

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社

## 「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」

(平成24年度厚生労働省委託調査)

### 結果概要

#### < 調査概要 >

調査目的: 介護に焦点を当て、各企業における両立支援制度の導入や運用の実態、職場環境整備の取組、それらの効果や課題を把握することを目的に調査を実施した。

調査対象: 従業員101人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種5,100社。

調査方法: 郵送による配布・回収

調査実施時期: 2012年9月～10月

回収状況: 回答数 967件 回収率 19.0%

## 主な調査テーマ：

- (1) 企業属性
- (2) 仕事と介護の両立支援に関する取組体制
- (3) 従業員の介護ニーズの把握状況
- (4) 仕事と介護の両立支援の状況
- (5) 仕事と介護の両立に関する個別の制度の状況
- (6) 仕事と介護を両立するための柔軟な働き方に関する制度利用や両立を支援する上での課題等
- (7) 働き方以外の介護に関する情報提供や経済的支援の実施状況
- (8) 仕事と介護の両立支援に関する今後の課題・展望等

## < 目次 >

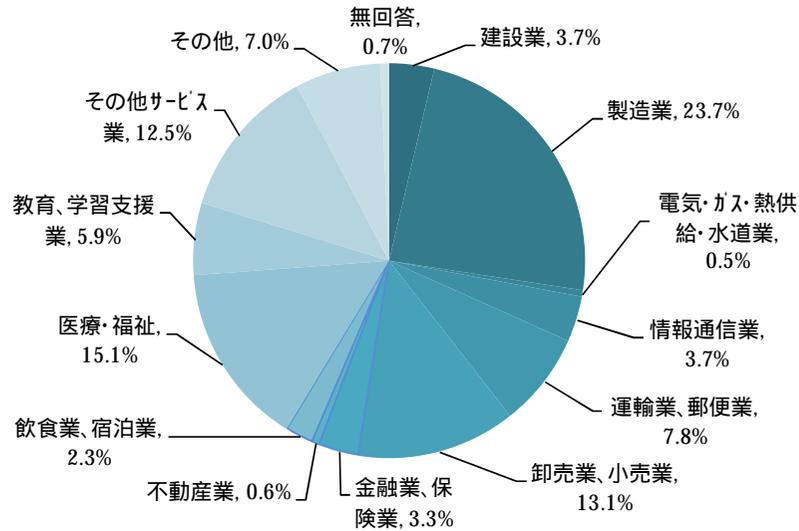
1 . 回答企業の概要	4
2 . 仕事と介護の両立支援に関する取組体制	6
3 . 従業員の介護ニーズの把握状況	8
4 . 仕事と介護の両立支援の状況	12
5 . 仕事と介護を両立するための制度利用や 両立を支援する上での課題等	24
6 . 働き方以外の介護に関する情報提供や 経済的支援について	30
7 . 仕事と介護の両立支援に関する 今後の課題・展望等	32
8 . まとめ	39

## 1. 回答企業の概要

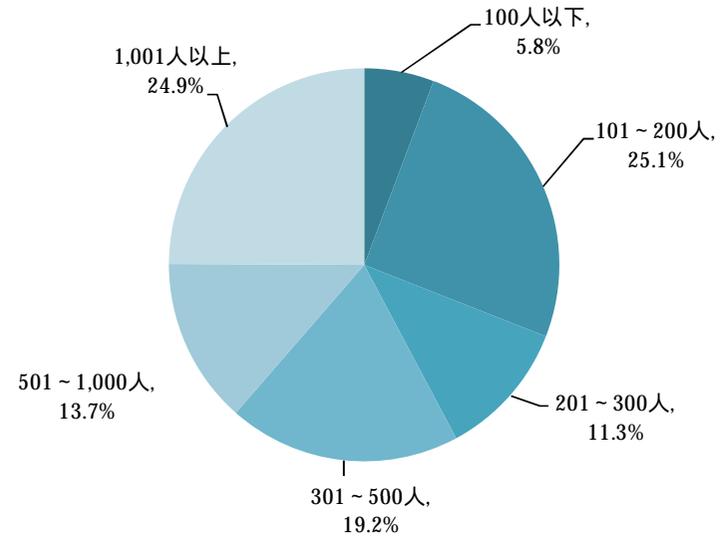
- 回答企業の業種をみると、「製造業」が23.7%で最も割合が高く、次いで「医療・福祉」が15.1%、「卸売業、小売業」が13.1%、「その他サービス業」が12.5%で続いている。
- 正社員数をみると、『300人以下』が42.2%、『301～1,000人以下』が32.9%、『1,001人以上』が24.9%を占めている。
- 正社員に占める40歳以上の割合をみると、特に男性で比率の高いところが多く、『50%』以上が48.0%と約半数を占めている。

# 1. 回答企業の概要

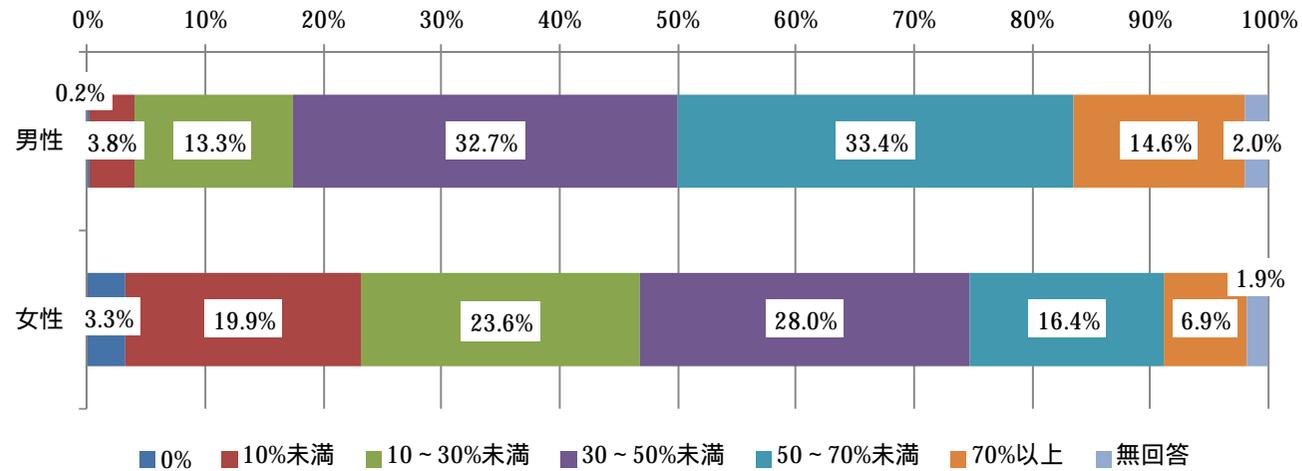
図表1 業種:単数回答 n=967



図表2 従業員数(正社員):単数回答 n=967



図表3 正社員に占める40歳以上の割合:単数回答 n=967

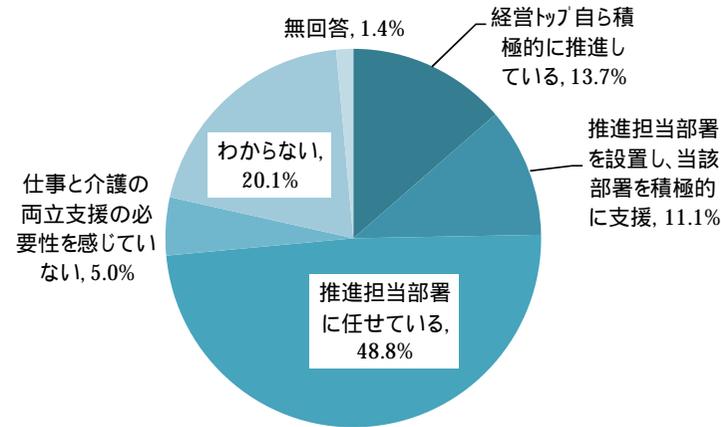


## 2. 仕事と介護の両立支援に関する取組体制

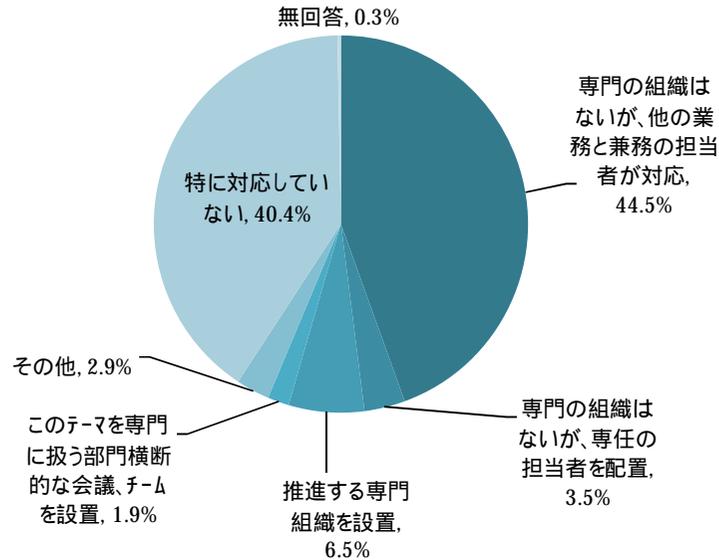
- 仕事と介護の両立支援の取組に対する経営トップの対応をみると、「推進担当部署に任せている」が48.8%で約半数を占めている。
- ワーク・ライフ・バランス、仕事と家庭の両立支援、ダイバーシティ、女性の活躍推進のいずれかの取組を推進するための専門組織の設置状況を見ると、「専門の組織はないが、他の業務と兼務の担当者が対応している」が44.5%、「特に対応していない」が40.4%を占めている。  
従業員(正社員)規模別にみると、300人以下は「特に対応していない」、1,001人以上は「専門の組織はないが、他の業務と兼務の担当者が対応している」の割合が高く、いずれも過半数を越えている。

## 2. 仕事と介護の両立支援に関する取組体制

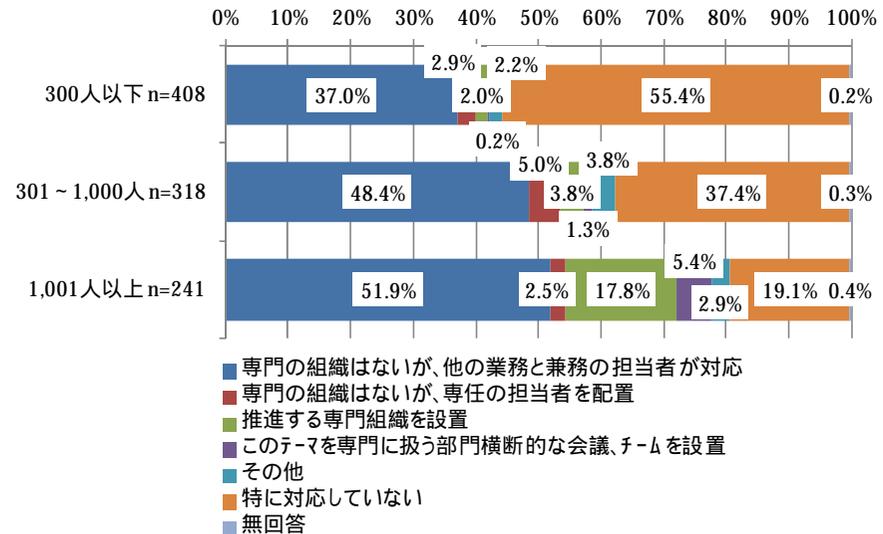
図表4 仕事と介護の両立支援の取組に対する経営トップの対応状況：単数回答 n=967



図表5 取組を推進するための専門組織の状況：単数回答 n=967



< 従業員（正社員）規模別 >

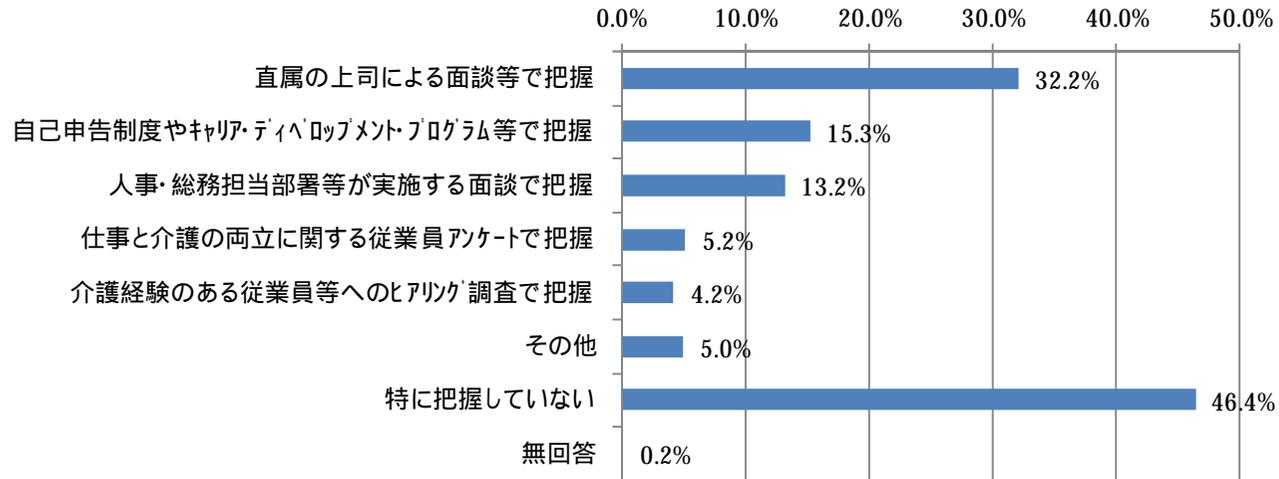


### 3. 従業員の介護ニーズの把握状況(1)

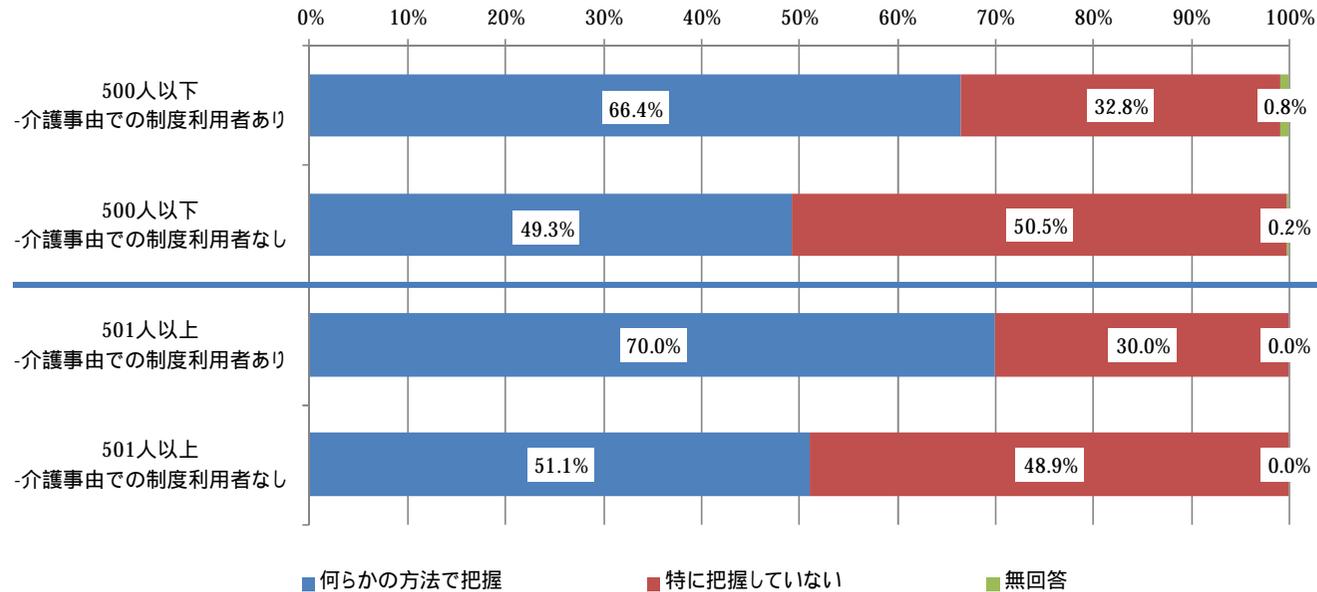
- 過去3年間に、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態把握や、どのような両立支援を求めているのか、そのニーズ把握の状況を見ると、「特に把握していない」が46.4%と約半数を占めている。  
実施しているものでみると、「直属の上司による面談等で把握した」が32.2%で最も割合が高い。
- 介護の実態・ニーズ把握状況について、介護事由での制度利用の有無別にみると、従業員(正社員)規模「500人以下」「501人以上」のいずれも、介護事由で制度を利用した従業員のいる方が、何らかの方法で実態やニーズを把握している割合が高く、「500人以下」で66.4%、「501人以上」で70.0%を占めている。

### 3. 従業員の介護ニーズの把握状況(1)

図表6 介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況：複数回答 n=967



#### < 従業員(正社員)規模×介護事由での制度利用状況別 >

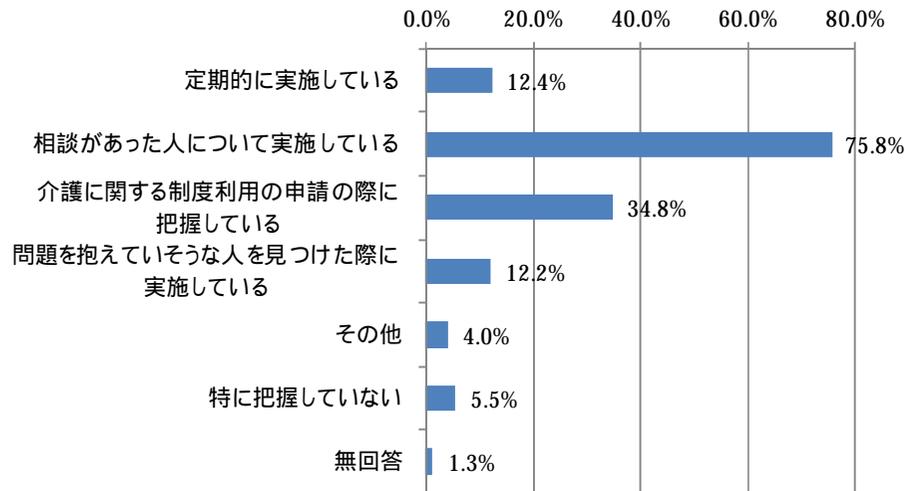


### 3. 従業員の介護ニーズの把握状況(2)

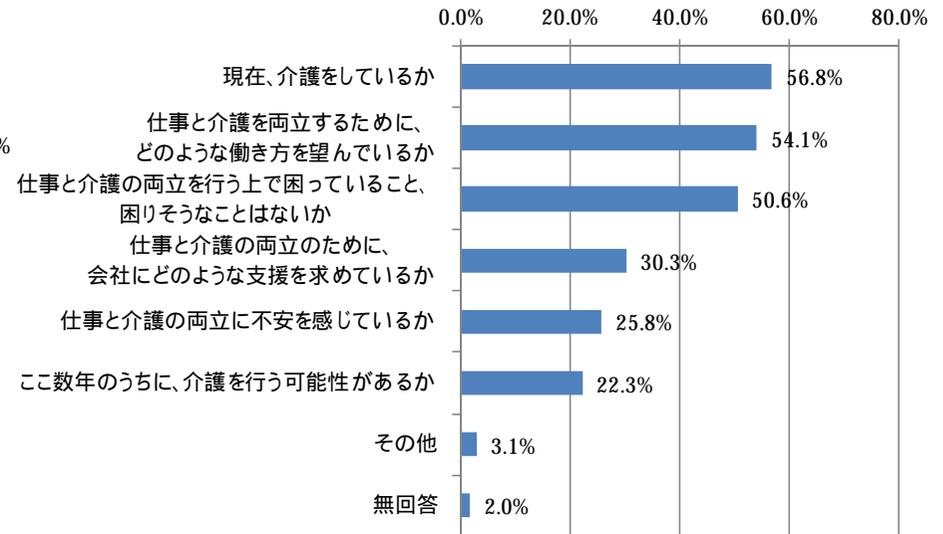
- 何らかの方法で介護の実態やニーズを把握している企業について、その方法をみると、「相談があった人について実施している」が75.8%で最も割合が高い。次いで「介護に関する制度利用の申請の際に把握している」が34.8%となっている。
- 介護の実態やニーズを把握する際、どのようなことを把握しているかをみると、「現在、介護をしているか」が56.8%で最も割合が高く、次いで「仕事と介護を両立するために、どのような働き方を望んでいるか」が54.1%、「仕事と介護の両立を行う上で困っていることはないか、困りそうなことはないか」が50.6%となっている。  
介護事由での制度利用の有無別にみると、従業員(正社員)規模「500人以下」「501人以上」のいずれも、介護事由で制度を利用した従業員のいる方が、「仕事と介護の両立のために、会社に対してどのような支援を求めているか」の割合が高い。

### 3. 従業員の介護ニーズの把握状況(2)

図表7 介護ニーズの把握方法:複数回答 n=549



図表8 介護ニーズの把握内容:複数回答 n=512



#### < 従業員(正社員)規模×介護事由での制度利用状況別 介護ニーズの把握内容 >

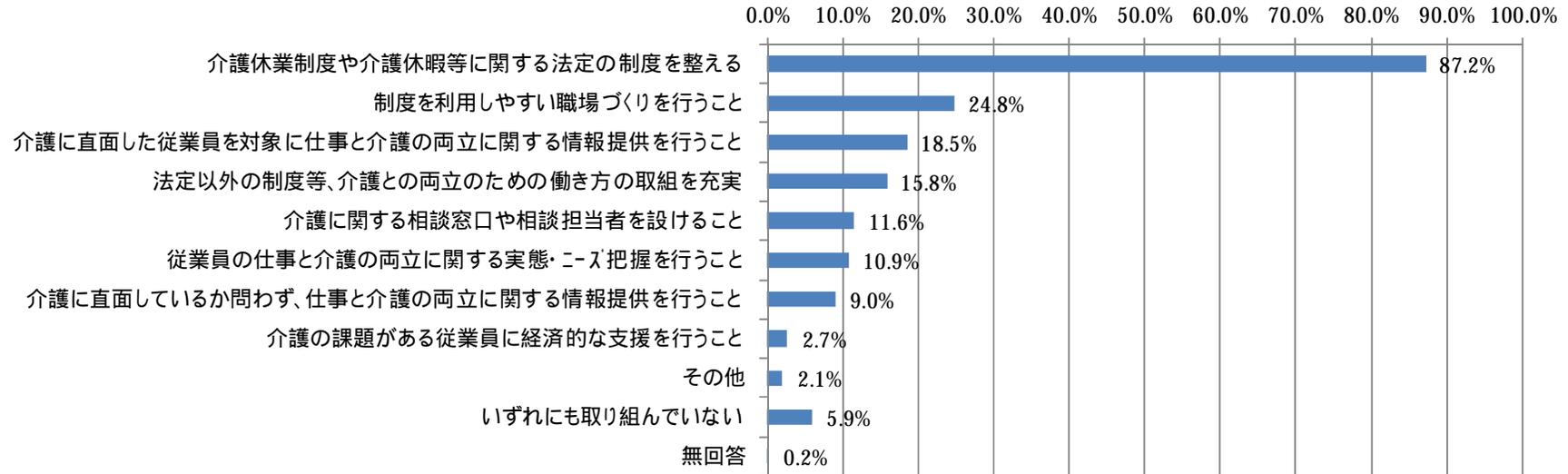
	合計	現在、介護をしているか	ここ数年のうちに、介護を行う可能性があるか	仕事と介護の両立を行う上で困っていること、困りそうなことはないか	仕事と介護の両立に不安を感じているか	仕事と介護を両立するために、どのような働き方を望んでいるか	仕事と介護の両立のために、会社にどのような支援を求めているか	その他	無回答
全体	512	291	114	259	132	277	155	16	10
	100.0	56.8	22.3	50.6	25.8	54.1	30.3	3.1	2.0
500人以下	76	46	14	35	15	44	24	3	2
-介護事由での制度利用者あり	100.0	60.5	18.4	46.1	19.7	57.9	31.6	3.9	2.6
500人以下	196	111	41	97	46	93	41	3	3
-介護事由での制度利用者なし	100.0	56.6	20.9	49.5	23.5	47.4	20.9	1.5	1.5
501人以上	146	89	39	77	46	85	66	7	3
-介護事由での制度利用者あり	100.0	61.0	26.7	52.7	31.5	58.2	45.2	4.8	2.1
501人以上	65	33	12	30	16	40	16	3	2
-介護事由での制度利用者なし	100.0	50.8	18.5	46.2	24.6	61.5	24.6	4.6	3.1

#### 4 . 仕事と介護の両立支援の状況(1)

- 仕事と介護の両立支援を目的として、現在、取り組んでいることをみると、「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える(就業規則への明記など)」が87.2%で最も割合が高い。
- 介護事由での制度利用の有無別にみると、従業員(正社員)規模「500人以下」「501人以上」のいずれも、介護事由で制度を利用した従業員のいる方が、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」の割合が高い。

## 4. 仕事と介護の両立支援の状況(1)

図表9 仕事と介護の両立支援を目的として取り組んでいること  
【現在取り組んでいるもの】:複数回答 n=967



### <従業員(正社員)規模×介護事由での制度利用状況別>

	合計	介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える	法定以外の制度等、介護との両立のための働き方の取組を充実	介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	介護に直面しているか問わず、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	従業員の仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握を行うこと	介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	介護の課題がある従業員に経済的な支援を行うこと	制度を利用しやすい職場づくりを行うこと	その他	いずれにも取り組んでいない	無回答
全体	967 100.0	843 87.2	153 15.8	179 18.5	87 9.0	105 10.9	112 11.6	26 2.7	240 24.8	20 2.1	57 5.9	2 0.2
500人以下 -介護事由での制度利用者あり	119 100.0	107 89.9	14 11.8	30 25.2	7 5.9	10 8.4	13 10.9	2 1.7	43 36.1	3 2.5	4 3.4	0 0.0
500人以下 -介護事由での制度利用者なし	430 100.0	366 85.1	24 5.6	51 11.9	21 4.9	39 9.1	39 9.1	2 0.5	86 20.0	7 1.6	35 8.1	1 0.2
501人以上 -介護事由での制度利用者あり	220 100.0	199 90.5	82 37.3	65 29.5	45 20.5	38 17.3	44 20.0	18 8.2	74 33.6	7 3.2	4 1.8	0 0.0
501人以上 -介護事由での制度利用者なし	135 100.0	115 85.2	22 16.3	22 16.3	9 6.7	9 6.7	10 7.4	3 2.2	26 19.3	2 1.5	11 8.1	0 0.0

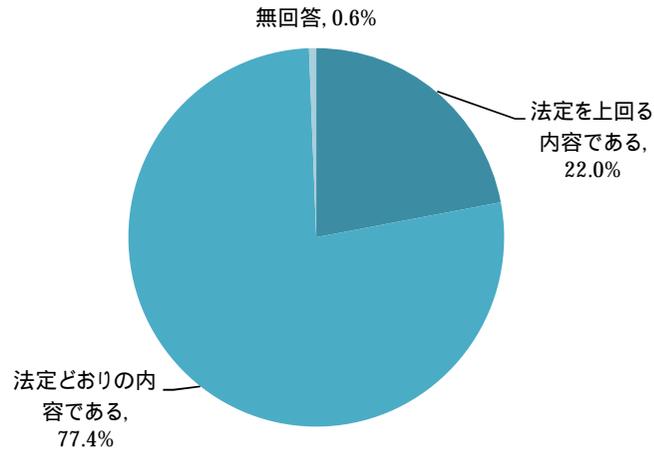
#### 4 . 仕事と介護の両立支援の状況(2)

- 介護休業制度の整備状況について、「法定を上回る内容である」としている企業は22.0%と約2割である。その内容をみると、「取得期間」が93.0%となっている。
- 介護休暇については、「法定を上回る内容である」としている企業は11.7%と約1割である。その内容をみると、「取得単位」が49.6%で最も割合が高く、次いで「取得日数」が41.6%、「賃金補填」が31.9%となっている。

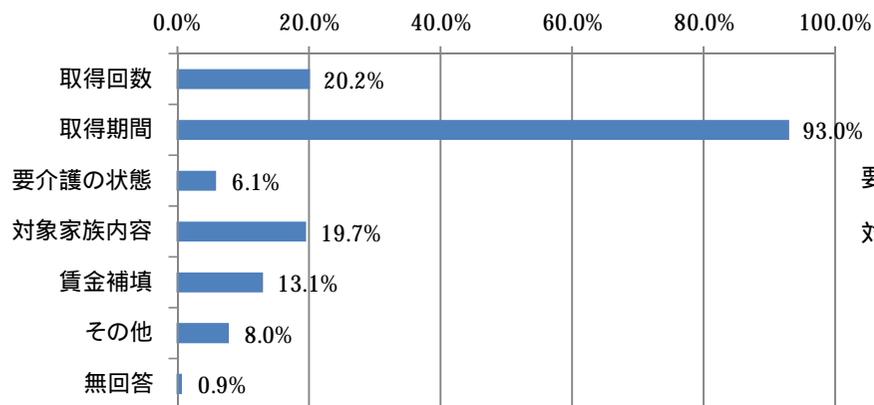
## 4. 仕事と介護の両立支援の状況(2)

### 【介護休業制度】

図表10 制度の整備状況【介護休業制度】  
:単数回答 n=967

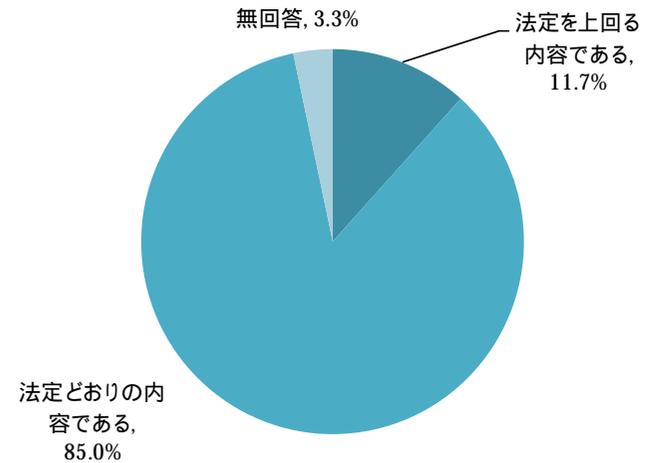


図表11 法定を上回る内容であるもの  
【介護休業制度】:複数回答 n=213

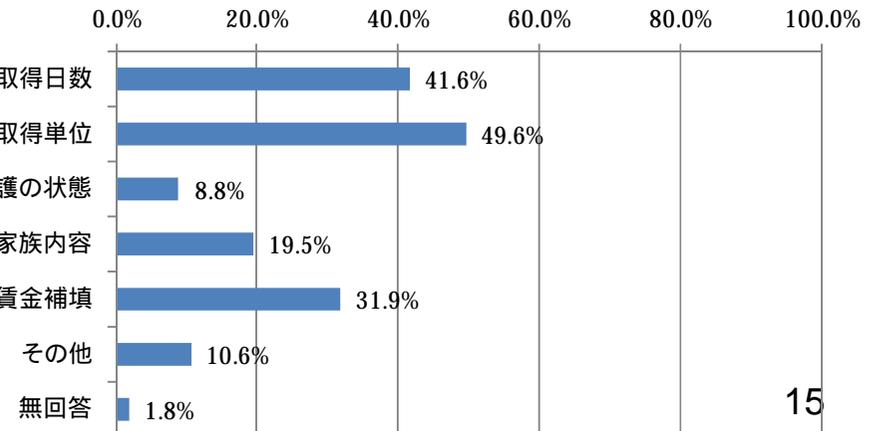


### 【介護休暇】

図表12 制度の整備状況【介護休暇】  
:単数回答 n=967



図表13 法定を上回る内容であるもの  
【介護休暇】:複数回答 n=113

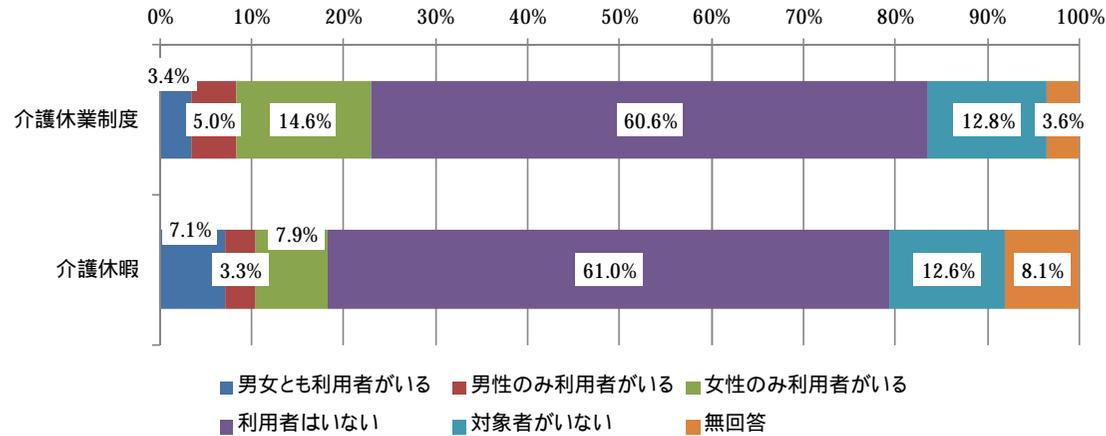


#### 4 . 仕事と介護の両立支援の状況 ( 3 )

- 介護休業制度、介護休暇の利用状況(正社員)について、平成23年4月1日～平成24年3月31日の期間で見ると、いずれも「利用者はいない」が約6割を占めている(介護休業制度:60.6%、介護休暇:61.0%)。
- 従業員(正社員)規模別にみると、介護休業制度、介護休暇のいずれも、従業員規模が大きいほど、男女いずれかの『利用者のいる』割合が高い傾向にある。  
「1,001人以上」をみると、介護休業制度は46.5%、介護休暇は38.6%で、利用者がいると回答している。一方、「300人以下」は、それぞれ9.8%、8.4%、「301～1,000人」は、それぞれ22.1%、15.7%に留まっている。

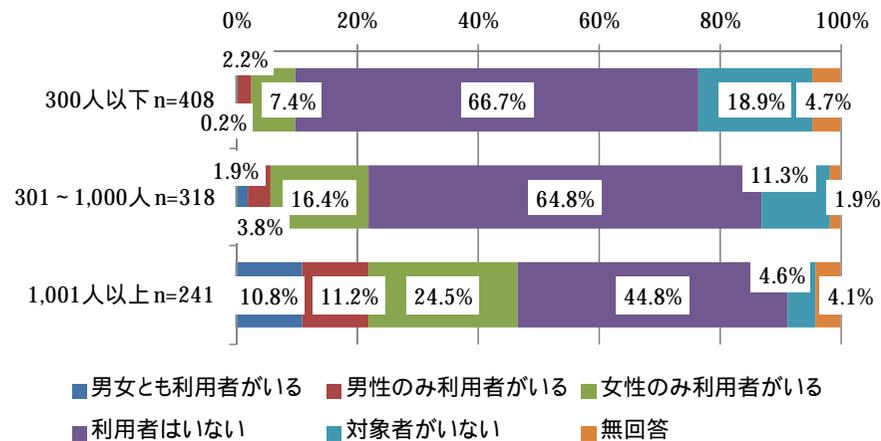
## 4. 仕事と介護の両立支援の状況(3)

図表14 介護休業制度、介護休暇の利用状況(正社員):単数回答 n=967

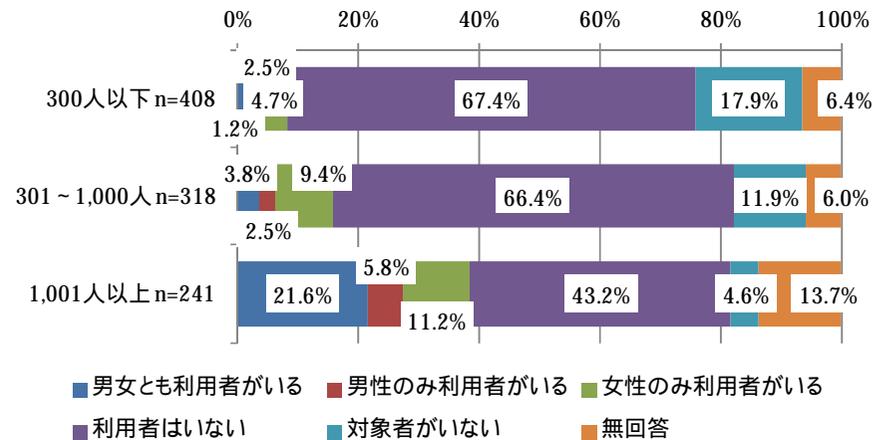


### < 従業員(正社員)規模別 >

#### 【介護休業制度】



#### 【介護休暇】



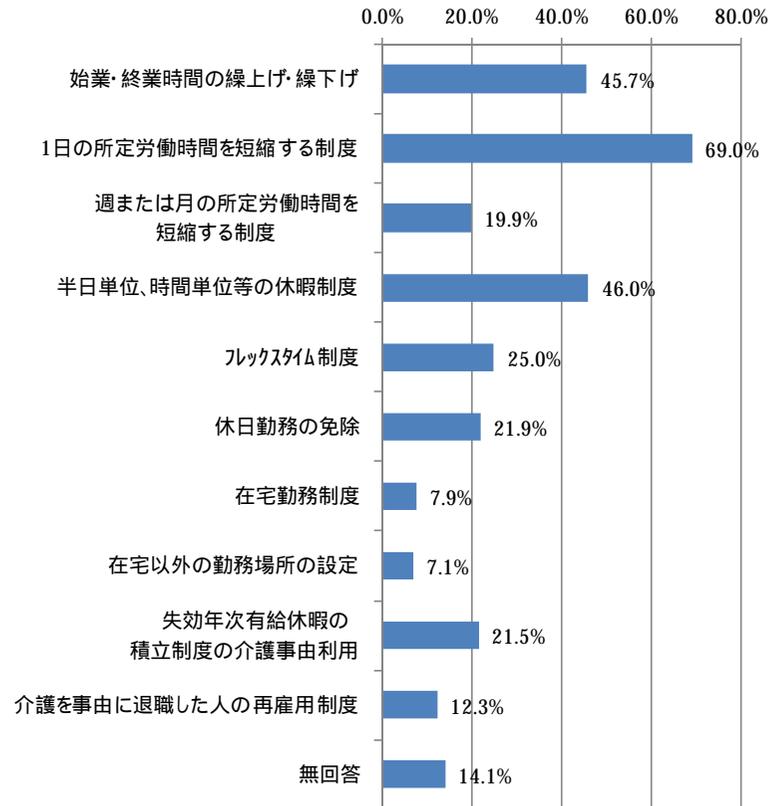
#### 4 . 仕事と介護の両立支援の状況(4)

- その他の、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方を支援するための制度等で、正社員について導入しているものを見ると、「1日の所定労働時間を短縮する制度」が69.0%で最も割合が高く、次いで「半日単位、時間単位等の休暇制度」が46.0%、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」が45.7%となっている。一方、「週または月の所定労働時間を短縮する制度」「フレックスタイム制度」「休日勤務の免除」「失効年次有給休暇の積立制度の介護事由利用」は2割前後、それ以外の制度は1割前後に留まっている。
- これらの制度を導入している企業について、介護事由での制度の利用状況を見ると、最も割合の高い「失効年次有給休暇の積立制度の介護事由利用」でも24.0%に留まっており、介護事由での制度利用は進んでいない。

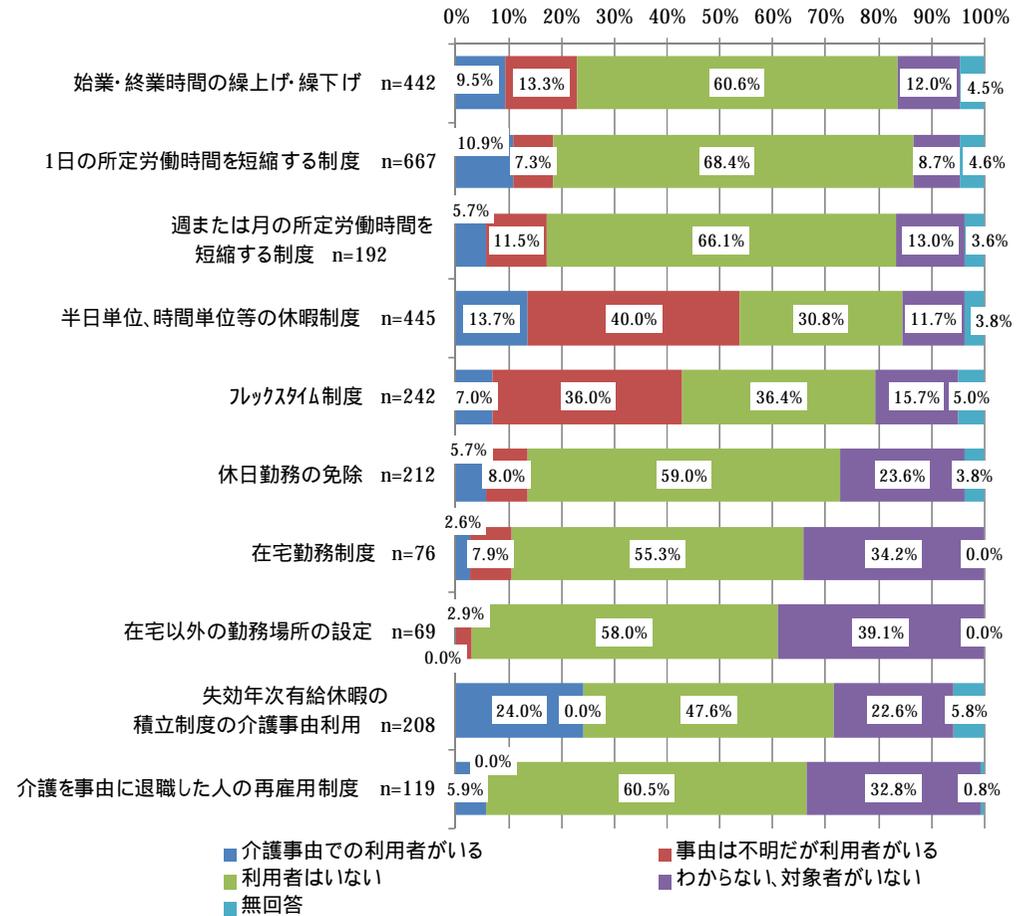
## 4. 仕事と介護の両立支援の状況(4)

### 【仕事と介護を両立するための柔軟な働き方を支援するためのその他の制度】

図表15 正社員への導入状況  
:複数回答 n=967



図表16 制度の利用状況:単数回答

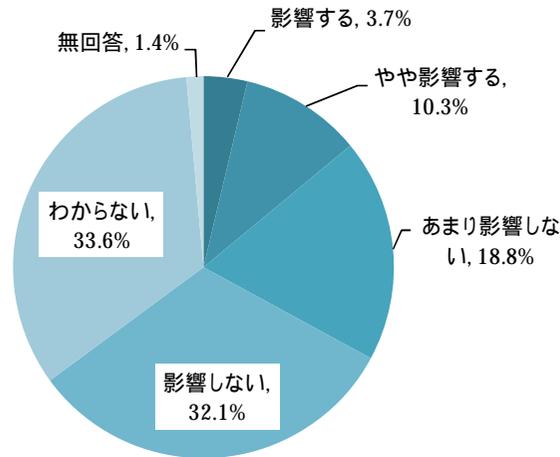


#### 4 . 仕事と介護の両立支援の状況 ( 5 )

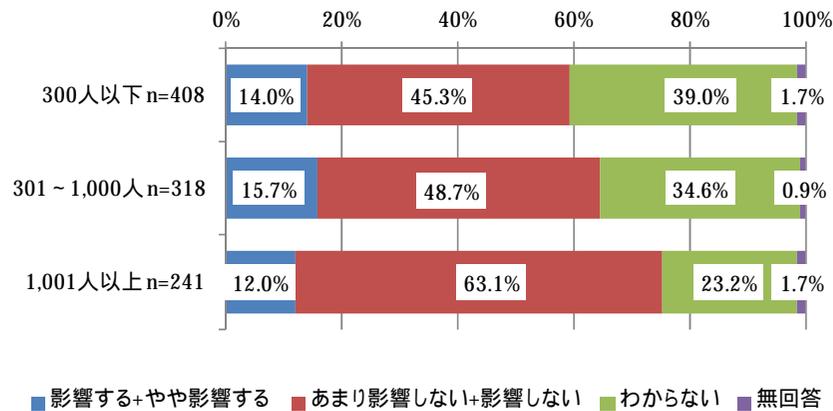
- 管理職が仕事と介護との両立支援制度を利用した場合、長期的な昇進・昇格に影響するかをみると、「影響する」「やや影響する」と回答した『影響する』が14.0%、「あまり影響しない」「影響しない」と回答した『影響しない』が50.9%、「わからない」が33.6%となっている。  
従業員(正社員)規模別にみると、他と比較して、「1,001人以上」は「あまり影響しない+影響しない」(63.1%)、「300人以下」「301～1,000人」は「わからない」(39.0%、34.6%)、の割合が高い。
- 介護事由での制度利用の有無別にみると、従業員(正社員)規模「500人以下」「501人以上」のいずれも、介護事由で制度を利用した従業員のいる方が、「あまり影響しない+影響しない」と回答した割合が高い。

## 4. 仕事と介護の両立支援の状況(5)

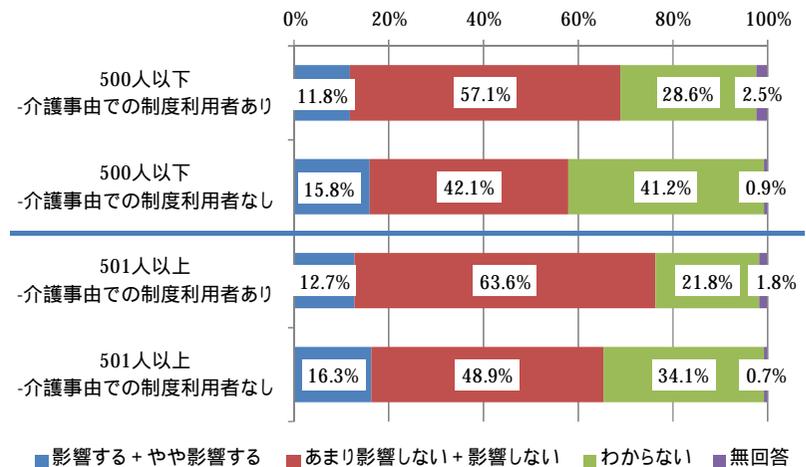
図表17 管理職が仕事と介護の両立支援制度を利用したことによる長期的な昇進・昇格への影響  
:単数回答 n=967



< 従業員(正社員)規模別 >



< 従業員(正社員)規模×介護事由での制度利用状況別 >

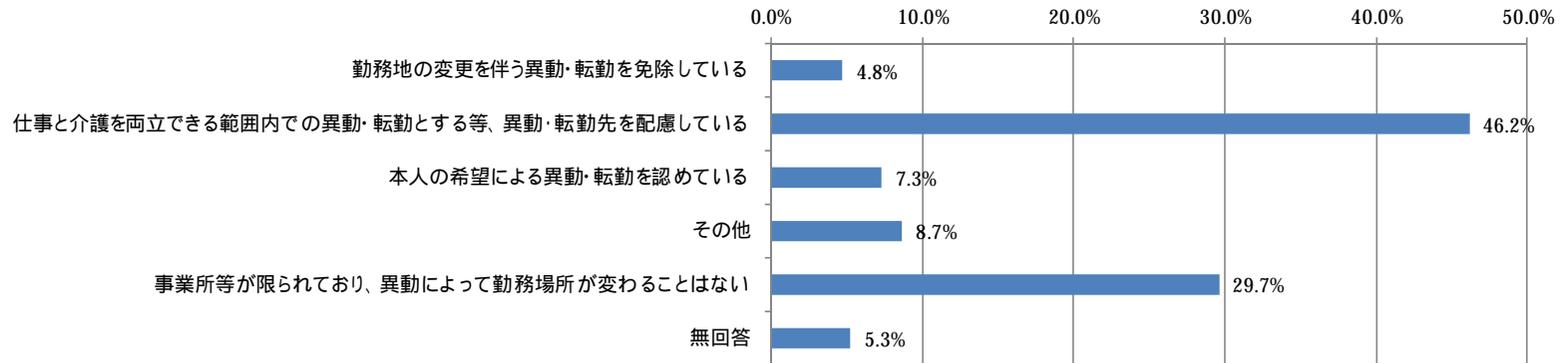


#### 4 . 仕事と介護の両立支援の状況 ( 6 )

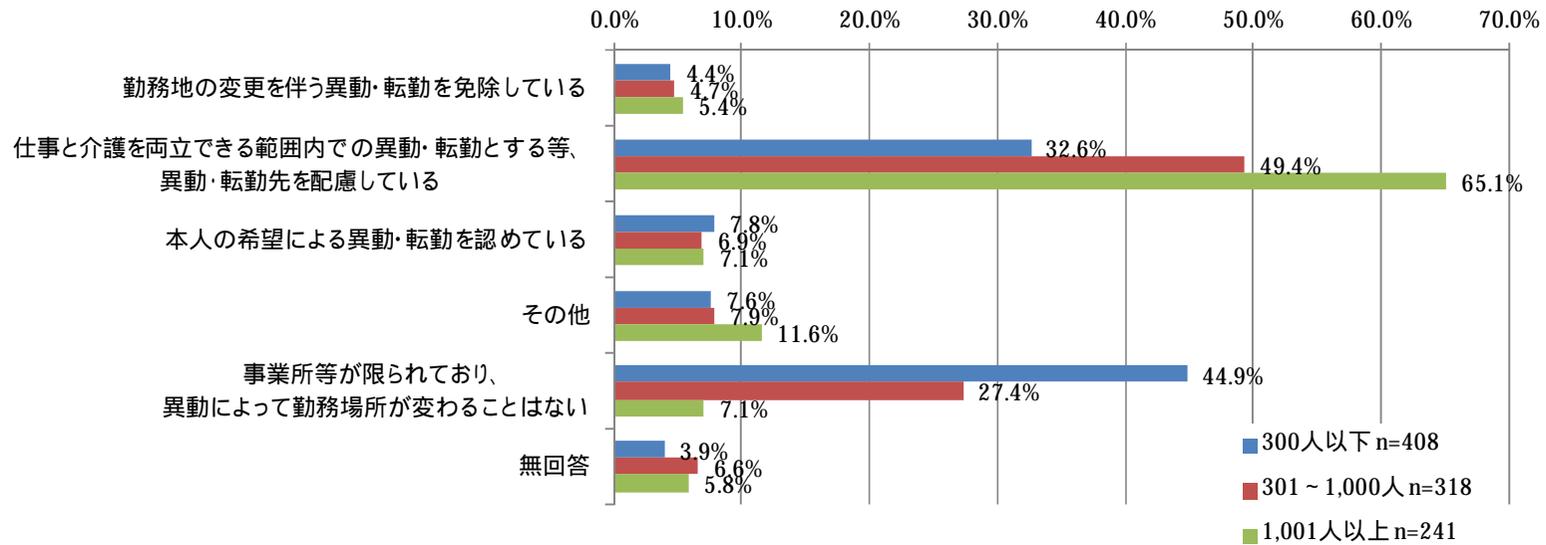
- 仕事と介護の両立を支援するために勤務場所への配慮(勤務地の変更を伴う異動(転勤)の免除等)を行っているかをみると、「仕事と介護を両立できる範囲内での異動・転勤とするなど、異動・転勤先を配慮している」が46.2%で最も割合が高い。
- 従業員(正社員)規模別にみると、他と比較して「1,001人以上」は、「仕事と介護を両立できる範囲内での異動・転勤とするなど、異動・転勤先を配慮している」(65.1%)、「300人以下」は、「事業所等が限られており、異動によって勤務場所が変わることはない」(44.9%)の割合が高い。

## 4. 仕事と介護の両立支援の状況(6)

図表18 仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮の実施状況  
:複数回答 n=967



### < 従業員(正社員)規模別 >

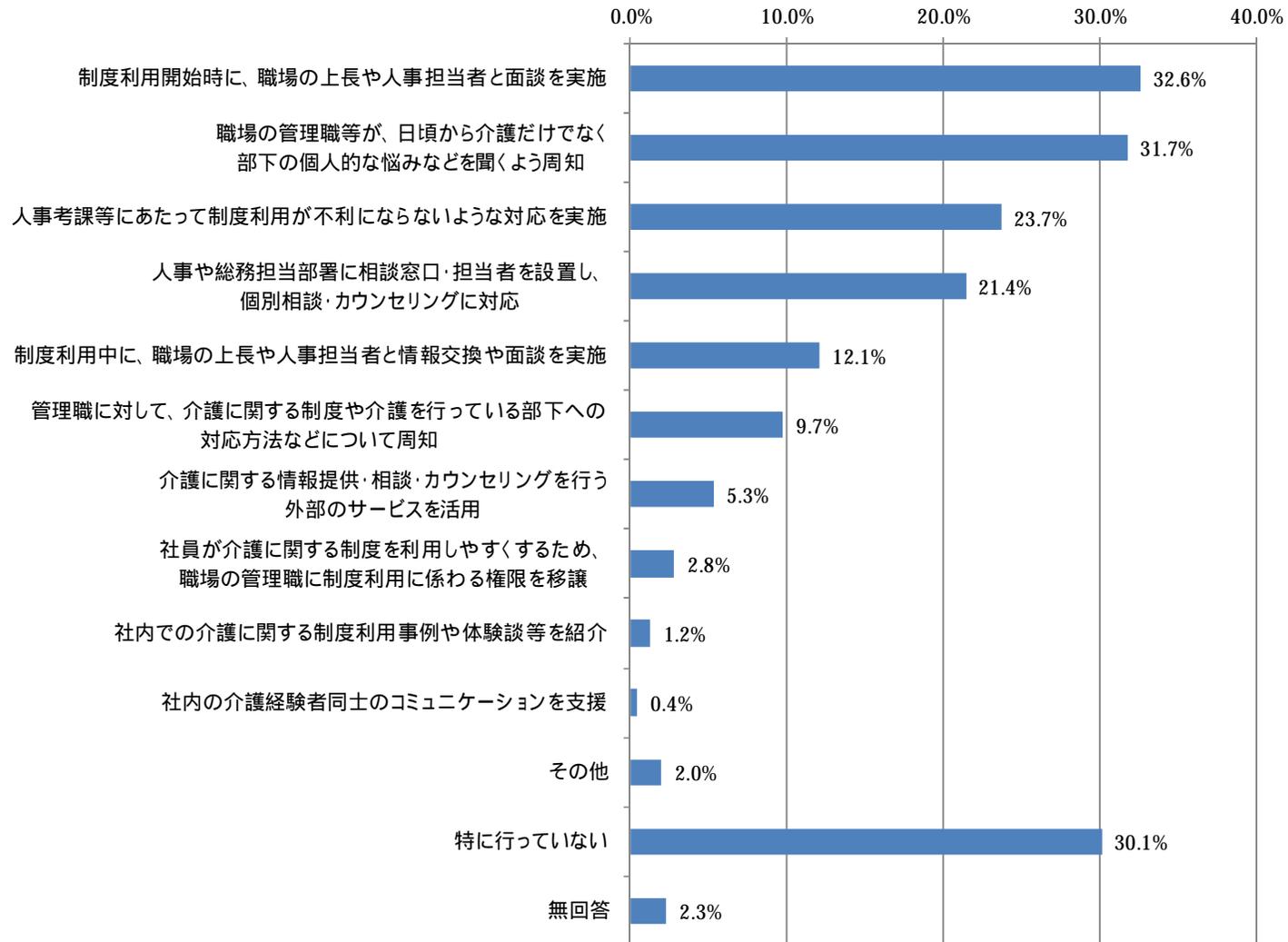


## 5 . 仕事と介護を両立するための制度利用や両立を支援する上での課題等(1)

- 従業員(正社員)が介護に関する両立支援制度を円滑に利用して、仕事と介護が両立できるように支援するために取り組んでいることをみると、「制度利用開始時に、職場の上長や人事担当者と面談を実施」が32.6%で最も割合が高く、次いで「職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的な悩みなどを聞くよう周知」が31.7%となっている。一方、「特に行っていない」も30.1%と約3割みられる。

## 5. 仕事と介護を両立するための制度利用や両立を支援する上での課題等(1)

図表19 仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいること:複数回答 n=967

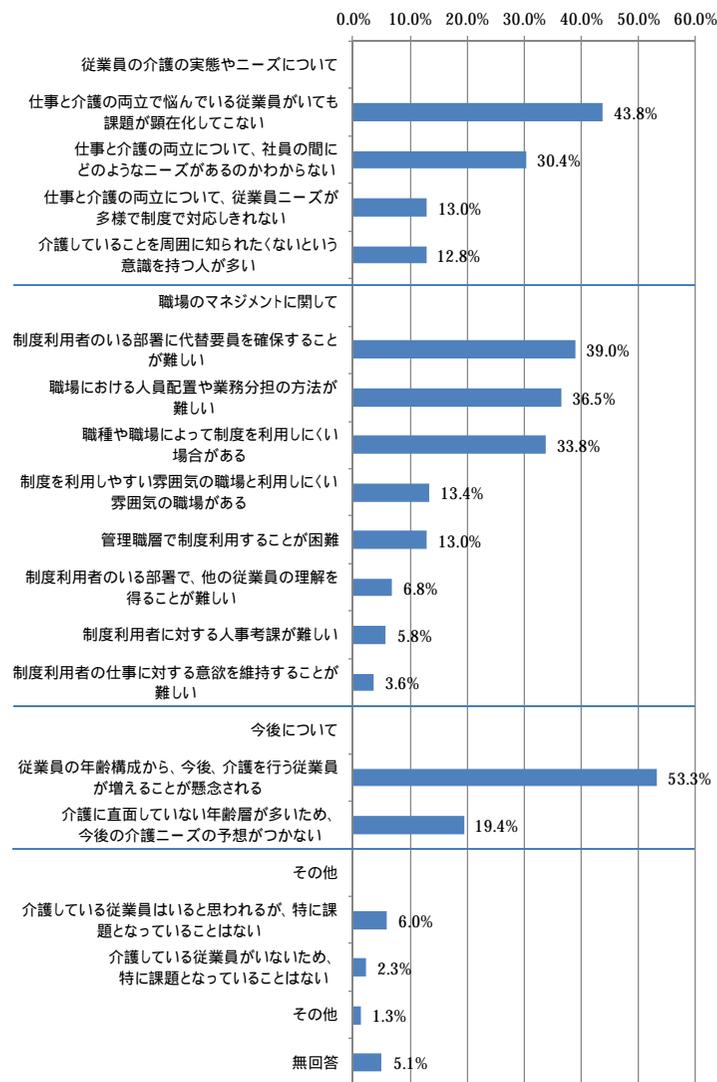


## 5. 仕事と介護を両立するための制度利用や両立を支援する上での課題等(2)

- 仕事と介護との両立支援を推進する上で、現在、課題となっていることをみると、「従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念される」が53.3%で最も割合が高く、次いで「仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいても課題が顕在化してこない」が43.8%となっている。
- 正社員に占める40歳以上の割合別にみると、他と比較して、正社員の年齢層が高いところは「従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念される」、低いところは「仕事と介護の両立について、従業員ニーズが多様で制度で対応しきれない」「介護に直面していない年齢層が多いため、今後の介護ニーズの予想がつかない」の割合が高い。

## 5. 仕事と介護を両立するための制度利用や両立を支援する上での課題等(2)

図表20 仕事と介護との両立支援を推進する上での課題:複数回答 n=967



### < 正社員に占める40歳以上の割合別 >

	合計	仕事と介護の両立で悩んでいる従業員も課題が顕在化してこない	仕事と介護の両立について、従業員ニーズが多様で制度で対応しきれない	仕事と介護の両立について、社員のようなニーズがあるのかわからない	介護していることを周囲に知られたくないという意識を持つ人が多い	職場における人員配置や業務分担の方法が難しい	管理職層で制度利用することが困難	制度利用者のいる部署に代替要員を確保することが難しい	制度利用者のいる部署で、他の従業員の理解を得ることが難しい	制度利用者の仕事に対する意欲を維持することが難しい
全体	967	424	126	294	124	353	126	377	66	35
	100.0	43.8	13.0	30.4	12.8	36.5	13.0	39.0	6.8	3.6
正社員の年齢層が高い (男女とも40歳以上が50%以上)	167	72	9	46	28	61	24	67	8	2
	100.0	43.1	5.4	27.5	16.8	36.5	14.4	40.1	4.8	1.2
正社員の年齢層が低い (男女とも40歳以上が50%未満)	425	180	69	128	51	150	51	162	35	19
	100.0	42.4	16.2	30.1	12.0	35.3	12.0	38.1	8.2	4.5

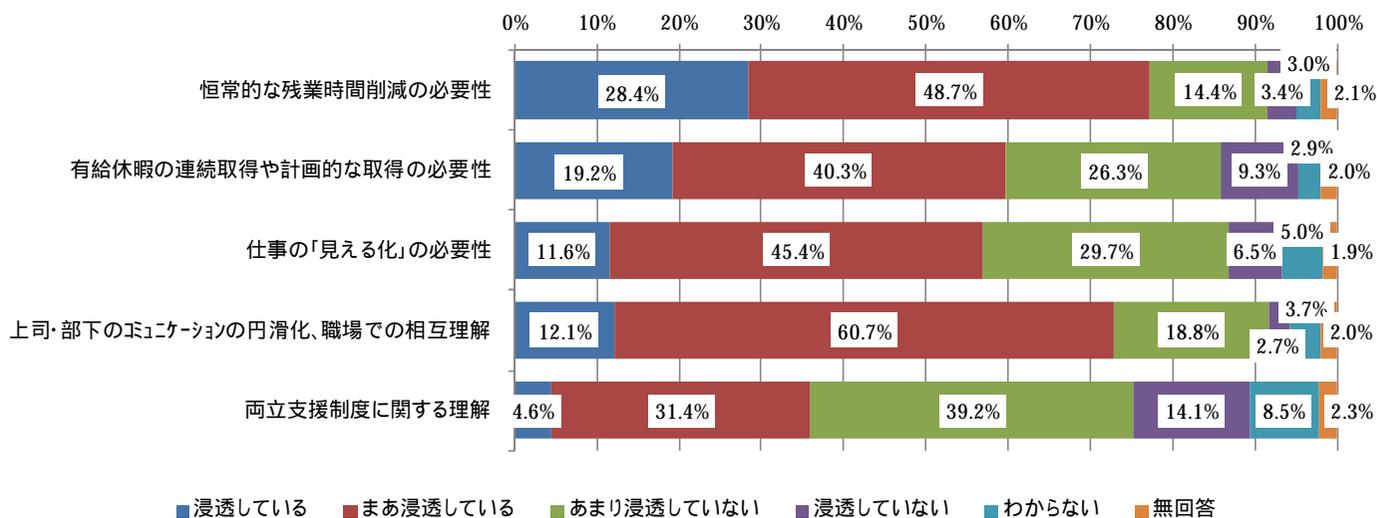
	合計	制度利用者に対する人事考課が難しい	職種や職場によって制度を利用しにくい場合がある	制度を利用しやすい雰囲気のある職場と利用しにくい雰囲気のある職場がある	従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念される	介護に直面していない年齢層が多いため、今後の介護ニーズの予想がつかない	介護している従業員はいると思われるが、特に課題となっていることはない	介護している従業員がいないため、特に課題となっていることはない	その他	無回答
全体	967	56	327	130	515	188	58	22	13	49
	100.0	5.8	33.8	13.4	53.3	19.4	6.0	2.3	1.3	5.1
正社員の年齢層が高い (男女とも40歳以上が50%以上)	167	6	50	28	105	7	13	3	3	12
	100.0	3.6	29.9	16.8	62.9	4.2	7.8	1.8	1.8	7.2
正社員の年齢層が低い (男女とも40歳以上が50%未満)	425	31	145	59	206	122	19	12	3	21
	100.0	7.3	34.1	13.9	48.5	28.7	4.5	2.8	0.7	4.9

## 5. 仕事と介護を両立するための制度利用や両立を支援する上での課題等(3)

- 職場における両立等に関する意識の浸透度をみると、「恒常的な残業時間削減の必要性」「上司・部下のコミュニケーションの円滑化、職場での相互理解」は、「浸透している」「まあ浸透している」を合わせた『浸透している』と回答した割合が比較的高く、7割を越えている。一方、「両立支援制度に関する理解」は36.0%と、他と比較して割合が低い。
- 職場における両立に関する意識について、5つの項目すべて浸透していると回答したところは、他と比較して、介護休業制度、介護休暇とも、利用者のいる割合が高くなっている。

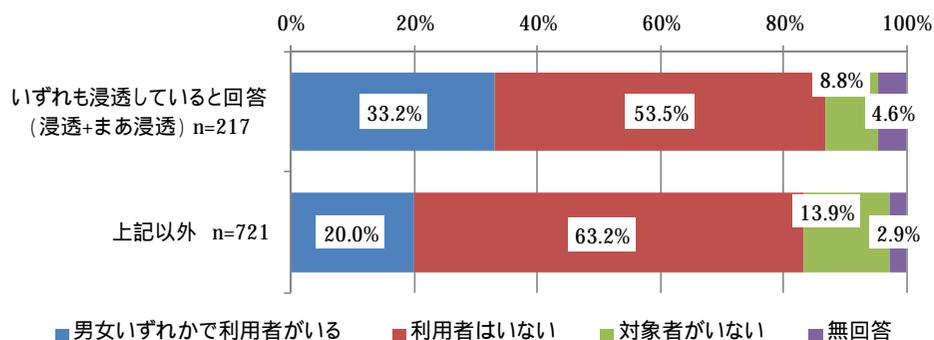
## 5. 仕事と介護を両立するための制度利用や両立を支援する上での課題等(3)

図表21 職場における両立等に関する意識の浸透度：単数回答 n=967

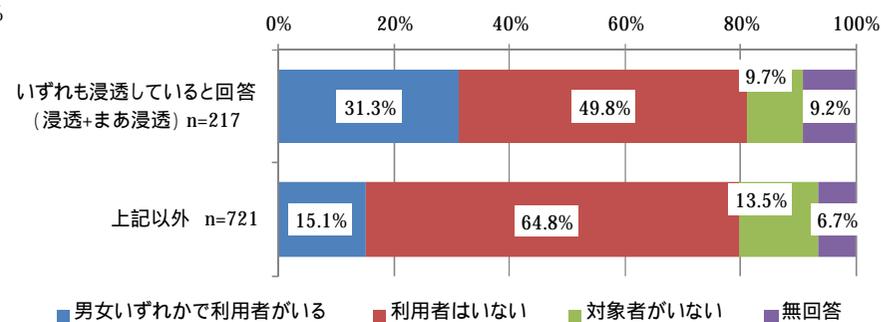


### < 職場における両立等に関する意識の浸透度別 制度の利用状況 >

#### 【介護休業制度】



#### 【介護休暇】

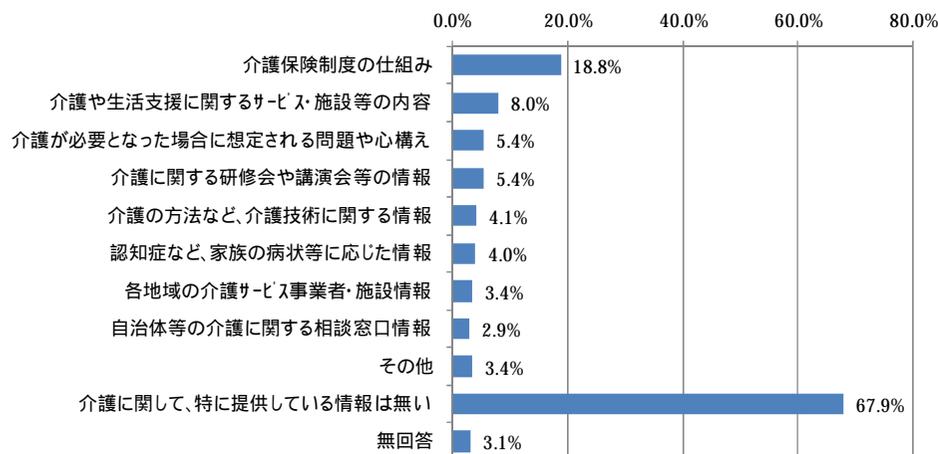


## 6. 働き方以外の介護に関する情報提供や経済的支援について

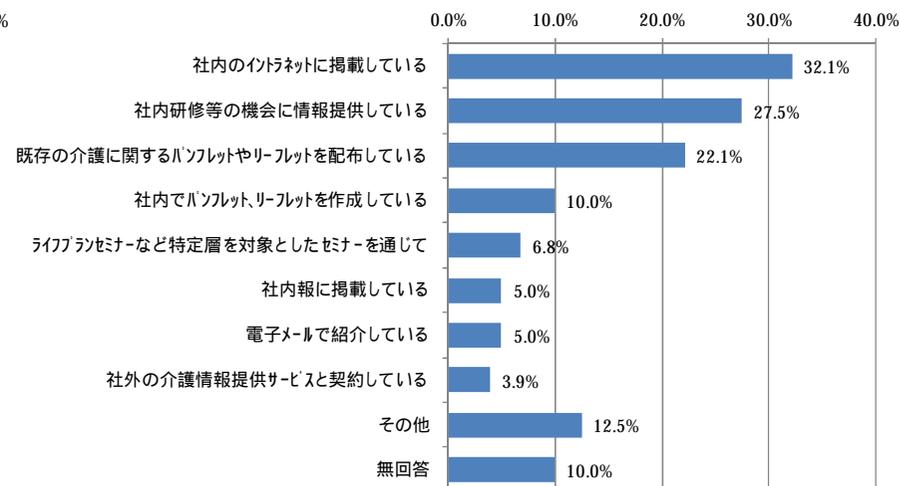
- 介護に関する社外の制度やサービス等について、正社員に提供している情報を見ると、「介護に関して、特に提供している情報はない」ところが67.9%と約7割を占めている。
- 介護に関する情報を提供している企業についてみると、提供している情報の内容として最も割合が高いものは「介護保険制度の仕組み」であり、情報の提供方法は「社内のイントラネットに掲載している」「社内研修等の機会に情報提供している」「既存の介護に関するパンフレットやリーフレットを配布している」が上位3位で割合が高くなっている。
- 介護が必要となった人に対する経済的支援は、「特に行っていない」ところが、84.9%を占めている。

## 6. 働き方以外の介護に関する情報提供や経済的支援について

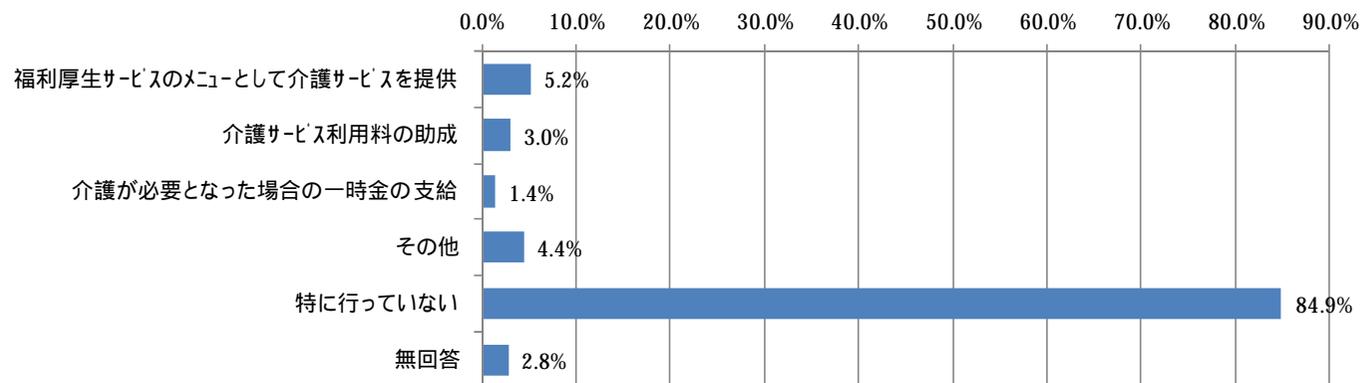
図表22 介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供：正社員に提供している情報の内容  
：複数回答 n=967



図表23 介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供：情報提供の方法：複数回答 n=280



図表24 介護が必要となった人に対する経済的支援の実施状況：複数回答 n=967

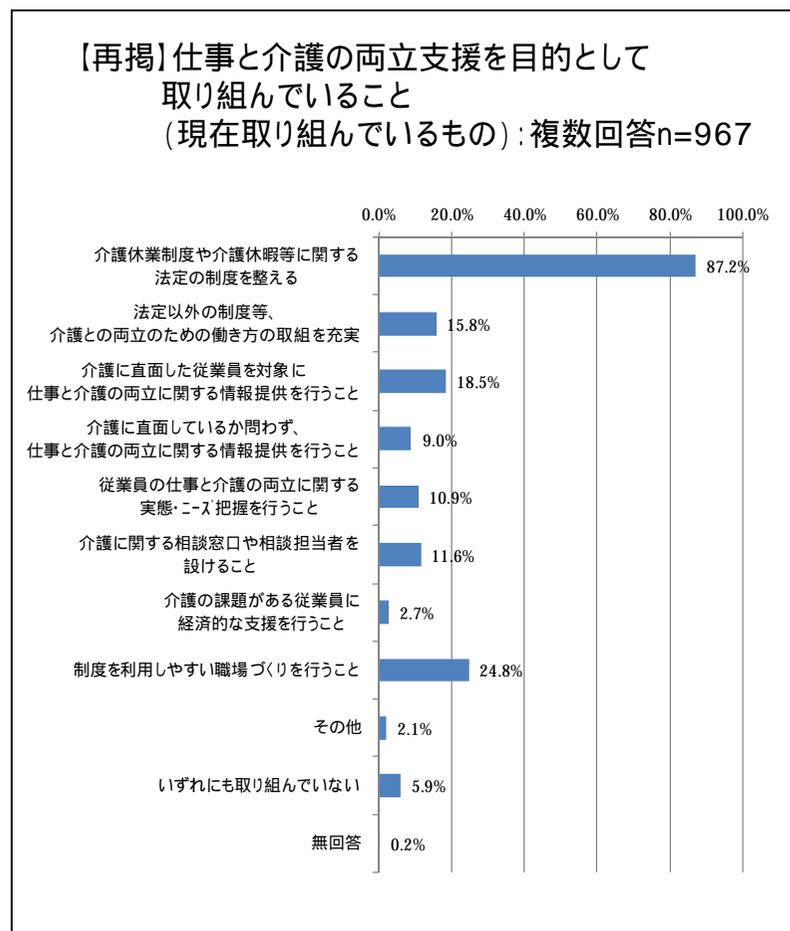
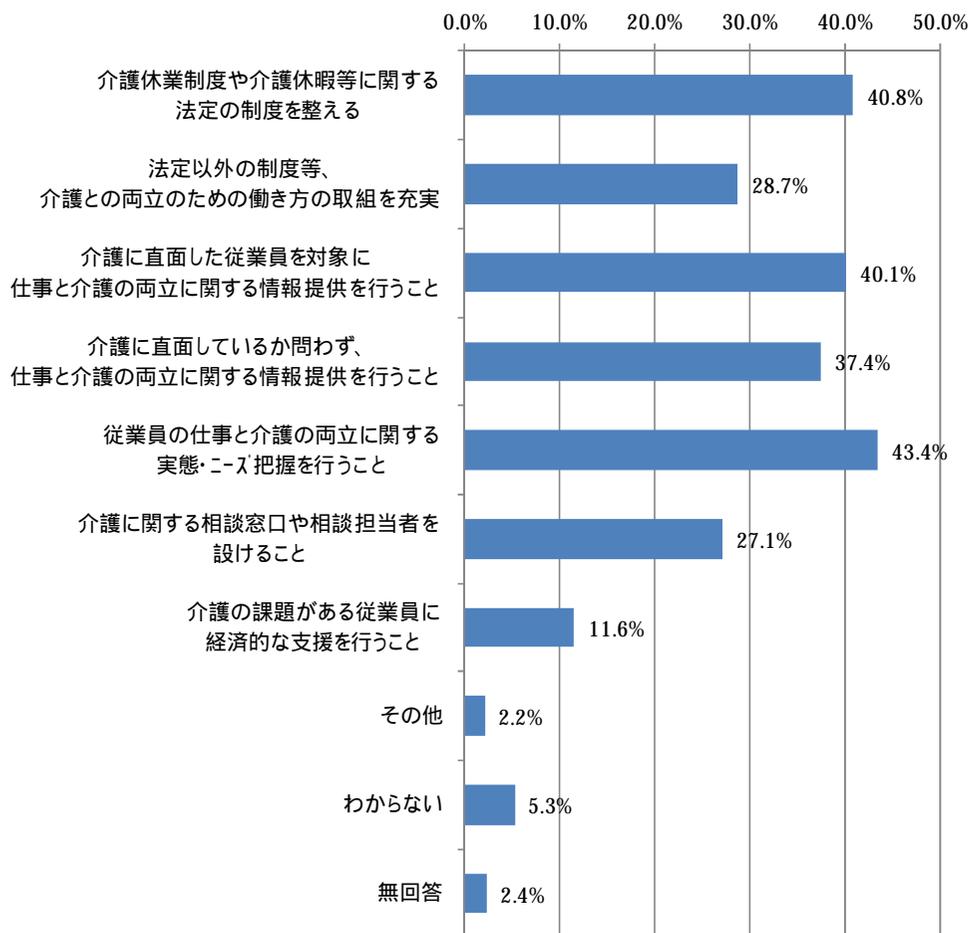


## 7. 仕事と介護の両立支援に関する今後の課題・展望等(1)

- 企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるものをみると、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握を行うこと」が43.4%で最も割合が高く、次いで「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」が40.8%、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」が40.1%となっている。
- 現在の取組状況と比較すると、現在は「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」以外は、いずれの取組も1～2割前後であり、重要性を認識しているものの、取り組むことができていないものが多いことがうかがえる。

## 7. 仕事と介護の両立支援に関する今後の課題・展望等(1)

図表25 企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるもの：複数回答 n=967



## 7. 仕事と介護の両立支援に関する今後の課題・展望等(2)

- 仕事と介護の両立支援について、育児との両立支援とは異なる点について、自由に記入してもらった内容をみると、精神的な負担軽減の必要性、実態把握の困難さ、個別対応の必要性、周知・普及の必要性、行政窓口の紹介などについて、意見があげられている。
- その他、仕事と介護の両立支援で課題に感じていること、今後の展望や国への意見・要望について、自由に記入してもらった内容をみると、管理職の世代が直面する課題であること、介護休業の期間設定、普及啓発・職場の風土づくり、介護ニーズ・実態把握の必要性、相談しやすい環境づくり、多様なニーズへの対応の必要性、代替要員の確保や円滑な職場復帰の方策などについて、意見があげられている。

## 7. 仕事と介護の両立支援に関する今後の課題・展望等(2) - 1

図表26 仕事と介護の両立支援について、育児とは異なる対応や配慮点：自由記入

### 精神的な負担の軽減、精神的なケア

1,001人以上	建設業	育児と違っていつまで続くか分からないことなので、社員の精神的負担を減らしてあげられるような取組が必要。
201～300人	卸売業、小売業	育児については、昨今共働きが多く、他の人の理解があり、成長の過程を楽しむことができるが、介護は良くなることがないので、介護する人の精神的なケアが必要かと思う。

### 実態把握が困難、相談しやすさ・プライバシーへの配慮

101～200人	製造業	育児休業は、出産等で目に見えるので、ほとんどの女性が利用しているが、介護休業になると、目に見えず確認も取れない。40～50代の従業員の親が介護が必要かどうかの把握も難しく、相談しやすい雰囲気づくりが必要と考える。
301～500人	医療・福祉	顕在化する前に、離職するケースも多く、プライベートな問題をオフィシャル化することは難しいと考えられるため。これらのため、無記名アンケート方式による実態把握をシステム化すること。
201～300人	飲食業、宿泊業	個人のプライバシーに深く関わっており、特に情報を秘守する。
201～300人	その他サービス業	匿名でもできる相談電話の設置と定期的な連絡先の周知。

### ニーズに応じた制度利用支援、個別対応

1,001人以上	情報通信業	(育児事由と比べて)先が見えないので経済的な負担が少ないやり方から勧める(短時間勤務、有休、その後で短期休暇、休職...)
101～200人	製造業	家族の通院のつきそい・運転等で休みが必要な時は、休みを取りやすくしている。
101～200人	その他サービス業	介護支援には長期(5年以上)の対応が必要。本人が8時間/日勤務から、4時間/日勤務への希望があれば、希望に沿った勤務体系にて、就業可能としている。
1,001人以上	その他サービス業	育児と違い、介護は終わりが見えにくく、両立のスケジュールが立てにくいので、ケースバイケースで対応する必要がある。
1,001人以上	製造業	突然起きたり、終了時期が見えないこと。状況が様々であるため、働き方のフレキシビリティがより望まれる。

### 短時間・短日勤務、休業・休暇、勤務場所に関する配慮、経済的支援

201～300人	情報通信業	介護短時間勤務1日あたりの所定労働時間を6時間、週所定労働日数を4日にすることができる。
1,001人以上	教育、学習支援業	休業の申請が異なる。介護休業は、開始する日の2週間前までに申請。育児休業は、開始する日の1ヶ月前までに申請。
501～1,000人	製造業	隔日勤務制度がある。
201～300人	その他サービス業	勤務地を自宅近くにする。
1,001人以上	製造業	配偶者が介護従事者の場合、単身赴任手当の支給要件としている。(育児の場合、小学校以上の子がいないと単身赴任手当の認可要件を満たさない)

### 要介護ではないが支援が必要な場合への対応

301～500人	製造業	要介護状態になくても、親の世話をを行う必要のある社員がいる。そういった制度利用のできない社員への対応・配慮。
301～500人	卸売業、小売業	介護認定者とそれ以外の介護者の状況により、今後制度利用以外でも何らかの支援を考慮している。

## 7. 仕事と介護の両立支援に関する今後の課題・展望等(2) - 2

### 周知・普及の必要性

1,001人以上	情報通信業	(育児事由と比べて)制度内容を上長、本人共によく理解していないケースが多い。
1,001人以上	金融業、保険業	育児休業はまさに育児をするための休業であるが、介護休業は介護環境を整えるための休業として捉えてもらうことが重要であるため(介護をするための休業としてとらえると365日でも足りず結果退職してしまう)、「仕事と介護の両立支援セミナー」を社内3拠点で開催。「介護ガイドブック」を内製で作成し、行政手続きを詳しく記載。不安を減らし働くことができるための情報を早期提供。
301~500人	運輸業、郵便業	対象が「子」というわかり易いものではないので、従業員も理解していないところもあると思う。

### 行政窓口の紹介、地域での対応

1,001人以上	製造業	育児とは異なり、介護は突然発生し、いつまで続くかわからない。また、介護の方法は事情によってさまざまなため、会社の制度だけでなく、行政の制度をうまく組み合わせて両立してもらう必要がある。→行政の窓口を紹介する。
201~300人	飲食業、宿泊業	介護を個人での対応とするのではなく、地域社会全体で見守る体制が必要。民生委員だけでなく、町内会が積極的に関与する等が、必要である。

## 図表27 その他、仕事と介護の両立支援で課題に感じていること等:自由記入

### 働き盛り、管理職の世代が直面する課題

101~200人	情報通信業	介護が働き盛りの30代~40代にやってくる。介護に全力で取り組むようなマジメな人が、介護終了後、一定のブランクのせいで再就職が難しくなってしまうこと。(中途採用応募者には結構な割合(10%位か?)で介護で退職した人がいる。)
201~300人	製造業	育休は比較的取りやすい社風であるが、それは対象社員が若いからかもしれない。実際、介護休業に直面するのは、管理職やベテラン社員で、そういう社員が長期休むための組織づくりができていない。

### 介護休業の期間

501~1,000人	卸売業、小売業	介護休業93日間で介護が終了するのならよいが、今後はそうではないケースが多増するのではないか。難しいテーマ。
501~1,000人	卸売業、小売業	介護は長期に渡ることが多いため、現行の93日の介護休業の日数を増やしてほしい。

### 普及啓発・風土づくり

1,001人以上	情報通信業	<p>&lt;介護者&gt; 配偶者(妻)の介護が必要になるケースも時々あるが、もともと家事をしたことのない年代の男性が、仕事と介護と家事を両立させるのに非常に苦労している。自分はまだ関係ないという意識を捨て、日頃から家庭・職場の状況を理解し、情報共有を進めた方がよい。</p> <p>&lt;会社&gt; 業務の見える化、効率的な働き方を進め、突発的なイベントにも柔軟に対応できる風土づくりが必要。</p>
501~1,000人	建設業	利用者・理解者を増やすためのセミナー・メディアでの取り上げれば、社会的にも両立支援が浸透する。

## 7. 仕事と介護の両立支援に関する今後の課題・展望等(2) - 3

### 介護ニーズ・実態の把握

1,001人以上	その他	まずは社内で仕事と介護の両立に関する実態把握とニーズ把握が必要と感じる。
1,001人以上	金融業、保険業	介護については、まだニーズが顕在化しておらず、取組が遅れている。社員構成から考えると、今後まずはニーズ把握から始めて、取り組まなければならない課題と認識している。

### 相談体制の充実、相談しやすい環境づくり

301～500人	教育、学習支援業	介護休業等に関する規定制度はあっても、周囲に知られたくない意識を持つ人も少なくないので、相談できる窓口がもっとも重要と思われる。
301～500人	製造業	あまり本件をストレートに相談してくる社員が少ない現状がある。

### 他社の情報がない

501～1,000人	その他サービス業	他社の状況等全く情報がないので、どの程度全社的に取り組んでいるのかわからない。どうすべきなのかの答えが判断できていない。
------------	----------	--

### 非正規社員への支援

101～200人	製造業	非正規社員に対する支援の法制度の向上を望む。
----------	-----	------------------------

### 計画的な対応の難しさ、多様なニーズ

301～500人	教育、学習支援業	従業員の年齢構成から、今後介護を行う従業員が増えることが予想されている。しかし、介護は急に行なわなければならない、計画的に行うことが難しい。学校という職場の性質上、急な時間割変更を行うことは難しい。
201～300人	卸売業、小売業	介護には期限がないため、会社としてどこまで支援したらよいかかわからない。
1,001人以上	その他	育児と異なり、介護の状況は幅広いため、働きながらどのように介護と係わっていくかどうかは、人によってまちまちであり、企業が画一的な制度で対応するには限界があると感じる。国・自治体による支援の充実を期待する。
301～500人	卸売業、小売業	介護については、社員がどの程度かかわりを持たなければいけないのか、家族間での分担が明確にわからないため、対応しづらい面がある。しかし、高齢社会にあって、今後介護は重要な課題であり、法定通りの絞切り型ではなく柔軟に対応できる制度づくりが必要である。

### 代替要員の確保、円滑な職場復帰

101～200人	医療・福祉	短期的な介護であれば、法人としても対応できるが、長期的な介護が必要となれば、退職またはパート職員へ切り替えなければ対応できないケースが増えてくると思う。当法人のような介護福祉施設においては、介護職員の人員配置基準もあり、介護職員の人材不足の中、すぐに職員の補充が困難であることが今後の課題である。
201～300人	製造業	余剰人員がないため、この制度利用がなかなか難しいのが現状。
201～300人	卸売業、小売業	一職場（部門）では、このような対応にとても順応できない。担当部門の負担が大き過ぎる。
201～300人	製造業	介護休業の欠員補充が難しい。たとえば期間限定で人を雇った場合、本人の復帰後その人を切らなくてはならない。雇った人も一年ではまともな仕事はできない。
201～300人	その他サービス業	今後、ますます増加してくると思われるので、企業等が十分な支援を行えるよう、代替人員の対応等が行える助成・制度を希望する。
101～200人	医療・福祉	介護は長期に亘る可能性が高く、代替要員の確保や円滑な職場復帰が課題となる。

## 7. 仕事と介護の両立支援に関する今後の課題・展望等(2) - 4

### 国の施策の充実

101～200人	卸売業、小売業	介護と仕事の両立は、本人はもちろんだが、サポートをする周りの社員にも、負担を与えてしまう。高齢化の進む中で、介護という問題は無視することができず、会社としての、対応すべき問題だと思う。しかし、会社としての努力だけでは、難しい部分もあり、介護休業利用者への支援や、人員の補充などの面において、国の施策等を検討してもらいたいと思う。
201～300人	飲食業、宿泊業	正社員を退職し、時間を介護に充当するため、パートあるいは無職になっている人が多く、地域社会全体で取り組む必要がある。本人・家族だけでは対応しきれない。
101～200人	その他サービス業	育児も介護も支援の必要性は今後も高くなると思われるが、業種による人の働き方、企業の収益のあり方を良く確認した上で、法律を定めないと、会社も社員も制度として活用できない事がたくさんある。
201～300人	医療・福祉	当人にとっては経済的負担も伴うので、たとえ介護保険法を適用しても、補完する制度の構築が必要と思う。また、事業主への助成制度の創設も考えていただきたい。
101～200人	製造業	介護休業給付金の支給額(率)の改善。
101～200人	卸売業、小売業	企業内での制度、取組を行っても、介護の実態により(在宅なのか、病院なのかなど)お金との関係も大きい問題だと思う。補助制度などの整備が必要と思える。

### 介護サービス、介護施設、地域での支援の充実、社会的インフラの充実

501～1,000人	製造業	地域・コミュニティでの介護の場の増加。独身等の身寄りのない高齢者への対応。
201～300人	製造業	企業に多くを求めるのではなく、社会的インフラの整備を強化すること。 最近、50歳前後の人の中途採用を行っているが、親の介護のために前の職場を辞めざるを得なかったという人が極めて多い。1～2年面倒を見るにはどうしても会社を一旦辞めないといけないという状況を改善する政策が必要。
501～1,000人	その他	要介護の程度に合わせた施設への入所が困難なため、どうしても自宅での介護となる場合があり得る。また、育児と違い、短期なのか長期なのかの見極めが困難。特に高齢者の場合は入所への偏見や金銭的に困難なことが多い。年金受給額に見合った施設の設置があれば就労意欲が上がる。
201～300人	卸売業、小売業	働きざかりの人が介護する場合、経済的に破綻する場合があります。働きながら介護できる受入先の充実を願う。 ・すぐに、介護者を受け入れてくれる施設。 ・施設の費用支払いが高すぎる。 今の制度では、共倒れをする。
301～500人	卸売業、小売業	老人ホーム等の預け先がなく、復職が難しい。
1,001人以上	製造業	介護と仕事の両立は大変であり、現在の在宅を基本とする方針では仕事との両立はとても難しいと思われる。サービスの拡充と単身介護への支援強化も検討いただきたい。 単なる不安訴求ではなく、防災と同じ感覚で事前に備えておくことを啓発していただきたい。

## <まとめ>

- 正社員に占める40歳以上の割合をみると、男性で比率の高い企業が多く、40歳以上が50%以上を占めている企業が48.0%である(女性は23.3%)。男性正社員のうち介護を担う可能性のある年代の比率が高い企業の多いことがうかがえる。
- 仕事と介護の両立支援の取組に対し、経営トップが積極的に関わっている企業は24.8%(自ら積極的に推進:13.7%、推進担当部署を積極的に支援:11.1%)である。約半数は推進担当部署に任せており、トップダウンによる取組の推進が行われているところは少ない状況にある。
- 介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握を行っている企業は半数程度に留まっている。実態把握を行っている企業における把握方法は、直属の上司による面談が多い。介護ニーズの把握は、相談があった人について実施しているところが多い。

- 把握している内容は、「現在介護をしているか」「仕事と介護を両立するために、どのような働き方を望んでいるか」「両立する上で困っていることはないか」が上位にあがっている。一方、介護事由での制度利用者のいる企業は、いない企業と比較して、「仕事と介護の両立のために会社にどのような支援を求めているか」を把握している割合が高い。会社による支援について要望を把握している点に特徴がみられる。仕事と介護の両立を推進していくためには、会社に対する支援ニーズを把握することも重要となる。
- 法定を上回る制度整備について、介護休業制度は22.0%、介護休暇は11.7%の企業で実施されている。その内容をみると、介護休業制度は「取得期間」、介護休暇は「取得単位」「取得日数」「賃金補填」を充実させているところが多い。

- その他の、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方を支援するための制度としては、「1日の所定労働時間を短縮する制度」を設けている企業が多く、約7割にのぼる。「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」「半日単位、時間単位等の休暇制度」もそれぞれ半数弱の企業で導入されている。中でも「半日単位、時間単位等の休暇制度」は、比較的利用も進んでいる。
- 管理職が仕事と介護の両立支援制度を利用したことによる長期的な昇進・昇格への影響は、「影響しない」企業が約3割を占めているものの「わからない」と回答した企業も3割強を占めている。介護事由での制度利用者のいる企業の方が、影響しないと回答した割合は高く、制度利用が昇進・昇格に影響しないように配慮することも、仕事と介護の両立を推進していく上で重要となる。
- 仕事と介護が両立できるよう支援するために、約7割の企業が何らかの取組を行っており、「制度利用開始時の職場の上長等との面談」「職場の管理職による日頃からの悩み相談の周知」は、それぞれ3割強で実施されており、割合が高くなっている。

- 介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供を行っている企業は、約3割に留まっている。提供している内容として多いものは「介護保険制度の仕組み」である。また、介護が必要になった人に対する経済的支援を行っている企業は1割強に留まっている。
- 仕事と介護の両立支援を推進する上での課題としては、「今後介護を行う従業員が増えること」「介護で悩んでいる従業員がいても課題が顕在化してこないこと」が上位にあげられている。
- 企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるものをみると、「法定制度の整備」のほか、「実態・ニーズ把握」「仕事と介護の両立に関する情報提供」が上位にあげられており、いずれも現在の実施率は低いものの、取組の必要性を感じている企業は多いことがうかがえた。自由記述においても、同内容の記述がみられた。
- 今後、企業においては、まず、将来への不安を含め、従業員の介護に関わる実態把握を行い、どのようなニーズがあるのかを踏まえた上で、仕事と介護を両立できる制度整備、個別対応、従業員への周知普及等を進めていくことが求められる。