

## 調査結果のポイント

### 1. 労働者アンケート調査結果のポイント

#### (1) はじめに ～回答者の選定方法～

- ・ 労働者アンケート調査では
  - ① 全国の30歳～64歳までの男性・女性
  - ② 本人または配偶者の家族に65歳以上の何らかの介護が必要な家族がいる（居住地は問わない）
  - ③ 本人がその家族の介護を行っている（自らが「介護を行っている」と考えていけばよい）

の3条件をすべて満たした者を調査対象としている。

- ・ また、調査対象者を
  - 当該家族の介護を始めて以降、仕事を辞めたことがない者 ⇒ 「在職者グループ-継続組」
  - 当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いている者 ⇒ 「在職者グループ-転職組」
  - 当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いていない者 ⇒ 「離職者グループ」

の3グループにグルーピングし、本調査対象者数を下記に設定の上、スクリーニング調査を実施した（以下、「グループ」は「G」と表記する）。

	全体	在職者G		離職者G
		継続組	転職組	
合計	4000名	2000名	1000名	1000名
男性	2000名	1000名	500名	500名
女性	2000名	1000名	500名	500名

- ・ スクリーニング調査および本調査実施後、再度上記3条件に照らし合わせ精査を行った結果、本調査集計対象者数は下記となった。

	全体	在職者G		離職者G
		継続組	転職組	
合計	3676名	1803名	924名	949名
男性	1589名	934名	376名	279名
女性	2087名	869名	548名	670名

- ・ 集計分析に当たっては、在職者Gについては「継続組（n=1803）」「転職組（n=924）」のグルーピングに加え、本調査の設問：問E3（あなたは現在、仕事と介護が両立できていると思いますか）において、「1. 仕事と介護の両方ができている」と回答した者を「在職者G-両立○（n=1261）」、「2. 仕事はできているが、介護がおろそかになっている」「3. 介護はできているが、仕事がおろそかになっている」「4. 仕事も介護もおろそかになっている」と回答した者を「在職者G-両立×（n=1466）」としたグルーピングも行っている。
- ・ また併せて、「要介護者に対する介護状況」および「回答者の就労状況」については、要介護者の主な生活の場別（「自宅-同居」「自宅-別居-近距離」「自宅-別居-遠距離」）、性別・配偶者の有無別（「男性-配偶者あり」「女性-配偶者あり」「男性-配偶者なし」「女性-配偶者なし」）にも集計している。

(2) 回答者の属性

【性別・平均年齢】

- ・ 全体でみると、「男性」43.2%、「女性」56.8%である (n=3676)。
- ・ 平均年齢は「全体 (n=3676)」45.1歳、「在職者G-継続組 (n=1803)」44.9歳、「在職者G-転職組 (n=924)」42.6歳、「離職者G (n=949)」48.1歳となっている。

【2人以上の介護を行っている者】

- ・ 下表の通り、2人以上の介護を行っている者は「在職者G-継続組」12.1%、「在職者G-転職組」15.7%、「在職者G-両立○」11.2%、「在職者G-両立×」15.2%、「離職者G」25.6%であり、「離職者G」は「在職者G」と比較して10ポイント以上高くなっている。

		合計 (n)	2人以上	1人のみ	無回答
全体		3676	16.5%	83.5%	0.0%
在職者G	合計	2727	13.3%	86.7%	0.0%
	継続組	1803	12.1%	87.9%	0.0%
	転職組	924	15.7%	84.3%	0.0%
	両立○	1261	11.2%	88.8%	0.0%
	両立×	1466	15.2%	84.8%	0.0%
	離職者G	949	25.6%	74.4%	0.0%

※以降、本調査では「回答者が介護を行っている65歳以上の家族のうち、現在/仕事を辞めた当時1日のうちに介護を必要とする時間がもっとも長い方1人」を「要介護者」としてご回答いただいている。

(3) 要介護者の属性

※特に断りがない限り、「在職者G」は現在の、「離職者G」は介護を機に仕事を辞めた当時の状況である。

【要介護者と本人の続柄】

- ・ 全体でみると、要介護者は「あなた自身の父母」61.3%、「あなたの配偶者の父母」17.8%、「あなた自身の祖父母」14.7%が上位3位となっている。

合計 (n)	あなた自身の父母	あなたの配偶者の父母	あなた自身の祖父母	あなたの配偶者の祖父母	あなたの配偶者	叔父・叔母	その他	無回答
3676	61.3%	17.8%	14.7%	2.7%	1.4%	1.0%	0.3%	0.0%

【性別・平均年齢】

- ・ 要介護者は「男性」36.2%、「女性」63.8%、現在の平均年齢は80.0歳である (n=3676)。

【認知症の有無および要介護度】

- ・ (現在の/当時の) 要介護者の認知症の有無および要介護度は下表の通りである。

	合計 (n)	認知症あり						認知症なし					無回答		
		小計	要介護度					小計	要介護度						
			介護度低 (要支援1 ~要介護1)	介護度中 (要介護2 ~3)	介護度高 (要介護4 ~5)	未認定	分からない		介護度低 (要支援1 ~要介護1)	介護度中 (要介護2 ~3)	介護度高 (要介護4 ~5)	未認定		分からない	
全体	3676	43.8%	9.5%	12.6%	11.4%	4.3%	6.0%	56.2%	14.9%	12.6%	7.4%	10.7%	10.6%	0.0%	
在職者G	合計	2727	44.7%	9.4%	12.0%	12.5%	3.8%	7.0%	55.3%	14.7%	12.3%	7.2%	9.6%	11.5%	0.0%
	継続組	1803	43.6%	10.0%	11.0%	11.3%	4.2%	7.1%	56.4%	15.6%	11.6%	7.4%	10.1%	11.5%	0.0%
	転職組	924	46.8%	8.1%	14.0%	14.8%	3.0%	6.8%	53.2%	13.0%	13.6%	6.8%	8.4%	11.4%	0.0%
	両立○	1261	40.7%	8.8%	10.8%	11.2%	3.7%	6.2%	59.3%	16.1%	12.1%	7.1%	11.9%	12.1%	0.0%
	両立×	1466	48.2%	9.9%	13.0%	13.6%	3.9%	7.7%	51.8%	13.6%	12.4%	7.3%	7.6%	11.0%	0.0%
	離職者G	949	41.3%	10.0%	14.4%	8.1%	5.8%	3.0%	58.7%	15.5%	13.5%	7.9%	13.8%	8.0%	0.0%

### 【要介護者の主な生活の場】

- ・ 要介護者の主な生活の場は下表の通りであり、「在職者G」は「離職者G」と比較して「自宅-同居」が10ポイント以上低く、「施設等」が20ポイント弱高い。

		合計 (n)	自宅-同居	自宅-別居 -近距離	自宅-別居 -遠距離	施設等	無回答
全体		3676	36.9%	31.1%	9.4%	22.7%	0.0%
在 職 者 G	合計	2727	33.6%	29.9%	9.0%	27.5%	0.0%
	継続組	1803	32.7%	30.8%	8.6%	27.9%	0.0%
	転職組	924	35.5%	28.1%	9.7%	26.6%	0.0%
	両立○	1261	36.0%	32.9%	6.3%	24.8%	0.0%
	両立×	1466	31.6%	27.4%	11.3%	29.7%	0.0%
離職者G		949	46.3%	34.4%	10.4%	9.0%	0.0%

※別居の場合、介護に通う片道の所要時間が「2時間未満」を近距離、「2時間以上」を遠距離としている。これは所要時間別にみた「問E3:現在の仕事と介護の両立度合い×問E4:現在の勤務先での継続勤務意向」のうち「仕事と介護の両方ができている・現在の雇用形態のまま働き続けるつもりである」とする回答者の比率が、「1時間未満(45.8%)」「1～1.5時間(35.7%)」「1.5～2時間未満(35.4%)」「2時間以上(29.7%)」であったことを踏まえている。

### (4) 要介護者に対する介護状況

※特に断りがない限り、「在職者G」は現在の、「離職者G」は介護を機に仕事を辞めた当時の状況である。

### 【平均介護期間】

- ・ 介護を始めてから現在までの平均介護期間は、「在職者G-継続組 (n=1803)」3.3年、「在職者G-転職組 (n=924)」5.0年、「在職者G-両立○ (n=1261)」3.7年、「在職者G-両立× (n=1466)」4.0年、「離職者G (n=949)」4.3年である。

### 【要介護者の介護を主に行っている方(2人まで)】

- ・ 要介護者の介護を主に行っている方(2人まで)の上位5位は下表の通りである(※ただし、配偶者がいない者(「全体」で31.6%)が含まれていることに留意が必要)。
- ・ 「在職者G」では組別・両立可否別いずれにおいても上位5位は同じ方であるが、「離職者G」ではこれが異なり「訪問介護ヘルパー」がランキングされている。
- ・ また、「あなた自身」の比率は「在職者G」では45.1%である一方、「離職者G」では71.8%となっており、就労しているかどうかにより介護に関わる度合いに差異があることが分かる。
- ・ 主な生活の場別にみると、「あなた自身」の比率は「自宅-同居」71.5%、「自宅-別居-近距離」50.8%、「自宅-別居-遠距離」35.8%、「施設等」28.8%であり、「自宅」の場合、要介護者と回答者本人の生活の場の距離が近いほど自身が介護を行っている度合いが高いことが分かる。
- ・ 性・配偶者の有無別にみると、「男性-配偶者あり」では「あなたの配偶者」が2位で36.9%である一方、「女性-配偶者あり」では「あなたの配偶者」がランキング外であることから、配偶者がいる男性の家庭では、介護における配偶者(女性)の役割が大きいことを確認できる。

全体 (n=3676)		あなた自身 52.0%	あなた自身の 父母 28.1%	あなたの配偶 者 14.4%	介護関連施 設の職員 10.2%	あなた自身の 兄弟姉妹 10.9%
在 職 者 G	合計 (n=2727)	あなた自身 45.1%	あなた自身の 父母 30.3%	あなたの配偶 者 16.2%	介護関連施 設の職員 13.1%	あなた自身の 兄弟姉妹 11.1%
	継続組 (n=1803)	あなた自身 40.2%	あなた自身の 父母 30.4%	あなたの配偶 者 17.7%	介護関連施 設の職員 13.2%	あなた自身の 兄弟姉妹 12.0%
	転職組 (n=924)	あなた自身 54.9%	あなた自身の 父母 30.0%	あなたの配偶 者 13.1%	介護関連施 設の職員 13.0%	あなた自身の 兄弟姉妹 9.5%
	両立○ (n=1261)	あなた自身 49.0%	あなた自身の 父母 29.3%	あなたの配偶 者 17.3%	介護関連施 設の職員 11.8%	あなた自身の 兄弟姉妹 9.3%
	両立× (n=1466)	あなた自身 41.8%	あなた自身の 父母 31.0%	あなたの配偶 者 15.2%	介護関連施 設の職員 14.3%	あなた自身の 兄弟姉妹 12.8%
離職者G (n=949)	あなた自身 71.8%	あなた自身の 父母 22.0%	あなた自身の 兄弟姉妹 10.3%	あなたの配偶 者 9.3%	訪問介護へ ルパー 9.2%	
自宅・同居 (n=1356)	あなた自身 71.5%	あなた自身の 父母 24.4%	あなたの配偶 者 19.0%	デイサービス の職員 7.0%	訪問介護へ ルパー 5.7%	
自宅・別居・近距離 (n=1142)	あなた自身 50.8%	あなた自身の 父母 31.0%	あなた自身の 兄弟姉妹 16.5%	訪問介護へ ルパー 13.6%	あなたの配偶 者 12.2%	
自宅・別居・遠距離 (n=344)	あなた自身 35.8%	あなた自身の 父母 35.5%	あなた自身の 兄弟姉妹 21.8%	訪問介護へ ルパー 18.3%	あなたの配偶 者 9.9%	
施設等 (n=834)	介護関連施 設の職員 41.7%	あなた自身 28.8%	あなた自身の 父母 27.2%	医療施設の 職員 15.1%	あなたの配偶 者 11.9%	
男性・配偶者あり (n=1102)	あなた自身 40.1%	あなたの配偶 者 36.9%	あなた自身の 父母 21.8%	介護関連施 設の職員 10.8%	あなた自身の 兄弟姉妹 10.3%	
女性・配偶者あり (n=1414)	あなた自身 58.3%	あなた自身の 父母 22.6%	あなた自身の 兄弟姉妹 10.7%	介護関連施 設の職員 9.5%	訪問介護へ ルパー 9.3%	
男性・配偶者なし (n=487)	あなた自身 56.3%	あなた自身の 父母 35.7%	あなた自身の 兄弟姉妹 13.6%	訪問介護へ ルパー 9.7%	介護関連施 設の職員 9.0%	
女性・配偶者なし (n=673)	あなた自身 55.1%	あなた自身の 父母 44.7%	介護関連施 設の職員 11.6%	あなた自身の 兄弟姉妹 10.4%	訪問介護へ ルパー 7.3%	

【1ヶ月あたり平均介護費用・平均医療費用】

- ・ 1ヶ月あたり平均介護費用・平均医療費用は下表の通りである。

全体 (n=3676)	在職者G					離職者G (n=949)
	合計 (n=2727)	継続組 (n=1803)	転職組 (n=924)	両立○ (n=1261)	両立× (n=1466)	
57161.7円	57428.1円	56943.6円	58373.6円	50078.2円	63750.2円	56396.3円

(5) 回答者の就労状況

※特に断りがない限り、「在職者G」は現在の働き方、「離職者G」は介護を機に仕事を辞めた当時の働き方についての状況である。

【雇用形態】

- ・ まず、現在／当時の雇用形態をみると、「正社員」は「在職者G」60.3%、「離職者G」41.9%となっている。
- ・ 全体、主な生活の場別、性別・配偶者の有無別のいずれにおいてもそれぞれ、「在職者G-継続組」は「在職者G-転職組」と比較して正社員比率が高い。

	全体						
	合計	在職者G				離職者G	
		継続組	転職組	両立○	両立×		
合計(n)	3676	2727	1803	924	1261	1466	949
正社員	55.6%	60.3%	72.5%	36.6%	59.7%	60.8%	41.9%
非正規社員	41.9%	38.2%	25.7%	62.6%	38.8%	37.7%	52.4%
その他	2.6%	1.5%	1.8%	0.9%	1.5%	1.4%	5.7%

  

	自宅・同居							自宅・別居・近距離						
	合計	在職者G				離職者G		合計	在職者G				離職者G	
		継続組	転職組	両立○	両立×			継続組	転職組	両立○	両立×			
合計(n)	1356	917	589	328	454	463	439	1142	816	556	280	415	401	326
正社員	56.1%	60.6%	73.5%	37.5%	64.3%	57.0%	46.7%	50.7%	56.4%	66.4%	35.0%	52.8%	60.1%	36.5%
非正規社員	40.9%	38.2%	25.0%	61.9%	34.8%	41.5%	46.7%	46.8%	41.8%	31.5%	63.8%	45.3%	38.2%	59.2%
その他	2.9%	1.2%	1.5%	0.6%	0.9%	1.5%	6.6%	2.5%	1.8%	2.2%	1.2%	1.9%	1.7%	4.3%

  

	自宅・別居・遠距離							施設等						
	合計	在職者G				離職者G		合計	在職者G				離職者G	
		継続組	転職組	両立○	両立×			継続組	転職組	両立○	両立×			
合計(n)	344	245	155	90	79	166	99	834	749	503	246	313	436	85
正社員	55.8%	62.0%	76.8%	36.7%	57.0%	64.5%	40.4%	61.3%	63.7%	76.7%	37.0%	62.9%	64.2%	40.0%
非正規社員	43.0%	38.0%	23.2%	63.3%	43.0%	35.5%	55.6%	36.2%	34.4%	21.1%	61.8%	34.8%	34.2%	51.8%
その他	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	2.5%	1.9%	2.2%	1.2%	2.2%	1.6%	8.2%

  

	男性・配偶者あり							女性・配偶者あり						
	合計	在職者G				離職者G		合計	在職者G				離職者G	
		継続組	転職組	両立○	両立×			継続組	転職組	両立○	両立×			
合計(n)	1102	947	710	237	445	502	155	1414	920	557	363	460	460	494
正社員	80.6%	81.8%	89.6%	58.6%	84.7%	79.3%	72.9%	32.0%	35.9%	46.5%	19.6%	31.5%	40.2%	24.7%
非正規社員	16.4%	15.6%	7.3%	40.5%	13.3%	17.7%	21.3%	66.0%	63.0%	52.1%	79.9%	66.7%	59.3%	71.5%
その他	3.0%	2.5%	3.1%	0.8%	2.0%	3.0%	5.8%	2.1%	1.1%	1.4%	0.6%	1.7%	0.4%	3.8%

  

	男性・配偶者なし							女性・配偶者なし						
	合計	在職者G				離職者G		合計	在職者G				離職者G	
		継続組	転職組	両立○	両立×			継続組	転職組	両立○	両立×			
合計(n)	487	363	224	139	148	215	124	673	497	312	185	208	289	176
正社員	70.8%	72.2%	84.8%	51.8%	76.4%	69.3%	66.9%	53.2%	55.9%	71.2%	30.3%	56.7%	55.4%	45.5%
非正規社員	25.3%	26.7%	14.7%	46.0%	23.0%	29.3%	21.0%	44.9%	43.7%	28.5%	69.2%	42.8%	44.3%	48.3%
その他	3.9%	1.1%	0.4%	2.2%	0.7%	1.4%	12.1%	1.9%	0.4%	0.3%	0.5%	0.5%	0.3%	6.3%

※ここでは「契約社員、パート・アルバイト、嘱託社員、派遣社員」を合わせて「非正社員」、「経営者・役員、その他」を合わせて「その他」としている。

- ・ 続いて「在職者G-転職組」が以前の勤務先を辞めた当時の雇用形態は下表の通りであり、これを現在の正社員比率と比較すると、介護を機とする転職により、正社員から非正社員へ雇用形態を変化させた者が少なくない可能性がある。

(在職者G-転職組のみの設問)	合計(n)	正社員	非正規社員	その他	無回答	非該当
全体	815	62.9%	35.2%	1.8%	0.0%	2861
自宅・同居	302	67.2%	31.1%	1.7%	0.0%	1054
自宅・別居・近距離	219	60.7%	38.4%	0.9%	0.0%	923
自宅・別居・遠距離	77	63.6%	36.4%	0.0%	0.0%	267
施設等	217	59.0%	37.3%	3.7%	0.0%	617
男性・配偶者あり	227	87.2%	10.6%	2.2%	0.0%	357
女性・配偶者あり	291	46.4%	52.2%	1.4%	0.0%	506
男性・配偶者なし	130	75.4%	23.8%	0.8%	0.0%	875
女性・配偶者なし	167	49.1%	47.9%	3.0%	0.0%	1123

【1週間当たり労働日数および総実労働時間】

- ・ 全体、主な生活の場別、性別・配偶者の有無別のいずれにおいてもそれぞれ、「在職者G-継続組」は「在職者G-転職組」と比較して1週間当たり平均労働日数および平均総実労働時間が長くなっている（※ただし、雇用形態が影響している可能性あり（正社員比率参照））。
- ・ また、全体、主な生活の場別、性別・配偶者の有無別のいずれにおいても、「在職者G-両立○」「在職者G-両立×」「離職者グループ」において、1週間当たり平均労働日数に大きな差異はみられない。
- ・ 1週間当たり平均総実労働時間は、全体および主な生活の場別それぞれにおける「在職者G-両立○」「在職者G-両立×」「離職者G」に大きな差異はみられない。一方、性別・配偶者の有無別では「在職者G」と「離職者G」を比較すると、性を問わず「配偶者なし」の方が「配偶者あり」よりも長くなっていることが分かる。

	全体						
	在職者G						離職者G
	合計	継続組	転職組	両立○	両立×		
合計(n)	3676	2727	1803	924	1261	1466	949
平均労働日数	4.8日	4.8日	5.0日	4.6日	4.8日	4.8日	4.9日
平均総実労働時間	32.8時間	32.6時間	34.8時間	28.3時間	32.0時間	33.1時間	33.3時間

  

	自宅・同居							自宅・別居・近距離						
	在職者G						離職者G	在職者G						離職者G
	合計	継続組	転職組	両立○	両立×			合計	継続組	転職組	両立○	両立×		
合計(n)	1356	917	589	328	454	463	439	1142	816	556	260	415	401	326
平均労働日数	4.9日	4.9日	4.9日	4.7日	4.8日	4.9日	5.0日	4.8日	4.7日	4.9日	4.4日	4.7日	4.8日	4.9日
平均総実労働時間	33.6時間	32.7時間	35.0時間	28.7時間	32.7時間	32.8時間	35.5時間	31.3時間	31.4時間	33.8時間	26.0時間	30.4時間	32.3時間	31.2時間

  

	自宅・別居・遠距離							施設等						
	在職者G						離職者G	在職者G						離職者G
	合計	継続組	転職組	両立○	両立×			合計	継続組	転職組	両立○	両立×		
合計(n)	344	245	155	90	79	166	99	834	749	503	246	313	436	85
平均労働日数	4.8日	4.8日	4.9日	4.5日	4.7日	4.8日	4.8日	4.9日	4.9日	5.0日	4.6日	4.8日	4.9日	4.9日
平均総実労働時間	32.8時間	33.5時間	36.2時間	29.0時間	32.4時間	34.1時間	31.2時間	33.5時間	33.5時間	35.4時間	29.7時間	33.2時間	33.8時間	33.1時間

  

	男性・配偶者あり							女性・配偶者あり						
	在職者G						離職者G	在職者G						離職者G
	合計	継続組	転職組	両立○	両立×			合計	継続組	転職組	両立○	両立×		
合計(n)	1102	947	710	237	445	502	155	1414	920	557	363	460	460	494
平均労働日数	5.1日	5.1日	5.1日	4.9日	5.1日	5.1日	5.1日	4.6日	4.5日	4.7日	4.2日	4.4日	4.5日	4.7日
平均総実労働時間	38.2時間	38.0時間	39.3時間	34.2時間	38.4時間	37.6時間	39.7時間	26.5時間	25.5時間	28.0時間	21.7時間	24.7時間	26.3時間	28.3時間

  

	男性・配偶者なし							女性・配偶者なし						
	在職者G						離職者G	在職者G						離職者G
	合計	継続組	転職組	両立○	両立×			合計	継続組	転職組	両立○	両立×		
合計(n)	487	363	224	139	148	215	124	673	497	312	185	208	289	176
平均労働日数	5.2日	5.1日	5.1日	5.0日	5.0日	5.1日	5.5日	4.9日	4.8日	5.0日	4.6日	4.8日	4.9日	5.0日
平均総実労働時間	38.3時間	37.1時間	39.1時間	34.0時間	36.9時間	37.3時間	41.6時間	33.2時間	32.2時間	34.0時間	29.1時間	31.2時間	32.9時間	36.2時間

【残業の程度】

- ・ 全体、主な生活の場別、性別・配偶者の有無別のいずれにおいてもそれぞれ、「在職者G-転職組」は「在職者G-継続組」と比較して、「残業がまったくない／ほとんどない」の比率が高い(※ただし、雇用形態が影響している可能性あり(正社員比率参照))。
- ・ 同様に、いずれにおいても「在職者G-両立×」は「在職者G-両立○」と比較して、「残業が突発的に生じることがあり、他の人に代わってもらえない」の比率が高くなっている。

	全体	在職者G					離職者G								
		合計	継続組	転職組	両立○	両立×									
合計(n)	3676	2727	1803	924	1261	1466	949								
まったくない／ほとんどない	35.6%	35.8%	30.4%	46.1%	41.0%	31.2%	35.2%								
突発的に生じることがあり、他の人に代わってもらえない	34.2%	33.1%	37.3%	25.0%	29.2%	36.6%	37.3%								
自宅-同居								自宅-別居-近距離							
	全体	在職者G					離職者G	全体	在職者G					離職者G	
		合計	継続組	転職組	両立○	両立×			合計	継続組	転職組	両立○	両立×		
合計(n)	1356	917	589	328	454	463	439	1142	816	556	260	415	401	326	
まったくない／ほとんどない	38.1%	40.0%	36.0%	47.3%	44.9%	35.2%	33.9%	35.5%	34.7%	28.6%	47.7%	39.8%	29.4%	37.4%	
突発的に生じることがあり、他の人に代わってもらえない	34.2%	32.6%	35.7%	27.1%	29.5%	35.6%	37.6%	34.2%	32.8%	37.1%	23.8%	28.9%	36.9%	37.4%	
自宅-別居-遠距離								施設等							
	全体	在職者G					離職者G	全体	在職者G					離職者G	
		合計	継続組	転職組	両立○	両立×			合計	継続組	転職組	両立○	両立×		
合計(n)	344	245	155	90	79	166	99	834	749	503	246	313	436	85	
まったくない／ほとんどない	33.4%	33.9%	27.7%	44.4%	39.2%	31.3%	32.3%	32.7%	32.3%	26.8%	43.5%	37.4%	28.7%	36.5%	
突発的に生じることがあり、他の人に代わってもらえない	34.9%	34.3%	41.3%	22.2%	24.1%	39.2%	36.4%	34.1%	33.8%	38.4%	24.4%	30.4%	36.2%	36.5%	
男性-配偶者あり								女性-配偶者あり							
	全体	在職者G					離職者G	全体	在職者G					離職者G	
		合計	継続組	転職組	両立○	両立×			合計	継続組	転職組	両立○	両立×		
合計(n)	1102	947	710	237	445	502	155	1414	920	557	363	460	460	494	
まったくない／ほとんどない	26.0%	26.3%	22.1%	38.8%	32.1%	21.1%	23.9%	45.3%	47.2%	41.7%	55.6%	51.5%	42.8%	41.9%	
突発的に生じることがあり、他の人に代わってもらえない	36.7%	36.3%	40.4%	24.1%	32.6%	39.6%	38.7%	29.6%	27.3%	32.0%	20.1%	23.5%	31.1%	34.0%	
男性-配偶者なし								女性-配偶者なし							
	全体	在職者G					離職者G	全体	在職者G					離職者G	
		合計	継続組	転職組	両立○	両立×			合計	継続組	転職組	両立○	両立×		
合計(n)	487	363	224	139	148	215	124	673	497	312	185	208	289	176	
まったくない／ほとんどない	27.5%	27.0%	24.1%	31.7%	29.7%	25.1%	29.0%	36.8%	39.0%	34.0%	47.6%	44.7%	34.9%	30.7%	
突発的に生じることがあり、他の人に代わってもらえない	37.4%	35.8%	36.2%	35.3%	29.1%	40.5%	41.9%	37.6%	36.0%	40.7%	28.1%	34.6%	37.0%	42.0%	

※ここでは設問の選択肢 5 つのうち 2 つを抜粋した図表を掲載している。

【働き方（すべて）】

- ・ 「在職者G-継続組」「在職者G-転職組」とともに働き方上位1位は「残業をまったくしていない／短くしている」となっている。
- ・ 「在職者G-両立○」と「在職者G-両立×」の「当てはまるものはない」を比較すると、「在職者G-両立×」の方がその比率が10ポイント程度低く37.1%である。

	合計 (n)	残業をまったくしていない／短くしている	深夜業(午後10時～午前5時)をまったくしていない／短くしている	1日の所定労働時間を短くしている(短時間勤務)	1週または1ヶ月の所定労働日数を短くしている(短日勤務)	決められた出勤・退社時刻があるが、これを繰上げ・繰下げしている	一定の範囲において出勤・退社時刻を自分自身で自由に決めている(フレックスタイム)	自分自身で出勤・退社時刻を自由に行っている(裁量労働)	
全体	3676	25.3%	12.2%	11.0%	10.2%	7.3%	7.6%	6.5%	
在職者G	合計	2727	26.2%	12.8%	10.4%	9.8%	6.9%	8.1%	6.5%
	継続組	1803	20.9%	10.3%	5.7%	4.9%	5.9%	7.8%	7.3%
	転職組	924	36.6%	17.7%	19.6%	19.3%	8.8%	8.8%	5.0%
	両立○	1261	24.7%	10.9%	8.1%	6.6%	4.9%	8.0%	6.0%
	両立×	1466	27.4%	14.5%	12.3%	12.6%	8.6%	8.3%	6.9%
離職者G	949	22.9%	10.4%	12.6%	11.4%	8.4%	5.9%	6.6%	

	合計 (n)	在宅勤務をしている	介護を目的とした、年次有給休暇・積立休暇・1日単位の介護休暇を取得している	その他	当てはまるものはない	無回答	
全体	3676	3.0%	10.7%	2.8%	39.3%	0.0%	
在職者G	合計	2727	2.6%	9.7%	2.2%	40.7%	0.0%
	継続組	1803	2.4%	11.7%	1.8%	47.3%	0.0%
	転職組	924	2.9%	5.7%	2.9%	27.8%	0.0%
	両立○	1261	2.7%	7.5%	2.1%	44.8%	0.0%
	両立×	1466	2.5%	11.5%	2.2%	37.1%	0.0%
離職者G	949	4.3%	13.8%	4.5%	35.3%	0.0%	

【職場において相談できる環境（すべて）】

- ・ 「在職者G」の職場は「離職者G」の職場と比較して相談できる環境が整備されている。

(上段:n、下段:%)

	合計 (n)	仕事と介護の両立に向けた相談窓口	人事部との個別相談	上司との個別相談	いずれもない	無回答	
全体	3676	9.0%	8.8%	28.8%	62.1%	0.0%	
在職者G	合計	2727	10.2%	10.3%	30.7%	58.9%	0.0%
	両立○	1261	12.1%	10.8%	29.3%	57.5%	0.0%
	両立×	1466	8.7%	10.0%	31.9%	60.0%	0.0%
	離職者G	949	5.6%	4.5%	23.1%	71.2%	0.0%

【現在の勤務先での勤務継続意向】

- ・ 「現在の雇用形態のまま、現在の勤務先で働き続けるつもりである」は、全体、主な生活の場別、性別・配偶者の有無別のいずれにおいても、「在職者G-両立○」は8割を超えている一方、「在職者G-両立×」は5～7割となっている。

(在職者Gのみの設問)	全体			非該当	全体			非該当	
	両立○	両立×			両立○	両立×			
合計(n)	2727	1261	1466	949					
現在の雇用形態のまま、現在の勤務先で働き続けるつもりである	73.0%	86.1%	61.8%						
(在職者Gのみの設問)	自宅・同居				非該当	自宅・別居・近距離			
	全体					全体			
合計(n)	917	454	463	439	816	415	401	326	
現在の雇用形態のまま、現在の勤務先で働き続けるつもりである	70.8%	85.2%	56.6%		75.0%	86.3%	63.3%		
(在職者Gのみの設問)	自宅・別居・近距離				非該当	施設等			
	全体					全体			
合計(n)	245	79	166	99	749	313	436	85	
現在の雇用形態のまま、現在の勤務先で働き続けるつもりである	66.5%	86.1%	57.2%		75.8%	87.2%	67.7%		
(在職者Gのみの設問)	男性・配偶者あり				非該当	女性・配偶者あり			
	全体					全体			
合計(n)	947	445	502	155	920	460	460	494	
現在の雇用形態のまま、現在の勤務先で働き続けるつもりである	79.9%	91.0%	70.1%		70.8%	84.6%	57.0%		
(在職者Gのみの設問)	男性・配偶者なし				非該当	女性・配偶者なし			
	全体					全体			
合計(n)	363	148	215	124	497	208	289	176	
現在の雇用形態のまま、現在の勤務先で働き続けるつもりである	64.7%	81.1%	53.5%		70.2%	82.7%	61.2%		

※ここでは設問の選択肢5つのうち1つのみ抜粋した図表を掲載している。

【介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の、勤務先を辞めたきっかけ(すべて)】

- ・ 介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の、勤務先を辞めたきっかけ上位5位および「仕事と介護の両立がむずかしかったためではない」の比率は下表の通りである。
- ・ 順位は若干異なるが、「在職者G-転職組」「離職者G」において同じ項目が挙がっている。「在職者G-転職組」は「当時の勤務先では労働時間が長かったため」が46.3%と最も多く、一方「離職者G」は「自分の意思で介護に専念しようと思ったため」が40.3%と最も多い。

(在職者G-転職組・離職者Gのみの設問)

在職者G-転職組	合計(n)	当時の勤務先では労働時間が長かったため	当時の勤務先では出社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかったため	当時の勤務先では介護休業を取得することができなかったため	当時の勤務先では在宅勤務を行うことができなかったため	自分の意思で介護に専念しようと思ったため	仕事と介護の両立がむずかしかったためではない	非該当
離職者G	合計(n)	自分の意思で介護に専念しようと思ったため	当時の勤務先では介護休業を取得することができなかったため	当時の勤務先では出社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかったため	当時の勤務先では在宅勤務を行うことができなかったため	当時の勤務先では労働時間が長かったため	仕事と介護の両立がむずかしかったためではない	非該当

- なお、これら 5 項目は全体、主な生活の場別、性別・配偶者の有無別それぞれにおける「在職者G・転職組」「離職者G」のいずれにおいても同一である。
- 男性は、配偶者の有無にかかわらず「当時の勤務先では労働時間が長かったため」が最も多く、次いで「当時の勤務先では入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかつたため」が多くなっている。一方女性は、配偶者の有無にかかわらず「当時の勤務先では入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかつたため」が最も多く、次いで「自分の意思で介護に専念しようと思ったため」が多くなっている。

**【介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の、辞めた勤務先での勤務継続意向】**

- ・ 介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の、辞めた勤務先での勤務継続意向をみると、「そう思う+どちらかというと思う」「そう思わない+どちらかというと思う」はそれぞれ下表の通りであり、7割程度が当時の勤務先において勤務継続意向を持っていたことが分かる。

(在職者G・転職組・離職者組のみの設問)

合計 (n)	そう思う+ どちらかとい うと思う	そう思わな い+どちら かという 思う	無回答	非該当
1764	68.6%	31.4%	0.0%	1912

**【現在、離職している者の再就労意向および再就労時に希望する条件（すべて）】**

- ・ 現在、離職している者の再就労意向は下表の通りであり、7割以上が再就労意向を持っている。

(離職者Gのみの設問)

合計 (n)	正社員とし て仕事をし たい	契約社員・ パート・ア ルバイト・ 派遣社員 等として仕 事をしたい	勤務以外 (自営業・ 自由業・内 職等)で仕 事をしたい	仕事をし たいと思 わない	無回答	非該当
949	27.9%	28.3%	18.4%	25.3%	0.0%	2727

- ・ 何らかの形態にて就労したいと考える者が再就労時に希望する条件を全体でみると下表の通りであり、上位3位は「1日の所定労働時間を短くする(短時間勤務)」40.1%、「在宅勤務をする」37.8%、「残業をまったくしない/短くする」35.4%となっている。

(離職者Gのみの設問)

合計 (n)	1日の所定 労働時間 を短くする (短時間勤 務)	在宅勤務 をする	残業をま ったくし ない/ 短くする	1週または 1ヶ月の所 定労働日 数を短く する(短日 勤務)	一定の範 囲におい て出社・ 退社時刻 を自由自 身で決め る(フレ ックスタ イム)	自分自身 で出社・ 退社時刻 を自由に 決める(裁 量労働)	深夜業(午 後10時～ 午前5時) をまったく 短くする	介護を目 的とした、 年次有給 休暇・積 立休暇・1 日単位の 介護休暇 を取得す る	決められ た出社・ 退社時刻 があるが、 これを繰 上げ・繰 下げする	その他	無回答	非該当
709	40.1%	37.8%	35.4%	32.4%	28.1%	22.7%	20.9%	18.1%	15.9%	5.2%	0.0%	2967

## (6) 介護休業取得状況

※特に断りがない限り、「在職者G」は現在の勤務先での、「離職者G」は介護を機に仕事を辞めた勤務先での状況である。

### 【介護休業の取得状況】

- ・ 全体で見ると、介護休業の取得状況は「現在、取得している+過去に取得したことがある」5.8%、「取得したことがない」93.4%となっている（n=3676）。  
＜※ただし、介護休業初取得時の取得期間では「2年以上」が17.1%、介護休業総取得回数「5回以上」が46.4%、平均取得回数が「7.1回」、介護休業総取得日数「5日未満」が23.7%、等を考え合わせると、本設問の回答には「(介護休業ではなく)介護を理由に休業」しているケースや「介護のために有給休暇を取得」しているケースが含まれている可能性が大きいと考えられる。→このため、以降、本節のデータは「参考値」扱いとすることに留意。＞

### 【参考値：介護休業の取得理由（すべて）】

- ・ 全体で見ると、介護休業の取得理由上位3位は、「あなた自身が介護に専念しようと思ったため」41.2%、「それまでに介護を行っていた人が、介護を行うことができなくなったため」28.9%、「今後、介護を行っていくための準備を整えるため」23.2%となっている（n=211）。

### 【参考値：復職後の働き方の見通し（すべて）】

- ・ 現在、介護休業取得中の者は現状での考えを、過去に取得したことがある者は取得時点での考えをたずねた復職後の働き方の見通し上位3位を全体で見ると、「介護休業取得前と同じ働きをする」54.5%、「残業をまったくしない/短くする」27.5%、「深夜業（午後10時～午前5時）をまったくしない/短くする」15.2%となっている（n=211）。

### 【参考値：復職に向けた勤務先の仕組み（すべて）】

- ・ 全体で見ると、復職に向けた勤務先の仕組み上位3位は、「休業期間中に、勤務先における仕事と介護の両立支援制度等に係る情報が提供される」34.1%、「特に仕組みは整備されていない」22.3%、「休業期間中に、『介護保険制度』や『各種介護サービス』等、介護に関する社会的な支援に係る情報が提供される」17.5%である。
- ・ なお、「特に仕組みは整備されていない」が22.3%となっている（n=211）。

### 【参考値：介護休業未取得理由（すべて）】

- ・ 全体で見ると、介護休業未取得理由上位5位は、「制度があることを知らなかったため」32.6%、「年次有給休暇等を取得すれば介護に対処できるため」18.0%、「収入が減ってしまうため」17.2%、「同僚に迷惑をかけるのではないかと思うため」15.7%、「自分の仕事を代わりに担当できる人が職場にいないため」14.4%となっている（n=3433）。

### (7) 配偶者の就労状況

※特に断りがない限り、「在職者G」は現在の、「離職者G」は介護を機に仕事を辞めた当時の状況である。

#### 【配偶者の就労状況】

- ・ 全体で見ると、「配偶者がいる」68.4%、「配偶者がいない」31.6%である。
- ・ 「仕事をしている（正社員＋契約社員・パート・アルバイト・派遣社員＋勤務以外（自由業・自営業・内職等）」配偶者は、「在職者G」では5割台、「離職者G」では約6割となっている。
- ・ また、「正社員として働いている」配偶者は、「在職者G」34.8%、「離職者G」49.9%である。
- ・ なお、「離職者G」における配偶者の正社員比率は、非正社員比率と比較して8倍程度に高いことが分かる。

(上段:n, 下段:%)

	合計 (n)	配偶者が いない	正社員として 仕事をして いる	契約社員・ パート・ア ルバイト・ 派遣社員 等として仕事 をしている	勤務以外 (自営業・ 内職等)で仕事 をしている	仕事をして いない	無回答	
全体	3676	31.6%	38.7%	12.0%	4.5%	13.2%	0.0%	
在職者G	合計	2727	31.5%	34.8%	14.0%	4.4%	15.2%	0.0%
	両立○	1261	28.2%	38.4%	13.1%	5.4%	14.9%	0.0%
	両立×	1466	34.4%	31.7%	14.8%	3.6%	15.5%	0.0%
	離職者G	949	31.6%	49.9%	6.2%	4.7%	7.5%	0.0%

### (8) 仕事と介護の両立に向けて

※特に断りがない限り、「在職者G」は現在の、「離職者G」は介護を機に仕事を辞めた当時の状況である。

#### 【現在の仕事と介護の両立度合い（※在職者Gのみの設問）】

- ・ 全体で見ると、「仕事と介護の両方ができている」は、「在職者G-継続組」50.9%、「在職者G-転職組」37.1%となっている。

(在職者Gのみの 設問)	合計 (n)	仕事と介護の両方が できている	仕事はできている が、介護がおろそか になっている	介護はできている が、仕事がおろそか になっている	仕事も介護もおろそか になっている	無回答	
在職者G	合計	2727	46.2%	35.6%	6.2%	11.9%	0.0%
	継続組	1803	50.9%	37.3%	3.8%	8.0%	0.0%
	転職組	924	37.1%	32.5%	10.8%	19.6%	0.0%

- ・ なお、「認知症の有無および要介護度」と両立度合いの関係をみたものが下表である。
- ・ これによると、同じ要介護度の場合には「認知症がない」方が「仕事介護の両方ができている」とする比率が高いことが分かる。

(上段:n、下段:%)

	合計 (n)	仕事と介護の両方ができている	仕事はできているが、介護がおろそかになっている	介護はできているが、仕事がおろそかになっている	仕事も介護もおろそかになっている	無回答	非該当
全体	2727	46.2%	35.6%	6.2%	11.9%	0.0%	949
認知症あり	1219	42.1%	38.1%	6.9%	12.9%	0.0%	392
介護度低(要支援1～要介護1)	380	43.2%	36.3%	5.5%	15.0%	0.0%	95
介護度中(要介護2～3)	337	42.4%	36.8%	8.6%	12.2%	0.0%	137
介護度高(要介護4～5)	141	36.9%	41.1%	9.2%	12.8%	0.0%	77
未認定	159	44.7%	37.7%	8.2%	9.4%	0.0%	55
分からない	202	41.1%	42.1%	4.0%	12.9%	0.0%	28
認知症なし	1508	49.6%	33.6%	5.6%	11.1%	0.0%	557
介護度低(要支援1～要介護1)	438	48.2%	34.0%	5.9%	11.9%	0.0%	147
介護度中(要介護2～3)	311	48.2%	32.5%	8.4%	10.9%	0.0%	128
介護度高(要介護4～5)	136	47.1%	38.2%	7.4%	7.4%	0.0%	75
未認定	297	55.6%	33.3%	3.0%	8.1%	0.0%	131
分からない	326	48.5%	32.5%	4.3%	14.7%	0.0%	76

#### 【介護を行う中で困った点や直面した課題－これまでの介護全般における経験（すべて）】

- ・ 介護を行う中で困った点や直面した課題（これまでの介護全般における経験）上位3位を全体で見ると、「いつまで／どのくらい介護が必要となるかの見通しが立たない」38.4%、「休暇を取得しなければならない」25.9%、「働き方を変えることで収入が減少する」22.3%となっている（n=3676）。

#### 【介護に関する情報の入手先（すべて）】

- ・ 介護に関する情報の入手先上位3位を全体で見ると、「ケアマネジャー」37.2%、「地方自治体など公共機関の窓口（地域包括支援センターを含む）」36.3%、「介護関連施設（特別養護老人ホーム・介護老人保健施設・介護療養型医療施設・グループホーム・ケアハウス・デイサービス等）の職員」29.7%となっている（n=3676）。

#### 【介護に関する相談先（すべて）】

- ・ 介護に関する相談先上位3位を全体で見ると、「ケアマネジャー」31.0%、「あなたとは別居の家族・親族」22.9%、「あなたと同居の家族・親族」21.5%となっている（n=3676）。

#### 【仕事と介護の両立促進のために必要な勤務先による支援（すべて）（※在職者Gのみの設問）】

- ・ 仕事と介護の両立促進のために必要な勤務先による支援上位3位を全体で見ると、「出社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」30.5%、「残業をなくす／減らす仕組み」29.4%、「介護サービス利用の助成」26.4%となっている（n=2727）。

#### 【仕事と介護の両立促進のために必要な地域や社会による支援（すべて）】

- ・ 仕事と介護の両立促進のために必要な地域や社会による支援上位3位を全体で見ると、「介護に関する情報の普及啓発」48.0%、「緊急時に対応できるショートステイの拡大」44.7%、「精神面での負担軽減のための相談の充実」41.3%となっている（n=3676）。

## 2. 事業所アンケート調査結果のポイント

### (1) はじめに ～事業所の抽出方法～

- 調査対象事業所（全国）10,000 件を、帝国データバンクのデータベースを利用し、従業員規模別に下表の条件にて抽出（業種はランダム。ただし、「農林水産業」「鉱業」は除く）。

従業員数	～299名	300～499名	500～999名	1000～2999名	3000名～
帝国データバンク登録データ数	28463件	5278件	3426件	1829件	558件
抽出条件	10,000件抽出する上で右記の残り	上記の半数	上記の半数	上記の全数	上記の全数
抽出数	3261件	2639件	1713件	1829件	558件

### (2) 回答事業所の属性

※本調査において「非正社員」とは「契約社員、パート・アルバイト、嘱託社員等」を指し、派遣社員は除くものとする。

#### 【事業所の正社員数・直接雇用の非正社員数】

- 回答事業所の平均正社員数は、「男性」206.8人、「女性」83.7人、「合計」290.5人である。
- また、直接雇用の平均非正社員数は、「男性」37.3人、「女性」52.0人、「合計」89.3人であり、正社員に占める直接雇用の非正社員の比率は23.5%となっている。

	正社員			直接雇用の非正社員		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
平均人数	206.8人	83.7人	290.5人	37.3人	52.0人	89.3人
n	1142	1145		1091	1092	

#### 【40歳以上正社員の比率】

- 事業所および企業全体それぞれにおける全正社員に占める40歳以上正社員の比率（以下、「中高年比率」という）の平均をみると、現状では「事業所」4.9割、「企業」4.6割であり、10年後（予想）には「事業所」では5.7割、「企業」では5.4割と、いずれも現在から1割近く中高年比率が高まると見込まれている。

	事業所		企業	
	現状	10年後	現状	10年後
平均比率	4.9割	5.7割	4.6割	5.4割
n	1112	1061	878	831

### (3) 介護休業制度の整備状況

#### 【正社員を対象とした介護休業制度の規定状況】

- 正社員を対象とした介護休業制度を「就業規則などにより規定している」96.0%、「就業規則などによる規定はないが、過去3年間に利用実績がある」0.1%、「就業規則などによる規則も利用実績もない」4.0%となっている（n=1247）。

#### 【直接雇用の非正社員を対象とした介護休業制度の内容】

- 直接雇用の非正社員を対象とした介護休業制度の内容は、「正社員と同じ」54.2%、「正社員とは異なるが法定を上回っている」4.8%、「法定通り」25.7%、「直接雇用の非正社員を対象とした介護休業制度の規定はない」12.9%となっている（n=1198）。

#### (4) 介護休業制度の概要

##### 【「介護を必要とする状態」の判断】

- 「介護を必要とする状態」の判断に当たっては、「育児・介護休業法上の法定通り」80.6%、「状況に応じて個別判断」14.0%、「独自の基準を設定」2.4%となっている（n=1198）。

##### 【「介護を必要とする状態」証明時の書類等提出の必要性】

- 介護を必要とする状態を証明する際に、書類等を提出する必要がある「ある」77.0%、「ない」20.9%である（n=1198）。
- 必要がある「ある」場合、「医師の診断書」「介護休業申請書」等の提出が求められている。
- なお、書類等を提出する必要の有無により、介護休業取得実績に大きな差異はみられない。

	合計	取得実績あり	取得実績なし	無回答	非該当
	1198	15.0%	85.0%	0.0%	49
ある	923	14.4%	85.6%	0.0%	0
ない	250	17.6%	82.4%	0.0%	0

##### 【介護休業制度の対象となる「要介護者」】

- 介護休業制度の対象となる「要介護者」について「規定により、対象となる」と「個別判断により、対象となる」を合わせた上位5位をみると、「本人の父母」98.6%、「本人の配偶者」98.5%、「本人の子」98.5%、「本人の配偶者の祖父母」94.7%、「本人の祖父母」93.8%となっている（n=1198）。
- なお、「本人の2親等以内の家族」および「本人の配偶者とその父母」は、7割を超える事業所で「要介護者」として認められている。

##### 【介護休業制度の対象となる要介護者の「同居・別居」の条件】

- 介護休業制度の対象として「規定により、対象となる」あるいは「個別判断により、対象となる」要介護者の「同居・別居」の条件について、「同居・別居を問わない」が8割以上となるのは、「本人の父母（n=1181）」87.8%、「本人の配偶者（n=1180）」87.3%、「本人の配偶者の父母（n=1135）」83.3%、「本人の子（n=1180）」87.1%となっている。
- すなわち、「本人の1親等以内の家族」と「本人の配偶者とその父母」では、8割を超える事業所で「同居・別居」が問われていないことが分かる。

##### 【介護休業制度の対象となる要介護者の「扶養あり・なし」の条件】

- 介護休業制度の対象として「規定により、対象となる」あるいは「個別判断により、対象となる」要介護者の「扶養あり・なし」の条件について、「扶養あり・なしを問わない」が8割以上となるのは、「本人の父母（n=1181）」87.4%、「本人の配偶者（n=1180）」86.8%、「本人の子（n=1180）」86.4%、「本人の配偶者の父母（n=1135）」83.4%となっている（n=1198）。
- このことから、「本人の1親等以内の家族」と「本人の配偶者とその父母」では「同居・別居」が問われていないのと同様に、8割を超える事業所で「扶養あり・なし」が問われていないものといえる。

##### 【「前回介護休業取得時と同一の要介護者が、前回介護休業取得時と引き続き同一の要介護状態にある場合」の介護休業取得の最長日数・上限回数】

- 「前回介護休業取得時と同一の要介護者が、前回介護休業取得時と引き続き同一の要介護状態にある場合」の介護休業取得の平均最長日数は152.1日（n=1125）、平均上限回数は1.1回（n=773）である。

#### 【介護休業期間中の処遇や復職後の労働条件等の明示】

- ・ 介護休業を申し出た正社員に対して、介護休業期間中の処遇や復職後の労働条件等を「明示している」75.0%（うち、「書面を交付している」52.3%、「口頭で伝達している」22.7%）、「特に明示していない」21.5%となっている（n=1198）。

#### 【介護休業を取得した正社員の復職に向けて講じている措置（すべて）】

- ・ 介護休業を取得した正社員の復職に向けて講じている措置上位5位は下表の通りである（n=1198）。

復職前に面談を実施している	38.8%
休業期間中に社内報を送付するなど、職場・仕事に関する情報提供を行っている	34.0%
復職のための準備や復職後の働き方等を相談できる窓口を設置している	17.0%
休業期間中に、貴事業所における仕事と介護の両立支援制度等に係る情報提供を行っている	10.3%
休業期間中に、「介護保険制度」や「各種介護サービス」等、介護に関する社会的な支援に係る情報提供を行っている	8.1%

#### （5）介護休業制度の利用状況

##### 【介護休業取得者数・介護休業からの復職者数】

- ・ 2010年1月1日現在、介護休業取得者がいる事業所は、全体の6.6%である。
- ・ なお、①介護休業制度を利用する際の「介護を要する状態」の判断において「独自の基準を設定」している事業所の方が「法定通り」である事業所よりも、②介護休業期間中の処遇や復職後の労働条件等について「書面を交付している」「口頭で伝達している」事業所の方が「特に明示していない」事業所よりも、③自事業所の仕事と介護の両立支援制度等に係る情報を従業員に「提供している」事業所の方が「提供していない」事業所よりも「介護休業取得実績あり」の比率が高い（n=1198）。

##### 【介護休業取得者の介護休業取得状況】

- ・ 2007年1月1日～2009年12月31日までの介護休業取得者の介護休業取得回数をみると、正社員では「1回のみ」28.0%、「2回以上」3.3%、直接雇用の非正社員では「1回のみ」5.8%、「2回以上」0.4%となっている（n=1198）。

##### 【介護休業取得者の1回当たり介護休業取得日数（すべて）】

- ・ 2007年1月1日～2009年12月31日までの介護休業取得者の1回当たり介護休業取得日数をみると、正社員・直接雇用の非正社員ともに「1ヶ月～3ヶ月未満」が最も多く、それぞれ48.0%、47.9%となっている（n=350、n=73）。

(6) 仕事と介護の両立支援制度の整備・運用状況について

【正社員を対象とした仕事と介護の両立支援制度の規定の有無と利用実績】

- 全体でみると、8割程度の事業所において正社員を対象とした仕事と介護の両立支援制度の「規定がある」制度は、「短時間勤務制度－1日の所定労働時間の短縮」81.6%、「深夜業（午後10時～午前5時）の制限」79.8%、「介護を目的とした所定外労働の免除・上限の設定をしている」79.3%となっている（n=1247）。
- また、従業員規模別に同規定の有無をみると、「短日勤務制度一週または月の所定労働日数の短縮」を除き、従業員数が大きい事業所ほど「規定がある」比率が高い傾向がみられる。

	合計	介護を目的とした所定外労働の免除・上限の設定			深夜業(午後10時～午前5時)の制限			短時間勤務制度-1日の所定労働時間の短縮		
		ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
全体	1247	79.3%	19.0%	1.7%	79.8%	18.4%	1.8%	81.6%	16.9%	1.5%
従業員規模										
1～99人	470	76.8%	21.7%	1.5%	77.0%	21.3%	1.7%	80.4%	18.1%	1.5%
100～299人	398	79.1%	19.6%	1.3%	78.6%	19.6%	1.8%	81.4%	17.1%	1.5%
300人以上	274	84.3%	15.3%	0.4%	86.9%	12.8%	0.4%	82.5%	17.2%	0.4%

	合計	短日勤務制度-週または月の所定労働日数の短縮			フレックスタイム制度			裁量労働制度		
		ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
全体	1247	28.5%	68.6%	2.8%	19.6%	78.3%	2.0%	8.0%	89.3%	2.6%
従業員規模										
1～99人	470	32.6%	65.3%	2.1%	15.7%	82.6%	1.7%	5.3%	92.1%	2.6%
100～299人	398	27.9%	68.6%	3.5%	19.3%	78.6%	2.0%	7.8%	89.7%	2.5%
300人以上	274	18.2%	80.7%	1.1%	28.5%	70.8%	0.7%	13.9%	85.0%	1.1%

	合計	(個人ベースでの)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ			在宅勤務制度			失効した有給休暇を家族介護に充てるための積立休暇制度		
		ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
全体	1247	31.2%	66.2%	2.6%	1.6%	96.3%	2.1%	20.8%	77.1%	2.1%
従業員規模										
1～99人	470	30.6%	67.0%	2.3%	1.1%	96.8%	2.1%	14.3%	83.6%	2.1%
100～299人	398	31.4%	66.1%	2.5%	1.5%	96.7%	1.8%	20.4%	77.6%	2.0%
300人以上	274	32.8%	66.4%	0.7%	2.9%	96.7%	0.4%	32.5%	67.2%	0.4%

	合計	1日単位の介護休暇制度			介護サービス利用費用の助成			介護を理由とした退職者を登録して再雇用する制度(非正社員としての雇用を含む)		
		ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
全体	1247	13.1%	84.8%	2.1%	5.1%	92.5%	2.3%	4.9%	92.6%	2.5%
従業員規模										
1～99人	470	12.6%	85.7%	1.7%	3.2%	94.5%	2.3%	2.8%	94.9%	2.3%
100～299人	398	12.3%	85.4%	2.3%	2.5%	95.5%	2.0%	3.0%	94.5%	2.5%
300人以上	274	14.6%	84.7%	0.7%	11.3%	87.6%	1.1%	9.9%	89.4%	0.7%

	合計	その他		
		ある	ない	無回答
全体	1247	1.0%	33.3%	65.8%
従業員規模				
1～99人	470	0.9%	35.5%	63.6%
100～299人	398	0.5%	33.9%	65.6%
300人以上	274	1.5%	30.7%	67.9%

- なお、最も利用実績が多い制度は「短時間勤務制度－1日の所定労働時間の短縮」10.6%である（n=1247）。

【1日単位の介護休暇制度（有給・無給は問わない）の上限日数】

- 1日単位の介護休暇制度（有給・無給は問わない）の上限日数設定の有無をみると、「年間の上限日数を設けている」28.2%、「要介護者1人あたりの上限日数を設けている」38.7%、「その他の条件で上限を設けている事業所」12.3%、「上限日数を設けていない事業所」11.7%となっている（n=163）。

#### 【自事業所の仕事と介護の両立支援制度等に係る情報提供の有無】

- ・ 事業所において、自事業所の仕事と介護の両立支援制度等に係る情報を従業員に「提供している」32.3%、「提供していない」66.4%となっている（n=1247）。
- ・ 提供している内容・方法としては、「イントラネット上で制度を紹介している」「制度利用事例を社内広報で紹介している」「制度説明会を実施している」「ハンドブックを作成し、配布している」「マニュアルを作成し、配布している」「パンフレットを作成している」等が挙げられる。

#### 【「介護保険制度」や「各種介護サービス」等、介護に関する社会的な支援に係る情報提供の有無】

- ・ 事業所において「介護保険制度」や「各種介護サービス」等、介護に関する社会的な支援に係る情報を従業員に「提供している」16.0%、「提供していない」82.9%となっている（n=1247）。
- ・ 提供している内容・方法としては、「パンフレットの配布」「セミナー開催や参加資料の回覧」「健康保険組合の情報媒体を利用した制度等の紹介」等が挙げられる。

#### 【自事業所における仕事と介護の両立支援制度等と介護に関する社会的な支援の有効な組合せ方法等に係る情報提供の有無】

- ・ 自事業所の仕事と介護の両立支援制度等と介護に関する社会的な支援の有効な組合せ方法等に係る情報を「提供している」6.8%、「提供していない」91.7%となっている（n=1247）。
- ・ 提供している内容・方法としては、「介護と仕事を両立させている従業員の働き方と利用している介護サービスの事例を、介護を始めた従業員に適宜口頭にて紹介している」「相談窓口の設置をしている」等が挙げられる。

#### 【「自事業所における仕事と介護の両立支援制度等」「介護に関する社会的な支援」「両者の有効な組合せ方法等」に係る研修実施の有無】

- ・ 「自事業所における仕事と介護の両立支援制度等」と「介護に関する社会的な支援」「両者の有効な組合せ方法等」に係る研修を「実施している」は、「管理職」4.6%、「現在、介護を行っている／これから介護を行う必要がある正社員」3.8%、「介護を行う必要に迫られていない正社員」1.4%となっている（n=1247）。

#### 【仕事と介護の両立に向けて個別に相談できる仕組みの有無】

- ・ 「現在、介護を行っている」あるいは「これから介護を行う」正社員が仕事と介護の両立に向けて個別に相談できる仕組みが「ある」は、「仕事と介護の両立に向けた相談窓口」25.3%、「人事部との個別面談」59.2%、「上司との個別面談がある」69.4%となっている（n=1247）。

(7) 今後の意向等について

【介護休業制度の拡充意向】

- ・ 正社員に対して今後、介護休業制度をさらに拡充させる意向が「ある」は 25.1%、同様に、直接雇用の非正社員では 20.7%となっている（※ただし、今回調査では拡充意向がない理由が、「法定を満たしているので現状で十分と認識しているため」「拡充の必要性がないと考えているため」「拡充の必要性を感じているが不可能であるため」「その他」のいずれかであるかを判別することはできない）。
- ・ 拡充に向けた具体的な計画としては「法改正に伴う見直し」「制度そのものについてPRを行う」「時間単位有給休暇の付与など、細かい単位で取得できるよう対応する」等が挙げられる。
- ・ なお、現状および 10 年後の中高年比率と介護休業制度の拡充意向に相関関係はみられない。

【介護休業制度以外の仕事と介護の両立支援制度等の拡充意向】

- ・ 正社員に対して今後、介護休業制度以外の仕事と介護の両立支援制度等を拡充させる意向が「ある」20.1%、同様に、直接雇用の非正社員では 15.9%となっている。
- ・ 拡充に向けた具体的な計画としては「(1日単位の)介護休暇の新設・拡充」「再雇用制度等を検討」「研修の実施」「情報提供やPR」等が挙げられる。

【仕事と介護の両立支援制度等（介護休業制度を含む）の整備による効果（すべて）】

- ・ 全体でみると、仕事と介護の両立支援制度等（介護休業制度を含む）による効果は、「わからない」が 45.1%と最も多く、次いで「特に効果はない」26.1%となっている。
- ・ 従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど、「人材を獲得しやすくなった」「人材が定着しやすくなった」「多様な人材を活用することができるようになった」「従業員のモチベーションが向上した」といった効果を感じている傾向がみられる。
- ・ また、従業員規模が小さいほど、「特に効果はない」とする比率が高い。
- ・ 一方、現状での中高年比率と仕事と介護の両立支援制度等（介護休業制度を含む）の整備による効果に相関関係はみられない。

	合計	人材を獲得しやすくなった	人材が定着しやすくなった	多様な人材を活用することができるようになった	従業員のモチベーションが向上した	従業員の時間管理能力が向上した	時間当たり生産性が向上した	特に効果はない	わからない	その他	無回答	
全体	1247	3.8%	15.7%	3.8%	9.5%	1.9%	0.6%	26.1%	45.1%	2.6%	8.6%	
従業員規模	1～99人	470	2.1%	11.1%	2.6%	5.7%	1.9%	0.0%	30.9%	48.3%	2.8%	7.7%
	100～299人	398	3.5%	13.1%	3.3%	10.3%	1.5%	1.0%	26.6%	46.5%	2.0%	9.8%
	300人以上	274	6.2%	26.3%	7.3%	13.5%	2.9%	0.7%	15.7%	40.5%	3.6%	7.3%
中高年比率	4割未満	252	4.4%	14.7%	3.6%	9.5%	1.6%	0.8%	23.8%	45.6%	2.8%	9.5%
	4～5割未満	196	1.5%	13.8%	2.6%	10.2%	2.0%	1.0%	28.1%	44.9%	0.0%	9.7%
	5～6割未満	264	4.9%	16.3%	4.2%	8.3%	1.5%	0.0%	28.8%	43.2%	4.2%	8.7%
	6～7割未満	203	3.4%	15.8%	5.4%	11.8%	1.5%	0.5%	25.1%	48.3%	2.5%	3.9%
	7～8割未満	105	2.9%	14.3%	3.8%	6.7%	3.8%	1.0%	18.1%	51.4%	2.9%	9.5%
	8割以上	92	3.3%	17.4%	4.3%	8.7%	3.3%	0.0%	28.3%	44.6%	3.3%	6.5%

【仕事と介護の両立支援制度等（介護休業制度を含む）の情報入手先（すべて）】

- ・ 仕事と介護の両立支援制度等（介護休業制度を含む）の情報入手先の上位 3 位は「厚生労働省・都道府県労働局・地方自治体など公共機関のホームページ・パンフレット等」83.9%、「地方自治体など公共機関の窓口（地域包括支援センターを含む）」20.3%、「業界団体のホームページ・パンフレット・セミナー等」19.4%となっている。

【企業が仕事と介護の両立支援制度等を運用する際に効果的だと思う情報】

- ・ 企業が仕事と介護の両立支援制度等を運用する際に効果的だと思う情報としては、「他社での取り組みの具体的な事例」「交付金・助成金制度」「法改正に関する情報」「介護制度は各市町村が運営しているため、市町村によっては助成制度の内容が違う。分かりづらいので、総合的なパンフレットが必要なのではないか」等が挙げられる。

**【従業員が仕事と介護の両立支援制度等を利用する際に効果的だと思う情報】**

- ・ 従業員が仕事と介護の両立支援制度等を利用する際に効果的だと思う情報としては「仕事と介護の両立支援制度に関する具体的事例」等が挙げられる。

**【仕事と介護の両立を支援するに当たり心がけている点・課題である点】**

- ・ 仕事と介護の両立を支援するに当たり心がけている点としては、「介護休業規程を周知させること。取得しやすい環境づくりが課題であると思う」「介護休暇期間中の交代要員の確保が課題である」「育児に関しては社内ニーズの高まりにより、制度の拡充・情報提供が進んできたが、介護については整備が遅れている。昨年から問い合わせ等も増加しているので、今後介護に関する情報提供をイントラ等で行って行く予定」等の回答がみられる。
- ・ また、課題である点としては、「欠員の補充問題」「会社の金銭的・人力的負担に対応する国等による補助が必要」「介護のために休みを取る場合にはまずは有給を消化するので、介護休業を取得するという社員が現れない」等の回答がみられる。

### 3. 企業及び有識者ヒアリング調査結果のポイント

#### (1) ヒアリング対象

- 企業ヒアリングは、「従業員の仕事と介護の両立に関する支援等が充実している企業」という観点から総合的に判断し、対象企業を選定
- 有識者ヒアリングは、「働きながら介護をしている者の実態に精通している」という観点から総合的に判断し、対象者を選定

#### 【ヒアリング対象一覧】

- ①A社（業種：製造業、従業員数：約 10,000 名（単独））
- ②B社（業種：製造業、従業員数：約 4,000 名）
- ③C社（業種：製造業、従業員数：約 6,000 名）
- ④D社（業種：建設業、従業員数：約 60 名）
- ⑤E氏（男性介護者支援組織世話人）
- ⑥F氏（介護支援専門員）

#### (2) 介護休業制度および介護のための休職・休暇制度の整備・運用状況

- 各企業ともに、介護による休業・休職制度を整備して 20 年程度。
- 企業規模に関わらず、介護休業・休職制度の利用に至ったケースはまれ（休業・休職せずに休暇や短時間勤務等で対応）。

##### ①A社（製造業、約 10,000 名）

- ・ 介護休職制度を 1990 年に導入。
- ・ 休職期間は原則 1 年間、状況に応じてプラス 1 年間。プラス分の運用は個別の総合的判断。
- ・ 制度利用者数は 2004 年度 9 名、2005 年度 6 名、2006 年度 2 名、2007 年度 5 名、2008 年度 5 名。
- ・ 当社独自の介護必要度判断チェックシートで従業員が自身でチェック、当該チェックシートを基に人事担当者と従業員が面談を行い状況確認、最終的に人事担当者が休職制度利用可否を判断。
- ・ その他「一日介護休業制度」あり。「常時介護は必要ないが、要介護者の通院時等に必要」という趣旨から 1 日単位で月間 5 日まで取得可能。

##### ②B社（製造業、約 4,000 名）

- ・ 介護のために利用可能な休職制度を 1991 年に導入。
- ・ 休職期間は通算 1 年間。休職前に 62 日間の「欠勤期間」あり。
- ・ 制度利用者数は通算 6 名。
- ・ 制度利用に当たっては自己申告。

##### ③C社（製造業、約 6,000 名）

- ・ 介護のために利用可能な休職制度を 1980 年代後半に導入。
- ・ 休職期間は原則 1 年間。施設への入所時期が明確に決まっているなど、次の目処が立っている場合にはさらに 1 年間の延長が可能。
- ・ 制度利用者数は年間 5～6 名。
- ・ 家族の介護のため、8 暦日以上 of 休業が必要な場合の「特別休暇制度」あり。年間 40 日（勤続 10 年未満かつ 30 歳未満の者は 20 日）を上限として取得可能。

##### ④D社（建設業、約 60 名）

- ・ 介護休業制度を 1993 年に導入。
- ・ 休業期間は原則 93 日。

- ・ 制度利用希望時は直属の上司や総務へ相談をし、専務と社長の承認を得る。
- ・ 制度利用者数は通算 3 名（男性 1 名、女性 2 名）。介護休業が必要となった従業員が同制度を利用できるよう、ヒアリングを行った上で柔軟に対応。

### （３）介護休業・休職期間中の処遇、休職後の復職支援等

- 休業・休職中の給与（相当額）や賞与（相当額）の支給、勤続年数としてのカウント、人事考課等は企業ごとに様々。
- 介護を理由に退職した者の再雇用制度を整備している企業あり。

#### ①A 社（製造業、約 10,000 名）

- ・ 無給。ただし、毎月「援助金」として基本給分を支給。なお、「一日介護休業」時は基本給の 1/20 を「援助金」として支給。
- ・ 勤続年数としてカウント。
- ・ 賞与は半額支給。
- ・ 退職金は加算せず。
- ・ 原則として休職前と同じ職場に復職。1 年間を超えての休職からの復職時には復職に向けた教育を個別に実施する場合あり。
- ・ 育児を理由とした退職者の再雇用制度は整備しており、介護を理由とする再雇用制度も十分に検討対象になると考えるが、介護休職制度利用者数を踏まえるとまだ現実的ではないと判断。

#### ②B 社（製造業、約 4,000 名）

- ・ 要介護者が扶養家族の場合、給与 60%支給。なお、62 日間の「欠勤期間」中は給与の 95%弱を担保。
- ・ 勤続年数としてカウントせず。
- ・ 賞与は算定期間の出勤率に応じるが、出勤率が 0%の場合には上限 40 万円の賞与見舞金を給付。
- ・ 人事評価期間すべてを休職すると最低ランク評価となる。
- ・ 介護休職制度利用者の中には、復職せずに離職した者もいる。
- ・ 同利用者が労働組合の組合員である場合には、組合の広報誌や職場の情報を組合から郵送。
- ・ 育児・看護・介護・配偶者の転勤により止むを得ず退職した者に限定し、退職後 5 年以内であれば再雇用する制度を 2009 年より開始。

#### ③C 社（製造業、約 6,000 名）

- ・ 無給。なお、「特別休暇制度」中は全額支給。
- ・ 休職期間中は月に 1 回、本人から簡単なレポートを提出させることで職場と遠慮せずにコミュニケーションが取れるようにしている。

#### ④D 社（建設業、約 60 名）

- ・ 無給。
- ・ 賞与、昇進・昇格、退職金には影響せず。
- ・ 介護を理由とした退職者はいない。
- ・ 介護を理由とした退職者の再雇用制度を検討中。

#### (4) 介護休業制度以外の「仕事と介護の両立支援制度／柔軟な働き方に関する支援」等

- 各企業ともに「介護を理由とした短時間勤務制度」等を整備。
- 介護期間中は本人の希望等に応じて一時的に在宅勤務を認めるケースもあり。

##### ①A社（製造業、約10,000名）

- ・ 「介護時短制度」：原則として1年間、必要に応じてさらに1年以内、30分刻みで2時間以内まで利用可能（「常時介護は必要ないが、午前中の1～2時間あるいは夕方1～2時間の介護が必要な場合」の利用を想定）。利用可否および延長可否の判断は介護休職制度と同様。利用時間帯については無給。

##### ②B社（製造業、約4,000名）

- ・ 「短時間勤務制度」：取得期間は1年が限度であったが、介護の場合は制度利用事由の解消が困難であるため2008年より取得期間の制限を撤廃。1日あたり2時間半を限度とし、フレックスタイムと併用可能。利用時間帯については給与を減額。

##### ③C社（製造業、約6,000名）

- ・ 「時差出勤制度」：原則1年間1日2時間の範囲内で勤務時間の繰上げ・繰下げが可能。
- ・ 「勤務時間短縮制度」：原則1年間1日2時間を上限として勤務時間の短縮が可能。給与は勤務時間に応じて按分。
- ・ 「フレキシブル勤務制度」：休職取得可能期間中に、半日・週3日勤務や在宅（半日）勤務が可能。給与は勤務に応じて按分。
- ・ なお、全正社員の3分の1を対象に実施した介護に係るアンケート調査では、介護経験保有者のうち約7割が有給休暇で、4割弱が残業はあまり行わないなど業務上の配慮で介護に対応しているとの結果あり。

##### ④D社（建設業、約60名）

- ・ 「短時間勤務制度」：取得上限日数は設定しておらず、事由が解消するまで。
- ・ その他、「請負社員」「嘱託社員」「在宅勤務」等、様々な働き方の形態を用意（運用例あり）。

##### ⑤E氏（男性介護者支援組織世話人）

- ・ 中小企業は制度こそないが、たとえば勤務時間短縮など、顔の見える関係で柔軟な対応をしていることが多い。

#### (5) 介護に関する情報提供の仕組み・相談体制等

- 大企業では「イントラネットを通じて情報提供」「上司・人事担当者・労働組合へ直接相談」のほか、外部サービスを利用した電話相談窓口を設置。
- 産業医が相談や情報提供を実施しているケースあり。

##### ①A社（製造業、約10,000名）

- ・ イン트라ネット上に介護に関連する諸制度の説明を掲載、制度利用申請書もダウンロード可能。
- ・ 制度変更時は労使が別々のルートで広報。
- ・ 悩みがある場合には、上司・部門ごとの人事担当者・労働組合へ直接相談。そのような習慣も根付いている。
- ・ 外部サービスを利用した電話相談窓口を設置。

##### ②B社（製造業、約4,000名）

- ・ 新制度の導入時や変更時には、労働組合から労使協議の様態などを伝えながら意見収集

をし、執行部見解をもう一度会社側と交渉する、というように何回かのキャッチボールをしながら労使合意するというプロセスがあり、労使連名の公文書として議事録も発行しているので、結果として従業員に周知される。

- ・ 悩みがある場合には、上司・人事担当者・労働組合へ直接相談。
- ・ 情報において重要な点は、ここに行けば情報が得られるという「情報のアタリ」を従業員がつけられるようにしておくこと、すなわち「必要な人に、タイムリーに、情報のありかが分かるようにしておく」ことではないか。

#### ③C社（製造業、約6,000名）

- ・ 育児および介護の両立に係る社内制度や互助会メニューに加え、社会的な制度やサービスの情報を掲載した「両立支援ガイドブック」を作成、イントラネット上で公開。
- ・ 目標管理制度の申請に当たり、心配事等を書き込める欄を用意（実際、従業員全体の2～3%程度が「介護が心配である」と記入）。

#### ④D社（建設業、約60名）

- ・ 介護が必要となるケースが発生すれば直接その従業員にヒアリングを行い、どのような内容が必要かを検討。
- ・ 毎月一回、産業医による診察が可能であり、介護に関する悩みがある場合には産業医に相談できる体制あり。カウンセリング・アドバイスに加え、介護施設の紹介も可能。

#### ⑤E氏（男性介護者支援組織世話人）

- ・ 「介護者の声をみんなで話す、聞く」というプログラムを展開。地域・職域・当事者団体などの枠組みの中で自分の介護の話をするすることで、リフレクション（これまでの振り返り）をする。リフレクションをすることで家族の気持ちや先の見えない将来が分かってくるので現実感が広がり、絶望感が癒される。

#### ⑥F氏（介護支援専門員）

- ・ 介護者に就労継続の希望があるが、仕事を辞めようとしている場合には、ケアマネジャーがケアプランを工夫したり、介護に係るアドバイスや悩み相談をしたりしている。

### （6）その他（仕事と介護の両立支援に係る今後の方向性、公的支援に対する要望等）

- 各社とも、仕事と介護の両立に目が向き始めており、「介護に関して語り合えるような企業風土の形成が重要」と認識。
- とはいえ、上記のような風土形成に関する決定打は手探りの状態。
- 仕事と介護を両立している人はどのようにしているのか、企業はどのようにサポートしているのか、などの事例・モデルを集めて示すことが必要」との指摘あり。

#### ①A社（製造業、約10,000名）

- ・ 平均年齢が約43歳であり、両親の介護で困っているという悩みが人事部にも多く聞かえてきている。
- ・ 介護休職制度を利用しようとする従業員に対してそれを否定するような企業風土はないため、介護が必要になったときでも自らが進んで周りにそのことを伝えることはないにせよ、上司には伝えていることが多いと認識。
- ・ 義務化ではなく努力義務の形態でもかまわないので、仕事と介護の両立支援に係る各種制度の雛形等を数多く紹介してほしい。

#### ②B社（製造業、約4,000名）

- ・ 新入社員が増えていない職場では平均年齢も上昇しており、介護の話が出始めているため、人事部としてもアンテナを高くしようと考えている。

- ・ 介護の難しいところは子どもの成長と違っていつ始まりいつ終わるか分からない点。
- ・ 一番の問題は介護の経験者が語ってくれないこと。育児の場合には経験者が語ってくれることで周囲が理解するが、介護は情報のキャッチが極めて難しい。個別の問題が普遍的な問題かもしれないため、ぜひ経験者に語ってほしい。

#### ③C 社（製造業、約 6,000 名）

- ・ 介護に関してはなかなか周囲に言いづらい状況や、介護が必要な度合が徐々に大きくなる場合にどの段階で SOS を出してよいか分からないといった状況もあるだろう。このため、企業としては「仕事と介護の両立に向けた支援制度を整備する」「介護をしているという声を上げることができる／お互いに支え合うことができる風土をつくる」「本当に困ったときに情報提供できる」ような活動に取り組んでいく必要があると考えている。
- ・ 企業としてのみならず互助会を含め「時間的負担」「心身的負担」「経済的負担」の 3 つの軸で従業員の介護負担を軽減するような支援制度を目指している。
- ・ いつまで続くか分からない介護ではあるが、社会人としての人生やキャリアとして「仕事と介護を両立できる」支援を企業としても社会としても整備することが必要。
- ・ 国の制度がどのようになっており、それに合わせて企業は何をすべきか等の分かりやすい情報を提供してほしい。

#### ④D 社（建設業、約 60 名）

- ・ 中小企業では人員に余裕があるわけではなく、一人ひとりに責任があるので制度を「ガチガチ」にしたら運用できない。従業員の状況に合わせてフレキシブルに対応する必要あり。
- ・ 中途採用のみであるために従業員の平均年齢が高く、介護に対する支援の重要性を感じているが、今までどおり個別ケースが出てきた場合にフレキシブルに対応し、それを規則作りに反映させる方がよいのではないか。
- ・ 介護は先が見えず、切実な問題である。千差万別であり、これで良いとか悪いということはないからこそ、制度ではなく運用で対応しなくてはならないと考える。

#### ⑤E 氏（男性介護者支援組織世話人）

- ・ 現在の育児休業のように、男性が介護休業を取得することが好意的にみられる風土がつけられたら良い。
- ・ 仕事と介護を両立している人はどのようにしているのか、企業はどのようにサポートしているのか、などの事例・モデルを集めて示すことが必要。
- ・ 現在の介護支援制度は「介護される人」への制度である。介護者のための介護者支援制度や緊急時の対応策があるべき。

#### ⑥F 氏（ケアマネジャー）

- ・ 男性は介護に対して固定観念を持っていたり、要介護者をどなりつけてしまうケースもみられる。これは同じ境遇の人との交流、横のつながりが少ないためだと考えられる。当市では介護者のセミナーや家族会等も開催しているが、開催日が平日であること等もあり、男性は参加しづらいのかもしれない。男性介護者同士が交流できるピアカウンセリング的な場を用意することも重要だろう。

#### 4. 各種調査結果から得られた示唆及び検討課題

##### (1) 調査結果のまとめ

##### 【「仕事と介護の両立」に向けた働き方に関して】

- ・ 介護を行いながら働いている労働者（在職者G）には「残業時間を軽減」したり、「突発的に残業が生じる場合には、他の人に代わってもらう」「フレックスタイム制度など出勤・退社時刻を自分の都合に合わせて変える」など柔軟な働き方をして仕事と介護を両立させているケースがみられ、「今後も現在の雇用形態のまま、現在の勤務先で働き続けるつもりである」と考える傾向が強い。
- ・ 一方、介護期間中に離職した経験がある者（在職者G・転職組・離職者G）の多くが「当時の勤務先で働き続けたかった」との意向を持っていたが、勤務先を辞めたきっかけとして「出勤・退社時刻を自分の都合で変えられなかった」「労働時間が長かった」「介護休業を取得することができなかった／取得しづらかった」「在宅勤務ができなかった」「自分の意思で介護に専念しようと思った」が挙げられている。
- ・ なお、現在、離職している者（離職者G）は「何らかの形態で再就労したい」との意欲が高く、再就労時には「在宅勤務」「短時間勤務」「残業の軽減」等の働き方を希望している。
- ・ 事業所の仕事と介護の両立支援に係る制度の整備・運用状況をみると、正社員を対象とした介護休業制度を就業規則などにより規定している事業所がほとんどであり、直接雇用の非正社員を対象とした同制度も「正社員と同じ」が半数を超えており、「正社員とは異なるが法定を上回っている」「法定通り」を合わせると 8 割以上の事業所で整備されている。
- ・ しかしながら、労働者が仕事と介護の両立促進のために有効であると考えられる働き方の仕組みである「残業の免除・上限の設定」「短時間勤務制度」は 8 割前後の事業所が正社員を対象として整備している一方、「短日勤務制度」「フレックスタイム制度など労働時間に融通を利かせられる仕組み」「在宅勤務制度」の整備状況は高いとは言えない。また、今後、正社員に対する介護休業制度以外の仕事と介護の両立支援制度等を拡充させる意向がある事業所は 2 割にとどまっている。
- ・ なお、ヒアリング対象企業のうち特に大企業では、介護休業制度や介護のための短時間勤務制度等の仕事と介護の両立支援制度を各種整備し、情報提供も積極的に行いつつあるものの、必ずしもそれが労働者のニーズにマッチしているとの印象は持っておらず、実際に介護のために休業・休職に至ったケースは数少ない。
- ・ 最近に従業員から介護の話も聞かれ始めていることから企業としても仕事と介護の両立に向けた仕組みを整備することの必要性を認識しており、「介護を行っている労働者からの情報が得にくい」「国の制度がどのようになっているか分かりづらい」「企業は何を整備すべきか／何が効果的であるか知りたい」とのニーズを持っている。

##### 【「仕事と介護の両立」に向けた情報提供・相談体制に関して】

- ・ 介護を行う者は「ケアマネジャー」「地方自治体などの公共機関の窓口（地域包括支援センターを含む）」「介護関連施設の職員」から介護に関する情報を入手したり、「ケアマネジャー」「家族・親族」と介護に関する相談をすることが多いが、職場においても介護等に関する相談ができる環境が整っている方が労働者が離職しにくい傾向がみられる。
- ・ また、仕事と介護の両立促進のために必要な地域や社会による支援上位 3 項目としては「介護に関する情報の普及啓発」「緊急時に対応できるショートステイの拡大」「精神面での負担軽減のための相談の充実」が挙げられている。

- ・ ここで、自事業所の仕事と介護の両立支援制度等に係る情報提供を行っている事業所は約 3 割、介護に関する社会的な支援に係る情報提供では 2 割弱にとどまっており、労働者アンケート調査の介護休業制度に係る設問の結果を踏まえても、労働者は自事業所の仕事と介護の両立支援制度等を十分に理解していない可能性を指摘できる。
- ・ なお、人事部との個別面談は約 6 割、上司との個別面談は約 7 割の事業所が実施している。

## (2) 調査結果から得られた示唆及び検討課題

以上より、仕事と介護の両立に向けて「企業」「国や地域・社会」においては、次のような取組を行うことが重要であると考えられる。

### 【企業】

- ・ 介護について上司や同僚と話し合える職場風土の醸成
- ・ 残業を削減・軽減する取組み及び初めから（計画的に）労働時間に融通を利かせられる仕組み、突発的な事態に対して労働時間に融通を利かせられる仕組みなど、柔軟な働き方のメニューの整備
- ・ 自社の介護休業制度を含めた仕事と介護の両立支援制度や介護に関する情報の提供・周知
- ・ 人事部や上司等と仕事と介護の両立に関して相談できる体制（仕事と介護の両立支援制度の利用についての相談を含む）の整備

### 【国や地域・社会】

- ・ 仕事と介護の両立支援に関する職場のベストプラクティスの収集と情報提供  
介護休業制度を含めた仕事と介護の両立支援制度等を活用し、職場でどのような取組をすれば介護者が働き続けることができるかについてベストプラクティスを収集、分析し、企業に情報提供する
- ・ 介護に関する情報の普及啓発
- ・ 緊急時に対応できるショートステイなど在宅介護を支援するサービス体制の拡充
- ・ 精神面での負担軽減のための相談の充実

なお、本調査研究においては仕事と介護を両立していく上でのケーススタディまで行うことはできなかったため、今後こうした点についてさらに調査研究を深める必要があるものと考えられる。