

## ．テーマ別集計結果

### 1．正社員の年齢層（正社員に占める40歳以上の割合）別

#### (1) 回答企業の概要

「建設業」は正社員の年齢層が高い企業、「卸売業、小売業」は低い企業の割合が高い傾向にある。

#### 業種

回答企業の業種別に、正社員の年齢層をみると、全体と比較して、「建設業」は「正社員の年齢層が高い（男女とも40歳以上が50%以上）」、「卸売業、小売業」は「正社員の年齢層が低い（男女とも40歳以上の割合が50%未満）」の割合が高い。

図表 -1 業種別 正社員に占める40歳以上の割合：単数回答（Q3-3）

		合計	Q3-3 正社員に占める40歳以上の割合			
			正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)	正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)	上記以外	無回答
全体		967 100.0	167 17.3	425 44.0	356 36.8	19 2.0
Q1 業種	建設業	36 100.0	11 30.6	10 27.8	15 41.7	0 0.0
	製造業	229 100.0	34 14.8	116 50.7	74 32.3	5 2.2
	情報通信業、運輸業、郵便業	111 100.0	26 23.4	39 35.1	43 38.7	3 2.7
	卸売業、小売業	127 100.0	9 7.1	79 62.2	36 28.3	3 2.4
	電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業	43 100.0	6 14.0	13 30.2	23 53.5	1 2.3
	飲食業、宿泊業、教育・学習支援業、その他サービス業	200 100.0	48 24.0	70 35.0	79 39.5	3 1.5
	医療・福祉	146 100.0	23 15.8	69 47.3	53 36.3	1 0.7
	その他	68 100.0	9 13.2	26 38.2	31 45.6	2 2.9

(2) 従業員の介護ニーズの把握状況

正社員の年齢層の高い企業では、従業員の介護ニーズを介護に関する制度利用の申請の際に把握し、現在介護をしているか、仕事と介護の両立を行う上で困っていることはないか把握している割合が高い。

介護ニーズの把握方法

介護ニーズの把握方法について、正社員の年齢層が高い企業と低い企業を比較すると、「正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)」で「介護に関する制度利用の申請の際に把握している」の割合が高い。

図表 -2 正社員に占める40歳以上の割合別 介護ニーズの把握方法：複数回答(Q6-1)

		合計	Q6-1 介護の実態や両立支援ニーズの把握機会						
			定期的に実施している	相談があった人について実施している	介護に関する制度利用の申請の際に把握している	問題を抱えていそうな人を見つけた際に実施している	その他	特に把握していない	無回答
全体		549 100.0	68 12.4	416 75.8	191 34.8	67 12.2	22 4.0	30 5.5	7 1.3
Q3-3 正社員に占める40歳以上の割合	正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)	99 100.0	11 11.1	78 78.8	43 43.4	12 12.1	3 3.0	1 1.0	2 2.0
	正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)	240 100.0	22 9.2	178 74.2	73 30.4	28 11.7	10 4.2	17 7.1	2 0.8
	上記以外	199 100.0	34 17.1	150 75.4	69 34.7	26 13.1	9 4.5	12 6.0	3 1.5

## 介護ニーズの把握内容

介護ニーズの把握内容について、正社員の年齢層が高い企業と低い企業を比較すると、「正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)」で「現在介護をしているか」「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」の割合が高い。

図表 -3 正社員に占める40歳以上の割合別 介護ニーズの把握内容：複数回答(Q6-2)

		合計	Q6-2 介護の実態や両立支援ニーズの把握内容							無回答
			現在、介護をしているか	ここ数年のうち、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	
全体		512 100.0	291 56.8	114 22.3	259 50.6	132 25.8	277 54.1	155 30.3	16 3.1	10 2.0
Q3-3 正社員に占める40歳以上の割合	正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)	96 100.0	63 65.6	22 22.9	51 53.1	24 25.0	52 54.2	28 29.2	1 1.0	1 1.0
	正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)	221 100.0	113 51.1	46 20.8	98 44.3	53 24.0	114 51.6	64 29.0	11 5.0	2 0.9
	上記以外	184 100.0	110 59.8	43 23.4	104 56.5	54 29.3	104 56.5	58 31.5	4 2.2	6 3.3

### (3) 仕事と介護の両立支援の状況

仕事と介護の両立支援について、過去3年間に強化を図ったり、新たに組み込んだきっかけとして、正社員の年齢層が高い企業は、「今後介護を行う従業員が増えることが懸念されること」をあげる割合が高い。

過去3年間に強化を図ったり、新たに組み込んだきっかけや理由

仕事と介護の両立支援を目的として、特に過去3年間に強化を図ったり、新たに組み込んだものがある企業の、そのきっかけや理由について、正社員の年齢層が高い企業と低い企業を比較すると、「正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)」で「今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため」の割合が高い。

図表 -4 正社員に占める40歳以上の割合別

過去3年間に強化を図ったり、新たに組み込んだきっかけや理由：単数回答(Q7)

		合計	Q7-1 過去3年間で強化した、新たに組み込んだきっかけや理由										
			法改正等へ対応するため	介護で離職する従業員が増えてきたため	仕事と介護の両立に悩む従業員が増えてきたため	今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため	経営層の方針により	労働組合からの要望に対応するため	他社が取組を始めたため	社会的な関心が高まってきたため	その他	わからない	無回答
全体		390 100.0	338 86.7	2 0.5	25 6.4	104 26.7	27 6.9	36 9.2	6 1.5	69 17.7	10 2.6	0 0.0	2 0.5
Q3-3 正社員に占める40歳以上の割合	正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)	62 100.0	56 90.3	0 0.0	2 3.2	22 35.5	3 4.8	8 12.9	1 1.6	9 14.5	2 3.2	0 0.0	0 0.0
	正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)	173 100.0	149 86.1	1 0.6	10 5.8	43 24.9	14 8.1	13 7.5	2 1.2	35 20.2	7 4.0	0 0.0	1 0.6
	上記以外	148 100.0	129 87.2	1 0.7	13 8.8	35 23.6	9 6.1	15 10.1	3 2.0	22 14.9	1 0.7	0 0.0	1 0.7

(4) 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

正社員の年齢層の高い企業は、「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こと」、正社員の年齢層の低い企業は「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測がつかない」の割合が高く、従業員の年齢層によって課題に特徴が表れている。

仕事と介護との両立支援を推進する上での課題

仕事と介護との両立支援を推進する上での課題について、正社員の年齢層が高い企業と低い企業を比較すると、「正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)」で「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」、「正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)」で「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。

図表 -5 正社員に占める40歳以上の割合別

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(Q17)

		合計	Q17 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題								
			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	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、社員の間にはどのようなニーズがあるかわからない	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		967 100.0	424 43.8	126 13.0	294 30.4	124 12.8	353 36.5	126 13.0	377 39.0	66 6.8	35 3.6
Q3-3 正社員に占める40歳以上の割合	正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)	167 100.0	72 43.1	9 5.4	46 27.5	28 16.8	61 36.5	24 14.4	67 40.1	8 4.8	2 1.2
	正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)	425 100.0	180 42.4	69 16.2	128 30.1	51 12.0	150 35.3	51 12.0	162 38.1	35 8.2	19 4.5
	上記以外	356 100.0	164 46.1	46 12.9	114 32.0	44 12.4	136 38.2	51 14.3	140 39.3	23 6.5	13 3.7

		合計	Q17 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題								
			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、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		967 100.0	56 5.8	327 33.8	130 13.4	515 53.3	188 19.4	58 6.0	22 2.3	13 1.3	49 5.1
Q3-3 正社員に占める40歳以上の割合	正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)	167 100.0	6 3.6	50 29.9	28 16.8	105 62.9	7 4.2	13 7.8	3 1.8	3 1.8	12 7.2
	正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)	425 100.0	31 7.3	145 34.1	59 13.9	206 48.5	122 28.7	19 4.5	12 2.8	3 0.7	21 4.9
	上記以外	356 100.0	19 5.3	125 35.1	42 11.8	196 55.1	53 14.9	24 6.7	7 2.0	7 2.0	16 4.5

(5) 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

正社員の年齢層の高い企業は、社内研修等の機会に、介護に関する情報提供を行っている割合が高い。

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：情報の提供方法

介護に関する情報を提供しているところについて、どのように提供しているか、正社員の年齢層が高い企業と低い企業を比較すると、「正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)」は「社内研修等の機会に情報提供している」、「正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)」は「社内のイントラネットに掲載している」の割合が高い。

図表 -6 正社員に占める40歳以上の割合別

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：情報の提供方法：複数回答(Q19)

		合計	Q19-1 介護に関する情報の提供方法									
			社内でパンフレット、リーフレットを作成している	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	社内のイントラネットに掲載している	社内報に掲載している	電子メールで紹介している	社内研修等の機会に情報提供している	ライブセミナーなど特定層を対象としたセミナーを通じて	社外の介護情報提供サービスと契約している	その他	無回答
全体		280 100.0	28 10.0	62 22.1	90 32.1	14 5.0	14 5.0	77 27.5	19 6.8	11 3.9	35 12.5	28 10.0
Q3-3 正社員に占める40歳以上の割合	正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)	47 100.0	5 10.6	9 19.1	12 25.5	2 4.3	1 2.1	16 34.0	3 6.4	4 8.5	5 10.6	5 10.6
	正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)	126 100.0	12 9.5	28 22.2	44 34.9	8 6.3	10 7.9	32 25.4	7 5.6	5 4.0	17 13.5	11 8.7
	上記以外	102 100.0	10 9.8	25 24.5	31 30.4	4 3.9	3 2.9	28 27.5	9 8.8	2 2.0	12 11.8	12 11.8

(6) 仕事と介護の両立支援に関する今後の課題・展望等

正社員の年齢層の高い企業の方が、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必要性を感じている割合が高い。

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

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について正社員の年齢層が高い企業と低い企業を比較すると、「正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)」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(就業規則への明記など)」の割合が高い。

図表 -7 正社員に占める40歳以上の割合別

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(Q21)

	合計	Q21 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										
		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	その他	わからない	無回答	
全体	967 100.0	395 40.8	278 28.7	388 40.1	362 37.4	420 43.4	262 27.1	112 11.6	21 2.2	51 5.3	23 2.4	
Q3-3 正社員に占める40歳以上の割合	正社員の年齢層が高い(男女とも40歳以上が50%以上)	167 100.0	85 50.9	54 32.3	65 38.9	61 36.5	70 41.9	47 28.1	20 12.0	3 1.8	5 3.0	6 3.6
	正社員の年齢層が低い(男女とも40歳以上が50%未満)	425 100.0	159 37.4	114 26.8	167 39.3	161 37.9	182 42.8	119 28.0	55 12.9	10 2.4	21 4.9	10 2.4
	上記以外	356 100.0	144 40.4	105 29.5	147 41.3	128 36.0	161 45.2	91 25.6	36 10.1	6 1.7	23 6.5	7 2.0

## 2. 介護事由での制度利用状況別

問 11 の「育児休業制度」「介護休暇」、問 12 の「その他、仕事と介護と両立するための柔軟な働き方を支援するための制度等」について、いずれかで介護事由で制度利用者がいたところと、いなかったところに分類して、クロス集計を実施。

企業規模による影響を除くため、正社員数が「500 人以下」と「501 人以上」に分け、それぞれで比較。

### (1) 回答企業の概要

500 人以下の中小企業で、介護事由での制度利用者のあるところは「医療・福祉」、ないところは「製造業」の割合が高い。

#### 業種

正社員数別に介護事由での制度利用状況別に比較すると、500 人以下で特徴が見られ、「介護事由での制度利用者あり」は「医療・福祉」、「介護事由での制度利用者なし」は「製造業」の割合が高い。

図表 -8 従業員規模×介護事由での制度利用状況別 業種：単数回答（Q1）

	合計	Q1 業種									
		建設業	製造業	情報通 信業、運 輸業、郵 便業	卸売業、 小売業	電気・ガ ス・熱供 給・水道 業、金融 業、保険 業、不動 産業	飲食業、 宿泊業、 教育・学 習支援 業、その 他サー ビス業	医療・福 祉	その他	無回答	
全体	967 100.0	36 3.7	229 23.7	111 11.5	127 13.1	43 4.4	200 20.7	146 15.1	68 7.0	7 0.7	
Q2 正社 員数× Q11.12 介護事 由での 制度利 用状況	500 人以下-介護事由 での制度利用者あり	119 100.0	1 0.8	17 14.3	7 5.9	10 8.4	4 3.4	29 24.4	35 29.4	16 13.4	0 0.0
	500 人以下-介護事由 での制度利用者なし	430 100.0	16 3.7	103 24.0	57 13.3	66 15.3	16 3.7	77 17.9	63 14.7	29 6.7	3 0.7
	501 人以上-介護事由 での制度利用者あり	220 100.0	11 5.0	64 29.1	23 10.5	20 9.1	15 6.8	47 21.4	27 12.3	10 4.5	3 1.4
	501 人以上-介護事由 での制度利用者なし	135 100.0	6 4.4	32 23.7	12 8.9	22 16.3	7 5.2	37 27.4	10 7.4	9 6.7	0 0.0

## (2) 仕事と介護の両立支援に関する取組体制

従業員規模に関わりなく、介護事由での制度利用のない企業の方が、ワーク・ライフ・バランスや仕事と介護の両立支援等を推進するための専門組織がないところが多くなっている。

### 取組を推進するための専門組織の状況

介護事由での制度利用状況別に、ワーク・ライフ・バランス、仕事と介護の両立支援、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状況を見ると、500人以下、501人以上のいずれも、「介護事由での制度利用者ない」の方が、「特に対応していない」の割合が高い。

また、501人以上では、「介護事由での制度利用者あり」の方が「推進する専門組織の設置」の割合が高い。

図表 -9 従業員規模×介護事由での制度利用状況別  
取組を推進するための専門組織の状況：単数回答（Q5）

	合計	Q5 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、女性活躍推進の組織							
		専門の組織はないが、他の業務と兼務の担当者が対応	専門の組織はないが、専任の担当者を配置	推進する専門組織を設置	このテーマを専門に扱う部門横断的な会議、チームを設置	その他	特に対応していない	無回答	
全体	967 100.0	430 44.5	34 3.5	63 6.5	18 1.9	28 2.9	391 40.4	3 0.3	
Q2 正社員数× Q11.12 介護事由での制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	119 100.0	48 40.3	9 7.6	4 3.4	1 0.8	6 5.0	50 42.0	1 0.8
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	430 100.0	176 40.9	12 2.8	10 2.3	2 0.5	9 2.1	221 51.4	0 0.0
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	220 100.0	113 51.4	8 3.6	43 19.5	10 4.5	2 0.9	43 19.5	1 0.5
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	135 100.0	60 44.4	3 2.2	4 3.0	5 3.7	9 6.7	54 40.0	0 0.0

### (3) 従業員の介護ニーズの把握状況

従業員規模に関わりなく、介護事由での制度利用者がいるところは、介護の実態や両立支援のニーズを把握するために直属の上司による面談を実施しているところが多くなっている。一方、介護事由での制度利用者がいないところは、従業員の介護ニーズを把握していないところが多くなっている。

また、従業員規模に関わりなく、制度利用者のいるところは、「仕事と介護の両立のために、会社にごのような支援を求めているか」を把握しているところが多くなっている。

#### 介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況

介護事由での制度利用状況別に、従業員の介護ニーズの把握状況をみると、500人以下、501人以上のいずれも、「介護事由での制度利用者あり」は「直属の上司による面談等で把握」、「介護事由での制度利用者なし」は「特に把握していない」の割合が高い。

また、501人以上では、「介護事由での制度利用者あり」で「人事・総務担当部署等が実施する面談で把握」の割合が高い。

図表 -10 従業員規模×介護事由での制度利用状況別  
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（Q6）

	合計	Q6 介護の実態や両立支援ニーズの把握方法								
		人事・総務担当部署等が実施する面談で把握	直属の上司による面談等で把握	自己申告制度やキャリア・開発プログラム等で把握	仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握	介護経験のある従業員等へのヒアリング調査で把握	その他	特に把握していない	無回答	
全体	967 100.0	128 13.2	311 32.2	148 15.3	50 5.2	41 4.2	60 6.2	416 43.0	2 0.2	
Q2 正社員数× Q11.12 介護事由での 制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	119 100.0	18 15.1	48 40.3	20 16.8	2 1.7	8 6.7	7 5.9	39 32.8	1 0.8
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	430 100.0	44 10.2	121 28.1	47 10.9	10 2.3	14 3.3	23 5.3	217 50.5	1 0.2
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	220 100.0	43 19.5	83 37.7	50 22.7	25 11.4	16 7.3	22 10.0	66 30.0	0 0.0
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	135 100.0	12 8.9	31 23.0	25 18.5	10 7.4	2 1.5	5 3.7	66 48.9	0 0.0

## 介護ニーズの把握方法

事由での制度利用状況別に、介護ニーズの把握方法をみると、500人以下、501人以上のいずれも、「介護事由での制度利用者あり」で「介護に関する制度利用の申請の際に把握している」の割合が高い。

図表 -11 従業員規模×介護事由での制度利用状況別 介護ニーズの把握方法：複数回答(Q6-1)

		合計	Q6-1 介護の実態や両立支援ニーズの把握機会						
			定期的 に実施 してい る	相談が あった 人につ いて実 施して いる	介護に 関する 制度利 用の申 請の際 に把握 してい る	問題を 抱えて いそう な人を 見つけ た際に 実施し ている	その他	特に把 握して いない	無回答
全体		549 100.0	68 12.4	416 75.8	191 34.8	67 12.2	22 4.0	30 5.5	7 1.3
Q2 正社 員数× Q11.12 介護事 由での 制度利 用状況	500人以下-介護事由 での制度利用者あり	79 100.0	8 10.1	63 79.7	29 36.7	11 13.9	2 2.5	3 3.8	0 0.0
	500人以下-介護事由 での制度利用者なし	212 100.0	22 10.4	166 78.3	43 20.3	26 12.3	1 0.5	13 6.1	3 1.4
	501人以上-介護事由 での制度利用者あり	154 100.0	27 17.5	108 70.1	85 55.2	17 11.0	17 11.0	6 3.9	2 1.3
	501人以上-介護事由 での制度利用者なし	69 100.0	9 12.9	54 78.3	24 34.8	6 8.7	2 2.9	4 5.8	0 0.0

## 介護ニーズの把握内容

介護事由での制度利用状況別に、介護ニーズの把握内容をみると、500人以下、501人以上のいずれも、「介護事由での制度利用者あり」で「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」の割合が高い。

また、500人以下は、「介護事由での制度利用者あり」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」、501人以上は、「介護事由での制度利用者あり」で「現在、介護をしているか」の割合も高い。

図表 -12 従業員規模×介護事由での制度利用状況別 介護ニーズの把握内容:複数回答(Q6-2)

		合計	Q6-2 介護の実態や両立支援ニーズの把握内容							
			現在、介護をしているか	ここ数年のうち、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、困りそうなおとはないか	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		512 100.0	291 56.8	114 22.3	259 50.6	132 25.8	277 54.1	155 30.3	16 3.1	10 2.0
Q2 正社員数 × Q11.12 介護事由での制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	76 100.0	46 60.5	14 18.4	35 46.1	15 19.7	44 57.9	24 31.6	3 3.9	2 2.6
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	196 100.0	111 56.6	41 20.9	97 49.5	46 23.5	93 47.4	41 20.9	3 1.5	3 1.5
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	146 100.0	89 61.0	39 26.7	77 52.7	46 31.5	85 58.2	66 45.2	7 4.8	3 2.1
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	65 100.0	33 50.8	12 18.5	30 46.2	16 24.6	40 61.5	16 24.6	3 4.6	2 3.1

#### (4) 仕事と介護の両立支援の状況

従業員規模に関わらず、介護事由での制度利用者のいるところは、仕事と介護の両立支援のために、「介護に直面した従業員に対して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」を実施している割合が高くなっている。

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

介護事由での制度利用状況別に、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ものをみると、500人以下は、「介護事由での制度利用者あり」で「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。

501人以上では、多くの項目で「介護事由での制度利用者あり」の方が割合の高い。

図表 -13 従業員規模×介護事由での制度利用状況別

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：複数回答（Q7）

【現在取り組んでいるもの】

		合計	Q7(1) 仕事・介護の両立支援:現在の取り組み										
			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
Q2 正社員数 × Q11.12 介護事由での制度利用状況	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

過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだものについて、そのきっかけや理由をみると、501人以上で特徴が見られ、「介護事由での制度利用者あり」の方が、「仕事と介護の両立に悩む従業員が増えてきたため」「今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため」「社会的な関心が高まってきたため」の割合が高い。

【過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだきっかけや理由】

		合計	Q7-1 過去3年間で強化した、新たに取り組んだきっかけや理由										
			法改正等へ対応するため	介護で離職する従業員が増えてきたため	仕事と介護の両立に悩む従業員が増えてきたため	今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため	経営層の方針により	労働組合からの要望に対応するため	他社が取組を始めたため	社会的な関心が高まってきたため	その他	わからない	無回答
全体		390 100.0	338 86.7	2 0.5	25 6.4	104 26.7	27 6.9	36 9.2	6 1.5	69 17.7	10 2.6	0 0.0	2 0.5
Q2 正社員数 × Q11.12 介護事由での 制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	47 100.0	42 89.4	0 0.0	5 10.6	15 31.9	5 10.6	1 2.1	0 0.0	9 19.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	143 100.0	135 94.4	1 0.7	3 2.1	37 25.9	8 5.6	8 5.6	2 1.4	21 14.7	2 1.4	0 0.0	0 0.0
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	114 100.0	87 76.3	1 0.9	15 13.2	38 33.3	9 7.9	16 14.0	2 1.8	27 23.7	3 2.6	0 0.0	0 0.0
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	67 100.0	56 83.6	0 0.0	2 3.0	14 20.9	5 7.5	10 14.9	2 3.0	10 14.9	3 4.5	0 0.0	2 3.0

(5) 個別の制度について

従業員規模に関わらず、介護事由での制度利用者のいる企業の方が、制度利用が昇進・昇格に影響しないところの割合が高く、また、勤務場所への配慮を行ったことのあるところの割合も高くなっている。

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

介護事由での制度利用状況別に、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・昇格への影響をみると、500人以下、501人以上のいずれも、介護事由での制度利用者あり」の方が、「あまり影響しない+影響しない」の割合が高い。

図表 -14 従業員規模×介護事由での制度利用状況別

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(Q13)

		合計	Q13 管理職が制度を利用した場合の長期的な昇進・昇格の影響						影響する+やや影響する	あまり影響しない+影響しない
			影響する	やや影響する	あまり影響しない	影響しない	わからない	無回答		
全体		967 100.0	36 3.7	100 10.3	182 18.8	310 32.1	325 33.6	14 1.4	136 14.1	492 50.9
Q2 正社員数× Q11.12 介護事由での制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	119 100.0	2 1.7	12 10.1	19 16.0	49 41.2	34 28.6	3 2.5	14 11.8	68 57.1
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	430 100.0	18 4.2	50 11.6	78 18.1	103 24.0	177 41.2	4 0.9	68 15.8	181 42.1
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	220 100.0	8 3.6	20 9.1	49 22.3	91 41.4	48 21.8	4 1.8	28 12.7	140 63.6
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	135 100.0	8 5.9	14 10.4	23 17.0	43 31.9	46 34.1	1 0.7	22 16.3	66 48.9

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対応実績

介護事由での制度利用状況別に、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対応実績をみると、500人以下、501人以上のいずれも、「介護事由での制度利用者あり」の方が多い。また、「ある」の割合が高い。

図表 -15 従業員規模×介護事由での制度利用状況別

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対応実績：単数回答（Q15-1）

		合計	Q15-1 勤務場所への配慮についての対応例の有無			
			ある	ない	わからない	無回答
全体		629 100.0	251 39.9	248 39.4	114 18.1	16 2.5
Q2 正社員数× Q11.12 介護事由での 制度利用状況	500人以下-介護事由 での制度利用者あり	70 100.0	33 47.1	31 44.3	4 5.7	2 2.9
	500人以下-介護事由 での制度利用者なし	241 100.0	61 25.3	132 54.8	41 17.0	7 2.9
	501人以上-介護事由 での制度利用者あり	177 100.0	102 57.6	34 19.2	36 20.3	5 2.8
	501人以上-介護事由 での制度利用者なし	105 100.0	46 43.8	33 31.4	26 24.8	0 0.0

## (6) 仕事と介護の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

仕事と介護との両立支援を推進する上での課題は、従業員規模で特徴がみられ、500人以下の中小企業で、介護事由での制度利用者のいるところは「代替要員の確保」、いないところは「介護に直面していない年齢層が多く介護ニーズの予測がつかない」の割合が高い。

一方、501人以上のやや中規模～大企業は、制度利用者のいるところで、「従業員ニーズが多様で対応しきれない」、「制度を利用しやすい雰囲気職場と利用しにくい雰囲気職場がある」の割合が高く、それぞれ、従業員規模による特徴が表れている。

職場における両立等に関する意識の浸透度は、従業員規模に関わらず、介護事由での制度利用者がいるところは、「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」「両立支援制度に関する理解」で、意識が浸透していると回答した割合が高い。

職場でのコミュニケーションや理解、制度の周知が制度利用に影響していることがうかがえる。

## 仕事と介護との両立支援を推進する上での課題

介護事由での制度利用状況別に、仕事と介護との両立支援を推進する上での課題をみると、500人以下は、「介護事由での制度利用者あり」は「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」、「介護事由での制度利用者なし」は「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。

501人以上は、「介護事由での制度利用者あり」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」、「制度を利用しやすい雰囲気職場と利用しにくい雰囲気職場がある」の割合が高い。

図表 -16 従業員規模×介護事由での制度利用状況別  
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（Q17）

		合計	Q17 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題								
			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	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、社員の間にもどのようなニーズがあるかわからない	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		967 100.0	424 43.8	126 13.0	294 30.4	124 12.8	353 36.5	126 13.0	377 39.0	66 6.8	35 3.6
Q2 正社員数 × Q11.12 介護事由での 制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	119 100.0	48 40.3	16 13.4	31 26.1	15 12.6	44 37.0	13 10.9	57 47.9	5 4.2	3 2.5
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	430 100.0	166 38.6	35 8.1	143 33.3	59 13.7	150 34.9	59 13.7	154 35.8	29 6.7	17 4.0
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	220 100.0	113 51.4	52 23.6	64 29.1	26 11.8	85 38.6	34 15.5	92 41.8	20 9.1	6 2.7
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	135 100.0	70 51.9	20 14.8	44 32.6	19 14.1	52 38.5	16 11.9	51 37.8	10 7.4	7 5.2

		合計	Q17 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題								
			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職場と利用しにくい雰囲気職場がある	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		967 100.0	56 5.8	327 33.8	130 13.4	515 53.3	188 19.4	58 6.0	22 2.3	13 1.3	49 5.1
Q2 正社員数 × Q11.12 介護事由での 制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	119 100.0	7 5.9	38 31.9	15 12.6	61 51.3	17 14.3	8 6.7	1 0.8	1 0.8	8 6.7
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	430 100.0	26 6.0	132 30.7	54 12.6	212 49.3	99 23.0	24 5.6	17 4.0	3 0.7	23 5.3
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	220 100.0	15 6.8	89 40.5	44 20.0	142 64.5	32 14.5	14 6.4	0 0.0	6 2.7	4 1.8
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	135 100.0	7 5.2	46 34.1	16 11.9	77 57.0	25 18.5	8 5.9	3 2.2	2 1.5	10 7.4

### 職場における両立等に関する意識の浸透度

介護事由での制度利用状況別に、職場における両立等に関する意識の浸透度をみると、500人以下、501人以上のいずれも、「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」「両立支援制度に関する理解」で、「介護事由での制度利用者あり」の方が、「浸透している+まあ浸透している」の割合が高い。

図表 -17 従業員規模×介護事由での制度利用状況別  
職場における両立等に関する意識の浸透度：単数回答（Q18）

#### 【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】

		合計	Q18-4 浸透度：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							
			浸透している	まあ浸透している	あまり浸透していない	浸透していない	わからない	無回答	浸透している+まあ浸透している	あまり浸透していない+浸透していない
全体		967 100.0	117 12.1	587 60.7	182 18.8	26 2.7	36 3.7	19 2.0	704 72.8	208 21.5
Q2 正社員数× Q11.12 介護事由での 制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	119 100.0	13 10.9	84 70.6	17 14.3	1 0.8	2 1.7	2 1.7	97 81.5	18 15.1
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	430 100.0	42 9.8	255 59.3	86 20.0	20 4.7	21 4.9	6 1.4	297 69.1	106 24.7
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	220 100.0	39 17.7	136 61.8	33 15.0	1 0.5	8 3.6	3 1.4	175 79.5	34 15.5
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	135 100.0	17 12.6	77 57.0	31 23.0	3 2.2	4 3.0	3 2.2	94 69.6	34 25.2

#### 【両立支援制度に関する理解】

		合計	Q18-5 浸透度：両立支援制度に関する理解							
			浸透している	まあ浸透している	あまり浸透していない	浸透していない	わからない	無回答	浸透している+まあ浸透している	あまり浸透していない+浸透していない
全体		967 100.0	44 4.6	304 31.4	379 39.2	136 14.1	82 8.5	22 2.3	348 36.0	515 53.3
Q2 正社員数× Q11.12 介護事由での 制度利用状況	500人以下-介護事由での制度利用者あり	119 100.0	8 6.7	46 38.7	46 38.7	13 10.9	4 3.4	2 1.7	54 45.4	59 49.6
	500人以下-介護事由での制度利用者なし	430 100.0	7 1.6	99 23.0	185 43.0	83 19.3	49 11.4	7 1.6	106 24.7	268 62.3
	501人以上-介護事由での制度利用者あり	220 100.0	20 9.1	103 46.8	71 32.3	13 5.9	9 4.1	4 1.8	123 55.9	84 38.2
	501人以上-介護事由での制度利用者なし	135 100.0	8 5.9	36 26.7	56 41.5	19 14.1	13 9.6	3 2.2	44 32.6	75 55.6

(7) 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

従業員規模に関わらず、介護事由での制度利用者がいる企業の方が、社内研修等の機会に情報提供している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：情報の提供方法

介護事由での制度利用状況別に、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みると 500 人以下は、「介護事由での制度利用者あり」の方が「社内研修等の機会に情報提供している」の割合が高い。

501 人以上は、「介護事由での制度利用者あり」の方が「社内でパンフレット、リーフレットを作成している」「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」「ライフプランセミナーなど特定層を対象としたセミナーを通じて」の割合が高い。

また、500 人以下、501 人以上のいずれも、「介護事由での制度利用者なし」の方が、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」の割合が高い。

図表 -18 従業員規模×介護事由での制度利用状況別

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：情報の提供方法：複数回答（Q19）

		合計	Q19-1 介護に関する情報の提供方法									無回答
			社内でパンフレット、リーフレットを作成している	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	社内のイントラネットに掲載している	社内報に掲載している	電子メールで紹介している	社内研修等の機会に情報提供している	ライフプランセミナーなど特定層を対象としたセミナーを通じて	社外の介護情報提供サービスと契約している	その他	
全体		280 100.0	28 10.0	62 22.1	90 32.1	14 5.0	14 5.0	77 27.5	19 6.8	11 3.9	35 12.5	28 10.0
Q2 正社員数 × Q11.12 介護事由での 制度利用状況	500 人以下-介護事由での制度利用者あり	35 100.0	1 2.9	4 11.4	6 17.1	3 8.6	3 8.6	14 40.0	4 11.4	1 2.9	6 17.1	5 14.3
	500 人以下-介護事由での制度利用者なし	112 100.0	7 6.3	32 28.6	26 23.2	3 2.7	7 6.3	30 26.8	0 0.0	0 0.0	15 13.4	14 12.5
	501 人以上-介護事由での制度利用者あり	77 100.0	14 18.2	13 16.9	41 53.2	3 3.9	2 2.6	22 28.6	14 18.2	9 11.7	6 7.8	4 5.2
	501 人以上-介護事由での制度利用者なし	33 100.0	2 6.1	9 27.3	11 33.3	2 6.1	1 3.0	4 12.1	1 3.0	1 3.0	5 15.2	2 6.1

### 3. 両立支援に関する意識の浸透度別

以下、問 18 にあげた両立支援に関する意識の浸透度について、いずれも「浸透している」「まあ浸透している」を選択したところと、それ以外を比較。

<p>【問 18 両立支援に関する意識の浸透度】</p> <p>恒常的な残業時間削減の必要性</p> <p>有給休暇の連続取得や計画的な取得の必要性</p> <p>仕事の「見える化」の必要性</p> <p>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</p> <p>両立支援制度に関する理解</p>
---

#### (1) 回答企業の概要

1,001 人以上の大企業の方が、両立支援に関する意識の浸透が進んでいる。

#### 正社員数

正社員数別に両立支援に関する意識の浸透度を比較すると、他と比較して、「1,001 人以上」は「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」の割合が高い。

図表 -19 両立支援に関する意識の浸透度別 正社員数：単数回答（Q2）

		合計	Q18 両立支援に関する意識の浸透状況		
			いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	上記以外	無回答
全体		967	217	721	29
		100.0	22.4	74.6	3.0
Q2 正社員数	300 人以下	408	72	319	17
		100.0	17.6	78.2	4.2
	301～1,000 人	318	59	251	8
		100.0	18.6	78.9	2.5
	1,001 人以上	241	86	151	4
		100.0	35.7	62.7	1.7

## (2) 仕事と介護の両立支援に関する取組体制

両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、経営トップ自らが積極的に仕事と介護の両立を推進している割合が高く、推進する専門組織を設置している割合も高い。

### 仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応状況

両立支援に関する意識の浸透度別に、仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応状況をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「経営トップ自ら積極的に推進している」の割合が高い。

図表 -20 両立支援に関する意識の浸透度別

仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応状況：単数回答（Q4）

		合計	Q4 仕事と介護の両立支援の取り組みに対する経営トップの対応					無回答
			経営トップ自ら積極的に推進している	推進担当部署を設置し、当該部署を積極的に支援	推進担当部署に任せている	仕事と介護の両立支援の必要性を感じていない	わからない	
全体		967	132	107	472	48	194	14
		100.0	13.7	11.1	48.8	5.0	20.1	1.4
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217	58	43	92	4	19	1
	上記以外	721	68	62	372	40	166	13
		100.0	9.4	8.6	51.6	5.5	23.0	1.8

### 取組を推進するための専門組織の状況

両立支援に関する意識の浸透度別に、取組を推進するための専門組織の状況をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「経推進する専門組織を設置している」の割合が高い。

図表 -21 両立支援に関する意識の浸透度別 取組を推進するための専門組織の状況  
：単数回答（Q5）

		合計	Q5 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、女性活躍推進の組織						
			専門の組織はないが、他の業務と兼務の担当者が対応	専門の組織はないが、専任の担当者を配置	推進する専門組織を設置	このテーマを専門に扱う部門横断的な会議、チームを設置	その他	特に対応していない	無回答
全体		967 100.0	430 44.5	34 3.5	63 6.5	18 1.9	28 2.9	391 40.4	3 0.3
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	111 51.2	11 5.1	31 14.3	9 4.1	6 2.8	48 22.1	1 0.5
	上記以外	721 100.0	310 43.0	22 3.1	32 4.4	9 1.2	22 3.1	324 44.9	2 0.3

### (3) 従業員の介護ニーズの把握状況

両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、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割合が高く、直属の上司による面談、自己申告制度やキャリア・ディベロップメント・プログラム等で把握しているところが多い。

また、介護ニーズの把握方法としては、定期的実施したり、介護に関する制度利用の申請の際に把握している割合が高い。

把握している内容を見ると、仕事と介護の両立を行う上でやっていること、仕事と介護を両立するために望む働き方の割合が高い。

#### 介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況

両立支援に関する意識の浸透度別に、介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況を見ると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「直属の上司による面談等で把握した」「自己申告制度やキャリア・ディベロップメント・プログラム(CDP)等で把握」の割合が高い。

図表 -22 両立支援に関する意識の浸透度別

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（Q6）

		合計	Q6 介護の実態や両立支援ニーズの把握方法							
			人事・総務担当部署等が実施する面談で把握	直属の上司による面談等で把握	自己申告制度やキャリア・ディベロップメント・プログラム等で把握	仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握	介護経験のある従業員等へのヒアリング調査で把握	その他	特に把握していない	無回答
全体		967	128	311	148	50	41	60	416	2
		100.0	13.2	32.2	15.3	5.2	4.2	6.2	43.0	0.2
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)	217	43	113	53	17	18	20	52	0
		100.0	19.8	52.1	24.4	7.8	8.3	9.2	24.0	0.0
	上記以外	721	84	187	92	32	22	38	351	2
		100.0	11.7	25.9	12.8	4.4	3.1	5.3	48.7	0.3

## 介護ニーズの把握方法

両立支援に関する意識の浸透度別に、介護ニーズの把握方法をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「定期的実施している」「介護に関する制度利用の申請の際に把握している」の割合が高い。

図表 -23 両立支援に関する意識の浸透度別 介護ニーズの把握方法：複数回答（Q6-1）

		合計	Q6-1 介護の実態や両立支援ニーズの把握機会						無回答
			定期的 に実施 している	相談があ った人 について実 施してい る	介護に関 する制度 利用の申 請の際に 把握して いる	問題を抱 えていそ うな人 を見つけ た際に実 施してい る	その他	特に把握 していな い	
全体		549 100.0	68 12.4	416 75.8	191 34.8	67 12.2	22 4.0	30 5.5	7 1.3
Q18 両立支 援に関する 意識の浸透 状況	いずれも浸透していると 回答（浸透+まあ浸透）	165 100.0	32 19.4	132 80.0	77 46.7	26 15.8	11 6.7	3 1.8	2 1.2
	上記以外	368 100.0	34 9.2	273 74.2	114 31.0	39 10.6	11 3.0	25 6.8	5 1.4

## 介護ニーズの把握内容

両立支援に関する意識の浸透度別に、介護ニーズの把握内容をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「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」「仕事と介護を両立するために、どのような働き方を望んでいるか」の割合が高い。

図表 -24 両立支援に関する意識の浸透度別 介護ニーズの把握内容：複数回答（Q6-2）

		合計	Q6-2 介護の実態や両立支援ニーズの把握内容						無回答	
			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 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
全体		512 100.0	291 56.8	114 22.3	259 50.6	132 25.8	277 54.1	155 30.3	16 3.1	10 2.0
Q18 両立支 援に関する 意識の浸透 状況	いずれも浸透してい ると回答（浸透+まあ 浸透）	160 100.0	95 59.4	42 26.3	101 63.1	46 28.8	98 61.3	54 33.8	7 4.4	2 1.3
	上記以外	338 100.0	188 55.6	69 20.4	151 44.7	84 24.9	175 51.8	99 29.3	9 2.7	7 2.1

#### (4) 仕事と介護の両立支援の状況

両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、仕事と介護の両立支援を目的として、様々なことに取り組んでいるところの多いことがうかがえる。

また、従業員に対する会社の両立支援に制度の周知も進んでいる。

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

両立支援に関する意識の浸透度別に、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】をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること」「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否かを問わず、全従業員あるいは一定の年齢層以上の従業員に対して、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」「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。

図表 -25 両立支援に関する意識の浸透度別

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 (Q7(1))

		合計	Q7(1) 仕事・介護の両立支援:現在の取組み										
			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
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	195 89.9	65 30.0	65 30.0	41 18.9	41 18.9	38 17.5	14 6.5	91 41.9	3 1.4	2 0.9	1 0.5
	上記以外	721 100.0	627 87.0	85 11.8	111 15.4	45 6.2	61 8.5	71 9.8	12 1.7	147 20.4	14 1.9	50 6.9	1 0.1

過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだきっかけや理由

両立支援に関する意識の浸透度別に、をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「経営層の方針により」の割合が高い。

図表 -26 両立支援に関する意識の浸透度別

過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだきっかけや理由：複数回答（Q7-1）

		合計	Q7-1 過去3年間で強化した、新たに取り組んだきっかけや理由										
			法改正等へ対応するため	介護で離職する従業員が増えたため	仕事と介護の両立に悩む従業員が増えたため	今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため	経営層の方針により	労働組合からの要望に対応するため	他社が取組を始めたため	社会的な関心が高まってきたため	その他	わからない	無回答
全体		390 100.0	338 86.7	2 0.5	25 6.4	104 26.7	27 6.9	36 9.2	6 1.5	69 17.7	10 2.6	0 0.0	2 0.5
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	113 100.0	91 80.5	1 0.9	6 5.3	36 31.9	17 15.0	13 11.5	1 0.9	24 21.2	4 3.5	0 0.0	0 0.0
	上記以外	273 100.0	243 89.0	1 0.4	19 7.0	67 24.5	10 3.7	23 8.4	5 1.8	45 16.5	6 2.2	0 0.0	2 0.7

従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法

両立支援に関する意識の浸透度別に、従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「就業規則に記載している」「パンフレット、リーフレットを作成している」「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」の割合が高い。

図表 -27 両立支援に関する意識の浸透度別

従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法：複数回答（Q8）

		合計	Q8 従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法							その他	特に周知していない	無回答
			就業規則に記載している	パンフレット、リーフレットを作成している	社内のイントラネットに掲載している	社内報に掲載している	電子メールで紹介している	社内研修等の機会に情報提供している				
全体		967 100.0	809 83.7	50 5.2	303 31.3	54 5.6	18 1.9	99 10.2	26 2.7	75 7.8	23 2.4	
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	198 91.2	30 13.8	99 45.6	19 8.8	4 1.8	42 19.4	5 2.3	4 1.8	3 1.4	
	上記以外	721 100.0	589 81.7	20 2.8	201 27.9	34 4.7	14 1.9	55 7.6	20 2.8	66 9.2	19 2.6	

### (5) 個別の制度について

両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、介護休業制度、介護休暇のいずれも、法定を上回る内容としている割合が高く、利用実績もあるところの割合が高い。

その他、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についても、始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ、半日単位・時間単位で等の休暇制度、フレックスタイム制度の割合が高い。

両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、仕事と介護の両立支援制度を利用したことによって昇進・昇格に影響しないと回答した割合が高い。

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も、両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、仕事と介護を両立できる範囲内での異動・転勤とするなどの配慮を行っている割合が高く、配慮した対応例もあるところが多い。

#### 介護休業制度

##### 1) 制度の整備状況

両立支援に関する意識の浸透度別に、制度の整備状況をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「法定を上回る内容である」の割合が高い。

図表 -28 両立支援に関する意識の浸透度別 制度の整備状況【介護休業制度】：単数回答（Q9）

		合計	Q9 介護休業制度について、法定を上回る内容の整備		
			法定を上回る内容である	法定どおりの内容である	無回答
全体		967	213	748	6
		100.0	22.0	77.4	0.6
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217	90	126	1
		100.0	41.5	58.1	0.5
	上記以外	721	120	597	4
		100.0	16.6	82.8	0.6

## 介護休暇

### 1) 制度の整備状況

両立支援に関する意識の浸透度別に、制度の整備状況【介護休暇】をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「法定を上回る内容である」の割合が高い。

図表 -29 両立支援に関する意識の浸透度別 制度の整備状況【介護休暇】：複数回答（Q10）

		合計	Q10 介護休暇について、法定を上回る内容の整備		
			法定を上回る内容である	法定どおりの内容である	無回答
全体		967 100.0	113 11.7	822 85.0	32 3.3
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	49 22.6	161 74.2	7 3.2
	上記以外	721 100.0	64 8.9	635 88.1	22 3.1

### 2) 法定を上回る内容としているもの

両立支援に関する意識の浸透度別に、法定を上回る内容としているもの【介護休暇】をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「取得単位」「対象家族内容」「賃金補填」の割合が高い。

図表 -30 両立支援に関する意識の浸透度別 法定を上回る内容としているもの【介護休暇】：複数回答（Q10）

		合計	Q10-1 介護休暇の法定を上回る内容						
			取得日数	取得単位	要介護の状態	対象家族内容	賃金補填	その他	無回答
全体		113 100.0	47 41.6	56 49.6	10 8.8	22 19.5	36 31.9	12 10.6	2 1.8
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	49 100.0	19 38.8	29 59.2	5 10.2	12 24.5	19 38.8	0 0.0	2 4.1
	上記以外	64 100.0	28 43.8	27 42.2	5 7.8	10 15.6	17 26.6	12 18.8	0 0.0

## 介護休業制度の利用実績

両立支援に関する意識の浸透度別に、正社員の介護休業制度の利用実績をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「男性で利用者がいる」「女性で利用者がいる」の割合が高い。

図表 -31 両立支援に関する意識の浸透度別  
正社員の介護休業制度の利用実績：複数回答（Q11-1）

		合計	Q11-1 正社員利用実績：介護休業制度				無回答
			男性で 利用者が いる	女性で 利用者が いる	利用者 はいな い	対象者 がいな い	
全体		967 100.0	81 8.4	174 18.0	586 60.6	124 12.8	35 3.6
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	33 15.2	53 24.4	116 53.5	19 8.8	10 4.6
	上記以外	721 100.0	46 6.4	115 16.0	456 63.2	100 13.9	21 2.9

また、正社員の介護休業制度の利用実績を単数回答に組み直した結果でみると、他と比較して、「上記（いずれも浸透していると回答）以外」は「利用者はいない」の割合が高い。

図表 -32 両立支援に関する意識の浸透度別  
正社員の介護休業制度の利用実績：単数回答（Q11-1）

		合計	Q11-1 正社員利用実績：介護休業制度					無回答
			男女とも利用者がいる	男性のみ利用者がいる	女性のみ利用者がいる	利用者はいない	対象者がいらない	
全体		967 100.0	33 3.4	48 5.0	141 14.6	586 60.6	124 12.8	35 3.6
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	14 6.5	19 8.8	39 18.0	116 53.5	19 8.8	10 4.6
	上記以外	721 100.0	17 2.4	29 4.0	98 13.6	456 63.2	100 13.9	21 2.9

### 介護休暇の利用実績

両立支援に関する意識の浸透度別に、正社員の介護休暇の利用実績をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「男性で利用者がいる」「女性で利用者がいる」の割合が高い。

図表 -33 両立支援に関する意識の浸透度別 正社員の介護休暇の利用実績：複数回答（Q11-2）

		合計	Q11-2 正社員利用実績:介護休暇				無回答
			男性で 利用者が いる	女性で 利用者が いる	利用者 はいな い	対象者 がいな い	
全体		967 100.0	101 10.4	145 15.0	590 61.0	122 12.6	78 8.1
Q18 両立支 援に関する 意識の浸透 状況	いずれも浸透していると 回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	42 19.4	57 26.3	108 49.8	21 9.7	20 9.2
	上記以外	721 100.0	59 8.2	88 12.2	467 64.8	97 13.5	48 6.7

また、正社員の介護休暇の利用実績を単数回答に組み直した結果でみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「男女との利用者がいる」、「上記（いずれも浸透していると回答）以外」は「利用者はいない」の割合が高い。

図表 -34 両立支援に関する意識の浸透度別 正社員の介護休暇の利用実績：単数回答（Q11-2）

		合計	Q11-2 正社員利用実績:介護休暇					無回答
			男女と も利用 者がい る	男性の み利用 者がい る	女性の み利用 者がい る	利用者 はいな い	対象者 がいな い	
全体		967 100.0	69 7.1	32 3.3	76 7.9	590 61.0	122 12.6	78 8.1
Q18 両立支 援に関する 意識の浸透 状況	いずれも浸透していると 回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	31 14.3	11 5.1	26 12.0	108 49.8	21 9.7	20 9.2
	上記以外	721 100.0	38 5.3	21 2.9	50 6.9	467 64.8	97 13.5	48 6.7

その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方支援するための制度

1) 正社員への導入状況

両立支援に関する意識の浸透度別に、その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方支援するための制度の正社員への導入状況をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「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」「フレックスタイム制度」の割合が高い。

図表 -35 両立支援に関する意識の浸透度別

その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方支援するための制度：正社員への導入状況：  
複数回答（Q12（1））

		合計	Q12-1 正社員について導入している制度										
			始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	1日の所定労働時間を短縮する制度	週末は月の所定労働時間を短縮する制度	半日単位、時間単位等の休暇制度	フレックスタイム制度	休日勤務の免除	在宅勤務制度	在宅以外の勤務場所の設定	失効年次有給休暇の積立制度の介護事由利用	介護を事由に退職した人の再雇用制度	無回答
全体		967 100.0	442 45.7	667 69.0	192 19.9	445 46.0	242 25.0	212 21.9	76 7.9	69 7.1	208 21.5	119 12.3	136 14.1
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	119 54.8	162 74.7	53 24.4	125 57.6	73 33.6	61 28.1	21 9.7	17 7.8	57 26.3	38 17.5	21 9.7
	上記以外	721 100.0	312 43.3	491 68.1	134 18.6	312 43.3	163 22.6	147 20.4	53 7.4	50 6.9	148 20.5	79 11.0	104 14.4

## 2) 制度の利用状況

両立支援に関する意識の浸透度別に、その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方支援するための制度の利用状況について、「半日単位、時間単位等の休暇制度」をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「介護事由での利用者がある」「事由は不明だが利用者がある」の割合が高い。

「フレックスタイム制度」をみると、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「事由は不明だが利用者がある」の割合が高い。

図表 -36 両立支援に関する意識の浸透度別

その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方支援するための制度：制度の利用状況  
：単数回答（Q12（2））

### 【半日単位、時間単位等の休暇制度】

		合計	Q12-2-4 利用状況：半日単位、時間単位等の休暇制度				無回答
			介護事由での利用者がある	事由は不明だが利用者がある	利用者はいない	わからない、対象者がいない	
全体		445 100.0	61 13.7	178 40.0	137 30.8	52 11.7	17 3.8
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	125 100.0	26 20.8	58 46.4	30 24.0	10 8.0	1 0.8
	上記以外	312 100.0	34 10.9	118 37.8	104 33.3	42 13.5	14 4.5

### 【フレックスタイム制度】

		合計	Q12-2-5 利用状況：フレックスタイム制度				無回答
			介護事由での利用者がある	事由は不明だが利用者がある	利用者はいない	わからない、対象者がいない	
全体		242 100.0	17 7.0	87 36.0	88 36.4	38 15.7	12 5.0
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	73 100.0	7 9.6	36 49.3	18 24.7	9 12.3	3 4.1
	上記以外	163 100.0	9 5.5	51 31.3	68 41.7	28 17.2	7 4.3

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

両立支援に関する意識の浸透度別に、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・昇格への影響をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「影響しない」、「上記以外」は「わからない」の割合が高い。

図表 -37 両立支援に関する意識の浸透度別

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(Q13)

		合計	Q13 管理職が制度を利用した場合の長期的な昇進・昇格の影響					無回答
			影響する	やや影響する	あまり影響しない	影響しない	わからない	
全体		967 100.0	36 3.7	100 10.3	182 18.8	310 32.1	325 33.6	14 1.4
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	6 2.8	12 5.5	44 20.3	106 48.8	43 19.8	6 2.8
	上記以外	721 100.0	30 4.2	85 11.8	133 18.4	196 27.2	271 37.6	6 0.8

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

両立支援に関する意識の浸透度別に、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をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「仕事と介護を両立できる範囲内での異動・転勤とする等、異動・転勤先を配慮している」の割合が高い。

図表 -38 両立支援に関する意識の浸透度別

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(Q15)

		合計	Q15 勤務場所への配慮について					無回答
			勤務地の変更を伴う異動・転勤を免除している	仕事と介護を両立できる範囲内での異動・転勤とする等、異動・転勤先を配慮している	本人の希望による異動・転勤を認めている	その他	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	
全体		967 100.0	46 4.8	447 46.2	71 7.3	84 8.7	287 29.7	51 5.3
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	11 5.1	118 54.4	13 6.0	20 9.2	49 22.6	9 4.1
	上記以外	721 100.0	33 4.6	322 44.7	57 7.9	60 8.3	232 32.2	32 4.4

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対応実績

両立支援に関する意識の浸透度別に、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対応実績をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「ある」の割合が高い。

図表 -39 両立支援に関する意識の浸透度別

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対応実績：単数回答（Q15-1）

		合計	Q15-1 勤務場所への配慮についての対応例の有無			
			ある	ない	わからない	無回答
全体		629 100.0	251 39.9	248 39.4	114 18.1	16 2.5
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	159 100.0	79 49.7	57 35.8	22 13.8	1 0.6
	上記以外	457 100.0	170 37.2	185 40.5	89 19.5	13 2.8

(6) 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

両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、仕事と介護が両立できるよう支援するための取り組みが進んでいる。

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

両立支援に関する意識の浸透度別に、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をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)」は「人事や総務担当部署に相談窓口・担当者を設置し、個別相談・カウンセリングに応じている」「制度利用開始時に、職場の上長や人事担当者との面談を行っている」「制度利用中に、職場の上長や人事担当者との情報交換や面談を行っている」「管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知している」「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している」「人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を行っている」の割合が高い。

図表 -40 両立支援に関する意識の浸透度別

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(Q16)

		合計	Q16 仕事と介護が両立できるよう支援するための取り組み												
			人事や総務担当部署に相談窓口・担当者を設置し、個別相談・カウンセリングに対応	介護に関する情報提供・相談・カウンセリングを行う外部のサービスを活用	制度利用開始時に、職場の上長や人事担当者との面談を実施	制度利用中に、職場の上長や人事担当者との情報交換や面談を実施	管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知	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	社内で介護に関する制度利用事例や体験談等を紹介	社内の介護経験者同士のコミュニケーションを支援	人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を実施	社員が介護に関する制度を利用しやすいように、職場の管理職に制度利用に係わる権限を移譲	その他	特に行っていない	無回答
全体		967	207	51	315	117	94	307	12	4	229	27	19	291	22
		100.0	21.4	5.3	32.6	12.1	9.7	31.7	1.2	0.4	23.7	2.8	2.0	30.1	2.3
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)	217	64	22	98	49	44	97	8	4	87	10	9	24	6
		100.0	29.5	10.1	45.2	22.6	20.3	44.7	3.7	1.8	40.1	4.6	4.1	11.1	2.8
	上記以外	721	140	28	214	66	49	204	4	0	141	17	10	253	12
		100.0	19.4	3.9	29.7	9.2	6.8	28.3	0.6	0.0	19.6	2.4	1.4	35.1	1.7

仕事と介護との両立支援を推進する上での課題

両立支援に関する意識の浸透度別に、仕事と介護との両立支援を推進する上での課題をみると、他と比較して、「上記(いずれも浸透していると回答)以外」は「仕事と介護の両立について、社員の間にどのようなニーズがあるのかわからないこと」「職種や職場によって制度を利用しにくい場合があること」の割合が高い。

図表 -41 両立支援に関する意識の浸透度別

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(Q17)

		合計	Q17 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題										
			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	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、社員の間にはど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	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
全体		967 100.0	424 43.8	126 13.0	294 30.4	124 12.8	353 36.5	126 13.0	377 39.0	66 6.8	35 3.6	56 5.8	327 33.8
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)	217 100.0	91 41.9	30 13.8	48 22.1	25 11.5	70 32.3	21 9.7	72 33.2	7 3.2	8 3.7	10 4.6	58 26.7
	上記以外	721 100.0	325 45.1	95 13.2	243 33.7	95 13.2	279 38.7	104 14.4	298 41.3	58 8.0	26 3.6	46 6.4	265 36.8

		合計	Q17 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題						
			制度を利用しやすい雰囲気職場と利用しにくい雰囲気職場がある	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		967 100.0	130 13.4	515 53.3	188 19.4	58 6.0	22 2.3	13 1.3	49 5.1
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)	217 100.0	20 9.2	116 53.5	34 15.7	24 11.1	3 1.4	5 2.3	9 4.1
	上記以外	721 100.0	106 14.7	388 53.8	151 20.9	33 4.6	18 2.5	8 1.1	31 4.3

(7) 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

両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、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割合が高く、情報提供の方法としては、社内でのパンフレットやリーフレットの作成、イントラネットへの掲載の割合が高い。

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

両立支援に関する意識の浸透度別に、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を見ると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）」は「介護保険制度の仕組み」、「上記以外」は「介護に関して、特に提供している情報は無い」の割合が高い。

図表 -42 両立支援に関する意識の浸透度別

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（Q19）

		合計	Q19 介護に関する社外制度やサービス等についての情報提供										無回答
			介護保険制度の仕組み	介護が必要となった場合に想定される問題や心構え	介護や生活支援に関するサービス・施設等の内容	介護の方法など、介護技術に関する情報	認知症など、家族の病状等に応じた情報	介護に関する研修会や講演会等の情報	各地域の介護サービス事業者・施設情報	自治体等の介護に関する相談窓口情報	その他	介護に関して、特に提供している情報は無い	
全体		967 100.0	182 18.8	52 5.4	77 8.0	40 4.1	39 4.0	52 5.4	33 3.4	28 2.9	33 3.4	657 67.9	30 3.1
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	63 29.0	22 10.1	31 14.3	15 6.9	14 6.5	22 10.1	12 5.5	8 3.7	11 5.1	120 55.3	6 2.8
	上記以外	721 100.0	114 15.8	28 3.9	44 6.1	24 3.3	24 3.3	29 4.0	19 2.6	19 2.6	22 3.1	519 72.0	18 2.5

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：情報の提供方法

両立支援に関する意識の浸透度別に、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：情報の提供方法をみると、他と比較して、「いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)」は「社内でパンフレット、リーフレットを作成している」「社内のイントラネットに掲載している」の割合が高い。

図表 -43 両立支援に関する意識の浸透度別

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：情報の提供方法：複数回答(Q19)

		合計	Q19-1 介護に関する情報の提供方法									
			社内でパンフレット、リーフレットを作成している	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	社内のイントラネットに掲載している	社内報に掲載している	電子メールで紹介している	社内研修等の機会に情報提供している	ライブチャットなど特定層を対象としたセミナーを通じて	社外の介護情報提供サービスと契約している	その他	無回答
全体		280 100.0	28 10.0	62 22.1	90 32.1	14 5.0	14 5.0	77 27.5	19 6.8	11 3.9	35 12.5	28 10.0
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)	91 100.0	17 18.7	19 20.9	39 42.9	6 6.6	4 4.4	27 29.7	9 9.9	8 8.8	9 9.9	5 5.5
	上記以外	184 100.0	10 5.4	42 22.8	51 27.7	8 4.3	10 5.4	47 25.5	10 5.4	3 1.6	25 13.6	22 12.0

(8) 仕事と介護の両立支援に関する今後の課題・展望等

両立支援に関する意識が浸透しているところの方が、法定以外の仕事と介護との両立のための働き方に関する取り組みを充実させることが重要と考えている割合が高い。

介護が必要となった人に対する経済的支援の実施状況

両立支援に関する意識の浸透度別に、介護が必要となった人に対する経済的支援の実施状況をみると、他と比較して、「上記（いずれも浸透していると回答）以外」は「特に行っていない」の割合が高い。

図表 -44 両立支援に関する意識の浸透度別

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（Q20）

		合計	Q20 介護が必要になった人に対する経済的な支援					無回答
			介護が必要となった場合の一時金の支給	介護サービス利用料の助成	福利厚生サービスのメニューとして介護サービスを提供	その他	特に行っていない	
全体		967 100.0	14 1.4	29 3.0	50 5.2	43 4.4	821 84.9	27 2.8
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答（浸透+まあ浸透）	217 100.0	7 3.2	13 6.0	19 8.8	15 6.9	165 76.0	8 3.7
	上記以外	721 100.0	7 1.0	16 2.2	31 4.3	26 3.6	636 88.2	12 1.7

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

両立支援に関する意識の浸透度別に、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、他と比較して、「いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)」は「法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させる」の割合が高い。

図表 -45 両立支援に関する意識の浸透度別 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(Q21)

		合計	Q21 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									
			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	その他	わからない	無回答
全体		967 100.0	395 40.8	278 28.7	388 40.1	362 37.4	420 43.4	262 27.1	112 11.6	21 2.2	51 5.3	23 2.4
Q18 両立支援に関する意識の浸透状況	いずれも浸透していると回答(浸透+まあ浸透)	217 100.0	98 45.2	80 36.9	88 40.6	86 39.6	101 46.5	65 30.0	28 12.9	6 2.8	5 2.3	7 3.2
	上記以外	721 100.0	286 39.7	191 26.5	289 40.1	266 36.9	308 42.7	190 26.4	78 10.8	15 2.1	46 6.4	12 1.7