

令和元年度
仕事と介護の両立等に関する実態把握
のための調査研究事業
報告書

令和2年3月

株式会社NTTデータ経営研究所

概 要 版

令和元年度

仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業

企業調査 結果の概要

令和2年3月

目次

I. 実施概要	1
II. 結果概要	2
1. 回答企業の概要	2
2. 調査結果の主なポイント	3
(1) 企業の取組	3
(2) 制度の整備状況	7
(3) 制度の活用状況	9
(4) 介護離職の状況	13
(5) 介護休業に関する考え方	14

I. 実施概要

実施概要

◆ 調査対象数および有効回答数・有効回答率：

割付	調査対象数	有効回答数	有効回答率
全体の従業員数（総数）			
51～100人	1250	199	15.9%
101～300人	1250	326	26.1%
301～1000人	1250	256	20.5%
1001人以上	1250	262	21.0%

※農林水産業、公務(他に分類されないもの)を除く全業種

※信頼できる名簿会社が保有する企業リストから、農林水産業、公務(他に分類されないもの)を除く全業種を対象とし、従業員数51～100人、101～300人、301～1000人、1001人以上の4区分についてそれぞれ1250社ずつ合計5000社を地域によらず無作為抽出

◆ 調査方法：ウェブ調査用画面のURL、ログイン用のID、パスワードを記載した文書を、

調査対象に対し郵送し、調査対象がウェブ調査用画面にアクセスした上、ウェブ上で回答。

◆ 調査時期：令和2年1月～2月

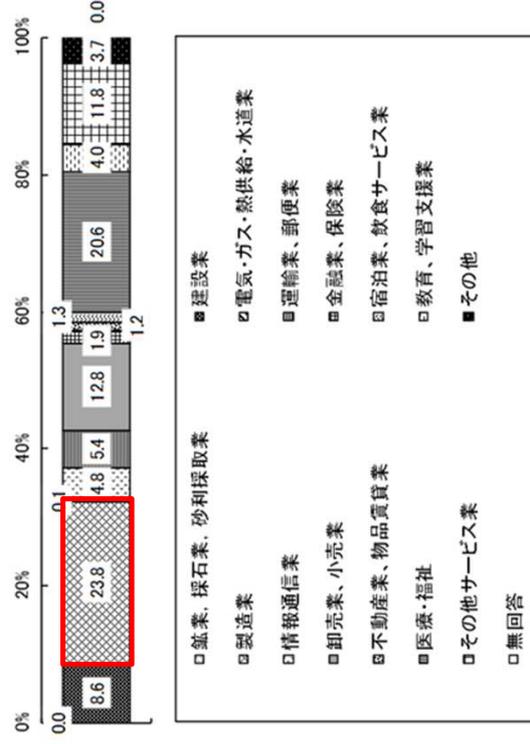
◆ 集計方法：「企業規模別サンプル数」が「平成28年度経済センサス活動調査：企業常用雇用者規模」の企業規模別比率が等しくなるよう、ウェイトバック値を算出し、構成比を合わせて分析を行った。

II. 結果概要

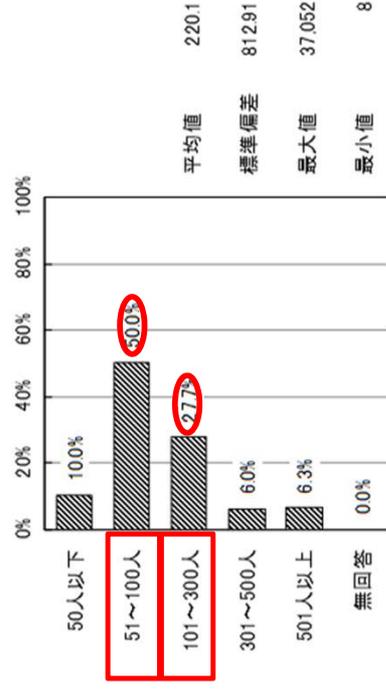
1. 回答企業の概要

- 回答企業の業種については、「製造業」が23.8%で最も多かった。
- 回答企業の従業員数（総数）については、「51～100人」が51.0%で最も多く、「101～300人」が34.0%であった。
- 従業員数の内訳(無期契約労働者)については、「51～100人」が50.0%で最も多く、「20人以下」が27.7%であった。
- 従業員数の内訳(有期契約労働者)については、「20人以下」が50.0%で最も多く、「21～40人」が16.6%であった。

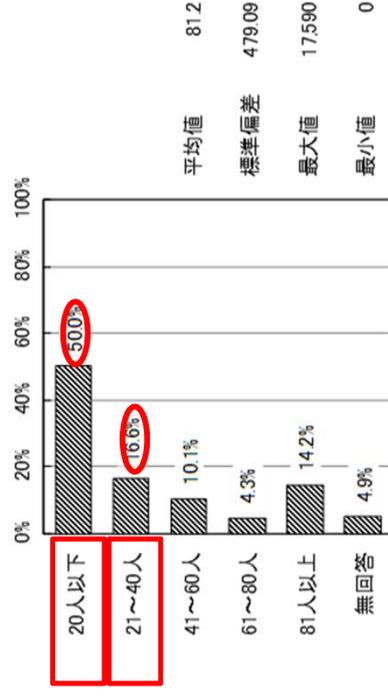
図表 業種



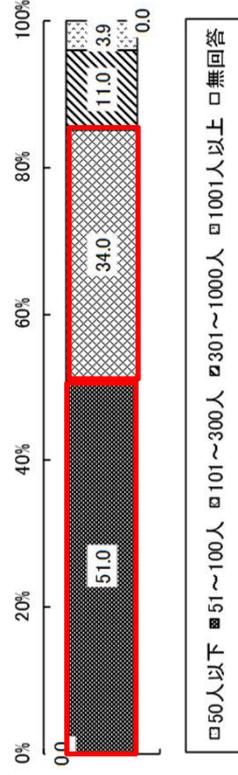
図表 従業員数の内訳（無期契約労働者（正社員等））



図表 従業員数の内訳（有期契約労働者）



図表 従業員数（総数）

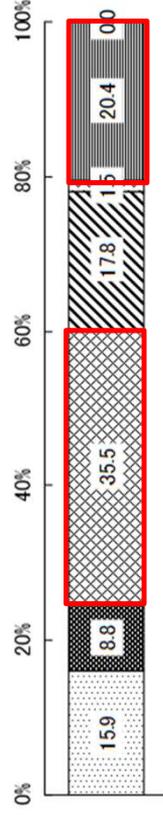


2. 調査結果の主なポイント

(1) 企業の取組

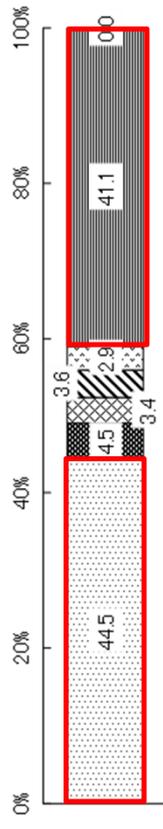
- 仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応については、「仕事と介護の両立支援の必要性を感じており今後対応する予定がある」が35.5%で最も多く、ついで「わからない」が20.4%であった。
- ワーク・ライフ・バランス、仕事と介護の両立支援、ダイバーシティ、女性の活躍推進のいずれかの取組を推進するための専門組織の有無については、「専門の組織はないが、他の業務と兼務の担当者が対応している」が44.5%で最も多く、ついで「特に対応していない」が41.1%であった。

図表 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



- 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している
- 仕事と介護の両立支援の必要性を感じており今後対応する予定がある
- 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
- 無回答

図表 ワーク・ライフ・バランス、仕事と介護の両立支援、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有無



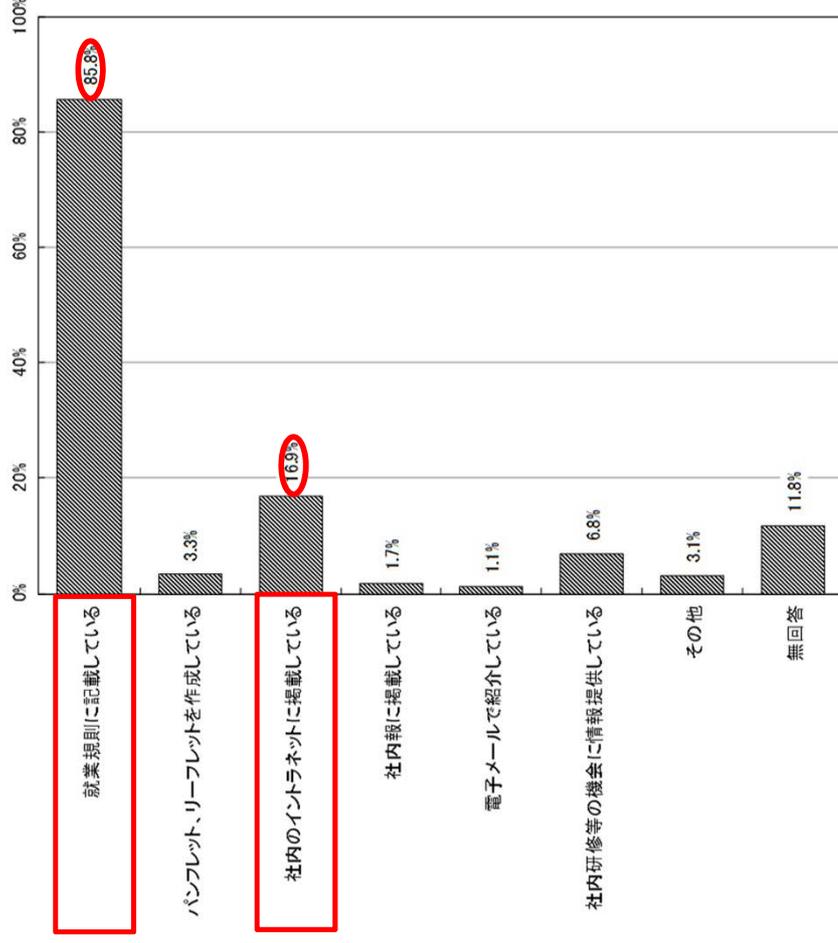
- 専門の組織はないが、他の業務と兼務の担当者が対応している
- 専門の組織はないが、専任の担当者を配置している
- 推進する専門の部門を設置している
- このテーマを専門に扱う部門横断的な会議、チームを設置している
- その他
- 特に対応していない
- 無回答

2. 調査結果の主なポイント

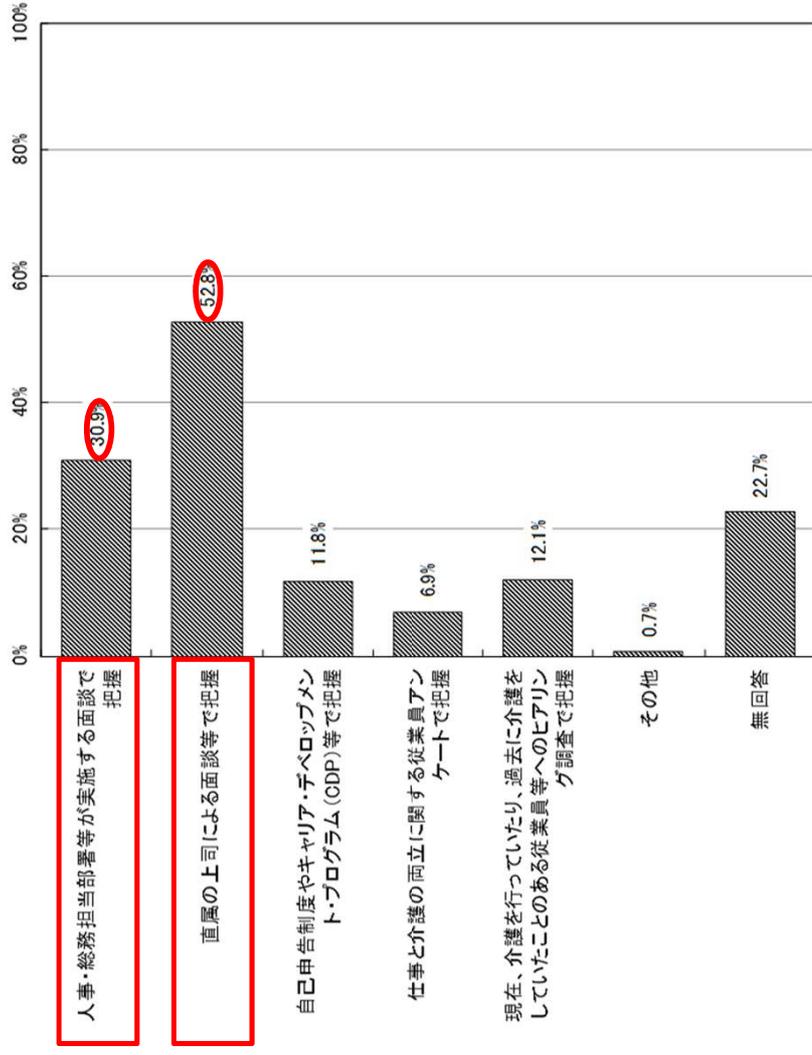
(1) 企業の取組

- 従業員に対する介護休業制度など会社の両立支援制度の周知方法については、「就業規則に記載している」が85.8%で最も多く、ついで「社内のイントラネットに掲載している」が16.9%であった。
- 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の方法については、「直属の上司による面談等で把握」が52.8%で最も多く、ついで「人事・総務担当部署等が実施する面談で把握」が30.9%であった。

図表 従業員に対する
介護休業制度など会社の両立支援制度の周知方法



図表 従業員の仕事と介護の両立に関する
実態把握やニーズ把握の方法

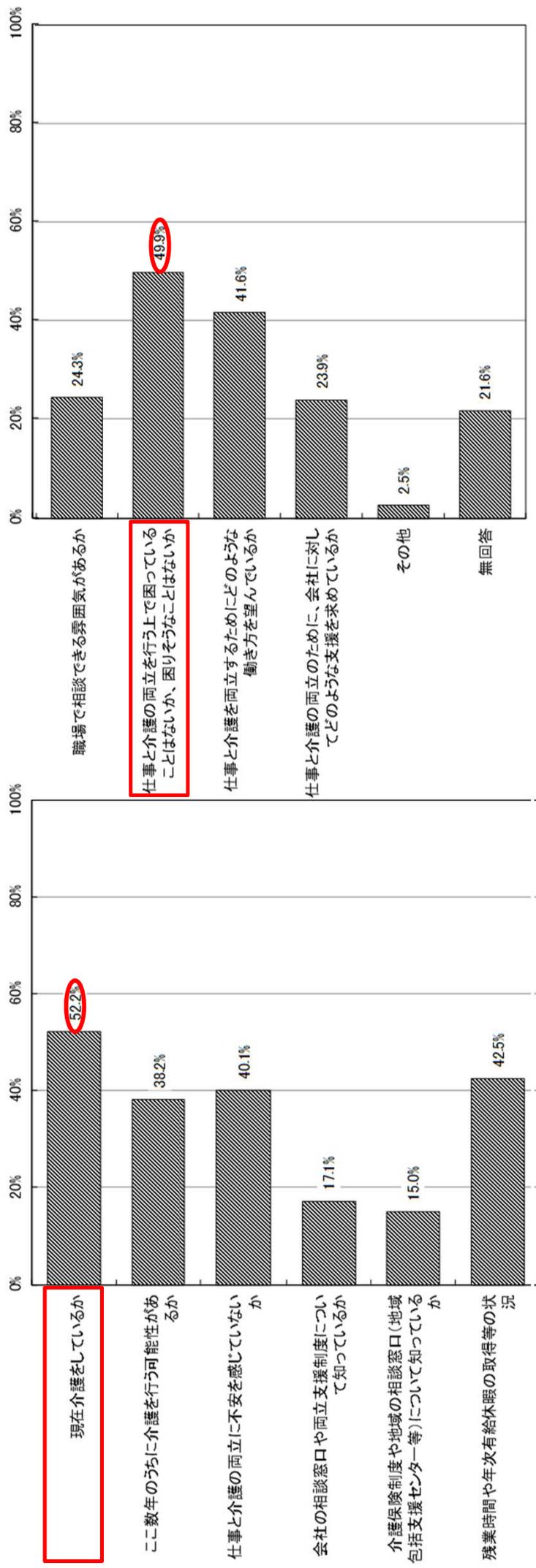


2. 調査結果の主なポイント

(1) 企業の取組

- 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の内容については、「現在介護をしているか」が52.2%で最も多く、ついで「仕事と介護の両立を行う上で困っていることはないか、困りそうか」が49.9%であった。

図表 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の内容

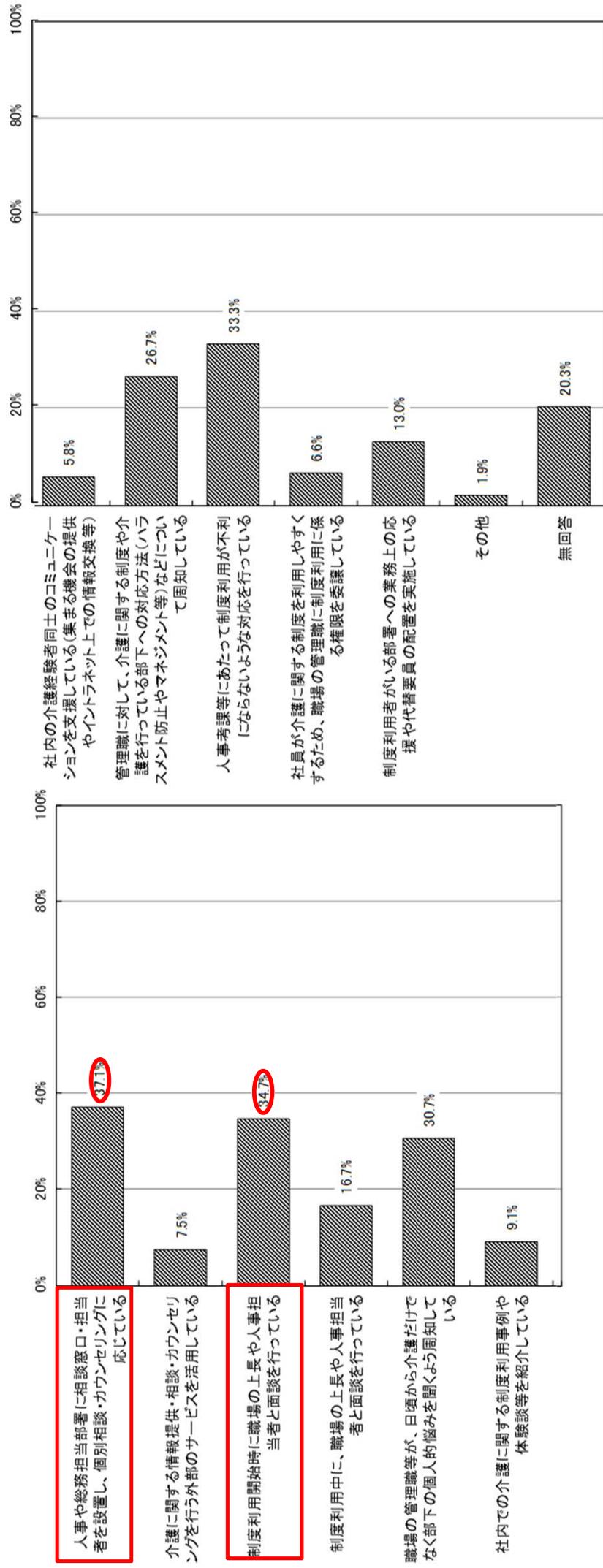


2. 調査結果の主なポイント

(1) 企業の取組

- 制度を利用しやすい職場づくりのための具体的な取組については、「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」が37.1%で最も多く、ついで「制度利用開始時に職場の上長や人事担当者と面談を行っている」が34.7%であった。

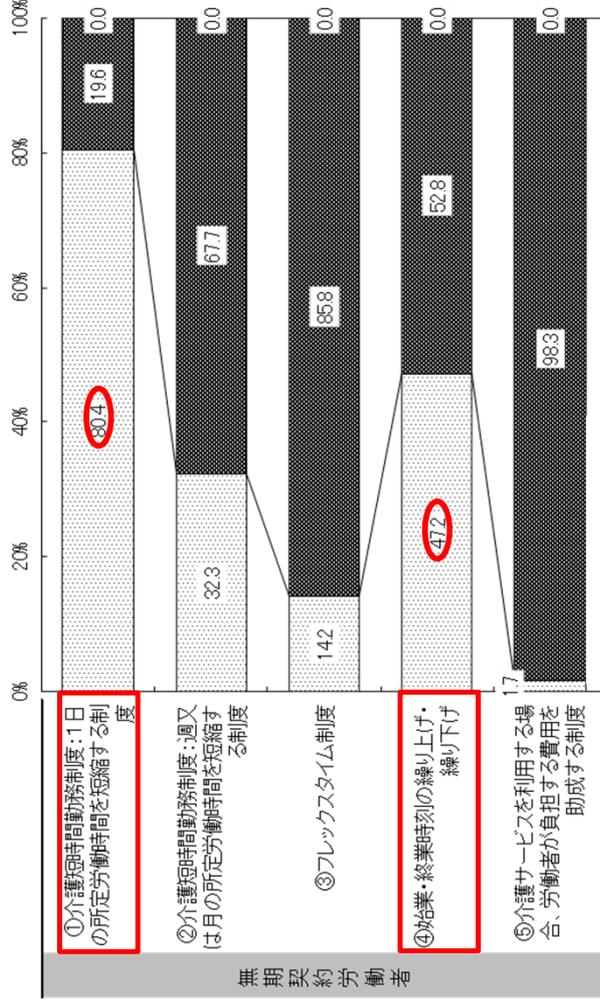
図表 制度を利用しやすい職場づくりのための具体的な取組



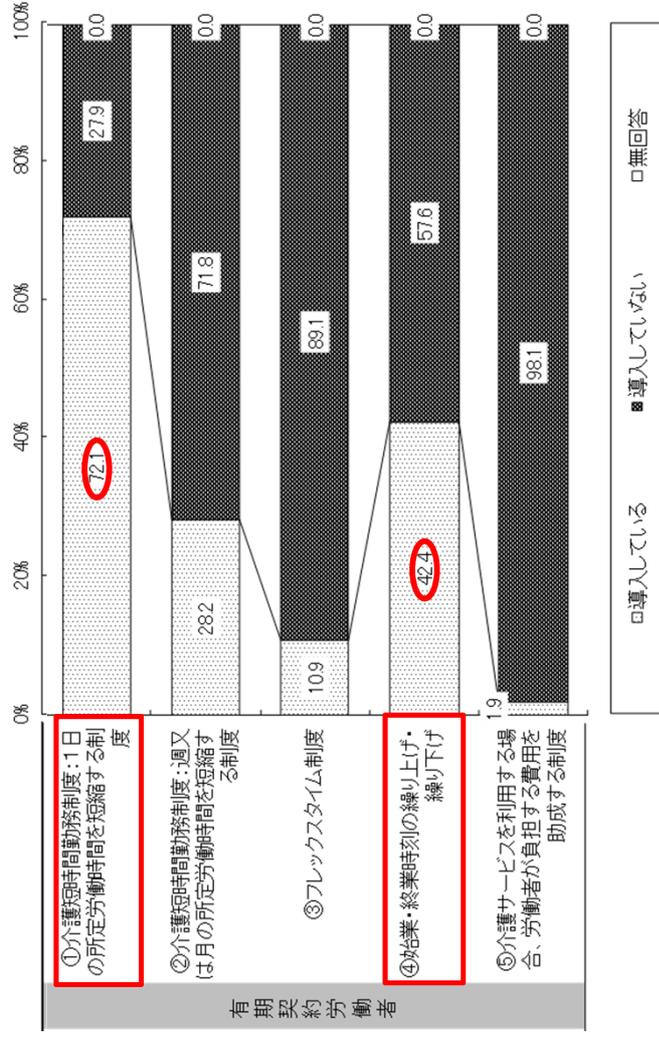
2. 調査結果の主なポイント (2) 制度の整備状況

- 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況については、「①介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度」が無期契約労働者と有期契約労働者において、80.4%、72.1%で最も多く、ついで「④始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が47.2%、42.4%であった。

図表 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況
無期契約労働者（正社員等）



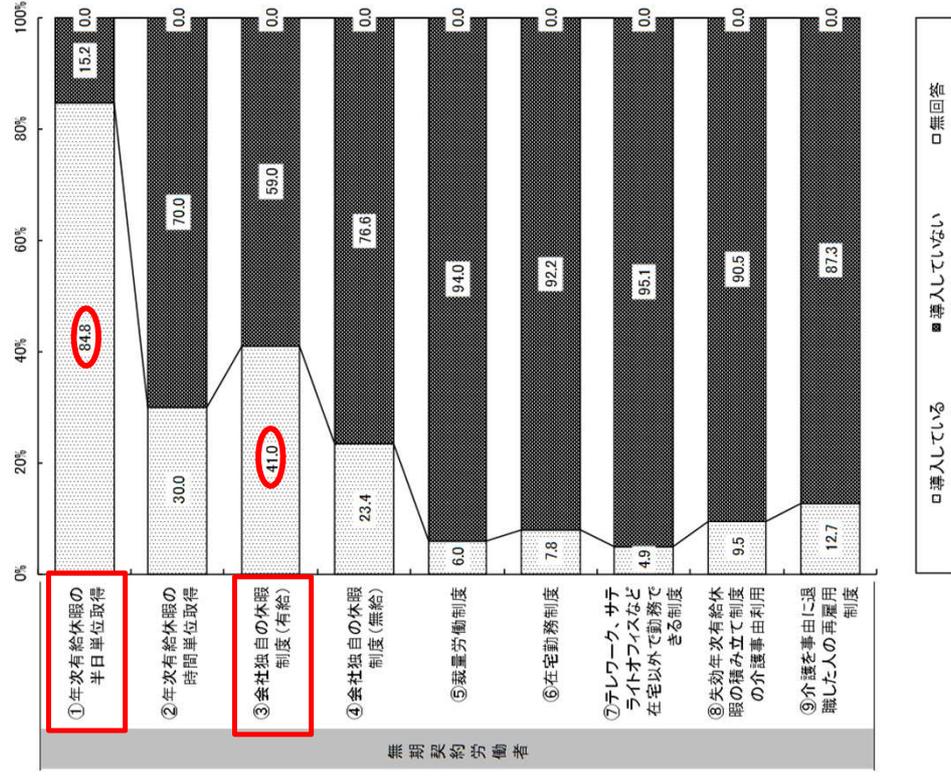
図表 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況
有期契約労働者



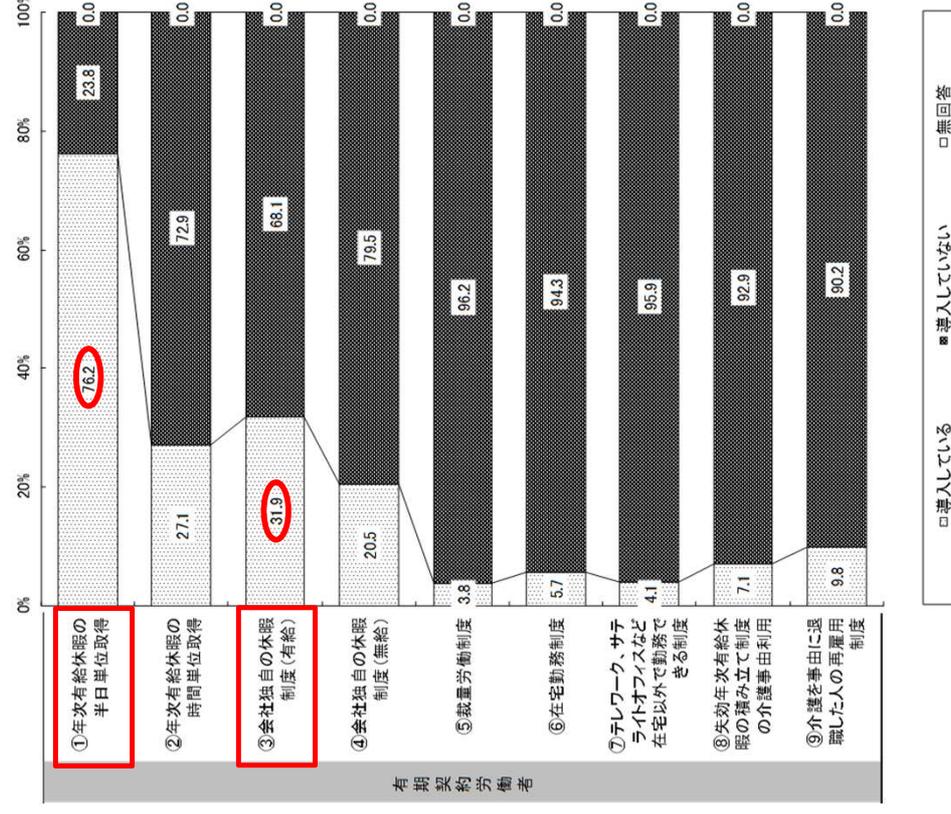
2. 調査結果の主なポイント (2) 制度の整備状況

- 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の導入状況について、無期契約労働者では「①年次有給休暇の半日単位取得」が84.8%で最も多く、ついで「③会社独自の休暇制度（有給）」が41.0%であった。
- 有期契約労働者では「①年次有給休暇の半日単位取得」が76.2%で最も多く、ついで「③会社独自の休暇制度（有給）」が31.9%であった。

図表 その他制度の導入状況 無期契約労働者（正社員等）



図表 その他制度の導入状況 有期契約労働者

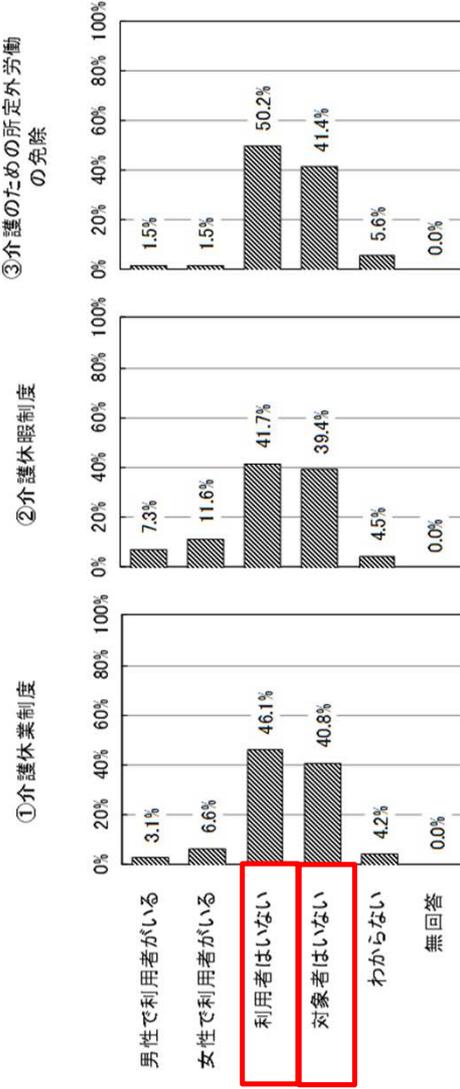


2. 調査結果の主なポイント

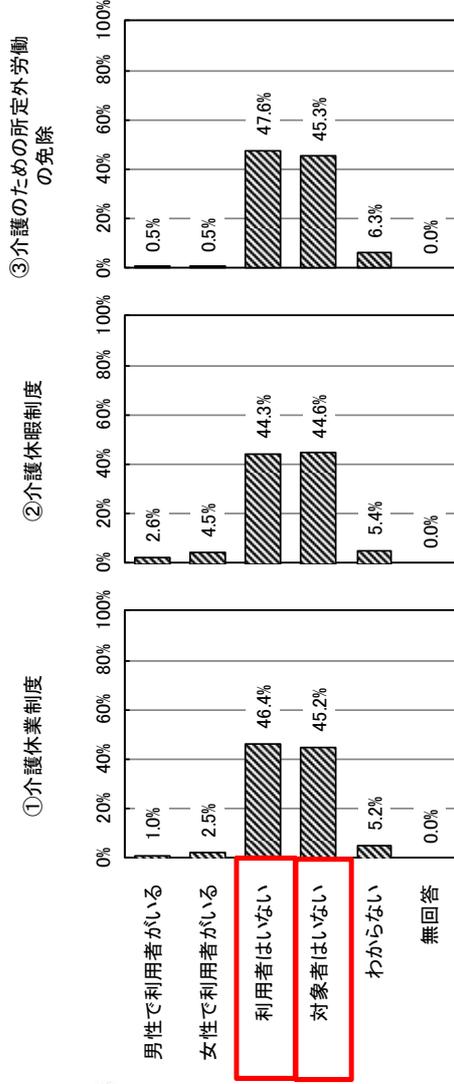
(3) 制度の活用状況

- 直近1年間における無期契約労働者（正社員等）の制度利用実績については、「利用者はいない」が「①介護休業制度」、「②介護休暇制度」、「③介護のための所定外労働の免除」において46.1%、41.7%、50.2%で最も多く、ついで「対象者はいない」が40.8%、39.4%、41.4%であった。
- 直近1年間における有期契約労働者の制度利用実績については、「利用者はいない」が「①介護休業制度」、「③介護のための所定外労働の免除」において46.4%、47.6%で最も多く、「②介護休暇制度」では、「対象者はいない」が44.6%で最も多かった。ついで「対象者はいない」が「①介護休業制度」、「③介護のための所定外労働の免除」において45.2%、45.3%であった。「②介護休暇制度」では、「利用者はいない」が44.3%であった。

図表 直近1年間における無期契約労働者（正社員等）の制度利用実績



図表 直近1年間における有期契約労働者の制度利用実績

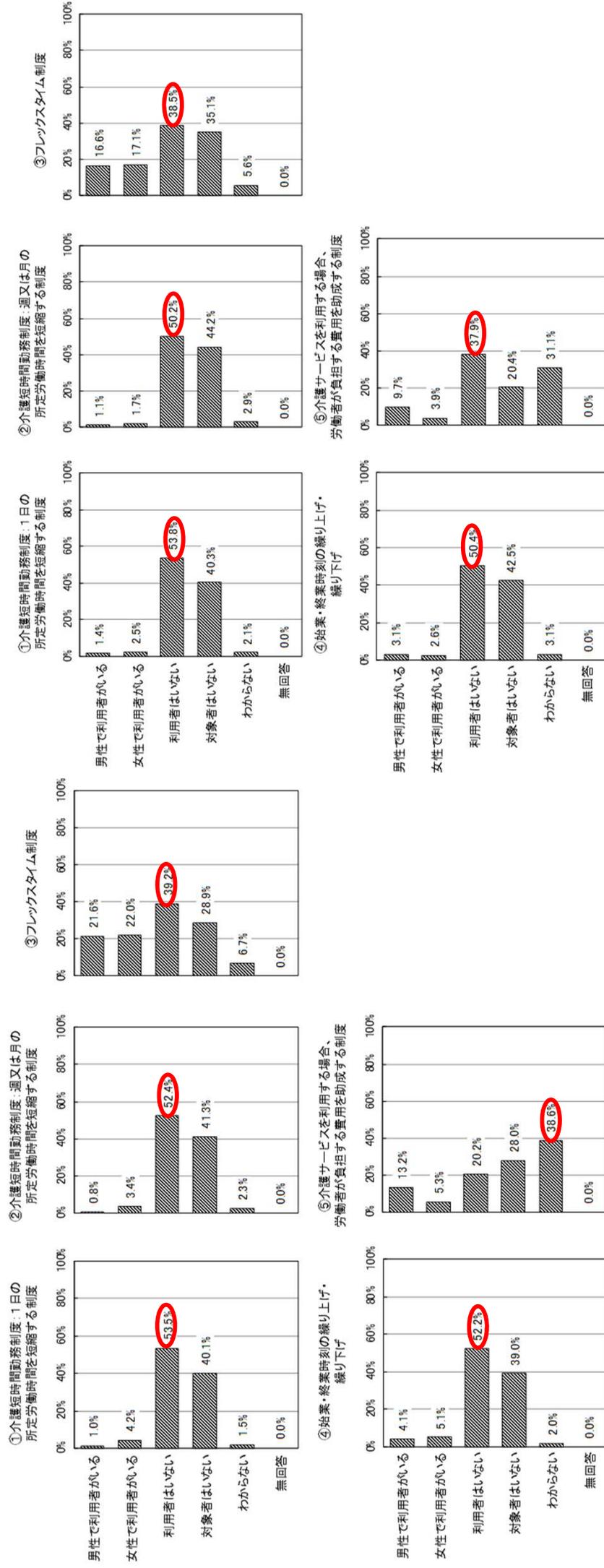


2. 調査結果の主なポイント

(3) 制度の活用状況

- 直近1年間における無期契約労働者（正社員等）の制度利用実績については、「利用者はいない」が「①介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度」、「②介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度」、「③フレックスタイム制度」、「④始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」において53.5%、52.4%、39.2%、52.2%で最も多かった。「⑤介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度」では、「わからない」が38.6%で最も多かった。
- 有期契約労働者については、「利用者はいない」が「①介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度」、「②介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度」、「③フレックスタイム制度」、「④始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」、「⑤介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度」のいずれにおいても53.8%、50.4%、50.2%、38.5%、37.9%で最も多かった。

図表 直近1年間における無期契約労働者（正社員等）の制度利用実績

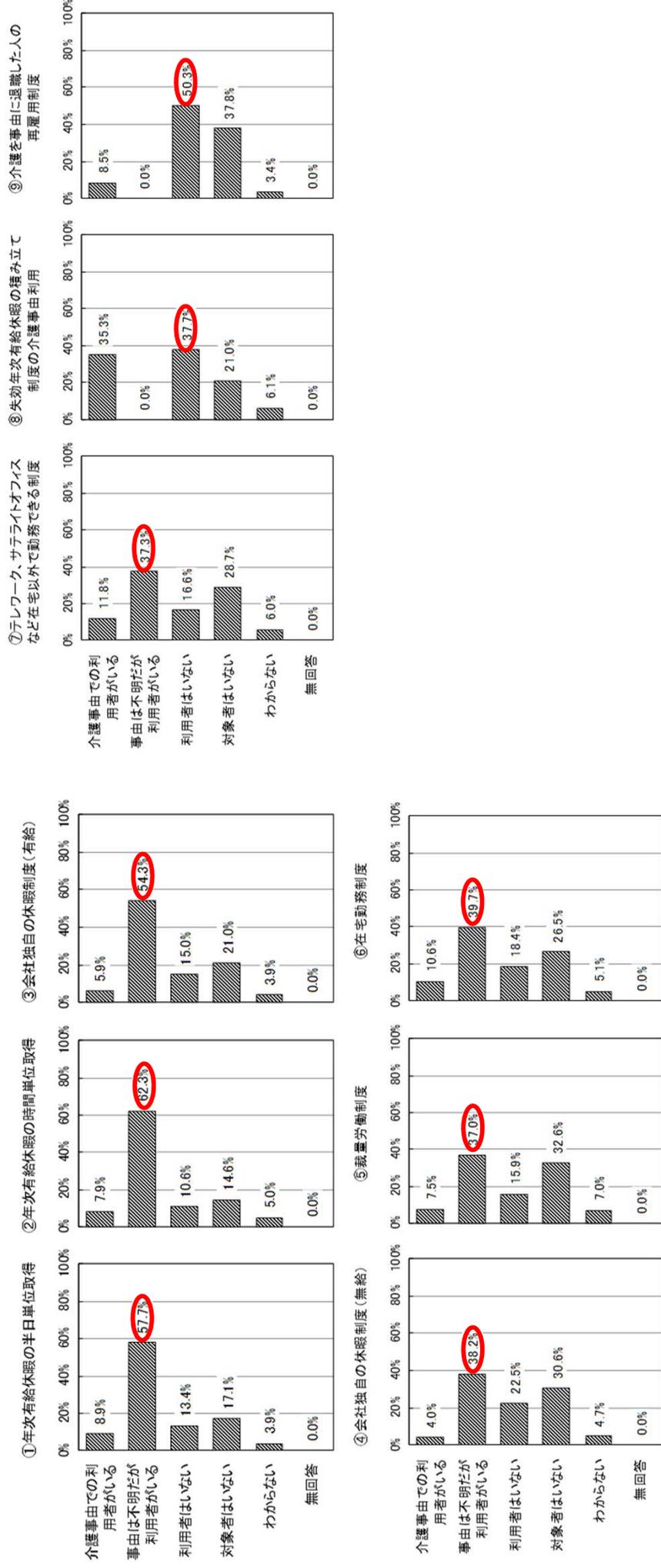


2. 調査結果の主なポイント

(3) 制度の活用状況

➤ 無期契約労働者（正社員等）によるその他制度の直近1年間における利用実績については、「事由は不明だが利用者がいる」が「①年次有給休暇の半日単位取得」、「②年次有給休暇の時間単位取得」、「③会社独自の休暇制度（有給）」、「④会社独自の休暇制度（無給）」、「⑤裁量労働制度」、「⑥在宅勤務制度」、「⑦テレワーク、サテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度」において57.7%、62.3%、54.3%、38.2%、37.0%、39.7%、37.3%、37.3%で最も多かった。「⑧失効年次有給休暇の積み立て制度」において57.7%、62.3%、54.3%、38.2%、37.0%、39.7%、37.3%で最も多かった。「⑨介護を事由に退職した人の再雇用制度」が37.7%、50.3%で最も多かった。

図表 その他制度の直近1年間における利用実績 無期契約労働者（正社員等）

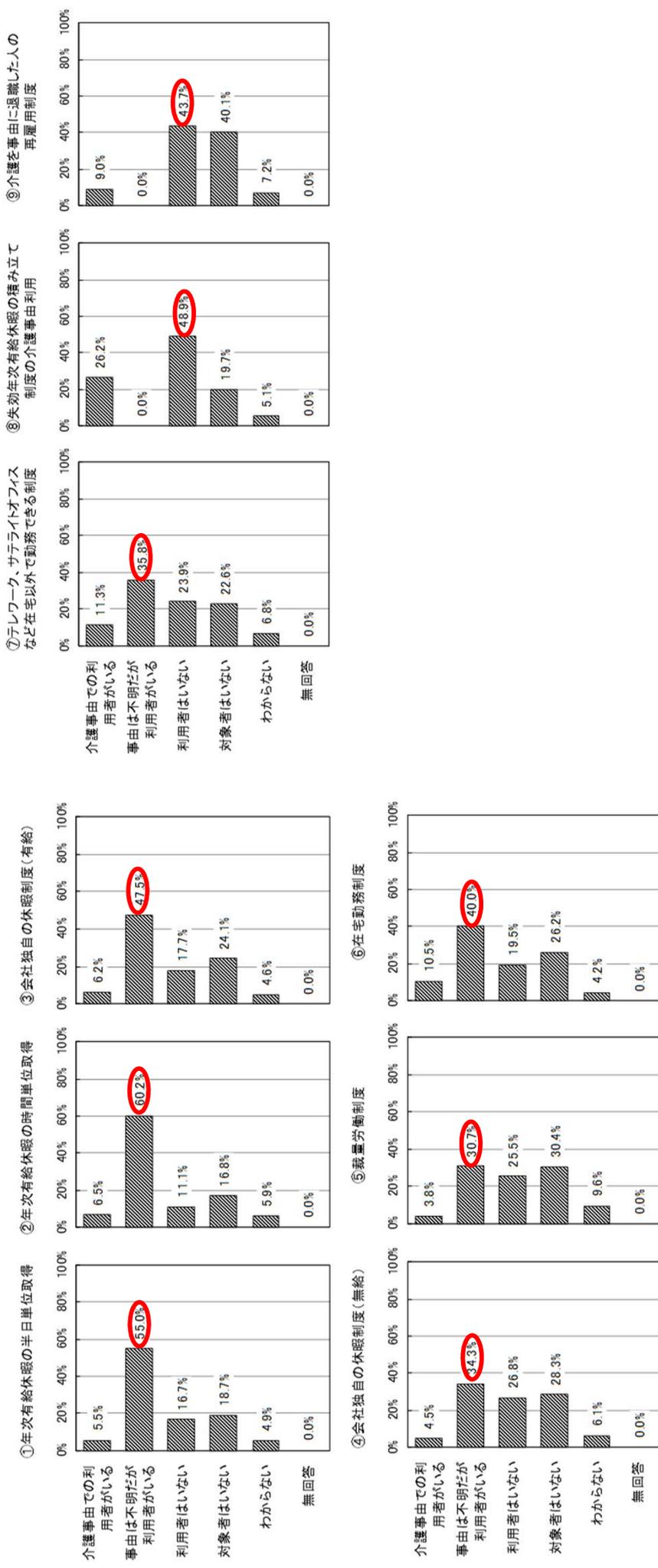


2. 調査結果の主なポイント

(3) 制度の活用状況

➤ 有期契約労働者によるその他制度の直近1年間における利用実績については、「事由は不明だが利用者がいる」が「①年次有給休暇の半日単位取得」、「②年次有給休暇の時間単位取得」、「③会社独自の休暇制度（有給）」、「④会社独自の休暇制度（無給）」、「⑤裁量労働制度」、「⑥在宅勤務制度」、「⑦テレワーク、サテライトオフィスなどで勤務できる制度」において55.0%、60.2%、47.5%、30.7%、40.0%、30.7%、40.0%、35.8%で最も多かった。「⑧失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用」、「⑨介護を事由に退職した人の再雇用制度」では、「利用者はいない」が48.9%、43.7%で最も多かった。

図表 その他制度の直近1年間における利用実績 有期契約労働者

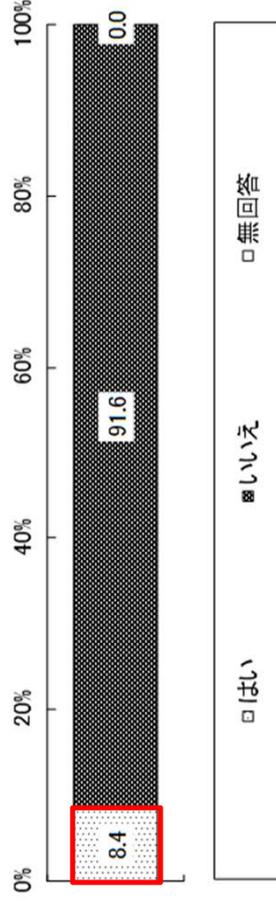


2. 調査結果の主なポイント

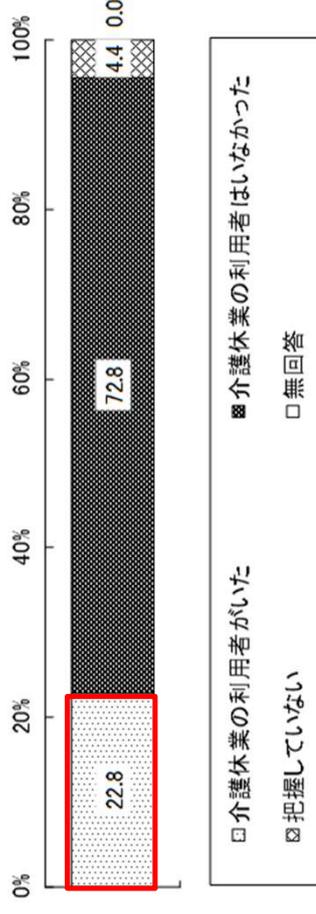
(4) 介護離職の状況

- 直近1年間における家族の介護を主な理由として退職した従業員の有無については、「はい」が8.4%であった。
- 退職前の相談の有無については、「退職前に離職や今後の働き方など何らかの相談を受けたことがある」が56.0%であった。
- 退職前の制度（介護休業）の利用状況については、「介護休業の利用者がいた」は22.8%であった。
- 退職前の制度（介護休業以外の両立支援制度）の利用状況については、「介護休業以外の両立支援制度の利用者がいた」が10.9%であった。

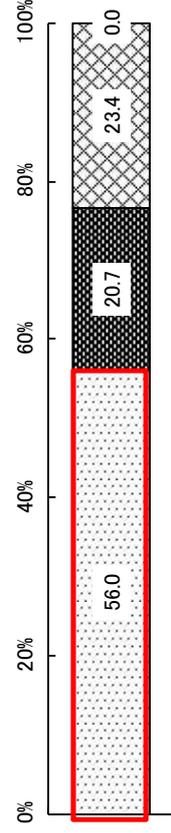
図表 直近1年間における家族の介護を主な理由として退職した従業員の有無



図表 退職前の制度（介護休業）の利用状況

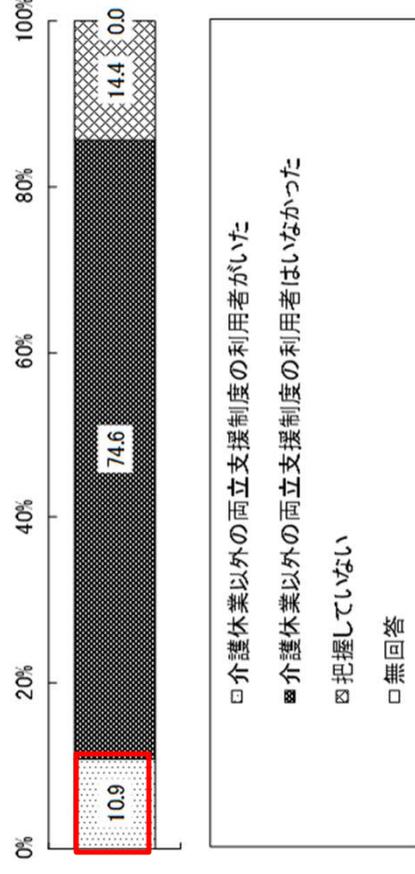


図表 退職前の相談の有無



- 退職前に離職や今後の働き方など何らかの相談を受けたことがある
- 退職前に離職や今後の働き方など何らかの相談を受けたことはない
- ▨ 退職前に離職や今後の働き方など何らかの相談があったか否かはわからない
- 無回答

図表 退職前の制度（介護休業以外の両立支援制度）の利用状況



- 介護休業以外の両立支援制度の利用者がいた
- 介護休業以外の両立支援制度の利用者がいなかった
- ▨ 把握していない
- 無回答

2. 調査結果の主なポイント

(5) 介護休業に関する考え方

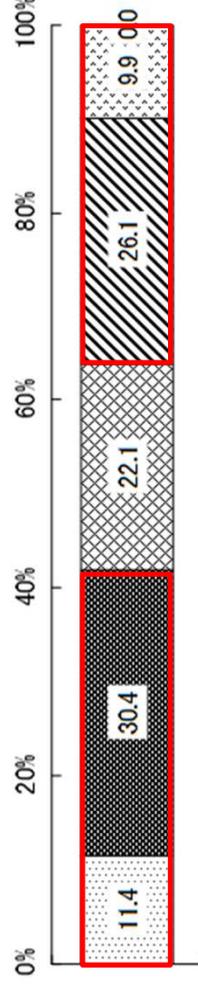
➤ 介護休業に関する考え方

- ・A：介護休業期間は従業員が主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である
- ・B：介護休業期間は従業員が介護に専念するための期間である

については、「どちらか」とAが30.4%で最も多く、ついで「どちらか」とBが26.1%であった。

- A（「A」と「どちらか」とAの合計41.8%）とB（「B」と「どちらか」とBの合計36.0%）では違いはあまり見られないが、Aの方がやや多くなっていった。

図表 介護休業に関する考え方



□ A (介護休業期間は従業員が主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である)

■ どちらかというA

▨ どちらともいえない

□ どちらかというB

□ B (介護休業期間は従業員が介護に専念するための期間である)

□ 無回答

令和元年度

仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業

労働者調査 結果の概要

令和2年3月

目次

I. 実施概要	1
II. 結果概要	2
1. 回答者の概要	2
2. 調査結果の主なポイント	5
(1) 手助・介護の状況	5
(2) 介護離職者の状況	9
(3) 介護に関する知識	12
(4) 勤務先の制度の利用状況	14
(5) 介護休業に関する考え方	16

I. 実施概要

実施概要

◆ 調査対象数および有効回答数：

割付		調査対象数	有効回答数
① 正社員労働者			
ア. 40～59歳	就労中の正社員労働者 男性	1000	1000
イ. 40～59歳	就労中の正社員労働者 女性	1000	1000
② 介護離職経験者			
ア. 40～59歳	介護離職を経験した者 男性	1000	1000
イ. 40～59歳	介護離職を経験した者 女性	1000	1000
③ 有期契約労働者			
ア. 40～59歳	就労中の有期契約労働者 男性	200	200
イ. 40～59歳	就労中の有期契約労働者 女性	200	200

◆ 調査方法：ウェブ上でのモニター調査

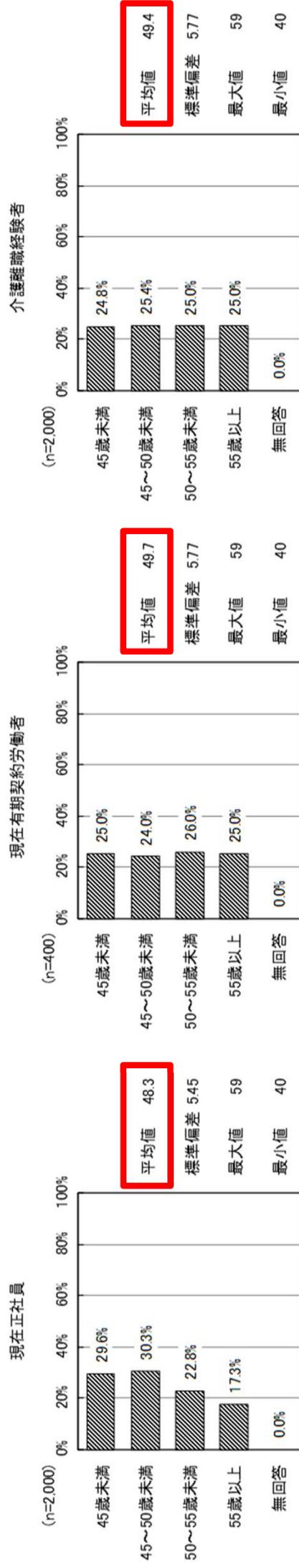
◆ 調査時期：令和2年1月

II. 結果概要

1. 回答者の概要

➤ 回答者の平均年齢については、正社員が48.3歳、有期契約労働者が49.7歳、介護離職経験者が49.4歳であった。

図表 回答者の年齢



1. 回答者の概要

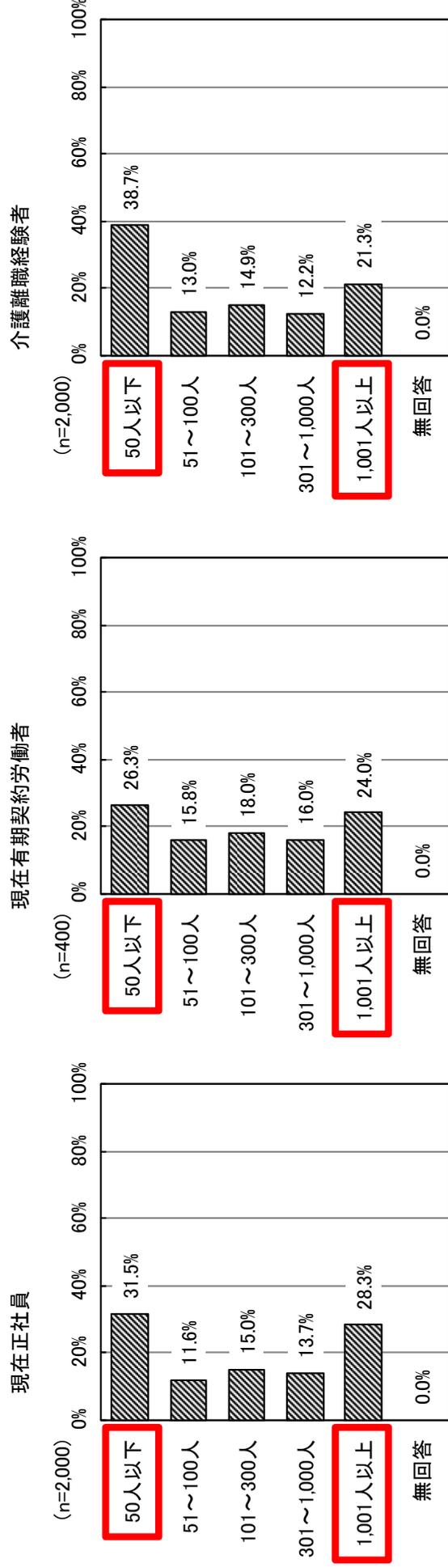
- 回答者の勤務する会社の従業員数については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者のいずれも「50人以下」が最も多く、次いで「1,001人以上」であった。

※介護離職経験者は「手助・介護」のために退職した会社についての回答。また、複数回の介護離職の経験がある場合には直近の経験についての回答。

「手助・介護」の定義：日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際に何らかの手助けをする場合。

なお、具体的には、排泄や入浴等の「身体介助」、施設や遠距離での「介護」に加え、定期的な声かけ（見守り）、食事の支度や掃除、洗濯などの家事、ちよとした買い物やゴミ出し、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続きや金銭の管理などの「手助け」も含むこととする。

図表 回答者の勤務する会社の従業員数

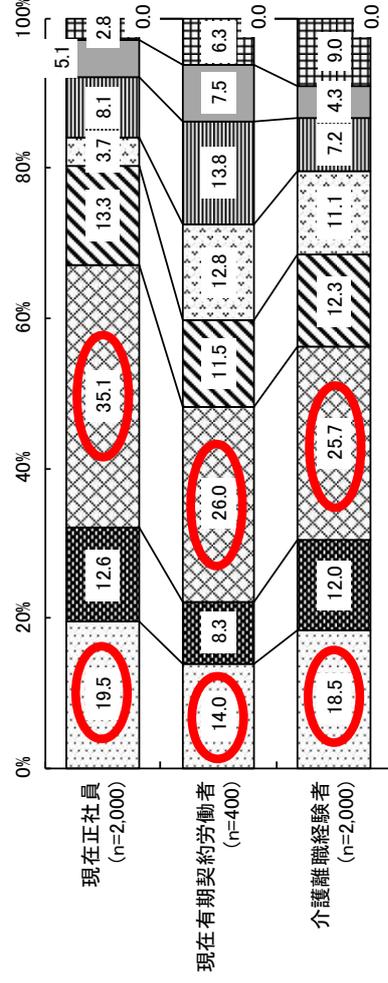


1. 回答者の概要

➤ 現在の仕事の内容については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者のいずれも「事務職」が25.7%～35.1%で最も多く、次いで「医療、保健、福祉、教育分野の専門職・技術職」が14.0%～19.5%と多かった。

※介護離職経験者は「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についての回答。また、複数回の介護離職の経験がある場合には直近の経験についての回答。

図表 現在の仕事の内容



□ 医療、保健、福祉 (保育・介護等)、教育分野の専門職・技術職

■ 上記以外の専門職・技術職

□ 事務職 (一般事務、企画、広報、経理など)

□ 営業・販売職 (店員、不動産販売、保険外交、外勤など)

□ サービス職 (理・美容師、料理人、ホールスタッフ、清掃など)

■ 生産現場職 (製品製造・組立、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産加工など)

□ 運輸・保安職 (トラック運転手、船員、郵便等配達、通信士、警備員など)

□ その他

□ 無回答

2. 調査結果の主なポイント

(1) 手助・介護の状況

- 父母の「手助・介護」の要否について、正社員および有期契約労働者では「不要」が90%前後であった。
 - 介護離職経験者の場合は、本人の親については「不要」が約50%、配偶者の親については「不要」が60%台であった。
- ※介護離職経験者は「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についての回答。また、複数回の介護離職の経験がある場合には直近の経験についての回答。

図表 父母の「手助・介護」の要否

		調査数	要	不要	無回答
現在 正社員	あなたの父親の「手助・介護」	933 100.0	94 10.1	839 89.9	-
	あなたの母親の「手助・介護」	1245 100.0	106 8.5	1139 91.5	-
	配偶者の父親の「手助・介護」	499 100.0	52 10.4	447 89.6	-
	配偶者の母親の「手助・介護」	748 100.0	74 9.9	674 90.1	-
現在有期 契約労働者	あなたの父親の「手助・介護」	159 100.0	10 6.3	149 93.7	-
	あなたの母親の「手助・介護」	242 100.0	25 10.3	217 89.7	-
	配偶者の父親の「手助・介護」	87 100.0	9 10.3	78 89.7	-
	配偶者の母親の「手助・介護」	125 100.0	15 12.0	110 88.0	-
介護離職 経験者	あなたの父親の「手助・介護」	984 100.0	500 50.8	484 49.2	-
	あなたの母親の「手助・介護」	1274 100.0	593 46.5	681 53.5	-
	配偶者の父親の「手助・介護」	524 100.0	189 36.1	335 63.9	-
	配偶者の母親の「手助・介護」	645 100.0	204 31.6	441 68.4	-

2. 調査結果の主なポイント

(1) 手助・介護の状況

- 回答者の父母の介護保険の認定申請については、正社員、介護離職経験者は「認定を申請していない」が最も多かった。
- 配偶者の父母の認定申請については、正社員は「わからない」、介護離職経験者は「認定を申請していない」がそれぞれ最も多かった。

※介護離職経験者は「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についての回答。また、複数回の介護離職の経験がある場合には直近の経験についての回答。

図表 父母の介護保険の認定申請

	調査数	認定を申請していない	申請中	非該当	要申請支援1	要申請支援2	要申請介護1	要申請介護2	要申請介護3	要申請介護4	要申請介護5	わからない	無回答
現在 正社員	あなたの父親の介護保険の認定申請	94	22	2	6	2	9	13	10	11	2	8	9
	あなたの母親の介護保険の認定申請	1000	234	21	64	21	96	138	106	117	21	85	96
	配偶者の父親の介護保険の認定申請	106	26	3	18	4	10	7	6	8	10	4	10
	配偶者の母親の介護保険の認定申請	1000	245	28	170	38	94	66	57	75	94	38	94
	あなたの父親の介護保険の認定申請	52	10	-	2	2	4	3	6	7	3	4	11
	あなたの母親の介護保険の認定申請	1000	192	-	38	38	77	58	115	135	58	77	212
現在 有期 契約労働者	あなたの父親の介護保険の認定申請	74	12	4	5	3	6	8	5	3	4	5	19
	あなたの母親の介護保険の認定申請	1000	162	54	68	41	81	108	68	41	54	68	257
	配偶者の父親の介護保険の認定申請	10	2	-	1	1	1	-	3	-	1	1	1
	配偶者の母親の介護保険の認定申請	1000	200	-	100	-	100	-	300	-	100	100	100
	あなたの父親の介護保険の認定申請	25	6	-	1	5	2	2	2	2	3	-	4
	あなたの母親の介護保険の認定申請	1000	240	-	40	200	80	80	80	80	120	-	160
介護離職 経験者	配偶者の父親の介護保険の認定申請	9	1	-	2	-	-	2	2	1	-	-	1
	配偶者の母親の介護保険の認定申請	1000	111	-	222	-	222	222	222	111	-	-	111
	あなたの父親の介護保険の認定申請	15	1	-	1	1	1	1	-	6	-	1	4
	あなたの母親の介護保険の認定申請	1000	67	-	67	67	67	67	-	400	-	67	267
	配偶者の父親の介護保険の認定申請	500	99	56	36	43	30	30	52	59	36	55	23
	配偶者の母親の介護保険の認定申請	1000	198	112	72	86	60	60	104	118	72	110	46
介護離職 経験者	あなたの父親の介護保険の認定申請	593	116	51	40	53	59	66	66	57	49	62	25
	あなたの母親の介護保険の認定申請	1000	196	86	67	89	99	111	111	96	83	105	42
	配偶者の父親の介護保険の認定申請	189	34	28	14	10	17	21	21	22	8	13	17
	配偶者の母親の介護保険の認定申請	1000	180	148	74	53	90	111	111	116	42	69	90
	あなたの父親の介護保険の認定申請	204	31	24	19	16	15	24	24	23	17	13	16
	あなたの母親の介護保険の認定申請	1000	152	118	93	78	74	118	118	113	83	64	78

2. 調査結果の主なポイント

(1) 手助・介護の状況

- 父母が利用しているサービスについては、「通所系サービス（デイサービス等）」、「訪問系サービス（ホームヘルプ等）」、「施設系サービス（特養・老健施設等）」が他のサービスと比べて多かった。

※介護離職経験者は「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についての回答。また、複数回の介護離職の経験がある場合には直近の経験についての回答。

図表 父母が利用しているサービス

	調査数	訪問系サービス（ホームヘルプ等）	通所系サービス（デイサービス等）	短期入所系サービス（ショートステイ等）	小規模多機能型居宅介護、看護サービス	施設（特養系・老健施設等）	その他のサービス	配食サービス、宅配弁当	「訪問系サービス（介護保険サービスのぞく）」以外のサービス	緊急通報サービス	介護保険外のデイサービス、サロン	その他のサービス	サービスを利用していない	わからない	無回答	
現在 正社員	あなたの父親が利用しているサービス	94	13	26	9	5	14	2	3	2	1	1	27	6	-	
	あなたの母親が利用しているサービス	100.0	138	298	96	53	149	21	32	21	1.1	1.1	287	64	-	
	利用しているサービス	100.0	14	32	5	4	14	1	5	8	3	4	35	8	-	
	配偶者の父親が利用しているサービス	52	10	12	6	3	5	3	2	1	-	-	10	9	-	
	利用しているサービス	100.0	192	231	115	58	96	58	38	19	19	-	192	173	-	
現在有期 契約労働者	あなたの母親が利用しているサービス	74	9	17	4	2	16	2	5	1	-	-	16	12	-	
	利用しているサービス	100.0	122	230	54	27	216	27	68	14	-	-	216	162	-	
	あなたの父親が利用しているサービス	10	1	3	-	-	2	-	1	1	-	1	3	1	-	
	利用しているサービス	100.0	100	300	-	-	200	-	100	100	-	100	300	100	-	
	あなたの母親が利用しているサービス	25	-	7	-	-	6	1	1	-	-	2	8	2	-	
介護離職 経験者	あなたの父親が利用しているサービス	9	-	2	-	-	3	-	-	-	-	-	3	1	-	
	利用しているサービス	100.0	1	22	-	-	333	-	-	-	-	-	333	111	-	
	配偶者の母親が利用しているサービス	15	1	2	-	3	5	-	3	1	1	-	1	2	-	
	利用しているサービス	100.0	6.7	133	-	200	333	-	200	6.7	6.7	-	6.7	133	-	
	あなたの父親が利用しているサービス	500	149	170	73	27	63	19	32	33	28	19	12	115	22	-
介護離職 経験者	利用しているサービス	100.0	298	340	146	54	126	38	64	66	38	24	230	44	-	
	あなたの母親が利用しているサービス	593	158	215	70	30	64	31	54	42	31	14	15	149	22	-
	利用しているサービス	100.0	266	363	118	51	108	52	91	71	52	24	25	251	37	-
	配偶者の父親が利用しているサービス	189	65	55	34	9	26	5	18	17	12	10	4	36	8	-
	利用しているサービス	100.0	344	291	180	48	138	26	95	90	63	53	21	190	42	-
介護離職 経験者	配偶者の母親が利用しているサービス	204	53	74	30	14	37	13	13	23	12	11	6	25	13	-
	利用しているサービス	100.0	260	363	147	69	181	64	64	113	54	29	123	64	-	

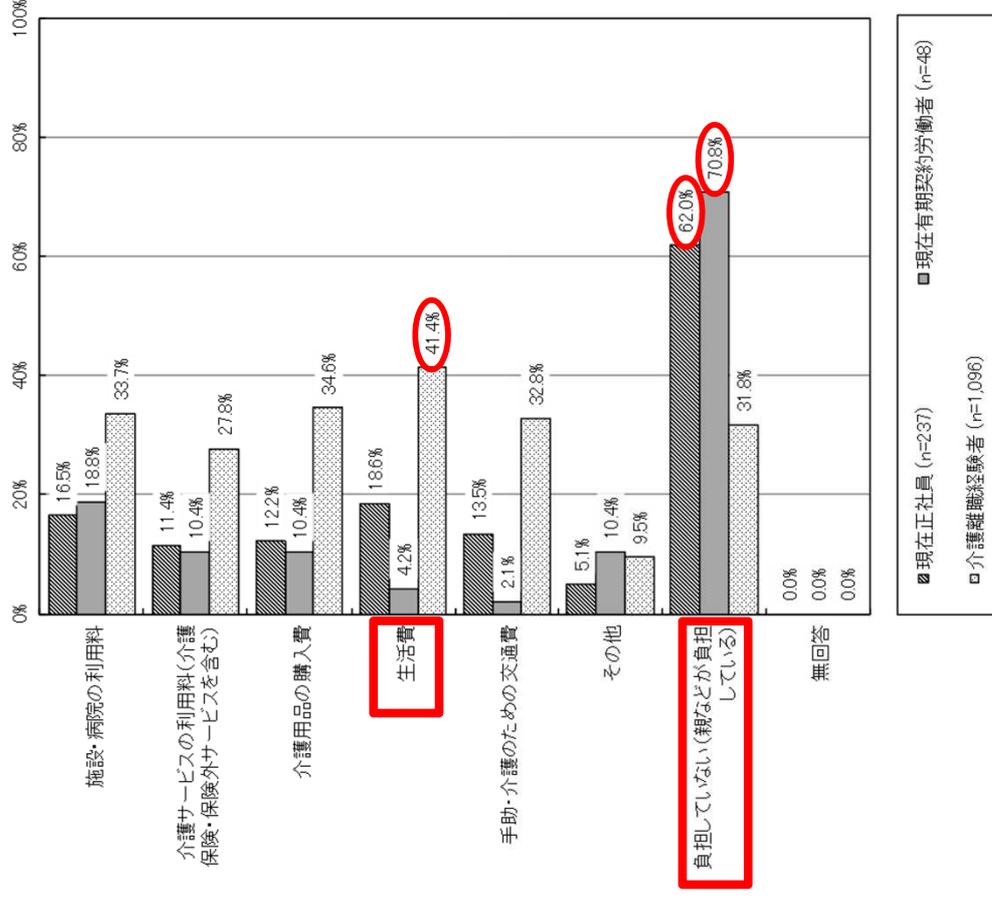
2. 調査結果の主なポイント

(1) 手助・介護の状況

- 父母の「手助・介護」について負担している費用については、正社員および有期契約労働者は「負担していない（親などが負担している）」が62.0%、70.8%で最も多く、介護離職経験者は「生活費」が41.4%で最も多かった。

※介護離職経験者は「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についての回答。また、複数回の介護離職の経験がある場合には直近の経験についての回答。

図表 父母の「手助・介護」について負担している費用



2. 調査結果の主なポイント

(2) 介護離職者の状況

- 介護離職経験者について、「手助・介護」が必要になってから「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間については、回答者と配偶者の父母のいずれについても「1年以上」が最も多かった。

※複数回の介護離職の経験がある場合には直近の経験についての回答。

図表 「手助・介護」が必要になってから「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間

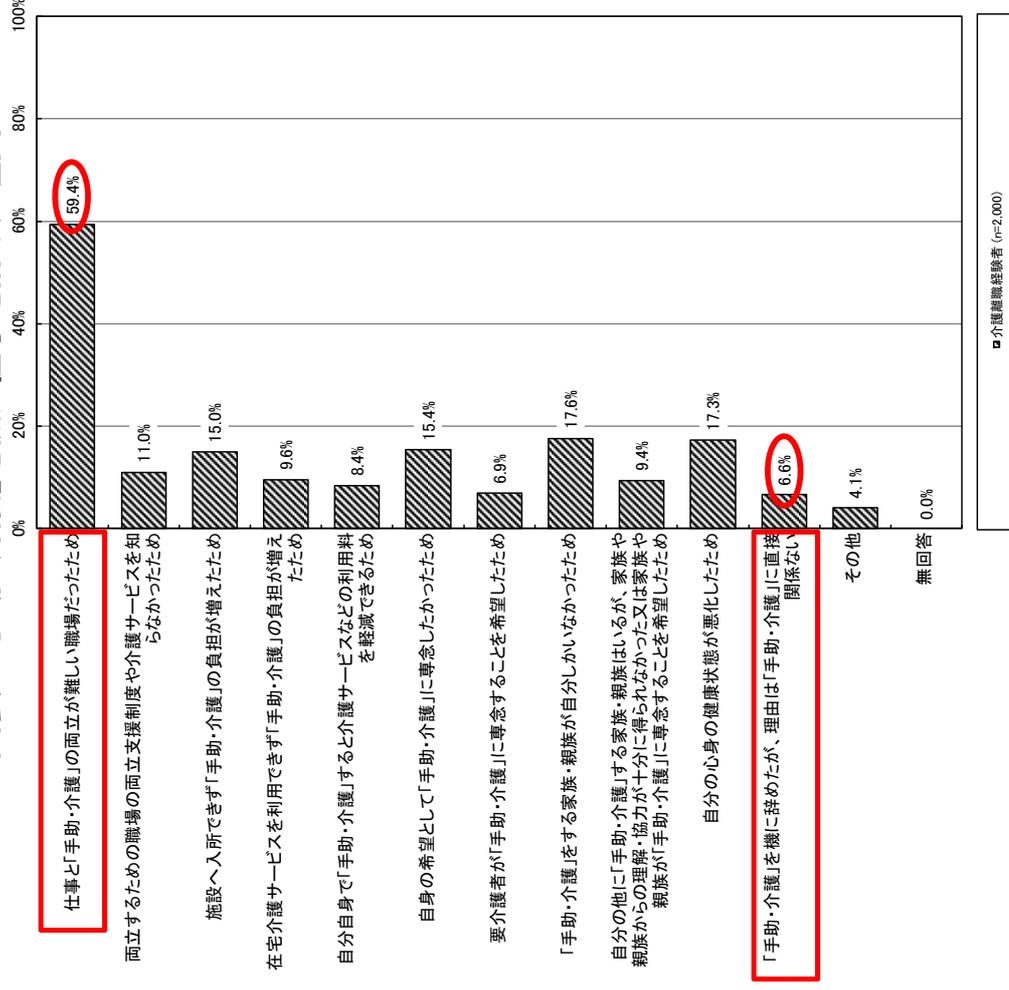
	調査数	1か月未満	1〜3か月未満	3〜6か月未満	6か月〜1年未満	1年以上	わからない	無回答
介護離職 経験者	あなたの父親	500 100.0	68 13.6	81 16.2	70 14.0	67 13.4	159 31.8	55 11.0
	あなたの母親	593 100.0	69 11.6	85 14.3	76 12.8	84 14.2	211 35.6	68 11.5
	配偶者の父親	189 100.0	33 17.5	21 11.1	22 11.6	24 12.7	53 28.0	36 19.0
	配偶者の母親	204 100.0	21 10.3	26 12.7	35 17.2	25 12.3	60 29.4	37 18.1

2. 調査結果の主なポイント

(2) 介護離職者の状況

- 介護離職経験者が「手助・介護」を機に仕事を辞めた理由については、「仕事と「手助・介護」の両立が難しい職場だったため」が59.4%で最も多かった。なお、「手助・介護」を機に辞めたが、理由は「手助・介護」に直接関係ない」との回答が6.6%あった。
- ※複数回の介護離職の経験がある場合には直近の経験についての回答。

図表 「手助・介護」を機に仕事を辞めた理由



2. 調査結果の主なポイント

(2) 介護離職者の状況

- 「手助・介護」を機に仕事を辞めた後の自身の変化については、精神面では「非常に負担が増した」が30.2%、肉体面では「負担が増した」が27.5%、経済面では「負担が増した」が34.1%と「負担が増した」と「負担が増した」を合わせると、精神面、肉体面では50%超、経済面では70%近い割合であった。
- ※複数回の介護離職の経験がある場合には直近の経験についての回答。

図表 「手助・介護」を機に仕事を辞めた後の自身の変化

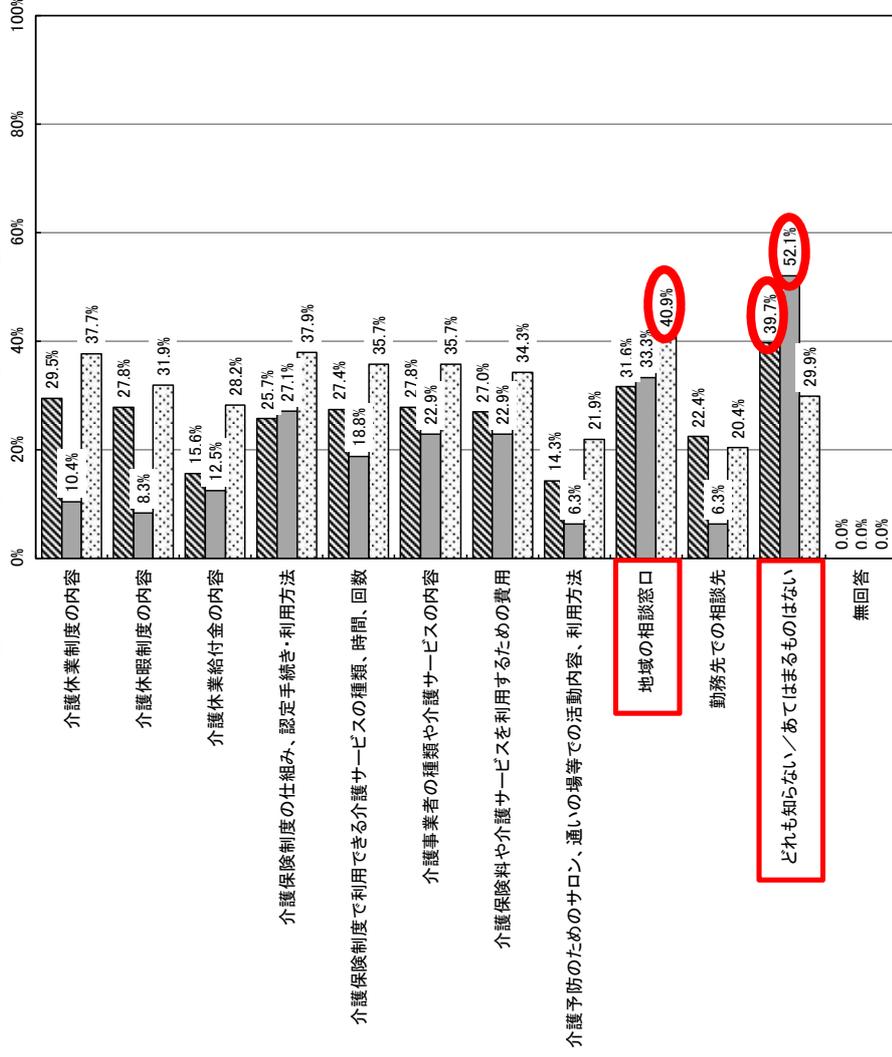
	調査数	非常に負担が増した	負担が増した	変わらない	負担が減った	かなり負担が減った	わからない	無回答
精神面	2000 100.0	603 30.2	521 26.1	296 14.8	251 12.6	198 9.9	131 6.6	-
肉体面	2000 100.0	480 24.0	550 27.5	328 16.4	304 15.2	216 10.8	122 6.1	-
経済面	2000 100.0	682 34.1	699 35.0	379 19.0	74 3.7	32 1.6	134 6.7	-

2. 調査結果の主なポイント

(3) 介護に関する知識

- 介護に関して知っていることについては、正社員および有期契約労働者は「どれも知らない／あてはまるものはない」がそれぞれ39.7%、52.1%と最も多かった。
 - それに対して介護離職経験者は、「地域の相談窓口」(40.9%)をはじめとしたほとんどの項目について30%超であった。
- ※介護離職経験者は「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についての回答。また、複数回の介護離職の経験がある場合には直近の経験についての回答。

図表 介護に関して知っていること

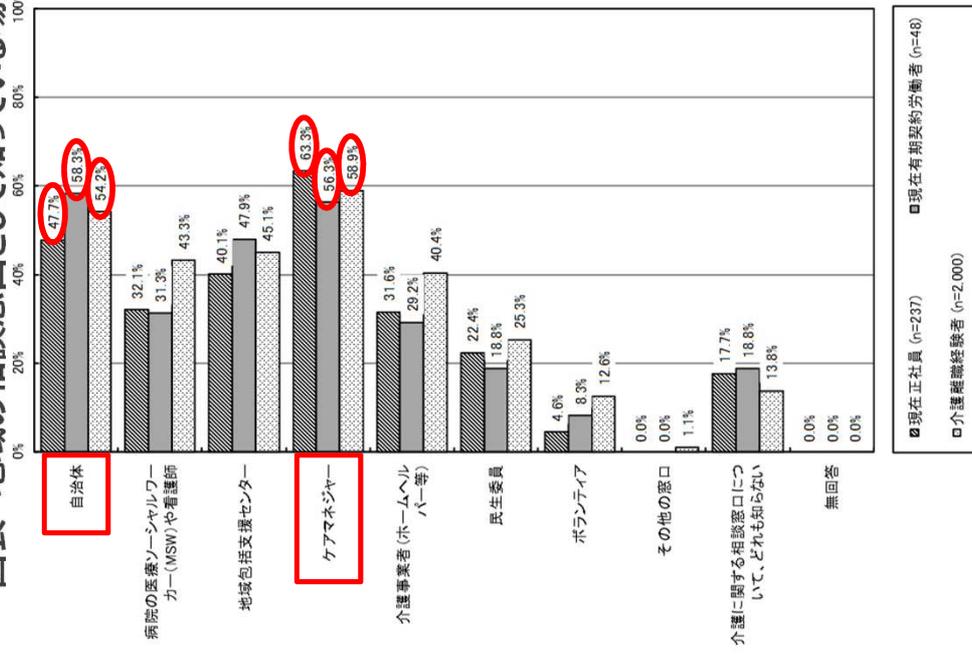


2. 調査結果の主なポイント

(3) 介護に関する知識

- 地域の相談窓口として知っている場所や人については、正社員および介護離職経験者は「ケアマネジャー」が63.3%、58.9%と最も多く、次いで「自治体」がそれぞれ47.7%、54.2%であった。
 - 有期契約労働者は「自治体」が58.3%と最も多く、次いで「ケアマネジャー」が56.3%であった。
- ※介護離職経験者は「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についての回答。また、複数回の介護離職の経験がある場合には直近の経験についての回答。

図表 地域の相談窓口として知っている場所や人



2. 調査結果の主なポイント

(4) 勤務先の制度の利用状況

- 回答者（と配偶者）が「手助・介護」を始めてからの、「手助・介護」のための勤務先の制度の利用状況については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者の全てにおいて「利用していない」が最も多かった。

※介護離職経験者は「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についての回答。また、複数回の介護離職の経験がある場合には直近の経験についての回答。

図表 「手助・介護」のための勤務先の制度の利用

	調査数	介護休業制度	1日単位での利用	半日単位での利用	時間単位での利用	で年の利用給付休暇制度）1日単位	で年の利用給付休暇制度）半日単位	で年の利用給付休暇制度）時間単位	無給の休暇制度を利用	有給の休暇制度を利用	制度の所定労働時間を短縮する	縮小する制度の所定労働日数を短縮する	度り始度り下げる・就業時間短縮の制度（時差出勤・制）
現在正社員	回答者	73	3	6	4	1	21	18	3	17	3	1	3
	配偶者	1000	4.1	8.2	5.5	1.4	23.8	24.7	4.1	23.3	4.1	1.4	4.1
現在有期契約労働者	回答者	13	-	-	2.3	2.3	4.5	-	-	4.5	2.3	2.3	2.3
	配偶者	1000	-	-	7.7	-	15.4	-	-	15.4	-	-	7.7
介護離職経験者	回答者	7	-	1	-	-	14.3	-	-	14.3	-	-	-
	配偶者	784	187	137	80	60	196	114	80	148	60	41	55
合計	回答者	1000	23.9	17.5	10.2	7.7	25.0	14.5	10.2	18.9	7.7	5.2	7.0
	配偶者	445	82	61	37	25	72	40	27	58	26	18	24
合計	1000	18.4	13.7	8.3	5.6	16.2	9.0	6.1	5.4	13.0	5.8	4.0	5.4
現在正社員	回答者	-	2	1	6	1	3	4	1	-	-	31	-
	配偶者	-	2.7	1.4	8.2	1.4	4.1	5.5	1.4	-	-	42.5	-
現在有期契約労働者	回答者	1	-	-	-	-	-	2.3	-	-	-	34	-
	配偶者	2.3	-	-	-	-	-	2.3	-	-	-	77.3	-
介護離職経験者	回答者	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	-
	配偶者	-	-	-	-	-	-	15.4	-	-	-	69.2	-
合計	回答者	45	35	33	45	43	39	42	41	30	14	345	-
	配偶者	57	4.5	4.2	5.7	5.5	5.0	8.0	5.2	3.8	1.8	44.0	-
合計	47	5.2	4.3	4.7	4.5	4.0	5.4	4.5	5.4	5.4	7	225	-
												50.6	-

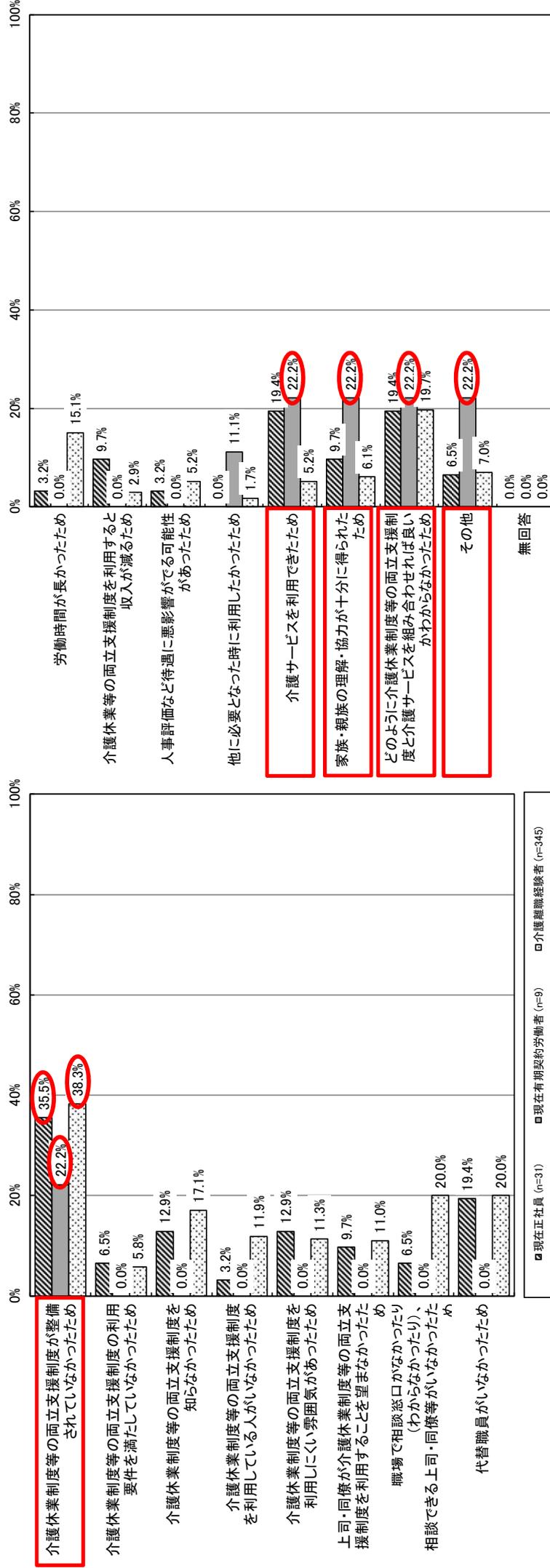
2. 調査結果の主なポイント

(4) 勤務先の制度の利用状況

- 「手助・介護」のために勤務先の制度を利用しなかった理由については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者のいずれも「介護休業制度等の両立支援制度が整備されていなかったため」が最も多く、それぞれ35.5%、22.2%、38.3%であった。
- また、有期契約労働者については、「介護サービスを利用できたため」「家族・親族の理解・協力が十分に得られたため」「どのような介護休業制度等の両立支援制度と介護サービスを組み合わせれば良いかわからなかったため」「その他」も同じく22.2%であった

※介護離職経験者は「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についての回答。また、複数回の介護離職の経験がある場合には直近の経験についての回答。

図表 「手助・介護」のために勤務先の制度を利用しなかった理由



2. 調査結果の主なポイント

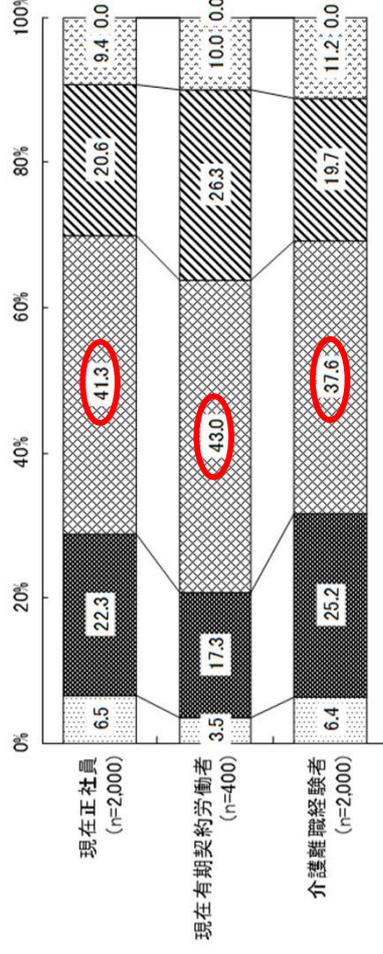
(5) 介護休業に関する考え方

➤ 介護休業に関する考え方

- ・A：介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である
 - ・B：介護休業期間は介護に専念するための期間である
- については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者いずれも「どちらともいえない」が最も多かった。
- 正社員と介護離職経験者ではA（およびどちらかというA）とB（およびどちらかというB）に大きな違いはないが、有期契約労働者ではB（およびどちらかというB）が多くなっている。

※介護離職経験者は「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についての回答。また、複数回の介護離職の経験がある場合には直近の経験についての回答。

図表 介護休業に関する考え方



□ A (介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である)

■ どちらかというA

□ どちらともいえない

▨ どちらかというB

□ B (介護休業期間は介護に専念するための期間である)

□ 無回答

全 体 版

目 次

第1章 調査の概要.....	1
1. 調査の背景と目的	1
2. 調査の実施方法.....	1
3. 表章上の留意点.....	6
第2章 企業アンケート集計結果	7
第3章 労働者アンケート集計結果.....	57
1. スクリーニング	57
2. 本調査.....	61
資 料 編.....	137
1. 企業アンケート調査票.....	139
2. 企業アンケート調査票参考資料	163
3. 労働者アンケート調査票	165

第1章 調査の概要

1. 調査の背景と目的

高齢化の急速な進展や人口減少社会が到来する中、男女ともに労働者が仕事と介護を両立し、安心して働き続けられる環境の整備は、ますます重要な政策課題となっており、「ニッポン一億総活躍プラン」「働き方改革実行計画」においても、介護離職ゼロの実現が掲げられている。

平成29年の総務省就業構造基本調査においては、介護をしながら働く方は346万人と5年前の同調査結果と比べ55万人増加している。一方で、介護離職者数は9.9万人であり、5年前と比べ0.2万人の減少にとどまっていることから、目標達成に向かって仕事と介護が両立できる職場環境の整備をさらに進めていく必要がある。

本事業では、企業・労働者の仕事と介護の両立や介護離職に係る現状やニーズ等を把握し、更なる方策等の検討に役立てることを目的として調査を実施する。

2. 調査の実施方法

(1) 調査対象

・企業調査

調査対象は、信頼できる名簿会社が保有する企業リストから、農林水産業、公務（他に分類されないもの）を除く全業種を対象とし、従業員数51～100人、101～300人、301～1000人、1001人以上の4区分についてそれぞれ1250社ずつ合計5000社を地域によらず無作為抽出した。

・労働者調査

調査対象は、ウェブ調査会社に登録するモニターのうち40～59歳の正社員労働者、介護離職経験者をそれぞれ男女別に1000人ずつ、40～59歳の有期契約労働者を男女別に200人ずつ、合計4400人を対象とし、全員から回答を得た。

(2) 実施方法

・企業調査

ウェブ調査用画面のURL、ログイン用のID、パスワードを記載した文書を、調査対象に対し郵送し、調査対象がウェブ調査用画面にアクセスした上、ウェブ上で回答を行った。

調査時期は、令和2年1月～2月

・労働者調査

ウェブ調査会社から登録モニターに対し電子メールを送信し、調査対象の条件に該当する人をスクリーニングした上で、該当者がウェブ上で回答を行った。

調査時期は、令和2年1月

(3) 調査項目

・企業調査

- ・回答企業の基本属性（主な業種、従業員数、従業員数の内訳（無期契約労働者、有期契約労働者、労働者に占める40歳以上の割合）
- ・直近1年間で家族の介護を主な理由として退職した無期契約労働者の従業員数、退職時の性別・年齢、役職、退職前の制度の利用状況、退職前の相談の有無
- ・経営トップは仕事と介護の両立支援の取組に関してどのように対応しているか
- ・ワーク・ライフ・バランス、仕事と介護の両立支援、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の組織はあるか
- ・職場において、**恒常的な残業時間削減の必要性、年次有給休暇の連続取得や計画的な取得の必要性等**の意識がどの程度浸透しているか
- ・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事項、取り組んでいる事項に無期契約、有期契約別の違いがあるか、取り組んでいる事項のうち直近1年間で強化を図ったり、新たに取り組んだきっかけや理由。現在、取り組んでいないが今後取り組む予定がある事項
- ・従業員に対する介護休業制度など会社の両立支援制度の周知方法
- ・従業員から仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行う方法、タイミング、把握する内容
- ・制度を利用しやすい職場づくりを行うための具体的な取組、取り組んでいる事項に無期契約、有期契約別の違いがあるか
- ・介護休業等の両立支援に関する制度を利用しようとする無期契約労働者、有期契約労働者が気兼ねなく休業等できる組織風土であると思うか
- ・介護休業制度の内容（通算取得日数、取得回数）
- ・介護休業を取得できる有期契約労働者の要件
- ・介護休業を取得した場合の賃金の取り扱い
- ・介護休業に関する考え方
- ・介護のための所定労働時間の短縮措置等の内容
- ・介護休暇制度の内容（介護休暇の年間取得日数、介護休暇の取得単位の規定内容、介護休暇を取得した場合の賃金の取り扱い）

- ・介護休業制度、介護休暇制度、介護のための所定外労働の免除の各制度の無期契約労働者、有期契約労働者別の利用実績
- ・介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入・利用状況（無期契約労働者、有期契約労働者別）
- ・直近1年間におけるその他、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等の導入・利用状況（無期契約労働者、有期契約労働者別）
- ・仕事と介護との両立支援制度を利用した場合の長期的な昇進・昇格への影響
- ・その他、仕事と介護を両立するために導入している事項
- ・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）に関する制度の種類、実施状況
- ・直近1年間における家族の介護を主な理由として退職した従業員の有無、性別の人数、退職時の年齢別人数、退職時の役職、退職前の制度の利用状況、退職前の相談の有無
- ・仕事と介護の両立支援を推進する上で、現在、課題となっていること
- ・介護に関する社外の制度やサービス等について、従業員に提供している情報、提供方法
- ・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対応や配慮していること
- ・仕事と介護と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
- ・介護離職を予防するための両立支援対応モデル、介護支援プラン、両立支援等助成金の認知状況

・労働者調査

- ・回答者の基本属性（居住都道府県、性別、年齢、就業形態）
- ・回答者が配偶者の親の手助け・介護のために仕事を辞めた経験の有無、辞める前の就業形態、手助け・介護のための複数回仕事を辞めた経験の有無、辞めた時の年齢
- ・勤務する会社の従業員数、会社での役職、勤務形態、仕事の内容、週当たりの平均労働時間、直近1年間の有給休暇の取得日数、勤務先は有給休暇が取得しやすいか
- ・回答者が結婚しているか、一緒に住んでいる人、世帯収入、配偶者の就業形態、家族構成、回答者・配偶者の親の年齢、回答者・配偶者の親の居住地、親の居住地への移動時間
- ・手助け・介護をしながら仕事を続けられるか、続けられない理由
- ・回答者・配偶者の親に手助け・介護が必要か
- ・回答者・配偶者の親の介護保険の申請状況、介護保険の認定手続きの実施場所
- ・回答者・配偶者の親の認知症の診断状況
- ・回答者・配偶者の親が利用している介護保険サービス、施設系サービス（特養・老健施設等）を利用している場合の入所までにかかった期間

- ・現在、手助け・介護を担っている人（回答者、配偶者の父母別）、回答者の手助け・介護の実施頻度、回答者が手助け・介護について負担している費用
- ・仕事と手助け・介護を両立するために、どのように働き方を変えたいか
- ・今後5年間に手助け・介護が必要になる可能性の高さ
- ・手助け・介護が必要になってから、手助け・介護のために仕事を辞めた時までの期間
- ・手助け・介護を機に仕事を辞めた理由、
- ・仕事と手助け・介護の両立が難しい職場であった理由
- ・手助け・介護を機に仕事を辞めた際、回答者は仕事を続けたかったか
- ・手助け・介護を機に仕事を辞めて、回答者自身にどのような変化があったか
- ・手助け・介護を機に仕事を辞めた後の1日の過ごし方
- ・手助け・介護を機に仕事を辞めてから再就職した時までの期間
- ・手助け・介護を機に仕事を辞めてから再就職した理由
- ・手助・介護を機に仕事を辞めてから現在まで、再就職していない理由
- ・介護に関する認知状況、地域の相談窓口の認知状況
- ・手助け・介護に関する相談先、相談状況
- ・仕事と介護の両立について利用できる支援制度についての説明を受けた状況
- ・介護について職場の上司や同僚に話したり、相談したりできる雰囲気が職場にあるか
- ・手助け・介護を始めてから利用した勤務先の制度、利用しなかった理由
- ・介護休業制度の利用実績（利用回数、利用日数、連続して利用した最長日数）
- ・直近1年間での制度の利用状況
- ・介護休業制度、介護休暇制度、年次有給休暇制度、その他の有給の休暇制度、その他の無給の休暇制度を、どのような手助けをするために利用したか
- ・介護休業を取得し復職した後、嫌がらせや、解雇・退職勧奨・契約更新されないなどの不利益な取扱いを受けたか
- ・介護休業制度、介護休暇制度を利用しなかった理由、介護休業に関する考え方
- ・手助・介護をする必要が生じた際に必要と考える社会的支援、職場の取組

(4) 集計方法（データクレンジング・ウェイトバック）

データクレンジングとして、数値異常値、適当回答などを確認・修正した上で、企業調査においては、「Q3①無期契約労働者（正社員等）数」が不明の回答、および「Q3①無期契約労働者（正社員等）数」と「Q3②有期契約労働者数」の合計が50人以下の回答はQ2との整合性を保つためにサンプルを集計結果から除外した。

企業調査においては、総従業員数（総数）による企業規模の比率が、全国的な分布と一致するように、「平成28年度経済センサス活動調査」を用いて、各サンプルに重み付けを行った上で集計を行った。

重み付けを行うにあたり、「Q2 総従業員数（総数）」で50人以下の回答を集計結果から除外した。これらにより有効回答数・有効回答率は以下の通りになった。

有効回答数	1043 件
有効回答率	20.8%

① ウェイトバック前の企業規模別サンプル数

Q2. 全体の従業員数（総数）	サンプル数	比率
51～100 人	199	19.1%
101～300 人	326	31.3%
301～1,000 人	256	24.5%
1,001 人以上	262	25.1%
全体	1,043	100.0%

② 平成28年度経済センサス活動調査：企業常用雇用者規模

企業常用雇用者規模全作業別	企業数	比率
50～99 人	47,884	51.0%
100～299 人	31,932	34.0%
300～999 人	10,366	11.0%
1,000 人以上	3,689	3.9%
全体	93,871	100.0%

注）（法人）会社企業について、調査対象から除外した農林水産業、公務を除いた比率

③ ウェイトバック後の企業規模別サンプル数

Q2. 全体の従業員数 (総数)	ウェイトバック値	サンプル数	比率
51～100 人	2.67356	532	51.0%
101～300 人	1.08833	355	34.0%
301～1,000 人	0.44991	115	11.0%
1,001 人以上	0.15644	41	3.9%
全体	-	1,043	100.0%

注1) 「① ウェイトバック前の企業規模別サンプル数」が「② 平成28年度経済センサス活動調査: 企業常用雇用者規模」の企業規模別比率が等しくなるよう、ウェイトバック値を算出している。ウェイトバック値は端数の表記を省略している。

注2) 企業調査の集計結果はウェイトバック後の数値を使用して集計しているため、集計表の件数は整数として表示しているが、実際には小数点以下が存在し、四捨五入されている。このため、各件数の足し上げが合計と一致しない場合がある。

3. 表章上の留意点

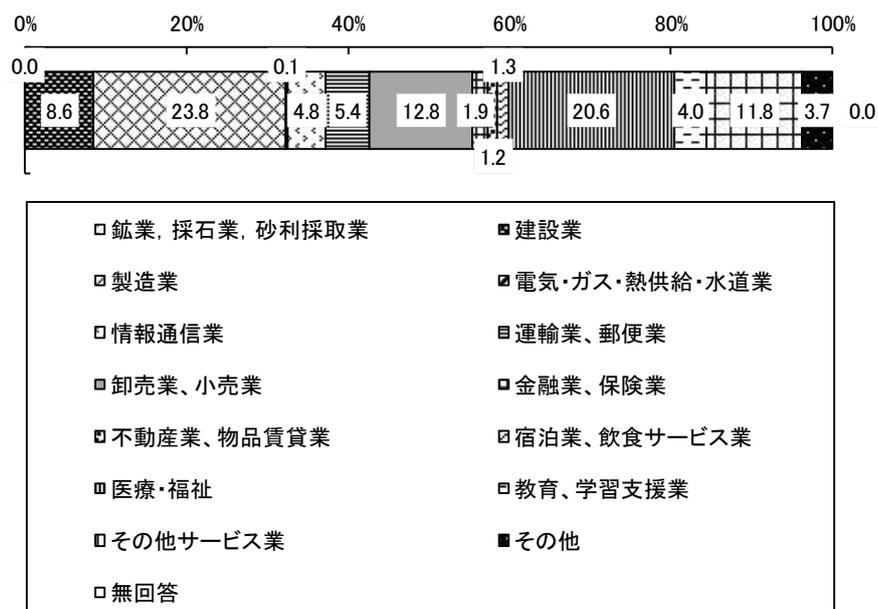
企業調査においては、グラフの表記では、全体数に関して、ウェイトバック後の全体数(規模計)で表記されており、グラフにおける回答数・比率に関してはすべてウェイトバック後の比率で算出している。

第2章 企業アンケート集計結果

(1) 業種 (Q1)

業種については、「製造業」が23.8%で最も多かった。

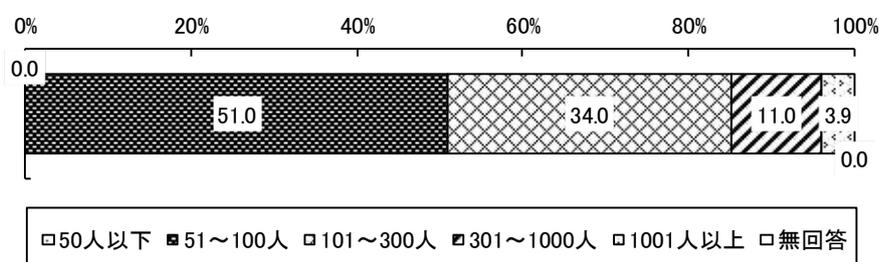
図表1 業種



(2) 従業員数 (総数) (Q2)

従業員数 (総数) については、「51~100人」が51.0%で最も多く、ついで「101~300人」の34.0%であった。

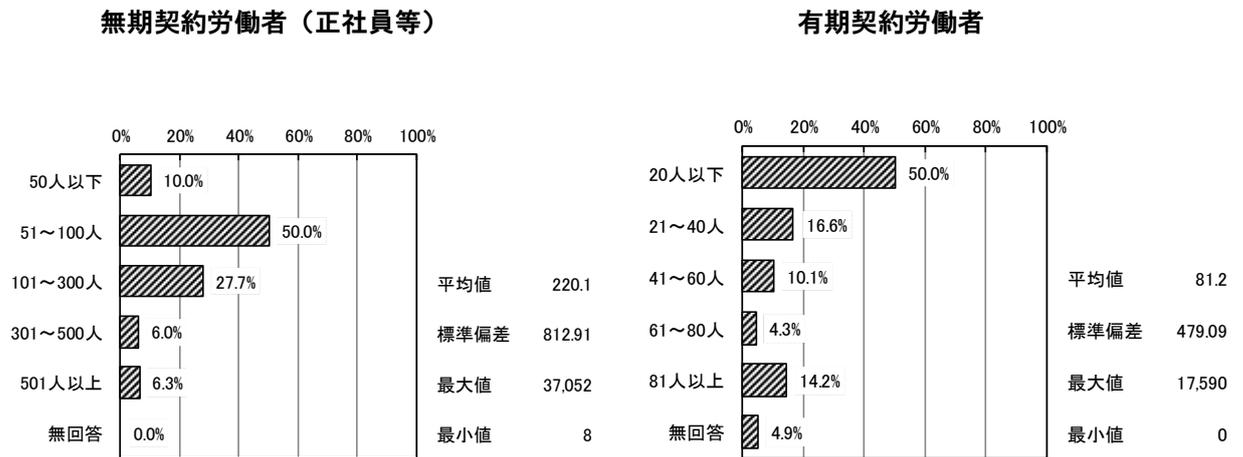
図表2 従業員数 (総数)



(3) 従業員数の内訳 (Q3)

従業員数の内訳について、無期契約労働者（正社員等）については、「51～100人」が50.0%で最も多く、ついで「101～300人」の27.7%であった。また、有期契約労働者については、「20人以下」が50.0%で最も多く、ついで、「21～40人」の16.6%であった。

図表3 従業員数の内訳

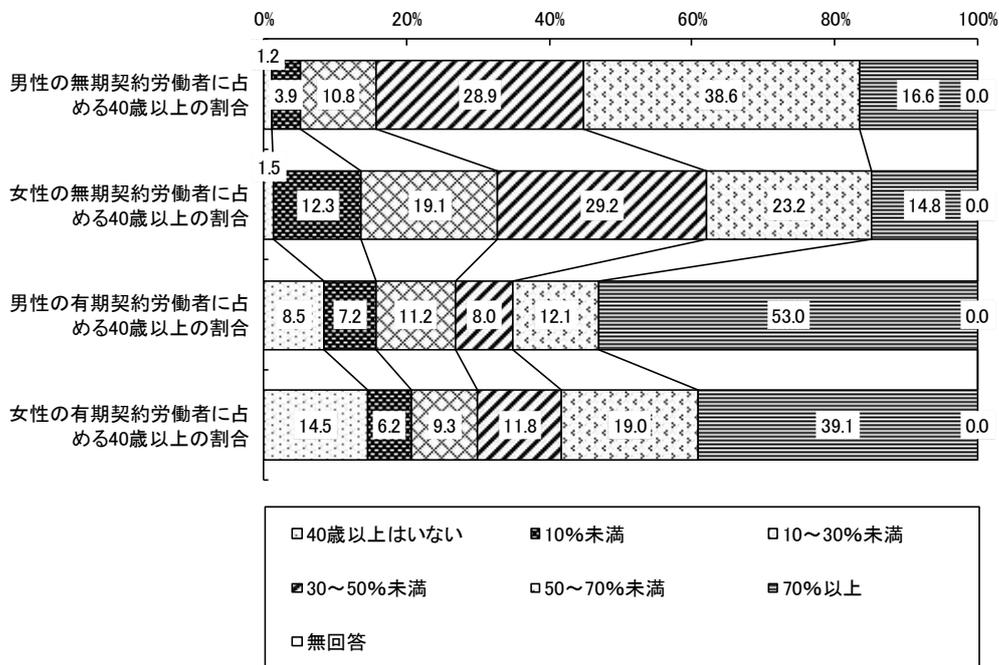


(4) 労働者に占める 40 歳以上の割合 (男女別) (Q4)

男女別の無期契約労働者（正社員等）に占める 40 歳以上の割合については、男性においては、「50～70%未満」が 38.6%と最も多く、ついで「30～50%未満」が 28.9%であった。女性においては、「30～50%未満」が 29.2%と最も多く、ついで「50～70%未満」が 23.2%であった。

男女別の有期契約労働者に占める 40 歳以上の割合については、男性においては、「70%以上」が 53.0%と最も多く、ついで「50～70%未満」が 12.1%であった。女性においては、「70%以上」が 39.1%と最も多く、ついで「50～70%未満」が 19.0%であった。

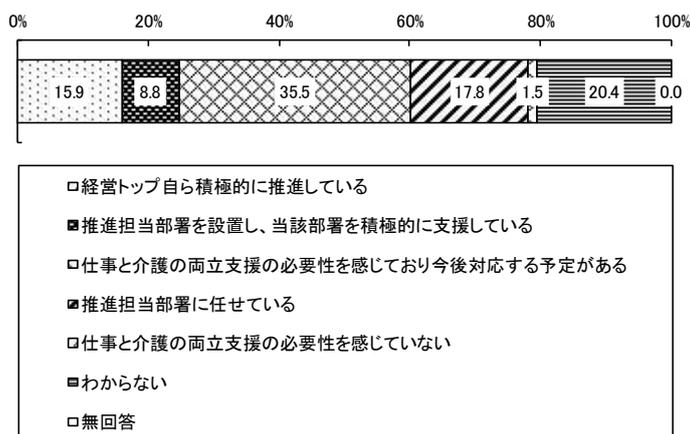
図表 4 労働者に占める 40 歳以上の割合 (男女別)



(5) 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 (Q5)

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については、「仕事と介護の両立支援の必要性を感じており今後対応する予定がある」が35.5%で最も多く、ついで「わからない」が20.4%であった。

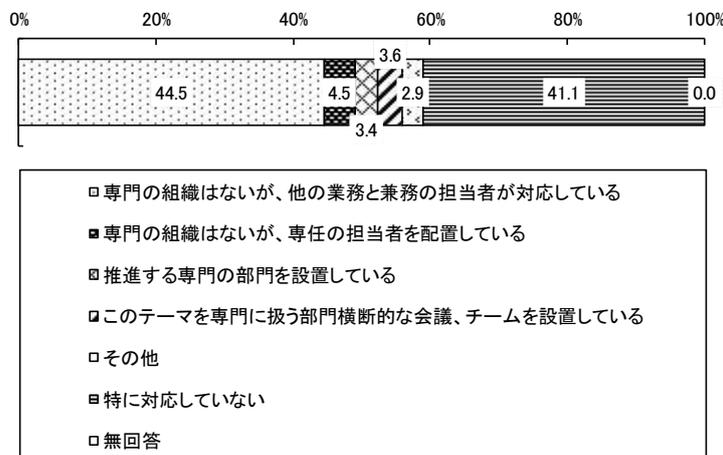
図表5 仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応



(6) ワーク・ライフ・バランス、仕事と介護の両立支援、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有無 (Q6)

ワーク・ライフ・バランス、仕事と介護の両立支援、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有無については、「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」が44.5%で最も多く、ついで、「特に対応していない」が41.1%であった。

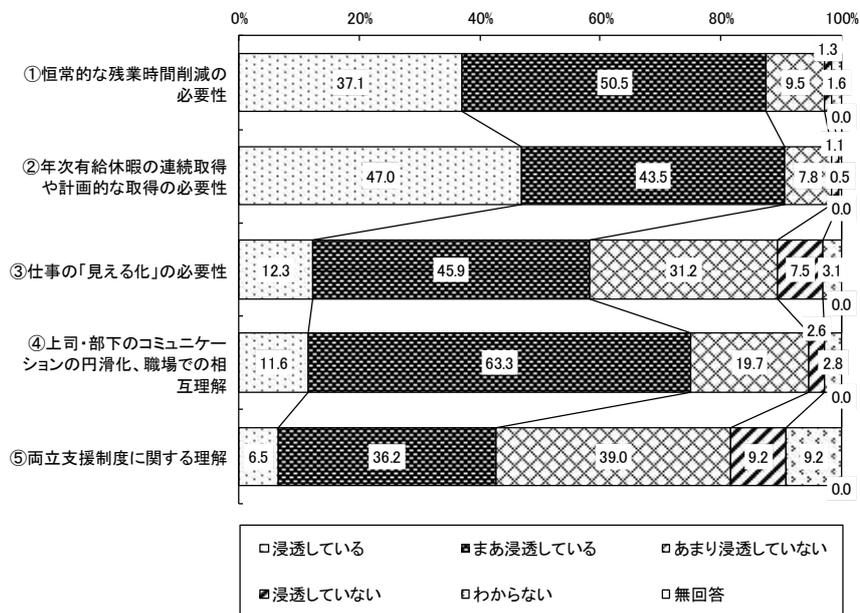
図表6 ワーク・ライフ・バランス、仕事と介護の両立支援、ダイバーシティ、女性の活躍推進のいずれかの取組を推進するための専門組織の有無



(7) 職場における意識の浸透 (Q7)

職場において次のような意識がどの程度浸透しているかについては、「②年次有給休暇の連続取得や計画的な取得の必要性」については「浸透している」が47.0%と最も多かった。「①恒常的な残業時間削減の必要性」、「③仕事の「見える化」の必要性」、「④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」については「まあ浸透している」が50.5%、45.9%、63.3%と最も多かった。「⑤両立支援制度に関する理解」については「あまり浸透していない」が39.0%と最も多かった。

図表7 職場における意識の浸透

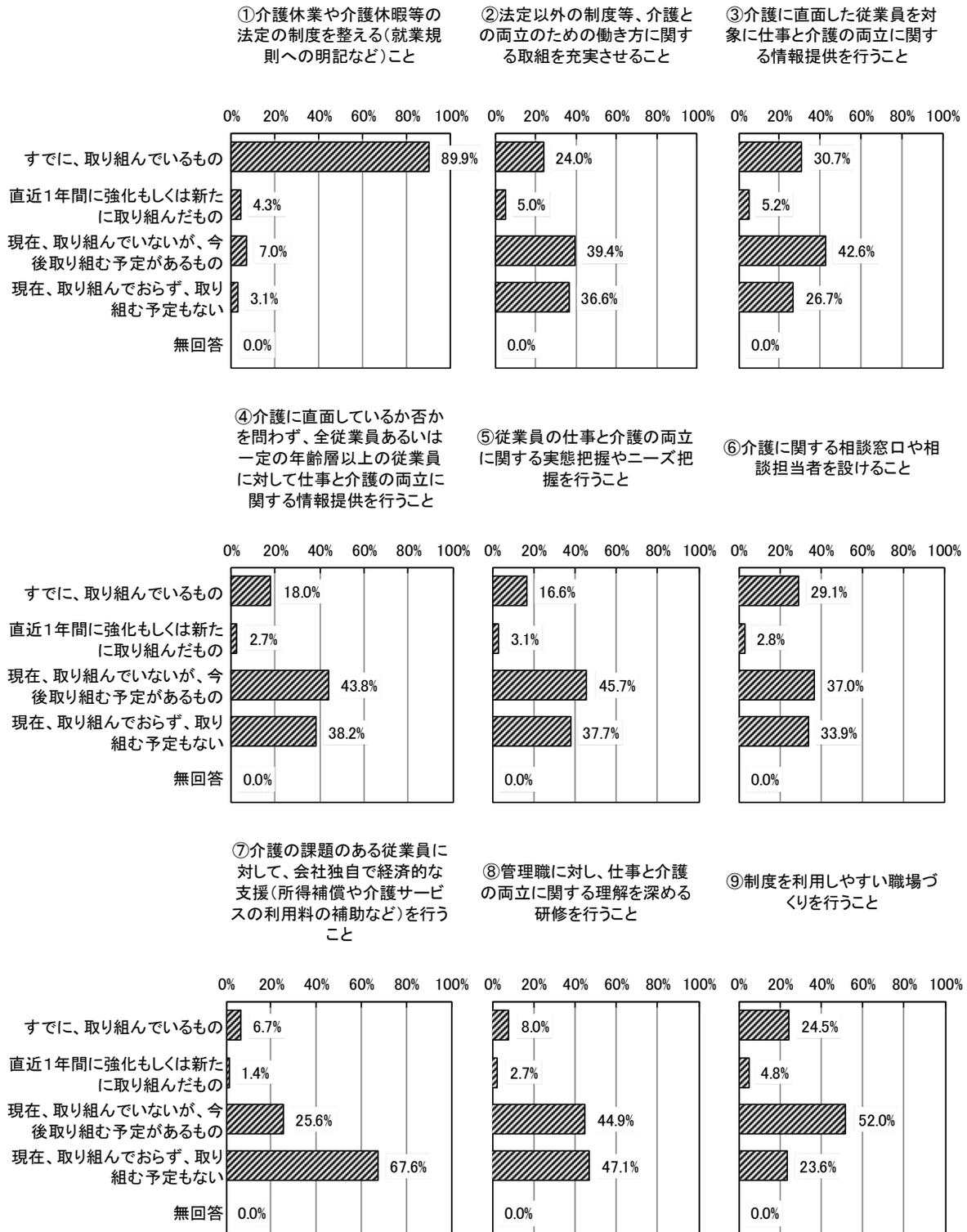


(8) 仕事と介護の両立支援を目的とした取組 (Q8)

仕事と介護の両立支援を目的とした取組について、「すでに取り組んでいること」としては「①介護休業や介護休暇等の法定の制度を整える（就業規則への明記など）こと」が89.9%と最も多く、ついで「③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30.7%であった。

「直近1年間に強化もしくは新たに取り組んだもの」としては、「③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5.2%と最も多く、ついで「②法定以外の制度等、介護と両立のための働き方に関する取組を充実させること」が5.0%であった。

図表 8 仕事と介護の両立支援を目的とした取組



(9) 仕事と介護の両立支援を目的とした取組 その他 (Q8)

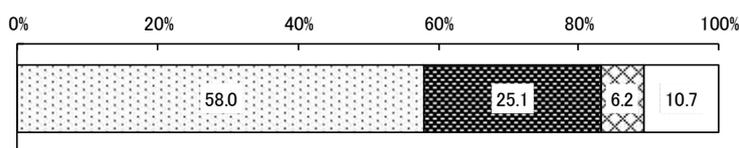
図表9 仕事と介護の両立支援を目的とした取組 その他

- ・介護を事由とした在宅勤務制度の適用
- ・個別の相談、休暇の調整やアドバイス
- ・介護映画の上映、介護をしている方の座談会
- ・仕事と介護の両立セミナーを実施
- ・介護に関するグループ健康保険、共済組合の制度案内
- ・介護休暇を取りやすくするため、休暇届出書にも案内を明記
- ・就業規則に盛り込んでいる
- ・介護休暇の時間単位の取得
- ・介護との両立が必要な社員がおらず、出れば対応する

(10) Q8で「1.すでに、取り組んでいるもの」として選択した取組における、無期契約労働者(正社員等)と有期契約労働者との違いの有無(Q9)

Q8で「すでに取り組んでいるもの」として選択した取組における無期契約労働者(正社員等)と有期契約労働者との違いの有無については、「無期契約労働者(正社員等)と有期契約労働者との間ですべての取組について違いがない」が58.0%であった。

図表10 取組における無期契約労働者(正社員等)と有期契約労働者との違いの有無

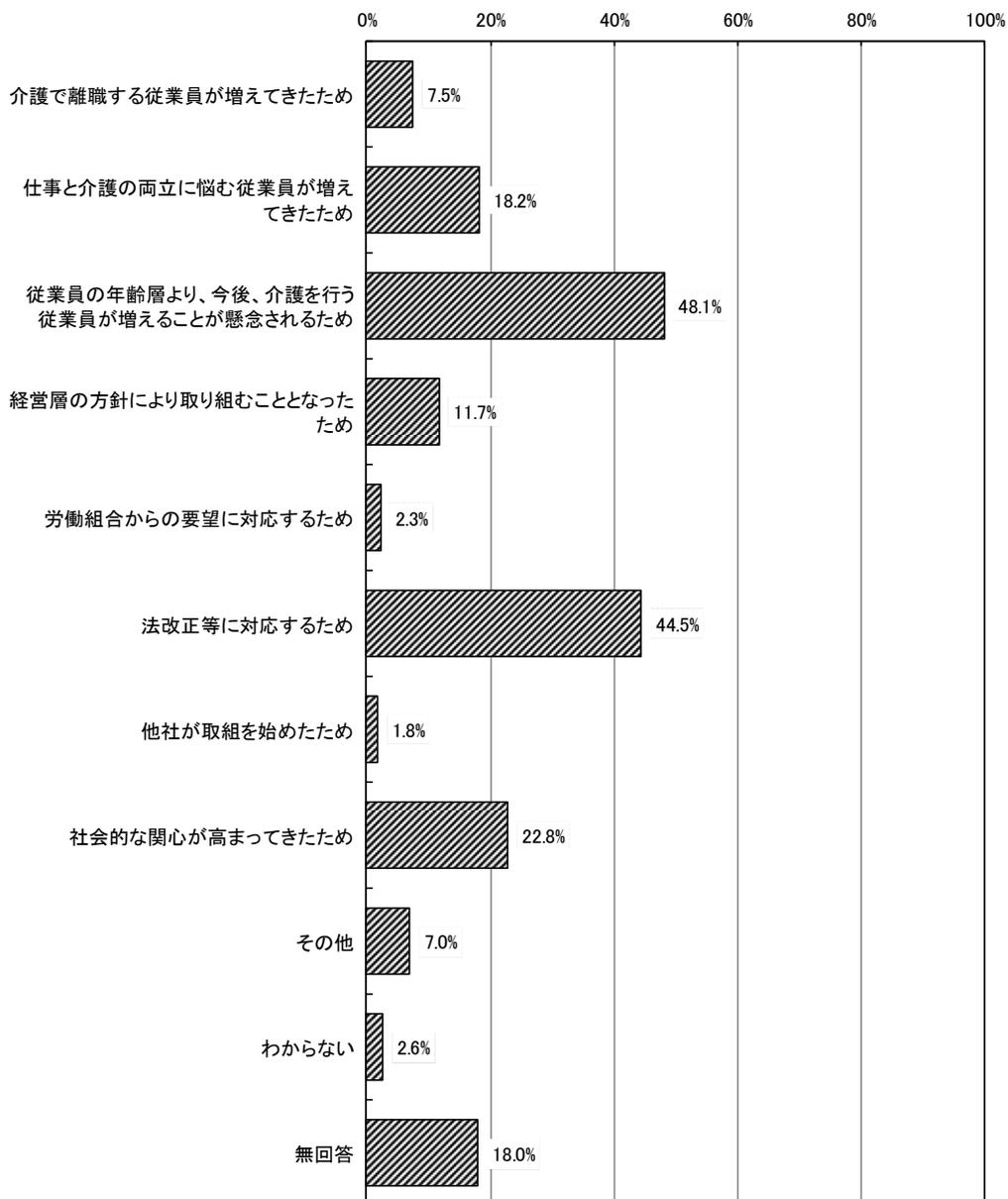


- 無期契約労働者(正社員等)と有期契約労働者との間ですべての取組について違いがない
- 無期契約労働者(正社員等)と有期契約労働者との間で違いがある取組がある
- わからない
- 無回答

(11) Q8で「2. 直近1年間に強化もしくは新たに取り組んだもの」で選択した取組について直近1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(Q10)

Q8で「2. 直近1年間に強化もしくは新たに取り組んだもの」で選択した取組について直近1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については、「従業員の年齢層より、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため」が48.1%で最も多く、ついで、「法改正等に対応するため」が44.5%であった。

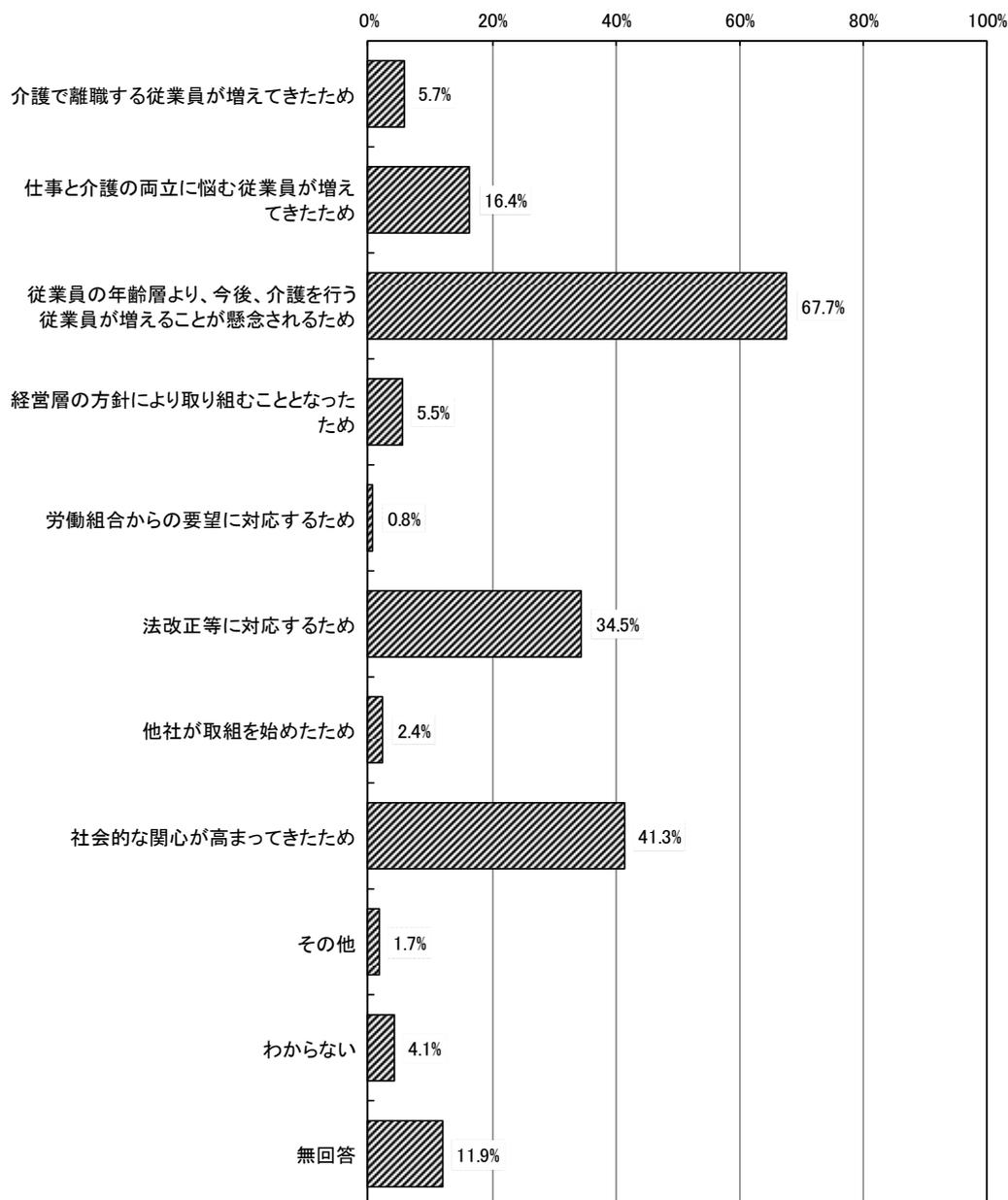
図表11 直近1年間に強化を図ったり、新たに取り組んだきっかけや理由



(12) Q8で「3. 現在、取り組んでいないが、今後取り組む予定があるもの」で選択した取組について、今後取り組もうとしたきっかけや理由(Q11)

Q8で「3. 現在、取り組んでいないが、今後取り組む予定があるもの」で選択した取組について今後取り組もうとしたきっかけや理由については、「従業員の年齢層より、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため」が67.7%で最も多く、ついで「社会的な関心が高まってきたため」が41.3%であった。

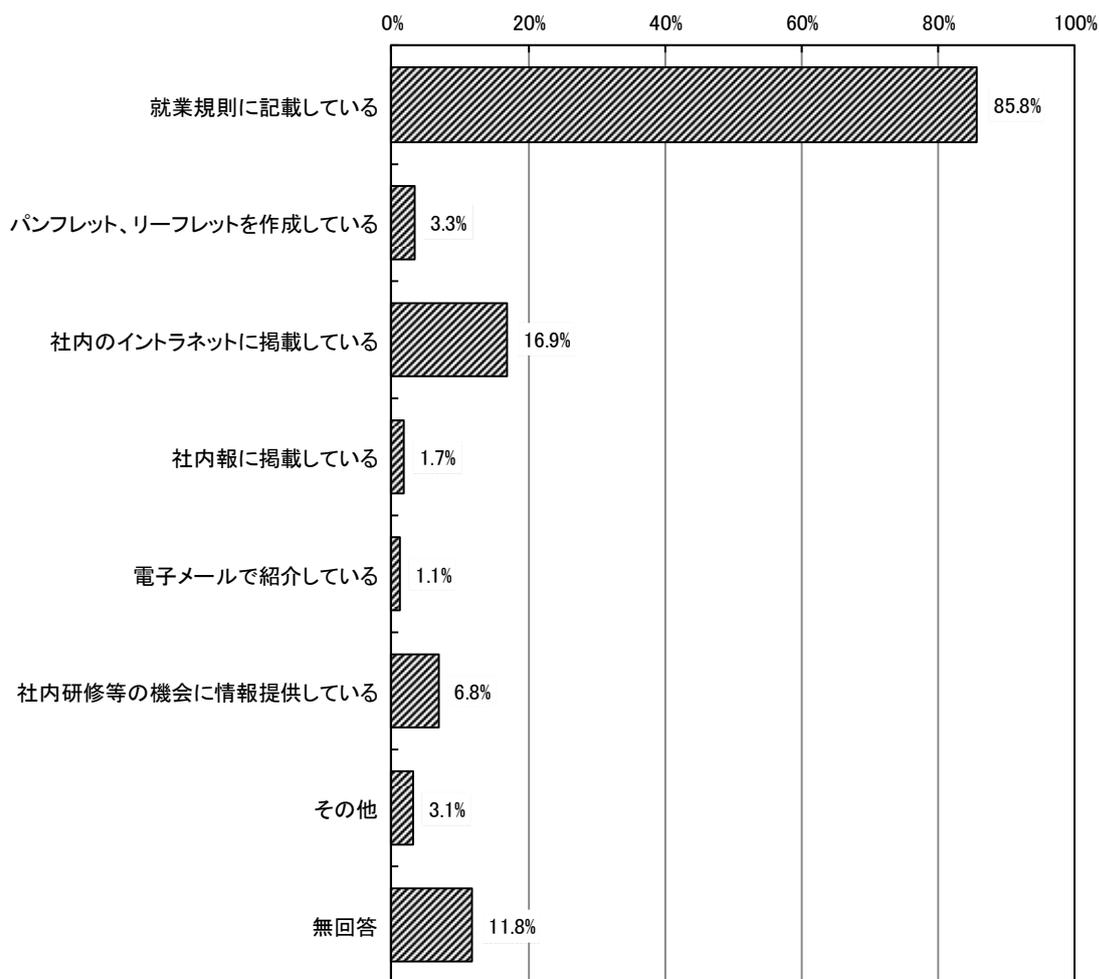
図表 12 今後取り組もうとしたきっかけや理由



(13) 従業員に対する介護休業制度など会社の両立支援制度の周知方法 (Q12)

従業員に対する介護休業制度など会社の両立支援制度の周知方法については、「就業規則に記載している」が85.8%で最も多く、ついで「社内のイントラネットに掲載している」が16.9%であった。

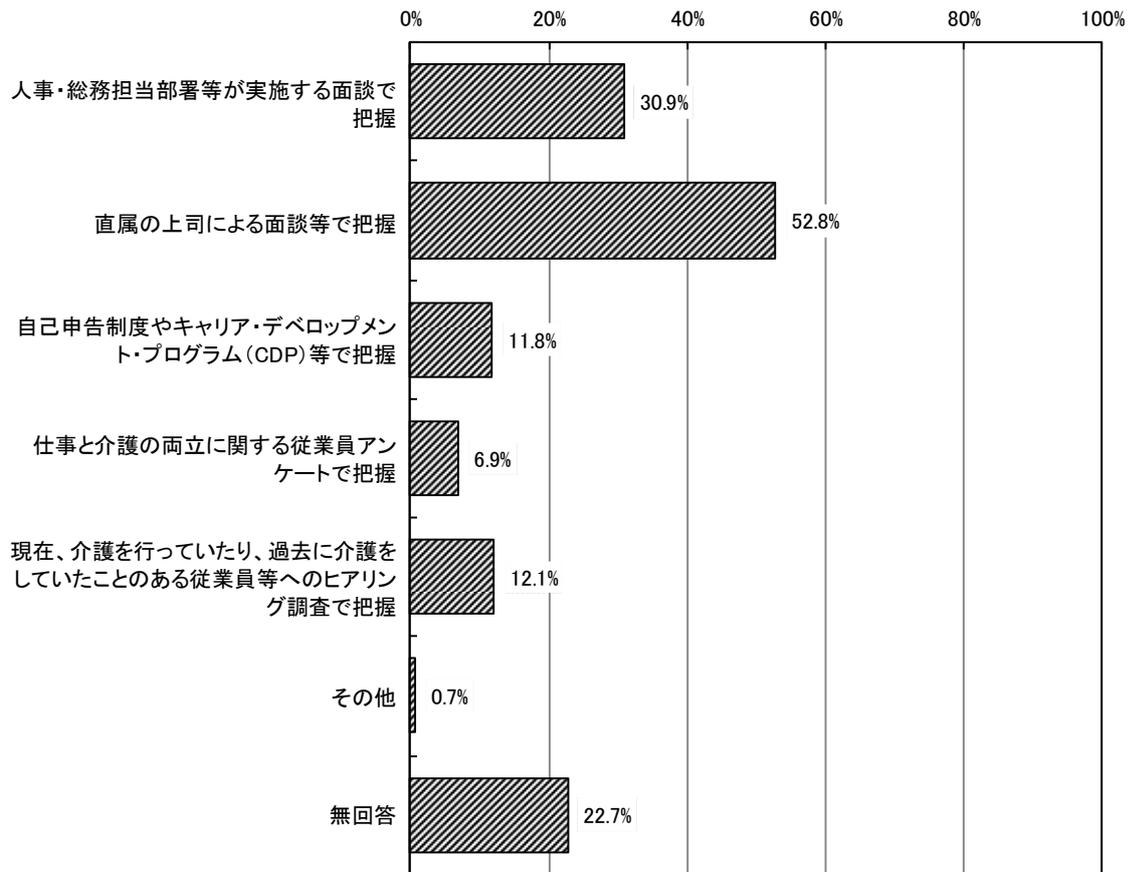
図表13 従業員に対する介護休業制度など会社の両立支援制度の周知方法



(14) 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の方法 (Q13)

従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の方法については、「直属の上司による面談等で把握」が52.8%で最も多く、ついで「人事・総務担当部署等が実施する面談で把握」が30.9%であった。

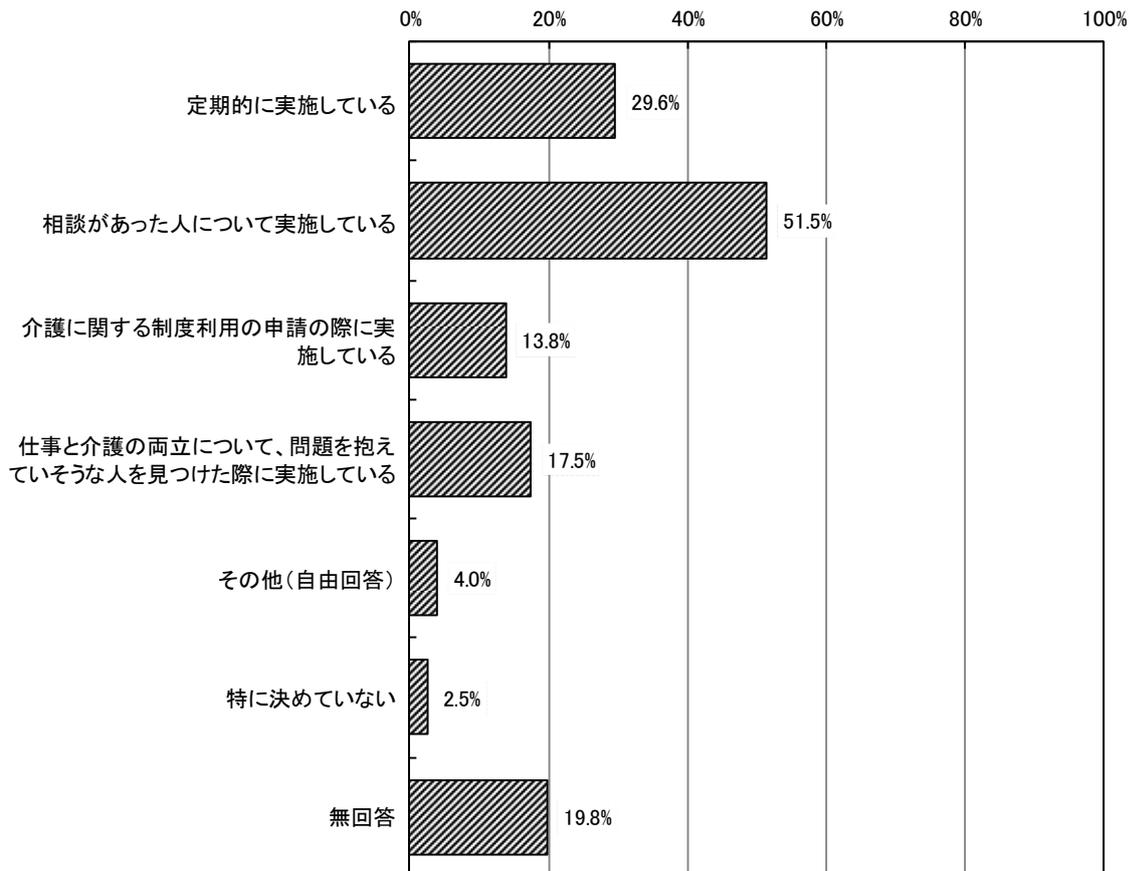
図表 14 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の方法



(15) 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の時期 (Q14)

従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の時期については、「相談があった人について実施している」が51.5%で最も多く、ついで「定期的実施している」が29.6%であった。

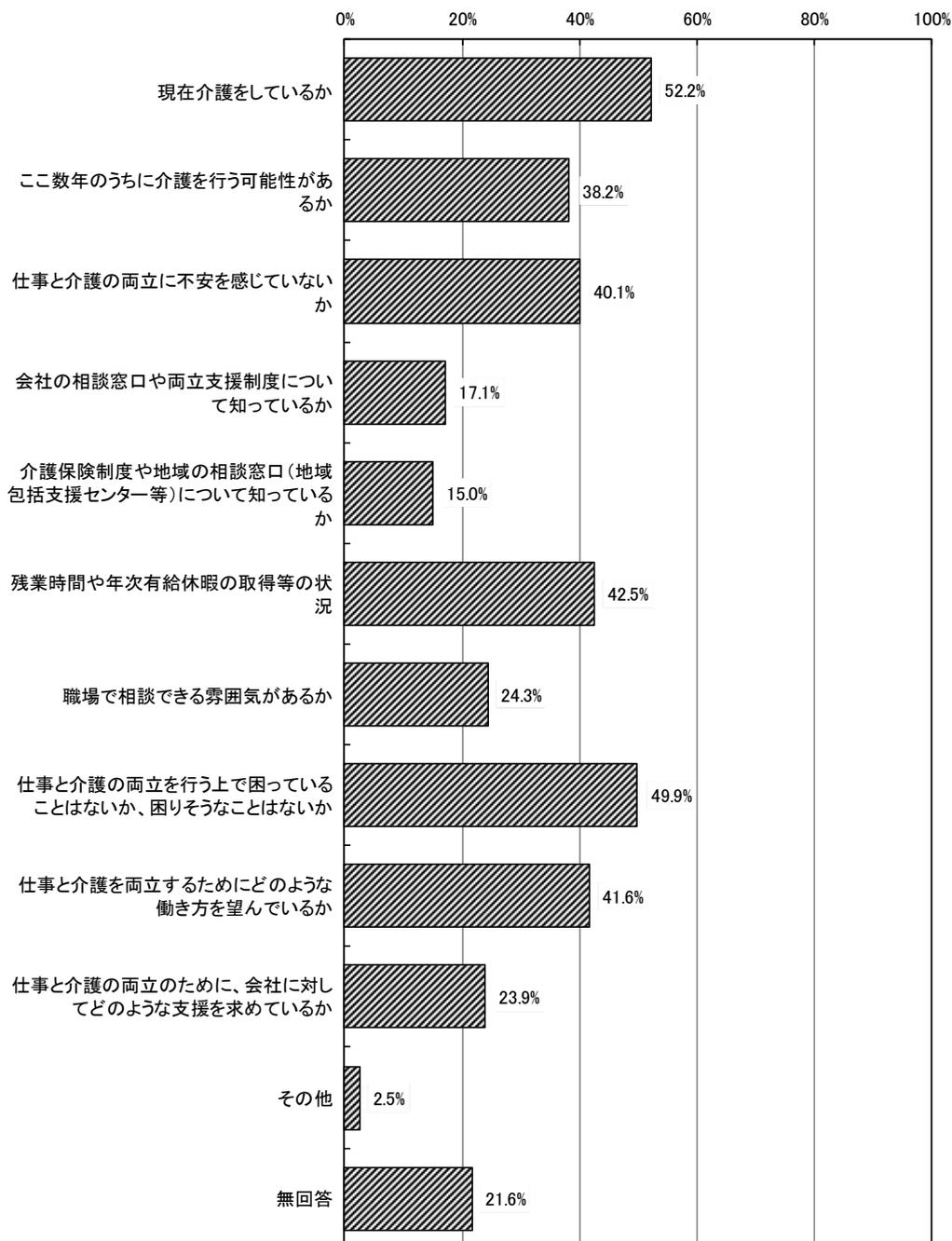
図表 15 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の時期



(16) 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の内容 (Q15)

従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の内容については、「現在介護をしているか」が52.2%で最も多く、ついで「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49.9%であった。

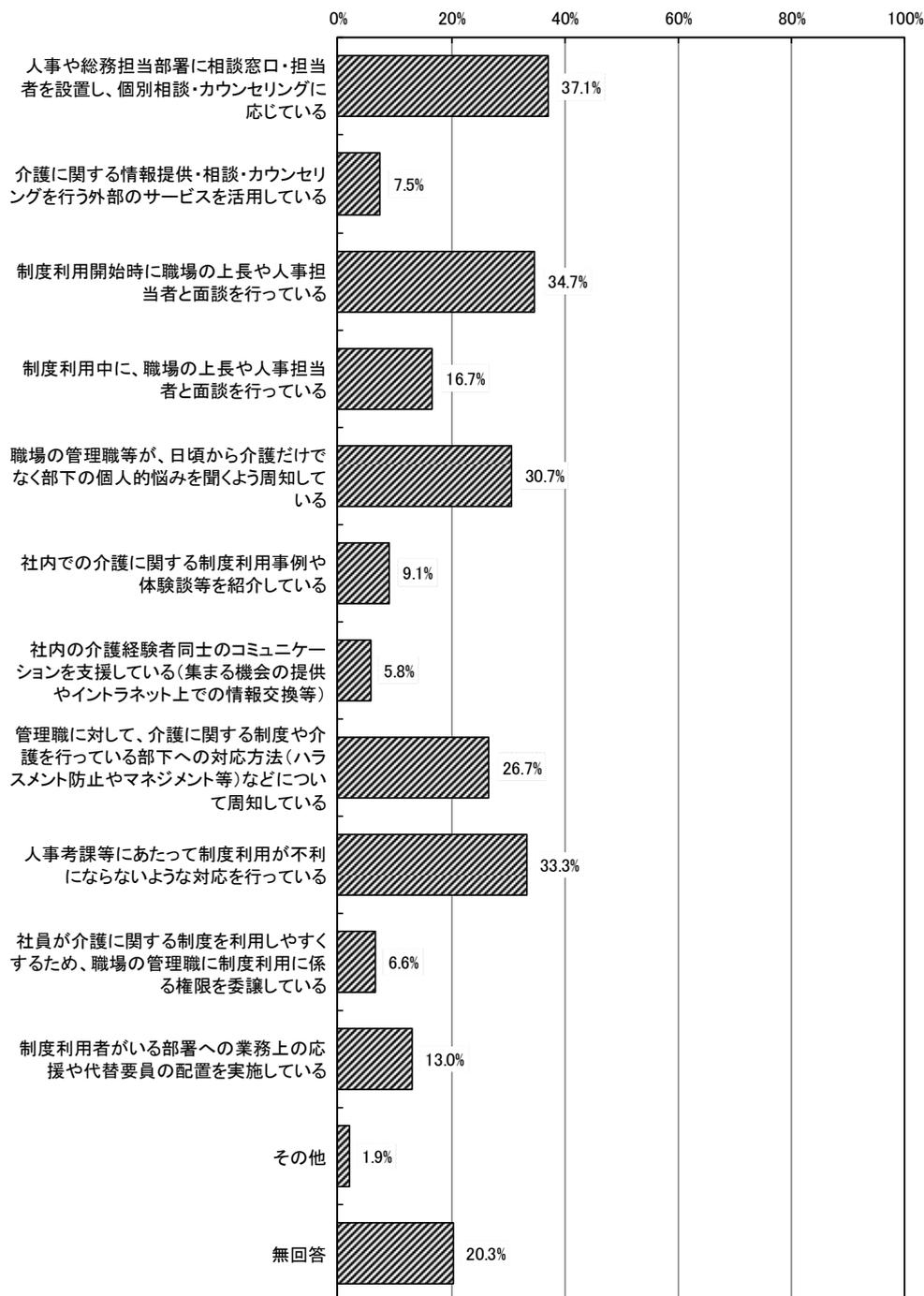
図表 16 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の内容



(17) 制度を利用しやすい職場づくりのための具体的な取組 (Q16)

制度を利用しやすい職場づくりのための具体的な取組については、「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」が37.1%で最も多く、ついで「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」が34.7%であった。

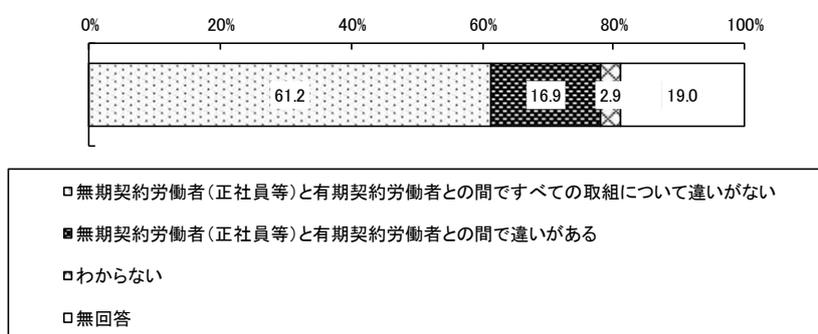
図表 17 制度を利用しやすい職場づくりのための具体的な取組



(18) Q8で選択した「⑨制度を利用しやすい職場づくりを行う取組」について無期契約労働者（正社員等）と有期契約労働者との取組内容の違い（Q17）

Q8で選択した「⑨制度を利用しやすい職場づくりを行う取組」について、無期契約労働者（正社員等）と有期契約労働者との取組内容の違いについては、「無期契約労働者（正社員等）と有期契約労働者との間ですべての取組について違いがない」が61.2%であった。

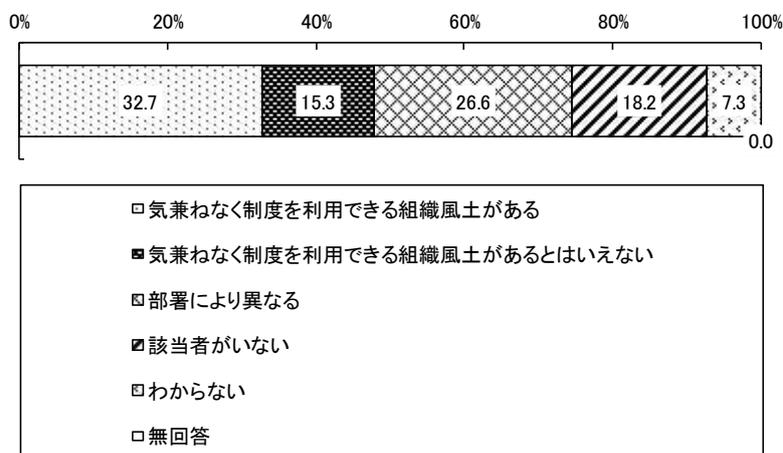
図表18 Q8で選択した「⑨制度を利用しやすい職場づくりを行う取組」について無期契約労働者（正社員等）と有期契約労働者との取組内容の違い



(19) 介護休業等の両立支援に関する制度を利用しようとする無期契約労働者（正社員等）が気兼ねなく制度を利用できる組織風土があるか（Q18）

介護休業等の両立支援に関する制度を利用しようとする無期契約労働者（正社員等）が気兼ねなく制度を利用できる組織風土があるかについては、「気兼ねなく制度を利用できる組織風土がある」が32.7%であった。

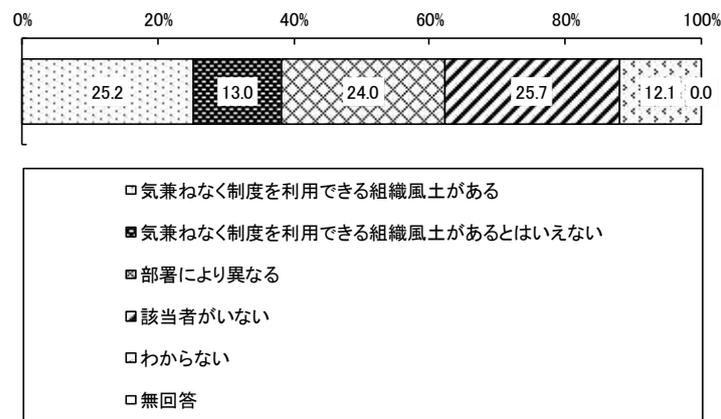
図表19 介護休業等の両立支援に関する制度を利用しようとする無期契約労働者（正社員等）が気兼ねなく制度を利用できる組織風土があるか



(20) 介護休業等の両立支援に関する制度を利用しようとする有期契約労働者が気兼ねなく制度を利用できる組織風土があるか (Q19)

介護休業等の両立支援に関する制度を利用しようとする有期契約労働者が気兼ねなく制度を利用できる組織風土があるかについては、「該当者がいない」が25.7%で最も多く、ついで「気兼ねなく制度を利用できる組織風土がある」が25.2%であった。

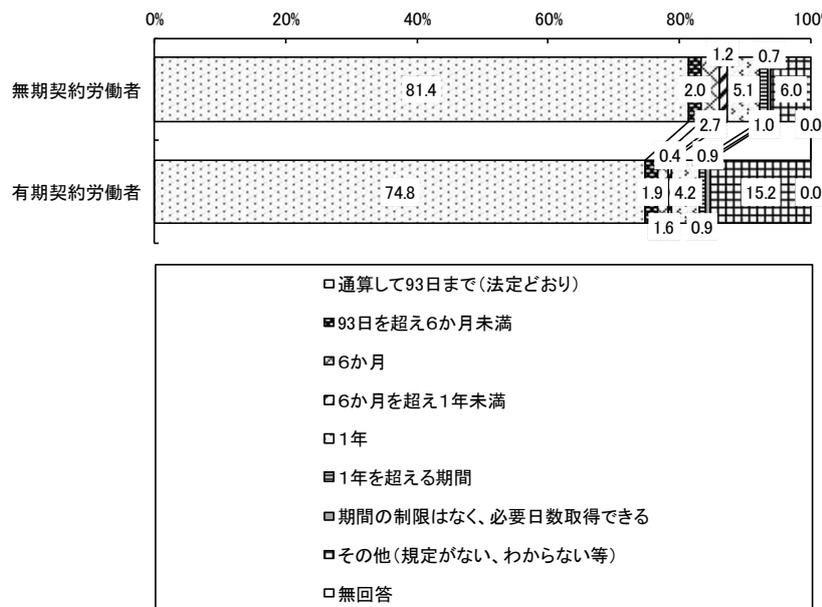
図表 20 介護休業等の両立支援に関する制度を利用しようとする有期契約労働者が気兼ねなく制度を利用できる組織風土があるか



(21) 介護休業は対象家族1人につき最長で通算何日取得できるか (Q20-1)

介護休業は対象家族1人につき最長で通算何日取得できるかについては、「通算して93日まで(法定どおり)」が無期契約労働者では81.4%、有期契約労働者では74.8%で最も多かった。

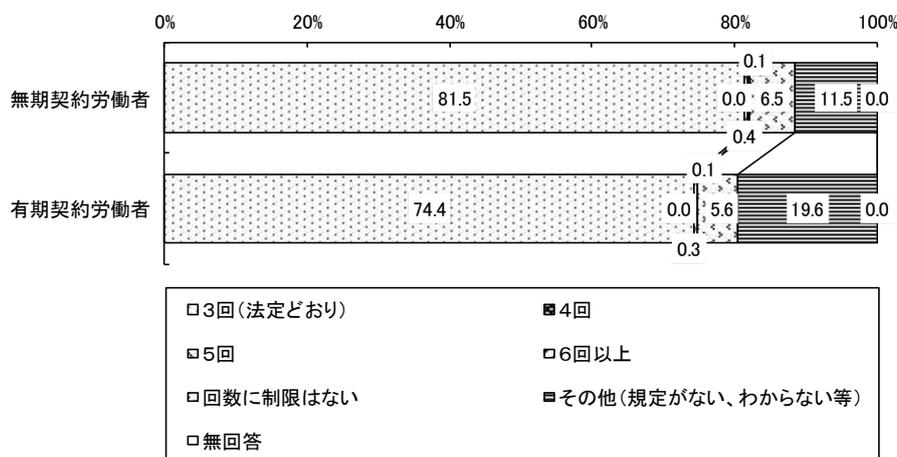
図表 21 介護休業は対象家族1人につき最長で通算何日取得できるか



(22) 介護休業は対象家族1人につき何回まで取得できるか (Q20-2)

介護休業は対象家族1人につき何回まで取得できるかについては、「3回(法定どおり)」が無期契約労働者では81.5%、有期契約労働者では74.4%と最も多かった。

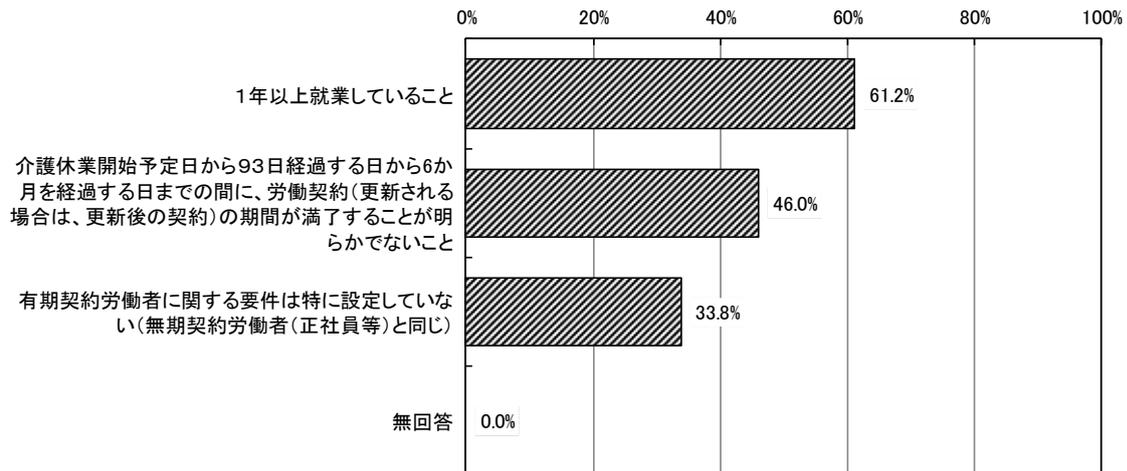
図表 22 介護休業は対象家族1人につき何回まで取得できるか



(23) 介護休業を取得できる有期契約労働者の要件 (Q20-3)

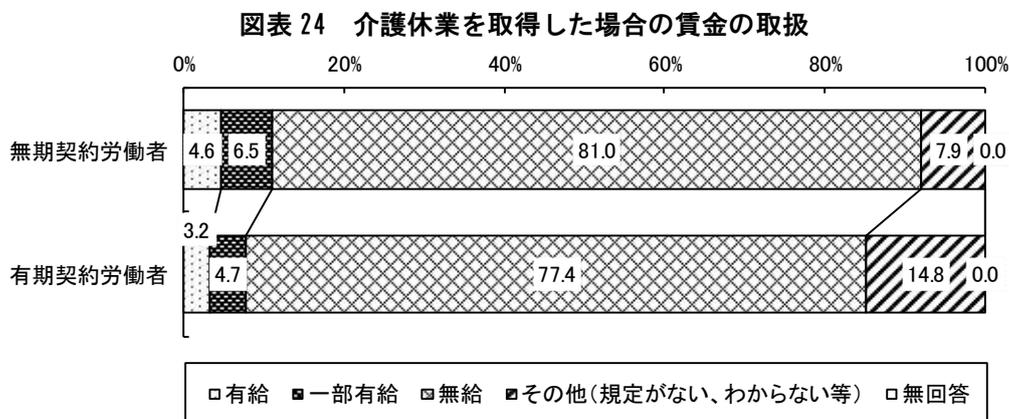
介護休業を取得できる有期契約労働者の要件については、「1年以上就業していること」が61.2%で最も多く、ついで「介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過するまでの間に労働契約（更新される場合は、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと」が46.0%であった。

図表 23 介護休業を取得できる有期契約労働者の要件



(24) 介護休業を取得した場合の賃金の取扱 (Q20-4)

介護休業を取得した場合の賃金の取扱については、無期契約労働者と有期契約労働者で「無給」が81.0%、77.4%と最も多かった。

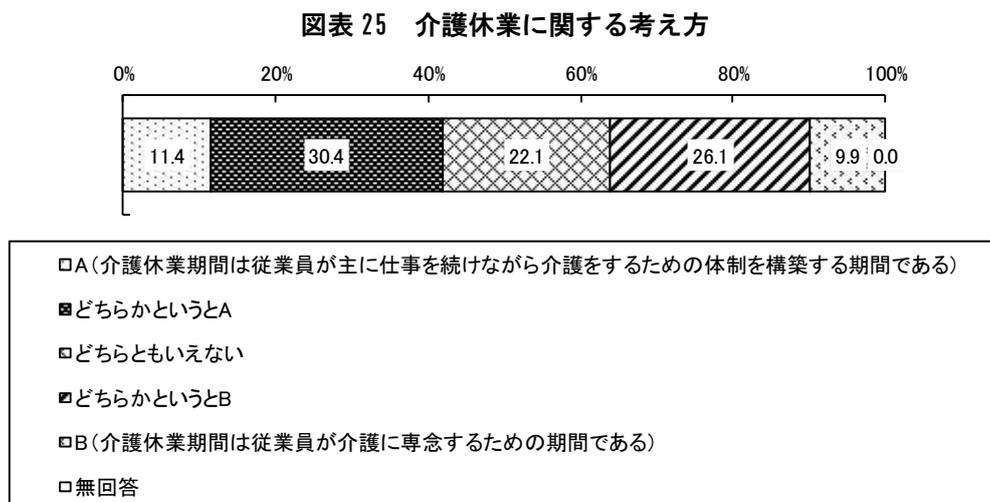


(25) 介護休業に関する考え方 (Q21)

介護休業に関する考え方

- ・A：介護休業期間は従業員が主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である
- ・B：介護休業期間は従業員が介護に専念するための期間である

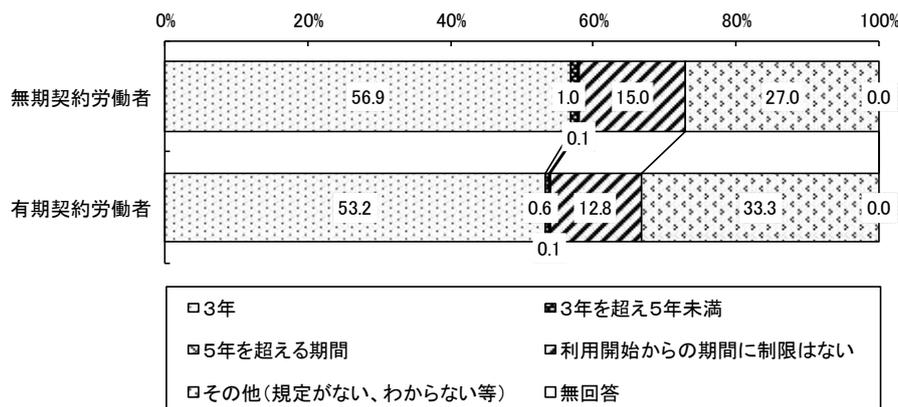
については、「どちらかというとA」が30.4%で最も多く、ついで「どちらかというとB」が26.1%であった。A（「A」と「どちらかというともいえない」の合計41.8%）とB（「B」と「どちらかというともいえない」の合計36.0%）では違いはあまり見られないが、Aの方がやや多くなっていた。



(26) 介護のための所定労働時間の短縮措置等は利用開始時から何年間利用可能か (Q22)

介護のための所定労働時間の短縮措置等は利用開始時から何年間利用可能かについては、「3年」が無期契約労働者と有期契約労働者において56.9%、53.2%で最も多く、ついで「その他(規定がない、わからない等)」が27.0%、33.3%であった。

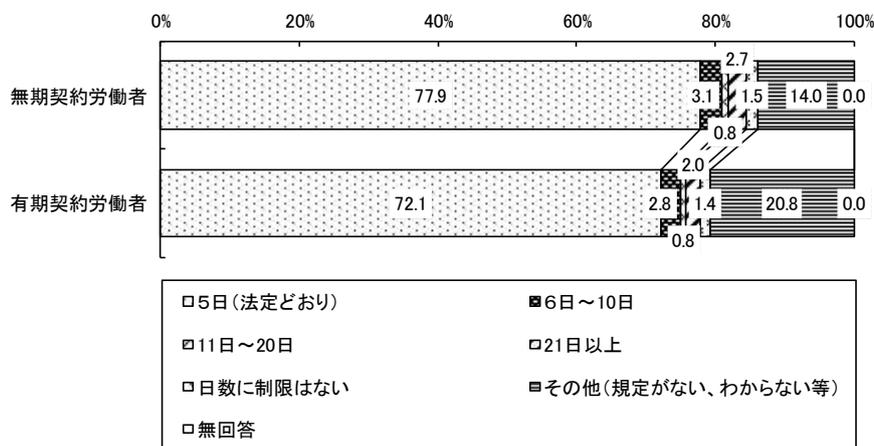
図表 26 介護のための所定労働時間の短縮措置等は利用開始時から何年間利用可能か



(27) 対象家族を介護する労働者について、該当する対象家族が1人の場合、介護休暇は1年に何日まで取得できるか (Q23-1)

対象家族を介護する労働者について、該当する対象家族が1人の場合、介護休暇は1年に何日まで取得できるかについては、「5日(法定どおり)」が無期契約労働者と有期契約労働者において77.9%、72.1%で最も多く、ついで「その他(規定がない、わからない等)」が14.0%、20.8%であった。

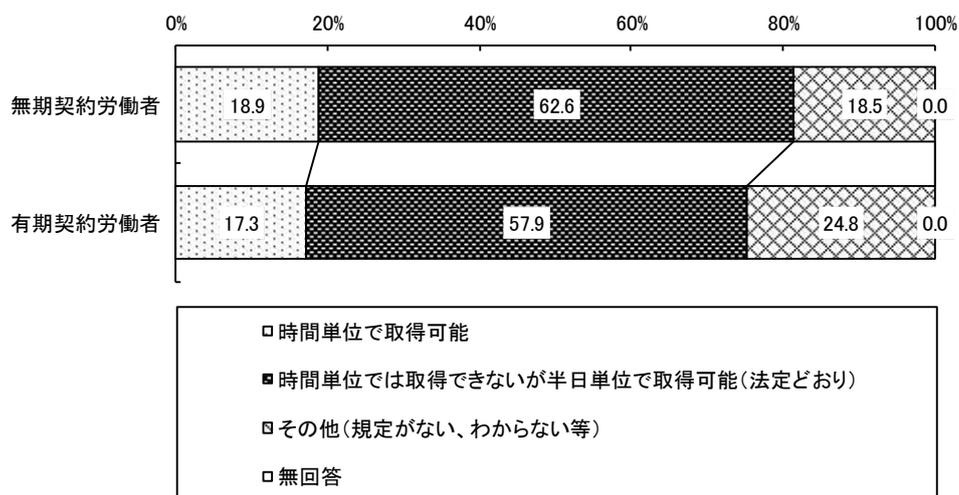
図表 27 対象家族を介護する労働者について、該当する対象家族が1人の場合、介護休暇は1年に何日まで取得できるか



(28) 介護休暇の取得単位の規定 (Q23-2)

介護休暇の取得単位の規定については、「時間単位では取得できないが半日単位で取得可能(法定どおり)」が無期契約労働者、有期契約労働者において62.6%、57.9%で最も多かった。

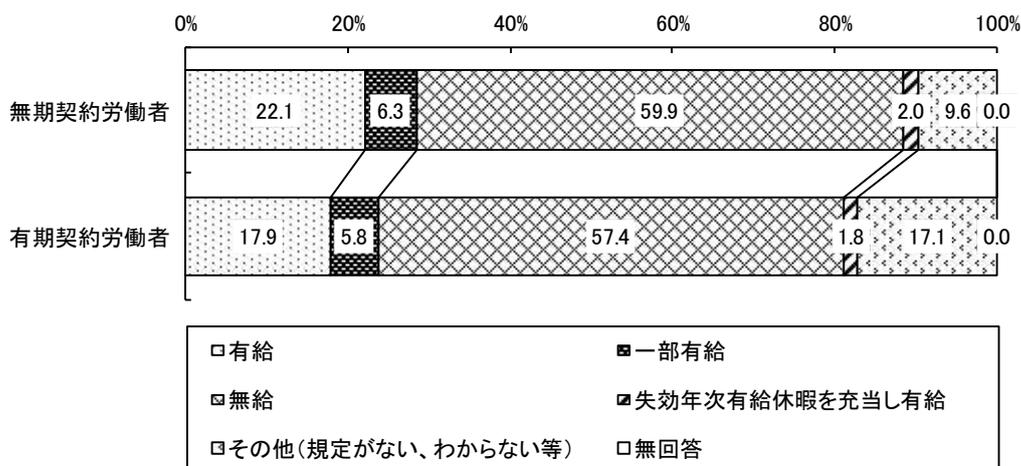
図表 28 介護休暇の取得単位の規定



(29) 介護休暇を取得した場合の賃金の取扱 (Q23-3)

介護休暇を取得した場合の賃金の取扱については、「無給」が無期契約労働者と有期契約労働者において59.9%と57.4%で最も多く、ついで「有給」が22.1%、17.9%であった。

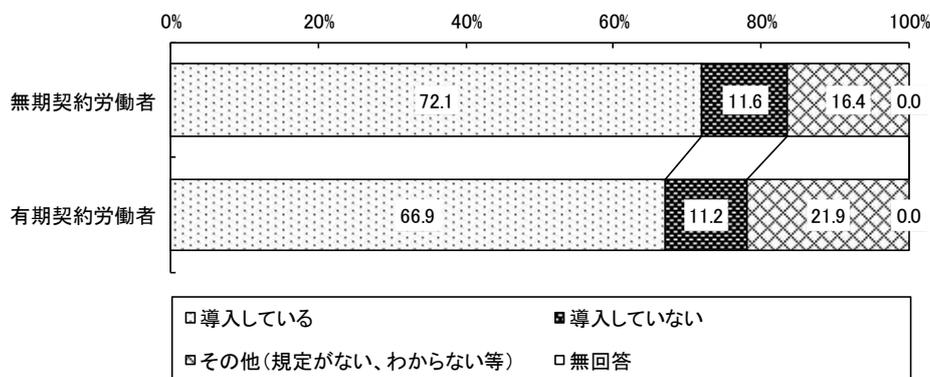
図表 29 介護休暇を取得した場合の賃金の取扱



(30) 介護のための所定外労働の免除制度の導入 (Q24)

介護のための所定外労働の免除制度の導入については、「導入している」が無期契約労働者と有期契約労働者において72.1%、66.9%であった。

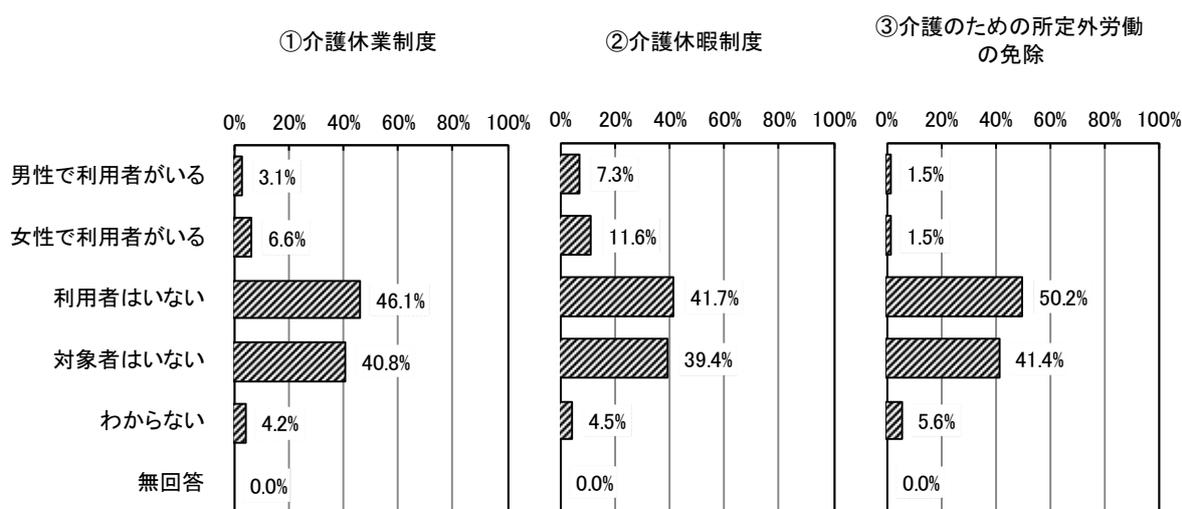
図表 30 介護のための所定外労働の免除制度の導入



(31) 直近1年間における無期契約労働者(正社員等)の制度利用実績 (Q25-1)

直近1年間(平成30年12月1日～令和元年11月30日)における無期契約労働者(正社員等)の制度利用実績については、「利用者はいない」が「①介護休業制度」、「②介護休暇制度」、「③介護のための所定外労働の免除」において46.1%、41.7%、50.2%で最も多く、ついで「対象者はいない」が40.8%、39.4%、41.4%であった。

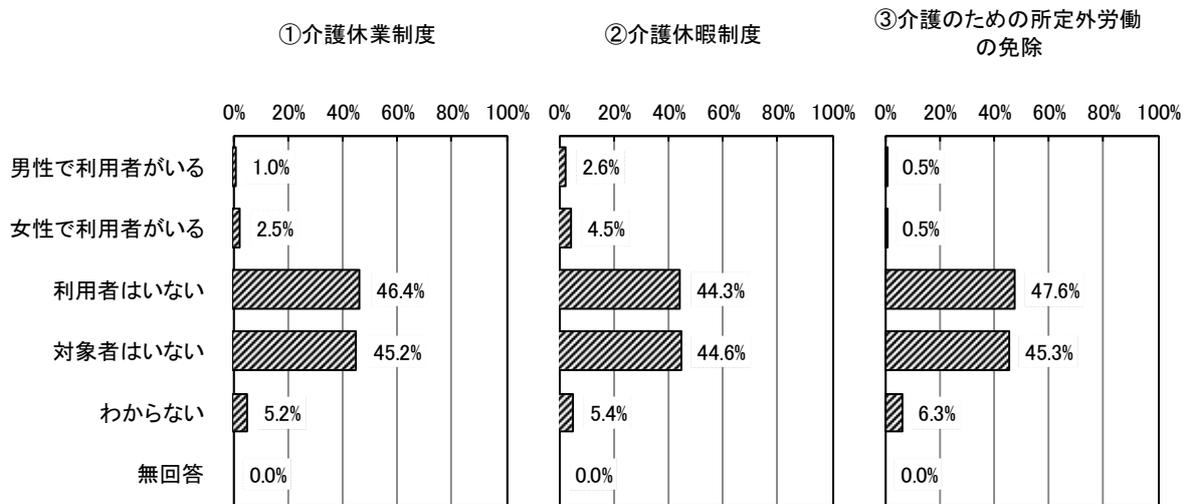
図表 31 直近1年間における無期契約労働者(正社員等)の制度利用実績



(32) 直近1年間における有期契約労働者の制度利用実績(平成30年12月1日～令和元年11月30日)(Q25-2)

直近1年間における有期契約労働者の制度利用実績については、「利用者はいない」が「①介護休業制度」、「③介護のための所定外労働の免除」では46.4%、47.6%で最も多く、「②介護休暇制度」では、「対象者はいない」が44.6%で最も多かった。ついで「対象者はいない」が「①介護休業制度」、「③介護のための所定外労働の免除」では45.2%、45.3%であった。「②介護休暇制度」では、「利用者はいない」が44.3%であった。

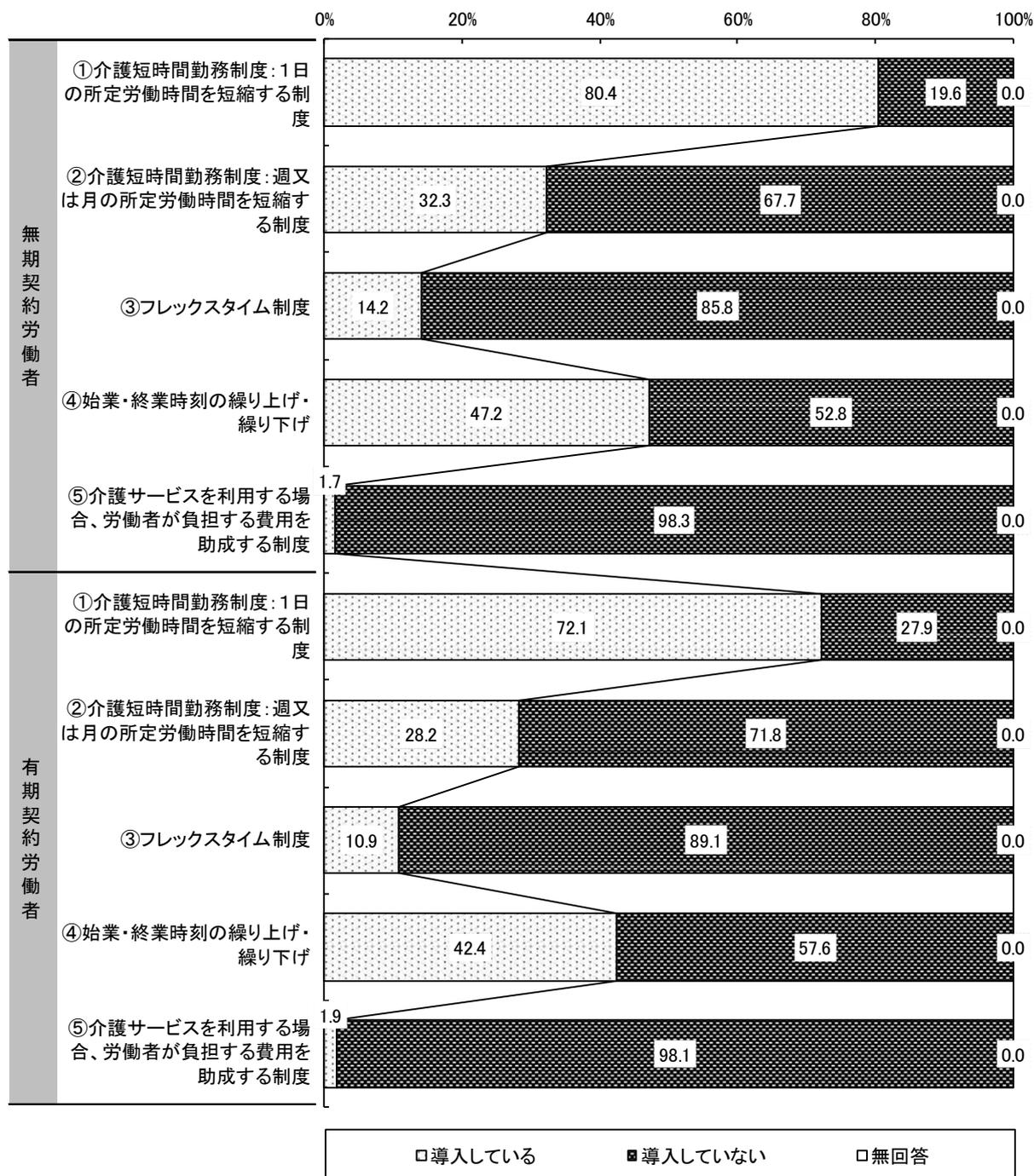
図表32 直近1年間における有期契約労働者の制度利用実績



(33) 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況 (Q26)

介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況については、「①介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度」が無期契約労働者と有期契約労働者において、80.4%、72.1%で最も多く、ついで「④始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が47.2%、42.4%であった。

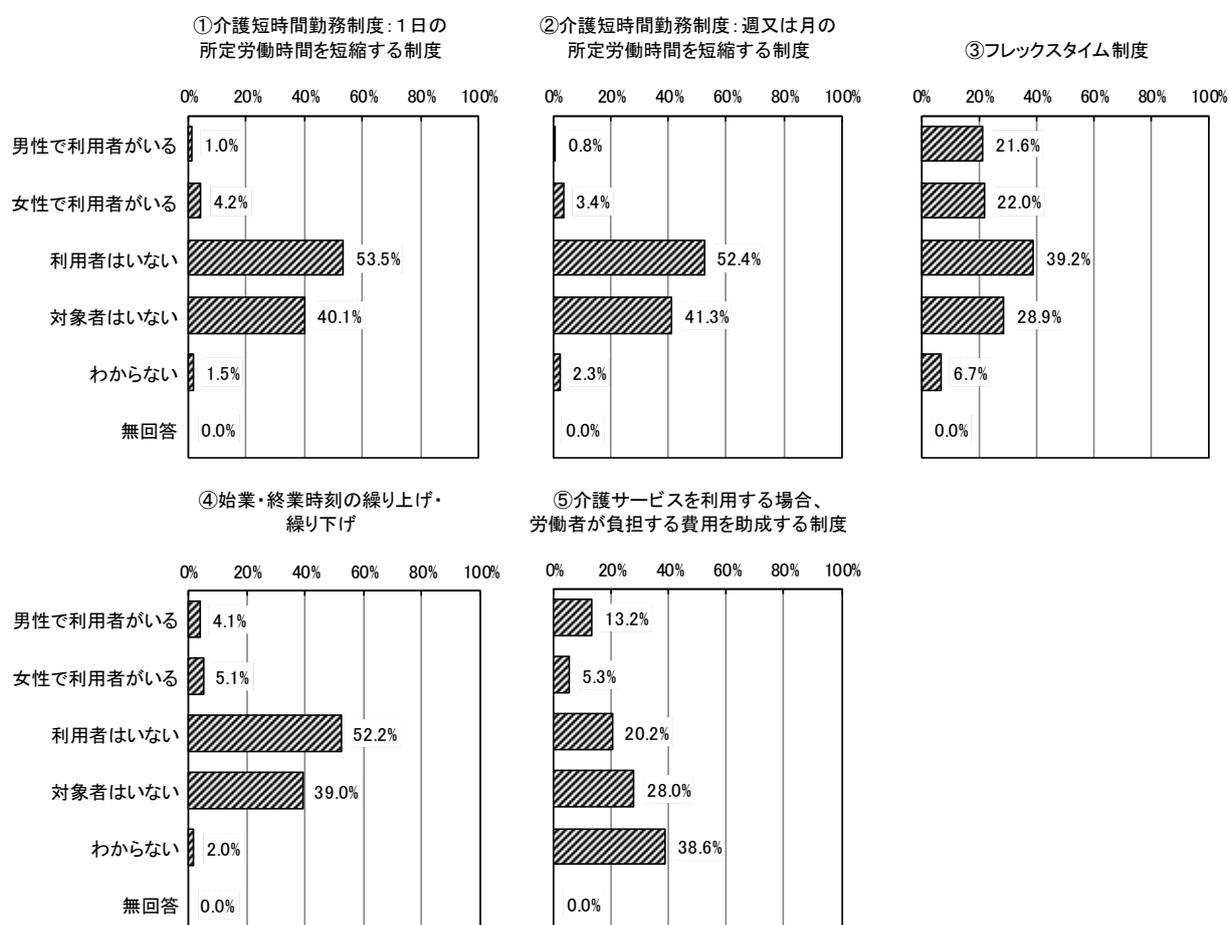
図表 33 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況



(34) 直近1年間における制度利用実績 (Q27)

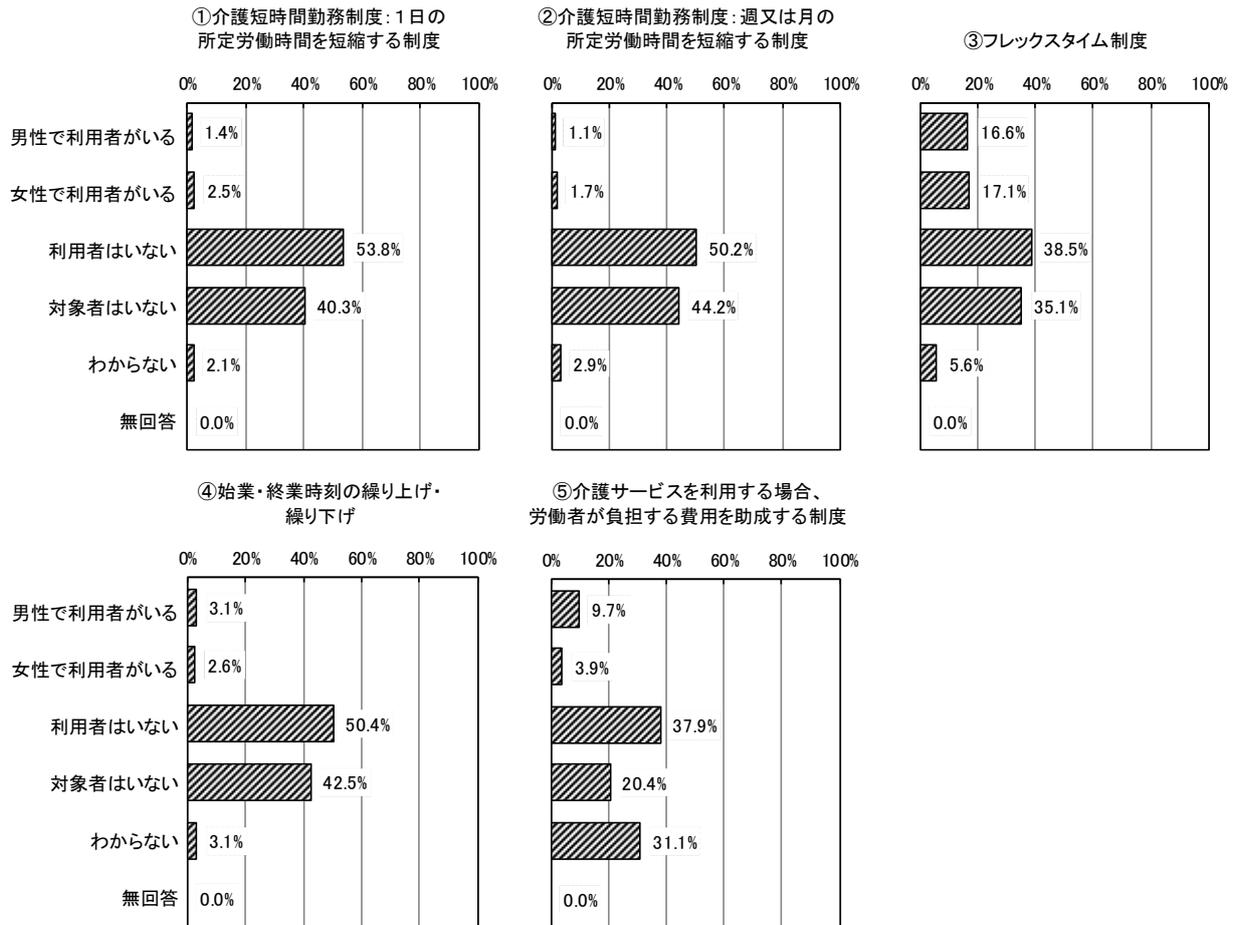
直近1年間（平成30年12月1日～令和元年11月30日）における制度利用実績について、無期契約労働者（正社員等）については、「利用者はいない」が「①介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度」、「②介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度」、「③フレックスタイム制度」、「④始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」において53.5%、52.4%、39.2%、52.2%で最も多かった。「⑤介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度」では、「わからない」が38.6%で最も多かった。

図表34 直近1年間における無期契約労働者（正社員等）の制度利用実績



直近1年間における制度利用実績について、有期契約労働者については、「利用者はいない」が「①介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度」、「②介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度」、「③フレックスタイム制度」、「④始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」、「⑤介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度」において53.8%、50.2%、38.5%、50.4%、37.9%で最も多かった。

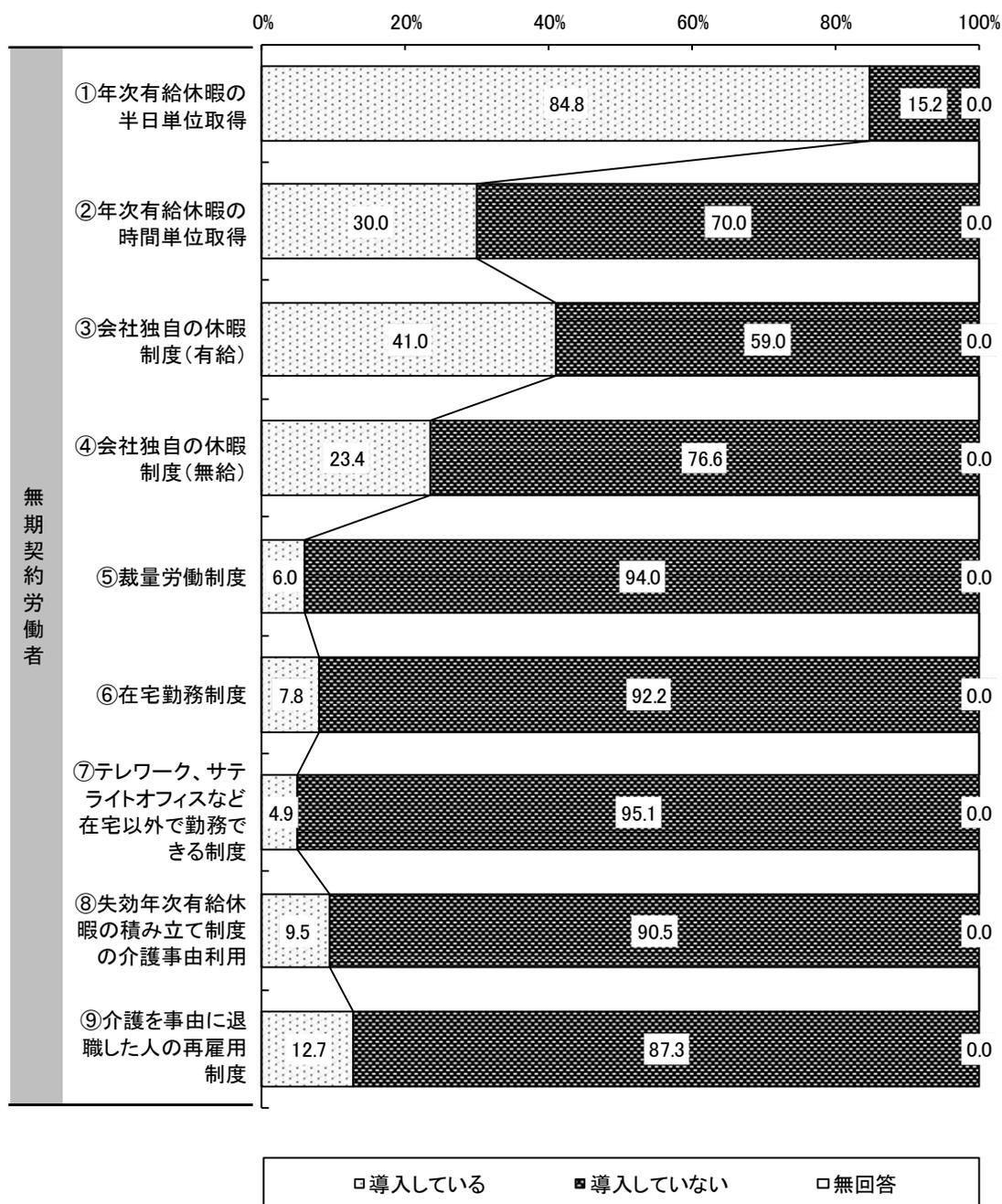
図表 35 直近1年間における有期契約労働者の制度利用実績



(35) 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の導入状況 (Q28)

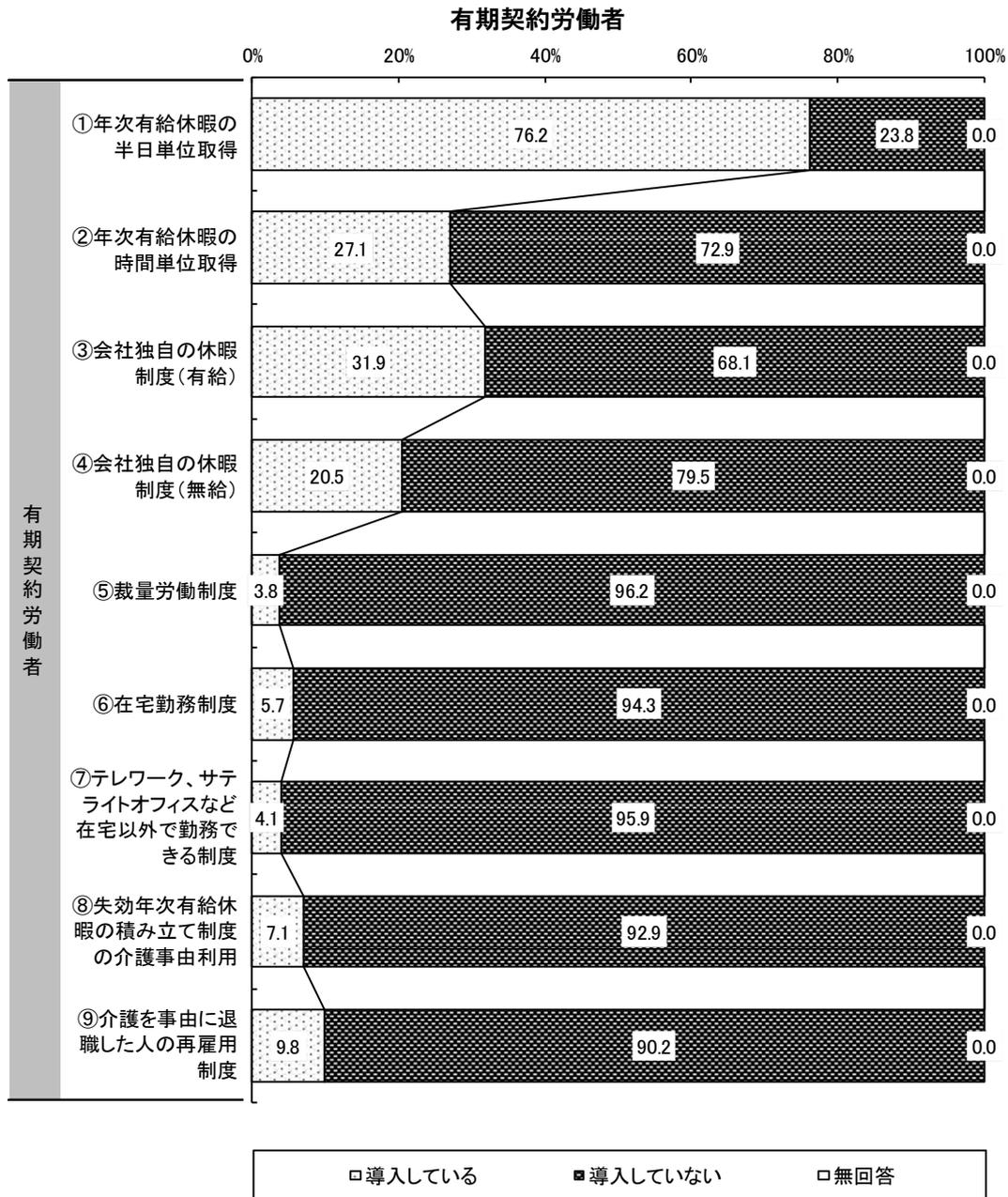
その他の仕事と介護を両立するための柔軟な働き方を支援するための制度等の導入状況について、無期契約労働者では「①年次有給休暇の半日単位取得」が84.8%で最も多く、ついで「③会社独自の休暇制度（有給）」が41.0%であった。

図表 36 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の導入状況
無期契約労働者（正社員等）



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の導入状況について、有期契約労働者では「①年次有給休暇の半日単位取得」が76.2%で最も多く、ついで「③会社独自の休暇制度（有給）」が31.9%であった。

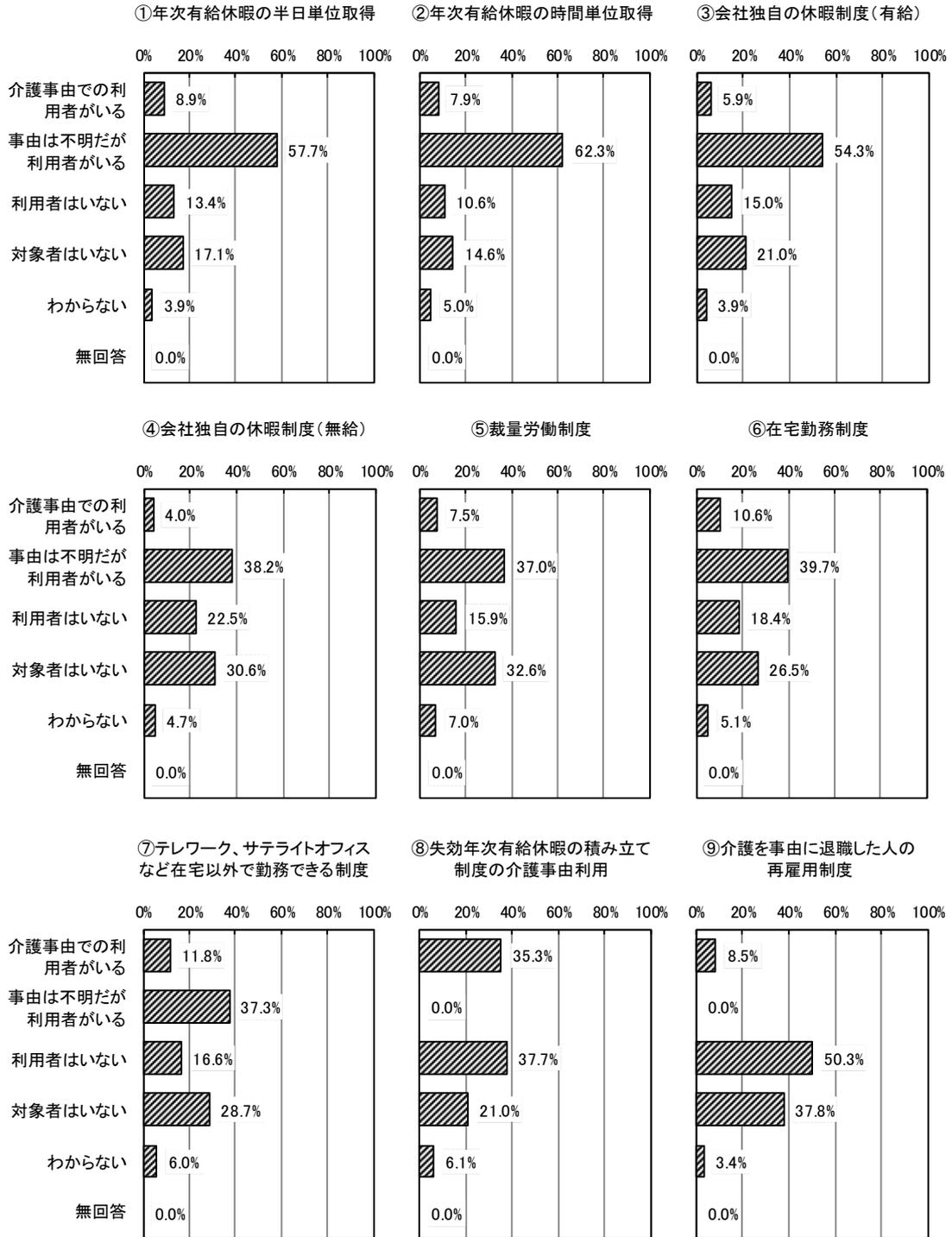
図表 37 その他の仕事と介護を両立するための柔軟な働き方を支援するための制度等の導入状況



(36) その他制度の直近1年間における利用実績 (Q29)

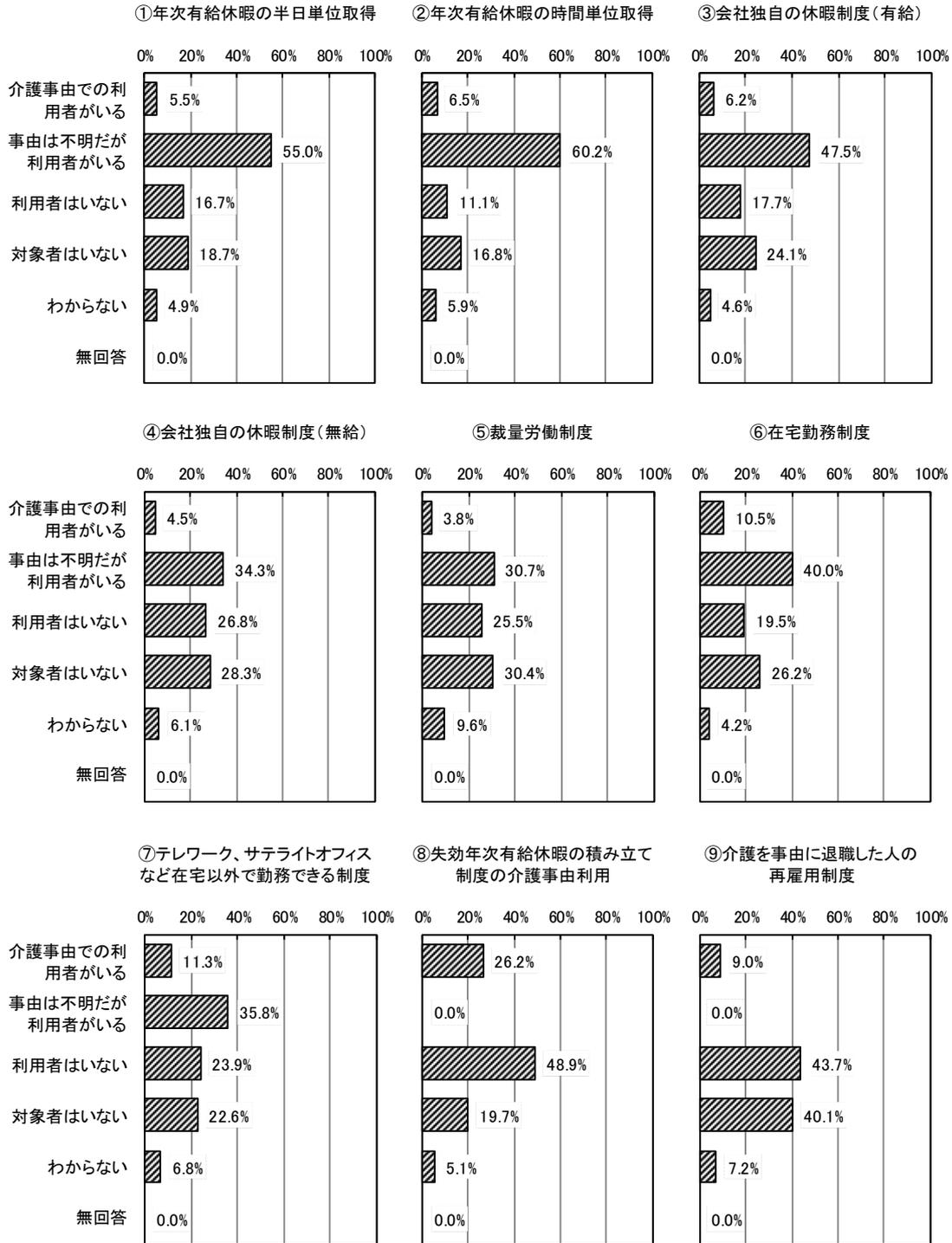
その他制度の直近1年間(平成30年12月1日～令和元年11月30日)における利用実績について、無期契約労働者では「事由は不明だが利用者がいる」が「①年次有給休暇の半日単位取得」、「②年次有給休暇の時間単位取得」、「③会社独自の休暇制度(有給)」、「④会社独自の休暇制度(無給)」、「⑤裁量労働制度」、「⑥在宅勤務制度」、「⑦テレワーク、サテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度」において57.7%、62.3%、54.3%、38.2%、37.0%、39.7%、37.3%で最も多かった。「⑧失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用」、「⑨介護を事由に退職した人の再雇用制度」では、「利用者はいない」が37.7%、50.3%で最も多かった。

図表 38 その他制度の直近1年間における利用実績 無期契約労働者（正社員等）



その他制度の直近1年間における利用実績について、有期契約労働者では「事由は不明だが利用者がいる」が「①年次有給休暇の半日単位取得」、「②年次有給休暇の時間単位取得」、「③会社独自の休暇制度（有給）」、「④会社独自の休暇制度（無給）」、「⑤裁量労働制度」、「⑥在宅勤務制度」、「⑦テレワーク、サテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度」において55.0%、60.2%、47.5%、34.3%、30.7%、40.0%、35.8%で最も多かった。「⑧失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用」、「⑨介護を事由に退職した人の再雇用制度」では、「利用者はいない」が48.9%、43.7%で最も多かった。

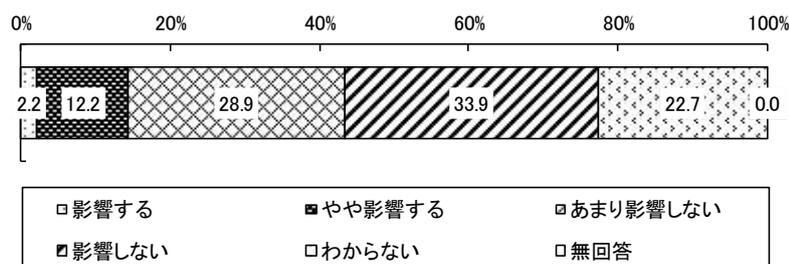
図表 39 その他制度の直近1年間における利用実績 有期契約労働者



(37) 従業員が仕事と介護との両立支援制度を利用した場合における長期的な昇進・昇格への影響 (Q30)

従業員が仕事と介護との両立支援制度を利用した場合における長期的な昇進・昇格への影響については、「影響しない」が33.9%で最も多かった。

図表 40 従業員が仕事と介護との両立支援制度を利用した場合の長期的な昇進・昇格への影響



(38) その他、仕事と介護を両立するために導入しているもの (Q31)

図表 41 その他、仕事と介護を両立するために導入しているもの

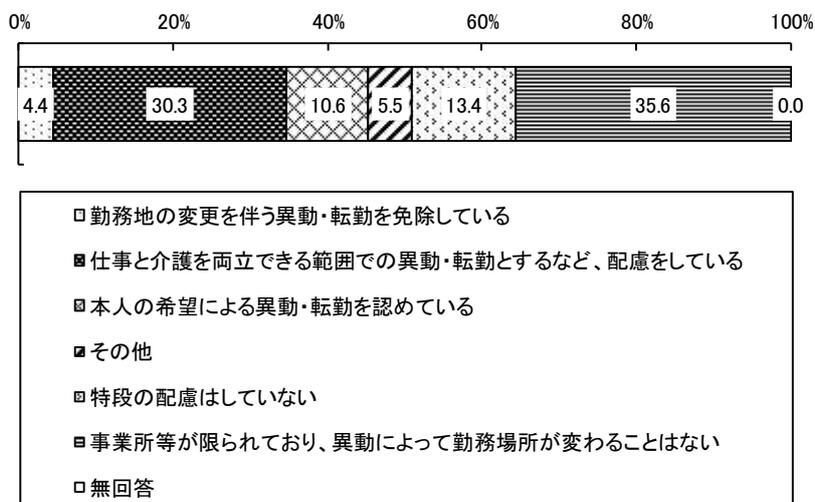
- ・介護休業及び介護部分休業制度を整備し、同制度を含めた人事労務制度手続きに関する職員向け資料を年1回更新、周知を行い、介護を理由とした離職の防止に努めている
- ・ホームヘルパー利用費用の補助
- ・介護・仕事両立支援金制度の導入
- ・社外の相談窓口としてNPO法人と契約を結んでおり、年に数回そのNPO法人による介護セミナーを行っている
- ・家族に要介護者がいることをためらいなく言い出せるような組織風土の醸成
- ・福利厚生のアウトソーシングにて介護に関するメニューを提供
- ・カフェテリアプランにて介護積立を実施
- ・時差出勤制度
- ・失効有給休暇の利用
- ・会社は、要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付き添い、または対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の世話をする社員が、休暇を申出た場合、1年間につき5日間（当該家族が2人以上の場合は10日間）を限度として休暇（有給）を付与する
- ・不利益事項にはしない、と制度上明確にしている
- ・今後導入を検討していくべき事案だと感じている

- ・特にないが、介護を目的に有給がとりやすい環境にはある。休む日を有給にするか、無給にするかは従業員の判断にまかせている
- ・業務の引継ぎやバックアップ
- ・変形労働制を用いて、勤務時間や日数の調整ができる
- ・介護だけではなく、家庭の事情にて勤務時間の短縮や、勤務日数の減数を行っている（短時間勤務制度）
- ・就業規則に定められていなくても、所属部署等の判断により、勤務時間を短縮・ずらすなどしている例はある。従業員の不利益にはならぬよう、相談をしながら働いてもらっている

（39）仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮（勤務地の変更を伴う異動（転勤）の免除等）（Q32）

仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮については、「事業所等が限られており、異動によって勤務時間が変わることはない」が35.6%で最も多く、ついで「仕事と介護を両立できる範囲での異動・転勤とするなど、配慮をしている」が30.3%であった。

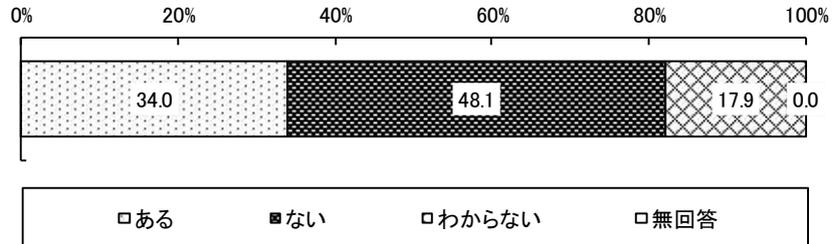
図表 42 仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮



(40) 勤務場所への配慮の対応例 (Q33)

勤務場所への配慮の対応例については、「ない」が48.1%であった。

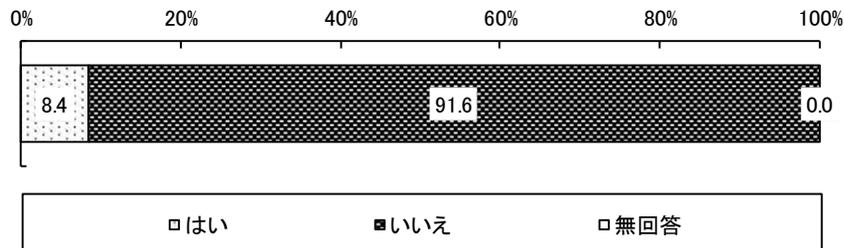
図表 43 勤務場所への配慮の対応例



(41) 直近1年間における家族の介護を主な理由として退職した従業員の有無 (Q34)

直近1年間（平成30年12月1日～令和元年11月30日）における家族の介護を主な理由として退職した従業員の有無については、「はい」が8.4%であった。

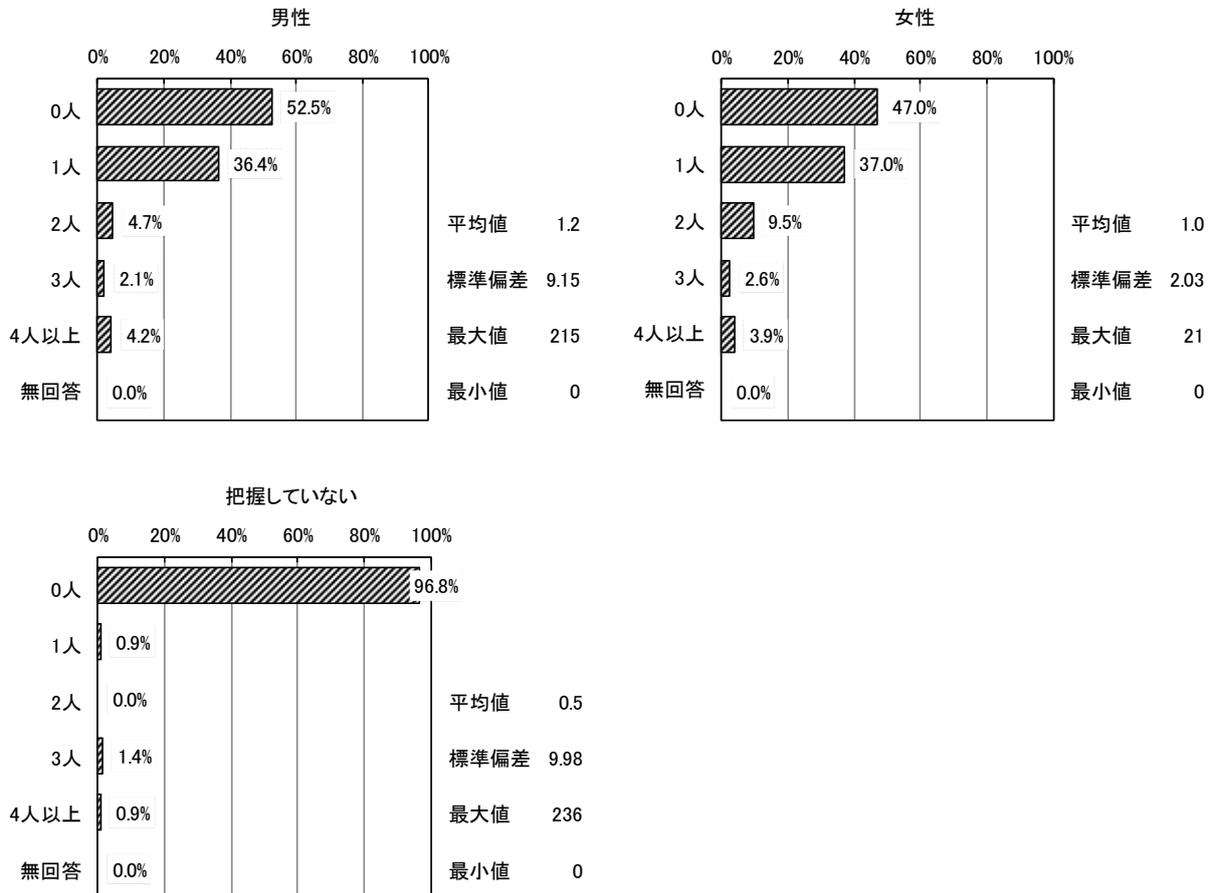
図表 44 直近1年間における家族の介護を主な理由として退職した従業員の有無



(42) Q34の退職した従業員のうち無期契約労働者(正社員等)について 性別別人数(Q35-1)

退職者の性別別人数については、男性と女性の人数に大きな差はなかった。

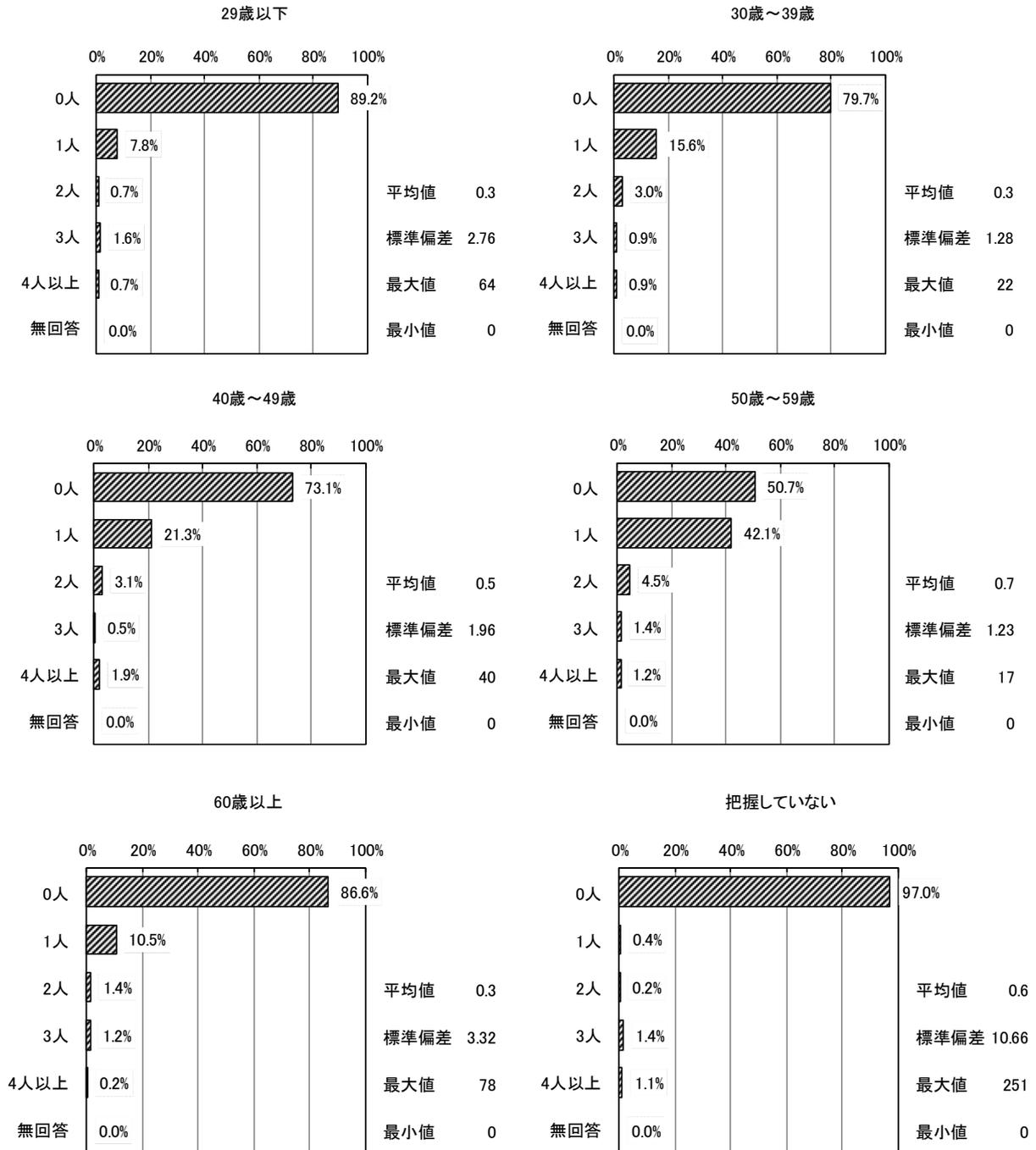
図表 45 退職者の性別別人数



(43) Q34の退職した従業員のうち無期契約労働者(正社員等)について 退職時の年齢別人数(Q35-2)

退職時の年齢別人数については、50歳～59歳が他の年齢と比べて多かった。

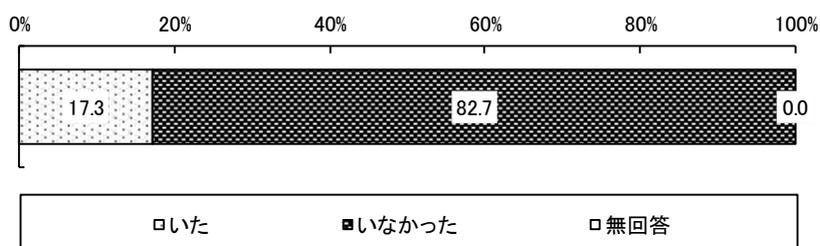
図表 46 退職時の年齢別人数



**(44) Q34の退職した従業員のうち無期契約労働者(正社員等)について
退職者の中の管理職(課長クラス以上)の存在(Q35-3)**

退職者の中の管理職(課長クラス以上)の存在については、「いた」が17.3%であった。

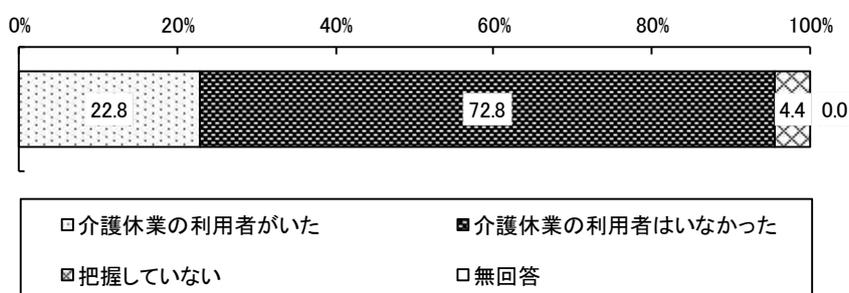
図表 47 退職者中の管理職の存在



**(45) Q34の退職した従業員のうち無期契約労働者(正社員等)について
退職前の制度(介護休業)の利用状況(Q35-4)**

退職前の制度(介護休業)の利用状況については、「介護休業の利用者はいた」が22.8%であった。

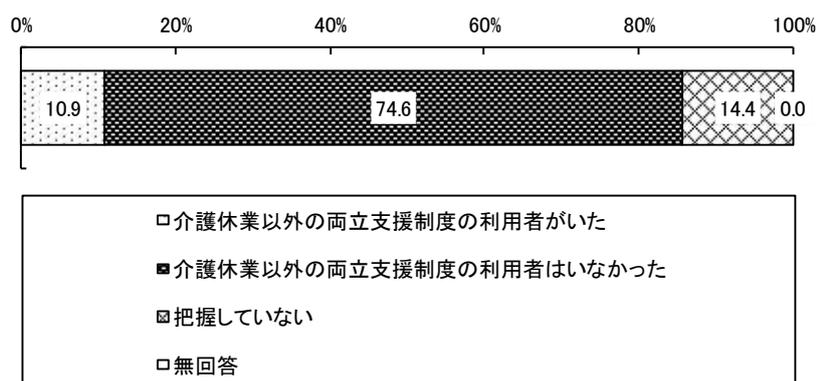
図表 48 退職前の制度(介護休業)の利用状況



**(46) Q34の退職した従業員のうち無期契約労働者(正社員等)について
退職前の制度(介護休業以外の両立支援制度)の利用状況(Q35-5)**

退職前の制度(介護休業以外の両立支援制度)の利用状況については、「介護休業以外の両立支援制度の利用者がいた」が10.9%であった。

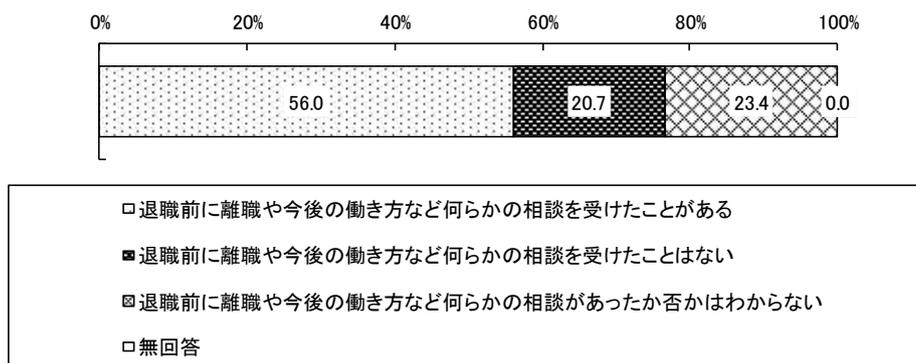
図表 49 退職前の制度(介護休業以外の両立支援制度)の利用状況



**(47) Q34の退職した従業員のうち無期契約労働者(正社員等)について
退職前の相談の有無(Q35-6)**

退職前の相談の有無については、「退職前に離職や今後の働き方など何らかの相談を受けたことがある」が56.0%であった。

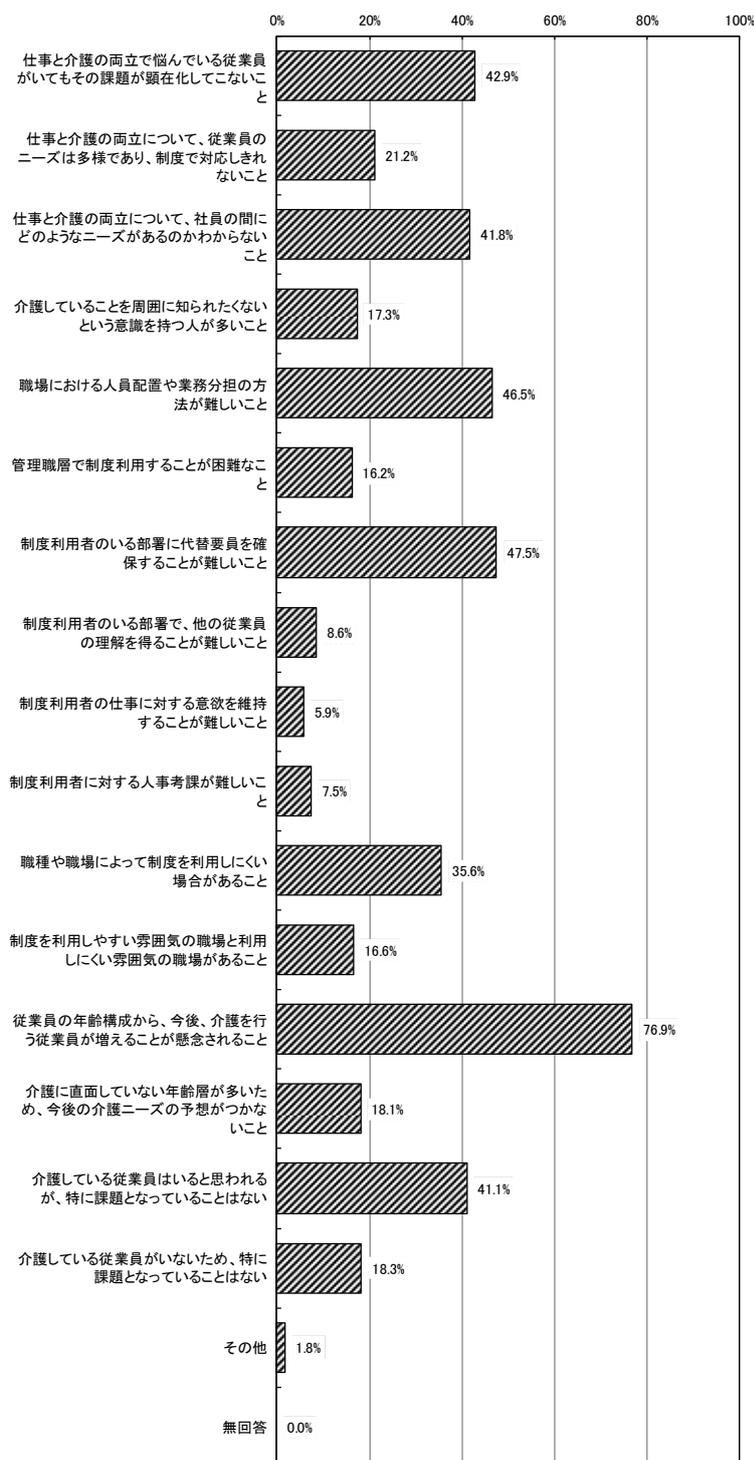
図表 50 退職前の相談の有無



(48) 仕事と介護の両立支援を推進する上での課題 (Q36)

仕事と介護の両立支援を推進する上での課題については、「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」が76.9%で最も多く、ついで「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こと」が47.5%であった。

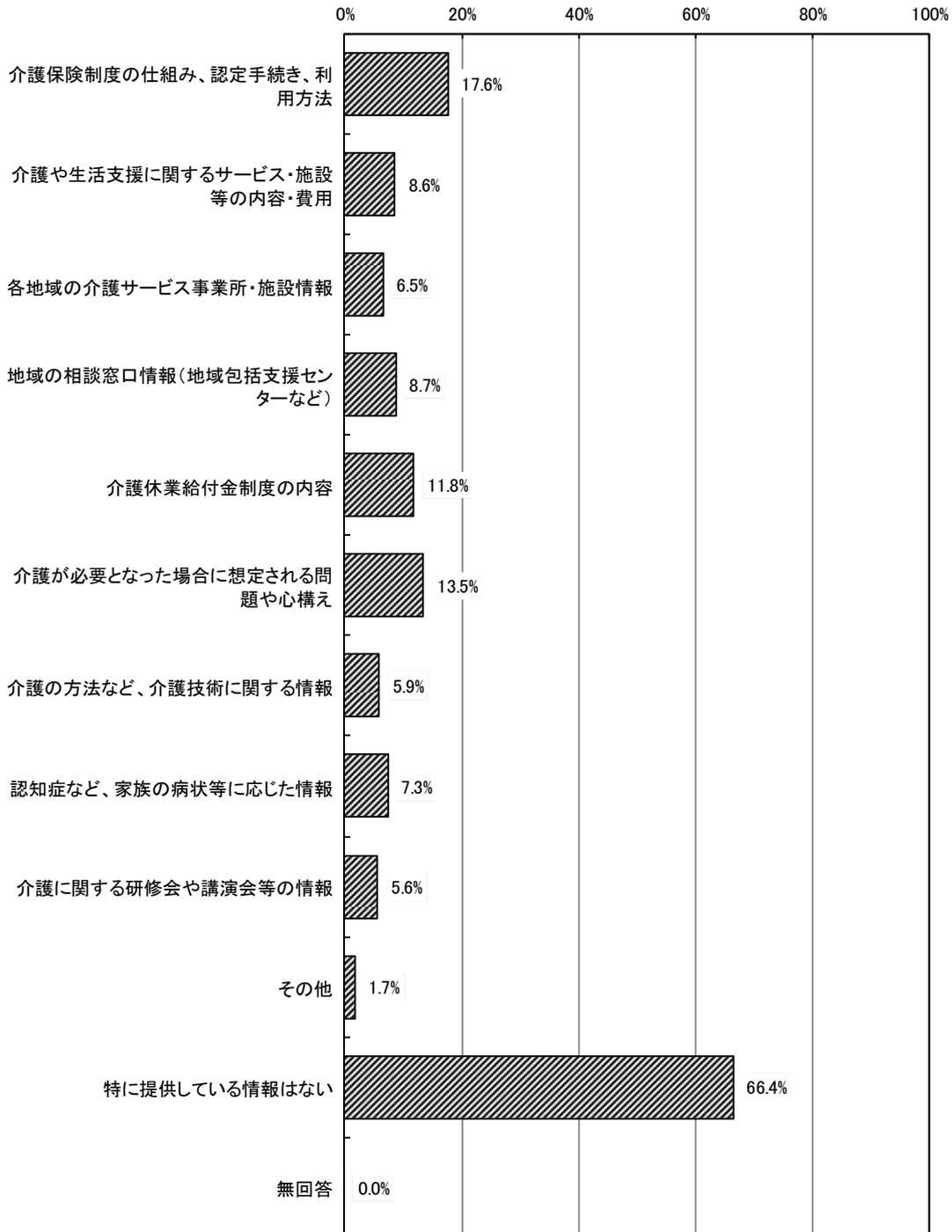
図表 51 仕事と介護の両立支援を推進する上での課題



(49) 介護に関する社外制度やサービス等について従業員へ提供する情報 (Q37)

介護に関する社外制度やサービス等について従業員へ提供する情報については、「特に提供している情報はない」が66.4%で最も多く、ついで「介護保険制度の仕組み、認定手続き、利用方法」が17.6%であった。

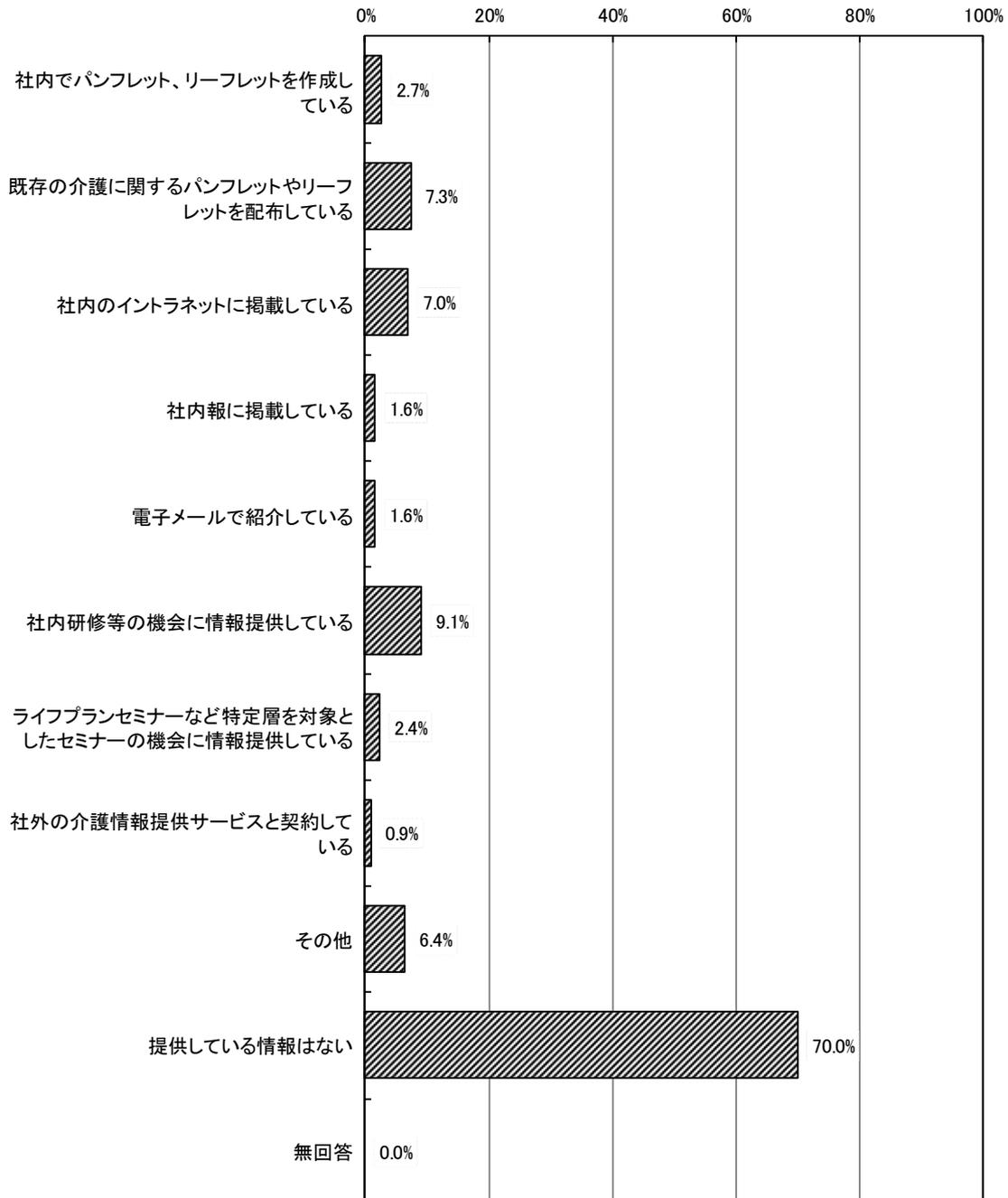
図表 52 介護に関する社外制度やサービス等について従業員へ提供する情報



(50) 介護に関する情報の提供方法 (Q38)

介護に関する情報の提供方法については、「提供している情報はない」が70.0%で最も多く、ついで「社内研修等の機会に情報提供している」が9.1%であった。

図表 53 介護に関する情報の提供方法



(51) 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対応や配慮していること (Q39)

図表 54 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対応や配慮していること

- ・異なる対応をしなくてはならないと認識しているが、できていない状況
- ・育児とは異なり、必ずしも「専念する」ことが望ましいとは限らないため、仕事を続けていくための体制構築の重要性を発信するようにしている
- ・本人の希望で、周囲に伝えたくないという場合は、上司と限られた従業員だけで対応
- ・介護は終わりがみえないため、介護休業は、介護に専念する時期ではなく、仕事と両立させるための準備期間だと伝えている。ただし、余命がわかっている場合は、家族へ付き添うことを勧めている
- ・突然、介護が始まるため、予備知識を得る場をいつ作るかが難しい
- ・異動に関する配慮、単身赴任該当事項点など
- ・同じ職場で、育児中の方と介護中の方がいて、特に介護対象者に余命宣告等出ていた際は、育児中の方より介護中の方を優先し、出勤調整等勤怠管理をしている
- ・育児休業の休業期間は、法定を大幅に超えた期間設定をしている（無期契約労働者中の正規職員のみ）
- ・全体ではなく、個別の介護相談会を実施している
- ・介護は、育児と異なり期間が読めないため、介護休業制度について、取得期間の上限をなくし、柔軟に対応できるようにしている
- ・所定労働時間の短縮措置について、育児より長めの上限2時間の設定をしている
- ・対象者が少なく今後増加することが予想されるため、まずは制度の周知、風土醸成に重点を置き対応している
- ・支援というわけではないが、上司との面談時の聴取によりできるだけ状況を把握し、社内（特に管理職には）が必要があれば相談できる環境を整えるよう努めている。また、オープンスペースで仕切りのないオフィスであり、他部署の者ともコミュニケーションを取りやすくする環境を整えている
- ・在宅勤務については、時間を決めやすい介護から制度を開始している
- ・介護の期間が特定できない
- ・当法人自身が、介護施設や事業の運営を行っているため、介護に関する情報は容易に提供でき、職場の理解も得られやすい環境にある
- ・介護状態等の守秘
- ・介護は、育児よりも、介護者及び要介護者の個性が高く、一律に規定できないとしている。そのため状況に応じた休暇がとれるよう配慮している
- ・どちらも法律内での支援が主になり、後は、個別の相談による。
- ・育児に関することは社会に周知してきたが、介護に関することはまだまだ周知できていない

- ・社会保険料は免除にならないので、経済的には厳しくなることが考えられる
- ・従業員からのニーズが把握できていないので、従業員より相談等を受ける事がなく把握に至っていない
- ・被介護者の状況によって、従業員の生活環境や経済的な事情の変化が激しいことがあるので、従業員の要望によって勤務時間や就労形態を臨機応変に変えられるよう、労務担当者が直接面談を実施している
- ・子の看護休暇は有給だが、介護休暇は無給である。あとは、あまり差はない
- ・原則として育児との両立支援と近い内容になっている。介護休業等を取得した者の実績がないため、どのような対応が必要かは今後検討の必要はあるように感じる
- ・育児はおおよそのゴールがわかるが介護はゴールが予測できない。自社においてはその介護を生業としているため、スタッフ間の理解は得られやすいと考えているが、実際に長期にわたる介護が発生したスタッフに対して（現在は制度活用者がいない）今と同様のサポート意識が継続できるかどうか大きなポイントになると考えている。普段からスタッフ間のチーム意識を醸成することを強く意識している。また、介護職を擁する弊社において、スタッフ＝（要介護者を抱える家族にとっては）介護の要であることも理解しつつ、急激に発生する介護に対して常に余力ある人材確保ができるような意識を管理者として持つ必要性を感じている。また、弊社を積極的に活用するよう、普段からスタッフに促進をしている
- ・社員本人及びその家族を被保険者とした団体介護保険制度の導入
- ・育児休業と違い、介護は必要な期間が長期（3年以上）になる場合も考えられる。先が見えないケースの場合、企業が長期的に支援を行うことが難しい

(52) その他、仕事と介護と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・要望など (Q40)

図表 55 その他、仕事と介護と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・要望など

- ・法定の支援制度（特に介護休業）は、「介護に専念するための制度」として理解されていることが多く、介護に専念した結果、離職につながってしまうケースも少なくないように思われる。早期の両立体制構築を支援する制度であることを従来以上に発信して欲しい。また、日本の人口構成により、今後社会に出ていく高校生・大学生にも、将来は育児のみならず、介護について考えるタイミングが必ず来ること、そのための備えが重要になること等の予備知識を習得していただく機会を提供して欲しい。
- ・介護は長期化する可能性があることや、負担の大きさも人それぞれであることから、国の施策についても多様な対応が可能となる制度設計や施策の検討をお願いしたい。
- ・男性が多い職場となっている。年代的にも「介護は女性がするもの」との意識が残る人が管理職となっているため、男性自身も自分事としてとらえてもらうような研修内容にしている。
- ・介護休業給付金の増額
- ・居住地（勤務地）が限定される可能性が高く、人員配置が難しくなる。
- ・育児との両立の場合、会社として制度など作りやすいが（検索しても他社事例など多く出てくる）介護の場合情報が少ない。介護をしている人がどのような支援、制度を求めているのか知りたい。
- ・要介護者の介護状況の程度が客観的に判断しにくい。
- ・これから増えるであろう育児とのダブルケアは、給与面もそうだが、従業員の健康（メンタルも含めて）管理がとても大切になると思う。仕事と家庭を分断することなく話せる場の醸成が必要だと思うが、年齢による認識ギャップが大きい。それは社外からの支援も欲しいところではある。上位役職者クラスへの情報伝達が必要。また、次世代法と育児法の両方で、対策を義務化させるくらいでないと、中小は動けないと感じている。
- ・介護している社員のメンタル面のフォロー、在宅ワーク・テレワークの推進
- ・1年間で解決しないことが多いので、さらに長い休業が必要と思う。
- ・育児のように（育休1か月目標 etc.）、介護についても省庁で取り組んでいる姿を見せてもらいたい。
- ・要介護2未満の介護家族に対する支援策がない。独身の高齢者を甥・姪などが介護する場合の支援策がない。
- ・介護は、育児とは異なり終了時期が不明の場合が多いので制度検討の際に困っている。
- ・先が見え、時間の経過とともに負担が軽減していく育児の両立支援については制度もかなり拡充されてきているように思う。逆に介護の方は、先行きも見えず、時間の経過とともに負担が増加していくにも関わらず、制度が手薄に感じる。仕事と介護の両立は大事であるが、「両立しないと破綻しか選択肢がない」という現状、「両立しようとしないう人に対して自己責任を求める」といった風潮がより介護者を厳しい状況に置いているのではないかと思う。
- ・取得しやすい環境作りが優先と思う。制度が法令通りあっても、いざ利用となると、クリアしなくては

いけない事が社内に多すぎる。取得するには長いスパンで準備する必要がある。それもおかしいと思うが。

- ・医師、看護師等の採用困難職種が介護により休む必要が生じた場合の対応（欠員補充）が課題である。
- ・働き方の自由と共に、個人の責任のもとに、企業が支援する形でないと色々な制度ができるたびに不公平感が出てくるように思われる。
- ・介護休業の間、労使双方の社会保険料が免除となれば介護休業を取得しやすい風土作りに役立つと思う。
- ・介護休業を取得できる期間の拡大（介護休業給付期間の拡大）。介護休業を取得できる対象者の拡大。扶養や同居等の要件緩和。
- ・自分が抱える介護の問題について会社に話したり相談したり出来るよう、まずは中立的な立場で気軽に話を聞いてくれる機関があると良い。
- ・長期での介護で長期休業となった場合、業務により支障が出る可能性もあり、そのためにフレックス・テレワークの規定を整え、本人が社会から孤立しないよう努めなければならないが、やはり介護される本人だけでなく、介護する者へも企業と国とで支援できる制度を検討して欲しい。
- ・育児は最長2年まで休職が可能等、過度なくらい手厚く保護している印象があるが、介護は不十分に感じる。現実では介護は何年かかるか分からない先の見えない状態での勤務となり、育児よりも介護の方が仕事との両立が難しいと思うが、法令で認められる休職期間は93日と少なく、法整備の拡充が必要と感じる。
- ・個別に対応している例はあるが、組織として十分に対応しているとは言えない状況である。基本的なところから取り組む必要がある。
- ・介護福祉職場は、人材確保が非常に困難になっている実態の中での両立支援は難しい。両立支援を充実するだけでは、人材確保に繋がらない。
- ・介護休業や休暇、時間短縮勤務に必要な代替職員の配置に人材確保は不可であり、必要な福祉業界での人材確保に注力願いたい。
- ・令和2年1月より管理職1人から短時間勤務を希望する申出があり、適用を受けている。しかしドライバーといった人手不足の影響が強い職種については、人材の確保などが課題となっている。
- ・制度が複雑になっている所、人事労務担当部署の人数は変わらない。わかりやすい制度・体制を要望する。
- ・介護休業給付金の拡充
- ・大企業と違い、中小企業では独自の支援は皆無に近いのが現状である。
- ・法制化しないと、この制度は、中小企業では進めていくのが難しい。
- ・介護のために休暇を取得すれば給与は減るが、介護にかかる費用はどんどん増えるため休暇中の給与保障を充実して欲しい。また、休暇中の代替社員の制度が充実すれば介護のための休暇が多少取得しやすいと思う。
- ・育児と違い、介護には終了の期限が明確でなかったり、人によって置かれた状況が異なるなど、必要な

支援も違ってくると思う。きめ細かな支援や復帰への道筋をつけていくため、回数や期間の制限をなくしたり、柔軟な対応ができる制度にして欲しい。

- ・介護についての情報を、会社の担当者が案内しやすい商材が欲しい。1事業所にパンフレットや冊子を1部のみ送付、というのが一番やりづらい。冊子であれば、10部は欲しい。または、掲示すればよいリーフレット状のもので、できれば2次元コードが記載されていてスマホで簡単にアクセスできるものが望ましい。
- ・男性の育児休業や介護休業は、家庭の生活基盤となる筆頭者が多い業種では取得しにくい現実があると思う。またどちらかと言えば、核家族の多い都会に比べて田舎の方は複数世帯が多いがために、男性の育児休業や介護休業は浸透しづらい傾向にあると思う。
- ・法律が出来たことにより、就業規則等は替えるが、そのまま適用できるかは、個別のケースによるので、基本は仕事が継続できるように、相談にのっている。補償面で規則が適用されるだけ。
- ・育児は、期間がはっきりしていて明るい未来のための活動だが、介護は期間がはっきりしておらず今まで元気だった身内の介護は厳しいものがある。介護の状態によって柔軟に対応できる制度とその介護休暇等が当たり前になる社会になるようさらに周知をして欲しい。
- ・現在の介護世代はまだ配偶者に頼っている世代が大半を占めている。今後、共働き世代が介護世代となったときに、会社として人材確保（労働時間確保）を確実にやっていく必要性を感じている。
- ・介護には終わりが無いので、目途が立てにくく、現場も職員も難しいところがある。
- ・人手不足対応との調整
- ・今後、仕事と介護との両立をする段階の世代が増えると思われるため、規則を掲載するだけでなく社内で準備が必要と感じる。
- ・会社の規模に応じて介護支援の事業等があれば、公共機関から情報提供してもらえると対応しやすい。
- ・社会福祉の業界（特に介護）はかなり疲弊しきっている。新たな国の制度には対応してきているが、それに見合う、それを実現するために必要な報酬は削減するばかりである。特に地方において本当に厳しい状況である。
- ・法令等の改正に伴う、雇用主の負担が増大した時、一定の補填を望む。
- ・就業規則は変更しているが、今までに介護休暇の申出が無い事で、対象者の立場に立ったサポート（提案）がしっかり出来るかが不安である。
- ・一時的に人が少なくなったからといっても、急に工面できるわけでもない。あらかじめ、一定割合の職員を余剰に抱えていないと、介護休業等への対応は難しい。職員の配置基準が定められていることもあるため、実際に介護休業等を取得すると他の職員の通常の有休消化に影響が出かねない。そのあたりのことも含めた職員配置基準、報酬基準を想定してほしい。IT化などだけでは改善できないこともある。
- ・実際に直面していないが、今後多数の相談などがあつた場合の対応に不安がある。
- ・制度を利用した場合に、人材不足の中で代替確保が難しい。
- ・施設介護でさえ人員不足のため、在宅介護についても、外国人の導入等を増やす検討が必要ではない

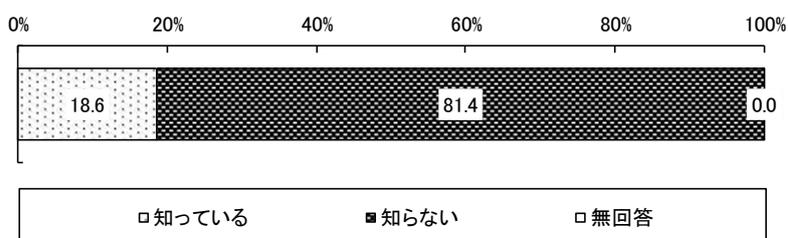
か。

- ・業種が宿泊業ということもあり、『育児休業』については対応しているが、介護となるとわからないことが多くまた従業員の『介護休業』が浸透していない傾向がある。
- ・当事者がどのような支援を必要としているかが見えづらい点。
- ・育児休暇の社会保険・厚生年金保険料の免除制度のように、介護休暇においても、その間の社会保険・厚生年金保険料の免除制度を設けて欲しい。労働者にとっても金銭的負担を減らせるが、中小零細企業においては事業所負担分を抱えることは非常に厳しいので、こういったところから見直しを図ってもらえれば、もっと介護休暇の取得が容易になると考える。
- ・介護すべき対象者(親など)が遠隔地に居住しているケースもあり、制度の活用が難しい。
- ・上層部の理解がない。
- ・経営者層は年齢に関わりなく男性であるので介護の必要性に迫られている状況にはないので、中小企業ということもあり、会社の金銭的な損失につながりそうな介護休暇・休業などは進むことはないかと思う。現に就業規則には介護休業については93日を与え、その他のことについては細則に定めると規定されているが、その細則は存在していない。年次有給休暇の計画付与のような、強制的な法制度の運用がなければなかなか難しい。近々、両親の介護のために退職する若い年代の社員(女性)が存在していますが、やはり介護を最初に担うのは女性であるため、男性の経営者には両立支援の必要性は感じにくいかと思う。
- ・介護事故が発生した場合の人材確保が困難。有期雇用で短期であれば応募がない。無期雇用にすると、復帰後人員余剰で経営ができない。
- ・介護は、在宅、施設入居のどちらにしても多額の費用がかかること。また介護者の年金だけで賄える人はほんの一部にすぎず、そのため無給で介護休業を取得することは従業員にとって現実的な選択肢として難しいと思う。また経営基盤の脆弱な中小企業では介護休業を有給制度にすることはハードルが高く、そういったことから特に中小企業で働く者の介護休業制度の利用率向上は現状では望めないのではと思う。
- ・介護に直面するのはベテラン世代が多く、少数精鋭で仕事をこなしている事業所では、抜けた穴が非常に大きい。他社員がカバーしようにも十分とはいかず、派遣社員等で代替しようにも育成期間が無い。会社としても働き続けて欲しいので、フォロー方法が悩ましい。

(53) 「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」への認識 (Q41-1)

「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」については、「知っている」が18.6%であった。

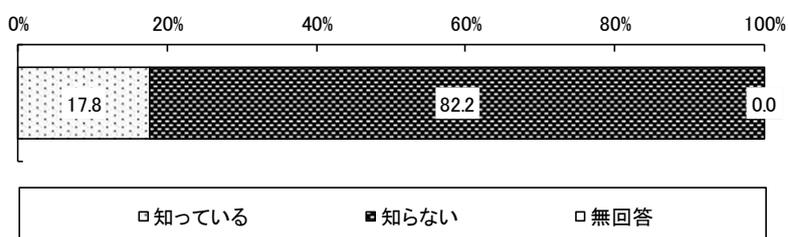
図表 56 「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」への認識



(54) 「介護支援プラン」への認識 (Q41-2)

「介護支援プラン」については、「知っている」が17.8%であった。

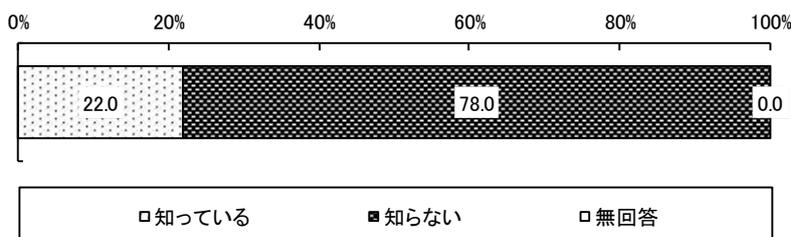
図表 57 「介護支援プラン」への認識



(55) 「両立支援等助成金 (介護離職防止支援コース)」への認識 (Q41-3)

「両立支援等助成金 (介護離職防止支援コース)」については、「知っている」が22.0%であった。

図表 58 「両立支援等助成金 (介護離職防止支援コース)」への認識



第3章 労働者アンケート集計結果

1. スクリーニング

(1) 住まいの地域 (SC1)

住まいの地域については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者のいずれも東京都が最も多く、それぞれ14.8%、12.3%、14.1%であった。

図表 59 住まいの地域

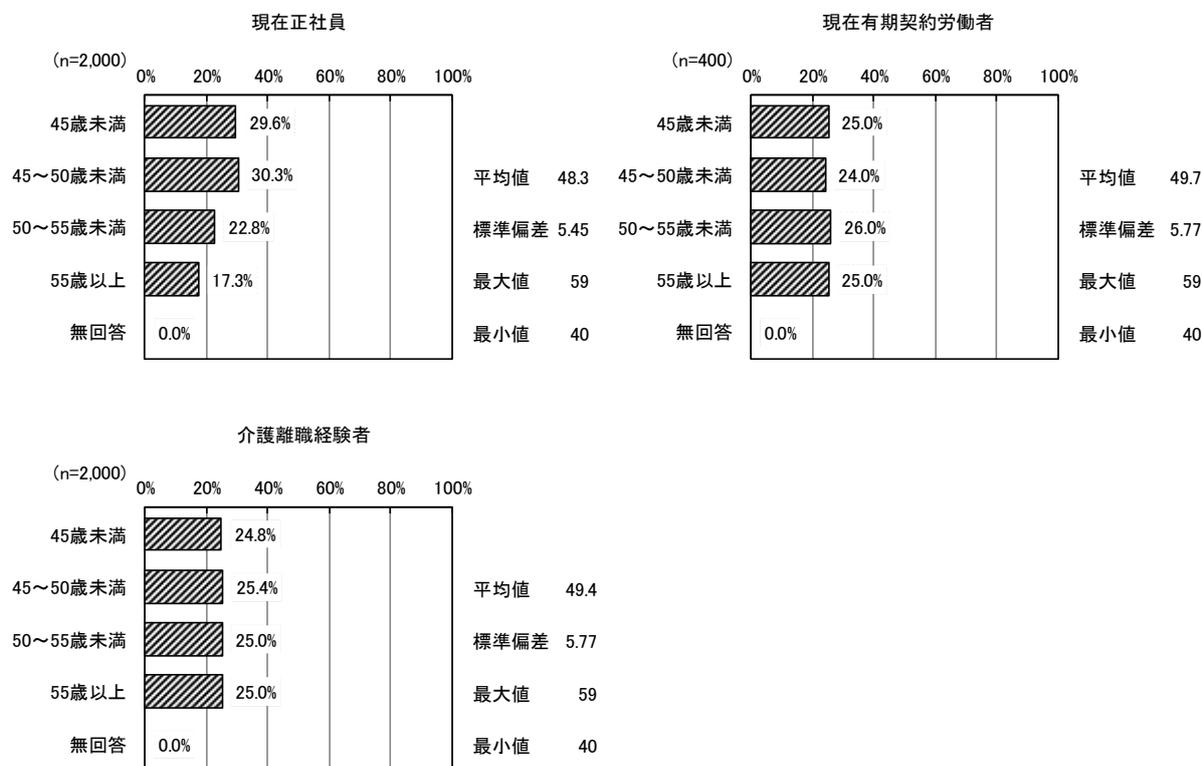
	現在正社員		現在有期契約労働者		介護離職経験者	
	回答数	(%)	回答数	(%)	回答数	(%)
北海道	101	5.1	19	4.8	117	5.9
青森県	21	1.1	-	-	14	0.7
岩手県	8	0.4	6	1.5	15	0.8
宮城県	32	1.6	10	2.5	49	2.5
秋田県	15	0.8	2	0.5	13	0.7
山形県	13	0.7	4	1.0	12	0.6
福島県	18	0.9	5	1.3	26	1.3
茨城県	31	1.6	7	1.8	28	1.4
栃木県	18	0.9	4	1.0	21	1.1
群馬県	25	1.3	2	0.5	28	1.4
埼玉県	94	4.7	26	6.5	101	5.1
千葉県	106	5.3	22	5.5	89	4.5
東京都	296	14.8	49	12.3	282	14.1
神奈川県	165	8.3	35	8.8	141	7.1
新潟県	36	1.8	4	1.0	31	1.6
富山県	30	1.5	5	1.3	14	0.7
石川県	28	1.4	3	0.8	19	1.0
福井県	14	0.7	2	0.5	12	0.6
山梨県	12	0.6	2	0.5	8	0.4
長野県	20	1.0	6	1.5	13	0.7
岐阜県	29	1.5	3	0.8	28	1.4
静岡県	51	2.6	10	2.5	39	2.0
愛知県	129	6.5	26	6.5	112	5.6
三重県	23	1.2	5	1.3	21	1.1
滋賀県	25	1.3	2	0.5	22	1.1
京都府	39	2.0	12	3.0	41	2.1
大阪府	179	9.0	34	8.5	235	11.8
兵庫県	89	4.5	23	5.8	96	4.8
奈良県	15	0.8	4	1.0	24	1.2
和歌山県	11	0.6	3	0.8	16	0.8

	現在正社員		現在有期契約労働者		介護離職経験者	
	回答数	(%)	回答数	(%)	回答数	(%)
鳥取県	10	0.5	1	0.3	8	0.4
島根県	9	0.5	1	0.3	7	0.4
岡山県	29	1.5	8	2.0	26	1.3
広島県	41	2.1	16	4.0	46	2.3
山口県	24	1.2	1	0.3	14	0.7
徳島県	9	0.5	4	1.0	14	0.7
香川県	16	0.8	3	0.8	14	0.7
愛媛県	27	1.4	4	1.0	19	1.0
高知県	8	0.4	1	0.3	6	0.3
福岡県	66	3.3	12	3.0	73	3.7
佐賀県	11	0.6	1	0.3	4	0.2
長崎県	14	0.7	5	1.3	18	0.9
熊本県	11	0.6	1	0.3	15	0.8
大分県	17	0.9	3	0.8	22	1.1
宮崎県	6	0.3	-	-	11	0.6
鹿児島県	18	0.9	-	-	24	1.2
沖縄県	11	0.6	4	1.0	12	0.6

(2) 年齢 (SC3)

平均年齢については、正社員が48.3歳、有期契約労働者が49.7歳、介護離職経験者が49.4歳であった。

図表 60 年齢



(3) 就業形態 (SC4)

就業形態については、有期契約労働者は「有期契約労働者 (フルタイム)」52.8%、「有期契約労働者 (パートタイム)」47.3%とほぼ半々であり、また、介護離職経験者は正社員が42.8%と最も多かった。

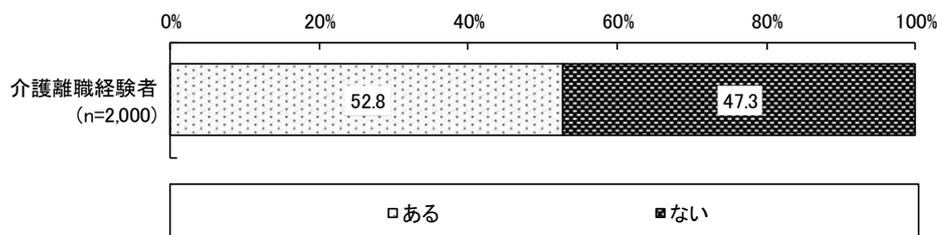
図表 61 就業形態

	調査数	正社員	イ(フルタイム)労働者	タ(パートタイム)労働者	イ(フルタイム)有期契約労働者	タ(パートタイム)有期契約労働者	ン(フリーランス)自営業	無職	その他	無回答
全体	4400	2855	60	166	284	296	264	412	63	-
	100.0	64.9	1.4	3.8	6.5	6.7	6.0	9.4	1.4	-
現在正社員	2000	2000	-	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
現在有期契約労働者	400	-	-	-	211	189	-	-	-	-
	100.0	-	-	-	52.8	47.3	-	-	-	-
介護離職経験者	2000	855	60	166	73	107	264	412	63	-
	100.0	42.8	3.0	8.3	3.7	5.4	13.2	20.6	3.2	-

(4) 「手助・介護」のために複数回仕事を辞めた経験があるか (SC7)

介護離職経験者が「手助・介護」のために複数回仕事を辞めた経験があるかについては、「ある」が52.8%、「ない」が47.3%であった。

図表 62 「手助・介護」のために複数回仕事を辞めた経験があるか

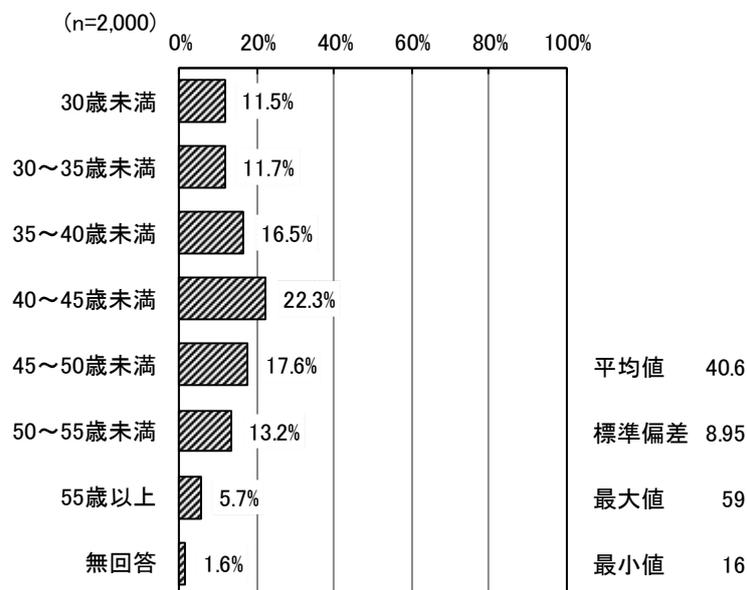


(5) 「手助・介護」のために正社員の仕事を辞めた年齢 (SC8)

※「手助・介護」のために複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験について

介護離職経験者が「手助・介護」のために仕事を辞めた年齢については、「40～45歳未満」が22.3%、「45～50歳未満」が17.6%、「35～40歳未満」が16.5%であり、平均年齢は40.6歳であった。

図表 63 「手助・介護」のために正社員の仕事を辞めた年齢



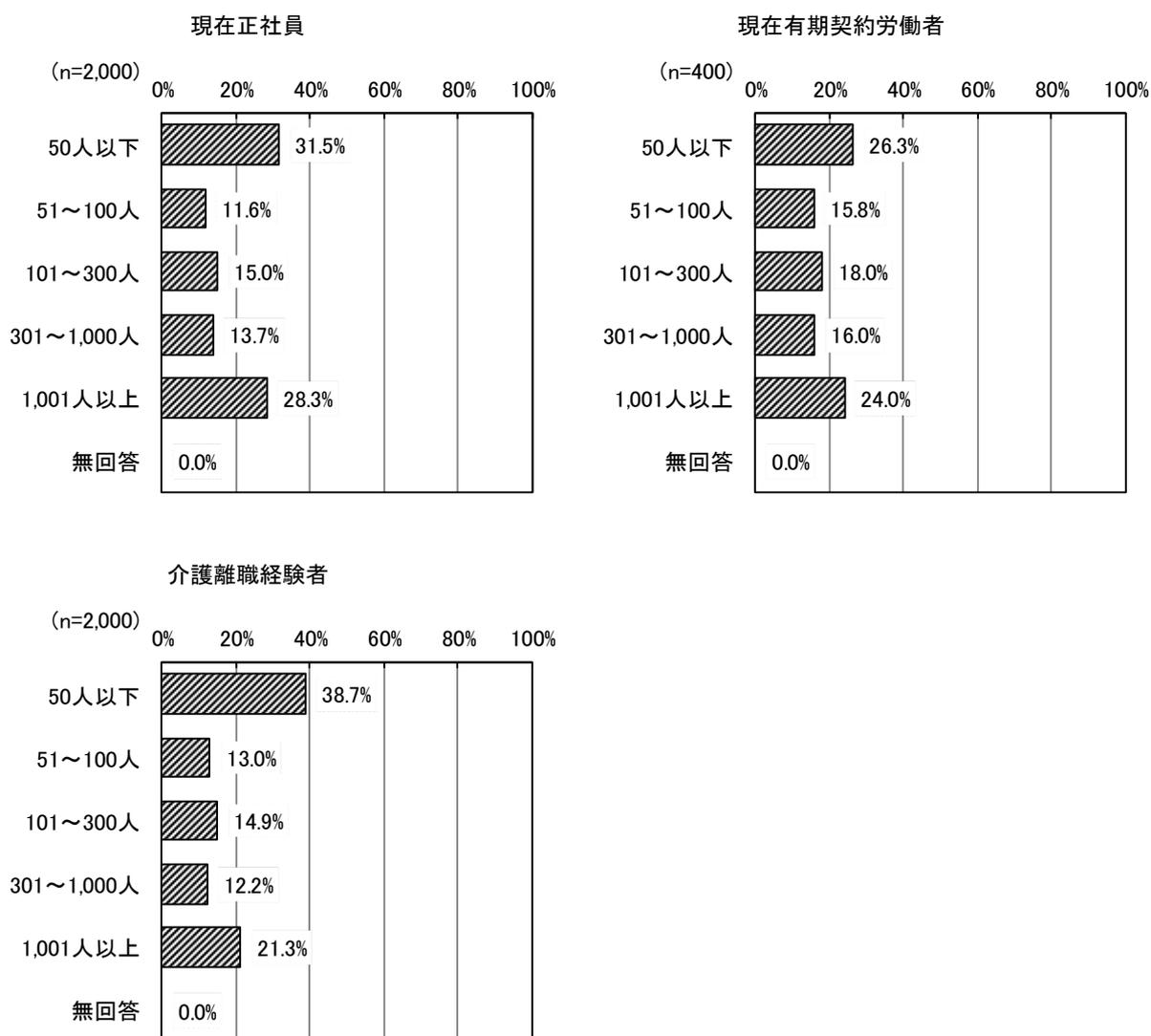
2. 本調査

(1) 従業員数 (Q1-1)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために退職した会社について、複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

会社の従業員数については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者のいずれも「50人以下」が最も多く、次いで「1,001人以上」であった。

図表 64 従業員数

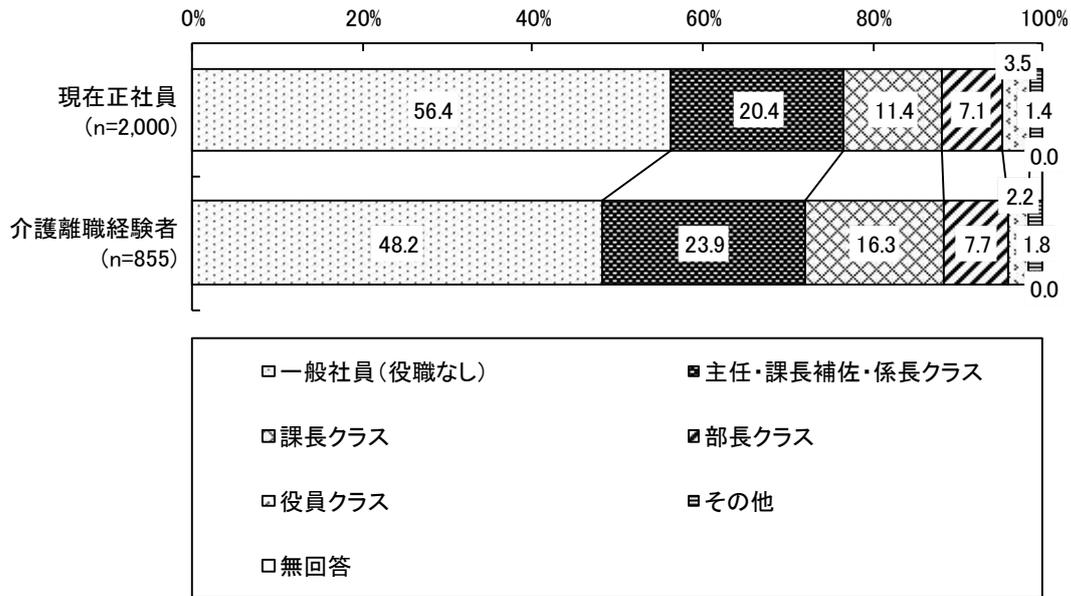


(2) 役職 (Q1-2)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために退職した会社について、複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

役職については、正社員、介護離職経験者ともに一般社員（役職なし）が最も多く、それぞれ 56.4%、48.2%であった。

図表 65 役職

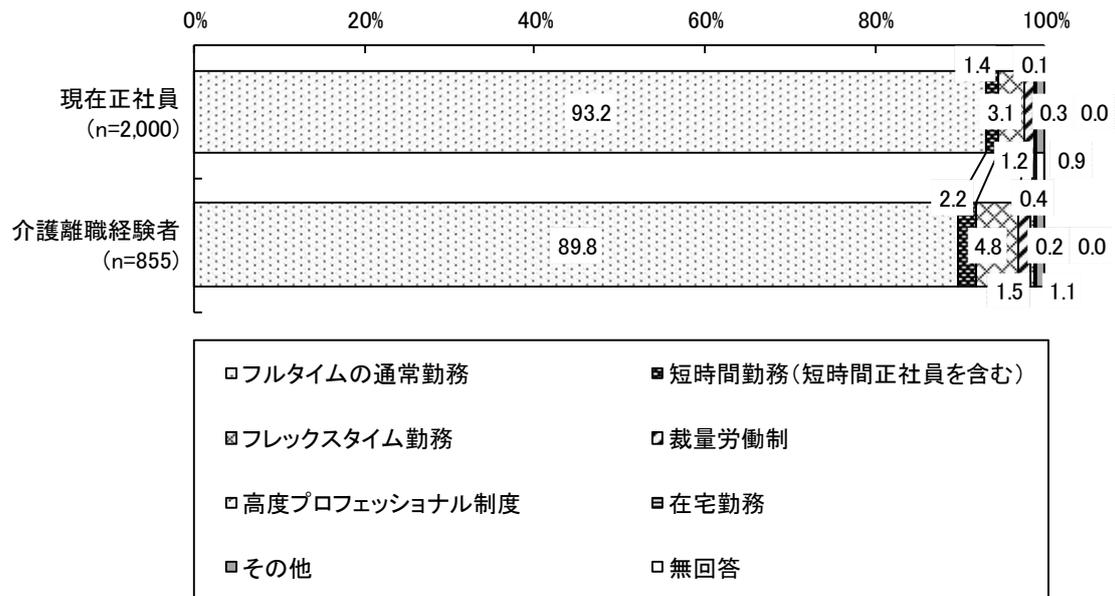


(3) 勤務形態 (Q1-3)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために退職した会社について、複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

勤務形態については、正社員、介護離職経験者ともに「フルタイムの通常勤務」が最も多く、それぞれ93.2%、89.8%であった。

図表 66 勤務形態

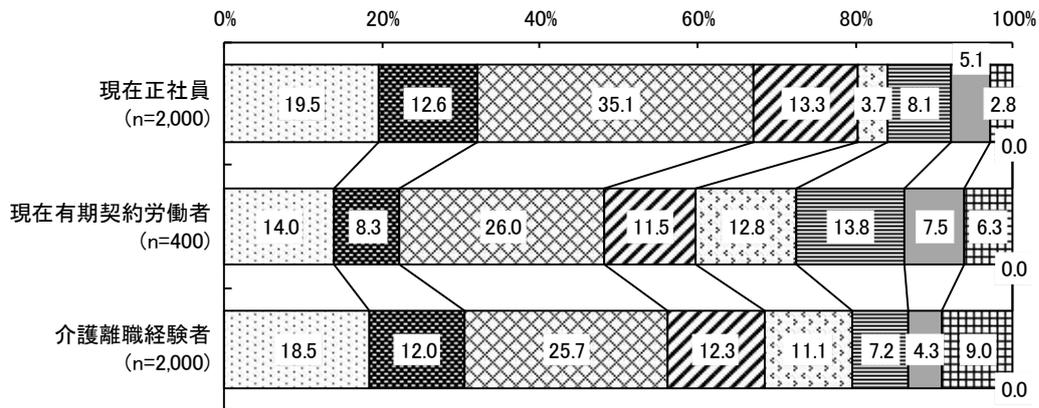


(4) 現在の仕事の内容 (Q1-4)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために退職した会社について、複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

現在の仕事の内容については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者のいずれも「事務職」が25.7%~35.1%で最も多く、次いで「医療、保健、福祉、教育分野の専門職・技術職」が14.0%~19.5%と多かった。

図表 67 現在の仕事の内容



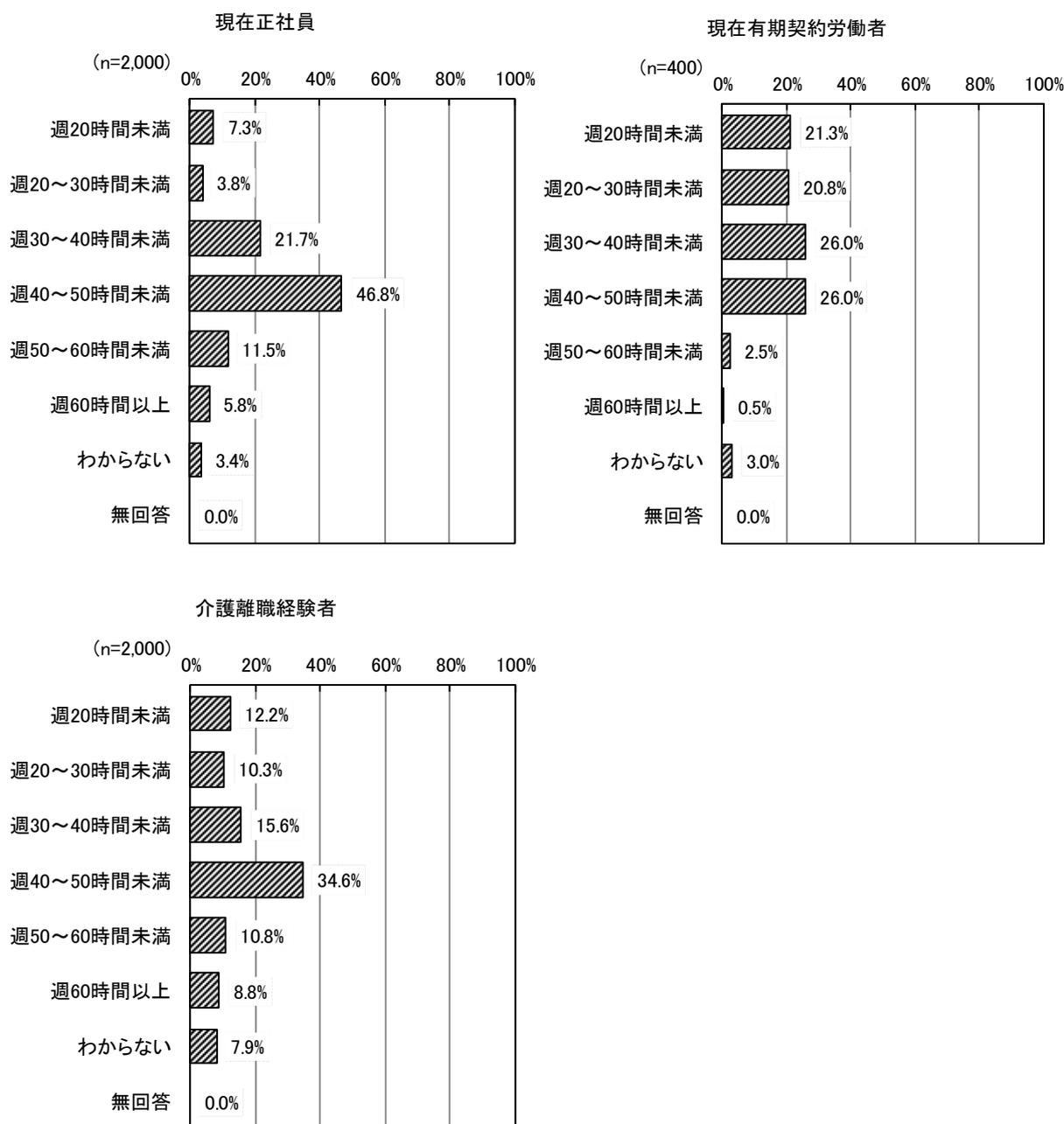
- 医療、保健、福祉(保育・介護等)、教育分野の専門職・技術職
- 上記以外の専門職・技術職
- 事務職(一般事務、企画、広報、経理など)
- 営業・販売職(店員、不動産販売、保険外交、外勤など)
- サービス職(理・美容師、料理人、ホールスタッフ、清掃など)
- 生産現場職(製品製造・組立、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産加工など)
- 運輸・保安職(トラック運転手、船員、郵便等配達、通信士、警備員など)
- その他
- 無回答

(5) 週当たりの平均労働時間（残業時間を含む）（Q1-5）

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために退職した会社について、複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

週当たりの平均労働時間（残業時間を含む）については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者のいずれも「週40～50時間未満」が最も多く、それぞれ46.8%、26.0%、34.6%であった。また、有期契約労働者は「週30～40時間未満」も26.0%で同じく多かった。

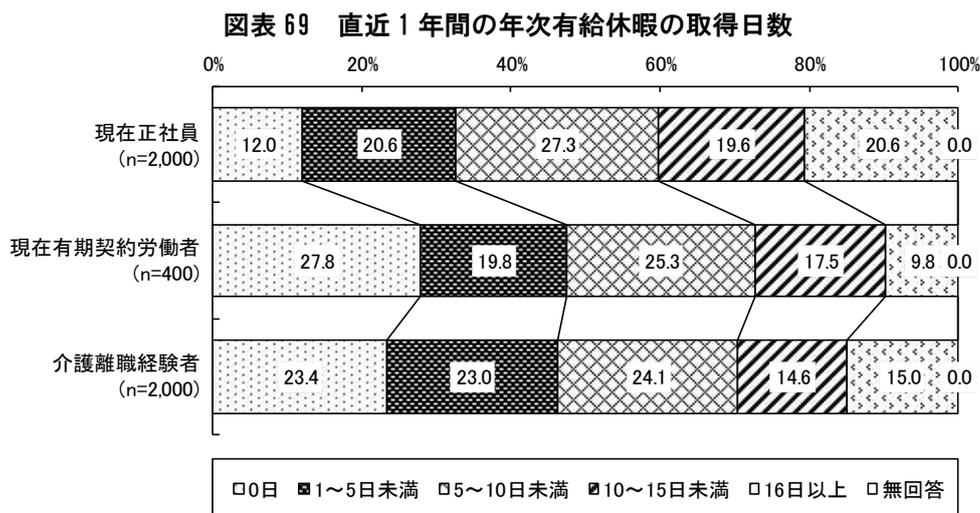
図表 68 週当たりの平均労働時間（残業時間を含む）



(6) 直近1年間の年次有給休暇の取得日数 (Q1-6)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために退職した会社について、複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

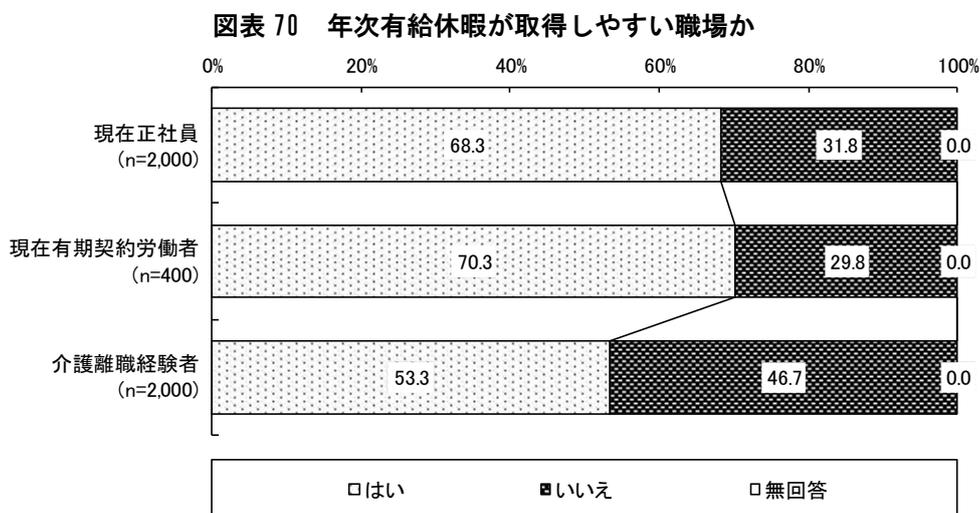
直近1年間の年次有給休暇の取得日数については、正社員は「5～10日未満」が27.3%、有期契約労働者は「0日」が27.8%、介護離職経験者は「5～10日未満」が24.1%とそれぞれ最も多かった。



(7) 年次有給休暇が取得しやすい職場か (Q1-7)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

年次有給休暇が取得しやすい職場であるかについては、「はい」が正社員は68.3%、有期契約労働者は70.3%、介護離職経験者は53.3%であった。

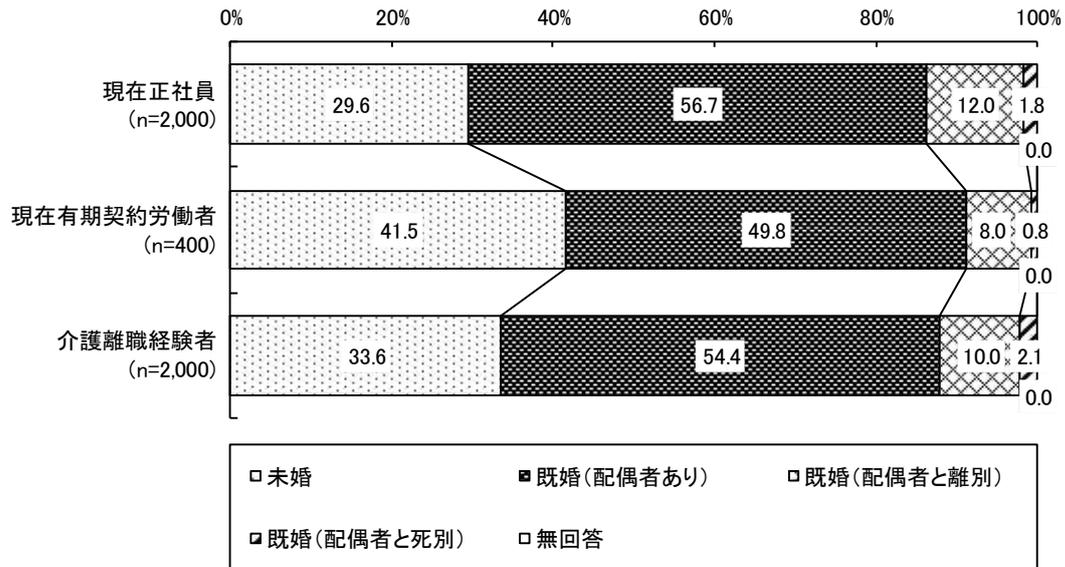


(8) 婚姻 (Q1-8)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

婚姻については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者いずれも「既婚（配偶者あり）」が最も多く、それぞれ 56.7%、49.8%、54.4%であった。

図表 71 婚姻

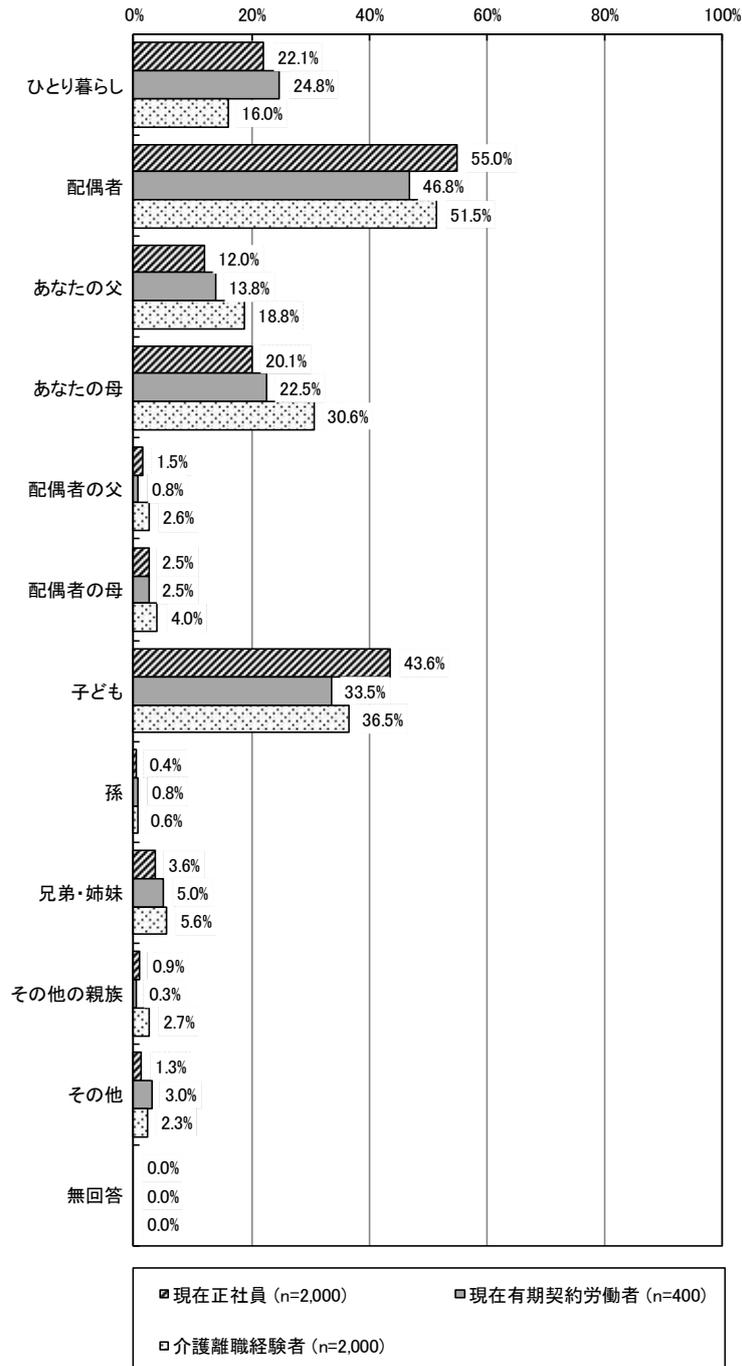


(9) 同居者 (Q1-9)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

同居者については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者いずれも、「配偶者」、「子ども」の順に多かった。

図表 72 同居者

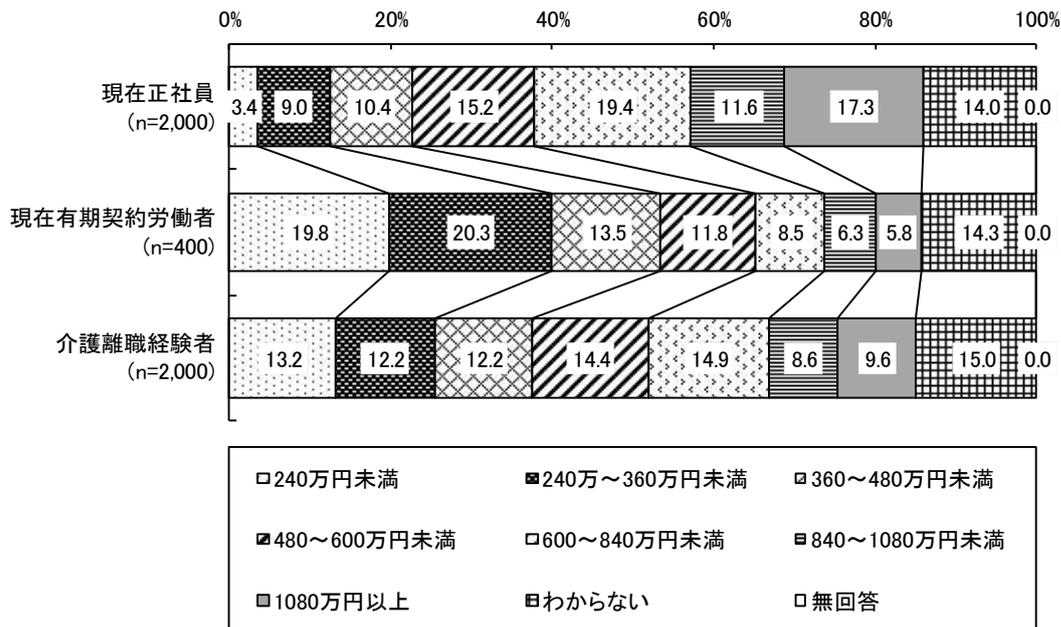


(10) 世帯収入 (Q1-10)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

世帯収入については、正社員は「600～840万円未満」が19.4%、有期契約労働者は「240万～360万円未満」が20.3%、介護離職経験者は「600～840万円未満」が14.9%でそれぞれ最も多かった。

図表 73 世帯収入

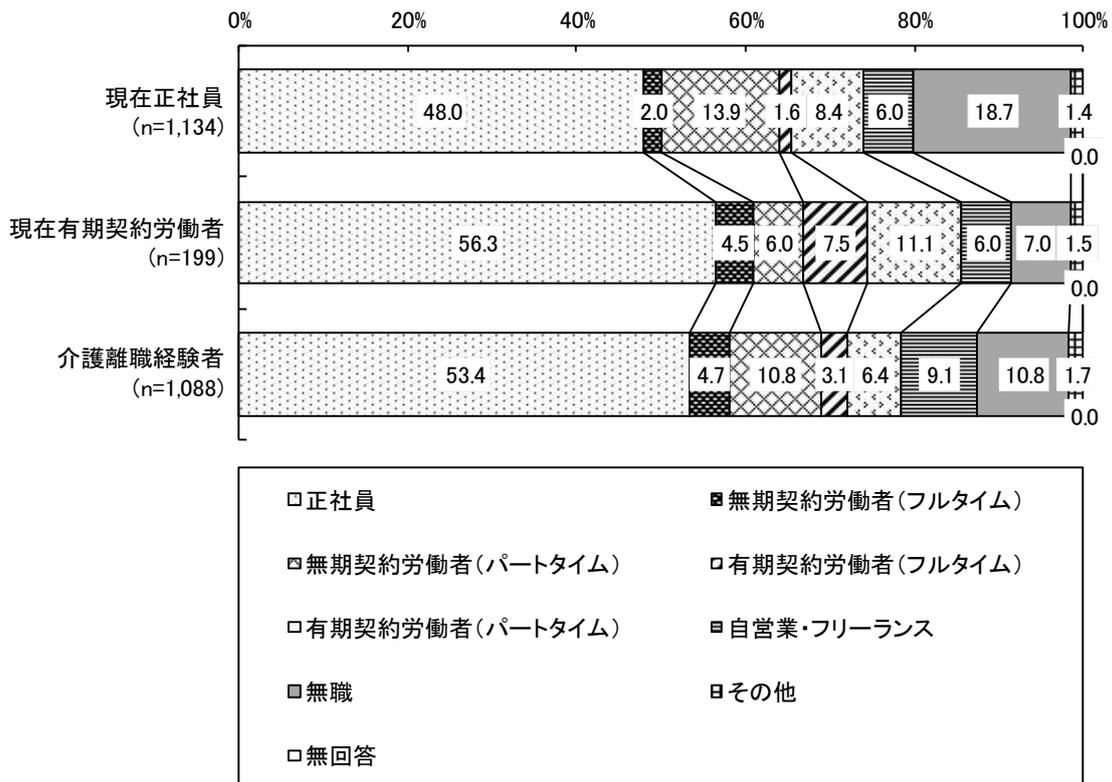


(11) 配偶者の就業形態 (Q1-11)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

配偶者の就業形態については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者のいずれも「正社員」が最も多く、それぞれ48.0%、56.3%、53.4%であった。

図表 74 配偶者の就業形態



(12) 家族構成 (Q2-1)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

家族構成については、いずれの場合も母がほぼ60%台、父がほぼ40%台であった。

図表 75 家族構成

		調査数	父	母	兄	姉	弟	妹	もあてはな ない	無回答
現在 正社員	あなたの家族構成	2000	933	1245	315	313	381	400	520	-
		100.0	46.7	62.3	15.8	15.7	19.1	20.0	26.0	-
	配偶者の家族構成	1134	499	748	223	230	221	263	249	-
		100.0	44.0	66.0	19.7	20.3	19.5	23.2	22.0	-
現在有期 契約労働者	あなたの家族構成	400	159	242	59	66	79	67	102	-
		100.0	39.8	60.5	14.8	16.5	19.8	16.8	25.5	-
	配偶者の家族構成	199	87	125	41	38	52	44	37	-
		100.0	43.7	62.8	20.6	19.1	26.1	22.1	18.6	-
介護離職 経験者	あなたの家族構成	2000	984	1274	255	269	290	264	369	-
		100.0	49.2	63.7	12.8	13.5	14.5	13.2	18.5	-
	配偶者の家族構成	1088	524	645	183	184	193	172	258	-
		100.0	48.2	59.3	16.8	16.9	17.7	15.8	23.7	-

(13) 父母の年齢 (Q2-2)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

父母の年齢については、ほぼ全ての場合において70歳台（前半・後半）が最も多く、次いで80歳台前半であった。

図表 76 父母の年齢

		調査数	65歳未満	65歳～69歳	70歳～74歳	75歳～79歳	80歳～84歳	85歳以上	無回答
現在 正社員	あなたの父親の年齢	933 100.0	43 4.6	84 9.0	278 29.8	242 25.9	198 21.2	88 9.4	-
	あなたの母親の年齢	1245 100.0	54 4.3	207 16.6	390 31.3	313 25.1	196 15.7	85 6.8	-
	配偶者の父親の年齢	499 100.0	37 7.4	68 13.6	133 26.7	127 25.5	94 18.8	40 8.0	-
	配偶者の母親の年齢	748 100.0	67 9.0	127 17.0	184 24.6	186 24.9	129 17.2	55 7.4	-
現在 有期 契約 労働者	あなたの父親の年齢	159 100.0	3 1.9	22 13.8	38 23.9	46 28.9	35 22.0	15 9.4	-
	あなたの母親の年齢	242 100.0	13 5.4	31 12.8	71 29.3	55 22.7	53 21.9	19 7.9	-
	配偶者の父親の年齢	87 100.0	9 10.3	7 8.0	21 24.1	20 23.0	20 23.0	10 11.5	-
	配偶者の母親の年齢	125 100.0	10 8.0	18 14.4	26 20.8	32 25.6	21 16.8	18 14.4	-
介護 離職 経験者	あなたの父親の年齢	984 100.0	109 11.1	108 11.0	201 20.4	206 20.9	205 20.8	155 15.8	-
	あなたの母親の年齢	1274 100.0	119 9.3	159 12.5	289 22.7	276 21.7	276 21.7	155 12.2	-
	配偶者の父親の年齢	524 100.0	53 10.1	65 12.4	114 21.8	109 20.8	114 21.8	69 13.2	-
	配偶者の母親の年齢	645 100.0	80 12.4	101 15.7	141 21.9	136 21.1	132 20.5	55 8.5	-

(14) 父母の生活場所 (Q2-3)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

父母の生活場所については、いずれの場合も「本人（父母）の自宅」が最も多かった。

図表 77 父母の生活場所

		調査数	あなたの自宅	本人（父母）の自宅	親族の自宅	病院	介護施設	高齢者住宅	その他	無回答
現在 正社員	あなたの父親の生活場所	933	146	739	10	7	14	3	14	-
		100.0	15.6	79.2	1.1	0.8	1.5	0.3	1.5	-
	あなたの母親の生活場所	1245	216	960	22	5	21	6	15	-
		100.0	17.3	77.1	1.8	0.4	1.7	0.5	1.2	-
	配偶者の父親の生活場所	499	34	434	7	5	8	3	8	-
		100.0	6.8	87.0	1.4	1.0	1.6	0.6	1.6	-
	配偶者の母親の生活場所	748	57	637	18	5	13	5	13	-
		100.0	7.6	85.2	2.4	0.7	1.7	0.7	1.7	-
現在有期 契約労働者	あなたの父親の生活場所	159	26	128	2	-	2	-	1	-
		100.0	16.4	80.5	1.3	-	1.3	-	0.6	-
	あなたの母親の生活場所	242	43	182	3	1	8	2	3	-
		100.0	17.8	75.2	1.2	0.4	3.3	0.8	1.2	-
	配偶者の父親の生活場所	87	5	72	1	-	4	-	5	-
		100.0	5.7	82.8	1.1	-	4.6	-	5.7	-
	配偶者の母親の生活場所	125	8	104	1	-	9	1	2	-
		100.0	6.4	83.2	0.8	-	7.2	0.8	1.6	-
介護離職 経験者	あなたの父親の生活場所	984	258	592	26	28	44	4	32	-
		100.0	26.2	60.2	2.6	2.8	4.5	0.4	3.3	-
	あなたの母親の生活場所	1274	377	750	29	27	58	13	20	-
		100.0	29.6	58.9	2.3	2.1	4.6	1.0	1.6	-
	配偶者の父親の生活場所	524	59	390	15	20	27	3	10	-
		100.0	11.3	74.4	2.9	3.8	5.2	0.6	1.9	-
	配偶者の母親の生活場所	645	87	478	23	13	34	4	6	-
		100.0	13.5	74.1	3.6	2.0	5.3	0.6	0.9	-

(15) 父母の居住地までの移動時間 (Q2-4)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

父母の居住地までの移動時間については、いずれの場合も「片道 30 分未満」が最も多かった。

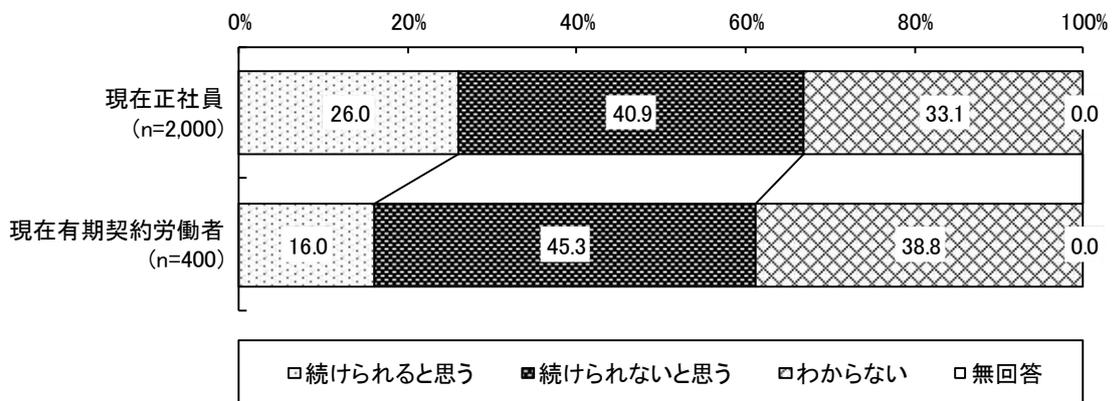
図表 78 父母の居住地までの移動時間

		調査数	未片満道 3 0 分	1片道 時間3 未0 分 5	2片道 時間1 未 5	以片 上道 2 時間	わ か ら な い	無 回 答
現在 正社員	あなたの自宅から	933	490	128	104	191	20	-
	あなたの父親の生活場所まで	100.0	52.5	13.7	11.1	20.5	2.1	-
	あなたの自宅から	1245	668	182	130	234	31	-
	あなたの母親の生活場所まで	100.0	53.7	14.6	10.4	18.8	2.5	-
	あなたの自宅から	499	198	81	67	147	6	-
	配偶者の父親の生活場所まで	100.0	39.7	16.2	13.4	29.5	1.2	-
現在有期 契約労働者	あなたの自宅から	748	313	124	99	206	6	-
	配偶者の母親の生活場所まで	100.0	41.8	16.6	13.2	27.5	0.8	-
	あなたの自宅から	159	78	19	15	42	5	-
	あなたの父親の生活場所まで	100.0	49.1	11.9	9.4	26.4	3.1	-
	あなたの自宅から	242	131	26	19	59	7	-
	あなたの母親の生活場所まで	100.0	54.1	10.7	7.9	24.4	2.9	-
介護離職 経験者	あなたの自宅から	87	40	13	10	23	1	-
	配偶者の父親の生活場所まで	100.0	46.0	14.9	11.5	26.4	1.1	-
	あなたの自宅から	125	55	16	16	38	-	-
	配偶者の母親の生活場所まで	100.0	44.0	12.8	12.8	30.4	-	-
	あなたの自宅から	984	542	165	115	127	35	-
	あなたの父親の生活場所まで	100.0	55.1	16.8	11.7	12.9	3.6	-
介護離職 経験者	あなたの自宅から	1274	737	187	132	162	56	-
	あなたの母親の生活場所まで	100.0	57.8	14.7	10.4	12.7	4.4	-
	あなたの自宅から	524	211	111	75	118	9	-
	配偶者の父親の生活場所まで	100.0	40.3	21.2	14.3	22.5	1.7	-
	あなたの自宅から	645	275	134	87	144	5	-
	配偶者の母親の生活場所まで	100.0	42.6	20.8	13.5	22.3	0.8	-

(16) 現在の勤務先で「手助・介護」をしながら、仕事を続けることができると思うか (Q2-5)

現在の勤務先で「手助・介護」をしながら、仕事を続けることができると思うかについては、正社員は「続けられると思う」が26.0%に対し、「続けられないと思う」及び「わからない」の合計が74.0%、有期契約労働者は「続けられると思う」が16.0%に対し、「続けられないと思う」及び「わからない」の合計が84.1%と両者とも「続けられると思う」が少なかった。

図表 79 現在の勤務先で「手助・介護」をしながら仕事を続けることができると思うか

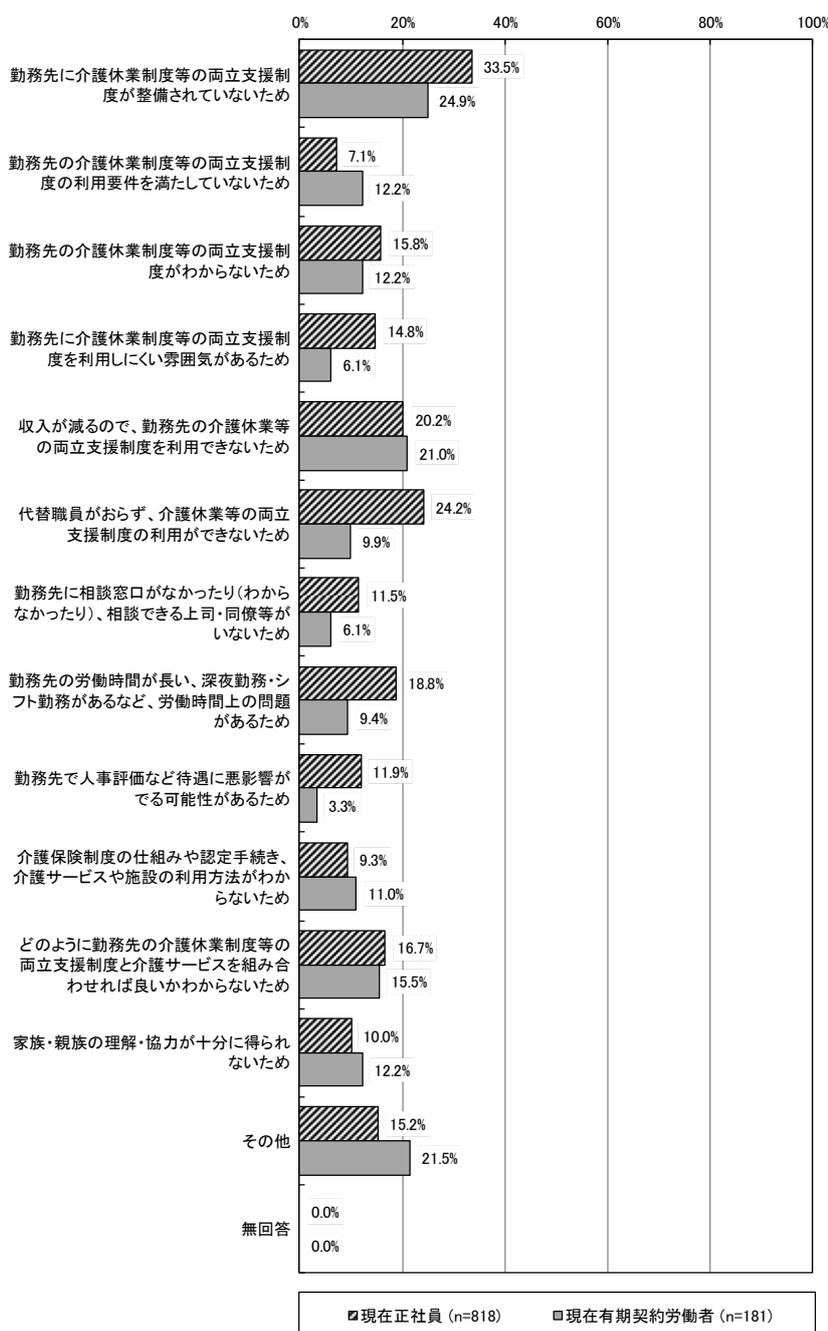


(17) Q2-5で「続けられないと思う」と回答した理由(Q2-6)

Q2-5で「続けられないと思う」と回答した理由については、正社員は「勤務先に介護休業制度等の両立支援制度が整備されていないため」が33.5%、次いで「代替職員がおらず、介護休業等の両立支援制度の利用ができないため」が24.2%であった。

有期契約労働者は「勤務先に介護休業制度等の両立支援制度が整備されていないため」が24.9%、次いで「収入が減るので、勤務先の介護休業等の両立支援制度を利用できないため」が21.0%であった。

図表 80 「続けられないと思う」と回答した理由



(18) 父母の「手助・介護」の要否 (Q2-7)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

父母の「手助・介護」の要否については、正社員および有期契約労働者は「不要」が90%前後であった。

介護離職経験者の場合は、本人の親は「不要」が約50%、配偶者の親は「不要」が60%台であった。

図表 81 父母の「手助・介護」の要否

		調査数	要	不要	無回答
現在 正社員	あなたの父親の「手助・介護」	933 100.0	94 10.1	839 89.9	- -
	あなたの母親の「手助・介護」	1245 100.0	106 8.5	1139 91.5	- -
	配偶者の父親の「手助・介護」	499 100.0	52 10.4	447 89.6	- -
	配偶者の母親の「手助・介護」	748 100.0	74 9.9	674 90.1	- -
現在有期 契約労働者	あなたの父親の「手助・介護」	159 100.0	10 6.3	149 93.7	- -
	あなたの母親の「手助・介護」	242 100.0	25 10.3	217 89.7	- -
	配偶者の父親の「手助・介護」	87 100.0	9 10.3	78 89.7	- -
	配偶者の母親の「手助・介護」	125 100.0	15 12.0	110 88.0	- -
介護離職 経験者	あなたの父親の「手助・介護」	984 100.0	500 50.8	484 49.2	- -
	あなたの母親の「手助・介護」	1274 100.0	593 46.5	681 53.5	- -
	配偶者の父親の「手助・介護」	524 100.0	189 36.1	335 63.9	- -
	配偶者の母親の「手助・介護」	645 100.0	204 31.6	441 68.4	- -

(19) 父母の介護保険の認定申請 (Q2-8)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

回答者の父母の介護保険の認定申請については、正社員、介護離職経験者は「認定を申請していない」が最も多かった。

配偶者の父母の認定申請については、正社員は「わからない」、介護離職経験者は「認定を申請していない」がそれぞれ最も多かった。

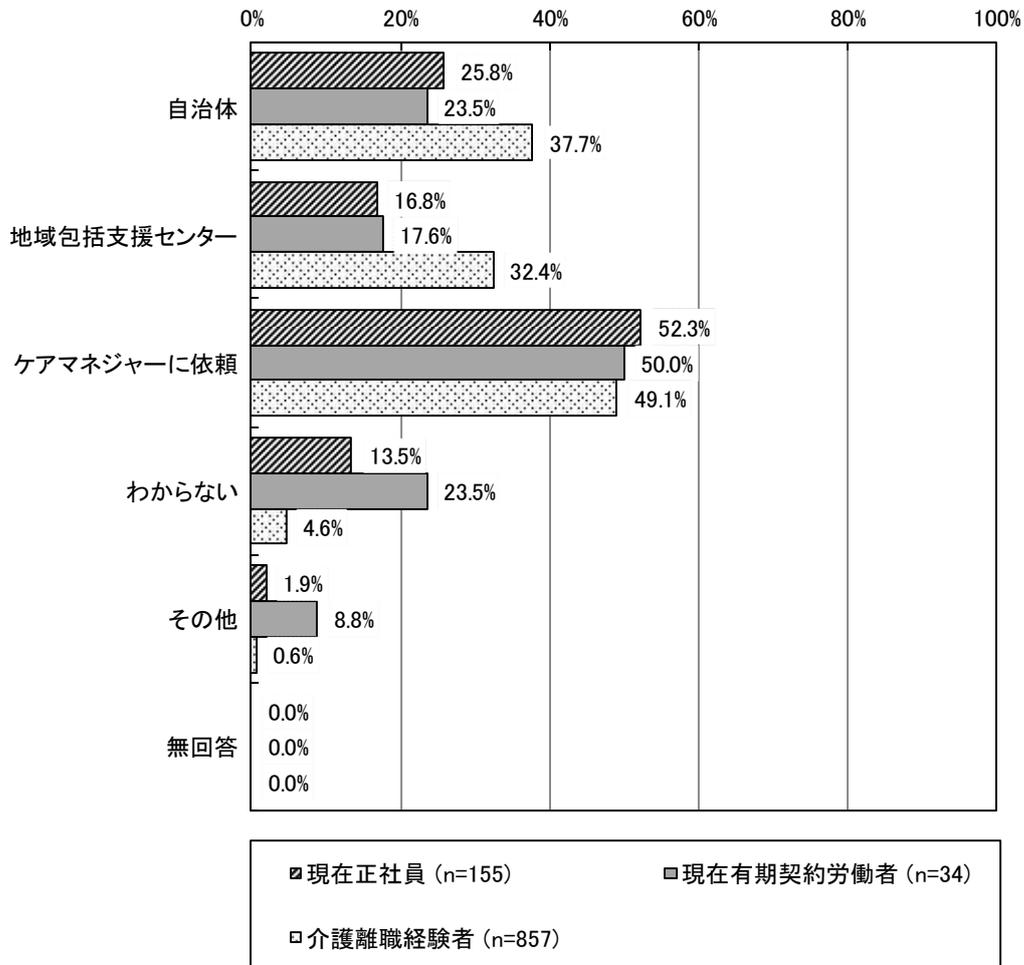
図表 82 父母の介護保険の認定申請

		調査数	し認定をしない申請	中認定を申請	非申請当み	要申請済み1	要申請済み2	要申請済み1	要申請済み2	要申請済み3	要申請済み4	要申請済み5	わからない	無回答
現在 正社員	あなたの父親の介護保険の認定申請	94 100.0	22 23.4	2 2.1	2 2.1	6 6.4	9 9.6	13 13.8	10 10.6	11 11.7	2 2.1	8 8.5	9 9.6	-
	あなたの母親の介護保険の認定申請	106 100.0	26 24.5	3 2.8	4 3.8	18 17.0	10 9.4	7 6.6	6 5.7	8 7.5	10 9.4	4 3.8	10 9.4	-
	配偶者の父親の介護保険の認定申請	52 100.0	10 19.2	-	2 3.8	2 3.8	4 7.7	3 5.8	6 11.5	7 13.5	3 5.8	4 7.7	11 21.2	-
	配偶者の母親の介護保険の認定申請	74 100.0	12 16.2	4 5.4	3 4.1	5 6.8	6 8.1	8 10.8	5 6.8	3 4.1	4 5.4	5 6.8	19 25.7	-
現在有期 契約労働者	あなたの父親の介護保険の認定申請	10 100.0	2 20.0	-	1 10.0	-	1 10.0	-	3 30.0	-	1 10.0	1 10.0	1 10.0	-
	あなたの母親の介護保険の認定申請	25 100.0	6 24.0	-	-	1 4.0	5 20.0	2 8.0	2 8.0	2 8.0	3 12.0	-	4 16.0	-
	配偶者の父親の介護保険の認定申請	9 100.0	1 11.1	-	-	2 22.2	-	2 22.2	2 22.2	1 11.1	-	-	1 11.1	-
	配偶者の母親の介護保険の認定申請	15 100.0	1 6.7	-	-	1 6.7	1 6.7	1 6.7	-	6 40.0	-	1 6.7	4 26.7	-
介護離職 経験者	あなたの父親の介護保険の認定申請	500 100.0	99 19.8	56 11.2	11 2.2	36 7.2	43 8.6	30 6.0	52 10.4	59 11.8	36 7.2	55 11.0	23 4.6	-
	あなたの母親の介護保険の認定申請	593 100.0	116 19.6	51 8.6	15 2.5	40 6.7	53 8.9	59 9.9	66 11.1	57 9.6	49 8.3	62 10.5	25 4.2	-
	配偶者の父親の介護保険の認定申請	189 100.0	34 18.0	28 14.8	5 2.6	14 7.4	10 5.3	17 9.0	21 11.1	22 11.6	8 4.2	13 6.9	17 9.0	-
	配偶者の母親の介護保険の認定申請	204 100.0	31 15.2	24 11.8	6 2.9	19 9.3	16 7.8	15 7.4	24 11.8	23 11.3	17 8.3	13 6.4	16 7.8	-

(20) 介護保険の認定の手続を行った場所 (Q2-9)

介護保険の認定の手続を行った場所については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者のいずれも「ケアマネジャーに依頼」が50%ほどで最も多かった。

図表 83 介護保険の認定の手続を行った場所



(21) 父母の認知症診断の有無 (Q2-10)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

父母の認知症診断の有無については、いずれの場合も「認知症との診断は受けていない」が最も多かった。

図表 84 父母の認知症診断の有無

		調査数	認知症との診断は受けていない	日常的な見守りや介護は必要だが、	常的な見守りや介護が必要である	力・異食等が行かなくなる、暴	妄想や道行がなくなる、暴	ある(妄想・異食等)の行動がある	日常的な見守りや介護が必要で	医師に相談や診察を受けていな	医師に相談中、あるいは診断結	わからない	無回答
現在 正社員	あなたの父親の認知症の診断	94 100.0	53 56.4	13 13.8	4 4.3	8 8.5	6 6.4	1 1.1	9 9.6	-	-	-	-
	あなたの母親の認知症の診断	106 100.0	55 51.9	13 12.3	6 5.7	13 12.3	7 6.6	1 0.9	11 10.4	-	-	-	-
	配偶者の父親の認知症の診断	52 100.0	25 48.1	2 3.8	10 19.2	7 13.5	2 3.8	-	6 11.5	-	-	-	-
	配偶者の母親の認知症の診断	74 100.0	31 41.9	16 21.6	4 5.4	10 13.5	1 1.4	-	12 16.2	-	-	-	-
現在有期 契約労働者	あなたの父親の認知症の診断	10 100.0	6 60.0	1 10.0	-	2 20.0	-	-	1 10.0	-	-	-	-
	あなたの母親の認知症の診断	25 100.0	14 56.0	2 8.0	-	5 20.0	2 8.0	-	2 8.0	-	-	-	-
	配偶者の父親の認知症の診断	9 100.0	5 55.6	1 11.1	1 11.1	1 11.1	1 11.1	-	-	-	-	-	-
	配偶者の母親の認知症の診断	15 100.0	9 60.0	-	3 20.0	3 20.0	-	-	-	-	-	-	-
介護離職 経験者	あなたの父親の認知症の診断	500 100.0	233 46.6	72 14.4	64 12.8	72 14.4	17 3.4	15 3.0	27 5.4	-	-	-	-
	あなたの母親の認知症の診断	593 100.0	307 51.8	67 11.3	76 12.8	87 14.7	18 3.0	15 2.5	23 3.9	-	-	-	-
	配偶者の父親の認知症の診断	189 100.0	85 45.0	36 19.0	21 11.1	31 16.4	3 1.6	3 1.6	10 5.3	-	-	-	-
	配偶者の母親の認知症の診断	204 100.0	85 41.7	26 12.7	34 16.7	34 16.7	5 2.5	7 3.4	13 6.4	-	-	-	-

(22) 父母が利用しているサービス (Q2-11)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

父母が利用しているサービスについては、「通所系サービス（デイサービス等）」、「訪問系サービス（ホームヘルプ等）」、「施設系サービス（特養・老健施設等）」が他のサービスと比べて多かった。

図表 85 父母が利用しているサービス

		調査数	訪問系サービス（ホームヘルプ等）	通所系サービス（デイサービス等）	短期入所系サービス（ショートステイ等）	小規模多機能型居宅介護サービス	小規模多機能型居宅介護、看護	施設系サービス（特養・老健施設等）	その他のサービス	配食サービス、宅配弁当	「訪問系サービス」をのぞく	食事づくり、買い物、掃除等の家事支援サービス（介護保険サービスの「訪問系サービス」をのぞく）	緊急通報サービス	介護保険外のデイサービス、サロン	その他のサービス	サービスを利用していない	わからない	無回答
現在 正社員	あなたの父親が 利用しているサービス	94 100.0	13 13.8	28 29.8	9 9.6	5 5.3	14 14.9	2 2.1	3 3.2	2 2.1	2 2.1	1 1.1	1 1.1	1 1.1	27 28.7	6 6.4	-	
	あなたの母親が 利用しているサービス	106 100.0	14 13.2	32 30.2	5 4.7	4 3.8	14 13.2	1 0.9	5 4.7	8 7.5	3 2.8	1 0.9	4 3.8	35 33.0	8 7.5	-		
	配偶者の父親が 利用しているサービス	52 100.0	10 19.2	12 23.1	6 11.5	3 5.8	5 9.6	3 5.8	2 3.8	1 1.9	-	1 1.9	-	10 19.2	9 17.3	-		
	配偶者の母親が 利用しているサービス	74 100.0	9 12.2	17 23.0	4 5.4	2 2.7	16 21.6	2 2.7	5 6.8	1 1.4	-	-	-	16 21.6	12 16.2	-		
現在 有期 契約労働者	あなたの父親が 利用しているサービス	10 100.0	1 10.0	3 30.0	-	-	2 20.0	-	1 10.0	1 10.0	-	-	-	1 10.0	3 30.0	1 10.0	-	
	あなたの母親が 利用しているサービス	25 100.0	-	7 28.0	-	-	6 24.0	1 4.0	1 4.0	-	-	-	-	2 8.0	8 32.0	2 8.0	-	
	配偶者の父親が 利用しているサービス	9 100.0	-	2 22.2	-	-	3 33.3	-	-	-	-	-	-	-	3 33.3	1 11.1	-	
	配偶者の母親が 利用しているサービス	15 100.0	1 6.7	2 13.3	-	3 20.0	5 33.3	-	3 20.0	1 6.7	1 6.7	1 6.7	-	1 6.7	2 13.3	2 13.3	-	
介護 離職 経験者	あなたの父親が 利用しているサービス	500 100.0	149 29.8	170 34.0	73 14.6	27 5.4	63 12.6	19 3.8	32 6.4	33 6.6	28 5.6	19 3.8	12 2.4	115 23.0	22 4.4	-		
	あなたの母親が 利用しているサービス	593 100.0	158 26.6	215 36.3	70 11.8	30 5.1	64 10.8	31 5.2	54 9.1	42 7.1	31 5.2	14 2.4	15 2.5	149 25.1	22 3.7	-		
	配偶者の父親が 利用しているサービス	189 100.0	65 34.4	55 29.1	34 18.0	9 4.8	26 13.8	5 2.6	18 9.5	17 9.0	12 6.3	10 5.3	4 2.1	36 19.0	8 4.2	-		
	配偶者の母親が 利用しているサービス	204 100.0	53 26.0	74 36.3	30 14.7	14 6.9	37 18.1	13 6.4	13 6.4	23 11.3	12 5.9	11 5.4	6 2.9	25 12.3	13 6.4	-		

(23) 父母が施設系サービス（特養・老健施設等）を利用している場合、入所を申し込んでから入所までの期間（Q2-12）

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

父母について施設入所を申し込んでから入所までの期間については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者いずれも「3か月以内」と「2年超」に分かれる傾向が見られた。

図表 86 父母が施設系サービス（特養・老健施設等）を利用している場合、入所を申し込んでから入所までの期間

		調査数	3か月以内	3か月超～6か月以内	6か月超～1年以内	1年超～1年6か月	1年6か月超～2年	2年超	わからない	無回答
現在 正社員	あなたの父親が施設入所を申し込んでから入所できるまで	14 100.0	7 50.0	3 21.4	1 7.1	1 7.1	2 14.3	-	-	-
	あなたの母親が施設入所を申し込んでから入所できるまで	14 100.0	7 50.0	2 14.3	2 14.3	1 7.1	1 7.1	1 7.1	-	-
	配偶者の父親が施設入所を申し込んでから入所できるまで	5 100.0	1 20.0	1 20.0	-	-	-	1 20.0	2 40.0	-
	配偶者の母親が施設入所を申し込んでから入所できるまで	16 100.0	4 25.0	1 6.3	-	1 6.3	2 12.5	5 31.3	3 18.8	-
現在 有期 契約 労働者	あなたの父親が施設入所を申し込んでから入所できるまで	2 100.0	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
	あなたの母親が施設入所を申し込んでから入所できるまで	6 100.0	4 66.7	-	1 16.7	-	-	1 16.7	-	-
	配偶者の父親が施設入所を申し込んでから入所できるまで	3 100.0	-	-	1 33.3	-	-	1 33.3	1 33.3	-
	配偶者の母親が施設入所を申し込んでから入所できるまで	5 100.0	3 60.0	-	1 20.0	-	-	1 20.0	-	-
介護 離職 経験者	あなたの父親が施設入所を申し込んでから入所できるまで	63 100.0	14 22.2	9 14.3	8 12.7	2 3.2	4 6.3	20 31.7	6 9.5	-
	あなたの母親が施設入所を申し込んでから入所できるまで	64 100.0	20 31.3	7 10.9	11 17.2	6 9.4	5 7.8	15 23.4	-	-
	配偶者の父親が施設入所を申し込んでから入所できるまで	26 100.0	10 38.5	9 34.6	2 7.7	1 3.8	-	4 15.4	-	-
	配偶者の母親が施設入所を申し込んでから入所できるまで	37 100.0	11 29.7	5 13.5	8 21.6	2 5.4	1 2.7	6 16.2	4 10.8	-

(24) 「手助・介護」を行っている人(Q2-13)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

それぞれの手助・介護を行っている人については、次のとおりであった。

・回答者の父

正社員、有期契約労働者ともに「本人の配偶者」「介護事業者・ホームヘルパーなど」「親族」が多く、介護離職経験者は「あなた（回答者）ご自身」「本人の配偶者」が多かった。

・回答者の母

正社員、有期契約労働者ともに「介護事業者・ホームヘルパーなど」「あなた（回答者）ご自身」「親族」が多く、介護離職経験者は「あなた（回答者）ご自身」「本人の配偶者」が多かった。

・配偶者の父

正社員、有期契約労働者ともに「本人の配偶者」「介護事業者・ホームヘルパーなど」「あなたの配偶者」が多く、介護離職経験者は「あなた（回答者）ご自身」「本人の配偶者」が多かった。

・配偶者の母

正社員、有期契約労働者ともに「介護事業者・ホームヘルパーなど」「あなたの配偶者」「親族」が多く、介護離職経験者は「あなた（回答者）ご自身」「あなたの配偶者」「介護事業者・ホームヘルパーなど」が多かった。

図表 87 「手助・介護」を行っている人 回答者の父について 現在正社員

あなたの父	調査数	者の本人(父)のあなた	あなたご自身	あなた配偶者	親族	委員など	地域ボランティア・民生	ホームヘルパーなど	介護事業者・	わからない	介護は行っていない	この手助つて	無回答
1.排泄・食事介助の身体介護	94 100.0	18 19.1	2 2.1	1 1.1	4 4.3	- -	- -	18 19.1	5 5.3	46 48.9	- -	- -	
2.入浴の身体介護	94 100.0	12 12.8	3 3.2	1 1.1	2 2.1	- -	- -	37 39.4	5 5.3	34 36.2	- -	- -	
3.定期的な声かけ(見守り)	94 100.0	21 22.3	12 12.8	4 4.3	10 10.6	1 1.1	1 1.1	17 18.1	4 4.3	25 26.6	- -	- -	
4.食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	94 100.0	26 27.7	4 4.3	3 3.2	10 10.6	1 1.1	1 1.1	20 21.3	4 4.3	26 27.7	- -	- -	
5.ちょっとした買い物やゴミ出し	94 100.0	26 27.7	10 10.6	6 6.4	8 8.5	2 2.1	2 2.1	15 16.0	5 5.3	22 23.4	- -	- -	
6.要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	94 100.0	25 26.6	7 7.4	1 1.1	10 10.6	1 1.1	1 1.1	18 19.1	5 5.3	27 28.7	- -	- -	
7.金銭の管理	94 100.0	30 31.9	10 10.6	3 3.2	7 7.4	2 2.1	2 2.1	6 6.4	7 7.4	29 30.9	- -	- -	
8.手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	94 100.0	24 25.5	16 17.0	1 1.1	10 10.6	1 1.1	1 1.1	10 10.6	8 8.5	24 25.5	- -	- -	
9.入退院(入退所)の手続き	94 100.0	25 26.6	16 17.0	2 2.1	11 11.7	- -	- -	5 5.3	8 8.5	27 28.7	- -	- -	
10. 通院(通所)の送迎や外出の手助	94 100.0	22 23.4	15 16.0	4 4.3	8 8.5	- -	- -	10 10.6	7 7.4	28 29.8	- -	- -	
11. 緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	94 100.0	24 25.5	16 17.0	2 2.1	9 9.6	1 1.1	1 1.1	11 11.7	8 8.5	23 24.5	- -	- -	
12. 関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	94 100.0	20 21.3	16 17.0	1 1.1	10 10.6	- -	- -	7 7.4	8 8.5	32 34.0	- -	- -	
13. 終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	94 100.0	18 19.1	15 16.0	2 2.1	8 8.5	- -	- -	8 8.5	9 9.6	34 36.2	- -	- -	
14. その他	94 100.0	6 6.4	1 1.1	3 3.2	6 6.4	- -	- -	3 3.2	13 13.8	62 66.0	- -	- -	

図表 88 「手助・介護」を行っている人 回答者の父について 現在有期契約労働者

あなたの父	調査数	者の本人(父)のあなた	あなたご自身	者 あなたの配偶	親族	委員など	地域ボランティア・民生	パートヘルパーなど	介護事業者・ホームヘルパーなど	わからない	介護は行っていない	この手助について	無回答
1.排泄・食事介助の身体介護	10 100.0	2 20.0	- -	- -	- -	- -	- -	2 20.0	- -	- -	6 60.0	- -	
2.入浴の身体介護	10 100.0	2 20.0	- -	- -	- -	- -	- -	4 40.0	- -	- -	4 40.0	- -	
3.定期的な声かけ(見守り)	10 100.0	3 30.0	1 10.0	- -	1 10.0	- -	- -	3 30.0	- -	- -	2 20.0	- -	
4.食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	10 100.0	3 30.0	1 10.0	- -	- -	- -	- -	3 30.0	- -	- -	3 30.0	- -	
5.ちょっとした買い物やゴミ出し	10 100.0	2 20.0	1 10.0	- -	- -	- -	- -	1 10.0	- -	- -	6 60.0	- -	
6.要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	10 100.0	2 20.0	1 10.0	- -	- -	- -	- -	1 10.0	- -	- -	6 60.0	- -	
7.金銭の管理	10 100.0	3 30.0	1 10.0	- -	2 20.0	- -	- -	- -	- -	- -	4 40.0	- -	
8.手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	10 100.0	3 30.0	1 10.0	- -	1 10.0	- -	- -	1 10.0	- -	- -	4 40.0	- -	
9.入退院(入退所)の手続き	10 100.0	2 20.0	2 20.0	- -	2 20.0	- -	- -	1 10.0	- -	- -	3 30.0	- -	
10. 通院(通所)の送迎や外出の手助	10 100.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	2 20.0	- -	- -	2 20.0	- -	- -	2 20.0	- -	
11. 緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	10 100.0	3 30.0	1 10.0	- -	2 20.0	- -	- -	2 20.0	- -	- -	2 20.0	- -	
12. 関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	10 100.0	3 30.0	- -	- -	1 10.0	- -	- -	2 20.0	- -	- -	4 40.0	- -	
13. 終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	10 100.0	3 30.0	- -	- -	1 10.0	- -	- -	2 20.0	- -	- -	4 40.0	- -	
14. その他	10 100.0	1 10.0	- -	- -	1 10.0	- -	- -	1 10.0	1 10.0	1 10.0	6 60.0	- -	

図表 89 「手助・介護」を行っている人 回答者の父について 介護離職経験者

あなたの父	調査数	者の本人(父)のあなた	あなたご自身	者あなたの配偶	親族	委員など	地域ボランティア・民生	ホームヘルパーなど	介護事業者・	わからない	介護は行っていない	この手助について	無回答
1.排泄・食事介助の身体介護	500 100.0	148 29.6	104 20.8	10 2.0	23 4.6		3 0.6	66 13.2		20 4.0	126 25.2	-	
2.入浴の身体介護	500 100.0	92 18.4	113 22.6	15 3.0	19 3.8		5 1.0	120 24.0		20 4.0	116 23.2	-	
3.定期的な声かけ(見守り)	500 100.0	106 21.2	178 35.6	25 5.0	40 8.0		8 1.6	61 12.2		23 4.6	59 11.8	-	
4.食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	500 100.0	111 22.2	159 31.8	29 5.8	56 11.2		12 2.4	68 13.6		18 3.6	47 9.4	-	
5.ちょっとした買い物やゴミ出し	500 100.0	106 21.2	201 40.2	22 4.4	37 7.4		14 2.8	49 9.8		23 4.6	48 9.6	-	
6.要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	500 100.0	104 20.8	193 38.6	14 2.8	37 7.4		8 1.6	51 10.2		23 4.6	70 14.0	-	
7.金銭の管理	500 100.0	129 25.8	182 36.4	18 3.6	50 10.0		8 1.6	26 5.2		24 4.8	63 12.6	-	
8.手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	500 100.0	80 16.0	200 40.0	12 2.4	41 8.2		15 3.0	51 10.2		23 4.6	78 15.6	-	
9.入退院(入退所)の手続き	500 100.0	85 17.0	211 42.2	19 3.8	53 10.6		10 2.0	28 5.6		20 4.0	74 14.8	-	
10. 通院(通所)の送迎や外出の手助	500 100.0	75 15.0	195 39.0	25 5.0	47 9.4		11 2.2	58 11.6		19 3.8	70 14.0	-	
11. 緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	500 100.0	75 15.0	215 43.0	18 3.6	46 9.2		10 2.0	45 9.0		19 3.8	72 14.4	-	
12. 関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	500 100.0	71 14.2	199 39.8	20 4.0	48 9.6		8 1.6	33 6.6		21 4.2	100 20.0	-	
13. 終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	500 100.0	81 16.2	198 39.6	11 2.2	43 8.6		8 1.6	33 6.6		22 4.4	104 20.8	-	
14. その他	500 100.0	38 7.6	69 13.8	7 1.4	15 3.0		9 1.8	25 5.0		64 12.8	273 54.6	-	

図表 90 「手助・介護」を行っている人 回答者の母について 現在正社員

あなたの母	調査数	者の本人（あなた）のあなた	あなたご自身	配偶者のあなた	親族	委員など	地域ボランティア・民生	ホームヘルパーなど	介護事業者・	わからない	介護は行っていない	この手助つて	無回答
1.排泄・食事介助の身体介護	106 100.0	12 11.3	2 1.9	- -	4 3.8	1 0.9	18 17.0	4 3.8	65 61.3	- -	- -	- -	
2.入浴の身体介護	106 100.0	9 8.5	2 1.9	1 0.9	5 4.7	- -	31 29.2	4 3.8	54 50.9	- -	- -	- -	
3.定期的な声かけ(見守り)	106 100.0	9 8.5	16 15.1	4 3.8	12 11.3	- -	21 19.8	4 3.8	40 37.7	- -	- -	- -	
4.食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	106 100.0	12 11.3	14 13.2	5 4.7	11 10.4	1 0.9	21 19.8	4 3.8	38 35.8	- -	- -	- -	
5.ちょっとした買い物やゴミ出し	106 100.0	11 10.4	20 18.9	5 4.7	18 17.0	- -	20 18.9	4 3.8	28 26.4	- -	- -	- -	
6.要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	106 100.0	9 8.5	14 13.2	3 2.8	15 14.2	- -	20 18.9	5 4.7	40 37.7	- -	- -	- -	
7.金銭の管理	106 100.0	9 8.5	15 14.2	3 2.8	20 18.9	2 1.9	7 6.6	4 3.8	46 43.4	- -	- -	- -	
8.手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	106 100.0	12 11.3	21 19.8	4 3.8	22 20.8	1 0.9	6 5.7	5 4.7	35 33.0	- -	- -	- -	
9.入退院(入退所)の手続き	106 100.0	7 6.6	25 23.6	6 5.7	20 18.9	- -	5 4.7	4 3.8	39 36.8	- -	- -	- -	
10. 通院(通所)の送迎や外出の手助	106 100.0	11 10.4	17 16.0	6 5.7	22 20.8	- -	11 10.4	4 3.8	35 33.0	- -	- -	- -	
11. 緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	106 100.0	7 6.6	24 22.6	6 5.7	19 17.9	1 0.9	8 7.5	4 3.8	37 34.9	- -	- -	- -	
12. 関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	106 100.0	5 4.7	21 19.8	3 2.8	19 17.9	1 0.9	7 6.6	4 3.8	46 43.4	- -	- -	- -	
13. 終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	106 100.0	6 5.7	17 16.0	2 1.9	17 16.0	1 0.9	6 5.7	7 6.6	50 47.2	- -	- -	- -	
14. その他	106 100.0	6 5.7	3 2.8	- -	8 7.5	1 0.9	5 4.7	11 10.4	72 67.9	- -	- -	- -	

図表 91 「手助・介護」を行っている人 回答者の母について 現在有期契約労働者

あなたの母	調査数	者の本人(母)のあなた	あなたご自身	者あなたの配偶	親族	委員など	地域ボランティア・民生	ホームヘルパーなど	介護事業者・	わからない	この手助・介護は行っていない	無回答
1.排泄・食事介助の身体介護	25 100.0	1 4.0	- -	- -	- -	- -	- -	7 28.0	1 4.0	16 64.0	- -	
2.入浴の身体介護	25 100.0	1 4.0	1 4.0	- -	- -	- -	- -	9 36.0	1 4.0	13 52.0	- -	
3.定期的な声かけ(見守り)	25 100.0	3 12.0	4 16.0	- -	2 8.0	- -	- -	9 36.0	1 4.0	6 24.0	- -	
4.食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	25 100.0	2 8.0	2 8.0	1 4.0	- -	- -	- -	8 32.0	1 4.0	11 44.0	- -	
5.ちょっとした買い物やゴミ出し	25 100.0	3 12.0	6 24.0	1 4.0	2 8.0	- -	- -	8 32.0	- -	5 20.0	- -	
6.要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	25 100.0	5 20.0	4 16.0	- -	2 8.0	- -	- -	6 24.0	1 4.0	7 28.0	- -	
7.金銭の管理	25 100.0	4 16.0	6 24.0	- -	5 20.0	- -	- -	- -	- -	10 40.0	- -	
8.手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	25 100.0	1 4.0	5 20.0	1 4.0	5 20.0	- -	- -	3 12.0	- -	10 40.0	- -	
9.入退院(入退所)の手続き	25 100.0	1 4.0	6 24.0	2 8.0	6 24.0	- -	- -	1 4.0	- -	9 36.0	- -	
10. 通院(通所)の送迎や外出の手助	25 100.0	2 8.0	5 20.0	- -	3 12.0	- -	- -	6 24.0	- -	9 36.0	- -	
11. 緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	25 100.0	- -	5 20.0	- -	3 12.0	- -	- -	7 28.0	1 4.0	9 36.0	- -	
12. 関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	25 100.0	- -	3 12.0	- -	3 12.0	- -	- -	4 16.0	2 8.0	13 52.0	- -	
13. 終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	25 100.0	1 4.0	2 8.0	- -	4 16.0	- -	- -	2 8.0	1 4.0	15 60.0	- -	
14. その他	25 100.0	- -	1 4.0	- -	1 4.0	- -	- -	1 4.0	2 8.0	20 80.0	- -	

図表 92 「手助・介護」を行っている人 回答者の母について 介護離職経験者

あなたの母	調査数	者の本人(母)のあなた	あなたご自身	者あなたの配偶	親族	委員など	地域ボランティア・民生	ホームヘルパーなど	介護事業者・	わからない	介護は行っていない	この手助について	無回答
1.排泄・食事介助の身体介護	593 100.0	89 15.0	153 25.8	13 2.2	18 3.0		3 0.5	88 14.8	18 3.0	211 35.6	-	-	
2.入浴の身体介護	593 100.0	60 10.1	135 22.8	8 1.3	22 3.7		6 1.0	167 28.2	21 3.5	174 29.3	-	-	
3.定期的な声かけ(見守り)	593 100.0	63 10.6	281 47.4	17 2.9	38 6.4		15 2.5	86 14.5	17 2.9	76 12.8	-	-	
4.食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	593 100.0	68 11.5	261 44.0	24 4.0	39 6.6		6 1.0	97 16.4	17 2.9	81 13.7	-	-	
5.ちょっとした買い物やゴミ出し	593 100.0	79 13.3	305 51.4	16 2.7	39 6.6		8 1.3	55 9.3	19 3.2	72 12.1	-	-	
6.要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	593 100.0	76 12.8	291 49.1	11 1.9	35 5.9		6 1.0	60 10.1	23 3.9	91 15.3	-	-	
7.金銭の管理	593 100.0	109 18.4	268 45.2	14 2.4	47 7.9		4 0.7	25 4.2	18 3.0	108 18.2	-	-	
8.手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	593 100.0	66 11.1	287 48.4	10 1.7	45 7.6		10 1.7	51 8.6	19 3.2	105 17.7	-	-	
9.入退院(入退所)の手続き	593 100.0	54 9.1	321 54.1	10 1.7	54 9.1		9 1.5	31 5.2	18 3.0	96 16.2	-	-	
10. 通院(通所)の送迎や外出の手助	593 100.0	66 11.1	287 48.4	20 3.4	42 7.1		8 1.3	65 11.0	18 3.0	87 14.7	-	-	
11. 緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	593 100.0	62 10.5	313 52.8	14 2.4	46 7.8		6 1.0	49 8.3	21 3.5	82 13.8	-	-	
12. 関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	593 100.0	54 9.1	288 48.6	11 1.9	36 6.1		12 2.0	34 5.7	25 4.2	133 22.4	-	-	
13. 終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	593 100.0	53 8.9	277 46.7	9 1.5	35 5.9		9 1.5	42 7.1	26 4.4	142 23.9	-	-	
14. その他	593 100.0	20 3.4	119 20.1	9 1.5	11 1.9		5 0.8	25 4.2	49 8.3	355 59.9	-	-	

図表 93 「手助・介護」を行っている人 配偶者の父について 現在正社員

配偶者の父	調査数	者の本人（ 父）の配偶者	あなたご自身	あなた の配偶者	親族	委員 など	地域 ボラン ティア ・民生	介護 事業 者・ ホーム ヘル パー など	わ か ら な い	介 護 は 行 っ て い な い	こ の 手 助 っ て	無 回 答
1.排泄・食事介助の身体介護	52 100.0	12 23.1	1 1.9	4 7.7	- -	- -	10 19.2	5 9.6	20 38.5	- -		
2.入浴の身体介護	52 100.0	7 13.5	1 1.9	3 5.8	2 3.8	- -	20 38.5	5 9.6	14 26.9	- -		
3.定期的な声かけ(見守り)	52 100.0	11 21.2	3 5.8	6 11.5	3 5.8	- -	11 21.2	5 9.6	13 25.0	- -		
4.食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	52 100.0	15 28.8	1 1.9	5 9.6	6 11.5	- -	9 17.3	5 9.6	11 21.2	- -		
5.ちょっとした買い物やゴミ出し	52 100.0	16 30.8	2 3.8	5 9.6	4 7.7	- -	8 15.4	5 9.6	12 23.1	- -		
6.要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	52 100.0	16 30.8	2 3.8	4 7.7	4 7.7	- -	9 17.3	5 9.6	12 23.1	- -		
7.金銭の管理	52 100.0	18 34.6	1 1.9	8 15.4	7 13.5	- -	2 3.8	6 11.5	10 19.2	- -		
8.手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	52 100.0	12 23.1	3 5.8	11 21.2	7 13.5	- -	3 5.8	7 13.5	9 17.3	- -		
9.入退院(入退所)の手続き	52 100.0	13 25.0	3 5.8	11 21.2	9 17.3	- -	2 3.8	6 11.5	8 15.4	- -		
10. 通院(通所)の送迎や外出の手助	52 100.0	11 21.2	2 3.8	11 21.2	8 15.4	- -	6 11.5	6 11.5	8 15.4	- -		
11. 緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	52 100.0	13 25.0	1 1.9	10 19.2	9 17.3	1 1.9	3 5.8	6 11.5	9 17.3	- -		
12. 関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	52 100.0	13 25.0	- -	9 17.3	7 13.5	- -	3 5.8	7 13.5	13 25.0	- -		
13. 終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	52 100.0	12 23.1	2 3.8	8 15.4	4 7.7	- -	3 5.8	8 15.4	15 28.8	- -		
14. その他	52 100.0	6 11.5	- -	5 9.6	3 5.8	- -	3 5.8	11 21.2	24 46.2	- -		

図表 94 「手助・介護」を行っている人 配偶者の父について 現在有期契約労働者

配偶者の父	調査数	者の本人（ 父）の配偶者	あなたご自身	者 あなたの配偶	親族	委員など	地域ボランティア・民生	ホームヘルパーなど	介護事業者・	わからない	この手助・ 介護は行っ て	無回答
1.排泄・食事介助の身体介護	9 100.0	1 11.1	- -	- -	- -	- -	- -	3 33.3	1 11.1	4 44.4	- -	
2.入浴の身体介護	9 100.0	2 22.2	- -	1 11.1	- -	- -	- -	3 33.3	1 11.1	2 22.2	- -	
3.定期的な声かけ(見守り)	9 100.0	3 33.3	- -	1 11.1	- -	- -	- -	3 33.3	1 11.1	1 11.1	- -	
4.食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	9 100.0	4 44.4	- -	- -	- -	- -	- -	3 33.3	1 11.1	1 11.1	- -	
5.ちょっとした買い物やゴミ出し	9 100.0	4 44.4	- -	- -	- -	- -	- -	3 33.3	1 11.1	1 11.1	- -	
6.要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	9 100.0	4 44.4	- -	- -	- -	- -	- -	3 33.3	1 11.1	1 11.1	- -	
7.金銭の管理	9 100.0	5 55.6	- -	- -	1 11.1	- -	- -	- -	2 22.2	1 11.1	- -	
8.手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	9 100.0	2 22.2	- -	- -	2 22.2	- -	- -	1 11.1	1 11.1	3 33.3	- -	
9.入退院(入退所)の手続き	9 100.0	3 33.3	- -	- -	1 11.1	- -	- -	- -	2 22.2	3 33.3	- -	
10. 通院(通所)の送迎や外出の手助	9 100.0	2 22.2	- -	1 11.1	1 11.1	- -	- -	2 22.2	1 11.1	2 22.2	- -	
11. 緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	9 100.0	3 33.3	- -	1 11.1	2 22.2	- -	- -	1 11.1	1 11.1	1 11.1	- -	
12. 関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	9 100.0	2 22.2	- -	- -	2 22.2	- -	- -	1 11.1	1 11.1	3 33.3	- -	
13. 終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	9 100.0	2 22.2	- -	- -	2 22.2	- -	- -	1 11.1	1 11.1	3 33.3	- -	
14. その他	9 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	2 22.2	7 77.8	- -	

図表 95 「手助・介護」を行っている人 配偶者の父について 介護離職経験者

配偶者の父	調査数	者の本人(の配偶者)	あなたご自身	者あなたの配偶	親族	委員など	地域ボランティア・民生	ホームヘルパーなど	介護事業者・	わからない	介護は行っていない	この手助について	無回答
1.排泄・食事介助の身体介護	189 100.0	53 28.0	24 12.7	15 7.9	10 5.3		5 2.6	30 15.9		9 4.8	43 22.8	-	
2.入浴の身体介護	189 100.0	29 15.3	33 17.5	18 9.5	9 4.8		4 2.1	43 22.8		7 3.7	46 24.3	-	
3.定期的な声かけ(見守り)	189 100.0	47 24.9	37 19.6	28 14.8	11 5.8		10 5.3	23 12.2		9 4.8	24 12.7	-	
4.食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	189 100.0	39 20.6	40 21.2	18 9.5	22 11.6		9 4.8	31 16.4		7 3.7	23 12.2	-	
5.ちょっとした買い物やゴミ出し	189 100.0	34 18.0	45 23.8	29 15.3	13 6.9		10 5.3	25 13.2		10 5.3	23 12.2	-	
6.要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	189 100.0	40 21.2	36 19.0	34 18.0	8 4.2		8 4.2	24 12.7		9 4.8	30 15.9	-	
7.金銭の管理	189 100.0	44 23.3	29 15.3	35 18.5	20 10.6		6 3.2	10 5.3		11 5.8	34 18.0	-	
8.手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	189 100.0	33 17.5	41 21.7	30 15.9	13 6.9		5 2.6	21 11.1		13 6.9	33 17.5	-	
9.入退院(入退所)の手続き	189 100.0	34 18.0	43 22.8	33 17.5	14 7.4		8 4.2	19 10.1		10 5.3	28 14.8	-	
10. 通院(通所)の送迎や外出の手助	189 100.0	25 13.2	41 21.7	31 16.4	17 9.0		4 2.1	29 15.3		10 5.3	32 16.9	-	
11. 緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	189 100.0	26 13.8	40 21.2	40 21.2	21 11.1		3 1.6	21 11.1		9 4.8	29 15.3	-	
12. 関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	189 100.0	29 15.3	36 19.0	35 18.5	14 7.4		6 3.2	21 11.1		8 4.2	40 21.2	-	
13. 終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	189 100.0	28 14.8	26 13.8	41 21.7	12 6.3		9 4.8	17 9.0		13 6.9	43 22.8	-	
14. その他	189 100.0	18 9.5	17 9.0	14 7.4	7 3.7		4 2.1	8 4.2		29 15.3	92 48.7	-	

図表 96 「手助・介護」を行っている人 配偶者の母について 現在正社員

配偶者の母	調査数	者の本人（の配偶者	あなたご自身	あなた配偶者	親族	委員など	地域ボランティア・民生	ホームヘルパーなど	介護事業者・	わからない	介護は行っていない	この手助つて	無回答
1.排泄・食事介助の身体介護	74 100.0	11 14.9	1 1.4	3 4.1	1 1.4	- -	- -	15 20.3	8 10.8	35 47.3	- -	- -	
2.入浴の身体介護	74 100.0	7 9.5	1 1.4	6 8.1	2 2.7	- -	- -	20 27.0	10 13.5	28 37.8	- -	- -	
3.定期的な声かけ(見守り)	74 100.0	3 4.1	2 2.7	15 20.3	10 13.5	- -	- -	17 23.0	8 10.8	19 25.7	- -	- -	
4.食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	74 100.0	5 6.8	1 1.4	14 18.9	8 10.8	- -	1 1.4	20 27.0	8 10.8	17 23.0	- -	- -	
5.ちょっとした買い物やゴミ出し	74 100.0	6 8.1	2 2.7	18 24.3	12 16.2	- -	1 1.4	14 18.9	9 12.2	12 16.2	- -	- -	
6.要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	74 100.0	4 5.4	2 2.7	15 20.3	8 10.8	- -	2 2.7	10 13.5	9 12.2	24 32.4	- -	- -	
7.金銭の管理	74 100.0	10 13.5	2 2.7	19 25.7	11 14.9	- -	- -	3 4.1	10 13.5	19 25.7	- -	- -	
8.手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	74 100.0	3 4.1	4 5.4	20 27.0	10 13.5	- -	- -	8 10.8	10 13.5	19 25.7	- -	- -	
9.入退院(入退所)の手続き	74 100.0	4 5.4	4 5.4	20 27.0	13 17.6	- -	- -	3 4.1	8 10.8	22 29.7	- -	- -	
10. 通院(通所)の送迎や外出の手助	74 100.0	5 6.8	4 5.4	17 23.0	11 14.9	- -	1 1.4	7 9.5	9 12.2	20 27.0	- -	- -	
11. 緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	74 100.0	3 4.1	3 4.1	20 27.0	9 12.2	- -	1 1.4	6 8.1	10 13.5	22 29.7	- -	- -	
12. 関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	74 100.0	3 4.1	3 4.1	17 23.0	7 9.5	- -	1 1.4	4 5.4	9 12.2	30 40.5	- -	- -	
13. 終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	74 100.0	3 4.1	2 2.7	17 23.0	6 8.1	- -	- -	3 4.1	11 14.9	32 43.2	- -	- -	
14. その他	74 100.0	- -	1 1.4	7 9.5	4 5.4	- -	- -	3 4.1	15 20.3	44 59.5	- -	- -	

図表 97 「手助・介護」を行っている人 配偶者の母について 現在有期契約労働者

配偶者の母	調査数	者の本人(母)の配偶者	あなたご自身	者あなたの配偶	親族	委員など	地域ボランティア・民生	ホームヘルパーなど	介護事業者・	わからない	この手助・介護は行っていない	無回答
1.排泄・食事介助の身体介護	15 100.0	- -	1 6.7	- -	- -	- -	- -	9 60.0	2 13.3	3 20.0	- -	
2.入浴の身体介護	15 100.0	1 6.7	- -	- -	- -	- -	- -	10 66.7	2 13.3	2 13.3	- -	
3.定期的な声かけ(見守り)	15 100.0	1 6.7	- -	1 6.7	- -	- -	- -	7 46.7	2 13.3	4 26.7	- -	
4.食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	15 100.0	1 6.7	- -	1 6.7	- -	- -	- -	9 60.0	2 13.3	2 13.3	- -	
5.ちょっとした買い物やゴミ出し	15 100.0	2 13.3	1 6.7	1 6.7	2 13.3	- -	- -	6 40.0	2 13.3	1 6.7	- -	
6.要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	15 100.0	2 13.3	- -	- -	- -	- -	- -	7 46.7	2 13.3	4 26.7	- -	
7.金銭の管理	15 100.0	2 13.3	1 6.7	3 20.0	2 13.3	- -	- -	2 13.3	2 13.3	3 20.0	- -	
8.手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	15 100.0	- -	2 13.3	4 26.7	2 13.3	- -	- -	3 20.0	2 13.3	2 13.3	- -	
9.入退院(入退所)の手続き	15 100.0	- -	1 6.7	6 40.0	4 26.7	- -	- -	1 6.7	2 13.3	1 6.7	- -	
10. 通院(通所)の送迎や外出の手助	15 100.0	- -	- -	4 26.7	3 20.0	- -	- -	3 20.0	2 13.3	3 20.0	- -	
11. 緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	15 100.0	- -	- -	4 26.7	2 13.3	- -	- -	4 26.7	3 20.0	2 13.3	- -	
12. 関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	15 100.0	- -	1 6.7	3 20.0	3 20.0	- -	- -	1 6.7	2 13.3	5 33.3	- -	
13. 終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	15 100.0	1 6.7	- -	2 13.3	2 13.3	- -	- -	1 6.7	3 20.0	6 40.0	- -	
14. その他	15 100.0	- -	- -	1 6.7	- -	- -	- -	2 13.3	3 20.0	9 60.0	- -	

図表 98 「手助・介護」を行っている人 配偶者の母について 介護離職経験者

配偶者の母	調査数	者の本人（の配偶者	あなたご自身	者あなたの配偶	親族	委員など	地域ボランティア・民生	ホームヘルパーなど	介護事業者・	わからない	介護は行っていない	この手助について	無回答
1.排泄・食事介助の身体介護	204 100.0	42 20.6	28 13.7	16 7.8	8 3.9		1 0.5	45 22.1	14 6.9	50 24.5	-	-	
2.入浴の身体介護	204 100.0	25 12.3	27 13.2	16 7.8	10 4.9		3 1.5	65 31.9	12 5.9	46 22.5	-	-	
3.定期的な声かけ(見守り)	204 100.0	26 12.7	48 23.5	37 18.1	15 7.4		6 2.9	35 17.2	14 6.9	23 11.3	-	-	
4.食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	204 100.0	20 9.8	57 27.9	23 11.3	21 10.3		2 1.0	40 19.6	13 6.4	28 13.7	-	-	
5.ちょっとした買い物やゴミ出し	204 100.0	25 12.3	56 27.5	27 13.2	18 8.8		9 4.4	28 13.7	14 6.9	27 13.2	-	-	
6.要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	204 100.0	22 10.8	49 24.0	30 14.7	24 11.8		4 2.0	28 13.7	13 6.4	34 16.7	-	-	
7.金銭の管理	204 100.0	44 21.6	39 19.1	35 17.2	22 10.8		5 2.5	10 4.9	15 7.4	34 16.7	-	-	
8.手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	204 100.0	24 11.8	46 22.5	36 17.6	22 10.8		3 1.5	27 13.2	15 7.4	31 15.2	-	-	
9.入退院(入退所)の手続き	204 100.0	21 10.3	54 26.5	42 20.6	22 10.8		5 2.5	16 7.8	16 7.8	28 13.7	-	-	
10. 通院(通所)の送迎や外出の手助	204 100.0	17 8.3	59 28.9	40 19.6	14 6.9		2 1.0	31 15.2	12 5.9	29 14.2	-	-	
11. 緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	204 100.0	21 10.3	53 26.0	44 21.6	23 11.3		3 1.5	24 11.8	11 5.4	25 12.3	-	-	
12. 関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	204 100.0	18 8.8	52 25.5	38 18.6	20 9.8		5 2.5	14 6.9	11 5.4	46 22.5	-	-	
13. 終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	204 100.0	16 7.8	36 17.6	47 23.0	23 11.3		4 2.0	12 5.9	18 8.8	48 23.5	-	-	
14. その他	204 100.0	11 5.4	21 10.3	13 6.4	7 3.4		2 1.0	8 3.9	26 12.7	116 56.9	-	-	

(25) 回答者による「手助・介護」の頻度 (Q2-14)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

回答者による「手助・介護」の頻度について、正社員では「排泄・食事介助の身体介護」については「ほぼ毎日」が75.0%、「定期的な声かけ（見守り）」については「ほぼ毎日」が51.9%、「通院（通所）の送迎や外出の手助」については「月に1～3日」が54.8%とそれぞれ多かった。介護離職経験者では、「定期的な声かけ（見守り）」については、「ほぼ毎日」が71.6%、「排泄・食事介助の身体介護」については「ほぼ毎日」が67.2%、「食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援」については、「ほぼ毎日」が67.1%とそれぞれ多かった。

図表 99 回答者による「手助・介護」の頻度 現在正社員

	調査数	ほぼ毎日	週に2～4日	週に1日	月に1～3日	その他	無回答
1.手助・介護全体	237 100.0	24 10.1	11 4.6	11 4.6	14 5.9	13 5.5	164 69.2
2.排泄・食事介助の身体介護	4 100.0	3 75.0	1 25.0	-	-	-	-
3.入浴の身体介護	6 100.0	-	2 33.3	3 50.0	-	1 16.7	-
4.定期的な声かけ(見守り)	27 100.0	14 51.9	4 14.8	6 22.2	3 11.1	-	-
5.食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	18 100.0	8 44.4	8 44.4	2 11.1	-	-	-
6.ちょっとした買い物やゴミ出し	29 100.0	6 20.7	13 44.8	6 20.7	4 13.8	-	-
7.要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	22 100.0	6 27.3	9 40.9	2 9.1	2 9.1	3 13.6	-
8.金銭の管理	25 100.0	5 20.0	10 40.0	2 8.0	6 24.0	2 8.0	-
9.手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	35 100.0	4 11.4	5 14.3	2 5.7	13 37.1	11 31.4	-
10. 入退院(入退所)の手続き	38 100.0	2 5.3	2 5.3	-	11 28.9	23 60.5	-
11. 通院(通所)の送迎や外出の手助	31 100.0	1 3.2	1 3.2	1 3.2	17 54.8	11 35.5	-
12. 緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	36 100.0	2 5.6	1 2.8	1 2.8	5 13.9	27 75.0	-
13. 関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	32 100.0	2 6.3	1 3.1	1 3.1	5 15.6	23 71.9	-
14. その他	4 100.0	1 25.0	1 25.0	-	-	2 50.0	-

図表 100 回答者による「手助・介護」の頻度 現在有期契約労働者

	調査数	ほぼ毎日	週に2〜4日	週に1日	月に1〜3日	その他	無回答
1.手助・介護全体	48 100.0	3 6.3	5 10.4	- -	1 2.1	4 8.3	35 72.9
2.排泄・食事介助の身体介護	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -
3.入浴の身体介護	1 100.0	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -
4.定期的な声かけ(見守り)	4 100.0	2 50.0	2 50.0	- -	- -	- -	- -
5.食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	2 100.0	- -	2 100.0	- -	- -	- -	- -
6.ちょっとした買い物やゴミ出し	7 100.0	1 14.3	5 71.4	1 14.3	- -	- -	- -
7.要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	4 100.0	2 50.0	- -	1 25.0	1 25.0	- -	- -
8.金銭の管理	8 100.0	2 25.0	1 12.5	1 12.5	3 37.5	1 12.5	- -
9.手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	8 100.0	- -	1 12.5	- -	4 50.0	3 37.5	- -
10.入退院(入退所)の手続き	8 100.0	1 12.5	2 25.0	- -	1 12.5	4 50.0	- -
11.通院(通所)の送迎や外出の手助	5 100.0	- -	2 40.0	- -	2 40.0	1 20.0	- -
12.緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	5 100.0	1 20.0	1 20.0	- -	- -	3 60.0	- -
13.関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	4 100.0	- -	1 25.0	- -	- -	3 75.0	- -
14.その他	1 100.0	- -	1 100.0	- -	- -	- -	- -

図表 101 回答者による「手助・介護」の頻度 介護離職経験者

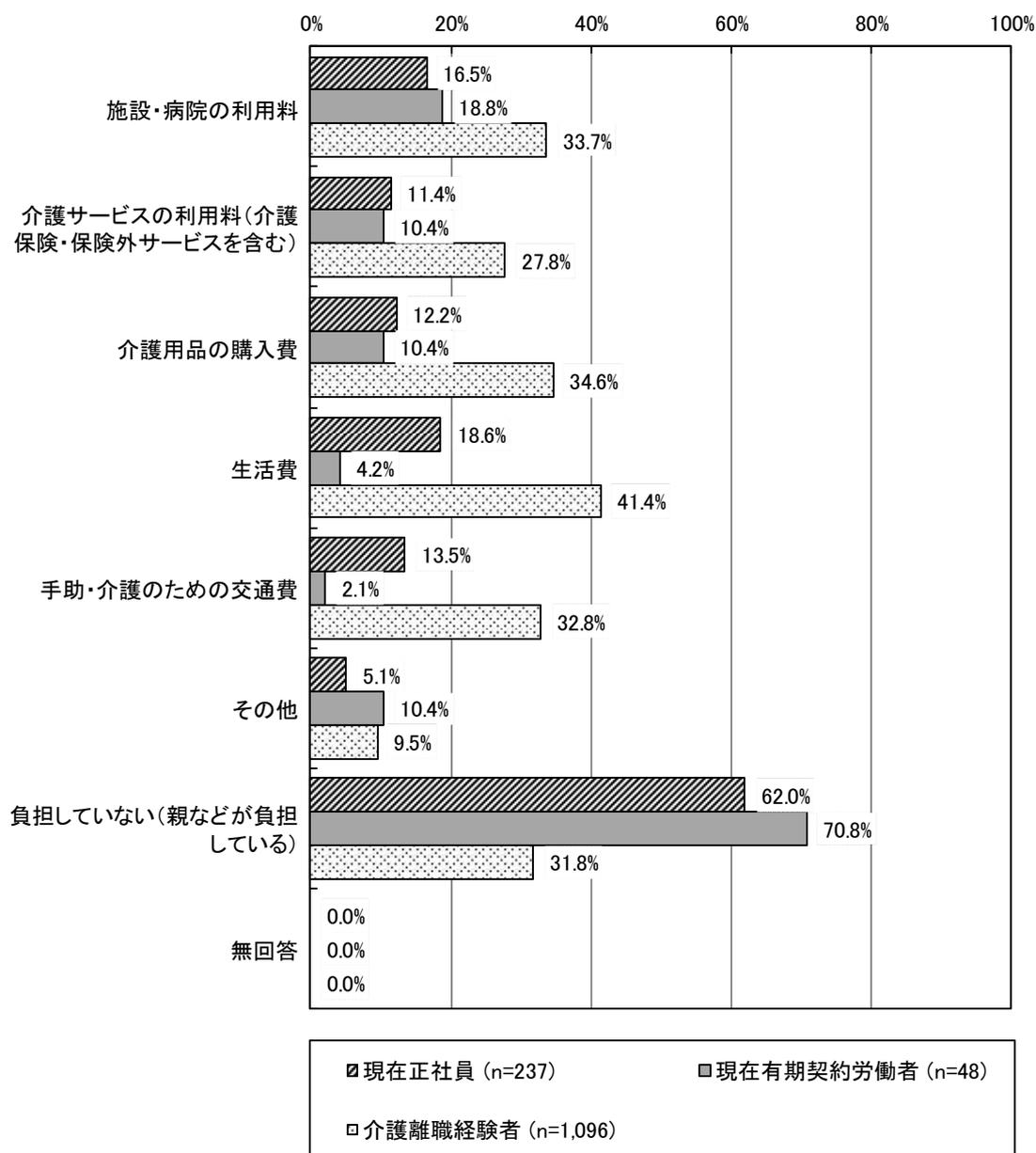
	調査数	ほぼ毎日	週に2〜4日	週に1日	月に1〜3日	その他	無回答
1.手助・介護全体	1096 100.0	406 37.0	190 17.3	83 7.6	60 5.5	45 4.1	312 28.5
2.排泄・食事介助の身体介護	256 100.0	172 67.2	45 17.6	22 8.6	11 4.3	6 2.3	-
3.入浴の身体介護	242 100.0	80 33.1	114 47.1	32 13.2	12 5.0	4 1.7	-
4.定期的な声かけ(見守り)	457 100.0	327 71.6	86 18.8	27 5.9	14 3.1	3 0.7	-
5.食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	428 100.0	287 67.1	94 22.0	22 5.1	20 4.7	5 1.2	-
6.ちょっとした買い物やゴミ出し	504 100.0	233 46.2	185 36.7	51 10.1	27 5.4	8 1.6	-
7.要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	459 100.0	222 48.4	122 26.6	59 12.9	37 8.1	19 4.1	-
8.金銭の管理	427 100.0	219 51.3	78 18.3	65 15.2	52 12.2	13 3.0	-
9.手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	466 100.0	141 30.3	63 13.5	48 10.3	136 29.2	78 16.7	-
10. 入退院(入退所)の手続き	512 100.0	110 21.5	54 10.5	28 5.5	86 16.8	234 45.7	-
11. 通院(通所)の送迎や外出の手助	490 100.0	111 22.7	101 20.6	73 14.9	130 26.5	75 15.3	-
12. 緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	513 100.0	107 20.9	52 10.1	34 6.6	70 13.6	250 48.7	-
13. 関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	476 100.0	102 21.4	53 11.1	29 6.1	62 13.0	230 48.3	-
14. その他	185 100.0	61 33.0	32 17.3	13 7.0	19 10.3	60 32.4	-

(26) 父母の「手助・介護」について負担している費用 (Q2-15)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

父母の「手助・介護」について負担している費用については、正社員および有期契約労働者は「負担していない(親などが負担している)」が62.0%、70.8%で最も多く、介護離職経験者は「生活費」が41.4%で最も多かった。

図表 102 父母の「手助・介護」について負担している費用



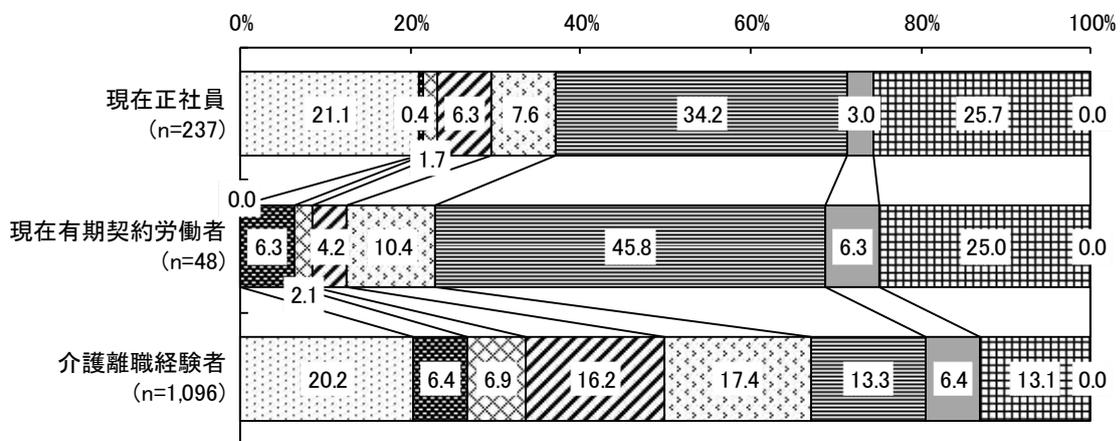
(27) 勤務先で仕事と「手助・介護」を両立するための働き方の希望 (Q2-16)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況について、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

勤務先で仕事と「手助・介護」を両立するための働き方の希望については、正社員および有期契約労働者は「変えたいと思わない」がそれぞれ34.2%、45.8%と最も多かった。

介護離職経験者は「残業時間をなくしたい」が20.2%、「現在の仕事を辞めたい、又は転職したい」が17.4%であった。

図表 103 勤務先で仕事と「手助・介護」を両立するための働き方の希望



- 残業時間(時間外・所定外労働)をなくしたい
- 深夜勤務をなくしたい
- 交替制・シフト勤務の働き方を変えたい
- 通常勤務(フルタイム勤務)から短時間勤務に変えたい
- 現在の仕事を辞めたい、又は転職したい
- 変えたいと思わない
- その他
- わからない
- 無回答

(28) 今後5年間に父母の「手助・介護」が必要になる可能性(Q2-17)

今後5年間に父母の「手助・介護」が必要になる可能性については、正社員、有期契約労働者ともに「わからない」が30～40%で最も多く、次いで「少しある」「ほとんどない」が多かった。

図表 104 今後5年間に父母の「手助・介護」が必要になる可能性

		調査数	かなり高い	少しある	ほとんどない	まったくくない	わからない	無回答
現在 正社員	あなたの父親	839 100.0	67 8.0	218 26.0	154 18.4	54 6.4	296 35.3	50 6.0
	あなたの母親	1139 100.0	67 5.9	296 26.0	219 19.2	72 6.3	392 34.4	93 8.2
	配偶者の父親	447 100.0	33 7.4	121 27.1	69 15.4	39 8.7	144 32.2	41 9.2
	配偶者の母親	674 100.0	46 6.8	143 21.2	140 20.8	47 7.0	222 32.9	76 11.3
現在有期 契約労働者	あなたの父親	149 100.0	14 9.4	22 14.8	20 13.4	11 7.4	68 45.6	14 9.4
	あなたの母親	217 100.0	17 7.8	44 20.3	39 18.0	17 7.8	84 38.7	16 7.4
	配偶者の父親	78 100.0	4 5.1	9 11.5	16 20.5	6 7.7	35 44.9	8 10.3
	配偶者の母親	110 100.0	7 6.4	20 18.2	18 16.4	13 11.8	39 35.5	13 11.8

(29) 「手助・介護」が必要になってから「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間（Q3-1）

※Q3-1～Q3-10は介護離職経験者のみが回答

※「手助・介護」のために複数回仕事を辞めた経験がある場合には直近の経験について

「手助・介護」が必要になってから「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間については、配偶者の父母のいずれについても「1年以上」が最も多かった。

図表 105 「手助・介護」が必要になってから「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間

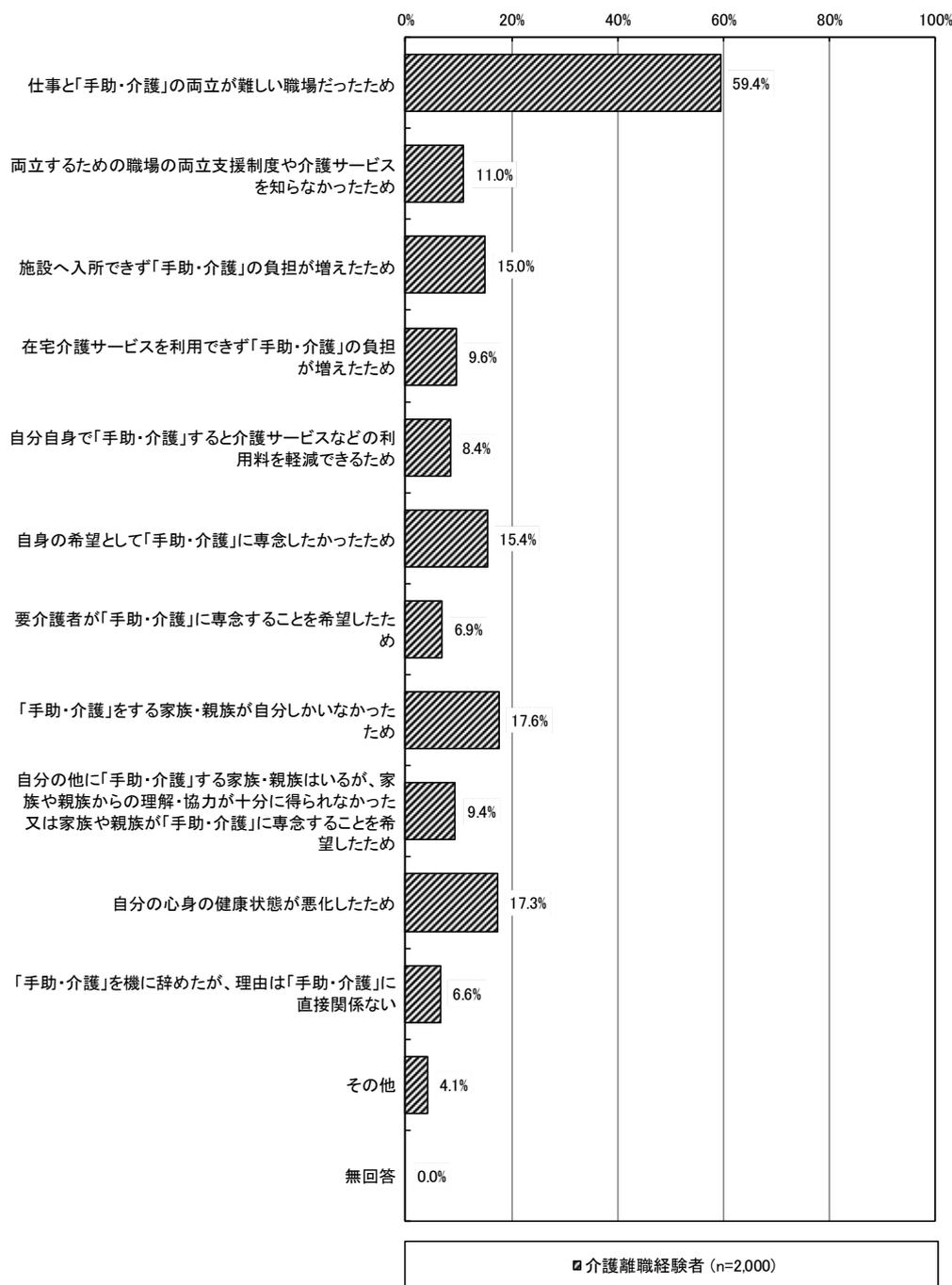
	調査数	1か月未満	1ヶ月～3か月未満	3ヶ月～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上	わからない	無回答
あなたの父親	500 100.0	68 13.6	81 16.2	70 14.0	67 13.4	159 31.8	55 11.0	-
あなたの母親	593 100.0	69 11.6	85 14.3	76 12.8	84 14.2	211 35.6	68 11.5	-
配偶者の父親	189 100.0	33 17.5	21 11.1	22 11.6	24 12.7	53 28.0	36 19.0	-
配偶者の母親	204 100.0	21 10.3	26 12.7	35 17.2	25 12.3	60 29.4	37 18.1	-

(30) 「手助・介護」を機に仕事を辞めた理由 (Q3-2)

※「手助・介護」のために複数回仕事を辞めた経験がある場合には直近の経験について

介護離職経験者が「手助・介護」を機に仕事を辞めた理由については、「仕事と「手助・介護」の両立が難しい職場だったため」が59.4%で最も多かった。なお、「「手助・介護」を機に辞めたが、理由は「手助・介護」に直接関係ない」との回答が6.6%あった。

図表 106 「手助・介護」を機に仕事を辞めた理由

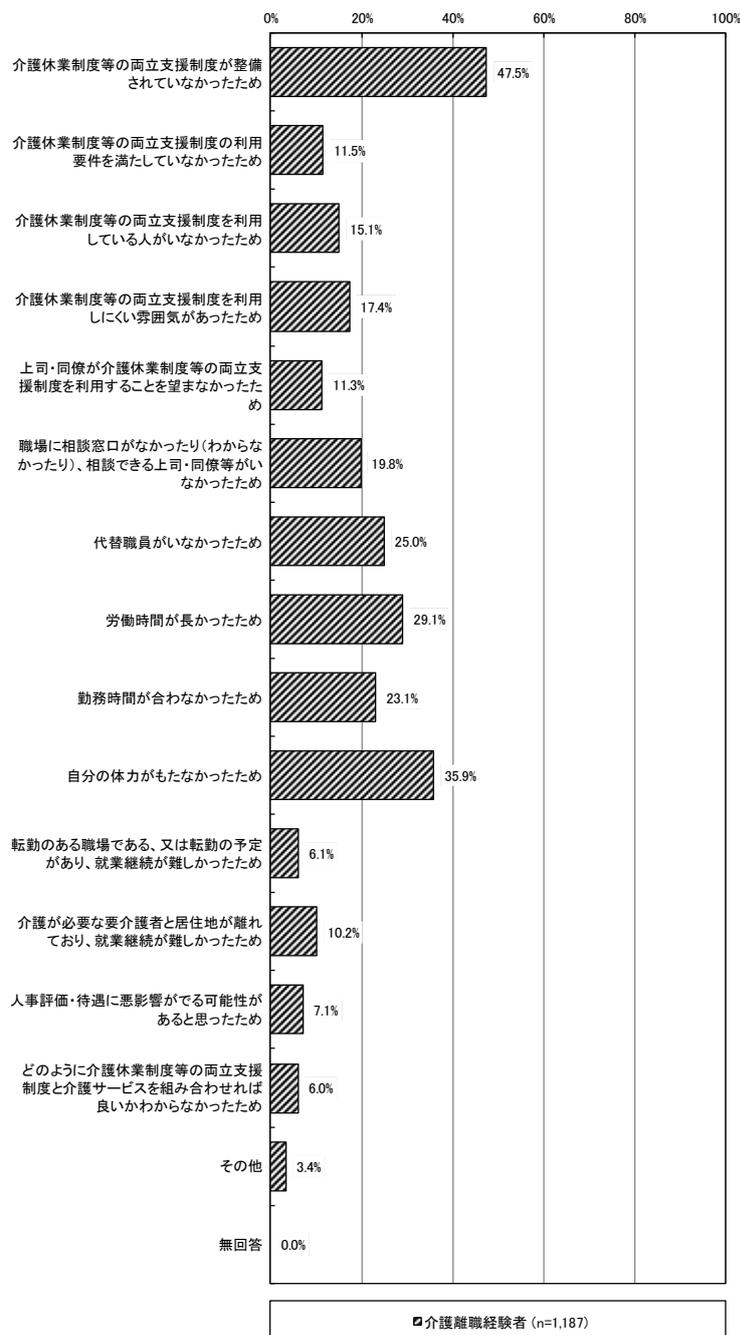


(31) Q3-2で「仕事と「手助・介護」の両立が難しい職場だった」を選んだ理由(Q3-3)

※「手助・介護」のために複数回仕事を辞めた経験がある場合には直近の経験について

Q3-2で「仕事と「手助・介護」の両立が難しい職場だった」を選んだ理由については、「介護休業制度等の両立支援制度が整備されていなかったため」が47.5%で最も多かった。

図表 107 「仕事と「手助・介護」の両立が難しい職場だった」を選んだ理由

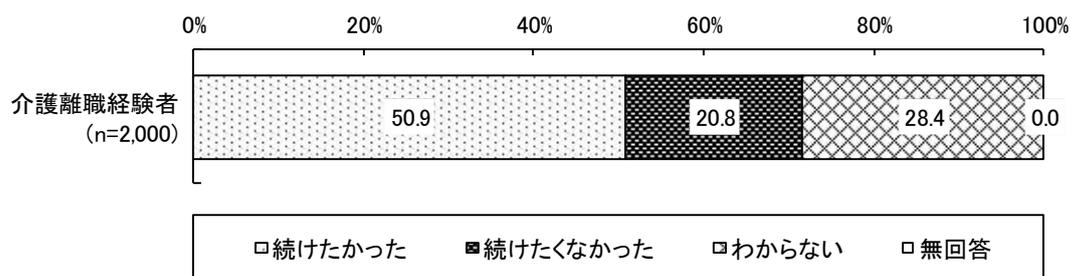


(32) 「手助・介護」を機に仕事を辞めた時、自身は仕事を続けたかったか (Q3-4)

※「手助・介護」のために複数回仕事を辞めた経験がある場合には直近の経験について

「手助・介護」を機に仕事を辞めた時、自身は仕事を続けたかったかについては、「続けたかった」が50.9%であった。

図表 108 「手助・介護」を機に仕事を辞めた時、自身は仕事を続けたかったか



(33) 「手助・介護」を機に仕事を辞めた後の自身の変化 (Q3-5)

※「手助・介護」のために複数回仕事を辞めた経験がある場合には直近の経験について

介護離職経験者の「手助・介護」を機に仕事を辞めた後の自身の変化については、精神面では「非常に負担が増した」が30.2%、肉体面では「負担が増した」が27.5%、経済面では「負担が増した」が35.0%でそれぞれ最も多かった。

「非常に負担が増した」と「負担が増した」を合わせると、精神面、肉体面では50%超、経済面では70%近い割合であった。

図表 109 「手助・介護」を機に仕事を辞めた後の自身の変化 (介護離職経験者)

	調査数	非常に負担が増した	負担が増した	変わらない	負担が減った	かなり負担が減った	わからない	無回答
精神面	2000 100.0	603 30.2	521 26.1	296 14.8	251 12.6	198 9.9	131 6.6	-
肉体面	2000 100.0	480 24.0	550 27.5	328 16.4	304 15.2	216 10.8	122 6.1	-
経済面	2000 100.0	682 34.1	699 35.0	379 19.0	74 3.7	32 1.6	134 6.7	-

(34) 「手助・介護」を機に仕事を辞めた後の平均的な1日の過ごし方 (Q3-6)

※「手助・介護」のために複数回仕事を辞めた経験がある場合には直近の経験について、また要介護者を複数介護している場合にはすべての「手助・介護」の合計時間

介護離職経験者の「手助・介護」を機に仕事を辞めた後の平均的な1日の過ごし方については、手助・介護に要した時間は平均 6.68 時間、休息・睡眠の時間は平均 6.7 時間であった。

図表 110 「手助・介護」を機に仕事を辞めた後の平均的な1日の過ごし方（介護離職経験者）

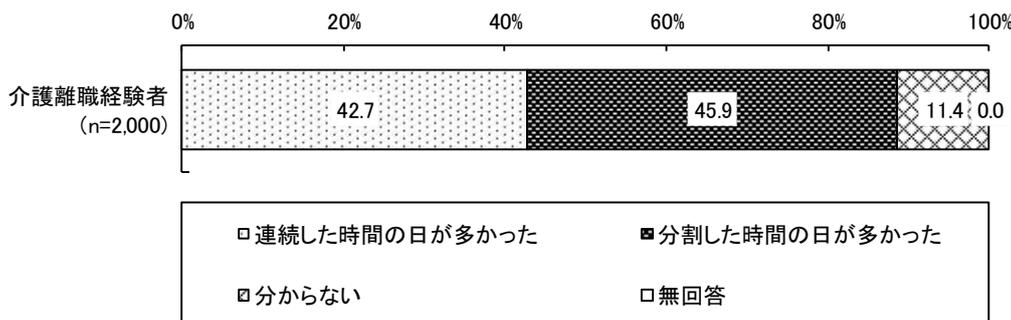
	調査数	平均値	最小値	最大値
手助・介護に要した時間	2000 25.0	6.68	0	24
手助・介護が必要な者のいるところへの移動時間	2000 25.0	1.58	0	22
休息した時間(睡眠時間を含む)	2000 25.0	6.7	0	24
その他	2000 25.0	9.04	0	24

(35) 手助・介護に要した時間は連続していたか (Q3-7)

※「手助・介護」のために複数回仕事を辞めた経験がある場合には直近の経験について

手助・介護に要した時間は、連続していたか分割されていたかについては、「分割した時間の日が多かった」が45.9%、「連続した時間の日が多かった」が42.7%であった。

図表 111 手助・介護に要した時間は連続していたか分割されていたか

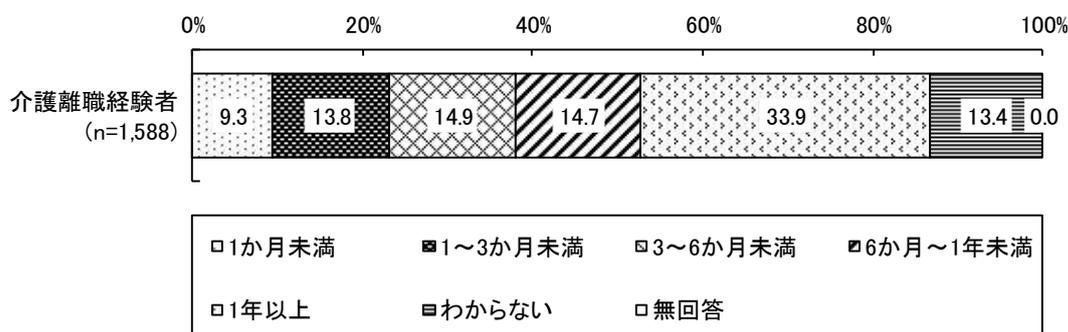


(36) 「手助・介護」を機に仕事を辞めてから「再就職した時」までの期間 (Q3-8)

※再就職をした後、何度か転職をしている場合は、「手助・介護」を機に仕事を辞めた後、最初に再就職した時

「手助・介護」を機に仕事を辞めてから「再就職した時」までの期間については、「1年以上」が33.9%で最も多かった。

図表 112 「手助・介護」を機に仕事を辞めてから「再就職した時」までの期間

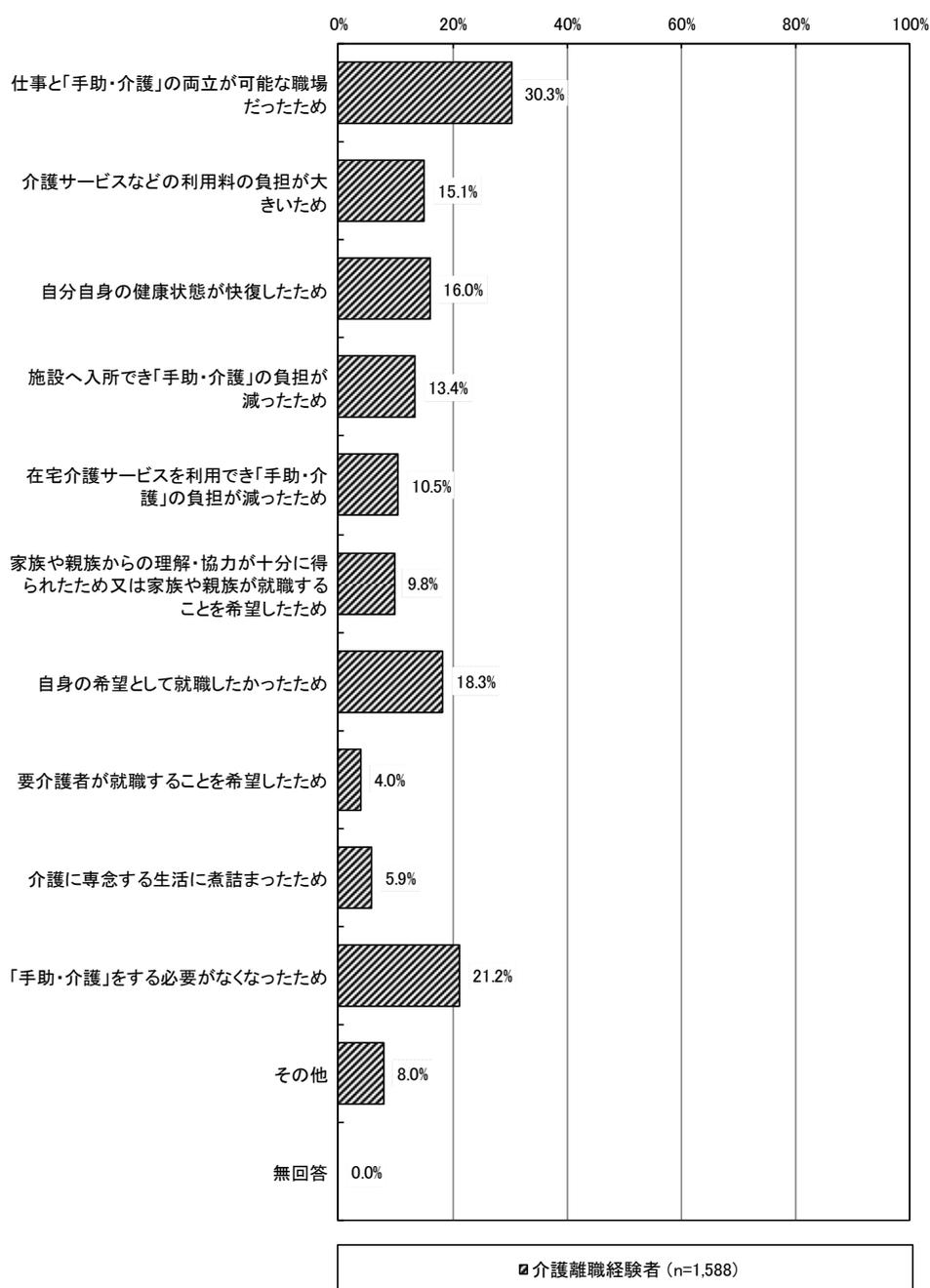


(37) 「手助・介護」を機に仕事を辞めてから、再就職した理由(Q3-9)

※再就職をした後、何度か転職をしている場合は、「手助・介護」を機に仕事を辞めた後、最初に再就職した時

「手助・介護」を機に仕事を辞めてから、再就職した理由については、「仕事と「手助・介護」の両立が可能な職場だったため」が30.3%、次いで「「手助・介護」をする必要がなくなったため」が21.2%であった。

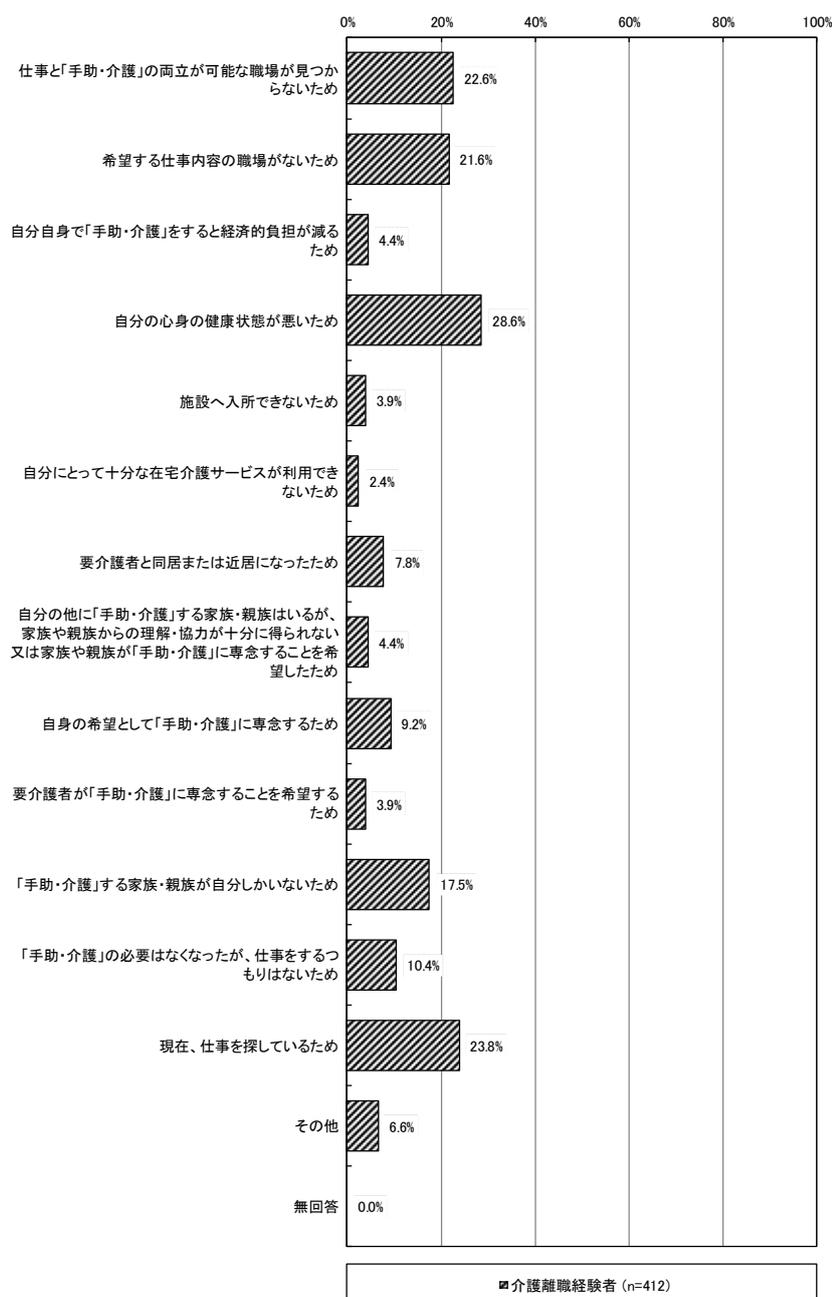
図表 113 「手助・介護」を機に仕事を辞めてから、再就職した理由



(38) 「手助・介護」を機に仕事を辞めてから現在まで、再就職していない理由 (Q3-10)

「手助・介護」を機に仕事を辞めてから現在まで、再就職していない理由については、「自分の心身の健康状態が悪いため」が28.6%、「現在、仕事を探しているため」が23.8%、「仕事と「手助・介護」の両立が可能な職場が見つからないため」が22.6%、「希望する仕事内容の職場がないため」が21.6%であった。

図表 114 「手助・介護」を機に仕事を辞めてから現在まで、再就職していない理由



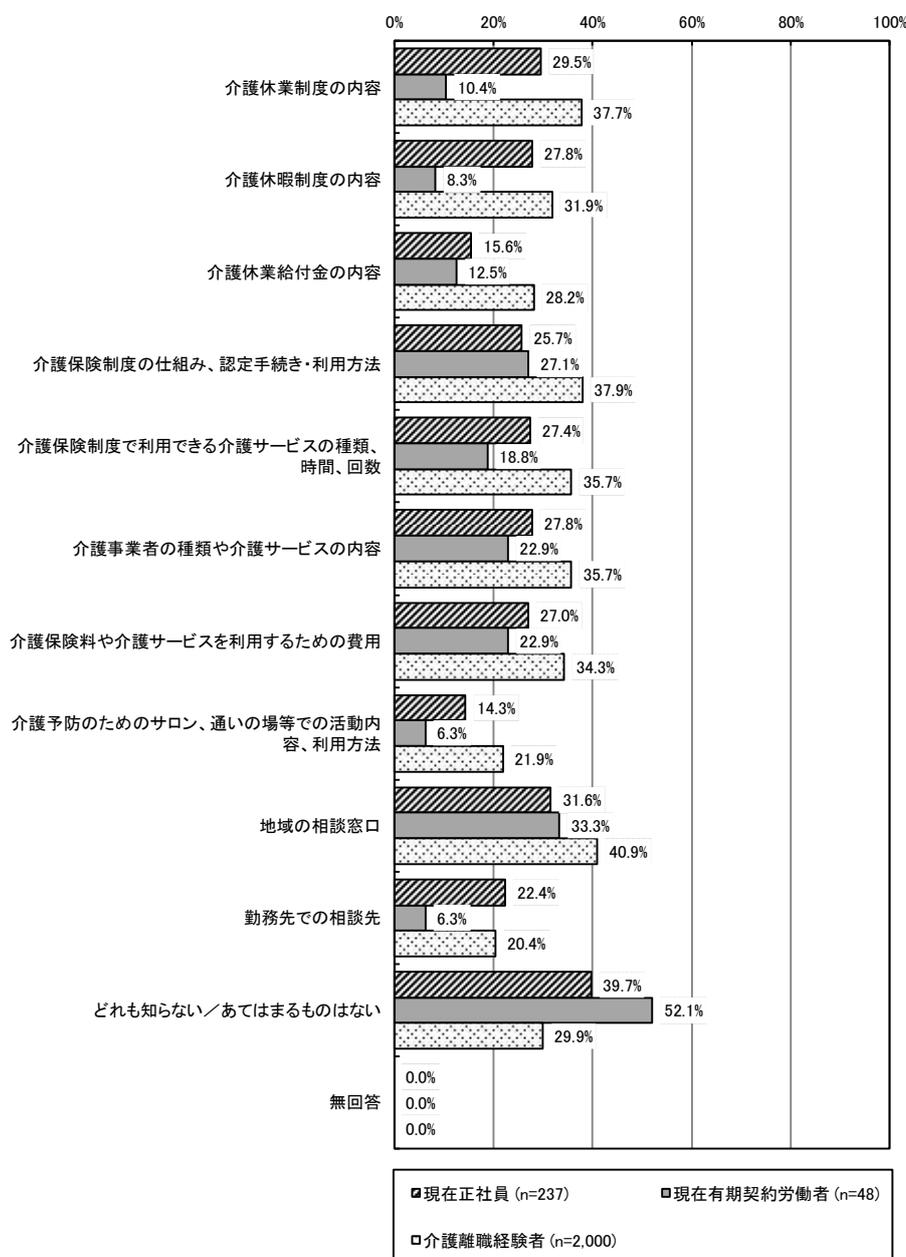
(39) 介護に関する知識 (Q4-1-1)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前に知っていたこと、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

介護に関する知識については、正社員および有期契約労働者は「どれも知らない／あてはまるものはない」がそれぞれ39.7%、52.1%と最も多かった。

それに対して介護離職経験者は、「地域の相談窓口」40.9%をはじめとして、ほとんどの項目について30%超であった。

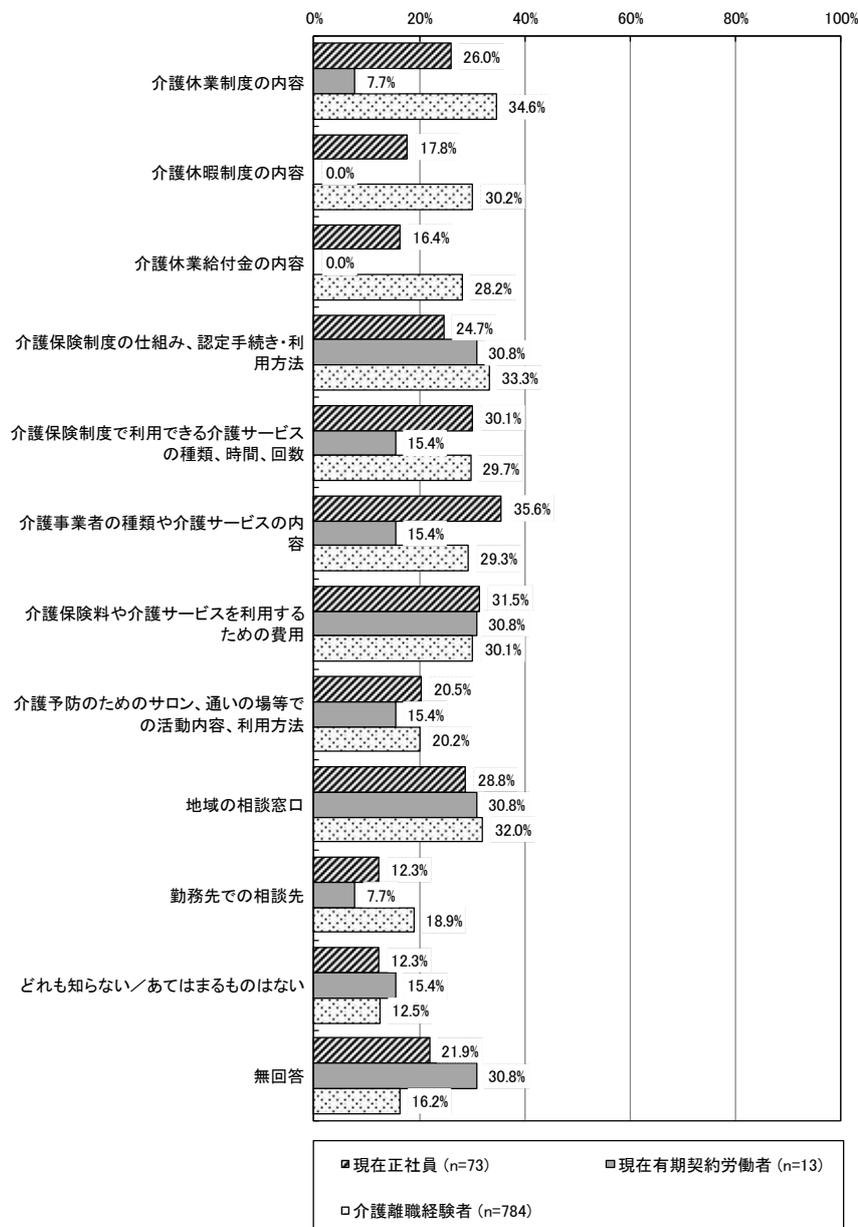
図表 115 介護に関する知識 知っていること



(40) 「手助・介護」経験のある回答者が知っているもののうち、介護に直面する前に知っておいた方が良かったこと (Q4-1-2)

「手助・介護」経験のある回答者が知っているもののうち、介護に直面する前に知っておいた方が良かったことについては、正社員は「介護事業者の種類や介護サービスの内容」が35.6%、有期契約労働者は「介護保険制度の仕組み、認定手続き・利用方法」「介護保険料や介護サービスを利用するための費用」「地域の相談窓口」が30.8%、介護離職経験者は「介護休業制度の内容」が34.6%とそれぞれ最も多かった。

図表 116 知っておいた方が良かったこと



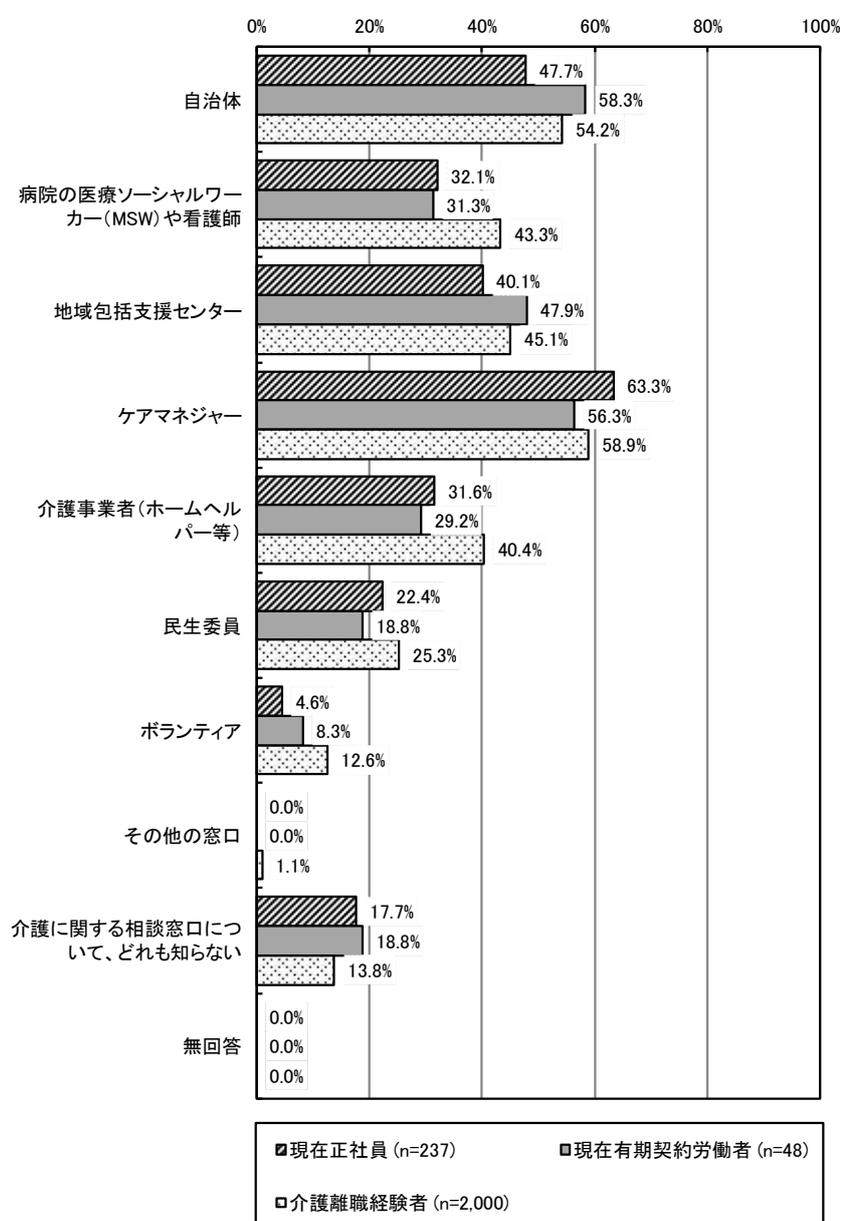
(41) 地域の相談窓口として知っている場所や人 (Q4-2-1)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前に知っていたこと、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

地域の相談窓口として知っている場所や人については、正社員および介護離職経験者では「ケアマネジャー」が63.3%、58.9%と最も多く、次いで「自治体」がそれぞれ47.7%、54.2%であった。

有期契約労働者では「自治体」が58.3%と最も多く、次いで「ケアマネジャー」が56.3%であった。

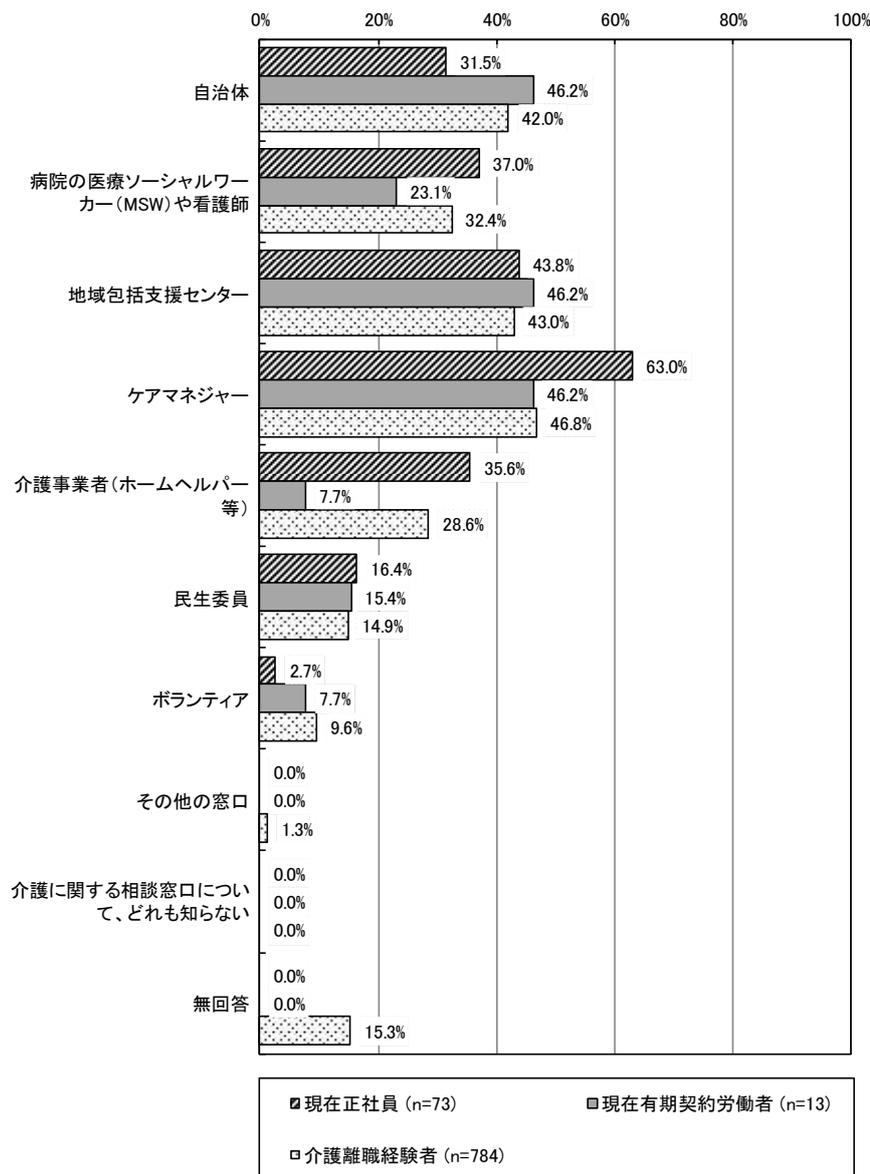
図表 117 地域の相談窓口として知っている場所や人



(42) 「手助・介護」経験のある回答者が知っているもののうち、介護に直面する前に知っておいた方が良かったと思う相談窓口(Q4-2-2)

「手助・介護」経験のある回答者が知っているもののうち、介護に直面する前に知っておいた方が良かったと思う相談窓口については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者のいずれも「ケアマネジャー」が最も多く、それぞれ63.0%、46.2%、46.8%であった。
また、有期契約労働者は「自治体」と「地域包括支援センター」も同じく46.2%であった。

図表 118 知っておいた方が良かったと思う相談窓口



■自由回答

- ・ 社会福祉推進委員

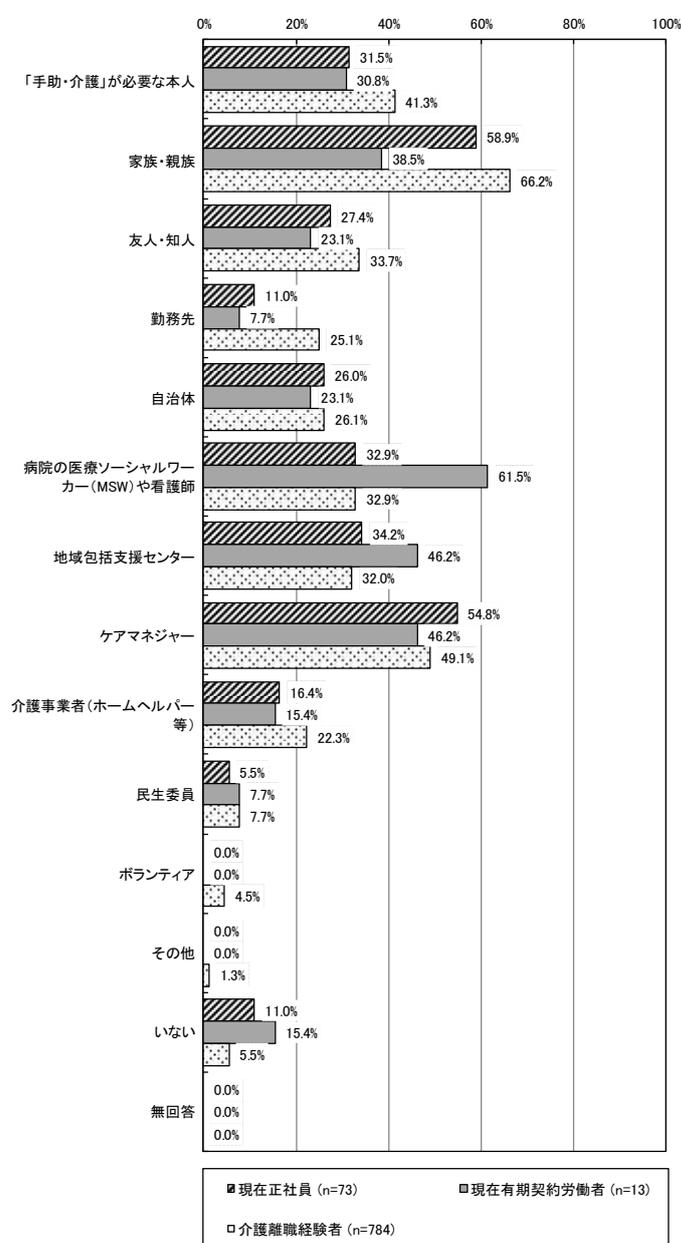
(43) 「手助・介護」について相談した相手および、相談した中で仕事と「手助・介護」を両立する上で最も助けられた相手 (Q4-3)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前に相談した人、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

相談した相手については、正社員と介護離職経験者では「家族・親族」が最も多くそれぞれ 58.9%、66.2%、有期契約労働者では「病院の医療ソーシャルワーカー (MSW) や看護師」が最も多く 61.5%であった。

また、いずれも次いで多かったのは「ケアマネジャー」で 50%前後であった。

図表 119 「手助・介護」について相談した相手



相談した中で仕事と「手助・介護」を両立する上で最も助けられた相手については、正社員が「ケアマネジャー」32.9%、有期契約労働者が「ケアマネジャー」「病院の医療ソーシャルワーカーや看護師」30.8%、介護離職経験者が「家族・親族」28.2%でそれぞれ最も多かった。

図表 120 「手助・介護」について 相談した中で最も助けられた相手

	調査数	「手助・介護」が必要な本人	家族・親族	友人・知人	勤務先	自治体	病院の医療ソーシャルワーカー(MSW)や看護師	地域包括支援センター	ケアマネジャー	介護事業者(ホームヘルパー等)	民生委員	ボランティア	その他	いない	無回答
現在正社員	73 100.0	1 1.4	14 19.2	7 9.6	- -	3 4.1	5 6.8	9 12.3	24 32.9	1 1.4	1 1.4	- -	- -	8 11.0	- -
現在有期契約労働者	13 100.0	- -	1 7.7	- -	- -	- -	4 30.8	1 7.7	4 30.8	- -	1 7.7	- -	- -	2 15.4	- -
介護離職経験者	784 100.0	72 9.2	221 28.2	47 6.0	13 1.7	32 4.1	46 5.9	63 8.0	207 26.4	21 2.7	7 0.9	6 0.8	6 0.8	43 5.5	- -

(44) 仕事と介護の両立について利用できる支援制度について、勤務先での説明の有無 (Q4-4)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために退職した会社での状況、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

仕事と介護の両立について利用できる支援制度について、勤務先での説明の有無については、正社員は全項目で「ない」が85%を超え、有期契約労働者は全項目で「ない」が95%を超え、介護離職経験者は「ない」が70%台であった。

図表 121 仕事と介護の両立について利用できる支援制度について、勤務先での説明の有無

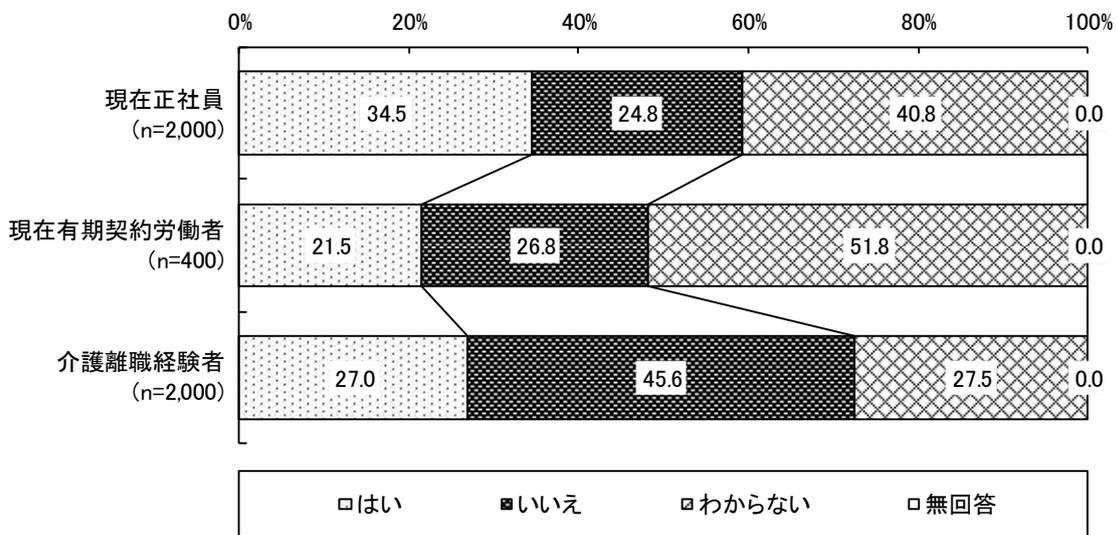
		調査数	ある	ない	無回答
現在 正社員	介護休業等の両立支援制度の内容や申出方法	2000 100.0	209 10.5	1791 89.6	-
	介護休業等の両立支援制度の利用方法	2000 100.0	165 8.3	1835 91.8	-
	介護休業給付金の内容	2000 100.0	126 6.3	1874 93.7	-
	介護保険制度の仕組み、認定手続き・利用方法	2000 100.0	156 7.8	1844 92.2	-
	介護が必要となった場合に相談すべき地域の相談窓口	2000 100.0	166 8.3	1834 91.7	-
現在有期 契約労働者	介護休業等の両立支援制度の内容や申出方法	400 100.0	9 2.3	391 97.8	-
	介護休業等の両立支援制度の利用方法	400 100.0	6 1.5	394 98.5	-
	介護休業給付金の内容	400 100.0	5 1.3	395 98.8	-
	介護保険制度の仕組み、認定手続き・利用方法	400 100.0	11 2.8	389 97.3	-
	介護が必要となった場合に相談すべき地域の相談窓口	400 100.0	15 3.8	385 96.3	-
介護離職 経験者	介護休業等の両立支援制度の内容や申出方法	2000 100.0	519 26.0	1481 74.1	-
	介護休業等の両立支援制度の利用方法	2000 100.0	449 22.5	1551 77.6	-
	介護休業給付金の内容	2000 100.0	428 21.4	1572 78.6	-
	介護保険制度の仕組み、認定手続き・利用方法	2000 100.0	520 26.0	1480 74.0	-
	介護が必要となった場合に相談すべき地域の相談窓口	2000 100.0	590 29.5	1410 70.5	-

(45) 介護のことについて、上司や同僚に話したり相談したりすることができる雰囲気が職場にあるか (Q4-5)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

介護のことについて、上司や同僚に話したり相談したりできる雰囲気が職場にあるかについては、「はい」が正社員 34.5%、有期契約労働者 21.5%、介護離職経験者 27.0%であった。

図表 122 介護について上司や同僚に話したり相談したりできる雰囲気が職場にあるか



(46) 回答者(と配偶者)が「手助・介護」を始めてからの、「手助・介護」のための勤務先の制度の利用(Q5-1)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

回答者(と配偶者)が「手助・介護」を始めてからの、「手助・介護」のための勤務先の制度の利用状況については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者全てにおいて「利用していない」が最も多かった。

図表 123 回答者(と配偶者)が「手助・介護」を始めてからの、「手助・介護」のための勤務先の制度の利用

		調査数	介護休業制度	1日単位での利用	半日単位での利用	時間単位での利用	〔年次有給休暇制度〕1日単位での利用	〔年次有給休暇制度〕半日単位での利用	〔年次有給休暇制度〕時間単位での利用	無給の休暇制度を利用	有給の休暇制度を利用	1日の所定労働時間を短縮する制度	週末または月の所定労働日数を短縮する制度	始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げできる制度(時差出勤・制
現在正社員	回答者	73 100.0	3 4.1	6 8.2	4 5.5	1 1.4	21 28.8	18 24.7	10 13.7	3 4.1	17 23.3	3 4.1	1 1.4	3 4.1
	配偶者	44 100.0	2 4.5	-	1 2.3	1 2.3	2 4.5	-	1 2.3	-	2 4.5	2 2.3	1 2.3	1 2.3
現在有期契約労働者	回答者	13 100.0	-	-	1 7.7	-	2 15.4	-	-	-	2 15.4	-	-	1 7.7
	配偶者	7 100.0	-	1 14.3	-	-	1 14.3	-	-	-	1 14.3	-	-	-
介護離職経験者	回答者	784 100.0	187 23.9	137 17.5	80 10.2	60 7.7	196 25.0	114 14.5	63 8.0	80 10.2	148 18.9	60 7.7	41 5.2	55 7.0
	配偶者	445 100.0	82 18.4	61 13.7	37 8.3	25 5.6	72 16.2	40 9.0	27 6.1	24 5.4	58 13.0	26 5.8	18 4.0	24 5.4

		時間を除外する制度(残業・休日勤務)	間、1年150時間を超える時間(残業・休日勤務)	時間を制限する制度(残業・休日勤務)	深夜業を免除する制度	フレックスタイム制度	裁量労働制度	在宅勤務制度	在宅勤務制度	テレワーク、サテライトオフィスなど、在宅以外で勤務できる制度	柔軟な対応	遅刻、早退又は中抜けなどの柔軟な対応	勤務先が、費用を助成する制度	先済互助会や労働組合など勤務先が、費用を助成する制度	その他	利用していない	無回答
現在正社員	回答者	-	2 2.7	1 1.4	6 8.2	1 1.4	3 4.1	4 5.5	7 9.6	1 1.4	-	-	-	-	-	31 42.5	-
	配偶者	1 2.3	-	-	-	-	-	-	1 2.3	2 2.3	-	-	-	-	-	34 77.3	-
現在有期契約労働者	回答者	-	-	-	-	-	-	-	2 15.4	-	-	-	-	-	-	9 69.2	-
	配偶者	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6 85.7	-
介護離職経験者	回答者	45 5.7	35 4.5	33 4.2	45 5.7	43 5.5	39 5.0	42 5.4	63 8.0	41 5.2	30 3.8	14 1.8	345 44.0	-			
	配偶者	21 4.7	23 5.2	19 4.3	21 4.7	20 4.5	18 4.0	24 5.4	20 4.5	24 5.4	24 5.4	7 1.6	225 50.6	-			

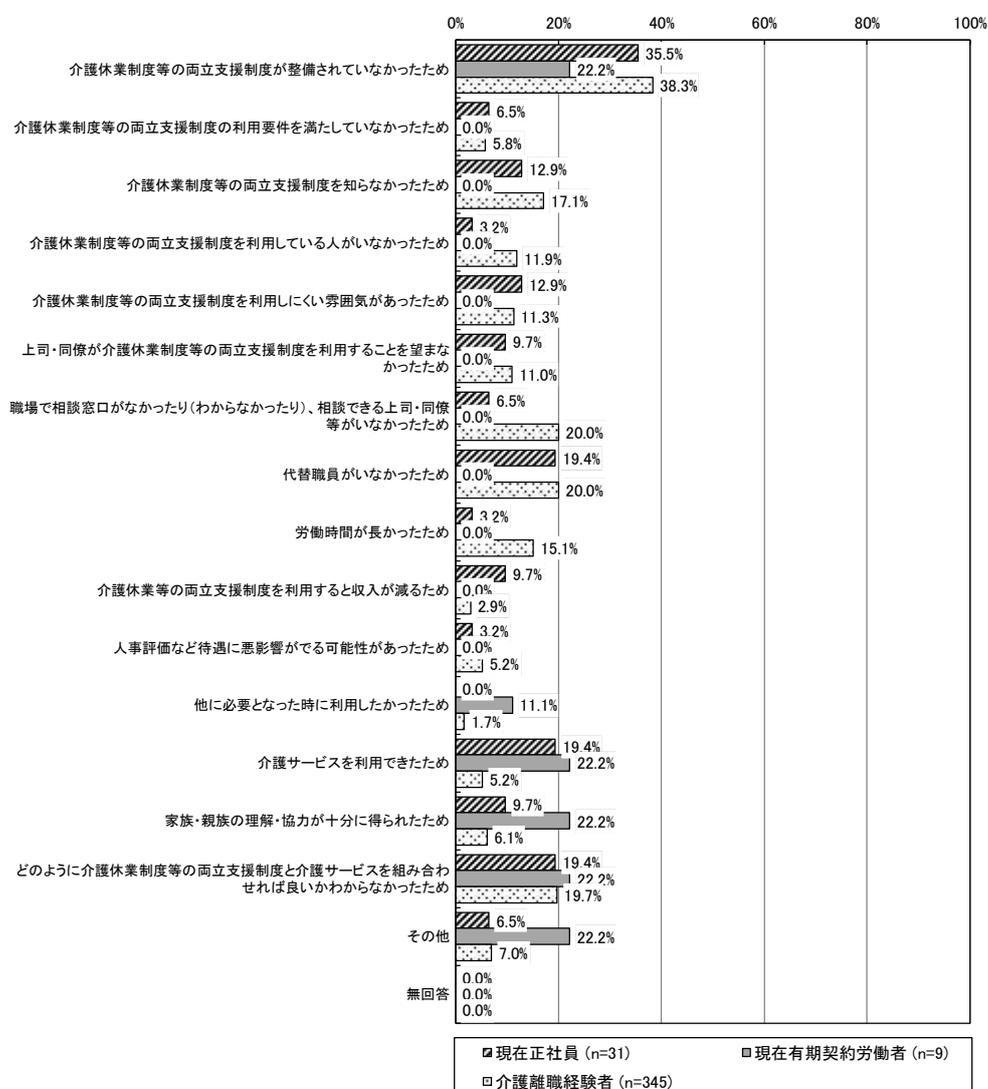
(47) 「手助・介護」のために勤務先の制度を利用しなかった理由 (Q5-2)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前に利用しなかった理由、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

「手助・介護」のために勤務先の制度を利用しなかった理由については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者のいずれも「介護休業制度等の両立支援制度が整備されていないため」が最も多く、それぞれ 35.5%、22.2%、38.3%であった。

また、有期契約労働者については、「介護サービスを利用できたため」「家族・親族の理解・協力が十分に得られたため」「どのように介護休業制度等の両立支援制度と介護サービスを組み合わせれば良いかわからなかったため」「その他」も同じく 22.2%であった。

図表 124 「手助・介護」のために勤務先の制度を利用しなかった理由



自由回答

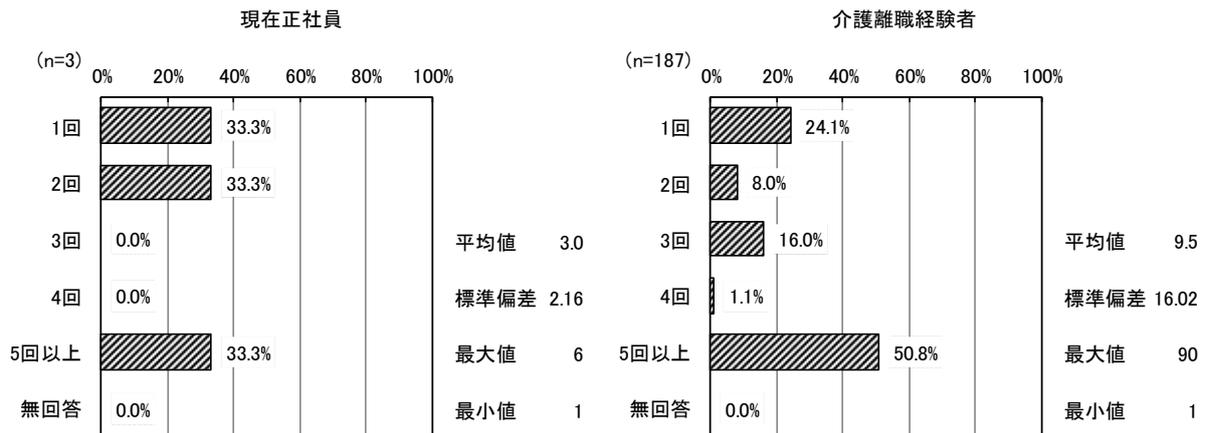
- ・ 休日に介護を行っていたため、勤務先の制度で休みをとる必要がなかった

(48) 介護が始まってからの介護休業制度の利用 (Q5-3)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

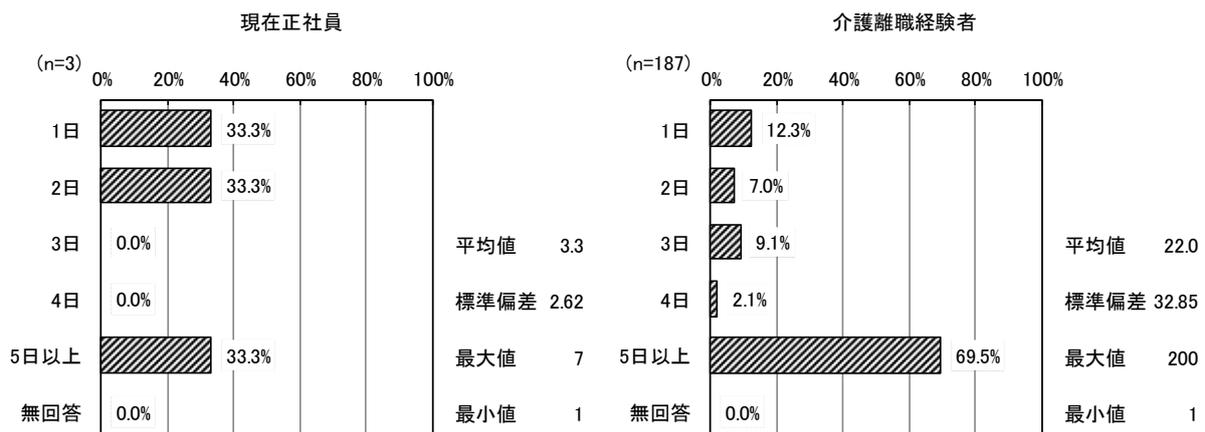
介護が始まってからの介護休業制度の利用回数については、正社員は「1回」「2回」「5回以上」が33.3%、介護離職経験者は「5回以上」が50.8%でそれぞれ最も多かった。

図表 125 介護が始まってからの介護休業制度の利用 回数



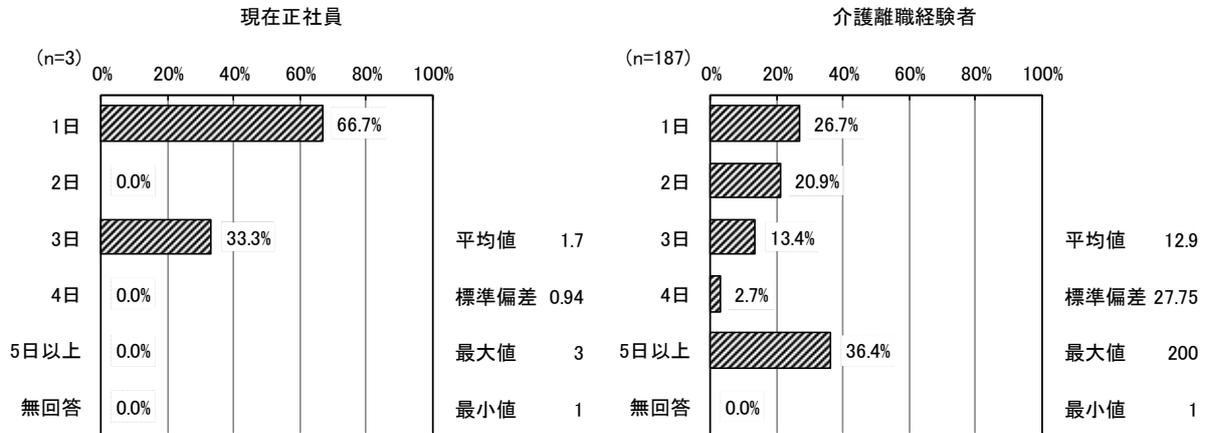
介護が始まってからの介護休業制度の利用日数については、正社員は「1日」「2日」「5日以上」が33.3%、介護離職経験者は「5日以上」が69.5%でそれぞれ最も多かった。

図表 126 介護が始まってからの介護休業制度の利用 日数



介護が始まってからの介護休業制度の連続利用最長日数については、正社員は「1日」が66.7%、介護離職経験者は「5日以上」が36.4%でそれぞれ最も多かった。

図表 127 介護が始まってからの介護休業制度の利用 連続して利用した最長日数



(49) 直近1年間の制度の利用 (Q5-4)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について
 ※要介護者を複数介護している場合は、最も利用が多かった要介護者1人について

介護離職経験者の「手助・介護」のために仕事を辞める前の直近1年間の制度の利用状況について、「介護休暇制度」は平均6.91回、平均13.82日、連続して利用した最長日数は平均14.85日であった。「年次有給休暇制度」は平均8.6回、平均9.19日、連続して利用した最長日数は平均4.84日であった。

図表128 直近1年間の制度の利用 1 (介護休暇制度)

		調査数	平均値	最小値	最大値
現在 正社員	1.介護休暇制度 利用した回数	6 13.0	3.33	1	7
	1.介護休暇制度 利用した日数	4 8.7	2.5	1	5
	1.介護休暇制度 連続して利用した最長日数	4 8.7	1.5	1	2
現在有期 契約労働者	1.介護休暇制度 利用した回数	- -	-	-	-
	1.介護休暇制度 利用した日数	- -	-	-	-
	1.介護休暇制度 連続して利用した最長日数	- -	-	-	-
介護離職 経験者	1.介護休暇制度 利用した回数	122 12.5	6.91	1	100
	1.介護休暇制度 利用した日数	65 6.7	13.82	1	93
	1.介護休暇制度 連続して利用した最長日数	46 4.7	14.85	1	180

図表 129 直近1年間の制度の利用 2 (年次有給休暇制度)

		調査数	平均値	最小値	最大値
現在 正社員	2.年次有給休暇制度 利用した回数	24 16.7	6.83	1	20
	2.年次有給休暇制度 利用した日数	12 8.3	5.58	1	18
	2.年次有給休暇制度 連続して利用した最長日数	12 8.3	2.17	1	6
現在有期 契約労働者	2.年次有給休暇制度 利用した回数	1 10.0	16	16	16
	2.年次有給休暇制度 利用した日数	- -	-	-	-
	2.年次有給休暇制度 連続して利用した最長日数	1 10.0	4	4	4
介護離職 経験者	2.年次有給休暇制度 利用した回数	172 13.5	8.6	1	40
	2.年次有給休暇制度 利用した日数	101 7.9	9.19	1	70
	2.年次有給休暇制度 連続して利用した最長日数	74 5.8	4.84	1	30

図表 130 直近1年間の制度の利用 3 (その他の有給の休暇制度)

		調査数	平均値	最小値	最大値
現在 正社員	3.その他の有給の休暇制度 利用した回数	8 9.5	4.63	1	10
	3.その他の有給の休暇制度 利用した日数	4 4.8	7.5	1	15
	3.その他の有給の休暇制度 連続して利用した最長日数	4 4.8	4.5	1	15
現在有期 契約労働者	3.その他の有給の休暇制度 利用した回数	- -	-	-	-
	3.その他の有給の休暇制度 利用した日数	- -	-	-	-
	3.その他の有給の休暇制度 連続して利用した最長日数	- -	-	-	-
介護離職 経験者	3.その他の有給の休暇制度 利用した回数	78 10.7	7.37	1	40
	3.その他の有給の休暇制度 利用した日数	42 5.7	8.33	1	40
	3.その他の有給の休暇制度 連続して利用した最長日数	24 3.3	6.46	1	30

図表 131 直近 1 年間の制度の利用 4（その他の無給の休暇制度）

		調 査 数	平 均 値	最 小 値	最 大 値
現在 正社員	4.その他の無給の休暇制度 利用した回数	2 14.3	4	3	5
	4.その他の無給の休暇制度 利用した日数	- -	-	-	-
	4.その他の無給の休暇制度 連続して利用した最長日数	- -	-	-	-
現在有期 契約労働者	4.その他の無給の休暇制度 利用した回数	- -	-	-	-
	4.その他の無給の休暇制度 利用した日数	- -	-	-	-
	4.その他の無給の休暇制度 連続して利用した最長日数	- -	-	-	-
介護離職 経験者	4.その他の無給の休暇制度 利用した回数	40 10.1	9.43	1	60
	4.その他の無給の休暇制度 利用した日数	24 6.0	15.75	1	90
	4.その他の無給の休暇制度 連続して利用した最長日数	18 4.5	16.33	1	93

(50) 「介護休業制度」「介護休暇制度」「年次有給休暇制度」「その他の有給の休暇制度(勤務先独自の休暇制度など)」「その他の無給の休暇制度(勤務先独自の休暇制度など)」の利用目的(Q5-5)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

介護離職経験者の「介護休業制度」「介護休暇制度」「年次有給休暇制度」「その他の有給の休暇制度(勤務先独自の休暇制度など)」「その他の無給の休暇制度(勤務先独自の休暇制度など)」の利用目的は、「介護休業制度」では「排泄・食事介助の身体介護」が43.7%と最も多く、次いで「入浴の身体介護」が41.8%と多かった。

「介護休暇制度」では「排泄・食事介助の身体介護」が18.3%と最も多く、次いで「食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援」が18.0%と多かった。

「年次有給休暇制度」では「入退院(入退所)の手続き」が38.5%と最も多く、次いで「通院(通所)の送迎や外出の手助」が34.0%と多かった。

図表 132 制度の利用目的

		調査数	介護休業制度	介護休暇制度	年次有給休暇制度	制度(勤務先独自の休暇制度など)	その他の有給の休暇制度	制度(勤務先独自の休暇制度など)	その他の無給の休暇制度	あてはまるものはない	無回答
現在 正社員	1. 排泄・食事介助の身体介護	2 100.0	- -	- -	1 50.0	- -	- -	- -	1 50.0	- -	- -
	2. 入浴の身体介護	4 100.0	- -	- -	1 25.0	1 25.0	- -	- -	2 50.0	- -	- -
	3. 定期的な声かけ(見守り)	16 100.0	1 6.3	1 6.3	1 6.3	2 12.5	1 6.3	1 6.3	11 68.8	- -	- -
	4. 食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	13 100.0	- -	- -	2 15.4	1 7.7	- -	- -	10 76.9	- -	- -
	5. ちょっとした買い物やゴミ出	17 100.0	- -	2 11.8	2 11.8	1 5.9	- -	- -	13 76.5	- -	- -
	6. 要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	15 100.0	- -	- -	5 33.3	- -	- -	- -	10 66.7	- -	- -
	7. 金銭の管理	17 100.0	- -	- -	2 11.8	1 5.9	- -	- -	14 82.4	- -	- -
	8. 手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	25 100.0	1 4.0	4 16.0	10 40.0	3 12.0	- -	- -	7 28.0	- -	- -
	9. 入退院(入退所)の手続き	25 100.0	- -	4 16.0	10 40.0	4 16.0	1 4.0	- -	7 28.0	- -	- -
	10. 通院(通所)の送迎や外出の手助	15 100.0	- -	2 13.3	7 46.7	6 40.0	- -	- -	1 6.7	- -	- -
	11. 緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	21 100.0	- -	4 19.0	6 28.6	2 9.5	- -	- -	9 42.9	- -	- -
	12. 関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	18 100.0	- -	1 5.6	4 22.2	1 5.6	- -	- -	12 66.7	- -	- -
	13. 終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	18 100.0	- -	- -	1 5.6	3 16.7	- -	- -	14 77.8	- -	- -
	14. その他	2 100.0	- -	- -	1 50.0	- -	- -	- -	1 50.0	- -	- -

		調査数	介護休業制度	介護休暇制度	年次有給休暇制度	制度（勤務先独自の休暇制度など）	その他の有給の休暇制度（勤務先独自の休暇制度など）	その他の無給の休暇制度（勤務先独自の休暇制度など）	あてはまるものはない	無回答
現在有期 契約労働者	1.排泄・食事介助の身体介護	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -
	2.入浴の身体介護	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	3.定期的な声かけ(見守り)	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -
	4.食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -
	5.ちょっとした買い物やゴミ出	2 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	2 100.0	- -
	6.要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -
	7.金銭の管理	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -
	8.手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	2 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	2 100.0	- -
	9.入退院(入退所)の手続き	1 100.0	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -	- -
	10. 通院(通所)の送迎や外出の手助	1 100.0	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -	- -
	11. 緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -
	12. 関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	13. 終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	14. その他	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

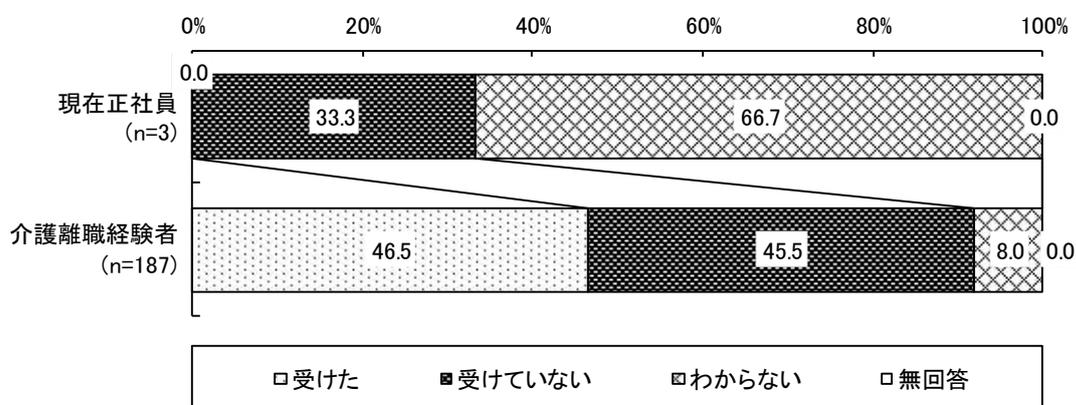
		調査数	介護休業制度	介護休暇制度	年次有給休暇制度	制度（勤務先独自の休暇制度など）	その他の有給の休暇制度（勤務先独自の休暇制度など）	その他の無給の休暇制度（勤務先独自の休暇制度など）	あてはまるものはない	無回答
介護離職 経験者	1.排泄・食事介助の身体介護	142 100.0	62 43.7	26 18.3	32 22.5	7 4.9	9 6.3	38 26.8	- -	- -
	2.入浴の身体介護	153 100.0	64 41.8	26 17.0	27 17.6	9 5.9	9 5.9	49 32.0	- -	- -
	3.定期的な声かけ(見守り)	238 100.0	64 26.9	41 17.2	59 24.8	15 6.3	17 7.1	96 40.3	- -	- -
	4.食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	211 100.0	49 23.2	38 18.0	46 21.8	19 9.0	14 6.6	83 39.3	- -	- -
	5.ちょっとした買い物やゴミ出	245 100.0	51 20.8	32 13.1	64 26.1	21 8.6	13 5.3	110 44.9	- -	- -
	6.要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	237 100.0	57 24.1	39 16.5	72 30.4	19 8.0	16 6.8	82 34.6	- -	- -
	7.金銭の管理	240 100.0	52 21.7	32 13.3	50 20.8	21 8.8	13 5.4	108 45.0	- -	- -
	8.手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	243 100.0	61 25.1	39 16.0	74 30.5	28 11.5	12 4.9	70 28.8	- -	- -
	9.入退院(入退所)の手続き	270 100.0	64 23.7	43 15.9	104 38.5	40 14.8	18 6.7	55 20.4	- -	- -
	10. 通院(通所)の送迎や外出の手助	256 100.0	56 21.9	45 17.6	87 34.0	43 16.8	18 7.0	59 23.0	- -	- -
	11. 緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	251 100.0	62 24.7	33 13.1	82 32.7	32 12.7	18 7.2	73 29.1	- -	- -
	12. 関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	251 100.0	45 17.9	33 13.1	65 25.9	27 10.8	14 5.6	112 44.6	- -	- -
	13. 終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	237 100.0	40 16.9	30 12.7	54 22.8	23 9.7	13 5.5	117 49.4	- -	- -
	14. その他	95 100.0	18 18.9	12 12.6	17 17.9	9 9.5	5 5.3	54 56.8	- -	- -

(5 1) 介護休業を取得し復職した後の、嫌がらせや、解雇・退職勧奨・契約更新されないなどの不利益な取扱いの有無 (Q 5 - 6)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

介護休業を取得し復職した後の、嫌がらせや、解雇・退職勧奨・契約更新されないなどの不利益な取扱いについては、「受けた」が正社員 0.0%、介護離職経験者 46.5%、「受けていない」が正社員 33.3%、介護離職経験者 45.5%であった。

図表 133 介護休業を取得し復職した後の、嫌がらせや、解雇・退職勧奨・契約更新されないなどの不利益な取扱いの有無



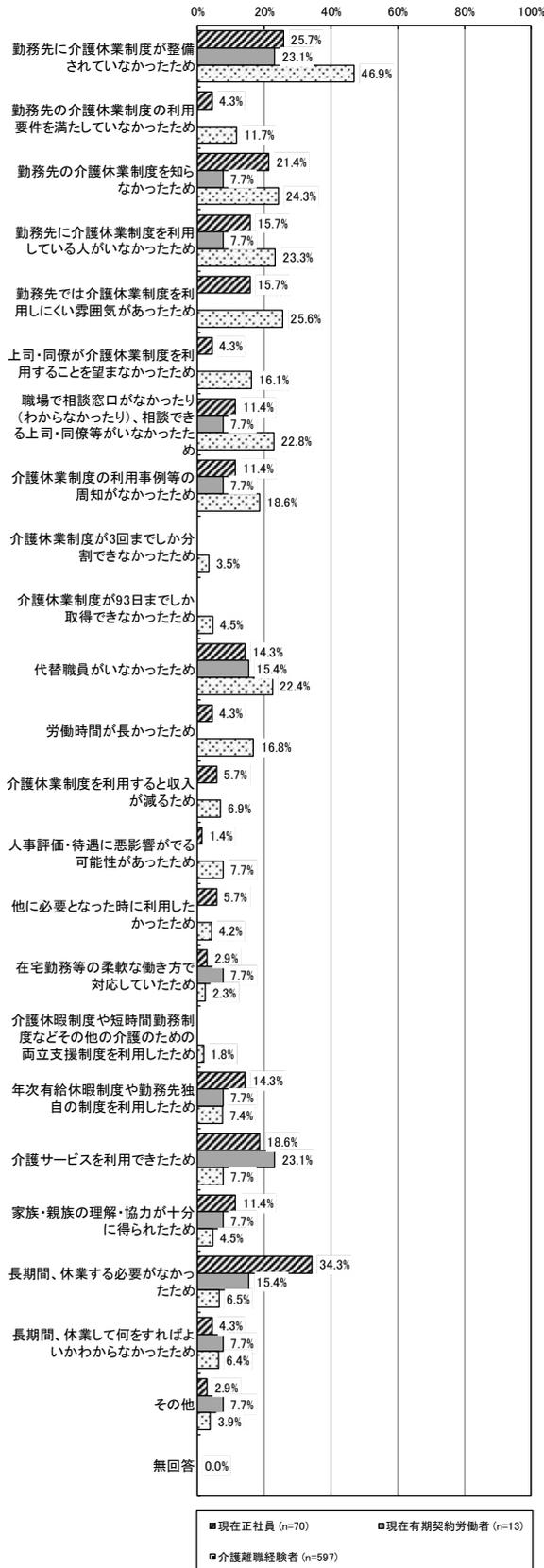
(52) 「介護休業制度」を利用しなかった理由および最も大きな理由 (Q5-7)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

「介護休業制度」を利用しなかった理由については、正社員は「長期間、休業する必要がなかったため」が34.3%、有期契約労働者は「勤務先に介護休業制度が整備されていなかったため」と「介護サービスを利用できたため」が23.1%、介護離職経験者は「勤務先に介護休業制度が整備されていなかったため」が46.9%で、それぞれ最も多かった。

また、「介護休業制度」を利用しなかった最も大きな理由については、正社員は「長期間、休業する必要がなかったため」が21.4%、有期契約労働者は「介護サービスを利用できたため」が23.1%、介護離職経験者は「勤務先に介護休業制度が整備されていなかったため」が30.5%と最も多かった。

図表 134 「介護休業制度」を利用しなかった理由



図表 135 「介護休業制度」を利用しなかった最も大きな理由

	調査数	勤務先に介護休業制度が整備されていなかったため	勤務先の介護休業制度の利用要件を満たしていないため	勤務先の介護休業制度を知らなかったため	勤務先に介護休業制度を利用している人がいなかったため	勤務先では介護休業制度を利用しにくい雰囲気があったため	上司・同僚が介護休業制度を利用することを望まなかったため	職場で相談窓口がなかったり（わからなかったり）、相談できる上司・同僚等がいなかったため	介護休業制度の利用事例等の周知がなかったため	介護休業制度が3回までしか分割できなかったため	介護休業制度が93日までしか取得できなかったため	代替職員がいなかったため
現在正社員	70 100.0	9 12.9	1 1.4	9 12.9	2 2.9	6 8.6	1 1.4	1 1.4	3 4.3	-	-	2 2.9
現在有期契約労働者	13 100.0	2 15.4	-	-	-	-	-	1 7.7	1 7.7	-	-	-
介護離職経験者	597 100.0	182 30.5	25 4.2	45 7.5	17 2.8	51 8.5	26 4.4	25 4.2	15 2.5	1 0.2	5 0.8	56 9.4

	労働時間が長かったため	介護休業制度を利用すると収入が減るため	人事評価・待遇に悪影響がでる可能性があったため	他に必要となつた時に利用したかったため	在宅勤務等の柔軟な働き方で対応していたため	介護休業制度や短時間勤務制度などその他の介護のための両立支援制度を利用したため	年次有給休暇制度や勤務先独自の制度を利用したため	介護サービスを利用できたため	家族・親族の理解・協力が十分に得られたため	長期間、休業する必要がなかったため	長期間、休業して何をすればよいかわからなかったため	その他	無回答
現在正社員	-	1 1.4	-	1 1.4	1 1.4	-	5 7.1	6 8.6	2 2.9	15 21.4	3 4.3	2 2.9	-
現在有期契約労働者	-	-	-	-	1 7.7	-	1 7.7	3 23.1	-	2 15.4	1 7.7	1 7.7	-
介護離職経験者	10 1.7	4 0.7	4 0.7	7 1.2	3 0.5	2 0.3	9 1.5	19 3.2	17 2.8	19 3.2	33 5.5	22 3.7	-

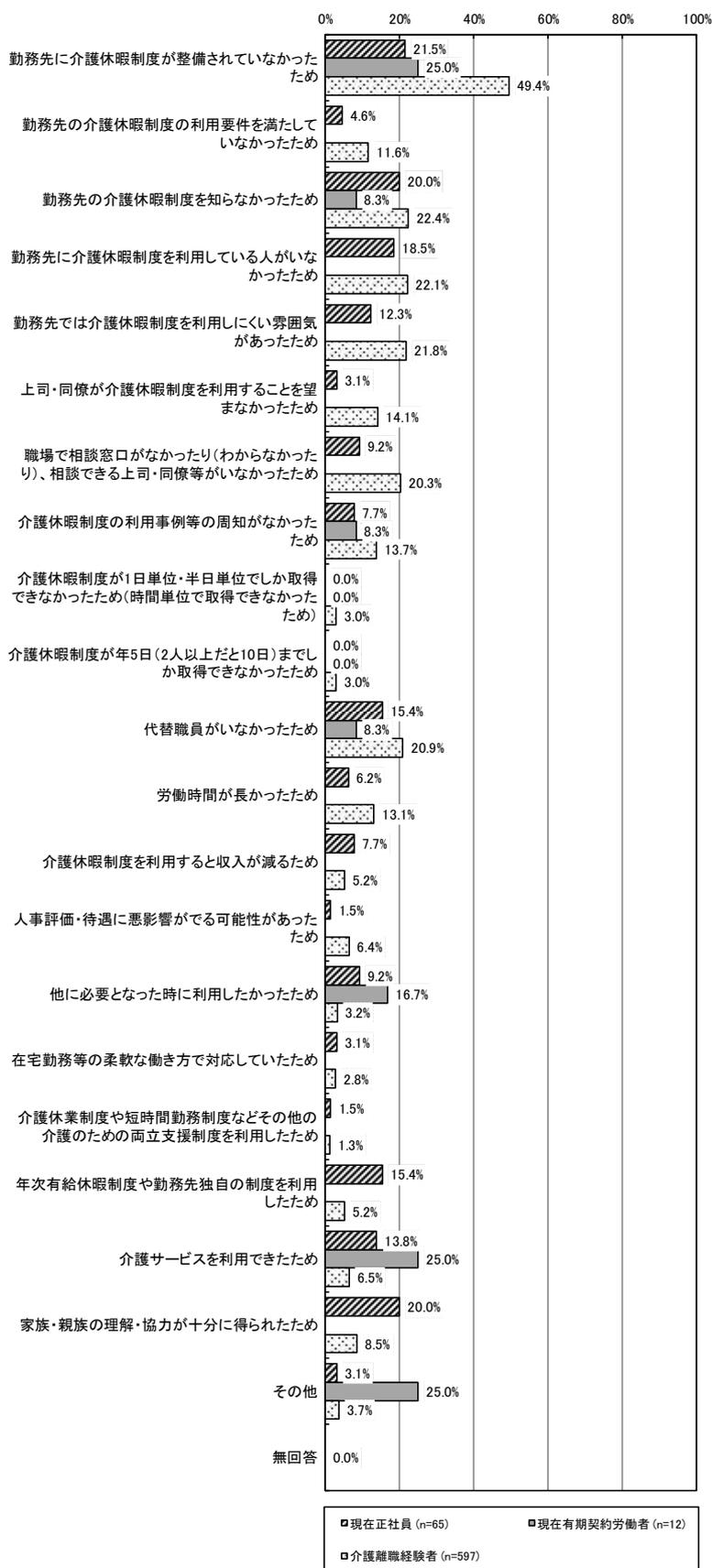
(53) 「介護休暇制度」を利用しなかった理由および最も大きな理由 (Q5-8)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

「介護休暇制度」を利用しなかった理由については、正社員は「勤務先に介護休暇制度が整備されていなかったため」が21.5%、有期契約労働者は「勤務先に介護休暇制度が整備されていなかったため」と「介護サービスを利用できたため」が25.0%、介護離職経験者は「勤務先に介護休暇制度が整備されていなかったため」が49.4%で、それぞれ最も多かった。

また、「介護休暇制度」を利用しなかった最も大きな理由については、正社員は「家族・親族の理解・協力が十分に得られたため」が16.9%、有期契約労働者は「勤務先に介護休暇制度が整備されていなかったため」「介護サービスを利用できたため」が25.0%、介護離職経験者は「勤務先に介護休暇制度が整備されていなかったため」が34.5%と最も多かった。

図表 136 「介護休暇制度」を利用しなかった理由



図表 137 「介護休暇制度」を利用しなかった最も大きな理由

	調査数	勤務先に介護休暇制度が整備されていなかったため	勤務先の介護休暇制度の利用要件を満たしていないため	勤務先の介護休暇制度を知らなかったため	勤務先に介護休暇制度を利用している人がいなかったため	勤務先では介護休暇制度を利用しにくい雰囲気があったため	上司・同僚が介護休暇制度を利用することを望まなかったため	職場で相談窓口がなかったり（わからなかったため）、相談できる上司・同僚等がいなかったため	介護休暇制度の利用事例等の周知がなかったため	介護休暇制度が1日単位・半日単位でしか取得できなかったため（時間単位で取得できなかったため）	介護休暇制度が年5日（2人以上だと10日）までしか取得できなかったため
現在正社員	65 100.0	8 12.3	1 1.5	8 12.3	2 3.1	4 6.2	1 1.5	2 3.1	2 3.1	-	-
現在有期契約労働者	12 100.0	3 25.0	-	-	-	-	-	-	1 8.3	-	-
介護離職経験者	597 100.0	206 34.5	23 3.9	54 9.0	16 2.7	46 7.7	25 4.2	30 5.0	12 2.0	2 0.3	5 0.8

	代替職員がいなかったため	労働時間が長かったため	介護休暇制度を利用すると収入が減るため	人事評価・待遇に悪影響がでる可能性があるため	他に必要となった時に利用したかったため	在宅勤務等の柔軟な働き方に対応していたため	介護休業制度や短時間勤務制度などその他の介護のための両立支援制度を利用したため	年次有給休暇制度や勤務先独自の制度を利用したため	介護サービスを利用できたため	家族・親族の理解・協力が十分に得られたため	その他	無回答
現在正社員	4 6.2	-	2 3.1	-	2 3.1	2 3.1	-	7 10.8	7 10.8	11 16.9	2 3.1	-
現在有期契約労働者	-	-	-	-	2 16.7	-	-	-	3 25.0	-	3 25.0	-
介護離職経験者	52 8.7	11 1.8	6 1.0	6 1.0	9 1.5	5 0.8	-	10 1.7	22 3.7	35 5.9	22 3.7	-

(54) 介護休業に関する考え方 (Q5-9)

※「手助・介護」のために仕事を辞めた経験がある場合には「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況、また複数回辞めた経験がある場合には直近の経験について

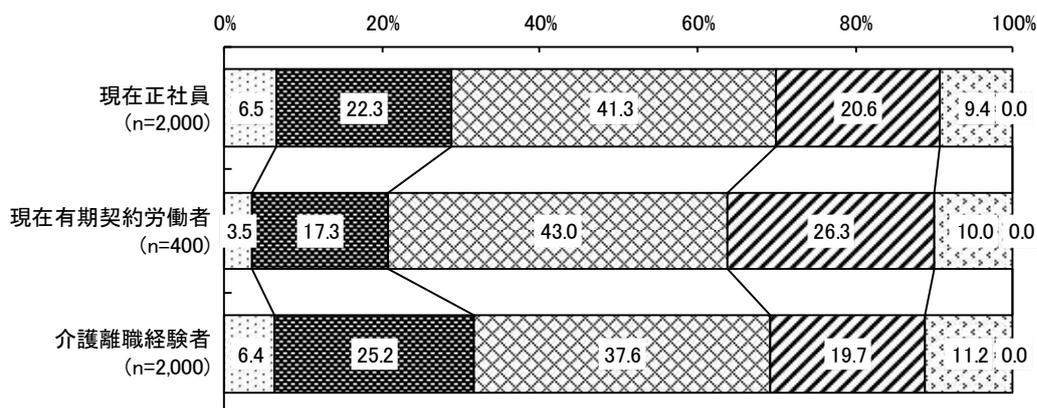
介護休業に関する考え方

- ・A：介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である
- ・B：介護休業期間は介護に専念するための期間である

については、正社員、有期契約労働者、介護離職経験者いずれも「どちらともいえない」が最も多かった。

正社員と介護離職経験者ではA（およびどちらかというA）とB（およびどちらかというB）に大きな違いはないが、有期契約労働者ではB（およびどちらかというB）が多くなっている。

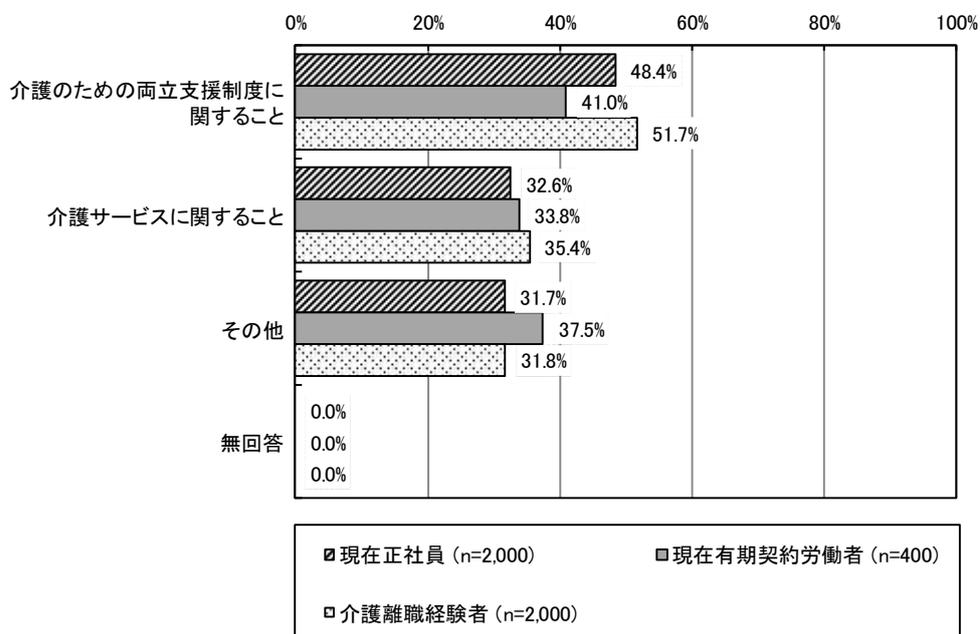
図表 138 介護休業に関する考え方



- A (介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である)
- どちらかというA
- どちらともいえない
- どちらかというB
- B (介護休業期間は介護に専念するための期間である)
- 無回答

(55) 手助・介護をする必要が生じた際に必要と考える社会的な支援 (Q5-10)

図表 139 手助・介護をする必要が生じた際に必要と考える社会的な支援



介護のための両立支援制度に関することについての具体的な内容 (問5-10)

■自由回答

- ・ 社会的な支援の内容や費用を相談できる担当者の存在
- ・ 介護者の孤立を防ぐ制度
- ・ 地域包括支援センターの積極的な協力
- ・ 子供の面倒を見てもらえる制度

介護サービスに関することについての具体的な内容 (問5-10)

■自由回答

- ・ 介護者がフルタイム勤務の場合、優先的に特別養護老人ホームに入れること
- ・ 送り迎えを行うサービス
- ・ 申請からサービス提供までの期間の短縮

その他についての具体的な内容 (問5-10)

■自由回答

- ・ 経済的な援助
- ・ 緊急時にどんな状態の被介護者でも一時的に預かってくれる施設
- ・ 時間と場所に縛られずに仕事のできる環境と、キャリアの保証
- ・ 介護を一つのスキルと捉えて、社会復帰の足かせにならぬような制度
- ・ 介護が必要なくなった時の再就職の支援
- ・ 介護者自身の身体的・精神的な負担を相談出来る場所
- ・ 子供の面倒を見てもらえる制度

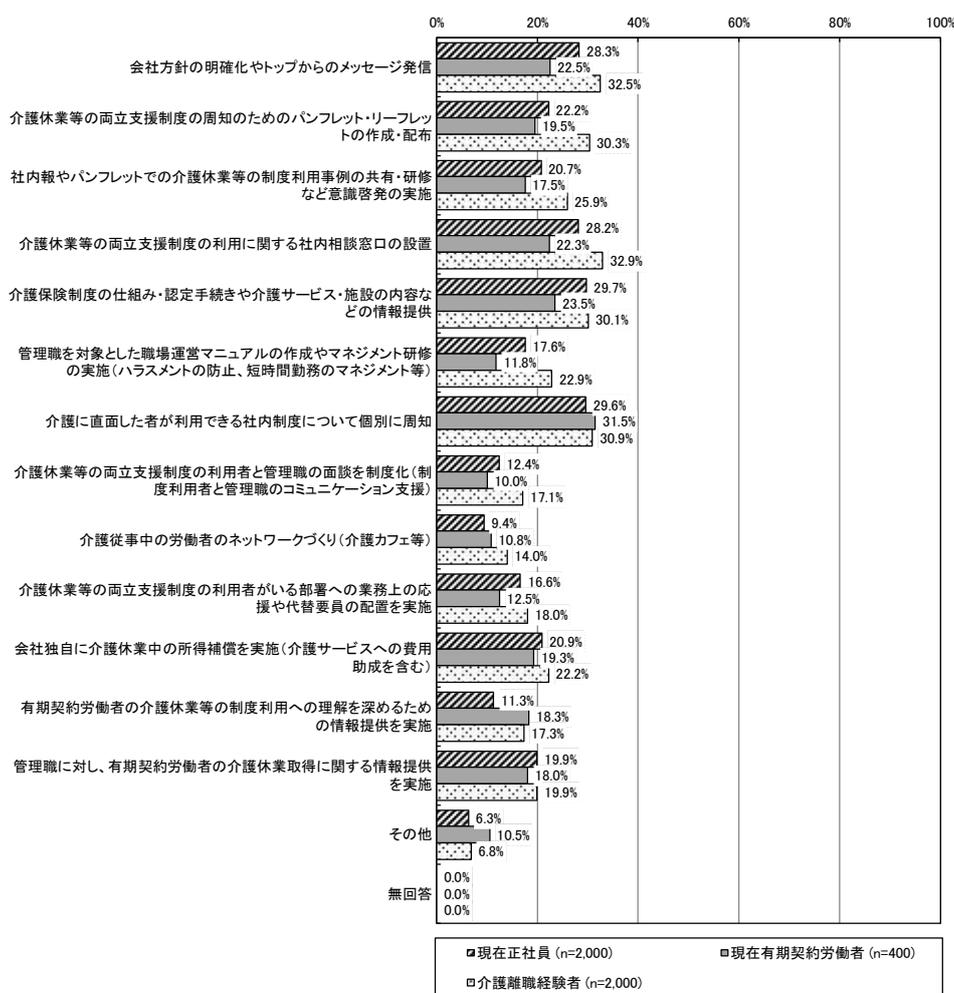
(56) 手助・介護をする必要が生じた際に必要と考える職場の取組 (Q5-11)

手助・介護をする必要が生じた際に必要と考える職場の取組については、正社員は「介護保険制度の仕組み・認定手続きや介護サービス・施設の内容などの情報提供」が29.7%、次いで「介護に直面した者が利用できる社内制度について個別に周知」が29.6%であった。

有期契約労働者は、「介護に直面した者が利用できる社内制度について個別に周知」が31.5%、次いで「介護保険制度の仕組み・認定手続きや介護サービス・施設の内容などの情報提供」が23.5%であった。

介護離職経験者は、「介護休業等の両立支援制度の利用に関する社内相談窓口の設置」が32.9%、次いで「会社方針の明確化やトップからのメッセージ発信」が32.5%であった。

図表 140 手助・介護をする必要が生じた際に必要と考える職場の取組



■ 自由回答

- ・ 復職支援

資料編

1. 企業アンケート調査票

企業アンケート調査票

【Q1】貴社の主な業種についてお伺いします。(○は1つ。複数該当する場合は、最も売上高の大きいもののひとつ)

1. 鉱業、採石業、砂利採取業
2. 建設業
3. 製造業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業
5. 情報通信業
6. 運輸業、郵便業
7. 卸売業、小売業
8. 金融業、保険業
9. 不動産業、物品賃貸業
10. 宿泊業、飲食サービス業
11. 医療・福祉
12. 教育、学習支援業
13. その他サービス業
14. その他(自由回答)

【Q2】貴社全体の従業員数(総数)についてお伺いします。(令和元年12月1日時点。)(○は1つ)

1. 50人以下
2. 51~100人
3. 101~300人
4. 301~1000人
5. 1001人以上

(次ページに続く)

【Q3】貴社の従業員数の内訳についてお伺いします。(令和元年 12 月 1 日時点。把握していない数値については、空欄としてください。)

①無期契約労働者 (正社員等)※1	()人
②有期契約労働者※2	()人

※1: 期間を定めずに雇われている労働者。いわゆる正社員。ただし、有期契約労働者が無期契約へ移行し、処遇が通常の無期契約労働者(正社員等)とは異なる場合は除いてください。また、他企業からの出向者も除いてください。以下同様。

※2: 期間を定めて雇用契約を結ぶ直接雇用の労働者。契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問いません。ただし、日々雇われている者や無期契約へ移行した者は除いてください。派遣労働者を受け入れている場合、派遣労働者は除いてください。以下同様。

【Q4】従業員の状況についてお伺いします。(令和元年 12 月 1 日時点。)

(1) 男女別の無期契約労働者(正社員等)に占める40歳以上の割合(①②それぞれ、○は1つ)

	40歳以上 はいない	10%未満	10~30% 未満	30~50% 未満	50~70% 未満	70%以上
①男性	1	2	3	4	5	6
②女性	1	2	3	4	5	6

(2) 男女別の有期契約労働者に占める40歳以上の割合(①②それぞれ、○は1つ)

	40歳以上 はいない	10%未満	10~30% 未満	30~50% 未満	50~70% 未満	70%以上
①男性	1	2	3	4	5	6
②女性	1	2	3	4	5	6

【Q5】経営トップは、仕事と介護の両立支援の取組に関してどのように対応していますか。(○は1つ)

1. 経営トップ自ら積極的に推進している
2. 推進担当部署を設置し、当該部署を積極的に支援している
3. 仕事と介護の両立支援の必要性を感じており今後対応する予定がある
4. 推進担当部署に任せている
5. 仕事と介護の両立支援の必要性を感じていない
6. わからない

(次ページに続く)

【Q6】ワーク・ライフ・バランス、仕事と介護の両立支援、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の組織はありますか。(○は1つ)

1. 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
2. 専門の組織はないが、専任の担当者を配置している
3. 推進する専門の部門を設置している
4. このテーマを専門に扱う部門横断的な会議、チームを設置している
5. その他(自由回答)
6. 特に対応していない

【Q7】職場において次のような意識が、どの程度浸透していますか。①～⑤について、それぞれ、○を1つつつ選んでください。

	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
①恒常的な残業時間削減の必要性	1	2	3	4	5
②年次有給休暇の連続取得や計画的な取得の必要性	1	2	3	4	5
③仕事の「見える化」※の必要性	1	2	3	4	5
④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	1	2	3	4	5
⑤両立支援制度に関する理解	1	2	3	4	5

※仕事の「見える化」:担当している仕事の内容・段取り・進捗状況等を上司・同僚等と共有し、緊急時等に代替可能にしておくこと。

(次ページに続く)

【Q8】貴社において、仕事と介護の両立支援を目的として、「すでに、取り組んでいるもの」について「1」に○を付けてください(①～⑨の該当するものすべてに○。⑩については取組内容を回答)。

「1」に○をつけたもののうち、「直近1年間に強化もしくは新たに取り組んだもの」について「2」に○を付けてください(①～⑨の該当するものすべてに○。⑩については取組内容を回答)。

「1」に○を付けなかったもののうち、「現在、取り組んでいないが、今後取り組む予定があるもの」に該当するものがあれば、「3」に○を付けてください(①～⑨の該当するものすべてに○)。

「1」に○を付けなかったもののうち、「3」に該当しないものは、「4」に○を付けてください。(①～⑨の該当するものすべてに○)。

	1. すでに、取り組んでいるもの	2. 直近1年間に強化もしくは新たに取り組んだもの	3. 現在、取り組んでいないが、今後取り組む予定があるもの	4. 現在、取り組んでおらず、取り組む予定もない
①介護休業や介護休暇等の法定の制度を整える(就業規則への明記など)こと	1	2	3	4
②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	1	2	3	4
③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	1	2	3	4
④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	1	2	3	4
⑤従業員の仕事と介護の両立に	1	2	3	4

関する実態把握 やニーズ把握を 行うこと				
⑥介護に関する 相談窓口や相談 担当者を設ける こと	1	2	3	4
⑦介護の課題の ある従業員に対 して、会社独自 で経済的な支援 (所得補償や介 護サービスの利 用料の補助な ど)を行うこと	1	2	3	4
⑧管理職に対 し、仕事と介護 の両立に関する 理解を深める研 修を行うこと	1	2	3	4
⑨制度を利用し やすい職場づく りを行うこと	1	2	3	4
⑩その他	自由回答	自由回答		

(次ページに続く)

<Q8で、「1. すでに、取り組んでいるもの」を選択した方にお伺いします>

【Q9】Q8で「1. すでに、取り組んでいるもの」として選択した取組について、無期契約労働者（正社員等）と有期契約労働者との間に違いはありますか。（○は1つ）

1. 無期契約労働者（正社員等）と有期契約労働者との間ですべての取組について違いがない
2. 無期契約労働者（正社員等）と有期契約労働者との間で違いがある取組がある
3. わからない

<Q8で、「2. 直近1年間に強化もしくは新たに取り組んだもの」を選択した方にお伺いします>

【Q10】Q8で「2. 直近1年間に強化もしくは新たに取り組んだもの」で選択した取組について、直近1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はどのようなものですか。（該当するものすべてに○）

■内的要因

1. 介護で離職する従業員が増えてきたため
2. 仕事と介護の両立に悩む従業員が増えてきたため
3. 従業員の年齢層より、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため
4. 経営層の方針により取り組むこととなったため
5. 労働組合からの要望に対応するため

■外的要因

6. 法改正等に対応するため
7. 他社が取組を始めたため
8. 社会的な関心が高まってきたため

■その他の要因等

9. その他（自由回答）
10. わからない

（次ページに続く）

<Q8で、「3. 現在、取り組んでいないが、今後取り組む予定があるもの」を選択した方にお伺いします>

【Q11】Q8で「3. 現在、取り組んでいないが、今後取り組む予定があるもの」として選択した取組について、今後取り組もうとしたきっかけや理由はどのようなものですか。(該当するものすべてに○)

■内的要因

1. 介護で離職する従業員が増えてきたため
2. 仕事と介護の両立に悩む従業員が増えてきたため
3. 従業員の年齢層より、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため
4. 経営層の方針により取り組むこととなったため
5. 労働組合からの要望に対応するため

■外的要因

6. 法改正等に対応するため
7. 他社が取組を始めたため
8. 社会的な関心が高まってきたため

■その他の要因等

9. その他(自由回答)
10. わからない

<Q8で、「1. すでに、取り組んでいるもの」として、「①介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整える(就業規則への明記など)こと」、「②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」、「③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」、「④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」を選択した方にお伺いします>

【Q12】従業員に対して、介護休業制度など会社の両立支援制度をどのように周知していますか。(該当するものすべてに○)

1. 就業規則に記載している
2. パンフレット、リーフレットを作成している
3. 社内のイントラネットに掲載している
4. 社内報に掲載している
5. 電子メールで紹介している
6. 社内研修等の機会に情報提供している
7. その他(自由記載)

(次ページに続く)

<Q8で、「1. すでに、取り組んでいるもの」として、「⑤従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと」を選択した方にお伺いします>

【Q13】従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握をどのように行っていますか。(該当するものすべてに○)

1. 人事・総務担当部署等が実施する面談で把握
2. 直属の上司による面談等で把握
3. 自己申告制度やキャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)※等で把握
4. 仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握
5. 現在、介護を行っていたり、過去に介護をしていたことのある従業員等へのヒアリング調査で把握
6. その他(自由回答)

※1, 2を選択した方について、面談は、仕事と介護の両立に関するテーマ単独で実施した場合、他のテーマと合わせて実施した場合の両者を含みます。

※4, 5を選択した方について、従業員アンケートやヒアリングは、仕事と介護の両立に関するテーマ単独で実施した場合、他のテーマと合わせて実施した場合の両者を含みます。

※キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP):企業ニーズに合致した能力を持つ人材の育成と、社員のキャリアプランの実現を目指して行われる長期的、計画的な職務開発および能力開発プログラム。

<Q8で、「1. すでに、取り組んでいるもの」として、「⑤従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと」を選択した方にお伺いします>

【Q14】従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握は、どのようなタイミングで行っていますか。(該当するものすべてに○)

1. 定期的の実施している
2. 相談があった人について実施している
3. 介護に関する制度利用の申請の際に実施している
4. 仕事と介護の両立について、問題を抱えていそうな人を見つけた際に実施している
5. その他(自由回答)
6. 特に決めていない

(次ページに続く)

<Q8で、「1. すでに、取り組んでいるもの」として、「⑤従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと」を選択した方にお伺いします>

【Q15】従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握では、どのようなことを把握していますか。(該当するものすべてに○)

■実態把握に関すること

1. 現在介護をしているか
2. ここ数年のうちに介護を行う可能性があるか
3. 仕事と介護の両立に不安を感じていないか
4. 会社の相談窓口や両立支援制度について知っているか
5. 介護保険制度や地域の相談窓口(地域包括支援センター等)について知っているか
6. 残業時間や年次有給休暇の取得等の状況
7. 職場で相談できる雰囲気があるか

■ニーズ把握に関すること

8. 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
9. 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
10. 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

■その他

11. その他(自由回答)

(次ページに続く)

<Q8で、「1. すでに、取り組んでいるもの」として「⑨制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」を選択した方にお伺いします>

【Q16】制度を利用しやすい職場づくりを行う取組について、具体的な取組内容をお伺いします。(該当するものすべてに○)

■相談の実施等の取組

1. 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
2. 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している
3. 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
4. 制度利用中に、職場の上長や人事担当者との面談を行っている
5. 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悩みを聞くよう周知している

■情報共有の機会の提供の取組

6. 社内での介護に関する制度利用事例や体験談等を紹介している
7. 社内の介護経験者同士のコミュニケーションを支援している(集まる機会の提供やイントラネット上での情報交換等)

■その他の取組

8. 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(ハラスメント防止やマネジメント等)などについて周知している
9. 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
10. 社員が介護に関する制度を利用しやすくするため、職場の管理職に制度利用に係る権限を委譲している
11. 制度利用者がいる部署への業務上の応援や代替要員の配置を実施している
12. その他(自由回答)

<Q8で、「1. すでに、取り組んでいるもの」として「⑨制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」を選択した方にお伺いします>

【Q17】Q8で選択した「⑨制度を利用しやすい職場づくりを行う取組」について、無期契約労働者(正社員等)と有期契約労働者との間で取組内容に違いはありますか。(○は1つ)

1. 無期契約労働者(正社員等)と有期契約労働者との間ですべての取組について違いがない
2. 無期契約労働者(正社員等)と有期契約労働者との間で違いがある
3. わからない

(次ページに続く)

【Q18】貴社は介護休業等の両立支援に関する制度を利用しようとする無期契約労働者(正社員等)が気兼ねなく制度を利用できる組織風土であると思いますか。(○は1つ)

1. 気兼ねなく制度を利用できる組織風土がある
2. 気兼ねなく制度を利用できる組織風土があるとはいえない
3. 部署により異なる
4. 該当者がいない
5. わからない

【Q19】貴社は介護休業等の両立支援に関する制度を利用しようとする有期契約労働者が気兼ねなく制度を利用できる組織風土であると思いますか。(○は1つ)

1. 気兼ねなく制度を利用できる組織風土がある
2. 気兼ねなく制度を利用できる組織風土があるとはいえない
3. 部署により異なる
4. 該当者がいない
5. わからない

【Q20】貴社における介護休業※制度の内容について、お伺いします。

※各制度に関する法律等の概要 1ページ(◆介護休業制度)参照

(1)介護休業は、対象家族1人につき最長で通算何日取得できますか。(それぞれ、○は1つ)

	無期契約労働者 (正社員等)	有期契約労働者
①通算して93日まで(法定どおり)	1	1
②93日を超え6か月未満	2	2
③6か月	3	3
④6か月を超え1年未満	4	4
⑤1年	5	5
⑥1年を超える期間	6	6
⑦期間の制限はなく、必要日数取得できる	7	7
⑧その他(規定がない、わからない等)	8	8

(2)介護休業は対象家族1人につき何回まで取得できますか。(それぞれ、○は1つ)

	無期契約労働者 (正社員等)	有期契約労働者
①3回(法定どおり)	1	1
②4回	2	2
③5回	3	3
④6回以上	4	4
⑤回数に制限はない	5	5
⑥その他(規定がない、わからない等)	6	6

(次ページに続く)

(3)介護休業を取得できる有期契約労働者の要件として、以下を設定していますか。(該当するものすべてに○)

1. 1年以上就業していること
2. 介護休業開始予定日から93日経過する日から 6 か月を経過する日までの間に、労働契約(更新される場合は、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと
3. 有期契約労働者に関する要件は特に設定していない(無期契約労働者(正社員等)と同じ)

(4)介護休業を取得した場合の賃金はどのように取り扱っていますか。(○は1つ)

	無期契約労働者 (正社員等)	有期契約労働者
①有給	1	1
②一部有給※	2	2
③無給	3	3
④その他(規定がない、わからない等)	4	4

※一部有給:通常勤務した賃金から一部差し引かれた賃金を支払っている、もしくは決められた日数のみ通常勤務した賃金を支払っているなど、一部賃金を支給しているものを指します。

【Q21】介護休業に関する貴社の考え方を伺います。貴社の考えにもっとも近いものをお選びください。

A:介護休業期間は従業員が主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である

B:介護休業期間は従業員が介護に専念するための期間である

1. A
2. どちらかというともA
3. どちらともいえない
4. どちらかというともB
5. B

(次ページに続く)

【Q22】貴社における介護のための所定労働時間の短縮措置等※の内容について、お伺いします。

※各制度に関する法律等の概要 1ページ(◆介護のための所定労働時間の短縮措置等)参照

介護のための所定労働時間の短縮措置等は利用開始時から何年間まで、利用ができますか。複数の制度が利用できる場合は、最長で利用できる期間を選択ください。(○は1つ)

	無期契約労働者 (正社員等)	有期契約労働者
①3年	1	1
②3年を超え5年未満	2	2
③5年を超える期間	3	3
④利用開始からの期間に制限はない	4	4
⑤その他(規定がない、わからない等)	5	5

(次ページに続く)

【Q23】貴社における介護休暇※制度の内容について、お伺いします。

※各制度に関する法律等の概要 1ページ(◆介護休暇)参照

(1)対象家族を介護する労働者について、該当する対象家族が1人の場合、介護休暇は1年に何日まで取得できますか。(○は1つ)

	無期契約労働者 (正社員等)	有期契約労働者
①5日(法定どおり)	1	1
②6日～10日	2	2
③11日～20日	3	3
④21日以上	4	4
⑤日数に制限はない	5	5
⑥その他(規定がない、わからない等)	6	6

(2)介護休暇の取得単位はどのように規定していますか。(○は1つ)

	無期契約労働者 (正社員等)	有期契約労働者
①時間単位で取得可能	1	1
②時間単位では取得できないが半日単位で取得可能(法定どおり)	2	2
③その他(規定がない、わからない等)	3	3

(3)介護休暇を取得した場合の賃金はどのように取り扱っていますか。(○は1つ)

	無期契約労働者 (正社員等)	有期契約労働者
①有給	1	1
②一部有給※1	2	2
③無給	3	3
④失効年次有給休暇を充当し有給※2	4	4
⑤その他(規定がない、わからない等)	5	5

※1:一部有給:通常勤務した賃金から一部差し引かれた賃金を支払っている、もしくは決められた日数のみ通常勤務した賃金を支払っているなど、一部賃金を支給しているものを指します。

※2:失効年次有給休暇を充当し有給:過去に失効した年次有給休暇を当該年度に再発効させ、介護休暇に充当することで通常勤務と同額の賃金を支払っていること。

(次ページに続く)

【Q24】介護のための所定外労働の免除※制度を導入していますか。(○は1つ)

※各制度に関する法律等の概要 1ページ(◆介護のための所定外労働の制限(残業の免除))参照

	無期契約労働者 (正社員等)	有期契約労働者
①導入している	1	1
②導入していない	2	2
③その他(規定がない、わからない等)	3	3

【Q25】以下の各制度について、直近1年間(平成30年12月1日～令和元年11月30日)の利用実績についてお伺いします。「(1)無期契約労働者(正社員等)」「(2)有期契約労働者」それぞれについて(○について)

・男性で利用者がいれば「1」、女性で利用者がいれば「2」、男女とも利用者がいる場合には「1」「2」の両方に○をつけてください。

・制度の対象となる方がいない場合には「4」、有期契約労働者がいない場合は(2)の「6」に○をつけてください。

(1)無期契約労働者(正社員等)

	1. 男性で利用者がいる	2. 女性で利用者がいる	3. 利用者はいない	4. 対象者はいない	5. わからない
①介護休業制度	1	2	3	4	5
②介護休暇制度	1	2	3	4	5
③介護のための所定外労働の免除	1	2	3	4	5

※各制度の内容は、各制度に関する法律等の概要 1ページ参照

(2)有期契約労働者

	1. 男性で利用者がいる	2. 女性で利用者がいる	3. 利用者はいない	4. 対象者はいない	5. わからない	6. 有期契約労働者はいない
①介護休業制度	1	2	3	4	5	6
②介護休暇制度	1	2	3	4	5	
③介護のための所定外労働の免除	1	2	3	4	5	

※各制度の内容は、各制度に関する法律等の概要 1ページ参照

【Q26】介護のための所定労働時間の短縮措置等※の導入・利用状況についてお伺いします。

※各制度に関する法律等の概要 1ページ(◆介護のための所定労働時間の短縮措置等)参照

以下のア. 無期契約労働者(正社員等)及びイ. 有期契約労働者のそれぞれに記載した①～⑤の制度について、

①～⑤のうち導入しているものに「○」をつけてください。

【Q27】導入している場合、それぞれの直近1年間(平成30年12月1日～令和元年11月30日)の利用実績をお答えください。

(○について)

・男性で利用者がいれば「1」、女性で利用者がいれば「2」、男女とも利用者がいる場合には「1」「2」の両方に○をつけてください。

・各制度の対象となる方がいない場合には「4」、有期契約労働者がいない場合はイ. の「6」に○をつけてください。

ア. 無期契約労働者(正社員等)

	【Q26】導入しているものに○を記入(該当するものすべてに○)	【Q27】ア. 無期契約労働者(正社員等)の利用実績:(平成30年12月1日～令和元年11月30日) Q26で○をつけた導入している制度のみ回答				
		1. 男性で利用者がいる	2. 女性で利用者がいる	3. 利用者はいない	4. 対象者はいない	5. わからない
①介護短時間勤務制度:1日の所定労働時間を短縮する制度		1	2	3	4	5
②介護短時間勤務制度:週又は月の所定労働時間を短縮する制度		1	2	3	4	5
③フレックスタイム制度		1	2	3	4	5
④始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ		1	2	3	4	5
⑤介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度		1	2	3	4	5

【Q26】【Q27】イ. 有期契約労働者

	【Q26】導入しているものに○を記入(該当するものすべてに○)	【Q27】イ. 有期契約労働者の利用実績:(平成30年12月1日~令和元年11月30日) Q26で○をつけた導入している制度のみ回答(該当するものすべてに○)					
		1. 男性で利用者がいる	2. 女性で利用者がいる	3. 利用者はいない	4. 対象者はいない	5. わからない	6. 有期契約労働者はいない
①介護短時間勤務制度:1日の所定労働時間を短縮する制度		1	2	3	4	5	6
②介護短時間勤務制度:週又は月の所定労働時間を短縮する制度		1	2	3	4	5	
③フレックスタイトム制度		1	2	3	4	5	
④始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ		1	2	3	4	5	
⑤介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度		1	2	3	4	5	

(次ページに続く)

【Q28】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の導入・利用状況についてお伺いします。

以下のア. 無期契約労働者(正社員等)及びイ. 有期契約労働者のそれぞれに記載した①～⑨の制度について、

①～⑨のうち導入しているものに「○」をつけてください。

【Q29】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の導入・利用状況についてお伺いします。

以下のア. 無期契約労働者(正社員等)及びイ. 有期契約労働者のそれぞれに記載した①～⑨の制度について、

導入している場合、それぞれの直近1年間(平成30年12月1日～令和元年11月30日)の利用実績をお答えください。

(○について)

・各制度の対象となる方がいない場合には「4」、有期契約労働者がいない場合はイ. の「6」に○をつけてください。

(次ページに続く)

ア. 無期契約労働者(正社員等)

	【Q28】導入しているものに○を記入(該当するものすべてに○)	【Q29】ア. 無期契約労働者(正社員等)の利用実績:(平成30年12月1日~令和元年11月30日) Q28で○をつけた導入している制度のみ回答(○は1つ)				
		1. 介護事由での利用者がいる	2. 事由は不明だが利用者がいる	3. 利用者はいない	4. 対象者はいない	5. わからない
①年次有給休暇の半日単位取得		1	2	3	4	5
②年次有給休暇の時間単位取得		1	2	3	4	5
③会社独自の休暇制度(有給)		1	2	3	4	5
④会社独自の休暇制度(無給)		1	2	3	4	5
⑤裁量労働制度		1	2	3	4	5
⑥在宅勤務制度		1	2	3	4	5
⑦テレワーク、サテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度		1	2	3	4	5
⑧失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用		1		3	4	5
⑨介護を事由に退職した人の再雇用制度		1		3	4	5

(次ページに続く)

【Q28】【Q29】イ. 有期契約労働者

	【Q28】導入しているものに○を記入(該当するものすべてに○)	【Q29】イ. 有期契約労働者の利用実績:(平成30年12月1日～令和元年11月30日) Q28で○をつけた導入している制度のみ回答(○は1つ)					
		1. 介護事由での利用者がいる	2. 事由は不明だが利用者がいる	3. 利用者はいない	4. 対象者はいない	5. わからない	6. 有期契約労働者はいない
①年次有給休暇の半日単位取得		1	2	3	4	5	6
②年次有給休暇の時間単位取得		1	2	3	4	5	
③会社独自の休暇制度(有給)		1	2	3	4	5	
④会社独自の休暇制度(無給)		1	2	3	4	5	
⑤裁量労働制度		1	2	3	4	5	
⑥在宅勤務制度		1	2	3	4	5	
⑦テレワーク、サテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度		1	2	3	4	5	
⑧失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用		1		3	4	5	
⑨介護を事由に退職した人の再雇用制度		1		3	4	5	

(次ページに続く)

【Q30】従業員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・昇格に影響しますか。
(○は1つ)

1. 影響する
2. やや影響する
3. あまり影響しない
4. 影響しない
5. わからない

【Q31】その他、仕事と介護を両立するために導入しているものがあれば、自由に記入してください。
(自由回答)

【Q32】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)を行っていますか。無期契約労働者(正社員等)についてお答えください。(○は1つ)

1. 勤務地の変更を伴う異動・転勤を免除している
2. 仕事と介護を両立できる範囲での異動・転勤とするなど、配慮をしている
3. 本人の希望による異動・転勤を認めている
4. その他(自由回答)
5. 特段の配慮はしていない
6. 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

<Q32で「1」～「4」を選択した方にお伺いします>

【Q33】勤務場所への配慮について、これまでに対応した例はありますか。(○は1つ)

1. ある
2. ない
3. わからない

【Q34】直近1年間(平成30年12月1日～令和元年11月30日)で家族の介護を主な理由として退職された従業員の方はいますか。(○は1つ)

1. はい
2. いいえ

(次ページに続く)

<Q34で「1」を選択した方にお伺いします>

【Q35】Q34でご回答頂いた直近 1 年間(平成30年12月1日～令和元年11月30日)で家族の介護を主な理由として退職された無期契約労働者(正社員等)の方についてお答えください。

※対象者がいない場合は「0」を入力ください。

①性別別人数

ア. 男性()名

イ. 女性()名

ウ. 把握していない()名

②退職時の年齢別人数

※ア、イ、ウ、エ、オ、カの合計人数は①性別別人数の合計人数と同数になるように記載してください。

ア. 29歳以下()名

イ. 30歳～39歳()名

ウ. 40歳～49歳()名

エ. 50歳～59歳()名

オ. 60歳以上()名

カ. 把握していない()名

③退職時の役職

退職者の中に管理職(課長クラス以上)はいましたか。(○は1つ)

1. いた

2. いなかった

④退職前の制度(介護休業)の利用状況(○は1つ)

※退職者のうち、一人でも介護休業制度の利用があった場合には、「1」に○をつけてください。

1. 介護休業の利用者がいた

2. 介護休業の利用者はいなかった

3. 把握していない

※各制度の内容は、[各制度に関する法律等の概要](#) 1ページ参照

⑤退職前の制度(介護休業以外の両立支援制度)の利用状況(○は1つ)

※退職者のうち、一人でも介護休業以外の両立支援制度の利用があった場合には、「1」に○をつけてください。

1. 介護休業以外の両立支援制度の利用者がいた

2. 介護休業以外の両立支援制度の利用者はいなかった

3. 把握していない

※各制度の内容は、[各制度に関する法律等の概要](#) 1ページ参照

⑥退職前の相談の有無(○は1つ)

※退職者のうち、一人でも相談があった場合には、「1」に○をつけてください。

1. 退職前に離職や今後の働き方など何らかの相談を受けたことがある

2. 退職前に離職や今後の働き方など何らかの相談を受けたことはない

3. 退職前に離職や今後の働き方など何らかの相談があったか否かはわからない

(次ページに続く)

【Q36】仕事と介護の両立支援を推進する上で、現在、課題となっていることはありますか。(該当するものすべてに○)

■従業員の介護の実態やニーズについての課題

1. 仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいてもその課題が顕在化してこないこと
2. 仕事と介護の両立について、従業員のニーズは多様であり、制度で対応しきれないこと
3. 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こと
4. 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こと

■職場マネジメントについての課題

5. 職場における人員配置や業務分担の方法が難しいこと
6. 管理職層で制度利用することが困難なこと
7. 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こと
8. 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こと
9. 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こと
10. 制度利用者に対する人事考課が難しいこと
11. 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
12. 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こと

■今後についての課題

13. 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
14. 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こと

■その他の課題

15. 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
16. 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
17. その他(自由回答)

【Q37】介護に関する社外の制度やサービス等について、従業員にどのような情報を提供していますか。
(該当するものすべてに○)

■社外制度の仕組み、利用方法、相談窓口に関する情報提供

1. 介護保険制度の仕組み、認定手続き、利用方法
2. 介護や生活支援に関するサービス・施設等の内容・費用
3. 各地域の介護サービス事業所・施設情報
4. 地域の相談窓口情報(地域包括支援センターなど)
5. 介護休業給付金制度の内容

■その他の情報提供

6. 介護が必要となった場合に想定される問題や心構え
7. 介護の方法など、介護技術に関する情報
8. 認知症など、家族の病状等に応じた情報
9. 介護に関する研修会や講演会等の情報
10. その他(自由回答)
11. 特に提供している情報はない

(次ページに続く)

<Q37で「11. 特に提供している情報はない」を選んだ方は「10. 提供している情報はない」をお選びください。>

【Q38】介護に関する情報は、どのように提供していますか。(該当するものすべてに○)

1. 社内でパンフレット、リーフレットを作成している
2. 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
3. 社内のイントラネットに掲載している
4. 社内報に掲載している
5. 電子メールで紹介している
6. 社内研修等の機会に情報提供している
7. 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の機会に情報提供している
8. 社外の介護情報提供サービスと契約している
9. その他(自由回答)
10. 提供している情報はない

【Q39】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対応や配慮していることはありますか。自由にご記入ください。

(自由回答)

【Q40】その他、仕事と介護と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・要望など、自由にご記入ください。

(自由回答)

【Q41】次の(1)～(3)についてご存知ですか。

(1)介護離職を予防するための両立支援対応モデル(○は1つ)

※各制度に関する法律等の概要 1ページ(◆両立支援対応モデル)参照

1. 知っている
2. 知らない

(2)介護支援プラン(○は1つ)

※各制度に関する法律等の概要 2ページ(◆介護支援プラン)参照

1. 知っている
2. 知らない

(3)両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)(○は1つ)

※各制度に関する法律等の概要 2ページ(◆両立支援等助成金(介護離職防止支援コース))参照

1. 知っている
2. 知らない

以上

2. 企業アンケート調査票参考資料

各制度に関する法律等の概要

◆介護休業制度

○従業員は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、通算 93 日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得することができます。

ただし、有期契約従業員に関しては、申出時点において、下記のいずれにも該当する従業員に限り、取得することができます。

①入社1年以上

②介護休業取得予定日から 93 日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

※「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

※「対象家族」とは、配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、父母、子(これらの者に準ずる者として、祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。)、配偶者の父母です。

◆介護休暇

○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をする従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき 10 日まで、半日(所定労働時間の2分の1)単位で介護休暇を取得することができます。

※「その他の世話」とは、ア)対象家族の介護、イ)対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話、をいいます。

◆介護のための所定労働時間の短縮措置等

○要介護状態にある対象家族の介護をする従業員は、申し出ることにより、介護休業とは別に、対象家族1人につき、利用開始の日から3年の間で2回以上利用することができます。

※事業主は、要介護状態にある対象家族の介護をする従業員に関して、下記のいずれかの所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

①短時間勤務制度

②フレックスタイム制度

③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

④従業員が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

◆介護のための所定外労働の制限（残業の免除）

○要介護状態にある対象家族の介護をする従業員は、介護終了まで、所定外労働の制限(残業の免除)を事業主に請求することができます。

◆両立支援対応モデル

○介護離職を予防し、事業主が従業員の仕事と介護の両立を支援するための具体的な取組方法・支援メニューです。従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握、制度設計・見直し、介護に直面する前及び直面した従業員への支援、働き方改革の5つの取組からなります。

◆介護支援プラン

○介護に直面した従業員の仕事と介護の両立を支援するための事業主の取組計画。厚生労働省が構築し、「介護支援プラン」モデル及び「介護支援プラン」策定マニュアルがあります。

「両立支援対応モデル」及び「介護支援プラン」の詳細はこちらをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html

◆両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

○「介護支援プラン」を作成し、プランに基づいて介護休業の円滑な取得・職場復帰に取り組んだ、または介護のための柔軟な就労形態の制度(介護両立支援制度)を導入し、利用者が出た中小企業事業主に支給します。【介護休業取得時及び介護休業からの職場復帰時、介護両立支援制度利用について、それぞれ28.5万円(1事業主1年度5人まで支給。)】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000526013.pdf>

3. 労働者アンケート調査票

労働者アンケート調査票

手助・介護の定義

日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際に何らかの手助けをする場合。
なお、具体的には、排泄や入浴等の「身体介助」、施設や遠距離での「介護」に加え、定期的な声かけ（見守り）、食事のしたくや掃除、洗濯などの家事、ちょっとした買い物やゴミ出し、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続きや金銭の管理などの「手助け」も含むこととする。

■スクリーニング

【SC1】あなたのお住いの地域をお答えください。

(都道府県選択)

【SC2】あなたの性別をお答えください。(ひとつだけ)

1. 男性
2. 女性

【SC3】あなたの現在の年齢をお答えください。(⇒40～59歳以外、即時回答終了)

(自由入力) (0～99)

【SC4】あなたの現在の就業形態についてお答えください。複数の仕事をしている場合は、収入の最も多いものをお答えください。(ひとつだけ)

※派遣労働者の場合は、派遣元企業との雇用関係で1～5に当てはまるものをお答えください。

1. 正社員
2. 無期契約労働者(フルタイム)
3. 無期契約労働者(パートタイム)
4. 有期契約労働者(フルタイム)
5. 有期契約労働者(パートタイム)
6. 自営業・フリーランス
7. 無職
8. その他

【SC5】これまでにご自分あるいは配偶者の親の「手助け(てだすけ)・介護」のために仕事を辞めた経験がありますか。(ひとつだけ)

1. ある
2. ない

<SC5=1の場合>

【SC6】「手助・介護」のために仕事を辞める前の就労形態は、正社員でしたか。もし、「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

(ひとつだけ)

1. はい
2. いいえ

<SC5=1の場合>

【SC7】「手助・介護」のために複数回仕事を辞めた経験がありますか。(ひとつだけ)

1. ある
2. ない

<SC6=1の場合>

【SC8】「手助・介護」のために、正社員の仕事を辞めたのは、あなたが何歳の時でしたか。「手助・介護」のために複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

(自由入力)

■本調査

【Q1-1】あなたの会社の従業員数についてお伺いします。(ひとつだけ)

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために退職した会社についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

1. 50人以下
2. 51～100人
3. 101～300人
4. 301～1000人
5. 1001人以上

<SC4=1の場合のみ回答>

【Q1-2】あなたの会社での役職（出向中は出向先の役職）についてお伺いします。(ひとつだけ)

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために退職した会社での役職についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

1. 一般社員（役職なし）
2. 主任・課長補佐・係長クラス
3. 課長クラス
4. 部長クラス
5. 役員クラス
6. その他

<SC4=1の場合のみ回答>

【Q1-3】あなたの会社での勤務形態についてお伺いします。(ひとつだけ)

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために退職した会社での勤務形態についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験が

ある場合には、直近の経験についてお答えください。

1. フルタイムの通常勤務
2. 短時間勤務（短時間正社員を含む）
3. フレックスタイム勤務
4. 裁量労働制
5. 高度プロフェッショナル制度
6. 在宅勤務
7. その他

【Q1-4】あなたの現在の仕事の内容として、もっともあてはまるものを1つお選びください。

（ひとつだけ）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために退職した会社での仕事の内容についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

1. 医療、保健、福祉（保育・介護等）、教育分野の専門職・技術職
2. 上記以外の専門職・技術職
3. 事務職（一般事務、企画、広報、経理など）
4. 営業・販売職（店員、不動産販売、保険外交、外勤など）
5. サービス職（理・美容師、料理人、ホールスタッフ、清掃など）
6. 生産現場職（製品製造・組立、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産加工など）
7. 運輸・保安職（トラック運転手、船員、郵便等配達、通信士、警備員など）
8. その他（自由回答）

【Q1-5】あなた自身の勤務先での週当たりの平均労働時間（残業時間を含む）についてお伺いします。（ひとつだけ）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために退職した会社での週当たりの平均労働時間（残業時間を含む）についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

※フルタイムで1日8時間勤務の場合⇒8時間×5日間＝40時間が週平均勤務時間となります。

1. 週20時間未満
2. 週20～30時間未満
3. 週30～40時間未満
4. 週40～50時間未満
5. 週50～60時間未満
6. 週60時間以上
7. わからない

【Q1-6】あなた自身の勤務先での直近1年間の年次有給休暇の取得日数についてお伺いします。

（ひとつだけ）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために退職した会社での直近1年間の年次有給休暇の取得日数についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

1. 0日
2. 1～5日未満
3. 5～10日未満
4. 10～15日未満
5. 16日以上

【Q1-7】あなた自身の勤務先は年次有給休暇が取得しやすい職場ですか。

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

1. はい
2. いいえ

【Q1-8】あなたは、結婚していらっしゃいますか。（ひとつだけ）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

1. 未婚
2. 既婚（配偶者あり）
3. 既婚（配偶者と離別）
4. 既婚（配偶者と死別）

【Q1-9】一緒にお住まいの方は、次のうちどなたですか。いわゆる二世帯住宅や同じ敷地内で別の棟に住んでいる場合や、生計を同じくしている方（単身赴任などで住まいは別だが生計は同じであるなど）をすべてお選びください。（いくつでも）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

1. ひとり暮らし
2. 配偶者
3. あなたの父
4. あなたの母
5. 配偶者の父
6. 配偶者の母
7. 子ども
8. 孫
9. 兄弟・姉妹
10. その他の親族
11. その他

【Q1-10】世帯収入は、税込みで年間おおよそいくらくらいになりますか。（ひとつだけ）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞

める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

1. 240万円未満
2. 240万～360万円未満
3. 360～480万円未満
4. 480～600万円未満
5. 600～840万円未満
6. 840～1,080万円未満
7. 1,080万円以上
8. わからない

<Q1-8=2の場合のみ回答>

【Q1-1】あなたの配偶者は、収入のある仕事をしていますか。それはどのような就業形態ですか。もし、複数の仕事をしている場合は、収入の最も多いものをお答えください。(ひとつだけ)

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

1. 正社員
2. 無期契約労働者(フルタイム)
3. 無期契約労働者(パートタイム)
4. 有期契約労働者(フルタイム)
5. 有期契約労働者(パートタイム)
6. 自営業・フリーランス
7. 無職
8. その他

<「2 配偶者」については、Q1-8=2の場合のみ回答>

【Q2-1】あなた(と配偶者)の家族構成についてお伺いします。それぞれの項目について該当するものをお選びください。(同居していない方も含めてお答えください。)(それぞれいくつでも)

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

	1あなた	2配偶者
父	1	1
母	2	2
兄	3	3
姉	4	4
弟	5	5
妹	6	6
7あてはまるものはない		

<「配偶者の父母」については、Q1-8=2の場合のみ回答>

【Q2-2】あなた（と配偶者）の父母の年齢についてお伺いします。それぞれの項目について該当するものを1つお選びください。（同居していない方も含めてお答えください。）（それぞれひとつずつ）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

	あなた		配偶者	
	1父	2母	1父	2母
65歳未満	1	1	1	1
65～69歳	2	2	2	2
70～74歳	3	3	3	3
75～79歳	4	4	4	4
80～84歳	5	5	5	5
85歳以上	6	6	6	6

<「配偶者の父母」については、Q1-8=2の場合のみ回答>

【Q2-3】あなた（と配偶者）の父母は、主にどこで生活していますか。該当するものを1つお選びください。（それぞれひとつずつ）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

	あなた		配偶者	
	1父	2母	1父	2母
あなたの自宅	1	1	1	1
本人（父母）の自宅	2	2	2	2
親族の自宅	3	3	3	3
病院	4	4	4	4
介護施設	5	5	5	5
高齢者住宅	6	6	6	6
その他	7	7	7	7

<「配偶者の父母」については、Q1-8=2の場合のみ回答>

【Q2-4】あなたの自宅から、あなた（と配偶者）の父母がいるところへ、日常的な手段（電車、自動車、飛行機など）で移動するとした場合、どの程度時間がかかりますか。（それぞれひとつずつ）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

	あなた		配偶者	
	1父	2母	1父	2母
片道30分未満	1	1	1	1
片道30分～1時間未満	2	2	2	2
片道1～2時間未満	3	3	3	3
片道2時間以上	4	4	4	4
わからない	5	5	5	5

<SC5=1かつSC6=1の場合は回答不要>

【Q2-5】あなたは、現在の勤務先で「手助・介護」をしながら、仕事を続けることができますか。（ひとつだけ）

1. 続けられると思う
2. 続けられないと思う
3. わからない

<SC5=1かつSC6=1の場合は回答不要>

<Q2-5=2の場合のみ>

【Q2-6】Q2-5で「2. 続けられないと思う」と回答した人に、そのように思う具体的な理由をお伺いします。（いくつでも）

1. 勤務先に介護休業制度等の両立支援制度が整備されていないため
2. 勤務先の介護休業制度等の両立支援制度の利用要件を満たしていないため
3. 勤務先の介護休業制度等の両立支援制度がわからないため
4. 勤務先に介護休業制度等の両立支援制度を利用しにくい雰囲気があるため
5. 収入が減るので、勤務先の介護休業等の両立支援制度を利用できないため
6. 代替職員がおらず、介護休業等の両立支援制度の利用ができないため
7. 勤務先に相談窓口がなかったり（わからなかったり）、相談できる上司・同僚等がないため
8. 勤務先の労働時間が長い、深夜勤務・シフト勤務があるなど、労働時間上の問題があるため
9. 勤務先で人事評価など待遇に悪影響がでる可能性があるため。
10. 介護保険制度の仕組みや認定手続き、介護サービスや施設の利用方法がわからないため
11. どのように勤務先の介護休業制度等の両立支援制度と介護サービスを組み合わせれば良いかわからないため
12. 家族・親族の理解・協力が十分に得られないため
13. その他

<「配偶者の父母③④」については、Q1-8=2の場合のみ回答>

【Q2-7】あなた（と配偶者）の父母は「手助・介護」が必要ですか。「必要あり」か「必要なし」かを、それぞれお選びください。（それぞれひとつずつ）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

必要あり→要 必要なし→不要

	あなた		配偶者	
	①父	②母	③父	④母
要	1	1	1	1
不要	2	2	2	2

<「配偶者の父母」については、Q1-8=2の場合のみ回答>

<Q2-7①②③④の何れかに1がある場合のみ>

【Q2-8】あなた（と配偶者）の父母は、介護保険の認定を申請していますか。すでに申請をして認定を受けていらっしゃる方は、認定結果をお選びください。（それぞれひとつずつ）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

	あなた		配偶者	
	1父	2母	1父	2母
認定を申請していない	1	1	1	1
認定を申請中	2	2	2	2
申請済み・非該当	3	3	3	3
申請済み・要支援1	4	4	4	4
申請済み・要支援2	5	5	5	5
申請済み・要介護1	6	6	6	6
申請済み・要介護2	7	7	7	7
申請済み・要介護3	8	8	8	8
申請済み・要介護4	9	9	9	9
申請済み・要介護5	10	10	10	10
わからない	11	11	11	11

<Q2-7①②③④の何れかに1がある場合のみ>かつ

<Q2-8=2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10の場合のみ回答>

【Q2-9】あなたは介護保険の認定の手続きをどこで行いましたか。（いくつでも）

1. 自治体
2. 地域包括支援センター
3. ケアマネジャーに依頼
4. わからない
5. その他（自由回答）

<「配偶者の父母」については、Q1-8=2の場合のみ回答>

<Q2-7①②③④何れかに1がある場合のみ>

【Q2-10】あなた（と配偶者）の父母の認知症の診断の有無についてお伺いします。（それぞれひとつずつ）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

	あなた		配偶者	
	1 父	2 母	1 父	2 母
認知症との診断は受けていない	1	1	1	1
認知症の診断は受けているが、日常的な見守りや介護は必要ない	2	2	2	2
認知症との診断を受けており、妄想や道がわからなくなる、暴力・異食等の行動（※）があつて、日常的な見守りや介護が必要である	3	3	3	3
認知症との診断を受けており、日常的な見守りや介護が必要である（妄想や道がわからなくなる、暴力・異食等の行動がある場合を除く）	4	4	4	4
医師に相談や診察を受けていない	5	5	5	5
医師に相談中、あるいは診断結果がまだ出ていない	6	6	6	6
わからない	7	7	7	7

※認知症の行動・心理症状（BPSD）：認知症の症状は、物忘れや判断力の低下等、脳機能の低下を直接示す症状である「中核症状」と、「中核症状」に伴って現れる精神・行動面の症状である「周辺症状」に分けられる。「BPSD」は「周辺症状」とほぼ重なる概念である。

行動症状：暴力、暴言、徘徊、拒絶、不潔行為等。

心理症状：抑うつ、不安、幻覚、妄想、睡眠障害等。

<「配偶者の父母」については、Q1-8=2の場合のみ回答>

<Q2-7①②③④何れかに1がある場合のみ>

【Q2-11】あなた（と配偶者）の父母が利用しているサービスについてお伺いします。該当するものをすべてお選びください。（それぞれいくつでも）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

	あなた		配偶者	
	1父	2母	1父	2母
(介護保険サービス)				
訪問系サービス(ホームヘルプ等)	1	1	1	1
通所系サービス(デイサービス等)	2	2	2	2
短期入所系サービス(ショートステイ等)	3	3	3	3
小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護サービス	4	4	4	4
施設系サービス(特養・老健施設等)	5	5	5	5
その他のサービス	6	6	6	6
(介護保険外サービス)				
配食サービス、宅配弁当	7	7	7	7
食事づくり、買い物、掃除等の家事支援サービス(介護保険サービスの「訪問系サービス」をのぞく)	8	8	8	8
緊急通報サービス	9	9	9	9
介護保険外のデイサービス、サロン	10	10	10	10
その他のサービス	11	11	11	11
(全体)				
サービスを利用していない	12	12	12	12
わからない	13	13	13	13

<「配偶者の父母」については、Q1-8=2の場合のみ回答>

<Q2-7①②③④何れかに1がある場合のみ>

<Q2-1 1=5の場合のみ回答>

【Q2-1 2】あなた（と配偶者）の父母が施設系サービス（特養・老健施設等）を利用している場合、入所を申し込んでから入所できるまでどのくらいの期間がかかりましたか。（それぞれひとつずつ）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

	あなた		配偶者	
	1父	2母	1父	2母
3か月以内	1	1	1	1
3か月超～6か月以内	2	2	2	2
6か月超～1年以内	3	3	3	3
1年超～1年6か月以内	4	4	4	4
1年6か月超～2年以内	5	5	5	5
2年超	6	6	6	6
わからない	7	7	7	7

<「配偶者の父母③④」については、Q1-8=2の場合のみ回答>

<Q2-7①②③④何れかに1がある場合のみ>

【Q2-13】現在、どなたが「手助・介護」を行っていますか。必要な「手助・介護」ごとに、それぞれ担っている方を1つずつ選択してください。複数の方で行っている場合は、主に担っている方を1つ選択してください。(それぞれひとつずつ)

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

※「排泄や入浴等の身体介護」は必要としていない場合や、「ちょっとした買い物やゴミ出し」などは、父母ご本人が行っていらっしゃる場合は、「この手助・介護は行っていない」を選択してください。

<Q2-7で「①あなたの父」に1がある場合のみ>

①あなたの父について

		本人（あなたの父）の配偶者	あなたご自身	あなたの配偶者	親族	地域ボランティア・民生委員など	介護事業者・ホームヘルパーなど	わからない	この手助・介護は行っていない
1	排泄・食事介助の身体介護	1	2	3	4	5	6	7	8
2	入浴の身体介護	1	2	3	4	5	6	7	8
3	定期的な声かけ（見守り）	1	2	3	4	5	6	7	8
4	食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	1	2	3	4	5	6	7	8
5	ちょっとした買い物やゴミ出し	1	2	3	4	5	6	7	8
6	要介護者とともに過ごす（外出や旅行、話相手など）	1	2	3	4	5	6	7	8
7	金銭の管理	1	2	3	4	5	6	7	8
8	手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	1	2	3	4	5	6	7	8
9	入退院（入退所）の手續	1	2	3	4	5	6	7	8

	き								
10	通院(通所)の送迎や外出の手助	1	2	3	4	5	6	7	8
11	緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	1	2	3	4	5	6	7	8
12	関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	1	2	3	4	5	6	7	8
13	終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	1	2	3	4	5	6	7	8
14	その他(自由回答)	1	2	3	4	5	6	7	8

<Q2-7で「②あなたの母」に1がある場合のみ>

②あなたの母について

		本人(あなたの母)の配偶者	あなたご自身	あなたの配偶者	親族	地域ボランティア・民生委員など	介護事業者・ホームヘルパーなど	わからない	この手助・介護は行っていない
1	排泄・食事介助の身体介護	1	2	3	4	5	6	7	8
2	入浴の身体介護	1	2	3	4	5	6	7	8
3	定期的な声かけ(見守り)	1	2	3	4	5	6	7	8
4	食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	1	2	3	4	5	6	7	8
5	ちょっとした買い物やゴミ出し	1	2	3	4	5	6	7	8
6	要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	1	2	3	4	5	6	7	8
7	金銭の管理	1	2	3	4	5	6	7	8
8	手助・介護の役割分担	1	2	3	4	5	6	7	8

	やサービス利用等にかかわる調整・手続き								
9	入退院(入退所)の手続き	1	2	3	4	5	6	7	8
10	通院(通所)の送迎や外出の手助	1	2	3	4	5	6	7	8
11	緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	1	2	3	4	5	6	7	8
12	関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	1	2	3	4	5	6	7	8
13	終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	1	2	3	4	5	6	7	8
14	その他(自由回答)	1	2	3	4	5	6	7	8

<Q2-7で「③配偶者の父」に1がある場合のみ>

③配偶者の父について

		本人(配偶者の父)の配偶者	あなたご自身	あなたの配偶者	親族	地域ボランティア・民生委員など	介護事業者・ホームヘルパーなど	わからない	この手助・介護は行っていない
1	排泄・食事介助の身体介護	1	2	3	4	5	6	7	8
2	入浴の身体介護	1	2	3	4	5	6	7	8
3	定期的な声かけ(見守り)	1	2	3	4	5	6	7	8
4	食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	1	2	3	4	5	6	7	8
5	ちょっとした買い物やゴミ出し	1	2	3	4	5	6	7	8
6	要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手)	1	2	3	4	5	6	7	8

	など)								
7	金銭の管理	1	2	3	4	5	6	7	8
8	手助・介護の役割分担 やサービス利用等にか かわる調整・手続き	1	2	3	4	5	6	7	8
9	入退院(入退所)の手続 き	1	2	3	4	5	6	7	8
10	通院(通所)の送迎や外 出の手助	1	2	3	4	5	6	7	8
11	緊急搬送、緊急入院な どの急変時の対応	1	2	3	4	5	6	7	8
12	関係機関(警察・施設 等)からの呼び出し対 応	1	2	3	4	5	6	7	8
13	終末期の対応(緊急入 院や容態急変時の対 応、臨終の立ち会いな ど)	1	2	3	4	5	6	7	8
14	その他(自由回答)	1	2	3	4	5	6	7	8

<Q2-7で「④配偶者の母」に1がある場合のみ>

④配偶者の母について

		本人 (配偶者の母) の配偶者	あなたご 自身	あなた の配偶者	親 族	地域ボ ランティア ・民生委 員など	介護事 業者・ホ ームヘル パーなど	わから ない	この手 助・介 護は行 っていない
1	排泄・食事介助の身体介護	1	2	3	4	5	6	7	8
2	入浴の身体介護	1	2	3	4	5	6	7	8
3	定期的な声かけ(見守り)	1	2	3	4	5	6	7	8
4	食事の支度や掃除、洗濯などの 家事やその支援	1	2	3	4	5	6	7	8
5	ちょっとした買い物やゴミ出し	1	2	3	4	5	6	7	8
6	要介護者とともに過ごす(外出 や旅行、話相手など)	1	2	3	4	5	6	7	8
7	金銭の管理	1	2	3	4	5	6	7	8

8	手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	1	2	3	4	5	6	7	8
9	入退院（入退所）の手続き	1	2	3	4	5	6	7	8
10	通院（通所）の送迎や外出の手助	1	2	3	4	5	6	7	8
11	緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	1	2	3	4	5	6	7	8
12	関係機関（警察・施設等）からの呼び出し対応	1	2	3	4	5	6	7	8
13	終末期の対応（緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど）	1	2	3	4	5	6	7	8
14	その他（自由回答）	1	2	3	4	5	6	7	8

<Q2-7①②③④の何れかに1がある場合のみ>

<Q2-13①②③④の何れかに2がある場合のみ、また2とした項目のみを回答>

【Q2-14】あなたは、どの程度の頻度で「手助・介護」を行っていますか。「手助・介護」全体の頻度と、「手助・介護」のそれぞれの項目の頻度について、該当するものを1つお選びください。

（それぞれひとつずつ）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

※複数の方の「手助・介護」を行っている場合は、「手助・介護」を必要とする方すべてについて、あなたの行っている「手助・介護」の頻度をまとめてお答えください。

※「14 その他」は、Q2-13で「14 その他」でご記入頂いた項目の頻度（その他の事項として複数ご記入いただいた場合は、そのすべての合計の頻度）についてお答えください。

		ほぼ毎日	週に2～4日	週に1日	月に1～3日	その他
1	手助・介護全体	1	2	3	4	5
詳細について						
2	排泄・食事介助の身体介護	1	2	3	4	5
3	入浴の身体介護	1	2	3	4	5
4	定期的な声かけ（見守り）	1	2	3	4	5
5	食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	1	2	3	4	5
6	ちょっとした買い物やゴミ出し	1	2	3	4	5
7	要介護者とともに過ごす（外出や旅行、話相手など）	1	2	3	4	5

8	金銭の管理	1	2	3	4	5
9	手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	1	2	3	4	5
10	入退院（入退所）の手続き	1	2	3	4	5
11	通院（通所）の送迎や外出の手助	1	2	3	4	5
12	緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	1	2	3	4	5
13	関係機関（警察・施設等）からの呼び出し対応	1	2	3	4	5
14	その他	1	2	3	4	5

<Q2-7①②③④何れかに1がある場合のみ>

【Q2-15】あなたは、父母の「手助・介護」について、以下の費用を負担していますか。該当するものをすべてお選びください。（いくつでも）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

※複数の方の「手助・介護」を行っている場合は、「手助・介護」を必要とする方すべてについて、あなたの負担している費用をまとめてお答えください。

1. 施設・病院の利用料
2. 介護サービスの利用料（介護保険・保険外サービスを含む）
3. 介護用品の購入費
4. 生活費
5. 手助・介護のための交通費
6. その他
7. 負担していない（親などが負担している）

<Q2-7①②③④何れかに1がある場合のみ>

【Q2-16】あなたは、勤務先で、仕事と「手助・介護」を両立するために、どのように働き方を変えたいと思いますか。（ひとつだけ）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前に思っていたことについてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

1. 残業時間（時間外・所定外労働）をなくしたい
2. 深夜勤務をなくしたい
3. 交替制・シフト勤務の働き方を変えたい
4. 通常勤務（フルタイム勤務）から短時間勤務に変えたい
5. 現在の仕事を辞めたい、又は転職したい
6. 変えたいと思わない
7. その他
8. わからない

<SC5=1及びかつSC6=1の者は回答不要>

<Q2-7①②③④何れにも1がない場合のみ>

<「配偶者の父母」については、Q1-8=2の場合のみ回答>

【Q2-17】今後5年間のうちに、「手助・介護」が必要になる可能性がありますか。（それぞれひとつずつ）

	あなた		配偶者	
	1 父	2 母	1 父	2 母
かなり高い	1	1	1	1
少しある	2	2	2	2
ほとんどない	3	3	3	3
全くない	4	4	4	4
わからない	5	5	5	5

<Q3はすべてSC5=1かつSC6=1の者のみ回答>

<「配偶者の父母」については、Q1-8=2の場合のみ回答>

【Q3-1】「手助・介護」が必要になってから「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間（もし、「手助・介護」のために仕事を辞めた経験が複数ある場合は、直近の経験までの期間）はおおよそどのくらいでしたか。（「手助・介護」が必要になった対象者（あなたの父、あなたの母、配偶者の父、配偶者の母）についてそれぞれひとつずつ）

	あなた		配偶者	
	1 父	2 母	1 父	2 母
1 か月未満	1	1	1	1
1～3 か月未満	2	2	2	2
3～6 か月未満	3	3	3	3
6 か月～1 年未満	4	4	4	4
1 年以上	5	5	5	5
わからない	6	6	6	6

【Q3-2】あなたが「手助・介護」を機に仕事を辞めた理由についてお伺いします。該当するものをすべてお選びください。（いくつでも）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

1. 仕事と「手助・介護」の両立が難しい職場だったため
2. 両立するための職場の両立支援制度や介護サービスを知らなかったため
3. 施設へ入所できず「手助・介護」の負担が増えたため
4. 在宅介護サービスを利用できず「手助・介護」の負担が増えたため
5. 自分自身で「手助・介護」すると介護サービスなどの利用料を軽減できるため
6. 自身の希望として「手助・介護」に専念したかったため
7. 要介護者が「手助・介護」に専念することを希望したため
8. 「手助・介護」をする家族・親族が自分しかいなかったため

9. 自分の他に「手助・介護」する家族・親族はいるが、家族や親族からの理解・協力が十分に得られなかった又は家族や親族が「手助・介護」に専念することを希望したため
10. 自分の心身の健康状態が悪化したため
11. 「手助・介護」を機に辞めたが、理由は「手助・介護」に直接関係ない
12. その他〔自由回答欄〕

<Q3-2 = 1の場合>

【Q3-3】Q3-2で「1 仕事と「手助・介護」の両立が難しい職場だった」を選んだ理由をお伺いします。(いくつでも)

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

1. 介護休業制度等の両立支援制度が整備されていなかったため
2. 介護休業制度等の両立支援制度の利用要件を満たしていなかったため
3. 介護休業制度等の両立支援制度を利用している人がいなかったため
4. 介護休業制度等の両立支援制度を利用しにくい雰囲気があったため
5. 上司・同僚が介護休業制度等の両立支援制度を利用することを望まなかったため
6. 職場に相談窓口がなかったり（わからなかったり）、相談できる上司・同僚等がなかったため
7. 代替職員がなかったため
8. 労働時間が長かったため
9. 勤務時間が合わなかったため
10. 自分の体力がもたなかったため
11. 転勤のある職場である、又は転勤の予定があり、就業継続が難しかったため
12. 介護が必要な要介護者と居住地が離れており、就業継続が難しかったため
13. 人事評価・待遇に悪影響がでる可能性があると思ったため
14. どのように介護休業制度等の両立支援制度と介護サービスを組み合わせれば良いかわからなかったため
15. その他【自由回答】

【Q3-4】あなたは、「手助・介護」を機に仕事を辞めた時、あなた自身は仕事を続けたかったですか。(ひとつだけ)

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

1. 続けたかった
2. 続けたくなかった
3. わからない

【Q3-5】「手助・介護」を機に仕事を辞めて、あなた自身にどのような変化がありましたか。それぞれについて、該当するもの1つをお選びください。(それぞれひとつずつ)

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

		非常に負担が増した	負担が増した	変わらない	負担が減った	かなり負担が減った	わからない
1	精神面	1	2	3	4	5	6
2	肉体面	1	2	3	4	5	6
3	経済面	1	2	3	4	5	6

【Q3-6】「手助・介護」を機に仕事を辞めた後の平均的な1日の過ごし方をお答えください。

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

※要介護者を複数介護している場合には、すべての「手助・介護」について合計した時間で回答してください。

手助・介護に要した時間	時間	<p>【Q3-7】手助・介護に要した時間は、連続した時間でしたか、それとも分割された時間でしたか。(ひとつだけ)</p> <p>1 連続した時間の日が多かった</p> <p>2 分割した時間の日が多かった</p> <p>3 分からない</p>
手助・介護が必要な者のいるところへの移動時間	時間	
休息した時間(睡眠時間を含む)	時間	
その他	時間	

<SC4=7の場合は回答不要>

【Q3-8】あなたが「手助・介護」を機に仕事を辞めてから「再就職した時」までの期間はどのくらいですか。もし、再就職をした後、何度か転職をしている場合は、「手助・介護」を機に仕事を辞めた後、最初に再就職した時の期間でお答えください。(ひとつだけ)

1. 1か月未満
2. 1～3か月未満
3. 3～6か月未満
4. 6か月～1年未満
5. 1年以上
6. わからない

<SC4=7の場合は回答不要>

【Q3-9】あなたが「手助・介護」を機に仕事を辞めてから、再就職した理由についてお伺いします。該当するものをすべてお選びください。もし、再就職をした後、何度か転職をしている場合は、「手助・介護」を機に仕事を辞めた後、最初に再就職した時の理由についてお答えください。
(いくつでも)

1. 仕事と「手助・介護」の両立が可能な職場だったため
2. 介護サービスなどの利用料の負担が大きいため
3. 自分自身の健康状態が快復したため
4. 施設へ入所でき「手助・介護」の負担が減ったため
5. 在宅介護サービスを利用でき「手助・介護」の負担が減ったため
6. 家族や親族からの理解・協力が十分に得られたため又は家族や親族が就職することを希望したため
7. 自身の希望として就職したかったため
8. 要介護者が就職することを希望したため
9. 介護に専念する生活に煮詰まったため
10. 「手助・介護」をする必要がなくなったため
11. その他 [自由回答欄]

<SC4=7の場合のみ回答>

【Q3-10】あなたが「手助・介護」を機に仕事を辞めてから現在まで、再就職していない理由についてお伺いします。該当するものをすべてお選びください。(いくつでも)

1. 仕事と「手助・介護」の両立が可能な職場が見つからないため
2. 希望する仕事内容の職場がないため
3. 自分自身で「手助・介護」をすると経済的負担が減るため
4. 自分の心身の健康状態が悪いため
5. 施設へ入所できないため
6. 自分にとって十分な在宅介護サービスが利用できないため
7. 要介護者と同居または近居になったため
8. 自分の他に「手助・介護」する家族・親族はいるが、家族や親族からの理解・協力が十分に得られない又は家族や親族が「手助・介護」に専念することを希望したため
9. 自身の希望として「手助・介護」に専念するため
10. 要介護者が「手助・介護」に専念することを希望するため
11. 「手助・介護」する家族・親族が自分しかいないため
12. 「手助・介護」の必要はなくなったが、仕事をするつもりはないため
13. 現在、仕事を探しているため
14. その他 [自由回答欄]

【Q4-1】あなたは、介護についてどのようなことをご存知ですか。該当するものをすべてお選びください。(いくつでも)

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前に知っていたことについてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

<Q2-7①②③④何れかに1がある場合のみ>

<Q2-13①②③④全ての項目の何れかが2の場合のみ>

<上記で「11 どれも知らない」以外を答えた場合のみ回答>

また、「手助・介護」経験のある方は、あなたが知っているもののうち、介護に直面する前に知っておいた方が良かったことはありますか。該当するものをすべてお選びください。(いくつでも)

	1	2
	知っていること	知っておいた方が良かったこと
介護休業制度の内容(※1)	1	1
介護休暇制度の内容(※2)	2	2
介護休業給付金の内容(※3)	3	3
介護保険制度の仕組み、認定手続き・利用方法	4	4
介護保険制度で利用できる介護サービスの種類、時間、回数	5	5
介護事業者の種類や介護サービスの内容	6	6
介護保険料や介護サービスを利用するための費用	7	7
介護予防のためのサロン、通いの場等での活動内容、利用方法	8	8
地域の相談窓口	9	9
勤務先での相談先	10	10
どれも知らない	11	

※1:介護のために93日を上限に3回目まで分割して取得できる休業制度。

※2:介護のために年5日、家族が2人以上の場合は年10日、1日もしくは半日単位でとれる休暇制度。

※3:介護休業が無給の場合に雇用保険から支給される給付金。

【Q4-2】あなたは、地域の相談窓口として、具体的にどのような場所や人を知っていますか。該当するものをすべてお選びください。(いくつでも)

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前に知っていたことについてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

<Q2-7①②③④何れかに1がある場合のみ>

<Q2-13①②③④全ての項目の何れかが2の場合のみ>

<上記で「9 介護に関する相談窓口についてどれも知らない」以外を回答>

また、「手助・介護」経験のある方は、あなたが知っているもののうち、介護に直面する前に知っておいた方が良かったと思う介護に関する相談窓口はどこですか。該当するものをすべてお選

びください。(いくつでも)

	1	2
	知っていること	知っておいた方が良かったこと
自治体	1	1
病院の医療ソーシャルワーカー(MSW)や看護師	2	2
地域包括支援センター	3	3
ケアマネジャー	4	4
介護事業者(ホームヘルパー等)	5	5
民生委員	6	6
ボランティア	7	7
その他の窓口(自由回答)	8	8
介護に関する相談窓口について、どれも知らない	9	

<Q2-7で①②③④何れかに1がある場合のみ>

<Q2-13①②③④全ての項目の何れかが2の場合のみ>

【Q4-3】あなたは、「手助・介護」について、誰かに相談しましたか。該当するものをすべてお選びください。(それぞれいくつでも)

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前に相談した人についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

また、相談した方の中で、仕事と「手助・介護」を両立する上で、最も助けられた人は誰ですか。該当するものを1つお選びください。(ひとつだけ)

	1	2
	相談した人	相談した中で最も助けられた人
「手助・介護」が必要な本人	1	1
家族・親族	2	2
友人・知人	3	3
勤務先	4	4
自治体	5	5
病院の医療ソーシャルワーカー(MSW)や看護師	6	6
地域包括支援センター	7	7
ケアマネジャー	8	8
介護事業者(ホームヘルパー等)	9	9
民生委員	10	10
ボランティア	11	11
その他[自由記入]	12	12
いない	13	13

【Q4-4】あなたは、勤務先で、仕事と介護の両立について利用できる支援制度について何らかの説明を受けたことがありますか。（それぞれひとつずつ）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために退職した会社での状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

1	介護休業等の両立支援制度の内容や申出方法	ある	ない
2	介護休業等の両立支援制度の利用方法（例：介護休業は、介護サービスや施設入所の手続きなどにも使用できるという説明を受けたなど）	ある	ない
3	介護休業給付金（※）の内容	ある	ない
4	介護保険制度の仕組み、認定手続き・利用方法	ある	ない
5	介護が必要となった場合に相談すべき地域の相談窓口（地域包括支援センターなど）	ある	ない

※介護休業が無給の場合に雇用保険から支給される給付金。

【Q4-5】介護のことについて、職場の上司や同僚に話したり、相談したりすることができる雰囲気職場にありますか。

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

1. はい
2. いいえ
3. わからない

<Q2-7で①②③④何れかに1がある場合のみ>

<Q2-13①②③④全ての項目の何れかが2の場合のみ>

<「配偶者」については、Q1-8=2の場合のみ回答>

【Q5-1】あなた（と配偶者）は「手助・介護」をはじめから、「手助・介護」のために、次のような勤務先の制度を利用しましたか。該当するものをすべてお選びください。（それぞれいくつでも。ただし、制度を何も利用していない場合は、「利用していない 18」をひとつだけ選んでください。）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の利用状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

※通常の勤務において、フレックスタイム制度や裁量労働制等が導入されている場合は、「手助・介護」のために利用した場合のみ、お選びください。

	あなた	配偶者
介護休業制度 ※介護のために93日を上限に3回目まで分割して取得できる休業制度。	1	1

介護休暇制度		
※介護のために年5日、家族が2人以上の場合は年10日、1日もしくは半日単位で取得できる休暇制度。企業によっては、時間単位での取得を認めている場合もあります。		
	あなた	配偶者
1日単位での利用	2-1	2-1
半日単位での利用	2-2	2-2
時間単位での利用	2-3	2-3

年次有給休暇制度		
	あなた	配偶者
1日単位での利用	3-1	3-1
半日単位での利用	3-2	3-2
時間単位での利用	3-3	3-3

その他の休暇制度（勤務先独自の休暇制度など）		
	あなた	配偶者
無給の休暇制度を利用	4-1	4-1
有給の休暇制度を利用	4-2	4-2

短時間勤務制度		
	あなた	配偶者
1日の所定労働時間を短縮する制度	5-1	5-1
週または月の所定労働日数を短縮する制度	5-2	5-2

	あなた	配偶者
始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げできる制度(時差出勤制度)	6	6
時間外労働（残業・休日勤務）を免除する制度	7	7
時間外労働（残業・休日勤務）を制限する制度（1か月24時間、1年150時間を超えないなど、制限をする制度）	8	8
深夜業を免除する制度	9	9
フレックスタイム制度	10	10
裁量労働制度	11	11
在宅勤務制度	12	12
テレワーク、サテライトオフィスなど、在宅以外で勤務できる制度	13	13

遅刻、早退又は中抜けなどの柔軟な対応	1 4	1 4
--------------------	-----	-----

介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度		
	あなた	配偶者
勤務先が、費用を助成する制度	1 5	1 5
共済互助会や労働組合など勤務先以外が、費用を助成する制度	1 6	1 6

	あなた	配偶者
その他	1 7	1 7

	あなた	配偶者
利用していない	1 8	1 8

<Q2-7①②③④何れかに1がある場合のみ>

<Q2-13①②③④全ての項目の何れかが2の場合のみ>

<Q5-1の「あなた」の回答が18の場合>

【Q5-2】あなたが「手助・介護」のために、勤務先の制度を利用しなかったのはどうしてですか。該当するものをすべてお選びください。（それぞれいくつでも）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前に利用しなかった理由についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

1. 介護休業制度等の両立支援制度が整備されていなかったため
2. 介護休業制度等の両立支援制度の利用要件を満たしていなかったため
3. 介護休業制度等の両立支援制度を知らなかったため
4. 介護休業制度等の両立支援制度を利用している人がいなかったため
5. 介護休業制度等の両立支援制度を利用しにくい雰囲気があったため
6. 上司・同僚が介護休業制度等の両立支援制度を利用することを望まなかったため
7. 職場で相談窓口がなかったり（わからなかったり）、相談できる上司・同僚等がいなかったため
8. 代替職員がいなかったため
9. 労働時間が長かったため
10. 介護休業等の両立支援制度を利用すると収入が減るため
11. 人事評価など待遇に悪影響がでる可能性があったため
12. 他に必要となった時に利用しなかったため
13. 介護サービスを利用できたため
14. 家族・親族の理解・協力が十分に得られたため
15. どのように介護休業制度等の両立支援制度と介護サービスを組み合わせれば良いかわからなかったため
16. その他（自由回答）

<Q2-7①②③④に1がある場合のみ>

<Q2-13①②③④全ての項目の何れかが2の場合のみ>

<Q5-1の「あなた」の回答が1の場合>

【Q5-3】介護が始まってから介護休業制度をおおよそどのくらい利用していますか。

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の利用状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

※要介護者を複数介護している場合には、そのうち最も利用が多かった要介護者1人について回答してください。

※介護休業とは、介護のために93日を上限に3回まで分割して取得できる休業です。

1	2	3
利用した回数	利用した日数	連続して利用した最長日数（1日の場合は1日と記載）
回	日	日

<Q2-7①②③④に1がある場合のみ>

<Q2-13①②③④全ての項目の何れかが2の場合のみ>

<Q5-1の「あなた」の回答が2-1~4-2のいずれかの場合>

【Q5-4】あなたは、直近1年間で、次の制度をおおよそどのくらい利用していますか。

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の利用状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

※要介護者を複数介護している場合には、そのうち最も利用が多かった要介護者1人について回答してください。

	1	2	3	4
	利用した回数	利用した日数 ※1日単位・半日単位・時間単位と複数のパターンで取得している場合は、日単位に換算してその合計を記載ください。（※2）	連続して利用した最長日数（※3）	
介護休暇制度（※1）	回	日	日	わからない
年次有給休暇制度	回	日	日	わからない
その他の有給の休暇制度（勤務	回	日	日	わからない

先独自の休暇制度など)				
その他の無給の休暇制度（勤務先独自の休暇制度など）	回	日	日	わからない

※1:介護休暇制度とは、介護のために年5日、家族が2人以上の場合は年10日、1日もしくは半日単位で取得できる休暇制度です。

※2:

<時間単位を日単位に換算する際の考え方>

・休暇を利用した際の1日の所定労働時間に沿って、時間単位を日単位に換算してください。例:利用時の所定労働時間が1日8時間勤務であれば、8時間=1日で換算。少数点第2位は切り捨て。

<半日単位を日単位に換算する際の考え方>

・半日単位の日単位への換算は、0.5日にしてください。

<日単位に換算して合計したときの端数処理>

・半日単位・時間単位を日単位に換算して合計した際の端数は、切り捨てとしてください。例:3.6日→3日

・ただし、合計した結果、1日未満の場合は、1日としてください。例:合計0.5日の場合は、1日。合計0.1日の場合は、1日。

※3:1日未満の場合は、1日としてください。例:合計0.5日の場合は、1日。合計0.1日の場合は、1日。

<Q2-7①②③④に1がある場合のみ>

<Q2-13①②③④全ての項目の何れかが2の場合のみ>

<Q5-1の「あなた」の回答が1、2-1~4-2のいずれかの場合>

【Q5-5】あなたは、「介護休業制度」「介護休暇制度」「年次有給休暇制度」「その他の有給の休暇制度（勤務先独自の休暇制度など）」「その他の無給の休暇制度（勤務先独自の休暇制度など）」を、どのような手助けをするために利用しましたか。該当するものをすべてお選びください。（それぞれいくつでも）

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の利用状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

		介護休業制度(※)	介護休暇制度(※)	年次有給休暇制度	その他の有給の休暇制度(勤務先独自の休暇制度など)	その他の無給の休暇制度(勤務先独自の休暇制度など)
1	排泄・食事介助の身体介護	1	2	3	4	5
2	入浴の身体介護	1	2	3	4	5
3	定期的な声かけ（見守	1	2	3	4	5

	り)					
4	食事の支度や掃除、洗濯などの家事やその支援	1	2	3	4	5
5	ちょっとした買い物やゴミ出し	1	2	3	4	5
6	要介護者とともに過ごす(外出や旅行、話相手など)	1	2	3	4	5
7	金銭の管理	1	2	3	4	5
8	手助・介護の役割分担やサービス利用等にかかわる調整・手続き	1	2	3	4	5
9	入退院(入退所)の手続き	1	2	3	4	5
10	通院(通所)の送迎や外出の手助	1	2	3	4	5
11	緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応	1	2	3	4	5
12	関係機関(警察・施設等)からの呼び出し対応	1	2	3	4	5
13	終末期の対応(緊急入院や容態急変時の対応、臨終の立ち会いなど)	1	2	3	4	5
14	その他	1	2	3	4	5

※1:介護休業制度とは、介護のために93日を上限に3回まで分割して取得できる休業制度です。

※2:介護休暇制度とは、介護のために年5日、家族が2人以上の場合は年10日、1日もしくは半日単位で取得できる休暇制度です。

<Q2-7①②③④の何れかに1がある場合のみ>

<Q2-13①②③④全ての項目の何れかが2の場合のみ>

<Q5-1の「あなた」の回答が1の場合>

【Q5-6】あなたは、介護休業を取得し復職した後、嫌がらせや、解雇・退職勧奨・契約更新されないなどの不利益な取扱いを受けましたか。(ひとつだけ)

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

1. 受けた
2. 受けていない
3. わからない

<Q2-7①②③④何れかに1がある場合のみ>

<Q2-13①②③④全ての項目の何れかが2の場合のみ>

<Q5-1の「あなた」の回答に1がない場合>

【Q5-7】あなたが「介護休業制度」を利用しなかった理由についてお伺いします。該当するものをすべてお選びください。また、利用しなかった最も大きな理由について、該当するものを1つお選びください。

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前に利用しなかった理由についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

※介護休業制度とは、介護のために93日を上限に3回まで分割して取得できる休業制度です。

		1	2
		く つ で も)	(最 も 大 き な 理 由) ひ と つ だ け)
1	勤務先に介護休業制度が整備されていなかったため	1	2
2	勤務先の介護休業制度の利用要件を満たしていなかったため	1	2
3	勤務先の介護休業制度を知らなかったため	1	2
4	勤務先に介護休業制度を利用している人がいなかったため	1	2
5	勤務先では介護休業制度を利用しにくい雰囲気があったため	1	2
6	上司・同僚が介護休業制度を利用することを望まなかったため	1	2
7	職場で相談窓口がなかったり(わからなかったり)、相談できる上司・同僚等がいなかったため。	1	2
8	介護休業制度の利用事例等の周知がなかったため	1	2
9	介護休業制度が3回までしか分割できなかったため	1	2
10	介護休業制度が93日までしか取得できなかったため	1	2
11	代替職員がいなかったため	1	2
12	労働時間が長かったため	1	2
13	介護休業制度を利用すると収入が減るため	1	2
14	人事評価・待遇に悪影響がでる可能性があったため	1	2
15	他に必要となった時に利用しなかったため	1	2
16	在宅勤務等の柔軟な働き方で対応していたため	1	2
17	介護休暇制度や短時間勤務制度などその他の介護のための両立支援制度を利用したため	1	2
18	年次有給休暇制度や勤務先独自の制度を利用したため	1	2
19	介護サービスを利用できたため	1	2
20	家族・親族の理解・協力が十分に得られたため	1	2

2 1	長期間、休業する必要がなかったため	1	2
2 2	長期間、休業して何をすればよいかわからなかったため	1	2
2 3	その他	自由 回答	2

<Q2-7①②③④何れかに 1がある場合のみ>

<Q2-13①②③④全ての項目の何れかが2の場合のみ>

<Q5-1の「あなた」の回答で2-1、2-2、2-3のいずれも選ばなかった場合>

【Q5-8】あなたが「介護休暇制度」を利用しなかった理由についてお伺いします。該当するものをすべてお選びください。また、利用しなかった最も大きな理由について、該当するものを1つお選びください。

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前に利用しなかった理由についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

※介護休暇とは、介護のために年5日、家族が2人以上の場合は年10日、1日もしくは半日単位で取得できる休暇です。

		1	2
		く つ で も)	(最 も 大 き な 理 由) ひ と つ だ け)
1	勤務先に介護休暇制度が整備されていなかったため	1	2
2	勤務先の介護休暇制度の利用要件を満たしていなかったため		
3	勤務先の介護休暇制度を知らなかったため	1	2
4	勤務先に介護休暇制度を利用している人がいなかったため	1	2
5	勤務先では介護休暇制度を利用しにくい雰囲気があったため	1	2
6	上司・同僚が介護休暇制度を利用することを望まなかったため	1	2
7	職場で相談窓口がなかったり（わからなかったり）、相談できる上司・同僚等がなかったため。	1	2
8	介護休暇制度の利用事例等の周知がなかったため	1	2
9	介護休暇制度が1日単位・半日単位でしか取得できなかったため。（時間単位で取得できなかったため）	1	2
1 0	介護休暇制度が年5日（2人以上だと10日）までしか取得できなかったため。	1	2
1 1	代替職員がなかったため	1	2
1 2	労働時間が長かったため	1	2
1 3	介護休暇制度を利用すると収入が減るため	1	2
1 4	人事評価・待遇に悪影響がでる可能性があったため	1	2

15	他に必要となった時に利用しなかったため	1	2
16	在宅勤務等の柔軟な働き方で対応していたため	1	2
17	介護休業制度や短時間勤務制度などその他の介護のための両立支援制度を利用したため	1	2
18	年次有給休暇制度や勤務先独自の制度を利用したため	1	2
19	介護サービスを利用できたため	1	2
20	家族・親族の理解・協力が十分に得られたため	1	2
21	その他	自由 回答	2

【Q5-9】介護休業に関するあなたの考え方を伺います。あなたの考えにもっとも近いものをお選びください。

※「手助・介護」のために、仕事を辞めた経験がある場合には、「手助・介護」のために仕事を辞める前の状況についてお答えください。「手助・介護」のために、複数回仕事を辞めた経験がある場合には、直近の経験についてお答えください。

A：介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である

B：介護休業期間は介護に専念するための期間である

1. A
2. どちらかというとも A
3. どちらともいえない
4. どちらかというとも B
5. B

【Q5-10】手助・介護をする必要が生じた際にあなたが必要と考える社会的な支援は何ですか。

1. 介護のための両立支援制度に関すること
 - 1-1. 1の具体的な内容（自由回答）
2. 介護サービスに関すること
 - 2-1. 2の具体的な内容（自由回答）
3. その他
 - 3-1. 3の具体的な内容（自由回答）

【Q5-11】手助・介護をする必要が生じた際にあなたが必要と考える職場の取組は何ですか。（いくつでも）

1. 会社方針の明確化やトップからのメッセージ発信
2. 介護休業等の両立支援制度の周知のためのパンフレット・リーフレットの作成・配布
3. 社内報やパンフレットでの介護休業等の制度利用事例の共有・研修など意識啓発の実施
4. 介護休業等の両立支援制度の利用に関する社内相談窓口の設置
5. 介護保険制度の仕組み・認定手続きや介護サービス・施設の内容などの情報提供
6. 管理職を対象とした職場運営マニュアルの作成やマネジメント研修の実施（ハラスメントの防止、短時間勤務のマネジメント等）
7. 介護に直面した者が利用できる社内制度について個別に周知

8. 介護休業等の両立支援制度の利用者と管理職の面談を制度化（制度利用者和管理職のコミュニケーション支援）
9. 介護従事者の労働者のネットワークづくり（介護カフェ等）
10. 介護休業等の両立支援制度の利用者がいる部署への業務上の応援や代替要員の配置を実施
11. 会社独自に介護休業中の所得補償を実施（介護サービスへの費用助成を含む）
12. 有期契約労働者の介護休業等の制度利用への理解を深めるための情報提供を実施
13. 管理職に対し、有期契約労働者の介護休業取得に関する情報提供を実施
14. その他（自由回答）

以上