

令和3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4年3月

I. 企業調査の実施概要	2
II. 企業調査の結果概要	4
1. 回答企業の概要	5
2. 仕事と介護の両立支援の必要性の識	9
3. 介護休業制度の仕組み	11
4. 介護休暇制度の仕組み	18
／介護のための所定労働時間の短縮措置等の仕組み	
5. 両立支援制度等の利用状況	23
6. 仕事と介護の両立支援の取組	28
7. 介護離職の状況	36
8. 介護休業取得者・介護離職者について	39
(人単位の集計)	

I. 企業調査の実施概要

企業調査の実施概要

◆ 調査対象

調査対象	以下に該当する企業等 <ul style="list-style-type: none"> 農林水産業、公務を除く全業種 従業員数51人以上 法人格を有する
調査票配布件数	5,000社
抽出方法	5,000社を右記のとおり従業員規模別に割り付けた上で、無作為に抽出

従業員規模	抽出・配布件数
51~100人	1,250
101~300人	1,250
301~1,000人	1,250
1,001人以上	1,250
計	5,000

◆ 調査方法：配布は郵送による。回答はWEB回答または紙面回答・郵送回収。

◆ 調査期間：2021年11月30日～2022年1月7日

◆ 回収数：852件（回収率 17.0%）

◆ 集計方法：ウェイトバックの実施

- 従業員規模の比率が全国的な分布と一致するように、下記の通り従業員規模ごとに重み付けを行った上で集計を行った。特段の断りがない限り、掲載している調査結果はウェイトバック後の集計結果である。

従業員規模	回収件数	回収件数に対する比率	ウェイト値	ウェイトバック後の件数	ウェイトバック後の比率 (「平成28年度経済センサス活動調査」より算出)
51~100人	210	24.6%	2.0140	423	49.6%
101~300人	247	29.0%	1.2087	299	35.0%
301~1,000人	216	25.4%	0.4575	99	11.6%
1,001人以上	179	21.0%	0.1772	32	3.7%
全体	852	100.0%	—	852	100.0%

注) 件数は整数として表示しているが、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、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。

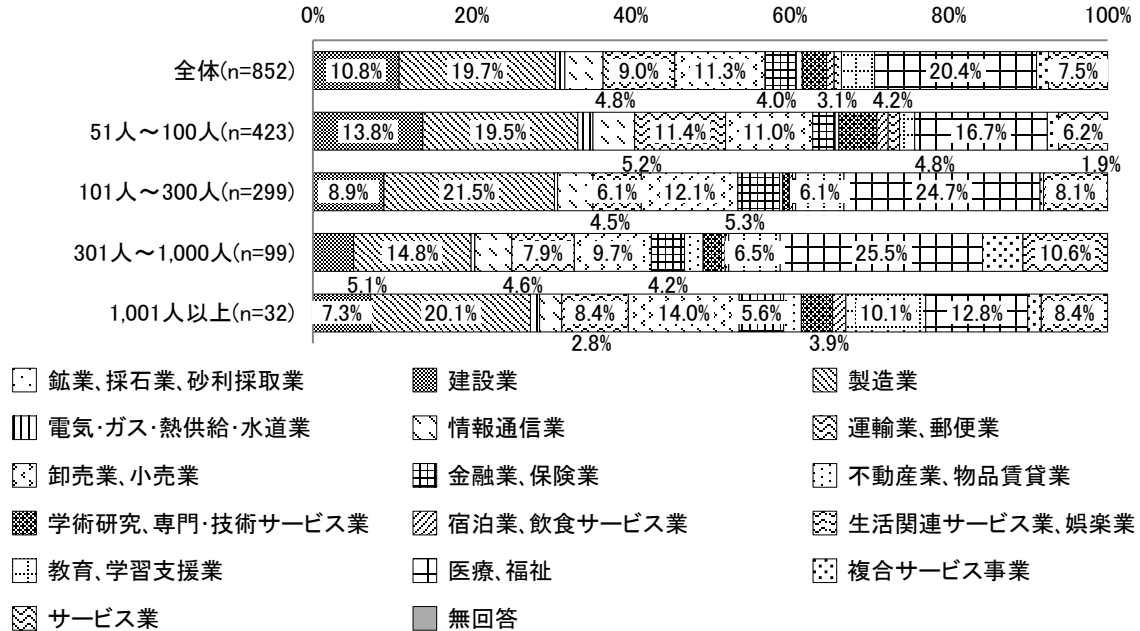
II. 企業調査の結果概要

1. 回答企業の概要

(1) 業種

■ 業種をみると、「全体」では、「医療、福祉」が20.4%で最も割合が高く、次いで「製造業」が19.7%となっている。

図表1 業種(Q2)



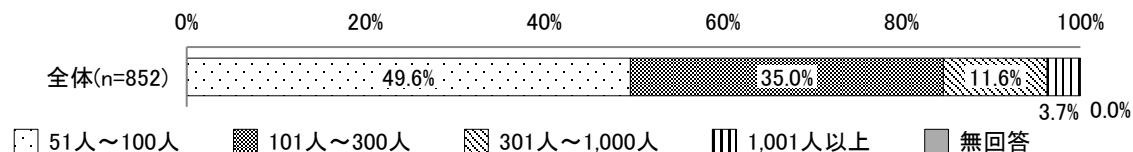
<数値表>

	合計	Q2 業種																	
		鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究・専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業	無回答	
全体	852	0.0	10.8	19.7	1.2	4.8	9.0	11.3	4.0	0.7	3.1	1.0	0.9	4.2	20.4	1.5	7.5	0.0	
従業員規模	51人~100人	423	0.0	13.8	19.5	1.9	5.2	11.4	2.9	0.5	4.8	1.4	1.4	1.9	16.7	1.4	6.2	0.0	
	101人~300人	299	0.0	8.9	21.5	0.4	4.5	6.1	12.1	5.3	0.4	0.8	0.4	6.1	24.7	0.4	8.1	0.0	
	301人~1,000人	99	0.0	5.1	14.8	0.5	4.6	7.9	9.7	4.2	2.3	2.3	0.5	0.5	6.5	25.5	5.1	10.6	0.0
	1,001人以上	32	0.0	7.3	20.1	1.1	2.8	8.4	14.0	5.6	2.2	3.9	1.7	0.0	10.1	12.8	1.7	8.4	0.0

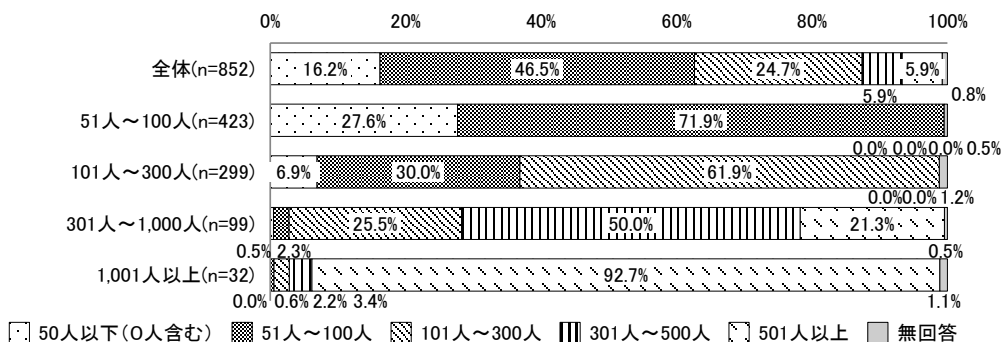
(2) 従業員数・内訳

- 回答企業における従業員規模(ウェイトバック後)は、「51人～100人」が49.6%、「101人～300人」が35.0%となっている。
- 正規労働者の従業員数をみると、「全体」では、「51人～100人」が46.5%で最も割合が高く、次いで「101人～300人」が24.7%となっている。
- 有期契約労働者の従業員数をみると、「全体」では、「20人以下(0人含む)」が49.6%で最も割合が高く、次いで「21人～40人」が18.3%となっている。

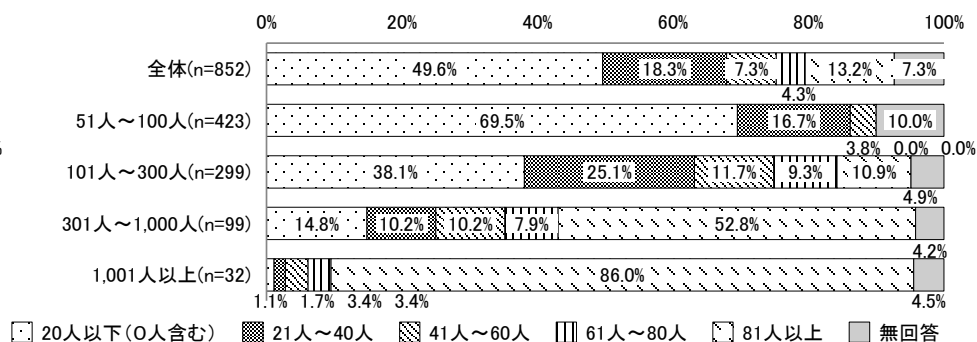
図表2 従業員規模(Q3)



図表3 正規労働者の人数(Q4-1)



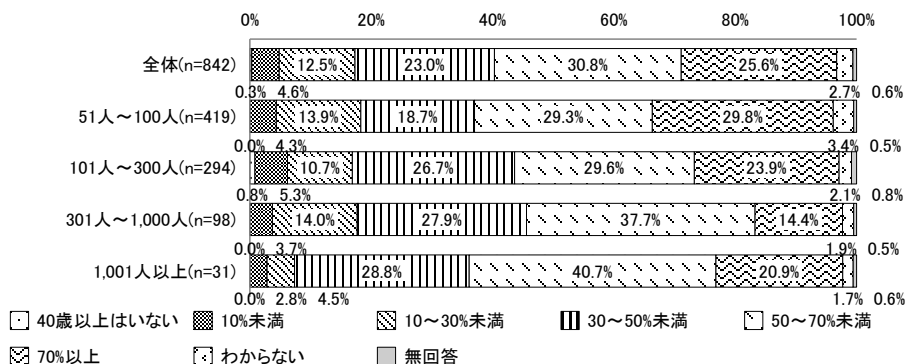
図表4 有期契約労働者の人数(Q4-2)



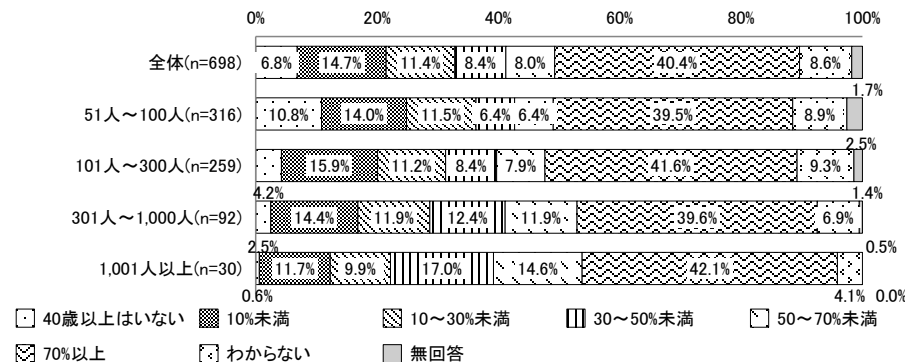
(3) 40歳以上の従業員が占める割合

- 正規労働者のうち、40歳以上の従業員が占める割合をみると、「全体」では、
 - 男性については、「50～70%未満」が30.8%で最も割合が高く、次いで「70%以上」が25.6%となっている。
 - 女性については、「50～70%未満」が21.8%で最も割合が高く、次いで「10～30%未満」が21.1%となっている。
- 有期契約労働者のうち、40歳以上の従業員が占める割合をみると、「全体」では、
 - 男性については、「70%以上」が40.4%で最も割合が高く、次いで「10%未満」が14.7%となっている。
 - 女性については、「70%以上」が34.8%で最も割合が高く、次いで「40歳以上はいない」が14.0%となっている。

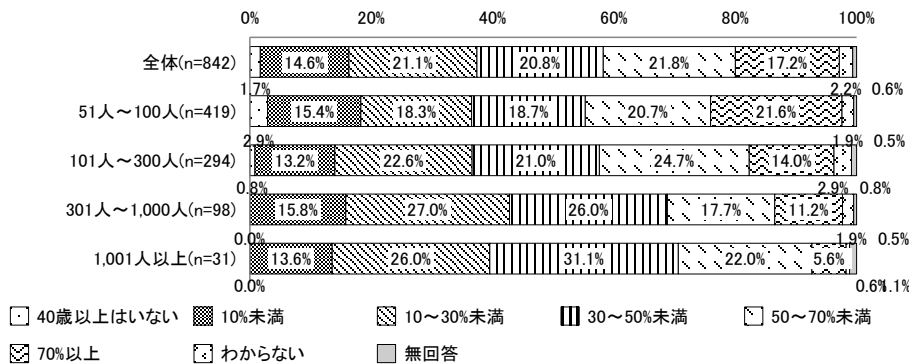
図表5 正規労働者の男性のうち、40歳以上の従業員が占める割合 (Q5-1-1)



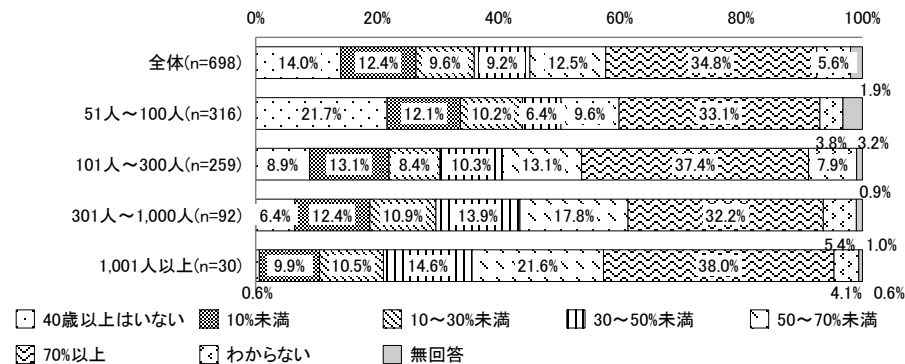
図表7 有期契約労働者の男性のうち、40歳以上の従業員が占める割合 (Q5-2-1)



図表6 正規労働者の女性のうち、40歳以上の従業員が占める割合 (Q5-1-2)



図表8 有期契約労働者の女性のうち、40歳以上の従業員が占める割合 (Q5-2-2)

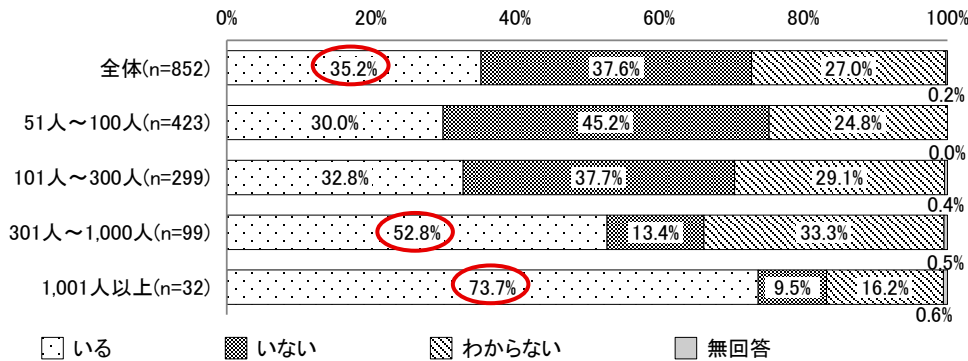


2. 仕事と介護の両立支援の必要性の認識

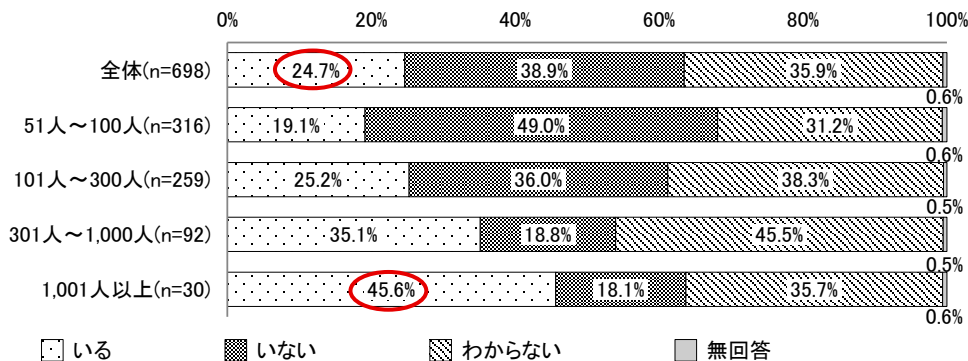
(1) 介護をしている従業員の有無・仕事と介護の両立支援に取り組む必要性

- 介護をしている従業員が「いる」割合は、
 - 正規労働者については、「全体」では35.2%、「301人～1,000人」では52.8%、「1,001人以上」では73.7%となっている。
 - 有期契約労働者については、「全体」では24.7%、「1,001人以上」では45.6%となっている。
- 人材確保や従業員の定着に関する課題把握のため、従業員の年齢構成を分析したことや、将来的な課題を検討したことがある割合は、「全体」では45.3%、「1,001人以上」では62.0%となっている。
- 介護離職防止や仕事と介護の両立支援に会社として取り組む必要性を感じている割合は、「全体」では、「必要性を感じている」が33.8%、「必要性をやや感じている」が37.5%となっており、合わせて71.3%の企業が取り組みの必要性を感じている。

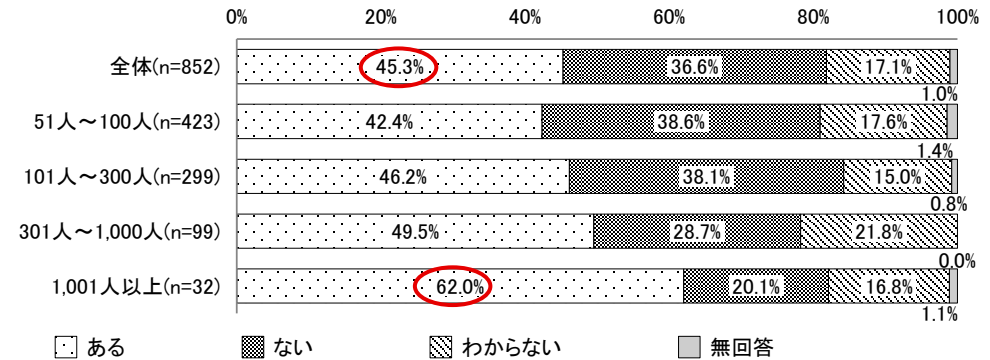
図表9 正規労働者のうち、介護をしている従業員の有無 (Q8-1)



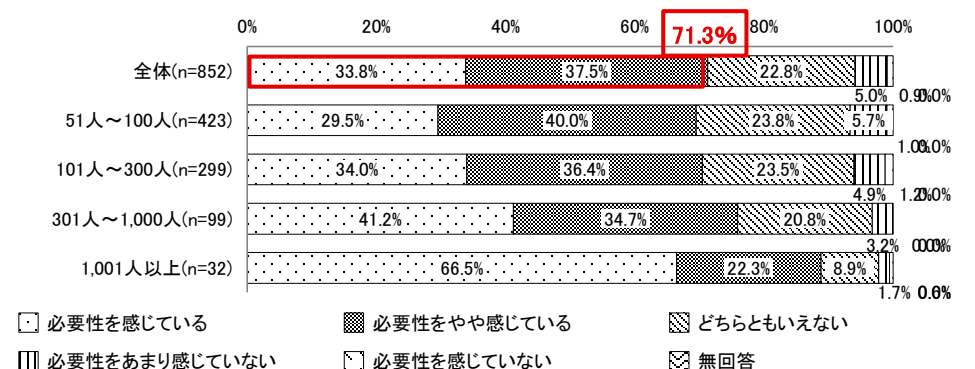
図表10 有期契約労働者のうち、介護をしている従業員の有無 (Q8-2)



図表11 人材確保や従業員の定着に関する課題把握のための分析や検討の有無 (Q9)



図表12 仕事と介護の両立支援に会社として取り組む必要性の認識 (Q10)



3. 介護休業制度の仕組み

(1) 介護休業制度の対象

- 育児・介護休業法において、労使協定や有期契約労働者の取得要件として、介護休業制度の対象から除外することが可能とされている従業員について、実際に制度の「対象外」とされているかどうかをみると、
 - 正規労働者のうち、(1)①「勤続年数1年未満の従業員」が介護休業制度の対象外である企業の割合は71.8%となっている。また、(1)②「介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員」が介護休業制度の対象外である企業の割合は70.5%となっている。
 - 有期契約労働者のうち、(2)①「勤続1年未満の従業員」が介護休業制度の対象外である企業の割合は78.0%となっている。また、(2)②「介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から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な従業員」が介護休業制度の対象外である企業の割合は75.6%となっている。
- また、介護休業制度の対象外である従業員から介護休業の申出があった場合にどのように対応しているかをみると、
 - 介護休業制度の対象外としているいずれの従業員についても「申出を受けたことがない」という割合が高く、およそ83%~86%となっている。
 - 申出に対して対応している場合の方法は、「年次有給休暇の取得を勧奨している」の割合が最も高く、およそ7%~10%となっている。

図表13 介護休業制度の対象(Q11)

	n	対象		わからない	無回答
		に含まれる	対象外である		
(1) 正規労働者（いわゆる正社員）のうち、					
① 勤続1年未満の従業員	852	23.0	71.8	4.5	0.8
② 介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	852	19.7	70.5	9.6	0.3
(2) 有期契約労働者のうち、					
① 勤続1年未満の従業員	852	13.1	78.0	6.2	2.8
② 介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から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な従業員	852	12.3	75.6	9.5	2.6
(3) 無期契約労働者のうち、					
① 勤続1年未満の従業員	852	12.6	67.9	13.5	6.1
② 介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	852	11.2	66.7	16.3	5.8

図表14 介護休業制度の対象外である従業員からの申出への対応(Q12)

	n	勤申出を拒んでいる（欠	を特別認められている	勤年次有給休暇の取得を	い申出を受けたことがな	その他	わからない	無回答
(1) 正規労働者（いわゆる正社員）のうち、								
① 勤続1年未満の従業員	612	1.8	1.7	10.3	83.1	2.1	2.2	0.2
② 介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	600	1.9	1.2	8.5	85.7	0.7	2.8	0.0
(2) 有期契約労働者のうち、								
① 勤続1年未満の従業員	664	2.0	1.4	9.3	84.2	2.7	2.1	0.0
② 介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から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な従業員	644	1.9	1.2	8.5	85.2	1.7	2.6	0.0
(3) 無期契約労働者のうち、								
① 勤続1年未満の従業員	578	1.6	0.9	7.5	85.2	3.5	2.3	0.4
② 介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	568	1.6	0.8	7.2	85.3	3.0	2.5	0.4

(2) 介護休業の取得が認められる対象家族の範囲

- 正規労働者に適用されている介護休業制度について、介護休業の取得が認められる対象家族の範囲をみると、「全体」では、
 - 育児・介護休業法の法定通りの対象は多くが100%に近いが、「従業員の孫」「従業員の祖父母」「従業員の兄弟・姉妹」「配偶者の父」「配偶者の母」については、約9割となっている。
 - 育児・介護休業法で定められている範囲を超えた対象としては、「全体」では、「従業員のおじ・おば」が1.4%、「配偶者の祖父母」が7.7%、「配偶者の兄弟・姉妹」が3.4%などとなっている。

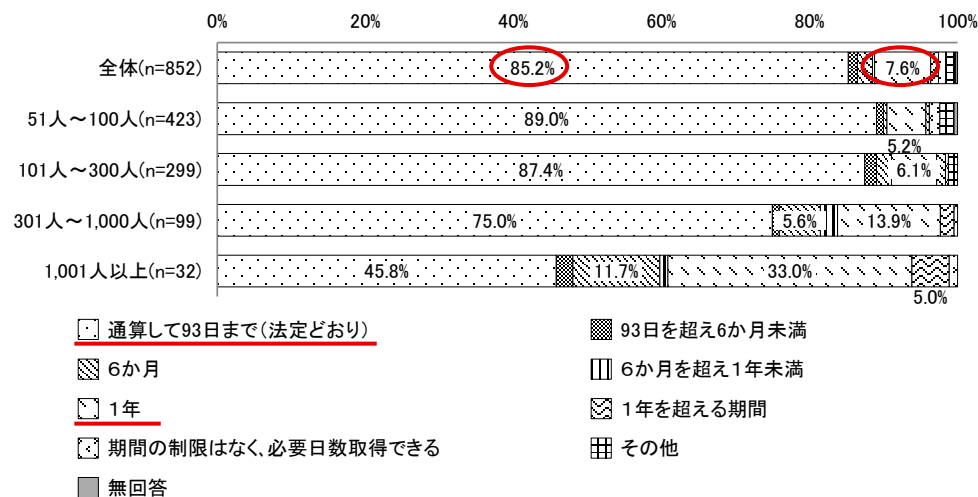
図表15 介護休業の取得が認められる対象家族の範囲(Q13)

		従業員規模別				
		全体	51人～100人	101人～300人	301人～1,000人	1,001人以上
	合計	852	423	299	99	32
Q13 介護休業の取得が認められる対象家族の範囲（正規労働者）	配偶者（法定どおり）	99.3	99.0	99.6	99.5	99.4
	従業員の子ども（法定どおり）	98.4	98.1	98.8	98.6	98.9
	従業員の子孫（法定どおり）	88.5	84.3	91.1	96.3	96.6
	従業員の父（法定どおり）	98.2	97.6	98.8	99.1	98.9
	従業員の母（法定どおり）	98.4	97.6	99.2	99.1	98.3
	従業員の祖父母（法定どおり）	91.0	86.7	94.3	97.7	97.8
	従業員の兄弟・姉妹（法定どおり）	86.4	81.0	91.1	92.6	95.0
	配偶者の父（法定どおり）	92.6	91.9	91.9	96.3	97.8
	配偶者の母（法定どおり）	92.8	91.9	92.7	95.8	97.2
	従業員のおじ・おば	1.4	1.0	1.6	2.8	0.6
	その他の配偶者の親族	1.8	1.4	1.6	2.8	5.0
	配偶者の祖父母	7.7	7.6	6.5	11.1	10.1
	配偶者のおじ・おば	0.7	0.5	0.8	1.4	0.0
	配偶者の兄弟・姉妹	3.4	2.4	2.8	8.3	6.7
	その他の従業員の親族	4.5	3.3	5.7	5.6	6.7
	その他	23.9	21.9	25.1	29.2	23.5
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

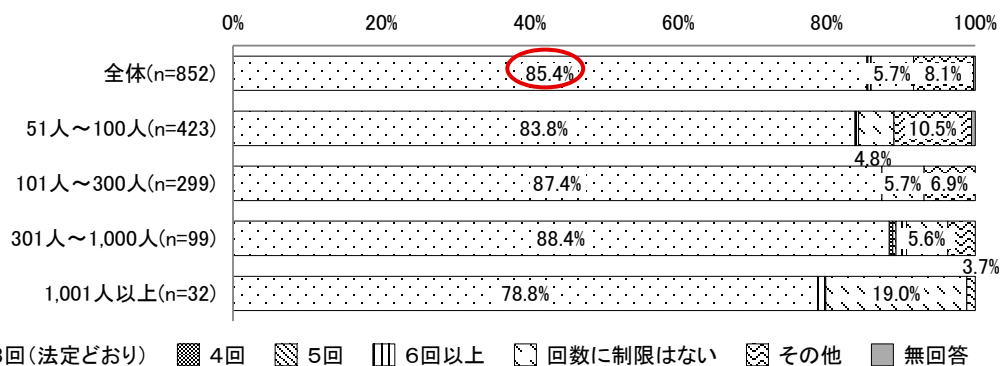
(3) 介護休業の最長通算日数／取得回数の制限

- 正規労働者に適用されている介護休業制度について、対象家族1人に対して取得できる介護休業の
 - 最長通算日数をみると、「全体」では、「通算して93日まで」(法定どおり)が85.2%、次いで「1年」が7.6%となっている。
 - 取得回数の制限をみると、「全体」では、「3回」(法定どおり)が85.4%となっている。

図表16 対象家族1人に対して取得できる介護休業の最長通算日数(正規労働者)(Q14)



図表17 対象家族1人に対して取得できる介護休業の取得回数の制限(正規労働者)(Q15)

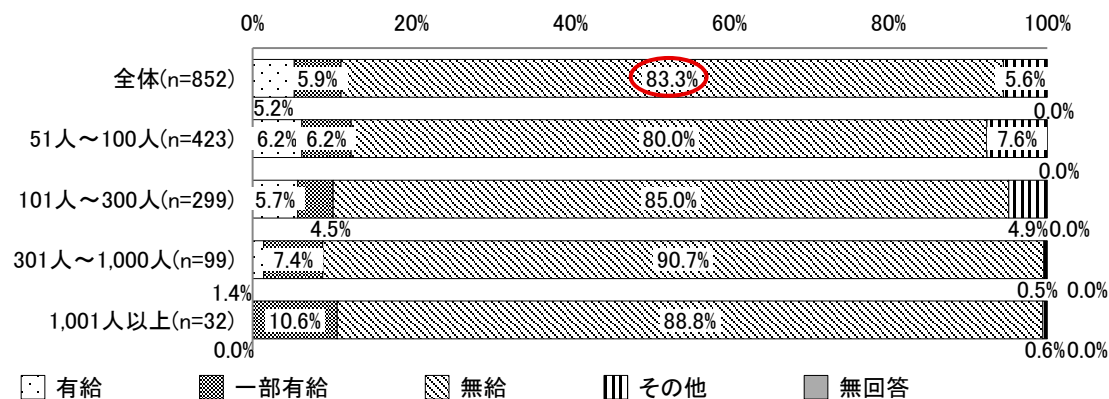


(4) 介護休業制度の取得時の賃金の取り扱い／申出期限

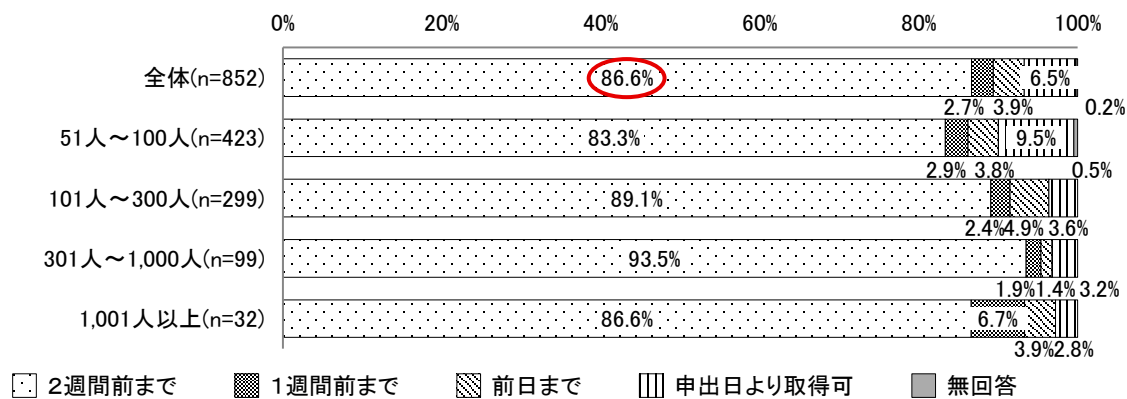
■ 正規労働者に適用されている介護休業制度について、

- 介護休業を取得した際の賃金の取扱いをみると、「全体」では、「有給」が5.2%、「一部有給」が5.9%、「無給」が83.3%となっており、多くの企業において無給となっている。
- 介護休業を取得する際の申出期限をみると、「全体」では、「2週間前まで」が86.6%となっている。

図表18 介護休業を取得した際の賃金の取扱い(正規労働者)(Q16)



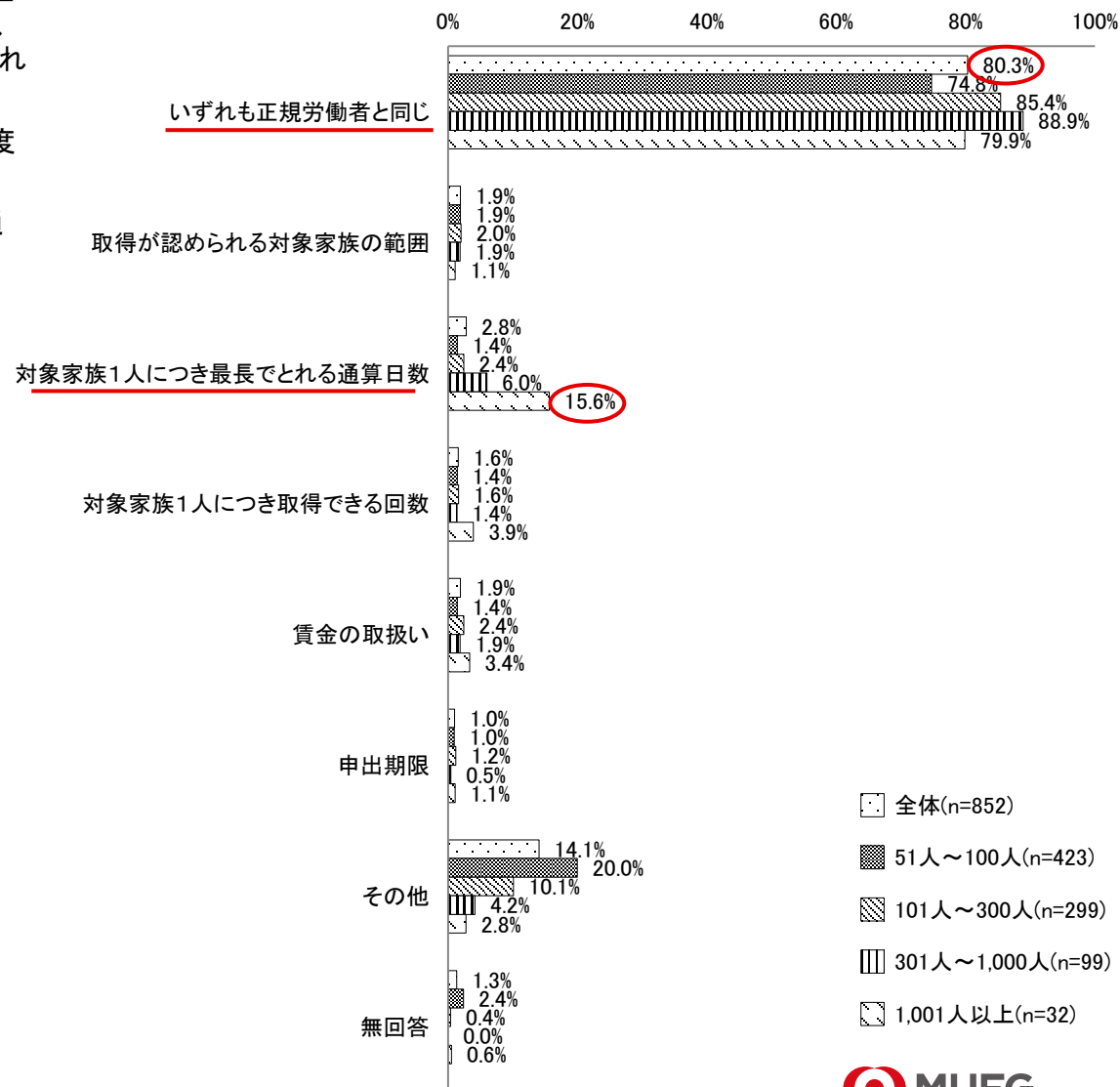
図表19 介護休業の申出期限(正規労働者)(Q17)



(5) 介護休業制度において、正規労働者と有期契約労働者で異なる内容

- 有期契約労働者に適用されている介護休業制度について、
 - 正規労働者に適用されている内容と同じかどうかをみると、「全体」では、「いずれも正規労働者と同じ」が80.3%となっており、8割の企業において、正規労働者と有期契約労働者に適用されている介護休業制度の内容が同じである。
 - 正規労働者と有期契約労働者に適用されている介護休業制度の内容が異なる場合、
 - 「1,001人以上」では、「対象家族1人につき最長でとれる通算日数」の割合が高く、15.6%となっている。

図表20 有期契約労働者に適用されている介護休業制度について、正規労働者の場合と異なる内容(Q18-1)

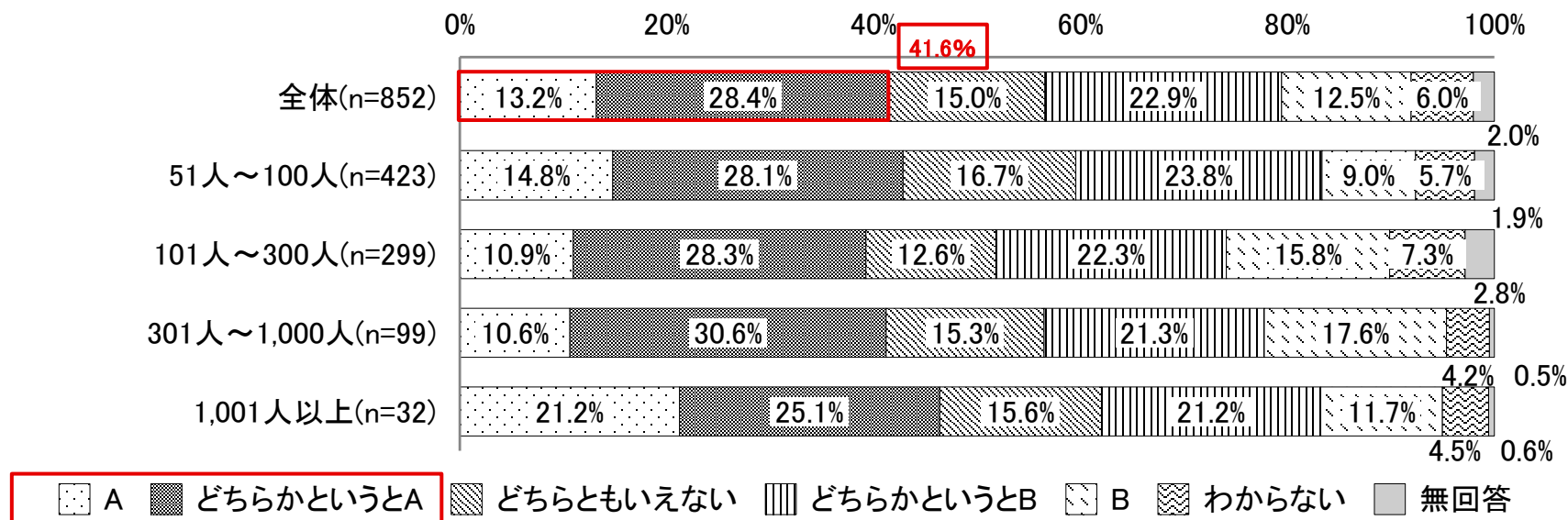


(6) 介護休業の考え方

- 介護休業に関する考え方として、次のAとBのどちらに近い考え方をしているかを把握した。
 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。
- 結果をみると、「全体」では、「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」と回答した割合は、「A」が13.2%、「どちらか」とAが28.4%、合わせて41.6%にとどまる。
 - 従業員規模にかかわらず、「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」と考える割合は4割にとどまる。

図表21 介護休業の考え方(Q20)

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

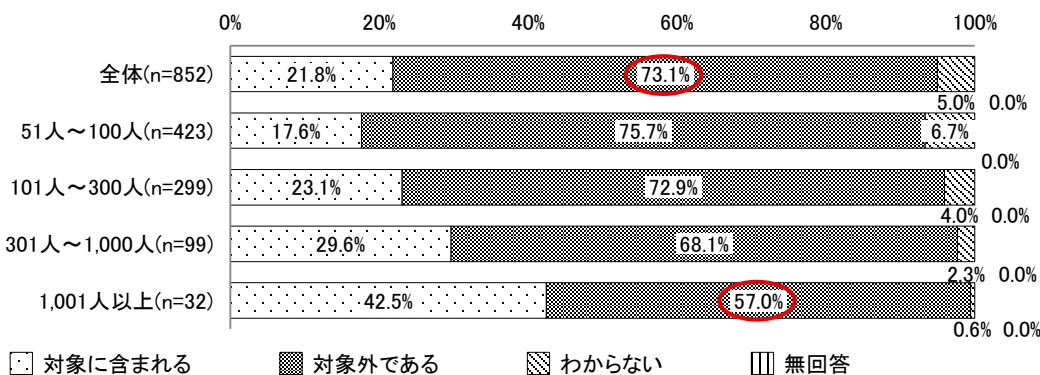


4. 介護休暇制度の仕組み／ 介護のための所定労働時間の短縮措置等の仕組み

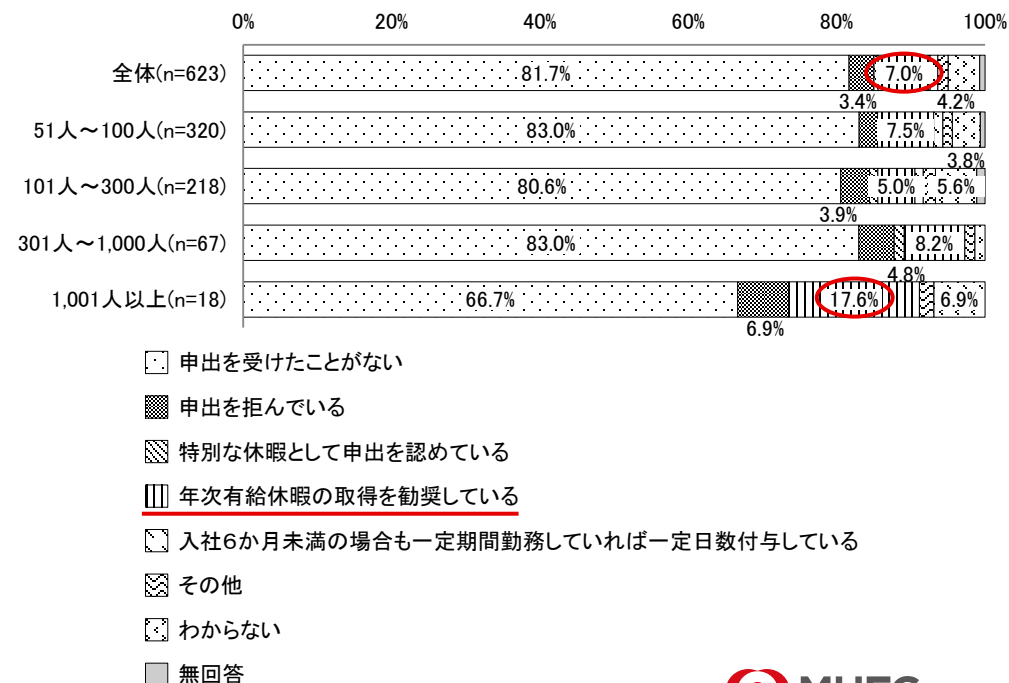
(1) 勤続6か月未満の従業員に対する介護休暇制度の適否

- 育児・介護休業法において、労使協定で介護休暇制度の対象から除外することが可能とされている勤続6か月未満の従業員について、実際に介護休暇制度の「対象外」とされている割合は、「全体」では73.1%、「1,001人以上」では57.0%となっており、従業員規模が大きいほど、対象外となっていない割合が高い傾向がみられる。
- また、勤続6か月未満の従業員が介護休暇制度の対象外である企業について、当該従業員から介護休暇の申出があった場合にどのように対応しているかをみると、
 - 「全体」では、「申出を受けたことがない」が81.7%となっている。
 - 申出に対して対応している内容をみると、「年次有給休暇の取得を勧奨している」の割合が高く、「全体」では7.0%、「1,001人以上」では17.6%となっている(ただし、「1,001人以上」はサンプルサイズが30未満のため参考値)。

図表22 勤続6か月未満の従業員に対する介護休暇制度の適否(Q21)



図表23 勤続6か月未満の従業員を休暇制度の対象外としている企業における、当該従業員から介護休暇の申出があった場合の対応(Q22)



(2) 介護休暇の取得が認められる対象家族の範囲

■ 介護休暇の取得が認められる対象家族の範囲をみると、「全体」では、

- 育児・介護休業法の法定通りの対象は多くが100%に近づいているが、「従業員の孫」「従業員の祖父母」「従業員の兄弟・姉妹」「配偶者の父」「配偶者の母」については、約9割となっている。
- 育児・介護休業法で定められている範囲を超えた対象としては、「全体」では、「従業員のおじ・おば」が1.6%、「配偶者の祖父母」が6.4%、「配偶者の兄弟・姉妹」が3.6%などとなっている。

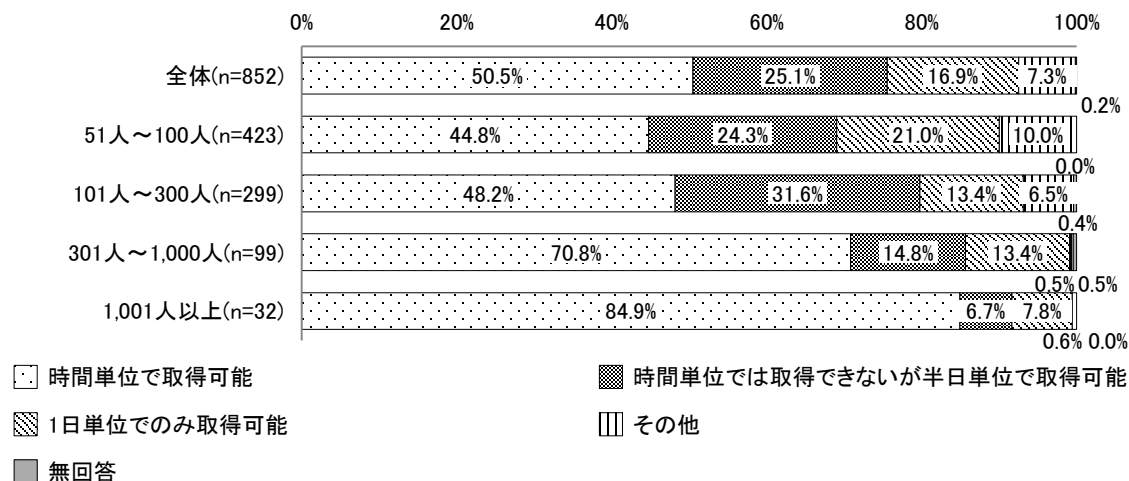
図表24 介護休暇の取得が認められる対象家族の範囲(Q23)

		従業員規模別				
		全体	51人～100人	101人～300人	301人～1,000人	1,001人以上
	合計	852	423	299	99	32
Q23 介護 休暇 の取 得が 認め られ る対 象家 族の 範囲	配偶者（法定どおり）	97.6	97.1	97.6	99.1	98.3
	従業員の子ども（法定どおり）	97.1	97.1	96.4	98.6	97.8
	従業員の孫（法定どおり）	90.1	86.2	92.7	96.3	97.2
	従業員の父（法定どおり）	96.6	96.2	96.4	98.6	97.8
	従業員の母（法定どおり）	97.1	96.7	97.2	98.6	96.6
	従業員の祖父母（法定どおり）	91.4	87.6	94.3	97.2	96.1
	従業員の兄弟・姉妹（法定どおり）	85.8	81.9	87.9	93.5	95.5
	配偶者の父（法定どおり）	91.6	90.5	91.1	96.3	97.2
	配偶者の母（法定どおり）	91.3	90.0	91.1	95.8	96.6
	従業員のおじ・おば	1.6	1.4	1.6	2.3	1.1
	その他の従業員の親族	4.1	3.3	5.3	4.2	4.5
	配偶者の祖父母	6.4	5.7	5.7	9.3	12.3
	配偶者のおじ・おば	1.5	1.4	1.6	1.9	1.1
	配偶者の兄弟・姉妹	3.6	2.4	3.2	7.4	10.1
	その他の配偶者の親族	2.1	1.9	2.0	2.3	4.5
その他	20.8	20.0	21.9	22.7	16.2	
無回答	0.3	0.0	0.8	0.0	0.0	

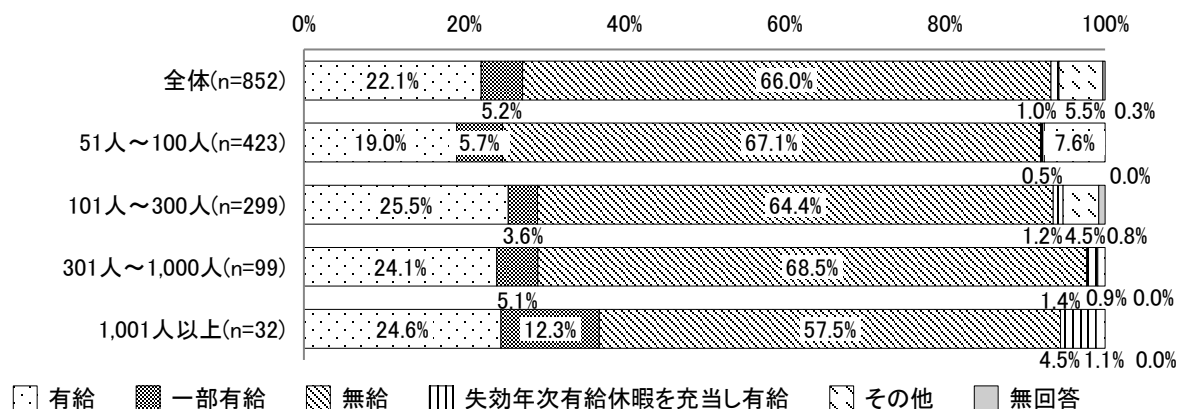
(3) 介護休暇の取得単位／賃金の取り扱い

- 介護休暇の取得単位をみると、「時間単位で取得可能」の割合が「全体」では50.5%、「301人～1,000人」では70.8%、「1,001人以上」では84.9%と、従業員規模が大きい企業において時間単位の取得が可能割合が高くなっている。
- 介護休暇を取得した際の賃金の取扱いをみると、「全体」では、「有給」が22.1%、「一部有給」が5.2%、「無給」が66.0%、「失効年次有給休暇を充当し有給」が1.0%となっている。

図表25 介護休暇の取得単位(Q25)



図表26 介護休暇を取得した際の賃金の取扱い(Q26)



(4) 勤続1年未満の従業員に対する介護のための所定労働時間の短縮措置等の適否

■ 育児・介護休業法において、労使協定により、勤続1年未満の従業員を「①所定労働時間を短縮する制度」「②所定外労働を制限する制度」から除外することが可能とされていることや、育児・介護休業法において、勤続1年未満の従業員が「③時間外労働を制限する制度」「④深夜業を制限する制度」から除外されていることについて、実際に対象外とされている割合をみると、「全体」では、

- ①所定労働時間を短縮する制度については65.3%
- ②所定外労働を制限する制度については66.2%
- ③時間外労働を制限する制度については67.4%
- ④深夜業を制限する制度については67.4%

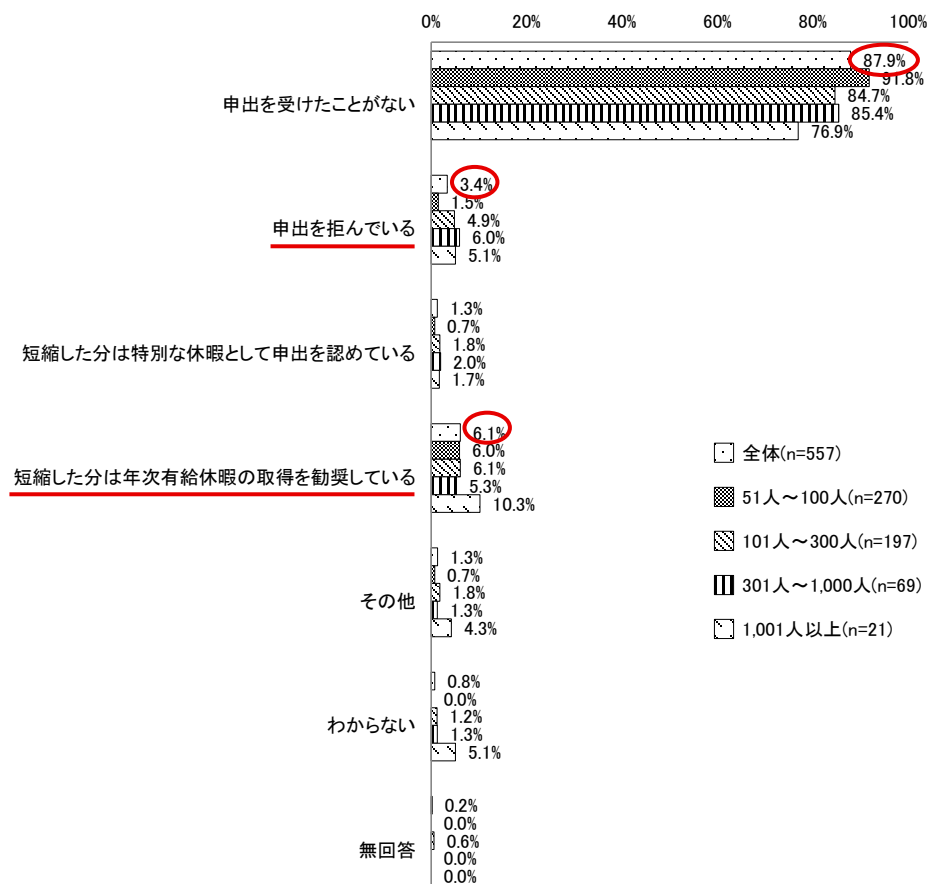
となっている。

図表27 勤続1年未満の従業員に対する
介護のための所定労働時間の短縮措置等の適否(Q28)

	n	対象に含まれる	対象外である	わからない	無回答
① 所定労働時間を短縮する制度	852	23.5	65.3	11.0	0.2
② 所定外労働を制限する制度	852	22.3	66.2	11.3	0.2
③ 時間外労働を制限する制度	852	21.3	67.4	11.1	0.2
④ 深夜業を制限する制度	852	20.0	67.4	12.0	0.6

■ 勤続1年未満の従業員が「①所定労働時間を短縮する制度」の対象外となっている企業において、当該従業員から制度の利用の申出があった場合の対応をみると、「申出を受けたことがない」が87.9%、「短縮した分は年次有給休暇の取得を勧奨している」が6.1%、「申出を拒んでいる」が3.4%となっている。

図表28 勤続1年未満の従業員が所定労働時間を短縮する制度の対象外となっている企業において、当該従業員から制度の利用の申出があった場合の対応(Q29-1)



5. 両立支援制度等の利用状況

(1) 介護休業制度、介護休暇制度、介護のための所定外労働を制限する制度の利用状況

■ ①介護休業制度の利用状況(2020年度)をみると、

- 「全体」では、
 - 正規労働者について、「男性で利用者がいた」が3.6%、「女性で利用者がいた」が5.2%となっている。
 - 有期契約労働者について、「男性で利用者がいた」が0.5%、「女性で利用者がいた」が1.6%となっている。
- 「1,001人以上」では、
 - 正規労働者については、「男性で利用者がいた」が27.9%、「女性で利用者がいた」が33.0%となっている。
 - 有期契約労働者については、「男性で利用者がいた」が7.8%、「女性で利用者がいた」が13.4%となっている。

■ ②介護休暇制度の利用状況(2020年度)をみると、

- 「全体」では、
 - 正規労働者については、「男性で利用者がいた」が6.8%、「女性で利用者がいた」が10.6%となっている。
 - 有期契約労働者については、「男性で利用者がいた」が2.5%、「女性で利用者がいた」が4.0%となっている。

図表29 介護休業制度、介護休暇制度、介護のための所定外労働を制限する制度の利用状況(2020年度)(全体)(Q30)

	n	利用者がいた		利用者がいない		その他		無回答
		男性で利用者が	女性で利用者が	対象では、申請がなされた	取得が申請がなされた	な契約期間中、労働者/有期契約労働者が無期	わからない	
(1) 正規労働者(いわゆる正社員)について								
① 介護休業制度	852	3.6	5.2	0.5	88.2	-	3.5	0.4
② 介護休暇制度	852	6.8	10.6	0.1	81.8	-	3.9	0.4
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	852	0.6	2.0	0.3	92.7	-	4.2	0.6
(2) 有期契約労働者について								
① 介護休業制度	852	0.5	1.6	0.1	84.7	6.6	4.6	2.1
② 介護休暇制度	852	2.5	4.0	0.1	81.1	6.6	5.0	2.3
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	852	0.3	0.5	0.0	85.6	6.4	5.0	2.3

図表30 介護休業制度、介護休暇制度、介護のための所定外労働を制限する制度の利用状況(2020年度)(1,001人以上)(Q30)

	n	利用者がいた		利用者がいない		その他		無回答
		男性で利用者が	女性で利用者が	対象では、申請がなされた	取得が申請がなされた	な契約期間中、労働者/有期契約労働者が無期	わからない	
(1) 正規労働者(いわゆる正社員)について								
① 介護休業制度	32	27.9	33.0	0.6	50.8	-	1.7	0.6
② 介護休暇制度	32	43.6	48.0	1.1	35.8	-	7.3	0.0
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	32	5.6	7.3	0.6	73.2	-	14.5	0.6
(2) 有期契約労働者について								
① 介護休業制度	32	7.8	13.4	0.6	69.8	1.1	8.4	0.0
② 介護休暇制度	32	16.2	26.3	0.6	57.0	1.1	12.3	0.0
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	32	0.0	1.7	0.6	80.4	1.1	16.2	0.0

(2) 利用のあった両立支援制度等の組み合わせ

- 2020年度にいずれかの従業員が介護休業制度、介護休暇制度、介護のための所定外労働を制限する制度を取得している企業について、利用のあった両立支援制度の組み合わせをみると、
 - 「全体」では、「介護休暇制度のみ利用」が46.7%で最も割合が高く、次いで「介護休業制度のみ利用」が20.3%、「介護休業制度と介護休暇制度を利用」が10.8%となっている。
 - 「301人～1,000人」や「1,001人以上」では、「介護休業制度のみ利用」の割合が301人未満の企業に比べて高い(ただし、「1,001人以上」はサンプルサイズが30未満のため参考値)。

図表31 利用のあった両立支援制度の組み合わせ(Q33)

		従業員規模別				
		全体	51人～100人	101人～300人	301人～1,000人	1,001人以上
	合計	175	56	57	38	24
Q33 利用の あった 両立 支 援 制 度 の 組 み 合 わ せ	介護休業制度のみ利用	20.3	3.6	17.0	36.6	41.3
	介護休暇制度のみ利用	46.7	53.6	51.1	39.0	32.6
	所定労働時間の短縮措置等のみ利用	6.7	7.1	6.4	4.9	9.4
	所定外労働の免除のみ利用	2.5	3.6	2.1	2.4	0.7
	介護休業制度と介護休暇制度を利用	10.8	7.1	8.5	13.4	20.3
	介護休業制度と 所定労働時間の短縮措置等を利用	2.2	0.0	2.1	1.2	8.7
	所定労働時間の短縮措置等と 介護休暇制度を利用	5.7	10.7	2.1	2.4	7.2
	介護休業制度と 所定労働時間の短縮措置等と 介護休暇制度を利用	1.9	3.6	0.0	1.2	3.6
	介護休業制度と 所定外労働の免除を利用	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	所定外労働の免除と 介護休暇制度を利用	0.5	0.0	0.0	1.2	1.4
	介護休業制度と 所定外労働の免除と 介護休暇制度を利用	0.3	0.0	0.0	1.2	0.0
	その他	2.6	0.0	4.3	3.7	2.9
	わからない	6.7	7.1	4.3	8.5	8.7
	無回答	12.7	10.7	17.0	12.2	8.0

(3) 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況および利用状況

■ 正規労働者について、介護のための所定労働時間の短縮措置等を導入している割合は、

- 「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」は86.3%
- 「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」は58.7%

などとなっている。

■ 正規労働者について、2020年度の利用実績をみると、

- 「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」については、「男性で利用者がいた」が1.3%、「女性で利用者がいた」が4.8%
 - 「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」については、「男性で利用者がいた」が0.3%、「女性で利用者がいた」が1.4%
- などとなっている。

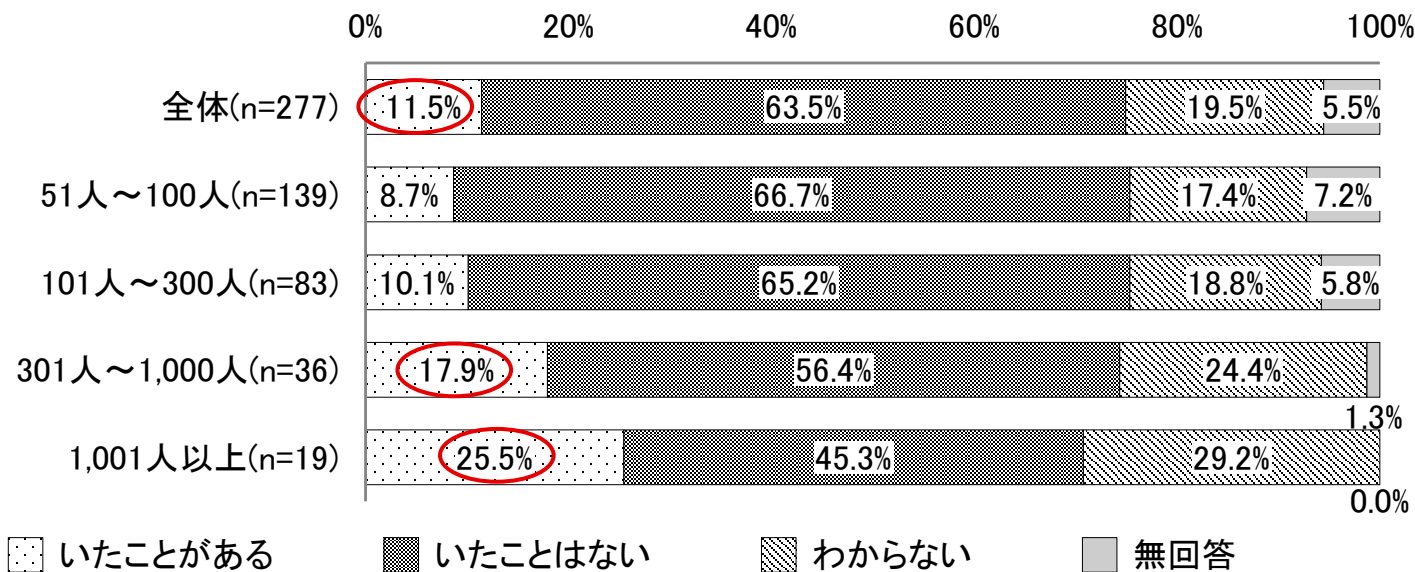
図表32 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況および利用状況(Q34)

	n	導入している	利用状況								導入していない	無回答
			n	男性で利用者がいた	女性で利用者がいた	取得申請はあつたが、制度の対象ではなかつた	利用の申請や相談がなかつた	わからない	期間中、当該労働者がいなかった	無回答		
全体												
(1) 正規労働者（いわゆる正社員）について												
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	852	86.3	735	1.3	4.8	1.2	89.5	1.8	0.0	2.1	11.8	1.9
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	852	58.7	500	0.3	1.4	1.6	92.9	2.0	0.0	2.0	38.6	2.7
③ フレックスタイム制度	852	32.2	274	8.3	7.6	1.5	82.4	6.3	0.0	1.3	65.0	2.9
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	852	57.4	489	4.1	6.5	0.9	86.6	3.5	0.0	1.4	40.0	2.6
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	852	24.9	212	1.6	1.4	0.9	88.5	7.5	0.0	0.6	72.4	2.7
(2) 有期契約労働者について												
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	852	77.7	662	0.4	0.5	0.6	83.8	4.3	8.9	1.6	18.4	3.8
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	852	53.0	451	0.1	0.1	0.9	81.1	5.9	10.6	1.3	42.7	4.3
③ フレックスタイム制度	852	28.6	244	3.8	3.6	0.0	71.1	11.8	12.4	1.0	66.9	4.4
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	852	51.1	435	1.9	2.0	0.5	78.3	7.5	10.4	0.8	44.6	4.3
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	852	22.6	193	0.6	0.0	0.0	74.0	13.8	10.9	0.6	73.0	4.4

(4) 介護を要する親族等と同居または近居するためのテレワークの活用状況

- 正規労働者について、「在宅勤務制度」または「モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度」が導入されていると回答した企業について、介護を要する親族等と同居または近居するために、在宅勤務制度やモバイルワーク・サテライトオフィス等を活用した従業員がこれまでにいたことがあるかどうかをみると、
 - 「いたことがある」割合は「全体」では11.5%、「301人～1,000人」では17.9%、「1,001人以上」では、25.5%となっている(ただし、「1,001人以上」はサンプルサイズが30未満のため参考値)。

図表33 介護を要する親族等と同居または近居するために、在宅勤務制度やモバイルワーク・サテライトオフィス等を活用した従業員の有無(Q36)



注:「1,001人以上」はサンプルサイズが30未満のため参考値。

6. 仕事と介護の両立支援の取組

(1) 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況

- 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況をみると、「すでに取り組んでいる」の割合が高いものは、
 - 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(85.1%)
 - ⑥介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること(28.7%)
 - 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(25.8%) などとなっている。
- 「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定がある」の割合が高いものは、
 - ⑨制度を利用しやすい職場づくりを行うこと(53.4%)
 - 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(45.7%)
 - 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調査を行うこと(44.9%) などとなっている

図表34 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況(全体)(Q38)

		n	い す で に 取 り 組 ん で	り い 現 組 な 在 む い は 予 が 取 定 が 今 後 ん で 取	定 ら 現 も ず 在 な い 取 り 組 ん で 予 お	無 回 答
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	852	85.1	9.9	4.1	0.9
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	852	16.5	37.4	44.8	1.4
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	852	25.8	45.7	27.3	1.1
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	852	17.2	43.2	38.2	1.4
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	852	14.4	44.9	39.3	1.4
⑥	介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	852	28.7	36.4	33.8	1.1
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	852	4.3	21.7	72.6	1.4
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	852	9.6	42.0	47.1	1.2
⑨	制度を利用しやすい職場づくりを行うこと	852	23.9	53.4	21.2	1.4

(2) 両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組

■ 両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組をみると、「全体」では、

- 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(48.8%)
- 相談等を通じて個別に把握している(37.7%)
- 管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知している(26.7%)

などとなっている。

■ 従業員規模が300人未満の企業に比べて、従業員規模が301人以上の企業では、

- 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
- 人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を行っている

の割合が高い。

■ 「いずれも実施していない」割合は、「全体」では14.9%、「51人～100人」では17.6%となっている。

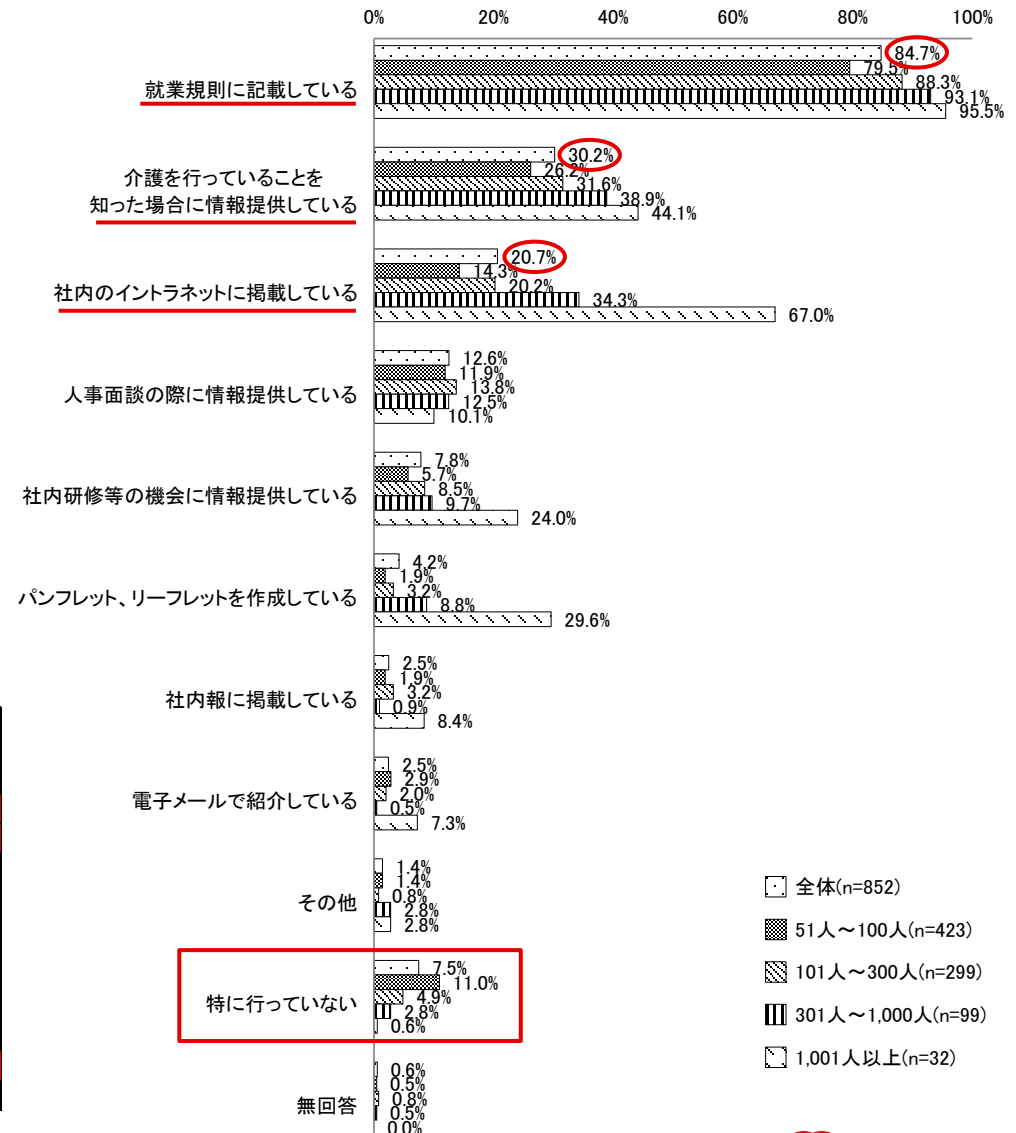
図表35 両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組(Q43)

		従業員規模別				
		全体	51人～100人	101人～300人	301人～1,000人	1,001人以上
	合計	852	423	299	99	32
Q43 両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組	社内の従業員に対するアンケート調査等で把握している	3.0	2.4	2.0	5.1	14.0
	相談等を通じて個別に把握している	37.7	34.8	39.7	41.2	47.5
	人事や総務担当部署に相談窓口などを設置し、個別相談などに応じている	24.1	22.9	23.1	28.7	36.9
	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	48.8	51.9	48.2	39.8	41.3
	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	3.6	2.9	3.2	3.7	17.9
	介護休業等の両立支援に関する制度利用の働きかけを人事や総務担当が行っている	9.4	7.1	11.7	7.4	22.9
	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	21.1	13.8	25.5	32.9	39.7
	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	8.1	4.8	8.5	18.1	18.4
	介護保険制度の仕組みや介護・生活支援に関するサービス等を情報提供している	14.0	12.9	15.0	10.6	29.6
	自社の両立支援制度や社内での介護に関する制度利用事例や体験談等を情報提供している	4.9	4.3	3.6	7.4	16.8
	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などについて周知している	26.7	23.3	28.3	32.9	37.4
	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	2.7	2.4	3.2	1.9	3.4
	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	26.3	22.4	25.5	39.4	45.3
	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	5.2	3.3	7.7	5.6	6.7
	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	8.9	5.7	10.9	14.4	16.2
	その他	1.7	2.9	0.4	1.4	0.6
	いずれも実施していない	14.9	17.6	14.2	8.8	3.9
無回答	5.6	6.2	5.7	3.7	1.7	

(3) 両立支援制度の周知方法・実態把握やニーズ把握の方法

- 従業員に対する両立支援制度の周知方法をみると、「全体」では、
 - 「就業規則に記載している」が84.7%
 - 「介護を行っていることを知った場合に情報提供している」が30.2%
 - 「社内のイントラネットに掲載している」が20.7% などとなっている。
- 両立支援制度の周知を「特に行っていない」割合は、「全体」では7.5%、「51人～100人」では11.0%となっている。
- 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をみると、正規労働者について「全体」では、
 - 「直属の上司による面談等で把握」が47.5%
 - 「人事・総務担当部署等が実施する面談で把握」が23.6%
 などとなっている。
- 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っていない割合（「いずれも行っていない」の割合）は、「全体」では、正規労働者については38.5%、有期契約労働者については42.5% となっている。

図表36 従業員に対する両立支援制度の周知方法(Q39)



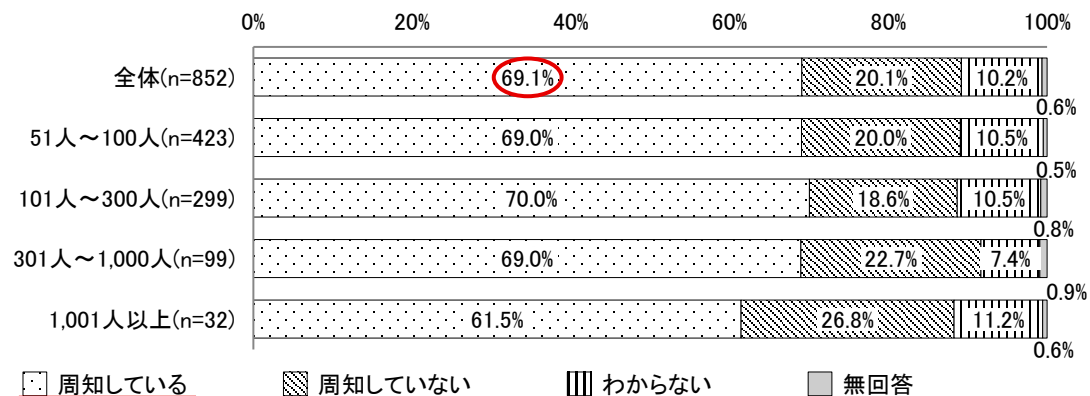
図表37 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の方法(全体)(Q41)

	全体	正規労働者について	有期契約労働者について
	合計	852	852
Q41 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			
人事・総務担当部署等が実施する面談で把握	23.6	20.1	
直属の上司による面談等で把握	47.5	42.7	
自己申告制度やキャリア・デベロップメント・プログラム	11.9	8.4	
仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握	3.2	1.9	
現在・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	10.7	9.8	
その他	2.2	2.3	
いずれも行っていない	38.5	42.5	
無回答	1.0	2.7	

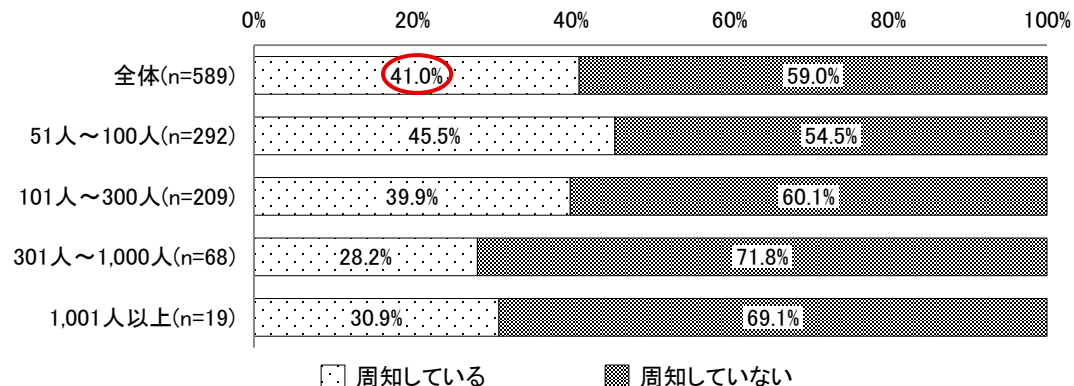
(4) 40歳以上の従業員に対する情報提供・周知

- 40歳になる従業員や、新たに入社する40歳以上の従業員に対して、介護保険の被保険者となる旨を周知しているかどうかをみると、「全体」では、「周知している」が69.1%で、「周知していない」が20.1%となっている。従業員企業による差はあまり見られない。
- また、40歳になる従業員や、新たに入社する40歳以上の従業員に対して、介護保険の被保険者となる旨を周知している企業について、介護保険の被保険者となる旨と併せて、仕事と介護の両立のための制度についても周知している割合は、「全体」では41.0%となっている。301人以上の企業よりも、301人未満の企業において、周知している割合が高い傾向がみられる。

図表38 40歳以上の従業員に対する、介護保険の被保険者となる旨の周知の状況 (Q40より作成)



図表39 40歳以上の従業員に対して、介護保険の被保険者となる旨と併せて仕事と介護の両立のための制度についても周知がされている割合 (Q40より作成)

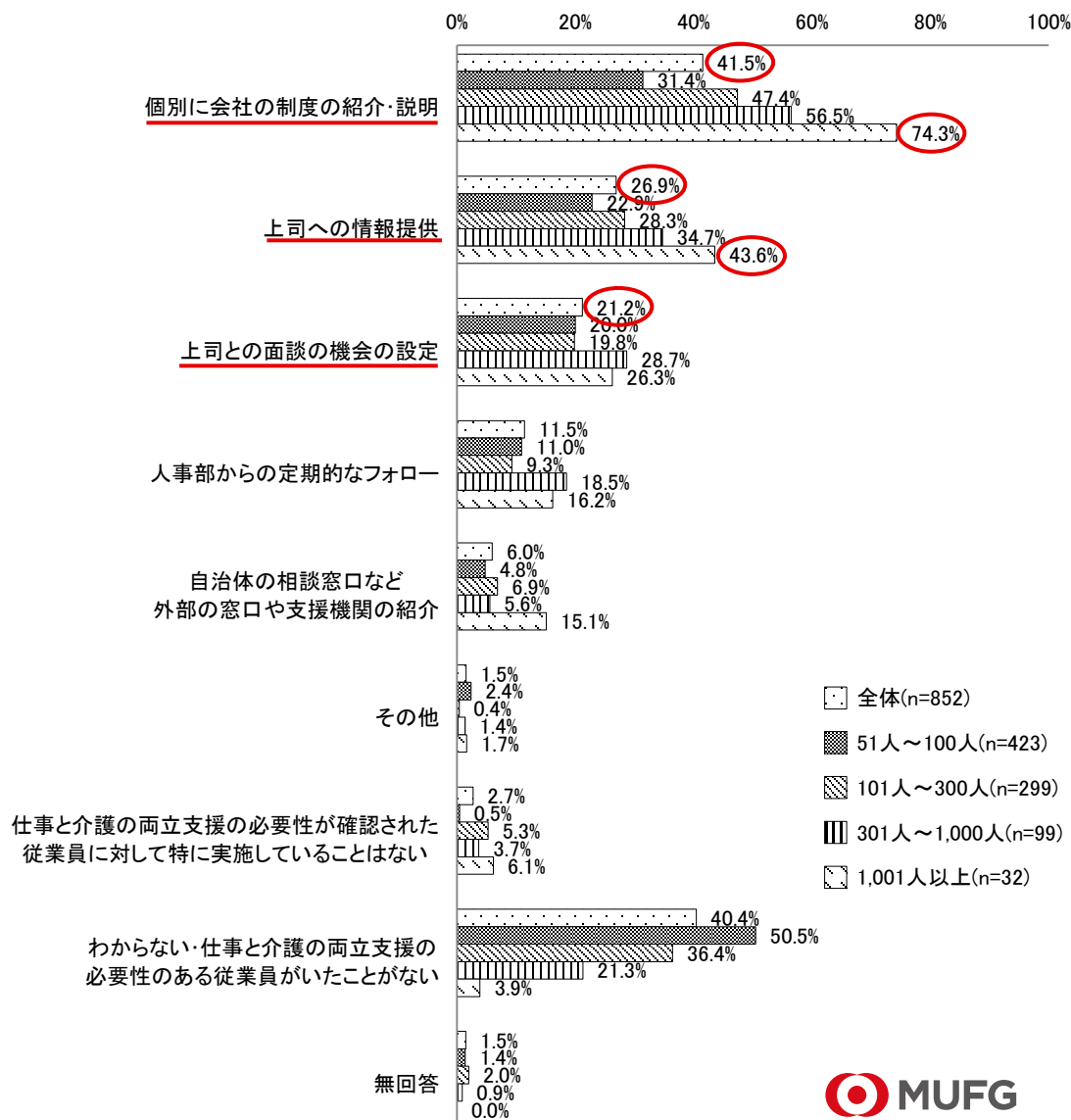


(5) 両立支援の必要性が確認された従業員に対しての対応や支援

■ 両立支援の必要性が確認された従業員に対しての対応や支援をみると、

- 「全体」では、
 - 「個別に会社の制度の紹介・説明」(41.5%)
 - 「上司への情報提供」(26.9%)
 - 「上司との面談の機会の設定」(21.2%)
 などとなっている。
- 「1,001人以上」では、
 - 「個別に会社の制度の紹介・説明」(74.3%)
 - 「上司への情報提供」(43.6%)
 の実施率が高い。

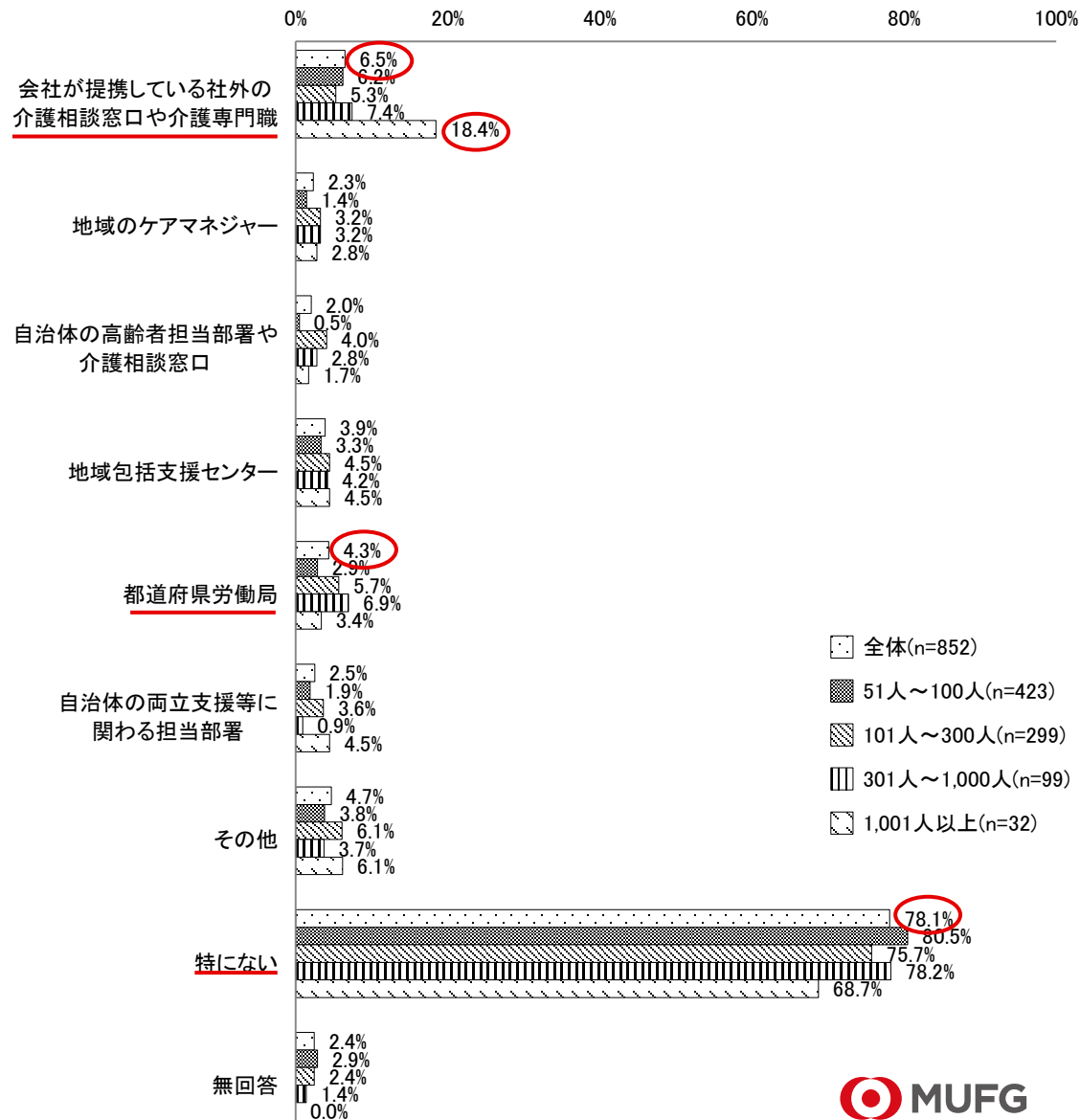
図表40 両立支援の必要性が確認された従業員に対しての対応や支援(Q45)



(6) 相談や連携している専門職や地域資源等

- 仕事と介護の両立支援の充実を目的に相談や連携をしている専門職や地域資源等をみると、「全体」では、
 - 「特にない」が78.1%となっており、2割程度の企業において、何らかの相談・連携先があることがうかがえる。
 - 連携先がある場合の具体的な連携先は、
 - 「会社が提携している社外の介護相談窓口や介護専門職」(6.5%)
 - 「都道府県労働局」(4.3%)
 - 「1,001人以上」では、
 - 「会社が提携している社外の介護相談窓口や介護専門職」(18.4%)

図表41 相談や連携している専門職や地域資源等(Q44)



(7) 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題

■ 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題をみると、

- 「全体」では、
 - 「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」(33.9%)
 - 「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」(32.9%)
 - 「職場における人員配置や業務負担の方法が難しいこと」(26.8%)
 などとなっている。
- 「1,001人以上」では、
 - 「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」(55.3%)
 - 「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」(49.2%)
 - 「職場における人員配置や業務負担の方法が難しいこと」(34.6%)
 などとなっている。

図表42 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題(Q51)

		従業員規模別				
		全体	51人～100人	101人～300人	301人～1,000人	1,001人以上
	合計	852	423	299	99	32
Q51 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題	仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいても、その課題が顕在化してこないこと	32.9	27.1	36.0	41.2	55.3
	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	14.4	11.4	13.8	24.5	29.6
	仕事と介護の両立について、社員の間にどのようなニーズがあるのかわからないこと	19.7	19.0	17.8	25.0	29.6
	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	11.4	11.0	11.3	12.5	15.1
	職場における人員配置や業務負担の方法が難しいこと	26.8	21.4	32.0	31.9	34.6
	管理職層で制度利用することが困難なこと	6.6	6.2	4.9	10.6	14.5
	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	26.1	25.2	27.1	24.5	31.8
	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	3.6	2.9	4.0	4.6	6.7
	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	4.2	4.8	3.2	4.2	5.6
	制度利用者に対する人事考課が難しいこと	4.1	3.3	4.9	4.6	6.7
	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	16.0	14.3	15.4	22.7	24.6
	制度を利用しやすい雰囲気のある職場と、利用しにくい雰囲気のある職場があること	6.1	5.2	5.3	10.6	12.3
	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	33.9	29.5	36.4	39.8	49.2
	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	7.1	7.1	6.9	7.9	5.0
	その他	2.3	1.9	2.4	2.8	4.5
	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	10.7	11.0	10.1	13.0	6.1
	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	17.1	24.8	12.6	3.2	1.7
無回答	1.8	1.9	1.2	3.2	0.6	

7. 介護離職の状況

(1) 介護離職者の有無

■ 2020年度に、家族の介護を主な理由として退職した者がいたかどうかをみると、

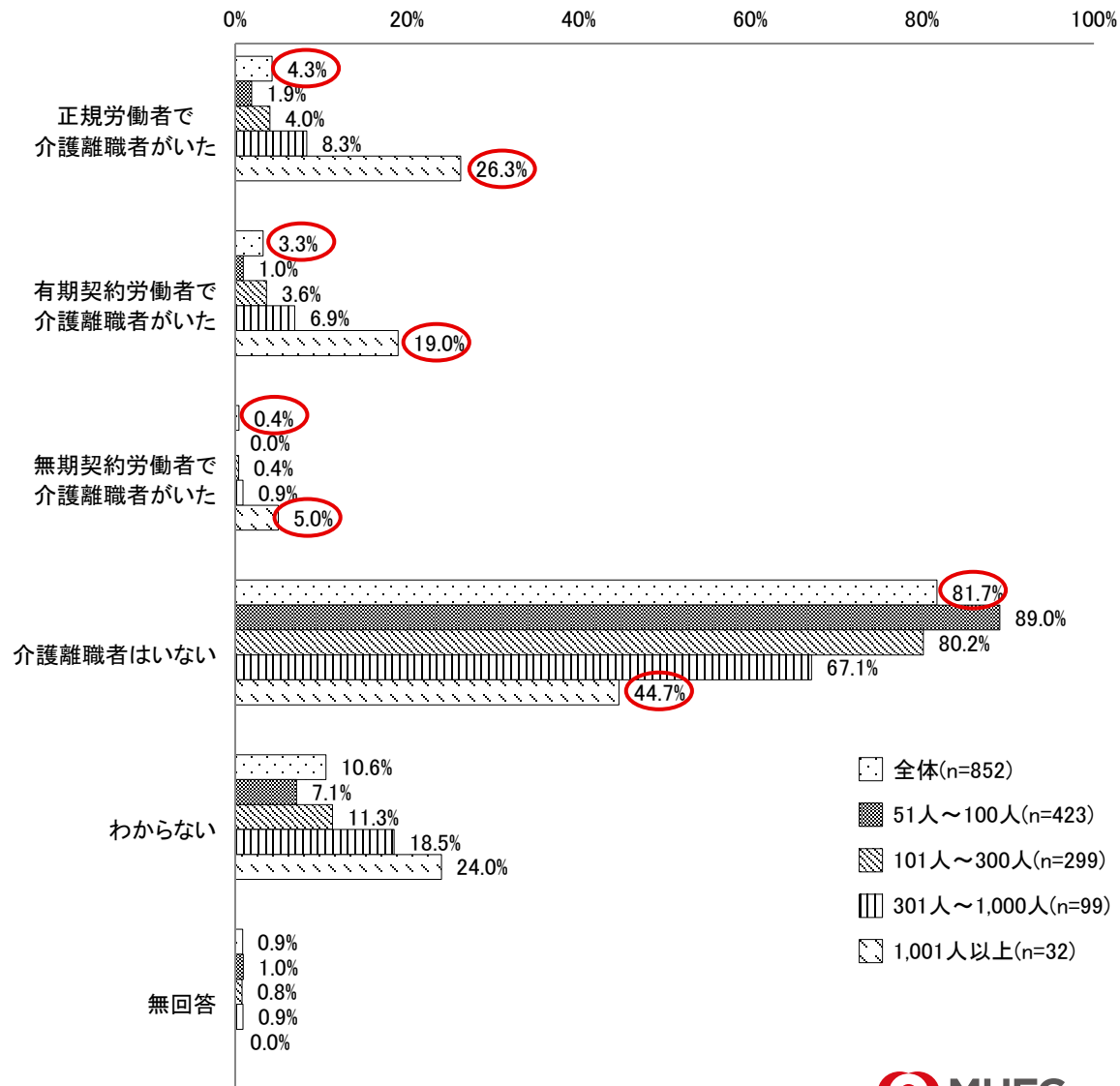
- 「全体」では、
 - 「正規労働者で介護離職者がいた」が4.3%
 - 「有期契約労働者で介護離職者がいた」が3.3%
 - 「無期契約労働者で介護離職者がいた」が0.4%
 - 「介護離職者はいない」が81.7%

となっている。

- 「1,001人以上」では、
 - 「正規労働者で介護離職者がいた」が26.3%
 - 「有期契約労働者で介護離職者がいた」が19.0%
 - 「無期契約労働者で介護離職者がいた」が5.0%
 - 「介護離職者はいない」が44.7%

となっている。

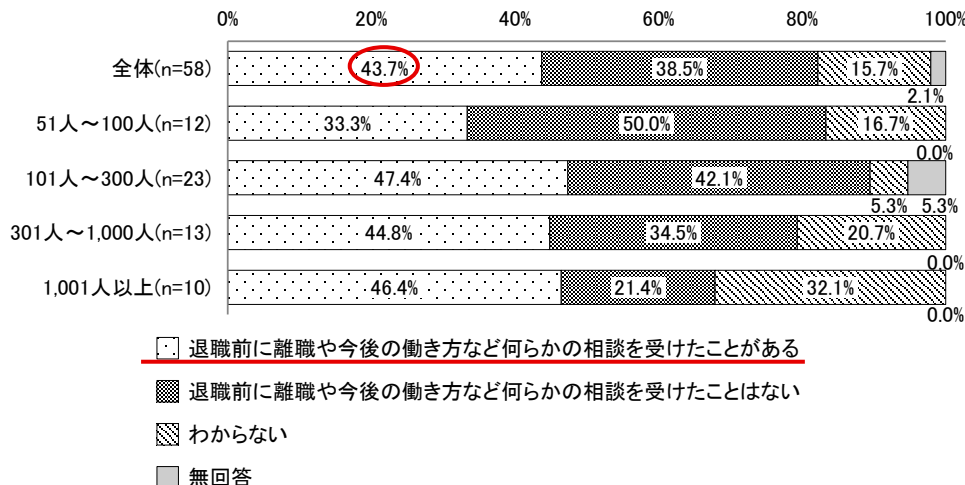
図表43 家族の介護を主な理由とした退職者の有無(2020年度)(Q46)



(2) 介護離職者の両立支援制度等の利用状況・退職前の相談の有無

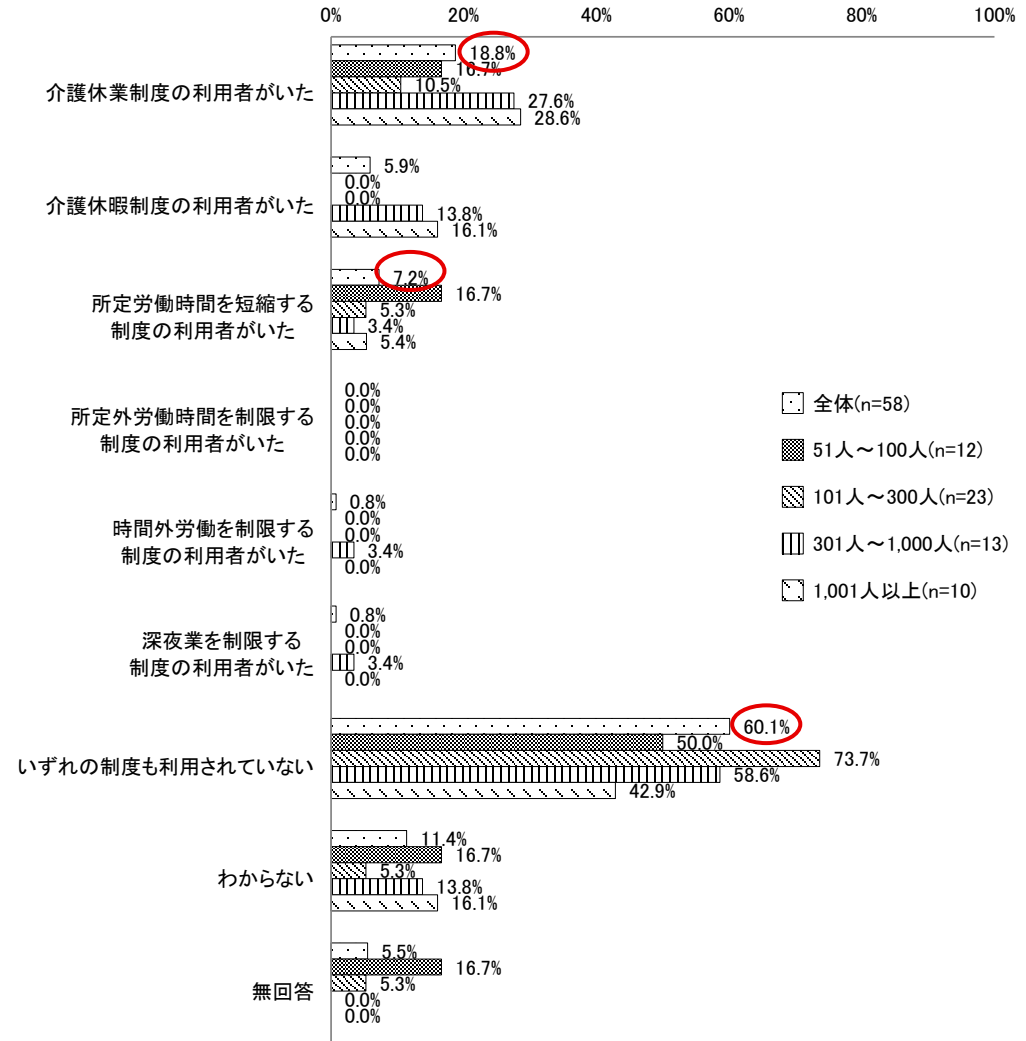
- 2020年度に家族の介護を理由とした退職者がいた企業について、当該従業員らが両立支援制度等を利用していたかどうかをみると、
 - 「全体」では、「いずれの制度も利用されていない」が60.1%、「介護休業制度の利用者がいた」が18.8%、「所定労働時間を短縮する制度の利用者がいた」が7.2%となっている。
- 2020年度に家族の介護を理由とした退職者がいた企業について、当該従業員らから退職するまでの間に仕事と介護の両立などについて相談があったかどうかをみると、
 - 「全体」では、「退職前に離職や今後の働き方など何らかの相談を受けたことがある」が43.7%となっている。

図表45 2020年度に家族の介護を理由とした退職者からの退職前の相談の有無 (Q50)



注: 従業員規模別集計は、サンプルサイズが小さいため参考値。

図表44 2020年度に家族の介護を理由とした退職者の両立支援制度等の利用状況 (Q49)



注: 従業員規模別集計は、サンプルサイズが小さいため参考値。

8. 介護休業取得者・介護離職者について（人単位の集計）

(1) 介護休業取得者の男女比・介護休業取得期間の分布

- 回答企業全体において、のべ389人による介護休業の取得があった。389人について男女比および介護休業取得期間の分布を集計した。なお、本集計にあたっては企業規模によるウェイトバックを実施していない。介護休業を取得した389人に関する集計結果である。
- 介護休業取得者における男女比をみると、「全体」(n=389)では、「女性」が67.9%、「男性」が32.1%となっている。
- 介護休業取得者における介護休業期間の分布をみると、「全体」(n=389)では、「3ヶ月未満」が32.6%と最も高く、次いで「1ヶ月未満」が16.5%となっている。
 - 「介護休業中に退職」した割合は、男性で10.4%となっており、女性に比べて高い傾向がみられる。

図表46 介護休業取得者における男女比(Q32)

	合計	女性	男性
全体	389	264	125
	100.0	67.9	32.1

図表47 介護休業取得者における男女別、介護休業期間(Q32)

	合計	1週間未満	2週間未満	1ヶ月未満	3ヶ月未満	6ヶ月未満	1年未満	1年以上	取得期間不明	介護休業中に退職
全体	389	28	22	64	127	48	50	23	2	25
	100.0	7.2	5.7	16.5	32.6	12.3	12.9	5.9	0.5	6.4
女性	264	19	15	50	90	30	30	16	2	12
	100.0	7.2	5.7	18.9	34.1	11.4	11.4	6.1	0.8	4.5
男性	125	9	7	14	37	18	20	7	0	13
	100.0	7.2	5.6	11.2	29.6	14.4	16.0	5.6	0.0	10.4

(2) 介護離職者の男女比・年齢の分布

- 回答企業全体において、回答企業全体における介護離職者数を足し上げると、合計で454人となった。454人について男女比および年齢の分布を集計した。なお、本集計にあたっては企業規模によるウェイトバックを行っていない。介護離職をした454人に関する集計結果である。
- 介護離職者の男女比をみると、「全体」(n=454)では、「女性」が70.7%、「男性」が29.3%となっている。
- 介護離職者の年齢の分布をみると、「全体」(n=454)では、「50歳～59歳」が35.5%と最も高く、次いで「60歳以上」が25.1%となっている。
 - 女性では「50～59歳」の割合が最も高い(39.9%)が、男性では「60歳以上」の割合が最も高い(32.3%)。
 - 「29歳以下」や「30歳～39歳」の介護離職者もそれぞれ1割程度存在する。

図表48 介護離職者における男女比(Q48)

	合計	女性	男性
全体	454	321	133
	100.0	70.7	29.3

図表49 介護離職者における男女別、年齢の分布(Q48)

	合計	29歳以下	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
全体	454	45	47	87	161	114
	100.0	9.9	10.4	19.2	35.5	25.1
女性	321	31	28	63	128	71
	100.0	9.7	8.7	19.6	39.9	22.1
男性	133	14	19	24	33	43
	100.0	10.5	14.3	18.0	24.8	32.3