

第1回研究会における御指摘事項 に関する補足資料

育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、1歳半)に達するまで(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)の育児休業の権利を保障
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業の取得が可能
- 配偶者が専業主婦(夫)であっても育児休業の取得は可能
- 対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障
 - ※①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されていることが見込まれること、③子の2歳の誕生日の前々日まで、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと、を満たした期間雇用者も取得可能

短時間勤務等の措置

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ
- 常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者に対し、次のいずれかの措置を事業主に義務づけ
 - ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制
 - ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

所定外労働の免除

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除

深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限

子の看護休暇制度

- 小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を義務づけ

介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として介護休暇付与を義務づけ

転勤についての配慮

- 労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務

不利益取扱いの禁止

- 育児休業等を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設。

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。改正法の施行日：原則として平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日)

介護のための両立支援制度の概要

		概要	対象労働者	手続き
休業・休暇制度	介護休業	<p>介護休業とは、要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいい、労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 要介護状態 … 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態 対象家族 … 配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。)、配偶者の父母 	<p>原則、要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)。期間雇用者は一定の要件あり(※)。</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>※期間雇用者の取得要件</p> <p>①同一事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること</p> <p>②休業開始日から93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること(93日を経過した日の1年後までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明かな者を除く。)</p> </div>	申し出(事前)
	介護休暇	<p>要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 対象家族の介護その他の世話 … ①対象家族の介護、②対象家族の通院等の付き添い、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 		申し出(当日・事後も可)
柔軟な働き方	介護のための所定労働時間の短縮措置等	<p>事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置(短時間勤務制度等の措置)を講じなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 短時間勤務制度等の措置 … ①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤の制度)、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その他これに準ずる制度 これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間は利用できるようにする必要がある 	<p>期間雇用者も含め、原則、要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)</p>	就業規則等の定めによる
	時間外労働の制限	<p>要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。</p>		請求(事業の正常な運営を妨げる場合は拒否可)
	深夜業の制限	<p>要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合には、事業主は、その労働者を深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはならない。</p>		
その他	労働者の配置に関する配慮	<p>事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって介護が困難になる労働者がいるときは、当該労働者の介護の状況に配慮しなければならない。</p>		—
	不利益取扱いの禁止	<p>事業主は、介護休業など上記の制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはならない。</p>	各制度の対象労働者に準ずる	—
所得保障	介護休業給付(雇用保険)	<p>要介護状態にある対象家族の同一要介護状態につき、1回の介護休業期間(ただし、介護休業開始日から最長3か月間)について、介護休業開始時の賃金月額(ただし、介護休業開始日の前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者。)(期間雇用者については介護休業と同様の要件あり)</p>	<p>要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をする雇用保険の被保険者で、介護休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者。(期間雇用者については介護休業と同様の要件あり)</p>	<p>証明書を提出</p> <p style="text-align: right;">3</p>

介護のための両立支援制度の改正経過

(施行日)

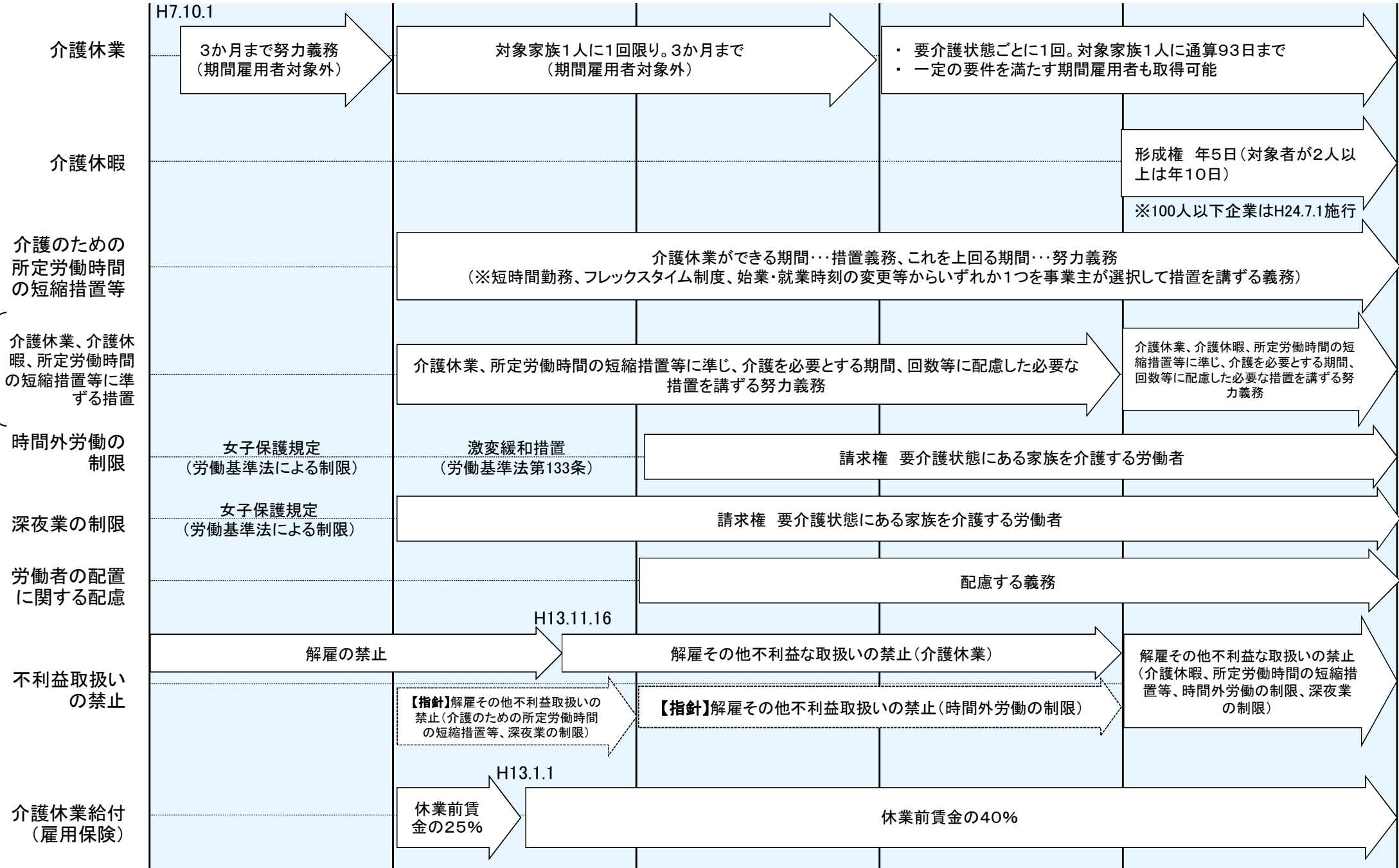
H7.4.1

H11.4.1

H14.4.1

H17.4.1

H22.6.30



常時介護を必要とする状態に関する判断基準

「常時介護を必要とする状態」とは、次のいずれかに該当するものとする。

1. 日常生活動作事項（第1表の事項欄の歩行、排泄、食事、入浴及び着脱衣の5項目をいう。）のうち、全部介助が1項目以上又は一部介助が2項目以上あり、かつ、その状態が継続すると認められること。
2. 問題行動（第2表の行動欄の攻撃的行為、自傷行為、火の扱い、徘徊、不穏興奮、不潔行為及び失禁の7項目をいう。）のうちいずれか1項目以上が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

第1表(日常生活動作)

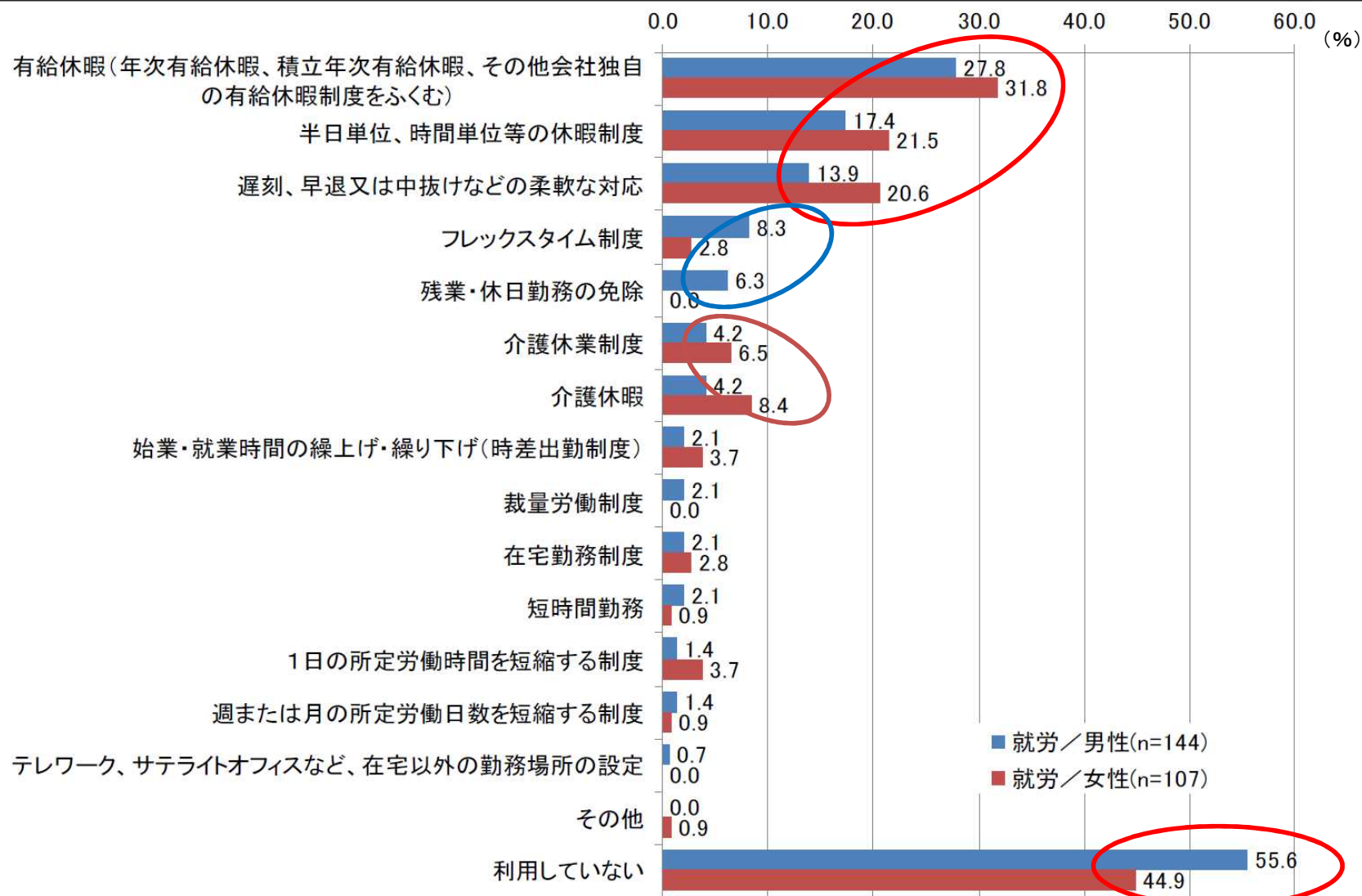
態様 事項	1 自分で可	2 一部介助	3 全部介助
イ 歩行	・杖等を使用し、かつ、時間がかかっても自分で歩ける	・付添いが手や肩を貸せば歩ける	・歩行不可能
ロ 排泄	・自分で昼夜とも便所でできる ・自分で昼は便所、夜は簡易便器を使ってできる	・介助があれば簡易便器でできる ・夜間はおむつを使用している	・常時おむつを使用している
ハ 食事	・スプーン等を使用すれば自分で食事ができる	・スプーン等を使用し、一部介助すれば食事ができる	・臥床のままで食べさせなければ食事ができない
ニ 入浴	・自分で入浴でき、洗える	・自分で入浴できるが、洗うときだけ介助を要する ・浴槽の出入りに介助を要する	・自分でできないので全て介助しなければならない ・特殊浴槽を使っている ・清拭を行っている
ホ 着脱衣	・自分で着脱ができる	・手を貸せば、着脱できる	・自分でできないので全て介助しなければならない

第2表(問題行動)

程度 行動	重 度	中 度	軽 度
イ 攻撃的行為	・人に暴力をふるう	・乱暴なふるまいを行う	・攻撃的な言動を吐く
ロ 自傷行為	・自殺を図る	・自分の体を傷つける	・自分の衣服を裂く、破く
ハ 火の扱い	・火を常にもてあそぶ	・火の不始末が時々ある	・火の不始末をすることがある
ニ 徘徊	・屋外をあてもなく歩きまわる	・家中をあてもなく歩きまわる	・ときどき部屋内でうろうろする
ホ 不穏興奮	・いつも興奮している	・しばしば興奮し騒ぎたてる	・ときには興奮し騒ぎたてる
ヘ 不潔行為	・糞尿をもてあそぶ	・場所をかまわず放尿・排便をする	・衣服等を汚す
ト 失禁	・常に失禁する	・時々失禁する	・誘導すれば自分でトイレに行く

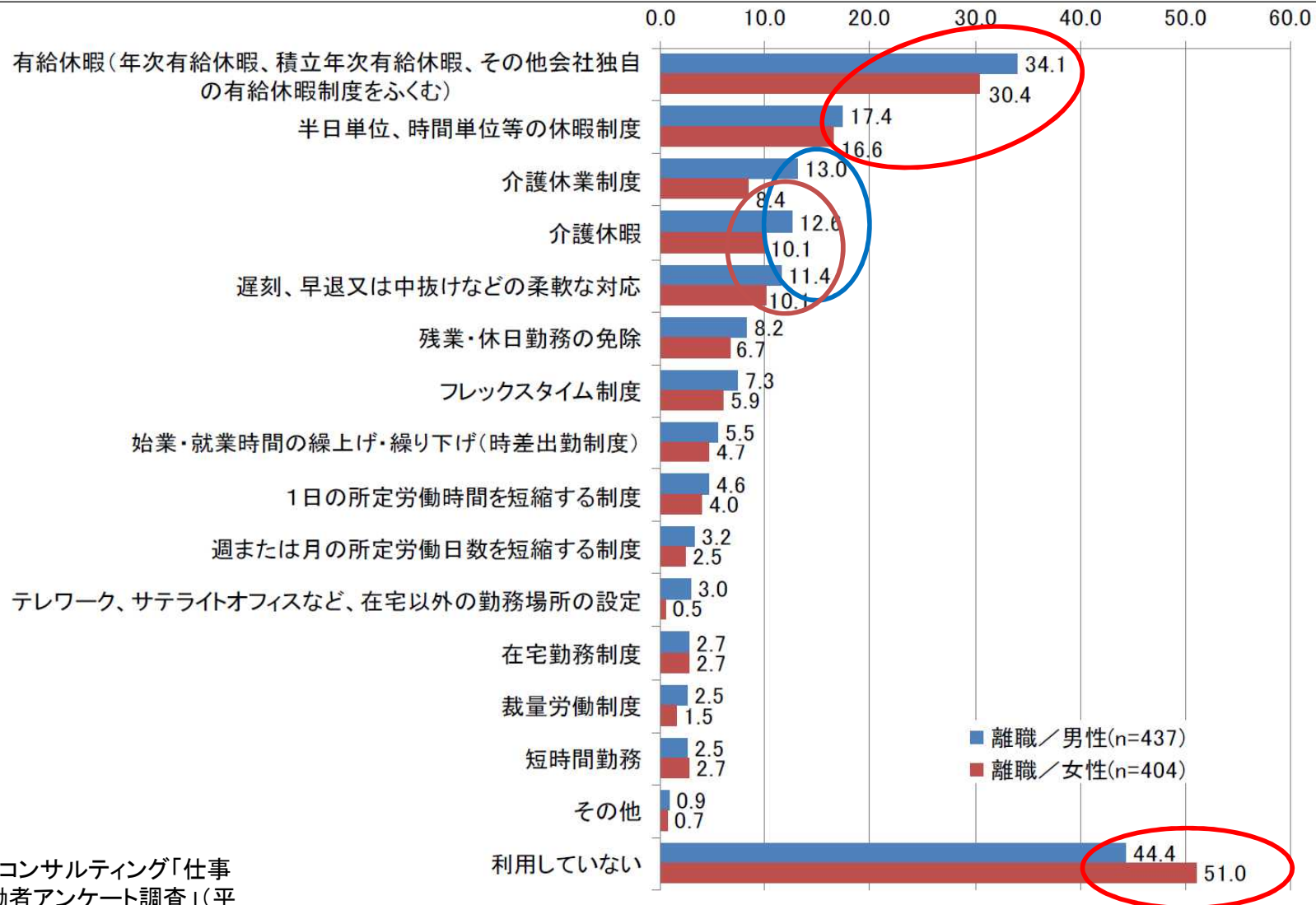
手助・介護のために利用した勤務先の制度（介護をしている就労者）

- 介護をしている就労者が手助・介護のために利用した勤務先の制度については「利用していない」が最も多い。
- 利用した制度の中では、男女ともに「有給休暇」「半日単位、時間単位等の休暇制度」「遅刻、早退又は中抜けなどの柔軟な対応」の順で高い。



手助・介護のために利用した勤務先の制度（介護をしていた離職者）

- 介護をしていた離職者が手助・介護のために利用した勤務先の制度については「利用していない」が最も多い。
- 利用した制度の中では、男女ともに「有給休暇」「半日単位、時間単位等の休暇制度」の順で高い。

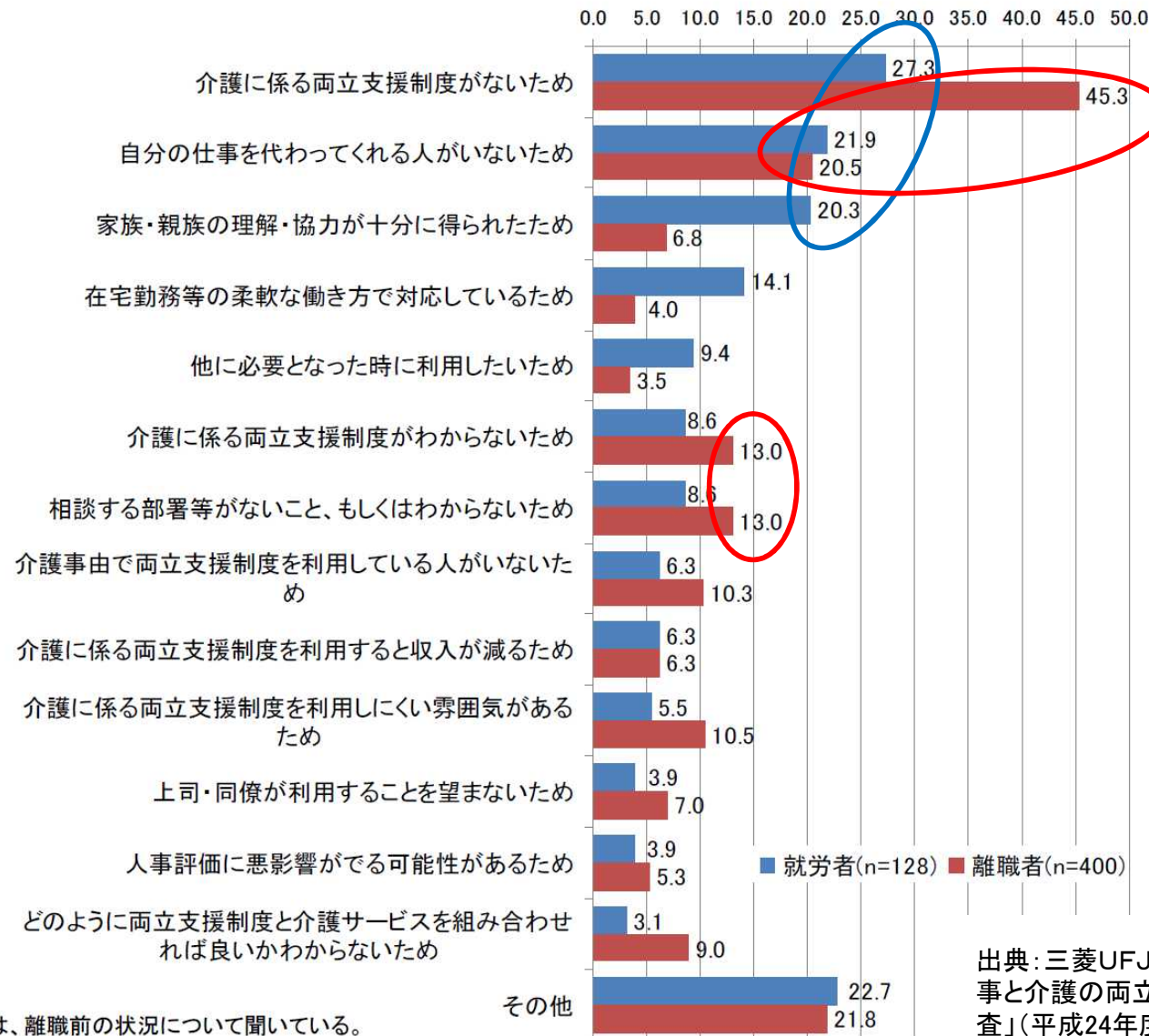


出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)」

注：離職前の状況について聞いている。

就労者・離職者別勤務先の両立支援制度を利用しない理由

- 両立支援制度を利用しない理由は、就労者・離職者ともに「介護に係る両立支援制度がないため」の割合が最も高く、離職者の中で特に高い（45.3%）。両立支援制度がないと思っている労働者が多いことが伺える。
- また、離職者については「介護に係る両立支援制度がわからないため」「相談する部署等がないこと、わからないため」（13.0%）の割合が上位3位に入っている。

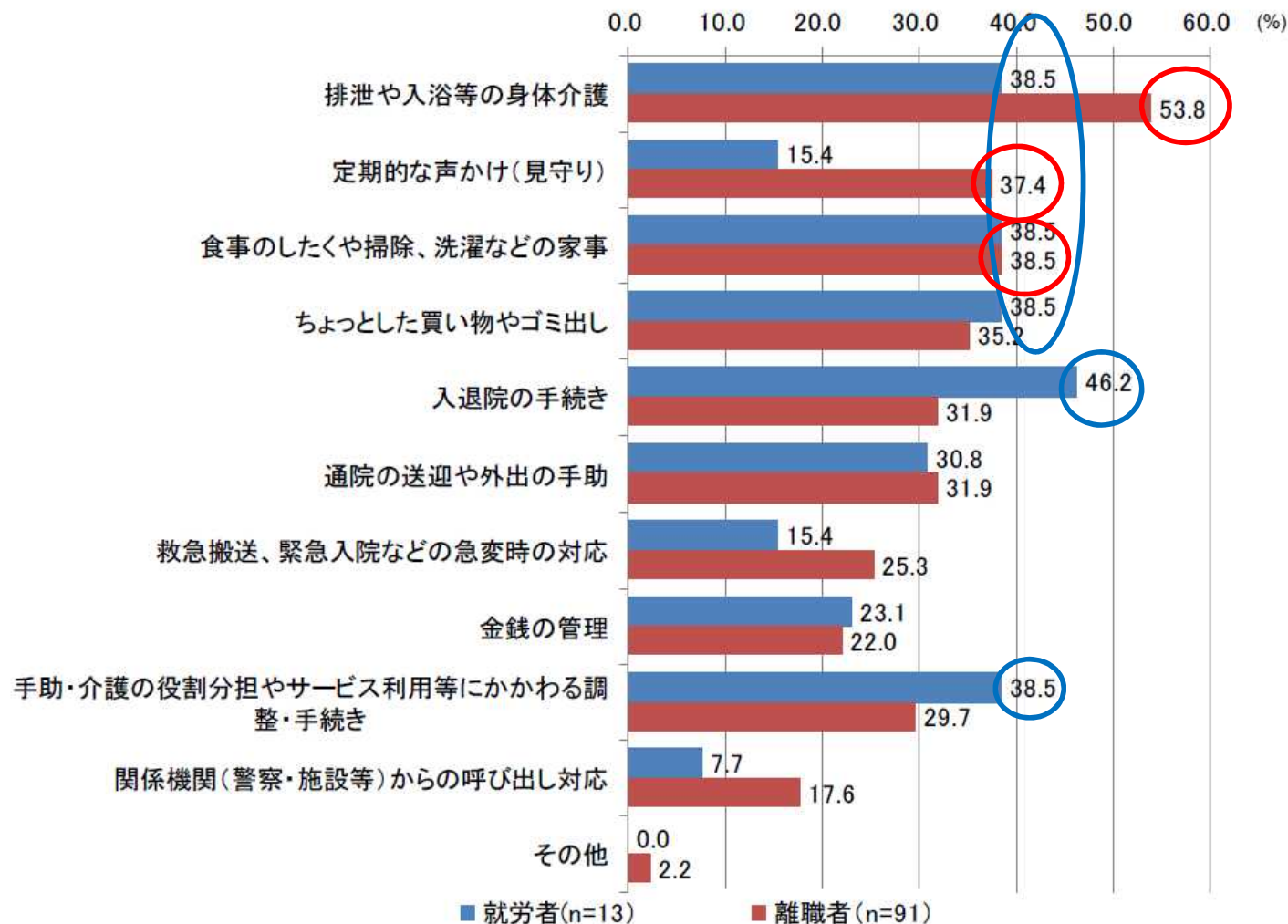


注:「離職者」は、離職前の状況について聞いている。

出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

就労者・離職者別介護休業制度の利用目的

○ 介護休業制度の利用目的をみると、離職者については「排泄や入浴等の身体介護」(53.8%)の割合が最も高い一方、就労者については「入退院の手続き」(46.2%)の割合が最も高い。



注1:「就労者」の介護休業利用者は13人とn値が極めて小さいことに留意。

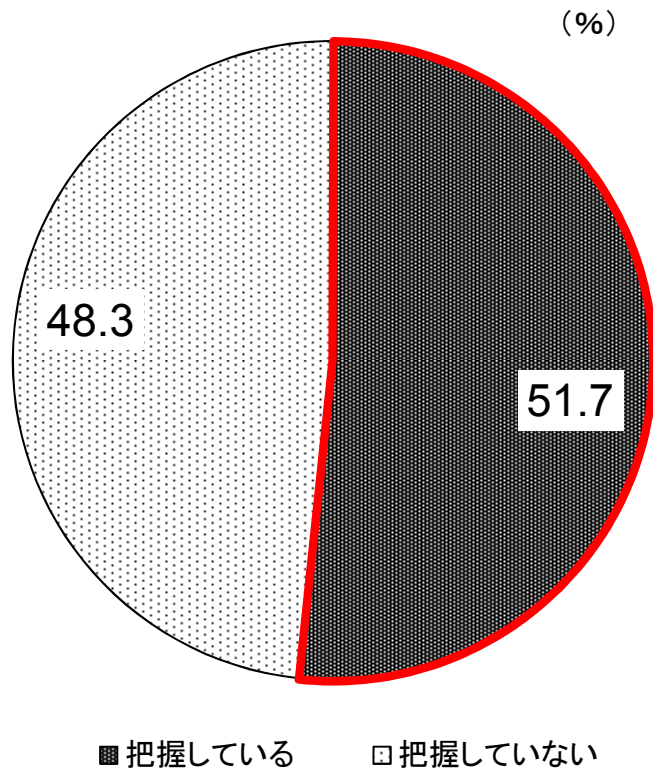
注2:「離職者」は、離職前の状況について聞いている。

出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

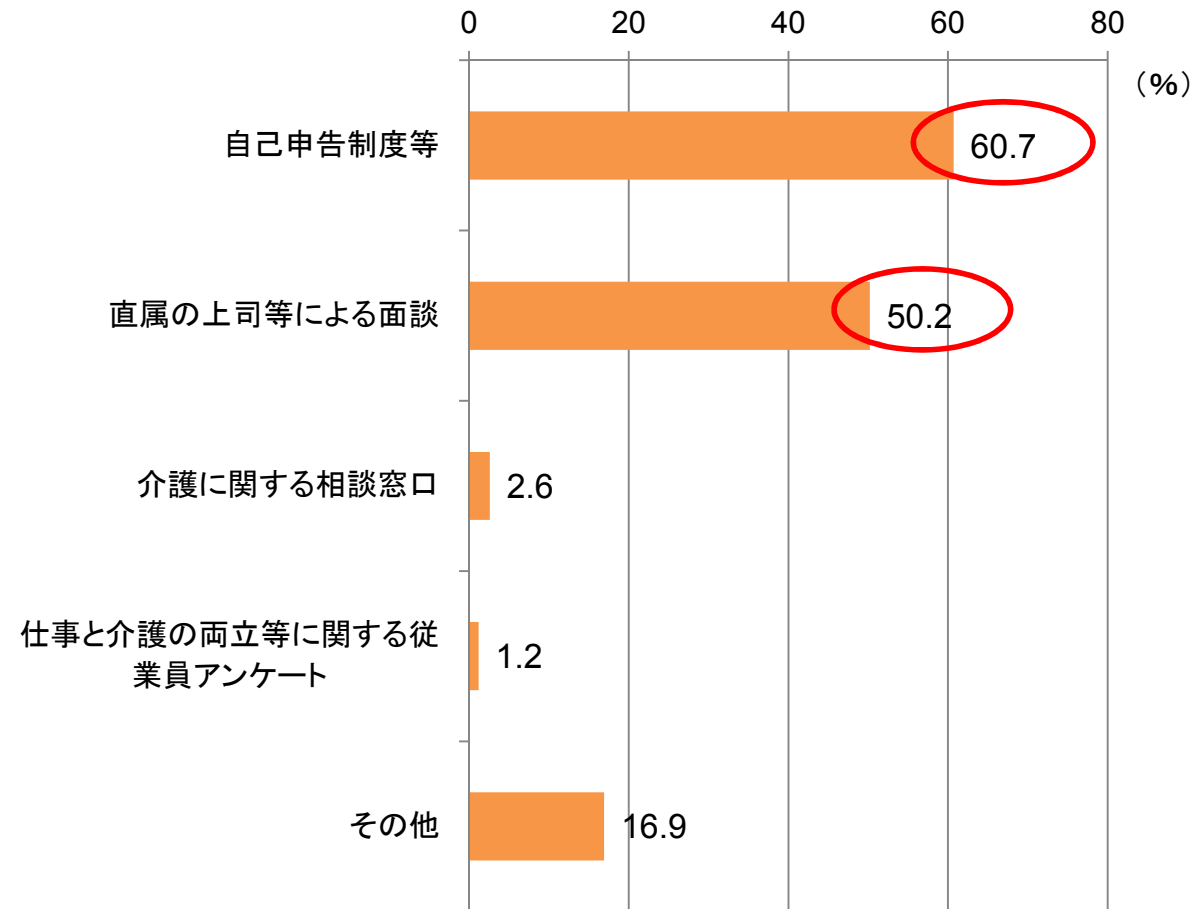
介護の問題を抱えている従業員の把握の有無、把握方法別事業所割合

- 介護の問題を抱えている従業員がいるか把握している事業所の割合は51.7%。
- 把握方法は「自己申告制度等で把握した」が、「直属の上司等による面談で把握した」が高くなっている。

介護の問題を抱えている従業員の把握の有無



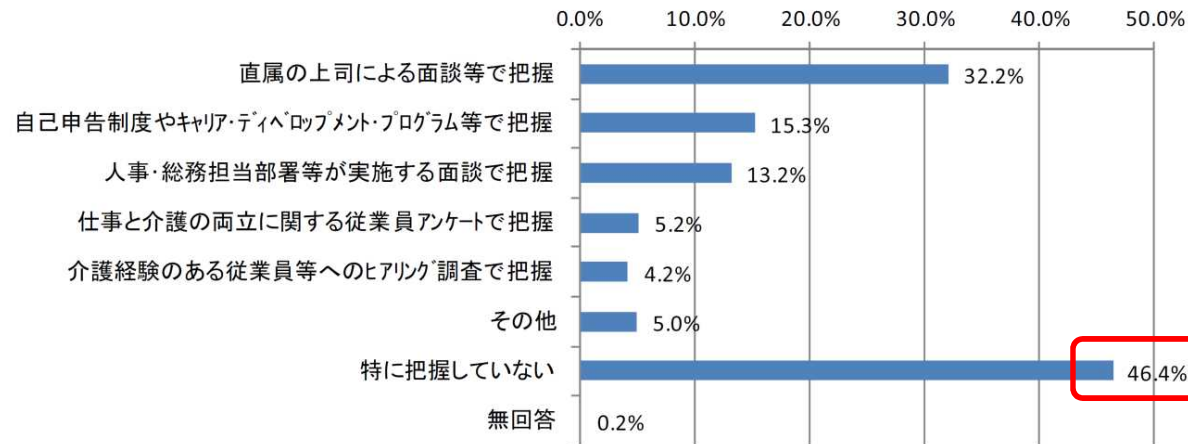
把握している事業所における把握方法



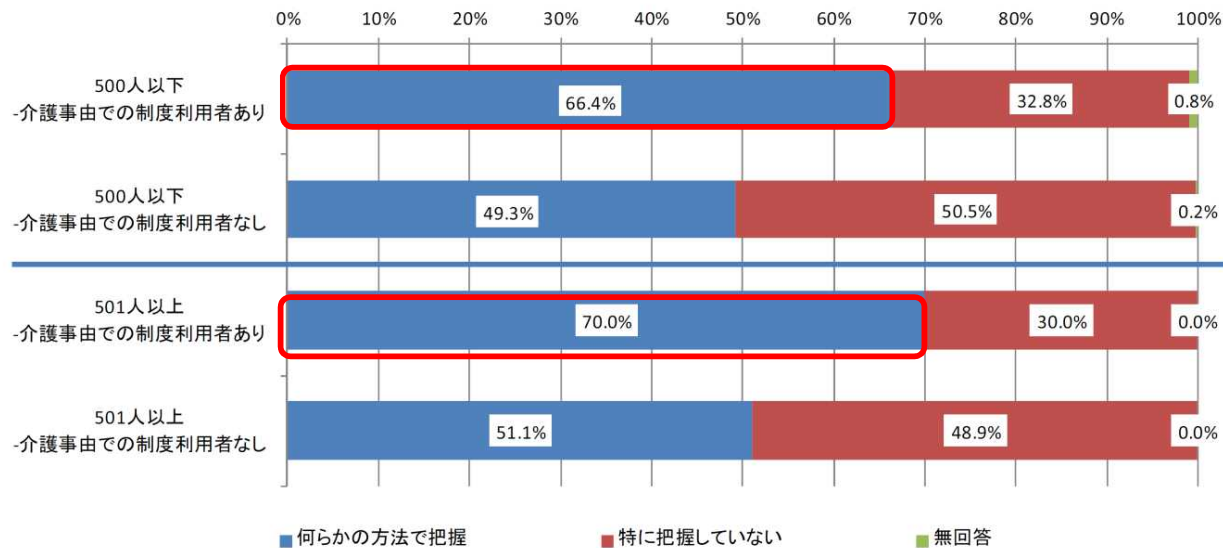
企業における従業員の介護ニーズの把握状況

- 過去3年間の従業員の介護ニーズ把握の状況を見ると、「特に把握していない」が46.4%と約半数を占める。
- 介護事由で制度を利用した従業員がいる方が、何らかの方法で従業員の介護の実態やニーズを把握している割合が高い。

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



<従業員(正社員)規模×介護事由での制度利用状況別>

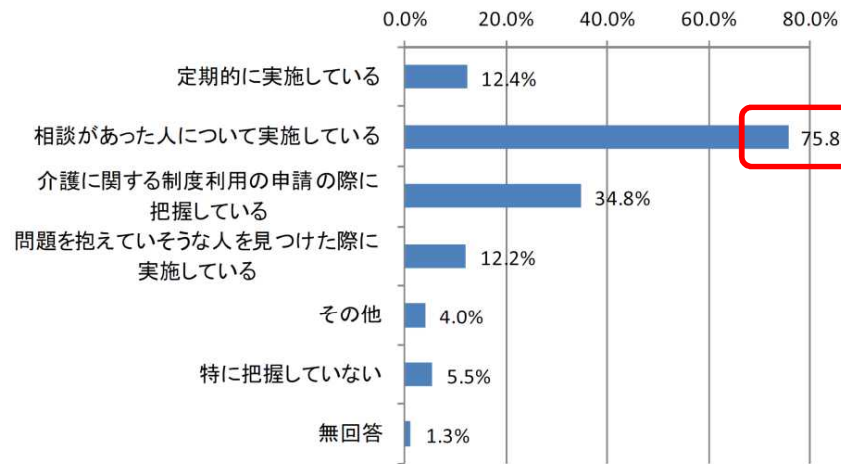


出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

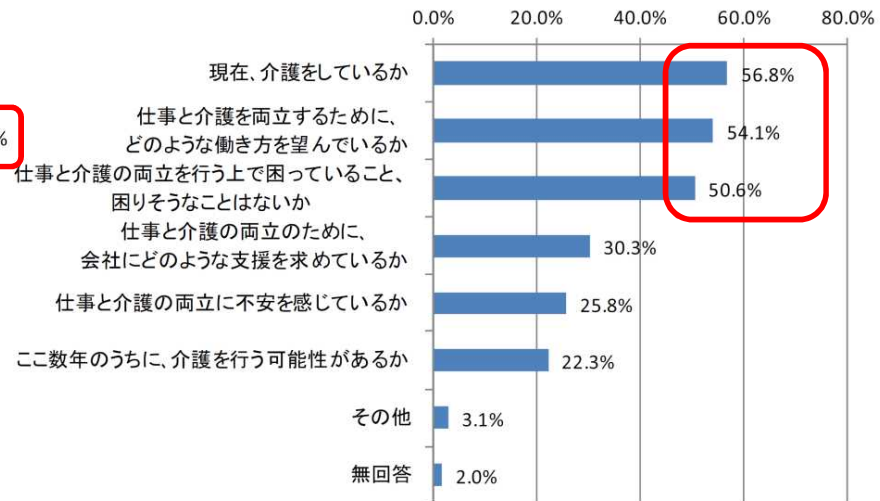
企業における従業員の介護ニーズの把握方法・内容

- 従業員の介護ニーズの把握方法としては、「相談があった人について実施している」の割合が最も高く、個別の把握にとどまっている状況が伺える。
- 把握内容としては、「現在、介護をしているか」(56.8%)、「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」(54.1%)、「仕事と介護の両立を行う上で困っていることはないか、困りそうなことはないか」(50.6%)の順となっている。
- 一方、介護事由で制度を利用した従業員がいる企業の方が、利用した従業員がいない企業に比べ、「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」を把握している割合が高い。

図表7 介護ニーズの把握方法:複数回答 n=549



図表8 介護ニーズの把握内容:複数回答 n=512



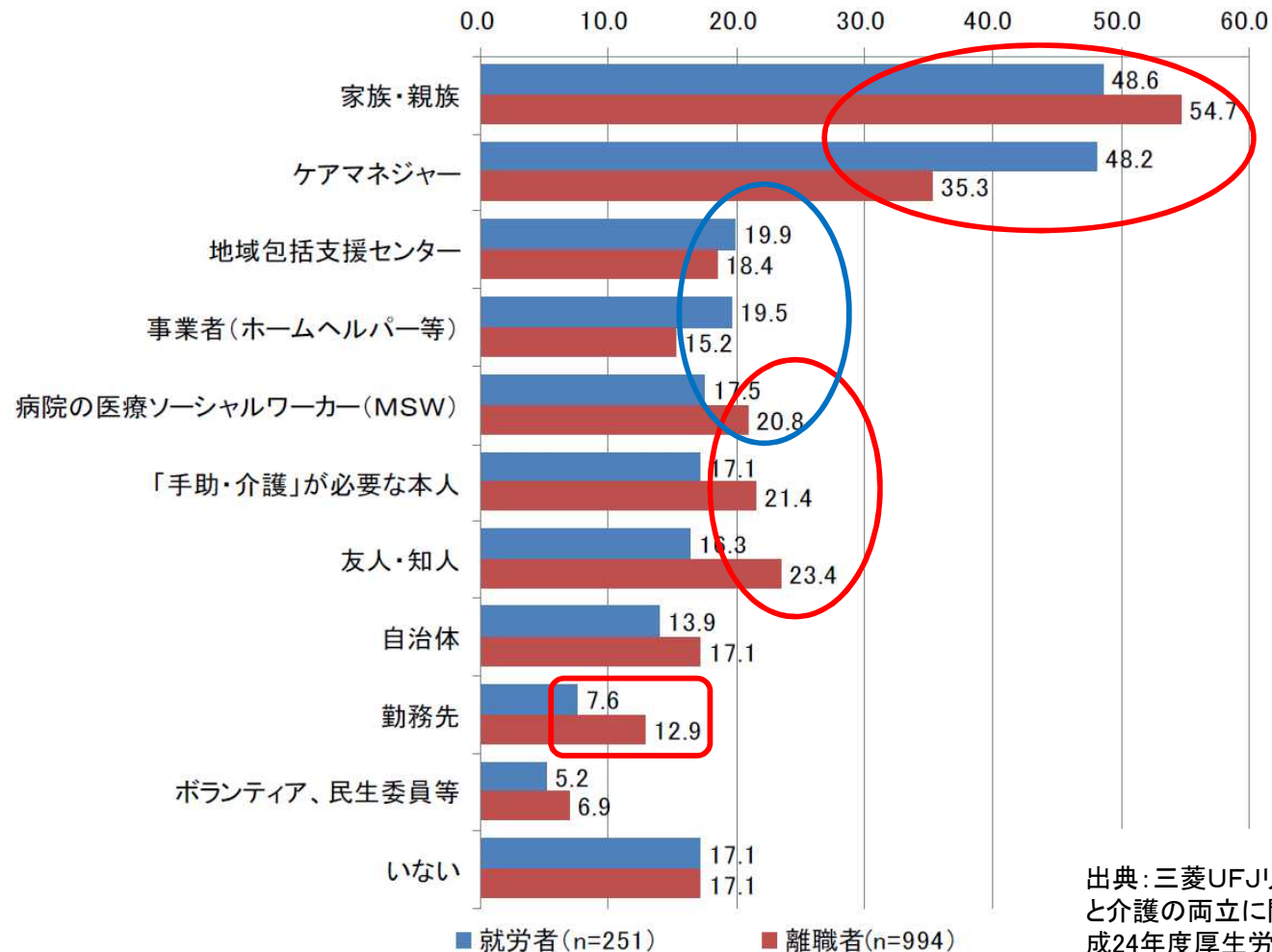
<従業員(正社員)規模×介護事由での制度利用状況別 介護ニーズの把握内容>

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

出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査) 12

就労者・離職者別介護について相談した人

- 介護をしている就労者・離職者別に介護について相談した人を見ると、就労者・離職者ともに「家族・親族」「ケアマネジャー」の順で割合が高く、「勤務先」に相談した割合は低い。



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

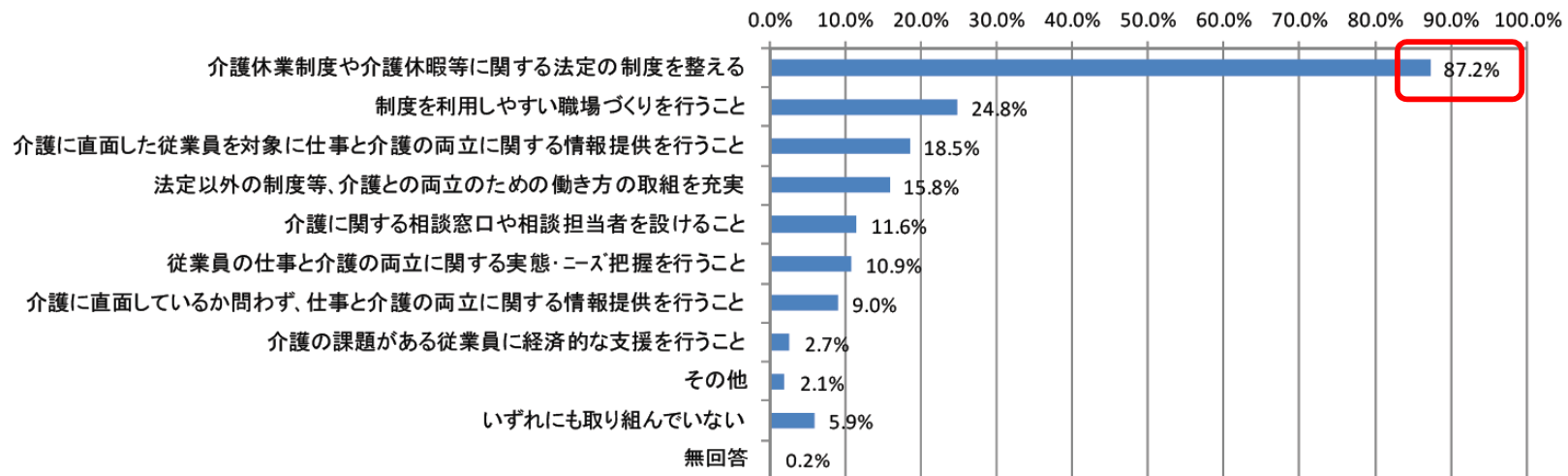
注1: 自分が介護している要介護者すべてにかかわる相談。1人を介護している人も、複数人を介護している人も含まれる。

注2: 「離職者」は、離職前の状況について聞いている。

仕事と介護の両立支援の状況(1)(仕事と介護の両立支援として取り組んでいること)

- 企業が現在、取り組んでいることとしては「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える（就業規則への明記など）」の割合が特に高い。
- 一方、介護事由で制度を利用した従業員のいる方が、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」の割合が高い。

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



<従業員(正社員)規模×介護事由での制度利用状況別>

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

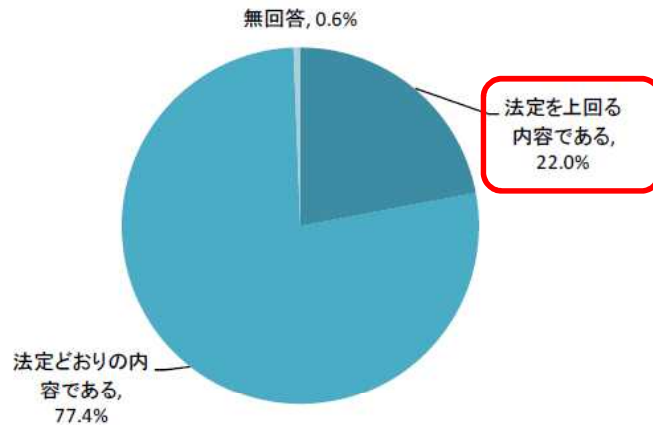
出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

仕事と介護の両立支援の状況(2)(介護休業・介護休暇の整備状況)

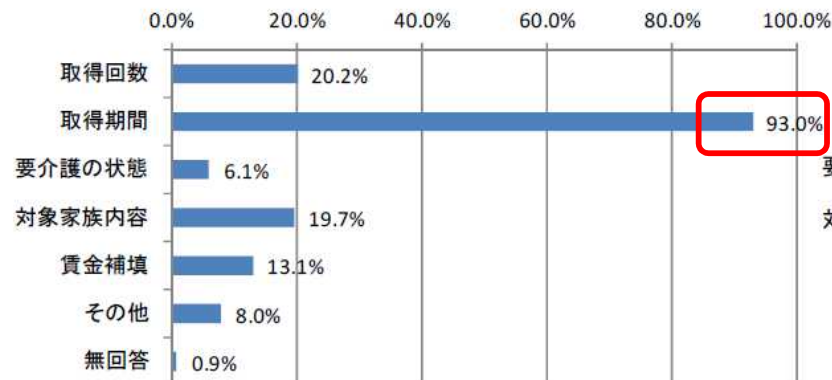
- 介護休業制度については「法定を上回る内容」を整備している企業は約2割であり、その内容は「取得期間」の割合が最も高い。(93.0%)
- 介護休暇については、「法定を上回る内容」を整備している企業は約1割であり、その内容は「取得単位」の割合が最も高く(49.6%)、次いで「取得日数」(41.6%)、「賃金補填」(31.9%)となっている。

【介護休業制度】

図表10 制度の整備状況【介護休業制度】
:単数回答 n=967

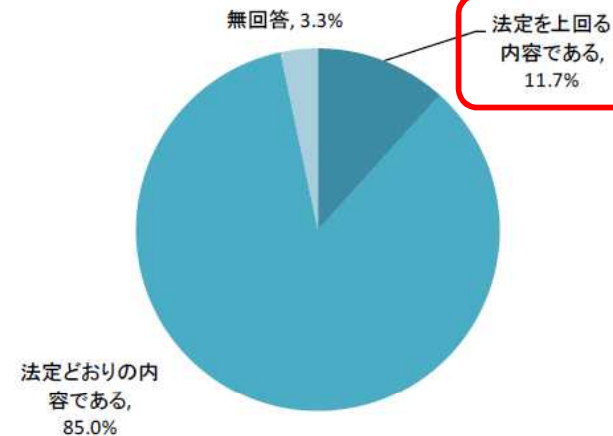


図表11 法定を上回る内容であるもの
【介護休業制度】:複数回答 n=213

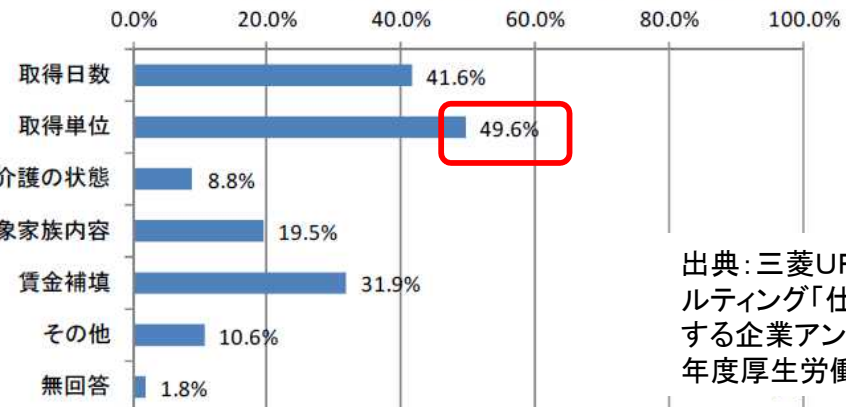


【介護休暇】

図表12 制度の整備状況【介護休暇】
:単数回答 n=967



図表13 法定を上回る内容であるもの
【介護休暇】:複数回答 n=113

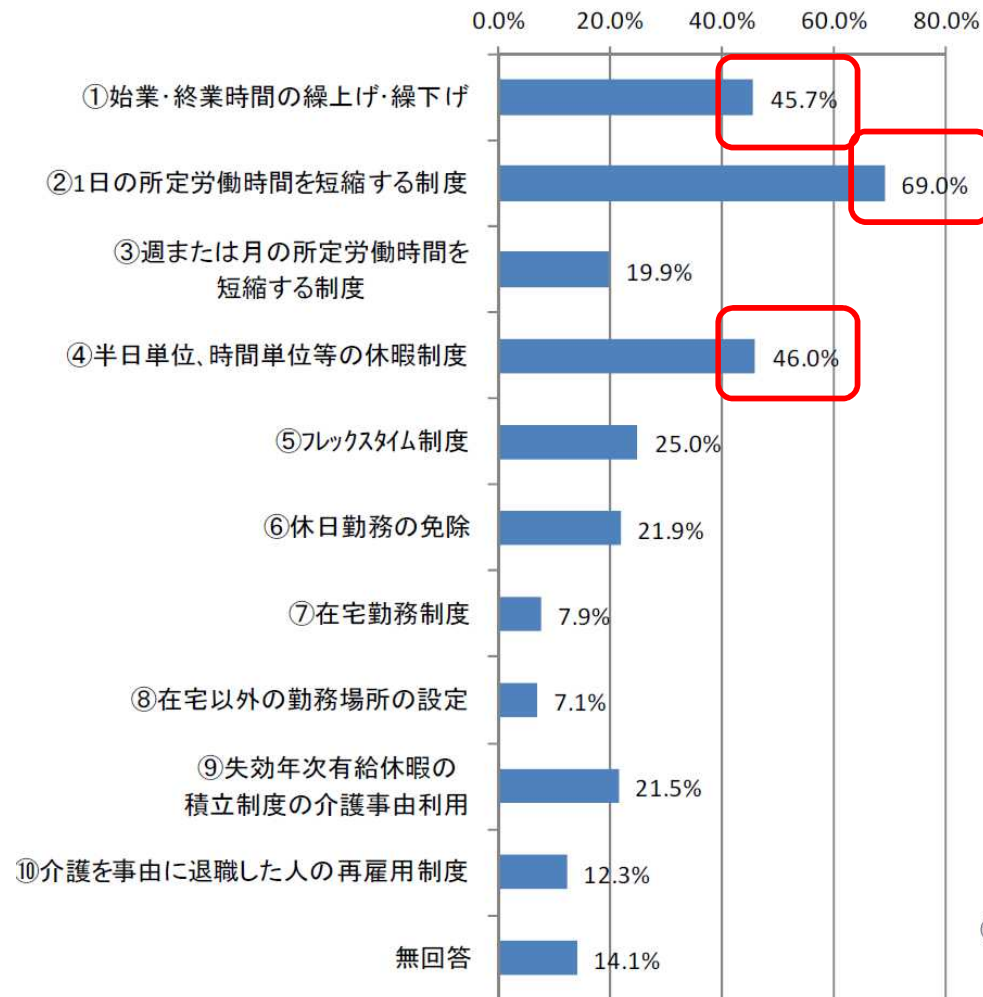


出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

仕事と介護の両立支援の状況(3)(介護休業・介護休暇以外の導入状況)

- 介護休業・介護休暇以外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正社員への導入状況は、「1日の所定労働時間を短縮する制度」が約7割と最も割合が高く、次いで「半日単位、時間単位等の休暇制度」(46.0%)、「始業・就業時間の繰上げ・繰下げ」(45.7%)が多い。
- 一方、「週または月の所定労働時間を短縮する制度」や「フレックスタイム制度」は2割前後の導入状況となっている。

図表15 正社員への導入状況
:複数回答 n=967

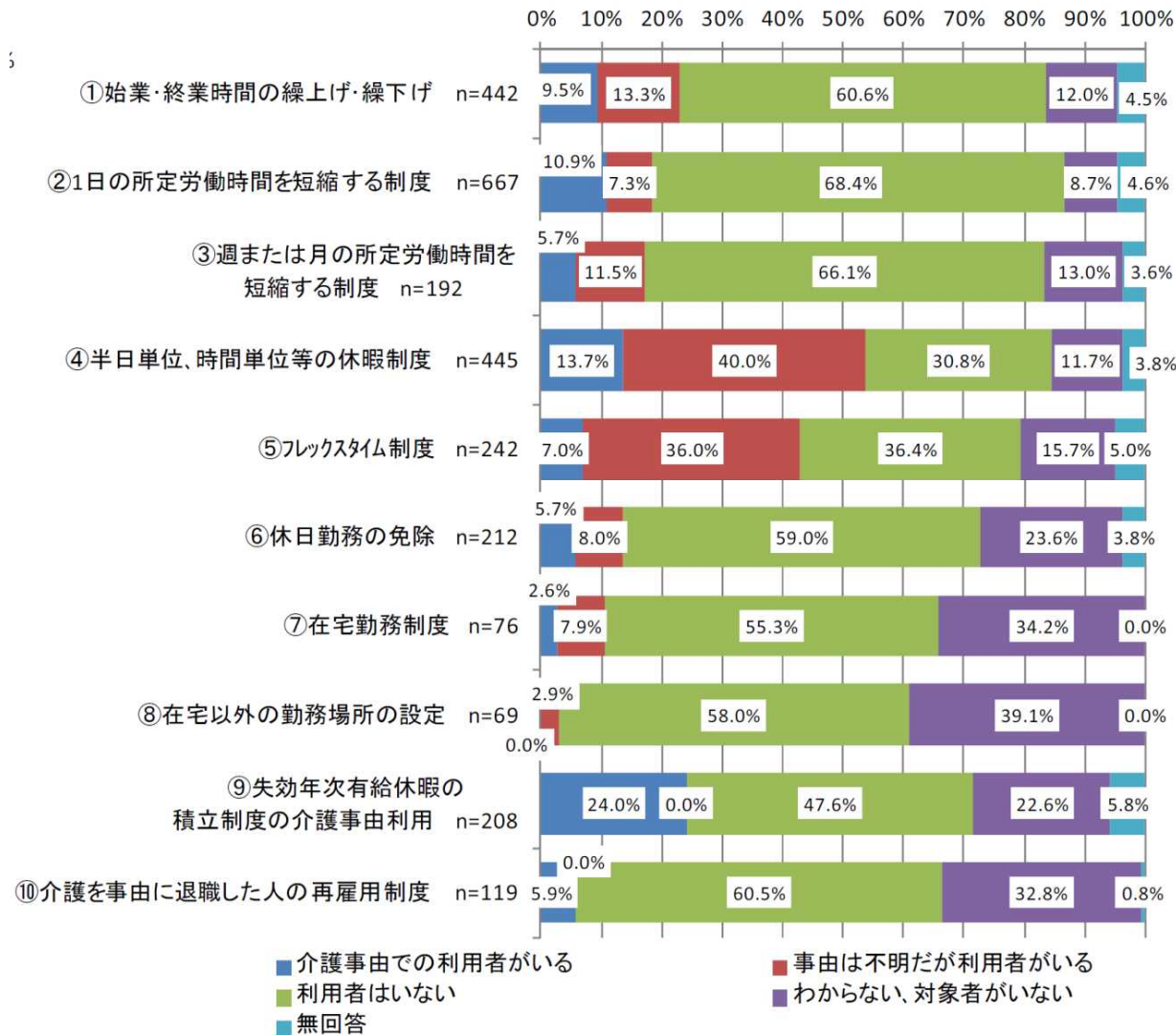


出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング
「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

仕事と介護の両立支援の状況(4)(介護休業・介護休暇以外の利用状況)

○ 介護休業・介護休暇以外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を導入している企業について、介護事由での制度の利用状況をみると、「失効年次有給休暇の積立制度の介護事由利用」、「半日単位、時間単位等の休暇制度」、「1日の所定労働時間を短縮する制度」の順で割合が高くなっているが、介護事由での制度利用は進んでいない。

図表16 制度の利用状況:単数回答

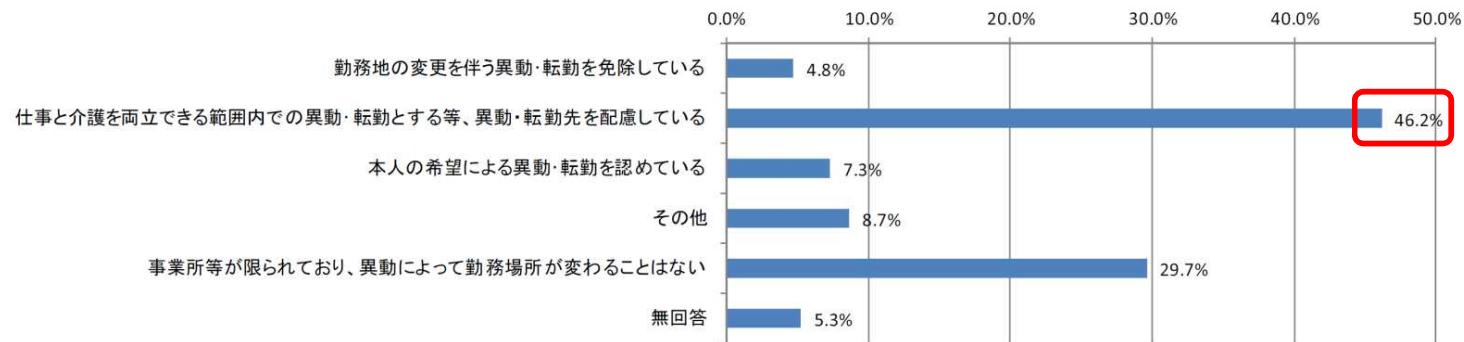


出典：三菱UFJリサーチ & コンサルティング「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

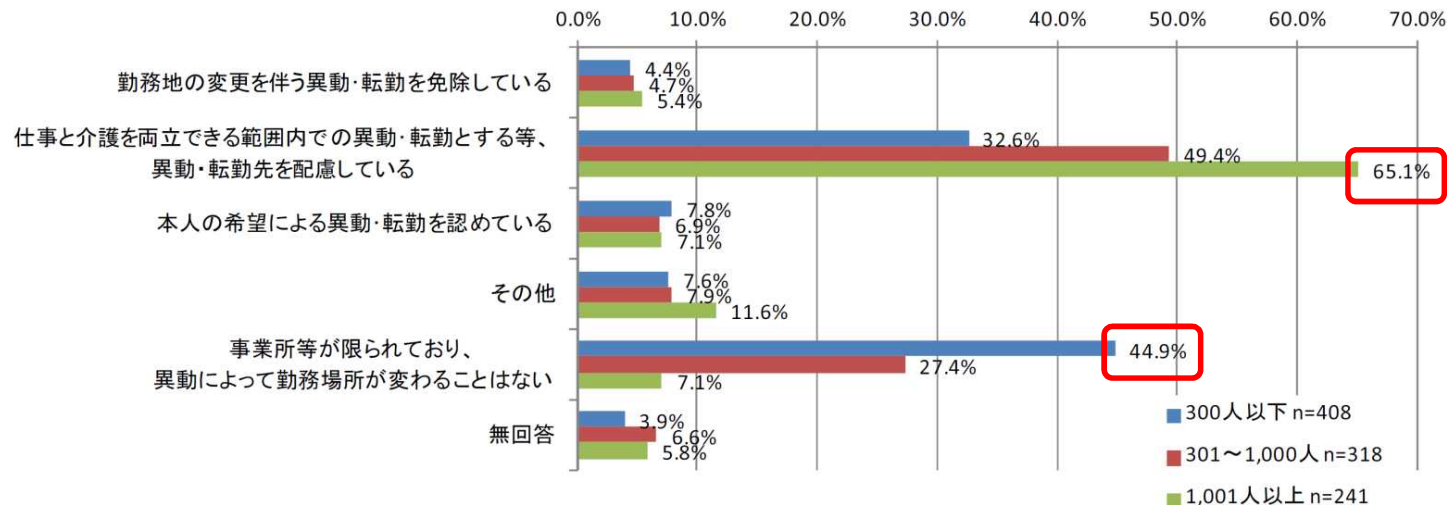
仕事と介護の両立支援の状況(5) (勤務場所への配慮)

- 勤務場所への配慮（勤務地の変更を伴う異動（転勤）の免除等）を行っているかをみると、「仕事と介護を両立できる範囲内での異動・転勤とするなど、異動・転勤先を配慮している」が46.2%で最も割合が高い。
- 従業員（正社員）規模別にみると、企業規模が大きいほど「仕事と介護を両立できる範囲内での異動・転勤とするなど、異動・転勤先を配慮している」とする割合が高くなり、逆に企業規模が小さいほど「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」とする割合が高い。

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



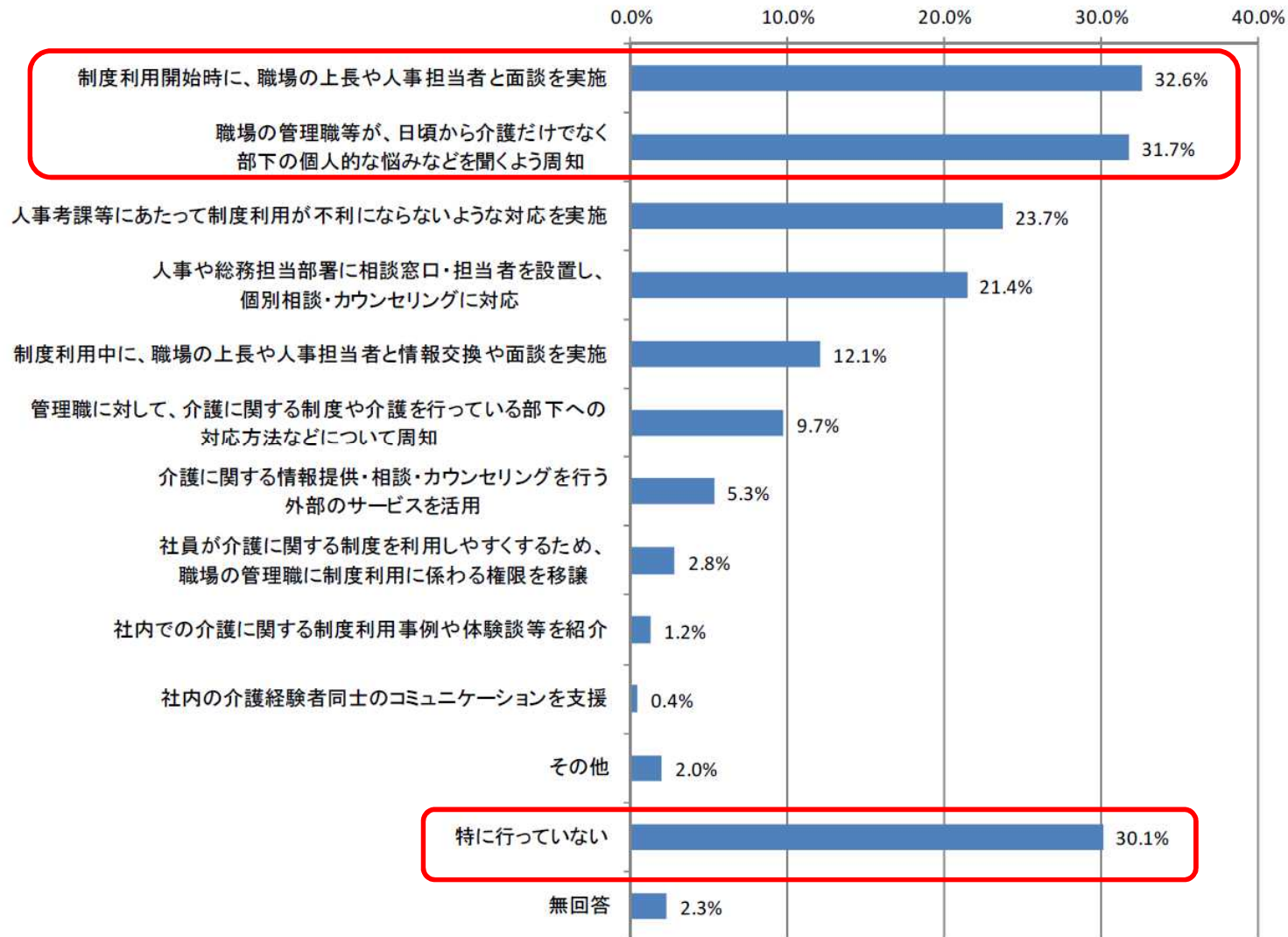
<従業員(正社員)規模別>



従業員が介護に関する両立支援制度を円滑に利用できるよう支援するために取り組んでいること

○ 仕事と介護が両立できるように支援するために取り組んでいることをみると、「制度利用開始時に、職場の上長や人事担当者との面談を実施」(32.6%)、「職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的な悩みなどを聞くよう周知」(31.7%)の割合が高い一方、「特に行っていない」も同程度となっている(30.1%)。

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

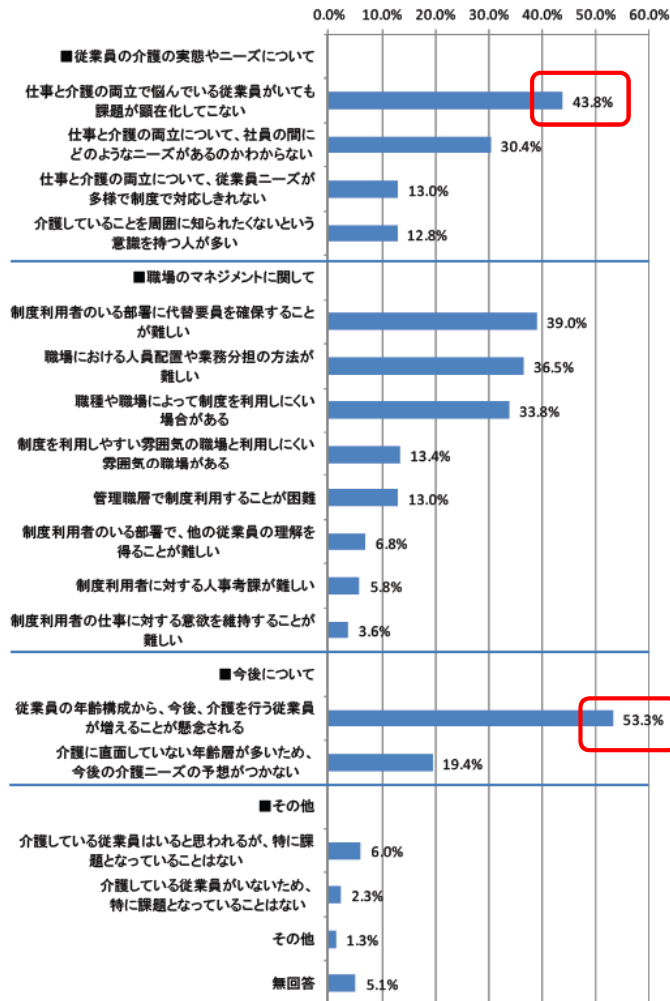


仕事と介護を両立するための制度利用や両立を支援する上での課題

○ 仕事と介護との両立支援を推進する上での課題としては、「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」の割合が最も高く（53.3%）、「仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいても課題が顕在化してこない」が続く（43.8%）。

○ また、他と比較して、正社員の年齢層が高いところは「従業員

図表20 仕事と介護との両立支援を推進する上での課題：複数回答 n=967



＜正社員に占める40歳以上の割合別＞

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

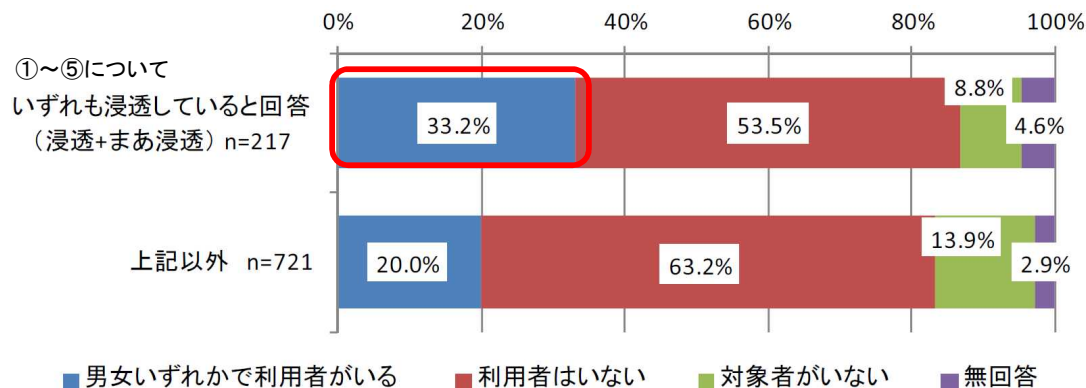
	合計	制度利用者に対する人事考課が難しい	職種や職場によって制度を利用しにくい場合がある	制度を利用しやすい雰囲気のある職場と利用しにくい雰囲気のある職場がある	従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念される	介護に直面していない年齢層が多いため、今後の介護ニーズの予想がつかない	介護している従業員はいると思われるが、特に課題となっていることはない	介護している従業員がいないため、特に課題となっていることはない	その他	無回答
全体	967	56	327	130	515	188	58	22	13	49
正社員の年齢層が高い (男女とも40歳以上が50%以上)	167	6	50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

職場における両立等に関する意識の浸透度別 制度の利用状況

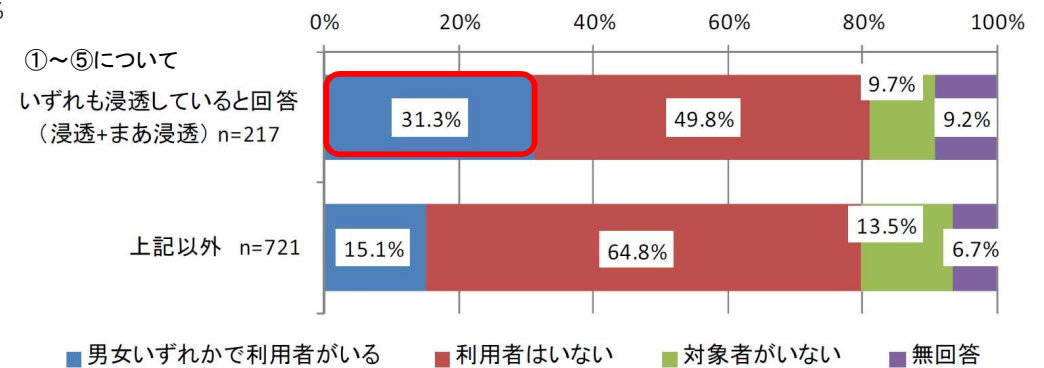
○ 職場における両立に関する意識（※）が浸透している企業は、他と比較して、介護休業制度、介護休暇とも、利用者のいる割合が高い。

<職場における両立等に関する意識の浸透度別 制度の利用状況>

【介護休業制度】



【介護休暇】

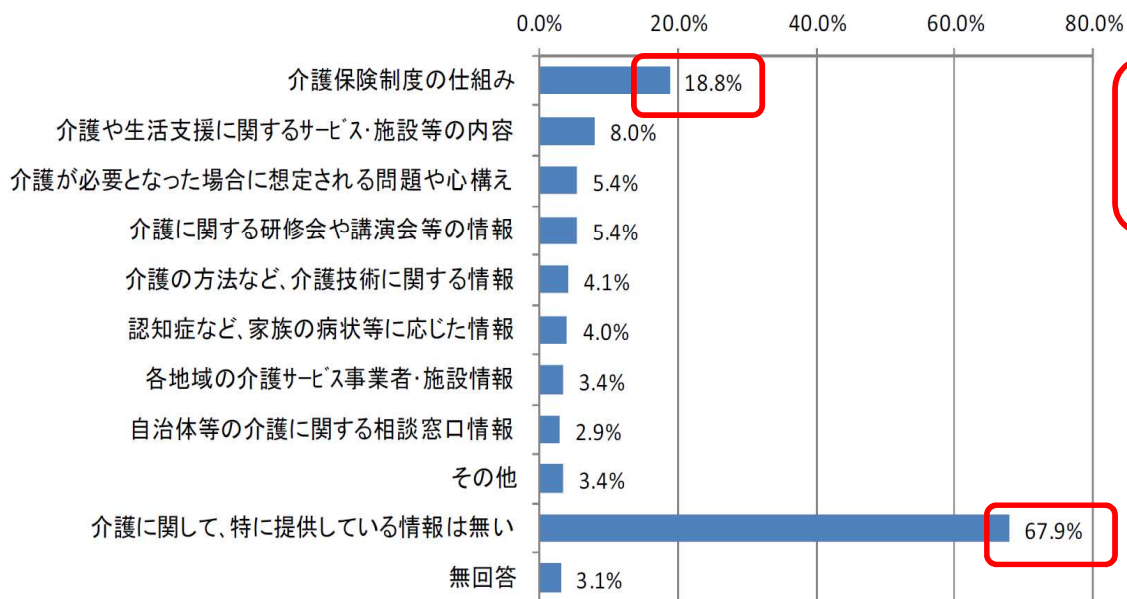


※ ①恒常的な残業時間削減の必要性、②有給休暇の連続取得や計画的な取得の必要性、③仕事の「見える化」の必要性、④上司・部下のコミュニケーションの円滑化、職場での相互理解、⑤両立支援制度に関する理解の5つの項目

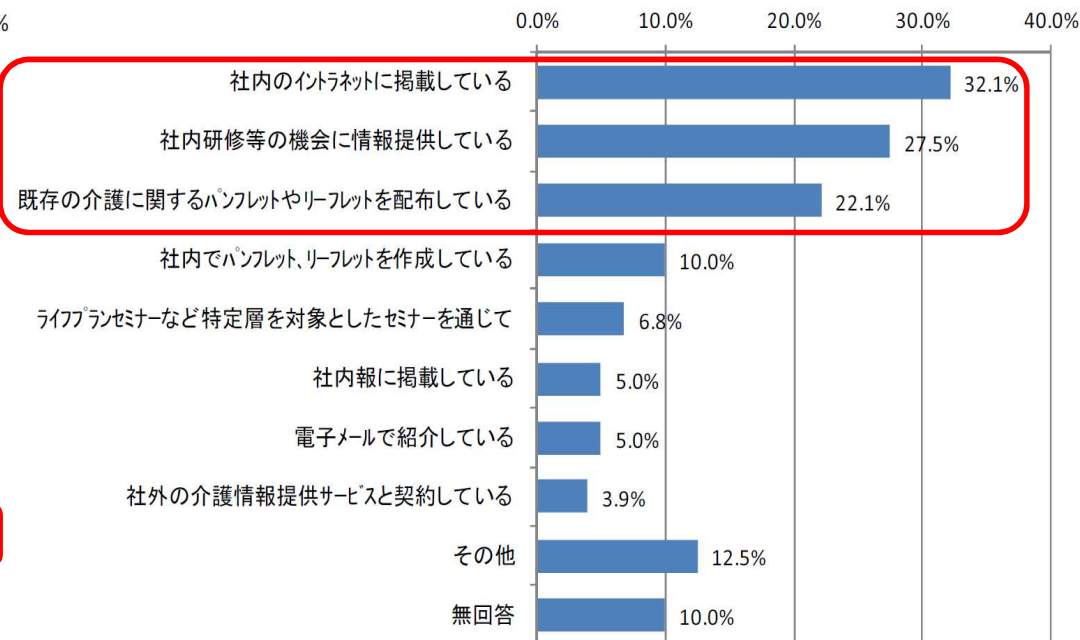
働き方以外の介護に関する情報提供

- 介護関連情報(社内外の制度・サービス等)の正社員への情報提供については、「特に提供している情報はない」が約7割を占める。
- 情報を提供している企業で、提供している情報の内容として最も割合が高いものは「介護保険制度の仕組み」であり、情報の提供方法は「社内のイントラネットに掲載している」、「社内研修等の機会に情報提供している」、「既存の介護に関するパンフレットやリーフレットを配布している」の割合が高い。

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



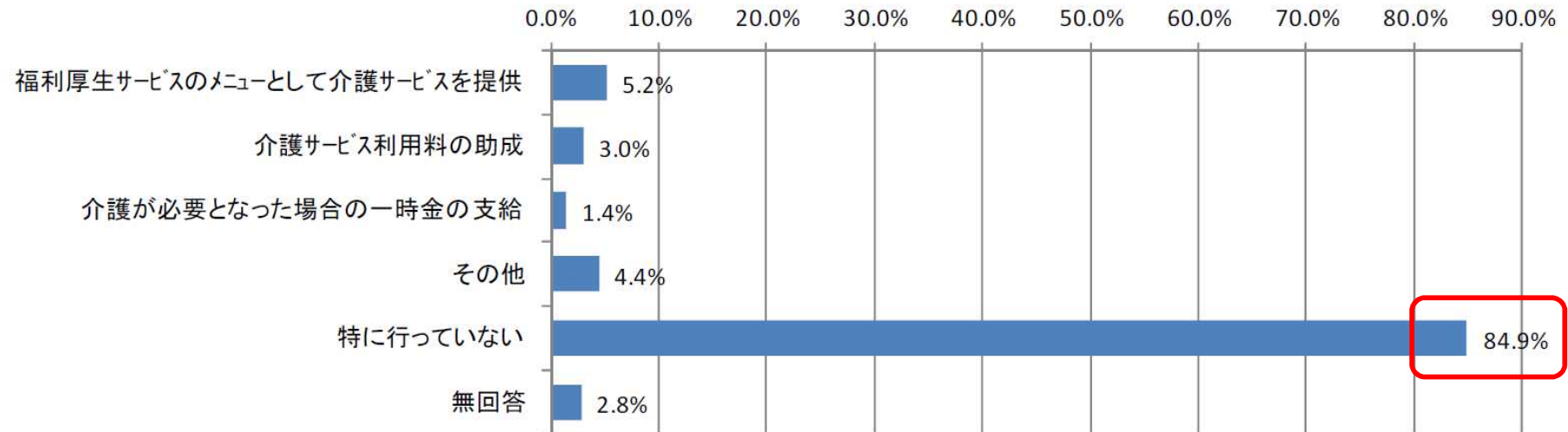
図表23 介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供: 情報提供の方法: 複数回答 n=280



介護に関する経済的支援

○ 企業における介護が必要となった人に対する経済的支援は、「特に行っていない」ところが、84.9%を占めている。

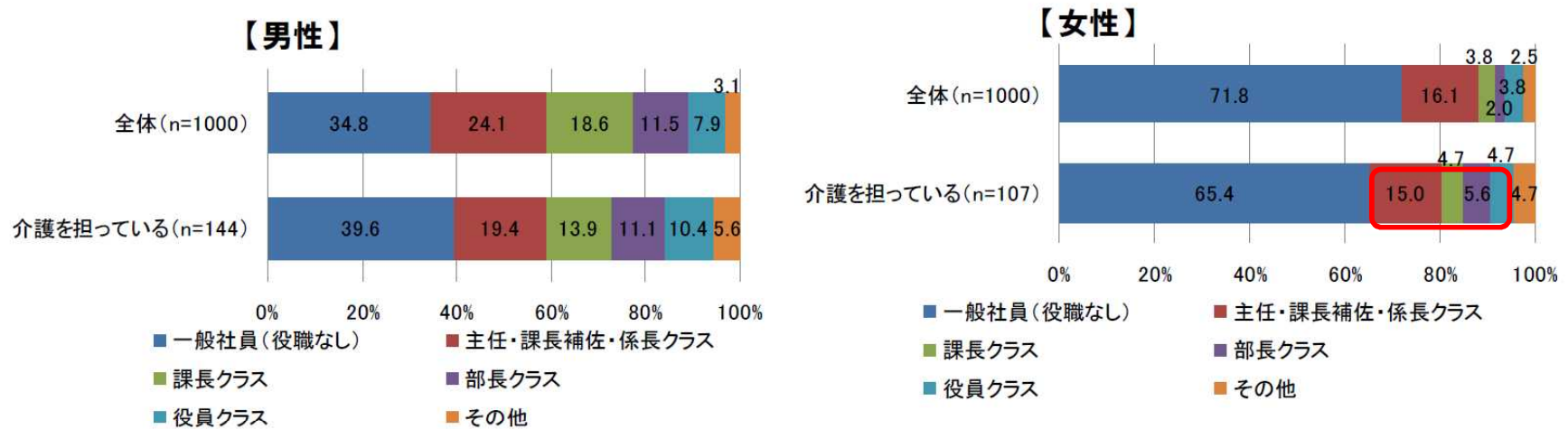
図表24 介護が必要となった人に対する経済的支援の実施状況：複数回答 n=967



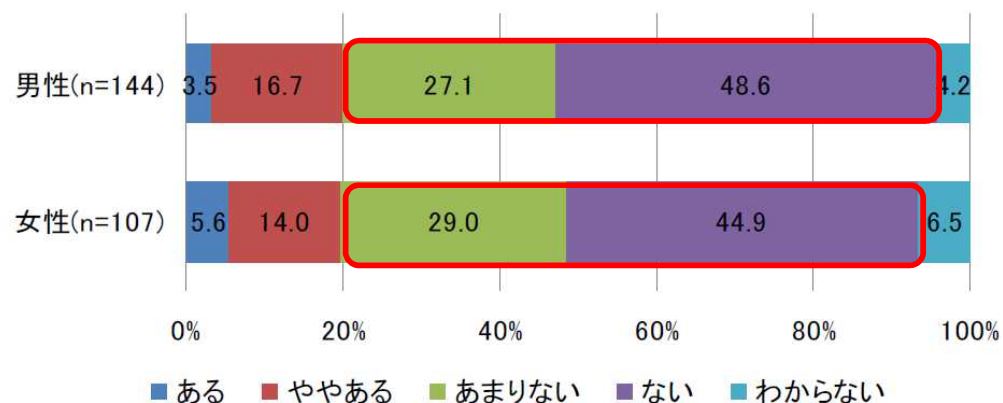
現在介護をしている就労者(正社員)の役職と抵抗感

- 介護を担っている就労者の役職の構成と、就労者全体の役職の構成とに大きな違いはないが、女性の方がやや役職のある割合が高い。役職を持っている割合は女性に比べ、男性の方が高い。
- 上司や同僚に介護について知られることの抵抗感は、介護をしている男女ともに、「あまりない」「ない」を合わせた割合が7割を超えており、抵抗感を持つ人はそれほど多くない。

図表7 【就労者:介護している】役職



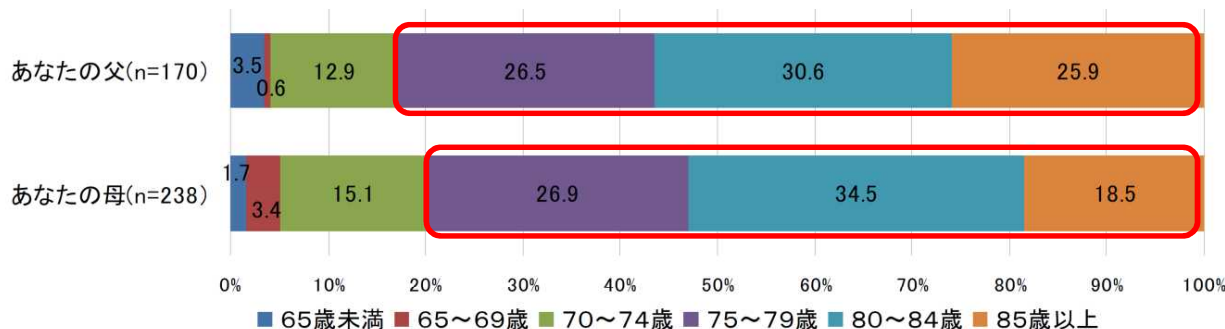
図表8 【就労者:介護している】上司や同僚に介護について知られることの抵抗感



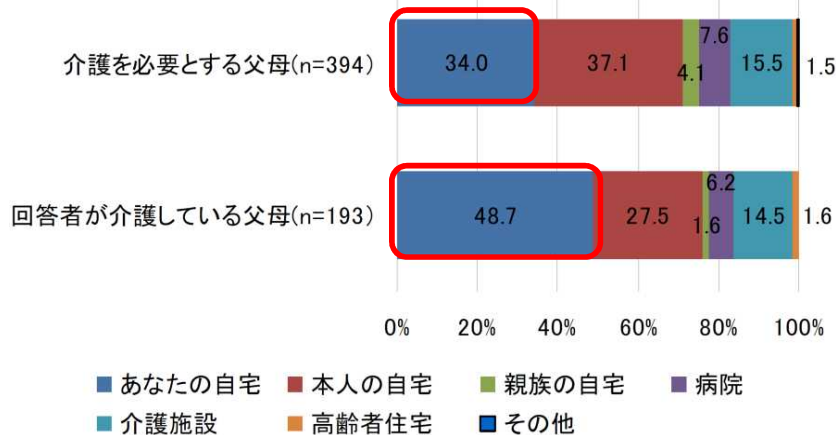
介護を必要とする父母の状況(1)(年齢、居場所、自宅からの距離)

- 回答者自身の介護を必要とする父母の年齢は、75歳以上の割合が父母ともに7割前後を占める。
- 居住場所は、「回答者が介護をしている父母」の方が全体より、同居割合が高い。父母と同居している場合に自身で介護する割合が高くなるか、あるいは、別居していた父母と介護のために同居している可能性がある。
- 別居の父母の居場所までの回答者の自宅からの距離は、自身で介護している親については「片道30分未満」の割合が7割を超える。

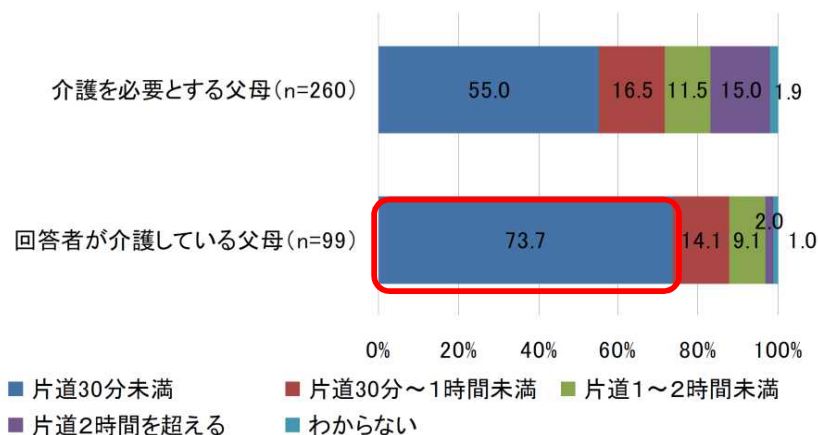
図表13 【就労者:介護を必要とする父母有り】介護を必要とする父母の年齢



図表14 【就労者:介護を必要とする父母有り】
介護を必要とする父母の居場所



図表15 【就労者:介護を必要とする父母有り】
回答者の自宅から父母の居場所までの距離



注1:「介護を必要とする父母」と、そのうち「1人の父母を介護している回答者(あなた)の父母」の状況。

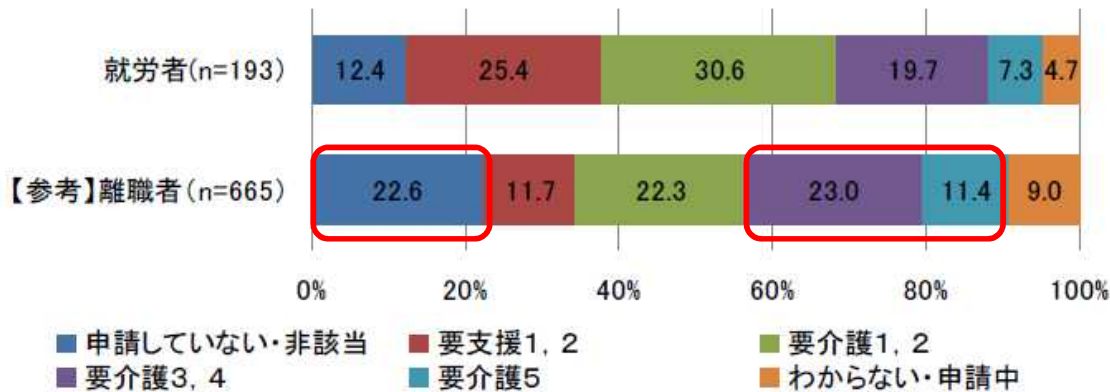
注2:「回答者の自宅から父母の居場所までの距離」は、回答者の自宅と同居している父母を含まない。

出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

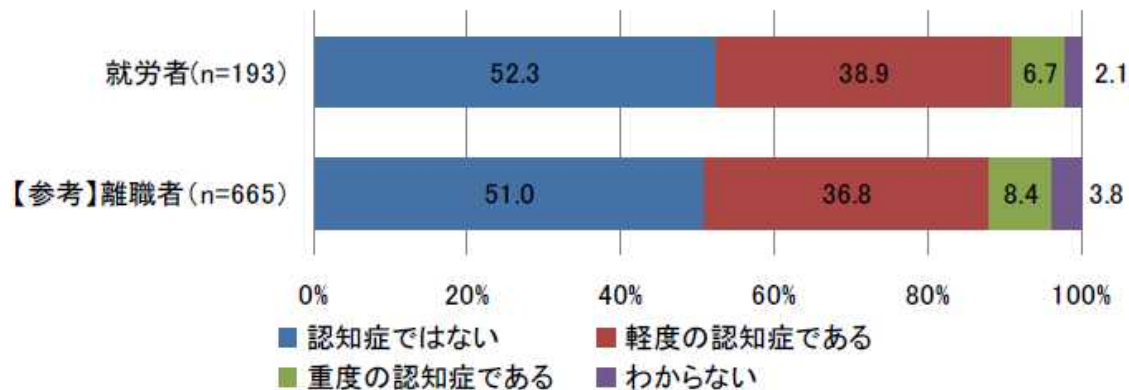
介護を必要とする父母の状況(2) (要介護認定状況、認知症の有無)

- 要介護認定状況について、就労者の父母と離職者の父母とを比較すると、離職者の父母の方が要介護3以上の父母の割合がやや高い一方で、「申請していない・非該当」の割合も高く、離職者の父母の方が目立って要介護度が高かったという訳ではない。
- 認知症の有無の分布については、就労者と離職者とで、ほとんど変わらない。

図表16 【1人の父母を介護】介護している父母の要介護認定状況



図表17 【1人の父母を介護】介護している父母の認知症の有無



注1: 回答者ごとに要介護者のプロフィールを整理するため、「介護を必要とする父母が1人」で「1人の父母を介護している」回答者のみを対象として集計している。

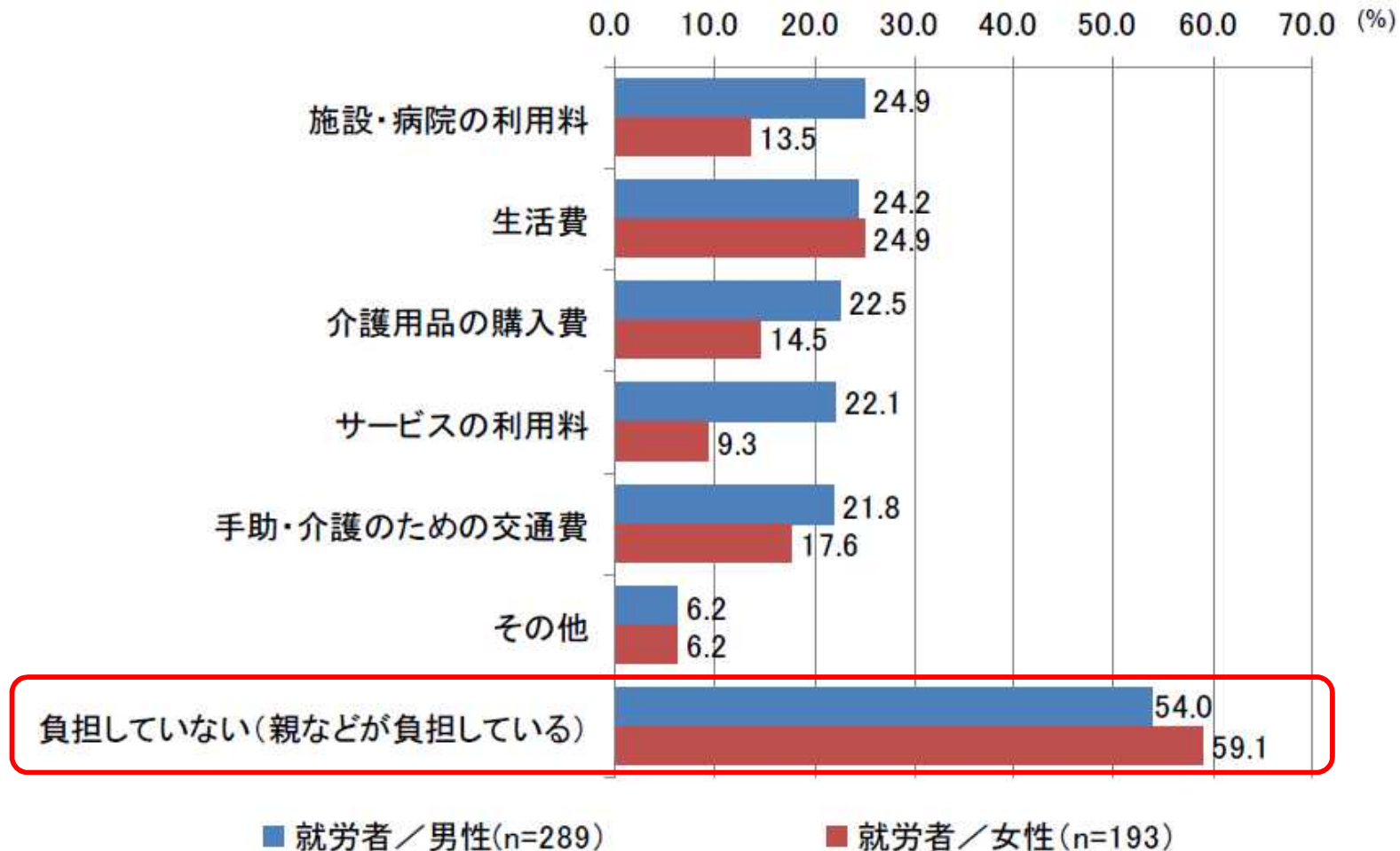
注2: 「離職者」は、離職前の介護状況について聞いている。

出典: 三菱UFJリサーチ & コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

介護費用の負担状況

- 就労者の介護費用の負担状況をみると、「負担していない」人の割合が最も高く5割を超える。
- 男女で比較すると、男性の方が負担している割合がやや高く、「施設・病院の利用料」、「生活費」、「介護用品の購入費」、「サービスの利用料」、「交通費」について約2割程度負担している。

図表18 【就労者：介護を必要とする父母有り】介護費用の負担の有無



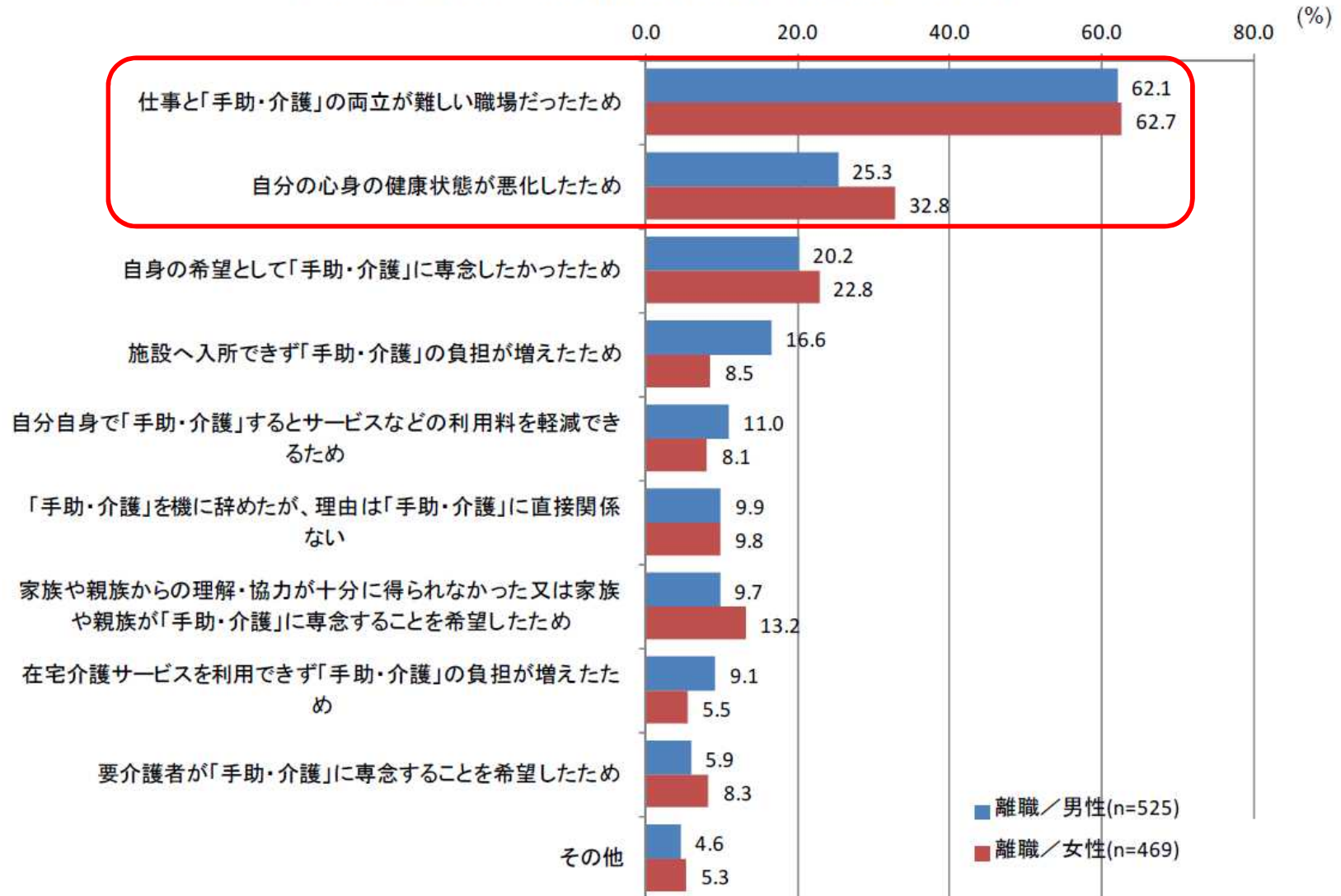
注：自分が介護している要介護者すべてにかかわる介護費用の負担状況。1人を介護している人も、複数人を介護している人も含まれる。

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

介護による離職者の離職理由

○ 離職者に、介護を機に離職した理由を聞いたところ、男女ともに「仕事と手助け・介護の両立が難しい職場だったため」の割合が最も高く、次いで、「自分の心身の健康状態が悪化したため」の割合が高くなっている。

図表22 【離職者】介護を機に離職をした理由

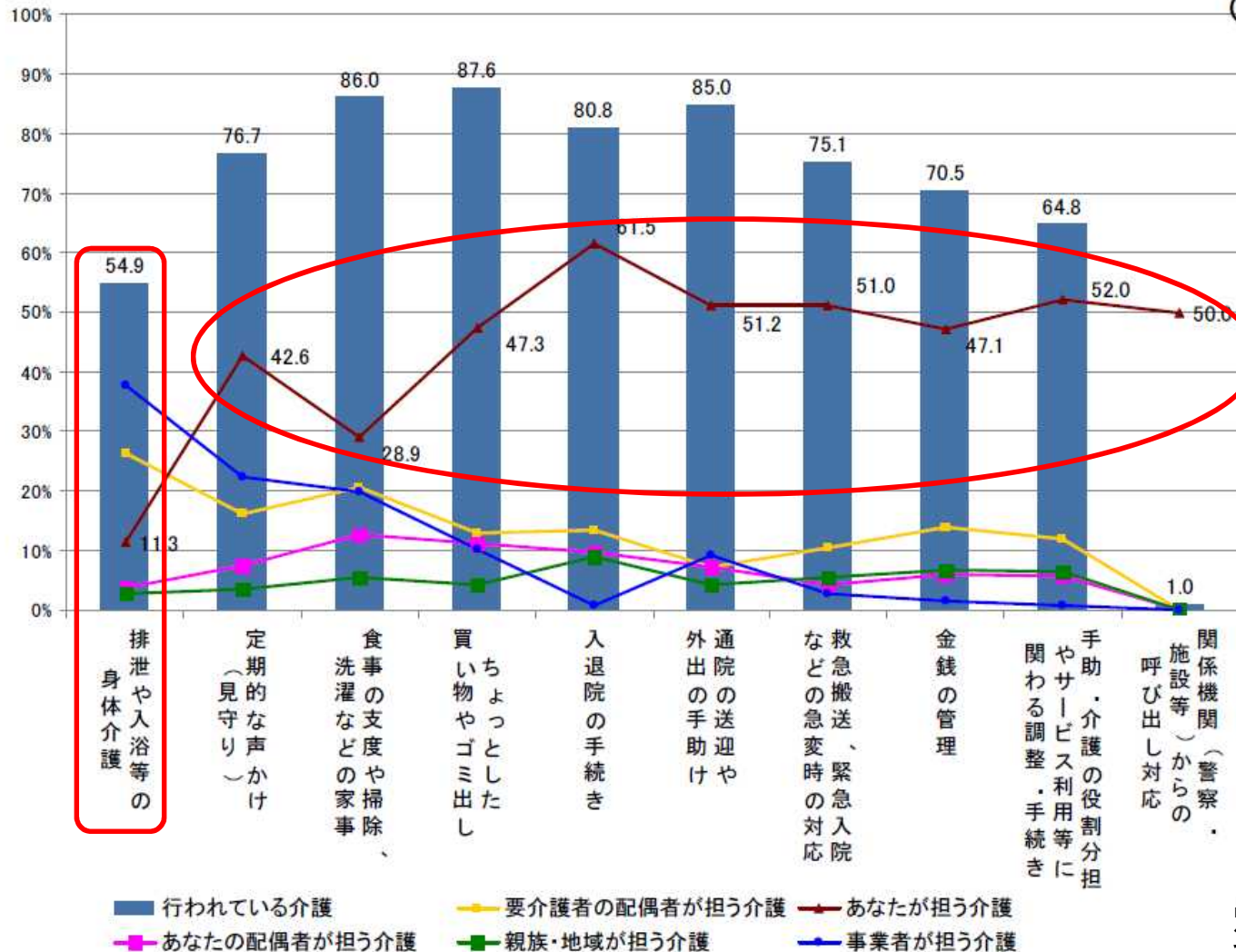


正社員として働きながら介護をしている人の介護内容(1)(介護内容と役割分担)

- 就労者が介護している父母(要介護者)1人に対し行われている介護の実際の担い手としては、「排泄や入浴等の身体介護」以外の介護項目については、「あなた(回答者)」が担っている割合が最も高い。
- 「排泄や入浴等の身体介護」については、「事業者」や「要介護者の配偶者」が担っている割合が高い。

図表27 【就労者:介護している】要介護者1人に行われている介護内容と役割分担状況

(n=193)



注1:「介護を必要とする父母が1人」で「1人の父母を介護している」回答者のみを対象として集計している。

注2:各担い手の割合は、「行われている介護」を100として算出したもの。

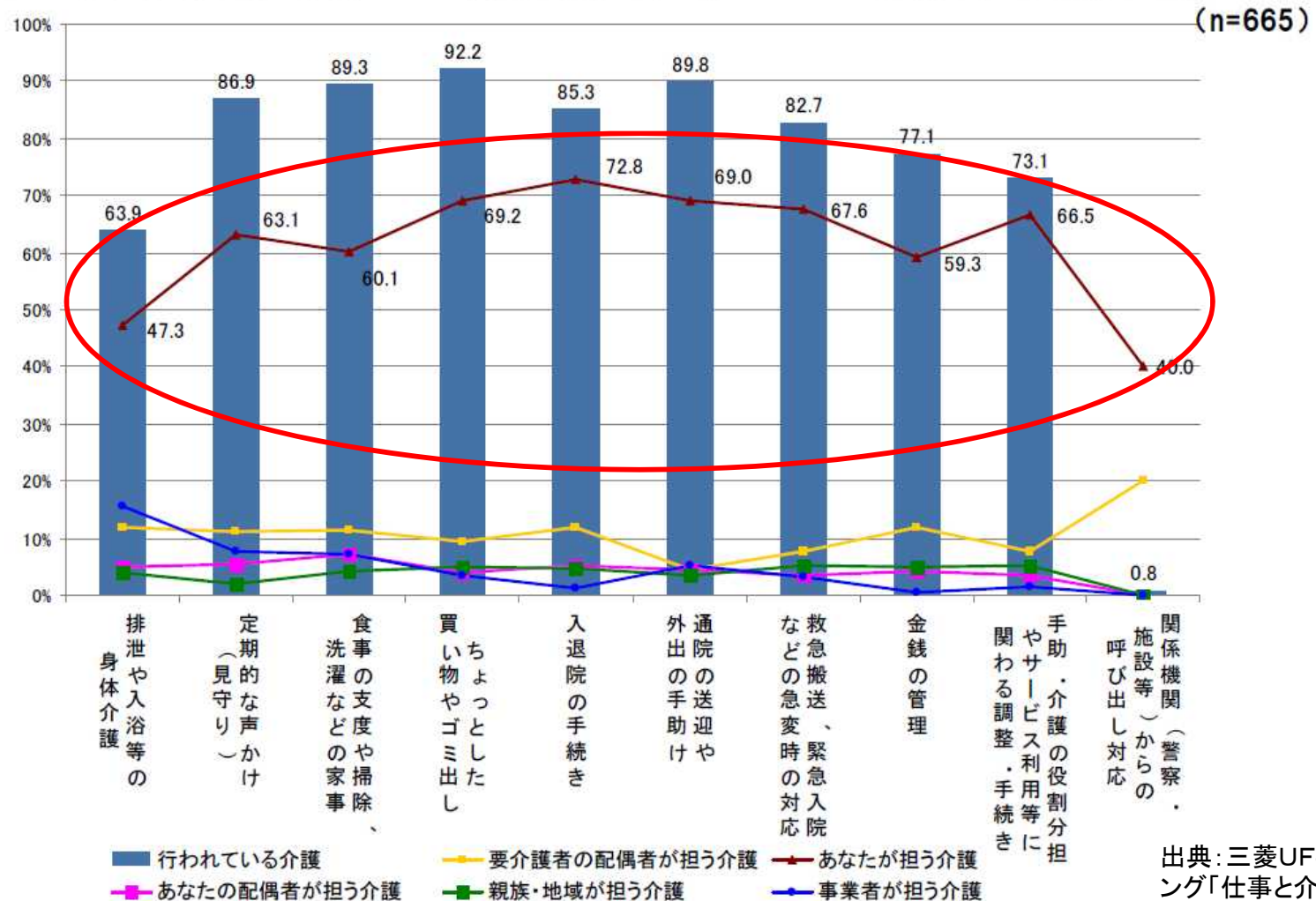
出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

(参考) 介護していた離職者の介護内容

○ 離職者が介護している父母(要介護者)1人に対し行われている介護については、就労者に比べ、介護が行われている割合が全体的に高い。手厚い介護が行われていたとみられる。

○ 介護の担い手としては、「排泄や入浴等の身体介護」についても、他の親族や事業者の関わりが少なく、「あなた(回答者)」が担っている割合が高い。回答者が1人で介護を抱えがちであったとみられる。

図表28 【参考:離職者:介護していた】要介護者1人に行われている介護内容と役割分担状況



注1:「介護を必要とする父母が1人」で「1人の父母を介護している」回答者のみを対象として集計している。

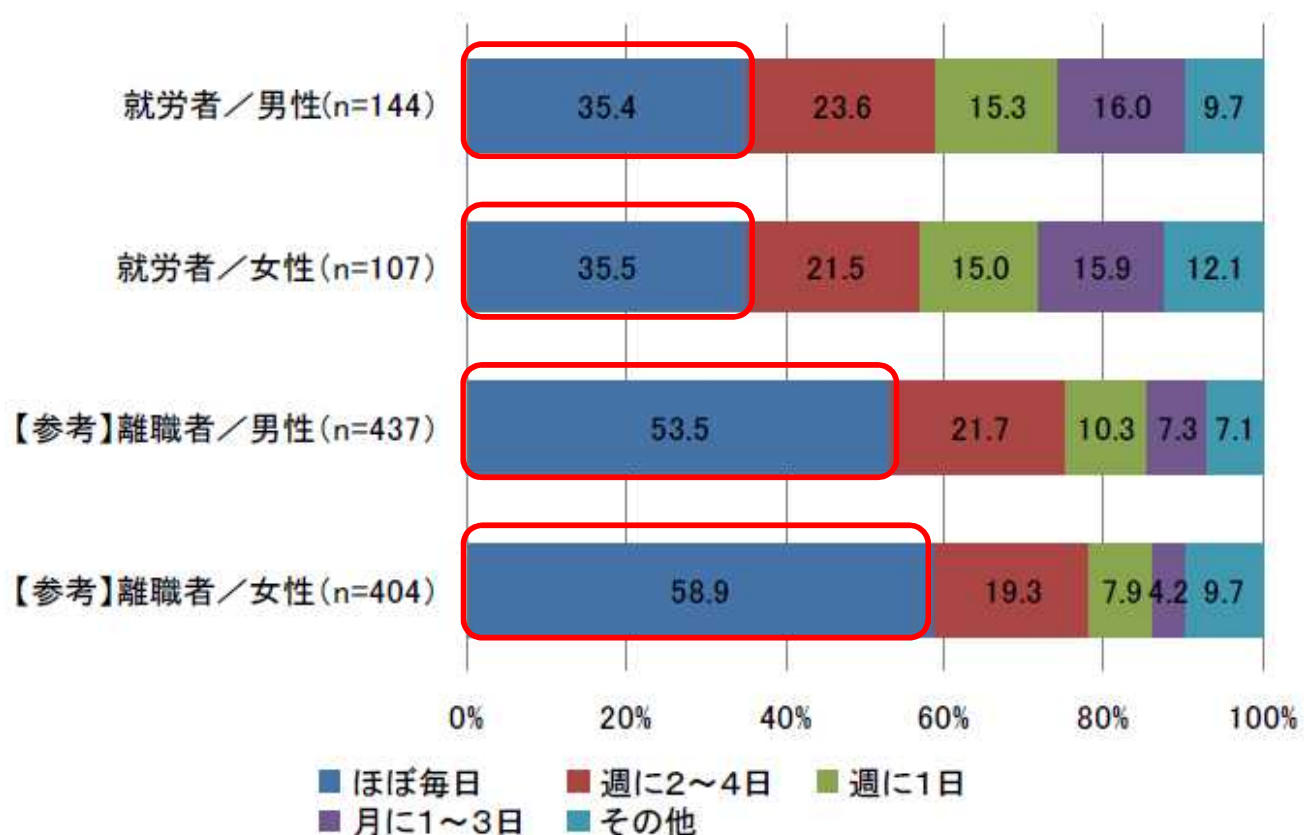
注2: 離職前の介護状況について聞いている。 注3: 各担い手の割合は、「行われている介護」を100として算出したもの。

出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

正社員として働きながら介護をしている人の介護内容(2)(介護を行っている頻度)

○ 介護を行っている人の介護の頻度をみると、男女差はほとんどみられないが、就労者に比べ、離職者の方が「ほぼ毎日」の割合が高い。

図表30 【介護している】介護を行っている頻度



注1: 自分が介護している要介護者すべてにかかわる介護の頻度。1人を介護している人も、複数人を介護している人も含まれる。

注2: 「離職者」は、離職前の介護状況について聞いている。

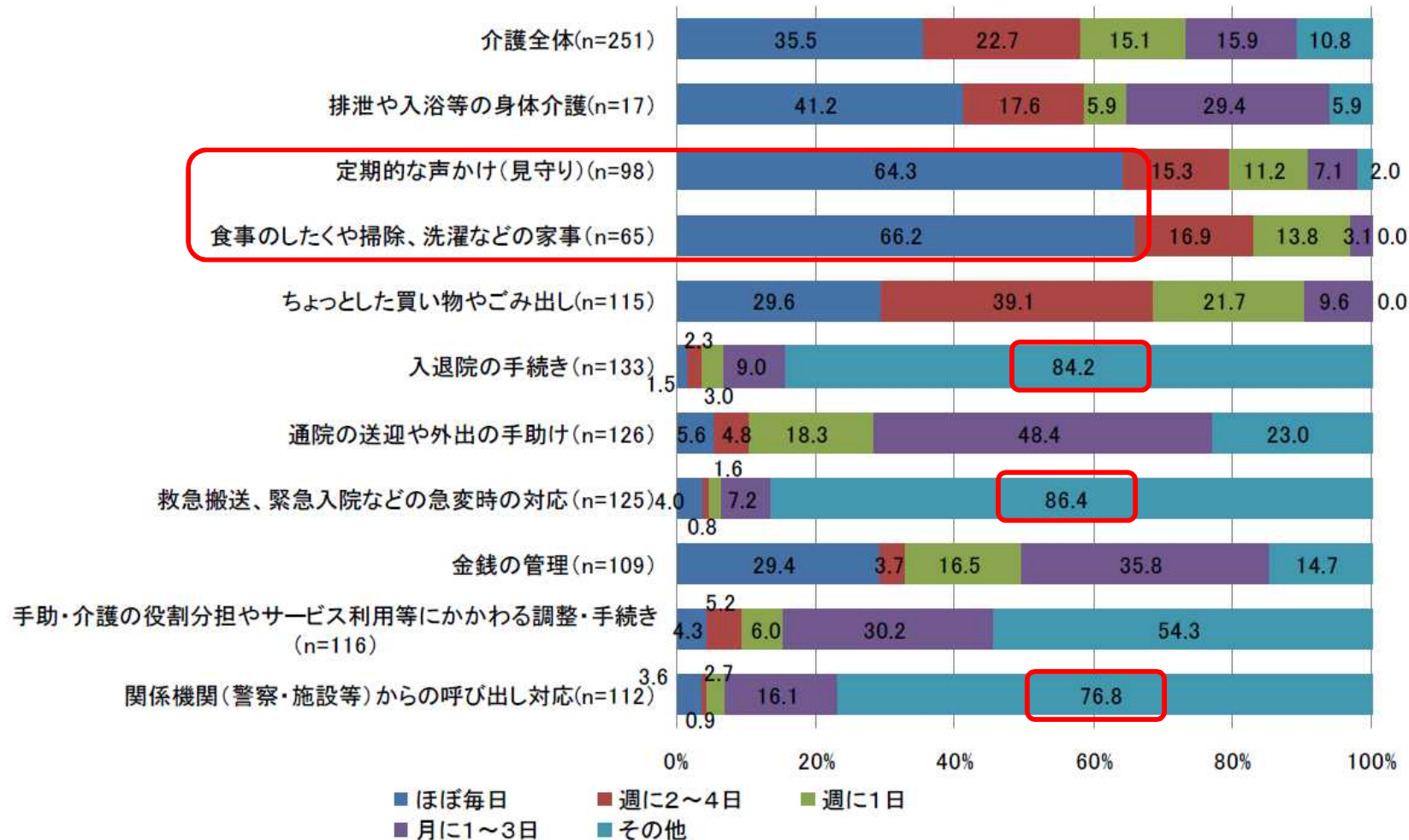
注3: 様々な介護項目に関してトータルでどれくらい介護しているかを聞いたもの。

出典: 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

正社員として働きながら介護をしている人の介護内容(3)(介護項目別の頻度)

- 就労者は、「定期的な声かけ(見守り)」や「家事」について「ほぼ毎日」行っている人が6割を超え、介護全体の割合に比べ高い割合となっている。
- 一方、「入退院の手続き」や「急変時の対応」、「関係機関からの呼び出し対応」は、「その他」と回答されており、突発的な対応が求められる介護とみられる。

図表31 【就労者:介護している】行っている介護項目別介護を行っている頻度



注1: 自分が介護している要介護者すべてにかかわる介護の頻度。1人を介護している人も、複数人を介護している人も含まれる。

注2: 介護している人によって、行っている介護行為の数が異なるため、n値が異なる。

出典: 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査) 32

介護をしている人の勤務形態

○ 介護をしている就労者及び離職者(離職者については、離職前の状況)の勤務形態をみると、父母の居場所、また要介護度にかかわらず、フルタイムの通常勤務で働いている者が約9割となっている。

図表45 【1人の父母を介護】父母の居場所別介護している人の勤務形態

(件,%)

	合計	介護している人の勤務形態					
		フルタイムの通常勤務	フレックスタイム勤務	裁量労働制	在宅勤務	短時間勤務	その他
全体 (1人の親を介護)	858 100.0	755 88.0	51 5.9	11 1.3	12 1.4	13 1.5	16 1.9
在宅 (あなた・本人・親族の自宅)	719 100.0	632 87.9	43 6.0	9 1.3	11 1.5	11 1.5	13 1.8
病院・施設 (病院・介護施設・高齢者住宅)	133 100.0	117 88.0	8 6.0	2 1.5	1 0.8	2 1.5	3 2.3

注1:「介護を必要とする父母が1人」で「1人の父母を介護している」回答者のみを対象として集計している。

注2:「就労者」と「離職者」が含まれる。「離職者」は、離職前の介護状況について聞いている。

図表48 【1人の父母を介護】要介護度別介護している人の勤務形態

(件,%)

	合計	介護している人の勤務形態					
		フルタイムの通常勤務	フレックスタイム勤務	裁量労働制	在宅勤務	短時間勤務	その他
全体 (1人の親を介護)	858 100.0	755 88.0	51 5.9	11 1.3	12 1.4	13 1.5	16 1.9
申請していない・非該当	174 100.0	160 92.0	6 3.4	0 0.0	2 1.1	1 0.6	5 2.9
要支援1,2	127 100.0	113 89.0	8 6.3	2 1.6	1 0.8	1 0.8	2 1.6
要介護1,2	207 100.0	180 87.0	17 8.2	0 0.0	2 1.0	3 1.4	5 2.4
要介護3,4	191 100.0	158 82.7	13 6.8	7 3.7	5 2.6	5 2.6	3 1.6
要介護5	90 100.0	85 94.4	3 3.3	0 0.0	1 1.1	0 0.0	1 1.1
わからない・申請中	69 100.0	59 85.5	4 5.8	2 2.9	1 1.4	3 4.3	0 0.0

注1:「介護を必要とする父母が1人」で「1人の父母を介護している」回答者のみを対象として集計している。

注2:「就労者」と「離職者」が含まれる。「離職者」は、離職前の介護状況について聞いている。

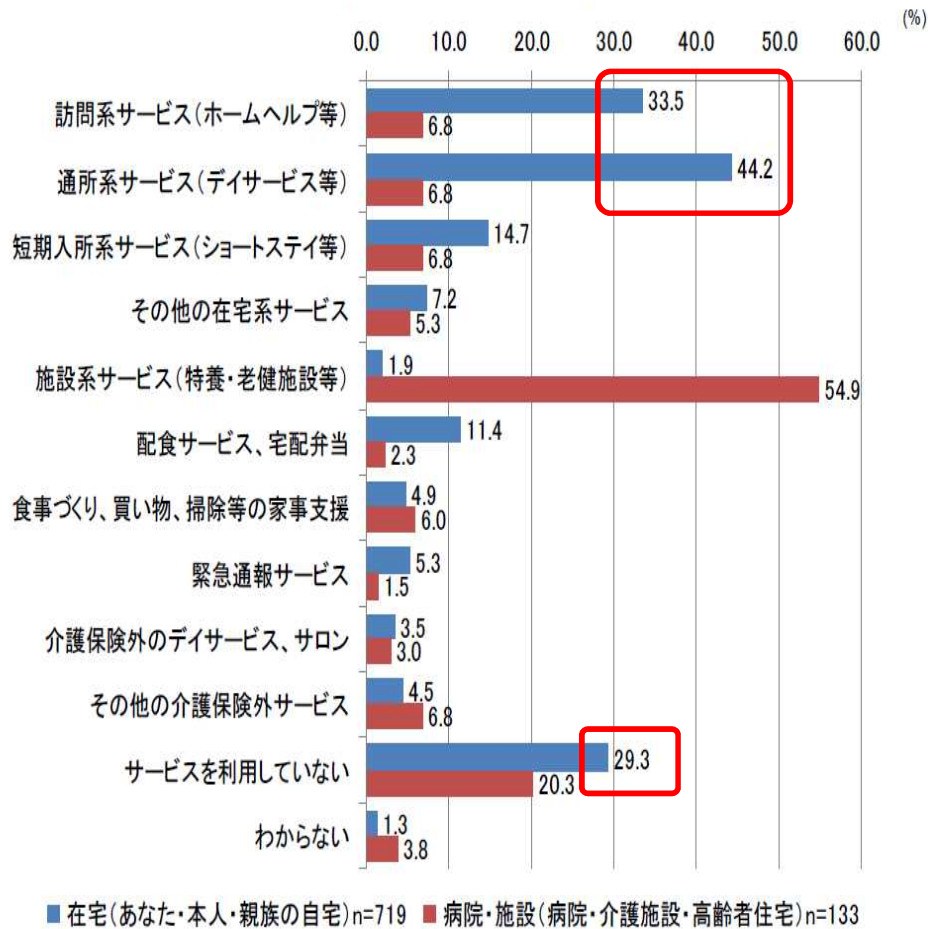
出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

介護されている父母が利用している介護サービス

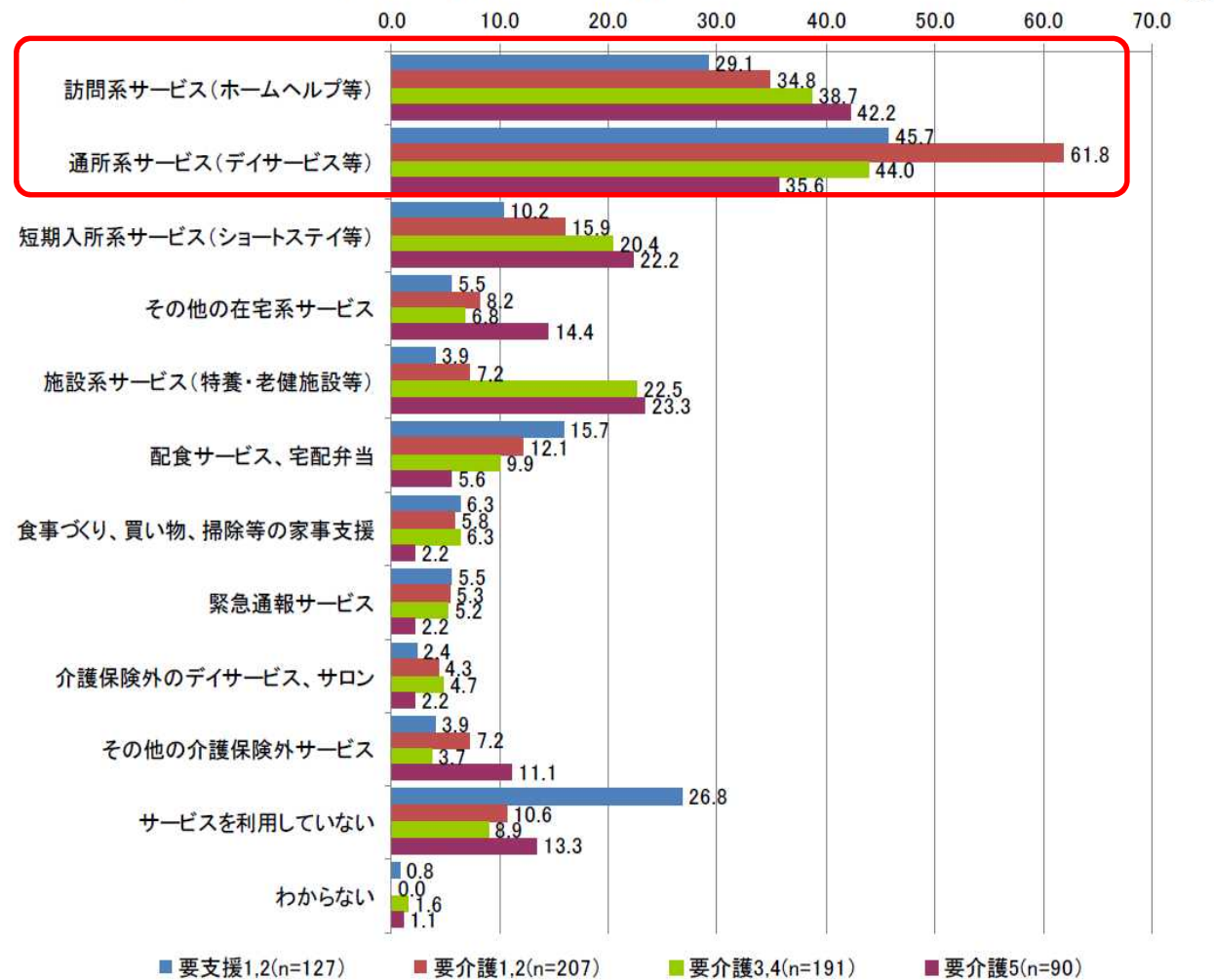
○ 就労者及び離職者について、在宅に父母がいる場合は通所系サービス、訪問系サービスの順で割合が高いが、サービスを利用していない割合も約3割いる。

○ また、要介護5を除く全ての要介護度において通所系サービス、訪問系サービスの順で割合が高い。要介護5については、訪問系サービスの割合の方が通所系サービスより高く、要支援についてはサービスを利用していない割合も訪問系サービスに次いで高い。

図表43 【1人の父母を介護】父母の居場所別利用している介護サービス



図表46 【1人の父母を介護】要介護度別利用している介護サービス



注1:「介護を必要とする父母が1人」で「1人の父母を介護している」回答者のみを対象として集計している。
注2:「就労者」と「離職者」が含まれる。「離職者」は、離職前の介護状況について聞いている。

注1:「介護を必要とする父母が1人」で「1人の父母を介護している」回答者のみを対象として集計している。
注2:「就労者」と「離職者」が含まれる。「離職者」は、離職前の介護状況について聞いている。