

介護の課題を抱える社員や
将来抱える可能性の高い社員に対する
支援のあり方
～仕事と介護の両立に関する 2014 年調査～

2015 年 10 月

中央大学大学院 戦略経営研究科

ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト

目次

1. 調査の概要	5
(1) 調査項目	5
(2) 調査対象と調査方法	6
(3) 調査時期	6
2. 分析対象者（N=6889）の特徴	7
(4) 基本属性	7
(5) 仕事に関する属性	10
(6) 勤務先の職場の状況	13
(7) 介護に対する支援制度と情報収集や研修の経験	15
(8) 介護経験の有無	16
(9) 介護への不安と勤務先からの支援	17
3. 現在介護者（N=666）の分析	19
(10) 要介護者と介護者	19
(11) 介護にあてている時間と介護を始めてからの期間	21
(12) 介護の場所	22
4. 在宅介護者（N=411）の分析	24
(13) 利用しているサービスとケアマネジャーとの調整担当者	24
5. ケアマネジャーとの調整を担当する者（N=93）に関する分析	26
(14) ケアマネジャーとのやり取り	26
(15) 利用している介護サービスと利用時間	27
6. 主たる介護者と主たる介護者でない者の比較分析	29
(16) 主たる介護者と主たる介護者でない者の属性	29
(17) 主たる介護者と主たる介護者でない者の働き方と職場の状況	31
(18) 主たる介護別：仕事と介護の両立のために必要な支援と両立に対する考え	33
7. 近距離介護と長距離介護の比較	36
(19) 働き方と制度の利用	36
(20) 勤務先からの支援	38
8. 将来介護者の分析	41
(21) 支援制度の認知程度と不安	41
(22) 仕事の継続と情報収集や研修の経験	42
9. 介護する可能性がかなり高い者の分析	44
10. まとめと考察	46
11. 調査票	48

【図一覧】

図 1	性別（問 3 4）	7
図 2	年齢（問 3 5）	7
図 3	最終学歴（問 3 7）	8
図 4	子供の有無（問 4 0）	8
図 5	子供の人数（問 4 0－1）.	8
図 6	配偶者の有無（問41）	9
図 7	配偶者の雇用形態（問 4 2）	9
図 8	配偶者の 1 週間あたりの平均労働時間（問 4 3）	9
図 9	勤務形態（問 2 8）	10
図 10	1 週間あたりの実労働時間（問 2 9）	10
図 11	勤続年数（問36）	11
図 12	役職（問 3 8）	11
図 13	職種（問39）	11
図 14	あなたの片道の通勤所要時間（問 3 2）	12
図 15	昨年 1 年間の年次有給休暇取得について（問 3 0）	13
図 16	1 ヶ月の休業を取る事になった場合の業務への支障（問 3 1）	14
図 17	勤務先における職場の状況についてあてはまるもの（問33）	14
図 18	勤務先の介護に関する支援制度の認知程度（問 1）	15
図 19	この 3 年間で仕事と介護の両立についての情報収集や研修の経験（問 2）	15
図 20	介護の経験状況（問 4）	16
図 21	今後 5 年間で介護をする可能性（問 2 4）	16
図 22	将来、直面するかもしれない介護についての不安程度（問 2 5）	17
図 23	実際に介護をすることになった場合、職場の上司等に話したり、相談したりする事が出来る 雰囲気（問 2 6）	18
図 24	実際に介護をする事になった場合、現在の勤務先での仕事の継続（問 2 7）	18
図 25	仕事と介護の両立のために必要な勤務先からの支援（問 3）	18
図 26	介護をしている方（問 5）	19
図 27	介護をしている人数（問6）	20
図 28	あなた以外の介護者（問 8）	20
図 29	介護者の人数（問8－1）	20
図 30	介護をしている方の要介護度（問10）	21
図 31	週あたり介護のためにあてている時間（問 7）	21
図 32	介護を始めてからの期間（問9）	22
図 33	自宅から介護場所までの所要時間（問11）	22
図 34	介護の主な場所（問12）	23
図 35	利用している介護サービス（問13）	24

図 36	週あたりの介護サービス利用時間(問14)	25
図 37	ケアマネジャーとの調整担当者(問15)	25
図 38	あなたの働き方に関する事について、担当ケアマネジャーへの伝達(問16)	26
図 39	主たる介護別：週あたり介護のためにあてている時間(問7)	29
図 40	主たる介護別：性別(問34)	30
図 41	主たる介護別：年齢(問35)	30
図 42	主たる介護別：配偶者の雇用形態(問42)	30
図 43	介護の場所別：週あたり介護のためにあてている時間(問7)	36
図 44	将来介護者：勤務先の介護に関する支援制度の認知程度(問1)	41
図 45	将来介護者：将来、直面するかもしれない介護についての不安程度(問25)	42
図 46	将来介護者：実際に介護をする事になった場合、現在の勤務先での仕事の継続(問27)	43

【表一覧】

表 1	ケアマネジャーとのやりとりで困った点（在宅介護者とケアマネジャーとの調整を担当する者の比較）	27
表 2	利用しているサービスと拡充を希望するサービス（在宅介護者とケアマネジャーとの調整を担当する者の比較）	28
表 3	週当たり利用時間（在宅介護者とケアマネジャーとの調整を担当する者の比較）	28
表 4	主たる介護別：勤務形態(問28)	31
表 5	主たる介護別：勤務先における職場の状況についてあてはまるもの(問33)	32
表 6	主たる介護別：介護を行う中で、勤務先の制度利用状況(問18)	32
表 7	主たる介護別：介護にかかわっている事を、職場の上司や同僚などへ話したり相談したりしていますか(問19)	33
表 8	主たる介護別：仕事と介護の両立のために必要な勤務先からの支援(問3)	34
表 9	主たる介護別：仕事と介護を両立するにあたり、当てはまる項目(問20)	35
表 10	介護の場所別：勤務形態(問28)	37
表 11	介護の場所別：介護を行う中で、勤務先の制度利用状況(問18)	37
表 12	介護の場所別：介護にかかわっている事を、職場の上司や同僚などへ話したり相談したりしていますか(問19)	38
表 13	介護の場所別：仕事と介護の両立のために必要な勤務先からの支援(問3)	39
表 14	介護の場所別：仕事と介護を両立するにあたり、当てはまる項目(問20)	40
表 15	将来介護者：この3年間で仕事と介護の両立についての情報収集や研修の経験(問2)	43
表 16	不安の程度別：この3年間で仕事と介護の両立についての情報収集や研修の経験(問2)	44
表 17	仕事継続の可能性別：実際に介護をする事になった場合、現在の勤務先での仕事の継続(問27)	45

1. 調査の概要

本研究では、企業に勤める社員の仕事と介護の両立に関する不安や勤務先の支援策に対する認知状況を探り、仕事と介護を両立する社員が増加する時代の到来へ向け、企業が行うべき情報提供や支援について明らかにすることを目的とする。分析には、中央大学ビジネススクール・ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクトが、プロジェクト参加企業の社員を対象として実施した個人調査を使用する。調査は、2014年10月～2015年1月にかけて、6社に対して実施したものであり、対象者は介護保険制度の被保険者となる主に40歳以上の社員である。各社の調査実施期間は約2週間であり、有効回答数は、6889人である。

本調査は、日本学術振興会科学研究費・研究種目・基盤研究(B)、研究課題「大介護時代の企業や自治体の仕事と介護の両立支援のあり方」(課題番号 25285112)(研究代表者:佐藤博樹)として実施された。本報告書は、2012年6月に公開された東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト『従業員の介護ニーズに企業はどう対応すべきか～従業員の介護ニーズに関する調査報告書～』と、2013年4月に公開された東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト『仕事継続を可能とする介護と仕事の両立支援のあり方～従業員の介護ニーズに関する調査報告書～』を参考にした上で、中央大学ビジネススクール・ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト内に設けられた「仕事と介護の両立に関する研究会」メンバーの意見を踏まえて、朝井友紀子と佐藤博樹がとりまとめた。上記の2つの報告書とは異なり、本報告書では、特に現在介護者の状況と彼らの抱える問題に焦点を当てた。本報告書の構成は以下の通りである。まず、調査の概要を示し、その後、6社の調査データを元に、現在介護者と将来における介護リスク者の特徴、現在介護者の介護の状況を明らかにし、介護に直面した際の仕事継続を規定する要因について検証する。

【仕事と介護の両立に関する研究会】※敬称略、五十音順

佐藤博樹(中央大学大学院 戦略経営研究科 教授)

武石恵美子(法政大学キャリアデザイン学部教授)

朝井友紀子(東京大学社会科学研究所日本学術振興会特別研究員PD)

池田心豪(独立行政法人労働政策研究・研修機構副主任研究員)

高村静(中央大学ビジネススクール特任研究員、内閣府上席政策調査員)

松浦民恵(ニッセイ基礎研究所生活研究部 主任研究員)

松原光代(学習院大学経済学部特別客員教授)

矢島洋子(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社主幹研究員、中央大学大学院戦略経営研究科客員教授)

(1) 調査項目

- ・ 個人属性：年齢、学歴、勤続年数、子どもの有無、配偶者の有無
- ・ 家族状況：介護を要する家族・親族等の有無、介護を手伝ってくれる家族・兄弟姉妹等支援者の有無、介護を要する家族・親族等の居住地、要介護度など

- 在宅介護について：利用している介護サービス、ケアマネジャーとの調整、ケアマネジャーとのやりとりで困ったこと
- 勤務先の仕事と介護の両立支援制度について：勤務先の支援制度の利用、勤務先での相談、仕事継続の見通し、
- 将来介護について：将来介護の可能性、将来介護に対する不安、将来介護に直面した際の仕事継続の見通し
- 働き方について：勤務形態、労働時間、年次有給休暇、通勤時間、職場の状況

(2) 調査対象と調査方法

中央大学ビジネススクール・ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクトの、プロジェクト参加企業の社員を対象とした survey monkey（ウェブ調査）による調査

(3) 調査時期

各社の調査実施時期は異なるが、2014年10月～2015年1月にかけて行った。

2. 分析対象者（N=6889）の特徴

（4） 基本属性

性別は男性が 82.2%、女性が 17.2%と男性が 8 割を超える（図 1）。年齢は、主に 40 歳以上の社員を対象として調査したため、40－44 歳が 27.9%、45－49 歳が 32.8%、50－54 歳が 25.9%、55 歳以上が 11.9%である（図 2）。最終学歴は、大学・大学院が 64.0%と 6 割以上を占める（図 3）。子どもの有無は、いるが 67.3%、いないが 32.0%である（図 4）。子どもがいると回答した者のうち、子どもが 1 人が 29.1%、2 人が 55.8%、3 人が 15%である（図 5）。配偶者の有無については、配偶者ありが 78.9%、配偶者なしが 20.4%である（図 6）。配偶者ありと回答した者のうち、配偶者が働いていると回答した者は 63.7%、うち正規社員が 41.2%である。配偶者が働いていない者は、36.2%である（図 7）。配偶者の 1 週間あたりの平均労働時間を見てみると、1－20 時間が 19.1%、40－50 時間未満が 18.8%、0 時間（休業中などを含む）が 18.3%である（図 8）。

図 1 性別（問 3 4）

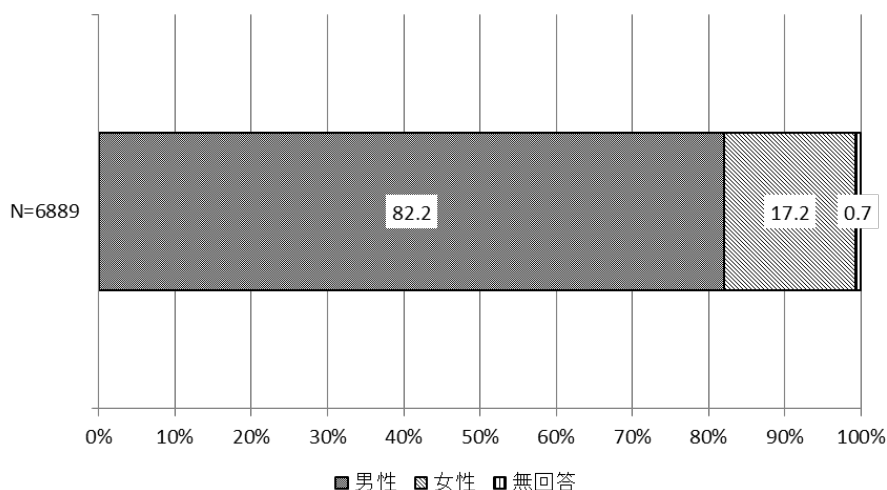


図 2 年齢（問 3 5）

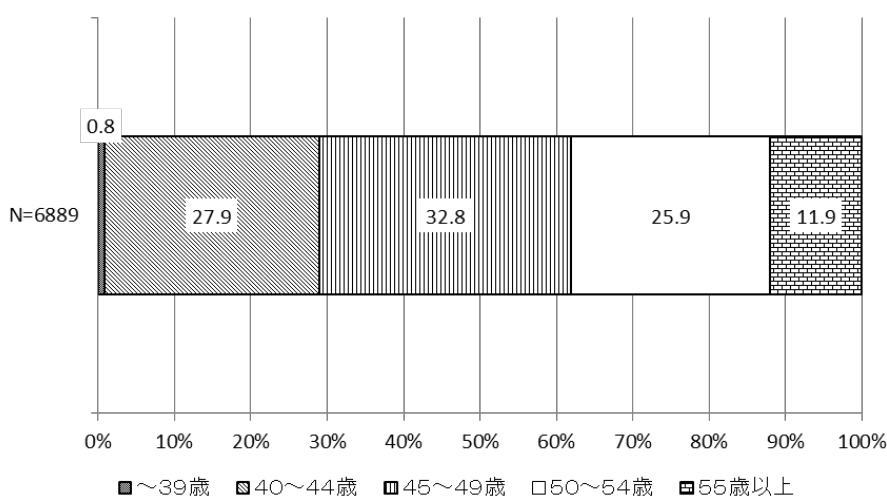


図 3 最終学歴（問 3 7）

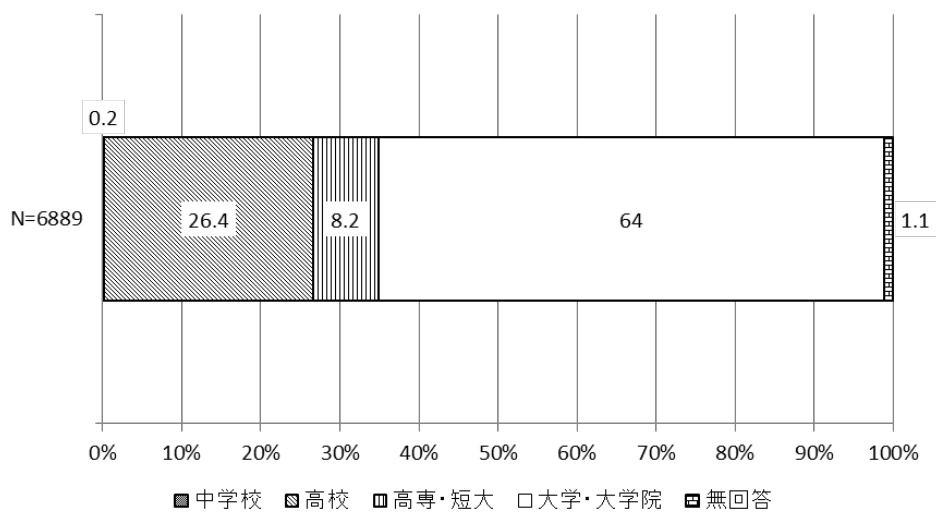


図 4 子供の有無（問 4 0）

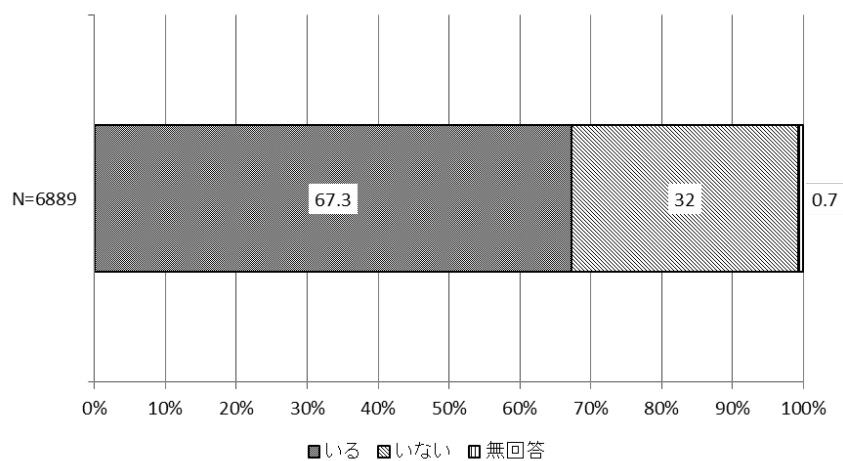


図 5 子供の人数（問 4 0 - 1）.

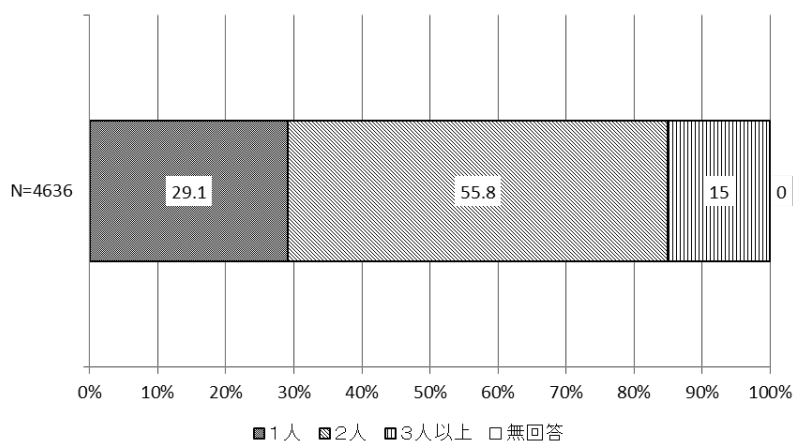


図 6 配偶者の有無(問41)

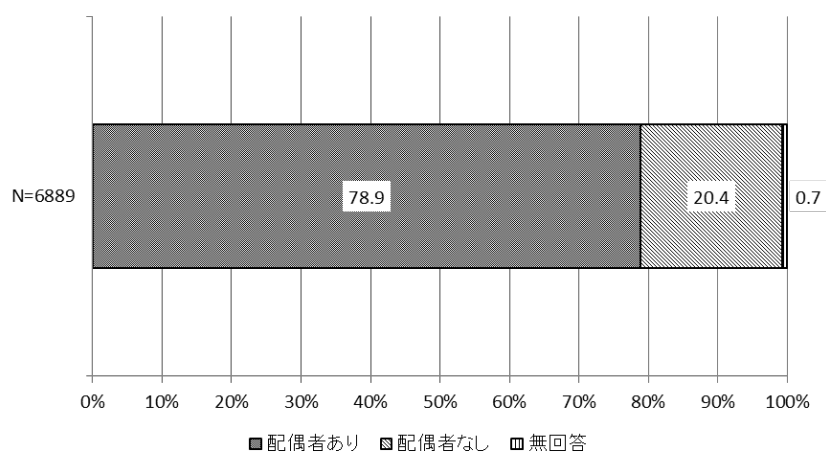


図 7 配偶者の雇用形態 (問 4 2)

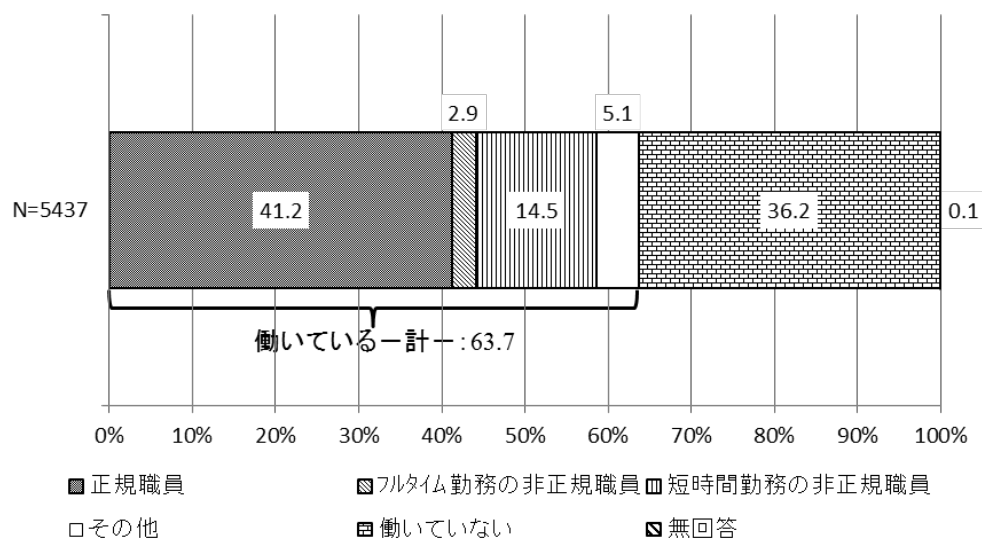
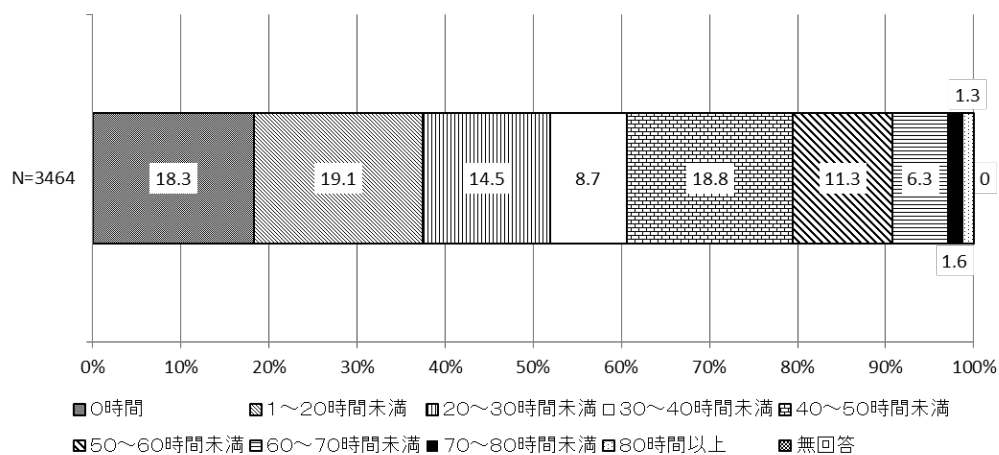


図 8 配偶者の1週間あたりの平均労働時間 (問 4 3)



(5) 仕事に関する属性

回答者の仕事に関する属性を見てみると、勤務形態は「フルタイムの通常勤務」が 53.2%、フレックスタイム勤務が 43.1%、裁量労働制が 23.7%である（図 9）。1 週あたりの実労働時間は、40～50 時間未満が 36.7%、50～60 時間未満が 35.5%、60～70 時間未満が 11.4%、40 時間未満が 11.3%である（図 10）。勤続年数は、21～25 年が 33.6%、26～30 年が 23.9%、31 年以上が 20.6%、11～20 年が 17.3%である（図 11）。役職は、管理職が 42.7%（課長クラス 28.6%、部長クラス 14.1%）、上級職が 20.8%、一般職が 35.5%である（図 12）。職種を見てみると、事務が 32.7%、研究・設計・SE 等技術職が 32.3%、営業・販売が 15.9%、その他の職種が 13.2%と続く（図 13）。片道の通勤所要時間は、30～45 分未満が 23.2%、60～75 分未満が 22%、20 分未満が 14.5%、45～60 分未満が 14.3%を占める（図 14）。

図 9 勤務形態（問 2 8）

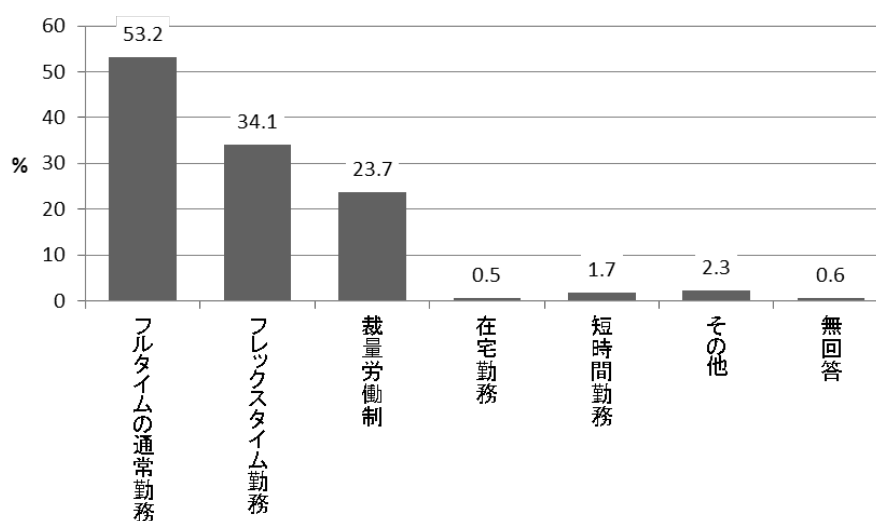


図 10 1 週間あたりの実労働時間（問 2 9）

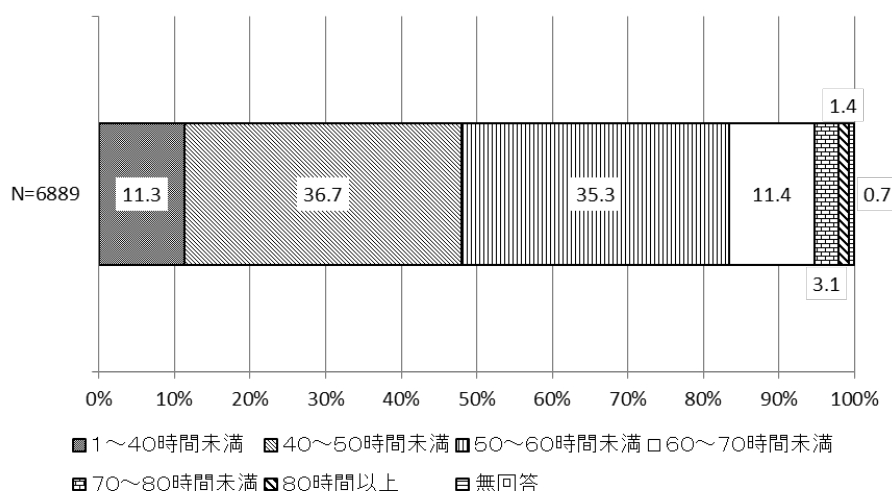


図 11 勤続年数(問36)

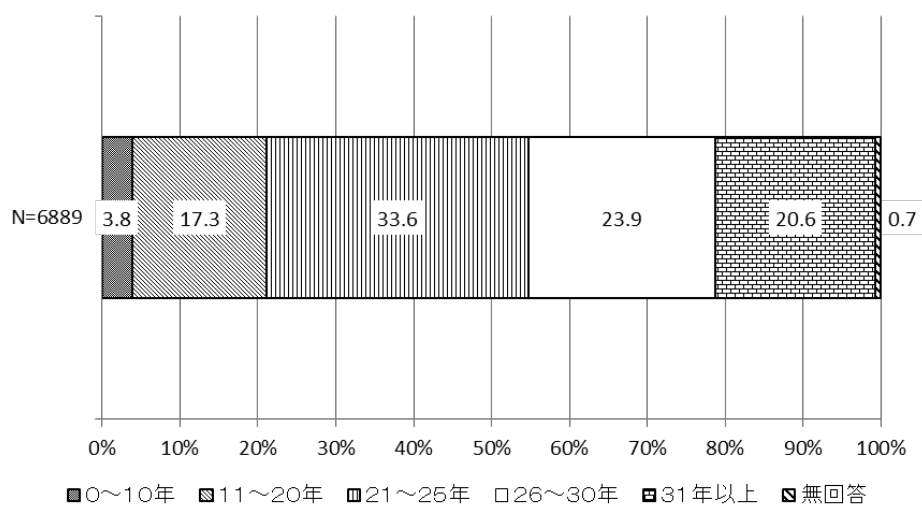


図 12 役職 (問38)

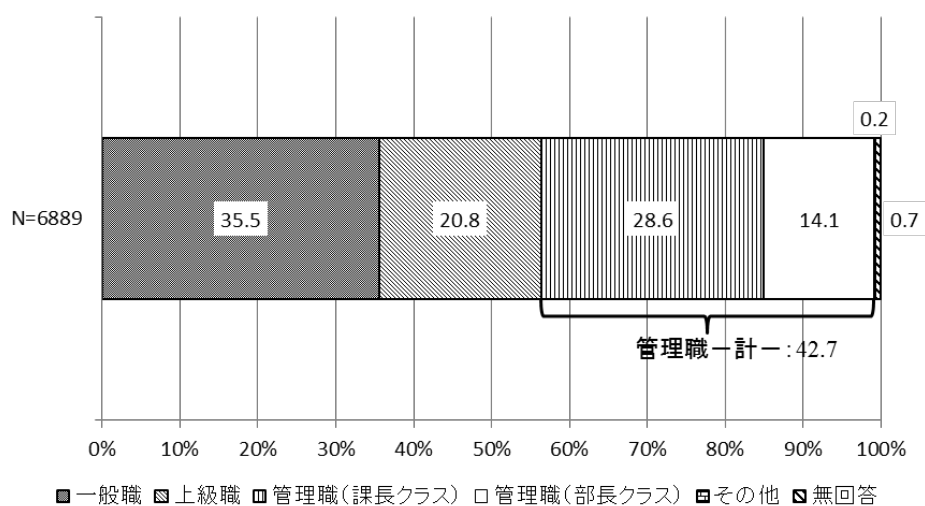


図 13 職種(問39)

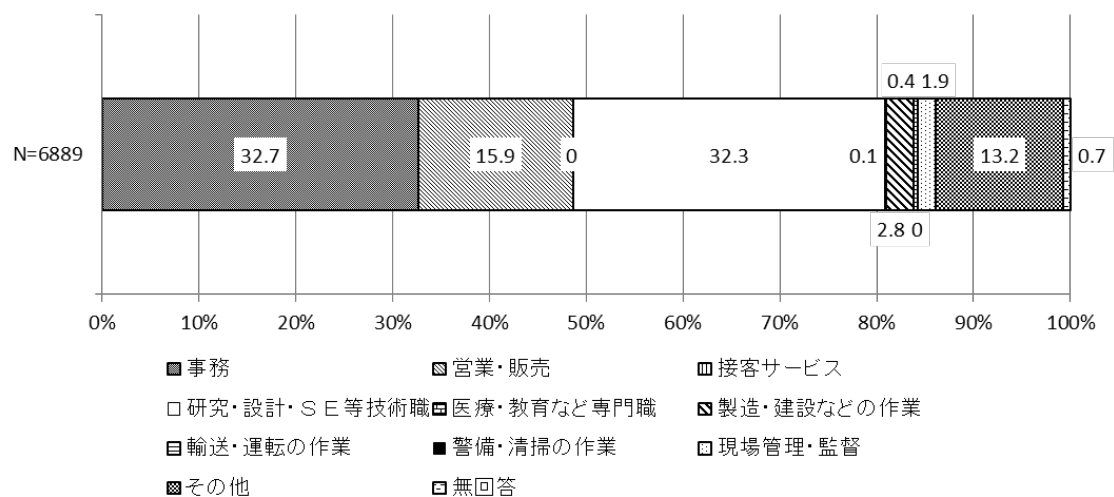
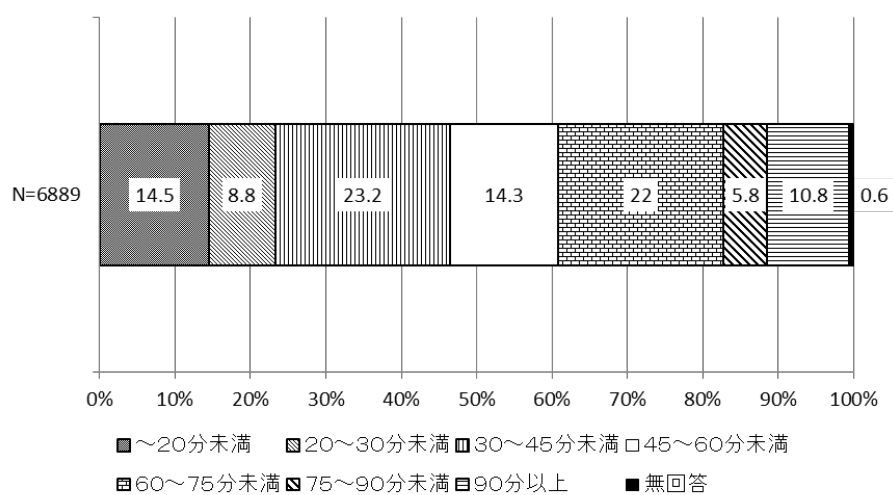


図 14 あなたの片道の通勤所要時間（問 3 2）



(6) 勤務先の職場の状況

勤務先の職場の状況について見てみると、昨年 1 年間に年次有給休暇を希望通りとれたと回答する者は 55%（希望通りとれた 22%、大体希望通りとれた 33%）、「どちらともいえない」が 17.6%、「あまり希望通り取れなかった」が 13.4%、「希望通りとれなかった」が 13.3%であった（図 15）。介護に直面した場合、休暇取得が急に必要となる可能性があるが、1 か月の休業をとることになった場合の業務への支障を見てみると、「全く支障がない」と回答する者は 1.9%に過ぎない。「多少あるが工夫次第でどうにかなる」と回答する者も 37.8%に過ぎず、37.7%が「業務に支障が出る」、22%が「業務に非常に大きな支障が出ると回答している（図 16）。介護に直面した場合に仕事と介護の両立に大きな支障が生じる可能性がある職場が多い。

勤務先の職場の状況について当てはまる項目を複数回答で聞いたところ、「家庭の事情について上司や同僚に相談できる雰囲気がある」が 57.5%、「必要な情報が共有されており自分の業務をカバー出来る人がいる」が 26.4%、「効率よく働き残業をなるべく減らすような仕事の進め方が浸透している」が 22.9%であった。一方、46.7%が「人数に比べて仕事の量が多い」と回答しており、人員不足により介護による急な休暇の取得が難しい職場が多いことが見て取れる。（図 17）

図 15 昨年 1 年間の年次有給休暇取得について（問 30）

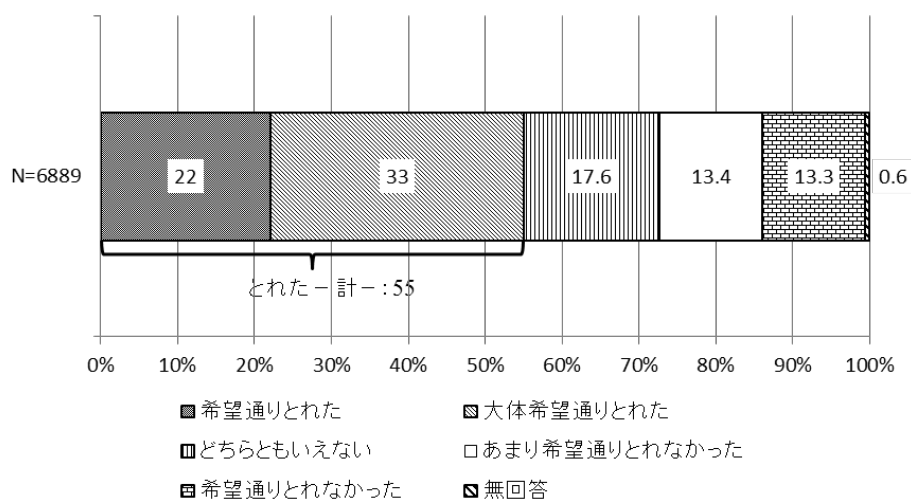


図 16 1ヶ月の休業を取る事になった場合の業務への支障（問31）

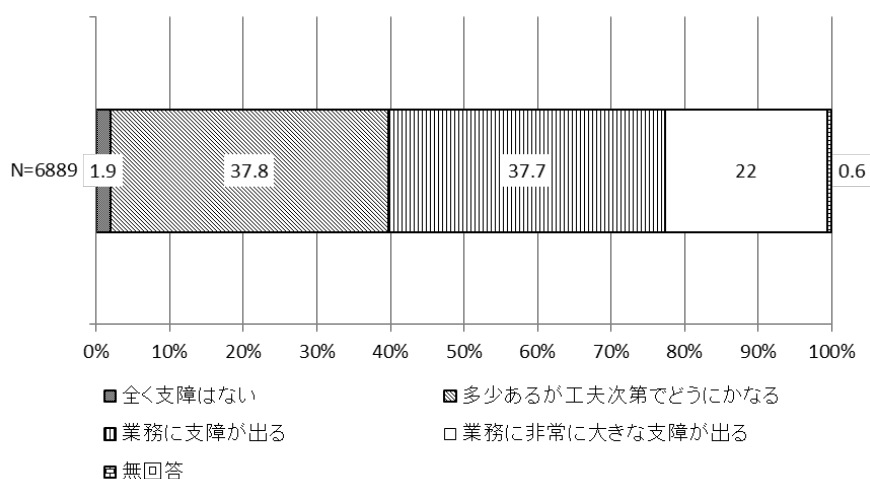
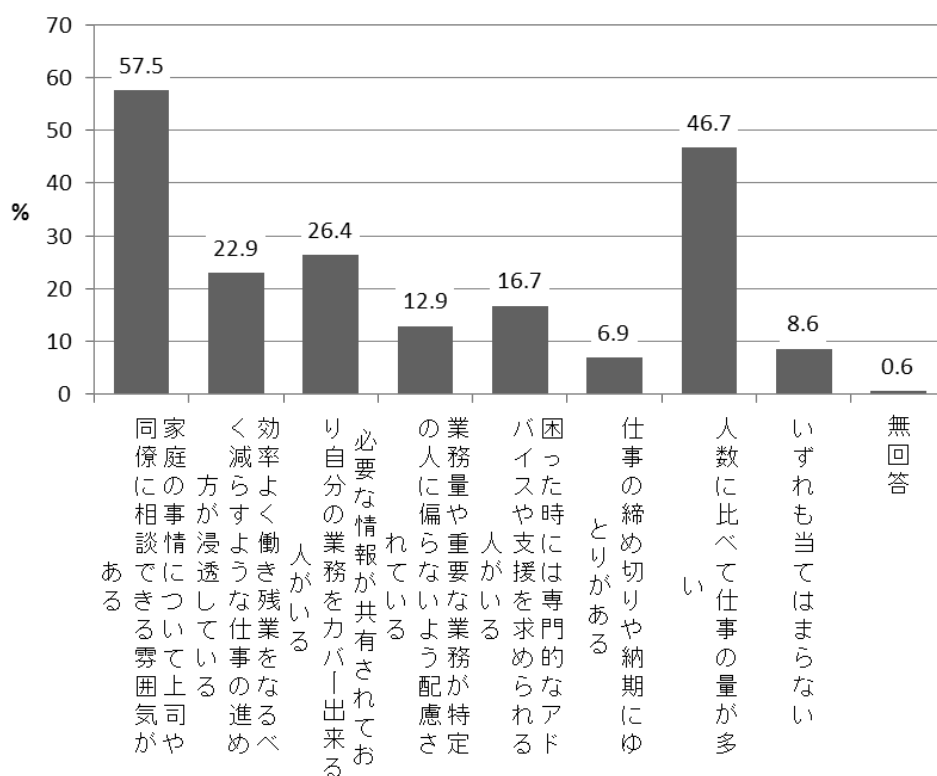


図 17 勤務先における職場の状況についてあてはまるもの（問33）



(7) 介護に対する支援制度と情報収集や研修の経験

勤務先の介護に関する支援制度の認知状況を見てみると、「制度は知っているが、内容がわからない」が 62.8%を占める。また、「制度があるか知らない」と回答する者も 18.2%にのぼる（図 18）。勤務先の支援制度の認知度を高めるための情報提供が必要である。

この3年間で仕事と介護の両立についての情報収集や研修参加の経験があるかどうかを見てみると、「情報収集したり研修を受けていない」が 59.8%と6割を占める。「テレビ、新聞、雑誌等から情報収集」が 18.7%、「家族との話し合いの機会を設けた」が 12.9%、「会社から配布等のパンフレットを読んだ」が 11.9%と、多くの回答者が情報収集や研修の経験がないことがわかった。（図 19）企業による社員に対する仕事と介護の両立に関する情報提供の充実が求められている。

図 18 勤務先の介護に関する支援制度の認知程度（問1）

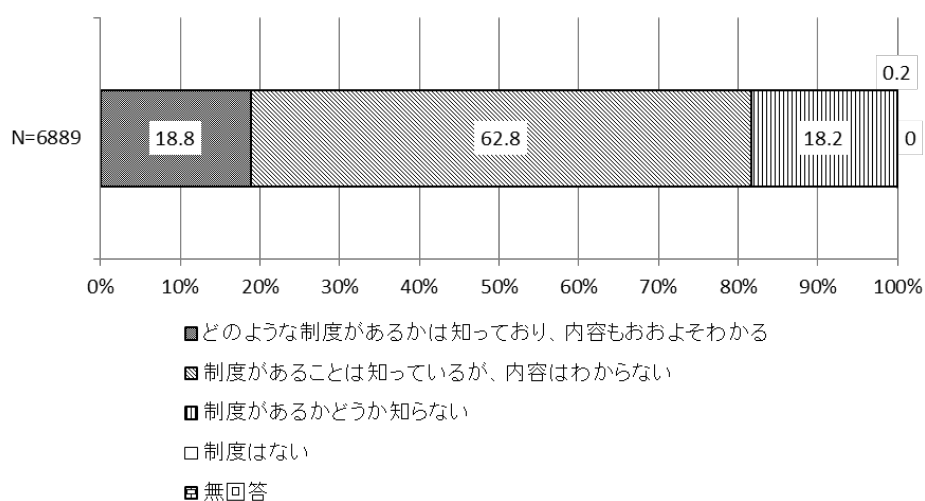
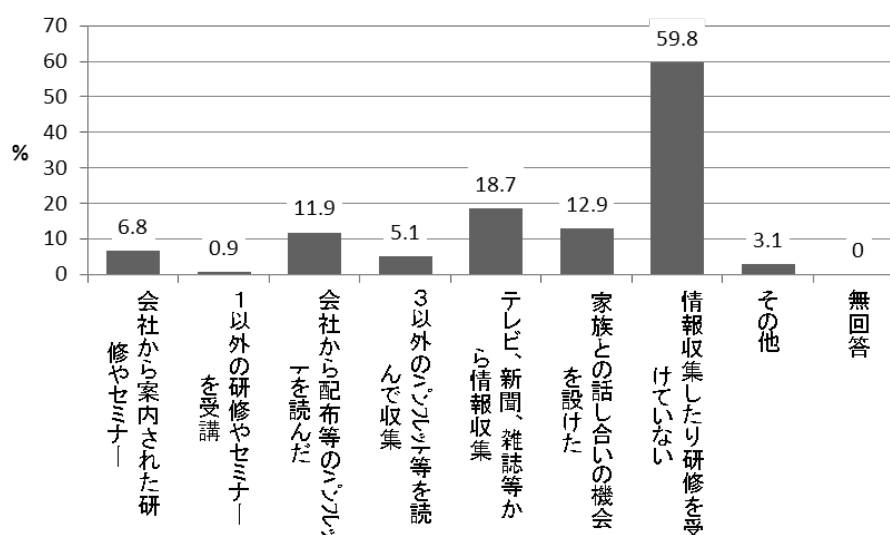


図 19 この3年間で仕事と介護の両立についての情報収集や研修の経験（問2）



(8) 介護経験の有無

介護経験の有無を見てみると、「現在介護をしている」と回答する者は、9.7%である。うち、主たる介護者は3.1%、主たる介護者でない者は6.6%である。「現在は介護をしていないが、過去3年以内にしていた」は3.1%、「現在は介護をしていないが、4年以上前に介護をしていた」は3.9%である。83.3%が介護をしたことがないと回答している。(図 20)

今後5年間で介護をする可能性を見てみると、「可能性がある」が86.7%と8割強を占める。うち、「介護する可能性がかなり高い(主たる介護者になる)」が16.4%、「介護する可能性がかなり高い(主たる介護者ではない)」が13.1%、「介護する可能性が少しある(主たる介護者になる)」が26.2%、「介護する可能性が少しある(主たる介護者ではない)」が31.1%である。(図 21)

現在、介護の課題がある社員は多くないものの、今後は、介護の課題に直面する社員が増えることが確認できる。

図 20 介護の経験状況(問4)

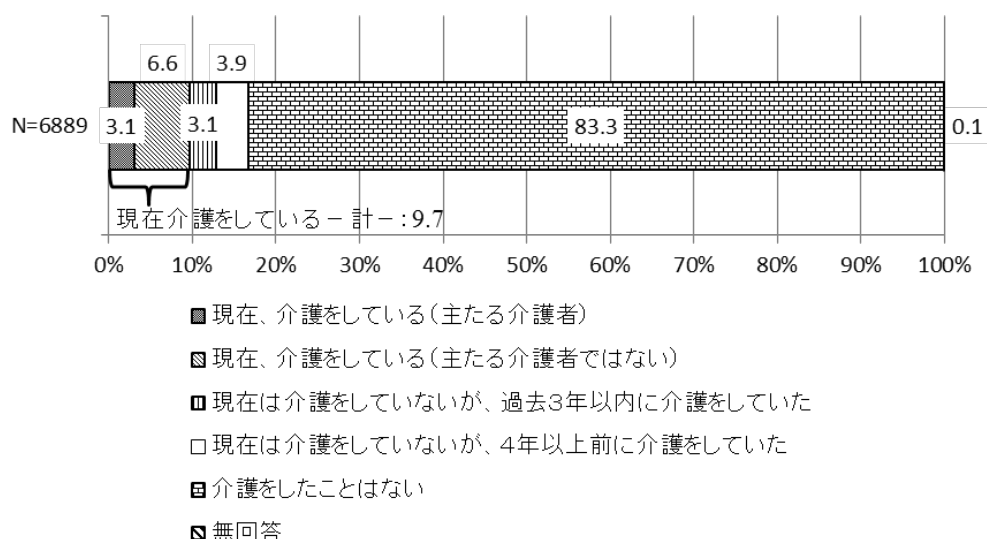
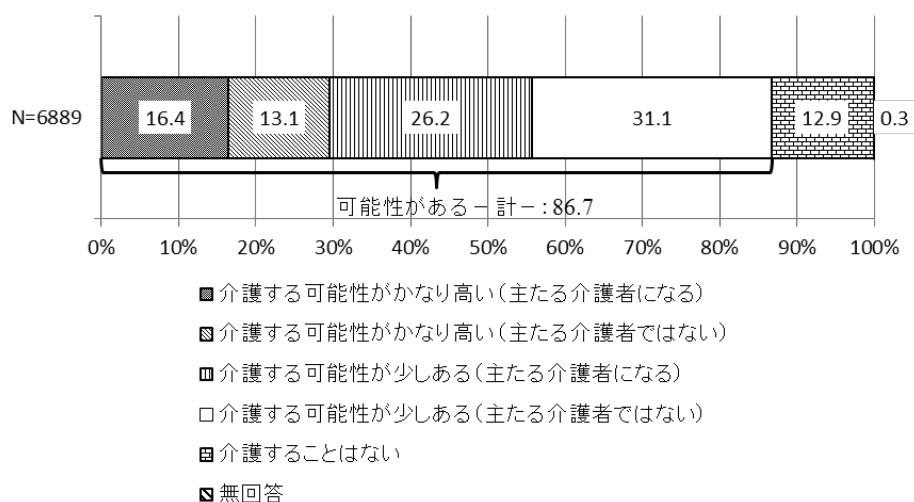


図 21 今後5年間で介護をする可能性(問24)



(9) 介護への不安と勤務先からの支援

将来直面するかもしれない介護に関する不安の程度を見てみると、不安を感じる者が 93.1%と大多数を占める。不安の程度をみると、「非常に不安を感じる」が 27.4%、「不安を感じる」が 37.7%、「少し不安を感じる」が 28%である。「不安を感じない」は 2%に過ぎない。9 割以上の社員が介護に対する不安を抱えている。(図 22)

実際に介護をすることになった場合、職場の上司等に話したり、相談したりする事が出来る雰囲気の有無を見てみると、雰囲気が「ある」と回答する者は 50.2%であるが、「ない」が 11.2%、「どちらともいえない」が 38.2%を占める (図 23)。また、実際に介護をする事になった場合、現在の勤務先での仕事の継続が可能かどうかを聞いたところ、「続けられると思う」と回答する者は 26.4%に過ぎず、「続けられないと思う」が 31.6%と「続けられると思う」上回った。また、「わからない」が 41.5%となり、企業などによる仕事と介護の両立支援が適切に行われないと、仕事と介護の両立が難しくなり、多くの社員が介護離職してしまう可能性が高い (図 24)。

仕事と介護の両立のために必要と考えられている勤務先からの支援としては、何が挙げられるのだろうか。複数回答で聞いたところ、「在宅勤務の仕組みの整備」が 46.2%、「出勤・退社時間を自分の都合で変えられる仕組みの整備」45.3%と時間や場所に融通の利く働き方が求められていることが明らかとなった。また、「長期の介護休業制度の整備」が 37.9%、「所定労働日数、所定労働時間を減らす仕組みの整備」が 31.3%、「残業を減らすなど働き方を改善する仕組みの整備」が 30.3%と、休暇制度の充実や労働時間を減らす等の働き方の改善も求められている。他に、「制度を利用しにくい雰囲気を改善すること」が 40.1%、「上司の理解が得られるようにすること」が 34.4%、「介護に直面する社員のニーズ把握の実施」が 34.2%と、勤務先で制度利用しやすい雰囲気作りや上司の理解を深めることが求められている。(図 25) なお、長期の介護休業制度が必要との回答が多いが、これは介護休業の趣旨を、介護のための制度を誤解している社員が多いことが背景にあらう。そのため企業としては、介護休業の趣旨、つまり仕事と介護の両立体制を構築するための期間であることを社員に周知することが必要となる。

図 22 将来、直面するかもしれない介護についての不安程度 (問 2 5)

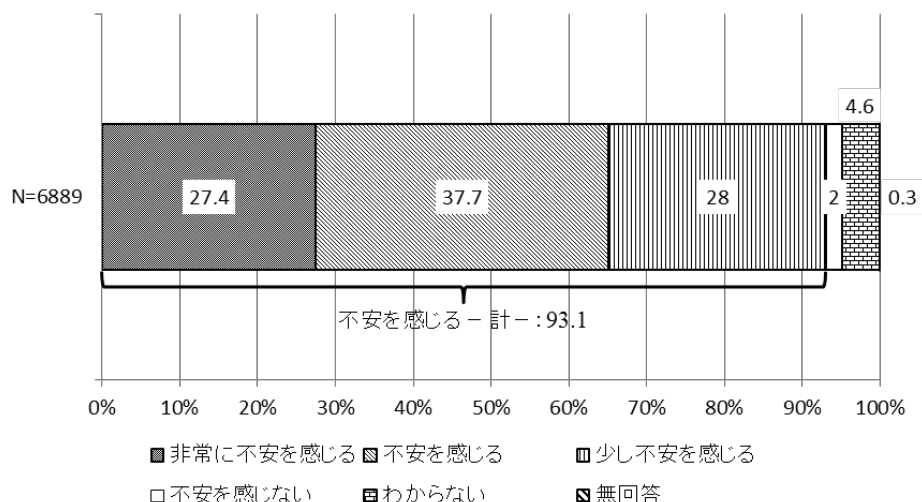


図 23 実際に介護をすることになった場合、職場の上司等に話したり、相談したりする事が出来る雰囲気（問 2 6）

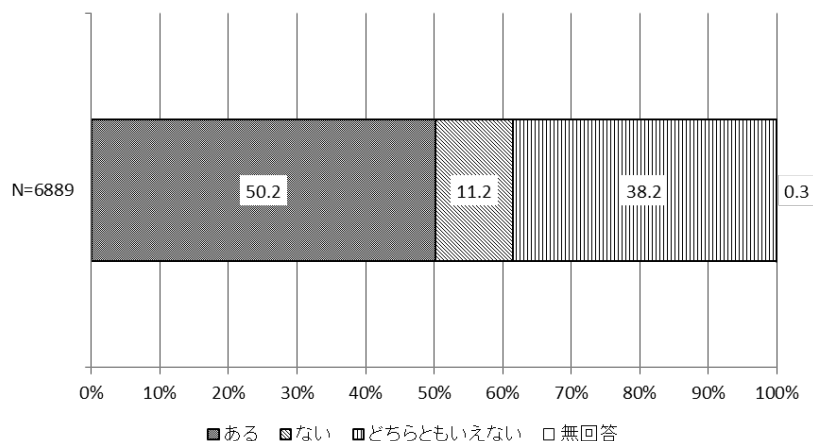


図 24 実際に介護をする事になった場合、現在の勤務先での仕事の継続（問 2 7）

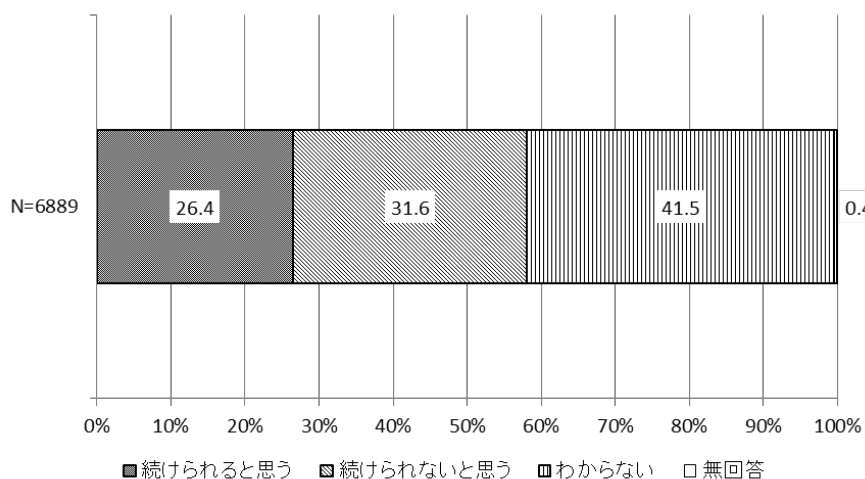
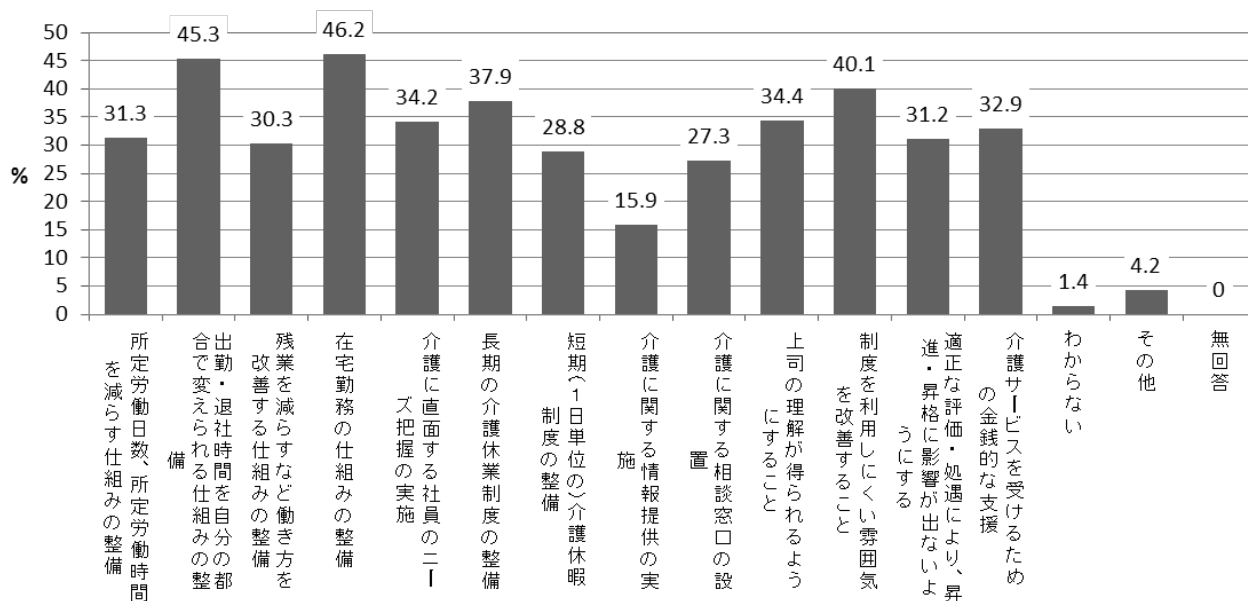


図 25 仕事と介護の両立のために必要な勤務先からの支援（問 3）



3. 現在介護者（N=666）の分析

ここでは、回答者のうち現在介護をしていると回答した者を取り出して、介護の状況を明らかにする。図 20 で見たとおり、現在介護をしている者は回答者全体の 9.7%で、その構成は回答者自身が主たる介護者である者が 3.1%、主たる介護者ではない者が 6.6%を占める。

（10） 要介護者と介護者

介護をしている相手つまり要介護者について見てみると、自分の親が 76.9%を占める。また、配偶者の親が 19.1%、その他が 7.4%、子が 3.5%を占める（図 26）。介護をしている人数は、1 人が 79.7%と 8 割を占めるが、2 人も 17.3%、3 人以上は 2.6%と複数人の介護をしている者が 2 割程度いることがわかる（図 27）。すべてに関して主たる介護者ではないとしても、複数の要介護者を抱えた社員が少なくないことに注目する必要がある。

回答者以外の介護者がいるかどうかについて聞いたところ、「はい」が 84.5%と親類と協力して介護をしている状況が伺える。また、「いいえ」が 14.6%と介護を独りで担う社員がいることも明らかになった（図 28）。回答者以外の介護者がいる者について、自分自身を除いて何人で介護をしているかを聞いたところ、1 人が 52.8%、2 人が 28.4%、3 人以上が 18.3%であった（図 29）。

要介護者の要介護度については、様々であるが、要介護 2 の 14.7%、要介護 3 の 14.6%、要介護 4 の 13.4%の順に多い（図 30）。

図 26 介護をしている方（問 5）

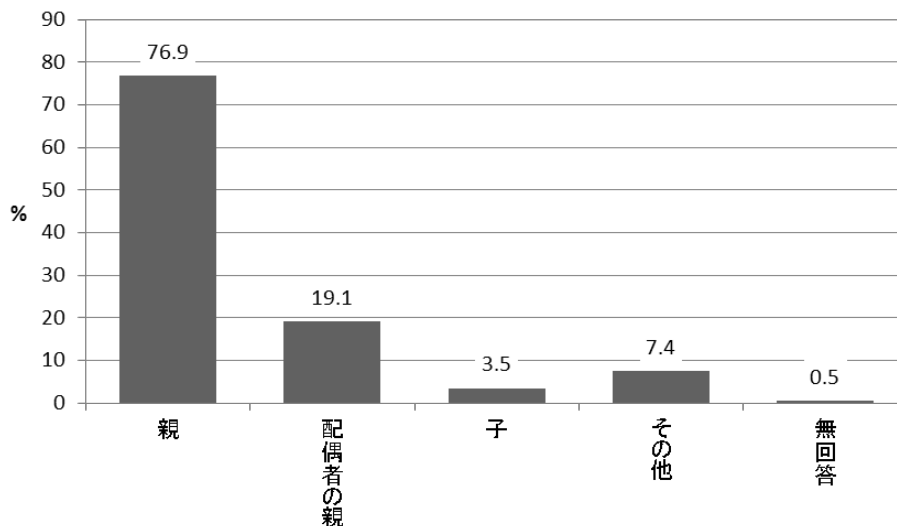


図 27 介護をしている人数(問6)

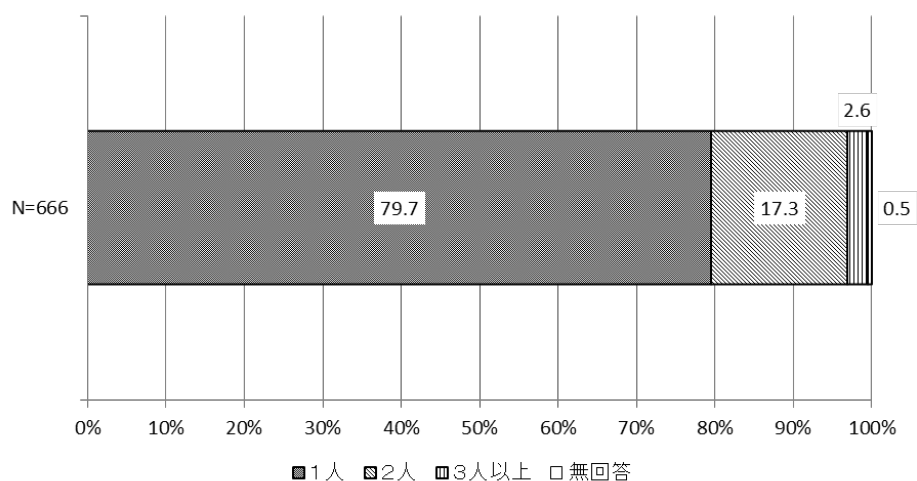


図 28 あなた以外の介護者 (問 8)

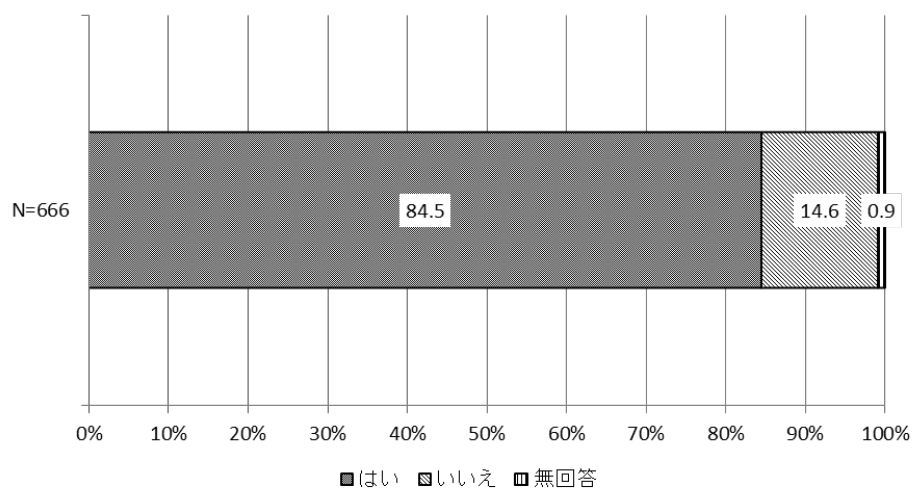


図 29 介護者の人数(問8-1)

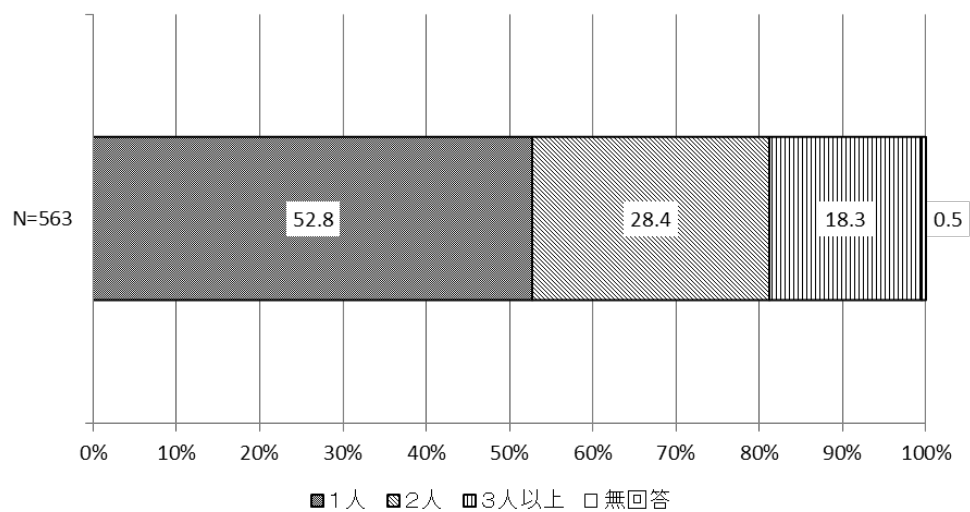
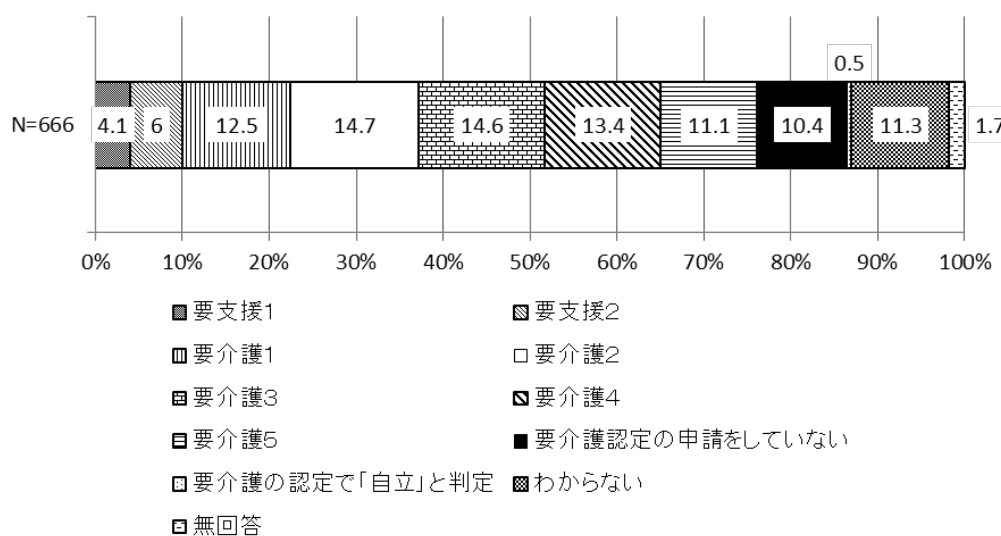


図 30 介護をしている方の要介護度(問10)



(11) 介護にあてている時間と介護を始めてからの期間

介護のためにあてている週あたりの時間は、5 時間未満が 56.8%と最も多く、5－10 時間が 18.3%、10－15 時間が 8.4%、25 時間以上が 7.2%、20－25 時間未満が 6.6%、15－20 時間未満が 2.3%になっている（図 31）。

介護を始めてからの期間は、1－3 年が 44.6%、1 年未満が 18.5%、4－5 年が 14.6%であるが、8－10 年が 9.5%、6－7 年が 7.4%と、長期間に渡り介護をしている者もいる（図 32）。

図 31 週あたり介護のためにあてている時間（問7）

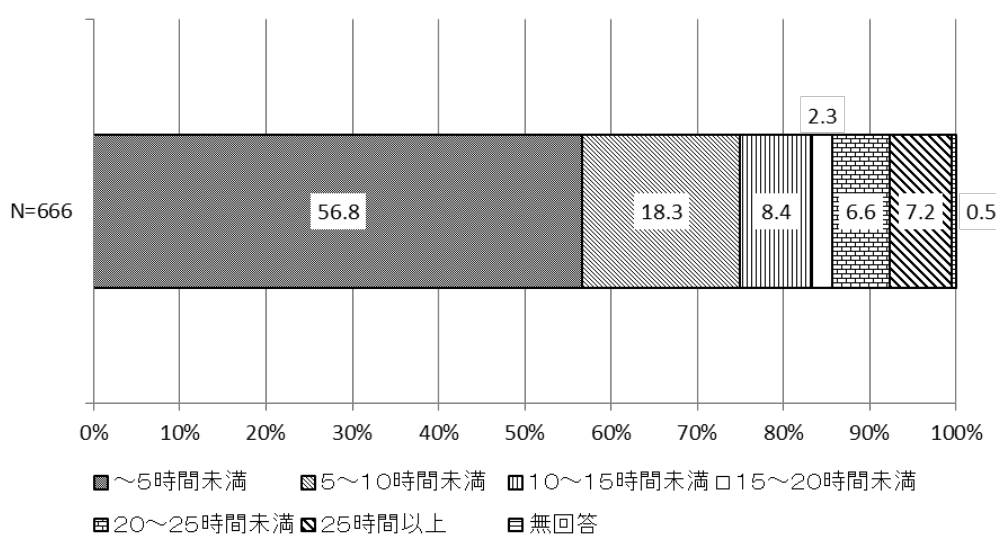
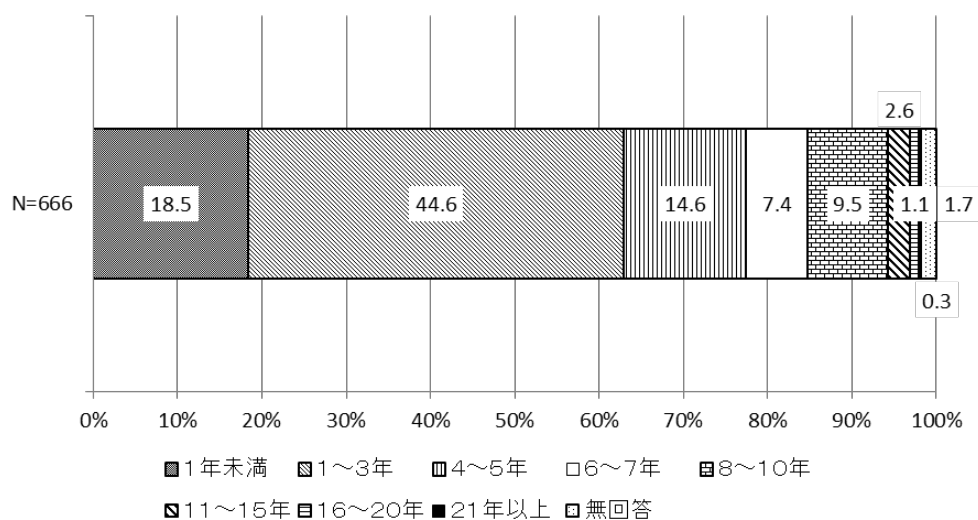


図 32 介護を始めてからの期間(問9)



(12) 介護の場所

介護の場所について見てみると、自宅から介護場所までの所要時間が「片道 1 時間以内」である者が 33.3%、「片道 2 時間以上」が 28.4%、「片道 1～2 時間」が 13.2%である。介護の場所が自宅、もしくは敷地内であるものは、23.4%と全体の 4 分の 1 に過ぎない。(図 33) 片道 2 時間以上の介護は、遠距離介護に分類できよう。遠距離介護の課題は、あとで詳しく分析する。

介護の主な場所は、「要介護者の自宅」が 35.6%、「介護施設」が 26.7%、「回答者の自宅」が 18%、「病院」が 9.5%、「親族の自宅」が 8.1%という構成になっている。在宅介護（要介護者の自宅、回答者の自宅、もしくは親族の自宅）は、61.7%を占める。(図 34)

図 33 自宅から介護場所までの所要時間(問11)

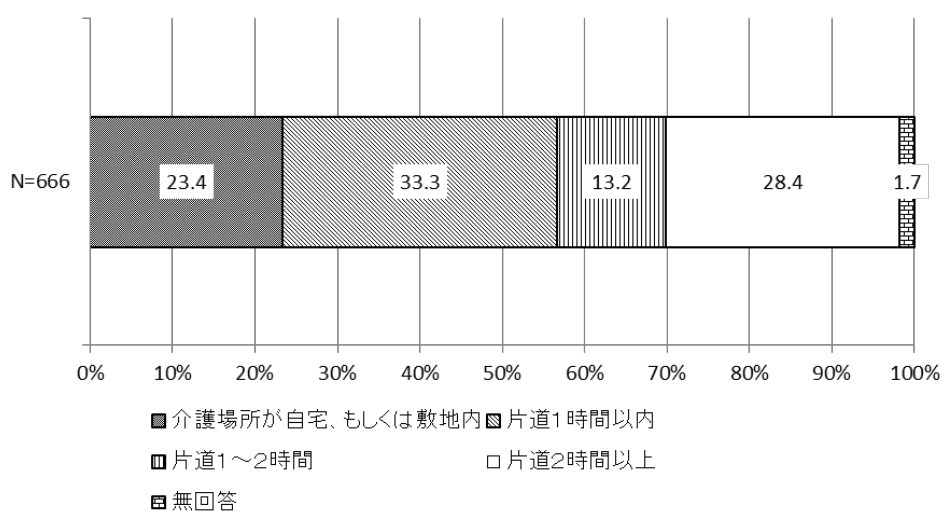
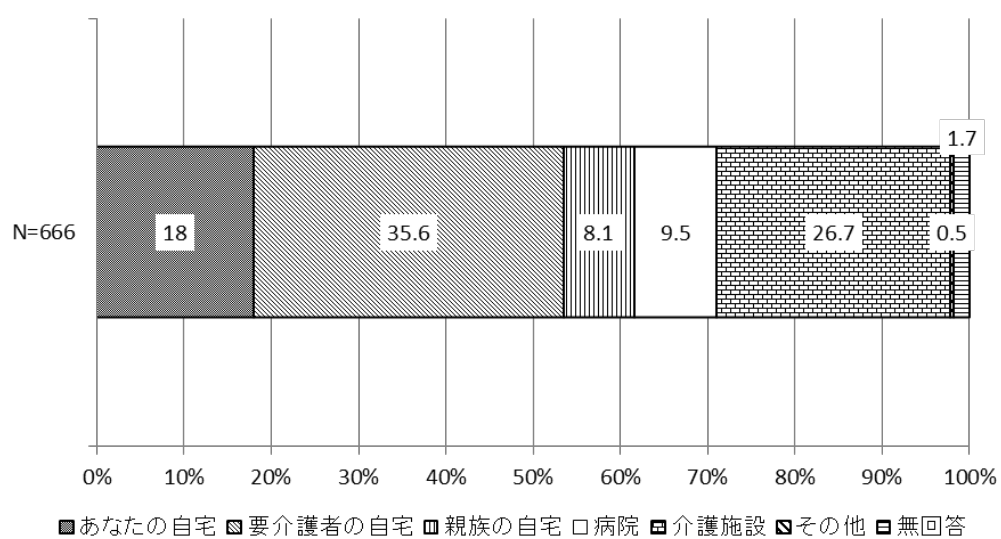


図 34 介護の主な場所(問12)



4. 在宅介護者（N=411）の分析

ここでは、図 34 の介護の主な場所で、在宅介護（要介護者の自宅、回答者の自宅、もしくは親族の自宅）と回答した現在介護者のうちの 61.7%を、在宅介護者と定義して、利用している介護サービスや、在宅介護には不可欠となるケアマネジャーとのやりとりを見ていく。

（13） 利用しているサービスとケアマネジャーとの調整担当者

利用しているサービスを複数回答で聞いたところ、「デイサービス（通所介護）」が 51.3%、「ホームヘルプ（訪問介護）」が 34.1%、「介護福祉用具の貸与」が 32.6%、「介護住宅改修」が 23.1%、「ショートステイ（短期入所）」が 19.7%という構成であった（図 35）。週あたりの介護サービス利用時間を見てみると、「利用していない」が 22.4%、「1～5 時間未満」が 22.1%、「5～10 時間未満」が 15.8%、「10～15 時間未満」が 11.7%である（図 36）。

ケアマネジャーとの調整担当者は、「その他の親族」が 40.1%と最も多く、「あなたご自身」22.6%、「あなたの配偶者」22.4%、「わからない・認定をうけていない」が 14.8%という構成である（図 37）。

図 35 利用している介護サービス(問13)

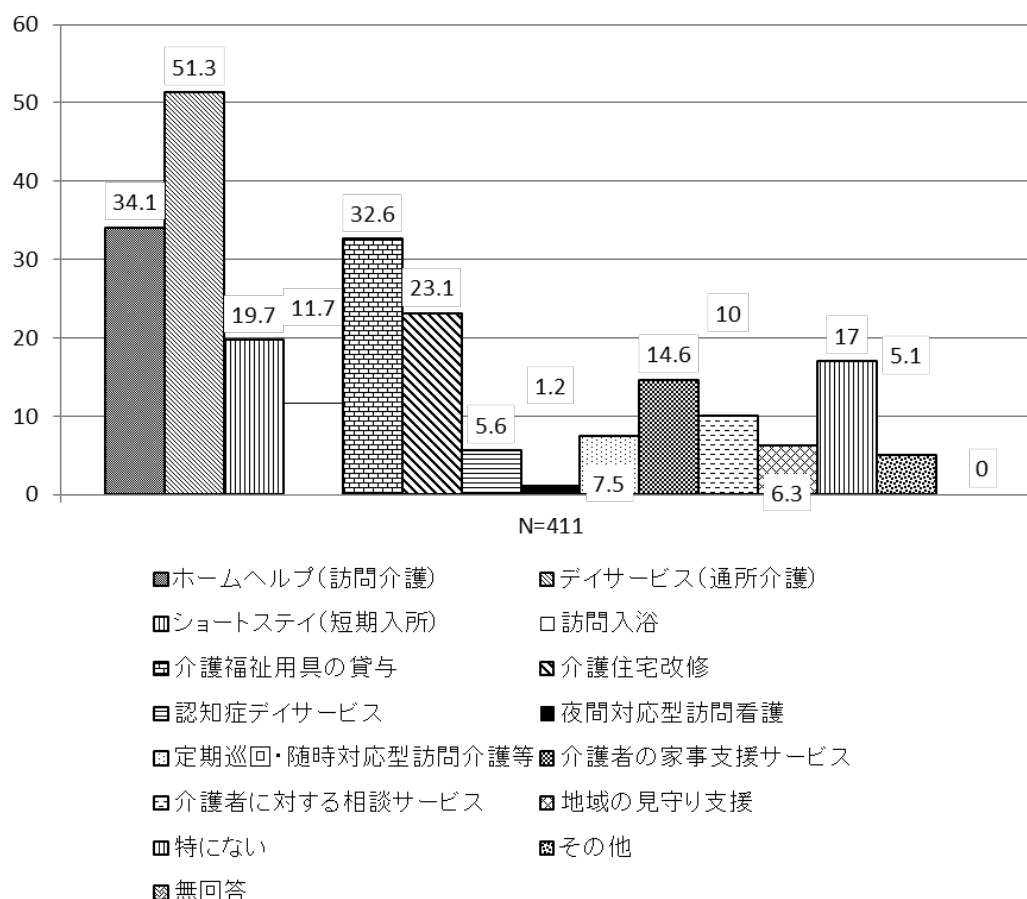


図 36 週あたりの介護サービス利用時間(問14)

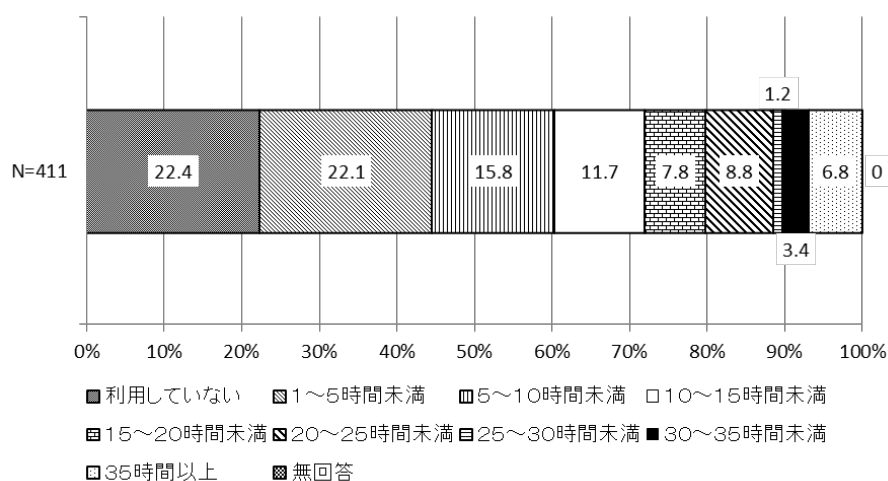
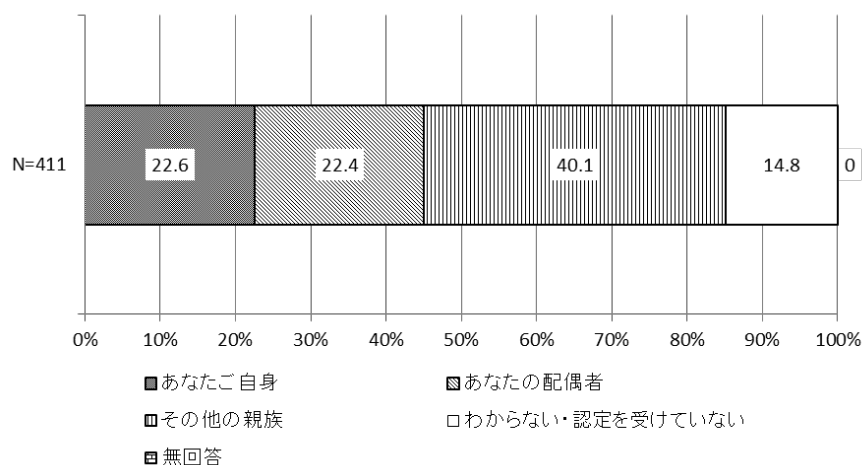


図 37 ケアマネジャーとの調整担当者(問15)



5. ケアマネジャーとの調整を担当する者（N=93）に関する分析

（14） ケアマネジャーとのやり取り

ここでは、図 37 でケアマネジャーとの調整を担当していると回答した者（在宅介護者の 22.6%）の、ケアマネジャーとのやり取りや希望するサービスについて見ていく。あなたの働き方や仕事に関して、担当ケアマネジャーへ伝えているかどうかを複数回答で聞いたところ、「仕事の内容」を伝えている者が 59.1%、「勤務日と勤務時間」が 58.1%、「残業や夜勤の頻度や程度」が 31.2%、「出張の頻度」が 25.8%という構成であった。また、「いずれも伝えていない」が 21.5%を占めることがわかった（図 38）。ケアマネジャーの役割は、要介護者が必要とする介護ニーズに応じたケアプランを作成することにある。そのケアプランは、要介護者が必要とする介護ニーズの充足だけでなく、介護者が就業しているのであれば、仕事と介護の両立を可能とするものでなくてはならない。そのためには、介護者は、ケアマネジャーに自分の働き方に関する情報を正しく伝えることが不可欠となる。調査では、「いずれも伝えていない」は約 2 割とそれほど多くはなかったものの、この点の改善が求められる。

ケアマネジャーとのやりとりで困った点について、在宅介護者とケアマネジャーとの調整を担当する者を比較すると、ケアマネジャーとの調整担当者の 50.5%が「働いているため、ケアマネジャーとの間で相談やコミュニケーションのための時間が十分にとれないこと」を挙げている（在宅介護者全体では、28.6%）。こうした調整のために介護休暇を取得できるなど、働いていてもケアマネジャーとの調整時間を確保できることなどについても企業として社員への情報提供が求められる。また、19.4%が「介護保険のサービス以外に、ちょっとしたことを頼める事業者や NPO 等がないこと」（在宅介護者全体では、13.1%）、16.1%が「仕事の都合に応じて、サービス利用の変更等が柔軟に行えないこと」（在宅介護者全体では、8.3%）、15.1%が「仕事と介護の両立のために必要なサービス量が、介護保険の限度額内ではまかないきれないこと」（在宅介護者全体では、9.7%）を困った点として挙げている。仕事と介護の両立が容易になるよう介護サービスの改善が求められる。（表 1）

図 38 あなたの働き方に関する事について、担当ケアマネジャーへの伝達(問16)

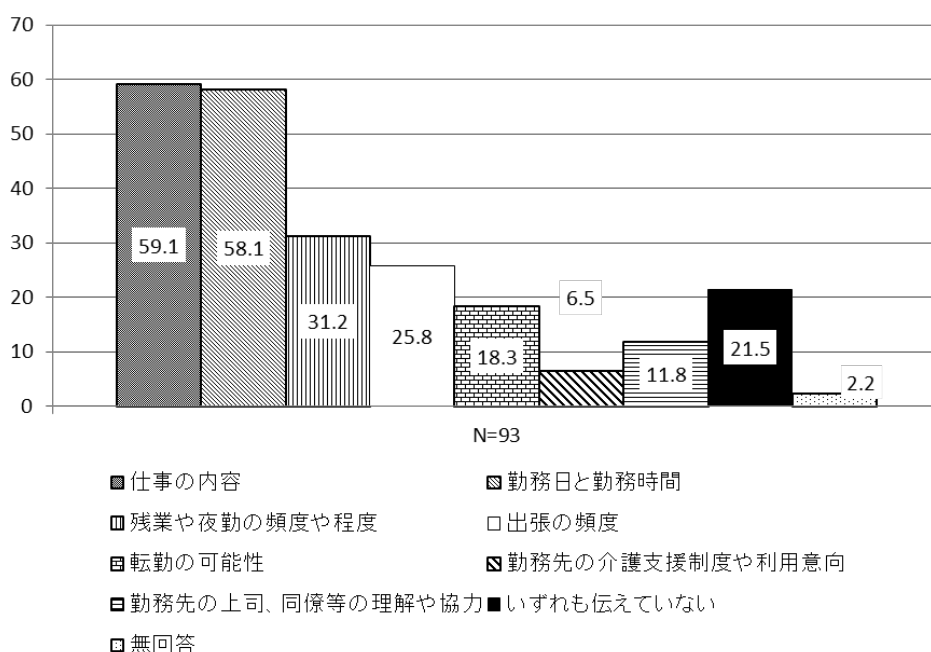


表 1 ケアマネジャーとのやりとりで困った点（在宅介護者とケアマネジャーとの調整を担当する者の比較）

ケアマネジャーとのやりとりで困った点	在宅介護者	うち ケアマネジャーとの調整を担当している者
1.働いているため、ケアマネジャーとの間で相談やコミュニケーションのための時間が十分にとれないこと	33.6	50.5
2.仕事と介護の両立のために必要な対応やサービスを提供してくれる事業所が少ないこと	6.1	5.4
3.仕事と介護の両立に関するニーズについて、介護サービス提供者が把握していないこと	2.9	5.4
4.仕事と介護の両立を可能とする観点から、ケアプランの作成や工夫をしてもらえないこと	1.2	1.1
5.仕事と介護の両立のために必要なサービス量が、介護保険の限度額内ではまかないきれないこと	9.7	15.1
6.仕事と介護の両立のために必要とする介護サービス内容が、介護保険の枠組みのなかで提供されていないこと	6.3	10.8
7.仕事の都合に応じて、サービス利用の変更等が柔軟に行えないこと	8.3	16.1
8.介護保険のサービス以外に、ちょっとしたことを頼める事業者や NPO 等がないこと	13.1	19.4
9. 特にない	27.7	25.8
10. わからない	21.4	5.4
11. その他	7.8	7.5
N	411	93

（15） 利用している介護サービスと利用時間

ケアマネジャーとの調整を担当する者について、利用しているサービスと拡充を希望するサービスを見たものが表 2 である。ケアマネジャーとの調整を担当する者の利用が多いのは、「デイサービス（通所介護）」51.6%、「ホームヘルプ（訪問介護）」41.9%、「介護福祉用具の貸与」40.9%、「介護住宅改修」30.1%である。一方、拡充を希望するサービスでは、ケアマネジャーとの調整担当者と在宅介護者全体で大きな差はなく、ケアマネジャーとの調整担当者の 53.8%が「ホームヘルプ（訪問介護）」、41.9%が「デイサービス（通所介護）」、40.9%が「ショートステイ（短期入所）」、37.6%が「介護者に対する家事支援サービス」を希望している。週当たり利用時間は、ケアマネジャーとの調整を担当している者の方が長く、1－4 時間が 24.7%、5－9 時間が 15.1%、10－14 時間が 15.1%である（表 3）。

表 2 利用しているサービスと拡充を希望するサービス（在宅介護者とケアマネジャーとの調整を担当する者の比較）

	利用しているサービス		拡充を希望するサービス	
	在宅介護者	うち ケアマネジャーとの調整を担当している者	在宅介護者	うち ケアマネジャーとの調整を担当している者
1. ホームヘルプ(訪問介護)	34.1	41.9	52.1	53.8
2. デイサービス(通所介護)	51.3	51.6	42.8	41.9
3. ショートステイ(短期入所)	19.7	12.9	41.1	40.9
4. 訪問入浴	11.7	9.7	19.7	16.1
5. 介護福祉用具の貸与	32.6	40.9	16.6	14.0
6. 介護住宅改修	23.1	30.1	14.4	10.8
7. 認知症デイサービス	5.6	5.4	19.7	18.3
8. 夜間対応型訪問看護	1.2	3.2	16.3	21.5
9. 定期巡回・随時対応型訪問介護・看護	7.5	7.5	25.1	31.2
10. 介護者の家事支援サービス	14.6	20.4	40.9	37.6
11. 介護者に対する相談サービス	10.0	12.9	21.9	23.7
12. 地域の見守り支援	6.3	12.9	19.5	22.6
13. 特にない	17.0	6.5	7.3	4.3
14. その他	5.1	8.6	6.8	7.5
N	411	93	411	93

表 3 週当たり利用時間（在宅介護者とケアマネジャーとの調整を担当する者の比較）

週当たり利用時間	在宅介護者	うち ケアマネジャーとの調整を担当している者
0 時間	22.38	13.98
1-4 時間	22.14	24.73
5-9 時間	15.82	15.05
10-14 時間	11.68	15.05
15-19 時間	7.79	9.68
20-24 時間	8.76	7.53
25-29 時間	1.22	1.08
30-34 時間	3.41	2.15
35 時間以上	6.81	10.75
N	411	93

6. 主たる介護者と主たる介護者でない者の比較分析

(16) 主たる介護者と主たる介護者でない者の属性

図 20 で、現在介護をしている者は 9.7%であり、うち回答者自身が主たる介護者である者は 3.1%、主たる介護者ではない者が 6.6%を占めることを見た。ここでは、主たる介護者と主たる介護者ではない者の介護の状況について比較する。

週あたり介護のためにあてている時間は、主たる介護者が主たる介護者ではない者より長く、30.3%が 1－4 時間、19.9%が 5－9 時間、16.6%が 10－14 時間を介護にあてている。一方、主たる介護者ではない者では、1－4 時間が 52.8%と最も多い。(図 39)

性別は、主たる介護者で女性の割合は 27.3%、主たる介護者ではない者で 18.8%と、主たる介護者で女性の割合が多い(図 40)。女性の介護負担が高くなっている可能性が示唆される。

年齢構成は、主たる介護者で 50－54 歳が 37.4%に対し、主たる介護者ではない者で 32.8%と、主たる介護者の方が、年齢が高い傾向にある(図 41)。配偶者の雇用形態を見てみると、主たる介護者かどうかにかかわらず、約 3 割強の回答者の配偶者が働いていない。ここから、配偶者が働いていなくとも介護を担う可能性があることが見て取れよう(図 42)。

図 39 主たる介護別：週あたり介護のためにあてている時間(問7)

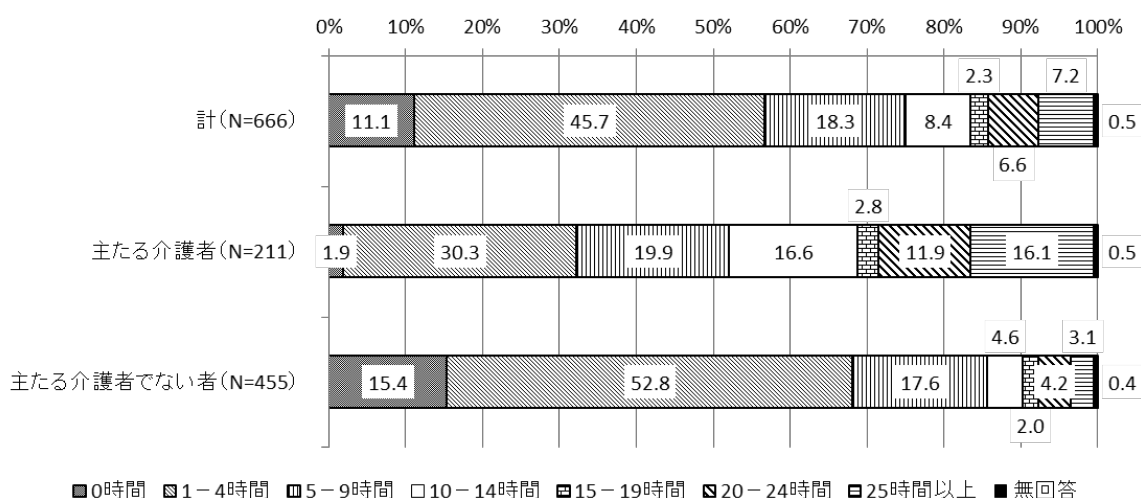


図 40 主たる介護別：性別(問34)

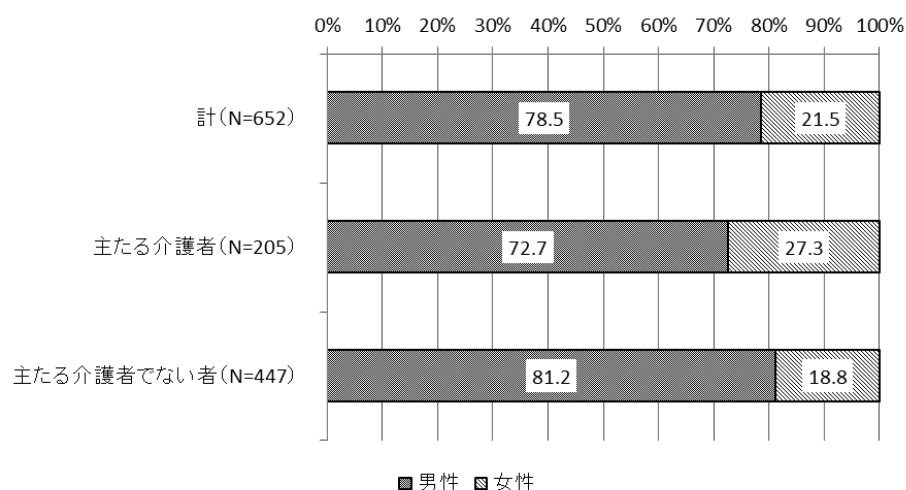


図 41 主たる介護別：年齢(問35)

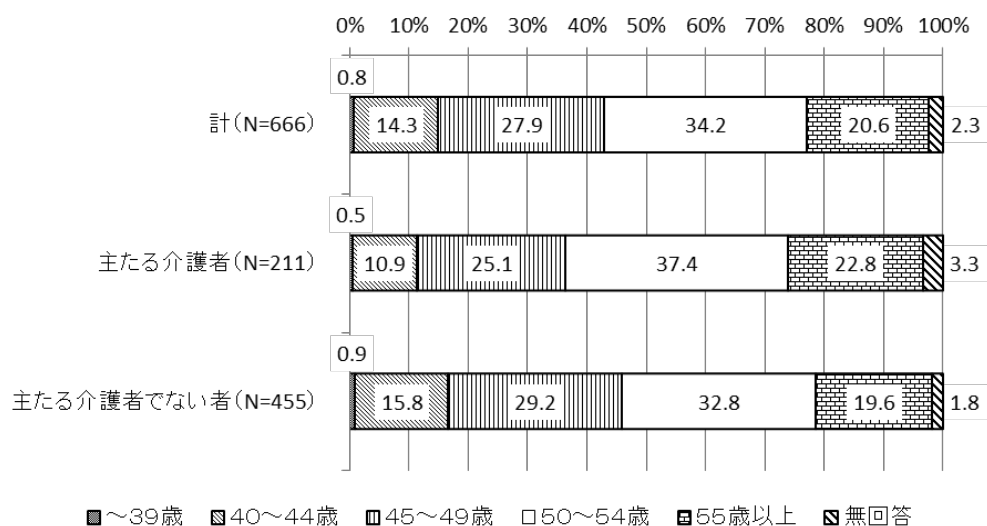
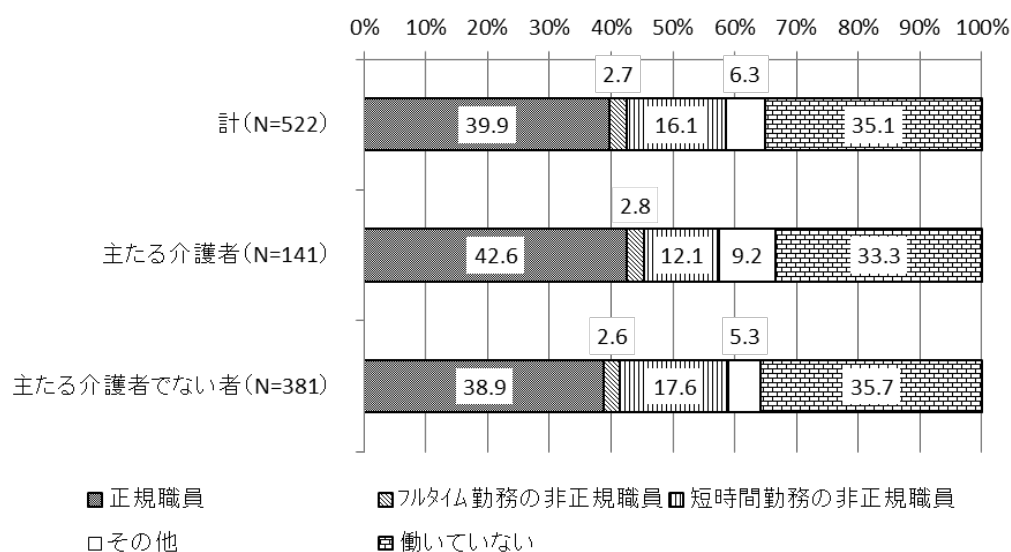


図 42 主たる介護別：配偶者の雇用形態(問42)



(17) 主たる介護者と主たる介護者でない者の働き方と職場の状況

勤務形態を見てみると、主たる介護者であってもフルタイム勤務が 61.6%、フレックスタイムが 24.2%であり、在宅勤務や短時間勤務の利用者は少ない（表 4）。また、勤務先における職場の状況を見てみると、主たる介護者で、「人数に比べて仕事の量が多い」と回答する者が 35.1%と、主たる介護者でない者の 40.4%、回答者全体の 46.7%（図 17）に比べて少ないものの、いずれに関しても業務量に適した人員配置をすることが、仕事と介護の両立のために必要である。（表 5）

介護を行う中で、勤務先の制度利用状況については、主たる介護者の 22.3%が「出社・退社時刻の繰下げ・繰上げ」、49.3%が「年休等の有給休暇」、14.7%が「介護休暇」を利用している。主たる介護者でない者で、「出社・退社時刻の繰下げ・繰上げ」や「年休等の有給休暇」を利用している者はそれぞれ 9.9%と 4.2%と少ないが、42.2%が「年休等の有給休暇」を利用している。また、主たる介護者では「特にない」が 30.3%に対し、主たる介護者でない者は 48.6%と、勤務先の制度を利用せずに仕事と介護の両立をしている者が約半数にのぼることがわかった。（表 6）

以上をみると、主たる介護者であっても柔軟な勤務体制を活用することでフルタイム勤務であっても仕事と介護の両立が可能となることがわかる。

介護にかかわっている事を、職場の上司や同僚などへ話したり相談しているかどうかについては、主たる介護者では、60.7%が「同じ職場の上司に」、45.5%が「同じ職場の同僚に」、21.3%が「同じ職場の部下に」相談している。これに対し、主たる介護者でない者は、43.3%が「同じ職場の上司に」、27.0%が「同じ職場の同僚に」、8.4%が「同じ職場の部下に」相談しているにとどまる。また、「話したり相談したりしていない」と回答する者は、主たる介護者で 23.7%に対し、主たる介護者でない者は 44.4%である。職場の上司や同僚などに広く話したり相談することで、主たる介護者としての介護と仕事の両立を可能にしていると考えられる。（表 7）

表 4 主たる介護別：勤務形態（問28）

							(%)
	計	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
計(N=666)	100	55.7	29.4	19.5	0.9	2.1	2.6
主たる介護者(N=211)	100	61.6	24.2	13.7	0.5	3.3	2.4
主たる介護者でない者(N=455)	100	53.0	31.9	22.2	1.1	1.5	2.6

表 5 主たる介護別：勤務先における職場の状況についてあてはまるもの(問33)

(%)

	計	家庭の事情について上司や同僚に相談できる雰囲気がある	浸透している 効率よく働き残業をなるべく減らすような仕事の進め方が	がある 必要な情報が共有されており自分の業務をカバー出来る人	いる 業務量や重要な業務が特定の人に偏らないよう配慮されて	いる 困った時には専門的なアドバイスや支援を求められる人が	りがある 仕事の締め切りや納期にゆと	人数に比べて仕事の量が多い	いずれも当てはまらない
計(N=666)	100	56.3	22.5	21.8	10.8	11.7	5.7	38.7	9.8
主たる介護者(N=211)	100	57.8	21.8	20.4	10.4	8.5	7.6	35.1	10.9
主たる介護者でない者(N=455)	100	55.6	22.9	22.4	11.0	13.2	4.8	40.4	9.2

表 6 主たる介護別：介護を行う中で、勤務先の制度利用状況(問18)

(%)

	計	介護休業	介護休暇	短時間勤務	残業時間の制度	出社・退社時刻の繰下げ・繰上げ	在宅勤務	裁量労働制	介護のための情報提供や相談窓口	年休等の有給休暇	特にない	その他
計(N=666)	100	1.2	7.5	2.0	2.3	13.8	1.5	3.9	4.1	44.4	42.8	3.0
主たる介護者(N=211)	100	2.8	14.7	3.8	4.7	22.3	2.8	5.7	7.1	49.3	30.3	4.7
主たる介護者でない者(N=455)	100	0.4	4.2	1.1	1.1	9.9	0.9	3.1	2.6	42.2	48.6	2.2

表 7 主たる介護別：介護にかかわっている事を、職場の上司や同僚などへ話したり相談したりしていますか(問19)

(%)

	計	同じ職場の上司に	同じ職場の同僚に	同じ職場の部下に	同じ勤務先だが別の職場の先輩等に	人事部など勤務先の相談窓口	勤務先の労働組合に	話したり相談したりしていない
計(N=666)	100	48.8	32.9	12.5	12.9	2.9	0.8	37.8
主たる介護者(N=211)	100	60.7	45.5	21.3	15.6	5.2	0.5	23.7
主たる介護者でない者(N=455)	100	43.3	27.0	8.4	11.7	1.8	0.9	44.4

(18) 主たる介護別：仕事と介護の両立のために必要な支援と両立に対する考え

仕事と介護の両立のために必要な勤務先からの支援としては、主たる介護者の 51.7%、主たる介護者ではない者の 42.9%が「介護に直面する社員のニーズ把握の実施」を希望している（図 25 の回答者全体では、34.2%）。また、主たる介護者の 38.9%、主たる介護者ではない者の 36.3%が「短期（1日単位の）介護休暇制度の整備」を希望している（回答者全体では 28.8%）。さらに、仕事と介護の両立をするためには、周りの理解も欠かせないことも確認できる。例えば、主たる介護者の 40.3%、主たる介護者ではない者の 33.6%が「上司の理解が得られるようにすること」が必要であると回答している。仕事と介護の両立のためには、社員のニーズ把握をするとともに、利用しやすい短期の介護休暇制度の整備、上司の理解を深める取り組みが必要である。（表 8）

仕事と介護を両立するにあたり当てはまる項目を見てみると、主たる介護者の 48.3%、主たる介護者ではない者の 36.5%が「介護をする事になった当初は公的介護保険制度等は知らなかった」と回答し、主たる介護者の 31.8%、主たる介護者ではない者の 19.6%が「介護をする事になった当初は勤務先の介護支援制度は知らなかった」と回答している。実際に介護に直面するまでは、制度の認知度は低かったことが確認できる。また、主たる介護者の 50.7%、主たる介護者ではない者の 28.1%が「介護するのが精神的にきつい」と回答し、主たる介護者の 35.1%、主たる介護者ではない者の 15.6%が「介護するのが身体的にきつい」と回答している。主たる介護者の精神的、身体的な負担を軽減するための支援制度が必要であるといえよう。（表 9）

以上によると、社員が介護の課題に直面する前に、介護保険制度の概要や自社の両立支援制度などに関する基本的な情報をすべての社員に提供することが求められていることが確認できる。

表 8 主たる介護別：仕事と介護の両立のために必要な勤務先からの支援(問3)

(%)

	計	所定労働日数、所定労働時間を減らす仕組みの整備	出勤・退社時間を自分の都合で変えられる仕組みの整備	残業を減らすなど働き方を改善する仕組みの整備	在宅勤務の仕組みの整備	介護に直面する社員のニーズ把握の実施	長期の介護休業制度の整備	短期(1日単位)介護休暇制度の整備	介護に関する情報提供の実施	介護に関する相談窓口の設置	上司の理解が得られるようにすること	制度を利用しにくい雰囲気改善すること	適正な評価・処遇により、昇進・昇格に影響が出ないようにする	介護サービスを受けるための金銭的な支援	わからない	その他
計(N=666)	100	24.3	43.7	24.3	42.2	45.7	26.3	37.1	18.8	28.2	35.7	36.8	35.4	31.7	0.2	8.3
主たる介護者 (N=211)	100	23.7	44.6	29.4	34.6	51.7	23.2	38.9	19.0	27.0	40.3	37.9	36.0	28.4	0.0	8.1
主たる介護者で ない者(N=455)	100	24.6	43.3	22.0	45.7	42.9	27.7	36.3	18.7	28.8	33.6	36.3	35.2	33.2	0.2	8.4

表 9 主たる介護別：仕事と介護を両立するにあたり、当てはまる項目（問20）

(%)

	計	家族が要介護者状態になった当初は自分が介護するとは思ってなかった	介護をする事になった当初は勤務先の介護支援制度は知らなかった	介護をする事になった当初は公的介護保険制度等は知らなかった	介護するのが身体的にきつい	介護するのが精神的にきつい	介護が原因で支出が増加して家計が苦しくなる	遠距離の場合、介護が深刻化すれば呼び寄せるしかない	現実的には施設介護を選択せざるを得ない	あてはまるものはない
計(N=666)	100	15.8	23.4	40.2	21.8	35.3	26.7	16.8	48.8	12.6
主たる介護者(N=211)	100	19.4	31.8	48.3	35.1	50.7	29.4	16.1	49.3	8.5
主たる介護者でない者(N=455)	100	14.1	19.6	36.5	15.6	28.1	25.5	17.1	48.6	14.5

7. 近距離介護と長距離介護の比較

(19) 働き方と制度の利用

ここでは、現在介護者の自宅から介護場所までの所要時間をもとに、近距離介護者と遠距離介護者の比較を行う。週当たり介護のためにあてている時間を見てみると、「介護場所が自宅もしくは敷地内」の者で10～15時間が12.8%、25時間以上が13.5%と、「片道1時間以内」、「片道1時間から2時間未満」「片道2時間以上」の者に比べて多い（図43）。勤務形態は、「片道1時間から2時間未満」の者を除いては、介護の場所により目立った差はなく、約50%強がフルタイムの通常勤務、約30%がフレックスタイム勤務である。「片道1時間から2時間未満」の場合、65.9%がフルタイムの通常勤務、22.7%がフレックスタイム勤務である。（表10）

介護を行う中で勤務先の制度を利用しているかどうかを見てみると、介護の場所にかかわらず約45%が年休等の有給休暇を利用している。また、約43%程度が「特にない」と回答している。「介護場所が自宅もしくは敷地内」と「片道1時間以内」の者で、それぞれ18.0%と19.4%が「出社・退社時刻の繰り下げ・繰上げ」を利用している（「片道1時間から2時間未満」の者では10.2%、「片道2時間以上」の者では6.4%）。介護休暇の利用は、「介護場所が自宅もしくは敷地内」で10.9%、「片道1時間以内」で6.8%、「片道1時間から2時間未満」で8.0%、「片道2時間以上」で5.8%である。（表11）

介護にかかわっている事を、職場の上司や同僚などへ話したり相談したりしているかどうかを複数回答で聞いたところ、話したり相談したりしていないが「介護場所が自宅もしくは敷地内」で31.4%、「片道1時間以内」が44.1%、「片道1時間から2時間未満」で30.7%、「片道2時間以上」が41.3%であった。自宅もしくは敷地内の場合、介護時間が長くなること、また「片道1時間から2時間未満」の場合は介護場所へ定期的に通うために多くの時間が必要であることを鑑みると、職場の上司や同僚などへ状況を伝え、支援を受けることが必要であるといえよう。（表12）

図43 介護の場所別：週あたり介護のためにあてている時間（問7）

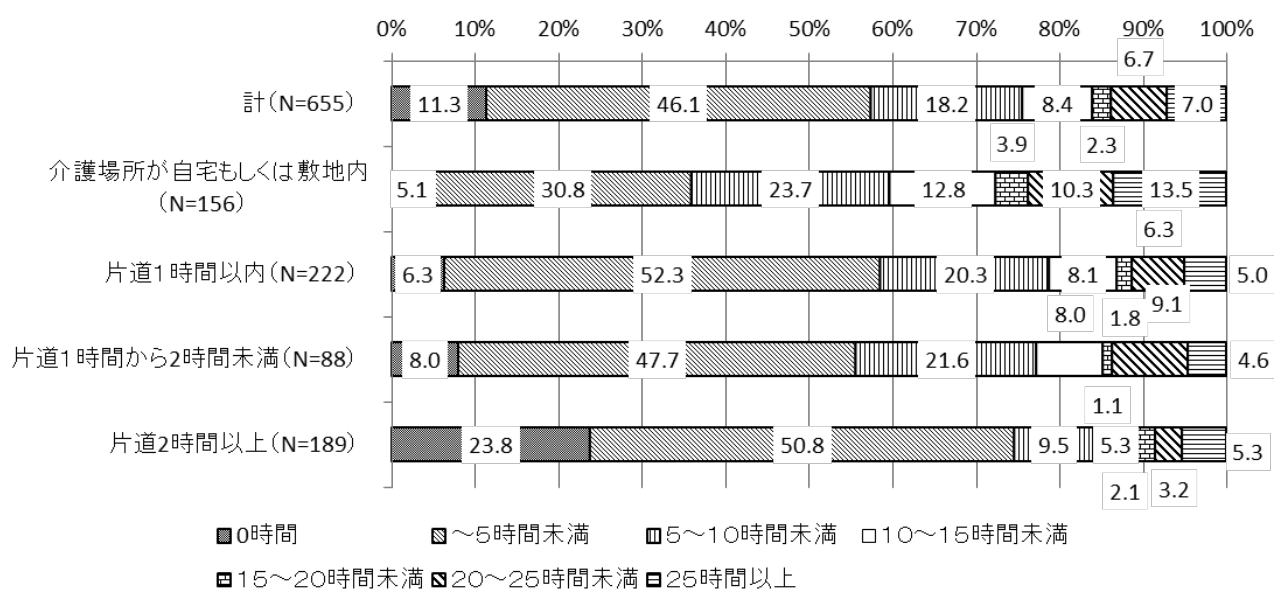


表 10 介護の場所別：勤務形態(問28)

(%)

	計	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
計(N=655)	100	56.6	29.9	19.9	0.9	2.1	2.6
介護場所が自宅もしくは敷地内(N=156)	100	54.5	30.8	14.7	0.6	3.2	2.6
片道1時間以内(N=222)	100	56.3	30.2	21.6	0.9	2.3	3.6
片道1時間から2時間未満(N=88)	100	65.9	22.7	25.0	1.1	2.3	0.0
片道2時間以上(N=189)	100	54.5	32.3	19.6	1.1	1.1	2.7

表 11 介護の場所別：介護を行う中で、勤務先の制度利用状況(問18)

(%)

	計	介護休業	介護休暇	短時間勤務	残業時間の制度	出社・退社時刻の繰下げ・繰上げ	在宅勤務	裁量労働制	介護のための情報提供や相談窓口	年休等の有給休暇	特にない	その他
計(N=655)	100	1.2	7.6	2.0	2.3	14.1	1.5	4.0	4.1	45.2	43.5	3.1
介護場所が自宅もしくは敷地内(N=156)	100	1.9	10.9	3.2	4.5	18.0	2.6	5.8	5.1	45.5	43.0	2.6
片道1時間以内(N=222)	100	1.4	6.8	1.4	2.3	19.4	1.8	3.6	4.1	43.7	44.6	2.3
片道1時間から2時間未満(N=88)	100	1.1	8.0	4.6	2.3	10.2	2.3	5.7	3.4	51.1	39.8	1.1
片道2時間以上(N=189)	100	0.5	5.8	0.5	0.5	6.4	0.0	2.1	3.7	43.9	44.4	5.3

表 12 介護の場所別：介護にかかわっている事を、職場の上司や同僚などへ話したり相談したりしていますか(問19)

(%)

	計	同じ職場の上司に	同じ職場の同僚に	同じ職場の部下に	同じ勤務先だが別の職場の先輩等に	人事部など勤務先の相談窓口	勤務先の労働組合に	話したり相談したりしていない
計(N=655)	100	49.6	33.4	12.7	13.1	2.9	0.8	38.5
介護場所が自宅もしくは敷地内(N=156)	100	56.4	40.4	14.1	16.0	4.5	0.6	31.4
片道1時間以内(N=222)	100	40.5	30.6	9.5	15.3	2.3	1.4	44.1
片道1時間から2時間未満(N=88)	100	63.6	31.8	15.9	12.5	1.1	1.1	30.7
片道2時間以上(N=189)	100	48.2	31.8	13.8	8.5	3.2	0.0	41.3

(20) 勤務先からの支援

仕事と介護の両立のために必要な勤務先からの支援を複数回答で聞いたところ、「介護場所が自宅もしくは敷地内」で47.4%、「片道1時間以内」で48.2%、「片道1時間から2時間未満」で52.3%、「片道2時間以上」で32.3%が、「出勤・退社時間を自分の都合で変えられる仕組みの整備」が必要であると回答した。また、「在宅勤務の仕組みの整備」についてはそれぞれ、41.0%、43.7%、54.6%、36.5%が希望している。介護の場所にかかわらず、約35%が「適正な評価・処遇により、昇進・昇格に影響が出ないようにすること」、約45%程度が「介護に直面する社員のニーズ把握の実施」を求めている。「片道1時間から2時間未満」や「片道2時間以上」の者では特に、それぞれ46.6%と38.1%が「短期(1日単位の)介護休暇制度の整備」、34.1%と33.9%が「介護に関する相談窓口の設置」、28.4%と35.5%が「介護サービスを受けるための金銭的な支援」を希望している。遠距離介護をする者は、在宅勤務や短期介護休暇の整備など、遠距離介護との両立を可能とする制度を求めていることが明らかになった。(表13)

介護の場所別に、仕事と介護の両立をするにあたり当てはまる項目を見たところ、「片道1時間以内」、「片道1時間から2時間未満」、「片道2時間以上」でそれぞれ55.0%、67.1%、57.7%が「現実的には施設介護を選択せざるを得ない」と回答している(「介護場所が自宅もしくは敷地内」では22.4%)。また、「片道1時間から2時間未満」と「片道2時間以上」と回答した者のそれぞれ22.7%、32.8%が「遠距離の場合、介護が深刻化すれば呼び寄せるしかない」と回答している。仕事と遠距離介護との両立困難を抱える社員の両立支援が求められているといえよう。(表14)

表 13 介護の場所別：仕事と介護の両立のために必要な勤務先からの支援(問3)

(%)

	計	所定労働日数、所定労働時間を減らす仕組みの整備	出勤・退社時間を自分の都合で変えられる仕組みの整備	残業を減らすなど働き方を改善する仕組みの整備	在宅勤務の仕組みの整備	介護に直面する社員のニーズ把握の実施	長期の介護休業制度の整備	短期(1日単位)の介護休暇制度の整備	介護に関する情報提供の実施	介護に関する相談窓口の設置	上司の理解が得られるようにすること	制度を利用しにくい雰囲気改善すること	適正な評価・処遇により、昇進・昇格に影響が出ないよう とする	介護サービスを受けるための金銭的な支援	わからない	その他
計(N=655)	100	24.4	44.0	24.3	42.4	45.5	26.3	37.4	18.3	28.6	35.7	37.3	35.7	31.9	0.2	8.4
介護場所が自宅 もしくは敷地内 (N=156)	100	23.1	47.4	30.1	41.0	46.8	24.4	32.1	16.0	25.6	41.0	40.4	38.5	31.4	0.0	6.4
片道1時間以内 (N=222)	100	29.7	48.2	27.0	43.7	45.1	23.4	36.9	16.2	23.9	34.7	40.1	37.4	27.0	0.0	6.8
片道1時間から2 時間未満(N=88)	100	18.2	52.3	23.9	54.6	38.6	33.0	46.6	18.2	34.1	33.0	28.4	37.5	28.4	0.0	4.6
片道2時間以上 (N=189)	100	22.2	32.3	16.4	36.5	48.2	28.0	38.1	22.8	33.9	33.9	35.5	30.7	39.7	0.5	13.8

表 14 介護の場所別：仕事と介護を両立するにあたり、当てはまる項目（問20）

（%）

	計	自分が介護するとは思ってなかった 家族が要介護者状態になった当初は 介護支援制度は知らなかった	介護をする事になった当初は勤務先 の介護支援制度は知らなかった	介護をする事になった当初は公的介 護保険制度等は知らなかった	介護するのが身体的にきつい	介護するのが精神的にきつい	介護が原因で支出が増加して家計が 苦しくなる	遠距離の場合、介護が深刻化すれば 呼び寄せるしかない	現実的には施設介護を選択せざるを 得ない	あてはまるものはない
計（N=655）	100	16.0	23.8	40.9	22.1	35.9	27.2	17.1	49.6	12.8
介護場所が自宅もしくは 敷地内（N=156）	100	17.3	20.5	34.0	26.9	46.2	27.6	8.3	22.4	19.9
片道1時間以内（N=222）	100	14.4	23.9	40.1	22.5	32.9	23.4	7.7	55.0	14.9
片道1時間から2時間未 満（N=88）	100	17.1	30.7	63.6	19.3	42.1	14.8	22.7	67.1	3.4
片道2時間以上（N=189）	100	16.4	23.3	37.0	19.1	28.0	37.0	32.8	57.7	9.0

8. 将来介護者の分析

ここでは、今後5年間の介護をする可能性（図 21）で、「介護する可能性がかなり高い（主たる介護者になる）」、「介護する可能性がかなり高い（主たる介護者ではない）」、「介護する可能性が少しある（主たる介護者になる）」、「介護する可能性が少しある（主たる介護者ではない）」のいずれかに回答した者に限定して、将来介護の状況や不安等を明らかにする。

（21） 支援制度の認知程度と不安

勤務先の介護に関する支援制度の認知程度を見てみると、「介護する可能性がかなり高い（主たる介護者になる）」者で、19.3%が「どのような制度があるかは知っており、内容もおおよそわかる」と回答しており、他のグループよりも若干認知度が高い。（図 44）

将来、直面するかもしれない介護についての不安程度については、「介護する可能性がかなり高い（主たる介護者になる）」者で 59.3%、「介護する可能性がかなり高い（主たる介護者ではない）」で 29.4%、「介護する可能性が少しある（主たる介護者になる）」で 25.8%、「介護する可能性が少しある（主たる介護者ではない）」で 14.3%が「非常に不安を感じる」と回答している。特に将来介護リスクの高い者で、不安が大きいことが明らかになった。（図 45）

図 44 将来介護者：勤務先の介護に関する支援制度の認知程度（問1）

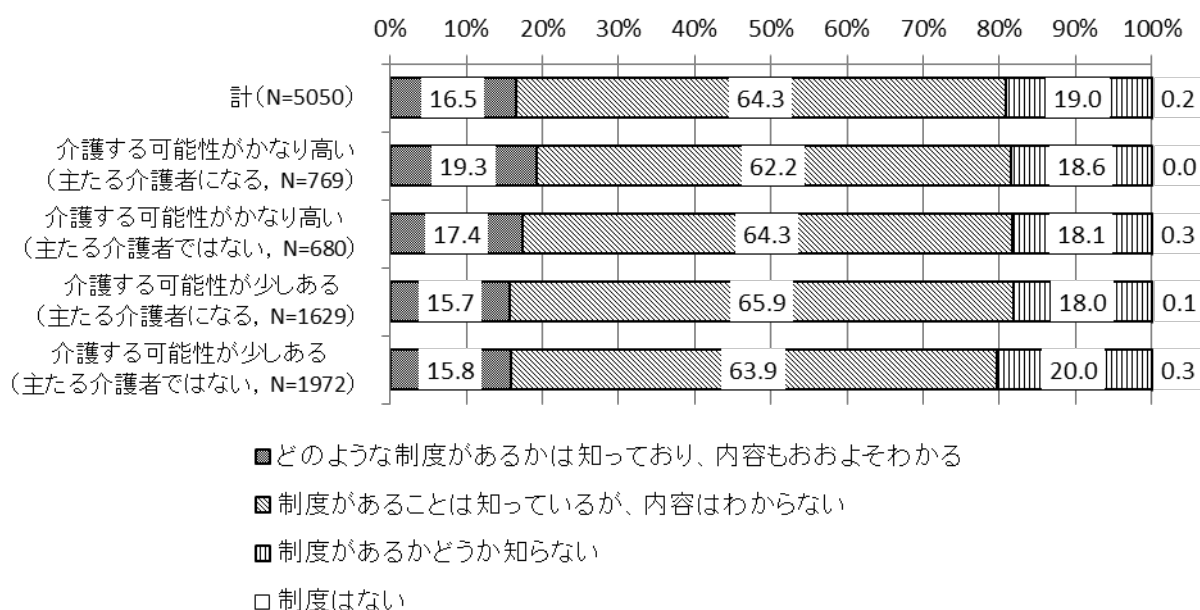
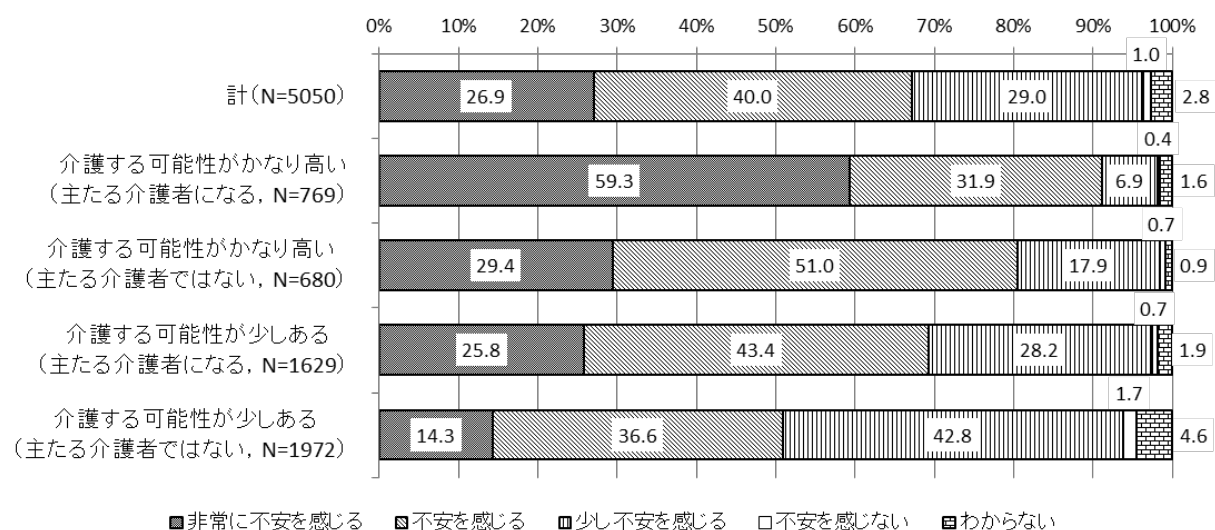


図 45 将来介護者：将来、直面するかもしれない介護についての不安程度(問25)



(22) 仕事の継続と情報収集や研修の経験

将来介護者に実際に介護をする事になった場合、現在の勤務先での仕事の継続を聞いたところ、将来介護の可能性の程度にかかわらず約 24%が「続けられる」、約 33%が「続けられない」、約 42%が「わからない」と回答した。仕事と介護の両立支援がなければ、多くの社員が離職してしまう可能性がある。

(図 46)

この3年間で仕事と介護の両立についての情報収集や研修の経験を見てみると、「介護する可能性がかなり高い(主たる介護者になる)」で 57%、「介護する可能性がかなり高い(主たる介護者ではない)」で 57%、「介護する可能性が少しある(主たる介護者になる)」で 64.4%、「介護する可能性が少しある(主たる介護者ではない)」で 69.3%が、「情報収集したり研修を受けていない」と回答している。介護の可能性が高いほど、情報収集や研修を受ける傾向にあることが明らかになった。介護する可能性がかなり高い者では、「家族との話し合いの機会を設けた」が主たる介護者になる者で 14.0%、主たる介護者ではない者で 13.5%であったのに対し、「介護する可能性が少しある」者では、話し合いの機会を設けたのは約 7%程度にとどまる。また、「会社から案内された研修やセミナー」を受講しているのは、「介護する可能性がかなり高い(主たる介護者になる)」で 10.9%と、他のグループよりも 5 ポイントほど高い。(表 15)

図 46 将来介護者：実際に介護をする事になった場合、現在の勤務先での仕事の継続(問27)

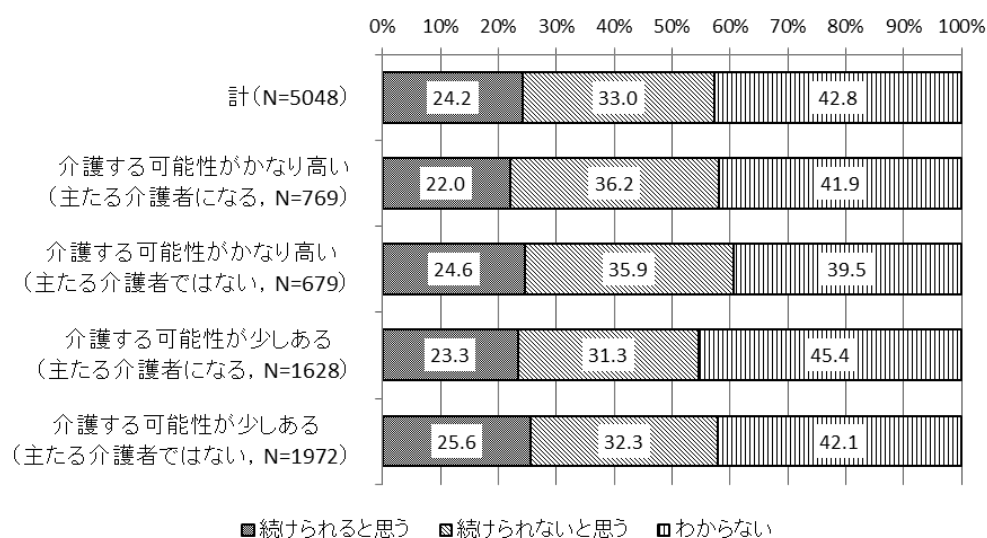


表 15 将来介護者：この3年間で仕事と介護の両立についての情報収集や研修の経験(問2)

(%)

	計	会社から案内された研修やセミナー	1以外の研修やセミナーを受講	会社から配布等のパンフレットを読んだ	3以外のパンフレット等を読んで収集	テレビ、新聞、雑誌等から情報収集	家族との話し合いの機会を設けた	情報収集したり研修を受けていない	その他
計 (N=5050)	100	6.3	0.7	10.5	3.0	16.4	9.0	64.3	2.1
介護する可能性がかなり高い (主たる介護者になる, N=769)	100	10.9	0.0	9.6	3.0	19.1	14.0	57.0	1.3
介護する可能性がかなり高い (主たる介護者ではない, N=680)	100	6.3	1.2	12.0	4.7	20.9	13.5	57.7	1.8
介護する可能性が少しある (主たる介護者になる, N=1629)	100	6.6	1.0	10.9	2.9	16.0	7.9	64.4	2.0
介護する可能性が少しある (主たる介護者ではない, N=1972)	100	4.4	0.7	10.1	1.7	14.0	6.6	69.3	2.3

9. 介護する可能性がかなり高い者の分析

以下では、将来介護する可能性がかなり高い者に限定して、情報集や研修と不安と仕事継続との関係进行分析。不安の程度別に情報収集や研修の経験を見てみると、「情報収集したり研修を受けていない」に当てはまると回答する者は、「非常に不安を感じる」者で 57.6%、「不安を感じない」者で 75%と、不安の程度が高いほど情報収集や研修を受けていることがわかった。将来の介護に不安があるからこそ、積極的に情報収集や研修を受けようとする社員の姿が明らかになった。特に、「会社から案内された研修やセミナー」や「会社から配布等のパンフレットを読んだ」と回答する者は、「非常に不安を感じる」で約 10% に対し、「不安を感じない」で 0%と、介護に対して不安を感じている社員が会社の支援を求めていることがわかった。(表 16)

仕事継続の可能性別に、実際に介護をする事になった場合の現在の勤務先での仕事の継続について見てみると、「続けられない」と回答する者では「情報収集したり研修を受けていない」が 61.5%と、「続けられる」の 53.6%に比べて高い。「続けられる」者では、「会社から案内された研修やセミナー」を受講したが 11.3%、「会社から配布等のパンフレットを読んだ」が 12.2%と、「続けられない」の 5.2%と 9.4%を上回る。将来の介護に備えて積極的に情報収集したり研修を受けることで、就業継続の可能性を高めることができる可能性がある。(表 17)

表 16 不安の程度別:この3年間で仕事と介護の両立についての情報収集や研修の経験(問2)

	会社から案内された研修やセミナー	1 以外の研修やセミナーを受講	会社から配布等のパンフレットを読んだ	3 以外のパンフレット等を読んで収集	テレビ、新聞、雑誌等から情報収集	家族との話し合いの機会を設けた	情報収集したり研修を受けていない	その他
非常に不安を感じる (N=656)	10.4	0.5	10.8	3.4	19.1	12.8	57.6	1.8
不安を感じる(N=592)	7.4	0.8	11.2	4.9	20.8	15.4	55.7	1.2
少し不安を感じる(N=175)	8.6	0.0	8.6	4.0	21.7	12.6	58.3	1.1
不安を感じない(N=8)	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	75.0	0.0
わからない(N=18)	0.0	0.0	5.6	0.0	5.6	5.6	77.8	5.6
合計(N=1449)	8.8	0.6	10.6	4.0	19.9	13.7	57.3	1.5

表 17 仕事継続の可能性別:実際に介護をする事になった場合、現在の勤務先での仕事の継続(問27)

	会社から案内された研修やセミナー	1以外の研修やセミナーを受講	会社から配布等のパンフレットを読んだ	3以外のパンフレット等を読んで収集	テレビ、新聞、雑誌等から情報収集	家族との話し合いの機会を設けた	情報収集したり研修を受けていない	その他
続けられると思う(N=336)	11.3	0.0	12.2	3.3	18.8	16.4	53.6	1.5
続けられないと思う(N=522)	5.2	0.4	9.4	3.8	18.4	12.1	61.5	1.0
わからない(N=590)	10.5	1.0	10.5	4.4	21.9	13.6	55.8	2.0
合計(N=1448)	8.8	0.6	10.5	3.9	19.9	13.7	57.3	1.5

10. まとめと考察

本調査は、企業に勤める社員の仕事と介護の両立に関する不安や勤務先の支援策に対する認知状況を探り、仕事と介護を両立する社員が増加する時代の到来へ向け、企業が行うべき情報提供や支援について明らかにすることを目的として実施した。特に、現在、介護の課題がある者に焦点を当て、彼らの介護の状況と直面している問題について見た。さらに、将来介護に直面する可能性の高い社員についても、将来の介護への不安と不安を軽減するための情報収集や研修の効果についても見た。分析から得られた結果をまとめると以下の通りである。

- 多くの社員が、急な介護による1か月の休業を取ることに困難を感じている。1か月の休業を取ると、「業務に支障が出る」と回答する者は37.7%、「業務に非常に大きな支障が出る」と回答する者は22%である（図16）
- 勤務先の介護に関する支援制度の認知程度は低い。「制度は知っているが、内容がわからない」が62.8%、「制度があるか知らない」が18.2%にのぼる（図18）。勤務先の支援制度の認知度を高めるための方策が必要である。
- この3年間の仕事と介護の両立についての情報収集や研修の経験は、「情報収集したり研修を受けていない」が59.8%と6割を占める。社員が情報収集や研修を容易に受けることができるよう、勤務先企業による支援が必要である。（図19）
- 将来直面するかもしれない介護に対し、不安を感じるが93.1%と、9割以上の社員が介護に対する不安を抱えている。介護不安を減らすための支援が必要である。（図22）
- 仕事と介護の両立のために必要な勤務先からの支援として、「在宅勤務の仕組みの整備」が46.2%、「出勤・退社時間を自分の都合で変えられる仕組みの整備」が45.3%と時間や場所に融通の利く働き方が求められている。また、「長期の介護休業制度の整備」が37.9%、「所定労働日数、所定労働時間を減らす仕組みの整備」が31.3%、「残業を減らすなど働き方を改善する仕組みの整備」が30.3%と、休暇制度の充実や労働時間を減らす等の働き方の改善も求められている。（図25）
「長期の介護休業制度の整備」を選択した者が比較的多いが、この背景には、介護休業に関してその趣旨を正しく理解していないことがあろう。介護休業の趣旨、つまり仕事と介護の両立の体制の構築のための期間であることを社員に対して正しく伝えないと、介護休業を利用して社員自身で介護を直接担うことを選択し、そのことが最終的には離職につながる可能性が高いことがわかる。
- 現在介護をし、ケアマネジャーとの調整する者の50.5%が、「働いているため、ケアマネジャーとの間で相談やコミュニケーションのための時間が十分にとれないこと」を困った点として挙げている。介護休暇を取得してケアマネジャーとの調整の時間が確保できることなども社員に説明する必要がある。（表1）
- 勤務先の制度利用状況については、主たる介護者では「特になし」が30.3%に対し、主たる介護者でない者は48.6%と、勤務先の制度を利用せずに仕事と介護の両立をしている者が約半数にのぼることがわかった。（表6）
- 仕事と介護の両立のために必要な勤務先からの支援としては、主たる介護者の51.7%、主たる介護者ではない者の42.9%が「介護に直面する社員のニーズ把握の実施」を希望している。また、

主たる介護者の 38.9%、主たる介護者ではない者の 36.3%が「短期（1日単位の）介護休暇制度の整備」を希望している。仕事と介護の両立のためには、社員のニーズ把握をするとともに、利用しやすい短期の介護休暇制度の整備が必要である。（表 8）

- 仕事と介護の両立のために必要な勤務先からの支援を複数回答で聞いたところ、「介護場所が自宅もしくは敷地内」で 47.4%、「片道 1 時間以内」で 48.2%、「片道 1 時間から 2 時間未満」で 52.3%、「片道 2 時間以上」で 32.3%が、「出勤・退社時間を自分の都合で変えられる仕組みの整備」が必要であると回答した。また、「在宅勤務の仕組みの整備」についてはそれぞれ、41.0%、43.7%、54.6%、36.5%が希望している。（表 13）
- 「片道 1 時間から 2 時間未満」や「片道 2 時間以上」の者では特に、それぞれ 46.6%と 38.1%が「短期（1日単位の）介護休暇制度の整備」、34.1%と 33.9%が「介護に関する相談窓口の設置」、28.4%と 35.5%が「介護サービスを受けるための金銭的な支援」を希望している。「片道 2 時間以上」を遠距離介護者とする、在宅勤務や短期介護休暇の整備など、遠距離介護との両立を可能とする制度を求めていることが明らかになった。（表 13）
- 将来の介護に対する不安の程度別に情報収集や研修の経験を見てみると、「情報収集したり研修を受けていない」に当てはまると回答する者は、「非常に不安を感じる」者で 57.6%、「不安を感じない」者で 75%と、不安の程度が高いほど情報収集や研修を受けていることがわかった。（表 16）
- 仕事継続の可能性別に、実際に介護をする事になった場合の現在の勤務先での仕事の継続について見てみると、「続けられない」と回答する者では「情報収集したり研修を受けていない」が 61.5%と、「続けられる」の 53.6%に比べて高い。「続けられる」とした者では、「会社から案内された研修やセミナー」を受講したが 11.3%、「会社から配布等のパンフレットを読んだ」が 12.2%と、「続けられない」の 5.2%と 9.4%を上回る。企業が社員に対して将来の介護に備えて情報を提供したり研修機会を設けることで、介護の課題に直面した際の就業継続に関する社員の不安を軽減できよう。（表 17）

11. 調査票

仕事と介護の両立に関する調査2014

【調査にあたってのお願い】

1. 本調査は、ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト（代表：佐藤博樹・東京大学教授）に設置された「仕事と介護の両立に関する研究会」が、働く介護者について、その実態を明らかにし、仕事と介護のあり方に向けた示唆を得ることを目的として実施しています。お忙しいなか大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。
2. 調査結果は2015年秋に、プロジェクトのホームページで公開するほか、例年開催している成果報告会等で企業や自治体にも報告させて頂く予定です。

【ご記入上のお願い】

1. 調査は無記名式で、ご記入いただいた回答結果は統計的に処理いたしますので、個別のご回答内容が他に漏れることはございません。ご安心頂き、ありのままのご意見をご記入ください。
2. 質問に沿って選択肢に○をつけるか、具体的にご記入ください。できるだけすべての質問についてご記入ください。迷われた場合は、比較的近いと感じられた選択肢をお選びください。
3. 時期について特にことわりのない質問につきましては、回答時点の状況をお答えください。
4. ご回答にあたってご不明な点がありましたら、下記までご連絡ください。

＜お問い合わせ先＞

ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト 仕事と介護の両立に関する研究会

担当：高村（たかむら）、松原（まつばら）

e-mail：

電話：

※ここでの「介護」とは、「あなたと配偶者の両親・親戚や、さらにあなたの配偶者を介護すること」を指します。

※介護へのかかわり方は、「在宅介護、施設や遠距離介護」など、ご自身で介護にかかわるものと判断するものすべてを含めてご回答ください

全員にお伺いします。

問1.あなたの勤務先の介護に関する支援制度について、どの程度知っていますか。【○は一つ】

1. どのような制度があるかは知っており、内容もおおよそわかる
2. 制度があることは知っているが、内容はわからない
3. 制度があるかどうか知らない
4. 制度はない

問2.この3年間に仕事と介護の両立について情報収集したり、研修を受けたりしましたか【あてはまるものすべて】

1. 会社から案内された研修やセミナー（開催場所は社内・社外を問わない）を受講した
2. 1以外の研修やセミナーを受講した
3. 会社から配布もしくは紹介されたパンフレットやハンドブックを読んで情報収集した
4. 3以外のパンフレットやハンドブックを読んで情報収集した
5. テレビ、新聞、雑誌などから情報収集した
6. 家族との話し合いの機会を設けた
7. 情報収集したり研修を受けていない
8. その他（具体的に ）

問3.仕事と介護の両立のために、勤務先からの支援としてどのようなものが必要であると思いますか【主なもの5つまで】

1. 所定労働日数、所定労働時間を減らす仕組みの整備
2. 出勤・退社時間を自分の都合で変えられる仕組みの整備（フレックスタイム）
3. 残業を減らすなど働き方を改善する仕組みの整備
4. 在宅勤務の仕組みの整備

5. 介護に直面する社員のニーズ把握の実施
6. 長期の介護休業制度の整備
7. 短期（1日単位の）介護休暇制度の整備
8. 介護に関する情報提供の実施
9. 介護に関する相談窓口の設置
10. 上司の理解が得られるようにすること
11. 制度を利用しにくい雰囲気を改善すること（社員の理解を深めるなど）
12. 適正な評価・処遇により、昇進・昇格に影響が出ないようにすること
13. 介護サービスを受けるための金銭的な支援
14. わからない
15. その他（具体的に ）

問4.あなたは介護をしたことがありますか【〇は一つ】

1. 現在、介護をしている（あなたが主たる介護者）
2. 現在、介護している（あなたは主たる介護者ではない）
3. 現在は介護をしていないが、過去3年以内に介護をしていた
4. 現在は介護をしていないが、4年以上前に介護をしていた
5. 介護をしたことはない

問4で1と2に回答した者のみ

現在介護をしている方にお伺いします。

問5.あなたが介護している方はどなたですか。【あてはまるものすべて】

1. 親
2. 配偶者の親
3. 配偶者
4. 子
5. その他（ ）

※問5で1～4と回答した場合のみお答えください。

問6.あなたが介護している人数をお答えください。【〇は一つ】

1. 1人
2. 2人
3. 3人以上

問7.あなたご自身が介護のためにあてている時間は、平均して週にどれくらいですか。要介護者が複数いる場合にはトータルの時間をお答えください。 【数値】

※分は切り捨ててください。

週に 時間程度

問8.あなた以外にも介護をしている方はいらっしゃいますか。いらっしゃる場合、あなたを除く何人で介護していますか。【〇は一つ】

1. はい → 人
2. いいえ

※問6で1人と回答した場合にはその方について、介護している方が2人以上と回答した場合にはあなたが最も多くの時間を介護にあてている方についてお答えください。

問9.あなたが介護を始めてからの期間をお答えください。【数値】

※同じ要介護の方に関して、ブランク期間がある場合には、介護に期間について通算してお答えください。

約 年 ヶ月

問10. あなたが介護をしている方の要介護度をお答えください。【〇は一つ】

※何度か介護認定を受けている方は、一番新しい認定についてお答えください。

1. 要支援1
2. 要支援2
3. 要介護1
4. 要介護2
5. 要介護3
6. 要介護4
7. 要介護5
8. 要介護認定の申請をしていない
9. 要介護の認定で「自立」と判定された
10. わからない

問11. 介護の主な場所はあなたの自宅からどの程度離れていますか。主要な交通手段（自動車、電車など）を使った場合の平均的な時間数でお答えください。 【〇は一つ】

1. 介護場所が自宅、もしくは敷地内
2. 片道 1 時間以内
3. 片道 1 ～2 時間
4. 片道 2 時間以上

問12. 介護の主な場所はどちらですか。 【〇は一つ】

1. あなたの自宅
2. 介護されている方の自宅（独居）
3. 親族の自宅
4. 病院
5. 介護施設（老人保健施設等病院以外のリハビリ施設を含む）
6. その他

※問12で1、2、3のいずれかに回答した方のみ（在宅介護に限定）以下にお答えください。問6で1人と回答した場合にはその方について、2人以上と回答した場合にはあてはまるものすべて（合計）についてお答えください。

問13. どのような介護サービスを利用していますか【〇はいくつでも】

- | | |
|------------------|---------------------------------|
| 1. ホームヘルプ（訪問介護） | 8. 夜間対応型訪問看護 |
| 2. デイサービス（通所介護） | 9. 定期巡回・随時対応型訪問介護・看護 |
| 3. ショートステイ（短期入所） | 10. 介護者の家事支援サービス |
| 4. 訪問入浴 | 11. 介護者に対する相談サービス |
| 5. 介護福祉用具の貸与 | 12. 地域の見守り支援 |
| 6. 介護住宅改修 | 13. 特にない |
| 7. 認知症デイサービス | 14. その他（ <input type="text"/> ） |

問14. 問13の介護サービスを週にどれくらいの時間利用していますか（福祉用具の貸与や住宅改修、ショートステイの時間は除く）【数値】

週に 時間

問15. ケアマネジャーとの調整は主としてどなたが担当されていますか【あてはまるものすべて】

1. あなたご自身
2. あなたの配偶者
3. その他の親族
4. わからない・認定を受けていない

※問15で1と回答された方のみ

問16. あなたの働き方に関する以下の点について担当のケアマネジャーに伝えましたか。【あてはまるものすべて】

1. 仕事の内容（勤務形態や職種等）
2. 勤務日と勤務時間
3. 残業や夜勤の頻度や程度
4. 出張の頻度
5. 転勤の可能性
6. 勤務先の介護支援制度の内容、制度の利用しやすさや利用意向
7. 勤務先の上司、同僚、部下の理解や協力の状況
8. いずれも伝えていない

現在介護をしている、もしくは過去に介護をしたことのある方にお伺いします。

問17. ケアマネジャーとのやりとりで、困った点がありますか（ありましたか）。【あてはまるものすべて】

1. 働いているため、ケアマネジャーとの間で相談やコミュニケーションのための時間が十分にとれないこと
2. 仕事と介護の両立のために必要な対応やサービスを提供してくれる事業所が少ないこと
3. 仕事と介護の両立に関するニーズについて、介護サービス提供者が把握していないこと
4. 仕事と介護の両立を可能とする観点から、ケアプランの作成や工夫をしてもらえないこと
5. 仕事と介護の両立のために必要なサービス量が、介護保険の限度額内ではまかないきれないこと
6. 仕事と介護の両立のために必要とする介護サービス内容が、介護保険の枠組みのなかで提供されていないこと
7. 仕事の都合に応じて、サービス利用の変更等が柔軟に行えないこと
8. 介護保険のサービス以外に、ちょっとしたことを頼める事業者やNPO等がないこと
9. 特にない
10. わからない
11. その他（ ）

問18. 介護を行うなかで、勤務先の制度を利用していますか（しましたか）。以下の項目についてあてはまるものをお選びください。【あてはまるものすべて】

1. 介護休業（要介護者を介護するための長期休業）
2. 介護休暇（介護の必要がある日について仕事を休める制度）
3. 短時間勤務
4. 残業時間の制限
5. 出社・退社時刻の繰下げ・繰上げやフレックスタイム
6. 在宅勤務
7. 裁量労働制
8. 介護のための情報提供や相談窓口
9. 年休等の有給休暇
10. 特にない
11. その他（ ）

問19. 介護をしている（していた）ことについて、職場の上司や同僚などに話していますか（いましたか）。ここで、職場とは所属部署をさします。【あてはまるものすべて】

1. 同じ職場の上司に
2. 同じ職場の同僚に
3. 同じ職場の部下に
4. 同じ勤務先だが別の職場の先輩や友人などに
5. 人事部など勤務先の相談窓口に
6. 勤務先の労働組合に
7. 勤務先で話したり相談したりしている人はいない

問20. 仕事と介護を両立するにあたり、次にあげる項目についてあてはまるものをお選びください。【あてはまるものすべて】

1. 家族が要介護者状態になった当初は、自分が介護するとは思っていなかった
2. 自分が介護をすることになった当初は、勤務先の介護支援制度について知らなかった
3. 自分が介護をすることになった当初は、公的介護保険制度や介護サービスの内容について知らなかった
4. 介護するのが身体的にきつい
5. 介護するのが精神的にきつい
6. 介護が原因で支出が増加して、家計が苦しくなる
7. 遠距離の場合、介護が深刻化すれば呼び寄せるしかない
8. 現実的には、施設介護を選択せざるを得ない
9. 上記にあてはまるものはない

問21. あなたは介護をしながら仕事を継続することについてどのような見通しをお持ちですか（お持ちでしたか）。ここで、職場とは所属部署をさします。

1. 今の職場で仕事を継続できると思う
2. 職場を変えないと仕事の継続は難しいと思う
3. 近い将来仕事を辞めなければならないと思う
4. 会社の支援制度を使えば仕事を継続できると思う
5. わからない

問22. あなたが介護の課題に直面しても仕事と介護を両立できるようにするために、どのような介護サービスの拡充が必要であると思いますか。（主なもの5つまで）

1. ホームヘルプ（訪問介護）	8. 夜間対応型訪問看護
2. デイサービス（通所介護）	9. 定期巡回・随時対応型訪問介護・看護
3. ショートステイ（短期入所）	10. 介護者の家事支援サービス
4. 訪問入浴	11. 介護者に対する相談サービス
5. 介護福祉用具の貸与	12. 地域の見守り支援
6. 介護住宅改修	13. 特にない
7. 認知症デイサービス	14. その他（ ）

問23. あなたが仕事と介護を両立するために、何が最も重要だと思いますか。【追加】

1. 公的介護支援制度の充実
2. 民間介護サービスの充実
3. 会社の支援制度の充実
4. 職場の理解／サポート
5. その他（ ）

全員にお伺いします。

問24. あなたは今後5年間のうちに、ご家族・親族を介護する可能性はありますか。（現在介護されている方は別の方の介護についてお答えください。

1. 介護する可能性がかなり高い（あなたが主たる介護者になる）
2. 介護する可能性がかなり高い（あなたが主たる介護者ではない）
3. 介護する可能性が少しある（あなたが主たる介護者になる）
4. 介護する可能性が少しある（あなたが主たる介護者ではない）
5. 介護することはない

問25. あなたは将来直面するかもしれない介護についてどの程度不安を感じますか。

1. 非常に不安を感じる
2. 不安を感じる
3. 少し不安を感じる
4. 不安を感じない
5. わからない

問26. あなたが、実際に介護をすることになった場合、勤務先にはそのことを、職場の上司や同僚に話したり、介護と仕事の両立などに関して相談したりすることができる雰囲気がありますか。【〇は一つ】

1. ある
2. ない
3. どちらともいえない

問27. 実際に介護をすることになった場合、現在の勤務先で仕事を続けることができますか。

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

あなたの働き方についてお伺いします。 ※すべての方におたずねします。

問28. あなたの勤務形態は次のどれが当てはまりますか。 あてはまるものをすべて選んでください。

1. フルタイムの通常勤務
2. フレックスタイム勤務
3. 裁量労働制
4. 在宅勤務（週に1日などの部分的な在宅勤務も含む）
5. 短時間勤務
6. その他（具体的に）

問29. あなたの1週間の実労働時間（残業や休日出勤を含む）はどのくらいですか。

1週間当たりの実労働時間 時間 ※残業や休日出勤を含む

問30. あなたの昨年1年間の年次有給休暇は希望通りとれましたか。【〇は一つ】

1. 希望通りとれた
2. 大体希望通りとれた
3. どちらともいえない
4. あまり希望通りとれなかった
5. 希望通りとれなかった

問31. あなたが1ヶ月の休業を取るようになった場合、業務への支障はありますか。

1. 全く支障はない
2. 多少支障があるが、工夫次第でどうにかなる
3. 業務に支障が出る
4. 業務に非常に大きな支障が出る

問32. あなたの通勤時間は片道何分ですか

片道 分

問33. あなたの勤務先における職場の状況についてあてはまるものをお選びください。【あてはまるものすべて】

1. 家庭の事情について上司や同僚に相談できる雰囲気がある
2. 効率よく働き、残業をなるべく減らすような仕事の進め方が浸透している
3. 必要な情報が共有されており、自分の業務をカバーできる人がいる
4. 業務量や重要な業務が特定の人に偏らないよう配慮されている
5. 困ったときには専門的なアドバイスや支援を求められる人がいる
6. 仕事の締め切りや納期にゆとりがある
7. 人数に比べて仕事の量が多い
8. いずれも当てはまらない

あなたご自身についてお伺いします。※すべての方におたずねします。

問34. あなたの性別をお選びください。

- | | |
|-------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
|-------|-------|

問35. あなたの年齢をご記入ください。

年齢 歳

問36. あなたの勤続年数（2014年4月1日時点）をお答えください。

約 年（月数は切り捨ててください）

問37. あなたの、最終学歴（最後に卒業した学校）をお選びください。

- | |
|-----------|
| 1. 中学校 |
| 2. 高校 |
| 3. 高専・短大 |
| 4. 大学・大学院 |

問38. あなたの役職をお答えください。

1. 一般職
2. 上級職
3. 管理職（課長クラス）
4. 管理職（部長クラス）
5. その他

問39. あなたの職種をお答えください。

1. 事務
2. 営業・販売
3. 接客サービス
4. 研究・設計・SE等技術職
5. 医療・教育等専門職
6. 製造・建設等の作業
7. 輸送・運転の作業

- 8. 警備・清掃の作業
- 9. 現場管理・監督
- 10. その他

問40. お子さまはいらっしゃいますか。お子さまがいらっしゃる場合には、お子さまの人数をお答えください。

- 1. いる → 人
- 2. いない

問41. 配偶者はいらっしゃいますか

- 1. いる（事実婚を含む）
- 2. いない

配偶者のいらっしゃる方にお伺いします。

問42. 配偶者の雇用形態をお答えください。

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1. 正規職員 | 3. 短時間勤務の非正規職員 |
| 2. フルタイム勤務の非正規職員 | 4. その他（1～3以外、自営を含む） |
| | 5. 働いていない |

問43. 配偶者の労働時間をお答えください。

1週間当たり平均労働時間 時間 ※残業や休日出勤を含む