

『仕事継続を可能とする介護と仕事の両立支援のあり方』
～従業員介護ニーズに関する調査報告書～

2013 年 4 月

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

目次

1. 調査の概要と問題の背景	3
(1) 調査項目	3
(2) 調査方法	3
(3) 調査時期	4
(4) 問題の背景	4
2. 現在介護者と介護リスク者の特徴	7
(1) 現在介護者と介護リスク者の割合（図 2-1、2-2、2-3）	7
(2) 年齢別の現在介護をしている割合（図 2-4）	9
(3) 年齢別の介護のリスクがある者の割合（図 2-5）	10
(4) 役職別の現在介護をしている割合（図 2-6）	11
(5) 役職別の介護のリスクがある割合（図 2-7）	11
(6) 性・配偶関係別 現在介護をしている割合（図 2-8）	12
(7) 性・配偶関係別 介護のリスクがある割合（図 2-9）	13
3. 将来介護リスク者の将来介護	14
(1) グループの定義と将来介護する際の要介護者の居場所（図 3-1-1、図 3-1-2）	14
(2) 将来介護の主たる介護者となる可能性が高い方（図 3-2）	15
(3) 性・配偶関係別 自身が主たる介護者となる可能性が高いと回答する割合（図 3-3-1）	15
(4) 有配偶男性の配偶者の労働形態別 主たる介護者となる可能性が高いと回答する割合（図 3-3-2）	16
(5) 性・役職別 主たる介護者となる可能性が高いと回答する割合（図 3-4）	17
4. 介護に直面した際の仕事継続の可能性	18
(1) 介護に直面した際の仕事継続の可能性（図 4-1-1、4-1-2）	18
(2) 性・役職別 仕事を続けられると回答する割合（図 4-2）	19
(3) 介護に直面した際の仕事継続の可能性と職場の特徴（図 4-3）	20
(4) 労働時間・役職別 仕事を続けられると回答する割合（図 4-4）	21
(5) 恒常的な残業の程度・役職別 仕事を続けられると回答する割合（図 4-5）	22
(6) 有給休暇の取得程度・役職別 仕事を続けられると回答する割合（図 4-6）	23
(7) 介護保険の認知項目数・役職別 仕事を続けられると回答する割合（図 4-7）	24
(8) 勤務先の支援制度認知度・役職別 仕事を続けられると回答する割合（図 4-8）	25
5. 勤務先で相談できる雰囲気と仕事継続の可能性	26
(1) 将来介護リスク者の介護に直面した際に勤務先で相談できる雰囲気（図 5-1-1、5-1-2）	26
(2) 性・役職別 相談できると回答する割合（図 5-2）	27
(3) 勤務先で相談できる雰囲気別 仕事を続けられると回答する割合（図 5-3）	28
(4) 勤務先で相談できる雰囲気別 職場の特徴（図 5-4）	29
(5) 労働時間・役職別 相談できると回答する割合（図 5-5）	30

(6) 恒常的な残業の程度・役職別 相談できると回答する割合 (図5-6)	31
(7) 有給休暇の取得程度・役職別 相談できると回答する割合 (図5-7)	32
(8) 勤務先の支援制度認知度・役職別 相談できると回答する割合 (図5-8)	33
6. 介護不安の程度とその規定要因	34
(1) 将来介護リスク者の直面する介護についての不安 (図6-1-1、6-1-2)	34
(2) 性・役職別 介護不安の程度 (図6-2)	35
(3) 介護不安の程度・性・役職別 仕事を続けられると回答する割合 (図6-3)	36
(4) 介護不安の程度別 具体的な不安 (図6-4)	37
(5) 介護不安の程度・性・役職別 相談できると回答する割合 (図6-5)	38
7. 分析結果のまとめ	39
8. 分析結果からの考察.....	41
9. 調査票.....	42
10. データクリーニングにおける修正手順.....	50
11. ワーク・ライフ・バランス (WLB) 推進・研究プロジェクトの概要	53

1. 調査の概要と問題の背景

本研究では、企業に勤める 40 歳以上の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、東京大学社会科学研究所のワーク・ライフ・バランス推進・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、2011 年度に 6 社、2012 年度に 5 社の計 11 社を対象として行ったものであり、回答者のうち 40 歳以上の社員に限定して分析を行った。有効回答数は、29,571 人である。

本調査は、佐藤博樹、武石恵美子、松原光代、松浦民恵の 4 名で調査票の原案を作成し、研究会メンバーの意見を踏まえて確定した。本原稿は、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～』を参考にした上で、佐藤博樹、武石恵美子、朝井友紀子の議論や他の研究会メンバーの意見を踏まえて、佐藤博樹、朝井友紀子がとりまとめた。

上記報告書とは異なり、本報告書では、将来介護に直面する可能性が高い者（以下、将来介護リスク層）の介護不安や介護に直面した際の仕事継続可能性に焦点を当て分析を行った。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、公的統計をもとに介護ニーズの現状を明らかにする。その後、11 社の調査データを元に、現在介護者と将来介護リスク者の特徴、将来介護リスク者の将来介護の状況を明らかにし、将来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。

(1) 調査項目

- 個人属性：年齢、学歴、勤続年数、配偶者の有無
- 家族状況：近い将来に介護を要する家族・親族等の有無（および要介護者の有無）、介護を手伝ってくれる家族・兄弟姉妹等支援者の有無、近い将来に介護を要する家族・親族等の居住地など
 - 要介護者の有無、5 年以内で介護に直面する可能性
- 介護に向けた準備状況と介護が生じた際の対応：介護保険、介護サービス、社内制度等に関する情報の有無
- 現在の働き方の実態（週の労働時間、勤務形態など）や所属する職場の状況（職種、仕事の進め方、職場の雰囲気、職場マネジメント者の特徴など）
- 勤務先の仕事と介護の両立支援制度に関する認識の有無、WLB 支援に関する取組み内容の認識状況など
- 仕事と介護の両立に対する意識：仕事と介護の両立に対する不安、介護が発生した際の対応や働き方に対する考え方、就業継続意識

(2) 調査方法

survey monkey（ウェブ調査）もしくは調査票記入式による調査

(3) 調査時期

各社の調査実施時期は異なるが、2011 年度については 2011 年 9 月～11 月初旬の間の 2 週間程度、2012 年度については 2012 年 8 月～12 月の間の 2 週間程度で行った。

(4) 問題の背景

厚生労働省『介護保険事業状況報告』の 2001 年から 2008 年までの要介護認定者数によると、要介護認定者数が増加していることが見て取れる（図 1－1）。介護ニーズは年々高まっているということができよう。『国勢調査』（各年度）における 75 歳以上の人口に占める割合（図 1－2）からは、今後の高齢化の進捗を予測することができる。2010 年時点での 75 歳以上人口は約 1400 万人、人口に占める割合は 11%である。ここ 10 年の間に約 5%ポイント増加している。今後も 75 歳以上人口の割合が増加していくことが予測され、日本は大介護時代を迎えることを示唆している。

個人の追跡調査（パネル調査）から、個人が直面する介護リスクを予測してみる。厚生労働省『中高年者縦断調査 2005、2006』によると、50～59 歳の者の 2005 年時点での介護割合は 8.06%（N=31,403）であり、同じ個人の 1 年後（51～60 歳時点）つまり 2006 年時点での介護割合は 9.64%であることから、介護割合は 1 年で約 1.58%ポイント増加するということがわかる。このうち、2005 年と 2006 年ともに介護している割合は 4.82%であり、介護の約半分は 1 年以上の長期的なものである。また、2005 年に介護をしている者のうち、3.24%は 2006 年に介護をしていないことから、現在介護状態への出入りを考慮するとある個人が 1 年後に新たに介護に直面する割合は 2%ポイントよりも高い可能性がある。厚生労働省『中高年者縦断調査 2005、2010』より同じ個人の 5 年後の介護割合を見てみると、2005 年の介護割合は 8.03%であるのに対し、2010 年では 12.3%である。2005 年の回答者数は 33,815、2010 年の回答者数は 25,157 であるため数値の解釈には注意が必要であるが、管理職年代の 50～59 歳が 55～64 歳になる間の 5 年間で 4%ポイント程度介護を抱える割合が増える。50 代の社員の今後の介護リスクは高いことがわかる。

『就業構造基本調査』（2007）より年齢別の看護・介護を理由とする離職者数を見たものが図 1－3 である。どの年齢層でも家族の看護・介護を理由とする離職数が年々増加傾向にあることが見て取れる。介護に直面した社員が介護と仕事の両立困難に直面した場合、離職を選択する可能性がある。ここからも、企業として社員の仕事と介護の両立支援に取り組むことの必要性が見て取れよう。

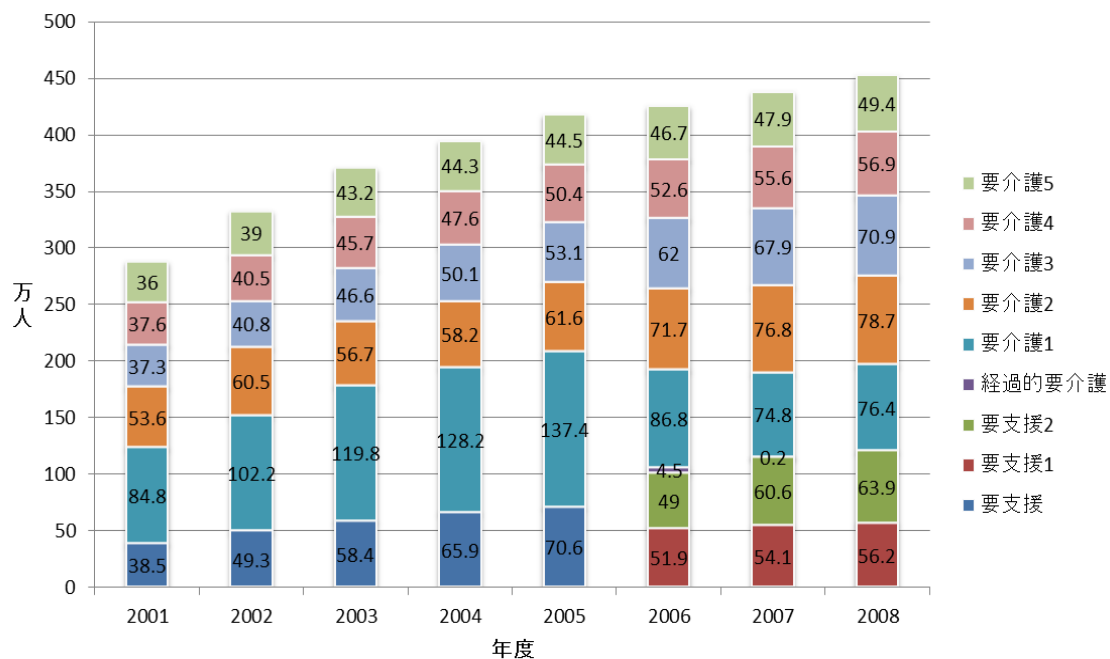


図1－1 要介護認定者数の増加 厚生労働省『介護保険事業状況報告』（各年度）

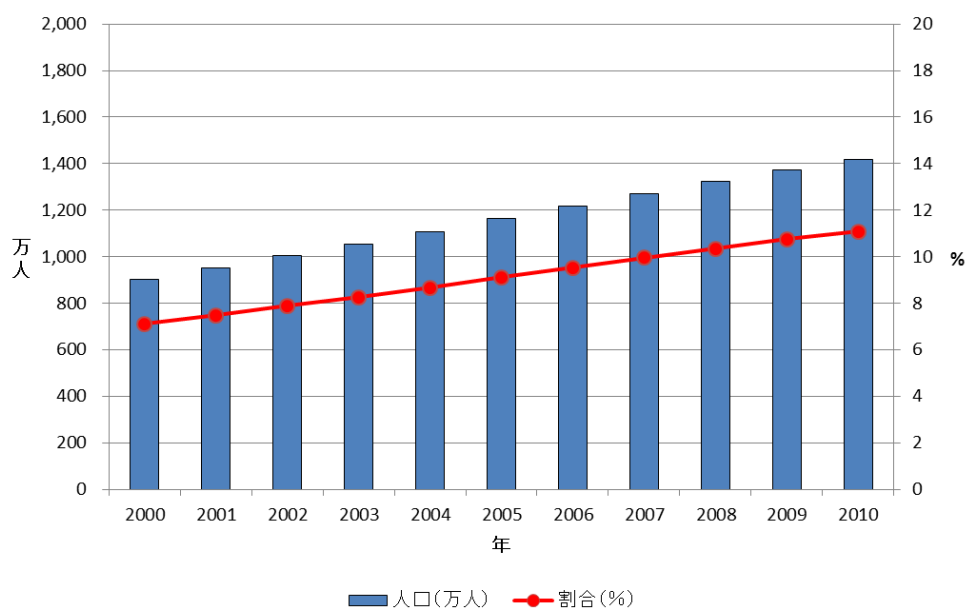


図1－2 75歳以上人口の占める割合 『国勢調査』（各年度）

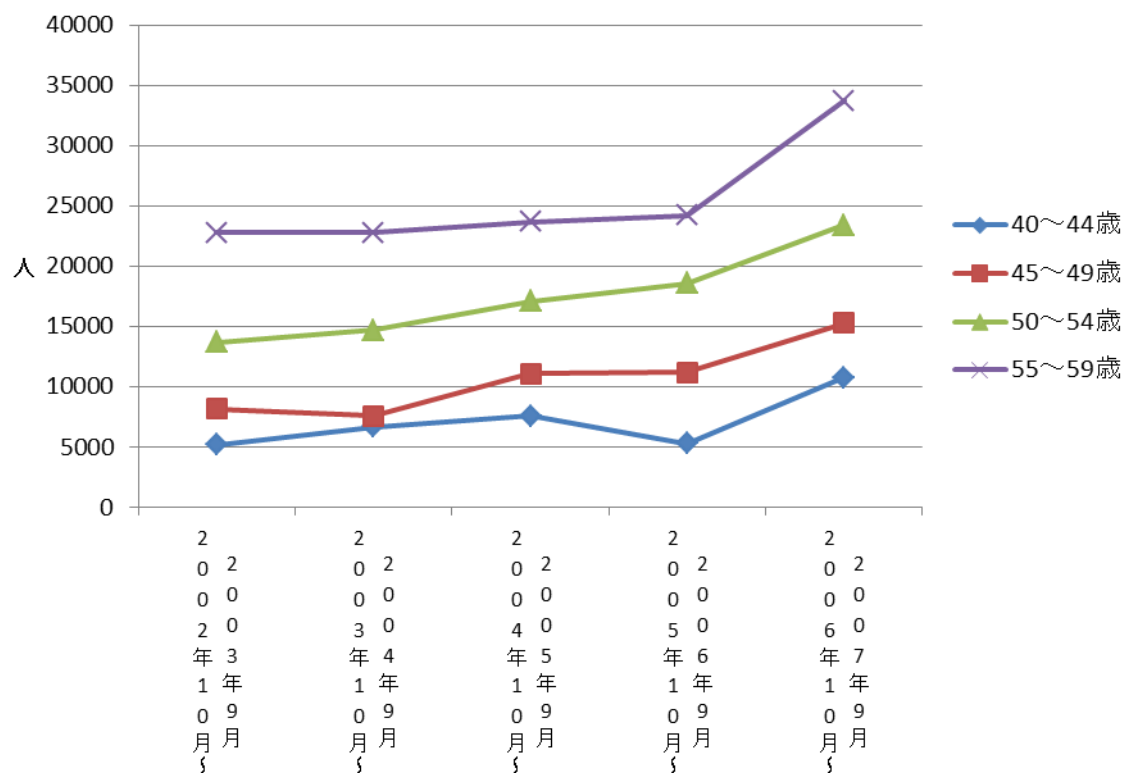


図 1－3 年齢別家族の看護・介護を理由とする離職数 『就業構造基本調査』(2007)

注) 前職を辞めた転職就業者及び離職非就業者の数を表す

2. 現在介護者と介護リスク者の特徴

(1) 現在介護者と介護リスク者の割合（図2－1、2－2、2－3）

現在介護している社員は9.4%である。このうち、27.9%は勤務先に相談していない。また、片道2時間を超える遠距離介護をしている者は29.1%であった。現在介護はしていないが、今後介護の可能性のある者は72.6%と、ほとんどの社員が介護に直面する可能性があることから、企業として従業員の介護ニーズに対応する必要があるといえよう。

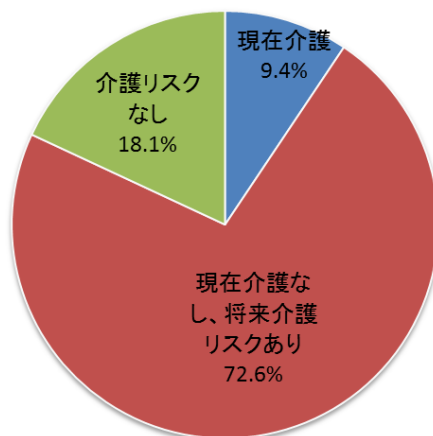


図2－1 現在介護の状況と将来の介護リスクの有無（N= 29,571）

注）無回答は除く

年代別に現在介護と将来介護リスクについて見たものが図2－2である。40代と比較して50代では現在介護している割合が高い。40代から50代に移行するにつれ、将来介護リスクありグループが実際に介護をすることになる可能性が高まると考えられよう。一方、60代では、現在介護グループが多いほか、介護を終えたと考えられる介護リスクなしグループが多い。

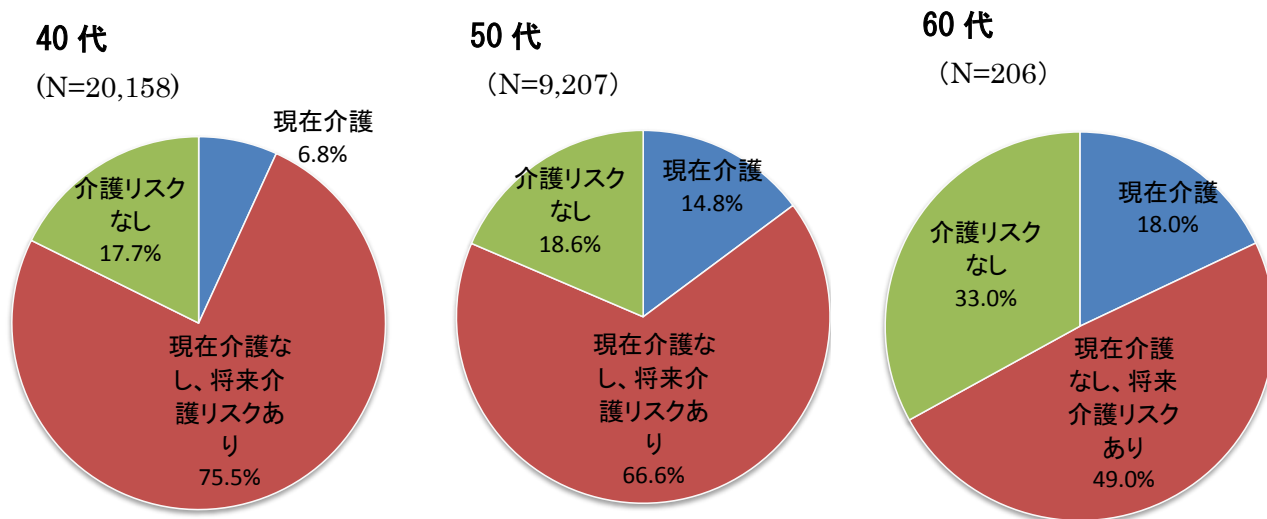


図2－2 年代別現在介護の状況と将来の介護リスクの有無

以下では、現在介護の状況と今後の介護リスクについて、グループを二つに分けて分析する。
図2-1の3分類について、現在介護グループと現在介護なしグループの比較（現在介護の有無）、介護リスクありグループと介護リスクなしグループの比較（現在と将来介護の有無）をすることで、介護をしている者とそうでない者の違いを明らかにすることにする。介護リスクありグループは、「現在介護している」、「将来介護する可能性がかなり高い」、「将来介護する可能性が少しある」のいずれかに回答した者を指す。

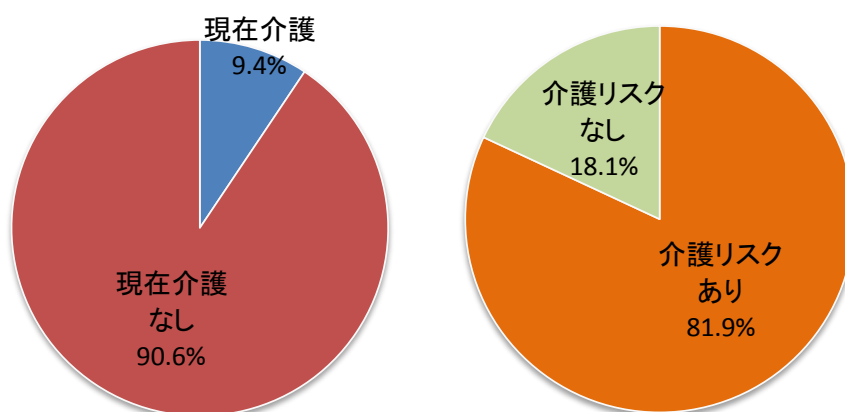


図2-3 現在介護グループと現在介護なしグループの比較（左図）と現在もしくは将来介護リスクありグループと介護リスクなしグループ（右図）の比較（N= 29,571）¹

¹ 現在介護と将来介護リスク有無ともに欠損がない回答者を分析に使用した。

(2) 年齢別の現在介護をしている割合（図２－４）

縦棒は、各年齢に該当する者のうちの介護割合を示す。年齢が高まるにつれ、実際に介護をしている割合が増加していることが見て取れる。

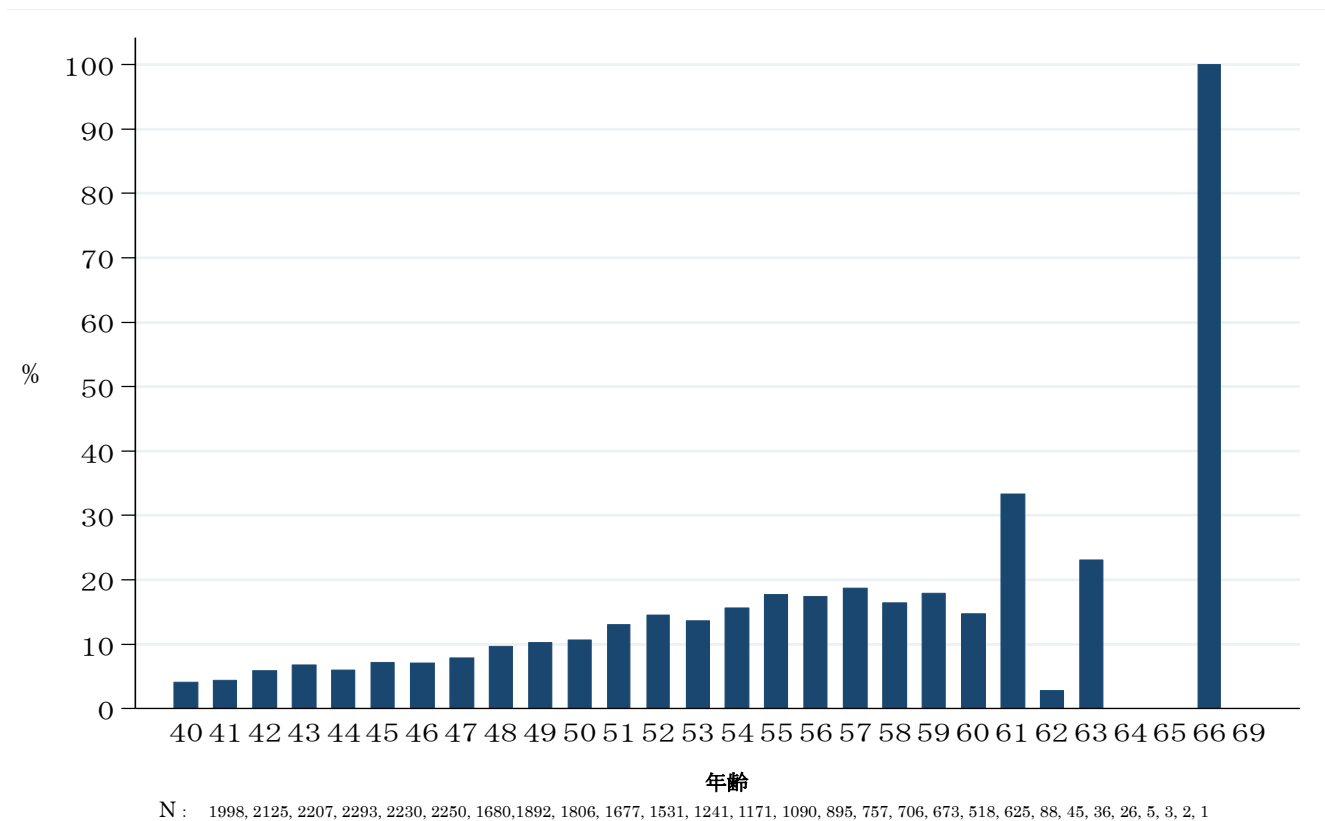


図２－４ 年齢別 現在介護をしている者の割合（N= 29,571）

注） 横軸は年齢、縦軸は現在介護をしている者の割合、Nは各年齢の該当者の数（一番左 40 歳から一番右 69 歳。67～68 歳は該当者がいない。60 代は該当者数が少ないため割合の解釈に注意が必要である。）

(3) 年齢別の介護のリスクがある者の割合（図２－５）

40代と50代を通じて介護リスクはほぼ一定である。介護を終えてそのリスクが低下すると思われる60代になるまで約8割が現在もしくは将来の介護のリスクを抱えている。ここからも、仕事と介護の両立支援は、ある特定の年齢層だけでなく幅広い年齢層に対して行う必要があることがわかる。

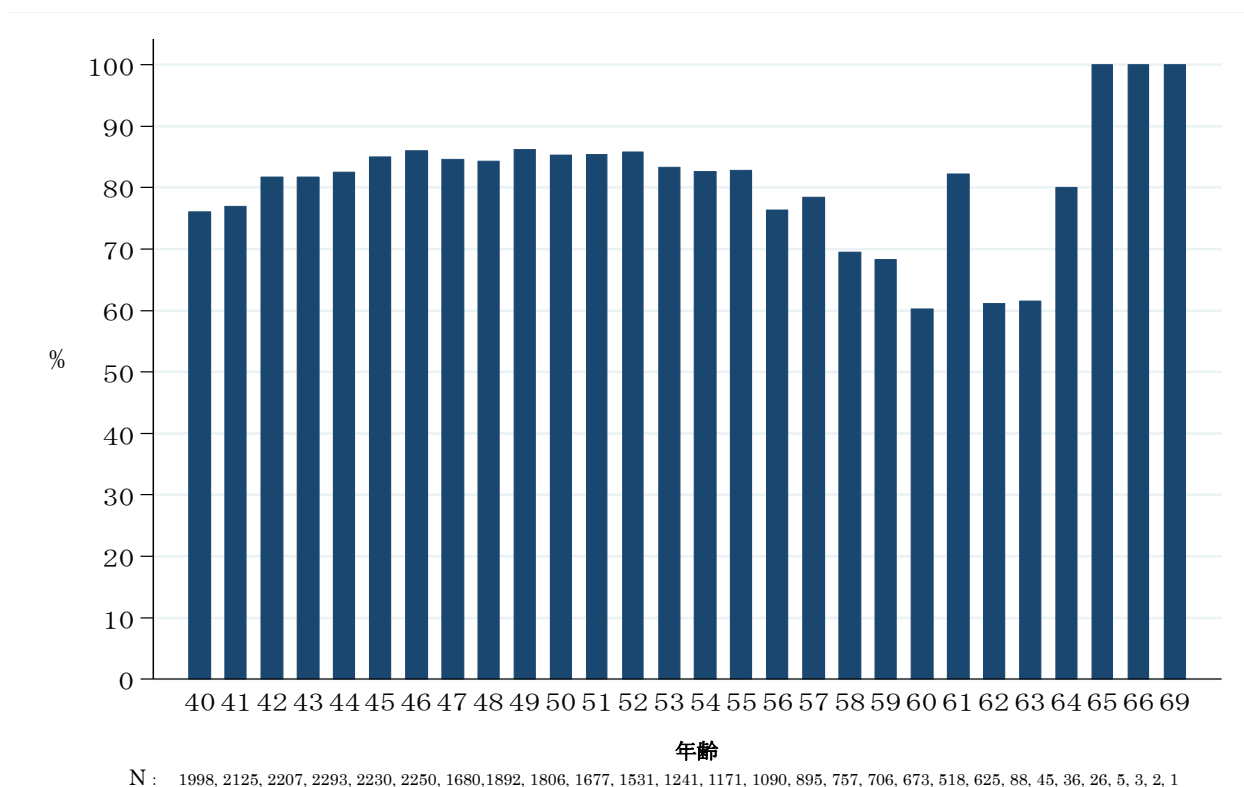


図２－５ 年齢別 介護のリスクがある者の割合（N= 29,571）

注） 横軸は年齢、縦軸は介護のリスクがある者の割合、Nは各年齢の該当者の数（一番左40歳から一番右69歳。67～68歳は該当者がいない。60代は該当者数が少ないため割合の解釈に注意が必要である。）

(4) 役職別の現在介護をしている割合（図2-6）

役職による大きな違いは見られない。どの役職でも約10%の社員が現在介護をしている。部長クラス管理職で介護をしている割合がやや高い傾向にある。

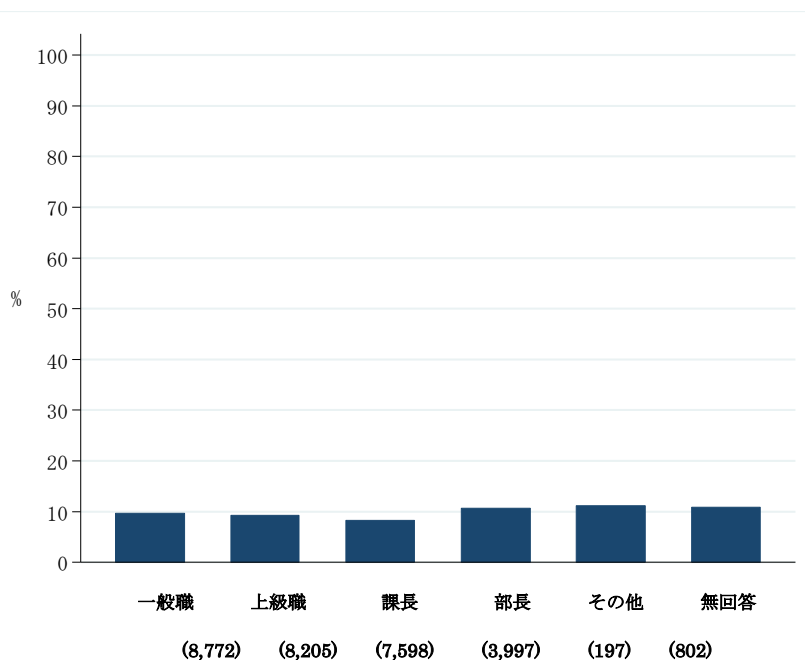


図2-6 役職別 現在介護をしている者の割合 (N= 29,571)

(5) 役職別の介護のリスクがある割合（図2-7）

役職による大きな違いは見られないが、管理職層の介護リスクが一般職や上級職よりもやや高いことが明らかである。

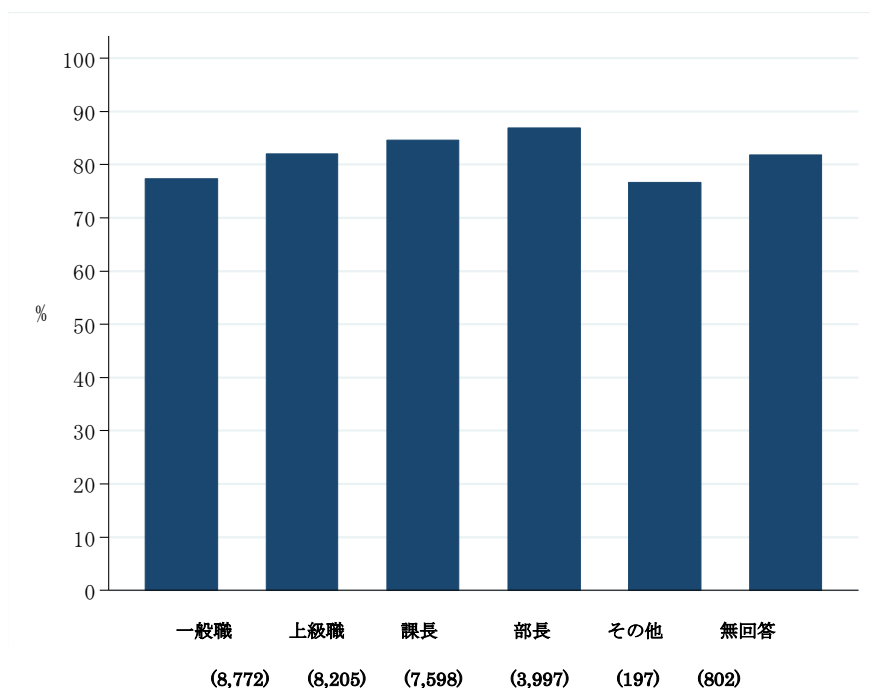


図2-7 役職別 介護のリスクがある者の割合 (N= 29,571)

(6) 性・配偶関係別 現在介護をしている割合（図2－8）

性・配偶関係グループ間による大きな違いは見られず、どのグループも約10%が介護をしている。無配偶女性の現在介護割合は他のグループよりも約2%ポイント高い。

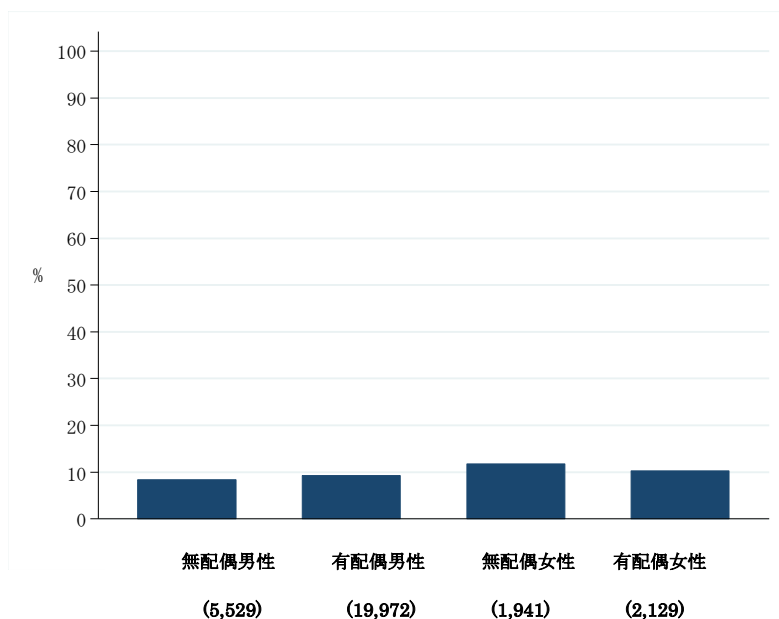
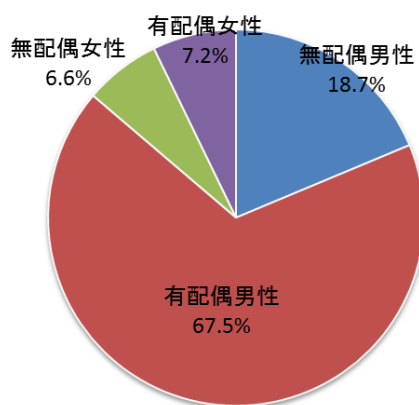


図2－8 性・配偶関係別 現在介護をしている者の割合（N= 29,571）

性・配偶関係別のグループ構成（N= 29,571）



(7) 性・配偶関係別 介護のリスクがある割合（図２－９）

女性は男性よりも介護リスクがあると回答する割合が高い。無配偶男性はリスクを感じないと回答する割合が、その他のグループよりも高いが、すべてのグループにおいて70%以上の者が介護リスクを抱えている。

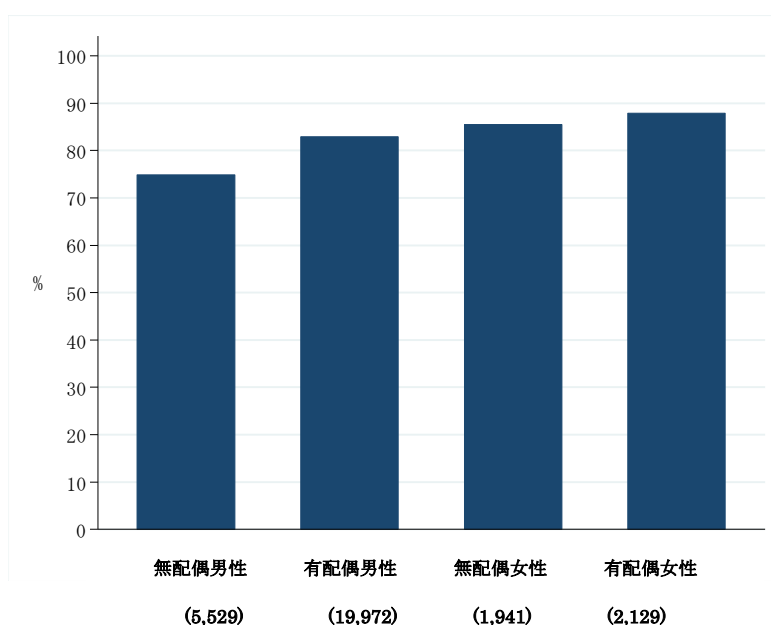


図２－９ 性・配偶関係別 介護のリスクがある者の割合（N= 29,571）

3. 将来介護リスク者の将来介護

(1) グループの定義と将来介護する際の要介護者の居場所（図3-1-1、図3-1-2）

「2. 現在介護者と介護リスク者の特徴」では、年齢や役職による若干の違いはあるものの、誰もが介護に直面する可能性があることが明らかになった。以下では、現在介護はしていないが、今後介護に直面する可能性のある「将来介護リスクグループ」に限定して（図3-1-1）、仕事と介護の現状と企業としての支援のあり方について分析する。分析に使用する回答者数は、21,454である。図3-1-2は、要介護者との距離を見たものである。同居の割合は約23%と少なく、近距離もしくは遠距離介護が必要な者が多い。

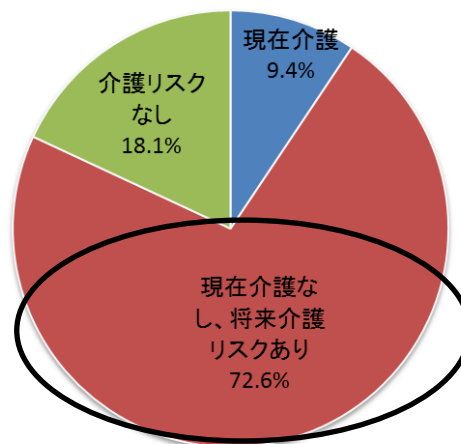


図3-1-1 分析に使用するグループの定義 (N= 29,571)

注)「現在介護なし、将来介護リスクあり」は、N=21,454

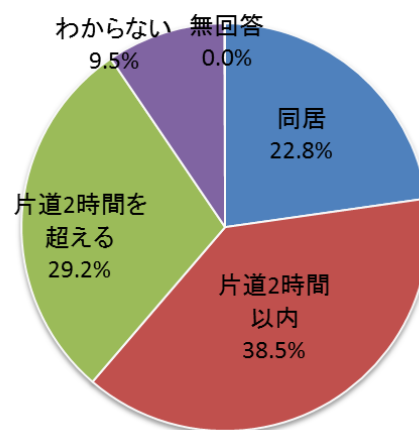


図3-1-2 将来介護する際の要介護者の居場所 (N=21,454)

(2) 将来介護の主たる介護者となる可能性が高い方（図3-2）

約30%が自らが主たる介護者になる可能性が高いと回答している。また、配偶者と回答している者は約36%である。「わからない」の割合が20%と多いことから、不確定要素が多いことも仕事と介護の両立の問題の特徴である。

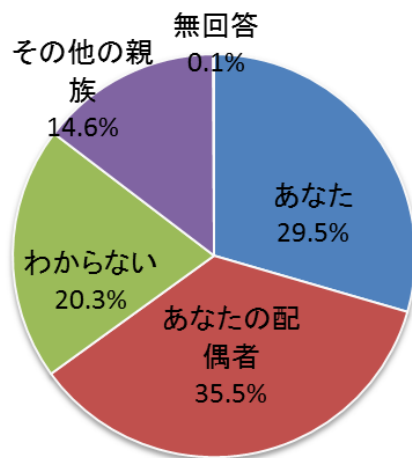


図3-2 主たる介護者となる可能性が高い方（N=21,454）

(3) 性・配偶関係別 自身が主たる介護者となる可能性が高いと回答する割合（図3-3-1）

無配偶者は有配偶者に比べて自らが主たる介護者となると回答する者の割合が高い²。女性は男性に比べて、配偶関係にかかわらず主たる介護者となると回答する割合が高い。一方、有配偶男性の場合は、配偶者に介護を任せる傾向にあることから、自らが主たる介護者とはならないと回答する者が多いと考えられる。

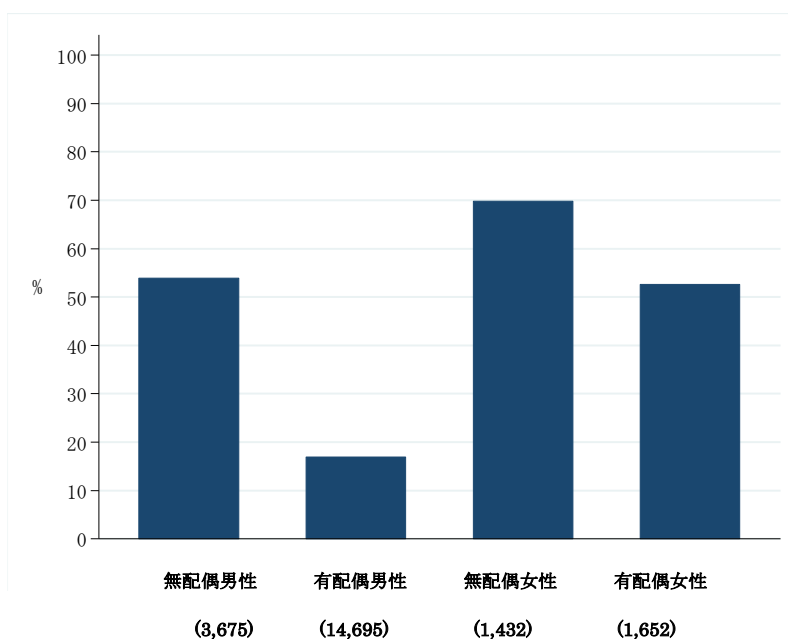


図3-3-1 性・配偶関係別 自身が主たる介護者となる可能性が高いと回答する割合（N=21,454）

² 将来介護リスク者のうち、主たる介護者となると回答したものは6,330名であった。

(4) 有配偶男性の配偶者の労働形態別 主たる介護者となる可能性が高いと回答する割合(図3-3-2)

図3-3-1では有配偶男性で自らが主たる介護者となると回答する者は、20%弱に過ぎなかった。では、配偶者の労働形態によって、自らが主たる介護者となると回答する割合は異なるのであろうか。配偶者の労働形態別に、自らが主たる介護者となる割合を見てみると、配偶者がフルタイムである場合には、約4%ポイント「自らが介護者となる」と回答する割合が高いが、配偶者の労働形態による大きな差はないことがわかる。働いていない妻を持つ有配偶男性社員でも、主たる介護者となる可能性があることから、すべての社員を対象とした仕事と介護の両立支援を進める必要がある。

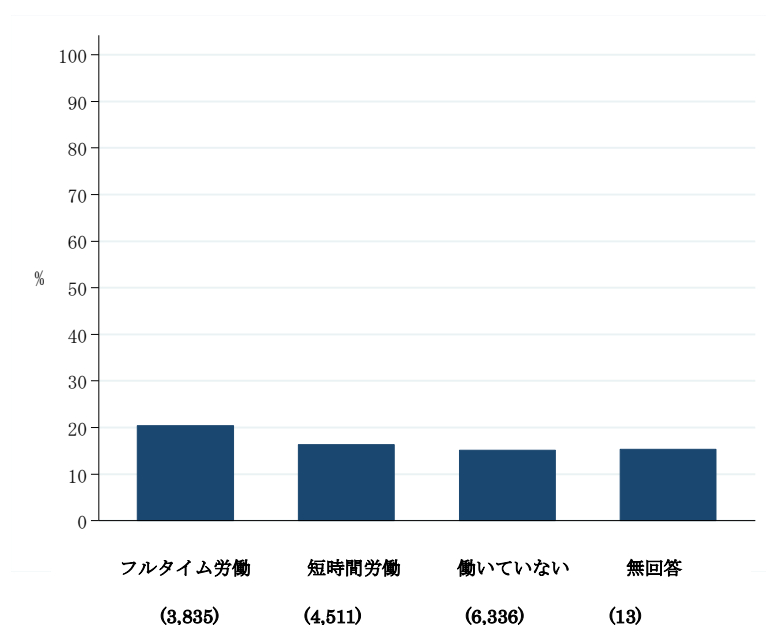


図3-3-2 有配偶男性の配偶者の労働形態別 主たる介護者となる可能性が高いと回答する割合 (N= 14,695)

(5) 性・役職別 主たる介護者となる可能性が高いと回答する割合（図３－４）

左側が男性、右側が女性を表している。女性は、すべての役職において、約 50～60%の者が主たる介護者となる可能性が高いと回答している。男性の場合、女性よりも主たる介護者となると回答する割合は少ないが、すべての役職において 20～30%の者が主たる介護者となる可能性があるとは回答している。仕事と介護の両立は女性社員だけの問題ではないといえよう。

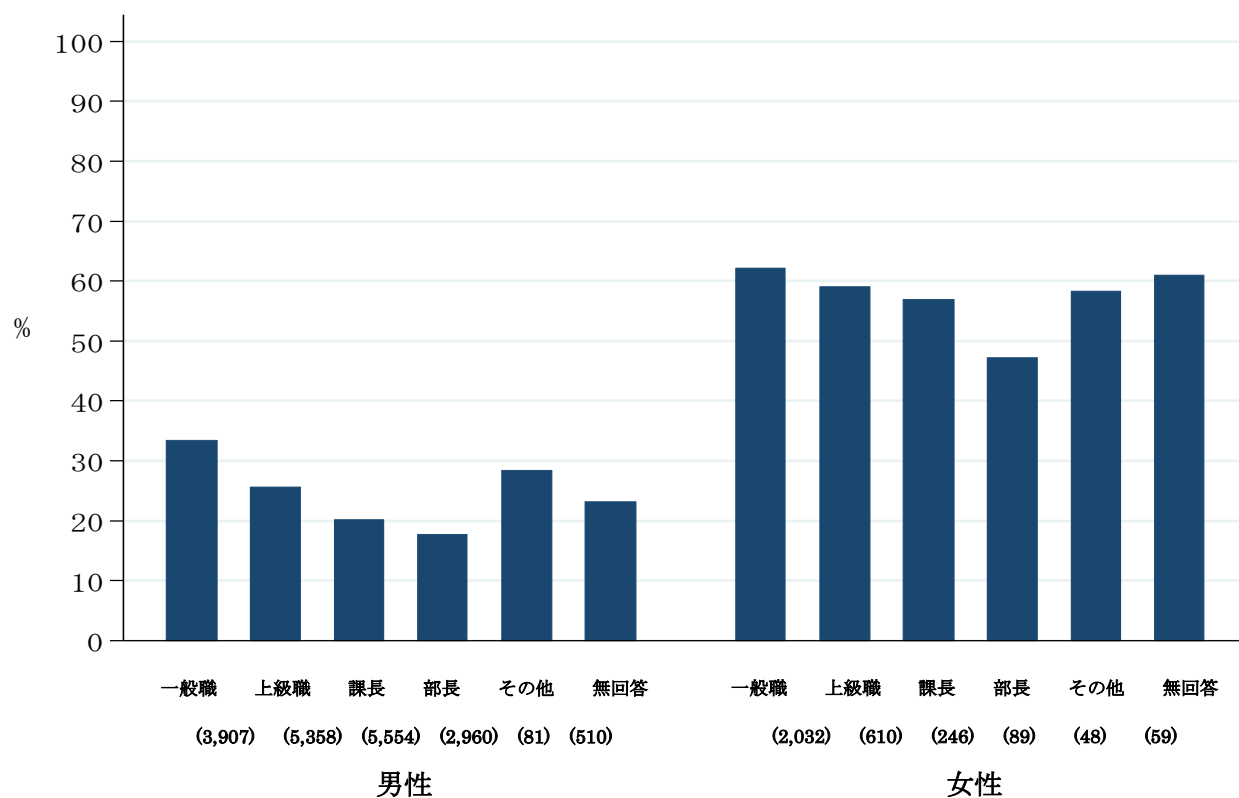


図３－４ 性・役職別 主たる介護者となる可能性が高いと回答する割合（N=21,454）

4. 介護に直面した際の仕事継続の可能性

(1) 介護に直面した際の仕事継続の可能性（図4-1-1、4-1-2）

介護に直面した際の仕事継続の可能性について、将来介護リスク者に占める割合と、主たる介護者となる可能性の高い者に占める割合をそれぞれ見た。将来介護リスク者の介護に直面した際の仕事継続の可能性が、図4-1-1である。続けられると回答する者と続けられないと回答する者がそれぞれ約30%である。また、わからないと回答する者は43.3%であることから、職場の状況によっては仕事の継続ができなくなる社員も出てくる可能性がある。図4-1-2は、主たる介護者となる可能性の高い者の、介護に直面した際の仕事継続の可能性である。続けられると回答する者が20.7%であり、続けられないと回答する者は33.7%である。特に、主たる介護者となる可能性の高い者は、続けられると回答する割合が少ないことが見て取れよう。

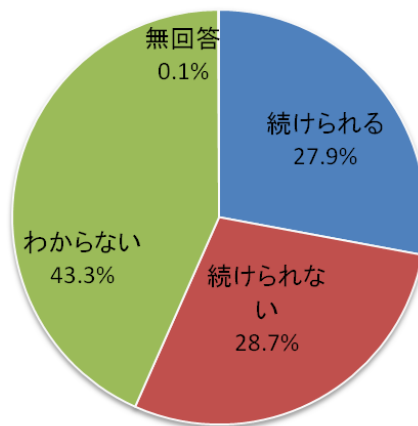


図4-1-1 将来介護リスク者の介護に直面した際の仕事継続の可能性（N=21,454）

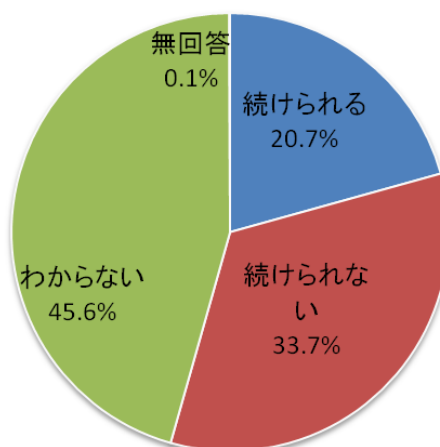


図4-1-2 主たる介護者となる者の介護に直面した際の仕事継続の可能性（N=6,330）

(2) 性・役職別 仕事を続けられると回答する割合（図４－２）

部長レベル管理職の場合、他の役職よりも続けられると回答する割合が多いが、男性では40%弱、女性では30%にとどまる。他の役職では、続けられると回答する者は少数派であり、男性では約25～30%、女性では20%前後にとどまる。多くの者が、「続けられない」「わからない」と回答しており、介護に直面した際の企業としての支援がなければ多くの社員が離職を選択してしまう可能性が高いと考えられる。

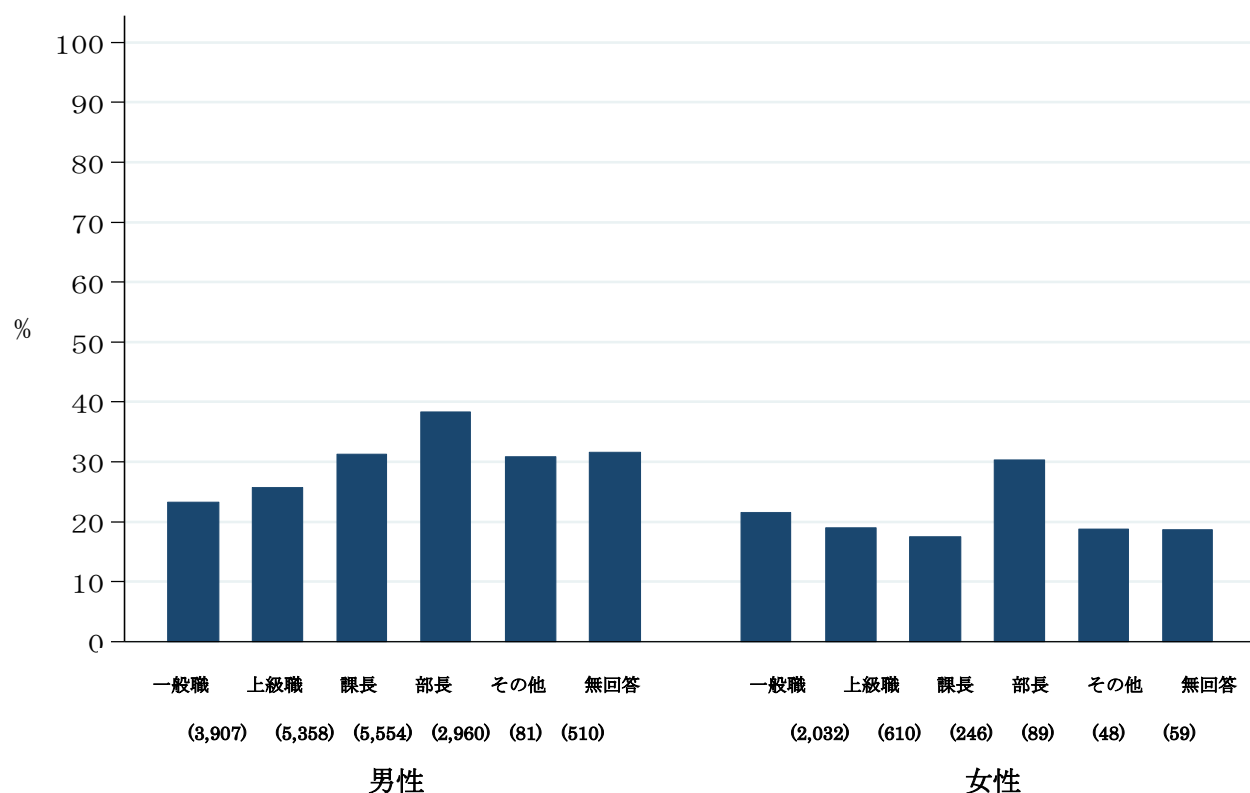


図４－２ 性・役職別 仕事を続けられると回答する割合（N=21,454）

(3) 介護に直面した際の仕事継続の可能性と職場の特徴（図4－3）

図の右側が「続けられると回答したグループ」、左側が「続けられない、わからないと回答したもしくは無回答³のグループ」の職場特徴項目を表す。それぞれの職場特徴項目について「そう思う」「ややそう思う」と回答した者の割合を示している。続けられると回答したグループの職場特徴は、それ以外のグループに比べて、当てはまる割合が高い。続けられると回答した者が働く職場の特徴としては、「仕事の進捗に応じて仕事の割り振りを柔軟に変更」や「従業員の生活やキャリア形成に配慮した業務配分」や「仕事の手順を自分で決めることができる」が挙げられる。業務遂行の柔軟性が、介護に直面した際の就業継続を決める要因となる可能性がある。また、職場におけるコミュニケーションや情報共有も重要となる。これは、「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑」「上司とのコミュニケーションは円滑」「仕事で困っている時には助け合う雰囲気がある」といった項目に見て取ることができる。

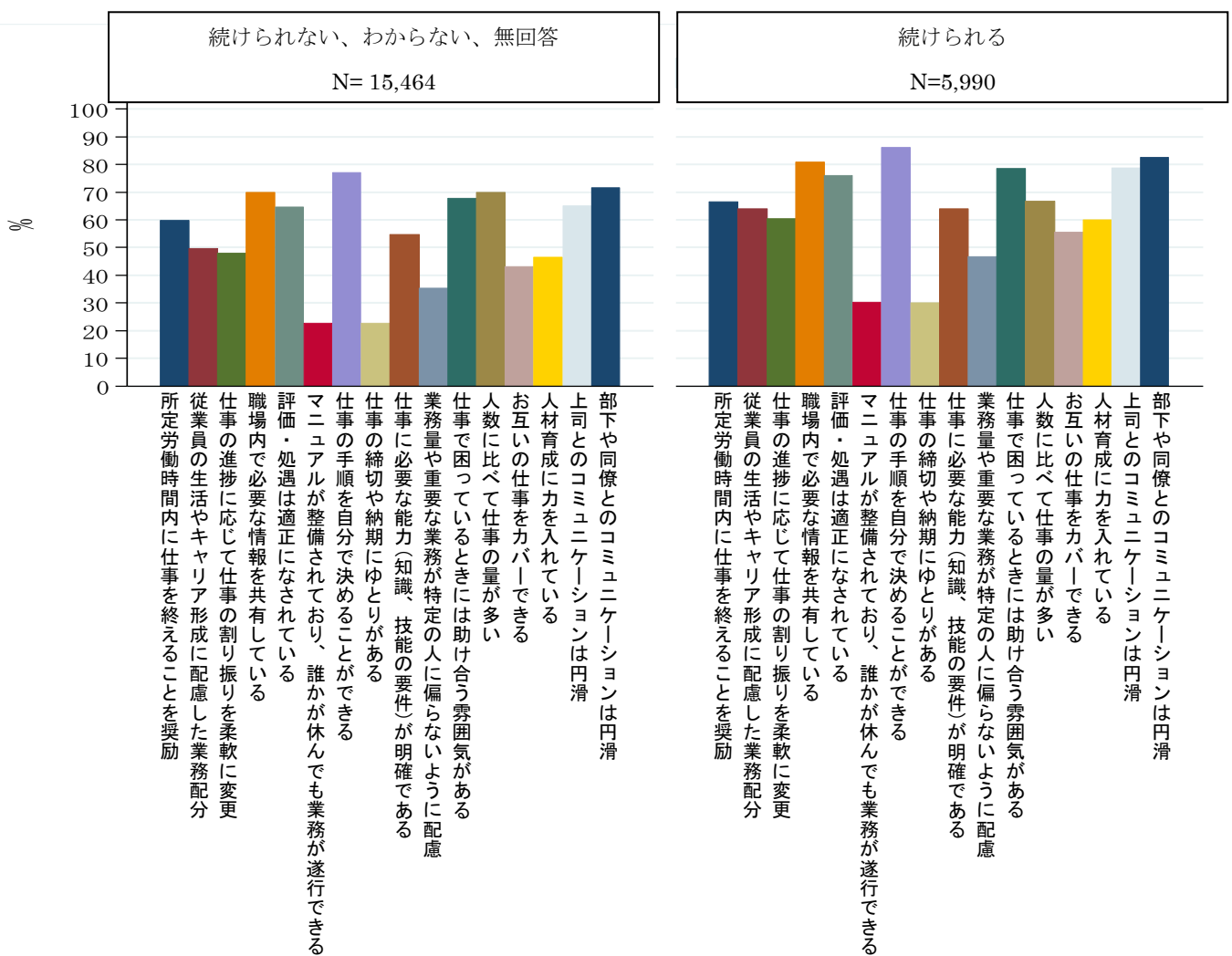


図4－3 介護に直面した際の仕事継続の可能性と職場の特徴（N=21,454）

注）左図が続けられない、わからない、無回答グループ、右図が続けられるグループである。

³ 無回答は13名であった。

(4) 労働時間・役職別 仕事を続けられると回答する割合（図４－４）

どの役職においても労働時間が長くなるほど、続けられると回答している者の割合が少ない。特に課長レベル管理職でその傾向が強い。長時間労働は、介護に直面した際の離職の可能性を高める要因となるといえよう。

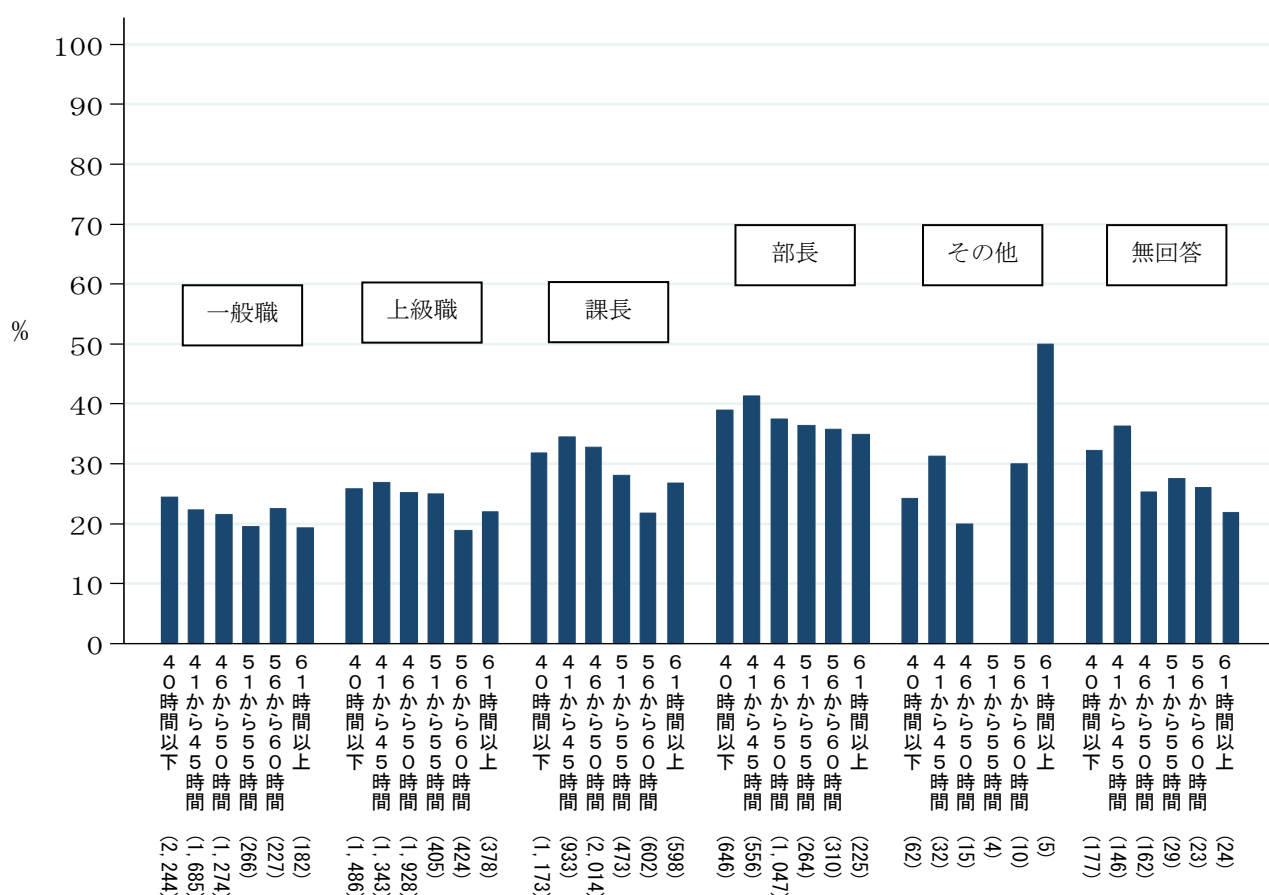


図４－４ 労働時間・役職別 仕事を続けられると回答する割合(N= 21,372)

注) 無回答(N=82)は除く。労働時間カテゴリ下の () は回答者数。

(5) 恒常的な残業の程度・役職別 仕事を続けられると回答する割合（図４－５）

恒常的な残業のある職場に働く者は、「週に数回は残業」「おおむね定時退社」である者に比べて仕事を続けることができると回答する割合が低い。

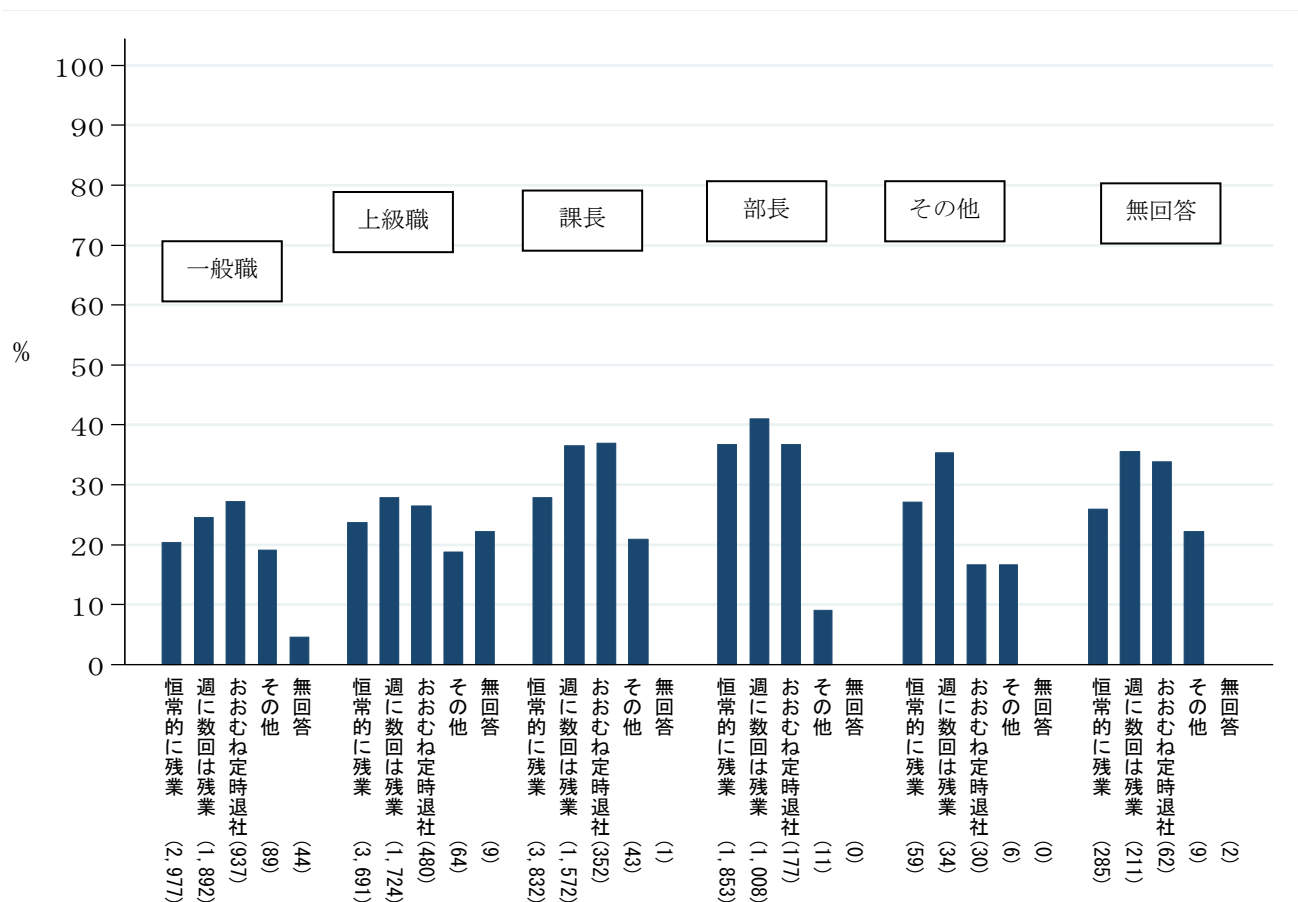


図４－５ 恒常的な残業の程度・役職別 仕事を続けられると回答する割合（N=21,454）

(6) 有給休暇の取得程度・役職別 仕事を続けられると回答する割合（図４－６）

どの役職においても有給休暇取得が希望通りでない場合には、仕事を続けられると回答する割合が低い。有給休暇を取得しやすい職場の環境を作り出すことも、介護による離職リスクを低減する上で重要であると言える。

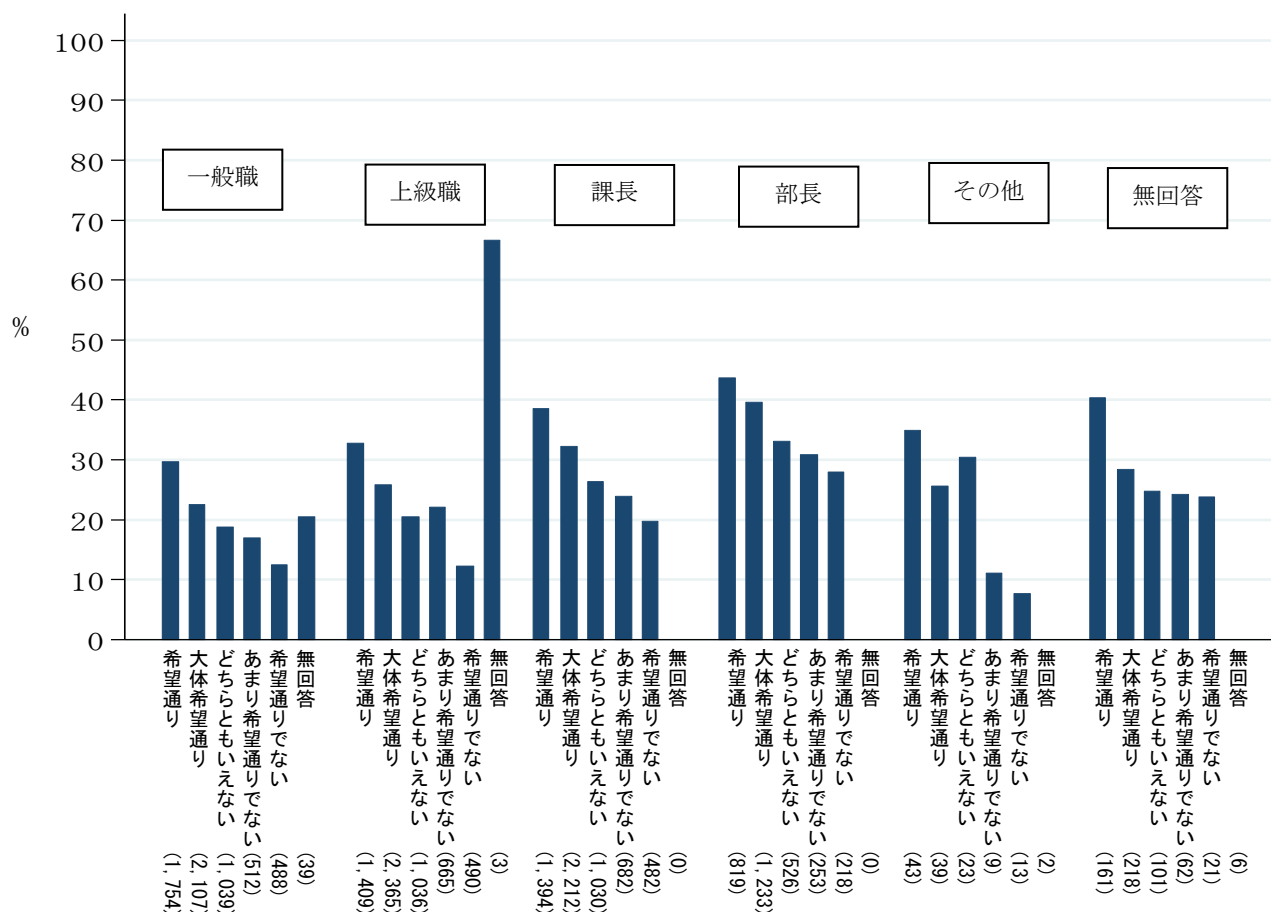


図４－６ 有給休暇の取得程度・役職別 仕事を続けられると回答する割合（N=21,454）

(7) 介護保険の認知項目数・役職別 仕事を続けられると回答する割合（図４－７）

特に部長レベル管理職において、認知項目数が多いほど、仕事を継続できると回答している割合が高い。介護保険に対する認知を高めることは就業継続の可能性を高めることに貢献すると考えられよう。

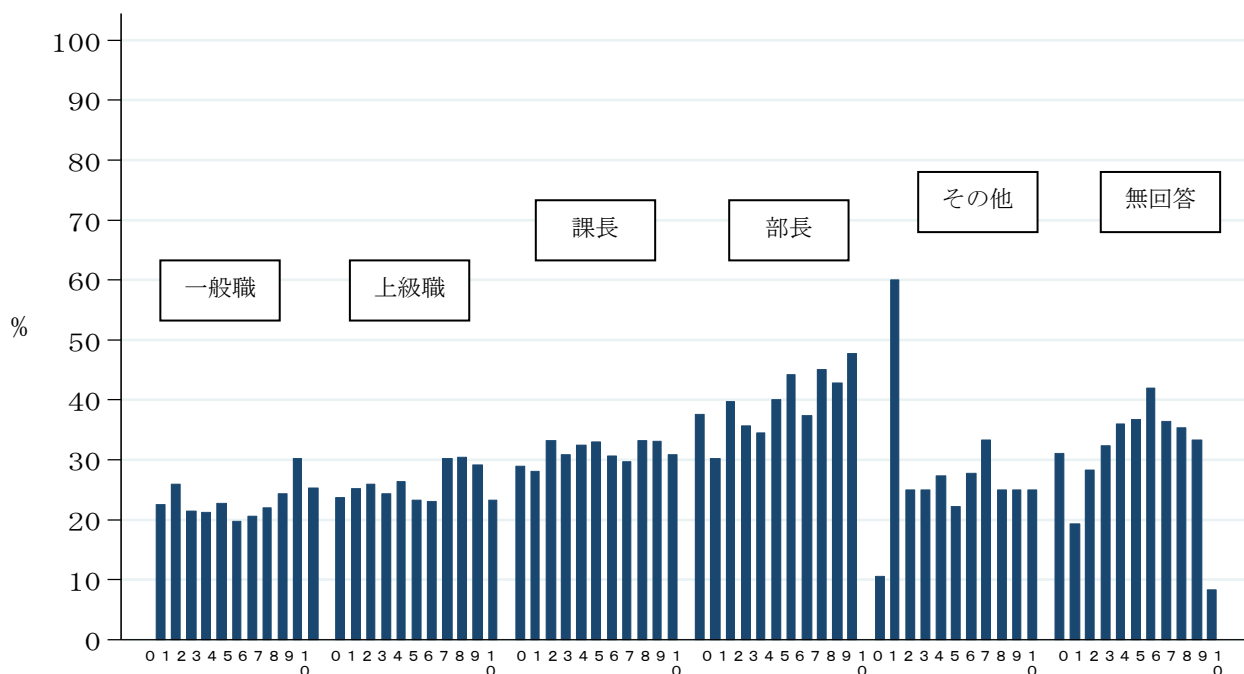


図４－７ 介護保険の認知項目数・役職別 仕事を続けられると回答する割合（N=21,415）

注）無回答（N=39）は除く。横軸は、介護保険の認知項目数。回答者数は以下の通りである（それぞれ

左から 0 項目～10 項目）：一般職（1149,999,880,734,581,446,384,269,148,149,170）、上級職

（1434,878,826,727,585,438,317,248,181,144,185）、課長（1412,727,760,677,540,488,366,273,217,163,175）、部長

（582,328,380,384,351,277,242,174,131,91,109）、その他（19,10,28,16,11,9,18,6,4,4,4）、無回答（129,88,92,68,50,49,31,22,17,9,12）

(8) 勤務先の支援制度認知度・役職別 仕事を続けられると回答する割合（図４－８）

勤務先の支援制度認知度別に仕事を続けられると回答する割合を見た。どの役職においても、勤務先の支援制度がありその認知度が高いほど、仕事継続できると回答する割合が高い傾向にある。

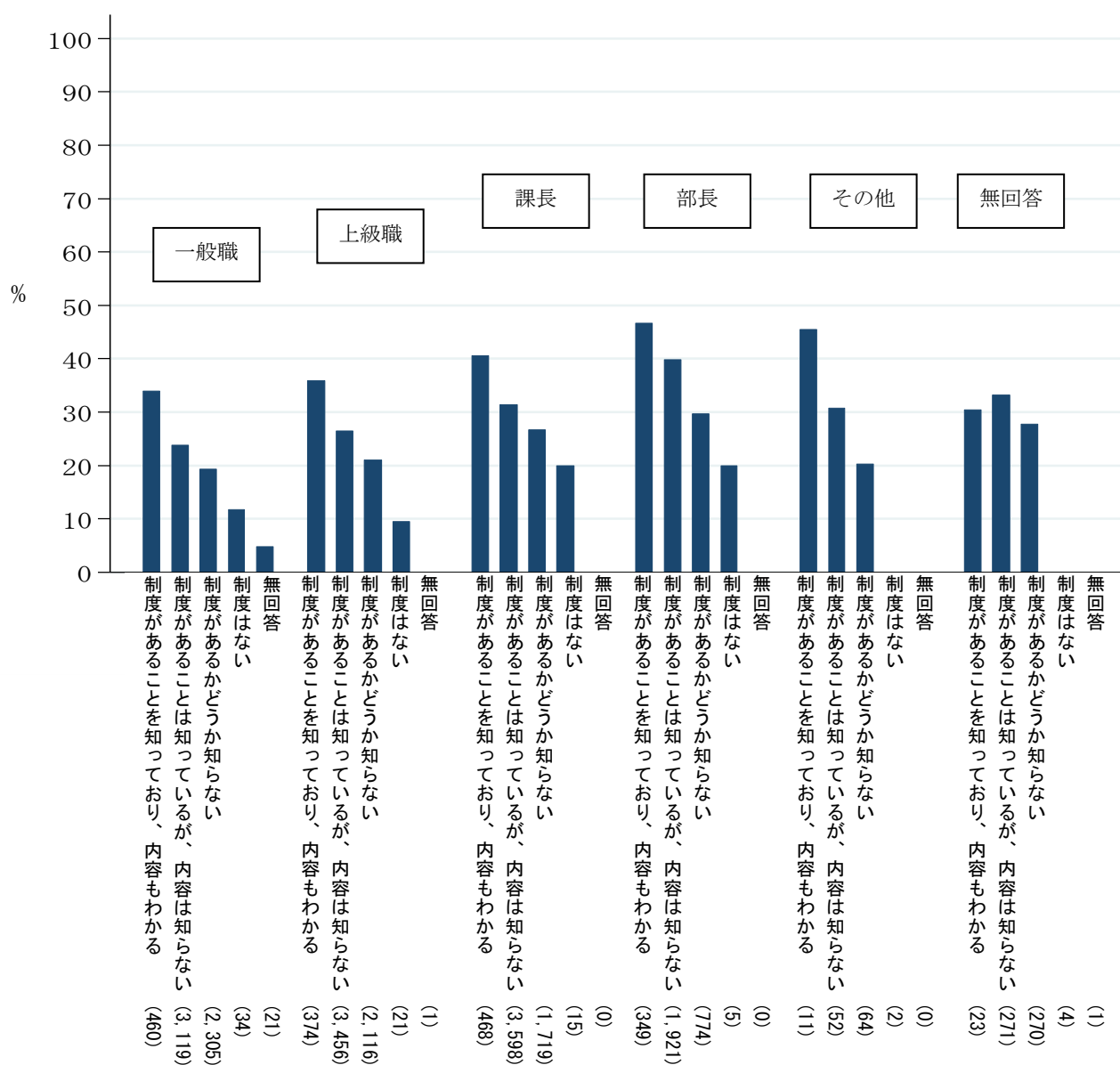


図４－８ 勤務先の支援制度認知度・役職別 仕事を続けられると回答する割合（N=21,454）

5. 勤務先で相談できる雰囲気と仕事継続の可能性

「4. 介護に直面した際の仕事継続の可能性」で、職場における業務遂行の柔軟性や職場におけるコミュニケーション、労働時間や有給休暇取得等の働き方が仕事継続の可能性に影響を与える一要因であることが明らかになった。また、介護保険制度や勤務先の支援制度の認知度が高いほど、仕事継続の可能性が高まることもわかった。以下では、仕事と介護の両立に直面した際に、相談できる勤務先と、相談できないもしくはどちらともいえない勤務先に勤める者の仕事継続の可能性について比較する。また、相談できる勤務先の職場の特徴や働き方について見ていく。

(1) 将来介護リスク者の介護に直面した際に勤務先で相談できる雰囲気（図5-1-1、5-1-2）

将来介護リスク者が介護に直面した際に勤務先に相談できる雰囲気があるかどうか、図5-1-1である。53.6%が相談できると回答しているのに対し、9.7%が相談できない、36.6%がどちらともいえないと回答している。図5-1-2は主たる介護者となる可能性が高い者に限って見たものである。相談できないと回答する割合が2%ポイントほど高いが、図5-1-1と大きな違いは見られない。

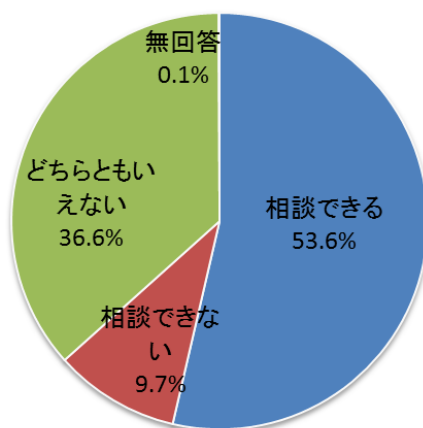


図5-1-1 将来介護リスク者の介護に直面した際に勤務先で相談できる雰囲気 (N=21,454)

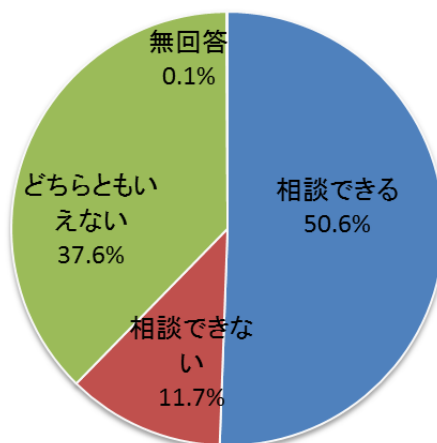


図5-1-2 主たる介護者となる者の介護に直面した際に勤務先で相談できる雰囲気 (N=6,330)

(2) 性・役職別 相談できると回答する割合（図5－2）

性・役職別の各グループについて、相談できると回答した者の割合を見てみると、男女とも役職が上がるにつれ、相談できると回答する割合が高くなる。特に男性の一般職では、相談できると回答する割合が40%と低いことから、女性だけでなく男性にとっても介護と仕事の両立に関して相談しやすい雰囲気作りをすることが課題であろう。

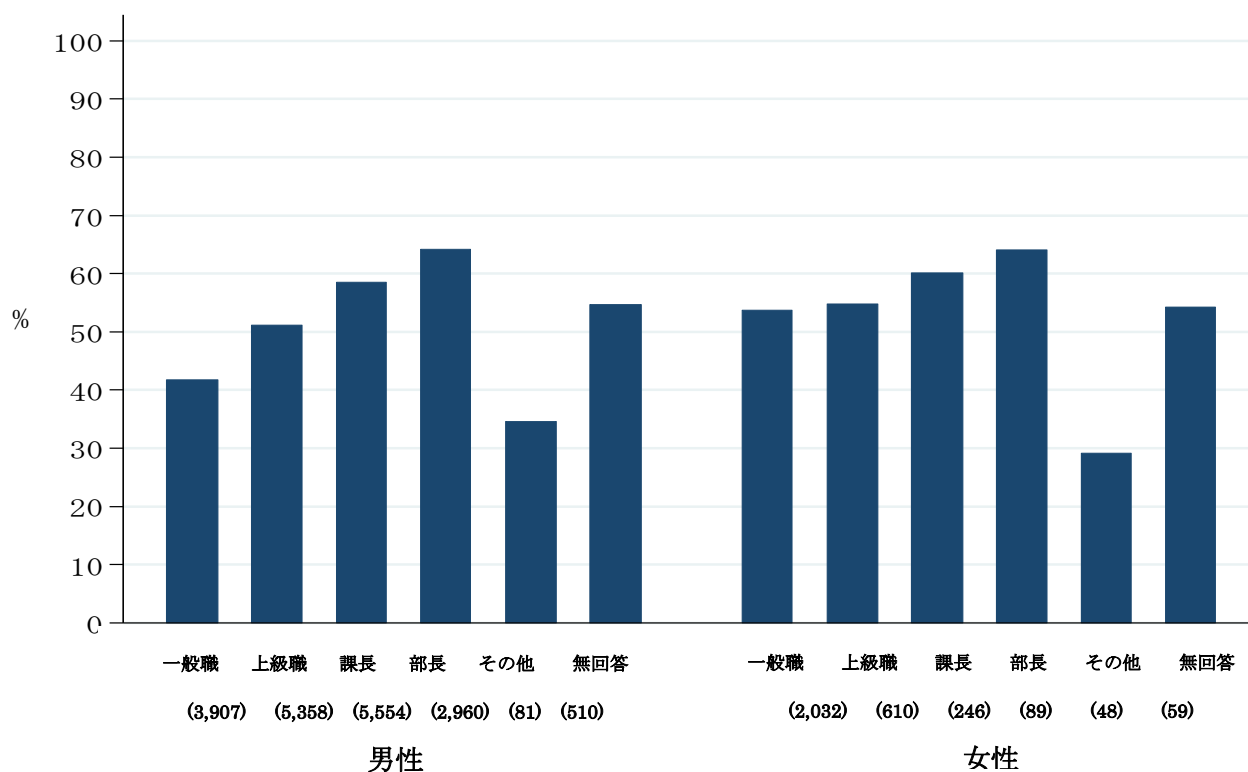


図5－2 性・役職別 相談できると回答する割合（N=21,454）

(3) 勤務先で相談できる雰囲気別 仕事を続けられると回答する割合（図5－3）

「相談できない、どちらともいえない、無回答」（左）と「相談できる」（右）と回答したグループそれぞれについて、性・役職別に介護に直面した際に仕事を「続けられると思う」と回答する者の割合を示した。男女ともに相談できると回答するグループの方が、仕事を続けられると回答する割合が高い。特に女性では、「相談できない、どちらともいえない、無回答」グループで続けられると回答する割合は約10%（部長では約20%）と低い。男女ともに、特に課長レベル管理職以下の役職の者について、相談できる雰囲気の有無は、仕事の継続可能性を規定する一要因である可能性がある。

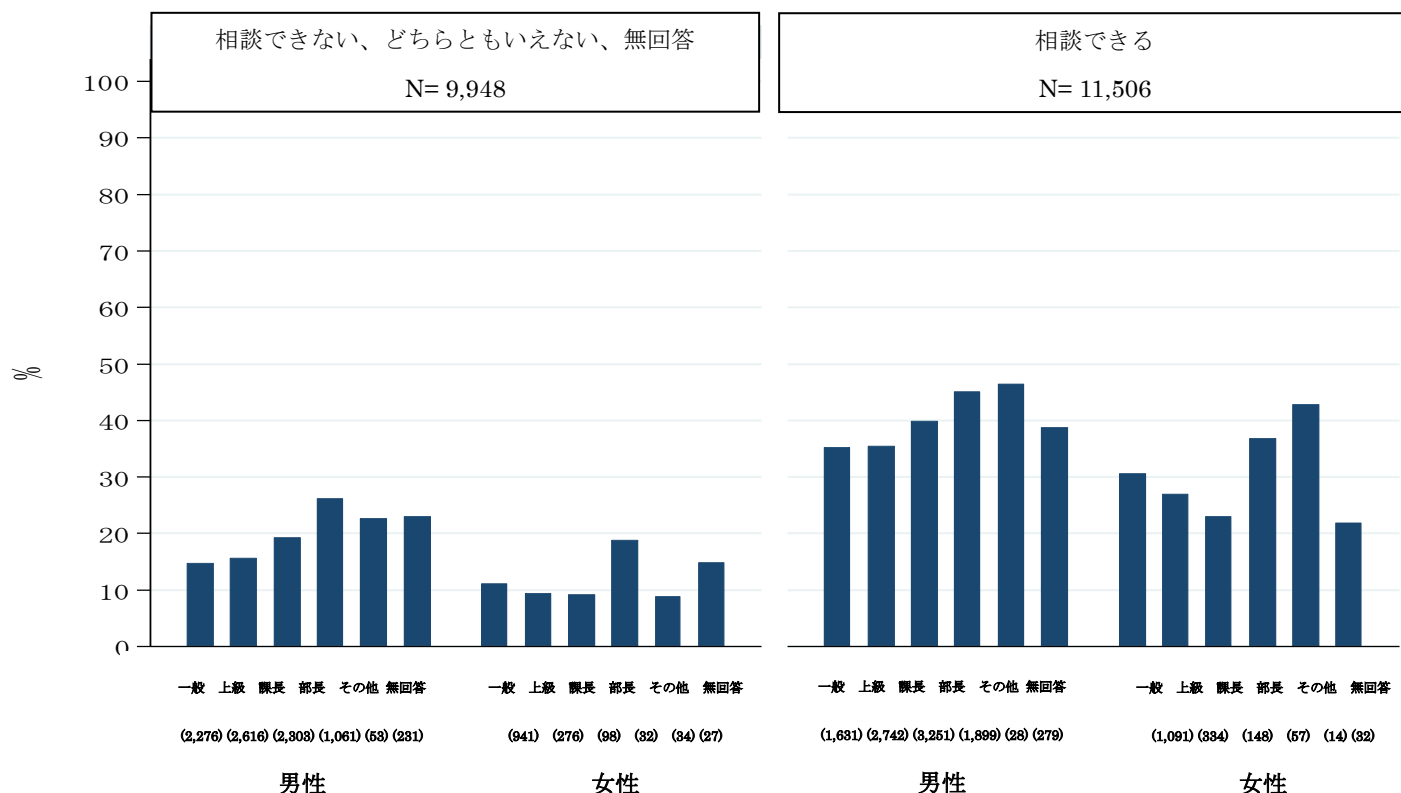


図5－3 勤務先で相談できる雰囲気別 仕事を続けられると回答する割合（N=21,454）

注）左図が相談できない、どちらともいえない、無回答グループ、右図が相談できるグループである。

(4) 勤務先で相談できる雰囲気別 職場の特徴（図5－4）

介護に直面した際に相談できる職場はどのような特徴があるのでしょうか。相談できる職場とそうでない職場の仕事や職場の特徴について、両グループで比較する。以下は、それぞれの項目について、「そう思う」もしくは「ややそう思う」と回答した者の割合を示している。相談できる職場では、そうでない職場よりもすべての項目について当てはまる割合が高い。特に、部下や同僚とのコミュニケーション、上司とのコミュニケーション、仕事で困っているときに助け合う雰囲気、職場内での情報共有について約80%が当てはまると回答している。円滑なコミュニケーションや情報共有が、介護に直面した際に相談しやすい環境を作り出すようである。また、仕事の手順を自分で決めることができるといった業務遂行の柔軟性や、訂正な評価・処遇がなされていることも、相談できる職場の特徴である。

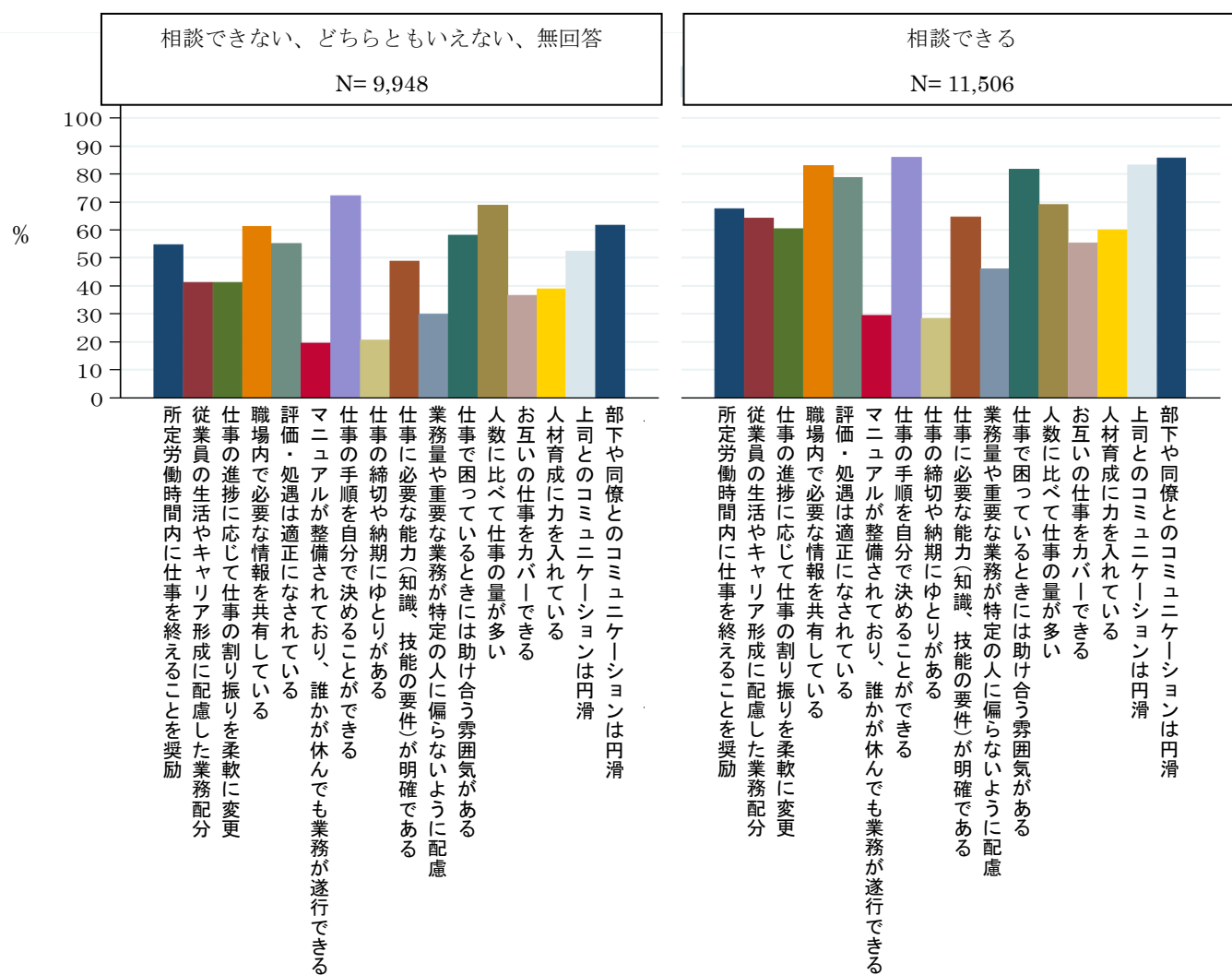


図5－4 勤務先で相談できる雰囲気別 職場の特徴 (N=21,454)

注) 左図が相談できない、どちらともいえない、無回答グループ、右図が相談できるグループである。

(5) 労働時間・役職別 相談できると回答する割合（図5－5）

労働時間と、相談できる職場との関連を見てみる⁴。どの役職でも労働時間が長いほど、相談できると回答する割合が低くなるが、特に一般職で労働時間が長くなるほど相談できると回答する割合が低くなることわかる。相談できる雰囲気を作るためには、恒常的な残業を含めた残業時間の削減が有効である可能性がある。

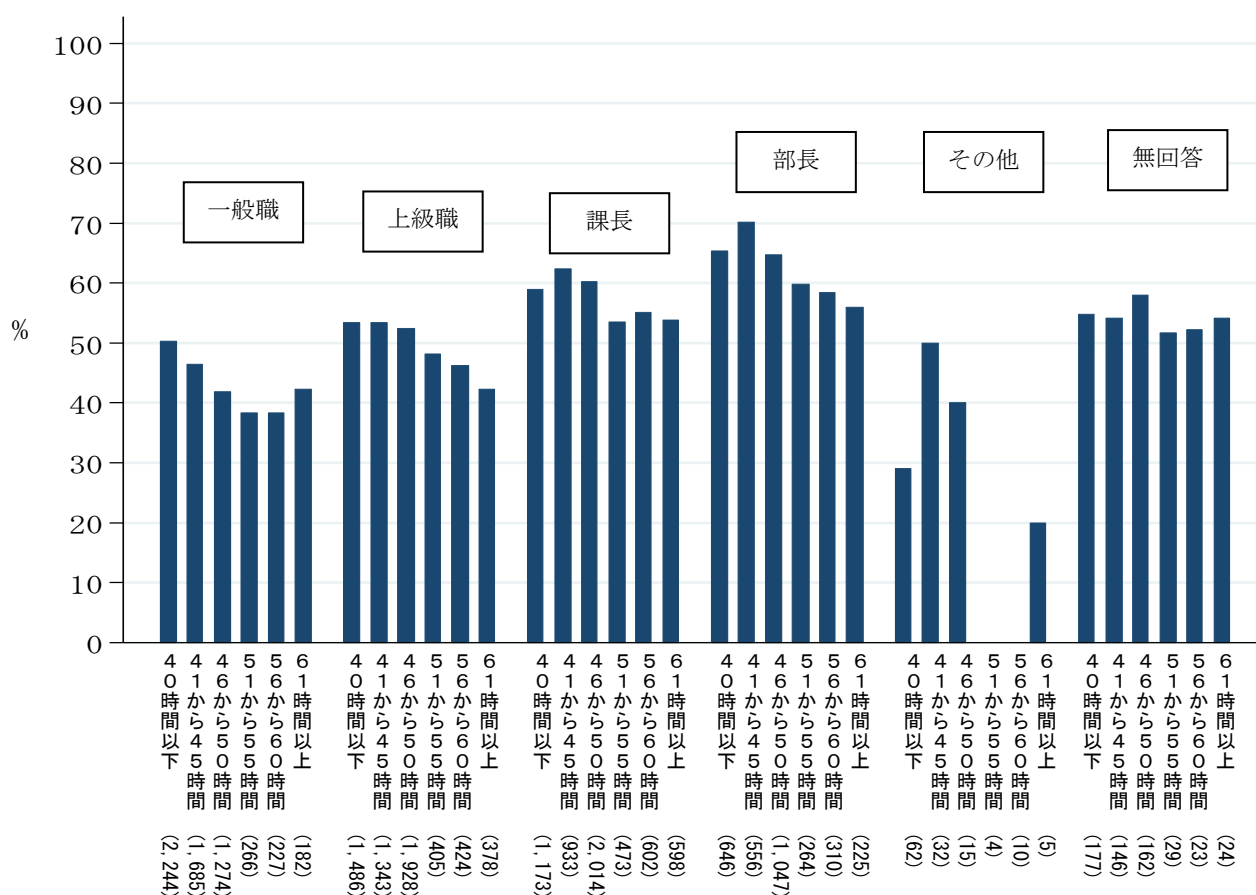


図5－5 労働時間・役職別 相談できると回答する割合（N=21,372）

注）無回答(N=82)は除く。労働時間カテゴリ下の（ ）は回答者数。

⁴ 労働時間が無回答の82名は集計から除いた。

(6) 恒常的な残業の程度・役職別 相談できると回答する割合（図5－6）

職場の正社員の平均残業程度と相談できる職場の雰囲気との関連を見てみる。恒常的な残業がある場合には、週に数回は残業もしくはおおむね定時退社である者に比べて相談できると回答する割合が低かった。これは特に一般職で当てはまる。

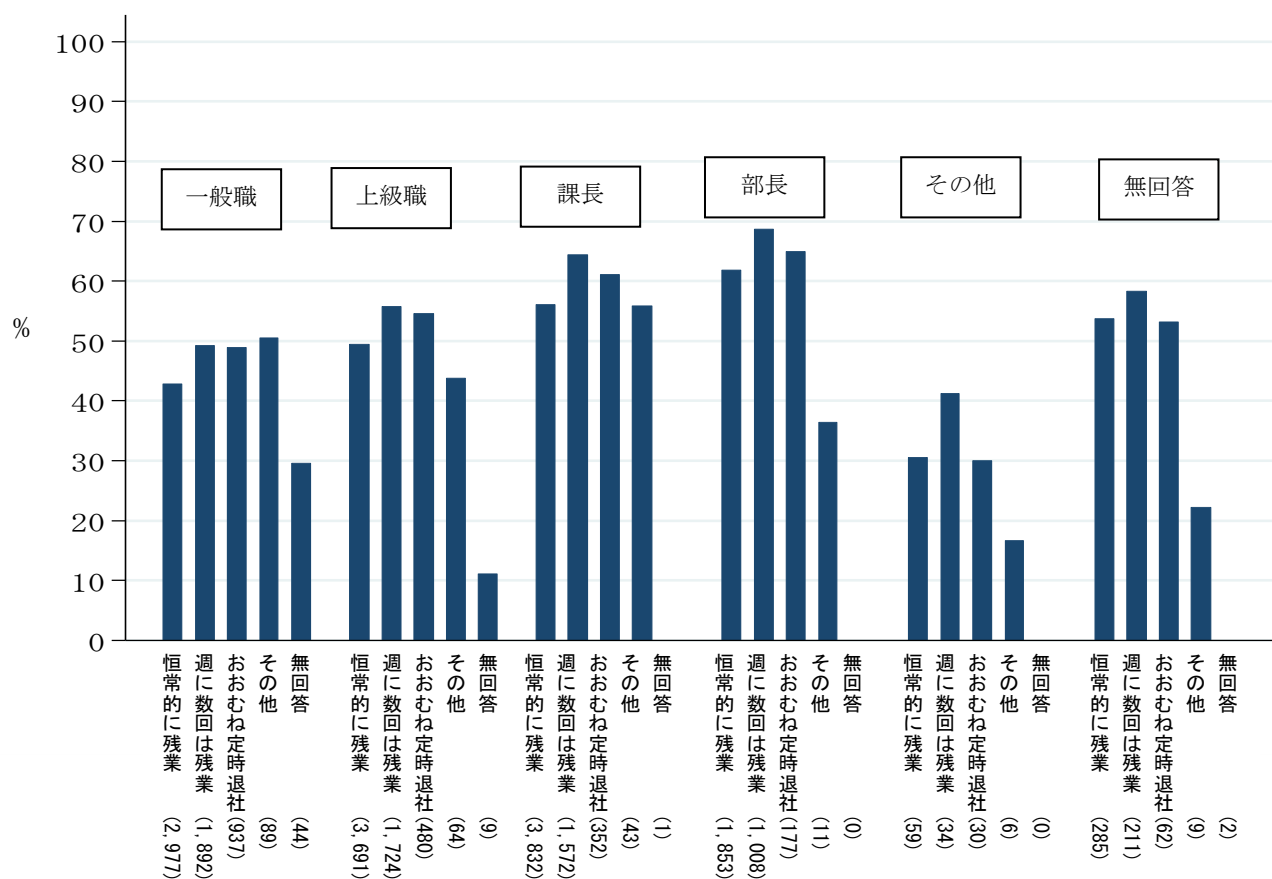


図5－6 恒常的な残業の程度・役職別 相談できると回答する割合（N=21,454）

(7) 有給休暇の取得程度・役職別 相談できると回答する割合（図5－7）

どの役職においても有給休暇取得が希望通りでない場合には、相談できると回答する割合が低い。特に一般職では、有給休暇取得が希望通りでない場合には、相談できると回答する割合が低い。有給休暇を取得しやすい職場の環境も、介護に直面した際に相談しやすい環境を作り出す可能性があると言えよう。

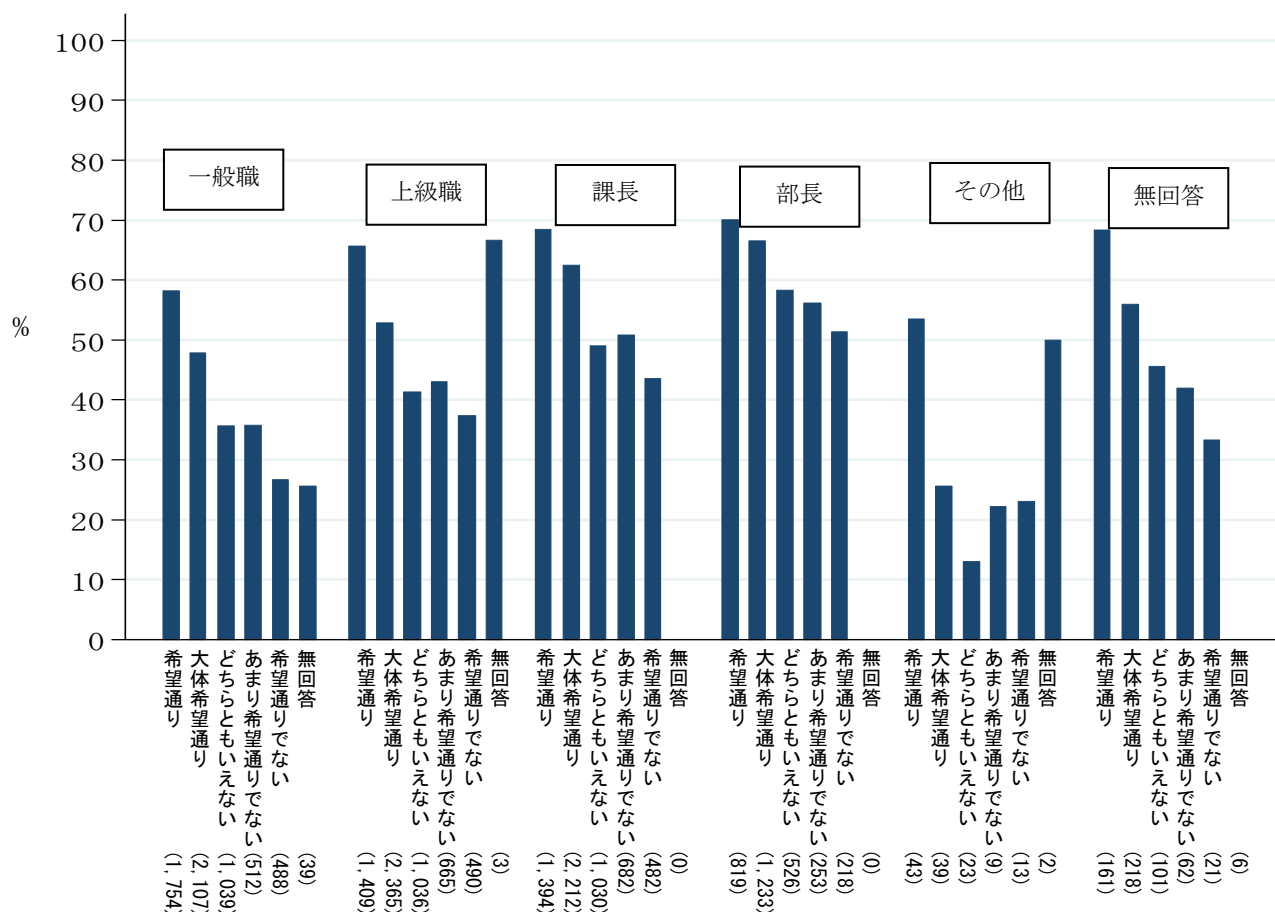


図5－7 有給休暇の取得程度・役職別 相談できると回答する割合（N=21,454）

(8) 勤務先の支援制度認知度・役職別 相談できると回答する割合（図5－8）

勤務先に介護に関する支援制度がありそれを認知しているほど、相談できると回答する割合が高い。制度がある場合には、その認知度を高めることが、相談できる雰囲気形成に貢献する可能性がある。

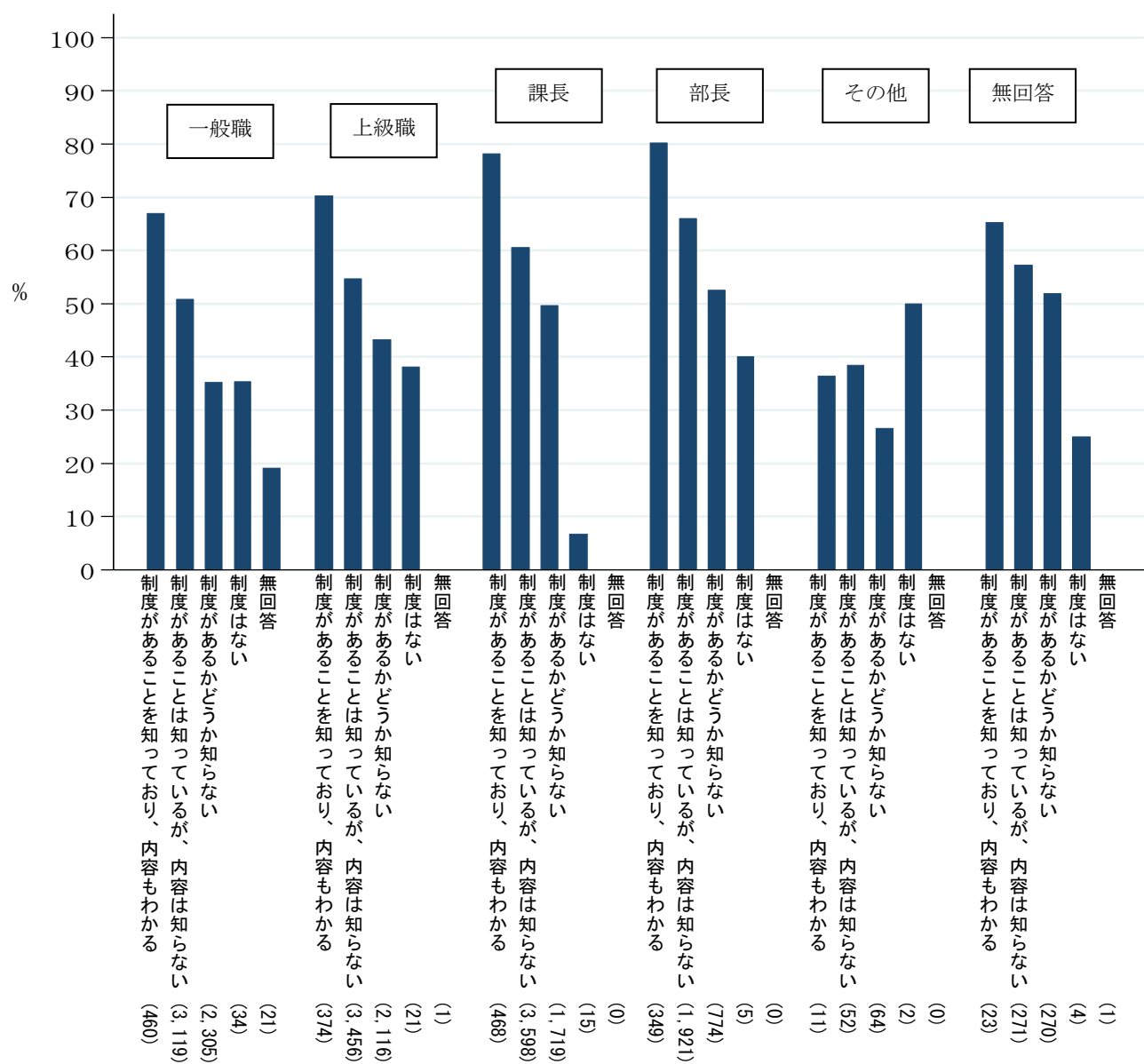


図5－8 勤務先の支援制度認知度・役職別 相談できると回答する割合（N=21,454）

6. 介護不安の程度とその規定要因

「5. 勤務先で相談できる雰囲気と仕事継続の可能性」では、相談できる職場であるほど、仕事を続けられると回答する割合が高かった。相談できる職場の形成には、職場での円滑なコミュニケーションや業務遂行の柔軟性、訂正な評価・処遇などが重要であることも明らかになった。以下では、仕事継続の可能性を規定すると考えられる介護不安について分析する。具体的な介護不安について、不安の程度に分けて分析することで、何が仕事と介護の両立の不安要因となっているかを明らかにする。

(1) 将来介護リスク者の直面する介護についての不安（図6-1-1、6-1-2）

将来介護リスク者の直面する介護についての不安を見たものが、図6-1-1である。30%が非常に不安を感じ、38.4%が不安を感じている。不安を感じないとする者は1.4%に過ぎない。図6-1-2は、主たる介護者となる者に限定して、介護不安を見たものである。非常に不安を感じると回答する者が最も多く42.8%となる。また、35.5%が不安を感じると回答している。特に主たる介護者となる可能性の高い者について、不安の軽減が必要であると考えられる。以下では、不安の程度によりグループを4つに分けて（わからない、無回答は除く）、具体的な不安、職場の特徴、仕事継続の可能性、職場で相談できる雰囲気との関連を見ていく。

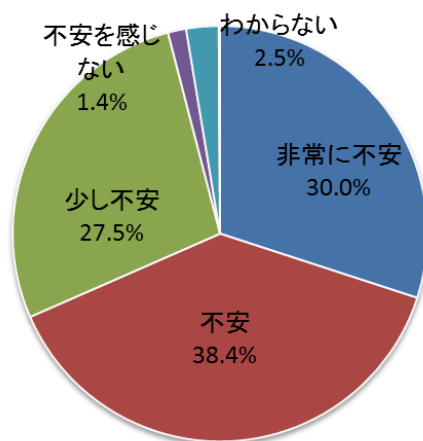


図6-1-1 将来介護リスク者の直面する介護についての不安（N=21,454）注）無回答は0.1%

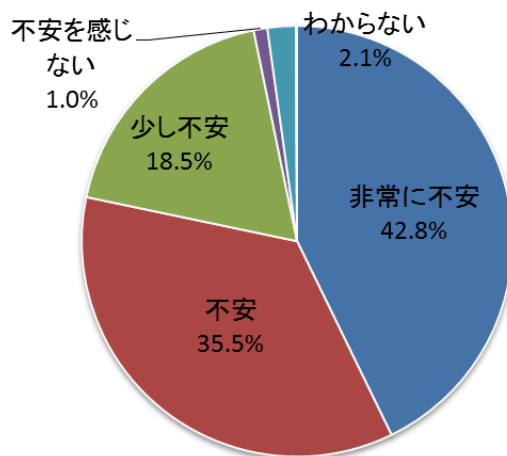


図6-1-2 主たる介護者となる者の直面する介護についての不安（N=6,330）注）無回答は0.1%

(2) 性・役職別 介護不安の程度（図6－2）

「非常に不安」から「不安を感じない」までの4つのグループ⁵について、性・役職別割合を見てみると、管理職は「非常に不安」の割合が低い傾向にある。特に部長レベル管理職の場合は、「非常に不安」の割合が低く、「少し不安」の割合が高い。女性の一般職、上級職は、「非常に不安」と回答する者の割合が高い。

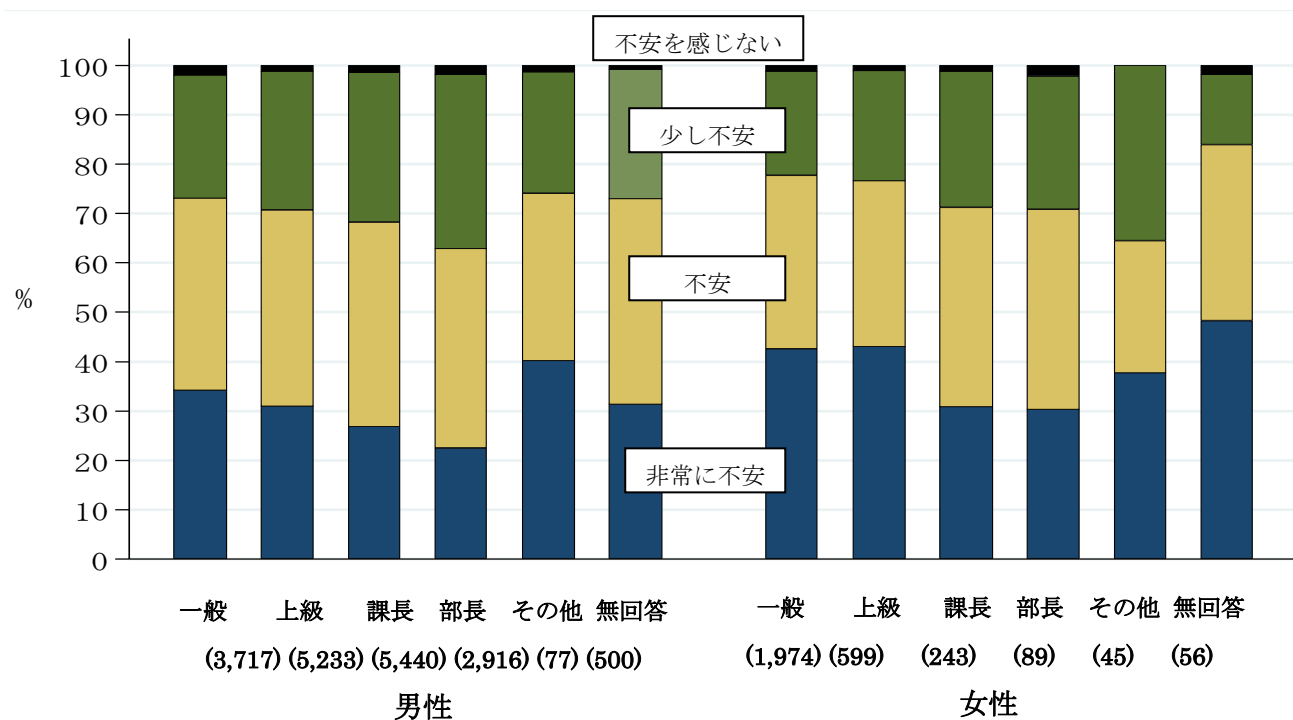


図6－2 性・役職別 介護不安の程度(N= 20,889)

⁵ 「わからない」543名と「無回答」22名は分析から除いた。

(3) 介護不安の程度・性・役職別 仕事を続けられると回答する割合（図6-3）

「非常に不安」（左上）、「不安」（右上）と回答した者では、仕事を続けられると回答する割合が低い。一方、「少し不安」（左下）、「不安を感じない」（右下）と回答した者では、仕事を続けられると回答する割合が40%弱もしくは50%を超える。介護不安は、仕事継続の可能性の規定要因であるようである。

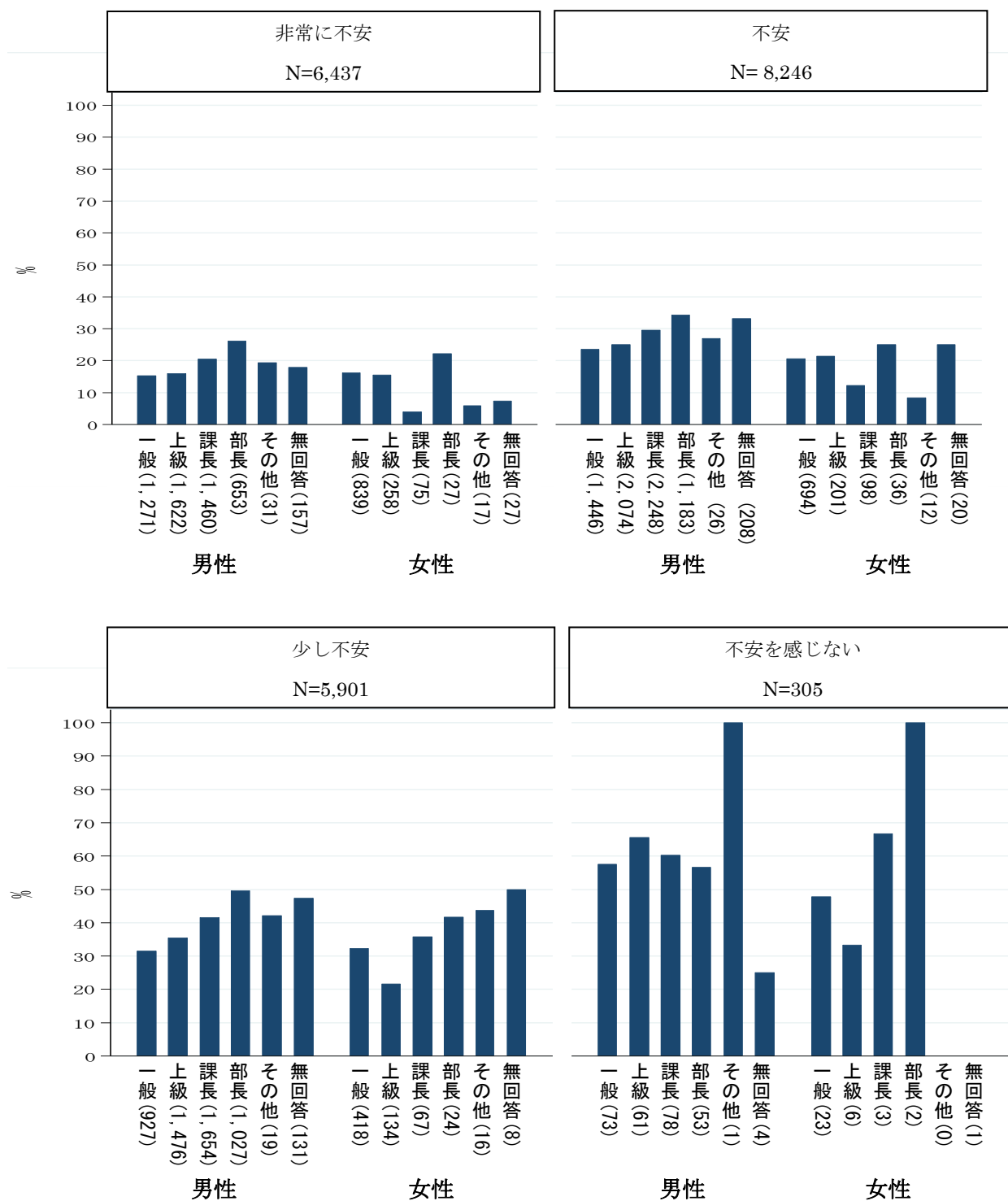


図6-3 介護不安の程度・性・役職別 仕事を続けられると回答する割合 (N= 20,889)

(4) 介護不安の程度別 具体的な不安（図6－4）

「不安を感じない」以外の者について、介護不安の程度別に具体的な不安を比較した。(a) から (p) の項目について (q は無回答)、当てはまると回答した割合を示している。「非常に不安」である者は、「不安」「少し不安」である者に比べて当てはまる項目が多く、多くの不安を抱えていることがわかる。特に、「(b) 勤務先の介護にかかわる支援制度がない(わからない)」「(g) 仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからない」といった制度の有無や認知不足から生じる不安、「(j) 自分が介護休業を取得すると収入が減る」といった経済的な不安、「(n) ほかに介護を分担してくれる家族がいない」といった自らが主介護者であり代わりがいないという不安、「(o) 介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくい」といった先行き不安、また「(e) 介護休業などを職場で取得している人がいない」といった前例がないことへの不安等に当てはまると回答する割合が高い。制度の整備やその認知、また介護休業などを取得しやすい職場作りをすることが、介護不安の軽減に貢献する可能性がある。

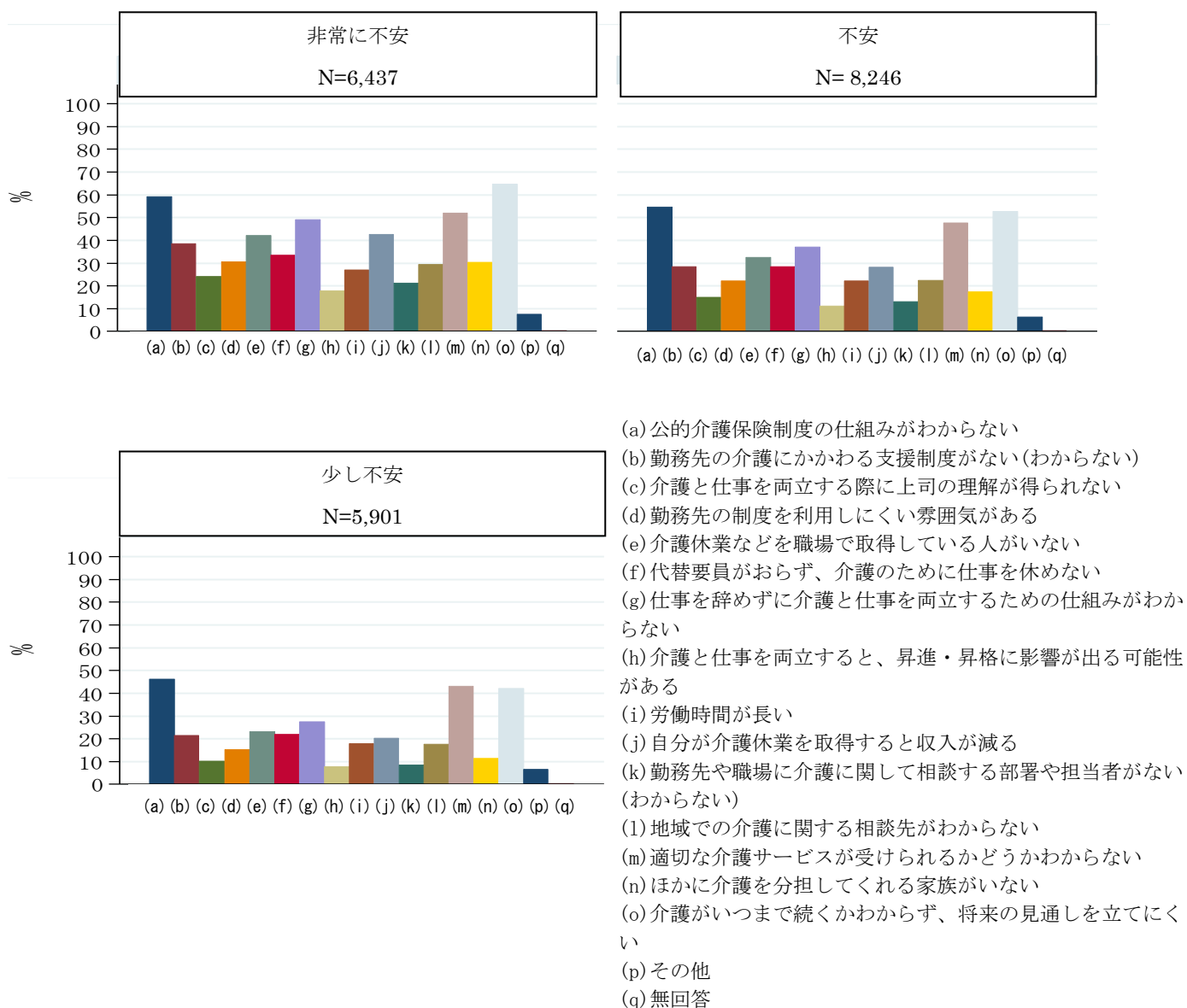


図6－4 介護不安の程度別 具体的な不安（N= 20,584）

(5) 介護不安の程度・性・役職別 相談できると回答する割合（図6－5）

「少し不安」である者は、「非常に不安」「不安」である者と比べて相談できると回答する割合が高い。介護不安の軽減のためには、介護に直面した際に勤務先において相談できる雰囲気作りが重要であることがわかる。

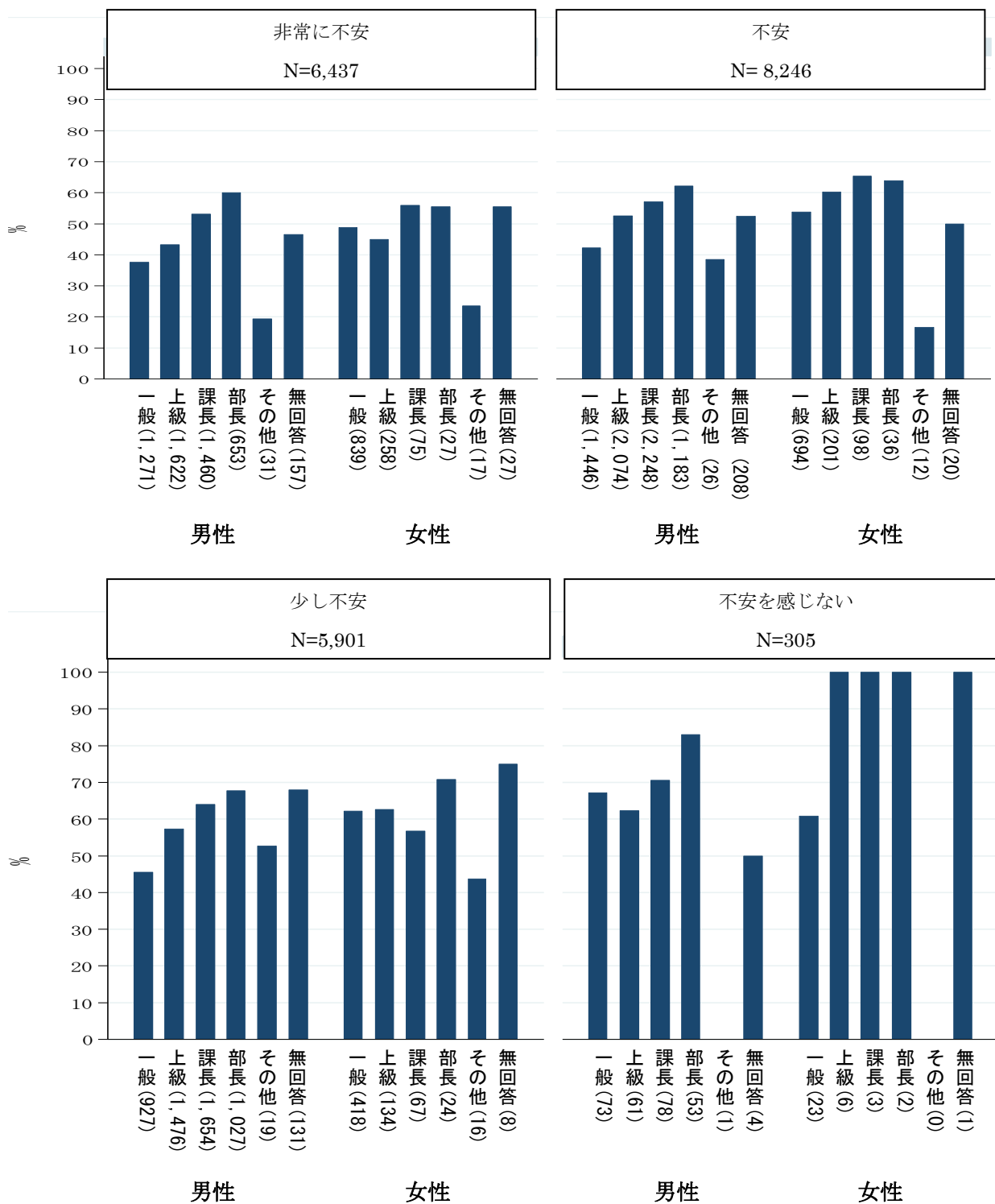


図6－5 介護不安の程度・性・役職別 相談できると回答する割合（N= 20,889）

7. 分析結果のまとめ

分析結果のポイントは以下の通りである。

【現在介護者の特徴】 7～13 ページ

- 年齢が高まるにつれ、現在介護している割合が増加する
- 役職別、性・配偶関係別の割合の目立った差は見られない

【介護リスク者の特徴】 7～13 ページ

- 40代と50代を通じて、現在もしくは将来に介護リスクのある者の割合は一定して高い
- 役職別、性・配偶関係別の割合の目立った差は見られない

【将来主たる介護者となる可能性が高い者の特徴】 14～17 ページ

- 無配偶男性で主たる介護者となる可能性があるとは回答する割合が低い：ただし、約20%弱が主たる介護者となるリスク有り
- 特に一般職で主たる介護者となる可能性があるとは回答する割合が高い

【介護に直面した際の仕事継続の可能性】 18～25 ページ

- 続けられると回答する者は約28%に過ぎない
- 主たる介護者となる可能性がある者では、20%が続けられると回答しているに過ぎない
- 役職別では、部長で続けられると回答する割合がやや高い
- 職場における業務遂行の柔軟性や職場におけるコミュニケーションが良好であるほど、続けられると回答する割合が高い
- 労働時間が長くなるほど、続けられると回答する割合が低い
- 恒常的な残業がある職場に働く者は、おおむね定時退社である者に比べて続けられると回答する割合が低い
- 有給休暇が希望通りに取得できる職場で働くほど、続けられると回答する割合が高い
- 特に部長レベル管理職において、介護保険の認知項目数が多いほど仕事を継続できると回答している割合が高い
- どの役職でも勤務先に支援制度がありその認知をしているほど、続けられると回答している割合が高い

【介護に直面した際に相談できる雰囲気】 26～33 ページ

- 約54%が相談できると回答している
- 役職が上がるにつれ、相談できると回答する割合が高まる
- 相談できる職場では、そうでない職場に比べて継続できると回答する割合が高い
- 職場の円滑なコミュニケーションや情報共有が、相談できる職場の特徴である
- どの役職でも、労働時間が長いほど相談できると回答する割合が低い
- 特に一般職で、労働時間が長いほど相談できると回答する割合が低い

- 恒常的な残業がある職場では、相談できると回答する割合が低い
- 勤務先に支援制度がありそれを認知しているほど、相談できると回答する割合が高い

【将来直面する介護の介護不安の程度と規定要因】 34～38 ページ

- 30%が非常に不安を感じている
- 主たる介護者となる可能性のある者では、43%が非常に不安を感じている
- 一般職や上級職の者は、管理職に比べて「非常に不安」と回答する割合が高い
- 将来の介護が「非常に不安」「不安」である者は、「少し不安」「不安を感じない」者に比べて仕事を続けられないと回答する割合が高い
- 「非常に不安」である者は、「不安」「少し不安」である者に比べて当てはまる不安項目が多く、多くの不安を抱えている
- 特に、「勤務先の介護にかかわる支援制度がない(わからない)」「仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからない」、「自分が介護休業を取得すると収入が減る」、「ほかに介護を分担してくれる家族がいない」、「介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくい」、「介護休業などを職場で取得している人がいない」といった項目が不安の要因となっている
- 「非常に不安」「不安」である者は、「少し不安」「不安を感じない」者に比べて職場で相談できると回答する割合が低い

8. 分析結果からの考察

考察1 介護リスクは属性にかかわらず誰もが抱えている

- 介護に備えなければならないのは、一定のグループの社員だけという考え方は見直す必要がある

考察2 社員が実際に介護をする確率は年々高まるため、企業として備える必要がある

- 年齢が高まるにつれ、介護をしている割合が増加する

考察3 将来介護に直面した際に仕事を継続できると考えているものは3割であり、主たる介護者となる可能性のある者では2割に過ぎないことから、介護に直面した際に多くの社員が離職してしまう可能性があり企業としての対策が必要である

- 離職のリスク軽減のために有効であるのは：
 - ✧ 業務遂行の柔軟性や職場におけるコミュニケーション改善
 - ✧ 長時間労働や恒常的な残業の是正、有給休暇の取得奨励など働き方の見直し
 - ✧ 介護保険制度の認知度向上
 - ✧ 勤務先の支援制度の認知度向上

考察4 介護に直面した際に相談できる職場の形成は、離職リスク軽減に貢献する

- 相談できる職場作りのために有効であるのは：
 - ✧ 職場におけるコミュニケーション改善
 - ✧ 長時間労働や恒常的な残業の是正
 - ✧ 勤務先の支援制度の認知度向上

考察5 将来介護に対し、非常に不安と感じている者は約3割、主たる介護者となる可能性のある者では約4割であり、不安の軽減が必要

- 非常に不安である者は多くの不安要素を抱えていることから、制度の整備や情報提供、介護と仕事の両立をしやすい職場作りなど幅広い支援が必要
- 相談できる職場作りは不安軽減のために有効

9. 調査票

注) 2012 年度の調査票： 2011 年度の調査票と異なる部分は ※ 印

I. あなたの介護に関する状況について伺います

- ・ 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。
- ・ 本調査で「職場」とは、会社全体ではなく、管理職（課長相当職以上）の方はあなたが管理している範囲、それ以外の方はあなたの上司が管理している範囲をさすこととします。

問1 あなたは現在、介護をしていますか。【〇は一つ】

1. 現在、介護をしている →問2へ進んでください
2. 介護をしていない →問5へ進んでください

問2 【問1で「1 介護をしている」と回答した方にお伺いします】

(1) 現在、介護を要する方はどなたですか。【〇はいくつでも】

(2) そのうち、あなたが主たる介護者である方はどなたですか。【〇はいくつでも】

(1) 現在介護を要する方	(2) あなたが主たる介護者
1. 自分の父親	1. 自分の父親
2. 自分の母親	2. 自分の母親
3. 自分の兄弟姉妹	3. 自分の兄弟姉妹
4. 自分の祖父母	4. 自分の祖父母
5. 配偶者	5. 配偶者
6. 配偶者の父親	6. 配偶者の父親
7. 配偶者の母親	7. 配偶者の母親
8. 配偶者の兄弟姉妹	8. 配偶者の兄弟姉妹
9. 配偶者の祖父母	9. 配偶者の祖父母
10. 1～9 以外の親族 (具体的に：)	10. 1～9 以外の親族 (具体的に：)
	11. 自分は主たる介護者ではない

問3 あなたが、介護を要する方は主にどちらにいらっしゃいますか。(介護を要する方が複数の場合は、最も多くの時間をさいている方についてお答えください。) 【〇は一つ】

1. あなたの自宅
2. 要介護者の自宅
3. 親族の自宅
4. 病院
5. 介護施設
6. その他 (具体的に：)

→ SQ 1 【問3で2～6のいずれかに回答した方にお伺いします】問3で回答いただいた場所は、あなたの自宅からどの程度離れていますか。【〇は一つ】

1. 片道2時間以内
2. 片道2時間を超える

問4 あなたは、ご自分が介護にかかわっていることを、勤務先の方に話したり相談したりしていますか。【〇はいくつでも】

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 ※
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5 **【全員にお伺いします】** 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、介護している方も別の方の介護の可能性についてお答えください。【○は一つ】

1. 介護する可能性がかなり高い
2. 介護する可能性が少しある
3. 介護することはない → 問 12 へ進んでください

問6 【問5で「1 介護する可能性がかなり高い」「2 介護する可能性が少しある」と回答した方にお伺いします】将来あなたが介護する可能性のあるご家族・親族はどなたですか。【〇はいくつでも】

1. 自分の父親
2. 自分の母親
3. 自分の兄弟姉妹
4. 自分の祖父母
5. 配偶者
6. 配偶者の父親
7. 配偶者の母親
8. 配偶者の兄弟姉妹
9. 配偶者の祖父母
10. 1～9以外の親族（具体的に： ）

問7 将来あなたが介護する可能性のある方は、介護の際にどこにいらっしゃると思いますか。介護を要する方が複数の場合、最も早く介護の必要が生じるとお考えの方についてお答えください。【〇は一つ】

1. あなたと同居
2. 片道2時間以内の場所
3. 片道2時間を超える場所
4. わからない

問8 将来介護することになった場合に、その方を主に介護する方はどなたになる可能性が高いですか。介護を要する方が複数いる場合は、最も早く介護の必要が生じるとお考えの方についてお答えください。【○は一つ】

1. あなた
2. あなたの配偶者
3. その他の親族（具体的に： _____）
4. わからない

問9 将来、あなたが直面することになる介護について、どの程度の不安を感じますか。【○は一つ】

- 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

→ SQ1【問9で1～3のいずれかに回答した方にお伺いします】具体的にどのような不安を感じますか。【○はいくつでも】

- 1. 公的介護保険制度の仕組みがわからないこと
- 2. 勤務先の介護にかかわる支援制度がない、もしくはわからないこと
- 3. 介護と仕事を両立する際に上司の理解が得られないこと
- 4. 勤務先に介護にかかわる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること
- 5. 介護休業などを職場で取得して仕事をしている人がいないこと
- 6. 代替要員がおらず、介護のために仕事を休めないこと
- 7. 仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからないこと
- 8. 介護と仕事を両立すると、昇進・昇格に影響が出る可能性があること
- 9. そもそも労働時間が長いこと
- 10. 自分が介護休業を取得すると収入が減ること
- 11. 勤務先や職場に介護に関して相談する部署や担当者がないこと、もしくはわからないこと
- 12. 地域での介護に関する相談先がわからないこと
- 13. 適切な介護サービスが受けられるかどうかかわからないこと
- 14. ほかに介護を分担してくれる家族がいないこと
- 15. 介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくいこと
- 16. その他（ ）

問10 あなたが、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ると思いますか。【○は一つ】

- 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

問11 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。【○は一つ】

- 1. ある
- 2. ない
- 3. どちらともいえない

問12 【全員にお伺いします】あなたがご家族・親族を介護することになった場合の働き方について、どのようにお考えですか。現在介護している方、将来介護することがないと思う方も、また、勤務先の制度の有無にかかわらず、望ましいと思う働き方をお選びください。【○は一つ】

- 1. 今の仕事を辞めて介護に専念する

2. 介護が必要な時期は休業制度を利用して自分が介護をして、その後仕事に復帰する
3. 介護休業や介護のための短時間勤務などの支援制度を利用しつつ、できるだけ普通に働き続けながら、仕事と介護を両立する
4. 介護のための支援制度を利用せずに、年次有給休暇などで対処する
5. 仕事の仕方を特に変えない
6. その他（ ）

問13 あなたは次の公的介護保険制度のことについてご存知でしたか。【〇はいくつでも】

1. 保険料の支払いは40歳からであること
2. 保険料は、加入している健康保険、住んでいる市町村、所得による違いがあること
3. 介護保険のサービスを受けられるのは原則65歳以上であること
4. 40～64歳の方は、老化に起因する特定の病気によって要介護状態になった場合のみ介護保険のサービスが受けられること
5. 介護保険のサービスを利用した場合の自己負担割合は原則として1割であること
6. 要介護の認定基準には「要支援」と「要介護」があること
7. 要介護の認定基準に応じて給付内容が決まること
8. 在宅サービスと施設サービスの2つがあること
9. 支給限度額を超えて在宅介護サービスを利用した場合には、その超過分が全額自己負担になること
10. 施設サービスを利用した場合の居住費・食費は原則として全額自己負担となること
11. この中に知っているものはない

問14 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。【〇は一つ】

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

Ⅱ あなたの仕事や職場の状況について伺います

問15 会社全体ではなく、あなたの職場で働いている人の数は何人ですか。正社員のみならず、パートタイム・アルバイト・契約社員・派遣社員を含めた人数をお選びください。【〇は一つ】

- | | |
|-----------|-----------|
| 1. 4人以下 | 5. 30～49人 |
| 2. 5～9人 | 6. 50～99人 |
| 3. 10～19人 | 7. 100人以上 |
| 4. 20～29人 | |

問16 あなたの仕事や職場の特徴について、a～pのそれぞれに最も近い番号をお選び下さい。【それぞれ○は一つずつ】

	1 そう思う	2 ややそう思う	3 あまりそう思わない	4 そう思わない
a. 所定労働時間内に仕事を終えることを奨励している	1	2	3	4
b. 従業員の生活やキャリア形成に配慮した業務配分をしている	1	2	3	4
c. 仕事の進捗に応じて仕事の割り振りを柔軟に変更している	1	2	3	4
d. 職場内で必要な情報を共有している	1	2	3	4
e. 評価・処遇は適正になされている	1	2	3	4
f. マニュアルが整備されており、誰かが休んでも業務が円滑に遂行できる	1	2	3	4
g. 仕事の手順を自分で決めることができる	1	2	3	4
h. 仕事の締切や納期にゆとりがある	1	2	3	4
i. 仕事に必要な能力(知識、技能の要件)が明確である	1	2	3	4
j. 業務量や重要な業務が特定の人に偏らないように配慮している	1	2	3	4
k. 仕事で困っているときには助け合う雰囲気がある	1	2	3	4
l. 人数に比べて仕事の量が多い	1	2	3	4
m. お互いの仕事をカバーできるようになっている	1	2	3	4
n. 人材育成に力を入れている	1	2	3	4
o. 上司とのコミュニケーションは円滑である	1	2	3	4
p. 部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である	1	2	3	4

問17 あなたの職場の正社員の残業の程度は平均的にみて次のどれにあたりますか。【○は一つ】

1. 恒常的に残業がある
2. 週に数日は残業がある
3. おおむね定時退社している
4. その他（具体的に

問18 あなたの勤め先や職場では、長時間労働の削減や業務効率化のためにどのような取組をしていますか。【○はいくつでも】

1. 業務簡素化や要員配置の見直しなどの業務処理体制の改善
2. 仕事のスケジュール管理や労働時間の使い方に関する管理職への教育
3. 自分の管理する職場の残業時間を削減したことの管理職の評価への反映
4. ノー残業デーなど、職場全体の長時間労働を見直す取組み
5. 仕事のスケジュール管理や労働時間の使い方に関する一般社員への教育
6. 長時間労働者への相談・指導
7. その他（ ）
8. 特に何も実施していない

問19 あなたの職場では、以下のa～cの制度を利用する場合、AとBのうち、どちらに近いですか。それぞれについてお答えください。【それぞれ○は1つずつ】

	A 利用できる 雰囲気 ない	どちらかとい うとA	どちらともい えない	どちらかとい うとB	B 問題なく 利用できる
a. 育児休業	1	2	3	4	5
b. 介護休業	1	2	3	4	5
c. 短時間勤務	1	2	3	4	5

Ⅲ. あなたの働き方について伺います

問20 あなたの勤務形態は次のどれにあたりますか。【あてはまるものすべてに○】

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21 あなたの週あたりの平均労働時間（残業時間を含む）をお答えください。

管理職や裁量労働制の方も実際に働いた時間をご記入ください。【数値を記入】

1 週あたり 時間

問22 あなたの昨年1年間（2011年もしくは2011年度）の年次有給休暇について、（1）付与日数（前年の繰越分を除く新規の付与日数）、（2）取得した日数をそれぞれお答えください。【数値を記入】

- | | |
|----------|--------------------------------|
| (1) 付与日数 | 日 (※前年の繰越日数は含めないでください) |
| (2) 取得日数 | 日 (※取得日数がゼロの場合は、必ず「0」とご記入ください) |

問23 あなたの昨年1年間（2011年もしくは2011年度）の年次有給休暇は希望通りとれましたか。【○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24 介護と仕事の両立について質問やご意見などありましたら、自由にお書きください。

--

Ⅳ あなたご自身について伺います

① 性別	1. 男性 2. 女性
② 年齢	() 歳
③ 勤続年数 (調査時点)	() 年 (月数は切り捨ててください)
④ 役職(出向中は出向先の役職)	※各社毎の役職名とする 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 (具体的に:)
⑤ 職種	※各社毎の職種名とする 1. スタッフ職 2. 営業職 (外勤) 3. 営業職 (内勤) 4. 企画開発職 5. 研究開発職 6. 技術開発職 7. 生産管理職 8. 製造技能職 9. システム開発職 10. その他 (具体的に:)
⑥ 親御さんの健康状態 ※	あなたの親御さんはご健在ですか。(あてはまるものすべてに○) 1. 健康である 2. 病気がちである 3. すでに亡くなっている
⑦ 配偶者の有無	1. 配偶者あり (「事実婚」を含む) 2. 配偶者なし └─▶ 付問 1 あなたの配偶者は働いていますか。 1. フルタイムで働いている 2. 短時間で働いている 3. 働いていない
⑧ 配偶者の親御さんの健康状態 ※	あなたの配偶者の親御さんはご健在ですか。(あてはまるものすべてに○) 1. 健康である 2. 病気がちである 3. すでに亡くなっている

10. データクリーニングにおける修正手順

本分析では、有効回答者数 29,571 人を有効に活用すべく、以下のケースに該当する場合に、その内容を精査した上でデータ修正を行っている。各社によって、設問の選択肢が異なる場合には、全社統一の選択肢の中から該当する選択肢に修正した。各設問の詳細については、「9. 調査票」を参照されたい。

設問番号	修正手順
問 1	特記なし
問 2 (1)	・「10. 1～9 以外の親族」と回答している者のうち、記入内容が選択肢に該当する場合には該当する選択肢に修正。
問 2 (2)	・「10. 1～9 以外の親族」と回答している者のうち、記入内容が選択肢に該当する場合には該当する選択肢に修正。
問 3	・「6. その他」と回答している者のうち、記入内容が選択肢に該当する場合には該当する選択肢に修正。 ・2 つ以上選択している場合には、番号が上の選択肢に修正。
問 3 SQ1	特記なし
問 4	・2012 年度調査で新たに追加された選択肢である「5. 勤務先の人事・相談窓口」に「6. 勤務先の労働組合」は、選択肢としてそのまま残した。
問 5	特記なし
問 6	・「10. 1～9 以外の親族」と回答している者のうち、記入内容が選択肢に該当する場合には該当する選択肢に修正。
問 7	特記なし
問 8	・「3. その他の親族」と回答している者のうち、記入内容が選択肢に該当する場合には該当する選択肢に修正。 ・「3. その他の親族」で回答が多かった兄弟姉妹、要介護者の配偶者を選択肢に追加。「5. 兄弟姉妹」「6. 要介護者の配偶者」とした。
問 9	特記なし
問 9 SQ1	特記なし
問 10	特記なし
問 11	特記なし
問 12	・「6. その他」と回答している者のうち、記入内容が選択肢に該当する場合には該当する選択肢に修正。 ・「6. その他」に「在宅勤務」「勤務地の異動制度を利用」と記入した場合は、3 と修正。 ・「6. その他」に「施設に入れる」「ヘルパーの手配」「介護時には自分が定年なので特になにもしない」と記入した場合は、5 と修正。

	・「6. その他」で回答の多かった「わからない、想像できない」を選択肢に追加し、「7. わからない、想像できない」とした。
問 13	特記なし
問 14	特記なし
問 15	特記なし
問 16	特記なし
問 17	・「4. その他」で回答の多かった「休日出勤」を選択肢に追加。「5. 休日出勤がある」とした。 ・「4. その他」に「月末・月初に残業がある」と記入した場合は、1 と修正。
問 18	・「7. その他」と回答している者のうち、記入内容が選択肢に該当する場合には該当する選択肢に修正。 ・「7. その他」に「多能工化」と記入した場合は、1 と修正。
問 19	特記なし
問 20	・「6. その他」と回答している者のうち、記入内容が選択肢に該当する場合には該当する選択肢に修正。 ・「6. その他」で回答の多かった「シフト勤務、交替勤務」「管理職」を選択肢に追加。「7. シフト勤務、交替勤務」「8. 管理職」とした。 ・「6. その他」に「コアタイムのフレックス」と記入した場合は、2 と修正。 ・設問を単一回答形式とした企業の場合、「1. フルタイム勤務」は「1. フルタイムの通常勤務」、「2. シフト制」は「7. シフト勤務（その他）」、「3. 短時間勤務」は「5. 短時間勤務」とリコードした。
問 21	・週の労働時間が 20 時間以下の回答については、各サンプルの性別、役職、介護の有無、主たる介護者の有無を勘案して以下のケースに分けて個々に対処： -0 時間：「週当たりの残業時間が 0 時間」と解釈し、「40」と修正。 -1～3 時間：5 倍しても一般的な正社員の週労働時間とは考えがたいため、週当たりの残業時間を回答していると解釈し、各変数に 40 を加算した(40+回答値)。 -4～15 時間：1 日あたりの労働時間を回答していると解釈し、各数値を 5 倍した(回答値×5)。 -16～19 時間：週当たりの残業時間を回答していると解釈し、各数値に 40 を加算した(回答値+40)。 -20～34 時間：短時間制度を利用していると解釈し、そのままの数値を利用した。 ・週の労働時間が 100 時間以上の回答については、各サンプルの性別、役職、介護の有無、主たる介護者の有無を勘案して以下のケースに分けて個々に対処： -100 時間を越えている場合には、「100」と修正。
問 22（1）	・付与日数が 50 日以上の場合は、50 日と修正。
問 22（2）	・取得日数が 50 日以上の場合は、50 日と修正。
問 23	・1 社において選択肢に追加された「昨年度は勤務していない」は「どちらともいえない」に修正。

Ⅳ①	特記なし
Ⅳ②	・ 年齢が 18 歳未満または 94 歳以上の場合には欠損値と修正。
Ⅳ③	・ 勤続年数が 100 年以上の場合には欠損値と修正。
Ⅳ④	・ 各社で異なる役職のカテゴリは、全社統一の該当する選択肢に修正。 ・ その他回答のうち「役員」「取締役」「社長」は「4. 管理職（部長クラス）以上」に含めた。
Ⅳ⑤	・ 各社で異なる職種のカテゴリは、全社統一の該当する選択肢に修正。
Ⅳ⑥	・ 2011 年度調査と 2012 年度調査のうち調査票記入式の調査は複数回答、2012 年度調査は単一回答であったため、複数回答の形式に統一した。
Ⅳ⑦	特記なし
Ⅳ⑧	・ 2011 年度調査と 2012 年度調査のうち調査票記入式の調査は複数回答、2012 年度調査は単一回答であったため、複数回答の形式に統一した。

1 1. ワーク・ライフ・バランス（WLB）推進・研究プロジェクトの概要

東京大学社会科学研究所では、民間企業と共同して「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」（代表 佐藤博樹東京大学教授、WLB 研究リーダー 武石恵美子法政大学教授、WLB 推進リーダー 小室淑恵（株）ワーク・ライフバランス代表取締役）を 2008 年 10 月に発足させ、企業におけるワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）推進と働き方の関係などに関する調査研究を行っています。（活動内容、プロジェクトメンバー、プロジェクト参加企業は、プロジェクトウェブページ <http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/> に詳しく掲載しています。）。

プロジェクトの目的

1. 日本における WLB 推進・研究拠点の形成。
2. 産業界や個別企業に対して、WLB 支援の必要性、取組み方法、企業経営・人材活用への効果・影響などに関して情報提供。
3. 参加企業における WLB 推進に関する「モデル事業」（管理職の意識啓発、働き方の改革、両立支援制度が活用できる職場作り、両立支援制度と人事処遇制度のリンク等）の実施。
4. WLB 支援に関する海外の研究機関および普及促進機関との連携。
5. 研究成果を踏まえ、WLB 支援を普及・推進し、その理念を定着させるための政策提言活動。

プロジェクト活動内容

<2008 年度>

1. 2009 年 1 月 21 日にプロジェクトキックオフセミナー『人を活かす企業が伸びる 新しい「報酬」としてのワーク・ライフ・バランス支援』を開催（企業人事担当者を中心に約 330 名の参加）
2. 2008 年 12 月に「働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査」を実施
3. 研究会の開催（計 5 回）
4. WLB 実現可能な職場作り「モデル事業」の内容の検討
5. アメリカの WLB 推進関連機関との情報交換、交流の実施

<2009 年度>

1. プロジェクトの成果報告として「ワーク・ライフ・バランス実現のためのマネジメント」（2010 年 2 月 8 日）を開催（企業人事担当者および自治体関係者を中心に約 300 名の参加）
2. 「管理職の働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査」の実施（10 月）
3. 研究会の開催（計 9 回）
4. WLB 実現可能な職場作りモデル事業の実施
5. WLB 実現可能な職場作りとしての職場マネジメントの課題に関する検討
6. 欧州におけるワーク・ライフ・バランス推進に関するヒアリングの実施

<2010 年度>

1. 管理職意識改革のためのモデル研修の実施

2. 時間意識を高めるための働き改革モデル事業（2009 年度からの継続）
3. 研究会の開催（計 7 回）
4. 3 年間の研究活動のまとめとして佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』（勁草書房）を出版

<2011 年度>

1. 成果報告会「ワーク・ライフ・バランスの新しい課題」（2010 年度・2011 年度、2011 年 7 月 4 日）の開催（企業人事担当者および自治体関係者を中心に約 300 名が参加）
2. プロジェクト参加企業（6 社）を対象とする介護ニーズ調査の実施（10 月～11 月）
3. 「従業員の介護ニーズに関する調査」に関して「ひょうご仕事と生活センター」との共同調査を実施（7～8 月）
4. 研究会の開催（計 7 回）

<2012 年度>

1. 2012 年 10 月 4 日に成果報告会「～ワーク・ライフ・バランスの新次元～ 「女性活躍推進」と「仕事と介護の両立」」を開催（企業人事担当者および自治体関係者を中心に約 400 名が参加）
2. プロジェクト参加企業（5 社）を対象とする介護ニーズ調査の実施（8 月～12 月）
3. プロジェクト参加企業（6 社）を対象とする短時間勤務制度利用者とその上司へのヒアリングを実施
4. 研究会の開催（計 7 回）