

『従業員介護ニーズに企業はどう対応すべきか』
～従業員介護ニーズに関する調査報告書～

2012年6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

従業員の仕事と介護の両立のために 企業に求められる取り組み（提言）¹

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²
2012年6月18日

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うち6社に関して主に40歳以上の社員を対象として実施した個人調査（有効分析数2099人）と、ひょうご仕事と生活センターの協力を得て兵庫県内の事業所を通じて実施した個人調査（有効回答数1726人、そのうち正社員1482名の結果による）から得られたデータの分析結果の概要と、その結果に基づいた仕事と介護の両立支援に関する提言は以下のようなになる。提言を先に記載し、そのあとに調査の概要を示す。

I 仕事と介護の両立支援に関する提言

調査結果を踏まえて、社員の仕事と介護の両立支援のために企業として取り組むべき課題を整理すると以下のようなになる。

提言1：社員の仕事と介護の両立を支援することは企業経営としてきわめて重要な取り組み

¹ 本稿は、プロジェクト参加メンバーの意見を踏まえて、佐藤博樹がとりまとめた。

² 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・佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授、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・バランス推進と働き方の関係などに関する調査研究を行っている。（詳細は <http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/>を参照）。（調査に関する問い合わせ先）

〒113-0033 東京都文京区本郷7-3-1

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

佐藤博樹 E-mail: hiroki@iss.u-tokyo.ac.jp TEL: 03-5841-4955 (4875)

現状では介護休業の取得者数は少ないものの、介護の課題を抱えている社員は、40歳代以上、とりわけ50歳代層が多い。仕事と介護の両立の課題は、男女共通の課題であると同時に、当該層は企業経営を担う中核人材でもある。こうした中核人材が仕事と介護の両立に困難やストレスを感じたり、仕事と介護の両立が困難となることで離職に至ると、企業として損失はきわめて大きなものとなる。従って、社員の介護の実態や仕事と介護の両立にかかわるニーズを的確に把握し、仕事と介護の両立を支援することが、企業経営としてもきわめて重要な課題となる。

提言2 潜在化しがちな社員の介護に関するニーズを積極的に把握する取り組みを

親など家族の介護に伴う課題は、個人で解決すべきものと考え、企業に対して介護ニーズの存在を伝えていない社員が多いという実態が明らかになった。潜在化しがちな社員が抱えている介護に関わる課題を的確に把握するためには、社員に対するアンケート調査を実施したり、労働組合が組織されている場合は労働組合と連携するなど、企業の側から社員の仕事と介護の両立の実態や課題を積極的に把握する取り組みが不可欠となる。

提言3 仕事と介護の両立の見通しを持てるように社員の介護に関する不安解消の取り組みを

将来、介護の課題に直面した場合に、多くの社員は、仕事を辞めずに両立支援制度を利用しつつ普通に勤務を続けることを希望しているものの、仕事と介護の両立に不安を抱いたり、仕事を続けることができなくなると感じている人が少なくない。仕事と介護の両立に関わる社員の不安を解消し、仕事を継続できる見通しを持てるようにするためには、①介護の課題を勤務先の職場の上司や同僚に話したり、介護と仕事の両立に関して相談できるようにすること、②仕事と介護の両立に関する支援制度の導入だけでなく、制度の内容を周知し、かつ制度を利用できる職場とすること、③ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい働き方とすることなどが有効となる。

提言4 長期の休業のみに頼らずに仕事をしながら介護との両立を可能とする多様な働き方の実現を

介護をしている場合の状況や、現在の介護の有無にかかわらず介護支援に対するニーズは、きわめて多様である。また、介護の必要が長く続くことを考えると、仕事と介護の両立支援では、長期間の休業による対応を前提とするよりも、通常の働き方を改革してワーク・ライフ・バランスを実現できる職場としたり、半日単位や日単位で利用できる介護の

ための休暇や、短時間勤務などを整備したりすることで働きながら介護を行うことができる仕組みとすることが有益となろう。

提言5 40歳以上の全社員を対象として社内制度や公的な介護保険制度など仕事と介護の両立に関する情報提供を

公的な介護保険制度の仕組みや仕事と介護の両立支援に関する社内の制度に関して十分な知識を持たない社員が少なくないだけでなく、職場成員からの相談に対応することが期待される管理職も社内制度を十分に理解していない。こうした状況を解消するためには、管理職はもとより、介護の課題に直面する可能性が高くなる40歳以上の全社員に対して、公的な介護保険制度や仕事と介護の両立支援に関する社内制度を周知することが求められる。

提言6 女性の長期的なキャリア支援の視点から切れ目のない両立支援を

男性に比べて女性では、介護不安を抱く人が多く、とりわけ仕事と介護の両立による仕事継続に不安を抱いている。このように将来の介護に不安を感じる女性が多いのは、正社員として働く中高年女性では単身者が多いことに加えて、介護の課題が生じたとき男性では配偶者が介護を担うと想定している人が多いのに対して、既婚女性では配偶者の親族を含め、自分が介護を担うと考えている人が多いことがある。こうしたことから女性社員が長期的にキャリア形成できるようにするためには、子育て期のみならず、男性が介護に関わることを促進することはもとより、仕事と介護の両立を視野に入れた支援が不可欠となる。

II 調査の概要

仕事と介護の両立に関する個人調査：2つの調査³

2つの個人調査は、仕事と介護の両立に関する設問群に関して両者を比較できるように設計した。以下では、2つの調査のうちプロジェクト参加企業に関する調査は大企業の社員が対象となっていることから「大企業調査」と略し、ひょうご仕事と生活センターの協力を得て実施した調査は中小企業の社員が主となるため「中小企業調査」と略記する⁴。

大企業調査は主として40歳以上を調査対象としているが(39歳以下は2.6%で大多数は40歳代と50歳代)、中小企業調査は39歳以下層と40歳以上層がほぼ同比率となる。こうしたことから大企業調査と中小企業調査の結果を厳密に比較する場合には、中小企業調査の40歳代以上のデータを取り出すなど、年齢階層毎の比較が必要となる。また、大企業調査の対象企業は、プロジェクト参加企業であることから、ワーク・ライフ・バランスが実現できる働き方の改革に取り組んでいる企業でもある。

仕事と介護の両立は企業経営を担う男女中核人材に共通した課題

調査時点において、親などの介護⁵に関わっている社員は、大企業調査で全体計が13.9%、男女別では男性(12.3%)よりも女性(16.7%)で多く、40歳代では男性8.8%、女性12.5%、50歳代では男性18.2%、女性24.4%となる(図表1)。中小企業調査では、その比率がやや低くなり、40歳代では男性4.8%、女性8.1%、50歳代では男女とも1割強となる。仕事と介護の両立の課題は、男女共通の課題であると同時に、40歳代以上、とりわけ50歳代で直面する人が多く、これらの層は企業経営を担う中核人材でかつ役職者が多いことから管理職の課題でもある⁶。

³ 調査の概要では、大企業調査のデータのみを提示している。大企業調査と中小企業調査の分析に関しては、東京大学社会科学研究所のワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト編『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）』（2012年6月）を参照されたい。報告書は、社会科学研究所の同プロジェクトのホームページに掲載されている。

⁴ 中小企業調査では、正社員のうち従業員調査と事業所調査をリンクできた1199人が働いている企業の従業員規模は、99人以下が62.6%と多く、これに100人から199人が15.2%で続き、200人から299人が10.0%、300人以上が12.2%となる。

⁵ 調査では、介護の対象者を「あなたと配偶者の両親・親戚や、さらにあなたの配偶者」とし、介護の内容に関しては「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」と定義している。

⁶ 大企業調査と中小企業調査で、現在介護に関わっている者の比率が異なるのは、企業規模の差によるだけでなく、調査の実施方法の違いの影響も大きい。中小企業調査は「仕事と生活のバランス実態調査」として題して事業所を通じて従業員へ配布（年齢、性別、正規・非正規比率などが平均的になるように1事業所10名を選び配布を依頼）して実施し

図表 1 性別・年代別 現在の介護の状況（大企業調査）

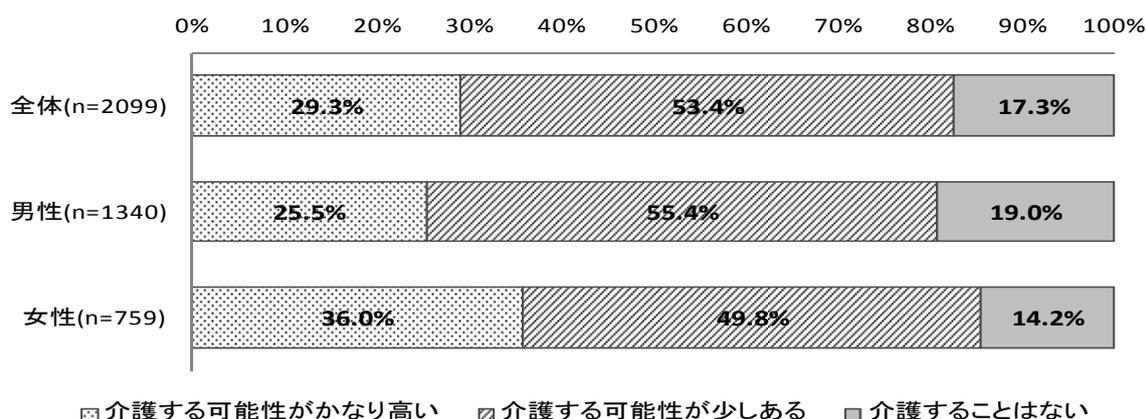
	現在、介護を している	介護をして いない	合計
全体 (n=2099)	13.9%	86.1%	100.0%
男性(計) (n=1340)	12.3%	87.7%	100.0%
～30代 (n=23)	0.0%	100.0%	100.0%
40代 (n=794)	8.8%	91.2%	100.0%
50代～ (n=523)	18.2%	81.8%	100.0%
女性(計) (n=759)	16.7%	83.3%	100.0%
～30代 (n=31)	12.9%	87.1%	100.0%
40代 (n=464)	12.5%	87.5%	100.0%
50代～ (n=264)	24.4%	75.6%	100.0%

上記は、調査時点において介護に関わっている社員の比率であるが、介護が必要な期間は長期にわたることが少なくなく、かつ親など介護を要する者はひとりとは限らないため、40歳代後半から定年退職までの期間を考えると、ほとんどの社員が介護の課題に直面することになる。現在を含めて今後5年の間に限定して介護に関わる可能性を尋ねた設問では、「可能性が高い」とした者が、大企業調査では全体計が29.3%、男性で25.5%、女性で36.0%となり（図表2）、中小企業調査では男性の40歳代で16.7%、50歳代で25.9%、女性の40歳代で21.3%、50歳代で35.6%となる。「可能性がかなり高い」に「可能性が少しある」を加えると、大企業調査の全体計で82.7%となり、中小企業調査の30歳代以下を含めた全体でも66.6%となる。40歳代後半から定年退職までの間に社員の大多数が介護の課題に直面する可能性があることが確認できる。

たのに対して、大企業調査は「介護ニーズに関する調査」と題しかつ企業による調査への参加要請に対して、社員が自主的にネット上で調査の回答したため、大企業調査では介護に関心のある人の調査への参加が多くなったと考えられる。

全国規模の調査で、調査層化2段無作為抽出法により対象者を選定し、調査員が面接法で調査を行った生命保険文化センター「生活保障に関する調査（2007調査）」によると、「あなたは、寝たきりや認知症などになった方の介護をしたことがありますか」との問に対して「現在介護している」とした民間企業の正社員を取り出すと、2つの調査と同じく50歳代で介護に関わる者の比率が高く、50歳から59歳の正社員では男性7.0%、女性14.8%になる。「生活保障に関する調査」の再分析のために、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「生活保障に関する調査（2007）」（生命保険文化センター）の個票データの提供を受けた。

図表 2 性別 今後 5 年のうちに家族・親族を介護する可能性（大企業調査）



介護休業の取得のデータのみでは社員の介護に関わる課題は把握できない

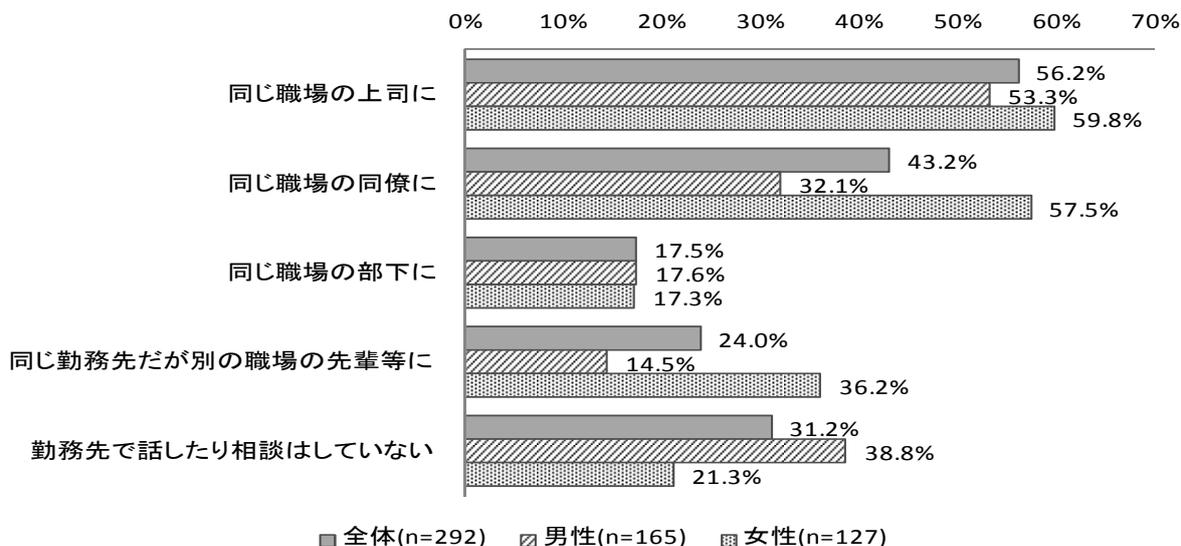
介護の課題に直面している社員や今後介護の課題に直面する可能性が高い社員が多いにもかかわらず、そのことを認識していない企業が少なくない。その背景要因として、第 1 に介護をしても介護休業を取得している社員が少ないこと、第 2 に仕事と介護の両立の課題があるにも関わらず、そのことを企業や上司に話していない社員が多いことを指摘できる。

中小企業調査によると、現在介護に従事している人の中で介護休業を「取得したことがある」とした人は、ゼロ人であった⁷。介護をしても介護休業を取得しなかった背景には、有給休暇の取得などで対応できたことなどもあるが、介護休業の取得者数⁸のみでは、社員が直面している介護の実態を的確に把握できないことがわかる。また、現在介護している人が勤務先の上司や同僚などに介護に関して話したり相談しているかどうかをみると、職場の上司などに相談している者が半数を超えるものの、「勤務先で話したり相談している人はいない」とした人が、大企業調査では全体計の 31.2%と 3 分の 1 弱を占めることに留意が必要で、さらに男女別では女性の 21.3%に比べ男性で 38.8%と多くなる（図表 3）。中小企業調査でも同様の結果となり、男性ではその比率が 32.6%となる。男性で勤務先に話したり相談したりする人が少ない背景には、家庭や個人の問題を職場に持ち込むべきでないとの考えがある。

⁷ 厚生労働省「平成 20 年度雇用均等基本調査」によると、常用労働者に占める介護休業取得者の割合は 0.04%である。育児休業とは取得率の算出方法がことなる点に留意されたい。

⁸ 介護休業の取得者数が多くかつ取得率が高くなるのが、仕事と介護の両立として望ましいわけではない。仕事と子育ての両立と異なり、介護の場合は、社会的な介護支援サービスを利用するなどして、社員自身が介護休業を取得するなどして介護支援に直接的に関わることをしなくても、仕事と介護の両立が可能となるのが望ましいことによる。

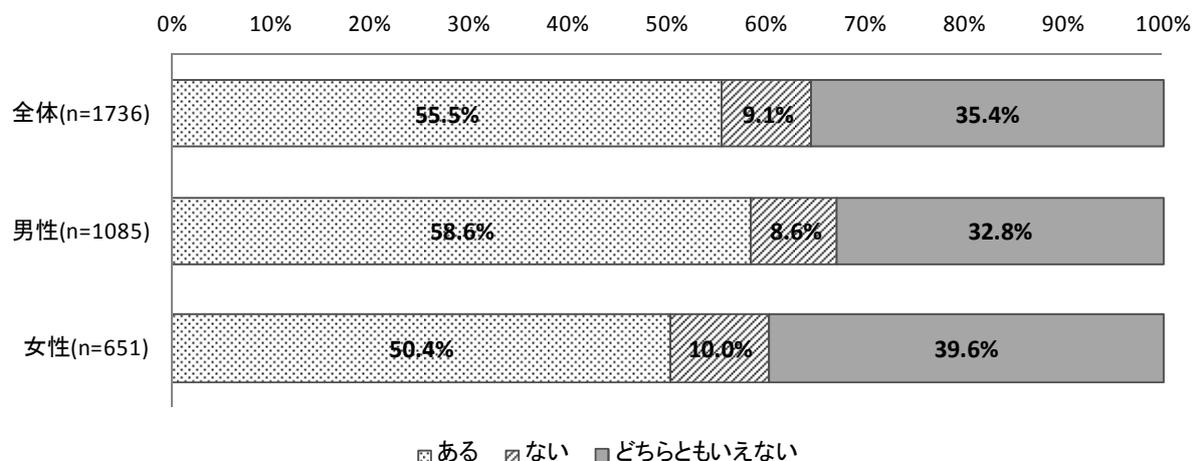
図表 3 性別 勤務先への相談（現在介護をしている人について、複数回答）（大企業調査）



さらに、今後 5 年の間に介護に直面する可能性があるとした人に、介護に直面した際にそのことを勤務先の上司や同僚に話したり、相談することができる雰囲気があるかどうかを尋ねた結果では、「ある」が半数を占めるものの、「ない」と「どちらともいえない」の選択肢の合計が、大企業調査では全体計の 45.5%を占め(図表 4)、中小企業調査では全体計の 51.5%と過半となることに留意が必要となる。

こうした実態を踏まえると、介護に関わる社員の課題を企業側としての的確に把握したり、仕事と介護の両立を支援するためには、企業や管理職の側から社員に働きかけて潜在化しがちな介護ニーズを把握したり、仕事と介護の両立に関する情報を提供するなどの取り組みが必要となる。そうした取り組みが行われないと、介護にかかわる課題が顕在化せずに潜在化したり、仕事と介護の両立の課題を社員がひとりで抱え込むことになり、仕事と介護の両立がうまくいかずにストレスを抱えたり、仕事に意欲的に取り組むことが困難となろう。ちなみに中小企業調査によると、現在、介護をしている人は、介護していない人に比べて、(a)「肉体的な仕事の疲れが翌日以降持ち越されることがある」、(b)「仕事のこと

図表 4 職場で介護について相談できる雰囲気
 (介護の可能性がある人と回答した人について) (大企業調査)



介護に関する不安と仕事と介護の両立可能性

現在を含めて今後5年の間に介護の課題に直面すると考えている社員がかなりの比重を占めることを指摘したが、同時にその人たちの多くは将来の介護に関して不安を感じている。大企業調査では、全体計で「非常に不安を感じる」が34.6%、「不安を感じる」が35.8%、「少し不安を感じる」が27.1%で、前者2つのみを合計しても70.4%となる(図表5)。こうした不安は、男性(「非常に不安を感じる」28.2%)よりも女性(同45.3%)が多く感じしており、また男女とも配偶者なしの単身者でその比率が多くなる(男性:「非常に不安を感じる」36.8%、女性:同48.8%)(図表5)。同様の結果は中小企業調査でも確認できる。

女性で将来の介護に不安を感じる人が多くなる背景として、現在、正社員として働く中高年女性では、単身者が多いことに加え、介護の課題が生じたとき男性では配偶者が介護を担うと想定している人が多いのに対して、既婚女性では配偶者の親族を含め、自分が介護を担うと考えている人が多くなることがあげられる⁹。こうしたことから女性社員が長期的にキャリア形成できるようにするためには、男性が介護に関わることを促進することはもとより、仕事と介護の両立を視野に入れた支援が不可欠となる。

⁹ 将来、介護をすることになった場合、主に介護をする人についてたずねたところ、大企業調査では、女性は「あなた」が70.4%で、女性では自分自身が介護を担うことになると考えているが、他方、男性は「あなたの配偶者」が43.2%で、「あなた」は20.7%で、配偶者が介護を担うと想定していることがわかる。女性の場合は、自分の親などの介護だけでなく、配偶者の親の介護の場合でもこのことが当てはまる。中小企業調査でも「あなた」が女性では53.3%と半数を占めが、男性では「あなたが」が24.0%で「あなたの配偶者」が44.6%と多くなる。

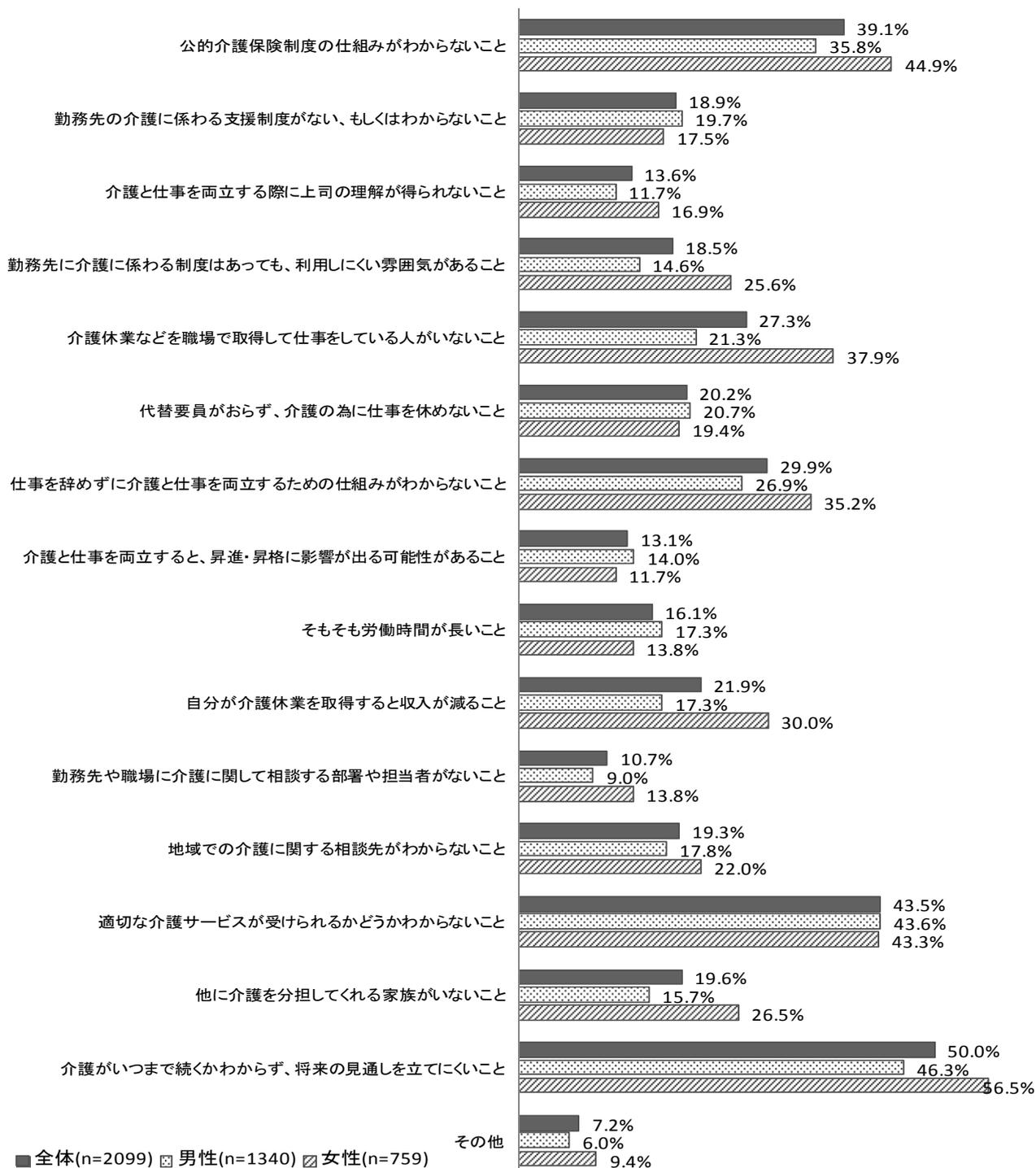
図表 5 性別・配偶者の有無別 将来の介護に対する不安
 (介護の可能性があると回答した人について) (大企業調査)

	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	合計	不安を感じる: ①+②
全体 (n=1736)	34.6%	35.8%	27.1%	1.0%	1.4%	100.0%	70.4%
男性 (計) (n=1085)	28.2%	38.7%	31.1%	1.1%	.9%	100.0%	66.9%
配偶者あり (n=971)	27.2%	38.3%	32.2%	1.2%	1.0%	100.0%	65.5%
配偶者なし (n=114)	36.8%	42.1%	21.1%	.0%	.0%	100.0%	78.9%
女性 (計) (n=651)	45.3%	31.0%	20.6%	.8%	2.3%	100.0%	76.3%
配偶者あり (n=245)	39.6%	35.9%	22.9%	.4%	1.2%	100.0%	75.5%
配偶者なし (n=406)	48.8%	28.1%	19.2%	1.0%	3.0%	100.0%	76.8%

介護に関する不安の内容（複数回答）をみると、全体では「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」が 50.0%で最も多く、「適切な介護サービスが受けられるかどうかわからないこと」(43.5%)、「公的介護保険制度の仕組みが分からないこと」(39.1%)、「仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みが分からないこと」(29.9%)が続いている（図表 6）。介護不安を抱く人が多かった女性では、不安の指摘率が高いだけでなく、男性に比べて「介護休業など職場で取得して仕事をしている人がいないこと」(男性 21.3%、女性 37.9%)、「仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みが分からないこと」(男性 26.9%、女性 35.2%)、「他に介護を分担してくれる家族がいないこと」(男性 15.7%、女性 26.5%)、「勤務先に介護に係わる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること」(男性 14.6%、女性 25.6%)などの指摘率が高く、仕事と介護の両立による仕事の継続に不安を抱く内容となっている。こうした状況は、中小企業調査にも当てはまるが、中小企業調査では、「勤務先の介護に係わる支援制度がない、もしくはわからないこと」(41.5%)も多くなることに留意が必要である（大企業調査 18.9%）。

図表 6 性別 将来の介護に対する不安の内容

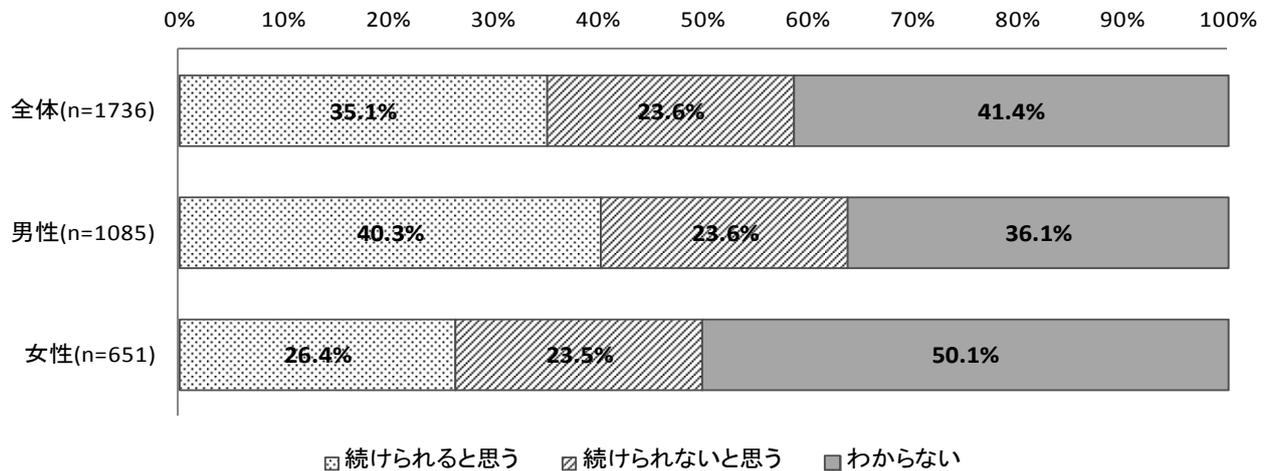
(介護の可能性があると回答した人について、複数回答) (大企業調査)



こうした結果、将来、介護の課題に直面した場合に社員の多くは、仕事を辞めずに両立支援制度を利用しつつ普通に勤務を続けることを希望しているものの、大企業調査では、現在の勤務先で仕事を「続けられると思う」とした人は、全体で35.1%と3分の1強でしかなく、「続けられないと思う」(23.6%)と「わからない」(41.4%)が3分の2となる。

とりわけ介護に関する不安が高かった女性では「続けられると思う」が26.4%と低くなる（図表7）。この点は、中小企業調査でも同様の結果となる。

図表7 性別 将来介護することになった場合の継続就業の可能性
（介護の可能性があると回答した人について）（大企業調査）



介護不安の軽減と仕事と介護の両立支援のために必要な取り組み

介護不安の軽減に貢献できる取り組みを大企業調査で確認すると、①介護の課題に直面した場合に、勤務先の職場の上司や同僚に話したり介護と仕事の両立に関して相談できる雰囲気があると、介護に関する将来不安を抱く人が少なくなる、②相談できる雰囲気がある職場では、介護に直面した場合にも仕事を継続できると考える人が多くなる、③勤務先における仕事と介護の両立に関する支援制度の有無だけでなく、制度の内容に関して理解している人やそうした制度を利用できる職場では、仕事が継続できるとする人が多くなる、④ワーク・ライフ・バランスが実現しやすい職場では仕事の継続ができると考える人が多くなる¹⁰、ことなどがわかる（報告書第1部の6，7，9など参照）。

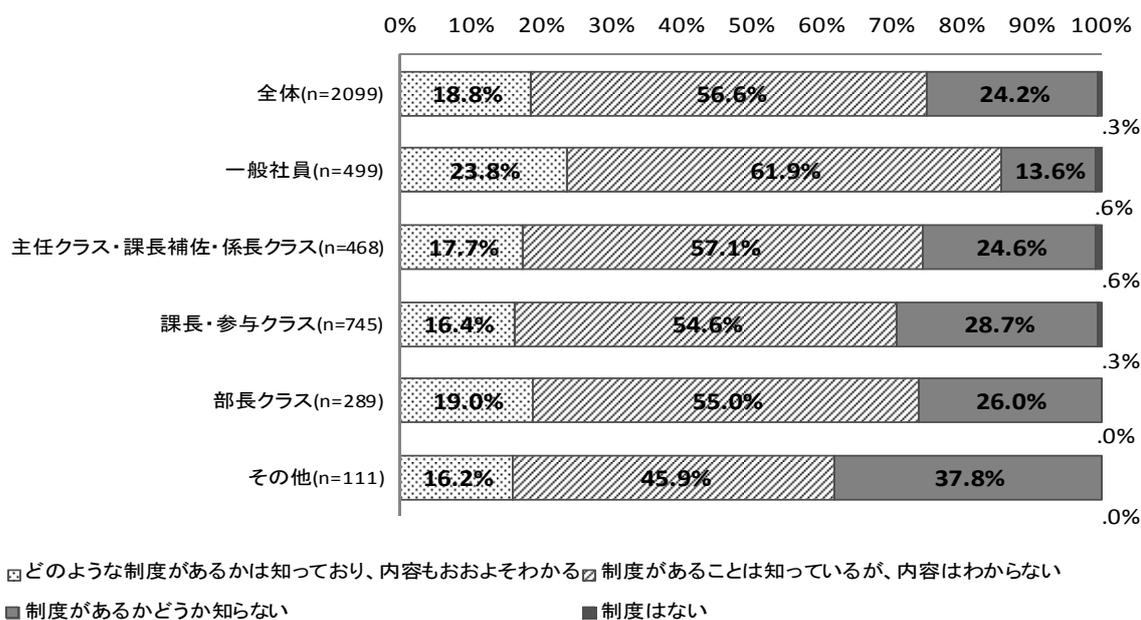
さらに中小企業調査によると、①上司や部下などコミュニケーションがよく上司が両立支援に理解がある職場であること、②両立支援制度があるだけでなく、利用できる職場環境があること、③職場においてメンバー間の情報共有など適切な仕事管理が行われていること、④仕事にゆとりがあり仕事の進め方を自分で決めることができるなど仕事に裁量性があること、⑤介護に関して職場の上司や同僚に相談できる雰囲気があること、などの条

¹⁰ 週の実労働時間が61時間を超えると仕事の継続可能性がやや低下するが、それまではそれほど大きな違いはない。恒常的な長時間労働の存在は仕事の継続可能性を低下させるが、それ以外では仕事の裁量性など働き方のあり方が仕事の継続可能性を規定するといえよう。

件が整うと、仕事と介護の両立に関する不安が軽減され、介護の課題に直面しても仕事を継続できると考える人が多くなることがわかる(報告書の第2部の3の(5)を参照)。以上の内容は、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場の条件と重なるものであることから、ワーク・ライフ・バランス職場構築のための「働き方改革」が有効となる。

上記の仕事と介護の両立を可能とし、働く人の介護不安を解消する取り組みは、企業だけでなく、職場の管理職が担う部分大きい。そのためには、管理職自身が仕事と介護の両立支援に関わる社内制度について正確な知識を有していることが重要となる。しかし、大企業調査でも、制度の内容まで理解している管理職(課長以上)は2割程度でしかなく、制度の有無さえ明確に把握していない管理職が3割弱を占める(図表8)。管理職自身が、仕事と介護の両立に関する社内制度など十分に理解するとともに、職場成員の相談に対応できるようにすることが必要となる。

図表8 役職別 勤務先の介護支援制度に関する認知度
(介護の可能性があると回答した人について)(大企業調査)



大企業調査と中小企業調査によると、社員の仕事と介護の両立支援のためには、企業として仕事と介護の両立に前向きに取り組む姿勢を明確にして、仕事と介護の両立支援制度の整備とその内容を社員へ周知することに加えて、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場作りを行うことが有益である。そうすることで、社員が介護に直面した場合でも、仕事を続けることができる見通しを持つことができ、仕事と介護の両立が可能となろう。

介護の必要性の多様性や介護が長期にわたることを踏まえた両立支援が重要

現在、介護に関わっている社員を取り出して、要介護者の状況を見ると、大企業調査では、全体計で「要介護者の自宅」(32.5%)が主となるが、それだけでなく回答者の「自宅」(31.2%)や「介護施設」(22.6%)など多様であり、要介護者と同居していない場合には、片道2時間以上の遠距離介護も24.9%と4分の1となる。また、現在、介護をしている社員のうち回答者が主たる介護をしている要介護者が2人以上である人も14.4%で、複数の人を介護している介護負担が大きい人も存在する。遠距離介護や複数の人を介護していることなどを考えると、仕事と介護の両立の難しい人が少なくないことがわかる。さらに、介護不安として「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」が上位に指摘されたが、介護の要する期間を事前に予測することが難しいだけでなく、実際の介護期間は平均でも4年弱と長く、介護の必要が長期に渡ることが少なくない¹¹。こうした介護ニーズの多様性と介護の必要が長く続くことを考えると、仕事と介護の両立に関する支援では、長期間利用できる休業よりも、通常の働き方を改革しワーク・ライフ・バランスを実現できるものとしたり、連続した休業だけでなく、半日や日単位で利用できる介護のための休暇や短時間勤務などを整備することが有益となろう。

また、公的な介護保険制度の仕組みや仕事と介護の両立支援に関する社内の制度の内容に関して十分な知識を持たない社員も少なくない。職場成員の相談に対応することを期待される管理職も社内制度に関して十分に理解している状況にない。介護の課題に直面する可能性が高くなる40歳以上の全社員に対して、公的な介護保険制度や仕事と介護の両立支援に関する社内の制度などに関して周知することが不可欠である。

¹¹生命保険文化センター「生活保障に関する調査(2007調査)」によると、現在介護をしている人を含めて介護の経験期間の平均は45.5ヶ月となる。介護が終わっていない人を含めた期間の平均のため、介護に要する期間の平均はこれよりも長くなるだろう。

目次

第1部.仕事と介護の両立支援のあり方に関する社員調査：プロジェクト参加企業の場合	16
1. 調査概要	16
(1) 調査目的	16
(2) 調査の枠組み	16
(3) 調査対象・方法	17
(4) 調査時期	17
(5) 調査の企画と分析担当	17
2. 回答者の属性	18
(1) 性別（フェイス項目）	18
(2) 年代（年齢）（フェイス項目）	18
(3) 役職（フェイス項目）	19
(4) 職種（フェイス項目）	19
(5) 職場の規模（有期契約の社員や派遣社員を含む）〔Q15〕	19
(6) 回答者の働き方	20
(7) 回答者の家族等について	23
3. 調査結果の分析	26
(1) 現在介護をしている社員／今後介護を要する社員の割合〔Q1〕	26
(2) 「現在、介護している人」の状況〔Q2〕	27
4. 介護が生じる可能性とその状況	31
(1) 今後5年以内に介護が生じる可能性〔Q5〕	31
(2) 介護が生じた際の、要介護者の居住先〔Q7〕	32
(3) 将来、主な介護者となる人〔Q8〕	32
(4) 介護に対する不安〔Q9〕	33
(5) 不安の具体的な内容〔Q9-SQ1〕	34
(6) 将来、介護することになった場合の現在の勤務先における仕事継続の見通し〔Q10〕	36
(7) 勤務先における相談することができる雰囲気の有無〔Q11〕	38
(8) 介護することになった場合の、望ましいと考える働き方〔Q12〕	39
(9) 公的介護保険制度に対する認知度〔Q13〕	40
(10) 勤務先の介護に関する制度の認知度〔Q14〕	41
5. あなたの仕事や職場の状況について	42
(1) あなたの仕事や職場の特徴について〔Q16〕	42
(2) 職場の正社員の残業の程度〔Q17〕	44
(3) 長時間労働の削減や業務効率化のための取組み〔Q18〕	45
(4) WLB関連制度の利用しやすさ〔Q19〕	46
6. 介護の関わる状況別にみた介護不安	49
(1) 現在の介護の有無別 介護に対する不安の違い	49
(2) 仕事の継続可能性別にみた介護に対する不安の違い	51
(3) 主たる介護者となる人にかつ継続就業できるとする人の介護に対する不安	52

7. 職場における相談できる雰囲気の有無と介護に対する不安の関係.....	54
8. 介護をすることになった場合の働き方	54
(1) 職場における相談できる雰囲気の有無と介護をすることになった場合の望ましい働き方.....	54
(2) 勤め先の介護支援制度に対する認知度と介護をすることになった場合の望ましい働き方.....	55
9. 職場の雰囲気、制度の認知度および人事管理の状況の違いによる、仕事の継続可能性の違い.....	56
(1) 職場における相談できる雰囲気の有無と仕事の継続可能性	56
(2) 勤め先の介護に関する支援制度の認知度と仕事の継続可能性.....	56
(3) 労働時間の長さや仕事の継続可能性.....	57
(4) 希望通りの年次有給休暇の取得の取得状況と仕事の継続可能性.....	58
(5) WLB 関連制度の利用しやすさと仕事の継続可能性	58
10. 分析結果のまとめ.....	60
第2部 仕事と介護の両立に関する社員調査；兵庫県内企業の場合.....	61
1. 調査の目的、方法等.....	61
(1) 調査分析の目的等	61
(2) 対象、方法等.....	61
(3) 分析項目.....	62
2. 事業所調査結果.....	63
(1) 回答事業所の属性	63
(2) 介護休業制度の導入状況等	64
3. 従業員調査結果.....	66
(1) 回答者の属性.....	66
(2) 現在の介護の状況	67
(3) 将来の介護の可能性.....	72
(4) 将来の介護についての考え.....	73
(5) 将来の介護不安、就業継続の見通しに関わる要因	82
4. 分析結果のまとめ.....	90
参考 職場の特徴、仕事管理の特徴について	91
(1) 職場に関する特徴	91
(2) 仕事管理に関する特徴	92
【資料1】大企業調査 調査票	93
【資料2】中小企業調査 調査票（事業所調査用）	100
【資料3】中小企業調査 調査票（従業員調査用）	106
【資料4】プロジェクト参加企業調査 データクリーニング方針.....	112
プロジェクトの概要.....	113

第1部.仕事と介護の両立支援のあり方に関する社員調査：プロジェクト参加企業の場合

1. 調査概要

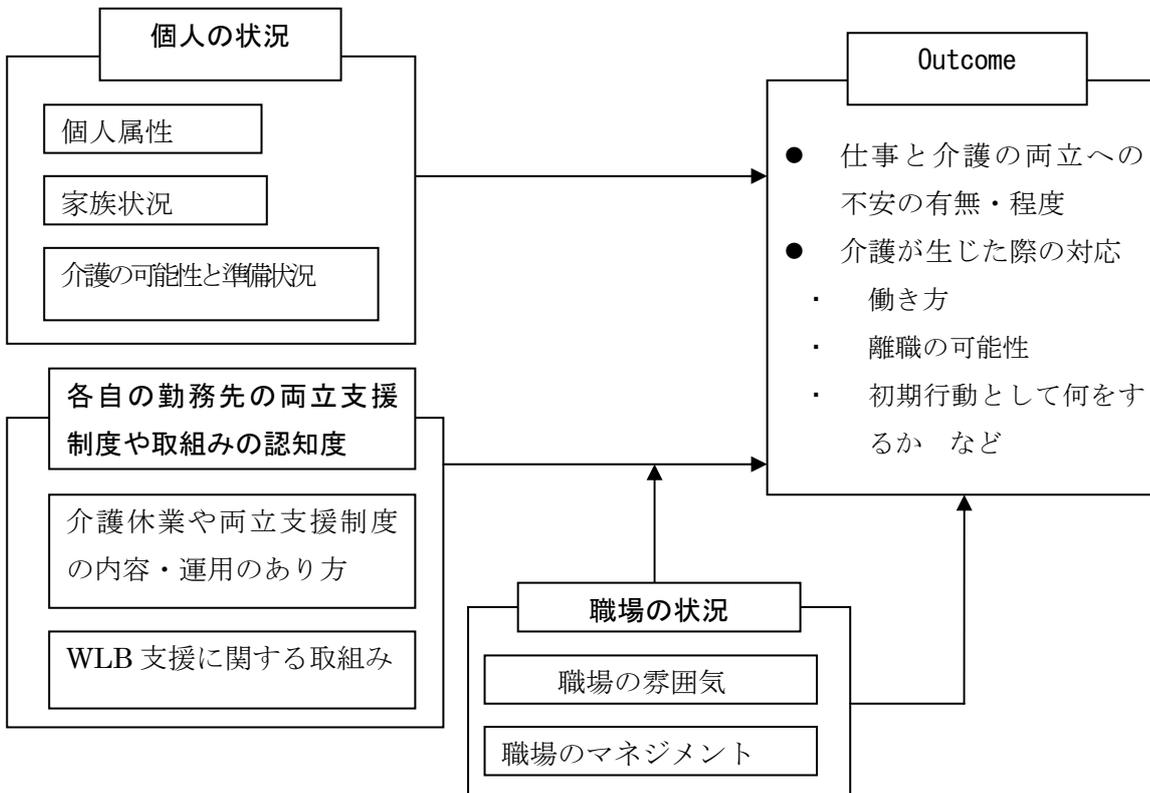
(1) 調査目的

企業に勤める社員（主に40歳以上）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に向け、企業がどのような情報提供や支援を行っていくべきかを明らかにする。

(2) 調査の枠組み

① 仮説

社員の仕事と介護の両立に関して、企業として適切な情報提供や支援策を行うことにより、仕事と介護の両立に対する不安が軽減され、社員の仕事への意欲が低下する可能性や離職のリスクを軽減することが可能になる。



② 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

(3) 調査対象・方法

① 対象と回答者

東京大学社会科学研究所WLBプロジェクト参加企業のうち、個人調査への参加を希望した6社で実施。調査対象の選定方法は、40歳以上の社員を主な対象として、各社の社員構成や希望に応じて以下のようにした。後述するように、回答者の年齢構成は、39歳以下はきわめて少なく、仕事と介護の両立が課題となる層の回答が得られた。有効回答者数は2099人である。

A社	40歳以上の男女約2200人
B社	40歳以上の男女約1500人
C社	40歳以上の男女約250人
D社	40歳以上を主な対象としながらも、社員への調査依頼は特に年齢を限定せずに実施
E社	40歳以上を主な対象としながらも、社員への調査依頼は特に年齢を限定せずに実施
F社	40歳以上を主な対象としながらも、社員への調査依頼は特に年齢を限定せずに実施

② 調査方法

survey monkey (web 調査) による調査

(4) 調査時期

各社の調査実施時期は異なるが、2011年9月～11月初旬の間の2週間程度で行った。

(5) 調査の企画と分析担当

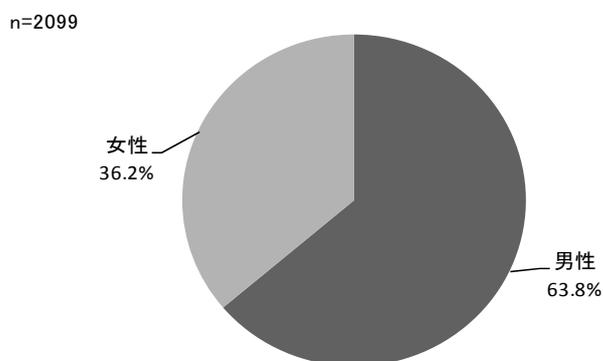
佐藤博樹、武石恵美子、松原光代、松浦民恵の4名で調査票の原案を作成し、研究会メンバーの意見を踏まえて確定した。佐藤、武石、松原3名の議論や他の研究会メンバーの意見を踏まえて、松原が原稿をとりまとめた。

2. 回答者の属性

(1) 性別（フェイス項目）

回答者の 63.8%が男性、女性は 36.2%であった。

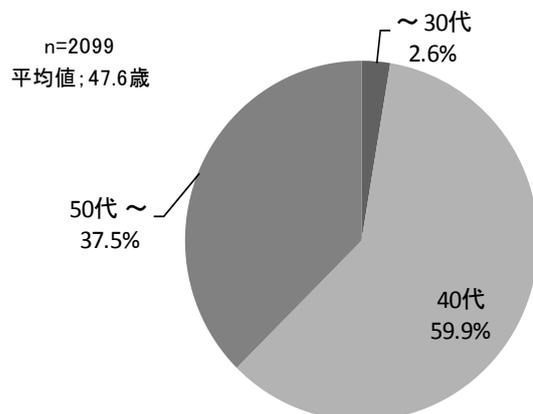
図表 I - 1 性別



(2) 年代（年齢）（フェイス項目）

40~44 歳が 31.2%と最も多く、45~49 歳（28.7%）、50~54 歳（23.7%）、55~59 歳(13.1%)、39 歳以下(2.6%) と続く。40 代が全体の約 6 割を占める。なお、60 歳前半層は 0.7%(14 人)である。以下の年齢階層別の分析では、60 歳前半層を 50 歳代に含めている。表記も 50 歳代としている点に注意されたい。

図表 I - 2 年代

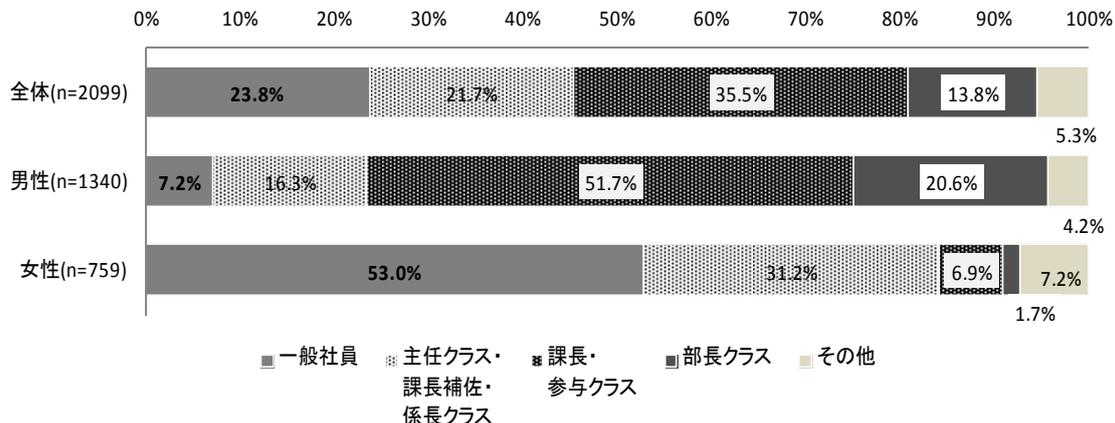


(3) 役職（フェイス項目）

全体では、「課長・参与クラス」が 35.5%と最も多く、次いで「一般社員」（23.8%）、「主任クラス・課長補佐・係長クラス」（21.7%）と続く。

男女別で役職構成が異なり、男性は「課長・参与クラス」が 51.7%、女性は「一般社員」が 53.0%とそれぞれ半数を超える。

図表 I - 3 役職

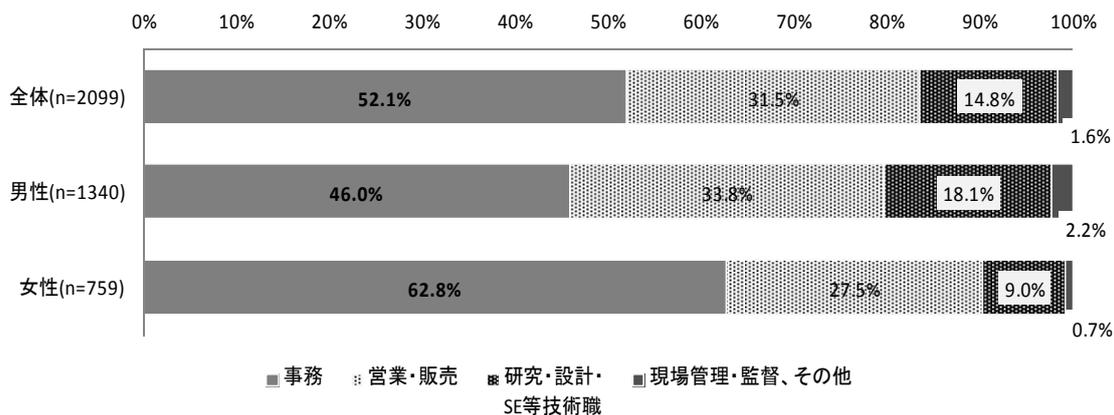


(4) 職種（フェイス項目）

全体では、「事務」が 52.1%で最も多く、「営業・販売」（31.5%）が続く。

男女別では、女性の「事務」が 62.8%、男性も「事務」が 46.0%と多いが、「営業・販売」も 33.8%と 3 割を超えている。

図表 I - 4 職種

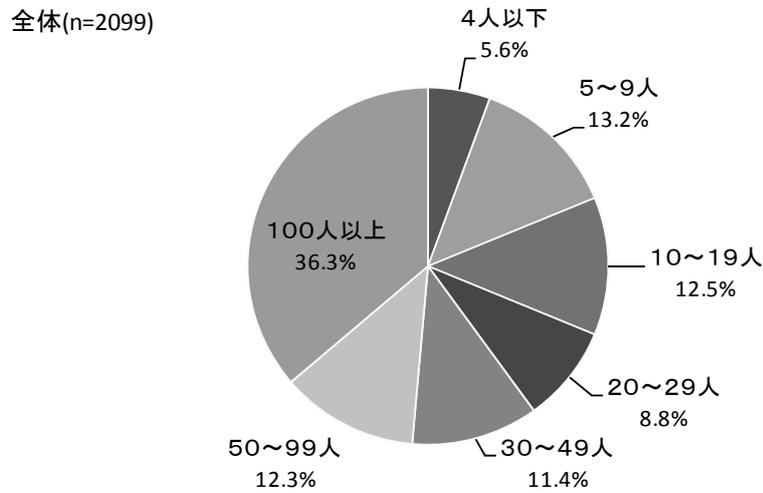


(5) 職場の規模（有期契約の社員や派遣社員を含む） [Q15]

全体では、「100 人以上」が 36.3%と最も多く、「5~9 人」（13.2%）、「10~19 人」（12.5%）、「50~99

人」(12.3%)と続く。

図表 I - 5 職場の大きさ



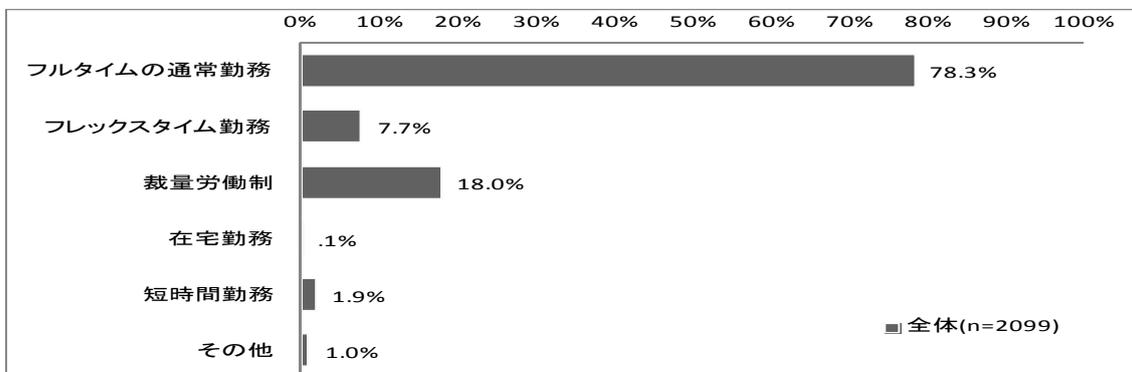
(6) 回答者の働き方

① 勤務形態 [Q20]

調査では、回答者の勤務形態を6つの選択肢から「あてはまるものすべて」に回答させている(複数回答)。全体的に、性別や役職にかかわらず「フルタイムの通常勤務」が多くなる。男女別では、男女ともに「フルタイムの通常勤務」が最も多いが、男性は女性に比べ他の勤務形態の適用が多くなり、中でも「裁量労働制」(23.4%)が多い。一方、女性では「フレックスタイム勤務」(7.8%)、「裁量労働制」(8.4%)、「短時間勤務」(4.1%)の適用もあるが、それぞれの割合は高くはない。

役職別では、「主任クラス・課長補佐・係長クラス」で「裁量労働制」が37.3%となっており、他の役職に比べて利用率が高い。管理職クラスも「裁量労働制」が「課長・参与クラス」で21.1%、「部長クラス」で12.1%となっているが、「フルタイムの通常勤務」が主流である。管理職で「裁量労働制」を選択した者の中には、時間管理が適用されていないという趣旨で、この選択肢を選んだ者が含まれている可能性がある。

図表 I - 6 - ① 勤務形態 (全体) (複数回答)



図表 I - 6 - ② 勤務形態 (性別、役職別) (複数回答)

	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
男性(n=1340)	74.4%	7.7%	23.4%	.2%	.6%	1.3%
女性(n=759)	85.1%	7.8%	8.4%	.0%	4.1%	.5%
一般社員(n=499)	89.4%	9.2%	.8%	.0%	3.6%	.2%
主任クラス・課長補佐・係 長クラス(n=477)	59.5%	10.5%	37.3%	.2%	2.5%	1.0%
課長・参与クラス(n=745)	75.0%	7.7%	21.1%	.1%	.9%	1.2%
部長クラス(n=289)	87.2%	3.1%	12.1%	.3%	.0%	1.4%
その他(n=111)	92.8%	.0%	3.6%	.0%	1.8%	1.8%

② 週当たりの労働時間〔Q21〕

調査では回答者の週当たりの平均労働時間（残業時間を含む）について数値で回答してもらった。その結果を以下の5つの階層に分けて分析した。

全体では、「41～50時間」が46.0%と最も多く、次いで「40時間以下」（32.7%）、「51～60時間」（15.8%）と続く。

男女別では、男性は、「41～50時間」が47.1%、「40時間以下」（23.5%）と「51～60時間」（21.6%）が同程度となっており、男性全体の週当たりの平均労働時間は約50時間と長い。一方、女性については、「40時間以下」が48.9%、「41～50時間」が44.3%となっており、平均は42.8時間である。

役職別では、週の平均労働時間が51時間以上（「51～60時間」、「61～80時間」「81時間以上」の合計）の「課長・参与クラス」が30.8%、「部長クラス」が30.3%と同程度あり、役職についている者の労働時間が長いことが分かる。

図表 I - 7 週当たりの労働時間（性別、役職別）

	40時間以下	41～50時間	51～60時間	61～80時間	81時間以上	合計	51時間 以上	平均 (時間)
全体(n=2087)	32.7%	46.0%	15.8%	5.3%	0.1%	100.0%	21.2%	47.0
男性(n=1328)	23.5%	47.1%	21.6%	7.6%	0.2%	100.0%	29.4%	49.3
女性(n=759)	48.9%	44.3%	5.5%	1.3%	0.0%	100.0%	6.9%	42.8
一般社員(n=498)	49%	41%	7%	2%	0%	100%	9.6%	43.4
主任クラス・課長補佐・係長クラス(n=454)	35.5%	50.0%	11.0%	3.5%	0.0%	100.0%	14.5%	45.3
課長・参与クラス(n=737)	20.2%	49.0%	22.7%	8.0%	0.1%	100.0%	30.8%	49.8
部長クラス(n=287)	23.3%	46.3%	22.3%	7.7%	0.3%	100.0%	30.3%	49.8
その他(n=111)	55.9%	30.6%	10.8%	1.8%	0.9%	100.0%	13.5%	43.6

③ 年次有給休暇の取得日数〔Q22〕

調査では、回答者の昨年1年間（2010年もしくは2010年度）の年次有給休暇について、取得した日数を数値で回答してもらっており、以下ではそれを5つの階級に分けて分析している。

全体では、昨年1年間で「5～10日未満」の有給休暇を取得する社員が35.1%と最も多く、次いで「10～15日」が33.1%と続き、平均取得日数は9.0日で、平均付与日数に対する平均有給取得率は46.0%である。

男女別では、男性の平均有給取得率が低くなる。男性は「5～10日未満」が38.9%、「10～15日」は27.7%で平均有給取得率が39.1%である。一方、女性は「10～15日」が42.8%、「5～10日未満」が28.3%、「16日以上」が21.1%と有給取得日数が多い傾向がみられ、平均有給取得率は58.0%となっている。

役職別では、「一般社員」および「主任クラス・課長補佐・係長クラス」は「10～15日」が4割前後、「16日以上」も約17～20%弱あり、有給取得率も全体よりも高くなるが、管理職クラス（「課長・参与

クラス」および「部長クラス」) は有給取得日数が 5~15 日程度であるのが主流で、有給取得率も 4 割弱と低い。

図表 I - 8 昨年 1 年間の有給取得日数 (性別、役職別)

	0日	1~5日未満	5~10日未満	10~15日	16日以上	合計	有給取得率
全体 (n=2091)	4.2%	15.5%	35.1%	33.1%	12.1%	100.0%	46.0 %
男性 (n=1339)	6.0%	20.4%	38.9%	27.7%	7.0%	100.0%	39.1 %
女性 (n=752)	.9%	6.8%	28.3%	42.8%	21.1%	100.0%	58.0 %
一般社員 (n=499)	.4%	9.8%	32.1%	38.9%	18.8%	100.0%	53.9 %
主任クラス・課長補佐・ 係長クラス (n=452)	5.1%	11.7%	25.2%	41.2%	16.8%	100.0%	51.8 %
課長・参与クラス (n=743)	5.2%	21.7%	37.0%	29.3%	6.7%	100.0%	39.4 %
部長クラス (n=288)	4.9%	16.3%	51.4%	21.9%	5.6%	100.0%	37.9 %
その他 (n=111)	8.1%	13.5%	33.3%	29.7%	15.3%	100.0%	52.1 %

④ 年次有給休暇取得に関する希望の実現度 [Q23]

調査では、「あなたの昨年 1 年間(2010 年もしくは 2010 年度)の年次有給休暇は希望通りにとりましたか」とたずね、該当するもの 1 つを選んでもらっている。

全体では、「大体希望通りとれた」が 41.1%で、「希望通りとれた」の 28.2%と合わせると約 7 割が希望通りに有給休暇を取得できたといえる。

男女別では、「希望通りとれた計」(「希望通りとれた」+「大体希望通りとれた」)について、男性は 65.7%、女性は 75.5%で、女性は 4 分の 3 以上が有給休暇を希望通りに取得できているといえる。

役職別では、「課長・参与クラス」で「希望通りとれた計」が 64.6%であるが、他の役職は 7 割前後が希望通りに有給休暇を取れている。

年代別では、「40 代」で「希望通り計」が 67.5%であるが、他の年代は 7 割~8 割が希望通りに有給休暇を取得できていると回答しており、おおむね各世代で有給を希望通りに取得できているといえる。

希望の実現度と有給休暇の取得平均日数の関係を見ると、希望の実現度が高いほど取得日数が多くなる。それでも「希望通りとれた」が 10.9 日で、「大体希望通りとれた」が 9.9 日で、他方、「あまり希望通りとれなかった」が 6.8 日、「希望通りとれなかった」が 3.8 日となっている。

図表 I - 9 昨年 1 年間の年次有給休暇の、希望通りの取得状況 (性別、役職、年代別)

	希望通りとれた	大体希望通りとれた	どちらとも言えない	あまり希望通りとれなかった	希望通りとれなかった	合計	希望通りとれた計 ('希望通りとれた'+ '大体希望通りとれた')
全体 (n=2099)	28.2%	41.1%	15.8%	8.7%	6.3%	100.0%	69.2%
男性 (n=1340)	26.3%	39.4%	17.4%	8.7%	8.2%	100.0%	65.7%
女性 (n=759)	31.5%	44.0%	13.0%	8.6%	2.9%	100.0%	75.5%
一般社員 (n=499)	31.1%	42.9%	14.6%	8.2%	3.2%	100.0%	73.9%
主任クラス・課長補佐・係長クラス (n=457)	27.8%	40.0%	14.2%	10.3%	7.7%	100.0%	67.8%
課長・参与クラス (n=745)	25.2%	39.3%	17.3%	9.4%	8.7%	100.0%	64.6%
部長クラス (n=289)	28.4%	46.4%	16.6%	4.8%	3.8%	100.0%	74.7%
その他 (n=111)	36.0%	35.1%	15.3%	9.0%	4.5%	100.0%	71.2%
~30代 (n=54)	24.1%	53.7%	13.0%	5.6%	3.7%	100.0%	77.8%
40代 (n=1258)	26.9%	40.5%	16.0%	9.9%	6.6%	100.0%	67.5%
50代~ (n=787)	30.4%	41.0%	15.8%	6.9%	6.0%	100.0%	71.4%

(7) 回答者の家族等について

① 親の健康状態（フェイス項目）

調査では、回答者の親の健康状態についてたずねている。両親がそろっている場合は、それぞれの親の健康状態が異なる場合もあるため、回答は複数回答とした。

全体では「健康である」が 58.9%で最も多く、「病気がちである」も 35.0%ある。男女別、役職別でも同様の傾向がみられている。

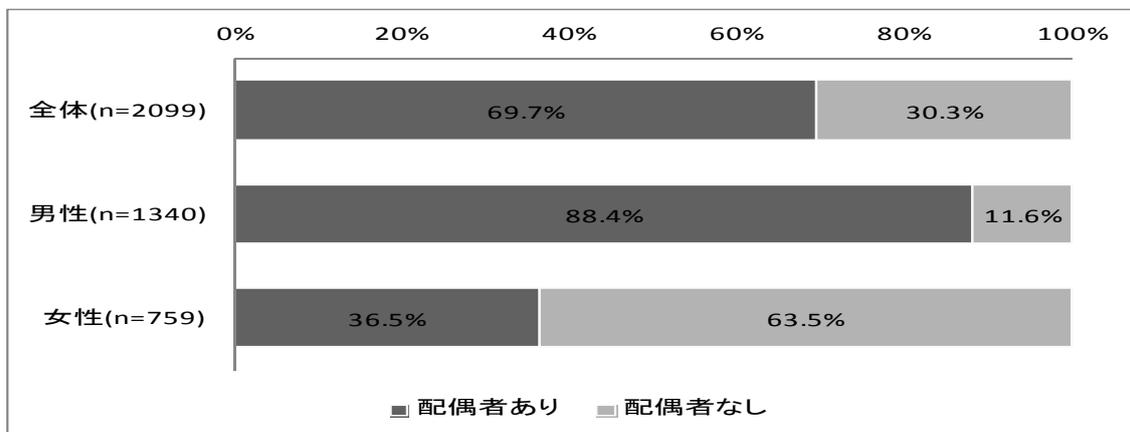
図表 I -10 回答者の親の健康状態（複数回答）

	健康である	病気がちである	すでに亡くなっている
全体 (n=2099)	58.9%	35.0%	16.3%
男性 (n=1340)	59.9%	32.7%	18.1%
女性 (n=759)	57.0%	39.1%	13.2%
一般社員 (n=499)	57.9%	37.1%	13.4%
主任クラス・課長補佐・係長クラス (n=455)	53.0%	40.4%	16.0%
課長・参与クラス (n=745)	62.7%	30.1%	18.4%
部長クラス (n=289)	60.6%	34.9%	15.9%
その他 (n=111)	57.7%	36.9%	17.1%

② 配偶者の有無（フェイス項目）

全体では「配偶者あり」が69.7%。男女別では、男性は約9割が「配偶者あり」であるが、女性は「配偶者なし」が63.5%と、「配偶者あり」(36.5%)を大きく上回る。

図表 I -11 配偶者の有無

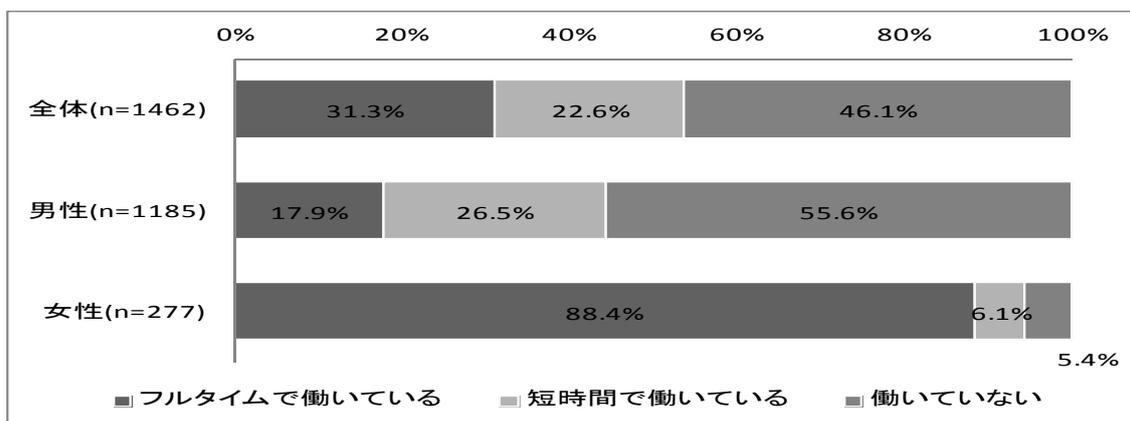


③ 配偶者の労働状況（フェイス項目）

配偶者がいる場合には、配偶者の就業状態をたずねている。

全体では、「働いていない」が46.1%と最も多い。男女別では、男性の配偶者は「働いていない」が55.6%と半数を超える。つまり、男性では片働きが半数を超えている。他方、女性の配偶者については、「フルタイムで働いている」が88.4%と多数を占め、共働き世帯が主となる。

図表 I -12 配偶者の労働状況



④ 配偶者の親の健康状態（フェイス項目）

配偶者の親の健康状態についてたずね、両親がそろっている場合、それぞれの親の健康状態について回答してもらうよう、複数回答としている。

全体では「健康である」が 62.0%と最も多く、「病気がちである」も 3 割程度ある。

図表 I -13 配偶者の親の健康状態（複数回答）

	健康である	病気がちである	すでに亡くなっている	無回答
全体 (n=1462)	62.0%	32.8%	14.5%	0.0%
男性 (n=1185)	64.3%	31.3%	13.2%	0.0%
女性 (n=277)	52.0%	39.4%	20.2%	0.0%
一般社員 (n=209)	59.8%	33.5%	14.4%	0.0%
主任クラス・課長補佐・ 係長クラス (n=255)	54.5%	36.1%	18.8%	0.0%
課長・参与クラス (n=651)	66.4%	30.6%	12.9%	0.0%
部長クラス (n=268)	59.0%	34.7%	14.9%	0.0%
その他 (n=79)	65.8%	32.9%	12.7%	0.0%

3. 調査結果の分析

(1) 現在介護をしている社員／今後介護を要する社員の割合〔Q1〕

調査では「あなたは現在、介護をしているか」を「現在、介護をしている」「介護をしていない」のいずれかに回答してもらっている。調査における介護の対象者は「あなたと配偶者の両親・親戚や、さらにあなたの配偶者」で、介護の内容は「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」とした。つまり、介護の内容は回答者の自己判断によるものである。

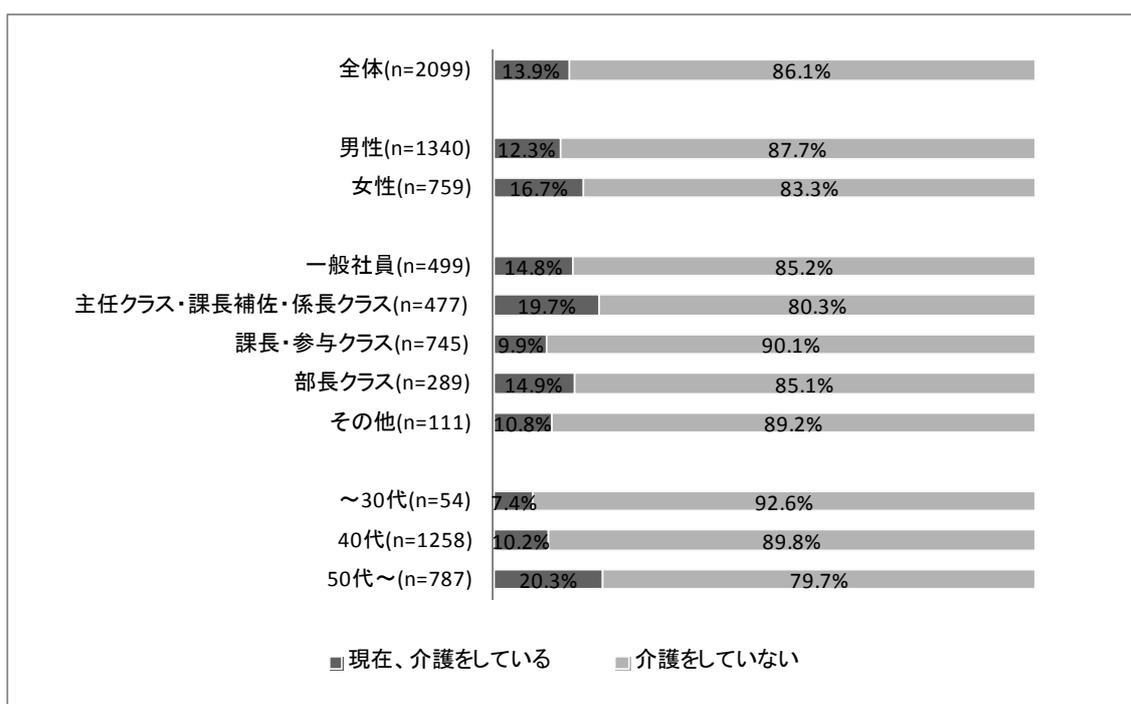
全体では「現在、介護している」は13.9%、「介護していない」は86.1%となっており、介護していない社員が多い。

男女別に「現在、介護している」の比率を比較すると、男性が12.3%であるのに対して、女性は16.7%と若干多い。

役職別では、「主任・課長補佐・係長クラス」で「現在、介護している」が約2割、「部長クラス」で14.9%となっている。

年代別では、年齢層が高くなるに従って「現在、介護している」の割合が高くなり、「50代～」では約2割と、5人に一人が介護に従事している。

図表 I - 14 現在の介護の有無



(2) 「現在、介護している人」の状況〔Q2〕

① 要介護者の数

「現在、介護をしている」と回答した人に対しては、現在、誰を介護しているのかを 10 選択肢¹¹から当てはまるものすべてに回答してもらっている。さらに、そのうち、自分が主たる介護者となっている対象者は誰かを、同じく 10 選択肢から回答してもらっている。

「現在介護をしている人」を対象に要介護者数をみると、全体では、「現在、介護している人の数」は 1.45 人、「現在、あなたが介護している人の数」は 1.15 人である。

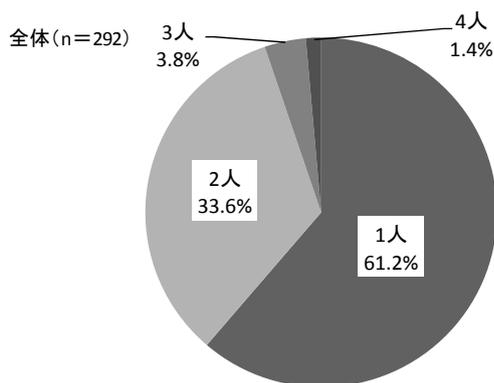
男女別では、「現在、介護している人の数」は、女性の 1.40 人に比べ、男性は 1.49 人と多いが、「現在、あなたが介護している人の数」になると、男性は 1.14 人で女性の 1.15 人よりも若干少なくなる。

図表 I-15 現在、介護をしている人の、要介護者の人数(人)

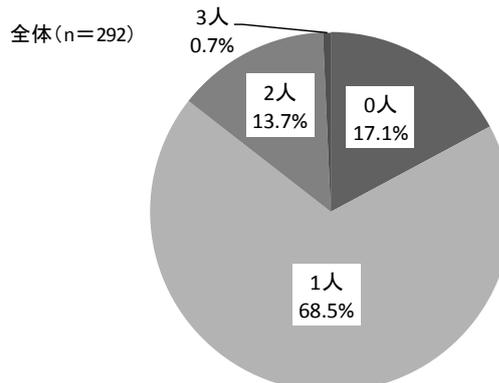
	現在介護をして いる人の数	現在あなたが主 に介護をして いる人の数
合計 (n=292)	1.45	1.15
男性 (n=162)	1.49	1.14
女性 (n=127)	1.40	1.15

さらに、介護者数の分布をみると、「現在、介護している人」は、「1 人」が 61.2%と最も多いが、2 人以上を介護している人（2 人、3 人、4 人と回答した人の合計、以下同様）は 38.8%と約 4 割いる。「現在、あなたが主に介護をしている人」は、「1 人」が 68.5%で 2 人以上を介護している人は 14.4%となっており、1 割強の人に自分が 2 人を介護している状況であることがわかる。

図表 I-15-① 現在介護をしている人の人数



図表 I-15-② 現在あなたが主に介護をしている人の人数

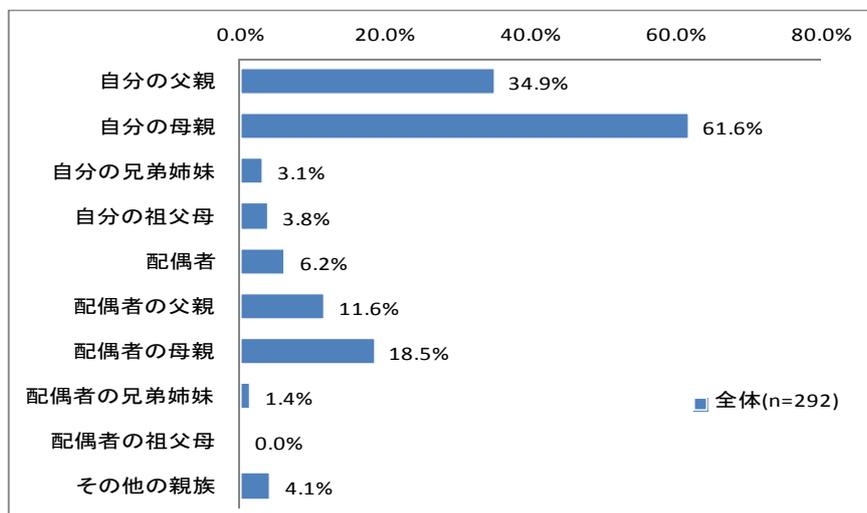


¹¹ 選択肢：自分の父親、自分の母親、自分の兄弟姉妹、自分の祖父母、配偶者、配偶者の父親、配偶者の母親、配偶者の兄弟姉妹、配偶者の祖父母、それ以外の親族

② 介護をしている対象

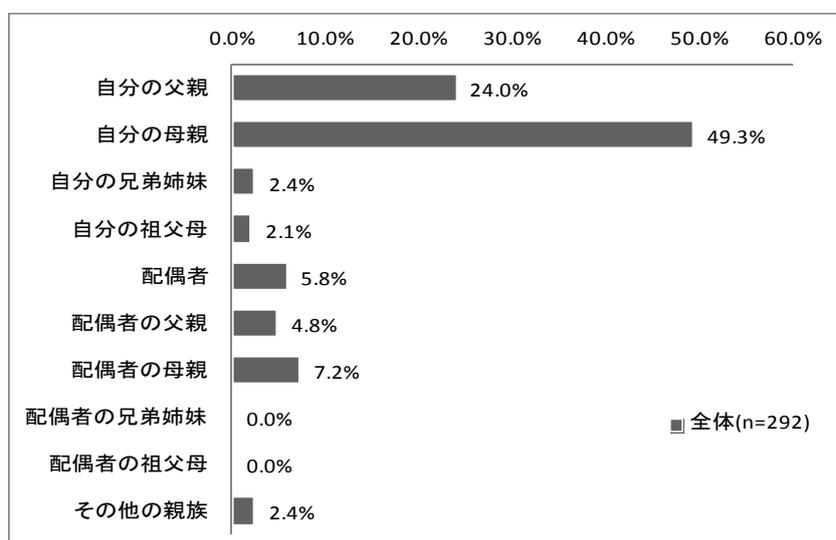
「現在、介護をしている」と回答した人について、介護をしている対象者について聞いたところ、介護を要する人は、「自分の母親」が61.6%と最も多く、次いで「自分の父親」34.9%、「配偶者の母親」18.5%である。

図表 I -16 現在、介護をしている人（複数回答）



さらに、回答者が主たる介護者となって介護している方をみると、「自分の母親」が49.3%と約半数を占め、次いで「自分の父親」24.0%と続く。

図表 I -17 現在、回答者が主たる介護者として介護をしている人（複数回答）



③ 要介護者の居住先〔Q3〕

「現在、介護をしている」と回答した人に対して、要介護者をどこで介護しているかについてたずね

た。

要介護者の居住先として最も多いのは、全体では「要介護者の自宅」(32.5%)であるが、女性の場合、「あなたの自宅」が43.3%であり、自宅で介護しているケースが多いことが分かる。

図表 I -18 要介護者の居住先

	あなたの自宅	要介護者の自宅	親族の自宅	病院	介護施設	その他	合計
全体 (n=292)	31.2%	32.5%	1.7%	9.6%	22.6%	2.4%	100.0%
男性 (n=165)	21.8%	38.2%	2.4%	10.3%	25.5%	1.8%	100.0%
女性 (n=127)	43.3%	25.2%	.8%	8.7%	18.9%	3.1%	100.0%

④ 要介護者の居住先まで要する時間〔Q3-SQ1〕

要介護者が回答者の自宅以外に住んでいる場合について、要介護者の居住先までに要する時間について「片道2時間以内」と「片道2時間を超える」のいずれかに回答してもらった。

要介護者の居住先までに要する時間は、「片道2時間以内」が8割前後となっており、比較的的近接地域に住んでいる傾向がみられるが、「片道2時間以上」も4分の1を占める。片道2時間以上になると、日帰りでの訪問を頻繁に行うことはかなりの負担となろう。

図表 I -19 要介護者の居住先まで要する時間

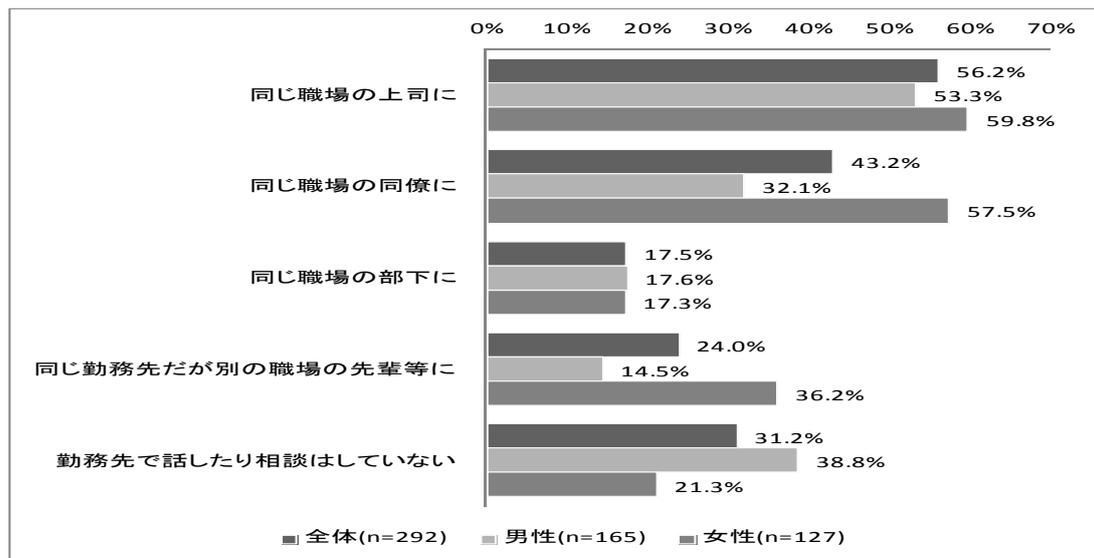
	片道2時間以内	片道2時間超	合計
全体 (n=201)	75.1%	24.9%	100.0%
男性 (n=129)	72.1%	27.9%	100.0%
女性 (n=72)	80.6%	19.4%	100.0%

⑤ 介護に関する職場の相談者〔Q4〕

現在介護をしている人に対して、「あなたは、ご自分が介護に関わっていることを、勤務先の方に相談したりしていますか」を複数回答で答えてもらっている。

現在介護をしている人が介護について話したり相談している相手として最も多いのは男女ともに「同じ職場の上司」である。「同じ職場の同僚」に対しても全体で43.2%、女性では57.5%が相談をしている。その一方で、「勤務先で話したり相談はしていない」も全体で31.2%あり、男性では約4割が職場内の誰にも介護について相談していない。

図表 I-20 介護に関する職場の相談者（複数回答）



4. 介護が生じる可能性とその状況

(1) 今後5年以内に介護が生じる可能性〔Q5〕

現在介護している人を含めて、今後5年間のうちに家族や親族を介護する可能性を尋ねた結果では、「介護の可能性がかなり高い」と回答した者が全体で約3割となっている。現在、介護に関わっている者が13.9%であったことから、今後は介護の必要性に直面する者が倍増することがわかる。さらに、現在介護をしている人の中で今後5年間のうちに介護する可能性があるとした人は48.6%になる。つまり、現在の介護が継続していたり、新しい介護の必要性が発生する可能性がある人が多く、介護がかなりの長期となる可能性がある。さらに現在、介護していないが今後5年間に介護の可能性があるとした人は、26.2%である。この比率を年齢階層別にみると、50歳代では37.7%と高くなる。

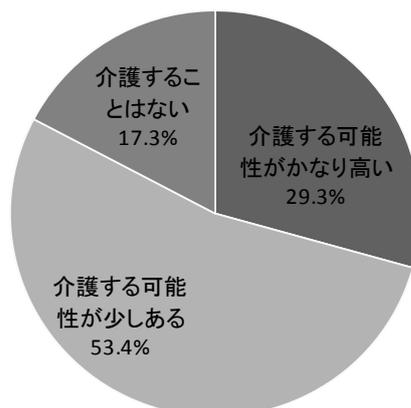
また、「介護する可能性がかなり高い」と「介護する可能性が少しある」を合わせると8割を超える。

特に、女性では「介護する可能性がかなり高い」が36.0%と高い割合となっている。また、男性でもその比率は25.5%で、男性の約4分の1以上が今後5年以内に介護をする可能性がある」と回答している。

役職別では、「介護する可能性がかなり高い」は、「主任クラス・課長補佐・係長クラス」が30.8%、「部長クラス」で28.0%となっている。

図表 I-21-① 今後5年以内に介護が生じる可能性（全体）

全体(n=2099)



図表 I-21-② 今後5年以内に介護が生じる可能性（性別、役職別）

	介護する可能性がかなり高い	介護する可能性が少しある	介護することはない	合計	介護する可能性がある(「かなり高い」+「少しある」)
男性 (n=1340)	25.5%	55.4%	19.0%	100.0%	81.0%
女性 (n=759)	36.0%	49.8%	14.2%	100.0%	85.8%
一般社員 (n=77)	33.1%	51.5%	15.4%	100.0%	84.6%
主任クラス・課長補佐・係長クラス (n=89)	30.8%	50.3%	18.7%	100.0%	81.1%
課長・参与クラス (n=134)	26.3%	55.7%	18.0%	100.0%	82.0%
部長クラス (n=45)	28.0%	56.4%	15.6%	100.0%	84.4%
その他 (n=21)	28.8%	52.3%	18.9%	100.0%	81.1%

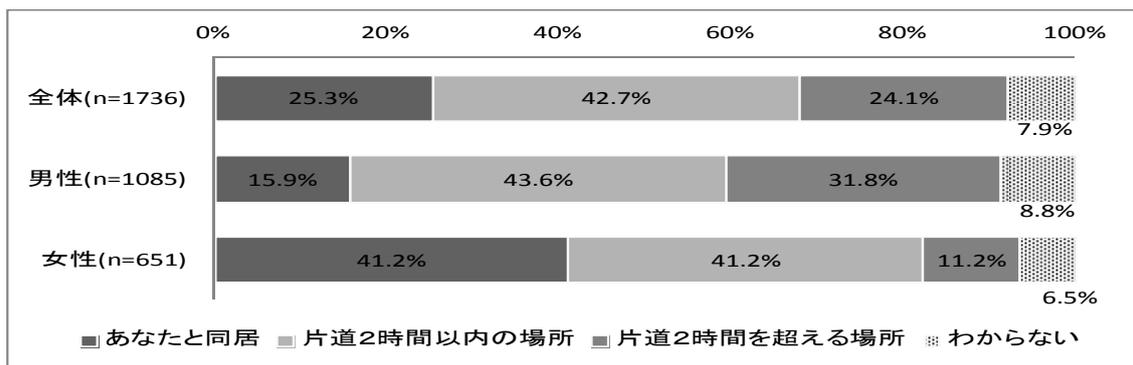
(2) 介護が生じた際の、要介護者の居住先〔Q7〕

調査では、「介護する可能性がある」回答者を対象に、介護する可能性がある方が介護の際にどこに住んでいるかをたずねている。

将来、介護する可能性がある対象者の居住先は、「片道 2 時間以内の場所」が 42.7%と最も多く、次いで「あなたと同居」が 25.3%と続く。4 割以上は、要介護者の居住先に通いながらの介護となると考えられる。

これを男女別にみると、女性は「片道 2 時間以内の場所」と「あなたと同居」が 41.2%と同数であった。一方、男性は、「あなたと同居」は 15.9%と女性の 1/3 弱である。

図表 I - 22 介護が生じた際の、要介護者の居住先



(3) 将来、主な介護者となる人〔Q8〕

将来、介護をすることになった場合、主に介護をする人についてたずねたところ、全体では、「あなた」が 39.3%と最も高く、次いで「あなたの配偶者」が 27.9%となっているが、男女別にみると、女性は「あなた」が 70.4%であり、女性は自分自身が介護を担うことになると考えていることがわかる。一方、男性は「あなたの配偶者」が 43.2%で、「あなた」は 20.7%となっており、配偶者が介護を担うと想定している。

要介護者を自分の親族の場合と配偶者の親族の場合に分け、誰が介護をするかをたずねたところ、自分の親族の場合は、「あなた」が 42.1%と高くなる。男女別にみると、男性は「あなた」と「わからない」が若干高くなる。要介護者が配偶者の親族の場合、男性は「あなたの配偶者」が 56.9%で、「あなた」が 13.1%となるが、女性では「あなた」が 57.8%で、配偶者の親族に対しても女性は介護を担うことになると考えている。

図表 I-23 主に介護をする人（男女別、要介護者の自分と配偶者の親族別）

		あなた	あなたの配偶者	わからない	その他の親族	合計
全体 (n=1736)		39.3%	27.9%	18.6%	14.2%	100.0%
男性 (n=1085)		20.7%	43.2%	22.0%	14.0%	100.0%
女性 (n=651)		70.4%	2.3%	12.9%	14.4%	100.0%
自分の親族の介護	全体 (n=1546)	42.1%	23.5%	19.7%	14.7%	100.0%
	男性 (n=939)	22.6%	37.8%	24.7%	14.9%	100.0%
	女性 (n=607)	72.3%	1.5%	11.9%	14.3%	100.0%
配偶者の親族の介護など	全体 (n=807)	24.4%	44.1%	20.3%	11.2%	100.0%
	男性 (n=603)	13.1%	56.9%	20.6%	9.5%	100.0%
	女性 (n=204)	57.8%	6.4%	19.6%	16.2%	100.0%

(4) 介護に対する不安〔Q9〕

現在を含めて今後 5 年間のうちに介護の可能性が「かなり高い」と「少しある」とした人に対して、将来直面する介護への不安についてたずねたところ、全体では「非常に不安を感じる」と「不安を感じる」が 35%前後あり、7 割強の社員が介護に対する不安を持っている。

これを男女別にみると、「非常に不安を感じる」は男性が 28.2%であるのに対し、女性は 45.3%と男性よりも 17.1%ポイントも高くなる。

これを配偶者の有無別でみると、男女ともに「配偶者なし」で「非常に不安を感じる」が高くなる。特に男性は、「配偶者なし」の「非常に不安を感じる」が 36.8%となり、男性計の 28.2%を 8.6%ポイント上回る。

図表 I-24 介護に対する不安（全体、男女別、配偶者の有無別）

		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	合計	不安を感じる: ①+②	不安を感じる: ①~③計
全体 (n=1736)		34.6%	35.8%	27.1%	1.0%	1.4%	100.0%	70.4%	97.6%
男性 (計) (n=1085)		28.2%	38.7%	31.1%	1.1%	.9%	100.0%	66.9%	98.0%
	配偶者あり (n=971)	27.2%	38.3%	32.2%	1.2%	1.0%	100.0%	65.5%	97.7%
	配偶者なし (n=114)	36.8%	42.1%	21.1%	.0%	.0%	100.0%	78.9%	100.0%
女性 (計) (n=651)		45.3%	31.0%	20.6%	.8%	2.3%	100.0%	76.3%	96.9%
	配偶者あり (n=245)	39.6%	35.9%	22.9%	.4%	1.2%	100.0%	75.5%	98.4%
	配偶者なし (n=406)	48.8%	28.1%	19.2%	1.0%	3.0%	100.0%	76.8%	96.1%

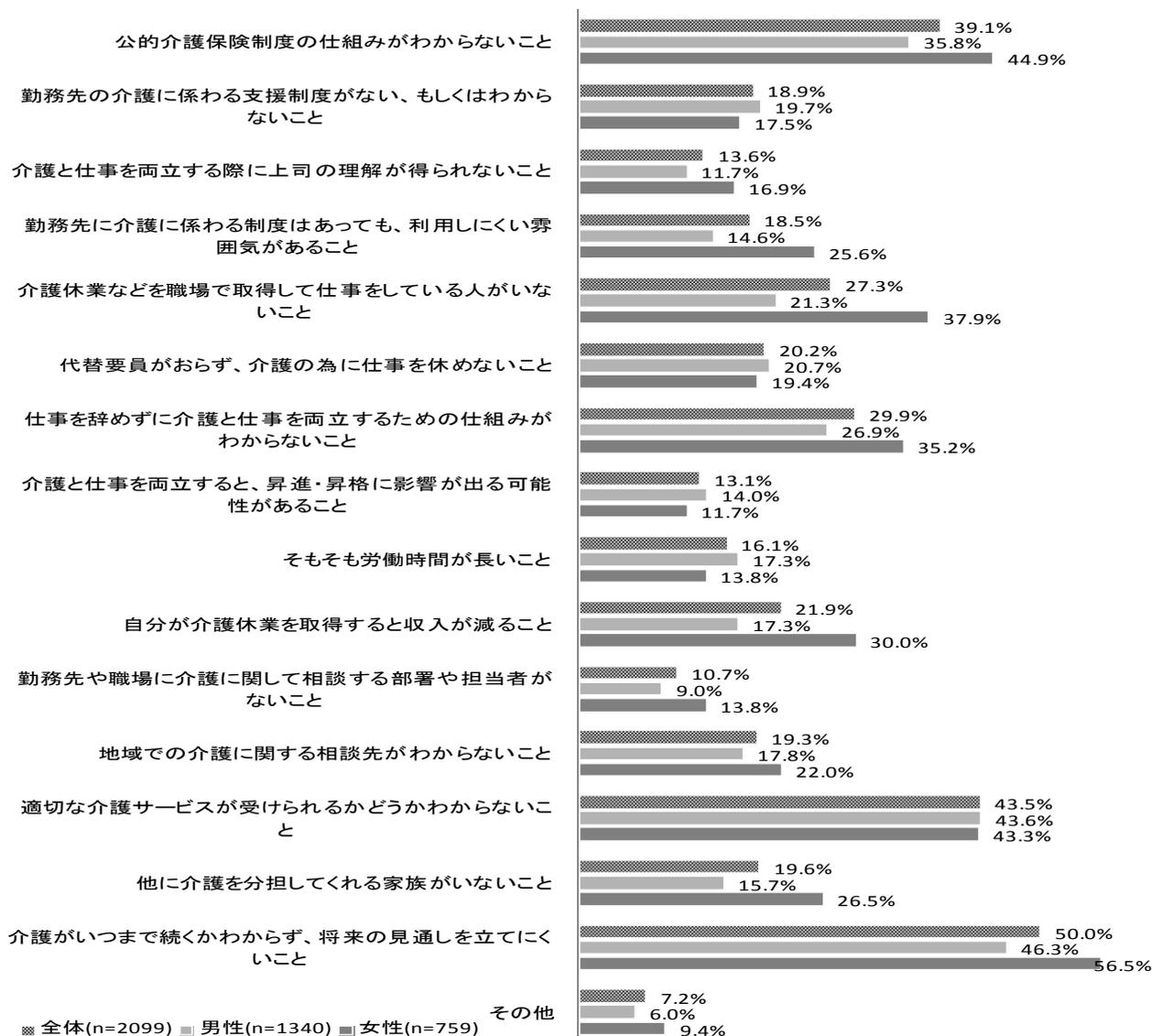
(5) 不安の具体的な内容〔Q9-SQ1〕

① 全体的な傾向

今後5年間のうちに介護の直面する可能性があるとし、かつ介護について、「非常に不安を感じる」「不安を感じる」「少し不安を感じる」と回答者した人に対して、不安の具体的な内容をたずねたところ、全体では「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」が50.0%で最も高く、「適切な介護サービスが受けられるかどうかわからないこと」(43.5%)、「公的介護保険制度の仕組みがわからない」(39.1%)が続く。

男女別では、女性は前述の3項目のほか、「介護休業など職場で取得して仕事をしている人がいないこと」(37.9%)や「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」(35.2%)、「勤務先に介護に係わる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること」(25.6%)など、介護への支援制度利用に係ることを不安に思う傾向がみられる。

図表 I-25 介護に対する不安の内容（複数回答）



② 配偶者の有無による不安内容の違い〔Q9-SQ1〕

介護不安の具体的な内容を配偶者の有無別に見ると、「配偶者なし」の男性では、「配偶者あり」の男性に比べ「仕事を辞めずに介護と仕事の両立するための仕組みが分からない」(40.0%)、「他に介護を分担してくれる家族がいないこと」(26.5%)、「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」(20.6%)、の指摘率が高い。また、女性においても「他に介護を分担してくれる家族がいないこと」は「配偶者あり」の女性に比べて指摘率が高くなる。

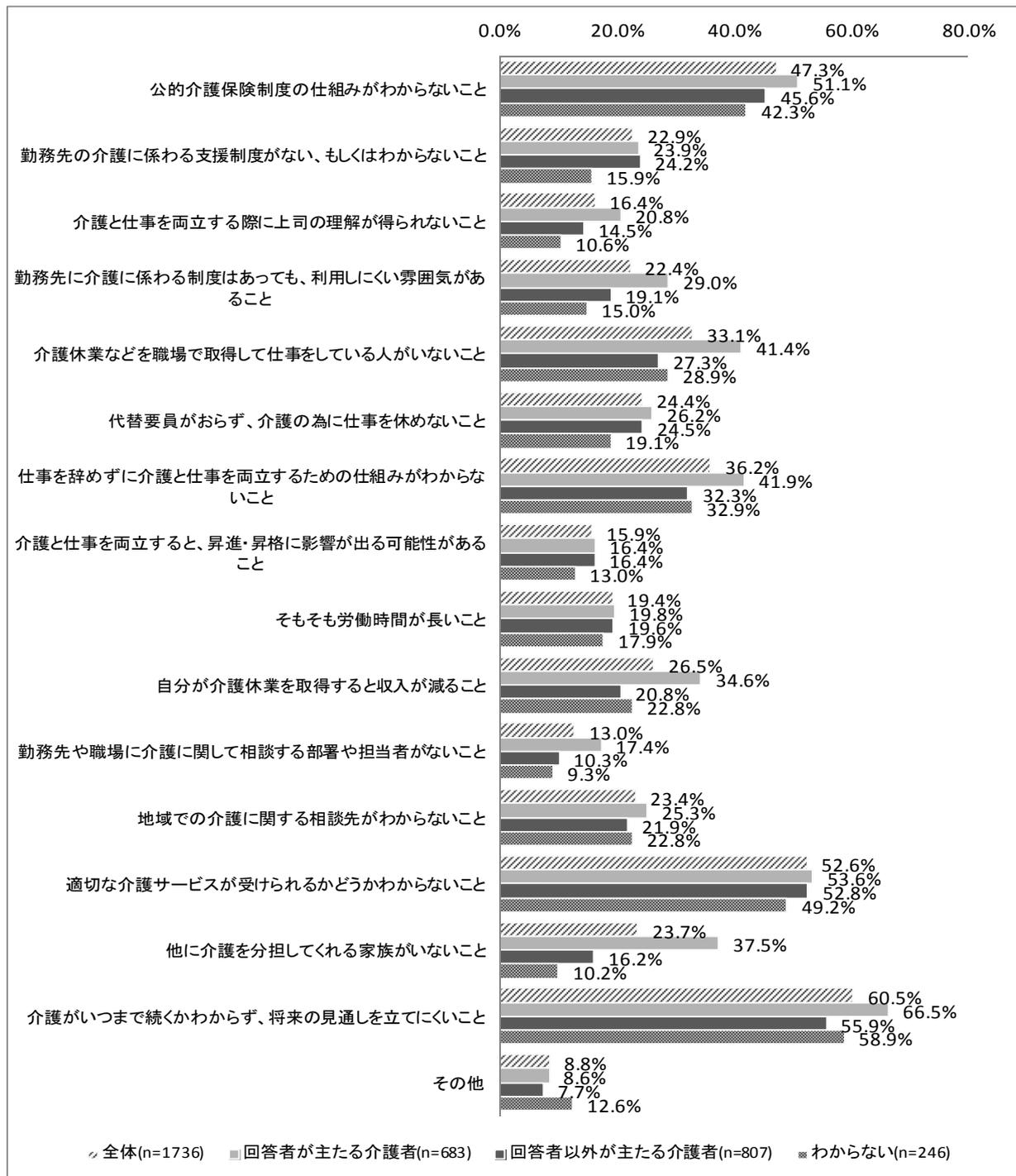
図表 I-26 介護に対する不安の内容（配偶者の有無別）（複数回答）

		公的介護保険制度の仕組みがわからないこと	勤務先の介護に係わる支援制度がない、もしくはわからないこと	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	勤務先に介護に係わる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること	介護休業などを職場で取得して仕事を休んでいる人がいないこと	代替要員がおらず、介護のために仕事を休めないこと	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	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
男性	配偶者あり(n=1185)	35.4%	19.2%	11.1%	14.5%	21.0%	21.1%	25.2%	13.1%
	配偶者なし(n=155)	38.7%	23.9%	16.8%	14.8%	23.9%	17.4%	40.0%	20.6%
女性	配偶者あり(n=277)	47.7%	17.3%	22.0%	26.7%	41.5%	20.6%	36.1%	15.2%
	配偶者なし(n=482)	43.4%	17.6%	13.9%	24.9%	35.9%	18.7%	34.6%	9.8%
		そもそも労働時間が長いこと	自分が介護休業を取得すると収入が減ること	勤務先や職場に介護に関して相談する部署や担当者がいないこと	地域での介護に関する相談先がわからないこと	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	他に介護を分担してくれる家族がいないこと	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	その他
男性	配偶者あり(n=1185)	17.0%	16.7%	8.1%	17.5%	44.0%	14.3%	46.5%	6.6%
	配偶者なし(n=155)	20.0%	21.9%	15.5%	20.6%	40.6%	26.5%	45.2%	1.9%
女性	配偶者あり(n=277)	14.8%	26.7%	14.1%	24.5%	45.1%	20.9%	58.5%	11.6%
	配偶者なし(n=482)	13.3%	32.0%	13.7%	20.5%	42.3%	29.7%	55.4%	8.1%

③ 将来、主たる介護者となる可能性の有無による不安の違い〔Q9-SQ1〕

さらに、将来、主たる介護者となる可能性の有無別に介護に関する不安の具体的内容をみると、自分自身が主たる介護者となる可能性が高いと回答した者では「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」(66.5%)に最も強い不安をいだいてるとともに、自分以外の方が主たる介護者となる人に比べ、「仕事を辞めずに介護と仕事の両立するための仕組みが分からない」(41.9%)や「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」(41.4%)に対する不安が強いことがわかる。

図表 I -27 将来、主たる介護者となる人の不安の内容（複数回答）



(6) 将来、介護することになった場合の現在の勤務先における仕事継続の見通し〔Q10〕

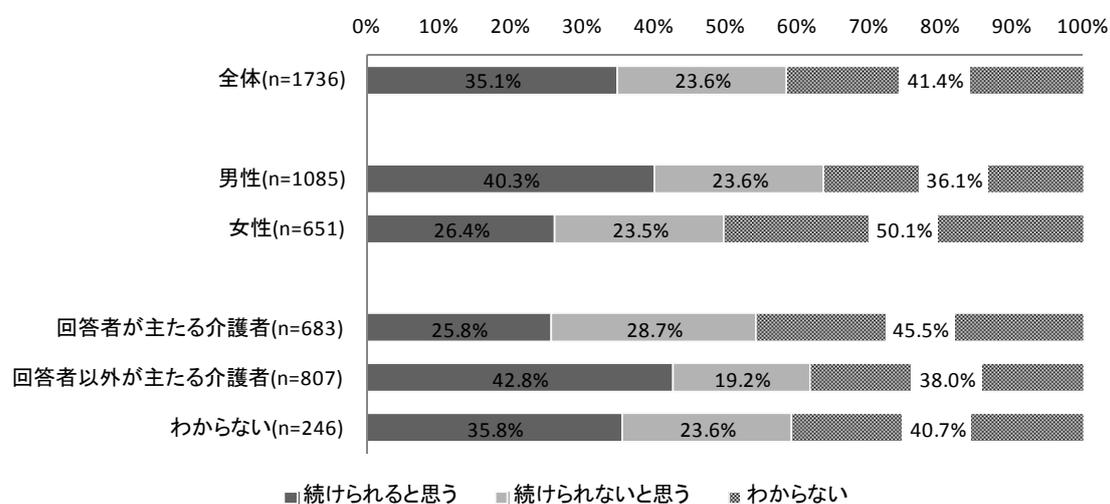
介護に従事することになった場合、現在の勤務先で仕事を続けることができるかをたずねたところ、

全体では、「わからない」が41.4%で最も多く、「続けられると思う」が35.1%と続き、「続けられないと思う」も約1/4となる。介護と仕事の両立ができると想定している者は、3分1強でしかない。

男女別にみると、男性は「続けられると思う」が40.3%と多いが、「わかからない」も36.1%で4割弱もある。女性では、「わからない」が約半分を占め、「続けられると思う」(26.4%)と「続けられないと思う」(23.5%)が同程度となっている。

さらに、将来、自分が主たる介護者となる可能性の有無別にみると、「回答者が主たる介護者となる」として人では、「続けられると思う」が25.8%、「続けられないと思う」が28.7%とほぼ同程度となっているが、「わかからない」も約半数ある。自分が主たる介護者とならないケースについては、「続けられると思う」が42.8%となるが、「わからない」も同程度あり、仕事と介護の両立に関して不確実な状況にあることが分かる。

図表 I - 28 将来、介護することになった場合の仕事継続の見通し



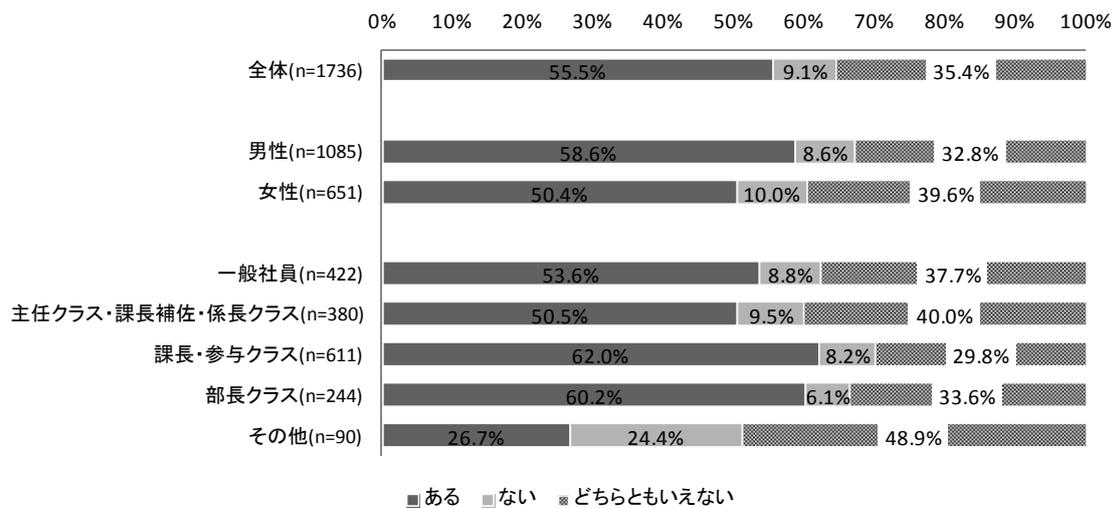
(7) 勤務先における相談することができる雰囲気の有無〔Q11〕

実際に介護をすることになった場合に、勤務先の上司や同僚に介護と仕事の両立などに関して相談することができる雰囲気があるかどうかについてたずねたところ、全体では、相談することができる雰囲気が「ある」が55.5%と半数強で、「ない」は9.1%と少ないものの、「どちらともいえない」が35.4%を占めている。

男性では、「ある」が58.6%であるが、女性では50.4%と男性に比べて8.2%ポイント低くなる。

役職別では、管理職クラス（「課長・参与クラス」および「部長クラス」）は6割程度が「ある」としているが、「一般社員」や「主任クラス・課長補佐・係長クラス」ではその比率が半数程度にとどまる。

図表 I - 29 職場の人に介護について相談できる雰囲気



(8) 介護することになった場合の、望ましいと考える働き方〔Q12〕

介護をすることになった場合の望ましいと考えている働き方を回答者にたずねたところ、全体では、「介護休業等の支援制度を利用しつつ普通に働き続けながら両立」が 66.8%と最も多く、仕事と介護の両立できる働き方を希望していることが分かる。

男女別では、両者とも制度を利用しながら仕事を介護を両立することを望ましい働き方とするのが主流であるが、男性は、前述の働き方に次いで「介護の為の支援制度を利用せずに、年次有給休暇などで対処する」が 12.2%となっている。一方、女性は、「介護が必要な時期は休業制度を利用し自分が介護をしてその後復帰」が 14.4%となっており、介護の際は一度キャリアを中断させ、再度職場復帰することを望ましいとする考えも一部にはある。

役職別では、「一般社員」や「主任クラス・課長補佐・係長クラス」で「介護が必要な時期は休業制度を利用し自分が介護をしてその後復帰」が 13~14%程度あり、一度キャリアを中断させて介護に取り組みたいと考えるものがやや多くなるが、「課長・参与クラス」「部長クラス」は「介護の為の支援制度を利用せずに、年次有給休暇などで対処する」が 12%前後となっている。管理職と管理職以外ともに仕事と介護を両立したいとする社員が主流であるが、それ以外の社員では役職の有無により望ましい働き方に関する考え方が異なるといえる。

図表 I-30 介護することになった場合の、望ましいと考える働き方

	今の仕事を辞めて介護に専念する	介護が必要な時期は休業制度を利用し自分が介護をしてその後復帰	介護休業等の支援制度を利用しつつ普通に働き続けながら両立	介護の為の支援制度を利用せずに、年次有給休暇などで対処する	仕事の仕方を変えない	その他	合計
全体 (n=2099)	3.8%	11.2%	66.8%	9.2%	6.4%	2.6%	100.0%
男性 (n=1340)	3.6%	9.4%	63.6%	12.2%	9.0%	2.3%	100.0%
女性 (n=759)	4.2%	14.4%	72.5%	4.0%	1.8%	3.2%	100.0%
一般社員 (n=499)	4.2%	13.8%	72.7%	5.2%	2.0%	2.0%	100.0%
主任クラス・課長補佐・係長クラス (n=468)	2.8%	13.2%	69.7%	6.6%	3.8%	3.8%	100.0%
課長・参与クラス (n=745)	3.4%	9.7%	63.5%	12.8%	8.7%	2.0%	100.0%
部長クラス (n=289)	3.5%	8.0%	62.3%	11.8%	12.1%	2.4%	100.0%
その他 (n=111)	10.8%	10.8%	61.3%	6.3%	6.3%	4.5%	100.0%

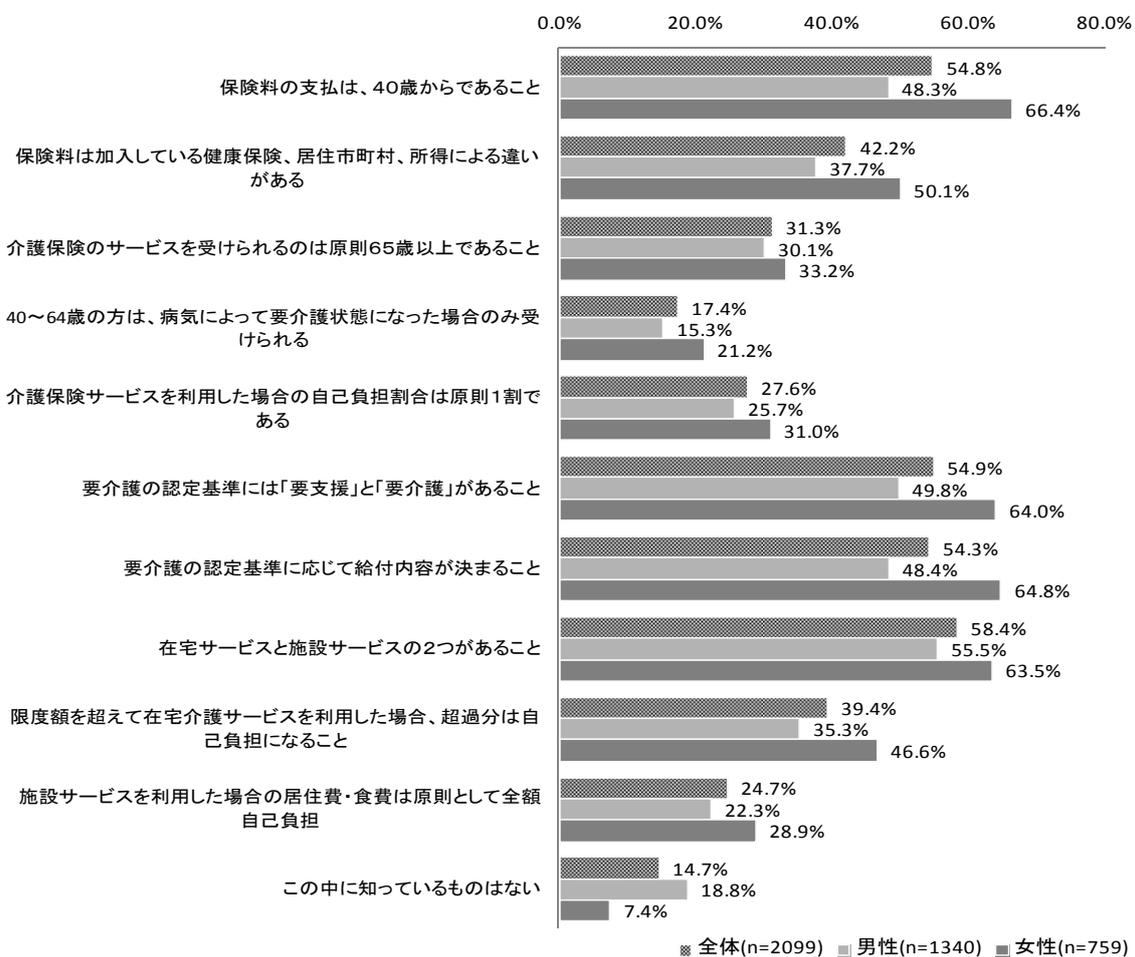
(9) 公的介護保険制度に対する認知度〔Q13〕

公的介護保険に関してどの程度知っているかを、図表の 11 項目についてたずねたところ、全体では平均 3.9 項目について、「知っている」と回答している。

具体的には、「この中に知っているものはない」が 14.7%となっており介護保険に関して何らかの知識があることがわかる。男女で違いがあり、女性では公的介護保険について何も知らないと回答する割合が 1 割弱と低いが、他方男性では約 2 割弱となる。

公的介護保険の中でも「要介護の認定基準には『要支援』と『要介護』があること」、「要介護の認定基準に応じて給付内容が決まること」、「在宅サービスと施設サービスの 2 つがあること」の 3 つは 6 割程度が知っていると回答しており、認知度が高い。一方、「40～64 歳の方は、病気によって要介護状態になった場合のみ受けられる」、「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」の 2 つについては、認知度が 2 割程度と低い。

図表 I-31 公的介護保険に対する認知度（複数回答）



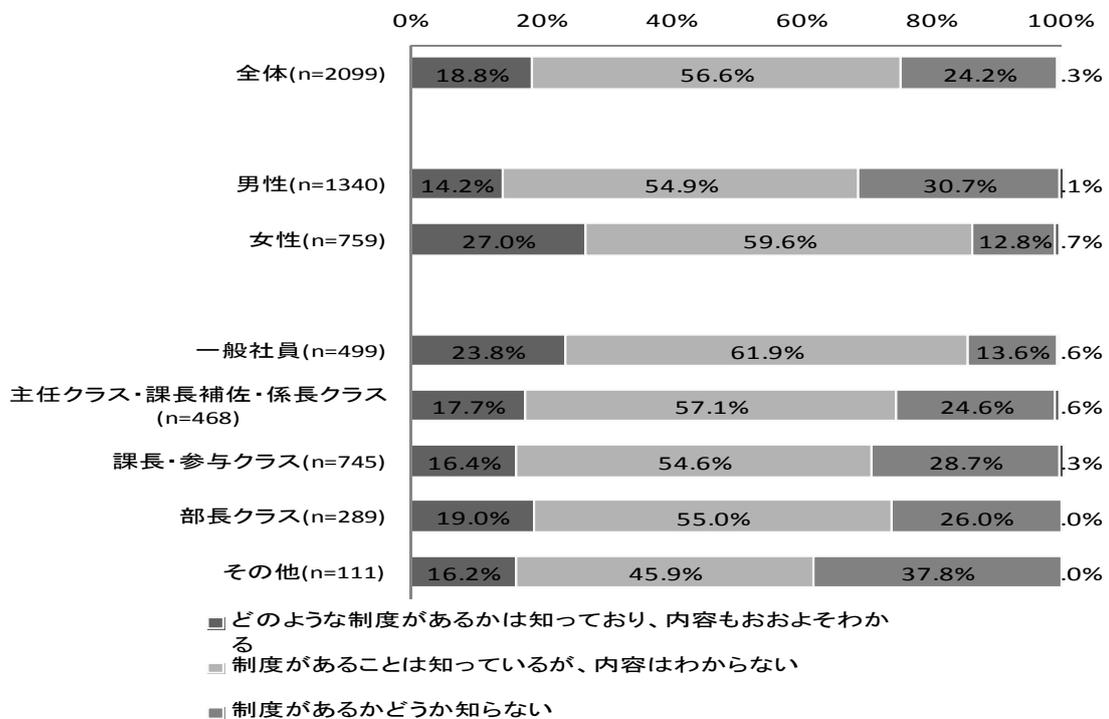
(10) 勤務先の介護に関する制度の認知度〔Q14〕

勤め先の介護に関する支援制度について、どの程度知っているかをたずねたところ、全体で「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」は18.8%と2割に満たないが、「制度があることは知っているが、内容はわからない」(56.6%)を加味すると75.4%になる。回答者の4分の3は、勤務先における介護に関する支援制度の存在を認識している。しかし、「制度があるかどうか知らない」も約1/4あることに留意が必要である。

男女別では、男性は「制度があるかどうか知らない」が30.7%と多い。

役職別では、「どのような制度があるか知っており、内容もおおよそわかる」について、管理職である「課長・参与クラス」が17.7%、「部長クラス」が19.0%となっており、管理職でも制度の内容を2割程度しか把握しておらず、管理職の4分の1～3分の1は制度があるかどうかさえ把握していないことがわかる。

図表 I - 32 勤務先の介護に関する制度の認知度



5. あなたの仕事や職場の状況について

(1) あなたの仕事や職場の特徴について〔Q16〕

回答者の仕事や職場の特徴を表中にある a～p の 16 項目について、それぞれ「そう思う／ややそう思う／あまりそう思わない／そう思わない」の 4 段階で回答してもらった。ただし、以下では同設問に「そう思う」と「ややそう思う」に回答した比率の合計を記載し、また本文ではこの合計を「<そう思う>」と記述する。

全体的に各項目の回答が 50%～70%程度となっている中で、「f.マニュアルが整備されており、休んでも業務が円滑に遂行できる」は 38.6%、「h.仕事の締切や納期にゆとりがある」は 35.9%と回答が少ない。

男女の回答で差がある項目では、「a.所定労働時間内に仕事を終わることを奨励している」は、女性は 66.1%が<そう思う>と回答しているが、男性は 58.1%にとどまる。また、以下の 8 項目については、男性の回答が女性を 10%ポイント以上うわ回っているものを示している。これらについては、男女で配属先の職場の状況が異なっている項目であるといえる。

- 「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」(男性：58.7%、女性：44.4%)
- 「d.職場内で必要な情報を共有している」(男性：79.9%、女性：66.5%)
- 「e.評価・処遇は適正になされている」(男性：72.2%、女性：58.0%)
- 「h.仕事の締切や納期にゆとりがある」(男性：31.0%、女性：44.5%)
- 「l.人数に比べて仕事の量が多い」(男性：65.1%、女性：49.5%)
- 「n.人材育成に力を入れている」(男性：67.4%、女性：52.0%)
- 「o.上司とのコミュニケーションは円滑である」(男性：80.3%、女性：66.7%)
- 「p. 部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である」(男性：85.4%、女性：73.8%)

また、役職別では、全般的に管理職クラス（「課長・参与クラス」、「部長クラス」）は各項目で<そう思う>の割合が高く、以下の 5 項目については、「一般社員」や「主任クラス・課長補佐・係長クラス」で比率の差が大きい。

- 「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」
- 「d.職場内で必要な情報を共有している」
- 「e.評価・処遇は適正になされている」
- 「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」
- 「n.人材育成に力を入れている」

職種別では、職種による大きな違いは見られないが、全般的に「営業・販売」や「研究・設計・SE等技術職」では「a.所定労働時間内に仕事を終わることを奨励している」、「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」、「h.仕事の締切や納期にゆとりがある」の項目については、他の部門に比べて低い割合となっている一方、「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」や「l.人数に比べて仕事が多い」は他の部門に比べ、割合が高い。当該職場では、労働時間と要員に余裕がないことが推察される。

図表 I - 33 仕事や職場の特徴

	a. 所定労働時間内に仕事を終えることを奨励している	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	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	d. 職場内で必要な情報を共有している	e. 評価・処遇は適正になられている	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	g. 仕事の手順を自分で決めることができる	h. 仕事の締切や納期にゆとりがある
全体 (n=2099)	61.0%	56.0%	53.5%	75.0%	67.0%	38.6%	81.6%	35.9%
男性 (n=1340)	58.1%	58.1%	58.7%	79.9%	72.2%	39.6%	82.5%	31.0%
女性 (n=759)	66.1%	52.4%	44.4%	66.5%	58.0%	36.9%	79.8%	44.5%
一般社員 (n=499)	69.3%	51.5%	48.1%	68.7%	61.1%	39.1%	79.0%	45.7%
主任クラス・課長補佐・係長クラス (n=459)	51.6%	50.8%	46.6%	67.8%	53.4%	29.8%	82.6%	31.8%
課長・参与クラス (n=745)	57.3%	56.6%	56.1%	81.7%	74.0%	38.7%	84.0%	32.2%
部長クラス (n=289)	69.6%	71.6%	67.1%	85.5%	83.4%	48.4%	81.7%	30.8%
その他 (n=111)	63.1%	53.2%	53.2%	61.3%	61.3%	45.9%	70.3%	45.9%
事務 (n=1093)	64.9%	59.2%	55.5%	74.7%	66.3%	41.8%	82.3%	43.2%
営業・販売 (n=662)	55.6%	50.9%	50.0%	75.8%	69.8%	38.2%	79.5%	30.8%
研究・設計・SE等技術職 (n=310)	57.1%	55.2%	53.2%	74.2%	64.8%	26.8%	83.5%	20.6%
現場管理・監督、その他 (n=34)	76.5%	61.8%	58.8%	76.5%	55.9%	50.0%	79.4%	41.2%
	i. 仕事に必要な職業能力(知識、技術の要件)が明確である	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	k. 仕事で困っているときには助け合おう雰囲気がある	l. 人数に比べて仕事の量が多い	m. お互いの仕事をカバーできるようにになっている	n. 人材育成に力を入れている	o. 上司とのコミュニケーションは円滑である	p. 部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である
全体 (n=2099)	62.2%	44.7%	73.2%	59.5%	55.6%	61.8%	75.4%	81.2%
男性 (n=1340)	63.6%	47.8%	75.6%	65.1%	54.9%	67.4%	80.3%	85.4%
女性 (n=759)	59.7%	39.3%	69.0%	49.5%	57.0%	52.0%	66.7%	73.8%
一般社員 (n=499)	59.1%	42.1%	71.7%	48.1%	58.3%	51.5%	67.1%	76.4%
主任クラス・課長補佐・係長クラス (n=459)	56.2%	32.7%	65.8%	60.3%	47.5%	58.0%	70.4%	74.1%
課長・参与クラス (n=745)	65.0%	45.8%	76.1%	66.7%	54.8%	67.1%	82.7%	88.2%
部長クラス (n=289)	68.5%	63.3%	83.4%	65.4%	65.7%	79.9%	86.5%	89.6%
その他 (n=111)	64.9%	50.5%	64.9%	44.1%	55.9%	42.3%	54.1%	64.0%
事務 (n=1093)	62.3%	46.7%	73.2%	54.5%	58.1%	61.0%	74.9%	81.4%
営業・販売 (n=662)	60.9%	43.4%	73.7%	62.1%	55.6%	61.5%	74.6%	81.3%
研究・設計・SE等技術職 (n=310)	64.2%	39.4%	73.2%	71.3%	46.1%	65.5%	77.7%	81.0%
現場管理・監督、その他 (n=34)	64.7%	55.9%	64.7%	61.8%	64.7%	61.8%	82.4%	76.5%

(2) 職場の正社員の残業の程度 [Q17]

回答者の職場の正社員の残業の状況をたずねたところ、全体では「恒常的に残業がある」が 50.9%と半数を超え、「おおむね定時退社している」は 15.3%にとどまる。

男女別では、男性は「恒常的に残業がある」が 56.9%であるのに比べ、女性では 40.2%と 16.7%ポイント低くなる。同時に「おおむね定時退社している」は女性が 23.5%と高く、男性の 10.7%を 12.8%ポイント上回る。女性に比べて男性では残業が多いことがわかる。

役職別では、「一般社員」が「恒常的に残業がある」「週に数日は残業がある」「おおむね定時退社している」がそれぞれ 3割前後あり、職場によって一般社員の残業状況が大きく異なることが推察できる。

職種別では、「研究・設計・SE等技術職」の「恒常的に残業がある」が 62.6%と高い

図表 I - 34 職場の正社員の残業の程度

	恒常的に残業 がある	週に数日は残 業がある	おおむね定時 退社している	その他	合計
全体 (n=2099)	50.9%	31.5%	15.3%	2.3%	100.0%
男性 (n=1340)	56.9%	31.2%	10.7%	1.2%	100.0%
女性 (n=759)	40.2%	32.0%	23.5%	4.3%	100.0%
一般社員 (n=499)	32.1%	36.5%	28.5%	3.0%	100.0%
主任クラス・課長補佐・ 係長クラス (n=459)	57.5%	29.0%	10.5%	3.1%	100.0%
課長・参与クラス (n=745)	56.8%	30.9%	10.9%	1.5%	100.0%
部長クラス (n=289)	58.8%	30.4%	9.0%	1.7%	100.0%
その他 (n=111)	49.5%	25.2%	21.6%	3.6%	100.0%
事務 (n=1093)	43.8%	34.3%	18.9%	2.9%	100.0%
営業・販売 (n=662)	56.6%	28.5%	13.4%	1.4%	100.0%
研究・設計・SE等技術職 (n=310)	62.6%	27.1%	8.1%	2.3%	100.0%
現場管理・監督、その他 (n=34)	58.8%	38.2%	0.0%	2.9%	100.0%

(3) 長時間労働の削減や業務効率化のための取組み〔Q18〕

勤め先や職場における、長時間労働の削減や業務効率化のための取組みについてたずねたところ、全体では「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」が 58.5%で最も多く、「長時間労働者への相談・指導」の 37.2%、「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」の 36.8%が続く。

男女による違いでは、「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」が男性では 33.1%であるのに対し、女性では 18.1%と 15.0%ポイント低くなる。この違いは、男性に比べて女性では管理職比率が低いことによるものであろう。

役職による違いでは、全般的に「部長クラス」で各項目の指摘率が高い傾向がみられ、特に「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」や「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」の 2 項目については、他の層に比べて高くなる。部長クラスは、こうした取り組みの担い手であることによる。

職種別の特徴はあまり見られないが、「研究・設計・SE 等技術職」では「長時間労働者への相談・指導」が 57.7%あり、当該職種では同施策を重点的に取組む傾向がみられる。

図表 I - 35 長時間労働の削減や業務効率化のための取組み

	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	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	自分の管理する職場の残業時間を削減した事の評価への反映	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	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	長時間労働者への相談・指導	特に何も実施していない	その他
全体 (n=2099)	36.8%	27.7%	5.8%	58.5%	24.0%	37.2%	12.2%	2.1%
男性 (n=1340)	39.1%	33.1%	5.9%	55.4%	27.6%	40.3%	12.6%	1.6%
女性 (n=759)	32.8%	18.1%	5.7%	64.0%	17.7%	31.8%	11.6%	2.9%
一般社員 (n=499)	31.3%	16.0%	4.4%	65.5%	13.0%	30.1%	14.4%	2.4%
主任クラス・課長補佐・係長クラス (n=477)	29.4%	22.9%	7.1%	50.3%	20.8%	39.4%	12.4%	1.7%
課長・参与クラス (n=745)	38.9%	31.4%	4.3%	56.9%	27.2%	40.0%	10.5%	2.1%
部長クラス (n=289)	52.6%	46.4%	9.3%	62.6%	40.5%	43.9%	9.7%	2.1%
その他 (n=111)	31.5%	22.5%	6.3%	51.4%	18.0%	18.0%	19.8%	1.8%
事務 (n=1093)	39.2%	26.2%	5.7%	60.5%	22.2%	35.2%	12.9%	2.2%
営業・販売 (n=662)	34.9%	28.7%	4.4%	52.3%	24.5%	31.6%	14.0%	2.0%
研究・設計・SE等技術職 (n=310)	32.6%	28.7%	9.0%	64.8%	29.7%	57.7%	6.8%	1.9%
現場管理・監督、その他 (n=34)	35.3%	47.1%	8.8%	58.8%	20.6%	23.5%	5.9%	2.9%

(4) WLB 関連制度の利用しやすさ [Q19]

育児休業、介護休業、短時間勤務の3つの制度を取り上げて、それぞれの職場における利用のしやすさを尋ねた。選択肢は、「A:利用できる雰囲気がない」「どちらかという A」「どちらともいえない」「B:問題なく利用できる」「どちらかという B」の5つである。このうち、3つの設問に関する図表では「A:利用できる雰囲気がない」と「どちらかという A」の合計を<利用できる雰囲気がない>、「B:問題なく利用できる」と「どちらかという B」の合計を<問題なく利用できる>と表記している。

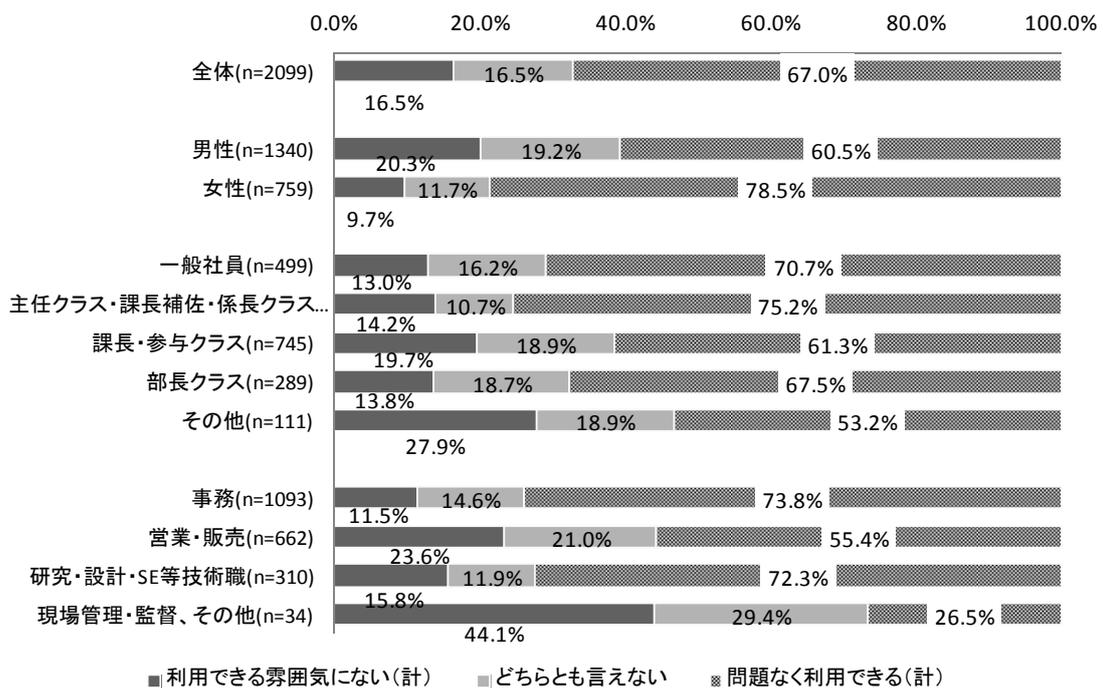
① 育児休業

全般的に、<問題なく利用できる>との回答が多いが、男性では約20.3%が<利用できる雰囲気がない>と回答していることに注意が必要となる。

役職別では、「課長・参与クラス」が他の役職に比べて<利用できる雰囲気がない>の回答が多く、約20%程度となる。

職種別では、「営業・販売」で<利用できる雰囲気がない>が23.6%で他の職種より高い。なお、「現場管理・監督、その他」においても<利用できる雰囲気がない>が44.1%となっているが、サンプル数が小さいため、ここでは参考数値として示しておく。

図表 I - 36 育児休業制度を利用しやすさ



② 介護休業

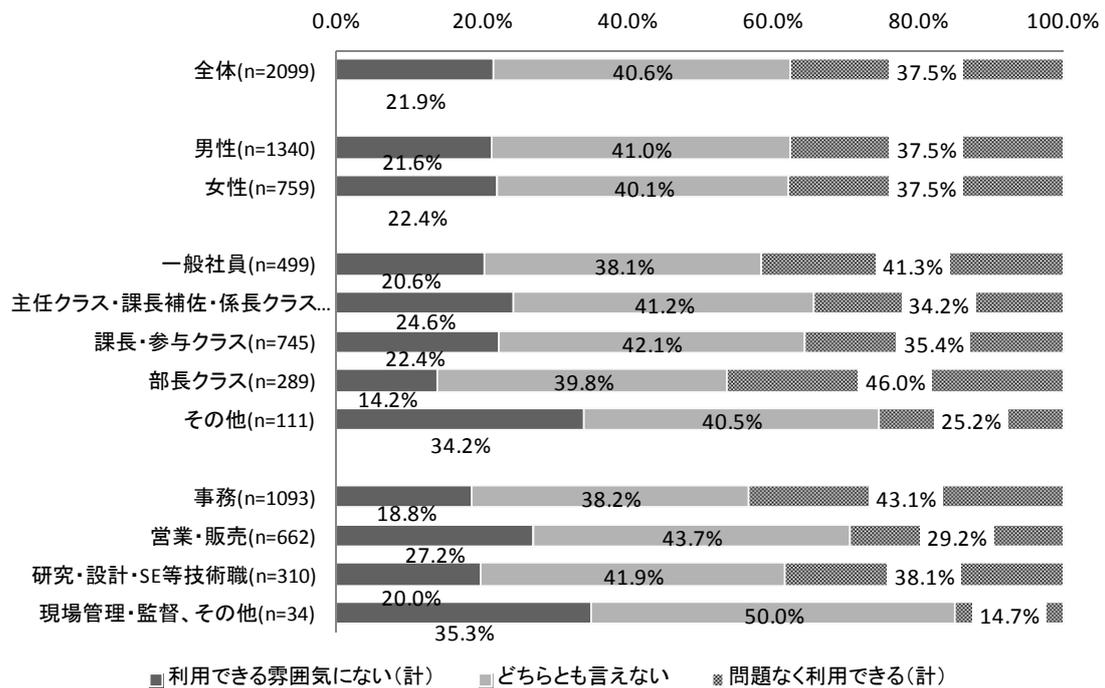
介護休業は育児休業に比べて＜利用できる雰囲気がない＞の割合が全般的に高まるとともに、「どちらともいえない」が3割~4割程度ある。

男女別で見ると、育児休業と異なり、制度の利用に伴う雰囲気の違いにほとんど男女の差は見られない。

役職別でも各役職による違いは見られないが、「部長クラス」では他の役職に比べて＜利用できる雰囲気がない＞の割合が若干低くなり14.2%となっている。

職種別では、「営業・販売」で、＜利用できる雰囲気がない＞が27.2%と他の職種に比べて高い。

図表 I-37 介護休業制度を利用しやすさ

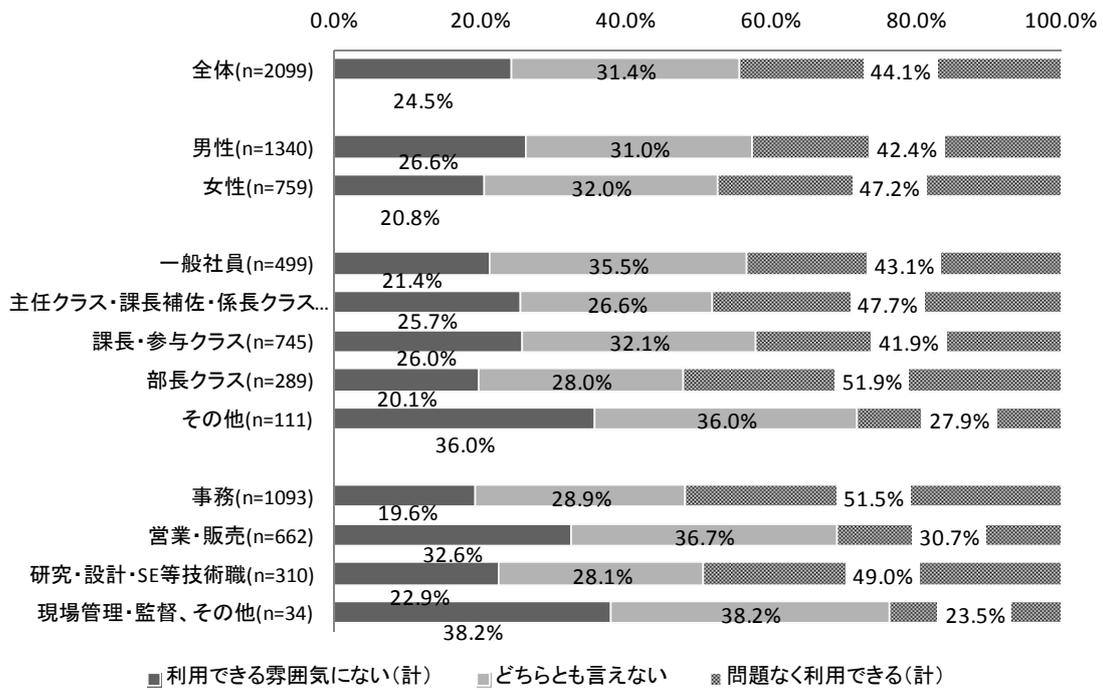


③ 短時間勤務制度

短時間勤務制度は、全体的に他の制度よりも「利用できる雰囲気がない」の割合が高く、休業に比べて短時間勤務は利用しにくい雰囲気がある。

男女別では、男性の26.6%は「利用できる雰囲気がない」と回答している。職種別でも、「営業・販売」では「利用できる雰囲気がない」が32.6%と高くなっている。

図表 I - 38 短時間勤務制度を利用しやすさ



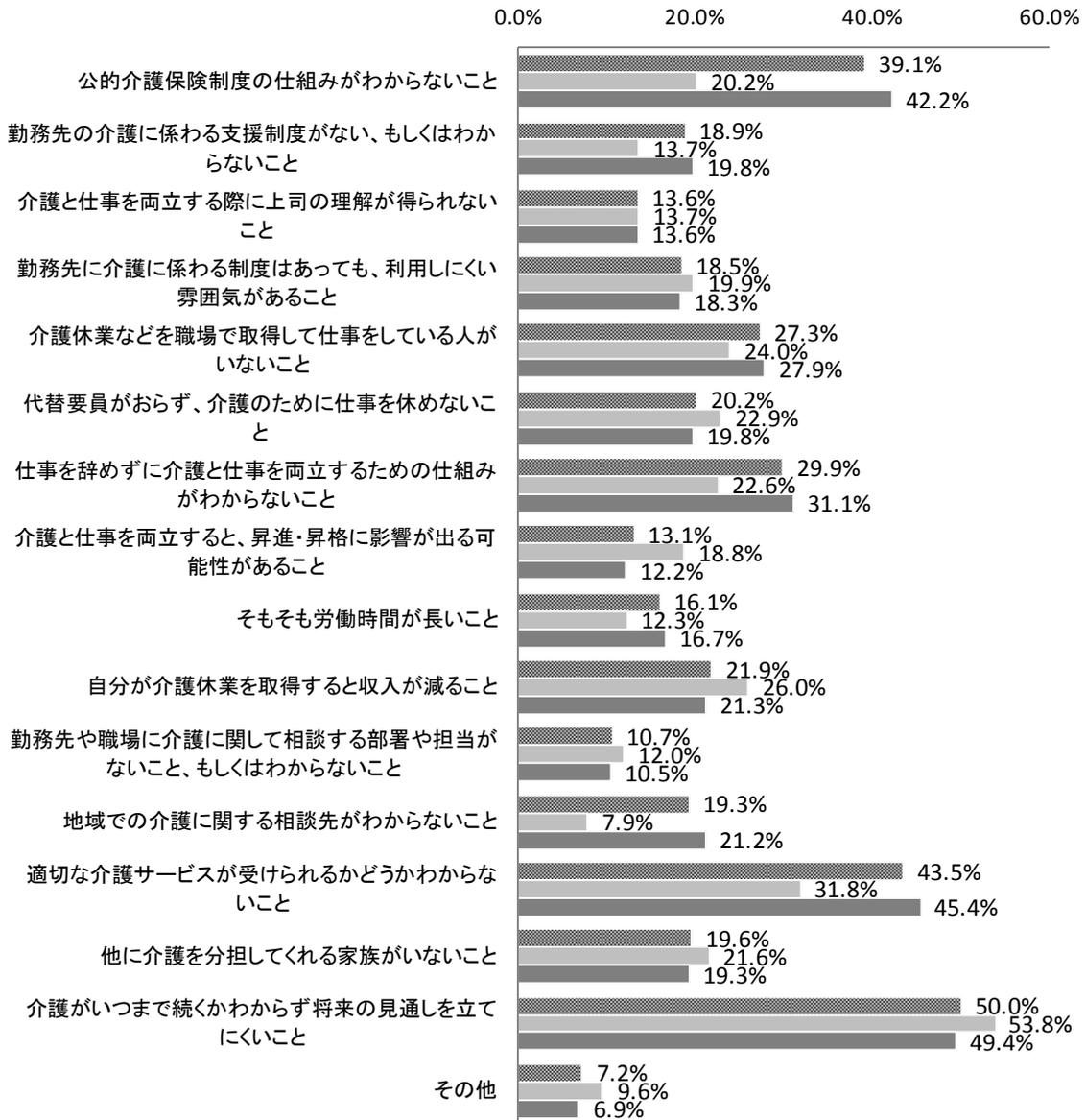
6. 介護の関わる状況別にみた介護不安

(1) 現在の介護の有無別 介護に対する不安の違い

現在、介護をしている／していない別に介護不安の具体的な内容をみると、「介護をしていない」人は「現在、介護をしている人」に比べて「適切な介護サービスが受けられるかどうか分からないこと」(45.4%)、「公的介護保険制度の仕組みがわからないこと」(42.2%)、「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」(31.1%)、「地域での介護に関する相談先がわからないこと」(21.2%)、「勤務先の介護に係わる支援制度がない、もしくはわからないこと」(19.8%)に対する不安が大きい。これらは、的確に情報を提供することにより、不安を軽減できると考えられる。

一方、「現在、介護をしている」人については、「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」(53.8%)、「自分が介護休業を取得すると収入が減ること」(26.0%)など自分自身の将来や生活に関する不安が大きいほか、「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」(24.0%)、「代替要員がおらず、介護の為に仕事を休めないこと」(22.9%)、「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」(22.6%)、「公的介護保険制度の仕組みがわからないこと」(20.2%)、「勤務先に介護に係わる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること」(19.9%)、「介護と仕事を両立すると、昇進・昇格に影響がでる可能性があること」(18.8%)などの仕事管理、人事管理に関する不安が多い。特に、仕事管理や人事管理にかかる不安は、実態に即した不安といえ、これらへの適切な対応が不安軽減に役立つと考えられる。

図表 I - 39 現在の介護の有無別 介護に対する不安の違い（複数回答）



■ 全体(n=2099) ■ 現在、介護をしている(n=292) ■ 介護をしていない(n=1807)

(2) 仕事の継続可能性別にみた介護に対する不安の違い

実際に介護をすることになった場合における仕事の継続可能性別にみた介護不安の違いは以下のようになる。この分析で、仕事を「続けられない」と回答した社員の背景要因を探ることができよう。

図表 I-40 は、介護に対する具体的な不安の内容を、介護に直面した場合の仕事の継続可能性別（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」）に見たものである。

②「続けられないと思う」人の回答比率が①「続けられると思う」人の回答比率を10%ポイント以上上回る介護不安の内容を見ると「勤務先に介護に係わる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること」（①－②＝－22.0%ポイント、以下同様）、「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」（－21.4%ポイント）、「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」（－19.2%ポイント）、「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」（－16.3%ポイント）があげられる。この4項目は、職場や勤め先の職場マネジメントに関する内容が主となる。同不安を解消することで、介護に直面した場合の仕事継続可能性が高まると考えられる。

図表 I-40 介護に直面した場合の仕事の継続可能性別介護に対する不安の違い（複数回答）

	公的介護保険制度の仕組みがわからないこと	勤務先の介護に係わる支援制度がない、もしくはわからないこと	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	勤務先に介護に係わる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること	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	代替要員がおらず、介護のために仕事を休めないこと	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	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
全体(n=1736)	47.3%	22.9%	16.4%	22.4%	33.1%	24.4%	36.2%	15.9%
①続けられると思う (n=609)	46.3%	19.0%	7.9%	11.5%	20.4%	21.3%	23.8%	11.8%
②続けられないと思う (n=409)	46.9%	28.1%	24.2%	33.5%	41.8%	30.1%	43.0%	20.5%
③わからない(n=718)	48.3%	23.1%	19.2%	25.3%	38.9%	23.8%	42.8%	16.7%
①－②	-0.6%	-9.1%	-16.3%	-22.0%	-21.4%	-8.7%	-19.2%	-8.7%
	そもそも労働時間が長いこと	自分が介護休業を取得すると収入が減ること	勤務先や職場に介護に関して相談する部署や担当がないこと、もしくはわからないこと	地域での介護に関する相談先がわからないこと	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	他に介護を分担してくれる家族がいないこと	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	その他
全体(n=1736)	19.4%	26.5%	13.0%	23.4%	52.6%	23.7%	60.5%	8.8%
①続けられると思う (n=609)	13.8%	18.2%	7.6%	20.7%	53.4%	18.9%	57.8%	8.9%
②続けられないと思う (n=409)	25.7%	34.0%	17.8%	24.0%	48.4%	29.6%	62.3%	8.1%
③わからない(n=718)	20.6%	29.2%	14.8%	25.3%	54.3%	24.5%	61.7%	9.1%
①－②	-11.9%	-15.8%	-10.3%	-3.3%	5.0%	-10.7%	-4.5%	0.8%

(3) 主たる介護者となる人であつて継続就業できるとする人の介護に対する不安

さらに「将来、主たる介護者」となる可能性が高く、かつその場合においても「働き続けることができる」と思っている人とそうでない人の介護に対する不安の違いを見てみよう。

本項においても、前項同様、②「続けられないと思う」人の回答比率が①「続けられると思う」人の回答比率を10%ポイント以上上回るものについて見てみる。

将来、回答者自身が主たる介護者になると回答した者では「勤務先に介護に係る制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること」(①-②=-26.6%ポイント、以下同様)、「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」(-20.6%ポイント)、「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」(-15.4%ポイント)となっており、前項と若干の違いはあるが、将来の主たる介護となる可能性の有無にかかわらず、介護における不安の傾向は変わらないことが分かる。

また、回答者以外が主たる介護者になると回答した者について、同様の分析をしてみると、回答者が主たる介護者となる場合に比べ、10%ポイント以上の差がある項目数が増える。具体的には、前述の項目に加え、「自分が介護休業を取得すると収入が減ること」(-18.3%)、「そもそも労働時間が長いこと」(-15.6%)、「代替要員がおらず、介護の為に仕事を休めないこと」(-14.9%)、「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」(-14.1%)、「勤務先の介護に係わる支援制度がない、もしくはわからないこと」(-12.4%)が増える。仕事や人事管理に係わることを強く懸念しているといえる。

以上から、将来回答者自身が主たる介護者になるか否かに関わらず、介護に係る制度を利用しながら仕事を続けることができるよう職場に事例を出すことや制度を適切に社員に周知すること、制度を利用できるよう職場運営や雰囲気作りを管理職がイニシアチブをとり適切に行っていくことにより、社員の離職を防ぐ可能性があるといえる。

図表 I-41 主たる介護者で継続就業できるとする人の介護に対する不安（複数回答）

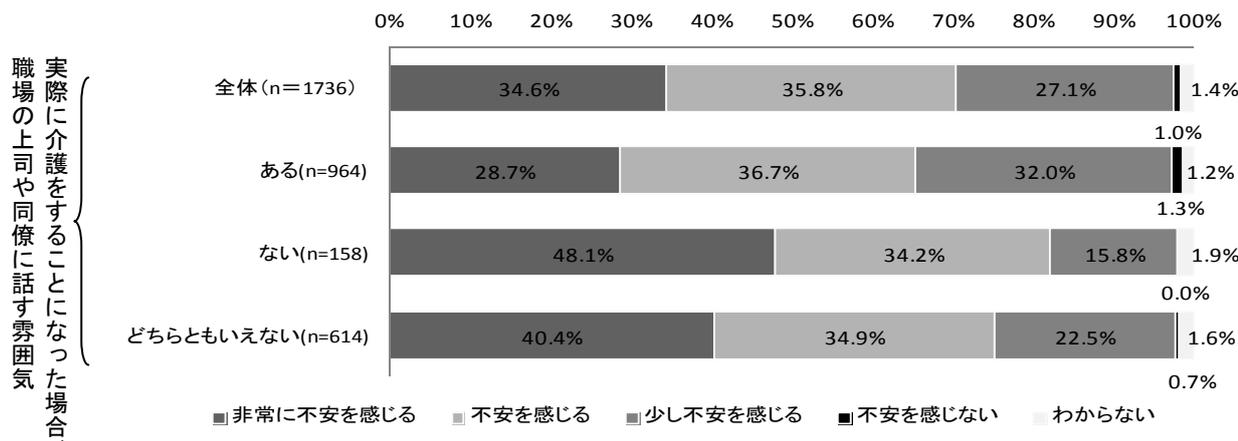
		公的介護保険制度の仕組みがわからないこと	勤務先の介護に係わる支援制度がない、もしくはわからないこと	介護と仕事を両立する際に上司の理解が得られないこと	勤務先に介護に係わる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること	介護休業などを職場で取得して仕事を休めないこと	代替要員がおらず、介護の為に仕事を休めないこと	仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからないこと	介護と仕事を両立すると、昇進・昇格に影響が出る可能性があること
回答者が主たる介護者	①続けられると思う (n=176)	50.0%	19.3%	12.5%	14.8%	28.4%	23.9%	29.0%	12.5%
	②続けられないと思う (n=196)	49.5%	28.6%	25.0%	41.3%	49.0%	29.1%	44.4%	19.9%
	③わからない (n=311)	52.7%	23.5%	22.8%	29.3%	44.1%	25.7%	47.6%	16.4%
	①-②	0.5%	-9.3%	-12.5%	-26.6%	-20.6%	-5.2%	-15.4%	-7.4%
回答者以外が主たる介護者	①続けられると思う (n=345)	47.5%	21.2%	5.5%	11.3%	17.7%	20.6%	21.7%	11.0%
	②続けられないと思う (n=155)	45.8%	33.5%	29.7%	25.2%	34.2%	35.5%	45.8%	25.2%
	③わからない (n=307)	43.3%	22.8%	16.9%	24.8%	34.5%	23.5%	37.5%	17.9%
	①-②	1.7%	-12.4%	-24.2%	-13.9%	-16.5%	-14.9%	-24.1%	-14.1%
わからない	①続けられると思う (n=88)	34.1%	10.2%	8.0%	5.7%	14.8%	19.3%	21.6%	13.6%
	②続けられないと思う (n=58)	41.4%	12.1%	6.9%	29.3%	37.9%	19.0%	31.0%	10.3%
	③わからない (n=100)	50.0%	23.0%	15.0%	15.0%	36.0%	19.0%	44.0%	14.0%
	①-②	-7.3%	-1.8%	1.1%	-23.6%	-23.2%	0.4%	-9.4%	3.3%
		そもそも労働時間が長いこと	自分が介護休業を取得すると収入が減ること	勤務先や職場に介護に関して相談する部署や担当者がいないこと	地域での介護に関する相談先がわからないこと	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	他に介護を分担してくれる家族がいないこと	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	その他
回答者が主たる介護者	①続けられると思う (n=176)	13.6%	27.8%	9.7%	20.5%	52.3%	31.8%	63.6%	7.4%
	②続けられないと思う (n=196)	22.4%	36.7%	20.9%	25.0%	50.0%	41.3%	66.3%	7.7%
	③わからない (n=311)	21.5%	37.0%	19.6%	28.3%	56.6%	38.3%	68.2%	10.0%
	①-②	-8.8%	-8.9%	-11.3%	-4.5%	2.3%	-9.5%	-2.7%	-0.3%
回答者以外が主たる介護者	①続けられると思う (n=345)	15.4%	13.3%	7.2%	21.7%	55.4%	14.8%	55.9%	8.1%
	②続けられないと思う (n=155)	31.0%	31.6%	14.8%	23.2%	47.7%	20.0%	57.4%	5.8%
	③わからない (n=307)	18.6%	23.8%	11.4%	21.5%	52.4%	16.0%	55.0%	8.1%
	①-②	-15.6%	-18.3%	-7.6%	-1.5%	7.6%	-5.2%	-1.5%	2.3%
わからない	①続けられると思う (n=88)	8.0%	18.2%	4.5%	17.0%	47.7%	9.1%	53.4%	14.8%
	②続けられないと思う (n=58)	22.4%	31.0%	15.5%	22.4%	44.8%	15.5%	62.1%	15.5%
	③わからない (n=100)	24.0%	22.0%	10.0%	28.0%	53.0%	8.0%	62.0%	9.0%
	①-②	-14.5%	-12.9%	-11.0%	-5.4%	2.9%	-6.4%	-8.7%	-0.7%

7. 職場における相談できる雰囲気の有無と介護に対する不安の関係

将来自分が介護をすることになった場合、職場の上司や同僚にそのことを話す/相談することができる雰囲気が、介護に対する不安の程度に与える影響についてみる。

相談する雰囲気が「ない」と回答する人では「非常に不安を感じる」が48.1%と半数近いのに対し、相談する雰囲気が「ある」とした人では28.7%と大きく減少する。介護について職場メンバーに話したり相談できる雰囲気が、介護不安に大きく影響しているといえる。この点から職場の管理職の傾聴力などが問われることになる。

図表 I-42 職場の介護に関して相談できる雰囲気の有無別 介護に対する不安の程度



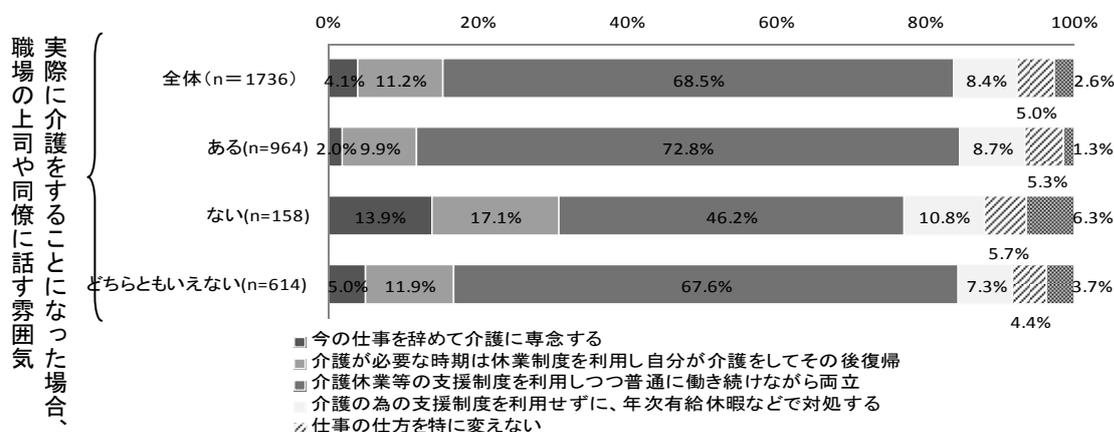
8. 介護をすることになった場合の働き方

(1) 職場における相談できる雰囲気の有無と介護をすることになった場合の望ましい働き方

将来自分が介護をすることになった場合、職場の上司や同僚にそのことを話す/相談することができる雰囲気が、介護に直面した場合に望ましいと考えている働き方の関係についてみる。

話したり相談する雰囲気が「ある」とした人では「介護休業等の支援制度を利用しつつ普通に働き続けながら両立」するとの回答割合が高く(72.8%)、雰囲気が「ない」とした人ほどその割合が減少するとともに、「今の仕事を辞めて介護に専念する」との回答が高まっている。

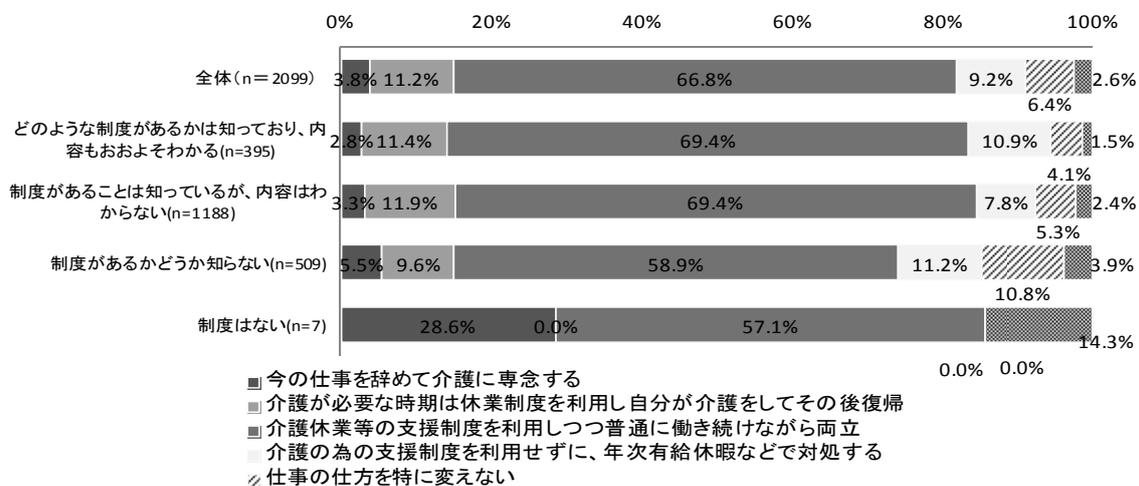
図表 I-43 職場の介護に関して相談できる雰囲気の有無別 介護の際の働き方



(2) 勤め先の介護支援制度に対する認知度と介護をすることになった場合の望ましい働き方

勤め先の介護支援に関する制度の認知度別に介護に直面した場合における望ましい働き方の違いについてみてみよう。「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」あるいは「制度があることは知っているが、内容はわからない」と制度の存在を知っている人は、介護休業等の支援制度を利用しながら仕事と介護の両立を選択する割合が7割弱と高くなり、他方、「制度があるかどうか分からない」ではその割合が58.9%に下がるほか、制度があることを知っている人よりも「仕事の仕方を特に変えない」が10.8%と高くなる。制度の有無を知らずに、介護が生じて働き方を変えないことは、当該社員がワーク・ライフ・コンフリクトに陥る可能性が高く、離職に結びつくリスクが高くなると思われる。介護支援に関する制度があることを適切に社員に周知することは、介護が生じた際の社員の働き方の選択に影響するとともに、仕事と介護の両立を社員選択することを支援することにもなる。

図表 I - 44 勤め先の介護支援制度に対する認知度別 介護の際の働き方

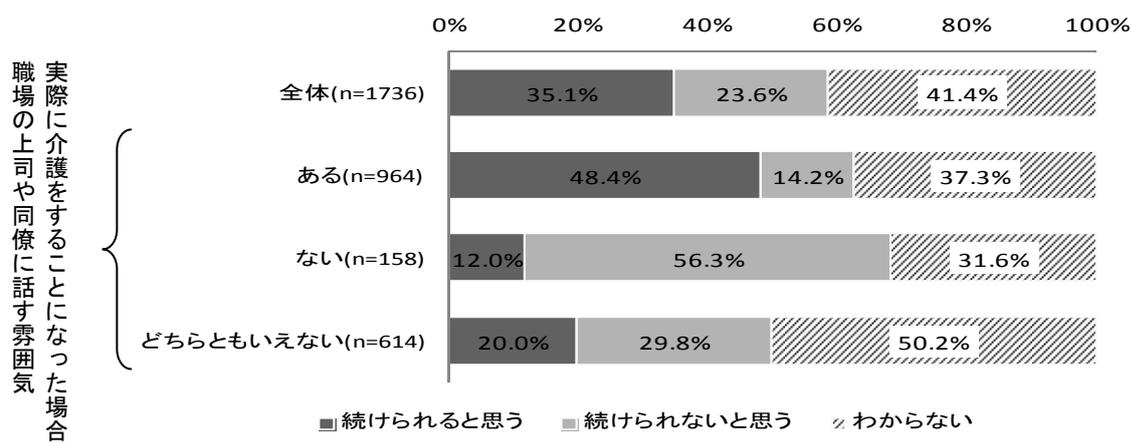


9. 職場の雰囲気、制度の認知度および人事管理の状況の違いによる、仕事の継続可能性の違い

(1) 職場における相談できる雰囲気の有無と仕事の継続可能性

自分が介護をすることになった場合、職場の上司や同僚にそのことを話す/相談することができる雰囲気の有無と仕事の継続可能性の関係をみると、相談する雰囲気が「ある」と回答する人ほど、介護をすることになった場合でも「続けられると思う」と回答する割合が48.4%と半数近くとなり、「どちらともいえない」または「ない」の回答者に比べて非常に高くなる。

図表 I - 45 職場における相談できる雰囲気の有無別 仕事の継続可能性

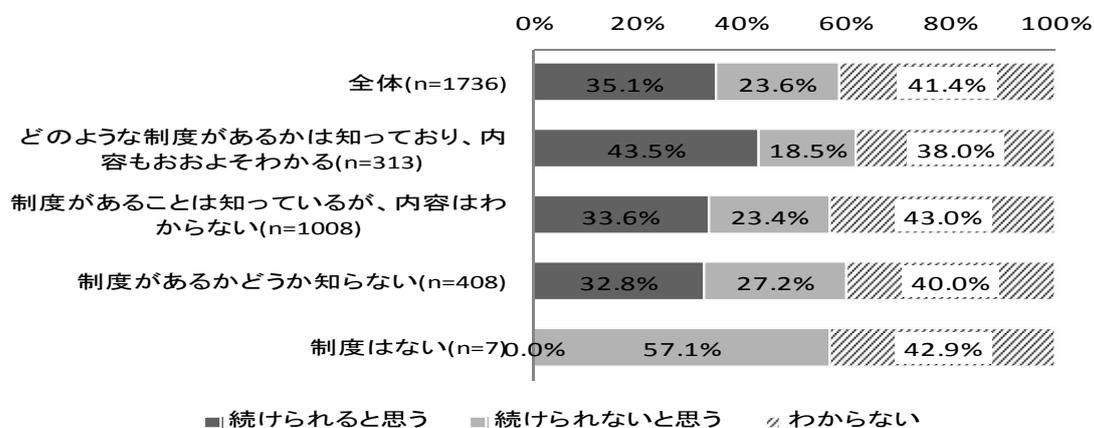


(2) 勤め先の介護に関する支援制度の認知度と仕事の継続可能性

勤め先の介護に関する支援制度の認知度の違いと介護をすることになった場合の仕事の継続可能性の関係をみると、「どのような制度があるは知っており、内容もおおよそわかる」では、43.5%が「続けられると思う」と回答し、他方、制度の認知度が低くなるにつれて「続けられると思う」の割合が減少する。

自社の介護に関する支援制度の内容を適切かつ正確に社員に周知することが、社員の仕事と介護の両立に関して自信を持たせることになるといえる。

図表 I - 46 勤め先の介護に関する支援制度の認知度別 仕事の継続可能性

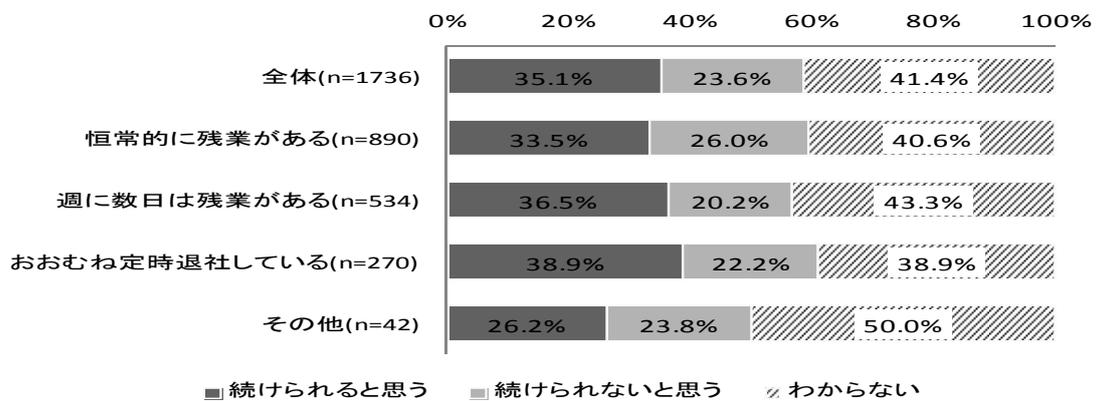


(3) 労働時間の長さや仕事の継続可能性

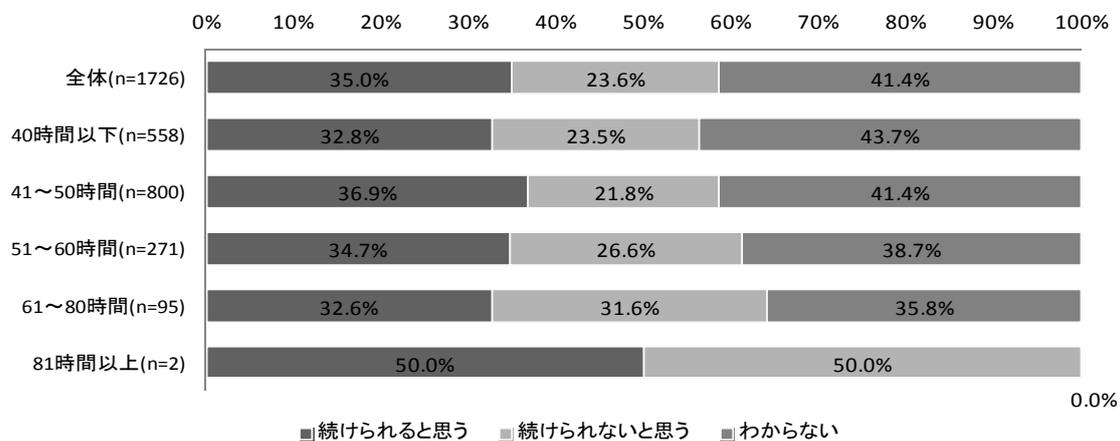
配属先職場における正社員の残業の程度と介護をすることになった場合の仕事の継続可能性との関係を見ると、「続けられると思う」とした人の比率は、「恒常的に残業がある」で 33.5%、「週に数日は残業がある」で 36.5%、「おおむね定時退社している」で 38.9%となっており、残業の多寡が介護に直面した場合の就業継続の可能性を高めるといえる。

これを各回答者の労働時間の長さ別にみると（「81 時間以上」はサンプル数が少ないため参考として示すこととし、解釈はしない）、週の平均労働時間が 61 時間以上の人では、「続けられないと思う」が他に比べて高くなる。週の労働時間が 60 時間以下の場合、労働時間の長さが必ずしも継続就業の可能性と関係しないが、61 時間以上になると仕事と続けられないと思う傾向が強くなる。

図表 I -47 残業の程度別 仕事の継続可能性



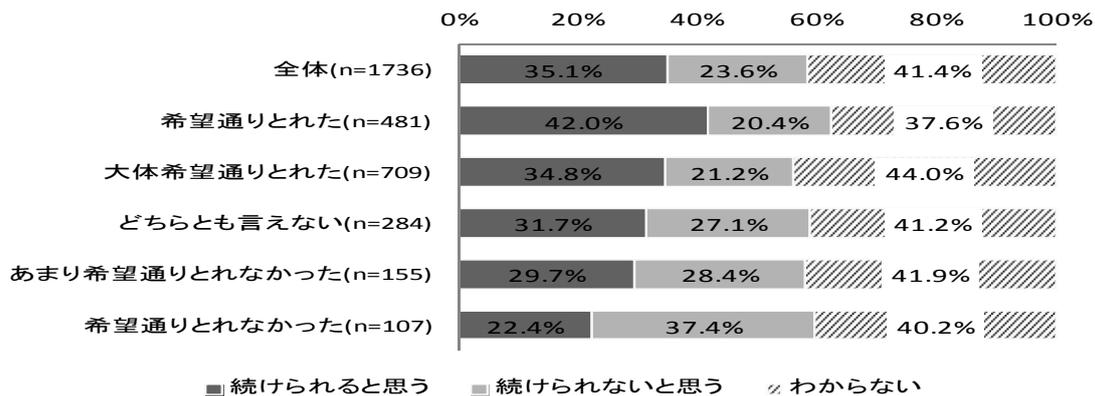
図表 I -48 週の平均労働時間の長さ別 仕事の継続可能性



(4) 希望通りの年次有給休暇の取得の取得状況と仕事の継続可能性

希望通り年次有給休暇が取得できることと介護をすることになった場合の仕事の継続可能性との関係では、仕事を「続けられると思う」の比率は、「希望通りとれた」ではが 42.0%、「大体希望通りとれた」で 34.8%となっているが、有給休暇を希望通り取れなかった人では 22.4%に低下する。普段から有給休暇を希望通りに取れるか職場か否かが、仕事の継続可能性に影響する可能性があることを示唆している。

図表 I - 49 希望通りの年休取得別 仕事の継続可能性

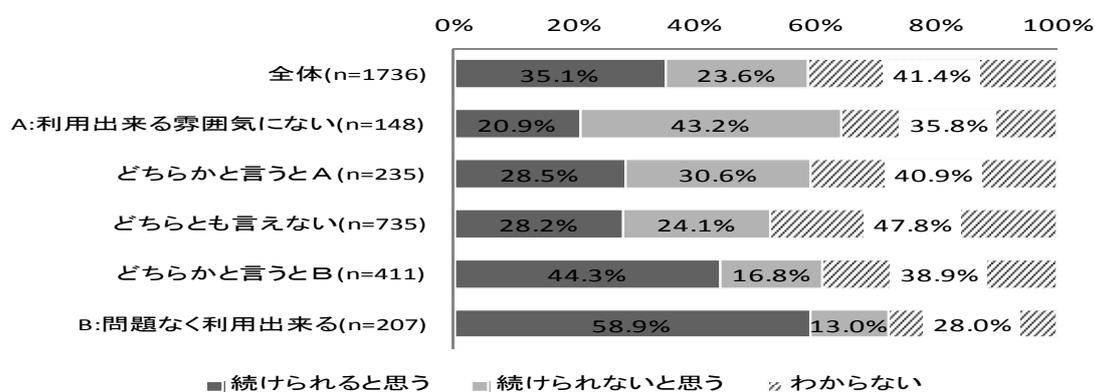


(5) WLB 関連制度の利用しやすさと仕事の継続可能性

① 介護休業制度の利用しやすさ

職場における介護休業制度の利用しやすさと、介護をすることになった場合の仕事の継続可能性との関係についてみると、介護休業制度が「B:問題なく利用できる」と回答した人では「続けられると思う」が 58.9%となる。一方、制度が利用しにくい状況になるにしたがって、仕事を「続けられないと思う」の割合が高くなる。介護休業制度の利用しやすい職場環境が、社員の仕事と介護の両立の可能性に強く影響することがわかる。

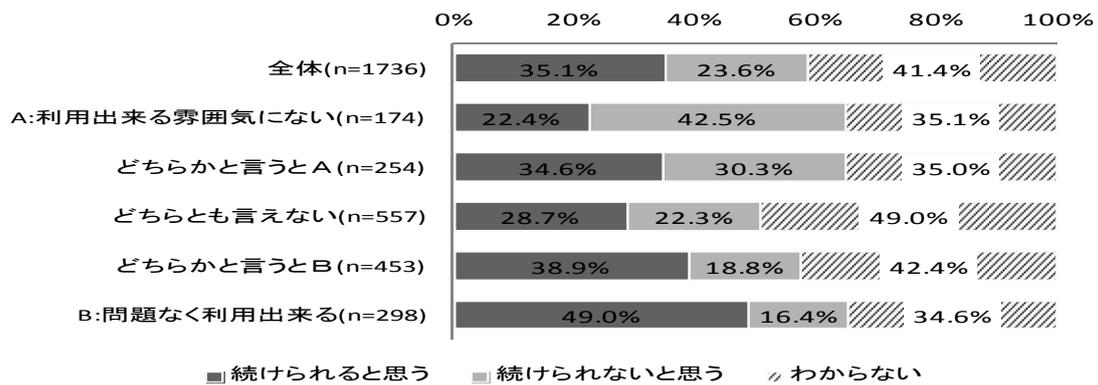
図表 I - 50 介護休業制度の利用しやすさ別 仕事の継続可能性



② 短時間勤務制度

回答者の職場における短時間勤務制度の利用しやすさと、介護をすることになった場合の仕事の継続可能性との関係についてみると、短時間勤務制度が「A:利用できる雰囲気がない」とした人では「続けられないと思う」が42.5%で、他方、制度が利用しやすくなる（B:問題なく利用出来る）にしたがつて、仕事を「続けられると思う」とする割合が大きくなっている。短時間勤務制度の利用しやすい職場環境が、社員の仕事と介護の両立の可能性に影響するといえる。

図表 I -51 短時間勤務制度の利用しやすさ別 仕事の継続可能性



10. 分析結果のまとめ

介護に関する実態および介護に直面した際の継続就労に影響する要因について、本分析結果から明らかになった点は、以下のとおりである。

- ① 現在、親族の介護をしている社員の割合は1割強であるが、介護をしている対象者数をみると、複数人を介護しているケースが多い。回答者自身が主な介護者となっているケースでは、2人以上を介護している者が1割強あり、介護負担が大きいといえる。また、要介護者の居住先までに要する時間は、「片道2時間以内」が8割程度で比較的隣近域に住んでいるといえるが、「片道2時間以上」も4分の1程度あり、仕事と介護の両立が難しいことが推察できる。
- ② 現在、介護をしている人の3割強は職場または勤務先の誰にも介護について相談しておらず、特に男性は、約4割が介護について勤務先で話したり相談したりしていない。勤務先として社員の介護状況を把握できておらず、適正な人事管理が難しいことが明らかになったといえる。
- ③ 5年以内に介護が生じる可能性がある社員は8割程度おり、そのうちの約4分の1は要介護者が片道2時間を超える場所に居住しており、社員が仕事と介護の両立に大きな課題を持つことが推測される。また、回答者自身が主な介護者となる割合は約4割であるが、女性の場合は約7割となっており、男性の2割に比べ非常に高いうえに、女性は自分自身の親族のみならず、配偶者の親族の介護も担わねばならないと考える傾向が強い。企業側は女性社員のキャリアのあり方について、子育て期だけでなく全就業期間を通して検討し支援していく必要がある。
- ④ 将来介護をすることになった場合、現在の勤務先で仕事と介護の両立ができると想定している者は3分の1強、続けられないと考える者が4分の1程度となっており、仕事と介護の両立に否定的な者が少なくない。続けられないと考える者の多くは、勤務先の介護に係る制度が利用しにくい雰囲気にあることや介護休業などを利用して仕事をしている人がいないこと、仕事と介護の両立のための仕組みがわからないこと、上司の理解が得られないと考えていることに不安を抱いており、自社の制度や仕組みに対する知識および上司とのコミュニケーション不足が離職を考える主たる要因となっている。また、回答者自身が主たる介護者ではないケースにおいても、同様の要因を理由に介護に直面した際、継続就業が難しいと考えていることから、企業による制度の周知徹底や制度を利用できる雰囲気づくりおよび職場体制づくりが社員の離職防止に必要であるといえる。
- ⑤ 実際に介護することになった場合、職場の上司や同僚に話す雰囲気の有無は、当事者の介護不安、仕事の継続可能性に大きく影響し、当該雰囲気があると考える者ほど介護への不安が小さく、仕事と介護の両立が可能であると考えられる傾向が強い。したがって、企業は仕事と介護の両立に係る制度整備のみならず、職場のマネジメント者を中心として仕事と介護の両立を可能にする職場づくりを支援していく必要がある。その際、管理職が社内制度について適正な知識を有していることは重要であるが、制度の内容を理解している管理職（課長以上）が2割程度しかおらず、制度の有無さえ明確に把握していない管理職が4分の1から3分の1程度あった。まずは、職場のリーダーであり、職場メンバーの最初の相談者となる管理職が社内制度を適正に把握し、職場メンバーの相談に適切に応じられるようにしていくことが必要であるといえる。

第2部 仕事と介護の両立に関する社員調査；兵庫県内企業の場合

1. 調査の目的、方法等

(1) 調査分析の目的等

本分析は、ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクトとひょうご仕事と生活センターと共同して実施した従業員調査を再分析することで、介護の現状や介護に対する従業員の意識を明らかにするために行ったものである。

この調査自体は、2009年以降ひょうご仕事と生活センターが実施しているものである。調査の目的は、県内事業所の仕事と生活のバランスに関する制度の制定状況及び取り組み状況の実態を把握すること、及び、従業員の仕事と生活のバランスに関する意識を把握することにより、就労支援施策を検討する上での基本資料を得ることである。2011年度の調査においては、特に介護に関する質問に関して、東京大学ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクトとの協力・連携のもとに実施したものである。本報告書の「I.仕事と介護の両立支援のあり方に関する社員調査：プロジェクト参加企業の場合」の調査項目の一部を本調査においても同様に質問し、中小企業を中心とする兵庫県内企業に勤務する正社員の仕事と介護の両立の実態を明らかにすることとした。従業員調査の結果を分析する際の基本情報として、事業所における介護休業制度の導入状況などを分析している。

ひょうご仕事と生活センターにおいて、「平成23年度『仕事と生活のバランス』実態調査報告書～「仕事と生活のバランス」に関する事業所、及び従業員調査結果報告書～」がとりまとめられており、本報告書は、そのうちの介護に関して、正規社員を抽出して分析を行ったものである。共同研究にご協力いただいたひょうご仕事と生活センターにお礼を申し上げます。

調査の企画・実施にあたっては、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（仕事と介護の両立に関わる部分の設問群）を作成し、ひょうご仕事と生活センターの意見を踏まえて、最終の調査票を作成した。佐藤、武石、松原3名の議論踏まえて、武石が本稿をとりまとめた。なお、「ひょうご仕事と生活センター」は、2009年6月、財団法人兵庫県勤労福祉協会内に設置され、兵庫県内企業のワーク・ライフ・バランス推進の実践支援や情報発信等を行っている機関である。

(2) 対象、方法等

a. 調査対象

①事業所調査

NTTデータ「タウンページ」（兵庫県内91,455事業所を登録）からの無作為抽出により16,000事業所を対象とした。

②従業員調査

無作為で抽出した事業所調査対象16,000事業所のうち1,000事業所をさらに無作為で抽出し、当事業所に勤務する従業員を、年齢、性別、正規・非正規社員比率などが平均的になるように10名選抜してもらおうよう依頼し、従業員10,000名を対象とした。

なお、回答は従業員から直接郵送により、回収を行った。

b. 調査方法

郵送配布・回収、自記式回答

c. 調査時期

2011年7月～8月

d. 回収状況

①事業所調査 有効回答数 2186事業所（未着数1089）、有効回答率 14.7%。

②従業員調査 有効回答数 1726人（未着数100）、有効回答率 17.4%。

本報告書で対象とする正規社員は、1482名である。

(3) 分析項目

①事業所調査

- ◆ 事業所属性：企業規模
- ◆ 介護休業制度の有無、利用状況等

②従業員調査

- ◆ 個人属性：性別、年齢、家族状況、職業
- ◆ 職場の状況：職場の特徴、仕事管理の特徴
- ◆ 介護の実態：介護の有無、要介護者の状況
- ◆ 介護に対する意識：将来の介護への不安、介護時の就業の見通し、介護に関する制度の認知状況など

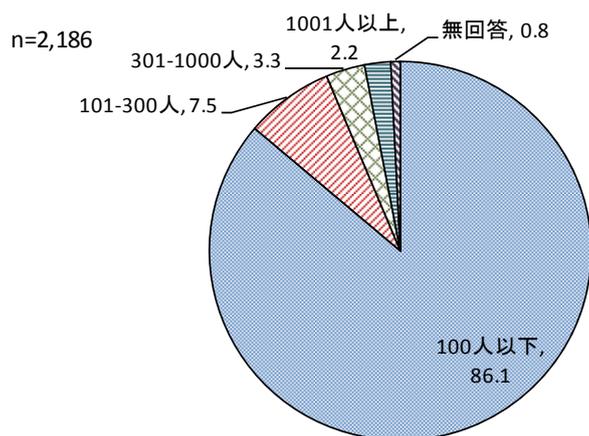
2. 事業所調査結果

(1) 回答事業所の属性

a. 企業規模

事業所が所属する企業全体の従業員（常用労働者）規模別構成は、「100人以下」86.1%、「101～300人」7.5%、「301～1,000人」3.3%となっており、全体の96.9%が1,000人以下の規模である。

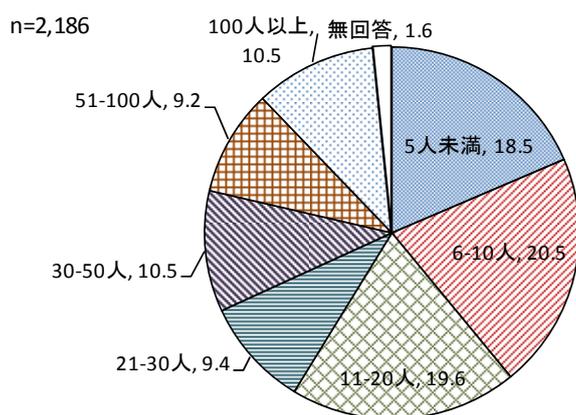
図表Ⅱ-1 企業規模の構成比



b. 事業所規模

事業所規模は、「5人未満」18.5%、「6-10人」20.5%、「11-20人」19.6%と、20人以下で過半数を占め、小規模事業所が多い。

図表Ⅱ-2 事業所規模の構成比



c. 業種

回答事業所を業種別にみると、「製造業」25.6%、「建設業」18.2%、「卸売・小売業」16.5%となっている。

図表Ⅱ-3 業種別、事業所規模

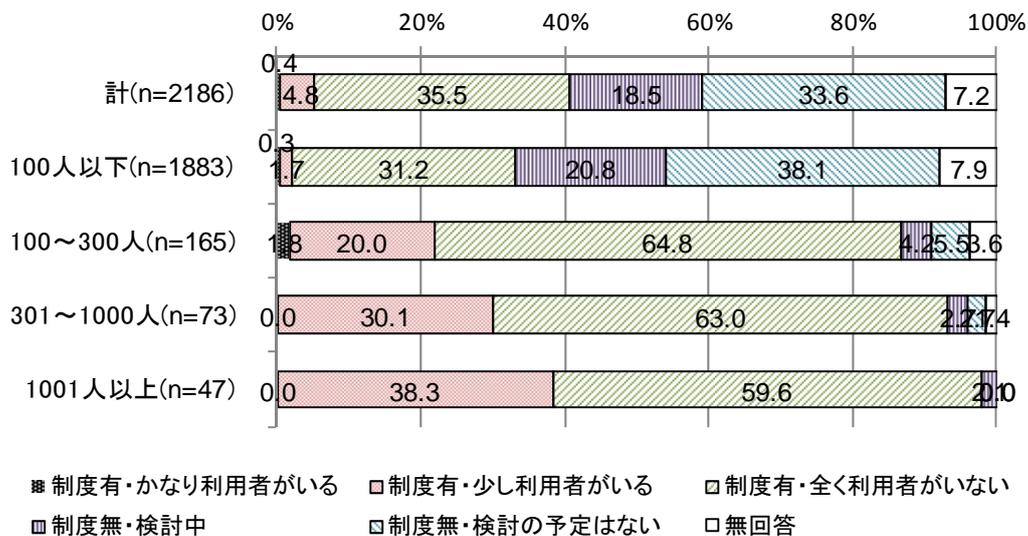
業種	規模												合計
	5人以下	6~10人	11~20人	21~30人	31~50人	51~100人	101~200人	201~300人	301~500人	501~1000人	1001人以上	無回答	
製造業	61	91	103	71	77	70	39	20	17	6	2	3	560
建設業	101	130	85	28	27	13	4	2	1	1	0	5	397
運輸業	13	12	22	12	16	20	14	0	2	0	1	0	112
情報通信業	1	4	5	3	3	6	2	1	0	0	0	1	26
金融・保険業	6	4	2	0	2	0	1	0	1	3	0	0	19
卸売・小売業	93	85	75	30	32	16	9	5	5	4	1	6	361
不動産業	43	11	7	4	3	1	1	0	0	0	0	1	71
医療・福祉	9	26	32	22	17	22	15	10	5	2	1	4	165
飲食・宿泊業	7	2	3	6	3	3	2	1	1	0	0	0	28
教育・学習支援業	1	5	15	7	6	13	2	2	3	1	2	1	58
電気・ガス・熱供給・水道業	12	17	9	0	2	0	0	0	0	0	0	1	41
娯楽	0	0	0	1	1	3	0	0	0	0	0	1	6
サービス業	40	52	56	15	35	28	15	7	4	4	3	9	268
その他	17	10	14	6	6	7	3	0	0	4	2	1	70
無回答	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4
合計	405	449	429	205	230	202	108	48	39	25	12	34	2,186

(2) 介護休業制度の導入状況等

a. 制度の導入・利用状況

介護休業制度の導入・利用状況について、「制度有り」と回答した事業所は、「制度有り・かなり利用者がいる」「制度有り・少し利用者がいる」「制度有り・全く利用者がいない」を合わせて40.7%である。企業規模別では、規模が大きいほど制度が導入され、また制度の利用実績もある。

図表Ⅱ-4 企業規模別、介護休業制度の導入・利用状況



b. 制度取得促進の課題

事業所にとっての介護休業取得促進にあたっての課題（複数回答）としては、多い順に「代替要員の確保が困難」53.1%、「休業中の賃金保証」45.7%、「前例（モデル）がない」36.6%となっている。

図表Ⅱ-5 企業規模別、介護休業取得促進にあたっての課題（複数回答、制度有りの事業所）

	足制度内容の周知不足	い柔軟に期間・回数に対応できない	取得に期間・回数	管理職の理解不足	社会の理解不足	思がな	休業を自身に介護	従業員自身に介護	ない前例（モデル）がない	代替要員の確保が	格取得者の昇進・昇	休業中の賃金保証	休業者の復職時の	業務の効率化や長	その他	無回答
計(n=889)	17.9	12.8	4.8	11.0	26.0	36.6	53.1	3.7	45.7	8.4	5.2	2.1	4.2			
100人以下(n=625)	15.8	11.5	4.3	10.2	25.0	39.2	56.0	3.0	42.7	8.5	4.2	2.2	5.0			
100～300人(n=143)	25.2	11.2	6.3	14.0	28.0	35.7	50.3	6.3	45.5	6.3	7.7	2.1	2.1			
301～1000人(n=68)	22.1	14.7	10.3	16.2	26.5	33.8	39.7	5.9	67.6	14.7	8.8	0.0	1.5			
1001人以上(n=46)	17.4	34.8	0.0	6.5	32.6	13.0	39.1	2.2	54.3	6.5	6.5	4.3	2.2			

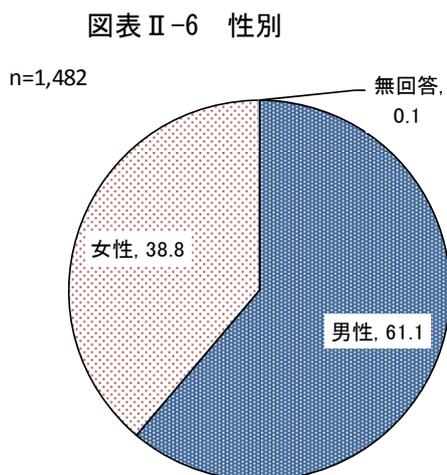
3. 従業員調査結果

以下の分析は正規社員の分析結果であり、分析に取り上げる正社員は1482名である。なお、I部での分析は主に40歳代と50歳代の正社員が分析対象となるが、II部の以下での分析対象には、当該年齢層以外も含まれていることに留意されたい。年齢階層別の集計を取り上げることで、I部の結果と比較できる。

(1) 回答者の属性

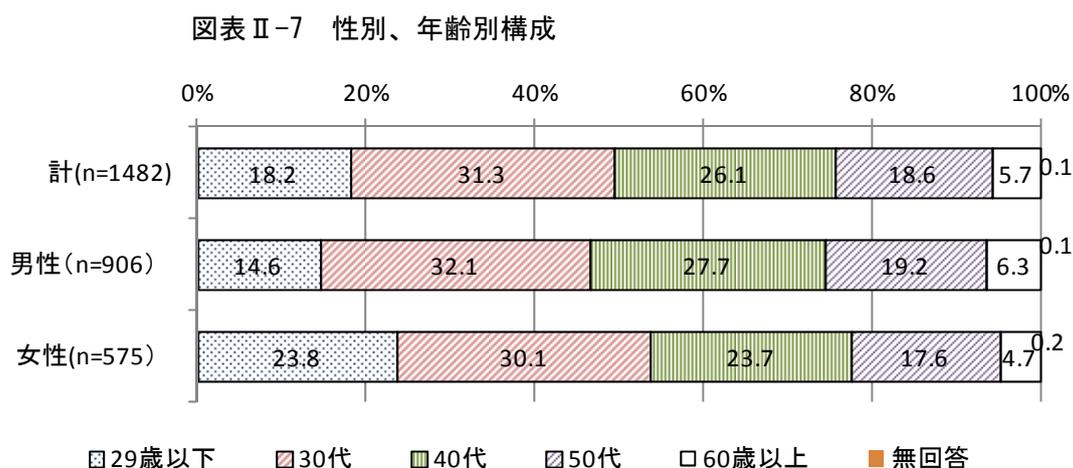
a. 性別

性別は、「男性」61.1%、「女性」38.8%である。



b. 年齢

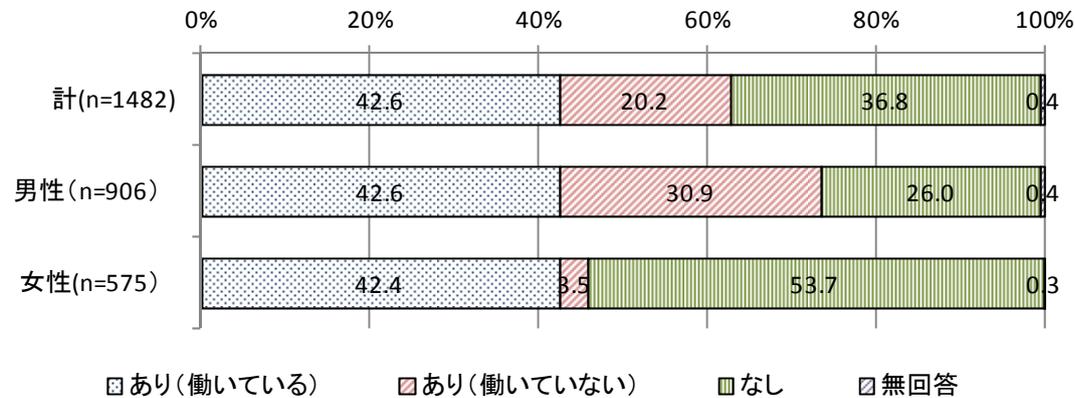
年齢は、「30代」が31.3%、「40代」が26.1%である。女性に比べて男性で、年齢が高い割合が多い傾向がある。



c. 配偶者の有無

配偶者は、「あり（働いている）」42.6%と、「あり（働いていない）」20.2%を合わせて、「あり」が62.8%を占め、「なし」が36.8%である。男性の方が「あり」の割合は高い。

図表Ⅱ-8 性別、配偶者の有無



(2) 現在の介護の状況

a. 現在の介護の状況

介護の状態に関して調査を行ったが、本調査における介護の対象者は「あなたと配偶者の両親・親戚や、さらにあなたの配偶者」で、介護の内容は「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」とした。つまり、介護の内容は回答者の自己判断によるものである。上記の定義による調査によると、現在の介護状況について、「現在、介護をしている」は5.6%である。男女別にみると、「現在介護をしている」は、男性が5.1%、女性が6.4%である。

年代別にみると、「現在介護をしている」は50代が男女ともに10%を超え、女性の40代では8.1%など、40代以降で介護をしている割合が高くなる。

また、男性について役職別にみると、年齢の高い部長以上では、10.8%が「現在介護をしている」状況にあると回答している。

図表Ⅱ-9 性別・年代別、現在の介護の状況

(%)

	現在介護をしている	介護をしていない	無回答
計(n=1482)	5.6	91.3	3.1
男性(計)(n=906)	5.1	92.4	2.5
~20代(n=132)	0.8	99.2	0.0
30代(n=291)	3.4	93.8	2.7
40代(n=251)	4.8	93.2	2.0
50代(n=174)	10.3	85.6	4.0
60以上(n=57)	8.8	86.0	5.3
女性(計)(n=575)	6.4	89.6	4.0
~20代(n=137)	5.1	93.4	1.5
30代(n=173)	3.5	91.9	4.6
40代(n=136)	8.1	86.8	5.1
50代(n=101)	10.9	84.2	5.0
60以上(n=27)	7.4	88.9	3.7

図表Ⅱ-10 役職別、現在の介護の状況（男性）

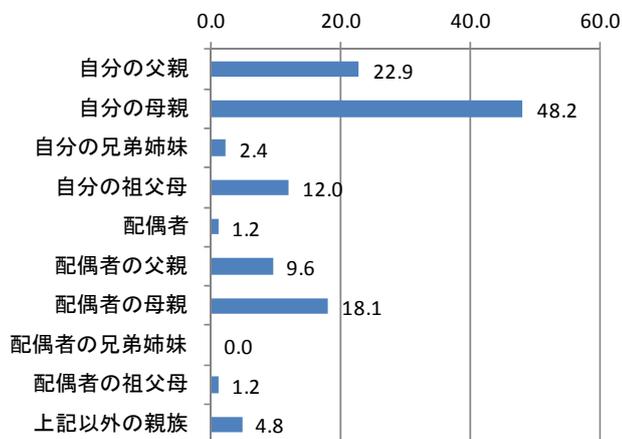
(%)

	現在介護をしている	介護をしていない	無回答
男性(計)(n=906)	5.1	92.4	2.5
一般社員(n=429)	5.3	92.9	1.8
主任・課長補佐・係長クラス(n=230)	2.6	94.8	2.6
課長・参与クラス(n=167)	3.6	91.6	4.8
部長以上(n=93)	10.8	87.1	2.2

b. 介護をしている人の介護状況

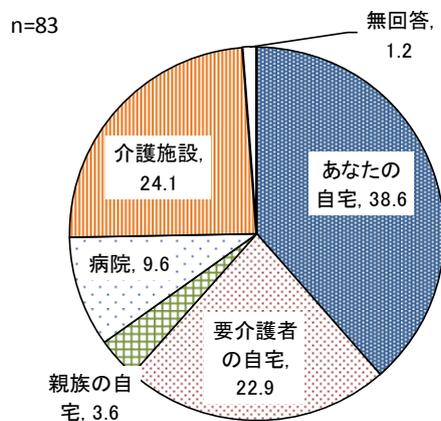
「現在、介護をしている」と回答した人について、介護の状況をみていきたい。
 介護を要する人（複数回答）は、「自分の母親」が48.2%と最も多く、次いで「自分の父親」22.9%、「配偶者の母親」18.1%である。

図表Ⅱ-11 介護を要する人（現在介護をしている人について、複数回答）



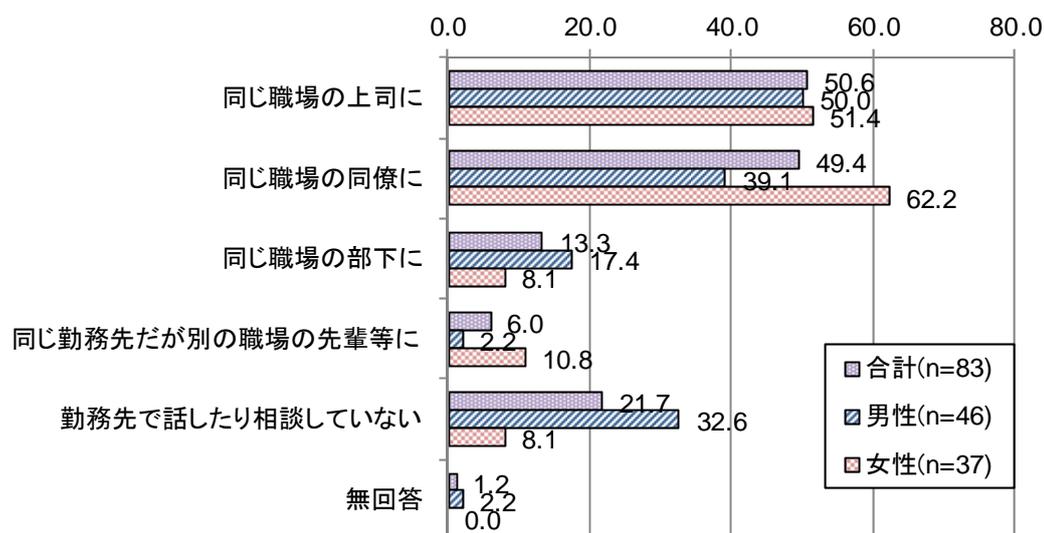
介護を要する人の住まいは、「あなたの自宅」が38.6%であり、「要介護者の自宅」22.9%、「介護施設」24.1%など、自身の自宅以外での介護が多い。

図表Ⅱ-12 介護を要する人の住まい（現在介護をしている人について）



現在介護に関わっている社員が、介護にかかわっていることを勤務先の人に話したり相談しているか、という質問に関しては、男性の32.6%が「勤務先で話したり相談している人はいない」としている。「同じ職場の上司に」が男女共に5程度、「同じ職場の同僚に」は男性39.1%、女性62.2%と男女差が大きい。話したり相談したりしていない社員がいるために、勤務先や職場の上司などがそのことを認識できていない可能性が高くなっている。

図表Ⅱ-13 性別、勤務先への相談（現在介護をしている人について、複数回答）



介護の有無別に「肉体的な仕事の疲れが翌日以降持ち越されることがあるか」をみると、女性で介護をしている場合に、「よくある」+「たまにある」の割合が高い傾向がみられている。

「仕事のことで不安な気持ちが続くことがあるか」に関しては、男女ともに、介護をしている場合に、「よくある」+「たまにある」の割合が高い傾向がみられている。

「家庭や生活のことで不安な気持ちが続くことがあるか」に関しては、男女ともに、介護をしている場合に、「よくある」+「たまにある」の割合が高い傾向がみられている。特に男性でこの傾向が強い。

図表Ⅱ-14 介護の有無別、肉体的な仕事の疲れ

	よくある	たまにある	あまりない	全くない	無回答
計(n=1482)	17.7	46.7	28.7	6.9	0.1
男性(計)(n=906)	18.4	48.6	27.5	5.5	0.0
現在介護をしている(n=46)	13.0	54.3	26.1	6.5	0.0
介護をしていない(n=837)	18.5	48.0	28.0	5.5	0.0
女性(計)(n=575)	16.5	43.8	30.4	9.0	0.2
現在介護をしている(n=37)	16.2	62.2	13.5	8.1	0.0
介護をしていない(n=515)	15.9	43.1	31.8	8.9	0.2

図表Ⅱ-15 介護の有無別、仕事のことで不安な気持ち

(%)

	よくある	たまにある	あまりない	全くない	無回答
計(n=1482)	20.0	47.5	28.3	4.1	0.0
男性(計)(n=906)	21.9	45.7	29.1	3.3	0.0
現在介護をしている(n=46)	21.7	52.2	17.4	8.7	0.0
介護をしていない(n=837)	21.7	45.4	30.0	2.9	0.0
女性(計)(n=575)	17.2	50.4	27.0	5.4	0.0
現在介護をしている(n=37)	16.2	56.8	21.6	5.4	0.0
介護をしていない(n=515)	17.5	49.7	27.6	5.2	0.0

図表Ⅱ-16 介護の有無別、家庭や生活のことで不安な気持ち

(%)

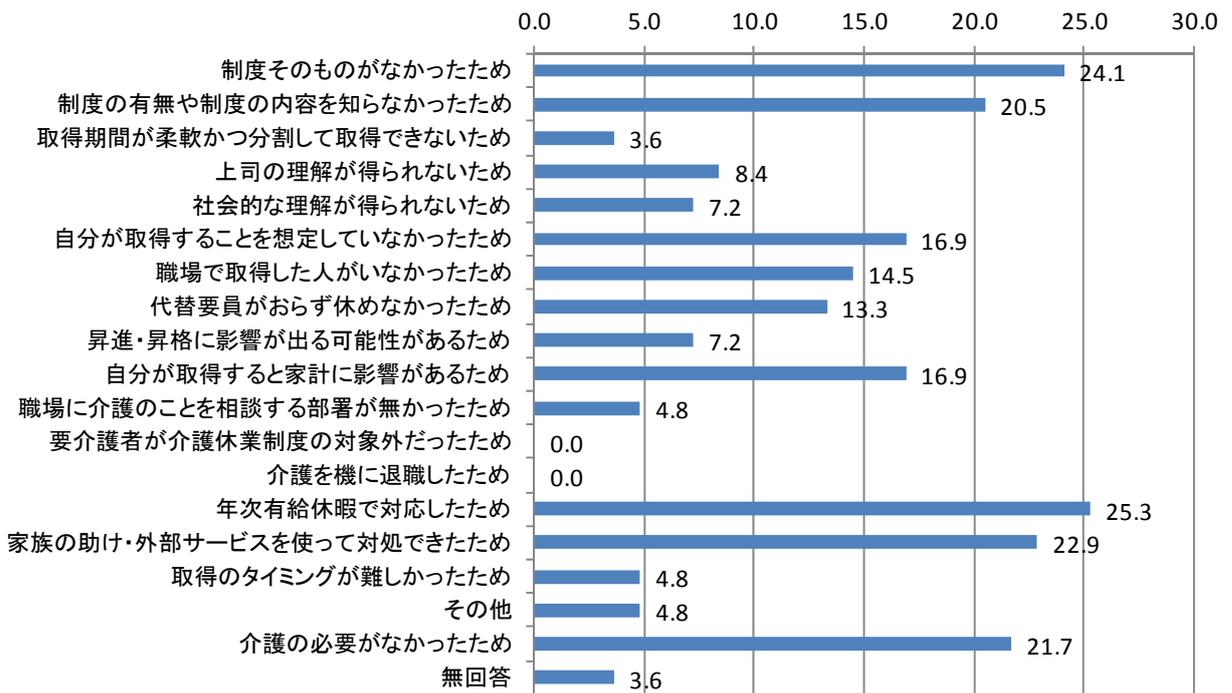
	よくある	たまにある	あまりない	全くない
計(n=1482)	12.9	43.8	36.2	7.1
男性(計)(n=906)	12.8	43.7	37.0	6.5
現在介護をしている(n=46)	26.1	52.2	17.4	4.3
介護をしていない(n=837)	11.8	43.5	38.0	6.7
女性(計)(n=575)	13.0	44.0	35.0	8.0
現在介護をしている(n=37)	16.2	51.4	27.0	5.4
介護をしていない(n=515)	12.8	43.7	35.9	7.6

c. 介護休業の取得状況

現在介護をしている人で、介護休業を「取得したことがある」とする人はいない。このことは、介護休業の取得状況のデータからでは、介護に関わる社員の状況を把握できないことを意味する。

介護休業を取得しなかった理由（複数回答）は、「年次有給休暇で対応したため」が 25.3%、「制度そのものがなかったため」24.1%、「家族の助け・外部サービスを使って対処できたため」22.9%、「介護の必要がなかったため」21.7%、「制度の有無や制度の内容を知らなかったため」20.5%などが比較的多い。

図表Ⅱ-17 介護休業を取得しなかった理由（現在介護をしている人について、複数回答）



(3) 将来の介護の可能性

現在介護している人を含めて、今後5年間のうちに、家族・親族を介護する可能性を尋ねた結果は、「介護する可能性がかなり高い」が14.6%、「介護する可能性が少しある」が52.0%と、介護する可能性を指摘する割合が66.6%と2/3にのぼっている。特に男女とも、40代以上で介護の可能性が高いとしている。

図表Ⅱ-18 性別・年代別、今後5年間のうちに家族・親族を介護する可能性

(%)

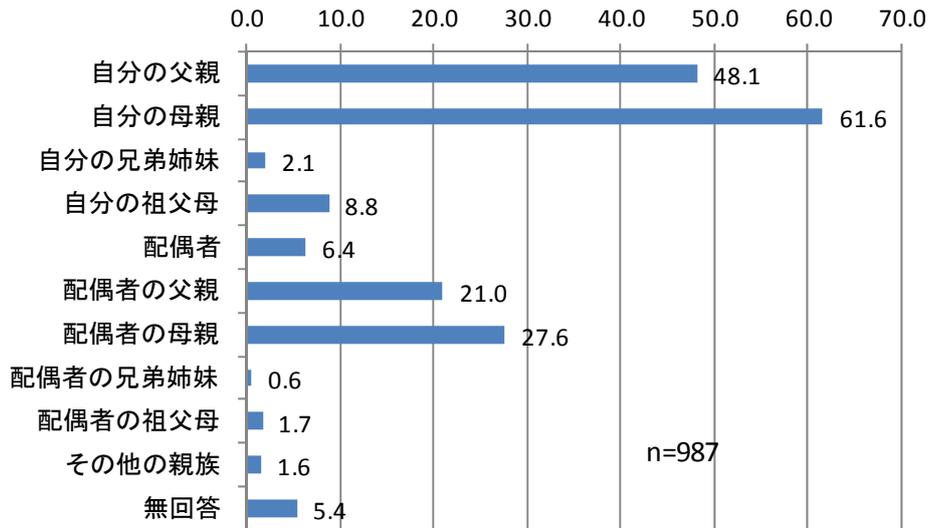
	介護する可能性 がかなり高い	介護する可能性 が少しある	介護することはな い	無回答
計(n=1482)	14.6	52.0	31.7	1.7
男性(計)(n=906)	13.6	52.2	32.2	2.0
~20代(n=132)	3.0	39.4	57.6	0.0
30代(n=291)	7.6	48.1	41.6	2.7
40代(n=251)	16.7	66.5	15.5	1.2
50代(n=174)	25.9	51.1	20.7	2.3
60以上(n=57)	17.5	43.9	33.3	5.3
女性(計)(n=575)	16.2	51.7	31.0	1.2
~20代(n=137)	5.8	40.1	53.3	0.7
30代(n=173)	5.2	60.1	33.5	1.2
40代(n=136)	21.3	62.5	14.0	2.2
50代(n=101)	35.6	41.6	22.8	0.0
60以上(n=27)	37.0	40.7	18.5	3.7

(4) 将来の介護についての考え

a. 将来介護する可能性のある家族・親族

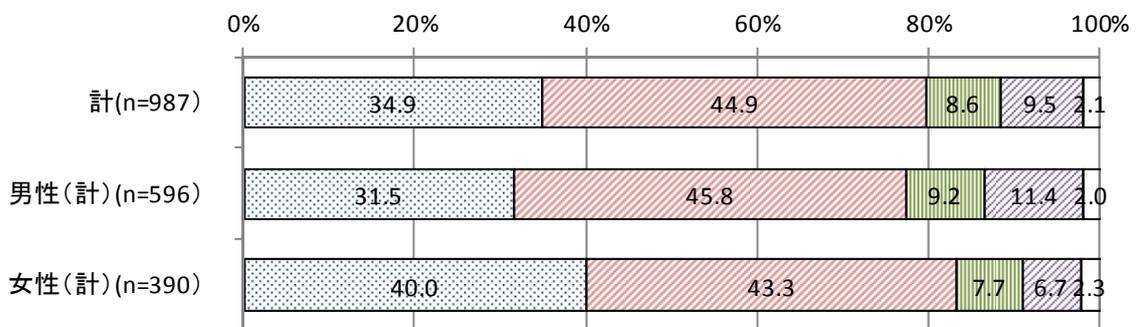
将来介護する可能性のあるとした人に関してその対象となる家族・親族（複数回答）は、「自分の母親」が61.6%と最も多く、次いで「自分の父親」48.1%、「配偶者の母親」27.6%、「配偶者の父親」21.0%である。

図表Ⅱ-19 将来介護する可能性のある家族・親族
（介護の可能性があると回答した人について、複数回答）



将来介護する可能性のある家族・親族の住まい（介護を要する家族が複数いる場合は最も早く介護の可能性が生じる方）は、「あなたと同居」は34.9%で、女性の方が高い。「片道2時間以内の場所」が44.9%である。「片道2時間を超える場所」や「わからない」という回答も2割程度を占めている。

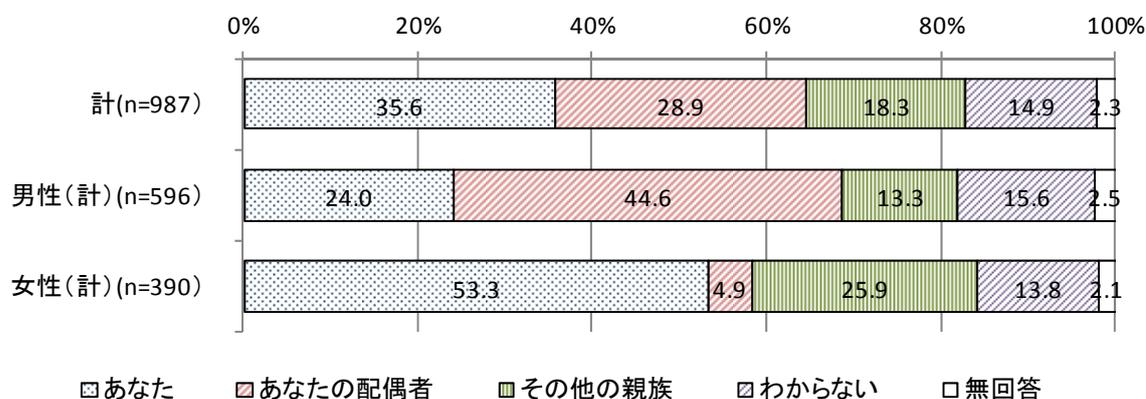
図表Ⅱ-20 性別、将来介護する可能性のある家族・親族の住まい
（介護の可能性があると回答した人について）



□あなたと同居 □片道2時間以内の場所 □片道2時間を超える場所 □わからない □無回答

将来介護する可能性のある家族・親族（介護を要する家族が複数いる場合は最も早く介護の可能性が生じる方）を介護する人は、「あなた」が35.6%で、女性では53.3%と半数を占める。男性は「あなたの配偶者」が44.6%と高い。

図表Ⅱ-21 性別、将来介護する可能性のある家族・親族を介護する人
(介護の可能性があると回答した人について)



b. 将来の介護についての不安

今後5年間に介護に関わる可能性があるとした人に関して直面することになる介護に対する不安をみると、「非常に不安を感じる」27.3%、「不安を感じる」が32.8%、「少し不安を感じる」27.7%と、合わせて9割弱が何らかの不安を感じている。この傾向は、30代から50代までに共通し、年代による差はみられない。

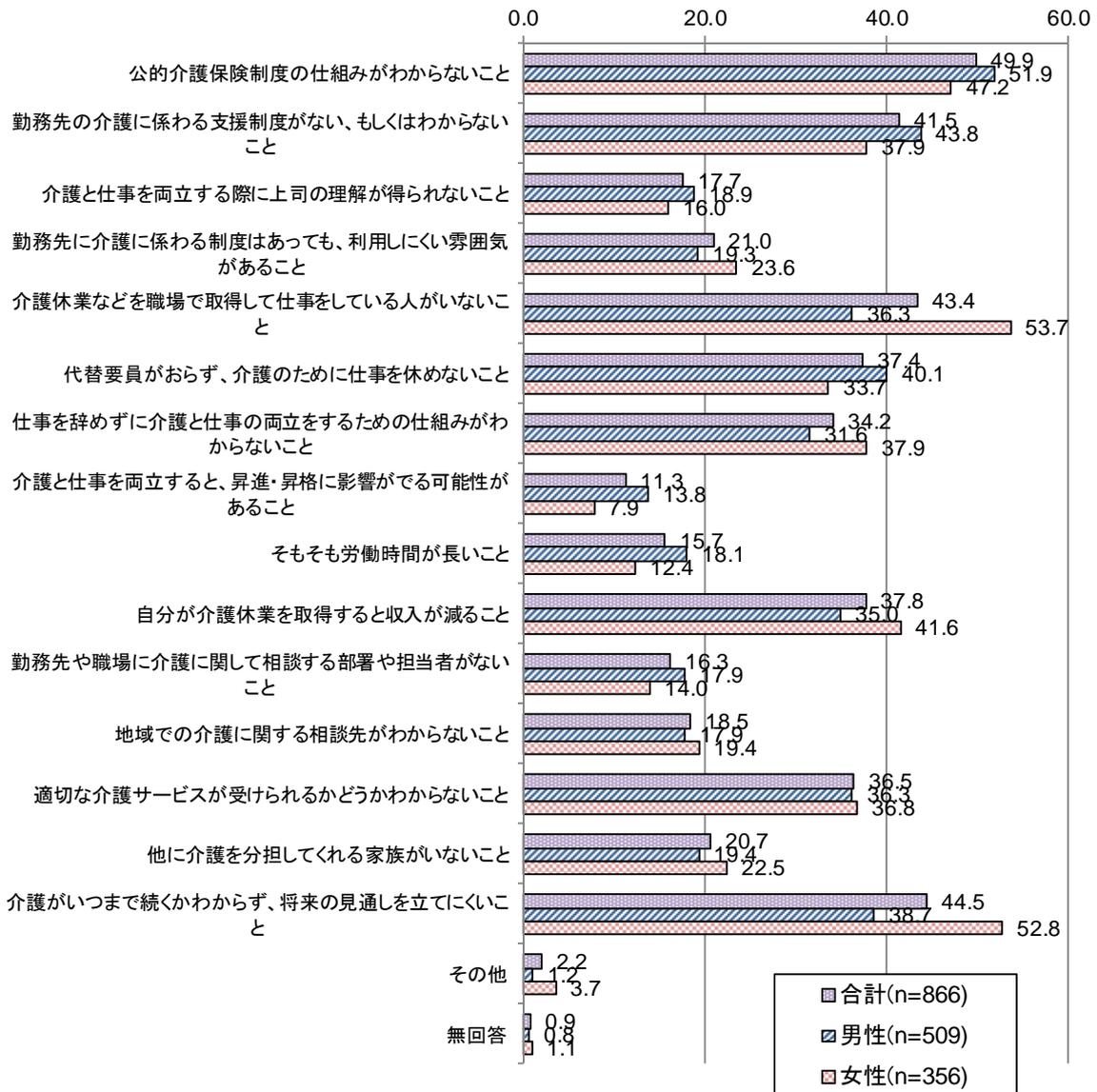
図表Ⅱ-22 性別・年代別、将来の介護に対する不安
(介護の可能性があると回答した人について)

	非常に不安を感じる	不安を感じる	少し不安を感じる	不安を感じない	わからない	無回答
計(n=987)	27.3	32.8	27.7	3.5	7.3	1.4
男性(計)(n=596)	24.8	33.7	26.8	4.0	9.1	1.5
~20代(n=56)	12.5	44.6	17.9	7.1	16.1	1.8
30代(n=162)	29.6	35.2	24.1	3.7	6.2	1.2
40代(n=209)	24.9	31.1	30.1	3.3	9.6	1.0
50代(n=134)	23.9	33.6	28.4	3.0	9.0	2.2
60以上(n=35)	25.7	25.7	28.6	8.6	8.6	2.9
女性(計)(n=390)	31.0	31.5	28.7	2.8	4.6	1.3
~20代(n=63)	20.6	25.4	34.9	11.1	4.8	3.2
30代(n=113)	34.5	31.0	28.3	0.9	4.4	0.9
40代(n=114)	31.6	34.2	27.2	0.9	6.1	0.0
50代(n=78)	39.7	30.8	23.1	1.3	3.8	1.3
60以上(n=21)	9.5	38.1	42.9	4.8	0.0	4.8

「非常に不安を感じる」、「不安を感じる」、「少し不安を感じる」とした場合の具体的な不安の内容（複数回答）は、男女計では、「公的介護保険制度の仕組みがわからないこと」が49.9%と最も多く、次いで「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」44.5%、「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」43.4%、「勤務先の介護に係わる支援制度がない、もしくはわからないこと」41.5%など、制度に対する認知不足への不安と、制度利用の実績がないことへの不安などが多くなっている。

この内容に関しては、男女で違いがみられ、女性は、「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」53.7%や「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」52.8%など、介護と仕事の両立の実現可能性に関する不安が男性よりも大きい。一方で男性は、「公的介護保険制度の仕組みがわからないこと」51.9%や「勤務先の介護に係わる支援制度がない、もしくはわからないこと」43.8%など、制度を知らないことへの不安が女性よりも高い。また、「代替要員がおらず、介護のために仕事を休めないこと」40.1%も男性の方が高い項目である。

図表Ⅱ-23 性別、将来の介護に対する不安の内容
(介護の不安があると回答した人について、複数回答)



c. 介護と仕事の両立について

実際に介護をすることになった場合に現在の勤務先での仕事継続の可能性は、「続けられないと思う」が36.0%と高く、「続けられると思う」25.9%を上回った。「わからない」は35.4%である。特に女性は「続けられないと思う」とする割合が42.8%と高いが、男性でも「続けられないと思う」が31.4%を占め、「続けられると思う」の32.4%と拮抗している。

図表Ⅱ-24 性別・年代別、介護の時の仕事継続の見通し
(介護の可能性があると回答した人について)

(%)

	続けられると思う	続けられないと思う	わからない	無回答
計(n=987)	25.9	36.0	35.4	2.7
男性(計)(n=596)	32.4	31.4	33.4	2.9
~20代(n=56)	25.0	35.7	37.5	1.8
30代(n=162)	37.0	25.3	35.8	1.9
40代(n=209)	34.0	29.2	33.0	3.8
50代(n=134)	30.6	35.8	32.8	0.7
60以上(n=35)	20.0	48.6	20.0	11.4
女性(計)(n=390)	16.2	42.8	38.5	2.6
~20代(n=63)	17.5	50.8	30.2	1.6
30代(n=113)	16.8	44.2	37.2	1.8
40代(n=114)	21.9	32.5	43.9	1.8
50代(n=78)	7.7	43.6	44.9	3.8
60以上(n=21)	4.8	66.7	19.0	9.5

介護をすることになった場合、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勤務先にあるかどうかについて尋ねている。相談できる雰囲気が「ある」が47.5%であるが、「どちらともいえない」37.8%、「ない」13.7%と、必ずしも相談できる雰囲気があるとはいえないケースが半数程度を占めている。これに関しては、男女別にみても傾向に違いはない。こうした職場状況にあると、社員が介護の課題に直面しても仕事と介護の両立を個人的に解決しようとし、その結果、困難に直面したりする可能性が高まる可能性がある。

図表Ⅱ-25 性別・年代別、職場で介護について相談できる雰囲気
(介護の可能性があると回答した人について)

(%)

	ある	ない	どちらともいえない	無回答
計(n=987)	47.5	13.7	37.8	1.0
男性(計)(n=596)	47.1	14.3	37.4	1.2
~20代(n=56)	44.6	21.4	33.9	0.0
30代(n=162)	50.6	10.5	38.9	0.0
40代(n=209)	47.4	12.0	37.8	2.9
50代(n=134)	46.3	17.2	35.8	0.7
60以上(n=35)	37.1	22.9	40.0	0.0
女性(計)(n=390)	48.2	12.8	38.2	0.8
~20代(n=63)	58.7	11.1	28.6	1.6
30代(n=113)	41.6	10.6	46.9	0.9
40代(n=114)	54.4	9.6	36.0	0.0
50代(n=78)	39.7	19.2	39.7	1.3
60以上(n=21)	47.6	23.8	28.6	0.0

介護の可能性の有無にかかわらず介護をすることになった場合の望ましい働き方について尋ねた結果では、「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」が53.4%と過半を占める。それに続いて「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」が16.0%である。「今の仕事を辞めて介護に専念する」は8.0%である。

男女別にみると、男女ともに「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」が最も多く、次に「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」が続く。また男性は女性よりも「介護のための支援制度を利用せずに、年次有給制度などで対応する」や「仕事の仕方を特に変えない」が多く、女性は「今の仕事を辞めて介護に専念する」が多い結果となった。

望ましい働き方としては、介護と仕事の両立を上げる割合が高いにもかかわらず、前述のように、実際には現在の仕事を「続けられないと思う」とする割合が高い現状があり、これを改善する必要性が高い。

図表Ⅱ-26 性別・年代別、介護の時の望ましい働き方

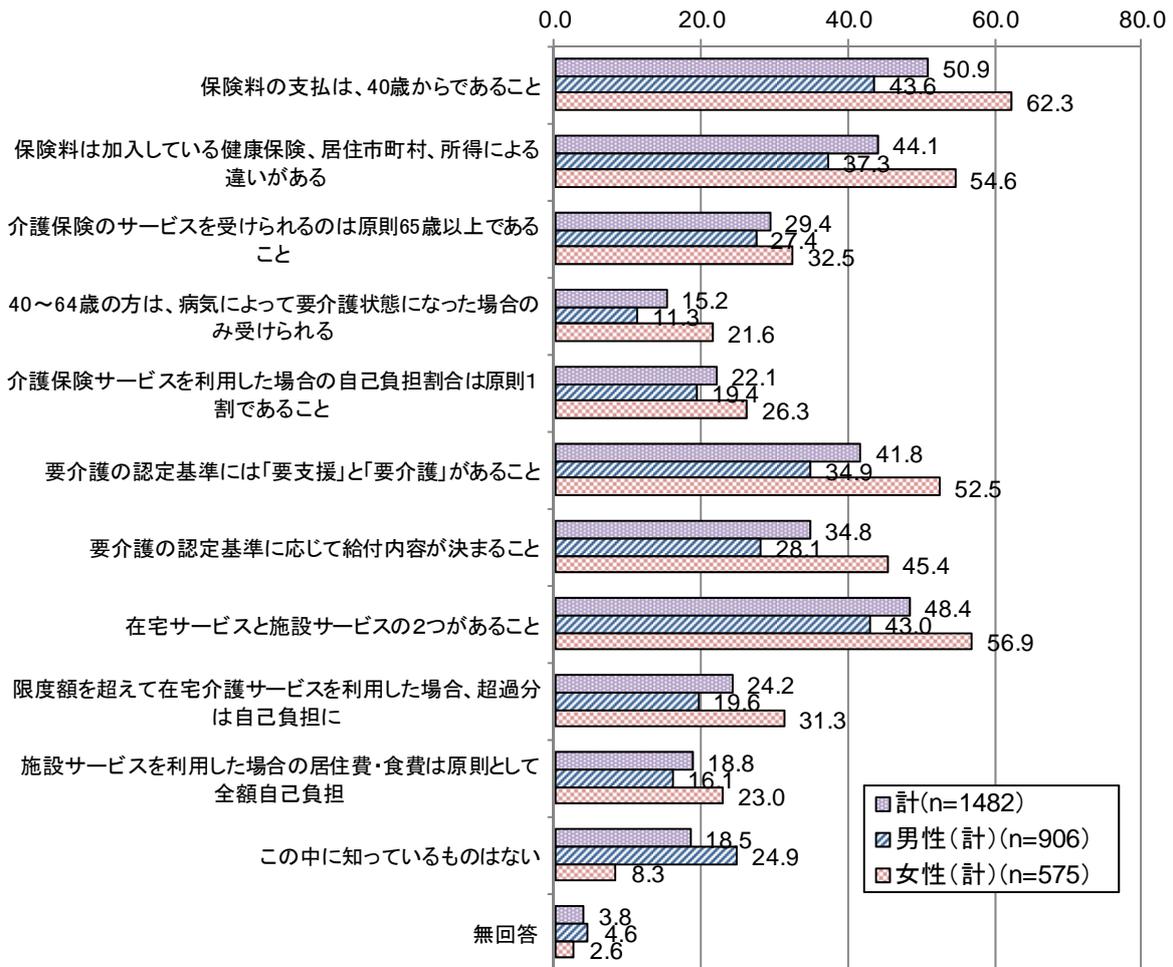
(%)

	今の仕事を辞めて介護に専念する	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復帰する	介護休業等の支援制度を利用しつつ普通に働き続けながら両立させる	介護の為に支援制度を利用せずに、年次有給休暇などで対処する	仕事の仕方を特に変えない	その他	無回答
計(n=1482)	8.0	16.0	53.4	9.4	8.4	1.4	3.4
男性(計)(n=906)	5.5	14.8	51.5	11.3	11.1	1.5	4.2
~20代(n=132)	1.5	16.7	53.0	13.6	9.8	1.5	3.8
30代(n=291)	1.4	12.7	57.0	11.3	13.4	0.3	3.8
40代(n=251)	4.8	16.3	49.0	11.6	11.2	2.0	5.2
50代(n=174)	7.5	16.1	50.0	10.9	10.3	2.3	2.9
60以上(n=57)	33.3	10.5	36.8	5.3	3.5	3.5	7.0
女性(計)(n=575)	11.8	17.9	56.2	6.4	4.2	1.2	2.3
~20代(n=137)	12.4	21.2	54.0	5.1	5.1	1.5	0.7
30代(n=173)	8.1	19.1	57.8	6.4	4.0	0.6	4.0
40代(n=136)	8.1	14.0	64.0	5.9	4.4	1.5	2.2
50代(n=101)	15.8	17.8	54.5	7.9	3.0	0.0	1.0
60以上(n=27)	37.0	14.8	25.9	11.1	0.0	7.4	3.7

d. 介護に関する制度の認知状況

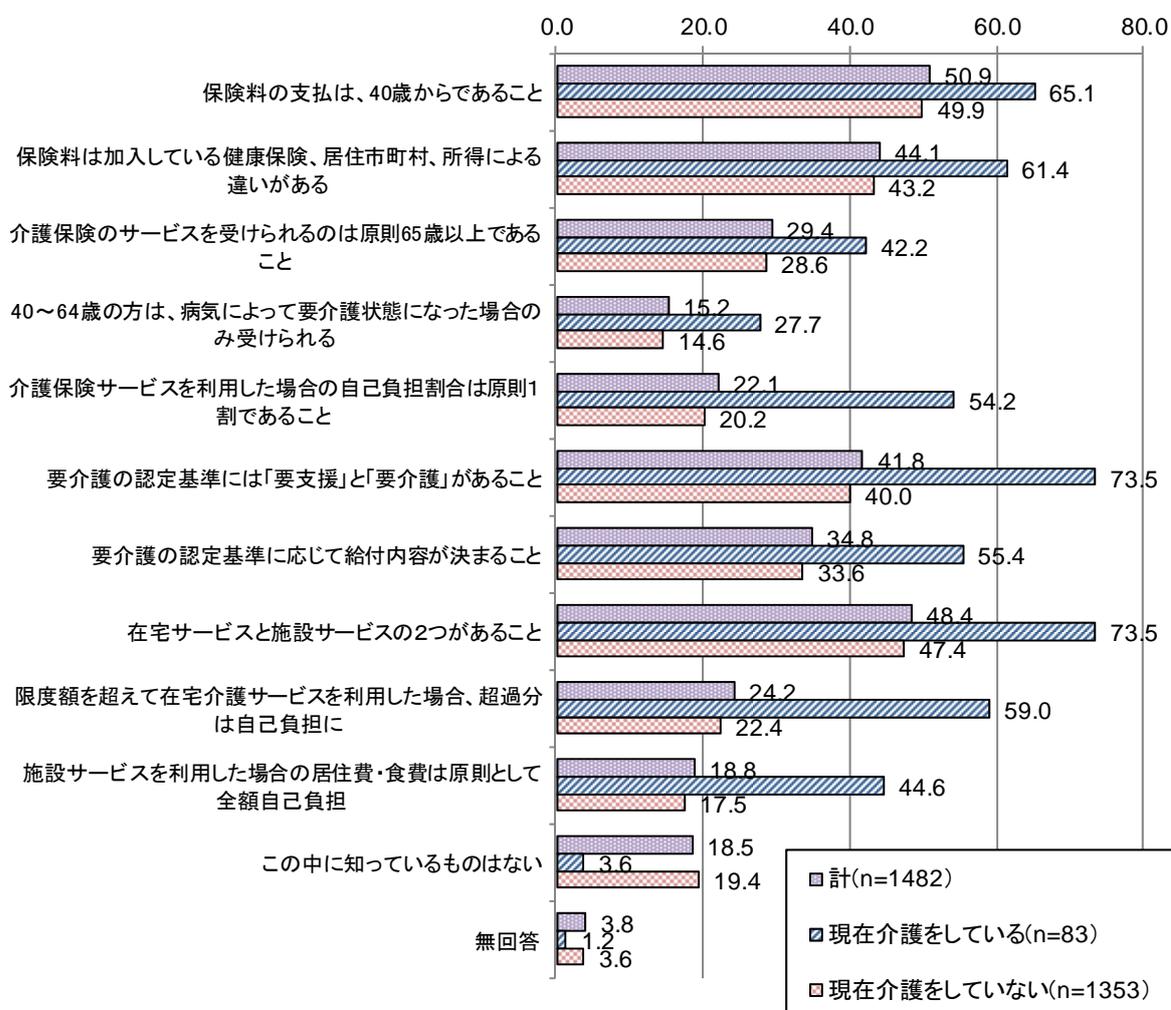
公的介護保険制度に関して知っていることは、「保険料の支払いは40歳からであること」が50.9%と最も多く、次いで「在宅サービスと施設サービスの2つがあること」48.4%、「保険料は、加入している健康保険、住んでいる市町村、所得による違いがあること」44.1%となった。全体に男性に比べて女性の方が認知度は高い傾向にある。

図表Ⅱ-27 性別、公的介護保険制度についての認知度
(知っている割合)



また、公的介護保険制度に関する認知状況は、現在介護をしている場合に、介護をしていない場合に比べて高くなっている。

図表Ⅱ-28 現在の介護の有無別、公的介護保険制度についての認知度
(知っている割合と回答した割合)



勤務先の介護に関する支援制度に関する知識は、「制度があるかどうかは知らない」が49.7%と半数近くを占める。「制度があることは知っているが、内容はわからない」22.5%で、「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」は12.1%にとどまる。男女別にみても傾向は同様である。

図表Ⅱ-29 性別・年代別、勤務先の介護に関する支援制度についての認知度

(%)

	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	制度があることは知っているが、内容はわからない	制度があるかどうかは知らない	制度はない	無回答
計(n=1482)	12.1	22.5	49.7	13.9	1.9
男性(計)(n=906)	11.8	20.2	52.5	13.5	2.0
~20代(n=132)	6.8	15.2	68.9	8.3	0.8
30代(n=291)	9.6	15.5	56.7	15.8	2.4
40代(n=251)	10.4	24.7	52.2	10.0	2.8
50代(n=174)	20.1	21.3	41.4	15.5	1.7
60以上(n=57)	15.8	33.3	28.1	22.8	0.0
女性(計)(n=575)	12.5	26.1	45.2	14.4	1.7
~20代(n=137)	9.5	22.6	64.2	3.6	0.0
30代(n=173)	8.7	34.1	45.1	11.6	0.6
40代(n=136)	19.1	26.5	35.3	17.6	1.5
50代(n=101)	13.9	22.8	34.7	23.8	5.0
60以上(n=27)	11.1	3.7	40.7	37.0	7.4

現在の介護状況にかかわらず、「制度があるかどうかは知らない」とする割合が高い。この点は、公的介護保険制度に関する認知状況の傾向とは異なっている。介護をしても、勤務先の支援制度については十分な認知がなされていないといえる。制度の内容を含めた社員への周知の必要性が指摘できる。

図表Ⅱ-30 現在の介護の有無別、勤務先の介護に関する支援制度についての認知度

(%)

	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	制度があることは知っているが、内容はわからない	制度があるかどうかは知らない	制度はない	無回答
計(n=1482)	12.1	22.5	49.7	13.9	1.9
現在介護をしている(n=83)	19.3	26.5	37.3	14.5	2.4
介護をしていない(n=1353)	11.6	22.5	50.8	13.6	1.6
男性(n=906)	11.8	20.2	52.5	13.5	2.0
現在介護をしている(n=46)	19.6	26.1	41.3	10.9	2.2
介護をしていない(n=837)	11.5	20.0	53.6	13.1	1.8
女性(n=575)	12.5	26.1	45.2	14.4	1.7
現在介護をしている(n=37)	18.9	27.0	32.4	18.9	2.7
介護をしていない(n=515)	11.8	26.6	46.2	14.2	1.2

(5) 将来の介護不安、就業継続の見通しに関わる要因

「将来の介護不安」に関しては、9割程度が「不安がある」としている。また、実際に介護をすることになった場合に、「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」という回答が多いものの、現在の勤務先での仕事継続は「続けられないと思う」が1/3を占め、「続けられると思う」は25.9%にとどまっている。今後5年間のうちに介護に直面すると考えている人が40代以上でかなりの割合に上っており、介護責任を担うことになった場合に、介護の不安から離職するなどの事態を招くことのないように、今から企業・職場レベルで対応できることがあれば対応をしていくことが望まれる。

そこで、「将来の介護不安」、「介護になった場合の就業継続の見通し」に関連する要因を明らかにして、企業・職場における対応のあり方を検討することとしたい。

まず、将来の介護不安との関係では、介護不安が大きいほど「続けられると思う」とする割合が低くなり、介護不安と、就業継続の見通しは関連がみられている。

図表Ⅱ-31 性別・将来の介護不安別、介護の時の仕事継続の見通し
(介護の可能性があると回答した人について)

	続けられると思う	続けられないと思う	わからない	無回答
計(n=987)	25.9	36.0	35.4	2.7
非常に不安を感じる(n=269)	13.8	46.8	36.4	3.0
不安を感じる(n=324)	26.5	36.4	35.2	1.9
少し不安を感じる(n=273)	31.9	30.8	33.3	4.0
不安を感じない(n=35)	48.6	37.1	14.3	0.0
わからない(n=72)	33.3	15.3	51.4	0.0
男性(計)(n=596)	32.4	31.4	33.4	2.9
非常に不安を感じる(n=148)	17.6	39.2	39.2	4.1
不安を感じる(n=201)	32.3	34.3	31.8	1.5
少し不安を感じる(n=160)	41.3	26.9	26.9	5.0
不安を感じない(n=24)	50.0	33.3	16.7	0.0
わからない(n=54)	37.0	14.8	48.1	0.0
女性(計)(n=390)	16.2	42.8	38.5	2.6
非常に不安を感じる(n=121)	9.1	56.2	33.1	1.7
不安を感じる(n=123)	17.1	39.8	40.7	2.4
少し不安を感じる(n=112)	18.8	35.7	42.9	2.7
不安を感じない(n=11)	45.5	45.5	9.1	0.0
わからない(n=18)	22.2	16.7	61.1	0.0

a. 制度認知との関係

「将来の介護不安」、「介護になった場合の就業継続の見通し」について、公的介護保険に関する認知度との関連をみるために、公的介護保険制度に関して質問した 10 項目のうち知っている数をカウントし、認知項目数別に分析した。

「将来の介護不安」に関しては、制度内容を知っている項目が多くても不安の程度に違いはみられない。先にみたように、不安の内容としては「制度を知らないこと」があげられているが、制度を知っているだけで不安が解消するわけではないといえる。

「介護になった場合の就業継続の見通し」についても、制度内容の認知状況との明瞭な関係はみられない。

図表Ⅱ-32 性別・公的介護保険制度の認知状況別、介護に対する不安
(介護の可能性があると回答した人について)

(%)

	非常に不安を感じる	不安を感じる	少し不安を感じる	不安を感じない	わからない	無回答
計(n=987)	27.3	32.8	27.7	3.5	7.3	1.4
なし(n=202)	24.8	33.7	19.8	5.0	13.4	3.5
1-3(n=376)	28.5	30.1	31.4	2.1	6.9	1.1
4-6(n=219)	29.7	35.2	27.9	3.7	3.2	0.5
7以上(n=190)	24.7	34.7	28.4	4.7	6.3	1.1
男性(計)(n=596)	24.8	33.7	26.8	4.0	9.1	1.5
なし(n=165)	23.6	33.3	20.6	4.8	13.9	3.6
1-3(n=224)	25.4	32.1	30.4	2.2	8.9	0.9
4-6(n=116)	26.7	37.9	26.7	6.0	2.6	0.0
7以上(n=91)	23.1	33.0	29.7	4.4	8.8	1.1
女性(計)(n=390)	31.0	31.5	28.7	2.8	4.6	1.3
なし(n=37)	29.7	35.1	16.2	5.4	10.8	2.7
1-3(n=152)	32.9	27.0	32.9	2.0	3.9	1.3
4-6(n=102)	33.3	32.4	28.4	1.0	3.9	1.0
7以上(n=99)	26.3	36.4	27.3	5.1	4.0	1.0

図表Ⅱ-33 性別・公的介護保険制度の認知状況別、介護の時の仕事継続の見通し
 (介護の可能性があると回答した人について)

(%)

	続けられると思う	続けられないと思う	わからない	無回答
計(n=987)	25.9	36.0	35.4	2.7
なし(n=202)	23.3	36.1	38.1	2.5
1-3(n=376)	27.9	38.3	31.1	2.7
4-6(n=219)	22.8	35.2	37.9	4.1
7以上(n=190)	28.4	32.1	37.9	1.6
男性(計)(n=596)	32.4	31.4	33.4	2.9
なし(n=165)	23.6	34.5	38.8	3.0
1-3(n=224)	36.6	30.8	29.5	3.1
4-6(n=116)	31.0	31.9	33.6	3.4
7以上(n=91)	39.6	26.4	33.0	1.1
女性(計)(n=390)	16.2	42.8	38.5	2.6
なし(n=37)	21.6	43.2	35.1	0.0
1-3(n=152)	15.1	49.3	33.6	2.0
4-6(n=102)	13.7	38.2	43.1	4.9
7以上(n=99)	18.2	37.4	42.4	2.0

次に、勤務先の介護に関する支援制度についての認知状況との関連をみていきたい。

「将来の介護不安」に関しては、「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」場合は多少不安が和らぐ傾向にはあるものの、認知度が高くても不安を感じている人が少なくない。

「介護になった場合の就業継続の見通し」については、「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」場合には、「続けられると思う」とする割合が高く、「制度はない」場合には「続けられないと思う」とする割合が高い傾向がみられている。企業において介護に関する支援制度を整備し、それを周知することが、介護の場合にも仕事を続けられるという安心感につながるといえる。

図表Ⅱ-34 性別・勤務先の介護支援制度に関する認知度別、介護に対する不安
(介護の可能性があると回答した人について)

(%)

	非常に不安を感じる	不安を感じる	少し不安を感じる	不安を感じない	わからない	無回答
計(n=987)	27.3	32.8	27.7	3.5	7.3	1.4
制度の内容もおおよそわかる(n=114)	25.4	29.8	30.7	6.1	7.0	0.9
制度の内容はわからない(n=231)	28.1	38.5	27.7	0.9	4.8	0.0
制度があるかどうかは知らない(n=479)	24.4	31.9	29.6	4.2	8.1	1.7
制度はない(n=145)	36.6	29.7	20.7	3.4	8.3	1.4
男性(計)(n=596)	24.8	33.7	26.8	4.0	9.1	1.5
制度の内容もおおよそわかる(n=67)	26.9	22.4	32.8	9.0	9.0	0.0
制度の内容はわからない(n=128)	25.0	39.8	28.1	1.6	5.5	0.0
制度があるかどうかは知らない(n=302)	22.8	34.4	27.5	4.0	9.6	1.7
制度はない(n=87)	28.7	34.5	19.5	3.4	11.5	2.3
女性(計)(n=390)	31.0	31.5	28.7	2.8	4.6	1.3
制度の内容もおおよそわかる(n=47)	23.4	40.4	27.7	2.1	4.3	2.1
制度の内容はわからない(n=103)	32.0	36.9	27.2	0.0	3.9	0.0
制度があるかどうかは知らない(n=177)	27.1	27.7	33.3	4.5	5.6	1.7
制度はない(n=57)	49.1	22.8	21.1	3.5	3.5	0.0

図表Ⅱ-35 性別・勤務先の介護支援制度に関する認知度別、介護の時の仕事継続の見通し
(介護の可能性があると感じた人について)

(%)

	続けられると思う	続けられないと思う	わからない	無回答
計(n=987)	25.9	36.0	35.4	2.7
制度の内容もおおよそわかる(n=114)	36.8	22.8	39.5	0.9
制度の内容はわからない(n=231)	27.3	36.4	34.2	2.2
制度があるかどうかは知らない(n=479)	23.8	35.7	36.5	4.0
制度はない(n=145)	21.4	47.6	31.0	0.0
男性(計)(n=596)	32.4	31.4	33.4	2.9
制度の内容もおおよそわかる(n=67)	44.8	23.9	31.3	0.0
制度の内容はわからない(n=128)	35.9	35.9	24.2	3.9
制度があるかどうかは知らない(n=302)	28.5	30.5	37.4	3.6
制度はない(n=87)	28.7	35.6	35.6	0.0
女性(計)(n=390)	16.2	42.8	38.5	2.6
制度の内容もおおよそわかる(n=47)	25.5	21.3	51.1	2.1
制度の内容はわからない(n=103)	16.5	36.9	46.6	0.0
制度があるかどうかは知らない(n=177)	15.8	44.6	35.0	4.5
制度はない(n=57)	10.5	64.9	24.6	0.0

b. 職場や仕事の特徴との関係

介護不安の軽減や就業継続意識は、職場のマネジメント等の工夫により対応できるのだろうか。職場や仕事の特徴との関係を分析していきたい。ここで使用する分析軸の内容の詳細はⅡ部末の参考を参照いただきたい。ここでは、職場や仕事管理の特徴について、次の5つの項目について、それぞれの項目に関して平均よりも高いグループと低いグループの特徴をみていくこととしたい。

「将来の介護不安」に関しては、「非常に不安を感じる」とする割合を2つのグループで比較すると、『職場理解』や『両立支援』、『職場マネジメント』、『仕事の進め方』において、大きな違いがみられている。一方で、『仕事量』については、2つのグループ間で不安の程度に違いはみられない。

「介護になった場合の就業継続の見通し」に関しても、同様に『職場理解』や『両立支援』、『職場マネジメント』、『仕事の進め方』において2つのグループの間で、「続けられると思う」とする割合に違いがみられている。特に男性では、この4つの項目に関して得点の低いグループでは「続けられないと思う」とする割合が「続けられると思う」とする割合を上回っているのに対して、得点の高いグループではこの関係が逆転している。ただし女性に関しては、得点の高いグループで「続けられると思う」とする割合が高くなるが、それでも「続けられないと思う」と考える割合の方が高く、女性は主たる介護者は自身になる可能性が高いと考えており、就業継続見通しが持ちにくいといえる

図表Ⅱ-36 性別・職場等の状況別、介護に対する不安
(介護の可能性があると回答した人について)

(%)

		非常に不安を感じる	不安を感じる	少し不安を感じる	不安を感じない	わからない	無回答
職場理解							
計	低い(n=472)	34.3	30.5	25.2	3.0	6.1	0.8
	高い(n=476)	20.8	34.2	31.1	4.4	7.6	1.9
男性	低い(n=285)	31.6	31.2	23.9	3.9	8.8	0.7
	高い(n=293)	19.1	35.2	29.7	4.4	9.2	2.4
女性	低い(n=186)	38.7	29.6	26.9	1.6	2.2	1.1
	高い(n=183)	23.5	32.8	33.3	4.4	4.9	1.1
両立支援							
計	低い(n=468)	34.4	30.1	28.0	2.1	5.3	0.0
	高い(n=429)	21.4	34.5	29.4	4.7	7.9	2.1
男性	低い(n=298)	31.2	33.9	25.2	2.7	7.0	0.0
	高い(n=259)	19.3	32.0	30.1	5.4	10.4	2.7
女性	低い(n=170)	40.0	23.5	32.9	1.2	2.4	0.0
	高い(n=169)	24.9	38.5	27.8	3.6	4.1	1.2
職場マネジメント							
計	低い(n=495)	32.9	31.7	26.3	3.0	5.9	0.2
	高い(n=478)	21.8	33.1	29.5	4.0	9.0	2.7
男性	低い(n=296)	29.4	33.1	26.0	4.1	7.4	0.0
	高い(n=291)	20.6	33.3	27.8	4.1	11.0	3.1
女性	低い(n=198)	38.4	29.8	26.3	1.5	3.5	0.5
	高い(n=187)	23.5	32.6	32.1	3.7	5.9	2.1
仕事の進め方							
計	低い(n=454)	29.7	33.3	26.0	3.3	6.6	1.1
	高い(n=514)	25.7	31.5	29.4	3.7	8.0	1.8
男性	低い(n=294)	25.9	35.0	26.2	4.1	8.2	0.7
	高い(n=292)	24.3	31.5	27.7	4.1	9.9	2.4
女性	低い(n=159)	37.1	30.2	25.2	1.9	3.8	1.9
	高い(n=222)	27.5	31.5	31.5	3.2	5.4	0.9
仕事量							
計	低い(n=438)	27.9	29.9	28.5	4.3	8.4	0.9
	高い(n=536)	27.2	34.3	27.1	3.0	6.5	1.9
男性	低い(n=262)	26.3	30.2	25.6	5.7	11.1	1.1
	高い(n=325)	24.0	35.7	28.0	2.8	7.7	1.8
女性	低い(n=175)	30.3	29.7	32.6	2.3	4.6	0.6
	高い(n=211)	32.2	32.2	25.6	3.3	4.7	1.9

図表Ⅱ-37 性別・職場等の状況別、介護の時の仕事継続の見通し
(介護の可能性があると回答した人について)

(%)

		続けられると思う	続けられないと思う	わからない	無回答
職場理解					
計	低い(n=472)	16.9	45.3	35.0	2.8
	高い(n=476)	35.7	28.2	33.6	2.5
男性	低い(n=285)	20.7	39.3	36.8	3.2
	高い(n=293)	44.0	24.6	28.7	2.7
女性	低い(n=186)	11.3	54.3	32.3	2.2
	高い(n=183)	22.4	33.9	41.5	2.2
両立支援					
計	低い(n=468)	18.2	43.2	36.3	2.4
	高い(n=429)	35.7	28.2	33.6	2.6
男性	低い(n=298)	23.2	37.2	37.2	2.3
	高い(n=259)	44.4	24.7	27.8	3.1
女性	低い(n=170)	9.4	53.5	34.7	2.4
	高い(n=169)	22.5	33.1	42.6	1.8
職場マネジメント					
計	低い(n=495)	19.0	41.6	36.4	3.0
	高い(n=478)	33.1	30.8	33.7	2.5
男性	低い(n=296)	24.7	34.5	38.2	2.7
	高い(n=291)	40.5	28.9	27.5	3.1
女性	低い(n=198)	10.6	52.0	33.8	3.5
	高い(n=187)	21.4	33.7	43.3	1.6
仕事の進め方					
計	低い(n=454)	17.2	45.2	34.8	2.9
	高い(n=514)	33.5	28.4	35.4	2.7
男性	低い(n=294)	21.4	40.1	35.7	2.7
	高い(n=292)	43.5	23.3	30.1	3.1
女性	低い(n=159)	9.4	54.1	33.3	3.1
	高い(n=222)	20.3	35.1	42.3	2.3
仕事量					
計	低い(n=438)	28.5	34.9	34.2	2.3
	高い(n=536)	23.7	37.5	35.6	3.2
男性	低い(n=262)	36.6	30.5	29.4	3.4
	高い(n=325)	29.2	32.6	35.7	2.5
女性	低い(n=175)	16.6	41.1	41.7	0.6
	高い(n=211)	15.2	45.0	35.5	4.3

職場の雰囲気に関しては、介護をすることになった場合に職場で介護に関して相談等ができる雰囲気があるかどうか重要なポイントとなっている。相談できる雰囲気が「ある」場合は「ない」場合に比べて、介護不安は低く、就業継続への意識も高い。

図表Ⅱ-38 性別・介護に関して職場で相談できる雰囲気の有無別、介護に対する不安
(介護の可能性があると回答した人について)

(%)

	非常に不安を感じる	不安を感じる	少し不安を感じる	不安を感じない	わからない	無回答
計(n=987)	27.3	32.8	27.7	3.5	7.3	1.4
ある(n=469)	20.7	32.6	33.0	5.1	7.2	1.3
ない(n=135)	36.3	31.1	20.0	3.0	9.6	0.0
どちらともいえない(n=373)	31.9	34.0	23.9	1.9	6.4	1.9
男性(計)(n=596)	24.8	33.7	26.8	4.0	9.1	1.5
ある(n=281)	18.9	32.0	33.5	5.3	8.9	1.4
ない(n=85)	28.2	34.1	20.0	4.7	12.9	0.0
どちらともいえない(n=223)	30.9	35.9	21.1	2.2	7.6	2.2
女性(計)(n=390)	31.0	31.5	28.7	2.8	4.6	1.3
ある(n=188)	23.4	33.5	32.4	4.8	4.8	1.1
ない(n=50)	50.0	26.0	20.0	0.0	4.0	0.0
どちらともいえない(n=149)	33.6	31.5	27.5	1.3	4.7	1.3

図表Ⅱ-39 性別・介護に関して職場で相談できる雰囲気の有無別、介護の時の仕事継続の見通し
(介護の可能性があると回答した人について)

(%)

	続けられると思う	続けられないと思う	わからない	無回答
計(n=987)	25.9	36.0	35.4	2.7
ある(n=469)	40.7	27.7	29.2	2.3
ない(n=135)	12.6	68.9	16.3	2.2
どちらともいえない(n=373)	12.6	35.1	50.4	1.9
男性(計)(n=596)	32.4	31.4	33.4	2.9
ある(n=281)	50.9	23.8	23.5	1.8
ない(n=85)	18.8	58.8	18.8	3.5
どちらともいえない(n=223)	15.2	30.9	51.6	2.2
女性(計)(n=390)	16.2	42.8	38.5	2.6
ある(n=188)	25.5	33.5	37.8	3.2
ない(n=50)	2.0	86.0	12.0	0.0
どちらともいえない(n=149)	8.7	40.9	49.0	1.3

4. 分析結果のまとめ

介護に関する実態及び今後の介護に関する意識について、本分析結果から明らかになった点は、以下のとおりである。

- ① 現在親族の介護をしている従業員は全体からみれば 5.6%であるが、40代、50代を中心にその割合は高くなっており、中堅層の従業員が介護問題に直面しつつある。男性部長職の1割が介護にかかわっている現状にある。仕事と子育ての両立とは異なり、仕事と介護の両立は、男性や管理職にとっても大きな課題である。
- ② 介護責任のある従業員は、介護をしていない従業員に比べて心身面でのストレスが高い可能性がある。また、介護にかかわっていることを勤め先に話していないケースは男性では1/3程度を占め、職場が把握していないケースが少なくない。現在介護をしている場合で介護休業制度を利用した人はいないことから、社員が直面している介護の課題を介護休業の取得率だけでは把握できない点も重要である。特に中小企業が多い本調査では、介護休業制度を就業規則などに規定していない事業所も多く、制度整備面での対応に加え、必要な時に制度を利用できる工夫が企業に求められる。また、要介護者の住まいなども同居以外のケースが多く、制度を検討する際には、多様な介護の状況に柔軟な対応ができる工夫が必要である。
- ③ 現在介護をしていなくても今後5年間に家族や親族の介護をする可能性があると考える人は多く、現在介護をしている人も含めてその比率は2/3にのぼる。介護の可能性のある人の大多数は、介護に対して何らかの不安を感じている。不安の内容としては、公的介護保険制度について知らないことや、介護と仕事の両立に関することが多く、従業員が介護に関する公的な制度や企業の対応を正しく知ることが必要である。
- ④ 介護が必要な場合の望ましい働き方として、「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」という意見が多く、仕事を辞めたり長期の休業を取ったりせずに、できるだけ仕事と介護の両方の責任を担うことを望む傾向が強い。しかし、実際に現在の勤務先で仕事を続けられると考えている割合は1/4にとどまっており、介護と仕事の両立をしながら働き続けるという見通しが持てるようにすることが重要である。
- ⑤ 介護の不安を緩和して、介護にかかわる場合でも仕事が継続できるという見通しを持つために重要なことは、まず仕事と介護を両立できる制度がありそれを理解することである。さらに重要なことは、仕事と介護の両立を可能にする職場環境にあるかどうか、という点である。具体的には、コミュニケーションがよく上司が両立に理解がある職場であること、職場においてメンバー間の情報共有など適切な仕事管理がなされていること、裁量性を持って仕事ができることなど、が重要な要素となっている。また、介護に関して職場の上司や同僚に相談できる雰囲気がある、ということも重要である。したがって、企業としては、介護と仕事の両立を可能にする制度的な支援と併せて、仕事と介護の両立を受け入れる職場の雰囲気醸成のためのマネジメント支援等を行い、従業員の介護と仕事の両立に前向きに取り組む姿勢を明確にすることが必要である。それにより、従業員が介護に直面した場合でも、仕事を続けるという展望をもって適切な対応を行うことができるようになるといえる。

参考 職場の特徴、仕事管理の特徴について

調査において、勤務している職場の特徴（設問は、「あなたは、現在勤務している職場についてどのように思われますか」）について17項目、仕事管理の特徴（設問は「あなたの職場の仕事管理についてどのように思われますか」）について14項目の質問を設定している。それぞれの特徴について「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の4段階の評価を求めている。

この質問を主成分分析により以下に分類し、それぞれの特徴を構成する項目について点数化（「そう思う」を4点）を行い、それを足しあげて合成変数とした。それぞれの特徴について、平均よりも高い不ループと低いグループに分類して、クロス集計の集計軸としている。

(1) 職場に関する特徴

①職場理解：以下の7項目から構成。 $\alpha = .854$ 平均=19.89

「高グループ」20点以上

「低グループ」19点以下

質問項目

- ◆ 経営者は仕事と生活の両立に理解がある
- ◆ 上司は仕事と生活の両立に理解がある
- ◆ 職場の同僚は仕事と生活の両立に理解がある
- ◆ 上司とのコミュニケーションは円滑である
- ◆ 部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である
- ◆ 仕事状況（忙しいときや暇なとき）に応じた勤務時間が設定されている
- ◆ 個人の事情や生活に配慮した柔軟な配置転換をしている

②両立支援：以下の10項目から構成。 $\alpha = .918$ 平均=21.80

「高グループ」22点以上

「低グループ」21点以下

質問項目

- ◆ 育児や介護などで長期休業期間中に会社から復職サポートがある
- ◆ 育児や介護のためにいつでも一時的に休むことができる
- ◆ 休養や自己啓発など自分のためにいつでも一時的に休むことができる
- ◆ 家事・育児・介護などと仕事の両立支援の制度を利用している人がいる
- ◆ 休養や自己啓発など自分のために長期に休むことができる
- ◆ 育児や介護で退職しても再度、この会社に復職することができる
- ◆ 育児のためにいつでも勤務時間を短縮することができる
- ◆ 介護のためにいつでも勤務時間を短縮することができる
- ◆ 育児のために会社からの資金的支援は適当である
- ◆ 介護のために会社からの資金的支援は適当である

(2) 仕事管理に関する特徴

①職場マネジメント：以下の10項目から構成。 $\alpha = .917$ 平均=24.78

「高グループ」25点以上

「低グループ」24点以下

質問項目

- ◆ 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
- ◆ 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
- ◆ 職場内で必要な情報を共有している
- ◆ 評価・処遇は適正になされている
- ◆ 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
- ◆ 仕事に必要な職業能力（知識・技能の要件）が明確である
- ◆ 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
- ◆ 仕事で困っているときには助け合う雰囲気がある
- ◆ お互いの仕事をカバーできるようになっている
- ◆ 人材育成に力を入れている

②仕事の進め方：以下の3項目から構成。 $\alpha = .607$ 平均=8.50

「高グループ」9点以上

「低グループ」8点以下

質問項目

- ◆ 所定労働時間内に仕事を終えることを奨励している
- ◆ 仕事の手順を自分で決めることができる
- ◆ 仕事の締切や納期にゆとりがある

③仕事量：以下の1項目から構成。平均=2.65

「高グループ」3点以上

「低グループ」2点以下

質問項目

- ◆ 人数に比べて仕事の量が多い

【資料1】大企業調査調査票

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：)

→ SQ1 【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。【〇は一つ】

- 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。【〇はいくつでも】

- 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。【〇は一つ】

- 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。【〇は一つ】

- 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。【〇は一つ】

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を受けられること
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 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 その 思う	2 やや その 思う	3 あまり その 思う ない	4 その 思う 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。

【〇はいくつでも】

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。【それぞれ〇は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〇】

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。【数値を記入】

1 週あたり 時間

問22 あなたの昨年1年間（2010年もしくは2010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（2010年もしくは2010年度）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

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 (2011年4月1日時点)	() 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. 一般社員 2. 主任クラス・課長補佐・係長クラス 3. 課長・参与クラス 4. 部長クラス 5. その他 ()
⑤ 職種	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 ()
⑥ 親御さんの健康状態	あなたの親御さんにご健在ですか。(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にご健在ですか。(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

～ 「仕事と生活のバランス」 実態調査 （事業所用） ～

兵庫県

事業所名	所在地 〒 _____
回答者 役職・氏名	電話番号 (_____)

※アンケート調査結果をとりまとめた報告書を郵送しますので、所在地等は正確にご記入下さい。

I. 事業所の属性に関する事項

- (1) 平成23年4月1日現在の、本社、支店などを含めた企業全体の従業員規模（常用労働者）について、該当する番号に○をつけて下さい。

1. 100人以下 2. 101～300人 3. 301人～1,000人 4. 1,001人以上

- (2) 平成23年4月1日現在の、貴事業所の従業員の人数、平均年齢、平均勤続年数を男女別にご記入下さい。（過去1年以内の決算日の値でも可）

	正規社員		非正規社員	
	男性	女性	男性	女性
人数	人	人	人	人
平均年齢	歳	歳	歳	歳
平均勤続年数	年	年	年	年

- (3) 業種は次のどれに該当しますか。該当する番号に一つ○をつけて下さい。

1. 製造業	6. 卸売・小売業	11. 電気・ガス・熱供給・水道業
2. 建設業	7. 不動産業	12. 娯楽
3. 運輸業	8. 医療・福祉	13. サービス業
4. 情報通信業	9. 飲食・宿泊業	14. その他
5. 金融・保険業	10. 教育・学習支援業	(_____)

II. 労働時間に関する事項

- 昨年度（平成22年4月1日～平成23年3月31日）における、1か月の平均残業時間をご記入下さい。（直近の会計年度の値でも可）

正規社員		非正規社員	
男性	女性	男性	女性
時間／月	時間／月	時間／月	時間／月

III. 「仕事と生活のバランス」の推進に関する事項

- 昨年度と比べ、貴社では仕事と生活のバランスに関する施策が推進されていますか。該当する番号に一つ○をつけて下さい。

※ここでの仕事と生活のバランスに関する施策の推進とは、次ページのIVのような制度の導入や、利用促進のための取り組みのことを言います。

1. そう思う 3. どちらとも言えない 5. そう思わない
2. ややそう思う 4. あまりそう思わない

IV. 従業員のための各種制度・施策に関する事項

次の社内制度や施策を導入もしくは実施していますか。 各項目について該当する番号に一つ○をつけて下さい。

制度の内容	社内制度の有無				
	あり（利用状況）			なし	
	かなり利用	少し利用	全く利用なし	検討中	検討の予定はない
① ノー残業デーの設置などによる残業時間削減	1	2	3	4	5
② 業務の見直しやマニュアル整備による仕事の効率化	1	2	3	4	5
③ 体系立った教育訓練制度（正規社員・非正規社員問わず）	1	2	3	4	5
④ 裁量労働等のみなし労働時間制	1	2	3	4	5
⑤ フレックスタイム制度	1	2	3	4	5
⑥ 特別休暇・リフレッシュ休暇	1	2	3	4	5
⑦ 社内公募制や自己申告制等、勤務時間や勤務地、担当業務等の希望を聞く制度	1	2	3	4	5
⑧ 特定の先輩社員（メンター）によるマンツーマン指導・相談	1	2	3	4	5
⑨ 介護・育児など事情に応じた短時間勤務制度	1	2	3	4	5
⑩ 短時間正社員制度	1	2	3	4	5
⑪ 在宅勤務制度	1	2	3	4	5
⑫ 労使合同による労働時間や両立支援等の検討会議	1	2	3	4	5
⑬ 従業員の家庭の事情に配慮した配置転換	1	2	3	4	5
⑭ 企業内保育所	1	2	3	4	5
⑮ メンタルヘルスの相談窓口（社外、産業医も含む）の設置	1	2	3	4	5
⑯ メンタルヘルスの研修の開催	1	2	3	4	5

V. 男性の育児について

男性従業員が育児をすることについてどう考えていますか。貴事業所の考えに最も近いものを一つ選び、番号に○をつけて下さい。

1. 積極的にした方がよい	3. 必要に迫られた場合のみした方がよい
2. 仕事に支障のない範囲でした方がよい	4. する必要はない

VI. 積立休暇について

貴事業所では、積立年次有給休暇制度（※）がありますか。該当する番号に一つ○をつけて下さい。

（※）積立年次有給休暇制度とは、2年の時効にかかってしまう年次有給休暇のうち何日かを上限に積み立てる趣旨のもので、育児休業や介護休業に利用できる制度のことを言います。

1. 制度有り（かなり利用者がいる）	4. 制度なし（検討中）
2. 制度有り（少し利用者がいる）	5. 制度なし（検討の予定はない）
3. 制度有り（全く利用者がいない）	

Ⅷ. 育児休業制度について

(1) 貴事業所では、社内に育児休業制度はありますか。該当する番号に一つ○をつけて下さい。

1. 制度有り (かなり利用者がいる)	} ⇒(2)へ	4. 制度なし (検討中)	} ⇒次ページへ
2. 制度有り (少し利用者がいる)		5. 制度なし (検討の予定はない)	
3. 制度有り (全く利用者がいない)			

(2) (1)で、「制度有り(1、2、3)」と答えた方のみお答え下さい。

① 貴事業所での出産者数(男性は配偶者が出産した者の数)及び育児休業を開始した者の数をご記入下さい。

	女性	男性
平成22年4月1日から平成23年3月31日までの出産者数 (男性は、配偶者が出産した者の数)	人	人
上記出産者数のうち、現在までの間に育児休業を開始した者の数(育児休業開始予定の申出をしている者を含む)	人	人
上記育児休業取得者の対応で、代替要員(パート、アルバイト、派遣社員等)を雇用した場合、その人数	人	

② 平成22年6月の「改正育児・介護休業法」の施行に伴って、貴事業所では就業規則の変更等の対応を行いましたか。該当する番号すべてに○をつけて下さい。

1. 子育て中の短時間勤務制度及び所定外労働の免除について対応した	5. 対応について検討中
2. 子の看護休暇制度の拡充について対応した	6. 検討の予定はない
3. 父親の育児休業の取得促進について対応した	
4. 介護休暇の新設について対応した	

③ 男性従業員の育児休業取得促進にあたっての課題は何だと考えますか。該当する番号すべてに○をつけて下さい。

1. 制度内容の周知不足	7. 代替要員の確保が困難
2. 制度と従業員のニーズが合っていない	8. 取得者の昇進・昇格に影響がある
3. 管理職の理解不足	9. 休業中の賃金保証
4. 社会の理解不足	10. 休業者の復職時の能力の低下
5. 男性自身に育児休業を取得する意思がない	11. その他 ()
6. 前例(モデル)がない	

Ⅷ. 介護休業制度について

(1) 貴事業所では、社内に介護休業制度はありますか。該当する番号に一つ○をつけて下さい。

1. 制度有り (かなり利用者がいる)	} ⇒(2)へ	4. 制度なし (検討中)	} ⇒次ページ
2. 制度有り (少し利用者がいる)		5. 制度なし (検討の予定はない)	
3. 制度有り (全く利用者がいない)			

(2) (1)で、「制度有り(1、2、3)」と答えた方のみお答え下さい。

① 貴事業所で1年間に介護休業を取得した者の数をご記入下さい。

	女性	男性
平成22年4月1日から平成23年3月31日までの間に、介護休業を開始した者の数(介護休業開始予定の申出をしている者を含む)	人	人

② 何ヶ月まで休業することができますか。該当する番号に一つ○をつけて下さい。

1. 93日以下
2. 6ヶ月以下
3. 1年以下
4. 1年超

③ 休業中の賃金はどのように取り扱っていますか。該当する番号に一つ○をつけて下さい。

1. 全額支給している
2. 一部支給している(基本給の〔 〕割程度)
3. 支給していない
4. その他()

④ 何回取得することができますか。該当する番号に一つ○をつけて下さい。

1. 対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回	
2. 回数制限はない	3. その他()

⑤ 介護休業取得促進にあたっての課題は何ですか。該当する番号すべてに○をつけて下さい。

1. 制度内容の周知不足	7. 代替要員の確保が困難
2. 取得期間・回数が柔軟に対応できない	8. 取得者の昇進・昇格に影響がある
3. 管理職の理解不足	9. 休業中の賃金保証
4. 社会の理解不足	10. 休業者の復職時の能力の低下
5. 従業員自身に介護休業を取得する意思がない	11. 業務の効率化や長時間労働の改善
6. 前例(モデル)がない	12. その他()

(3) 今後、介護休業制度に関するアドバイスを専門家から受けてみたいですか。

1. アドバイスを受けてみたい	2. 資料を送って欲しい	3. わからない
-----------------	--------------	----------

IX. 妊娠・出産・育児・介護・配偶者の転勤等で退職した従業員の再雇用制度に関する事項

(1) 貴事業所では、妊娠・出産・育児・介護・配偶者の転勤等で退職した従業員の再雇用制度がありますか。該当する番号に一つ○をつけて下さい。

1. 制度有り (かなり利用者がいる)	} ⇒(2)へ	4. 制度なし (検討中)	} ⇒次ページへ
2. 制度有り (少し利用者がいる)		5. 制度なし (検討の予定はない)	
3. 制度有り (全く利用者がいない)			

※ この場合の「再雇用」には、定年退職による再雇用は含みませんのでご注意ください。

(2) 再雇用制度の利用実績はどうか。平成20年4月1日～平成23年3月31日の3年間の人数をご記入下さい。

3年間での再雇用数 ※定年による再雇用は除く	再雇用時 正規社員	離職時 正規社員		離職時 非正規社員	
		男性	女性	男性	女性
		人	人	人	人
	再雇用時 非正規社員	人	人	人	人

(3) 再雇用制度に関して兵庫県では「育児・介護等離職者再雇用助成金」制度をもうけて、再雇用制度を実施する事業所を支援しています。この助成金について以下の設問にお答えください。

「育児・介護等離職者再雇用助成金」とは
 常時雇用する従業員数が1,000人以下の事業主を対象に、育児や介護等のために離職した労働者を正社員として、かつ離職時と同等の地位で再雇用した場合に助成金を支給します。
 ○再雇用者1人あたり支給額 (1事業主年間2人まで) ・ ・ ・ ・ ・ 50万円
 (短時間正社員として再雇用した場合の支給額 ・ ・ ・ ・ ・ 25万円)

① この助成金制度について、ご存知でしたか。

1. 知っていた ⇒ ②へ進んでください	2. 知らなかった ⇒ ④へ進んでください
----------------------	-----------------------

② (上記①で「知っていた」と回答した方にお伺いします) この助成金制度の利用について教えてください。該当する番号の1つに○をつけてください。

1. 利用したことがある	} ⇒ ④へ進んでください
2. 利用したことはないが、関心はある	
3. 利用したこともないし、関心もない	

③ (上記③で2, 3と回答した方にお伺いします) なぜ、利用しなかったかの理由をお聞かせください。該当する番号のすべてに○をつけてください。

1. 助成金制度の支給対象に該当しないから
2. 手続きが煩雑だから
3. 助成金額が少ないから
4. 自社の取り組みだけで十分だから
5. 助成金制度そのものについて理解できていないから
6. その他 (具体的に: _____)

④ この助成金制度を利用できる労働者や事業主は以下の通りですが、貴事業所に該当する項目はありますか。貴事業所に該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 結婚・配偶者の転勤、妊娠、出産、育児、介護により離職している従業員がいる
2. 貴事業所に3年以上常用雇用されていた退職者で再雇用された方がいる
3. 離職期間が1年以上6年未満の方で、再雇用された方がいる
4. 常時雇用する従業員が (企業全体で) 1,000人以下である
5. 再雇用時に、正社員もしくは短時間勤務正社員として採用された方がいる
6. 離職時と同等の地位 (賃金、役職等) で再雇用された方がいる

X. ワークシェアリングに関する事項

～ ワークシェアリングとは ～

雇用機会、労働時間、賃金の3つの要素の組み合わせを変化させることを通じて、一定の雇用量をより多くの労働者の間で分かち合うことです。（厚生労働省）
 ワークシェアリングは、雇用の維持・拡大とともに、優秀な人材を確保し、会社を活性化させるための経営戦略としての意味合いを持っており、ワーク・ライフ・バランスを達成するためのひとつの手段としてとらえられています。

(1) 貴社ではこれまでに、国の「雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金を含む）」を活用して、雇用を維持したことがありますか。該当する番号すべてに○をつけて下さい。

- | | | |
|----------|--------------------|-------------------|
| 1. 過去に実施 | 3. 今後実施予定 | 5. 検討したが条件が合わなかった |
| 2. 現在実施 | 4. 実施しない（実施の予定はない） | |

(2) 貴社のワークシェアリング（雇用管理）はどのような状況ですか。
 次の①～④の各項目について、該当する番号に一つ○をつけて下さい。

質問	回答					
	実施している (実施した)			実施していない		
	正規社員を採用	非正規社員を採用	新規雇用の実績はない	検討中	実施しない	分からない
① 所定外労働時間を短縮することに伴い、その短縮分に応じて従業員を新規に雇用	6	5	4	3	2	1
② 年次有給休暇の取得促進を図り、付与日数を増加させることにより、その分だけ従業員を新規に雇用	6	5	4	3	2	1
③ フルタイム従業員が育児や介護などの理由で短時間勤務に異動した場合、その従業員の業務補完のために従業員を新規に雇用	6	5	4	3	2	1
④ 労働時間を短縮した高齢者を継続雇用などし、その短縮分に応じて従業員を新規に雇用	6	5	4	3	2	1

(3) ワークシェアリングやワーク・ライフ・バランスに関する基礎的なことや専門的な知識に関することについて、無料（回数制限あり）で私たち財団法人兵庫県勤労福祉協会から専門家などを派遣することができます。このような派遣を受けてみたいと思いますか。

※ 受けてみたい事業所様には、当方より連絡させていただく場合があります。

- | | |
|-----------------|--------------|
| 1. 派遣を受けてみたい | 3. 派遣は受けたくない |
| 2. 資料があれば送って欲しい | 4. 分からない |

(4) 上記（3）でそのように回答した理由についてご記入下さい（自由回答）。

※ 今後の専門家派遣などの参考にさせていただきます。

アンケートは以上です。ご協力いただきありがとうございました。

II. 仕事と生活のバランスについて

あなたは「仕事と生活のバランス」について、どのような希望を持ち、また現状どのように感じていますか。それぞれ該当する番号に一つ〇をつけて下さい。

< 希望 > 1. 仕事と生活とのバランスをとりたい 2. 仕事優先にしたい 3. 生活優先にしたい

< 現状 > 1. 仕事と生活のバランスがとれている 2. 仕事優先である 3. 生活優先である

III. 仕事や生活に対する満足度について

(1) 現在の仕事に対する満足度について、該当する番号に一つ〇をつけて下さい。

	満足	やや満足	やや不満	不満
仕事全般に対する満足度	1	2	3	4
① 休日・休暇の日数	1	2	3	4
② 仕事の内容	1	2	3	4
③ 業務量	1	2	3	4
④ 職場の人間関係	1	2	3	4
⑤ 残業も含めた1日の勤務時間数	1	2	3	4

(2) 現在の生活に対する満足度について、該当する番号に一つ〇をつけて下さい。

	満足	やや満足	やや不満	不満
生活全般に対する満足度	1	2	3	4
① 家族と一緒に過ごす時間	1	2	3	4
② 友人・知人と過ごす時間	1	2	3	4
③ 趣味などの時間	1	2	3	4
④ 勉強・学習の時間	1	2	3	4
⑤ 地域活動へ参加する時間	1	2	3	4

IV. あなたの勤務している職場について

(1) あなたは、現在勤務している職場についてどのように思われますか。次の各項目で該当する番号に一つ〇をつけて下さい。

	そう思う	やや そう思う	あまりそ う思わな い	そう思わ ない
① 経営者は仕事と生活の両立に理解がある	1	2	3	4
② 上司は仕事と生活の両立に理解がある	1	2	3	4
③ 職場の同僚は仕事と生活の両立に理解がある	1	2	3	4
④ 上司とのコミュニケーションは円滑である	1	2	3	4
⑤ 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
⑥ 仕事状況（忙しいときや暇なとき）に応じた勤務時間が設定されている	1	2	3	4
⑦ 個人の事情や生活に配慮した柔軟な配置転換をしている	1	2	3	4
⑧ 育児や介護などで長期休業期間中に会社から復職サポートがある	1	2	3	4
⑨ 育児や介護のためにいつでも一時的に休むことができる	1	2	3	4
⑩ 休養や自己啓発など自分のためにいつでも一時的に休むことができる	1	2	3	4
⑪ 家事・育児・介護などと仕事の両立支援の制度を利用している人がいる	1	2	3	4
⑫ 休養や自己啓発など自分のために長期に休むことができる	1	2	3	4
⑬ 育児や介護で退職しても再度、この会社に復職することができる	1	2	3	4
⑭ 育児のためにいつでも勤務時間を短縮することができる	1	2	3	4
⑮ 介護のためにいつでも勤務時間を短縮することができる	1	2	3	4
⑯ 育児のために会社からの資金的支援は適当である	1	2	3	4
⑰ 介護のために会社からの資金的支援は適当である	1	2	3	4

(2) あなたの職場の仕事管理についてどのように思われますか。次の各項目で該当する番号に一つ〇をつけて下さい。

	そう思う	やや そう思う	あまりそ う思わな い	そう思わ ない
① 所定労働時間内に仕事を終わることを奨励している	1	2	3	4
② 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
③ 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
④ 職場内で必要な情報を共有している	1	2	3	4
⑤ 評価・処遇は適正になされている	1	2	3	4
⑥ 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
⑦ 仕事の手順を自分で決めることができる	1	2	3	4
⑧ 仕事の締切や納期にゆとりがある	1	2	3	4
⑨ 仕事に必要な職業能力（知識・技能の要件）が明確である	1	2	3	4
⑩ 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
⑪ 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
⑫ 人数に比べて仕事の量が多い	1	2	3	4
⑬ 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
⑭ 人材育成に力を入れている	1	2	3	4

V. 男性の育児や育児休業について

(1) あなたは、男性が育児をすることについてどう考えますか。
該当する番号に一つ〇をつけて下さい。

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. 積極的にした方がよい | 3. 必要に迫られた場合のみした方がよい |
| 2. 仕事に支障のない範囲でした方がよい | 4. する必要はない |

男性は(2)～(6)をすべて、女性は(6)のみお答え下さい。

(2) 【男性のみお答え下さい】
あなたは、これまでに育児休業を取得したことがありますか。該当する番号に一つ〇をつけて下さい。

- | | |
|--------------------------|----------------|
| 1. 子どもあり・取得したことがある ⇒(3)へ | 3. 子どもなし ⇒(5)へ |
| 2. 子どもあり・取得したことがない ⇒(4)へ | |

(3) 【男性のみお答え下さい】
(2)で「1. 子どもあり・取得したことがある」と答えた方のみお答え下さい。
どのくらいの期間、育児休業を取得しましたか？ 該当する番号に一つ〇をつけて下さい。

- | | | |
|--------------|------------|-------------|
| 1. 1週間～10日未満 | 3. 1～3カ月未満 | 5. 6カ月～1年未満 |
| 2. 1カ月未満 | 4. 3～6カ月未満 | 6. 1年以上 |

⇒(5)へ

(4) 【男性のみお答え下さい】
(2)で「2. 子どもあり・取得したことがない」と答えた方のみお答え下さい。
取得しなかった理由は何か。該当する番号すべてに〇をつけて下さい。

- | | |
|---------------------------|------------------------|
| 1. 制度そのものがなかったため | 9. 昇進・昇格に影響が出る可能性があるため |
| 2. 制度の有無や制度の内容を知らなかったため | 10. 自分が取得すると家計に影響があるため |
| 3. 制度と自分のニーズがマッチしていなかったため | 11. 休業中のスキルや能力低下が心配なため |
| 4. 上司の理解が得られない(と予想される)ため | 12. 育児や家事に向いていないため |
| 5. 社会的な理解が得られない(と予想される)ため | 13. 制度の対象外だったため |
| 6. 自分が取得することを想定していなかったため | 14. 年次有給休暇で対応したため |
| 7. 職場で取得した人がいなかったため | 15. その他() |
| 8. 代替要員がおらず休めなかったため | |

⇒(5)へ

(5) 【男性のみお答え下さい】今後機会があれば、育児休業を取得したいですか。

- | | |
|---------------------|-----------------|
| 1. ぜひ取得したい | 3. 短期間であれば取得したい |
| 2. 仕事に支障のない範囲で取得したい | 4. 取得したくない |
| | 5. わからない |

⇒(6)へ

(6) 【男性、女性ともにお答え下さい】

男性の育児休業取得を促進するために必要な取り組みは何だと思えますか。

該当する番号すべてに○をつけて下さい。

1. 制度内容に関する情報提供	7. 代替要員の確保
2. ニーズに合った柔軟な制度運用	8. 昇進・昇格に影響がでないような評価制度
3. 管理職の意識改革	9. 休業中の賃金保障
4. 社会的な理解の浸透	10. 休業者への支援（研修・情報提供など）
5. 男性自身の意識改革	11. 業務の効率化や長時間労働の改善
6. 男性の取得者を増やすこと	12. その他（ ）

Ⅶ. 介護について

※ 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。

(1) あなたは現在、介護をしていますか。該当する番号に一つ○をつけて下さい。

1. 現在、介護をしている ⇒ (2)へ	2. 介護をしていない ⇒ (7)へ
----------------------	--------------------

(2) 現在、介護を要する方はどなたですか。該当する番号すべてに○をつけて下さい。

(3) 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。該当する番号すべてに○をつけて下さい。

(2) 現在 介護を 要する 方	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：)	(3) あなた が主 たる 介護 者	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：) 11. 自分は主たる介護者でない
------------------------------	--	-----------------------------------	--

(4) 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。) 該当する番号の一つに○をつけて下さい。

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：)				

(5) (上記(4)で2～6のいずれかに回答された方のみお伺いします。) (4)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。該当する番号の一つに○をつけてください。

1. 片道2時間以内	2. 片道2時間を超える
------------	--------------

(6) 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。該当する番号すべてに○をつけてください。

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. 勤務先で話したり相談したりしている人はいない	

(7) 【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。該当する番号の一つに○をつけてください。

1. 介護する可能性がかなり高い ⇒ (8)へ	2. 介護する可能性が少しある ⇒ (8)へ
3. 介護することはない ⇒ (15)へ	

(8) (上記(7)で1, 2を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。該当する番号すべてに○をつけてください。

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：)		

(16) 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。ご存知のこと、すべてに○をつけて下さい。

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を受けられること
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になること
11. この中に知っているものはない

(17) 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。該当する番号の一つに○をつけて下さい。

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は知らない
4. 制度はない

(18) 将来、あなた自身が介護が必要になるかもしれないと、不安に思うことがありますか。

1. よくある
2. 時々ある
3. あまりない
4. 全くない

(19) 介護休業のことについておたずねします。

① あなたは、これまでに介護休業を取得したことがありますか。該当する番号に一つ○をつけて下さい。

1. 取得したことがある ⇒ ②へ
2. 取得したことがない ⇒ ③へ

② 上記の①で「1. 取得したことがある」と答えた方のみお答え下さい。

どのくらいの期間、介護休業を取得しましたか？ 該当する番号に一つ○をつけて下さい。

1. 2週間未満
2. 1カ月未満
3. 1～3カ月未満
4. 3～6カ月未満
5. 6カ月～1年未満
6. 1年以上

⇒終了です

③ 上記の①で「2. 取得したことがない」と答えた方のみお答え下さい。

取得しなかった理由はなんですか。該当する番号すべてに○をつけて下さい。

1. 制度そのものがなかったため
2. 制度の有無や制度の内容を知らなかったため
3. 取得期間が柔軟かつ分割して取得できないため
4. 上司の理解が得られない（と予想される）ため
5. 社会的な理解が得られない（と予想される）ため
6. 自分が取得することを想定していなかったため
7. 職場で取得した人がいなかったため
8. 代替要員がおらず休めなかったため
9. 昇進・昇格に影響が出る可能性があるため
10. 自分が取得すると家計に影響があるため
11. 職場に介護のことを相談する部署がなかったため
12. 要介護者が介護休業制度の対象外だったため
13. 介護を機に退職したため
14. 年次有給休暇で対応したため
15. 家族の助け・外部サービスを使って対処できたため
16. 取得のタイミングが難しかったため
17. その他（ ）
18. 介護の必要がなかったため

⇒終了です

アンケートは以上です。ご協力いただきありがとうございました。

【資料4】プロジェクト参加企業調査 データクリーニング方針

1. Q21 週あたりの平均労働時間（残業時間を含む）

(1) 修正内容：週の労働時間が20時間未満の回答については以下のように修正

① 0時間となっているケース：「週当たりの残業時間が0時間」と解釈し、「40」と修正

- 修正数：55

② 20時間以下となっているケース：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、以下のケースに分けて個々に対処。

a. 回答値が1～3のケース：75件 → 5倍しても一般的な正社員の週労働時間とは考えづらいため、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：40+回答値

b. 回答値が4～15のケース：346件 → 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：各数値×5

c. 回答値が16～20のケース：72件 → 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：40+回答値

※ 回答値が16～34のケースについては、短時間勤務制度を利用していると解釈し、そのままの数値を活用した

プロジェクトの概要

東京大学社会科学研究所

「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 佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授、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。（詳しい活動内容は <http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/> を参照）。

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。

プロジェクトメンバー

佐藤 博樹（東京大学社会科学研究所 教授）〔プロジェクト代表〕

武石恵美子（法政大学キャリアデザイン学部 教授）〔WLB 研究リーダー〕

小室 淑恵（株）ワーク・ライフバランス 代表取締役）〔WLB 推進リーダー〕

（以下、五十音順）

朝井友紀子（カリフォルニア大学バークレー校 客員研究員）

松原 光代（株）東レ経営研究所研究員）

松浦 民恵（ニッセイ基礎研究所生活研究部門 主任研究員）

矢島 洋子（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株 主任研究員）

山極 清子（立教大学大学院ビジネスデザイン研究科 特任教授、株）w i w i w 社長
執行役員）

高村 静 （内閣府男女共同参画局 男女共同参画分析官：オブザーバー参加）

プロジェクト参加企業

アメリカンホーム保険会社（2010 年度まで）

アリコジャパン（現・メットライフアリコ、2009 年度まで）

オリックス株式会社（2008 年度）

株式会社 エヌ・ティ・ティ・ドコモ（2011 年度から）

株式会社 資生堂

株式会社 東芝

大成建設 株式会社（2010 年度から）

株式会社 博報堂

丸紅 株式会社(2011年度から)
株式会社 みずほフィナンシャルグループ (2011年度まで)
〔2012年度より新規参加〕
大日本印刷 株式会社
株式会社 日立製作所
ひょうご仕事と生活センター
株式会社 ポピンズ
株式会社 リクルート

プロジェクト活動内容

<2008年度>

1. 2009年1月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、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）