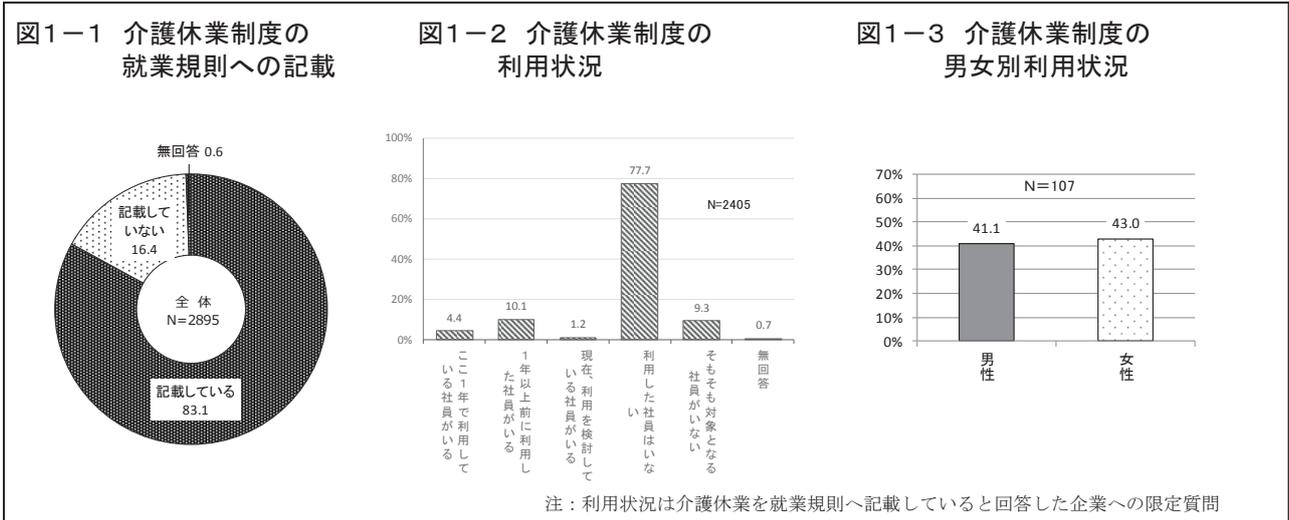


II 調査結果の総括

1. 「介護休業制度」について

就業規則に「記載している」企業は 83.1%

- 「介護休業制度」に関する規定を就業規則に「記載している」企業は全体の 83.1%である。
- 「介護休業制度」を「ここ 1 年で利用している社員がいる」企業は、介護休業制度を就業規則に記載している企業全体の 4.4%、「1 年以上前に利用した社員がいる」は 10.1%となっている。
- ここ 1 年での正社員の利用があった 107 社において、「男性」の利用があったのは 44 社 (41.1%)、「女性」の利用があったのは 46 社 (43.0%)であり、男女間の差は少ない。

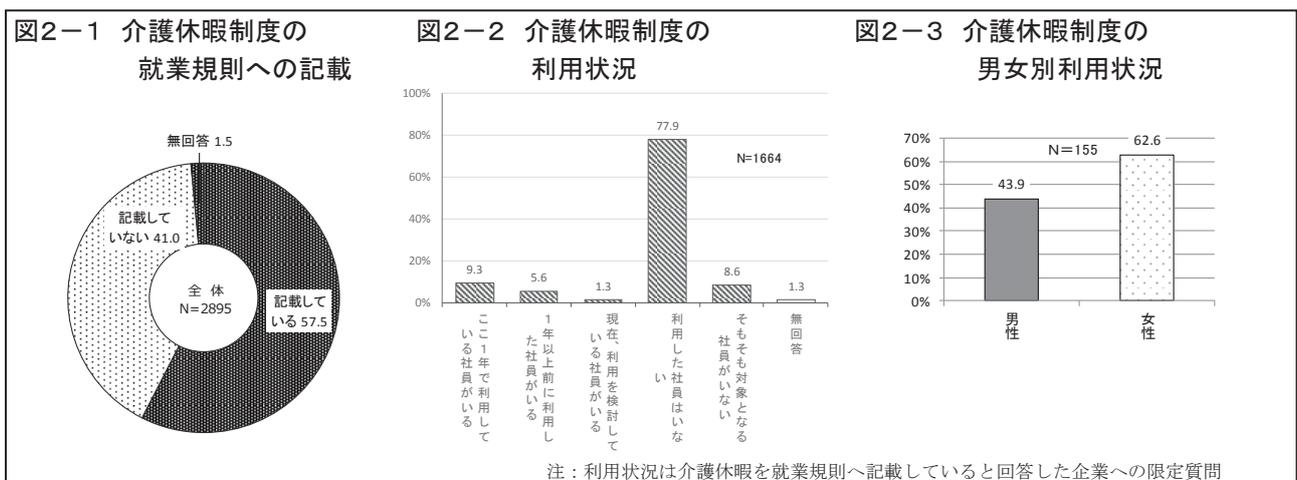


定量調査 企業編 調査結果の詳細 P19、P23

2. 「介護休暇制度」について

就業規則に「記載している」企業は 57.5%と「介護休業制度」に比べ、少ない

- 「介護休暇制度」に関する規定を就業規則に「記載している」企業は全体の 57.5%と、「介護休業制度」に比べ少ない。
- 介護休暇制度を「ここ 1 年で利用している社員がいる」企業は、介護休暇制度を就業規則に記載している企業全体の 9.3%、「1 年以上前に利用した社員がいる」は 5.6%となっている。
- 「介護休暇制度」のここ 1 年での利用者を性別にみると、「男性」の利用があったのは 43.9%、「女性」の利用があったのは 62.6%と、女性が利用している企業が多い。



定量調査 企業編 調査結果の詳細 P25、P29・30

3. 社員の介護の可能性や実態・ニーズの把握について

「特に把握していない」企業が約6割に上り、多くの企業が社員の介護の状況を把握していない様子が見えてくる

- 社員の介護の可能性や実態・ニーズを「特に把握はしていない」企業は59.3%と全体の約6割に上る。
- 『把握した内容』のうち、【実態把握】では「社員の介護の有無」が69.5%でトップ、次いで「社員の介護の可能性の有無」(47.7%)、【ニーズ把握】では「介護中の希望する働き方(介護休業・休暇・短時間勤務制度の利用希望など)」が40.5%と多い。

図3-1 社員の介護の可能性や実態・ニーズの把握

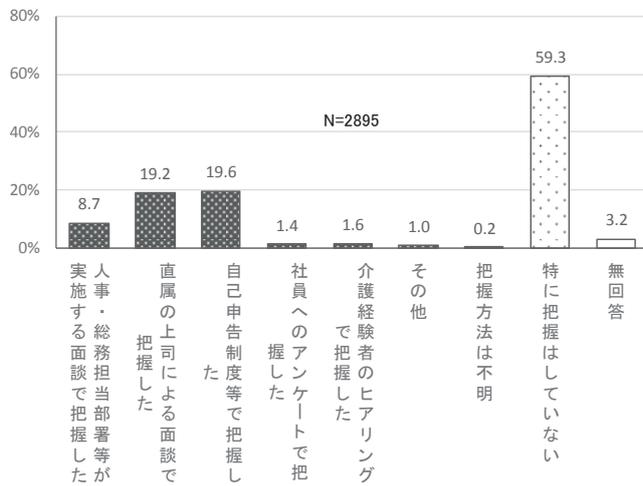
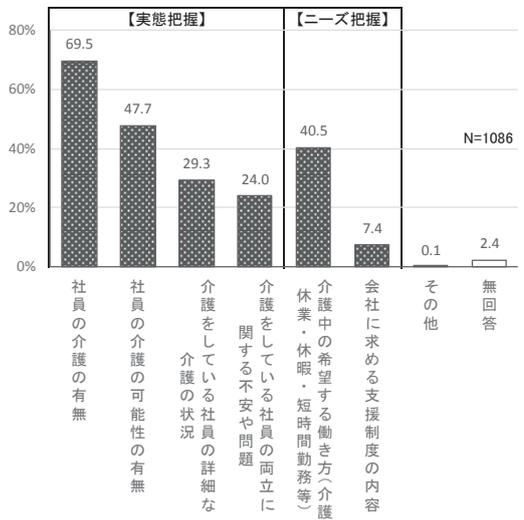


図3-2 実態・ニーズ把握の内容



注：実態・ニーズ把握の内容は、実態・ニーズを把握している企業への限定質問

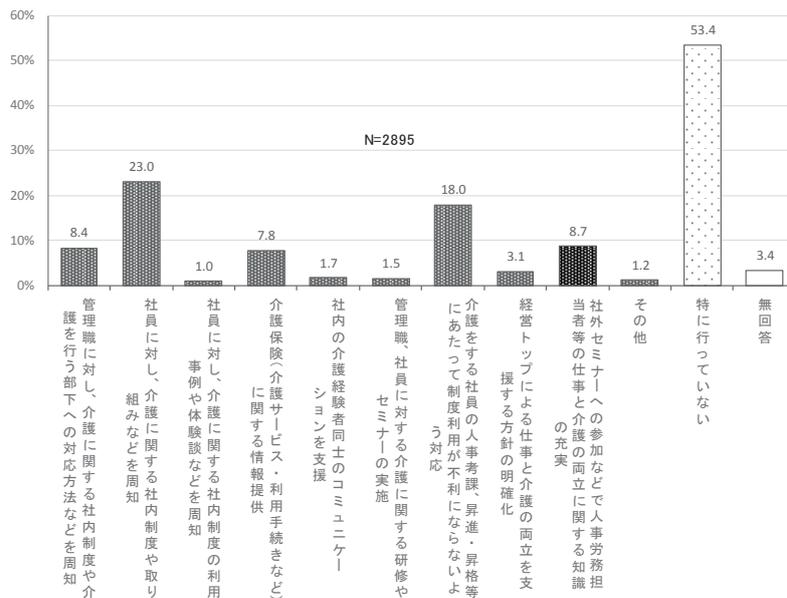
定量調査 企業編 調査結果の詳細 P41、P42

4. 「仕事と介護の両立支援」のために取り組んでいること

「特に行っていない」企業が53.4%と最も多く、企業の取組は進んでいない

- 『仕事と介護の両立支援のために取り組んでいること』に関しては、半数以上(53.4%)が「特に行っていない」としている。
- 企業が取り組んでいる内容は「社員に対し、介護に関する社内制度や取り組みなどを周知」が23.0%で最も多い。

図4-1 仕事と介護の両立支援のために取り組んでいること



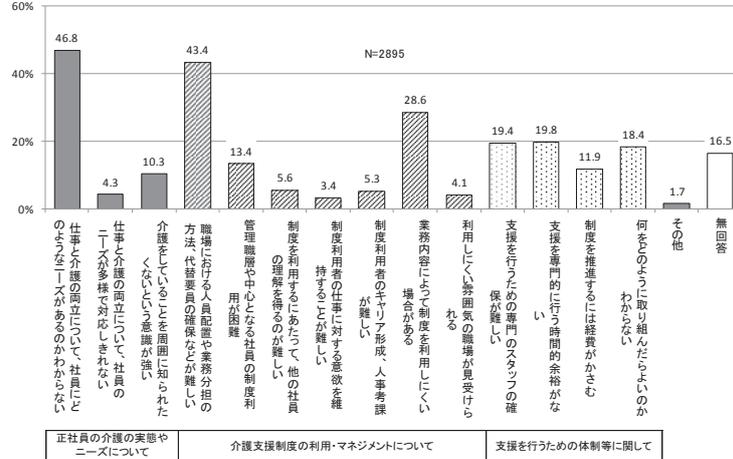
定量調査 企業編 調査結果の詳細 P50

5. 「仕事と介護の両立支援」に関する現在の課題

「社員にどのようなニーズがあるかわからない」と回答した企業が46.8%と最も多い

○「仕事と介護両立支援に関する現在の課題」で最も多いのは、「社員にどのようなニーズがあるかわからない」で46.8%、「職場における人員配置や業務分担の方法、代替要員の確保などが難しい」が43.4%と僅差で続き、以下「業務内容によって制度を利用しにくい場合がある」(28.6%)となっている。

図5-1 仕事と介護両立支援に関する現在の課題



定量調査 企業編 調査結果の詳細 P53

6. 「仕事と介護の両立支援」の重要度

重要(重要+やや重要)な経営課題であると回答した企業は54.6%と半数を超えている

○『仕事と介護の両立支援』を「重要な経営課題である」と考える企業は全体の12.2%、これに「やや重要な経営課題である」(42.4%)をあわせた重要と考える企業計(重要+やや重要)は54.6%と半数を超えている。

○介護をしている社員のいる企業の方が、重要と考える割合が高い。

図6-1 仕事と介護の両立支援の重要度

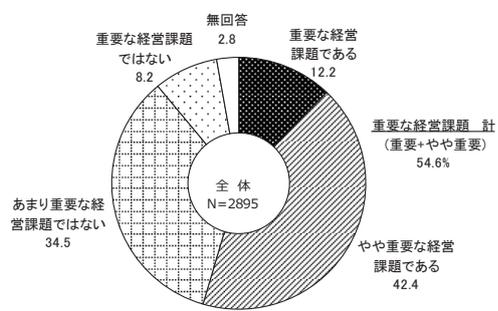
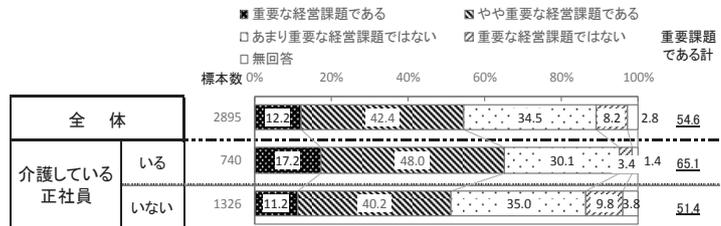


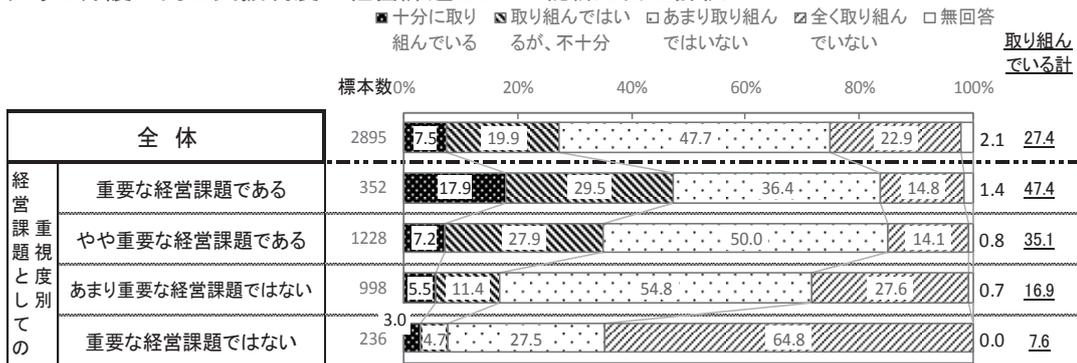
図6-2 介護をしている社員の有無と重要度



定量調査 企業編 調査結果の詳細 P55

○仕事と介護の両立支援制度を重要な経営課題と考える企業は、重要な経営課題ではないとする企業に比べ、仕事と介護の両立支援への自社の取組に対して評価が高い傾向にある。一方で、重要な経営課題であるとする企業の中でも半数以上の企業が自社の取組に対し、「あまり取り組んでいない」・「全く取り組んでいない」と回答している。

図6-3 仕事と介護の両立支援制度の経営課題としての認識と自己評価



定量調査 企業編 調査結果の詳細 P52

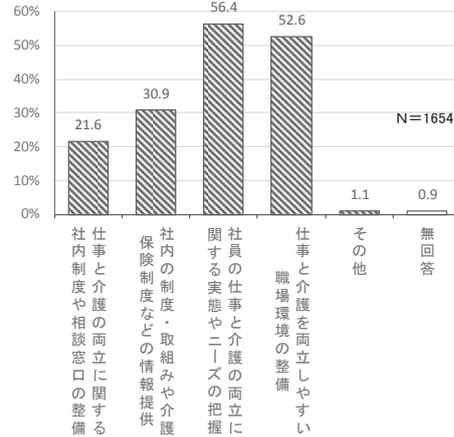
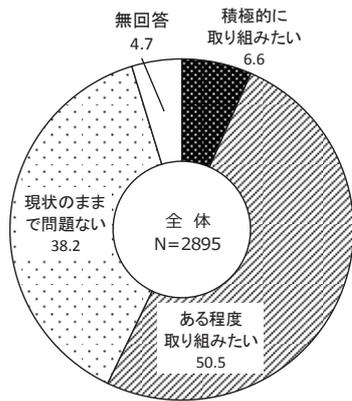
7. 「仕事と介護の両立支援制度」に関する今後の取り組み

約6割の企業が今後、仕事と介護の両立に「取り組みたい」（積極的に・ある程度）とする一方で、「現状のままで問題ない」とする企業が約4割に上る

○『仕事と介護の両立支援制度に対する今後の取り組み』として、「積極的に取り組みたい」が6.6%、「ある程度取り組みたい」が50.5%と、あわせて57.1%の企業が取り組みたいとしているが、「現状のままで問題ない」と考えている企業も38.2%と約4割に上っている。

○『仕事と介護の両立支援で今後取り組みたい内容』としては、「社員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズの把握」が56.4%でトップ、次いで「仕事と介護を両立しやすい職場環境の整備」が52.6%で続き、この2項目が5割を超えた。

図7-1 今後の仕事と介護の両立支援の取り組み意向 図7-2 今後取り組みたい内容



注：取り組みたい内容は、取組に「積極的に」「ある程度」取り組みたいと回答した企業への限定質問

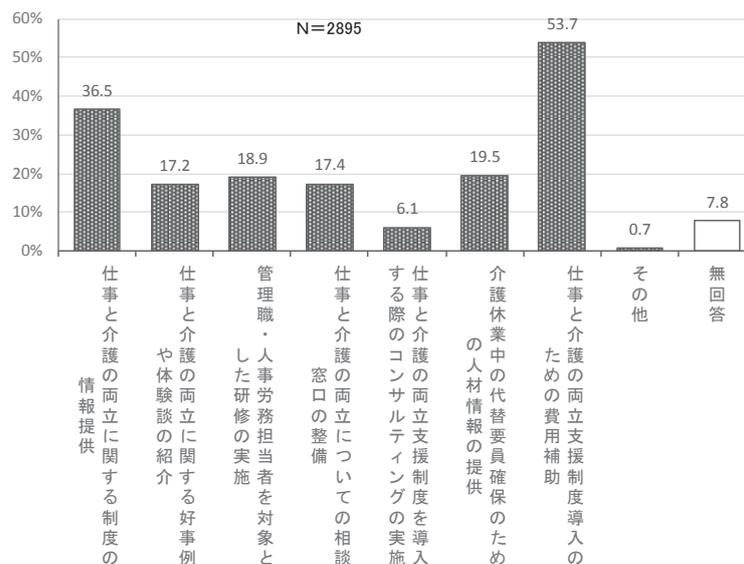
定量調査 企業編 調査結果の詳細 P56、P57

8. 仕事と介護の両立に関して、行政に期待する支援

「仕事と介護の両立支援制度導入のための費用補助」(53.7%)が最も多く、続いて「仕事と介護の両立に関する制度の情報提供」(36.5%)となっている

○『仕事と介護の両立に関して行政に期待する支援』は、「仕事と介護の両立支援制度導入のための費用補助」(53.7%)が最も多く、「仕事と介護の両立に関する制度の情報提供」(36.5%)となっている。

図8-1 行政に期待する支援



定量調査 企業編 調査結果の詳細 P67

9. 自由意見

○特に中小企業においては、経営層の理解が得られないと対応が進まないところがある。行政には経営者に対する啓発や、支援を含む行政の取り組みを示し、関心を持たせるような取り組みを期待する。
(製造業 30~99人)

○他社事例(会社規模に合わせた)や研修の実施など、行政サイドからの積極的な情報提供に期待する。多くの方は、身内の問題として家庭内で抱え込む傾向にあり、極力、仕事への負担にならないようにと考えるようだ。また、介護については経験者からのアドバイスが絶対的に必要。そのためにも情報提供が求められる。
(卸売業・小売業 30~99人)

○現在、介護休業を希望する社員はいないが、今後は必ず発生するものと考えている。当面のスタンスとしては、個人個人によって環境や状況が違ふと思うので、それぞれにあった対応をしようと思っている。そこで、他企業の事例や、体験談など色々と紹介してもらえれば参考になると思う。
(飲食業・宿泊業 100~299人)

○小規模事業所では代替要員を確保できるほど財務体力がないため、事業規模に応じて助成があると助かる。
(医療・福祉 30~99人)

○仕事と介護の両立が難しい業種であり、会社や同僚に迷惑をかけてしまうなら、仕事をやめるという選択をしがちである。会社の規模や管理職の個々の考え方によっても変わってくると思うので、制度を作るだけでなく、運用についても会社が取り組んでいく必要があると思う。
(サービス業 30~99人)