

### Ⅲ 調査結果の詳細

#### 1. 「介護休業制度」について

##### 1-1. 「介護休業制度」に関する規定の就業規則への記載

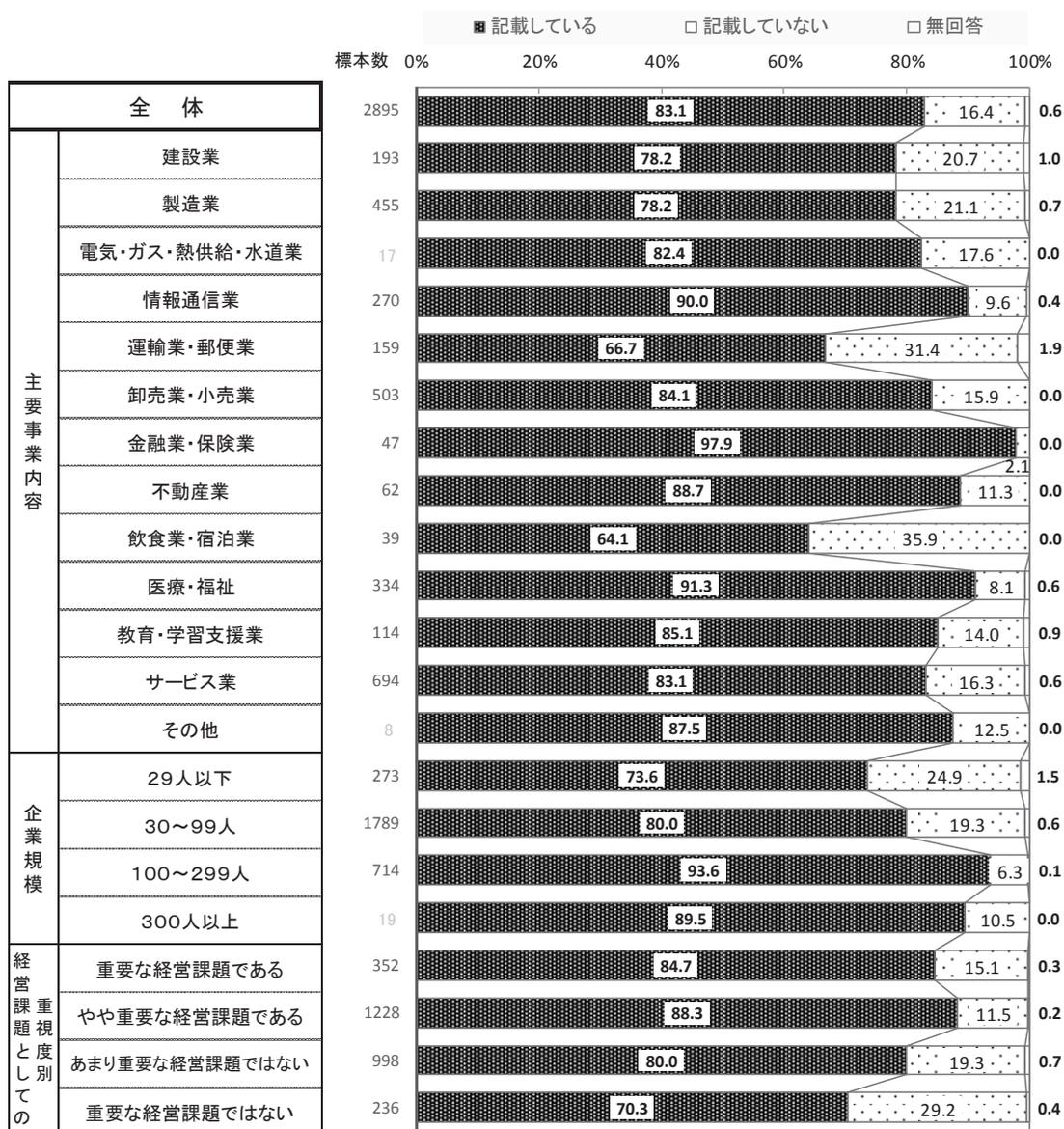
○「介護休業制度」に関する規定を就業規則に記載しているかを尋ねたところ、「記載している」は 83.1%、「記載していない」は 16.4%であった。

○《事業内容別》に見て最も記載率が高かったのは＜金融業・保険業＞で 97.9%が「記載している」と回答した。以下、＜医療・福祉＞(91.3%)や＜情報通信業＞(90.0%)でも高くなっている。

○仕事と介護の両立支援制度を＜経営課題として重視している＞企業ほど、「介護休業制度」の就業規則への記載率は高い傾向にある。

##### 1-1. 「介護休業制度」に関する規定の就業規則への記載 (SA)

(全体 N=2895)



## 1-2. 「介護休業期間」の最長期間の規定

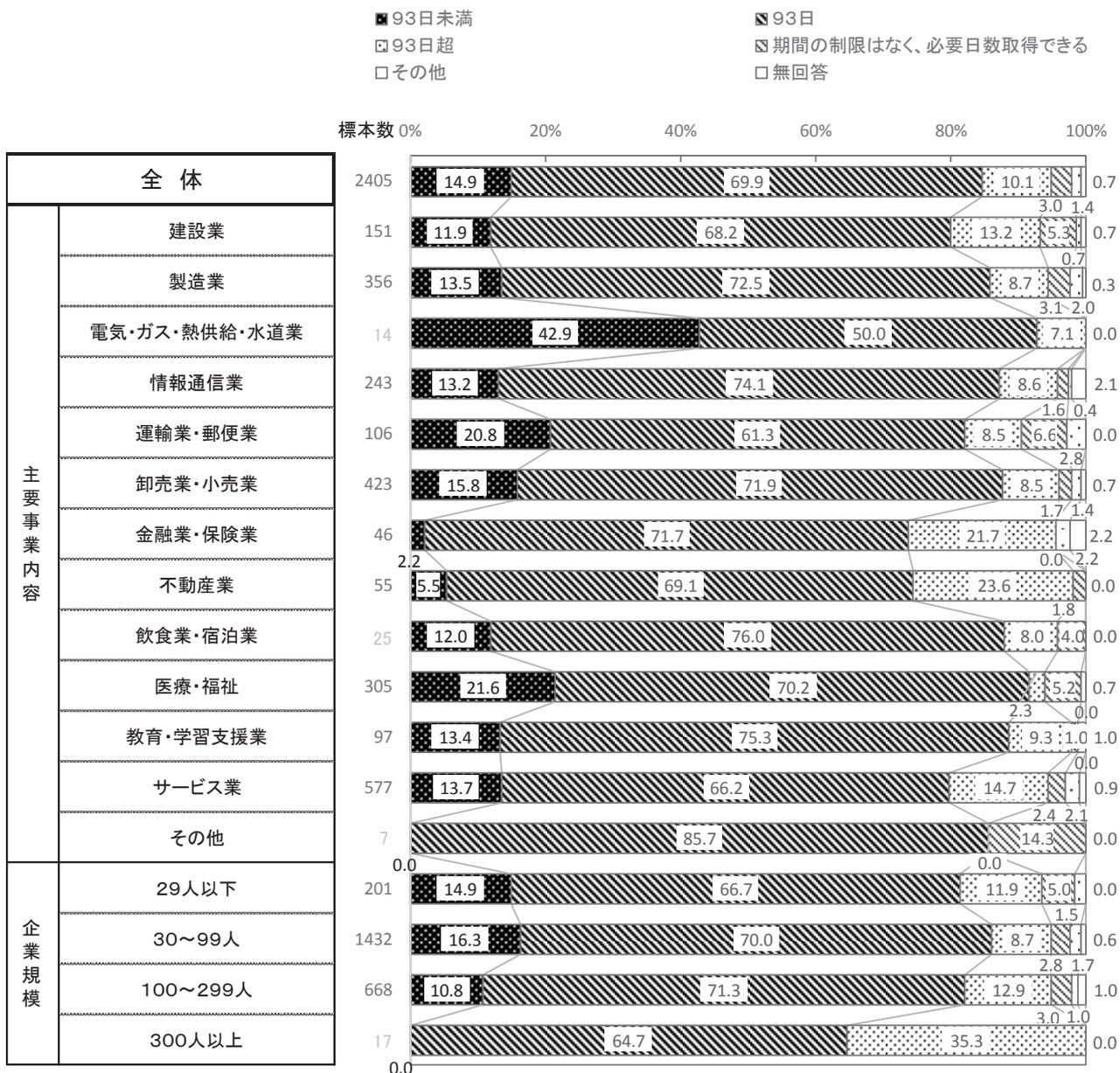
○「介護休業期間」の最長期間は、「93日」が69.9%と最も高く、次いで「93日未満」(14.9%)、「93日超」(10.1%)と続く。

「期間の制限はなく、必要日数取得できる」は3.0%。

○《事業内容別》で見ると、＜運輸業・郵便業＞や＜医療・福祉＞では「93日未満」が2割を超え他業種よりも多く、＜金融業・保険業＞や＜不動産業＞などでは「93日超」が他業種より多い。

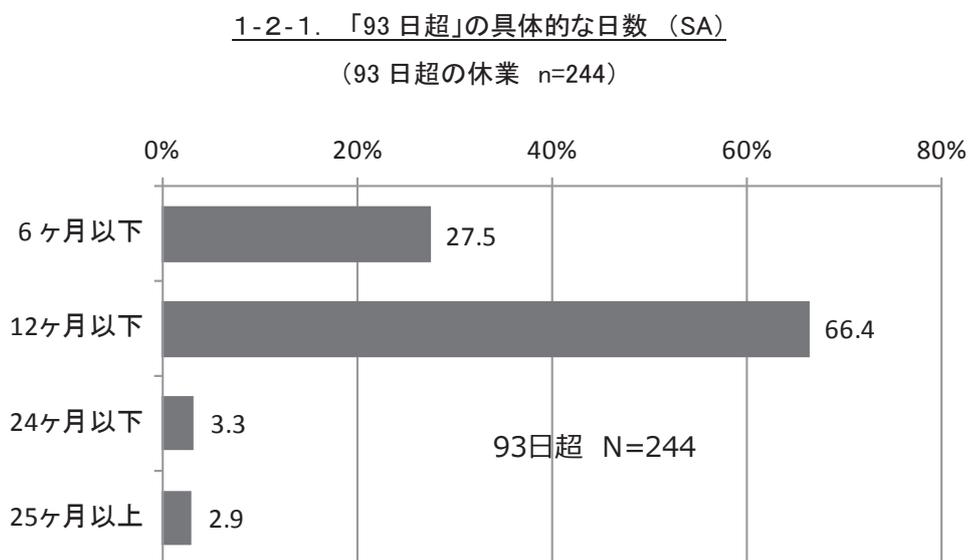
### 1-2. 「介護休業期間」の最長期間 (SA)

(就業規則記載企業 N=2405)



### 1-2-1. 「93 日超」の具体的な日数

○「93日超」と回答した企業に『具体的な日数』を尋ねたところ、「12ヶ月以下」が66.4%と最も多く、次いで「6ヶ月以下」(27.5%)となっている。「12ヶ月以上」は6.2%である。

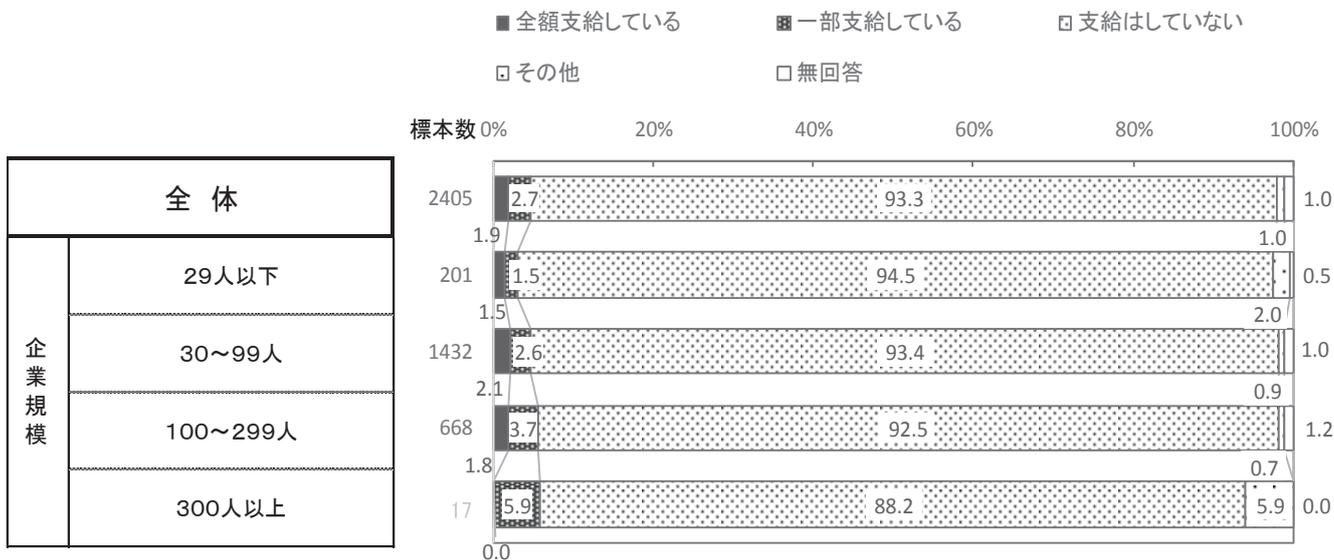


### 1-3. 「介護休業期間中の賃金」の規定

○介護休業期間中の賃金についての規定は、介護休業制度記載企業全体の 1.9%が「全額支給している」と回答。「一部支給している」が 2.7%、残り 9 割以上 (93.3%) が「支給はしていない」と回答している。

#### 1-3. 「介護休業期間中の賃金」の規定(SA)

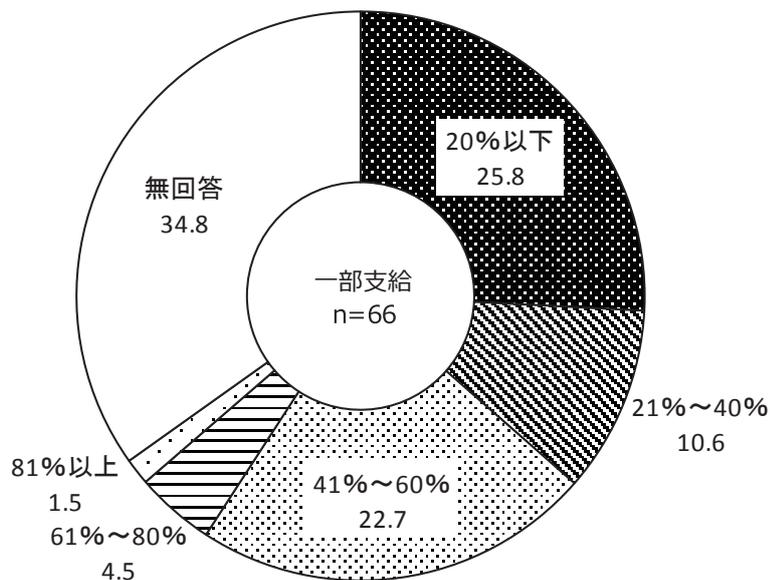
(就業規則記載企業 N=2405)



○「一部支給している」と回答した企業(66社)に対し支給率を尋ねた結果は、「20%以下」が 25.8%で最も多い。次いで「41%~60%」が 22.7%、「21%~40%」が 10.6%と続く。

#### 1-3-1. 「一部支給」の支給率 (SA)

(一部支給 n=66)



### 1-4. 正社員の「介護休業制度」の利用状況

○正社員の「介護休業制度」の利用状況については、「ここ1年で利用している社員がいる」は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。

○仕事と介護の両立支援制度を<経営課題として重視している>企業の方が、「介護休業制度」を利用している社員がいる割合が高い。

○介護休業期間中の賃金支給規程の有無と「介護休業制度」の利用状況に関連性はみられない。

1-4. 正社員の「介護休業制度」利用状況 (MA)

(就業規則記載企業 n=2405)



\* 網掛けは<全体>より10ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は<全体>より10ポイント以上低い項目。

○利用人数を見ると、「1人」の企業が77.6%と最も多く、以下「2人」(5.6%)、「3人」(0.9%)となっている。

○正社員の利用があった107社に関して利用者の性別の構成をみると、「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%)で男女間の差は少ない。

#### 1-4-1. 利用正社員の性別と利用人数（数量）

(ここ1年で利用している社員がいる企業 n=107)

	計	1人	2人	3人
全体	107 100.0	83 77.6	6 5.6	1 0.9
男性	44 41.1	41 93.2	3 6.8	0 -
女性	46 43.0	42 91.3	3 6.5	1 2.2
無回答	19 17.8			

(注)性別「無回答」は1年以内の利用があったと回答したものの、男女別の利用人数の記入がなかった企業数。

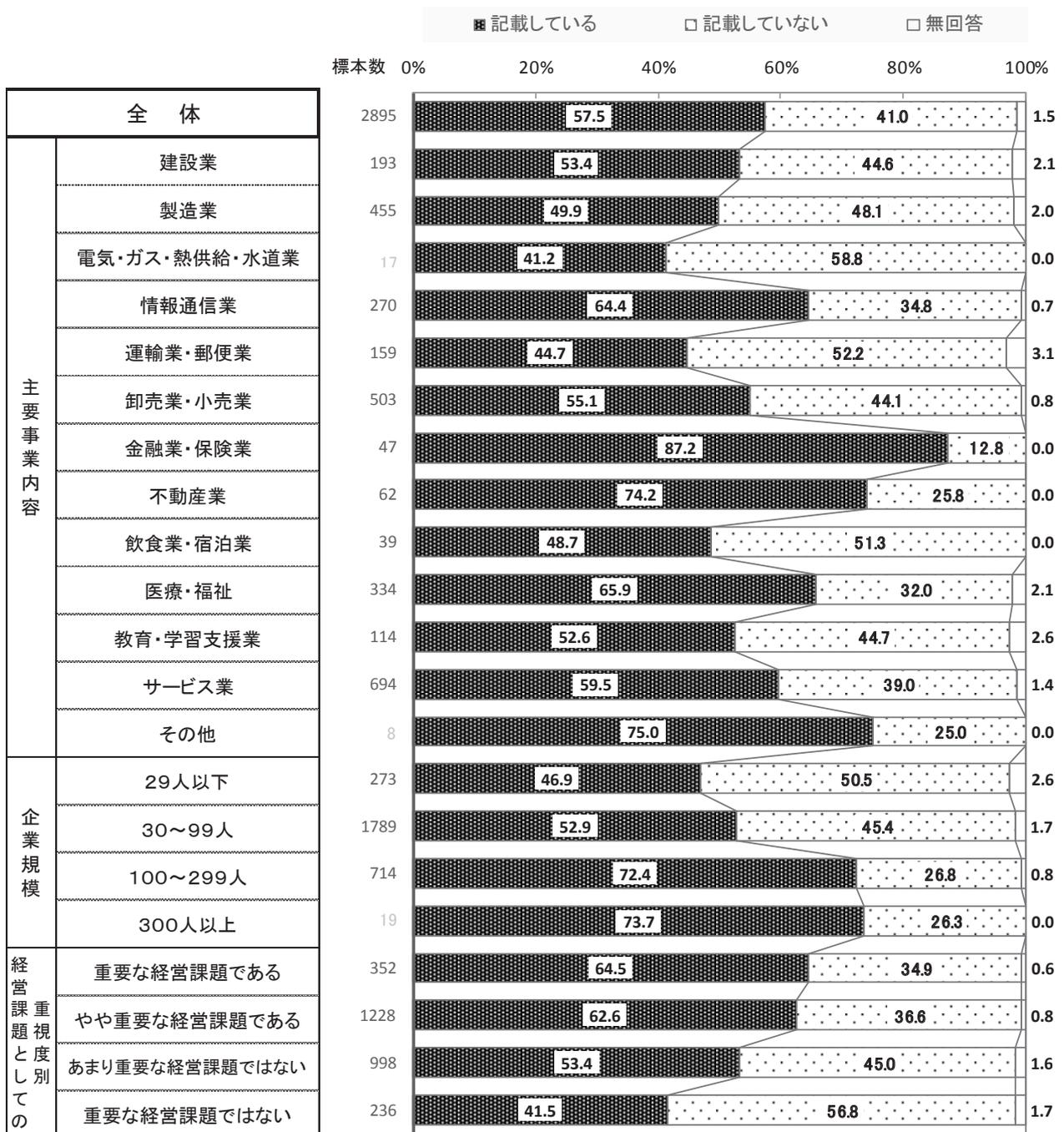
## 2. 「介護休暇制度」について

### 2-1. 「介護休暇制度」に関する規定の就業規則への記載

- 「介護休暇制度」に関する規定を会社の就業規則に「記載している」企業は<全体>の約 6 割(57.5%)。一方、「記載していない」は 41.0%であり、介護休業に比べ、記載率は低い。
- 《企業規模》が大きくなるほど記載率は高くなる。
- 仕事と介護の両立支援制度を経営課題として重視している企業は、「介護休暇制度」の記載率が高い。

#### 2-1. 「介護休暇制度」に関する規定の就業規則への記載 (SA)

(全体 N=2895)

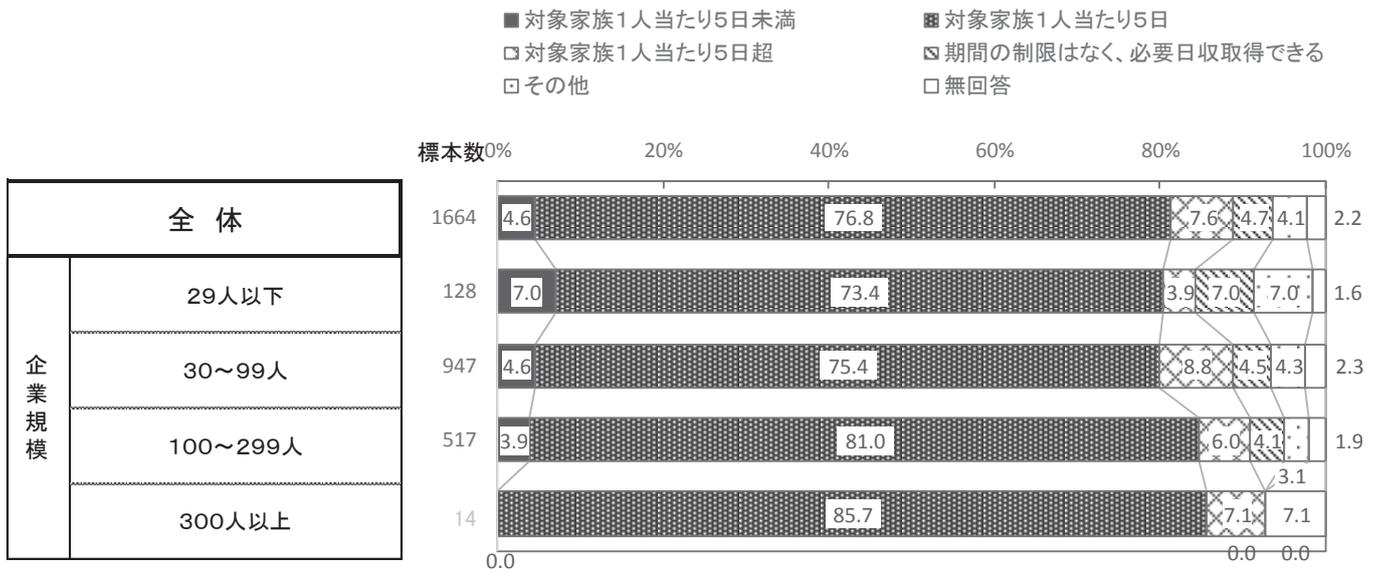


## 2-2. 「介護休暇期間の最長日数」の規定

- 「介護休暇期間」の最長日数としては、法定どおりの「対象家族1人当たり5日」が76.8%で最も多い。
- 《企業規模》が大きくなるほど「対象家族1人当たり5日」としている企業が多くなる。

### 2-2. 1年間の「介護休暇期間の最長日数」の規定(SA)

(就業規則記載企業 N=1664)

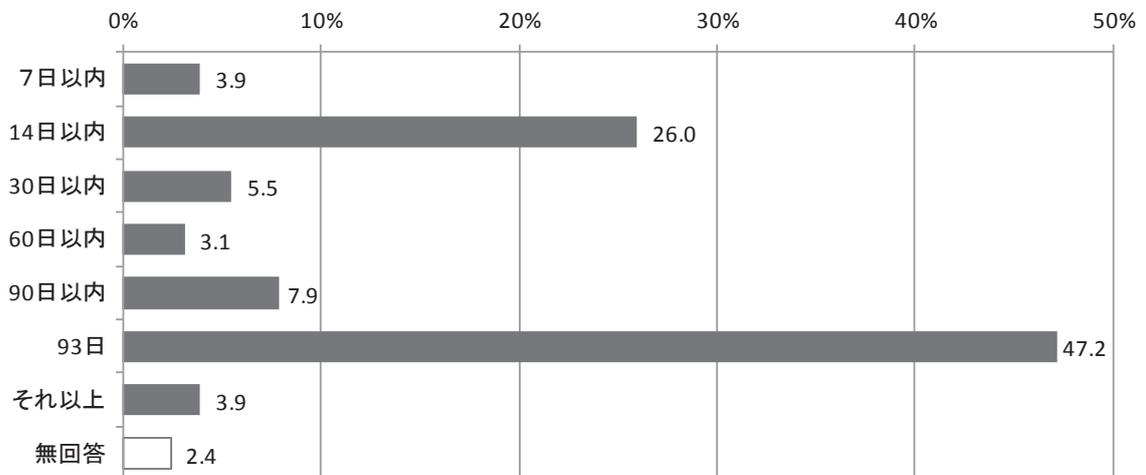


### 2-2-1. 「5日超」の具体的な日数

- 「対象家族1人当たり5日超」と答えた企業127社に具体的な日数を尋ねると、「93日」が47.2%とトップであるが、これは「介護休業制度」との誤認とみられる。それ以外では「14日以内」が26.0%と多く挙げられた。

### 2-2-1. 「5日超」の具体的な日数(数量)

(5日超の休暇 n=127)

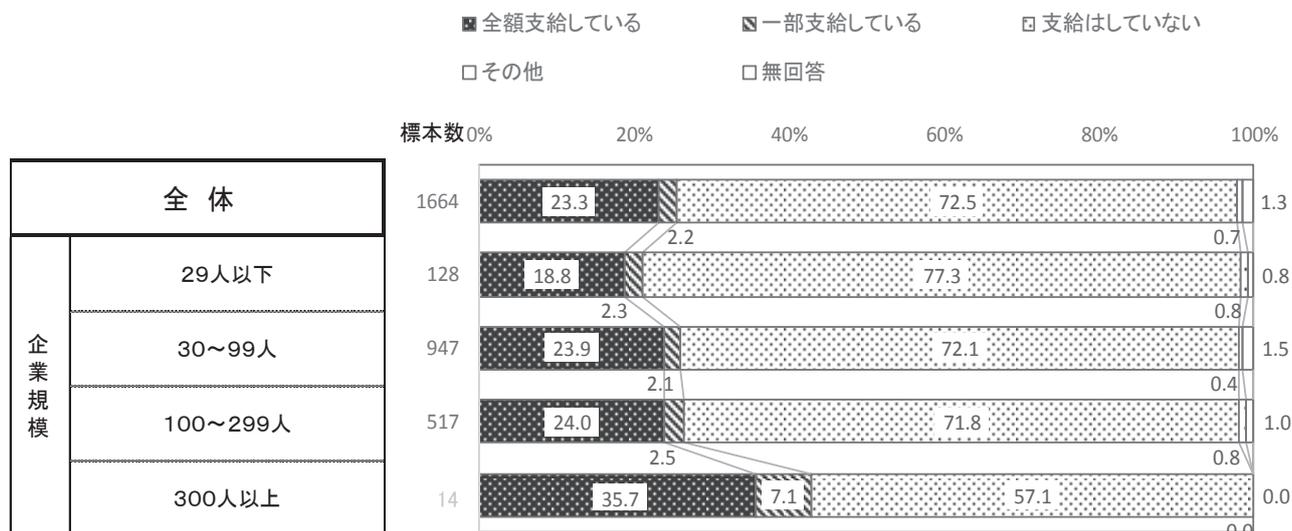


### 2-3. 「介護休暇期間中の賃金」の規定

○介護休暇期間中の賃金を「全額支給している」のは23.3%、「一部支給している」が2.2%となっており、72.5%は「支給はしていない」と回答。規模の小さい企業ほど「全額支給」の割合は低くなっている。

#### 2-3. 「介護休暇期間中の賃金」の規定(SA)

(就業規則記載企業 n=1664)

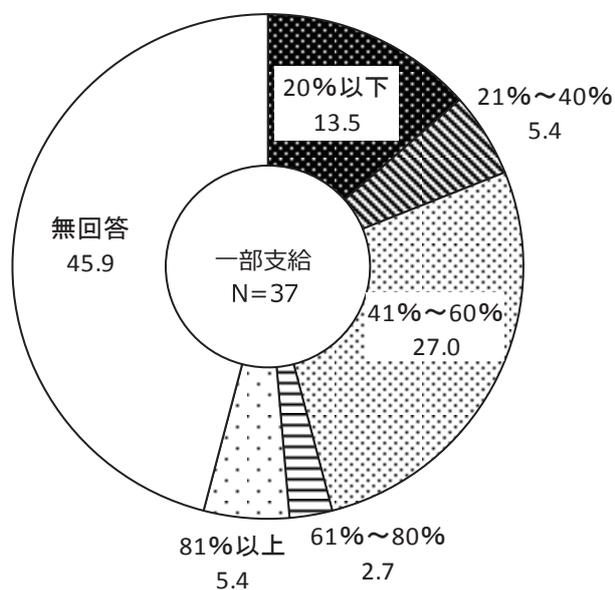


### 2-4. 「一部支給」の支給率

○「一部支給している」と回答した企業 37 社の支給率を見ると、「41~60%」と半額前後の支給が27.0%と最も多く、次いで「20%以下」(13.5%)となっている。

#### 2-4. 「一部支給」の支給率 (SA)

(一部支給 n=37)



## 2-5. 「介護休暇の取得単位」の規定

○介護休暇の取得単位は「1日単位」が51%と約半数を占め、「時間単位」「半日単位」がそれぞれ14.4%となっている。

### 2-5. 「介護休暇の取得単位」規定 (SA)

(就業規則記載 n=1664)



## 2-6. 正社員の「介護休暇制度」の利用状況

- 「ここ1年で利用している社員がいる」が9.3%、「1年以上前に利用した社員がいる」が5.6%、更に「現在、利用を検討している社員がいる」が1.3%となっている。
- 「介護休暇制度」を利用している社員がいる企業の方が、仕事と介護の両立支援制度を経営課題として重視している。
- 介護休暇期間中の賃金支給についての規定のある企業の方が、「介護休暇制度」の利用率が高い。

### 2-6. 正社員の「介護休暇制度」の利用状況 (MA)

(就業規則記載企業 n=1664)



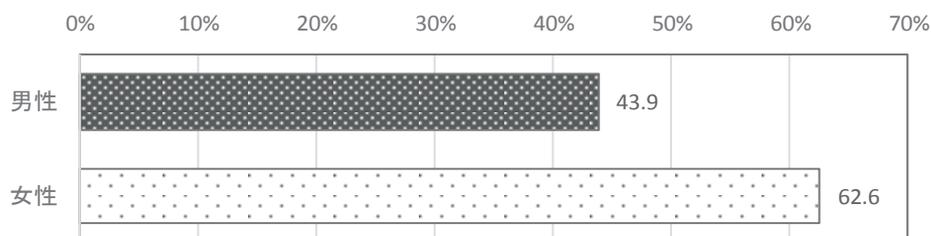
\* 網掛けは<全体>より10ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は<全体>より10ポイント以上低い項目。

## 2-6-1. 正社員の男女別利用状況

○「介護休暇制度」の利用者を見ると、性別では「男性」が43.9%、「女性」が62.6%となっており、「女性」の利用率の方が高い。

### 2-6-1. 「介護休暇制度」の現在利用正社員（SA）

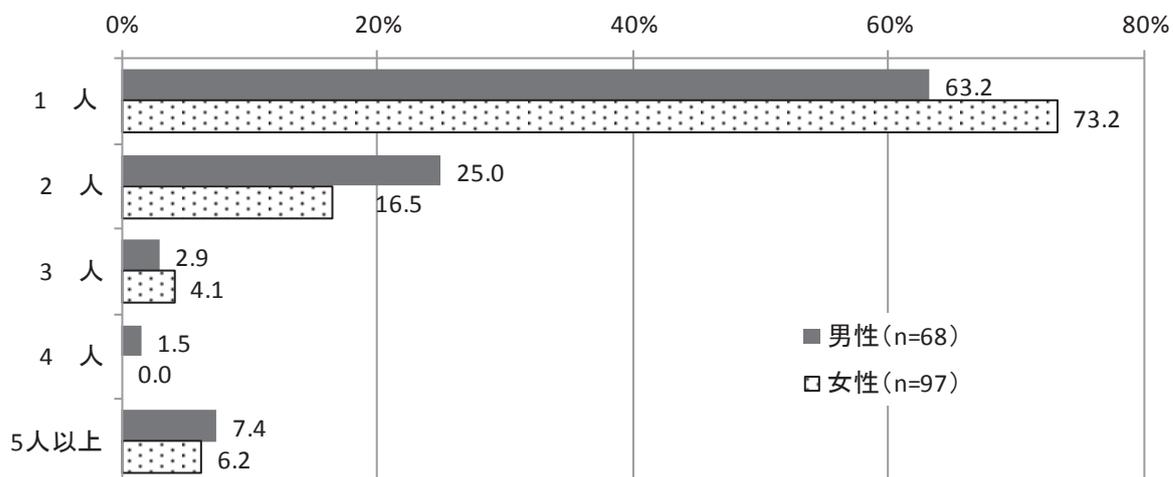
（ここ1年で利用している社員がいる企業 n=155）



○男女別の利用人数では、男女とも「1人」が圧倒的に多いが、複数社員が利用しているというケースも見られ、「男性社員2人」が利用している企業は25.0%、「女性社員2人」が利用している企業も16.5%あった。

### 2-6-2. 「介護休暇制度」利用者の男女別利用人数（数値）

（ここ1年で利用している社員がいる企業 n=155）



### 3. 「介護のために利用できる勤務時間の短縮等の制度」について

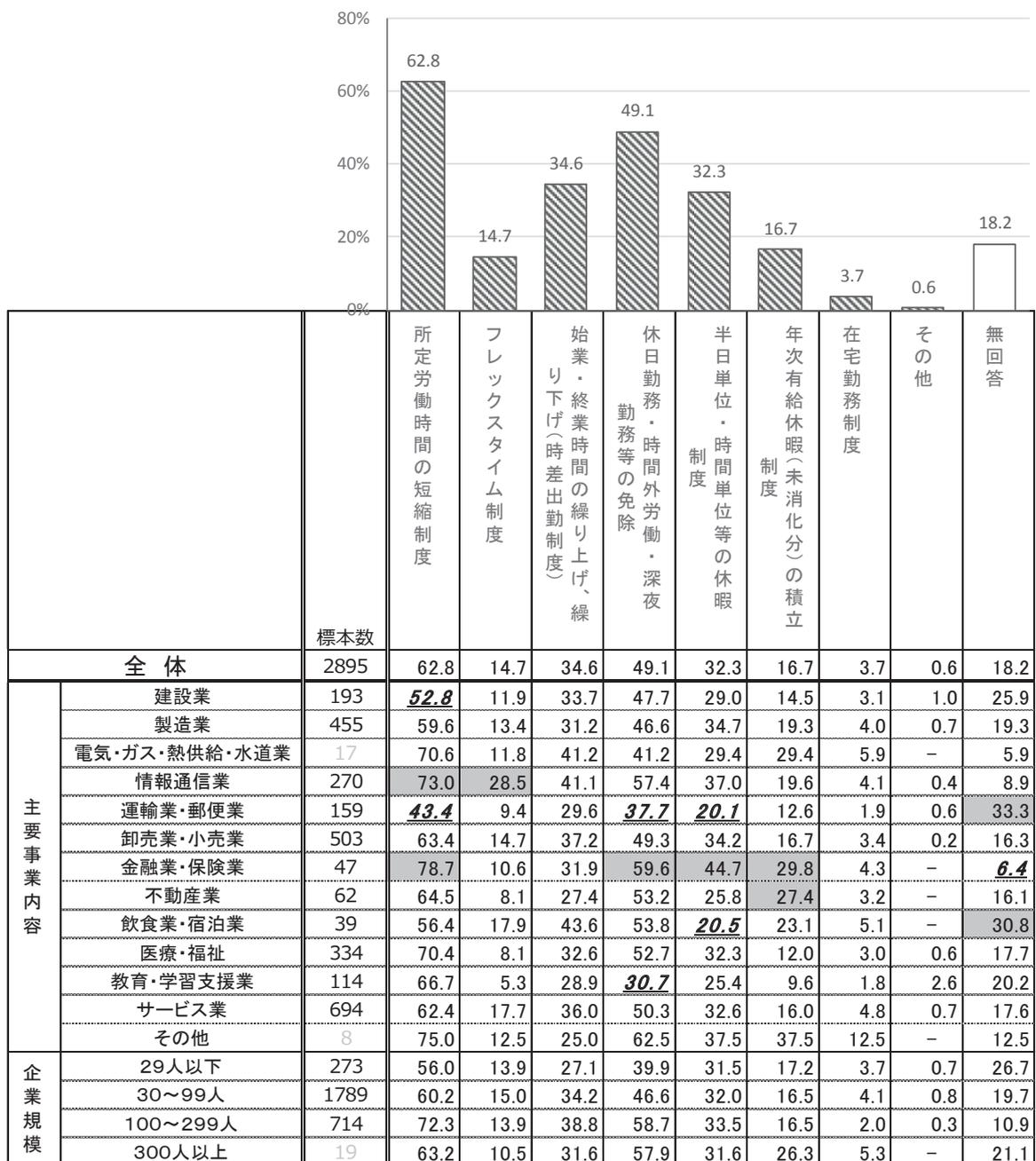
#### 3-1. 現在導入している「勤務時間の短縮等の制度」

○『現在導入している勤務時間の短縮等の制度』では、「所定労働時間の短縮制度」が62.8%と最も多く、「休日勤務・時間外労働・深夜勤務等の免除」(49.1%)がこれに次ぐ。「始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ(時差出勤制度)」(34.6%)や「半日単位・時間単位等の休暇制度」(32.3%)なども3割強見られた。

○但し、最も導入率の高い「所定労働時間の短縮制度」においても、《企業規模》や《事業内容別》によって導入率に差が見られた。

3-1. 現在導入している「勤務時間の短縮等の制度」(MA)

(全体 N=2895)

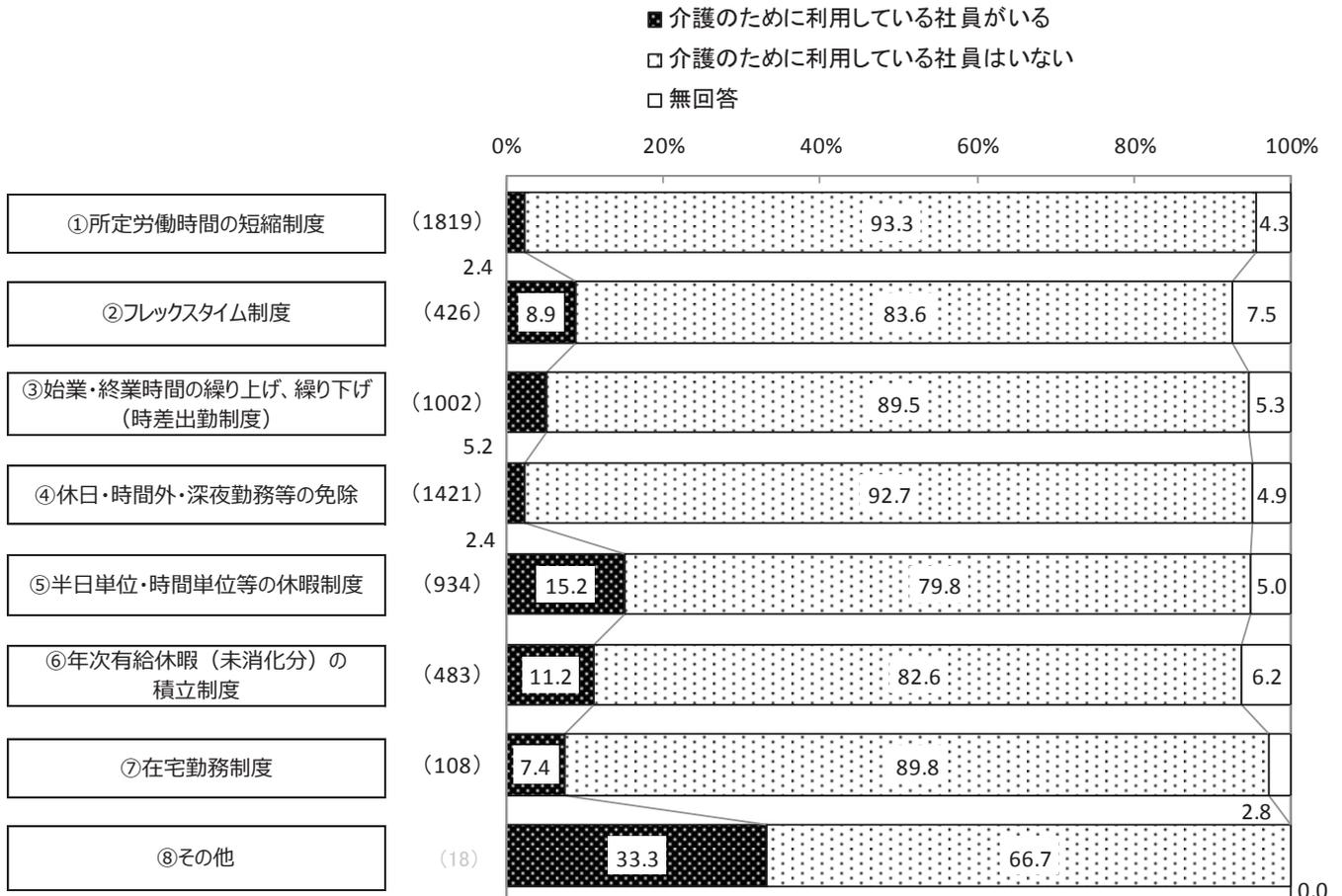


\* 網掛けは<全体>より10ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は<全体>より10ポイント以上低い項目。

### 3-2. 導入している制度のここ1年の利用状況

○各制度のここ1年の利用状況であるが、最も多かったのは「半日単位・時間単位等の休暇制度」で導入企業の15.2%で利用されていた。次いで「年次有給休暇(未消化分)の積立制度」(11.2%)、「フレックスタイム制度」(8.9%)と続く。(尚、その他は導入している企業が18社と少ないため参考情報。)

#### 3-2. 導入している制度のここ1年の利用状況 (各 SA) (各制度の導入企業)



#### \* その他の内容

- ・時間外深夜勤務の制限 12 件
- ・制度としては導入していないが、相談で決定 12 件

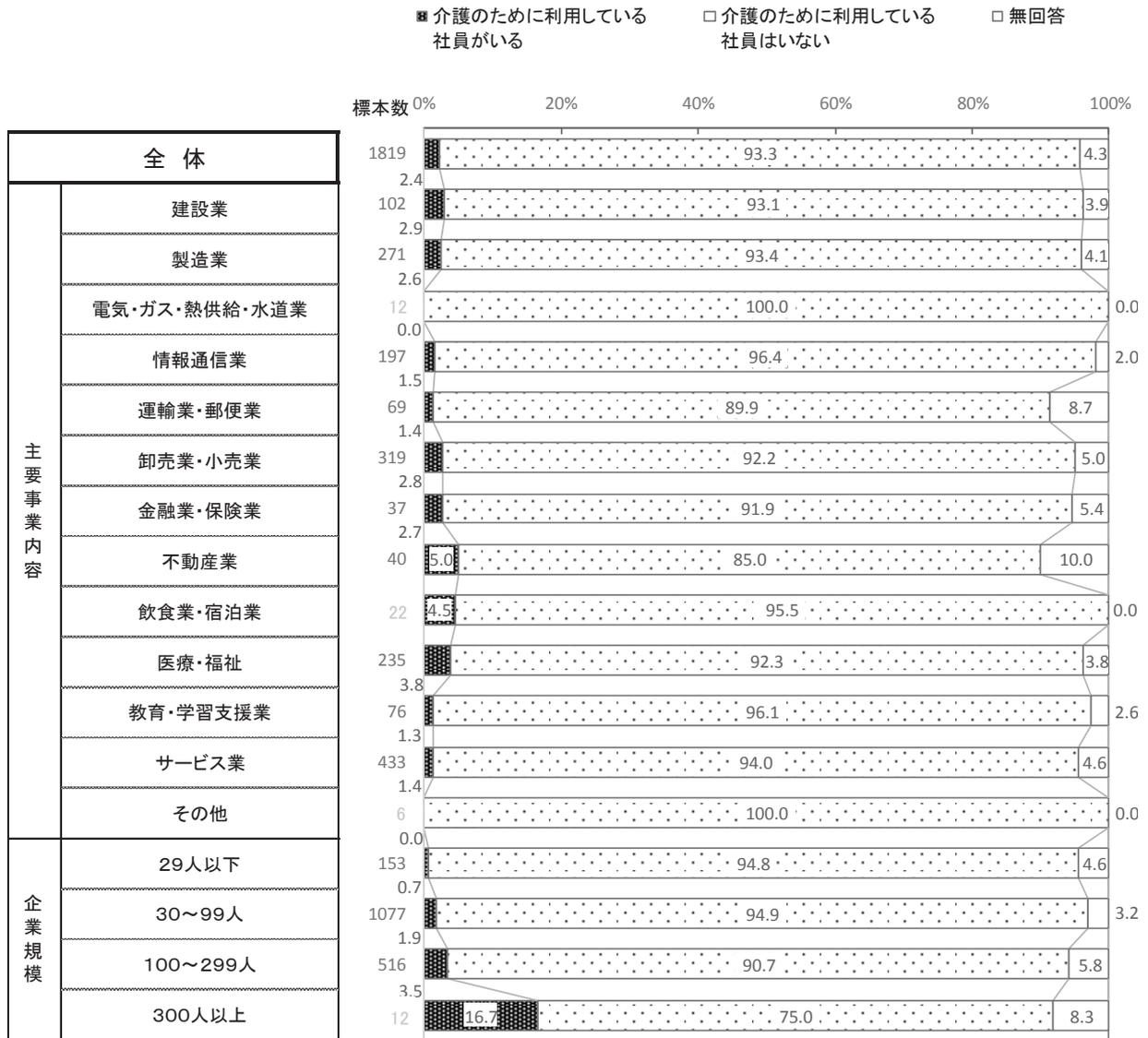
### 3-3. 制度別利用状況の詳細

#### ① 所定労働時間の短縮制度

- 「介護のために利用している社員がいる」(以下、利用率と記す)との回答は導入企業全体の2.4%。
- 《事業内容別》では<不動産業>(5.0%)で多く、《企業規模》では、従業員数が多くなるほど利用率も高くなる。

#### 3-3. 制度利用状況 ①所定労働時間の短縮制度 (SA)

(所定労働時間の短縮制度導入企業 n=1819 )



## ② フレックスタイム制度

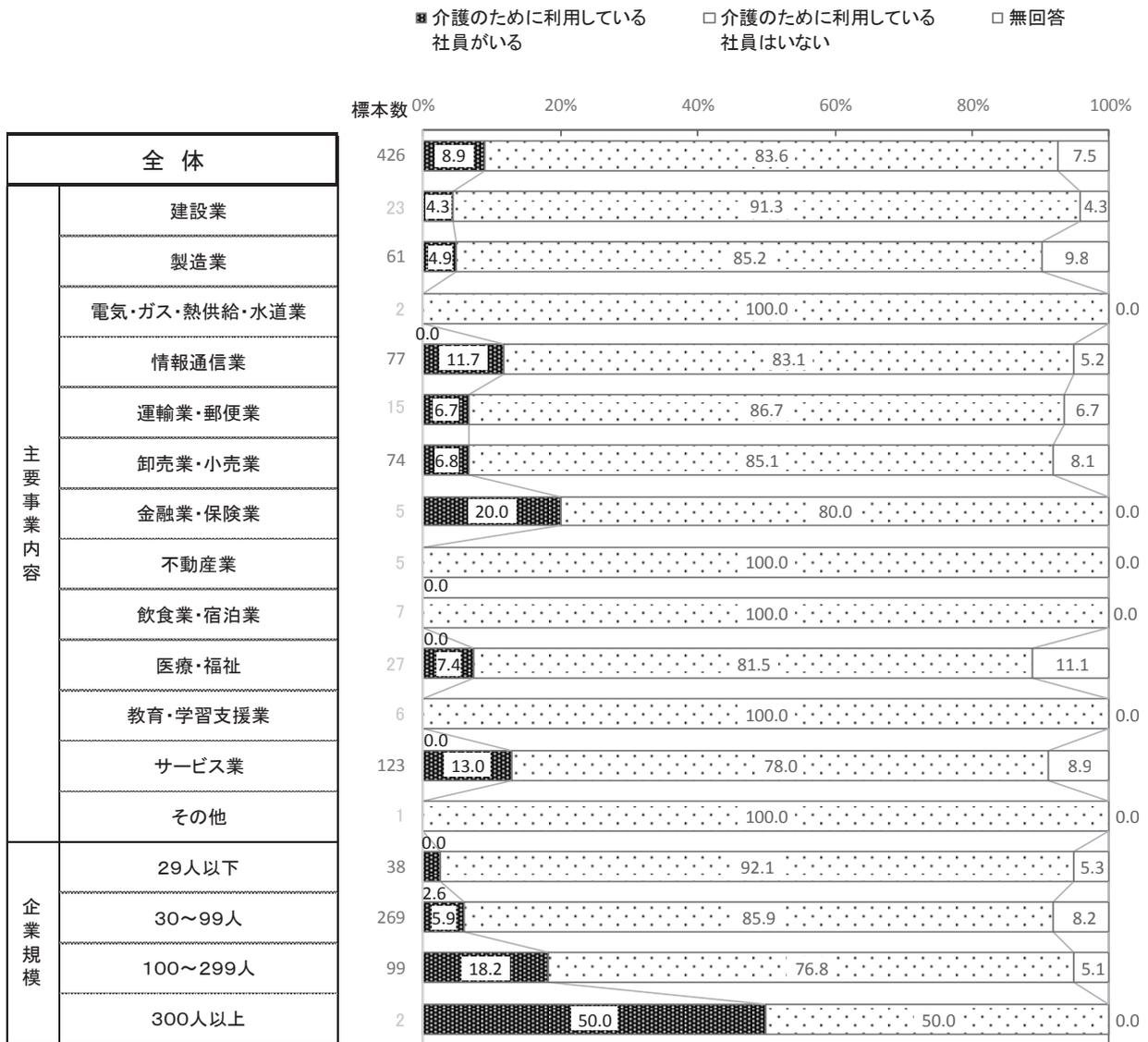
○「フレックスタイム制度」の利用率は、導入企業全体の 8.9%。

○《事業内容別》では導入にばらつきが見られ、比較の利用率が高い業種は、＜サービス業＞で利用率 13.0%、＜情報通信業＞で同 11.7%などが目につく。

○《企業規模》が大きい企業ほど利用率は高い。

### 3-3. 制度利用状況 ②フレックスタイム制度 (SA)

(フレックスタイム制度導入企業 n=426)

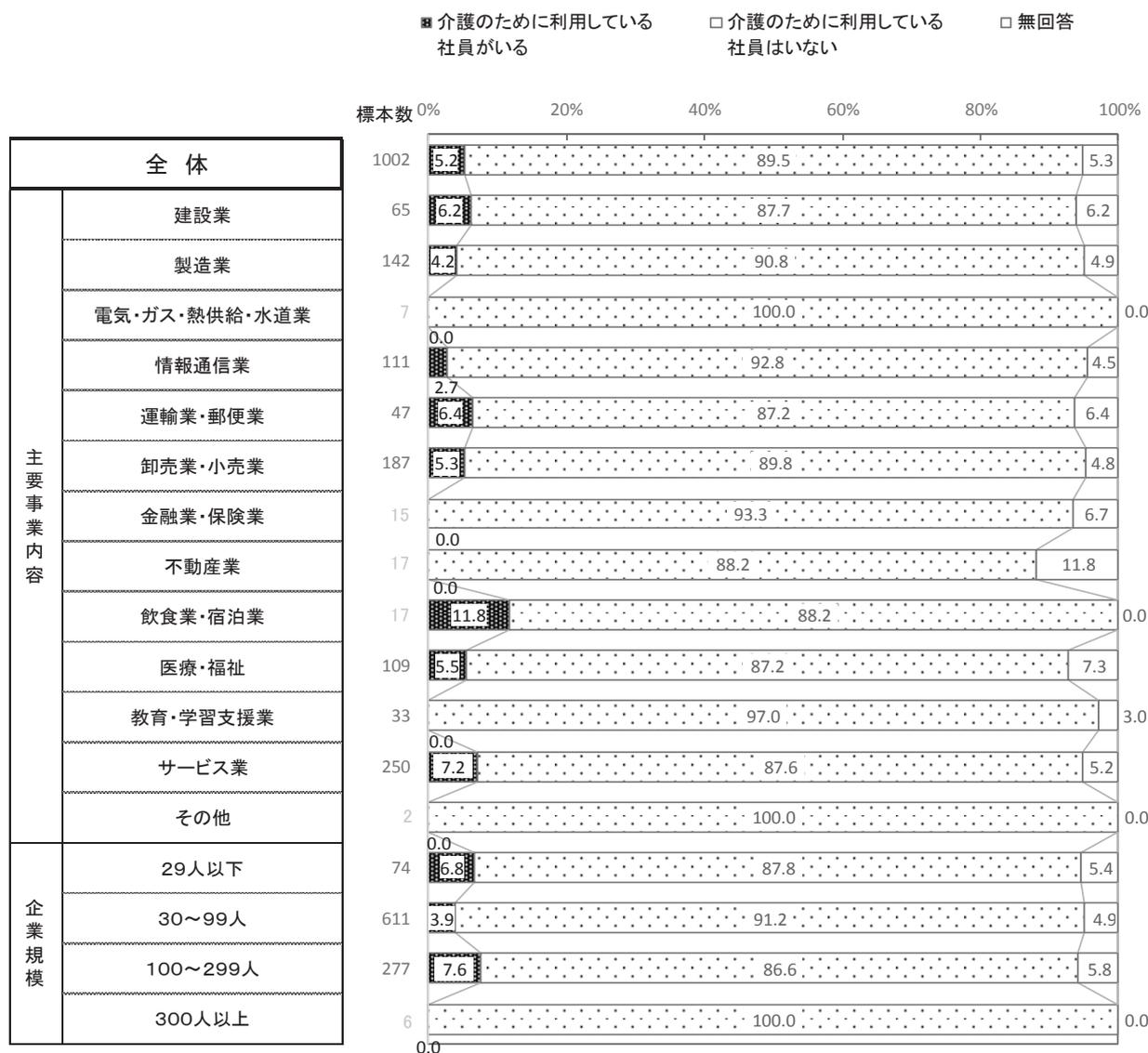


### ③ 始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ(時差出勤制度)

- 「始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ(時差出勤制度)」の利用率は、導入企業全体の5.2%。
- 《事業内容別》では<サービス業>での利用率が高い。
- 《企業規模》では利用率に大きな差がみられない。

#### 3-3. 制度利用状況 ③始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ(時差出勤制度)(SA)

(始業・就業時間の繰り上げ、繰り下げ(時差出勤制度)導入企業 n=1002)

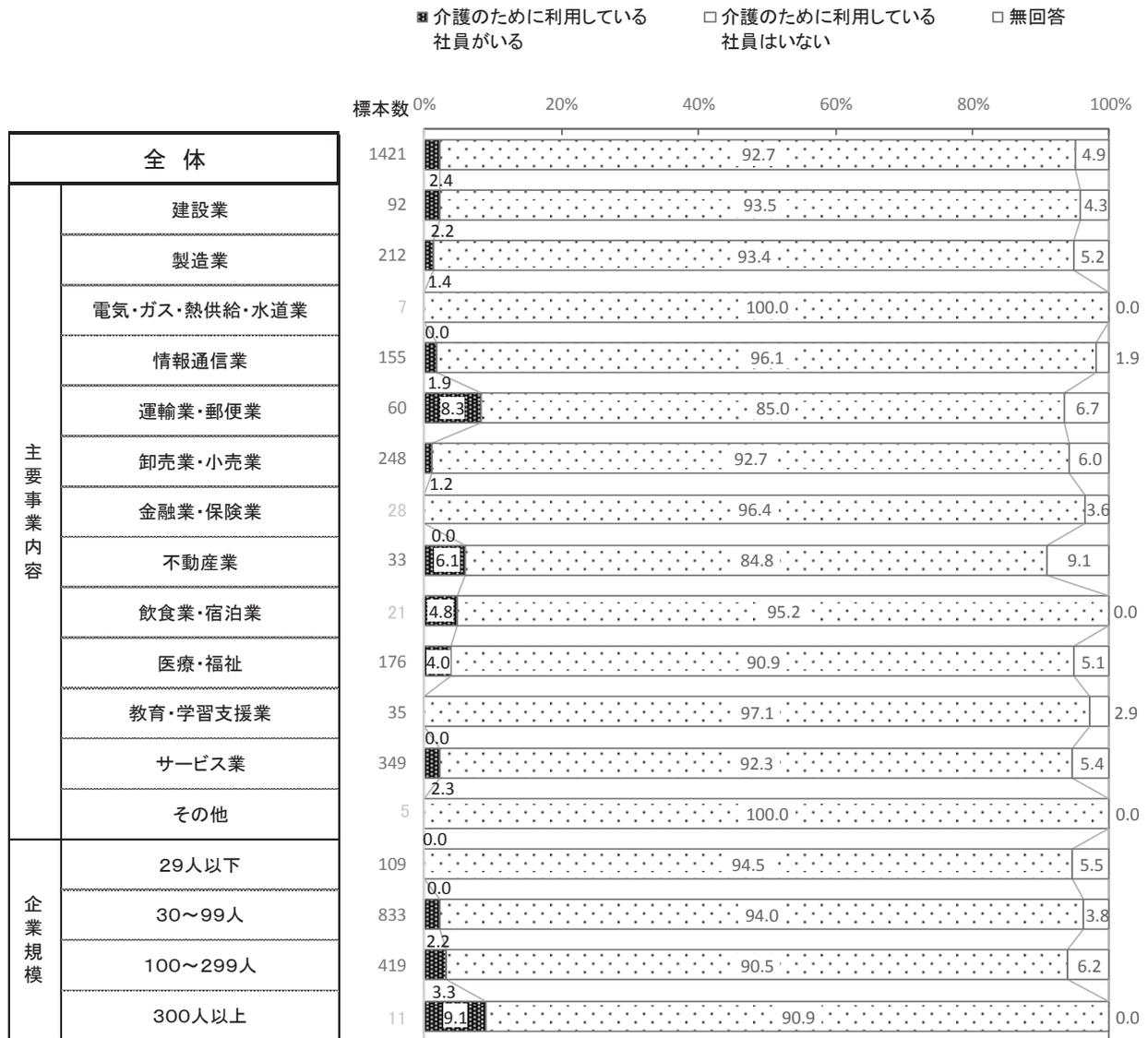


④ 休日勤務・時間外労働・深夜勤務等の免除

- 「休日勤務・時間外労働・深夜勤務等の免除制度」についての利用率は、導入企業全体の2.4%。
- 《事業内容別》ではく運輸業・郵便業> (8.3%)で目立っている。
- 《企業規模》で見ると、大きい企業ほど利用率が高くなる傾向がみられる。

3-3. 制度利用状況 ④休日勤務・時間外労働・深夜勤務等の免除 (SA)

(休日勤務・時間外労働・深夜勤務等の免除制度導入企業 n=1421)

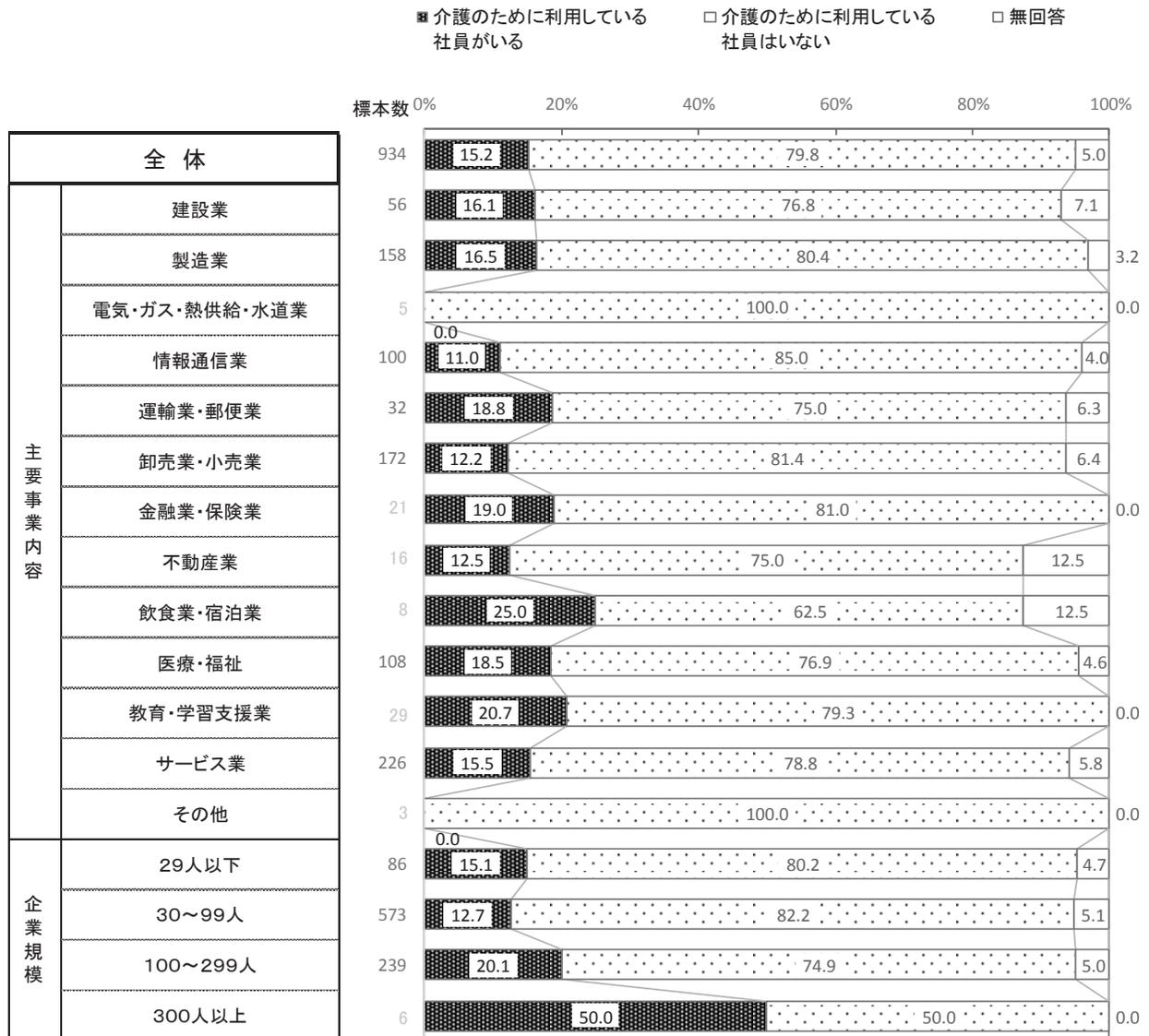


⑤ 半日単位・時間単位等の休暇制度

- 「半日単位・時間単位等の休暇制度」の導入企業の利用率は 15.2%。
- <運輸業・郵便業><医療・福祉><製造業>などで比較的多く導入されている。
- 《企業規模》でみると、従業員数<100～299人>で 20.1%の利用率となっており、他を若干上回る。

3-3. 制度利用状況 ⑤半日単位・時間単位等の休暇制度 (SA)

(半日単位・時間単位等の休暇制度導入企業 n=934)

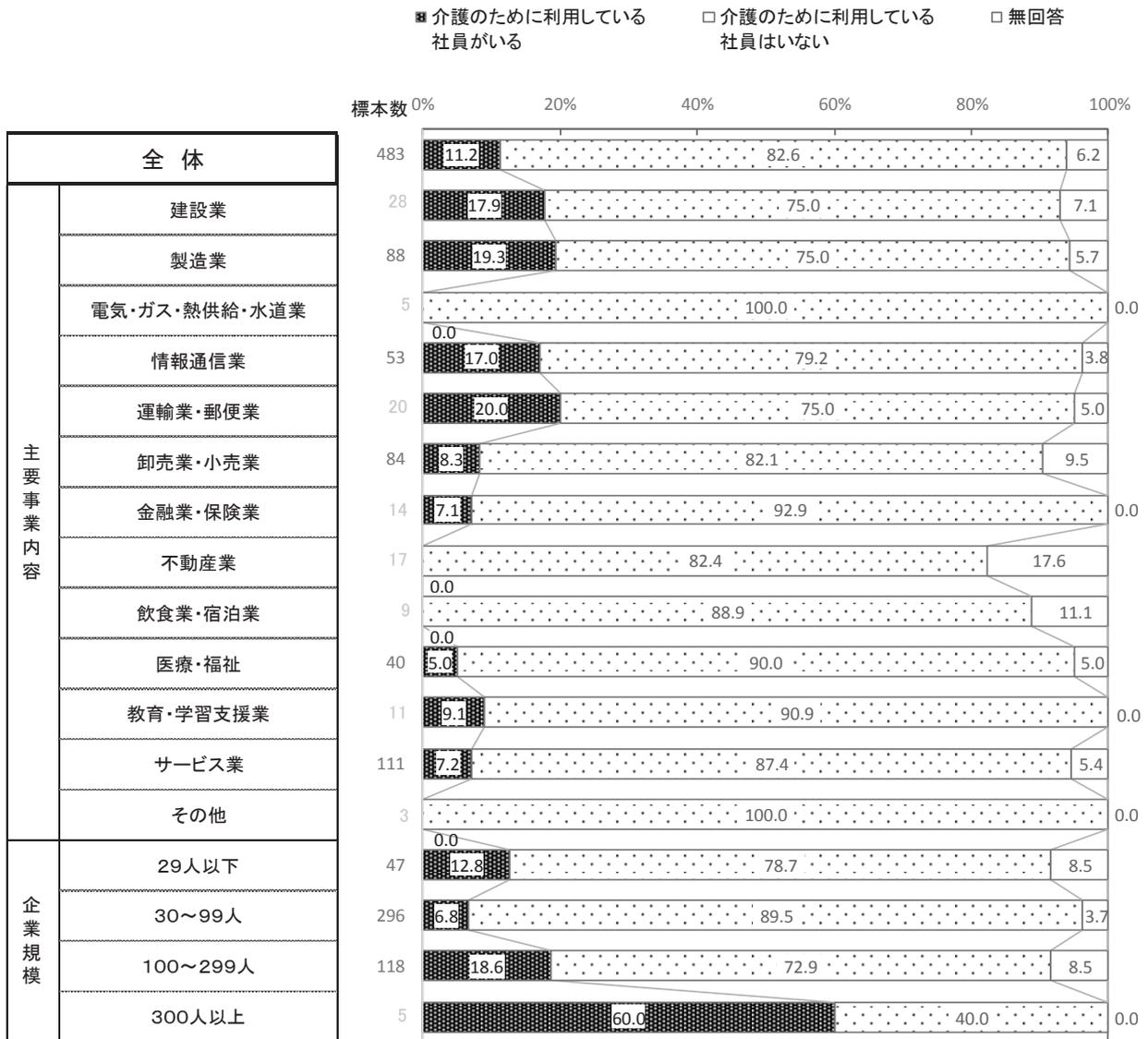


⑥ 年次有給休暇(未消化分)の積立制度

- 「年次有給休暇(未消化分)の積立制度」の導入企業の利用率は11.2%。
- <製造業><情報通信業>などで比較的多く導入されている。
- 《企業規模》でみると、従業員数<100~299人>で18.6%と利用率が高い。

3-3. 制度利用状況 ⑥年次有給休暇(未消化分)の積立制度 (SA)

(年次有給休暇(未消化分)の積立制度導入企業 n=483)



## ⑦ 在宅勤務制度

○「在宅勤務制度」を介護のために利用している社員がいる企業は導入企業のうち7.4%。

### 3-3. 制度利用状況 ⑦在宅勤務制度 (SA)

(在宅勤務制度導入企業 n=108)

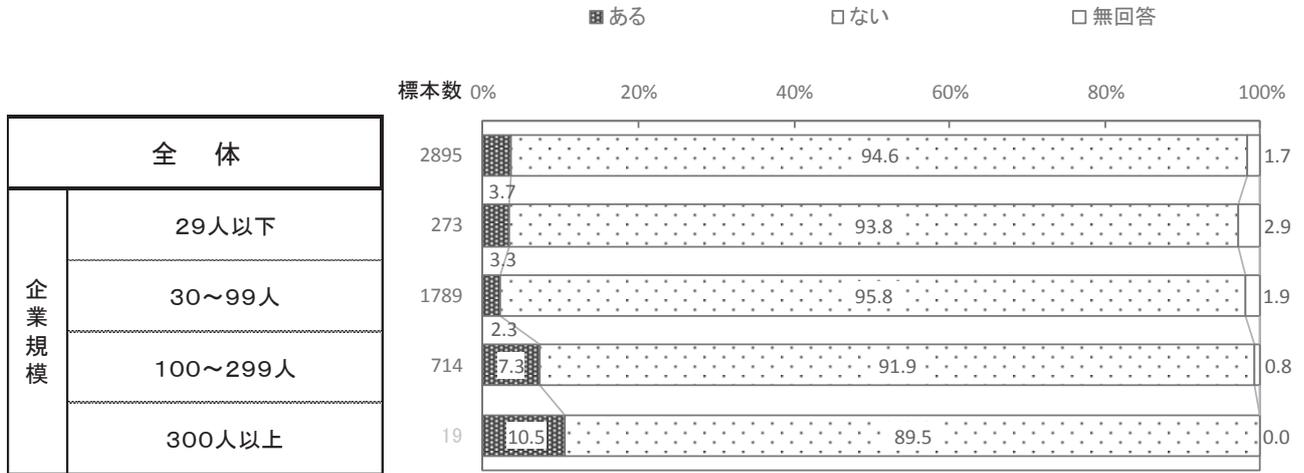


#### 4. 介護支援制度としての「経済的な支援制度」の有無

○『介護支援制度としての経済的な支援制度』が「ある」と回答した企業は<全体>の3.7%。94.6%は「ない」と回答した。

#### 4. 介護支援制度としての「経済的な支援制度」の有無 (SA)

(全体 N=2895)

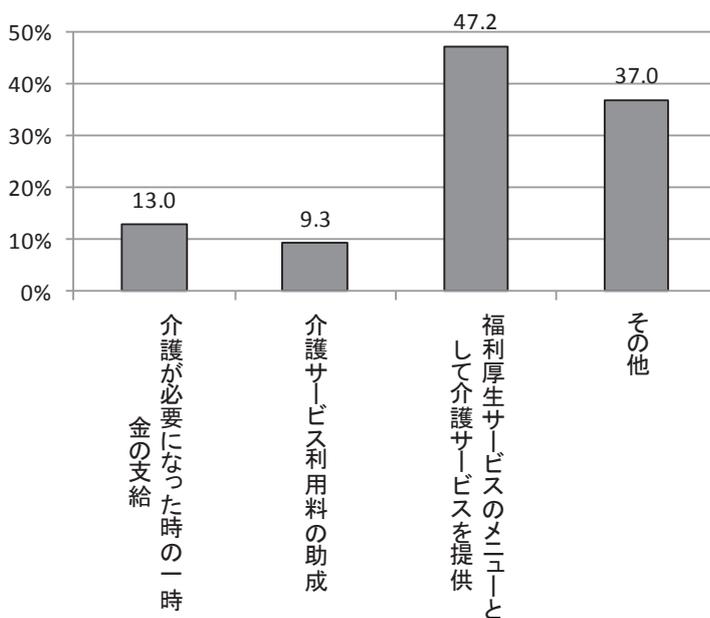


#### 4-1. 「経済的な支援制度」の支援内容

○経済的な支援制度が「ある」と回答した108社に支援内容を尋ねたところ、「福利厚生サービスのメニューとして介護サービスを提供」が47.2%と最も多い。次いで「介護が必要になった時の一時金の支給」(13.0%)、「介護サービス利用料の助成」(9.3%)と続く。

#### 4-1. 「経済的な支援」の支援内容 (MA)

(経済的な支援制度のある企業 n=108)



- 「その他」の主な内容
- ・社内貸付制度／融資制度
  - ・社内補助金制度
  - ・職場復帰プログラム受講への費用負担
  - ・介護施設入居費用
  - ・介護施設経由で通勤する場合の公共交通機関の費用



## 5-1. 把握した内容

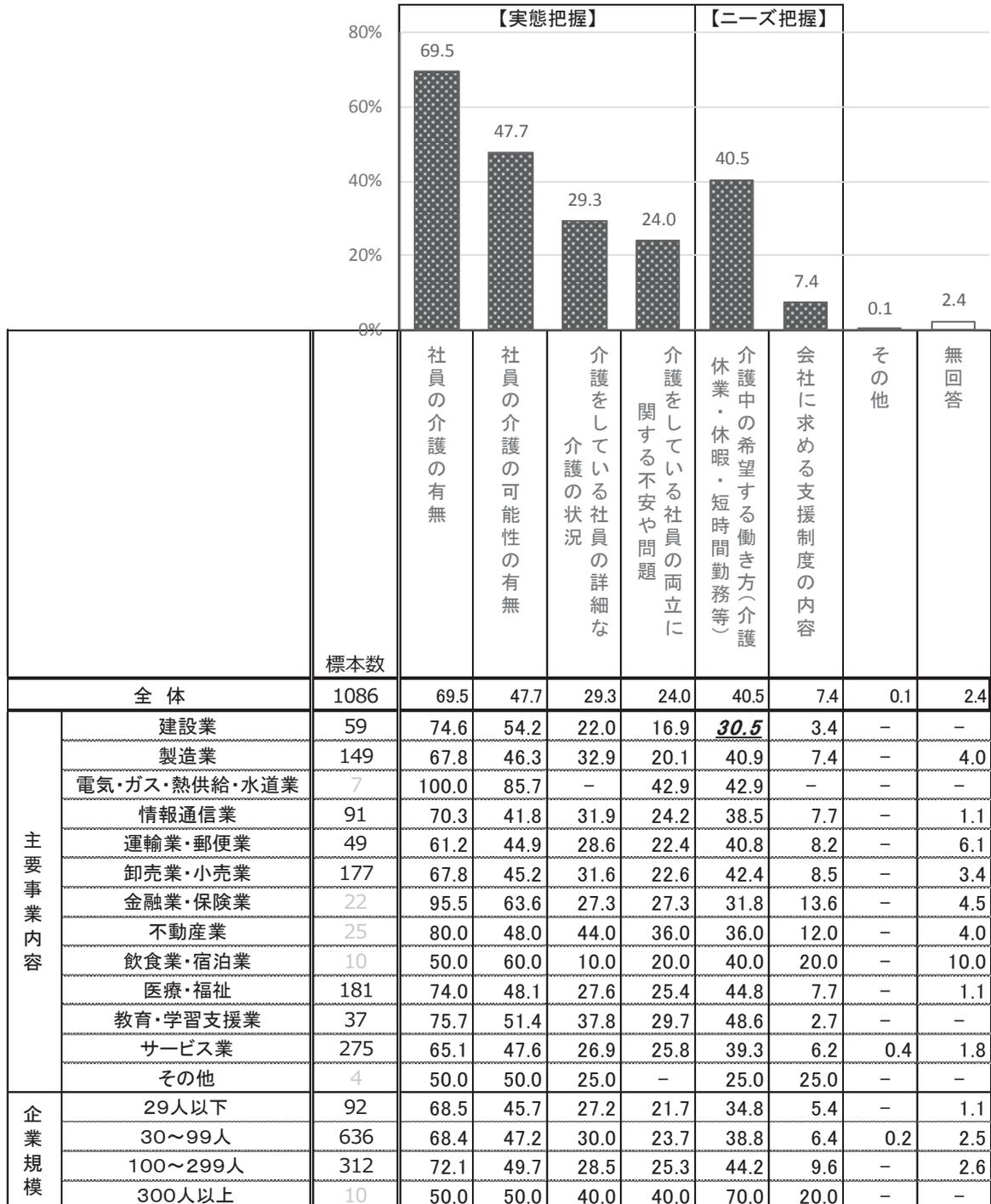
○【実態把握】をした内容では「社員の介護の有無」が 69.5%でトップ、次いで「社員の介護の可能性の有無」(47.7%)が続く。

【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%で多かった。

○【ニーズの把握】を行う企業は《企業規模》が大きいほど多くなる。

### 5-1. 把握した内容 (MA)

(実態・ニーズを把握している企業 n=1086)



\* 網掛けは<全体>より10ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は<全体>より10ポイント以上低い項目。

○仕事と介護の両立支援制度を<経営課題として重視している>企業は、「詳細な介護状況」「両立に関する不安や問題点」や「介護中の希望する働き方」など、深い部分にわたって把握を行っている傾向にある。

### 5-1. 把握した内容 経営課題としての重視度別(MA)

(実態・ニーズを把握している企業 n=1086)

		標本数	【実態把握】				【ニーズ把握】		その他	無回答
			社員の介護の有無	社員の介護の可能性の有無	介護の状況	介護を希望している社員の詳細な介護の不安や問題	介護中の希望する働き方(介護利用希望など)	会社に求める支援制度の内容		
全体		1086	69.5	47.7	29.3	24.0	40.5	7.4	0.1	2.4
重視度別	重要な経営課題である	195	72.3	52.3	40.5	35.4	47.7	13.8	-	1.0
	やや重要な経営課題である	551	71.1	48.6	27.6	24.3	39.2	7.1	-	2.0
	あまり重要な経営課題ではない	285	67.0	42.8	25.6	16.8	38.2	4.2	0.4	3.5
	重要な経営課題ではない	33	<u>54.5</u>	48.5	24.2	24.2	51.5	6.1	-	-

\* 網掛けは<全体>より10ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は<全体>より10ポイント以上低い項目。

## 6. 「仕事と介護の両立支援」のための人事異動等についての配慮

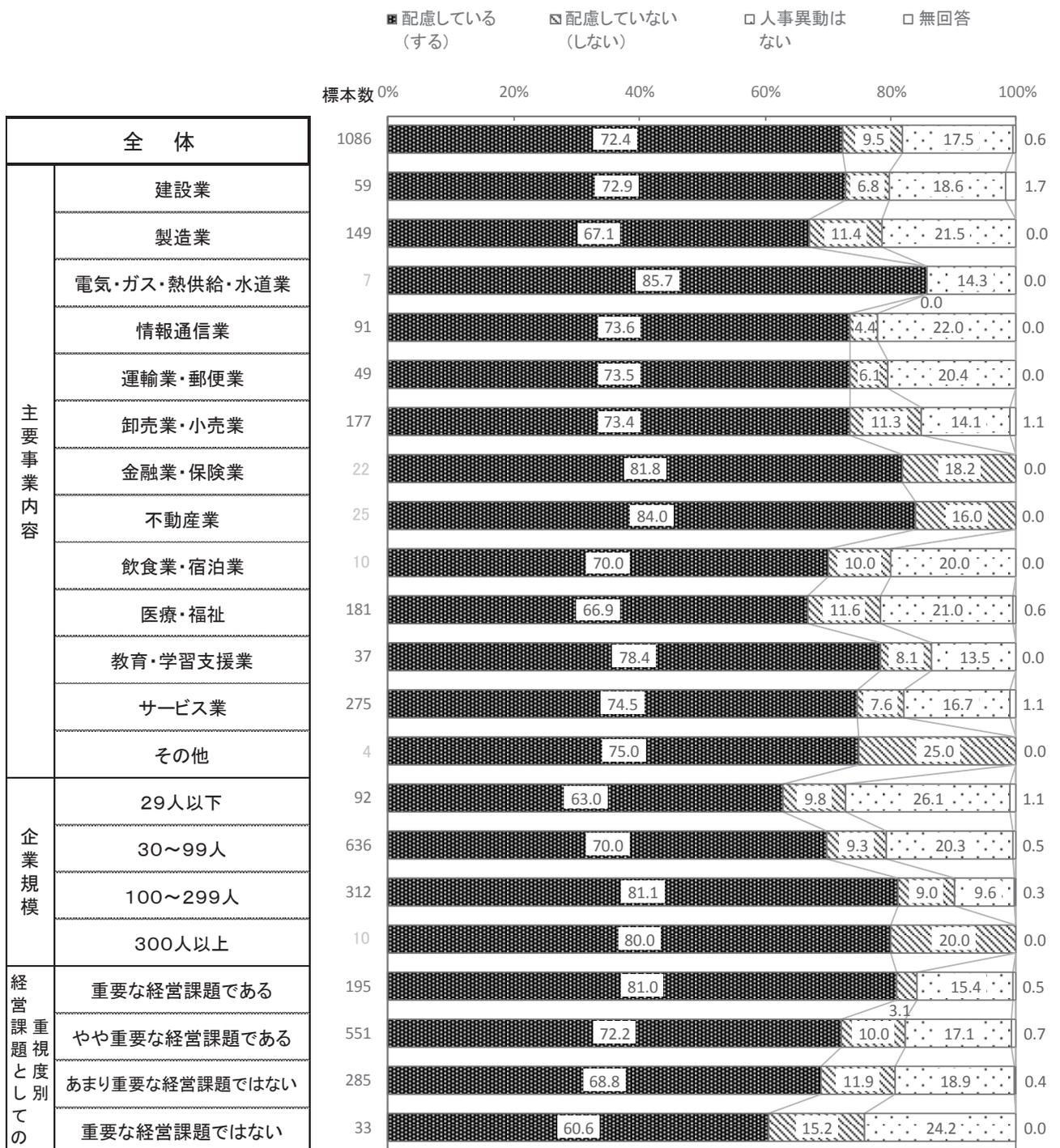
○実態・ニーズを把握している企業の72.4%が「仕事と介護の両立支援のために人事異動等について配慮している」と回答している。

○《企業規模》が大きくなるほど、「配慮している」との回答が高くなり、<100～299人>規模の企業では8割を超える。

○仕事と介護の両立支援制度を<経営課題として重視している>企業の方が、仕事と介護の両立支援のために人事異動等について配慮している企業が多い。

### 6. 「仕事と介護の両立支援」のための人事異動等についての配慮 (SA)

(実態・ニーズを把握している企業 n=1086)

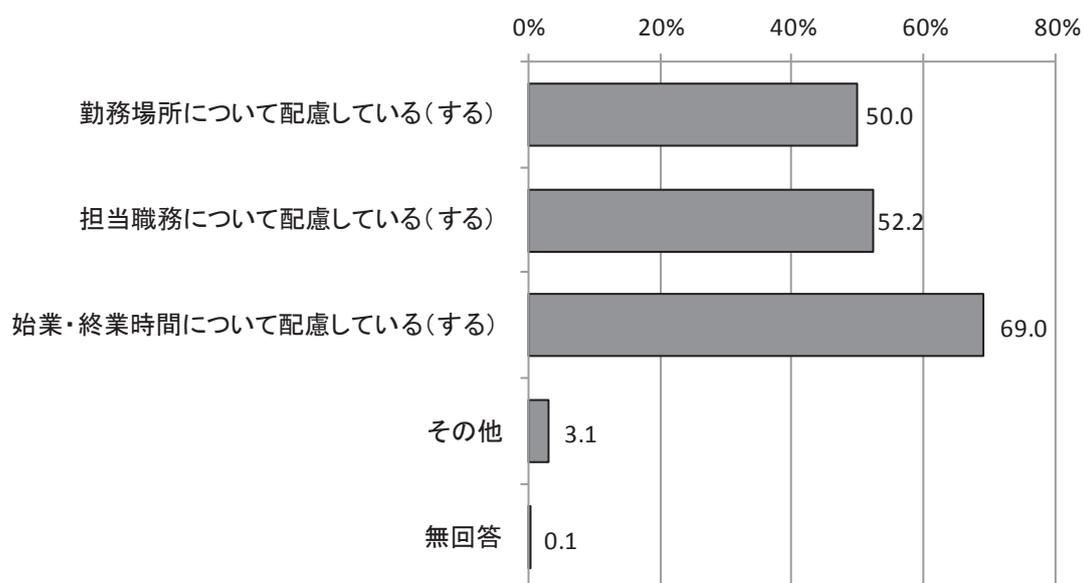


## 6-1. 具体的な配慮の内容

○「仕事と介護の両立支援のために人事異動等についての配慮」の具体的な内容では、「始業・終業時間について配慮している(する)」が69.0%で最も多く、「担当職務について配慮している(する)」(52.2%)、「勤務場所について配慮している(する)」(50.0%)も半数程度に達している。

### 6-1. 具体的な配慮の内容 (MA)

(人事異動等に配慮している企業 n=786)



## 7. 介護のために退職した正社員(過去3年間:定年退職を除く)

- 過去3年間に定年以外で「介護のために退職した社員がいる」と回答した企業は全体の6.5%である。
- 但し、業種によってばらつきがあり、<医療・福祉>(13.2%)や<運輸業・郵便業>(11.9%)では1割を超える企業で「介護のために退職」した社員がいる。
- 《企業規模》が大きくなるほど「介護のために退職した社員がいる」企業の比率は高まる。
- 「介護のために退職した社員がいる」とする企業ほど、仕事と介護の両立支援制度を<経営課題として重視している>割合が高い。

### 7. 介護のために退職した正社員(過去3年間:定年退職を除く) (SA)

(全体 N=2895)

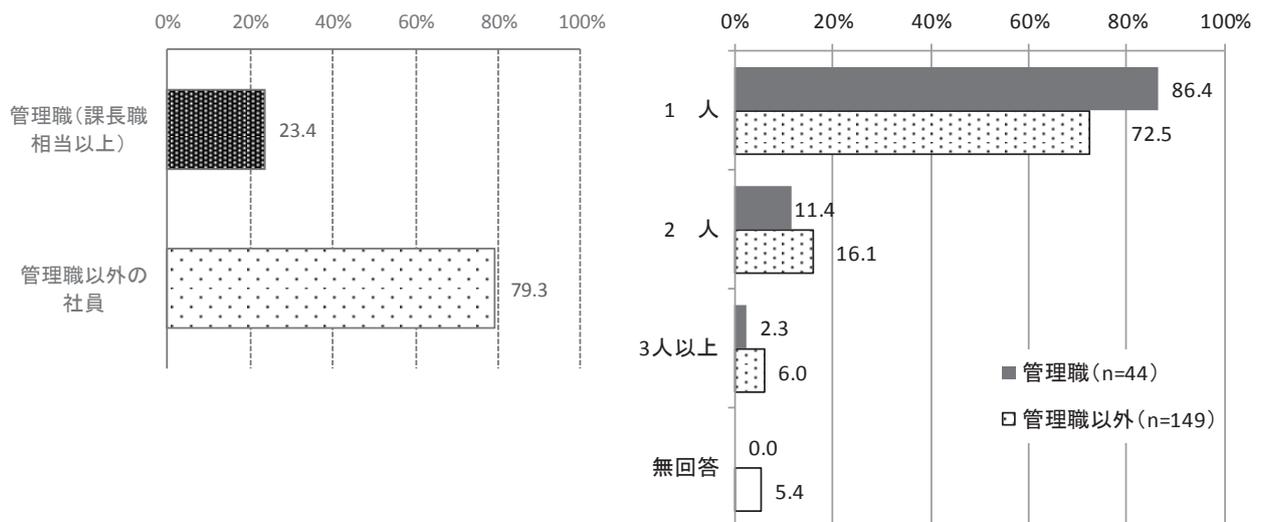


## 7-1. 退職した正社員の役職

- 退職した正社員の役職をみると、「管理職(課長職相当以上)」が退職した企業が23.4%、「管理職以外の社員」が退職した企業が79.3%となっている。
- 退職者が出た企業における退職者人数では、【管理職】で「1人」と回答した企業が86.4%、【管理職以外】で「1人」と回答した企業が72.5%で、複数人数が退職した企業は少ない。
- ただし、仕事と介護の両立支援制度を<経営課題として重視している>企業では、複数の退職者がいるところが多くなっている。

### 7-1. 退職正社員の役職(MA)と役職別退職人数(数値)

(退職した正社員がいる企業 n=188)



### 経営課題としての重視度別退職人数(数値)

(管理職:課長職相当以上)の人数

		標本数	退職者数			
			1人	2人	3人以上	無回答
全体		44	86.4	11.4	2.3	-
経営課題としての重要度別	重要な経営課題である	14	64.3	28.6	7.1	-
	やや重要な経営課題である	16	100.0	-	-	-
	あまり重要な経営課題ではない	13	92.3	7.7	-	-
	重要な経営課題ではない	1	100.0	-	-	-

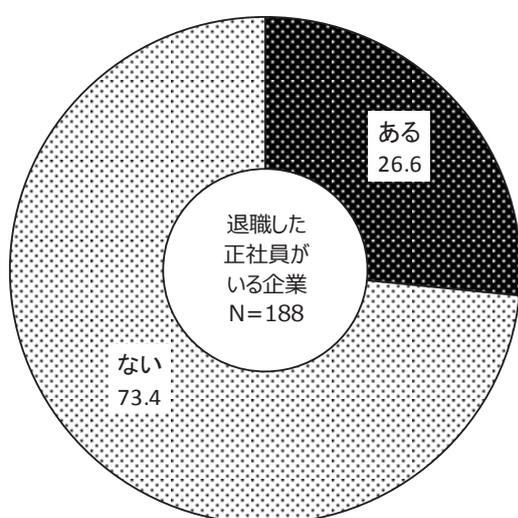
(管理職以外)の人数

		標本数	退職者数			
			1人	2人	3人以上	無回答
全体		149	72.5	16.1	6.0	5.4
経営課題としての重要度別	重要な経営課題である	30	56.7	33.3	3.3	6.7
	やや重要な経営課題である	74	75.7	10.8	9.5	4.1
	あまり重要な経営課題ではない	36	80.6	13.9	-	5.6
	重要な経営課題ではない	3	66.7	-	33.3	-

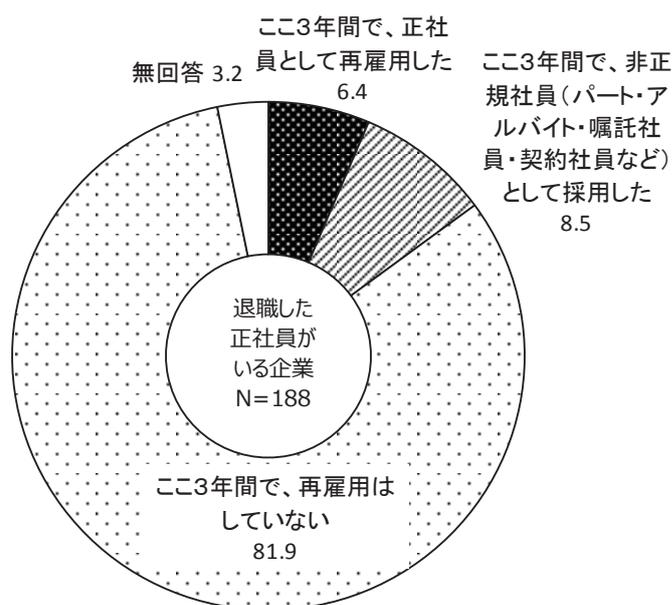
## 7-2. 介護のために退職した正社員の再雇用制度

- 介護のために退職した社員がいる企業のうち、『介護のために退職した正社員の再雇用制度』が「ある」とする企業は、26.6%とほぼ4分の1である。
- (再雇用制度の有無にかかわらず)ここ3年間の「再雇用経験」は「正社員として雇用」が6.4%、「非正規社員(パート・アルバイト・嘱託・契約)で雇用」は8.5%、合わせても15%程度となっている。

7-2-1. 介護のために退職した正社員の再雇用制度(SA)



7-2-2. 介護のために退職した正社員の再雇用経験(SA)



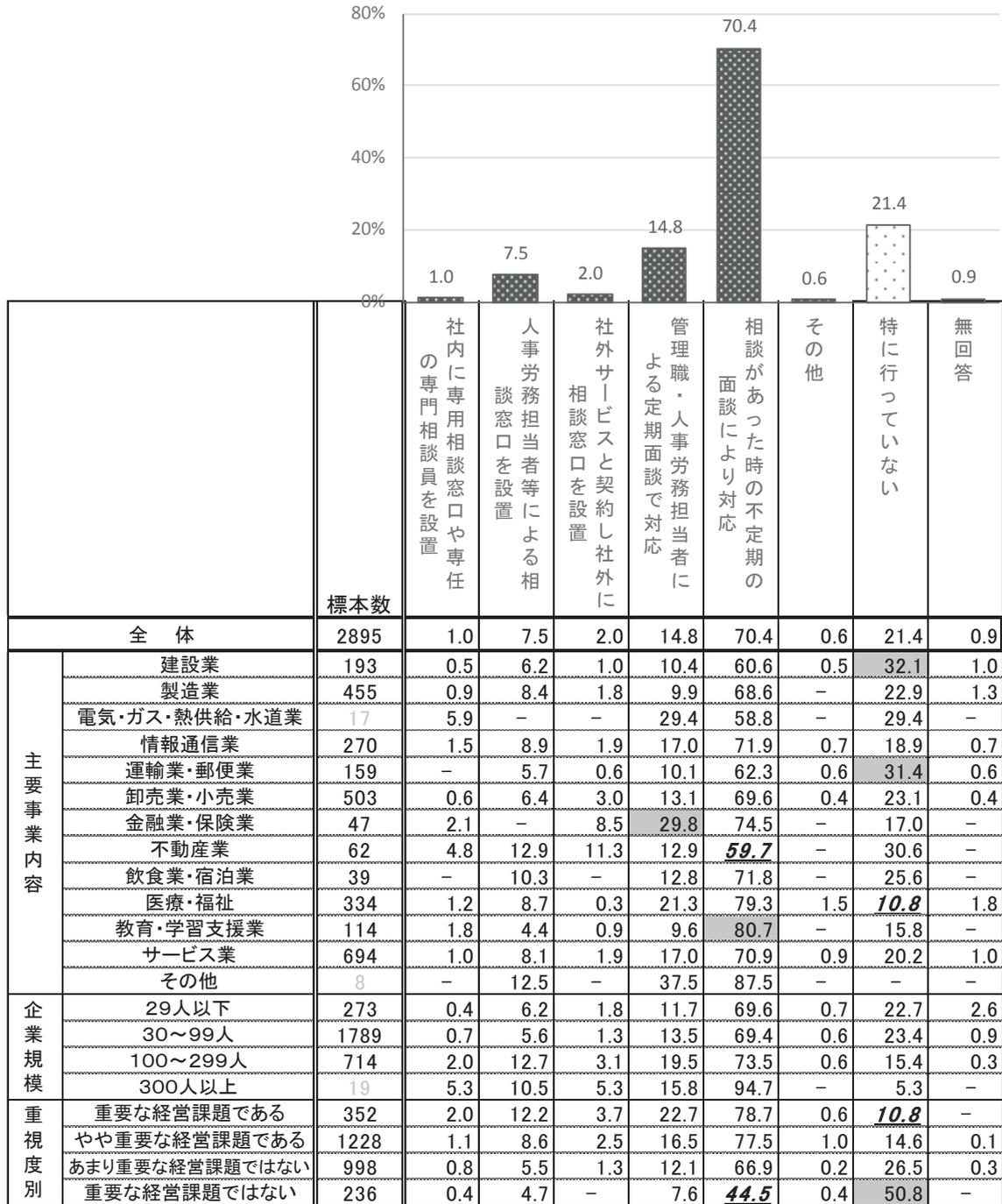
## 8. 仕事と介護の両立に関する相談への対応

○『仕事と介護の両立に関する相談への対応』を見ると、「相談があった時の不規則の面談により対応」していると答えた企業が70.4%と圧倒的に多い。その他には「管理職・人事労務担当者による定期面談で対応」が14.8%みられるものの定期的に対応している企業は少ない。

○仕事と介護の両立支援制度を<経営課題として重視していない>企業では、「特に行っていない」が最も多い。

### 8. 仕事と介護の両立に関する相談への対応 (MA)

(全体 N=2895)

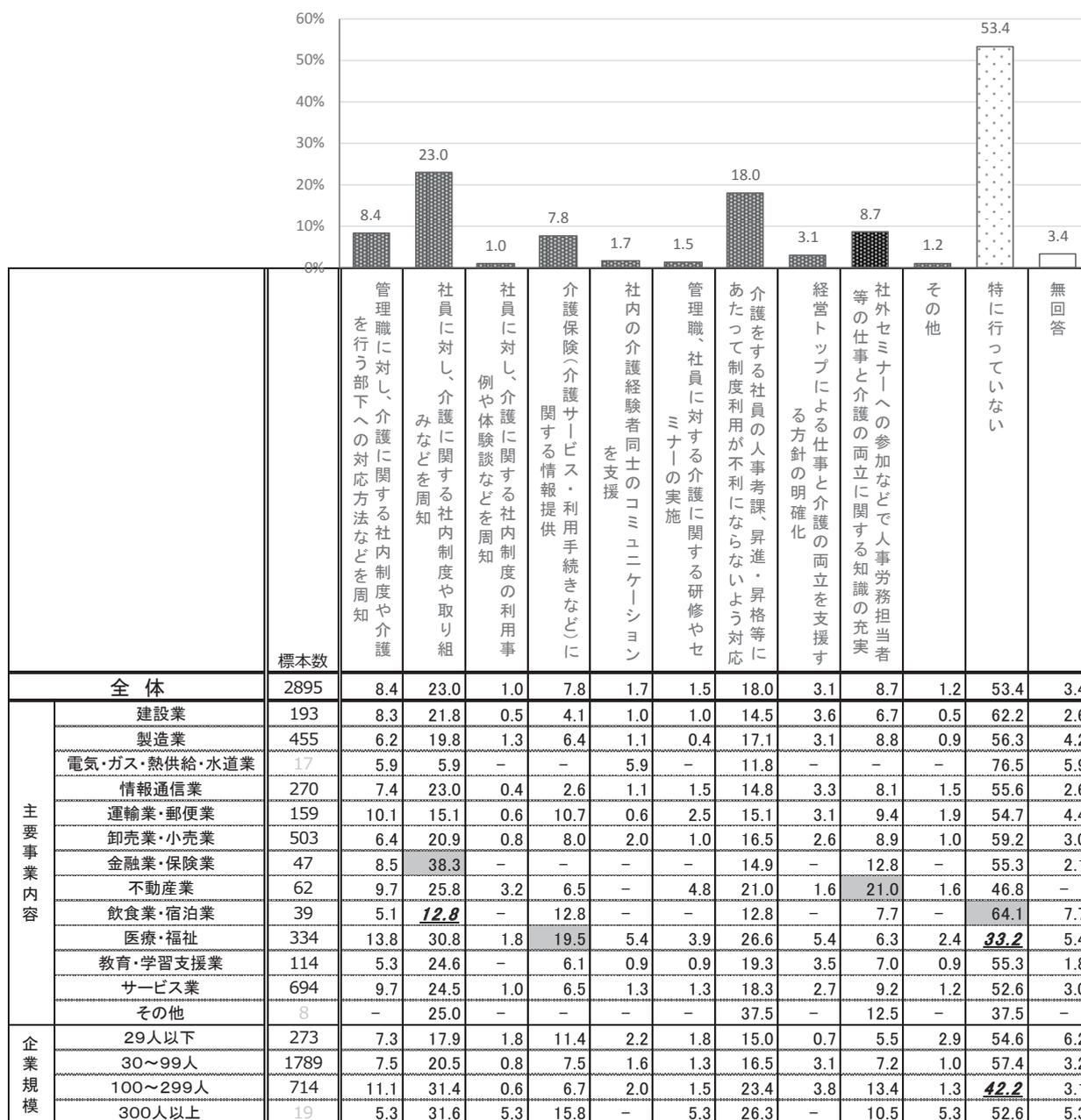


## 9. 「仕事と介護の両立支援」のために取り組んでいること

○『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<全体>の半数以上(53.4%)が「特に行っていない」と回答している。取り組んでいる内容としては「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。

### 9. 「仕事と介護の両立支援」のために取り組んでいること (MA)

(全体 N=2895)



\* 網掛けは<全体>より10ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は<全体>より10ポイント以上低い項目。

○仕事と介護の両立支援制度を<経営課題として重視している>企業ほど各項目の割合が高く、両立支援のために様々な取り組みを行っている。

9.「仕事と介護の両立支援」のために取り組んでいること (MA)

(全体 N=2895)

経営課題としての重視度別 現在の職場環境別

	標本数	管理職を行う部下への対応方法など周知	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	社員に対し、介護に関する社内制度の利用事例や体験などを周知	介護保険(介護サービス・利用手続きなど)に関する情報提供	社内の介護経験者同士のコミュニケーションを支援	管理職、社員に対して、介護に関する研修やセミナーの実施	介護をすすめる社員の人事考課、昇進・昇格に当たって制度利用が不利にならないよう対応	経営トップによる仕事と介護の両立を支援する方針の明確化	社外のセミナーへの参加などによる人事労務担当者等の仕事と介護の両立に関する知識の充実	その他	特に行っていない	無回答	
全体	2895	8.4	23.0	1.0	7.8	1.7	1.5	18.0	3.1	8.7	1.2	53.4	3.4	
経営課題としての重要度別	重要な経営課題である	352	15.9	36.1	2.3	13.4	2.6	3.1	28.7	9.4	18.2	3.1	<b>32.5</b>	2.6
	やや重要な経営課題である	1228	9.1	27.0	1.0	9.7	2.4	2.0	21.5	3.3	10.6	1.1	46.5	1.8
	あまり重要な経営課題ではない	998	6.8	18.2	0.7	5.4	1.0	0.5	13.8	1.4	5.2	1.0	63.3	2.7
	重要な経営課題ではない	236	1.7	<b>7.6</b>	-	2.1	0.4	-	<b>5.9</b>	0.4	0.4	-	83.5	1.7
①所定の労働時間以内に仕事を終わらせることを奨励している	あてはまる	1330	10.1	25.7	0.8	9.1	2.2	1.8	19.5	4.1	9.8	1.4	49.4	3.4
	ややあてはまる	1073	7.5	22.6	1.3	7.2	0.9	1.4	18.7	2.2	7.5	1.1	54.3	2.6
	あまりあてはまらない	383	7.3	19.1	1.0	6.8	2.3	0.8	14.4	2.9	8.9	1.0	60.3	2.6
	あてはまらない	76	-	<b>7.9</b>	-	2.6	-	1.3	<b>6.6</b>	-	3.9	1.3	84.2	-
②年次有給休暇の取得促進がされている	あてはまる	744	13.4	32.5	1.5	9.8	2.0	2.7	22.3	6.6	11.3	1.5	<b>43.1</b>	3.0
	ややあてはまる	1146	7.3	22.9	1.0	8.0	1.5	1.3	19.0	2.2	8.9	1.4	51.5	3.5
	あまりあてはまらない	820	6.3	18.5	0.6	6.5	1.7	0.9	15.6	1.7	7.2	0.7	61.7	2.2
	あてはまらない	146	4.8	<b>4.1</b>	0.7	2.7	0.7	-	<b>4.9</b>	1.4	2.1	0.7	81.5	2.1
③仕事の進め方の見直し・業務の効率化が推進されている	あてはまる	887	12.6	28.0	0.9	7.8	2.1	2.0	21.9	4.1	9.6	1.6	48.5	2.8
	ややあてはまる	1459	7.0	21.9	1.0	7.8	1.5	1.3	17.1	2.9	9.1	1.2	54.4	2.8
	あまりあてはまらない	447	5.4	19.7	1.1	8.1	1.6	1.3	15.0	2.5	6.5	0.7	59.1	3.4
	あてはまらない	61	6.6	<b>11.5</b>	-	6.6	-	-	9.8	-	3.3	1.6	75.4	1.6
④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	あてはまる	510	12.0	27.5	1.6	10.2	2.9	2.5	21.4	5.7	10.0	1.2	48.6	3.9
	ややあてはまる	1419	9.1	24.5	0.8	7.5	1.8	1.5	19.0	2.9	8.8	1.3	51.7	2.5
	あまりあてはまらない	837	6.1	19.8	1.0	7.4	0.8	0.8	15.4	2.3	8.1	0.8	57.8	2.9
	あてはまらない	93	2.2	<b>9.7</b>	-	3.2	-	2.2	14.0	1.1	4.3	2.2	76.3	2.2
⑤仕事の内容・段取り・進行状況等の共有がされている	あてはまる	542	13.5	28.8	1.8	8.5	2.6	2.6	20.7	5.7	9.0	2.0	47.6	3.0
	ややあてはまる	1580	8.5	24.7	0.6	7.2	1.8	1.5	18.5	3.2	9.6	0.9	52.5	2.8
	あまりあてはまらない	667	4.6	16.6	1.3	9.1	0.7	0.6	15.9	1.2	6.9	1.0	60.1	2.4
	あてはまらない	62	4.8	<b>11.3</b>	-	1.6	-	3.2	14.5	-	4.8	1.6	69.4	6.5
⑥上司・同僚・部下とのコミュニケーションが円滑に取れている	あてはまる	538	13.4	29.9	1.9	8.2	2.6	2.8	22.7	6.9	11.0	1.5	46.1	2.2
	ややあてはまる	1763	8.2	22.9	0.7	8.1	1.5	1.4	17.9	2.4	8.3	1.1	53.6	2.9
	あまりあてはまらない	518	4.8	17.8	1.0	6.8	1.4	0.6	14.9	1.7	7.7	1.4	61.2	3.7
	あてはまらない	37	2.7	18.9	-	8.1	-	2.7	13.5	-	8.1	-	59.5	2.7
⑦困っているときに助け合う雰囲気がある	あてはまる	813	12.5	28.8	1.6	9.6	2.7	2.6	22.5	5.4	10.6	1.5	47.0	2.0
	ややあてはまる	1682	7.2	21.9	0.7	7.0	1.4	1.1	17.0	2.2	8.0	1.1	55.4	3.2
	あまりあてはまらない	334	5.4	18.0	1.2	8.4	0.9	0.9	14.1	2.4	8.1	1.2	59.6	3.3
	あてはまらない	29	3.4	3.4	-	6.9	-	3.4	10.3	-	3.4	-	75.9	6.9

\* 網掛けは<全体>より10ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は<全体>より10ポイント以上低い項目。

## 10. 「仕事と介護の両立支援制度」の取り組みに関する自己評価

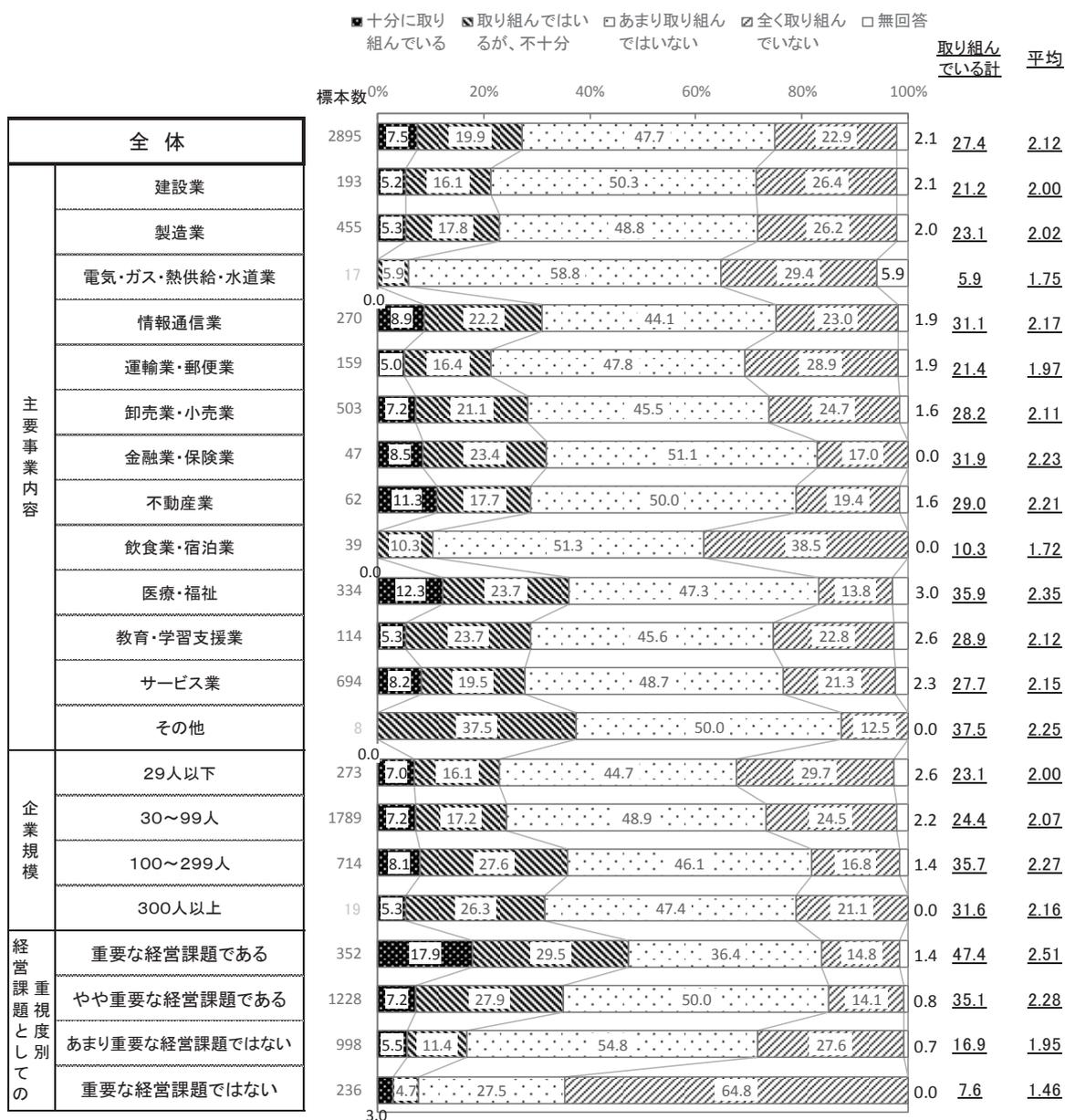
○仕事と介護の両立支援制度の自社の取り組みに関して「十分に組み込んでいる」は7.5%、「組み込んでいないが、不十分」が19.9%となっており、「組み込んでいると考えている 計」は27.4%となっている。一方、「あまり組み込んでいない」は47.7%、「全く組み込んでいない」は22.9%となっており、7割以上の企業は組み込んでいないと考えている。

○最も「十分に組み込んでいる」と考えているのは<医療・福祉>で12.3%、以下<不動産業>(11.3%)、<情報通信業>(8.9%)等となっている。

○仕事と介護の両立支援制度を<経営課題として重視している>企業は、仕事と介護の両立支援制度の自社の取り組みに対して評価が高い傾向にある。一方で、<経営課題として重視している>企業の中でも半数以上の企業が自社の取り組みに対し、「あまり組み込んでいない」、「全く組み込んでいない」と回答している。

### 10. 仕事と介護の両立支援制度の取り組みに関する自己評価 (SA)

(全体 N=2895)

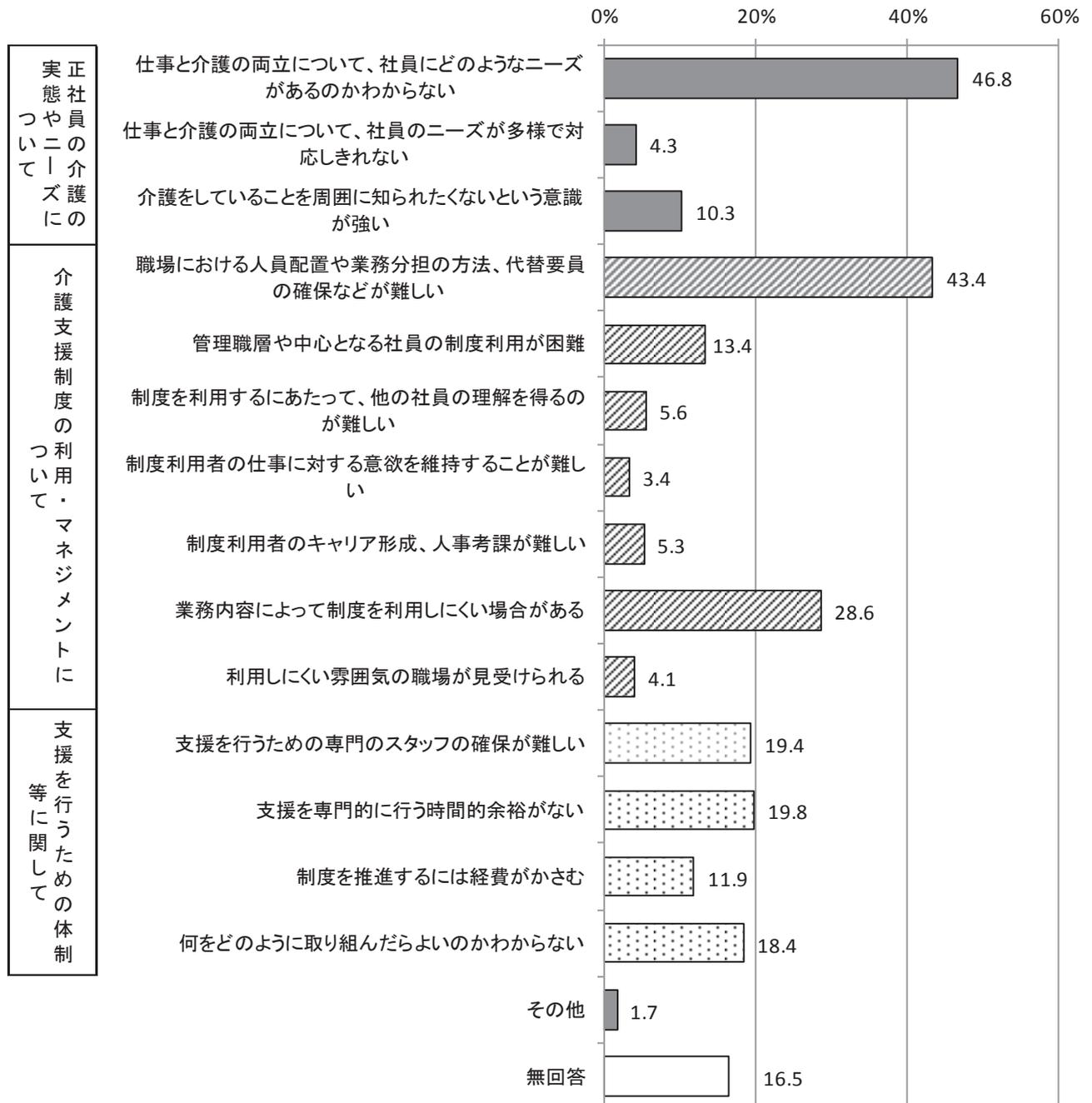


## 11. 「仕事と介護の両立支援」に関する現在の課題

○『仕事と介護の両立支援に関する現在の課題』で最も多かったのは「社員にどのようなニーズがあるのかわからない」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」が28.6%となっている。

### 11. 「仕事と介護の両立支援」に関する現在の課題（MA）

（全体 N=2895）



○仕事と介護の両立支援制度を<経営課題として重視している>企業ほど、各項目を課題としてとらえており、<重視していない>企業ほど、「何をどのように取り組んだらよいかわからない」との回答が多い傾向にある。

11. 「仕事と介護の両立支援」に関する現在の課題<属性別> (MA)

(全体 N=2895)

	標本数	仕事と介護の両立について、社員にどのようなニーズがあるのかわからない	仕事と介護の両立について、社員のニーズが多様で対応しきれない	介護を強い	介護を強い	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	管理職層や中心となる社員の制度利用が困難	の制度を利用するにあたって、他の社員の理解を得るのが難しい	制度を利用者の仕事に対する意欲を維持することが難しい	制度利用者のキャリア形成、人事考課が難しい	業務内容によって制度を利用しにくい場合がある	利用しにくい雰囲気職場が見受けられる	支援を行うための専門のスタッフの確保が難しい	支援を専門的に行う時間的余裕がない	制度を推進するには経費がかさむ	何をどのように取り組んだらよいかわからない	その他	無回答
全体	2895	46.8	4.3	10.3	43.4	13.4	5.6	3.4	5.3	28.6	4.1	19.4	19.8	11.9	18.4	1.7	16.5	
主要事業内容	建設業	193	45.6	3.1	8.3	46.6	15.0	2.6	3.6	5.2	31.6	2.1	18.1	22.8	14.5	18.1	0.5	17.6
	製造業	455	50.1	4.4	10.8	37.8	11.2	5.9	3.1	5.5	25.5	4.0	18.7	19.6	11.9	25.1	1.5	17.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	17	41.2	-	23.5	47.1	5.9	5.9	11.8	5.9	41.2	-	17.6	17.6	-	23.5	-	5.9
	情報通信業	270	48.1	3.0	8.5	40.7	12.2	1.9	2.6	5.9	33.0	3.0	17.8	15.2	11.1	17.0	1.5	15.6
	運輸業・郵便業	159	43.4	3.8	12.6	35.2	9.4	8.2	4.4	3.1	40.9	1.9	20.1	22.0	13.8	21.4	1.9	13.2
	卸売業・小売業	503	52.1	3.6	13.7	46.5	17.7	7.0	3.8	5.4	29.8	5.2	19.7	22.1	12.7	21.5	0.4	14.1
	金融業・保険業	47	44.7	4.3	6.4	<b>31.9</b>	12.8	2.1	2.1	8.5	<b>8.5</b>	6.4	19.1	10.6	2.1	10.6	-	25.5
	不動産業	62	<b>33.9</b>	4.8	16.1	<b>29.0</b>	17.7	4.8	6.5	6.5	21.0	14.5	14.5	21.0	8.1	12.9	4.8	17.7
	飲食業・宿泊業	39	53.8	5.1	12.8	56.4	10.3	10.3	2.6	2.6	28.2	10.3	17.9	25.6	20.5	28.2	-	15.4
	医療・福祉	334	41.3	9.3	6.9	56.0	14.1	8.7	3.6	3.0	27.8	2.4	24.9	17.1	12.6	9.6	3.3	16.5
	教育・学習支援業	114	45.6	7.0	12.3	49.1	14.9	5.3	4.4	2.6	37.7	5.3	15.8	22.8	13.2	13.2	2.6	10.5
サービス業	694	45.2	2.9	8.6	41.2	11.8	4.6	2.6	6.8	24.9	4.5	18.7	19.9	10.5	17.0	2.3	19.2	
その他	8	50.0	-	12.5	25.0	37.5	-	-	12.5	50.0	-	37.5	25.0	25.0	25.0	-	25.0	
企業規模	29人以下	273	38.5	1.8	5.9	40.3	11.0	2.6	3.3	4.8	23.8	1.8	16.1	18.3	12.1	17.2	2.9	23.1
	30~99人	1789	47.6	3.1	9.4	42.9	12.4	5.3	3.1	4.7	27.0	4.1	18.4	18.7	12.7	19.7	1.8	17.6
	100~299人	714	48.0	7.3	13.9	46.6	17.2	6.3	3.8	7.0	34.6	5.3	23.7	23.0	10.6	15.3	1.3	11.8
	300人以上	19	52.6	5.3	10.5	31.6	5.3	5.3	10.5	5.3	21.1	10.5	5.3	15.8	-	26.3	-	15.8
重視度別	重要な経営課題である	352	43.8	5.1	11.6	52.6	15.6	7.4	4.3	6.0	30.1	6.0	25.0	18.8	12.5	15.9	2.6	11.1
	やや重要な経営課題である	1228	49.9	5.9	12.5	50.3	15.3	5.6	4.1	6.8	34.2	3.2	23.2	23.1	12.4	16.7	1.6	10.0
	あまり重要な経営課題ではない	998	49.1	2.7	9.2	39.9	11.8	5.8	2.9	4.0	26.5	4.2	16.2	18.5	12.4	20.6	1.6	17.1
重要な経営課題ではない	236	36.9	3.0	4.2	<b>20.3</b>	10.2	3.4	1.3	3.8	<b>15.3</b>	7.6	9.7	14.4	9.3	26.3	2.1	35.2	

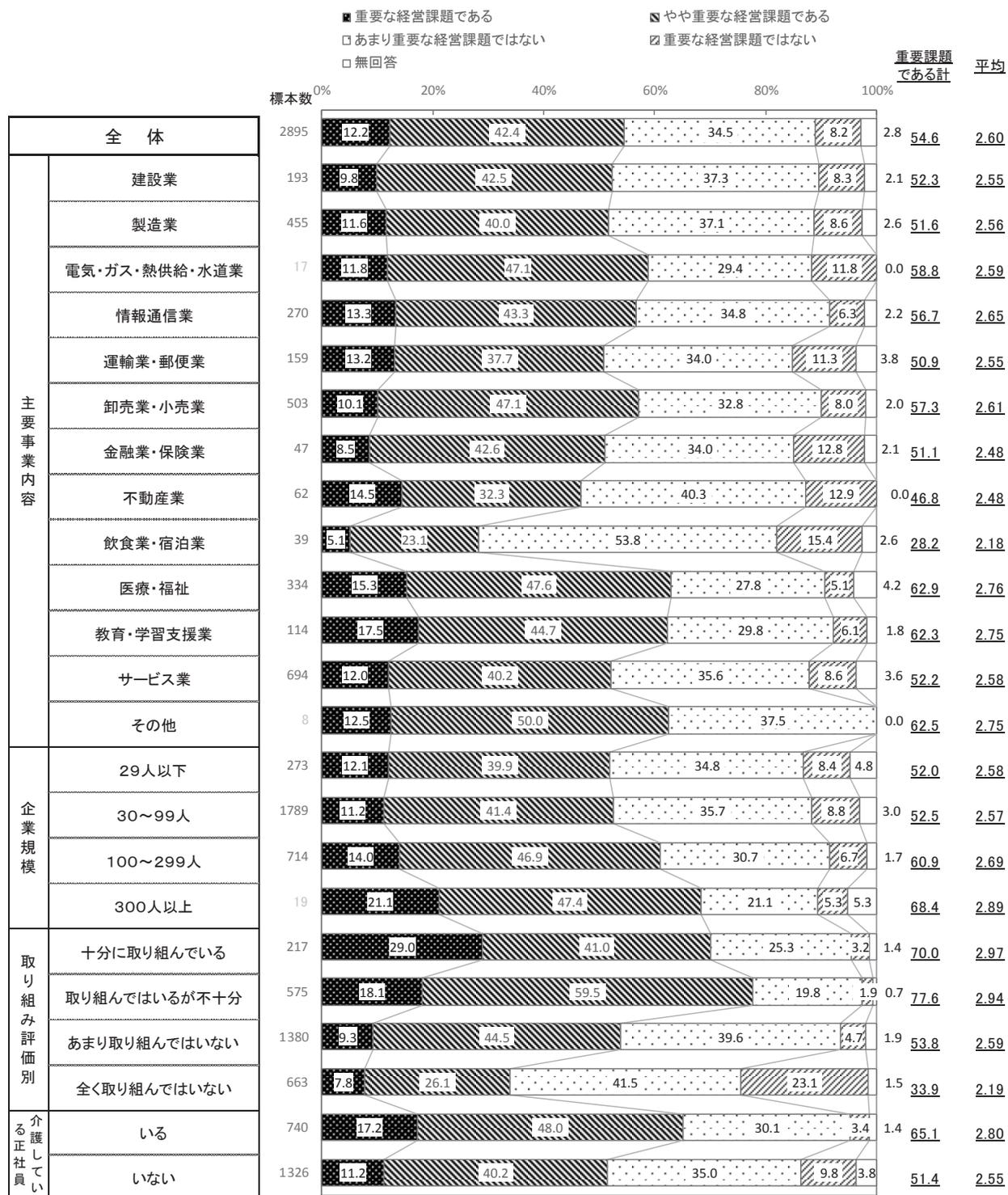
\* 網掛けは<全体>より10ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は<全体>より10ポイント以上低い項目。

## 12. 「仕事と介護の両立支援」の重要度

- 『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%)を合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。
- 《事業内容別》では<医療・福祉>(62.9%)や<教育・学習支援業>(62.3%)で重要と考える企業の割合が高い。
- 介護をしている社員がいる企業の方が仕事と介護の両立支援を重要と考える割合が高い。

### 12. 「仕事と介護の両立支援制度」の重要度 (SA)

(全体 N=2895)



### 13. 「仕事と介護の両立支援制度」に関する今後の取り組み意向

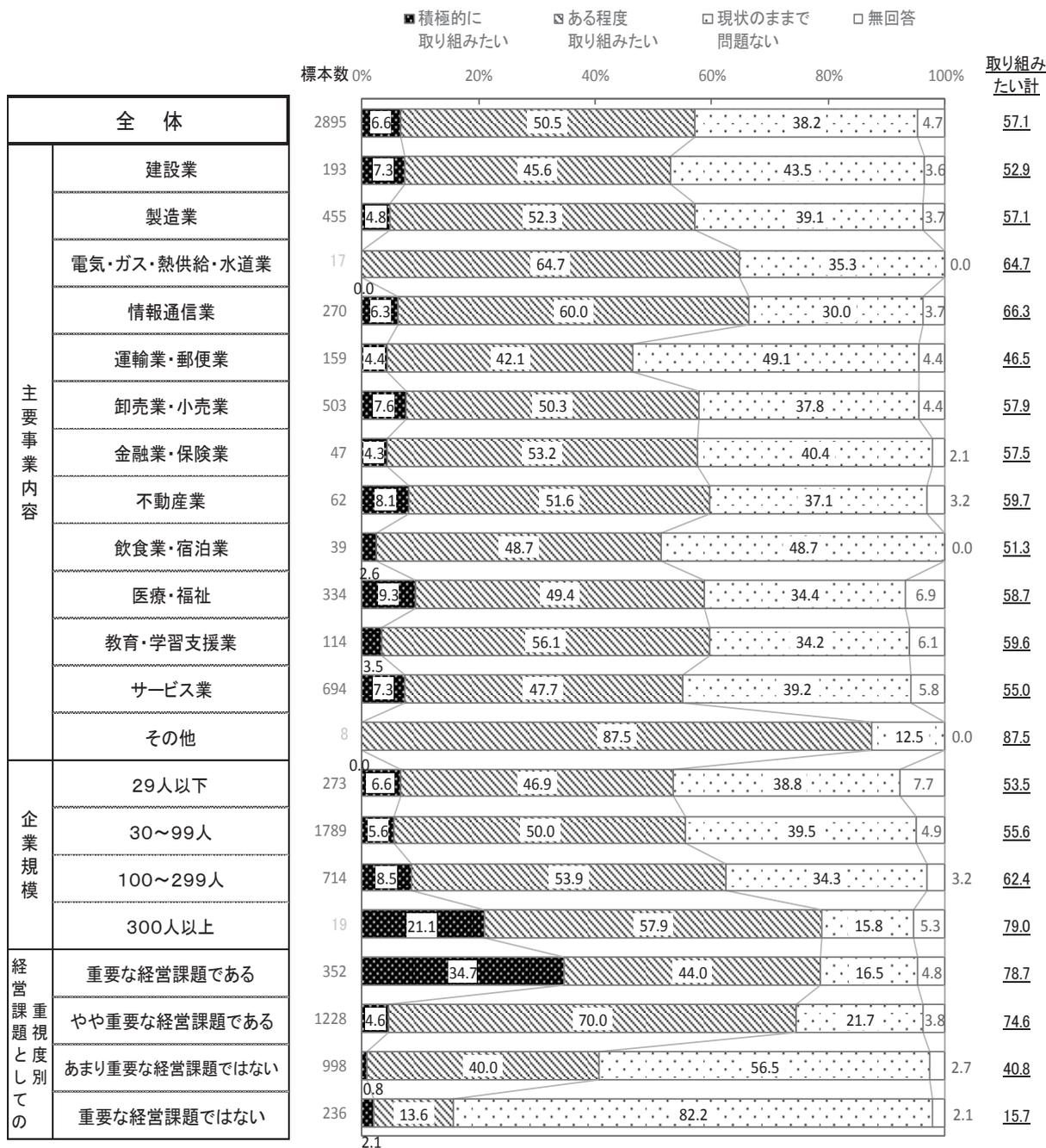
○『仕事と介護の両立支援制度に対する今後の取り組み』としては、「積極的に取り組みたい」が6.6%、「ある程度取り組みたい」が50.5%、あわせて57.1%の企業が取り組みたいとしているが、「現状のままで問題ない」と考えている企業も38.2%と約4割に上っている。

○「積極的に取り組みたい」とした企業の割合は<医療・福祉>や<不動産業>で多い。

○仕事と介護の両立支援制度を<経営課題として重視している>企業ほど、今後積極的に仕事と介護の両立支援制度に取り組みたいとしている。

13. 「仕事と介護の両立支援制度」に関する今後の取り組み意向 (SA)

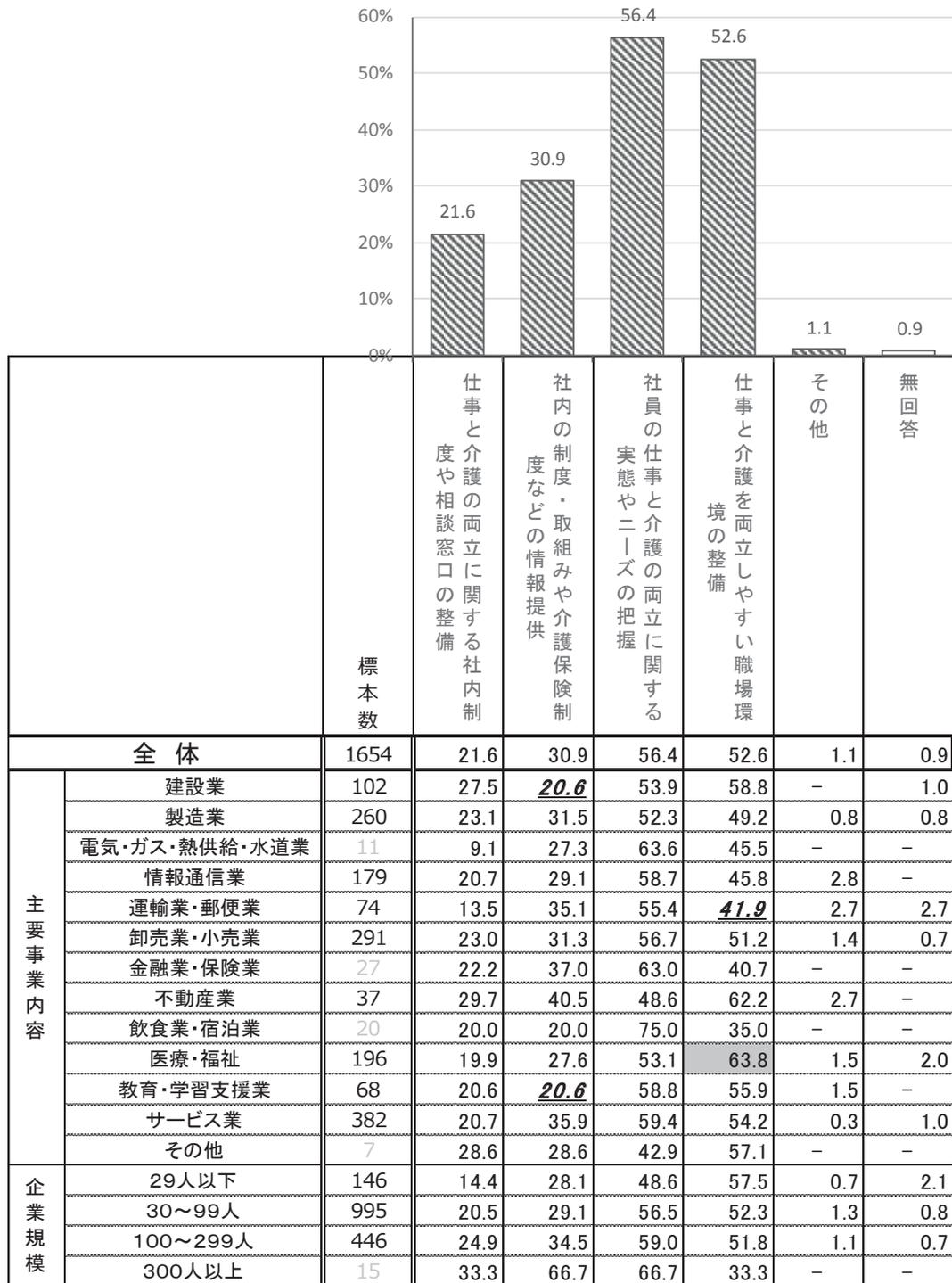
(全体 N=2895)



### 13-1. 「仕事と介護の両立支援」で今後取り組みたい内容

○『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。

13-1. 「仕事と介護の両立支援」で今後取り組みたい内容 (MA)  
 (仕事と介護の両立支援に取り組みたいと考えている企業 n=1654)



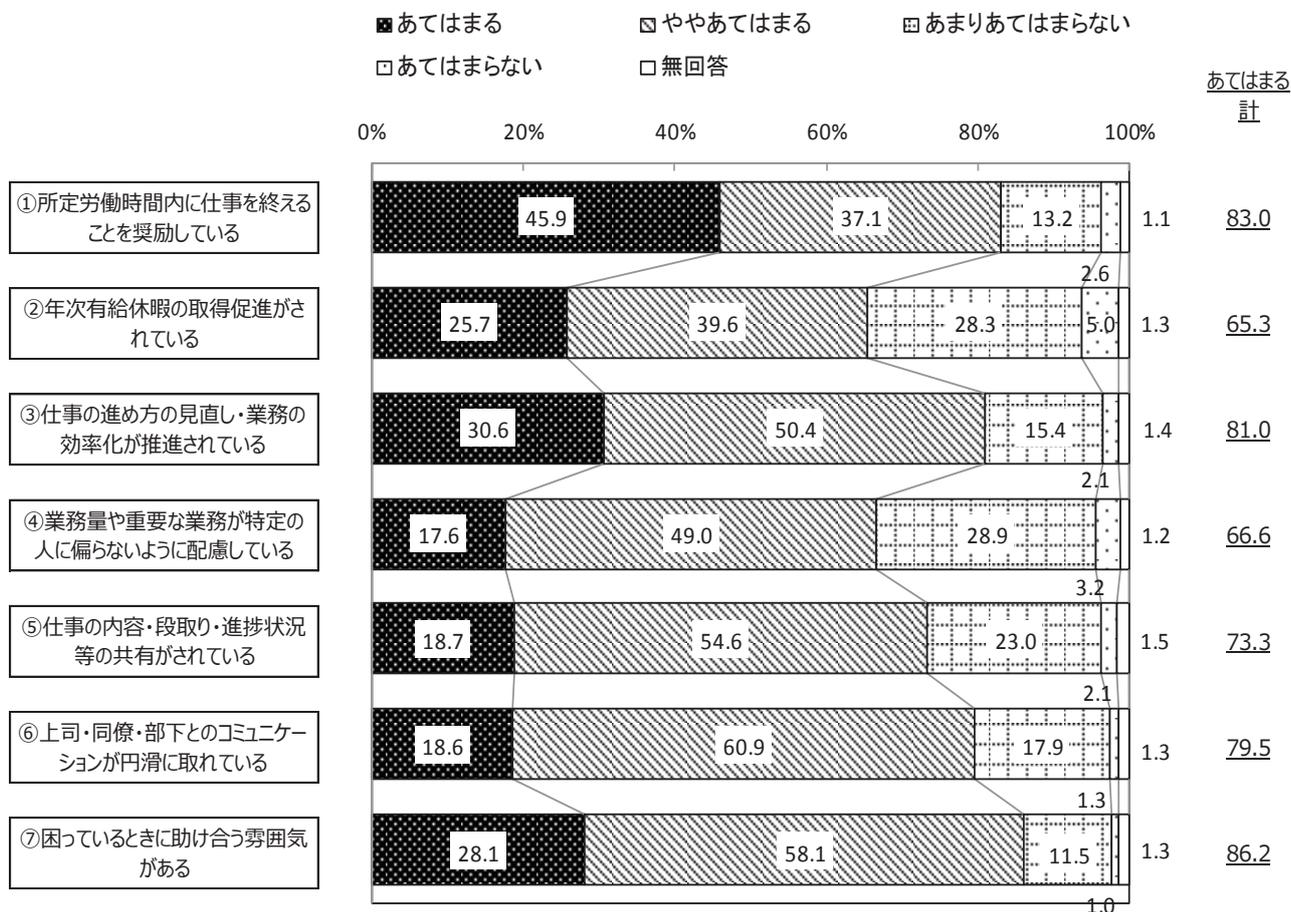
\* 網掛けは<全体>より 10 ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は<全体>より 10 ポイント以上低い項目。

## 14. 現在の職場環境

○『現在の職場環境』について尋ねたところ、すべての項目において「あてはまる」、「ややあてはまる」と自己評価の高い回答が多くなっており、「あてはまる」、「ややあてはまる」をあわせて7割を超えるものが多い。

### 14. 現在の職場環境（各 SA）

（全体 N=2895）



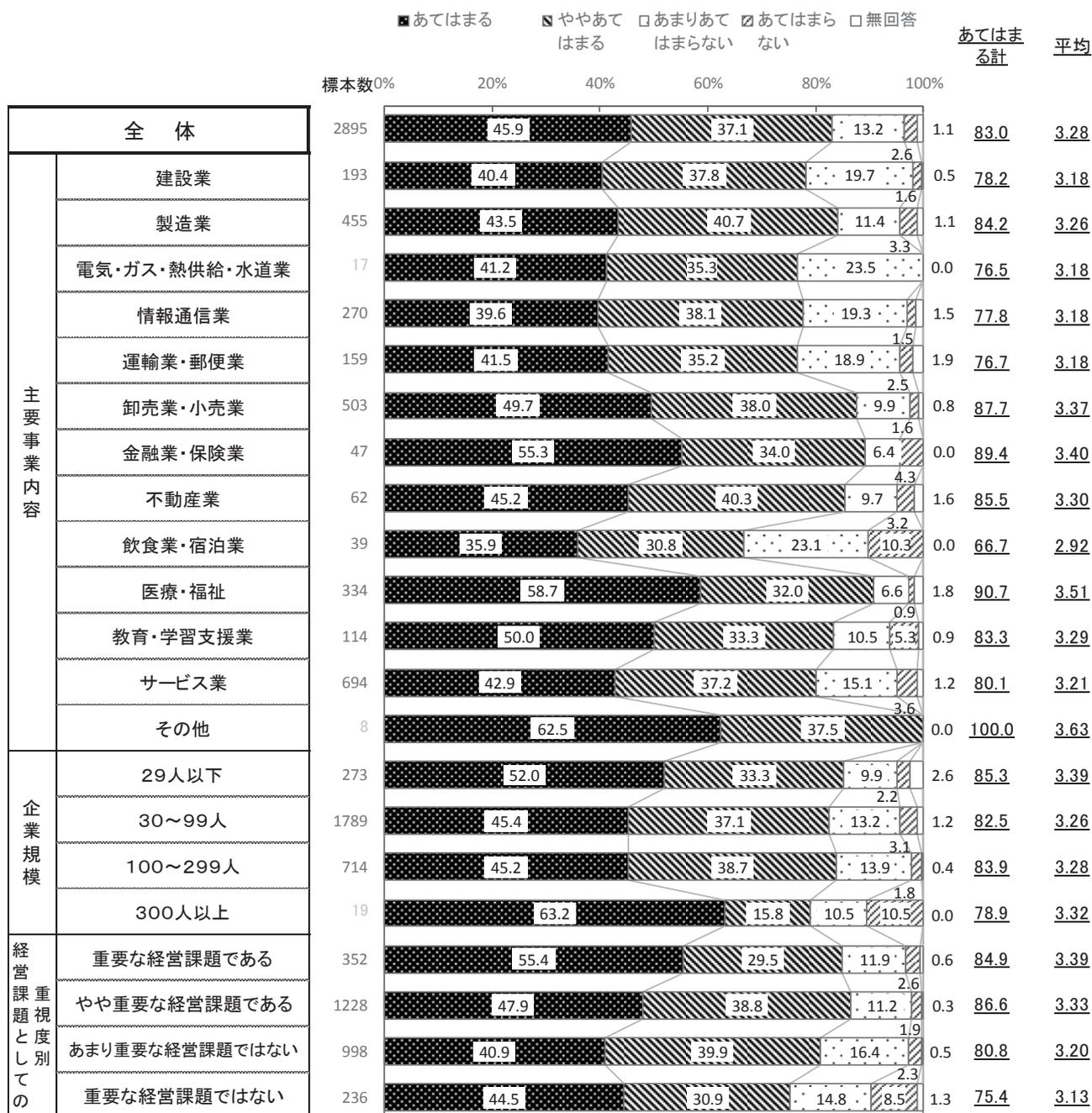
# ①.所定労働時間内に仕事を終えることを奨励している

○『所定労働時間内に仕事を終えることを奨励している』に関して「あてはまる」と回答したのは 45.9%、「ややあてはまる」が 37.1%で、合わせると 83.0%が該当すると答えている。

○仕事と介護の両立支援制度を<経営課題として重視している>企業ほど、「所定労働時間内に仕事を終えることを奨励している」が多い傾向にある。

## 14. ①所定労働時間内に仕事を終えることを奨励している (SA)

(全体 N=2895)



## ②.年次有給休暇の取得促進がされている

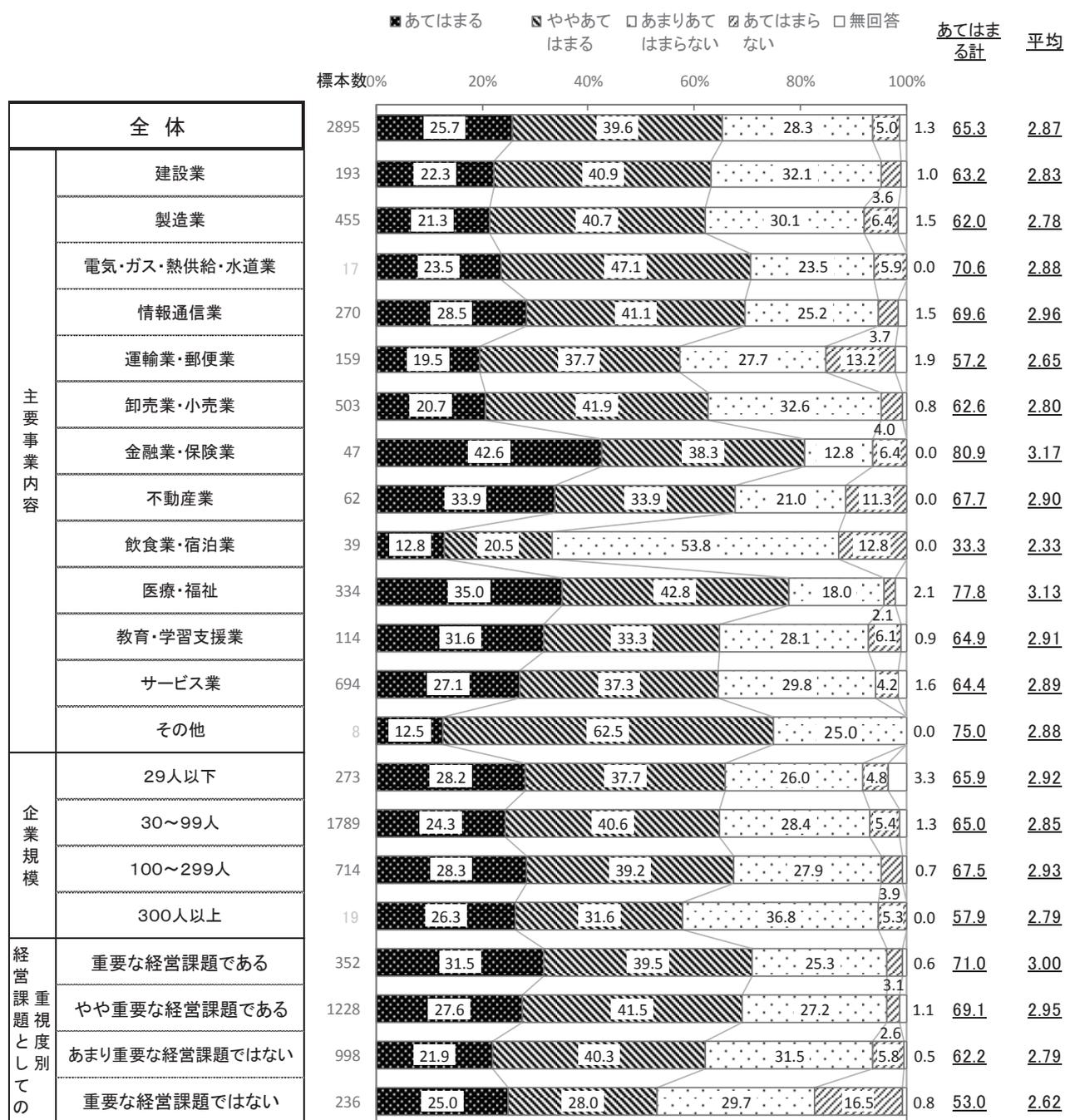
○『年次有給休暇の取得促進がされている』に関しては、「あてはまる」企業が25.7%と4分の1、「ややあてはまる」(39.6%)を合わせた該当率は65.3%となっている。

○《事業内容別》では、＜金融業・保険業＞や＜医療・福祉＞などで「あてはまる」と回答する企業が多くなっている。

○仕事と介護の両立支援制度を＜経営課題として重視している＞企業ほど、「年次有給休暇の取得促進がされている」が多い傾向にある。

### 14. ②年次有給休暇の取得促進がされている (SA)

(全体 N=2895)



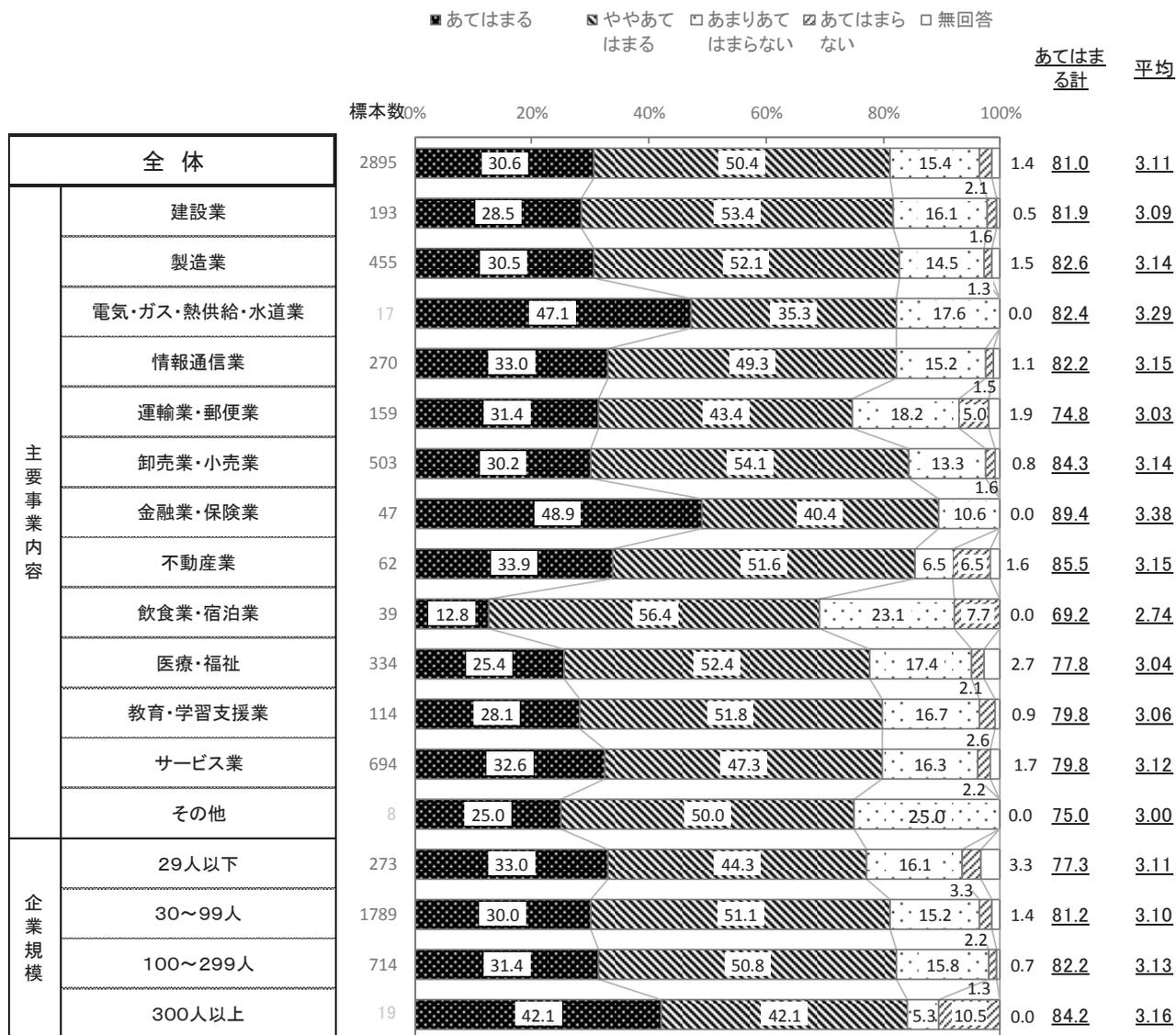
### ③.仕事の進め方の見直し・業務効率化が推進されている

○『仕事の進め方の見直し・業務効率化が推進されている』に関しては、「あてはまる」が30.6%、「ややあてはまる」を合わせた該当率は8割(81.0%)を超えた。

○《事業内容別》では＜金融業・保険業＞89.4%を筆頭に、＜不動産業＞85.5%、＜卸売業・小売業＞84.3%、＜製造業＞82.6%など多くの業種で8割を超えている。

#### 14. ③仕事の進め方の見直し・業務効率化が推進されている (SA)

(全体 N=2895)

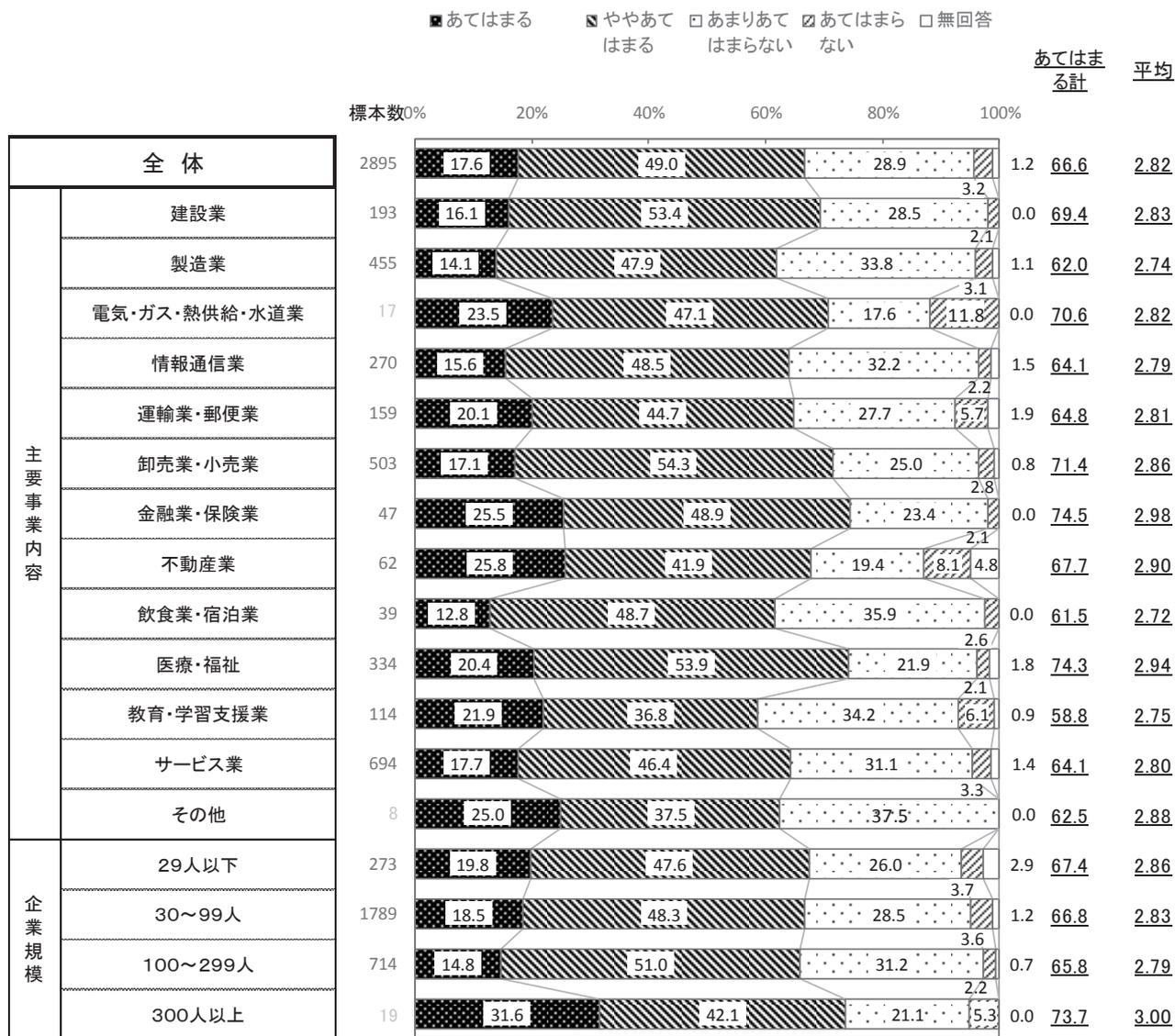


#### ④.業務量や重要な業務が特定の人に偏らないように配慮している

- 『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』についてみると、「あてはまる」との回答は17.6%と2割に満たないが、「ややあてはまる」(49.0%)を合わせた「あてはまる 計」は66.6%となっている。
- 《事業内容別》では、<金融業・保険業>や<医療・福祉>などで該当する企業が多い。

#### 14. ④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 (SA)

(全体 N=2895)

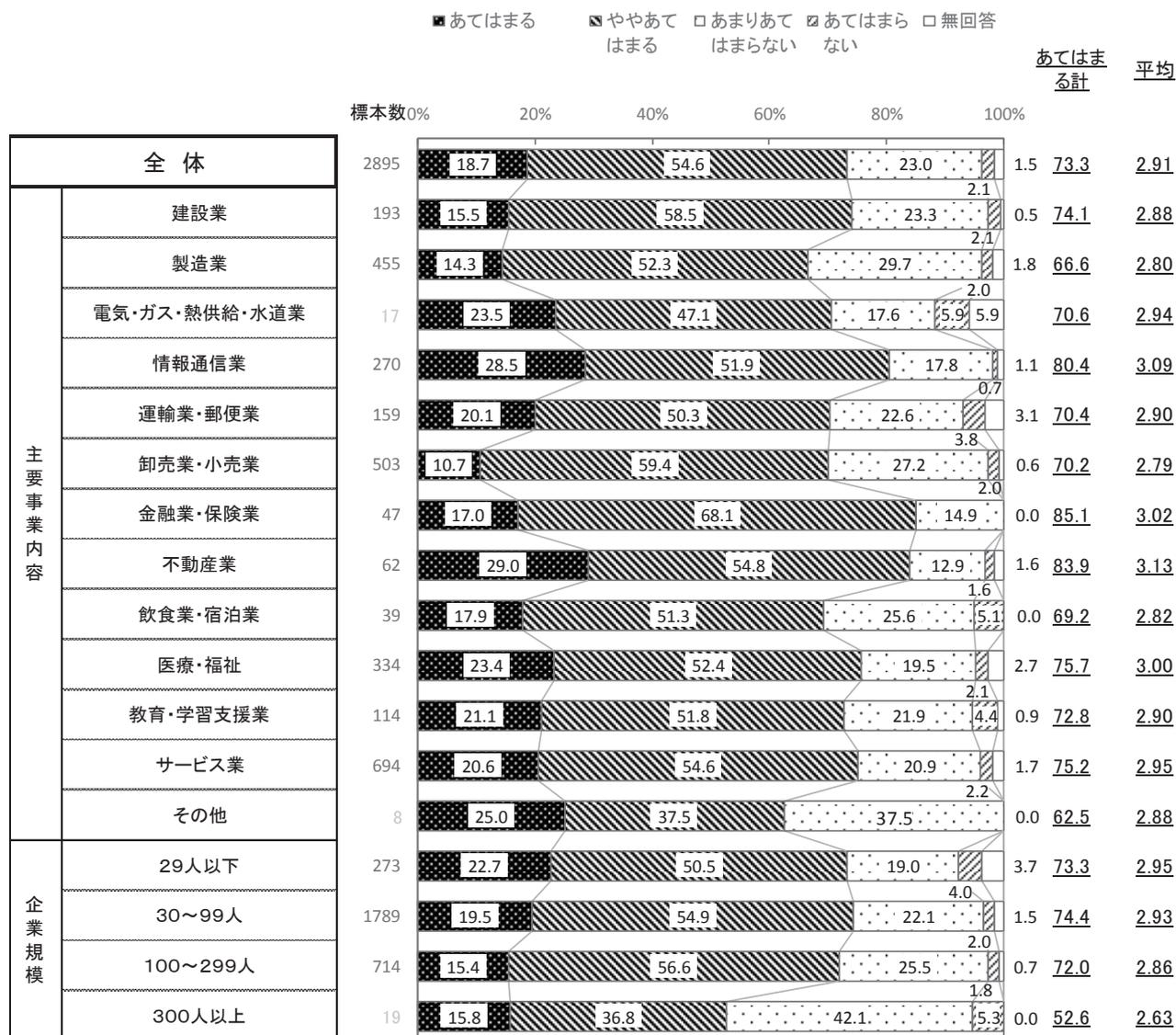


## ⑤.仕事の内容・段取り・進捗状況等の共有がされている

- 『仕事の内容・段取り・進捗状況等の共有がされている』という点に関しては、「あてはまる」と回答した企業は18.7%と少ない。  
 ただし、「ややあてはまる」が54.6%と半数を上回っており、合わせた該当率は73.3%に達している。  
 ○《事業内容別》に見ると、＜金融業・保険業＞や＜不動産業＞、＜情報通信業＞などで8割を超えている。

### 14. ⑤仕事の内容・段取り・進捗状況等の共有がされている (SA)

(全体 N=2895)



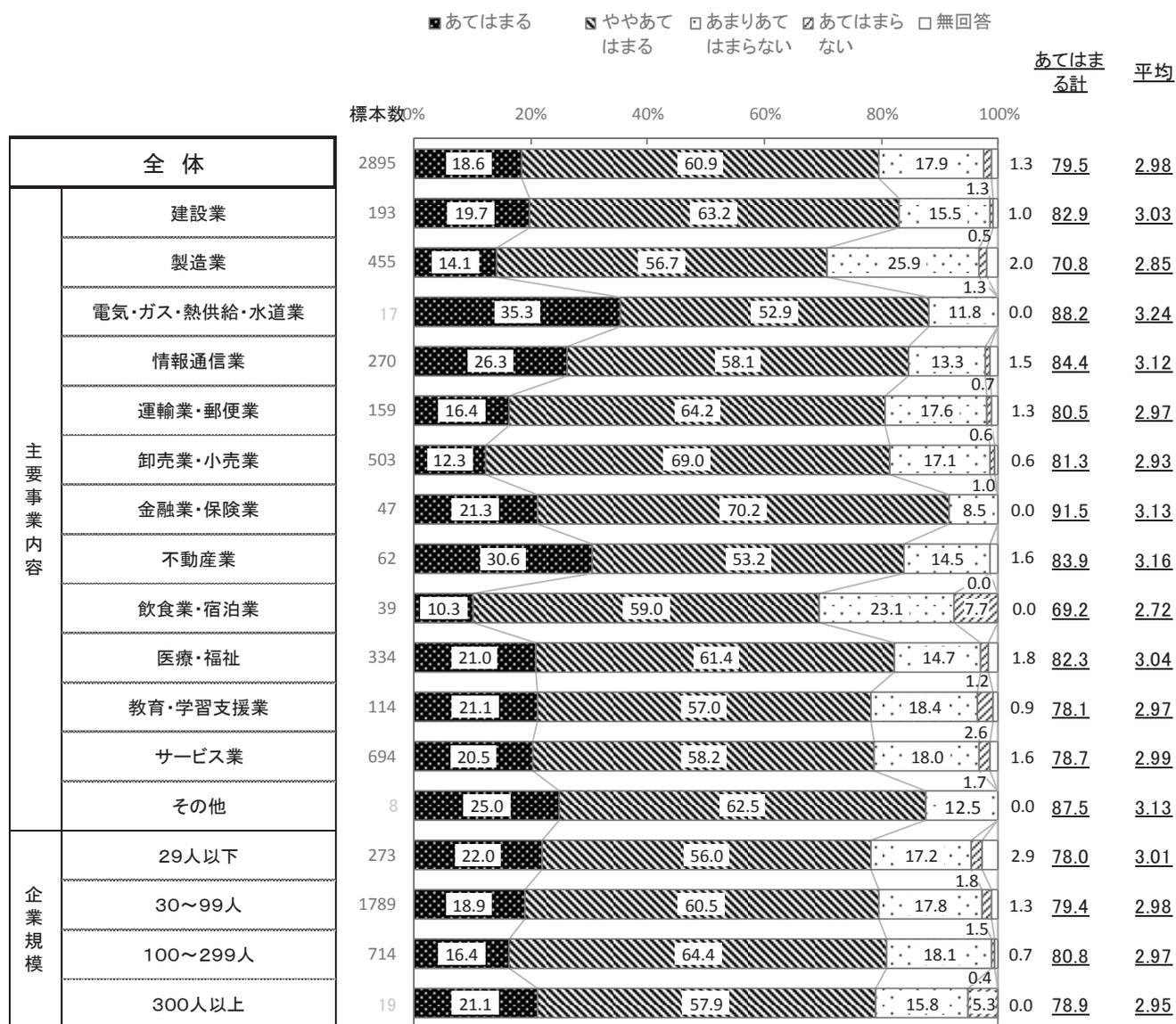
## ⑥.上司・同僚・部下とのコミュニケーションが円滑に取れている

○『上司・同僚・部下とのコミュニケーションが円滑に取れている』かどうかについては、<全体>の18.6%が「あてはまる」と回答。この項目についても「ややあてはまる」が60.9%と多く、合わせた該当率は79.5%と8割に近い。

○《事業内容別》では、<金融業・保険業>で9割と高く、<情報通信業>や<不動産業>でも8割台半ばと高い該当率を示している。

### 14. ⑥上司・同僚・部下とのコミュニケーションが円滑に取れている (SA)

(全体 N=2895)



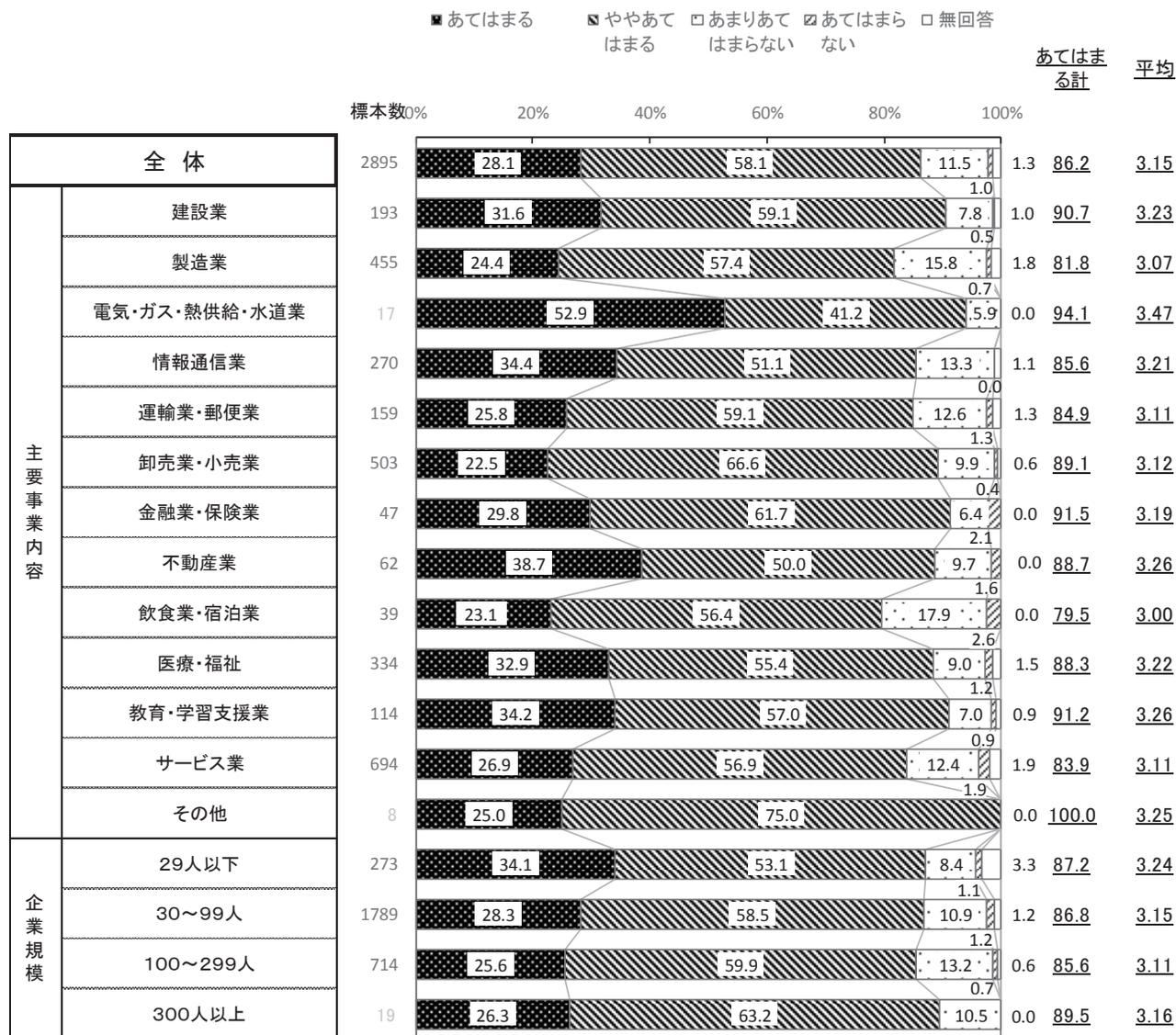
## ⑦.困っているときに助け合う雰囲気がある

○『困っているときに助け合う雰囲気がある』に関しては「あてはまる」が 28.1%、「ややあてはまる」が 58.1%、合わせて 86.2% が該当すると答えた。

○《事業内容別》では、＜金融業・保険業＞91.5%、＜教育・学習支援業＞91.2%、＜建設業＞90.7%などで 9 割以上と高くなっている。

### 14. ⑦困っているときに助け合う雰囲気がある (SA)

(全体 N=2895)



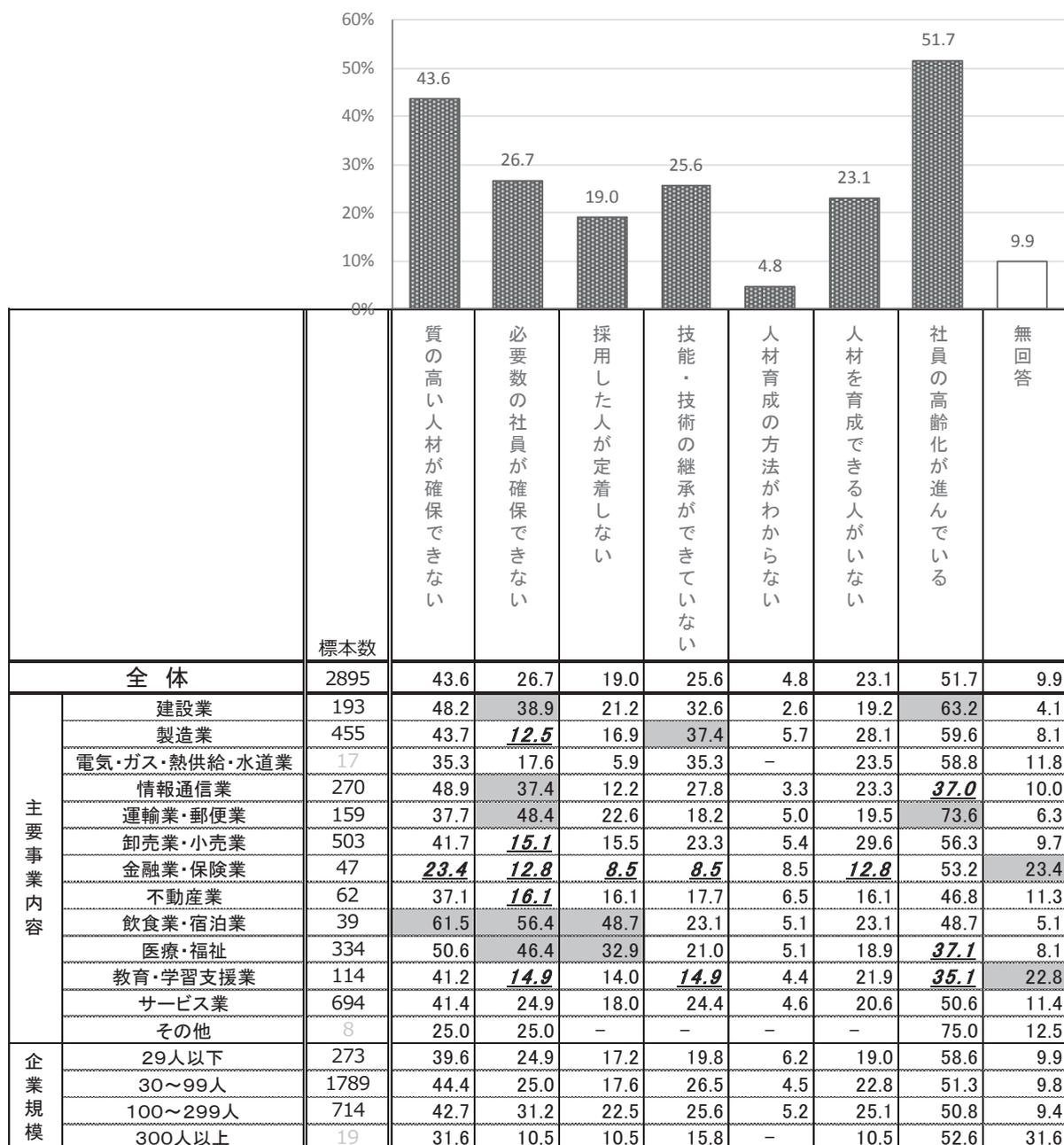
## 15. 人材の確保と定着に関する課題

○『人材の確保と定着に関する課題』としては、「社員の高齢化が進んでいる」が＜全体＞の 51.7%で最も高い。次いで「質の高い人材が確保できない」が 43.6%で続いており、この 2 点が 40%以上と他の項目に比べてやや高くなっている。

○「社員の高齢化」問題は特に＜運輸業・郵便業＞(73.6%)＜建設業＞(63.2%)で高く、「質の高い人材が確保できない」は＜飲食業・宿泊業＞(61.5%)で特に高くなっている。また、＜飲食業・宿泊業＞では「必要数の社員が確保できない」「採用した人が定着しない」等の課題を抱えている企業の割合が他業種よりは多いことが特徴的である。

### 15. 人材の確保と定着に関する課題 (MA)

(全体 N=2895)



\* 網掛けは＜全体＞より 10 ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は＜全体＞より 10 ポイント以上低い項目。

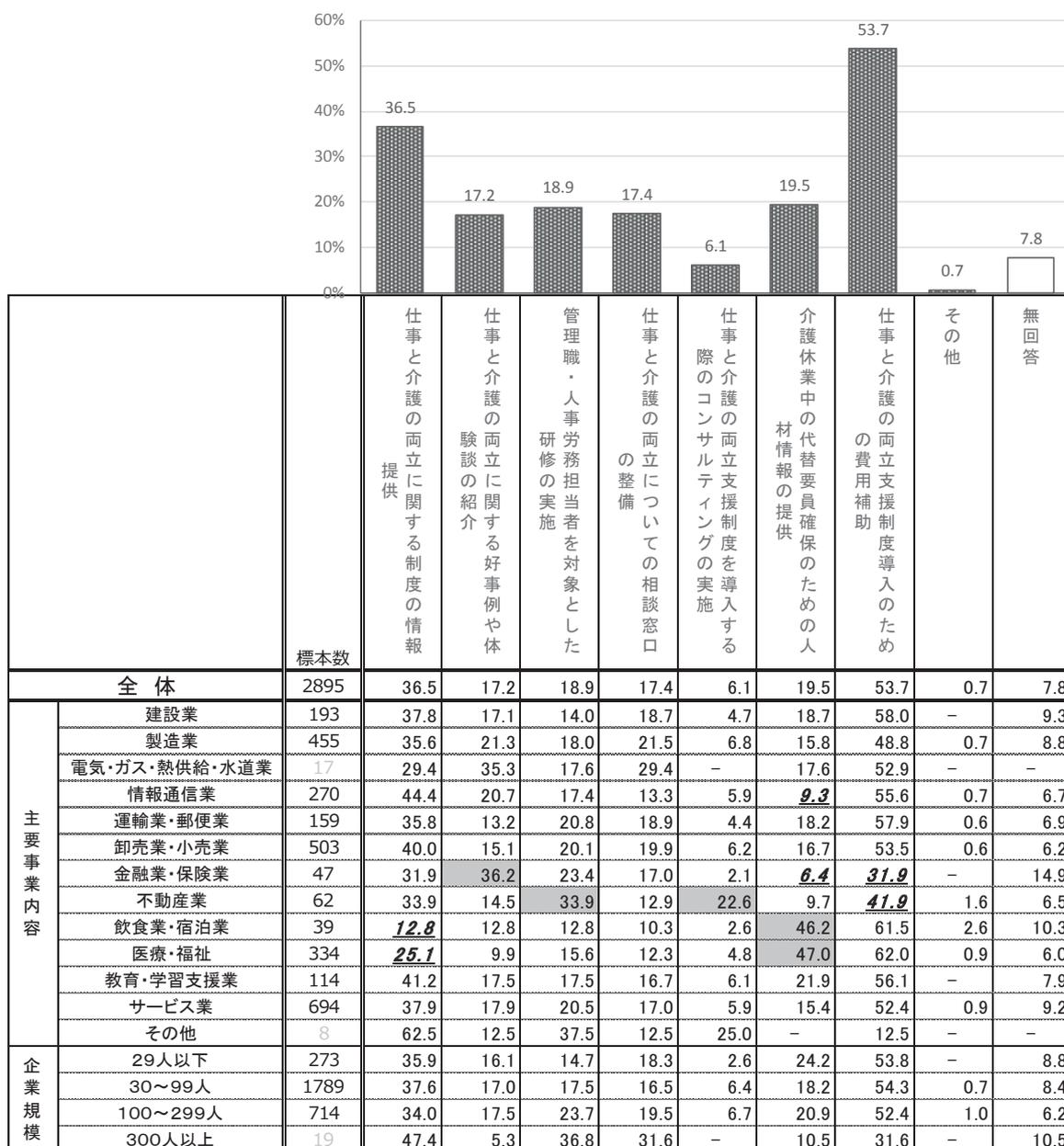
## 16. 仕事と介護の両立に関して、行政に期待する支援

○『仕事と介護の両立に関して行政に期待する支援』としては、「仕事と介護の両立支援制度導入のための費用補助」を挙げる企業が最も多く、全体への53.7%に達した。次いで「仕事と介護の両立に関する制度の情報提供」が多く36.5%となっている。

○特に、＜飲食業・宿泊業＞＜医療・福祉＞では「仕事と介護の両立に関する制度の情報提供」の支援要望は高く、より実際の「費用補助」を望む声と比較的多く、いずれも6割超となっている。

### 16. 仕事と介護の両立に関して、行政に期待する支援（MA）

(N=2895)



\* 網掛けは＜全体＞より10ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は＜全体＞より10ポイント以上低い項目。