

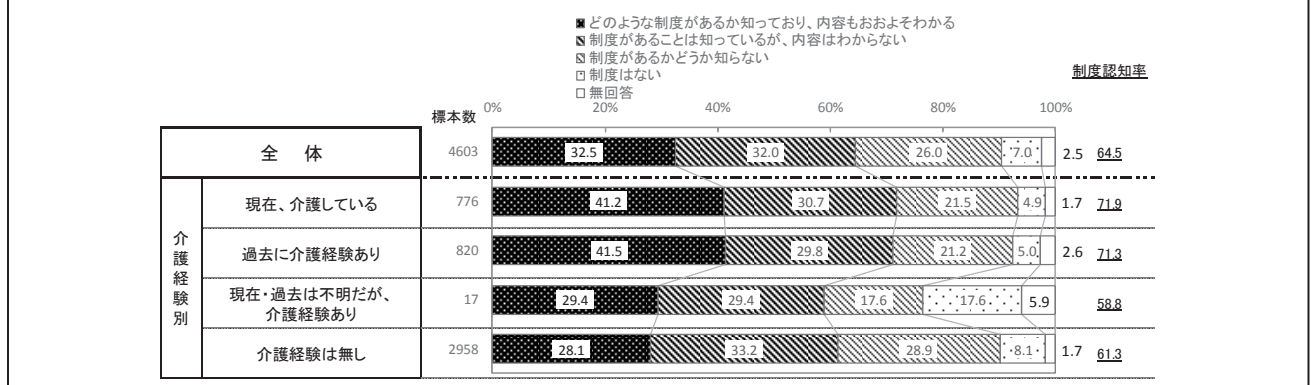
II 調査結果の総括

1. 仕事と介護の両立支援に関する制度の認知状況

勤務先に「制度があるか知らない」との回答は、社員全体で 26.0%、介護経験のある社員でも 20%を超えている

- 勤務先の『仕事と介護の両立支援に関する制度』について、「制度があるかどうか知らない」が 26.0%、「制度があることは知っているが、内容はわからない」が 32.0%とあわせて 58.0%が制度の内容を知らないと回答した。
- 介護経験のある社員の認知状況は、介護経験のない社員の認知状況に比べ、高いものの、介護経験のある社員の中にも「制度があるかどうか知らない」との回答が 2 割強みられる。

図1-1 仕事と介護の両立支援に関する制度の認知状況



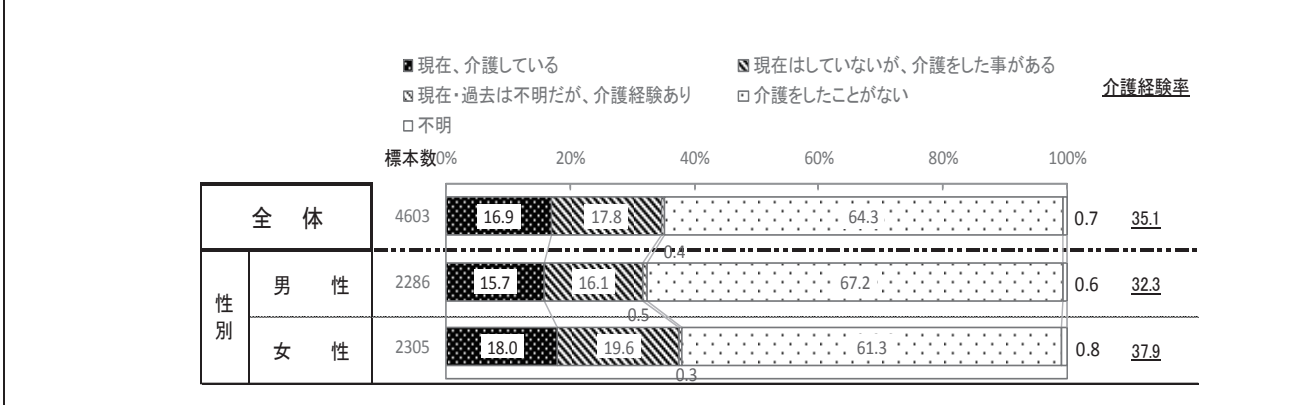
定量調査 従業員編 調査結果の詳細 P81

2. 介護の経験、内容、頻度

介護経験の有無では男女に大きな差は見られないものの、介護の内容及び頻度を見ると、女性の方がより介護の負担が大きいことがうかがえる

- 『過去 10 年以内に行った 2 週間以上の介護経験』を尋ねたところ、<全体>の 16.9%が「現在、介護している」と答えた。これに、「現在はしていないが、介護をしたことがある」(17.8%)、「現在・過去は不明だが、介護経験あり」(0.4%)を合わせた[介護経験率]は 35.1%である。
- 介護経験を《性別》でみると、[介護経験率]は<男性>よりも<女性>で高いが、大きな差はない。

図2-1 介護の経験

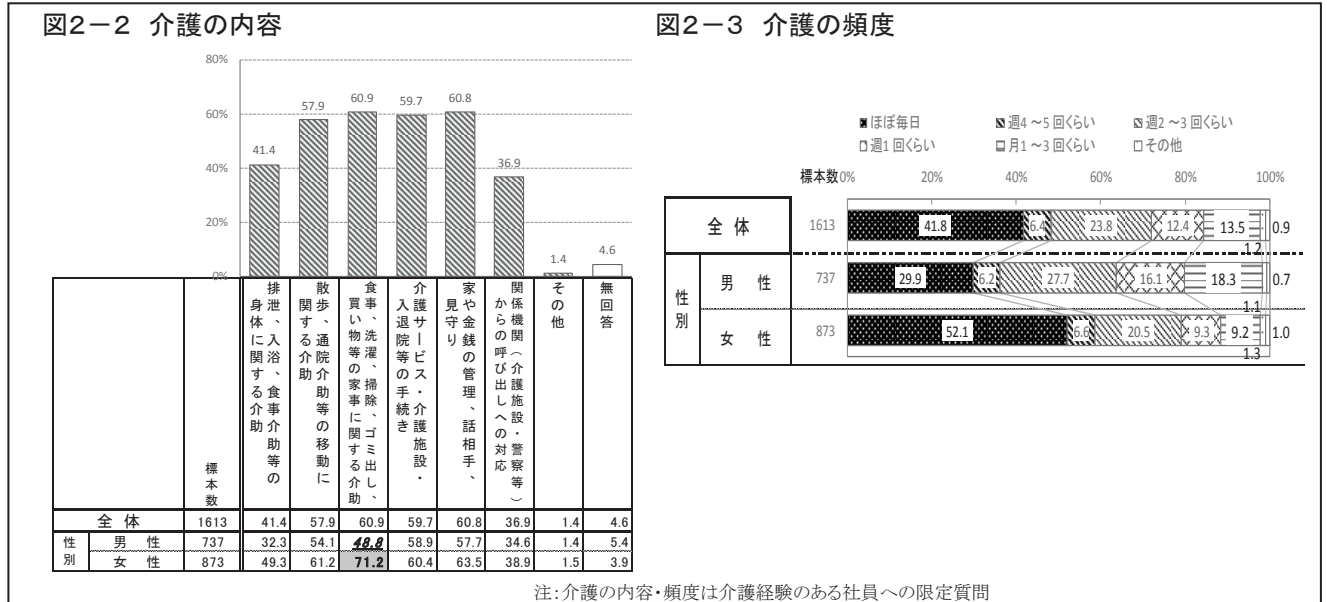


定量調査 従業員編 調査結果の詳細 P82

○介護の内容を《性別》にみると、＜女性＞は「食事、洗濯、掃除、ゴミ出し、買い物等の家事に関する介助」が最も高く、＜男性＞は「介護サービス・介護施設・入退院等の手続き」(58.9%)が最も高い。また、女性はすべての介護の内容で男性よりも割合が高い。

○『介護の頻度』としては、「ほぼ毎日」が介護経験者＜全体＞の41.8%で最も多く、「週4～5回くらい」(6.4%)を合わせるとほぼ半数が「週4回」以上介護を行っている。

○頻度を《性別》でみると、＜女性＞で「ほぼ毎日」が52.1%と＜男性＞29.9%よりも20ポイント以上も高く、介護の負担が大きいことがうかがえる。



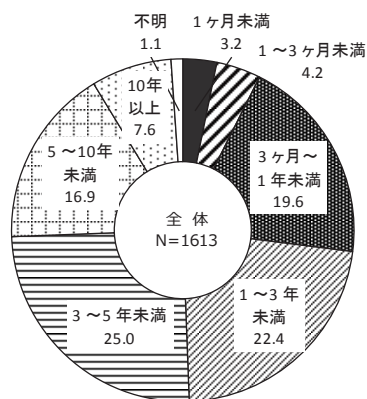
定量調査 従業員編 調査結果の詳細 P84、P88

3. 介護の期間

3年以上の長期にわたる介護を行っている社員は49.5%と半数を占めている

○『介護をしている(していた)期間』は、「3～5年未満」が25.0%と最も多く、次いで「1～3年未満」で22.4%となっている。以下、「3ヶ月～1年未満」(19.6%)、「5～10年未満」(16.9%)、「10年以上」(7.6%)の順で続き、3年以上の長期介護が49.5%と半数を占めている。

図3-1 介護している(していた)期間



注：介護期間は、介護経験のある社員への限定質問

定量調査 従業員編 調査結果の詳細 P87

4. 介護のために仕事を休んだ経験の有無、利用した制度及びできれば利用したかった制度

『仕事を休むために利用した制度』は、「年次有給休暇制度」が 88.7%と大半である一方、できれば利用したかった制度は「介護休暇制度」が 37.6%と最も高い

- 『介護のために』仕事を休んだ経験が「ある」のは 73.0%。
- 『仕事を休むために利用している(した)制度』は、「年次有給休暇制度」が 88.7%と大半であり、「介護休暇制度」は 8.8%、「介護休業制度」は 5.2%にとどまった。
- 『できれば利用したい(したかった)制度』は、「介護休暇制度」が 37.6%でトップ、「介護休業制度」が 20.6%でこれに次ぐ。
- 『介護休業・休暇制度を利用しない(しなかった)理由』では、「他の制度を利用することで対応が可能のため」が最も多く、以下「制度がわからない・制度の利用方法がわからないため」、「利用している人がいないため・利用事例を知らないため」、「代替要員がいないため」等が上位にあり、企業に対する遠慮や企業側の周知不足が窺われる。

図4-1 休んだ経験

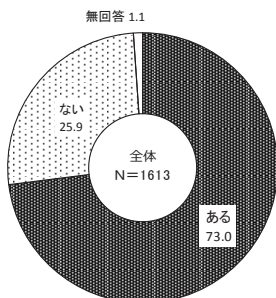


図4-2 利用している制度・利用したい制度

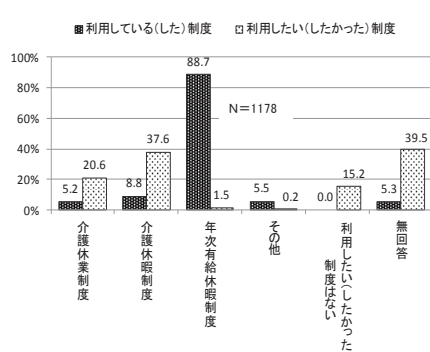
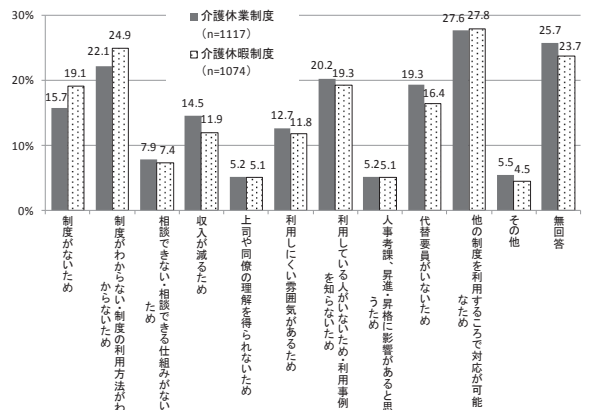


図4-3 利用しない理由



注：利用している制度・利用したい制度は、休んだ経験があると回答した社員への限定質問
注：利用しない理由は、介護休業・介護休暇の利用経験のない社員への限定質問

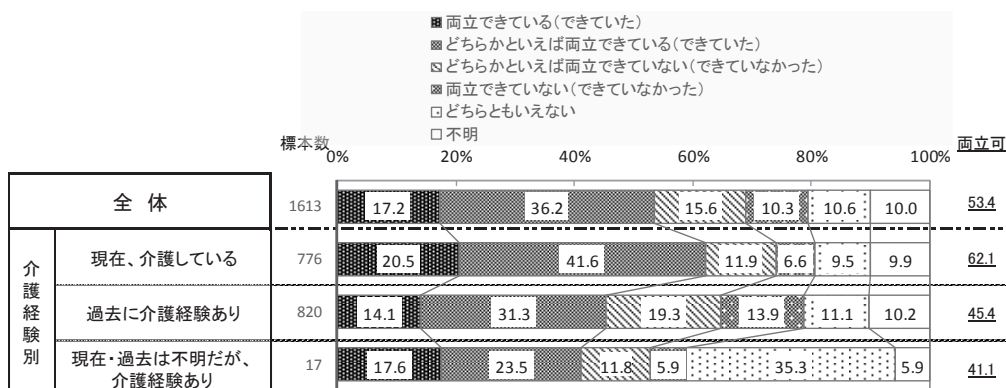
定量調査 従業員編 調査結果の詳細 P91、P92・94、P95・96

5. 仕事と介護の両立の自己評価

仕事と介護を両立できている(両立できている+どちらかと言えば)と回答した社員は 53.4%と半数に上っている

- 仕事と介護が「両立できている(できていた)」は 17.2%、「どちらかと言えば両立できている(できていた)」が 36.2%、合わせた[両立できた]は 53.4%と半数を上回った。「両立できていない(できていなかった) / どちらかと言えば両立できていない(できていなかった)」は 25.9%となっている。
- 現在、介護をしている社員は 62.1%が[両立できた]としており、過去に介護経験のある社員の[両立できた]の 45.4%を大きく上回っている。

図5-1 仕事と介護の両立における自己評価



注：自己評価は、介護経験のある社員への限定質問

定量調査 従業員編 調査結果の詳細 P108

6. 仕事と介護の両立に対する不安感

仕事と介護の両立に「不安を感じる」(非常に不安+不安+やや不安)社員は 78.9%に上っており、
両立に不安を感じる社員は非常に多い。

- 『仕事と介護の両立全般に対する不安』の程度では、「非常に不安を感じる」が 24.9%、「不安を感じる」(27.5%)、「やや不安を感じる」(26.4%)を合わせて[不安を感じる]は 78.9%とほぼ 8 割が不安感を訴えている。
- 1か月の平均残業時間の長い人ほど、[不安を感じる]が多く、特に「45時間超」では「非常に不安を感じる」(47.4%)が半数近くに及んでいる。
- 項目別の不安の程度では、【介護がいつまで続くかわからないこと、どんな負担があるかわからないこと】が「あてはまる」(67.3%)、「ややあてはまる」(26.7%)を合わせた[あてはまる計]94.0%でトップ、次いで【仕事と介護を同時に行うことで時間的に拘束がされること】(あてはまる計:92.0%)、【肉体的・精神的負担が増加すること】(同:91.8%)が 9 割以上となっている。

図6-1 仕事と介護の両立に対する不安感

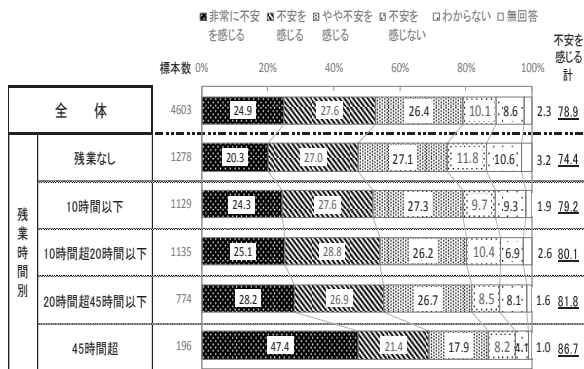
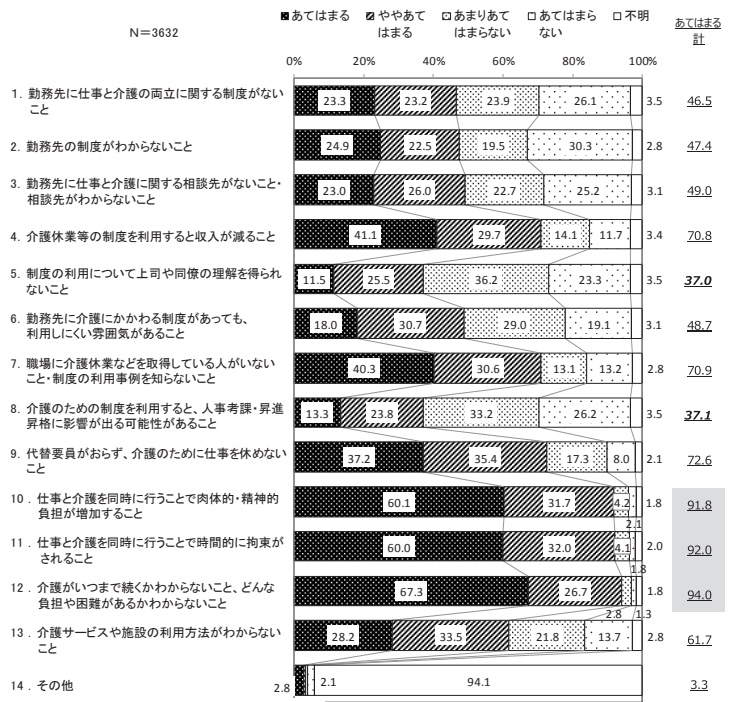


図6-2 不安の程度



注：不安の程度は、両立に[不安を感じる(非常に～やや)]と回答した社員への限定質問

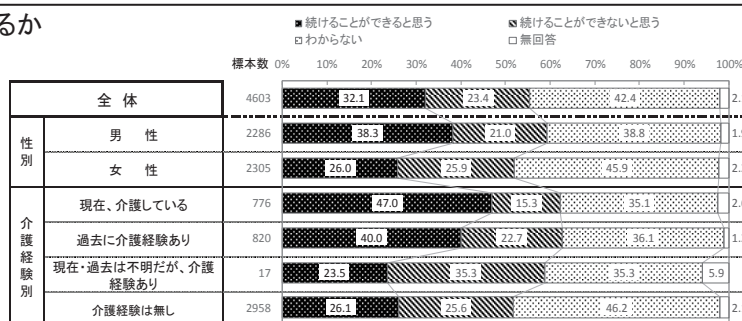
定量調査 従業員編 調査結果の詳細 P115、P117

7. 介護をすると、勤務が継続できるか

社員全体では、約 30%が介護をしても現在の職場で勤務を「続けることができる」としているが、現在介護をしている社員は約半数が「続けることができる」と考えている

- 『介護をすることになった場合の勤務の継続』に関しては、「わからない」が 42.4%と最も高く、「続けることができると思う」が 32.1%、「続けることができないと思う」が 23.4%であった。
- <<男性>>では「続けることができると思う」が 38.3%であるのに対し、<女性>では 26.0%と低く、「わからない」が 45.9%と最も高い。
- <現在介護中>だったり、<介護経験がある>層では、「続けることができると思う」が 40%～47%と高いが、<介護経験のない>層では 26.1%と低く、「わからない」が 46.2%と高い。

図7-1 勤務を継続できるか



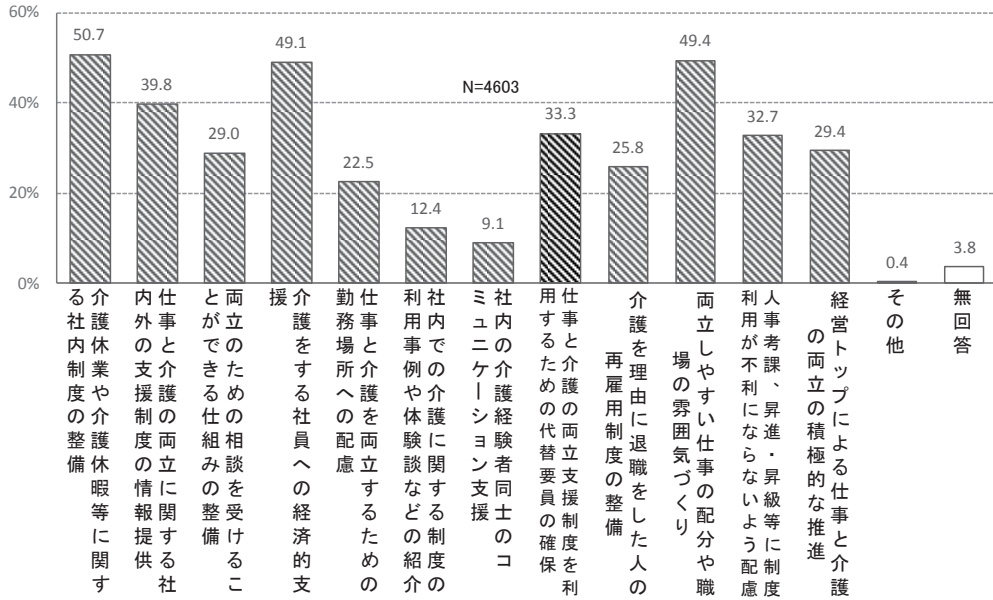
定量調査 従業員編 調査結果の詳細 P131

8. 仕事と介護を両立するために勤務先の企業に求めるもの

「介護休業や介護休暇等に関する社内制度の整備」を勤務先に求めている社員は 50.7%に上る

○『仕事と介護を両立するために勤務先の企業に求めるもの』は、「介護休業や介護休暇等に関する社内制度の整備」が 50.7%と最も多く、次いで「両立しやすい仕事の配分や職場の環境づくり」(49.4%)、「介護をする社員への経済的支援」(49.1%)が僅差で続く。

図8-1 勤務先の企業に求めるもの



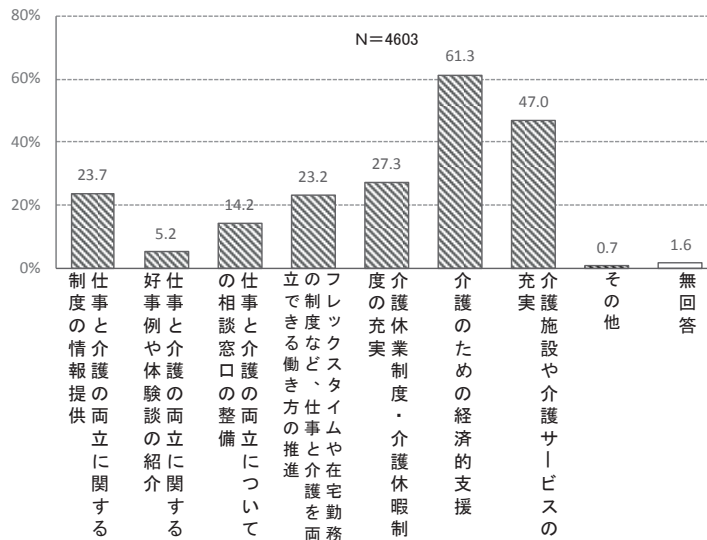
定量調査 従業員編 調査結果の詳細 P134

9. 仕事と介護を両立するために行政に求めるもの

「介護のための経済的支援」が 61.3%と最も高い

○『仕事と介護を両立するために行政に求めるもの』は、「介護のための経済的支援」が＜全体＞の 61.3%と最も高い、次いで「介護施設や介護サービスの充実」が 47.0%と、これら 2 点が突出して高い。以下、「介護休業制度・介護休暇制度の充実」(27.3%)、「仕事と介護の両立に関する制度の情報提供」(23.7%)、「フレックスタイムや在宅勤務の制度など、仕事と介護を両立できる働き方の推進」(23.2%)などが続く。

図9-1 行政に求めるもの



定量調査 従業員編 調査結果の詳細 P135

10. 自由意見

○介護休業、介護休暇という制度はすべての企業にあるものなのか。上司から説明がなく制度自体を知らなかった。(有給休暇届の事由に「介護のため」と書いても、特に案内はなかった。) 介護している社員に対して、会社の方から積極的に案内してほしい。

(製造業 30~99人 男性 現在介護中)

○介護休暇制度があっても、最初のうち、あるいは少日数の場合は許容の雰囲気があるが、頻繁・長期の場合だとまだまだ取りづらい雰囲気がある。社会全体や経営者の理解が進む事を望む。

(情報通信業 30~99人 男性 現在介護中)

○実際に会社を休むことは、他の人に負担がかかることは事実。代替要員がない以上、休み続けることは周りの迷惑になり、自然と退職せざるを得ないのではないかと考える。特に小さい会社では最小限の社員数で回しており、余裕がない。

(情報通信業 30~99人 女性 過去に介護経験あり)

○今まで関心があまりなかったが、今後、現実として身に降りかかってくる事例であり、今回のアンケートを機にいろいろ調べたいと思う。すでに高齢社会となっているので、例えば、各企業に対し、介護休業・休暇制度の説明会を義務付けるだけで、社員の意識も変わるのではないかと思う。私も今回のアンケートにより、初めて自分の勤務先に、介護休業規定があったことを知った。

(製造業 30~99人 男性 介護経験無し)

○今まで介護の経験がないためなかなか行政の制度を調べる機会がなかった。漠然とした不安は自身の知識不足が原因だと今回のアンケートを通じて感じた。介護の現場に直面してから行動するほうが私も含め多いと思うのでできるだけわかりやすい窓口や対応を期待したい。

(建設業 30~99人 女性 介護経験無し)