

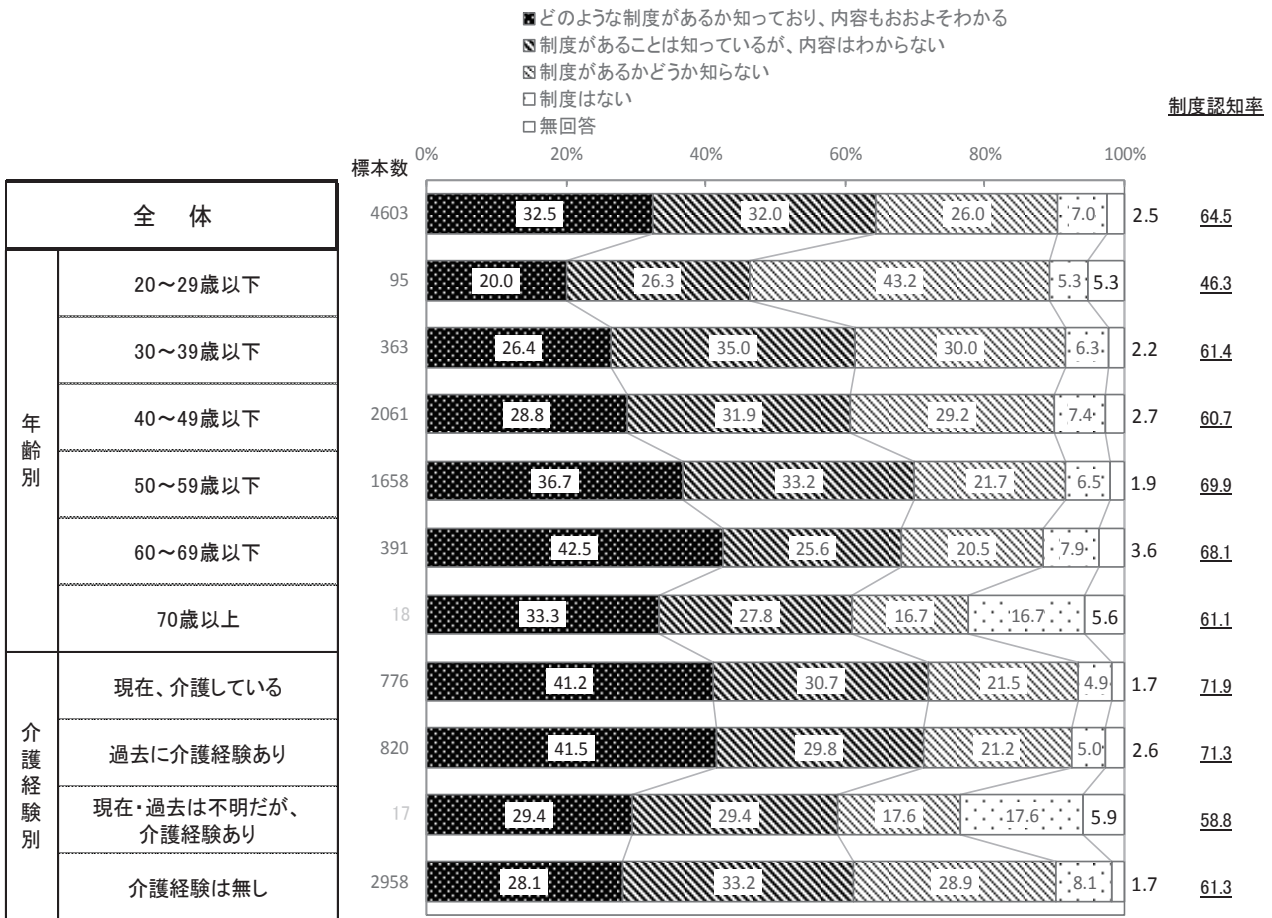
Ⅲ 調査結果の詳細

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割強見られる。

1. 仕事と介護の両立支援に関する制度の認知状況 (SA)

(全体 N=4603)



2. 過去 10 年以内に行った2週間以上の介護経験

○『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。「現在はしていないが、介護をしたことがある」は17.8%、「現在・過去は不明だが、介護経験あり」(0.4%)を合わせると、およそ3人に1人(35.1%)が介護を経験している。

○《性別》でみると、[介護経験率]は＜男性＞よりも＜女性＞で高いが、男女間で大きな差はない。

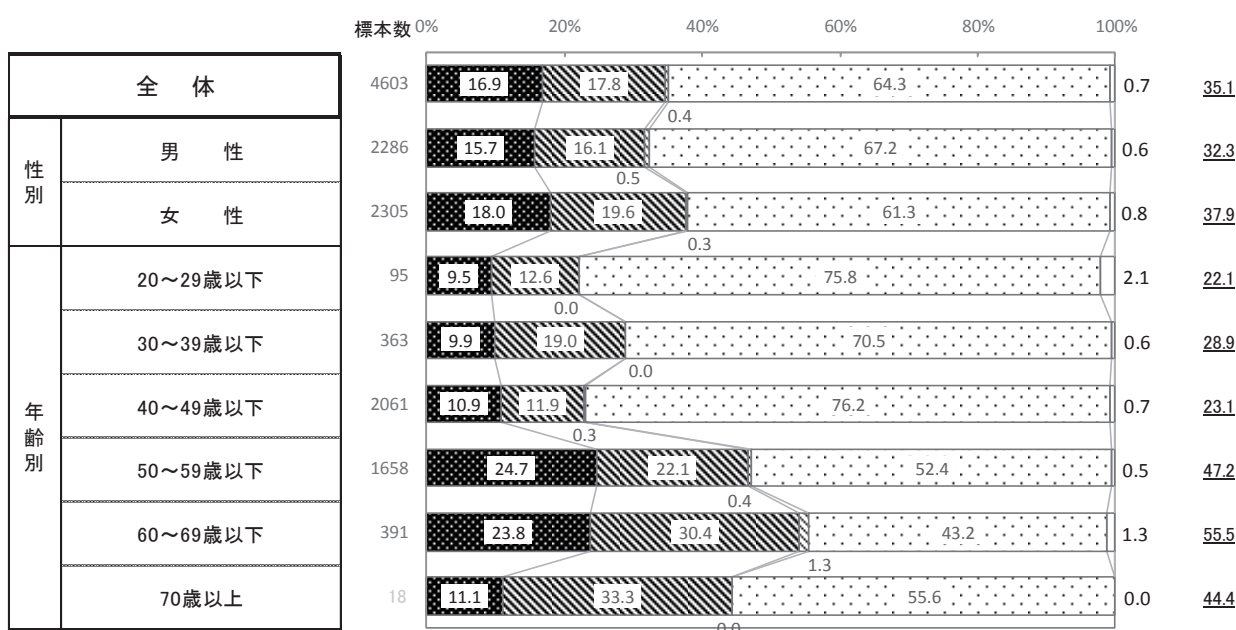
○《年齢別》では、＜50代＞＜60代＞で圧倒的に高く、参考であるが＜70歳以上＞でも44.4%を示している。

2. 過去 10 年以内に行った2週間以上の介護経験 (SA)

(全体 N=4603)

■ 現在、介護している
 ▨ 現在はしていないが、介護をしたことがある
 ▩ 現在・過去は不明だが、介護経験あり
 □ 介護をしたことがない
 ○ 無回答

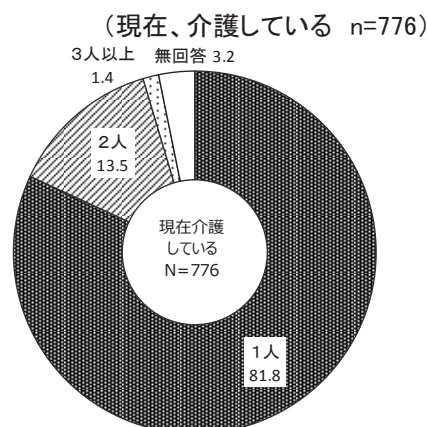
介護経験率



2-1. 現在の介護者数(介護している人の数)

○現在、介護していると答えた人の『現在の介護者数』は81.8%が「1人」であった。以下「2人」13.5%、「3人以上」1.4%となっている。

2-1. 現在の介護者数(介護している人の数)(SA)



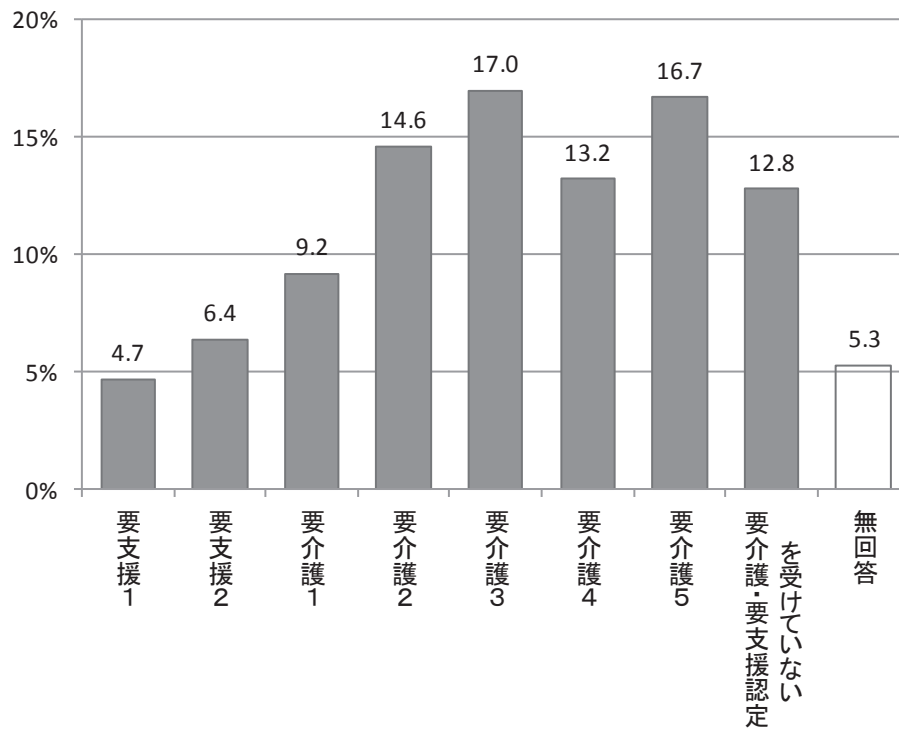
3. 要介護者の「要介護度」

○介護経験者(現在介護中または過去10年間に介護を経験した人。以下、同様)に、『要介護者(介護が必要な人又は必要としていた人。以下、同様)の要介護度』を尋ねた結果では、「要介護3」が17.0%と最も多く、「要介護5」が16.7%でこれに次ぐ。以下「要介護2」(14.6%)、「要介護4」(13.2%)の順となっている。「要介護・要支援認定を受けていない」も12.8%となっている。

(注:SA だが選択肢が多いため棒グラフで表示)

3. 要介護者(介護が必要な人、必要だった人)の「要介護度」(SA)

(介護経験者 n=1613)



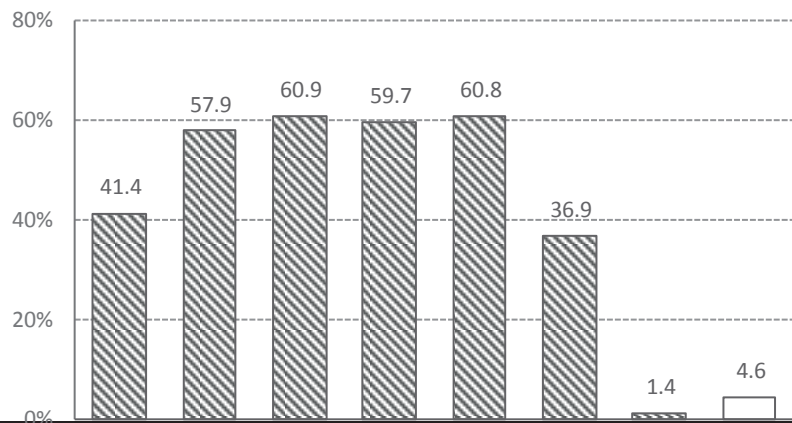
4. 介護の内容

○「食事、洗濯、掃除、ゴミ出し、買い物等の家事に関する介助」(60.9%)、「家や金銭の管理、話し相手、見守り」(60.8%)、「介護サービス・介護施設・入退院等の手続き」(59.7%)、「散歩、通院介助等の移動に関する介助」(57.9%)等が6割前後で並ぶ。

○《性別》でみると、＜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」が高く(71.2%)、＜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。

4. 介護の内容 (MA)

(介護経験者 n=1613)



		標本数	排泄、入浴、食事介助等の介助	散歩、通院介助等の移動に関する介助	食事、洗濯、掃除、ゴミ出し、買い物等の家事に関する介助	介護サービス・介護施設・入退院等の手続き	家や金銭の管理、話し相手、見守り	関係機関（介護施設・警察等）からの呼び出しへの対応	その他	無回答
全体		1613	41.4	57.9	60.9	59.7	60.8	36.9	1.4	4.6
性別	男性	737	32.3	54.1	48.8	58.9	57.7	34.6	1.4	5.4
	女性	873	49.3	61.2	71.2	60.4	63.5	38.9	1.5	3.9
年齢別	20～29歳以下	21	61.9	66.7	61.9	28.6	66.7	14.3	-	-
	30～39歳以下	105	48.6	52.4	59.0	44.8	59.0	22.9	1.0	3.8
	40～49歳以下	476	40.1	57.1	60.7	53.4	54.4	31.5	1.3	4.8
	50～59歳以下	782	40.8	58.8	62.3	66.5	63.9	41.8	1.7	4.1
	60～69歳以下	217	41.9	59.9	59.0	59.0	64.1	40.6	0.5	6.5
	70歳以上	8	12.5	25.0	25.0	62.5	62.5	25.0	12.5	12.5

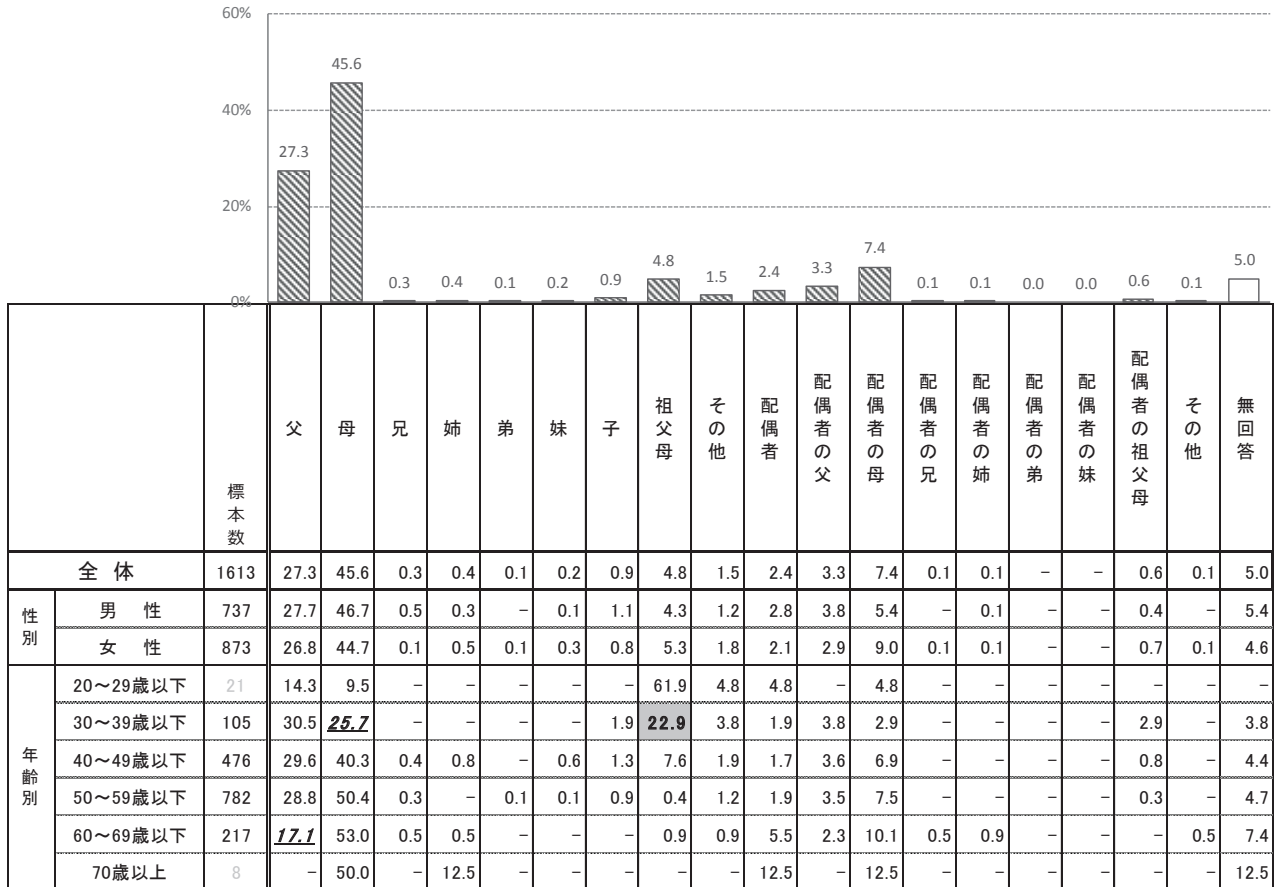
* 網掛けは＜全体＞より10ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は＜全体＞より10ポイント以上低い項目。

5. 要介護者(介護が必要な人)

○具体的な『要介護者』を尋ねると、「母」が45.6%で最も高く、次いで「父」(27.3%)となっている。次いで「配偶者の母」(7.4%)、「祖父母」(4.8%)などが挙げられている。

○《性別》では特徴的な傾向はみられないが、《年齢別》では、<30代>以下で「祖父母」の介護を経験する割合が高くなっている。両親の介護については、「父親」の介護は<30代>からが多く、「母親」の介護は<40代>からが多くなる。

5. 要介護者 (MA) (介護経験者 n=1613)



* 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. 介護者(介護している人・主に介護をしている人)

○親族内の要介護者を『介護している人』は「自身」以外では、「配偶者」(30.3%)、「母」(21.9%)、「父」(13.6%)、「姉」(12.4%)などが上位となっている。

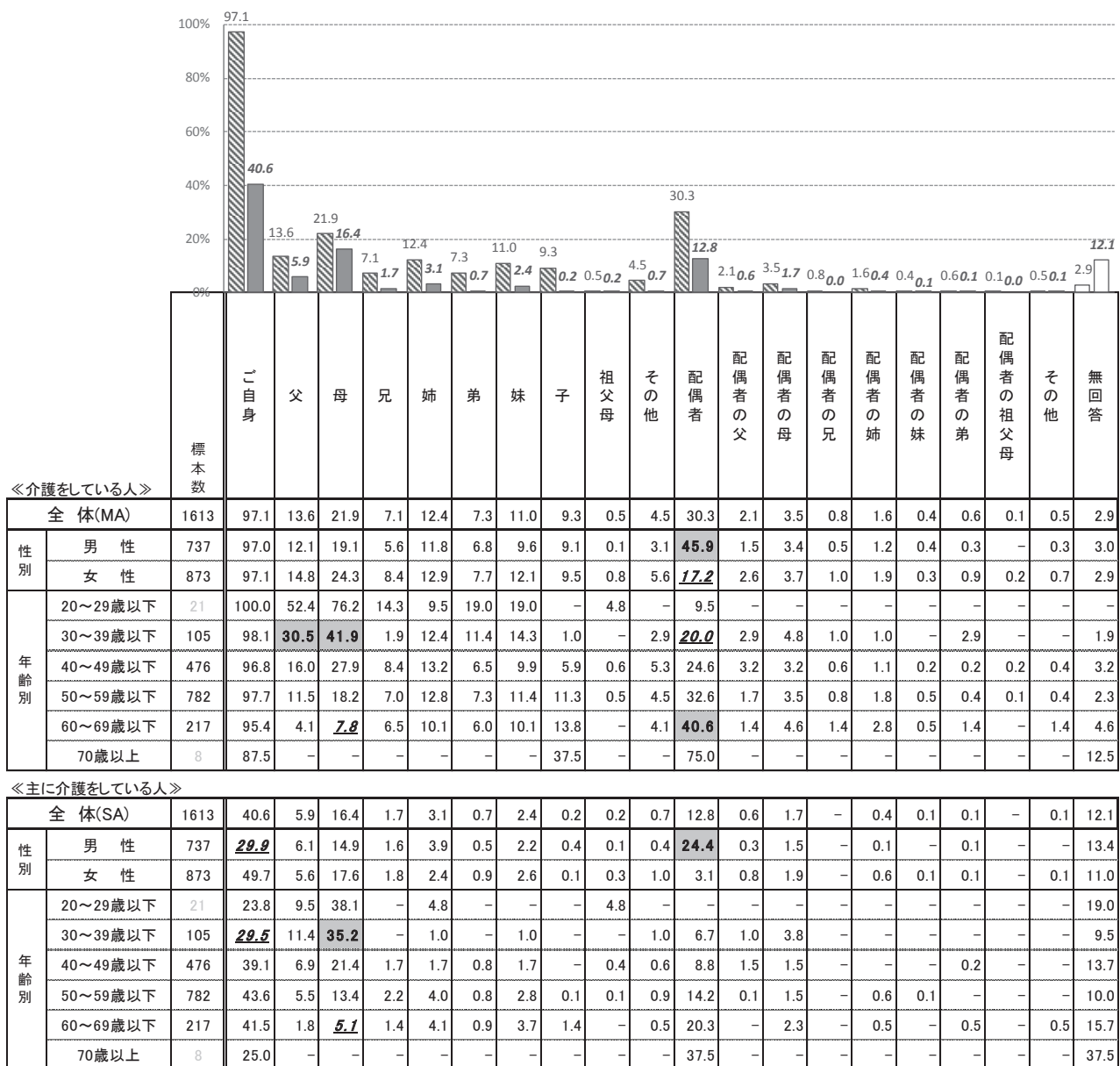
○<男性>では「配偶者」が45.9%と高く、<女性>では17.2%にとどまる。

○『主な介護者』としては、「自身」が40.6%で最も高く、次いで「母」(16.4%)、「配偶者」(12.8%)と続く。

○『主な介護者』は、<男性>では「自身」が29.9%だが、<女性>では49.7%と多い。また、<男性>では『主な介護者』が、「配偶者」である割合が24.4%と高い。

6. 介護している人・主に介護をしている人 (MA/SA)

(介護経験者 n=1613)



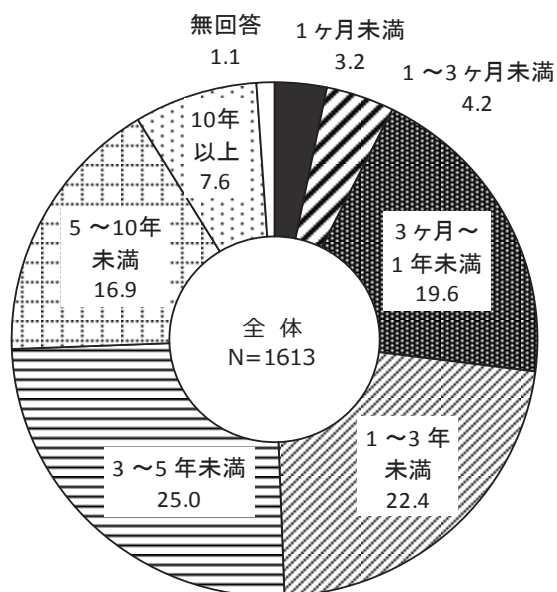
* 網掛けは<全体>より10ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は<全体>より10ポイント以上低い項目。

7. 介護の期間

○介護経験者の『介護の期間』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%と約半数を占めている。(※現在介護中の方は、介護の開始から調査時点までの介護期間を回答)

7. 介護の期間 (SA)

(介護経験者 n=1613)



8. 介護の頻度

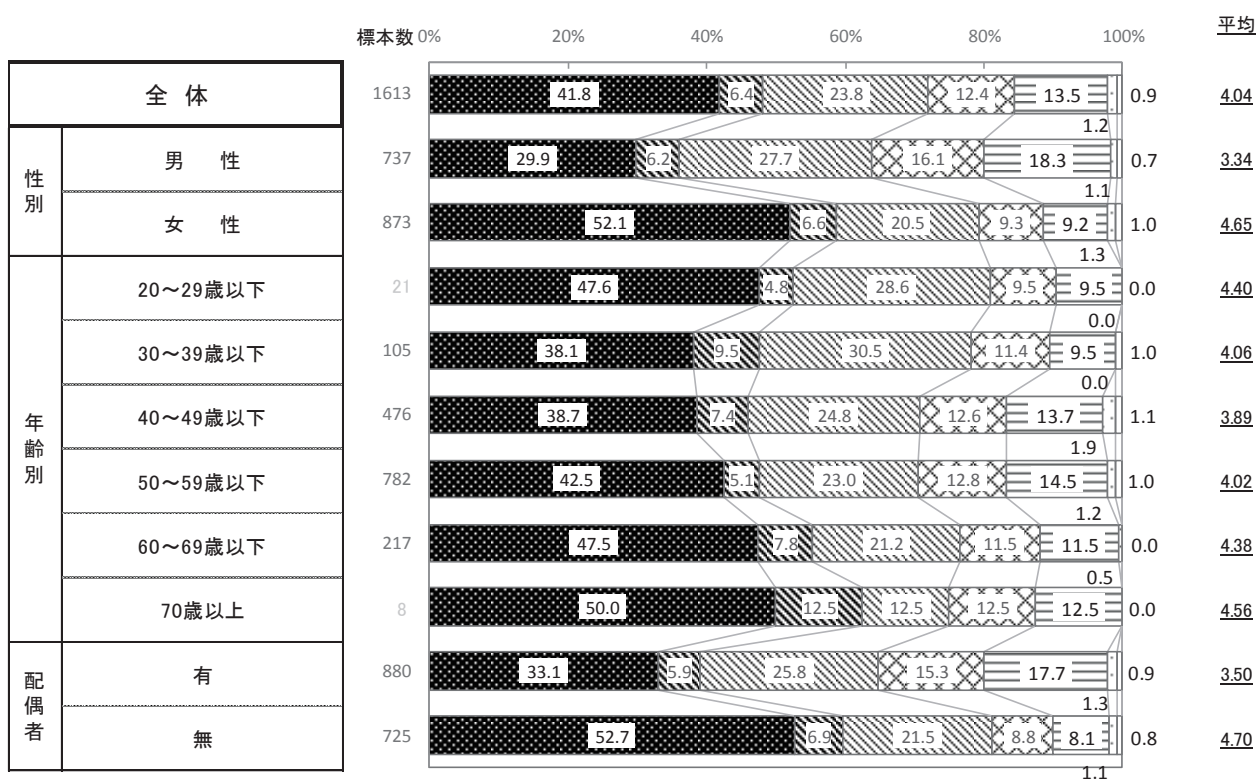
○『介護の頻度』は、「ほぼ毎日」が介護経験者<全体>の41.8%で最も多く、「週4～5回くらい」(6.4%)を合わせるとほぼ半数が「週4回」以上介護を行っている。

○《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ポイント以上も高い。また、《年齢別》では高年齢層になるほど「ほぼ毎日」介護の割合が高まる。さらに、《配偶者の有無別》では、配偶者<無>層での介護頻度が高い点も注目される。

8. 介護の頻度 (SA)

(介護経験者 n=1613)

■ ほぼ毎日 ▨ 週4～5回くらい ▩ 週2～3回くらい ▤ 週1回くらい
 □ 月1～3回くらい □ その他 □ 無回答



9. 要介護者の親族との同居状況

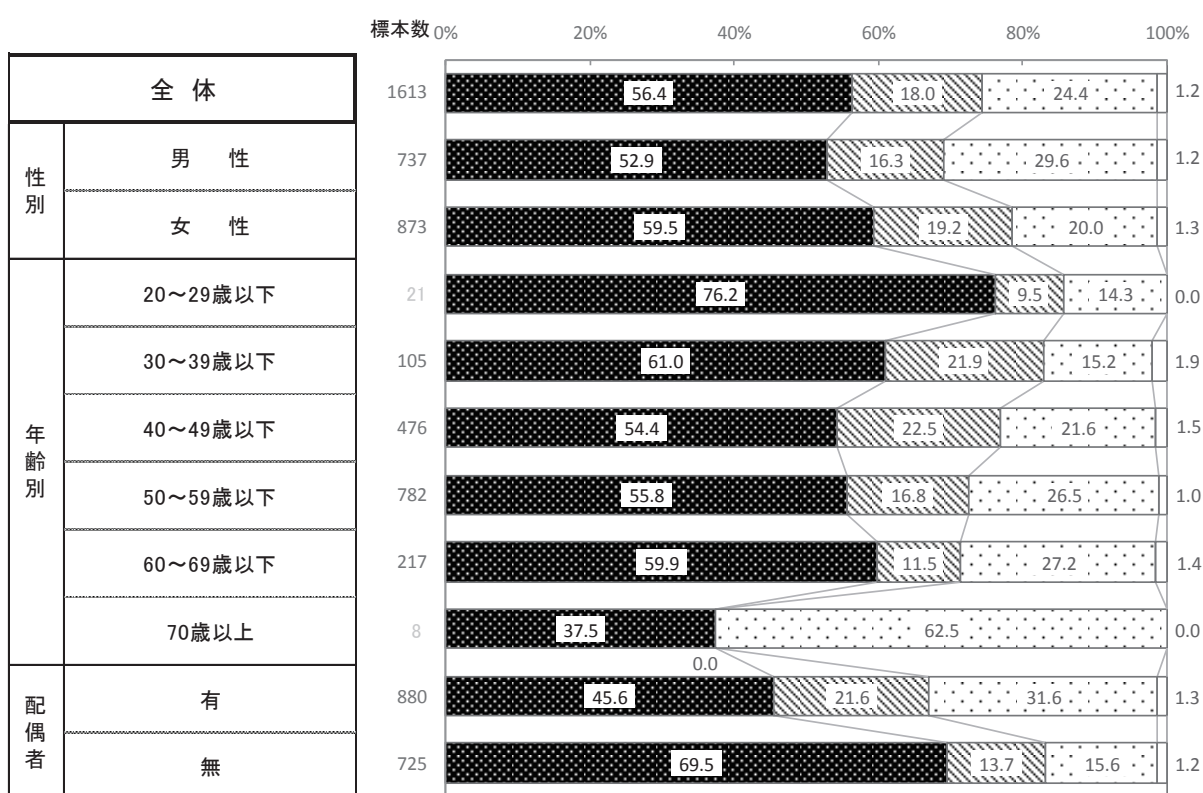
○介護経験者の『要介護者との同居状況』であるが、「自分と同居している(していた)」が<全体>の56.4%で半数以上、「他の親族と同居している(していた)」が18.0%、残りの24.4%(ほぼ4人に1人)は「同居していない(独居)」となっている。

○《性別》では<男性>より<女性>の方が、《配偶者の有無別》では配偶者<有>より<無>の方が「自分と同居している(していた)」割合が高くなっている。

9. 要介護者の親族との同居状況 (SA)

(介護経験者 n=1613)

■ 自分と同居している(同居していた) ▨ 他の親族と同居している(同居していた)
□ 同居していない □ 無回答



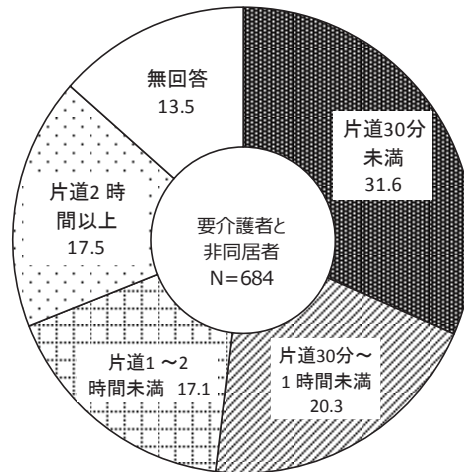
9-1. 要介護者と自宅との距離

○要介護者と同居していない人に『要介護者宅と自宅との距離』を尋ねたところ、「片道 30 分未満」が 31.6%と最も多い。次いで「片道 30 分～1 時間未満」(20.3%)となっており、半数以上は 1 時間以内の距離に住んでいる。

○ただし、「片道 1～2 時間未満」や「片道 2 時間以上」も 17～18%おり、3 人に 1 人は 1 時間以上の距離になっている。

9-1. 要介護者と自宅との距離 (SA)

(非同居の被介護者 n=684)



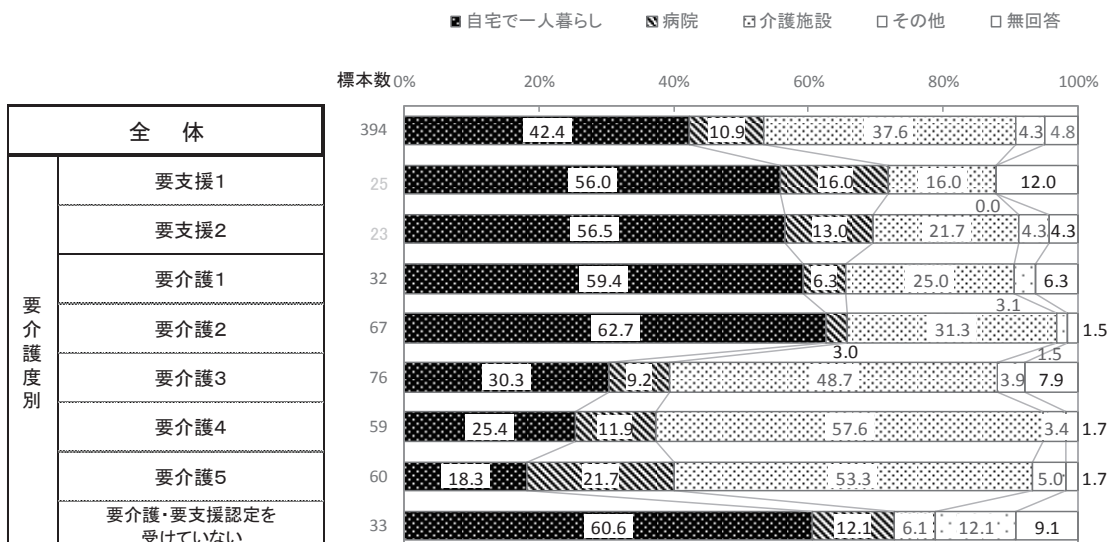
9-2. 要介護者の居住先

○要介護者で親族と同居をしていない人の『主な居住先』を尋ねたところ、「自宅でひとり暮らし」が 42.4%と最も多く、「介護施設」(37.6%)を上回っている。「病院」は 10.9%、「その他」が 4.3%であった。

○要介護度が高まるにつれ「介護施設」入居の割合が高まる傾向にあるが、要介護 3 以上になると一段と「自宅でひとり暮らし」が減り、「介護施設」への入居の割合が増える。

9-2. 要介護者の居住先 (SA)

(親族と非同居の要介護者 n=394)



10. 介護のために仕事を休んだ経験の有無

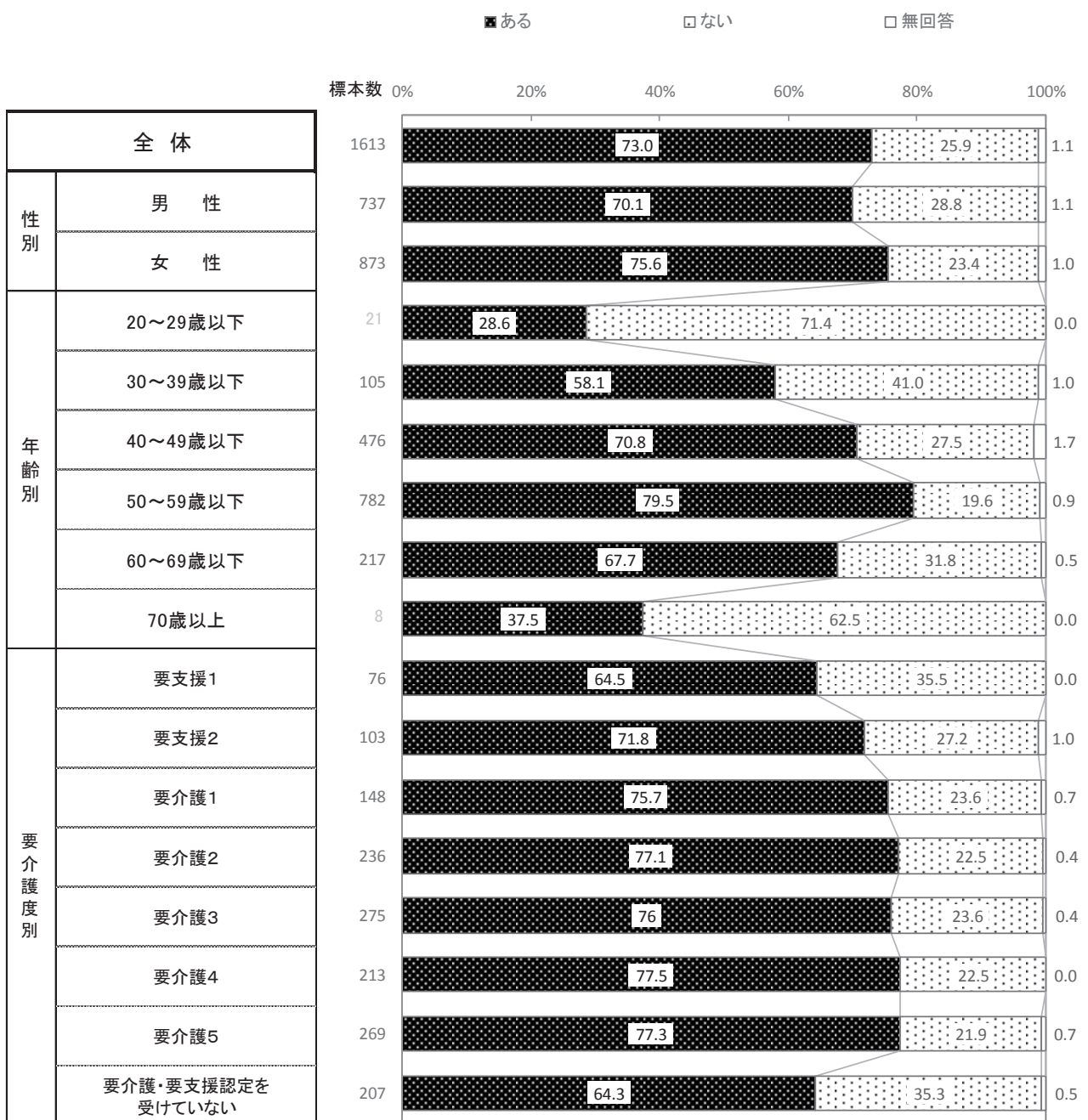
○介護経験者に『介護のために仕事を休んだ経験の有無』を尋ねたところ、仕事を休んだ経験が「ある」のは73.0%、一方「ない」は25.9%であった。

○《性別》では、＜女性＞が75.6%で＜男性＞70.1%を上回るものの、大きな差はない。《年齢別》では年齢が高くなるほど「ある」の比率は高まり、＜50代＞で79.5%と最も高い。

○『介護のために仕事を休んだ経験の有無』と要介護度とはあまり関係がない。

10. 介護のために仕事を休んだ経験の有無 (SA)

(介護経験者 n=1613)

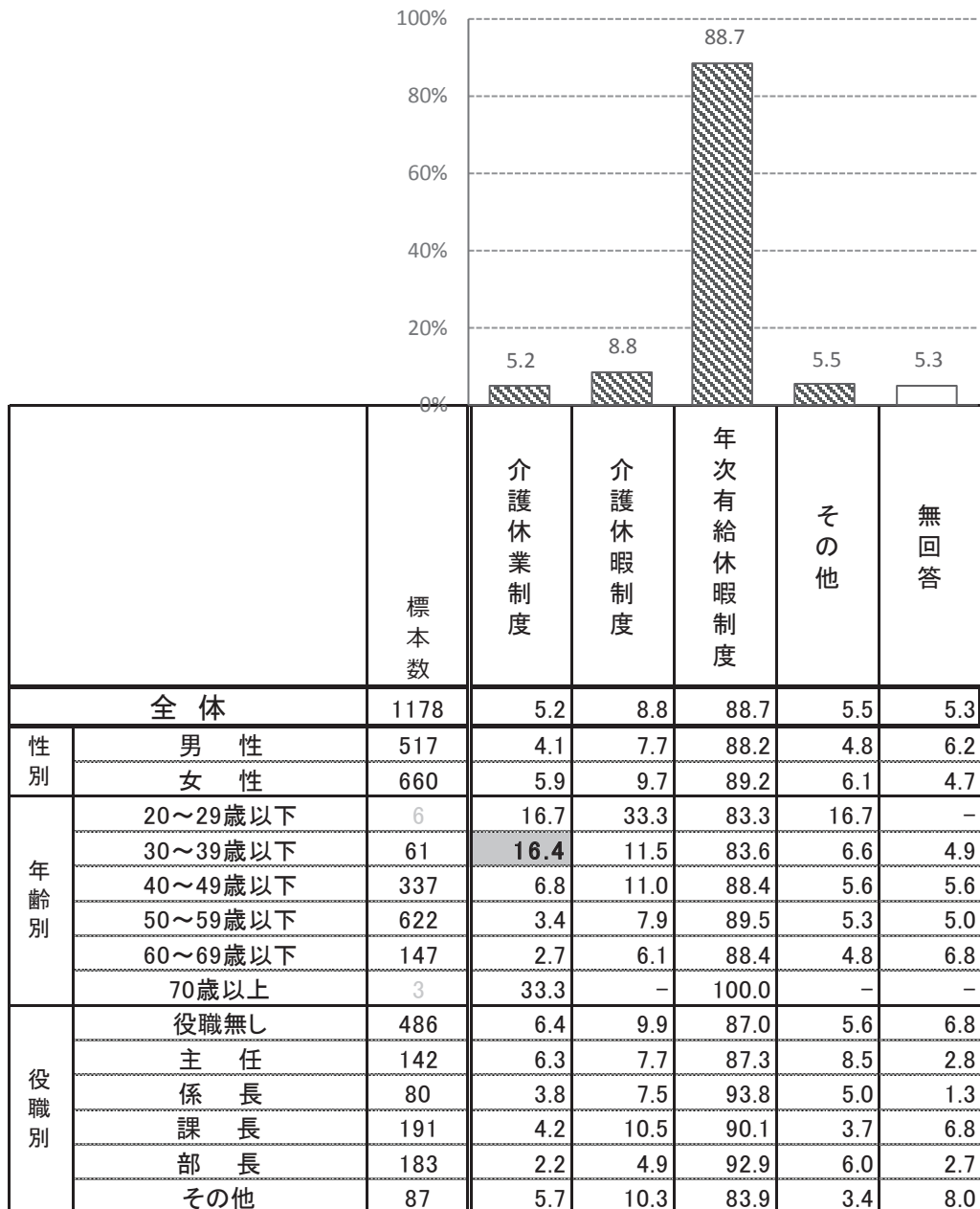


10-1-1. 休むために利用した休暇制度

○『仕事を休むために利用した休暇制度』としては、「年次有給休暇制度」が 88.7%と大半を占めた。それ以外の制度の利用は、「介護休暇制度」が 8.8%、「介護休業制度」が 5.2%を示すに留まった。

○「介護休業制度」の利用者は《年齢別》では、<30代>で 16.4%と他層を上回る。

10-1-1. 休むために利用した休暇制度 (MA)
(介護のために仕事を休んだ経験のある人 n=1178)

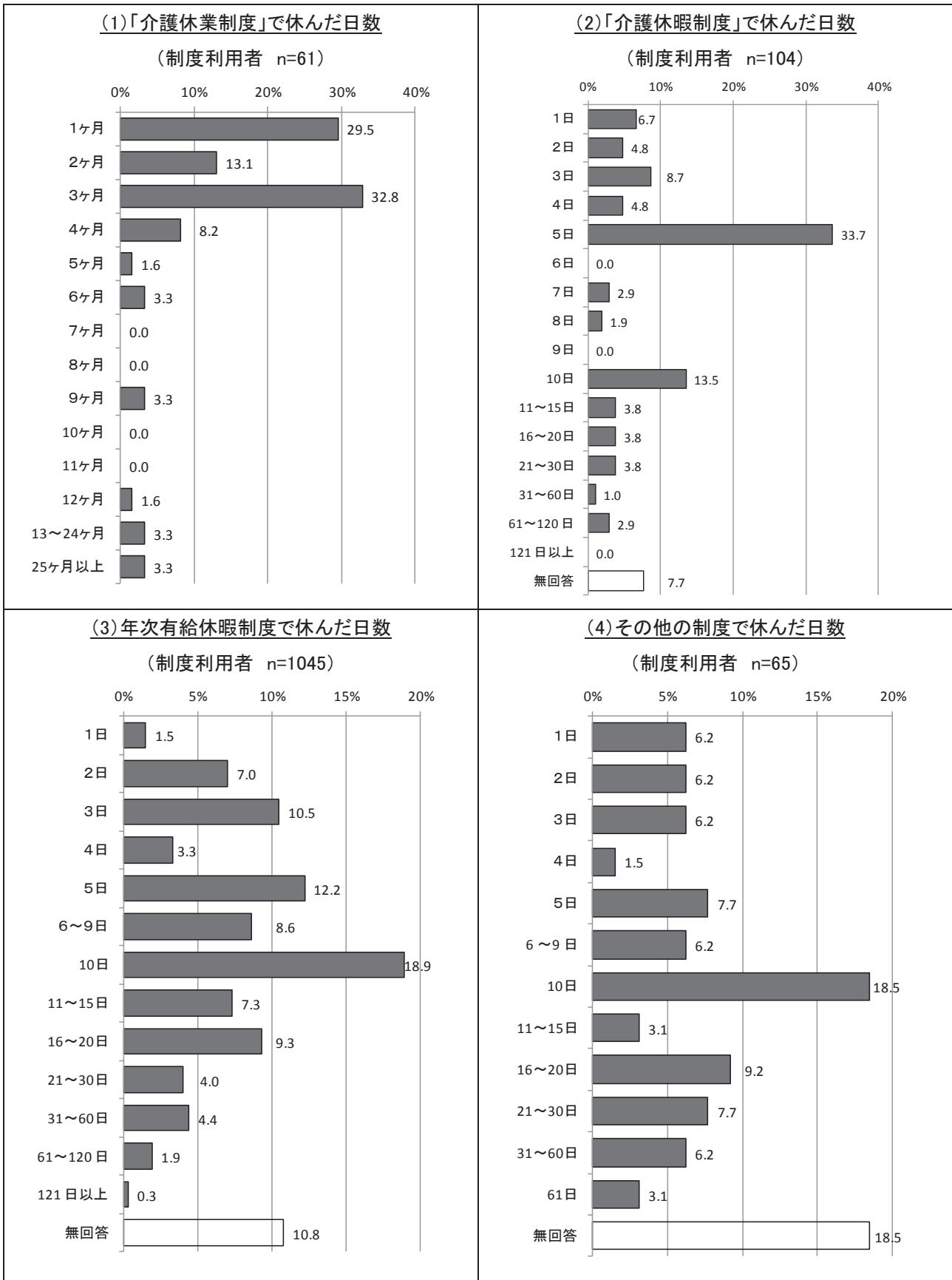


* 網掛けは<全体>より 10 ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は<全体>より 10 ポイント以上低い項目。

※その他の制度の内容としては、振替休日・代休・シフト休が 4 割近く、この他、遅刻・早退や夏季・冬季休暇、欠勤、前職を退職などがあげられている。

10-1-2. 各休暇制度を利用して休んだ日数

○各休暇制度を利用して休んだ日数は以下のとおり。(各 SA)



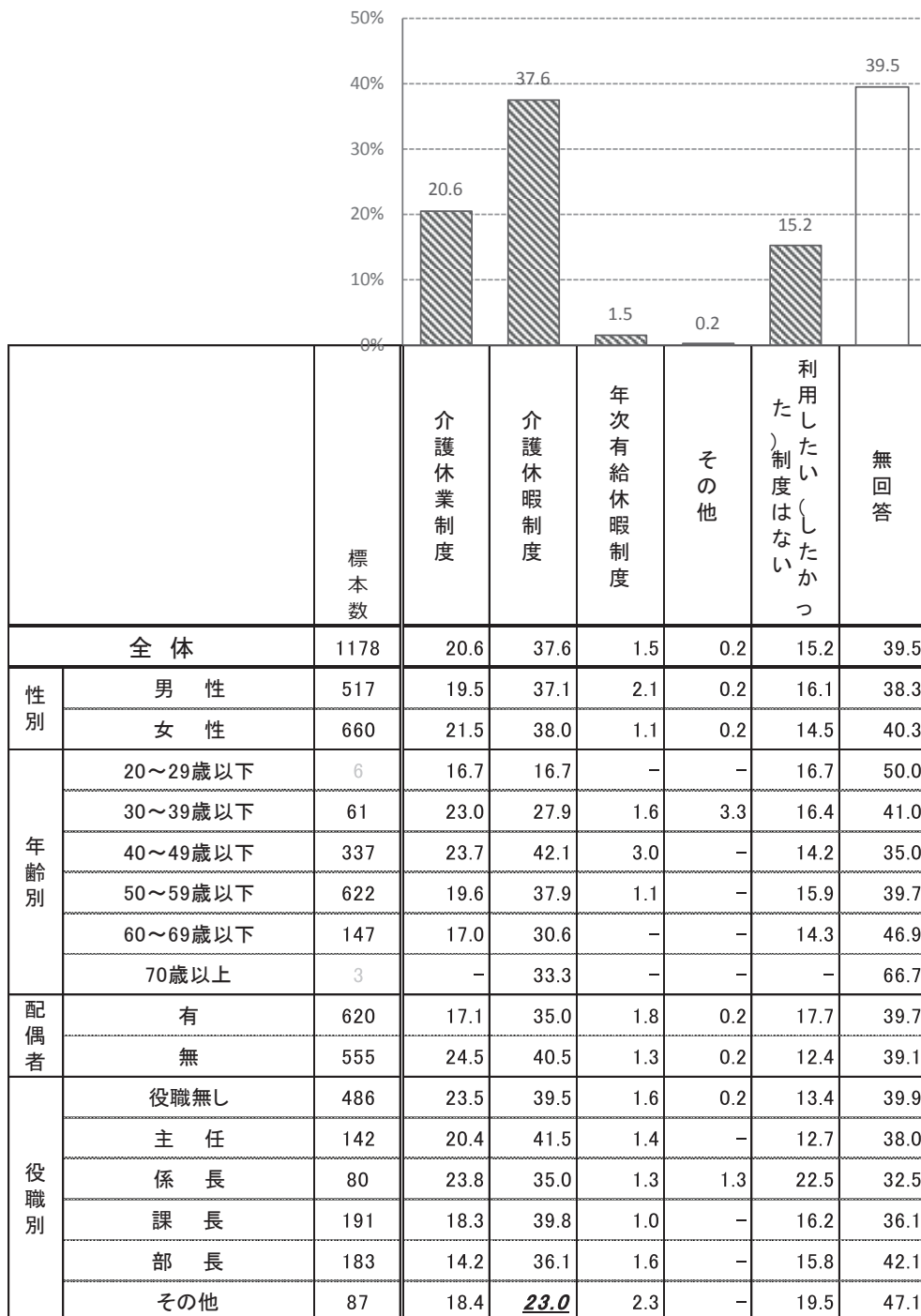
10-1-3. できれば利用したい(したかった)制度

○介護のために仕事を休んだ経験者に『できれば利用したい(したかった)制度』について尋ねた結果は、「介護休暇制度」を挙げる者がトップで 37.6%、「介護休業制度」が 20.6%でこれに次ぐ。現在多くの人が利用している「年次有給休暇制度」は 1.5%と低い。

○《年齢別》に見ると、<40代>で「介護休暇制度」の要望が他の年代に比べて高い。

10-1-3. できれば利用したい(したかった)制度 (MA)

(介護のために仕事を休んだ経験のある人 n=1178)



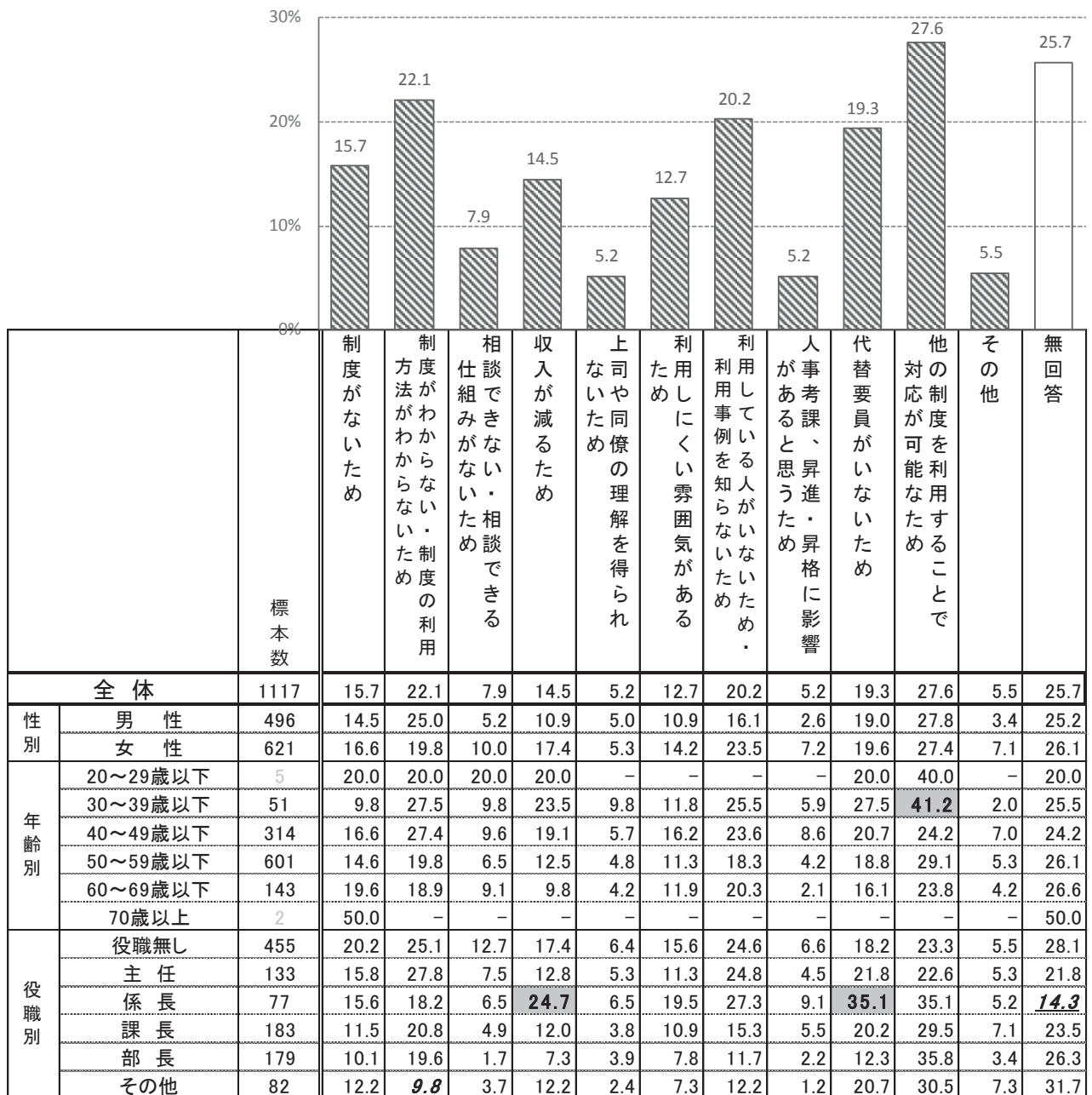
* 網掛けは<全体>より 10ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は<全体>より 10ポイント以上低い項目。

10-2-1. 介護休業制度を利用しなかった理由

○介護休業制度の利用経験が無い人に『介護休業制度を利用しなかった理由』を尋ねたところ、「他の制度を利用することで対応が可能なため」との回答が27.6%で最も多く、「制度がわからない・制度の利用方法がわからないため」が22.1%でこれに次いでいる。以下「利用している人がいないため・利用事例を知らないため」(20.2%)、「代替要員がいないため」(19.3%)等も上位に挙げられ、企業に対する遠慮や企業側の制度の周知不足がうかがわれる。

10-2-1. 介護休業制度を利用しなかった理由 (MA)

(介護休業制度を利用しなかった人 n=1117)



* 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。

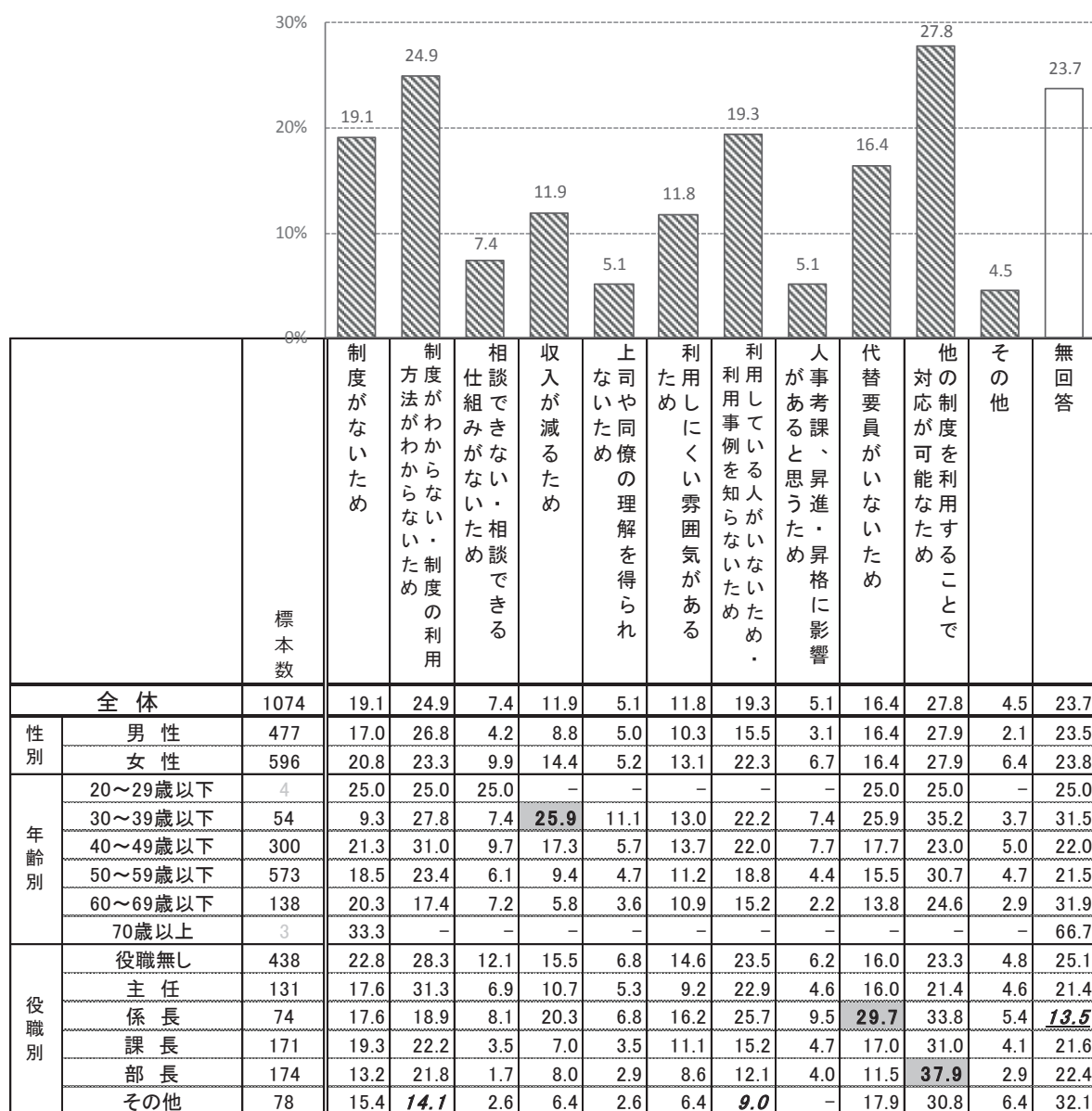
10-2-2. 介護休暇制度を利用しなかった理由

○『介護休暇制度を利用しなかった理由』についても、「他の制度を利用することで対応が可能のため」が 27.8%と最も高いが、それに続くのは「制度がわからない・制度の利用方法がわからないため」(24.9%)「利用している人がいないため・利用事例を知らないため」(19.3%)となっており、介護休業制度同様、企業に対する遠慮や企業側の制度の周知不足がうかがわれる。

○属性別に見ると、《年齢別》の<30代>では「収入が減るため」を理由に挙げた方が他層よりも高い。また、《役職別》の<係長>クラスで「代替要員がないため」、<部長>クラスで「他の制度を利用することで対応が可能のため」が高い点も注目される。

10-2-2. 介護休暇制度を利用しなかった理由 (MA)

(介護休暇制度を利用しなかった人 n=1074)



* 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。

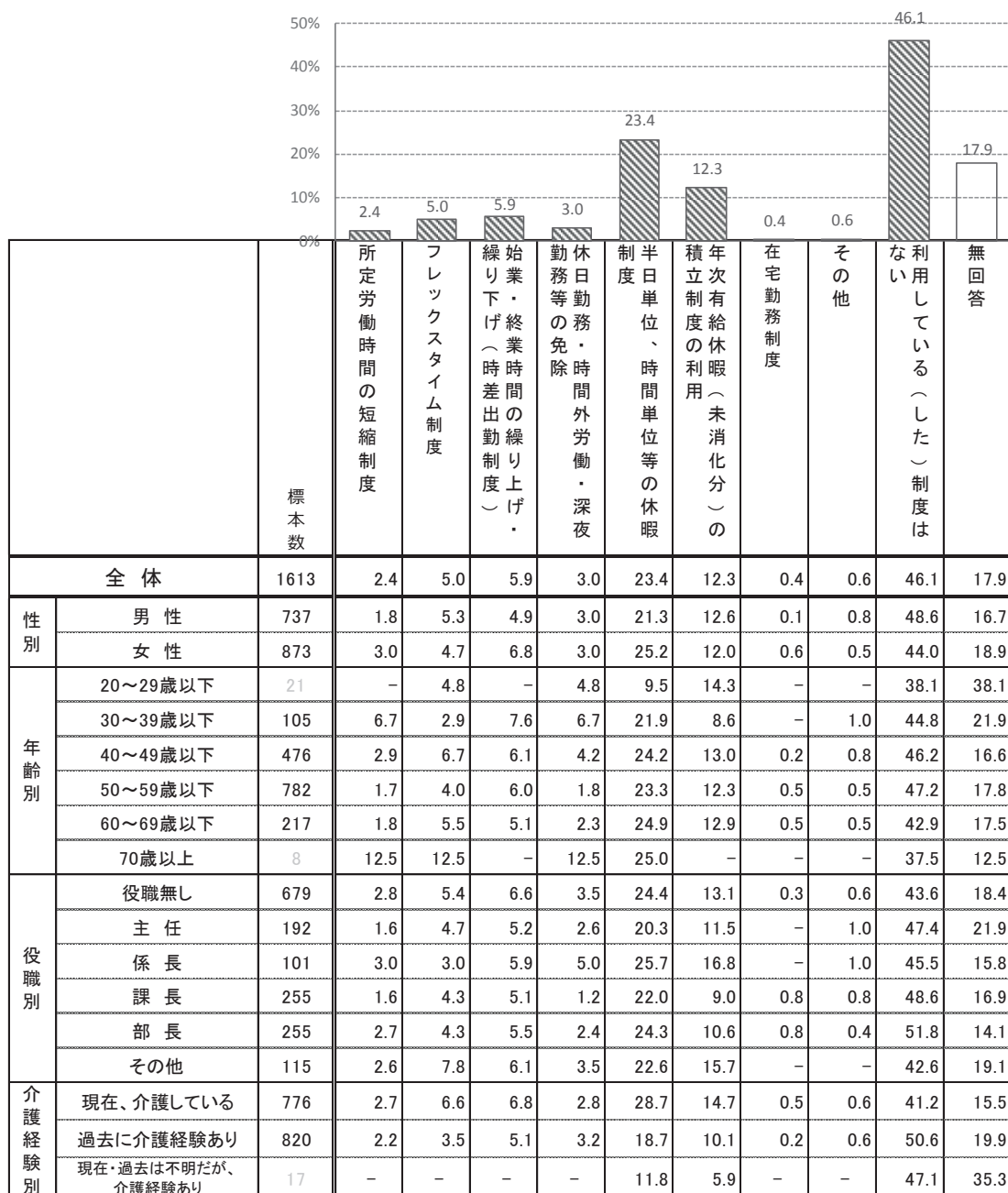
11. 勤務先が行う「介護のための勤務時間短縮等の制度」の利用について

11-1. 勤務先が行う「介護のための勤務時間短縮等の制度」の利用経験

- 『介護のための勤務時間短縮等の制度』の利用経験を尋ねた結果は、「利用している(した)制度はない」が 46.1%となっており、介護経験者の半数弱が利用していない状況である。
- 利用した制度についてみると、「半日単位、時間単位等の休暇制度」が 23.4%で最も高く、「年次有給休暇(未消化分)の積立制度の利用」が 12.3%でこれに次ぐ。他の制度の利用は少ない。

11-1. 勤務先が行う「介護のための勤務時間短縮等の制度」の利用経験 (MA)

(介護経験者 n=1613)



* 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。

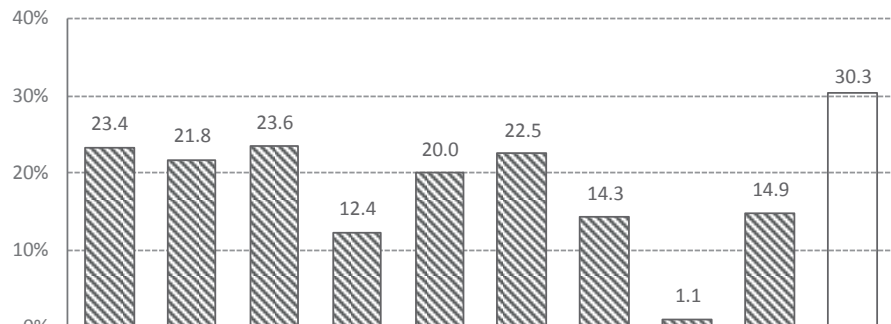
11-2. できれば利用したい(したかった)制度

○介護経験者に『できれば利用したかった制度』について尋ねた。「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤制度)」(23.6%)、「所定労働時間の短縮制度」(23.4%)「年次有給休暇(未消化分)の積立制度の利用」(22.5%)「フレックスタイム制度」(21.8%)「半日単位、時間単位等の休暇制度」(20.0%)などが僅差で続く。

○「所定労働時間の短縮制度」「フレックスタイム制度」「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤制度)」などは《性別》では<女性>での利用意向が高く、《年齢別》では<40代>が目立つ。

11-2. できれば利用したい(したかった)制度 (MA)

(介護経験者 n=1613)



		標本数	所定労働時間の短縮制度	フレックスタイム制度	繰り下げ(時差出勤制度)	始業・終業時間の繰り上げ・	勤務等の免除	休日勤務・時間外労働・深夜	半日単位、時間単位等の休暇	積立制度の利用(未消化分)の	年次有給休暇	在宅勤務制度	その他	できなかったら利用しない(した	無回答
全体		1613	23.4	21.8	23.6	12.4	20.0	22.5	14.3	1.1	14.9	30.3			
性別	男性	737	19.3	17.6	19.3	10.0	17.8	21.7	12.5	0.7	17.9	30.7			
	女性	873	26.9	25.3	27.1	14.4	21.9	23.3	15.8	1.4	12.4	29.9			
年齢別	20~29歳以下	21	33.3	19.0	14.3	14.3	28.6	19.0	4.8	-	14.3	42.9			
	30~39歳以下	105	23.8	17.1	21.0	16.2	22.9	26.7	16.2	-	16.2	30.5			
	40~49歳以下	476	27.9	28.6	28.6	16.8	23.7	26.9	20.8	1.7	12.0	26.9			
	50~59歳以下	782	21.7	20.5	22.0	10.2	18.7	21.2	11.6	0.9	17.3	28.6			
	60~69歳以下	217	18.9	13.8	20.3	8.8	15.2	17.1	9.7	0.9	11.5	41.9			
	70歳以上	8	12.5	37.5	25.0	12.5	-	-	12.5	-	-	25.0	37.5		
役職別	役職無し	679	29.0	23.9	26.4	15.0	22.1	23.7	16.3	1.2	13.0	30.9			
	主任	192	29.2	24.5	26.0	15.1	21.9	23.4	12.5	0.5	15.1	26.0			
	係長	101	17.8	23.8	27.7	8.9	24.8	26.7	13.9	-	12.9	25.7			
	課長	255	22.0	20.8	26.3	11.8	20.4	22.0	14.1	1.2	14.9	27.8			
	部長	255	<u>10.2</u>	18.4	14.1	7.1	14.5	19.6	10.6	0.4	20.0	31.0			
	その他	115	19.1	13.9	13.9	10.4	13.0	19.1	13.9	3.5	16.5	40.9			

* 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。

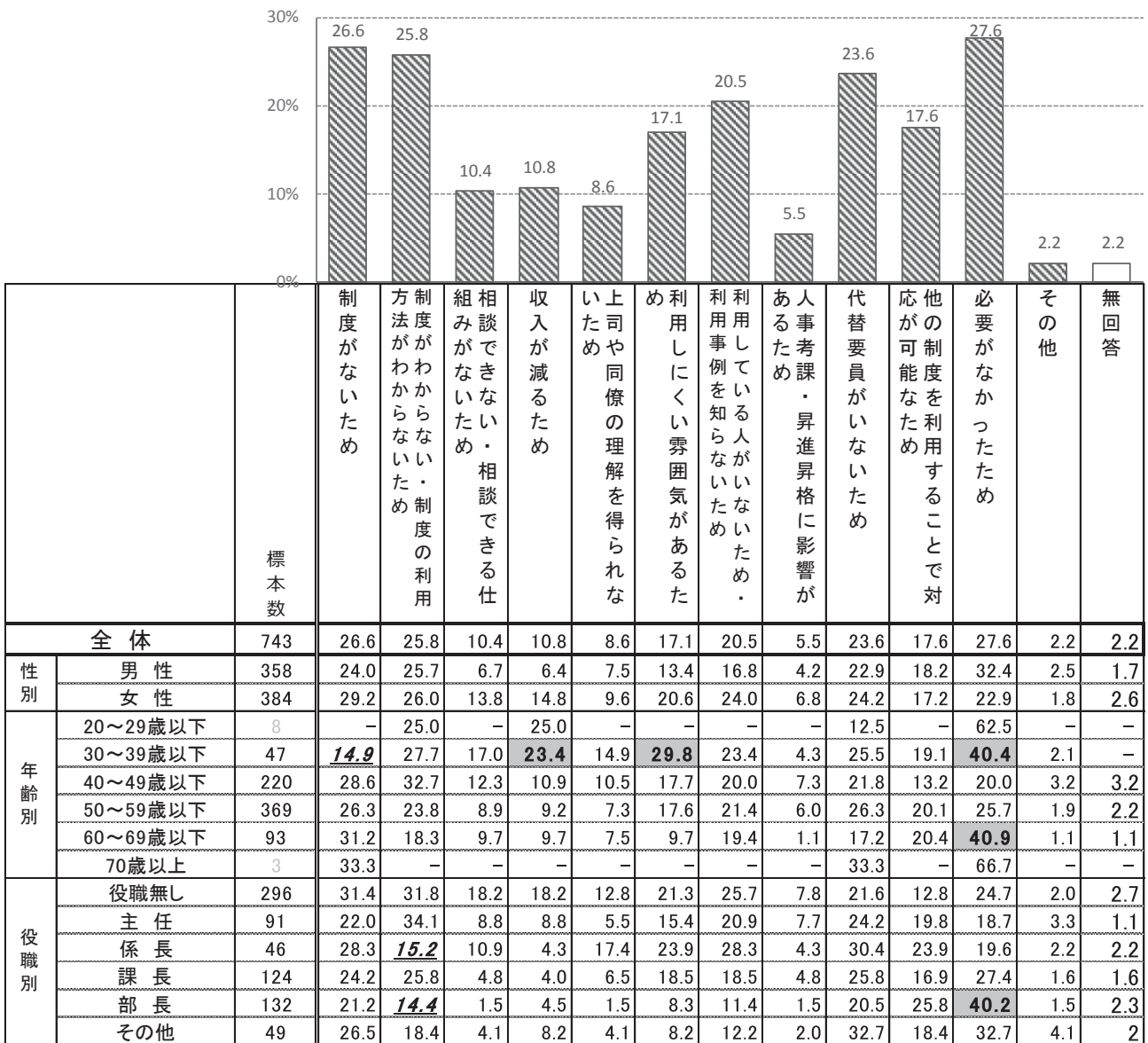
11-3. 介護のために利用できる勤務時間短縮等の制度を利用しない(しなかった)理由

○制度の非利用者に『利用しなかった理由』を尋ねたところ、「必要がなかったため」(27.6%)、「制度がないため」(26.6%)、「制度がわからない・制度の利用方法がわからないため」(25.8%)などが高かった。他には「代替要員がないため」(23.6%)や「利用している人がいないため・利用事例を知らないため」(20.5%)などが上位に挙げられた。

○《年齢別》でみると、<30代>では「利用しにくい雰囲気があるため」や「収入が減るため」などが全体平均よりも10ポイント以上高くなっている。

11-3. 介護のために利用できる勤務制度を利用しない(しなかった)理由 (MA)

(介護のために利用できる勤務制度を利用しない(しなかった)人 n=743)



* 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. 介護に関する件で勤務先への相談の有無

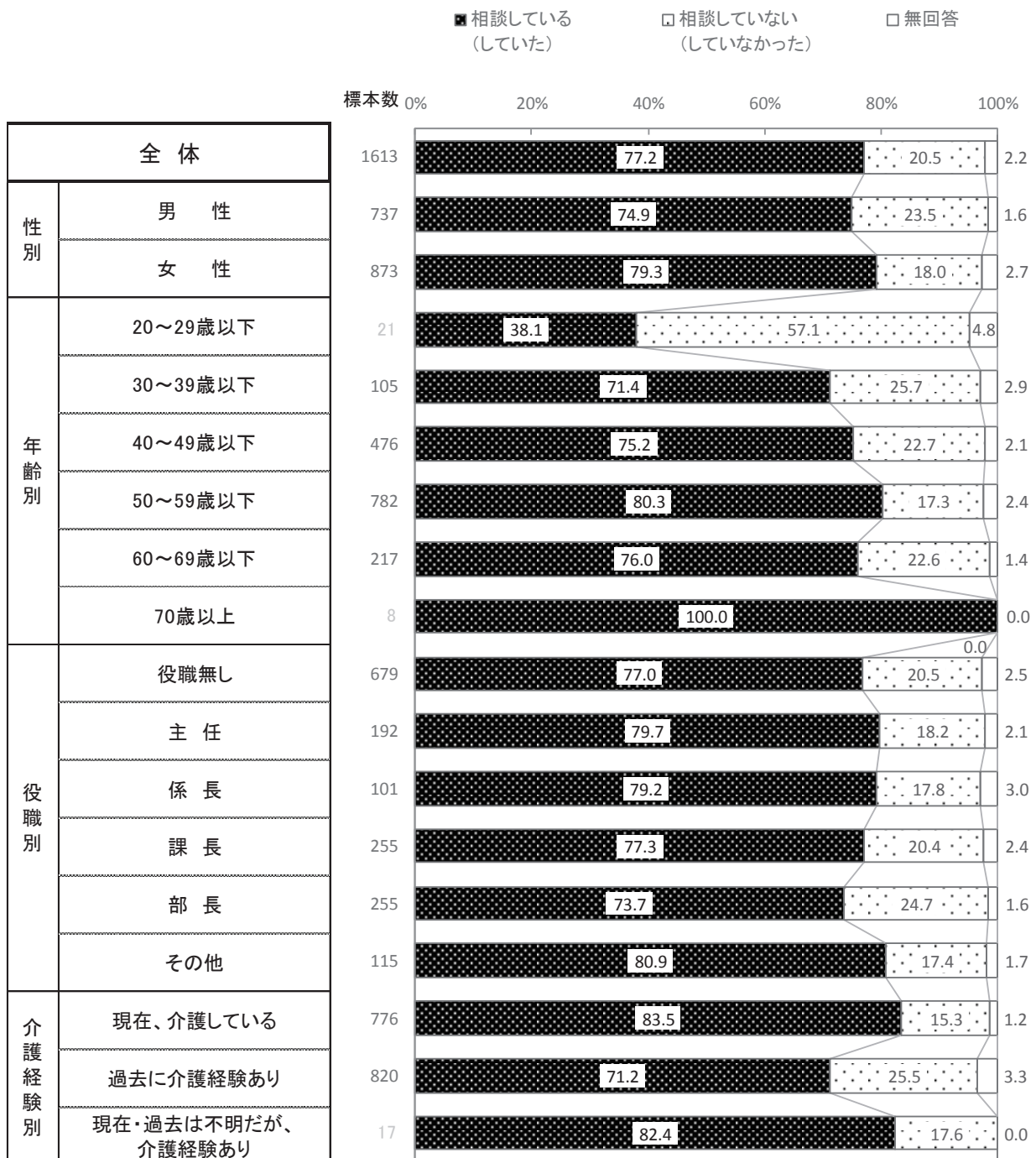
○『介護について勤務先へ伝えたり、相談することの有無』を尋ねた結果、介護経験者の77.2%が「相談している(していた)」と回答。「相談していない(していなかった)」は20.5%で5人に1人であった。

○《年齢別》にみると、<50代>までは年齢が上がるほど「相談する」率も高くなるが、<60代>ではやや下がる。《役職別》では役職が上がるに従い、「相談する」率が僅かに下がっているのがわかる。

○また、<現在、介護している>人の方が<過去に介護経験がある>人よりも「相談している」率が高い。

12. 介護に関する件で勤務先への相談の有無 (SA)

(介護経験者 n=1613)



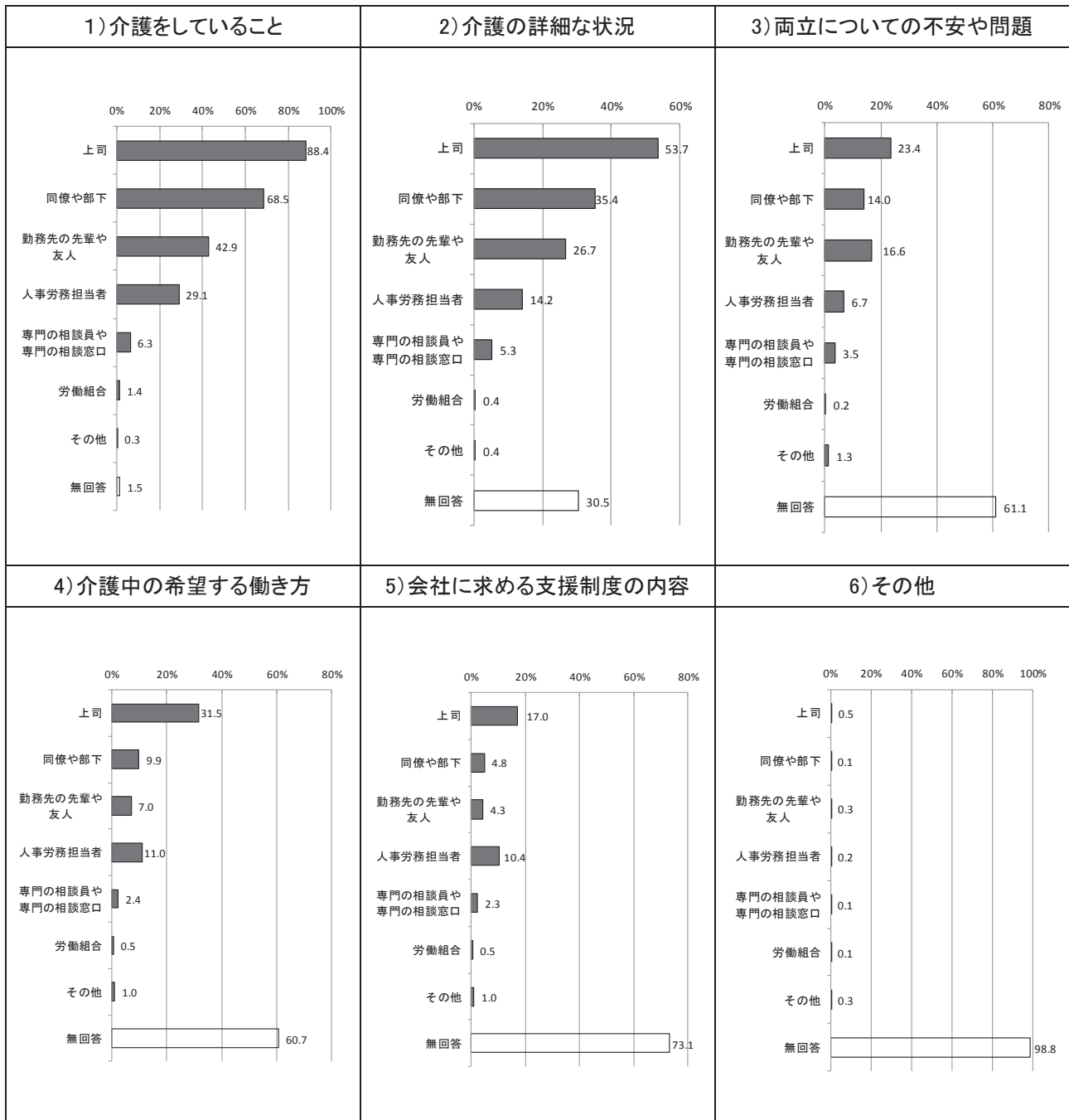
12-1 勤務先で相談している内容と相談先

○【介護をしていること】や【介護の詳細な情報】については相談している割合が他の内容と比べ高い。

○一方、【両立についての不安や問題】や【介護中の希望する働き方】に関しては一部「上司」に相談するケースがみられるものの、それほど積極的に相談していない。

12-1. 勤務先で相談している内容と相談先 (各 MA)

(勤務先で相談している人 n=1246)



※6) その他の相談内容は、「上司」に業務調節、代替要員、辞職の相談、「専門の相談窓口」に入院の相談、「医療機関」には介護の助言などを相談している。

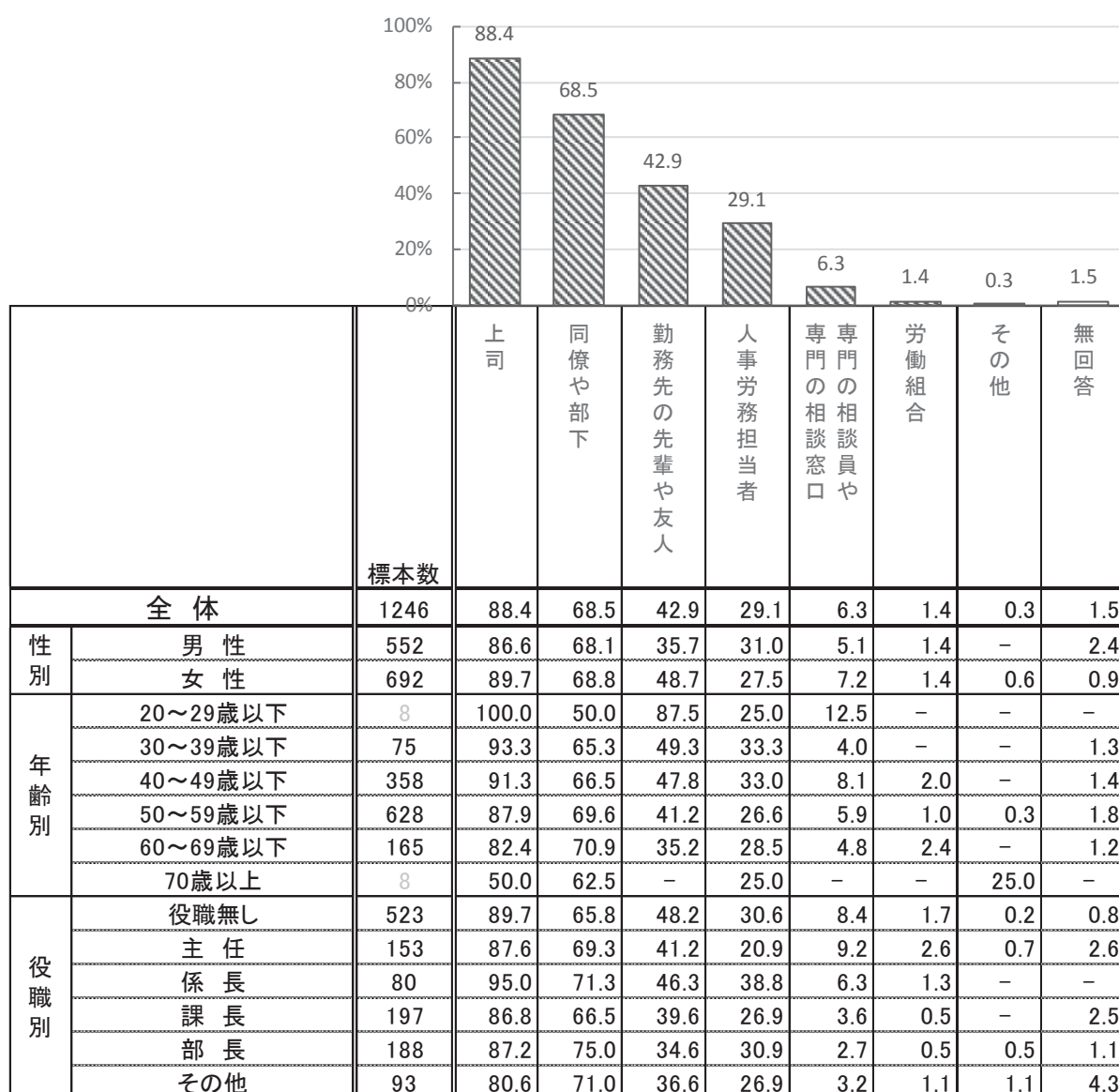
① 「介護をしていること」の相談

○勤務先で相談していると回答した人に、相談の内容別に『誰に相談しているか』を尋ねた。まず『介護をしていること』の相談に関しては、「上司」に相談している人が88.4%と最も多い。次いで「同僚や部下」が68.5%であった。「勤務先の先輩や友人」は42.9%で半数以下、「人事労務担当者」への相談は29.1%と3割程度に留まった。

○「勤務先の先輩や友人」への相談は《性別》では<男性>よりも<女性>で、《年齢別》では比較的若い層で多く見られた。

12-1. ①「介護をしていること」の相談 (MA)

(勤務先で相談している人 n=1246)



* 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 「介護の詳細な状況」の相談

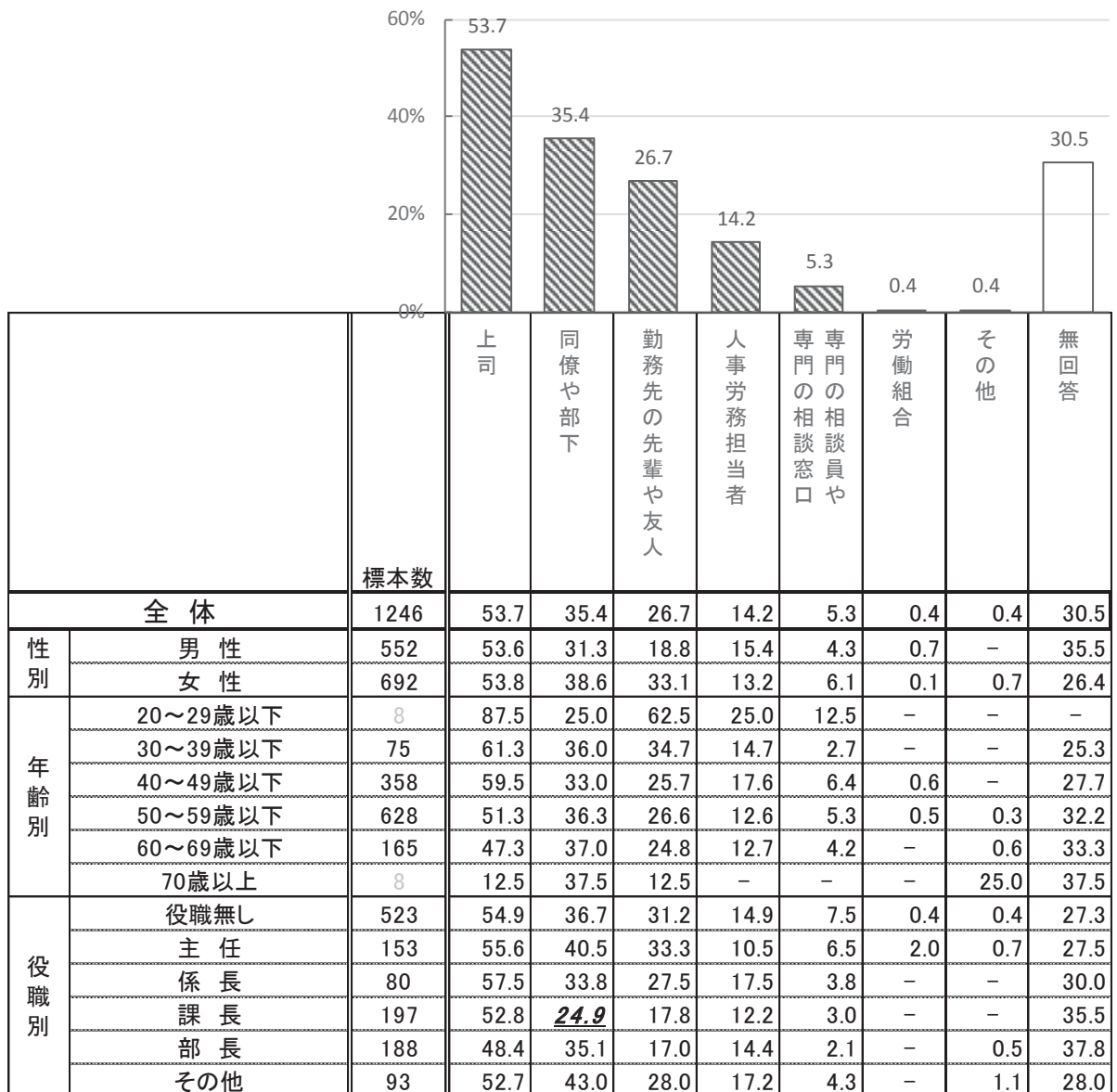
○『介護の詳細な状況』についても「上司」への相談が多く53.7%。以下、「同僚や部下」(35.4%)、「勤務先の先輩や友人」(26.7%)の順となっている。

○《性別》では「勤務先の先輩や友人」に相談しているケースが＜女性＞は＜男性＞の2倍近くある。

○《役職別》では、＜課長＞職や＜部長＞職で「勤務先の先輩や友人」に相談する割合が低い。また、＜課長＞職では「同僚や部下」にも相談している人が少ない状況が窺える。

12-1. ②「介護の詳細な状況」の相談 (MA)

(勤務先で相談している人 n=1246)



* 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 「両立についての不安や問題」の相談

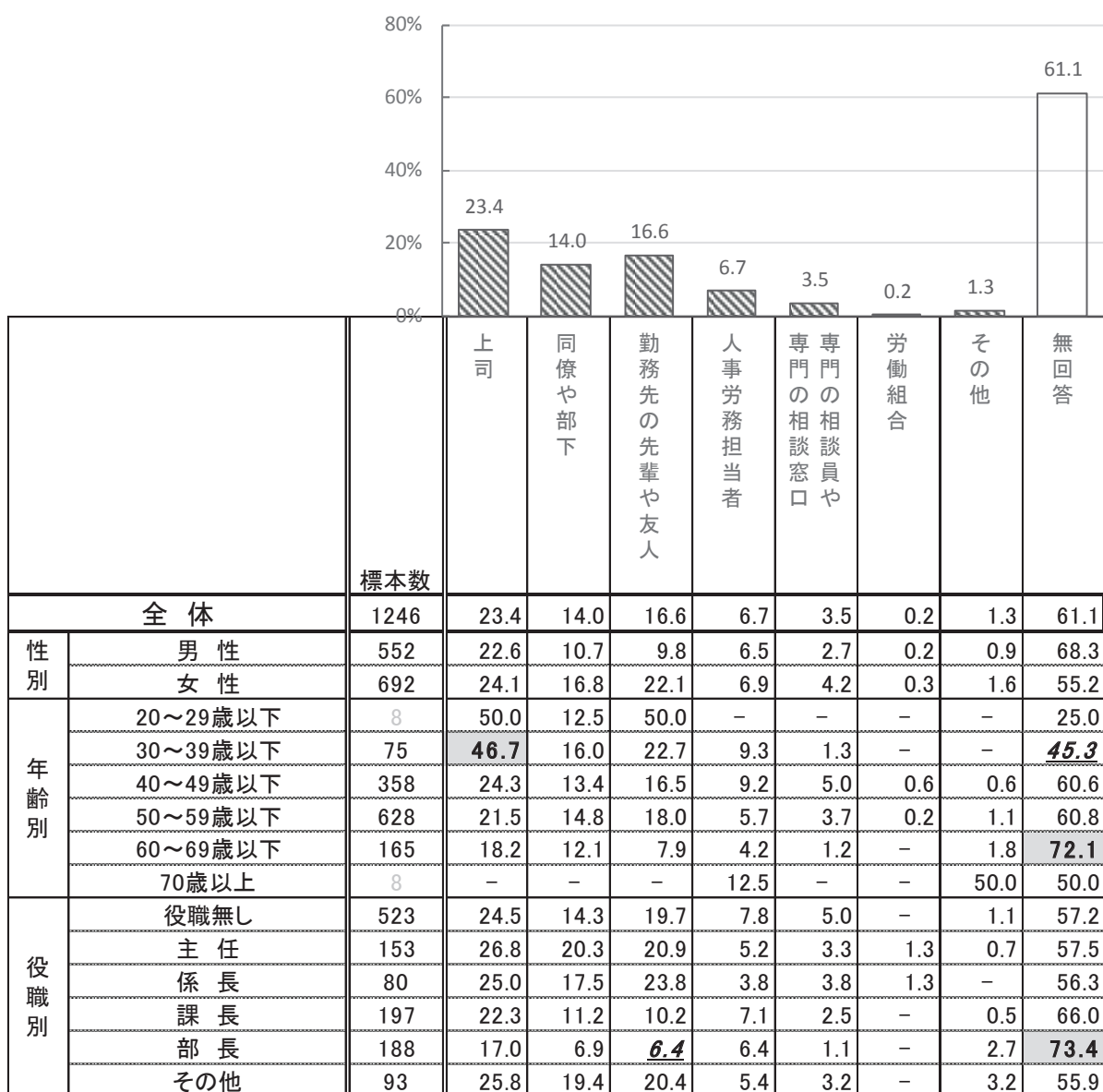
○仕事と介護の『両立についての不安や問題』については、「上司」に相談している人が23.4%と約4人に1人、次いで、「勤務先の先輩や友人」(16.6%)、「同僚や部下」(14.0%)の順となっている。

○この内容について《性別》でみると、＜女性＞では「勤務先の先輩や友人」(22.1%)に相談するケースも多く、「上司」に相談(24.1%)と拮抗している。

○また、総じて＜部長＞職の割合は低く、この内容に関してあまり他者に相談をしていない状況が窺える。

12-1. ③「両立についての不安や問題」の相談 (MA)

(勤務先で相談している人 n=1246)



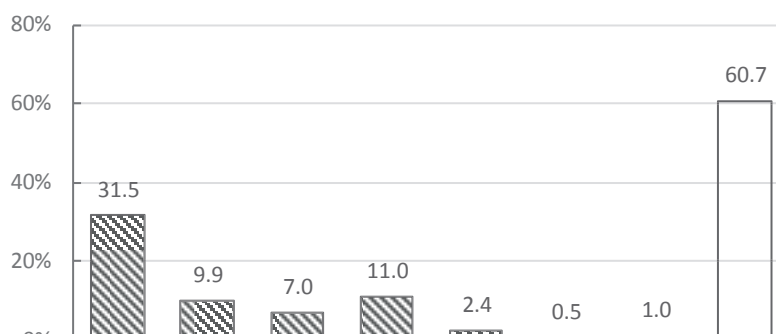
* 網掛けは＜全体＞より10ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は＜全体＞より10ポイント以上低い項目。

④ 「介護中の希望する働き方」の相談

○『介護中の希望する働き方』に関しては、「上司」に相談するケースが 31.5%と最も高く、次いで「人事労務担当者」(11.0%)が挙げられている。

12-1. ④「介護中の希望する働き方」の相談 (MA)

(勤務先で相談している人 n=1246)



		標本数	上司	同僚や部下	勤務先の先輩や友人	人事労務担当者	専門の相談窓口	労働組合	その他	無回答
全体		1246	31.5	9.9	7.0	11.0	2.4	0.5	1.0	60.7
性別	男性	552	28.8	8.5	5.4	9.6	2.0	0.2	0.7	64.7
	女性	692	33.8	11.0	8.2	12.1	2.7	0.7	1.3	57.4
年齢別	20～29歳以下	8	37.5	12.5	25.0	12.5	12.5	-	-	62.5
	30～39歳以下	75	40.0	6.7	9.3	14.7	1.3	-	1.3	50.7
	40～49歳以下	358	35.5	12.3	6.7	12.6	2.8	0.8	0.6	58.9
	50～59歳以下	628	29.5	9.1	7.3	9.9	2.2	0.3	1.0	61.8
	60～69歳以下	165	28.5	8.5	4.8	10.3	2.4	0.6	1.2	64.2
	70歳以上	8	12.5	25.0	-	12.5	-	-	25.0	50.0
役職別	役職無し	523	33.5	11.5	9.9	14.1	3.1	0.6	1.3	57.0
	主任	153	37.9	14.4	6.5	6.5	1.3	1.3	0.7	56.2
	係長	80	28.8	10.0	7.5	10.0	3.8	1.3	-	67.5
	課長	197	28.9	6.1	2.5	9.1	2.5	-	1.0	64.5
	部長	188	22.3	6.9	4.8	10.1	2.1	-	1.6	68.6
	その他	93	35.5	8.6	5.4	7.5	-	-	-	59.1

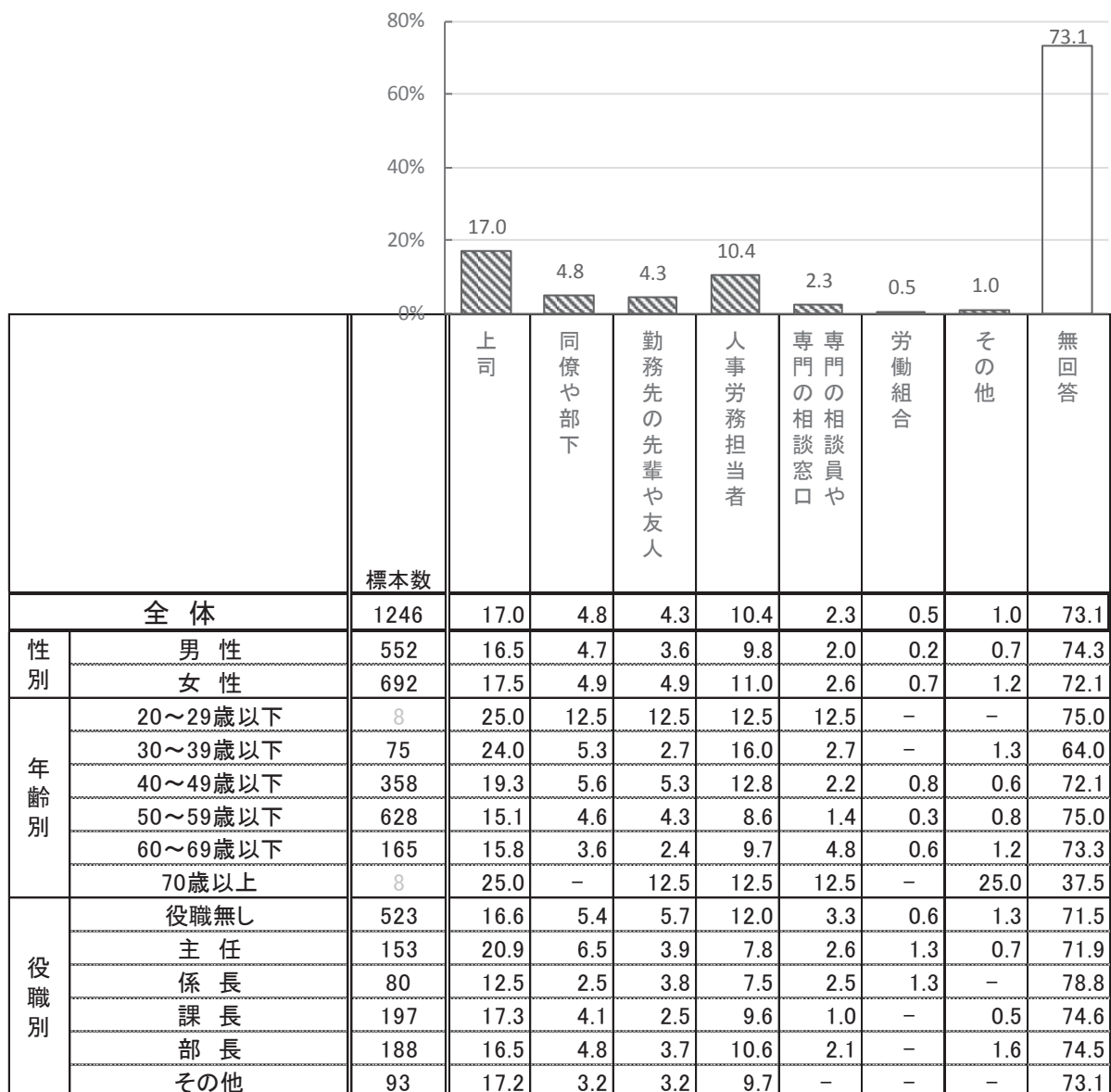
* 網掛けは<全体>より10ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は<全体>より10ポイント以上低い項目。

⑤ 「会社に求める支援制度の内容」についての相談

○『会社に求める支援制度の内容』についての相談は、「上司」(17.0%)や「人事労務担当者」(10.4%)への相談が中心になっている。

12-1. ⑤「会社に求める支援制度の内容」についての相談 (MA)

(勤務先で相談している人 n=1246)



* 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。

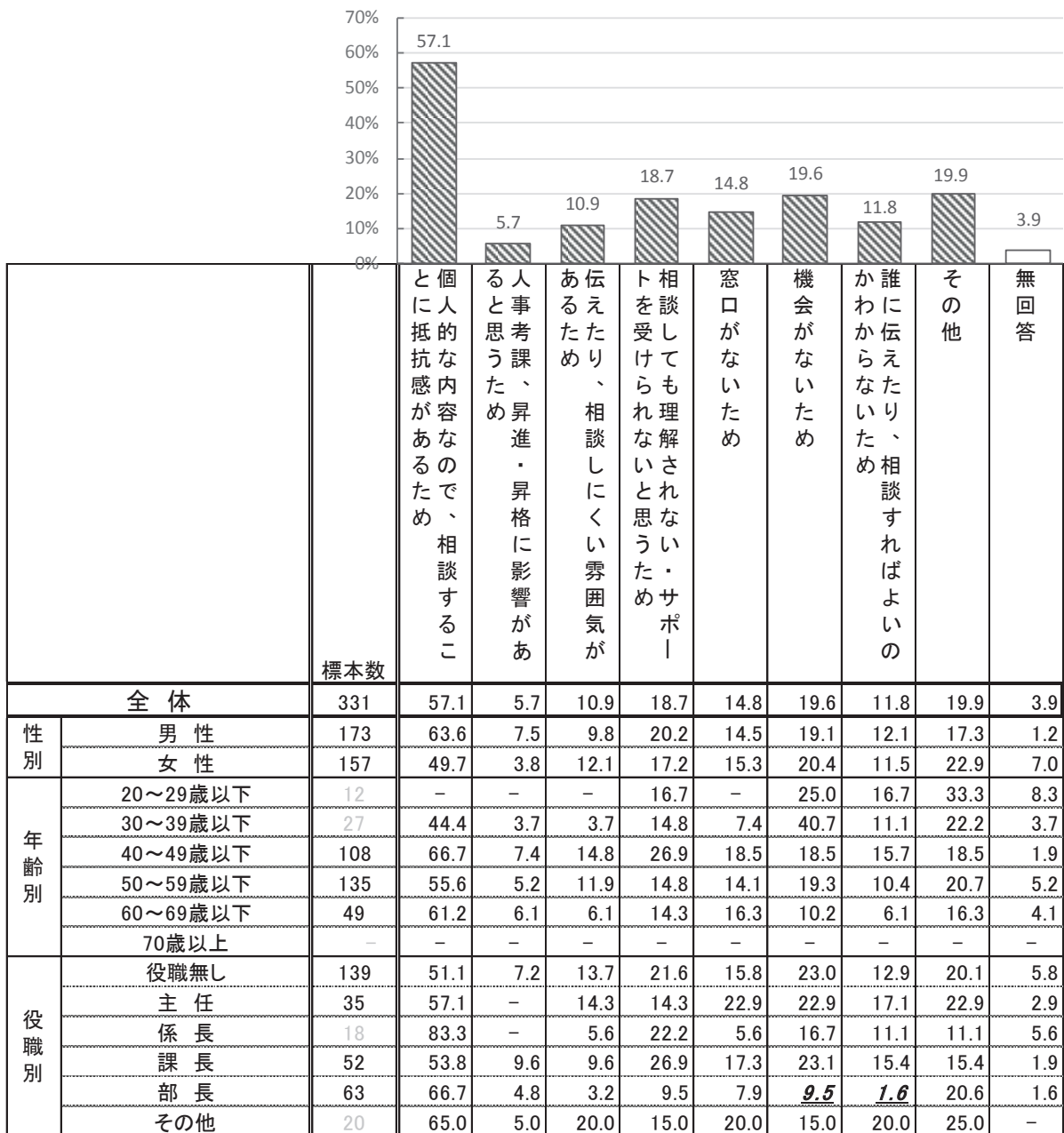
12-2 伝えたり、相談していない理由

○勤務先で伝えたり、相談していない人に『伝えたり、相談していない理由』を尋ねたところ、「個人的な内容なので、相談することに抵抗感があるため」と答えた人が 57.1%と圧倒的に多い。以下はいずれも 2 割に満たないが、「機会がないため」(19.6%)「相談しても理解されない・サポートを受けられないと思うため」(18.7%)などが見られる。

○「個人的な内容なので、相談することに抵抗感があるため」は、「性別」では<男性>(63.6%)、《年齢別》では<40代>(66.7%)、《役職別》では<部長>職(66.7%)などで高く、6割を超えている。

12-2. 伝えたり、相談していない(しなかった)理由 (MA)

(勤務先で相談していない(しなかった)人 n=331)



* 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。

13. 仕事と介護の両立についての自己評価

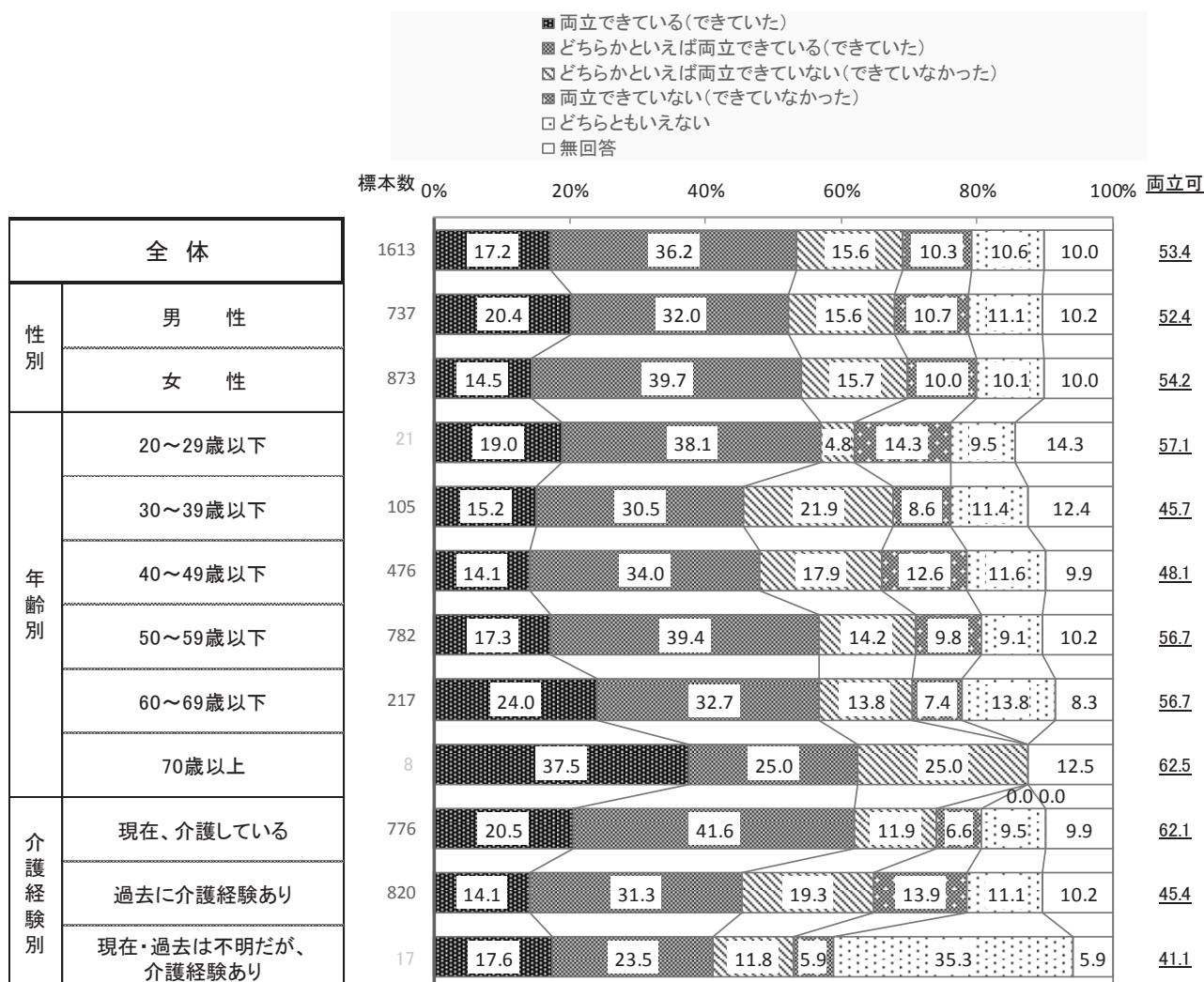
○介護経験者に『仕事と介護の両立』ができているか(できていたか)を尋ねた結果、「両立できている(できていた)」は 17.2%、「どちらかといえば両立できている(できていた)」が 36.2%、合わせた[両立できた計]は 53.4%と半数を上回った。「両立できていない(できていなかった)／どちらかといえば両立できていない(できていなかった)」は 25.9%と約 4 人に 1 人となっている。

○《性別》ではほとんど差はないが、《年齢別》では高年齢になるほど[両立できた計]のスコアは高くなる。(＜20代＞＜70歳以上＞はnが 30 未満のため参考情報)

○また、《介護経験別》では、＜現在、介護している＞人の[両立できた計]が 62.1%と＜過去に介護経験あり＞(45.4%)を大きく上回っている。

13. 仕事と介護の両立についての自己評価 (SA)

(介護経験者 n=1613)



○勤務先の《職場環境》が整っている(職場環境についての各項目にあてはまると回答)と感じる人ほど、各項目で[両立できた]と回答する割合が高い。

13. 仕事と介護の両立についての自己評価 (SA) 職場環境別

(介護経験者 n=1613)

		標本数	両立できている	どちらかといえども両立できている	どちらかといえども両立できない	両立できていない	どちらともいえない	無回答	両立可	
全体		1613	17.2	36.2	15.6	10.3	10.6	10.0	53.4	
職場環境	①所定労働時間内に仕事を終えることを奨励している	あてはまる	690	22.8	36.5	12.0	7.5	11.3	9.9	59.3
		ややあてはまる	522	15.5	39.3	16.5	9.0	10.0	9.8	54.8
		あまりあてはまらない	248	10.9	31.9	23.4	13.7	11.3	8.9	42.8
		あてはまらない	119	7.6	32.8	17.6	24.4	7.6	10.1	40.4
	②年次有給休暇の取得促進がされている	あてはまる	388	24.2	35.1	11.3	8.8	11.6	9.0	59.3
		ややあてはまる	525	17.1	39.2	14.9	7.4	10.7	10.7	56.3
		あまりあてはまらない	421	13.8	38.2	19.7	9.7	9.7	8.8	52.0
	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	296	24.7	35.5	10.5	8.8	11.1	9.5	60.2
		ややあてはまる	672	18.3	38.5	16.2	7.4	9.4	10.1	56.8
		あまりあてはまらない	470	12.1	36.6	18.3	11.7	11.7	9.6	48.7
		あてはまらない	129	8.5	30.2	16.3	22.5	12.4	10.1	38.7
	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	169	31.4	29.0	9.5	4.7	16.0	9.5	60.4
		ややあてはまる	504	21.2	40.3	14.1	7.3	7.5	9.5	61.5
		あまりあてはまらない	638	13.8	37.6	18.5	10.0	10.8	9.2	51.4
		あてはまらない	263	8.0	31.2	16.7	20.2	12.5	11.4	39.2
	⑤仕事の内容・段取り・進捗状況等の共有がされている	あてはまる	199	28.6	33.2	9.5	6.0	12.1	10.6	61.8
		ややあてはまる	658	20.8	38.0	15.5	7.4	9.1	9.1	58.8
		あまりあてはまらない	565	11.3	37.9	18.1	11.9	11.0	9.9	49.2
		あてはまらない	154	7.1	30.5	16.2	22.1	13.6	10.4	37.6
	⑥上司・同僚・部下とのコミュニケーションが円滑にとれている	あてはまる	256	24.6	34.0	10.2	5.9	10.9	14.5	58.6
		ややあてはまる	737	20.1	38.7	15.2	8.0	9.2	8.8	58.8
		あまりあてはまらない	443	11.1	37.7	18.5	10.8	11.7	10.2	48.8
		あてはまらない	139	5.8	25.9	20.9	29.5	12.2	5.8	31.7
	⑦困っているときに助け合う雰囲気がある	あてはまる	350	25.4	34.9	11.4	7.1	9.4	11.7	60.3
		ややあてはまる	757	18.2	39.1	14.8	7.8	10.4	9.6	57.3
		あまりあてはまらない	352	9.4	36.4	20.2	13.1	12.2	8.8	45.8
		あてはまらない	118	9.3	24.6	20.3	28.0	9.3	8.5	33.9

* 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。

14. 今後の介護の可能性

○すべての回答者に対し、『今後、家族・親族を介護する可能性』について尋ねた結果、「今後5年以内に介護を行う可能性がかなり高い」との回答が26.5%、「今後5年以内ではないが、将来的に介護を行う可能性はある」は45.1%となっており、介護の可能性があると回答が7割を超えた。

○《性別》では特に差はないが、《年齢別》では<50代>で「今後5年以内の介護の可能性」を挙げた者が38.5%とほぼ4割に達している。

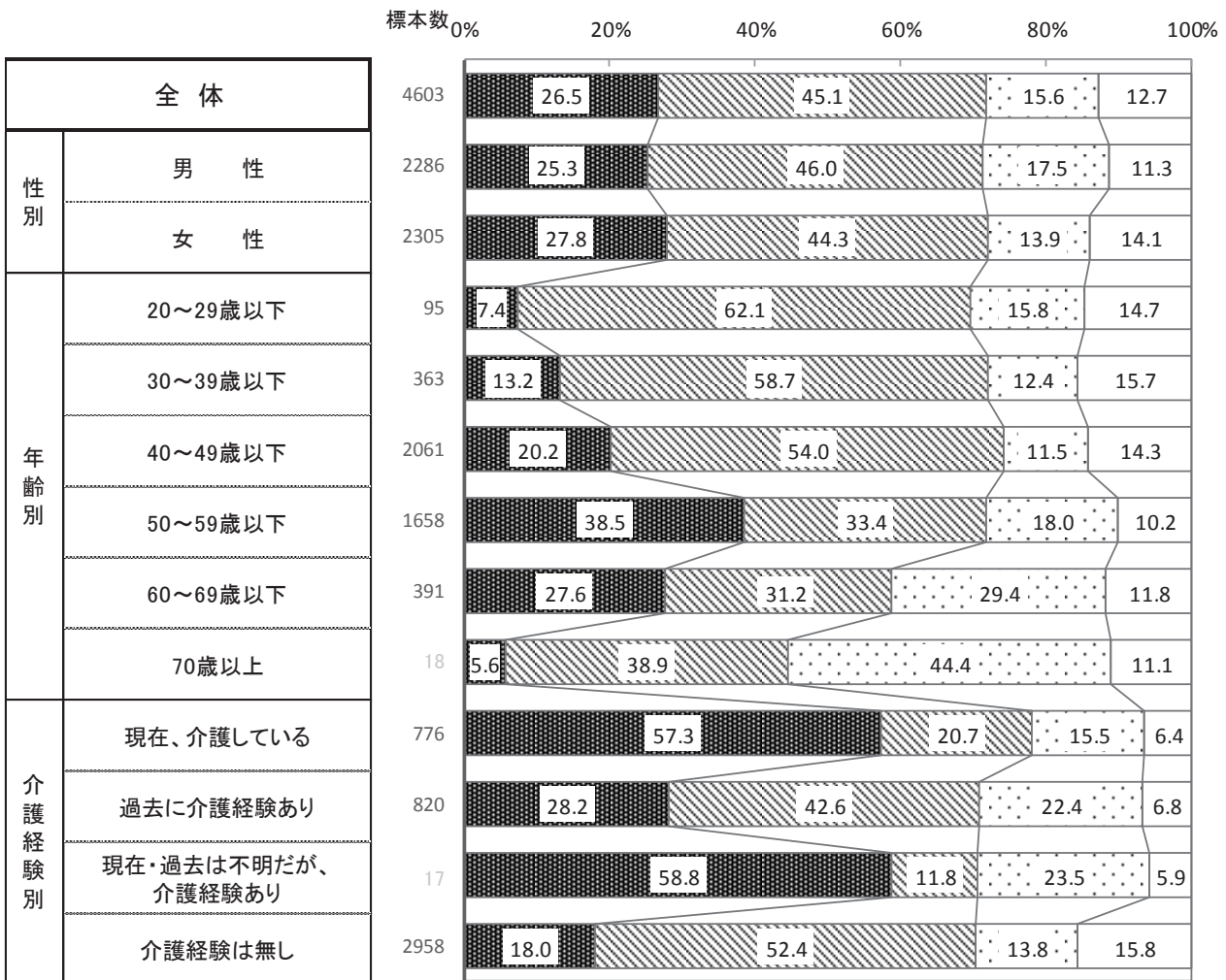
○また《介護経験別》では、<現在、介護している>層では、「今後5年以内」予測が57.3%と高くなっている。一方、<過去に介護経験あり>の層では42.6%が、「将来、介護があるだろう」ことを想定している。

(※現在介護中の人は、現在とは別の人の介護の可能性を回答)

14. 今後の介護の可能性 (SA)

(全体 N=4603)

- 今後5年以内に介護を行う可能性がかなり高い
- ▨ 今後5年以内ではないが、将来的に介護を行う可能性はある
- 介護を行う可能性はない
- 無回答



14-1. 介護が必要となる可能性のある人との同居の有無

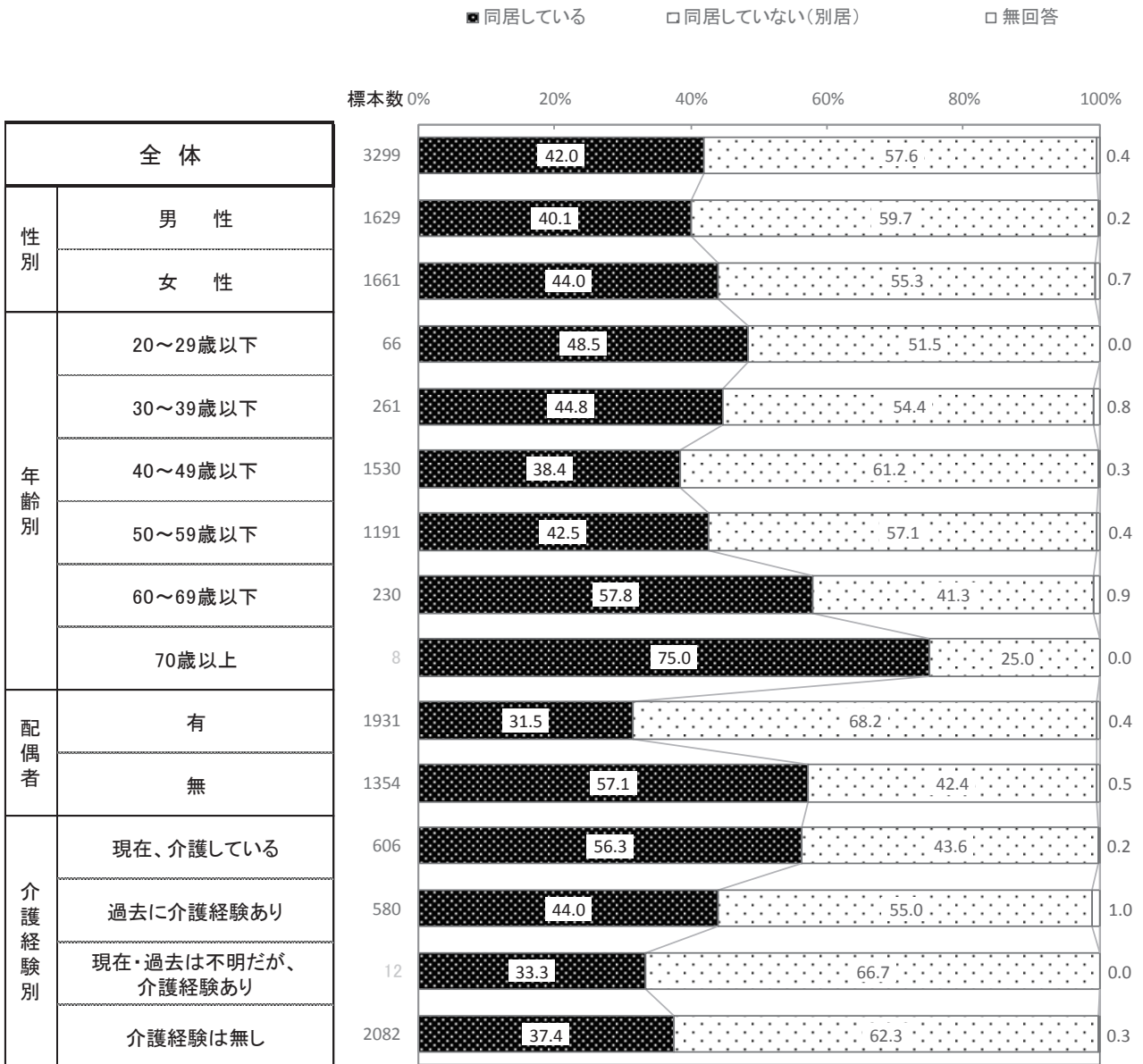
○今後5年以内、あるいは5年以内でなくても将来、介護する可能性がある人と回答した人に、『介護が必要となる可能性のある人と同居しているか、否か』を問うた結果は、「同居している」が42.0%、「同居していない(別居)」が57.6%となっている。

○《年齢別》に見ると、<40代>は「別居」が多く、<60代>は「同居」が多い。

○その他、《配偶者の有無別》で、配偶者<無>で「同居」が57.1%と配偶者<有>に比べ、高くなっている。

14-1. 介護の可能性のある人と同居の有無 (SA)

(将来、介護する可能性が高い人 N=3299)

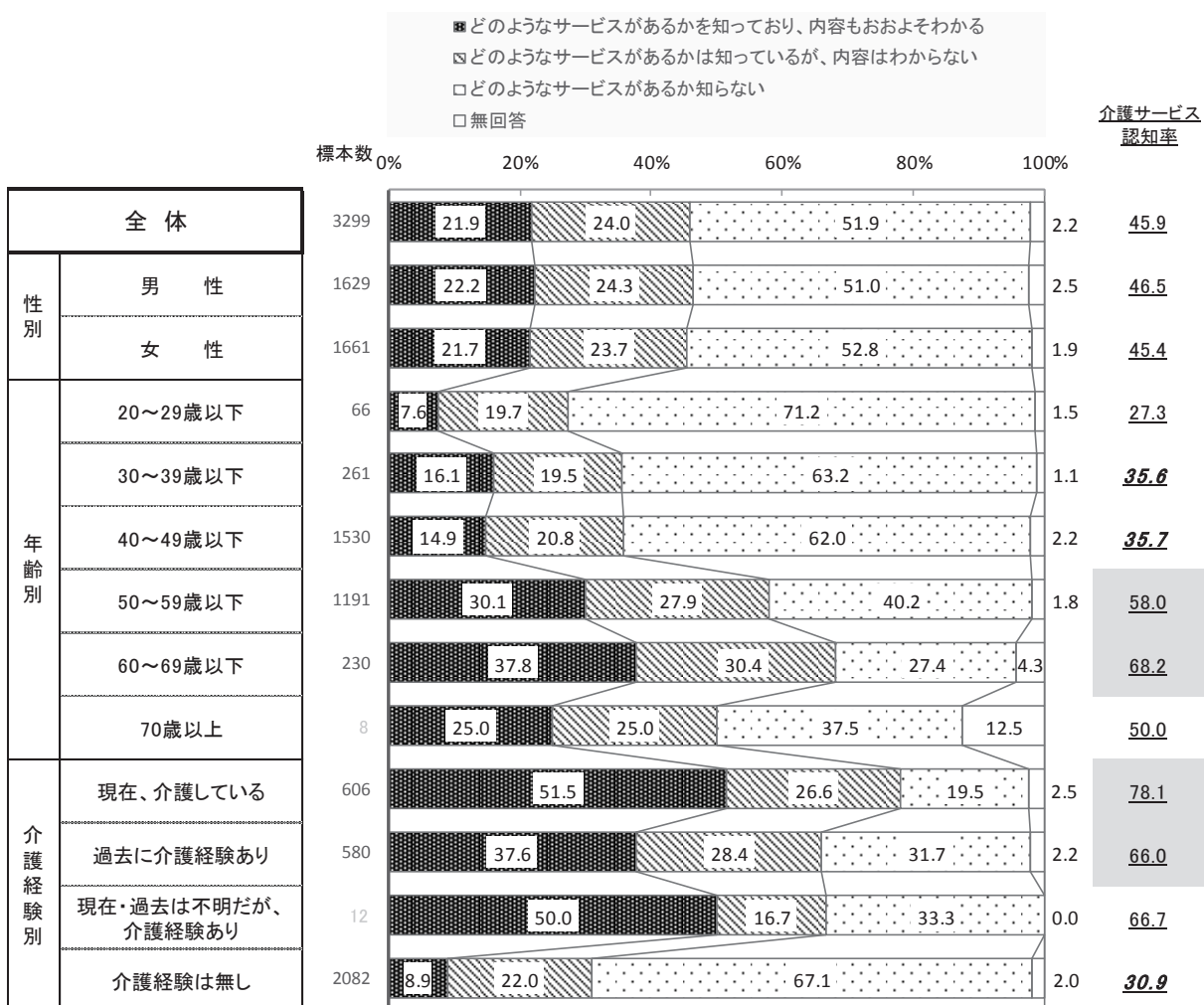


14-2. 介護が必要となる可能性のある人が住んでいる自治体の介護サービス認知

- 将来、介護する可能性が高い者に、『介護が必要となる可能性のある人が住んでいる自治体の介護サービスをどの程度知っているか』を尋ねた。＜全体＞では「どのようなサービスがあるか知らない」が51.9%と半数を上回り、「どのようなサービスがあるかを知っており、内容もおおよそわかる」が21.9%、「どのようなサービスがあるかは知っているが、内容はわからない」が24.0%となっており、内容までをわかっているのはサービスがあることを知っている人の約半数である。
- ＜年齢別＞では、年齢が高いほど認知率は高まり、＜60代＞では7割弱が認知している。一方、＜40代＞以下では「どのようなサービスがあるか知らない」との回答が多く、認知率は4割に満たない。

14-2. 介護の可能性のある人が住んでいる自治体の介護サービス認知（SA）

（将来、介護する可能性が高い人 N=3299）



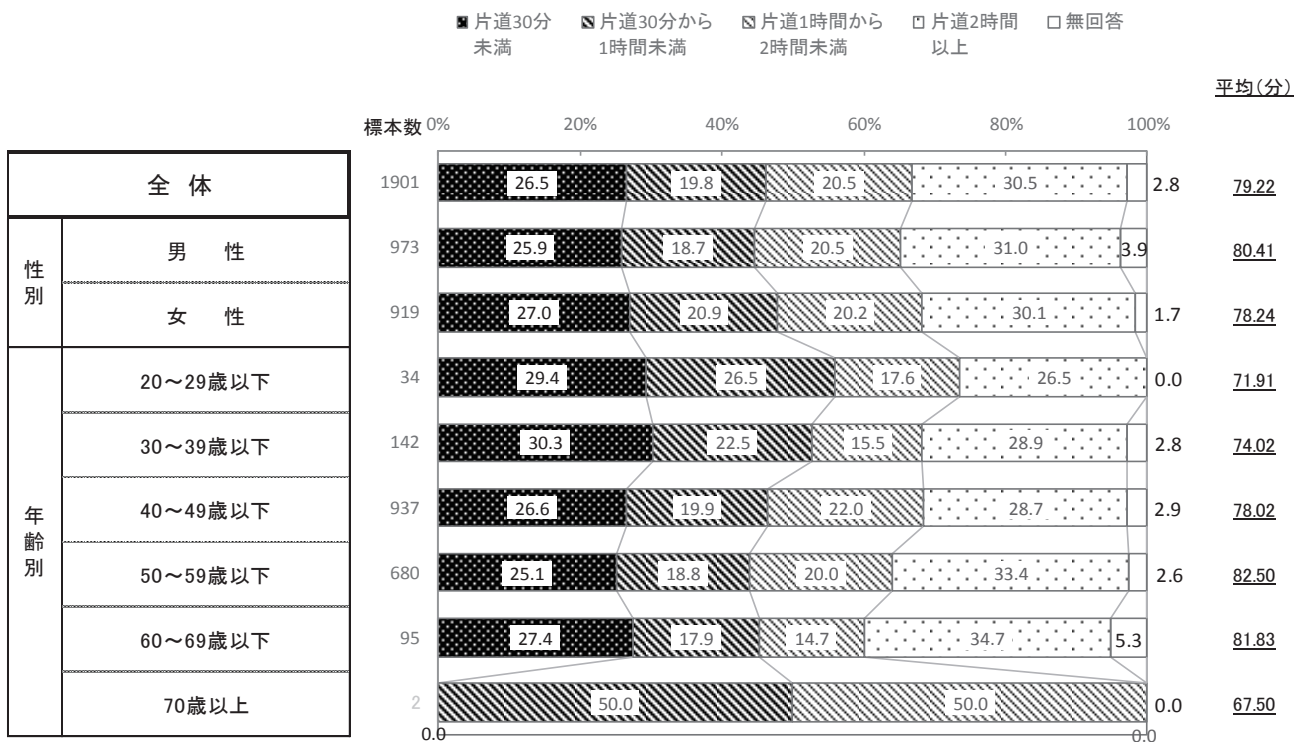
14-3. 別居の場合の自宅からの距離

○介護が必要となる可能性のある人と同居していない人の、要介護者宅までの『自宅からの距離』は、「片道2時間以上」が30.5%と最も多く、「片道1時間から2時間未満」が20.5%、合わせると“1時間以上”が半数を上回った。「片道30分未満」との回答は26.5%ではほぼ4人に1人。[平均]は79.22分。

○《年齢別》では、<30代>の平均は約74.02分、<50代>になると82.50分となり、年齢が高くなるほど距離が遠くなる傾向が見られる。

14-3. 別居の場合の自宅からの距離 (SA)

(将来の想定要介護者と同居していない者 N=1901)



(注: 平均は、「片道30分」→30、「片道30分から1時間未満」→45、「片道1時間から2時間未満」→90、「片道2時間以上」→120と与点しての加重平均値。)

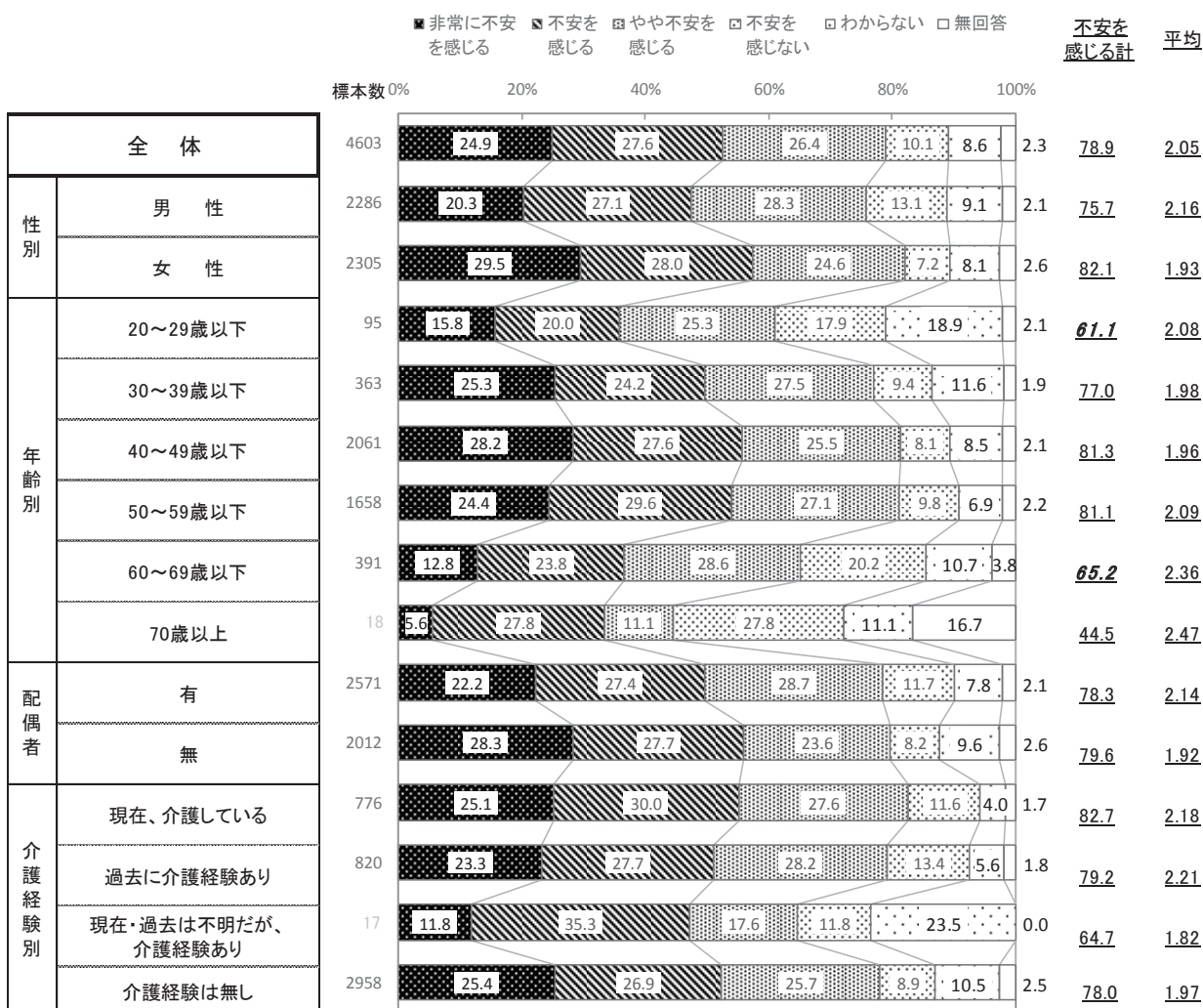
15. 仕事と介護の両立に対する不安感

○『仕事と介護の両立に対する不安』については、「非常に不安を感じる」が＜全体＞の24.9%、「不安を感じる」が27.6%で合わせると半数を超える。さらに「やや不安を感じる」26.4%を合わせると、「不安を感じる計」は78.9%でほぼ8割が不安感を訴えており、不安を感じる人が非常に多いことがわかる。「不安を感じない」は僅か1割に留まる。

○[不安を感じる計]を《性別》で見ると、＜女性＞の方が＜男性＞よりやや高く、《年齢別》では＜40代＞＜50代＞で高くなっている。但し＜60代＞では「非常に不安を感じる」が＜50代＞までに比べ半減している。

15. 仕事と介護の両立に対する不安感 (SA)

(全体 N=4603)



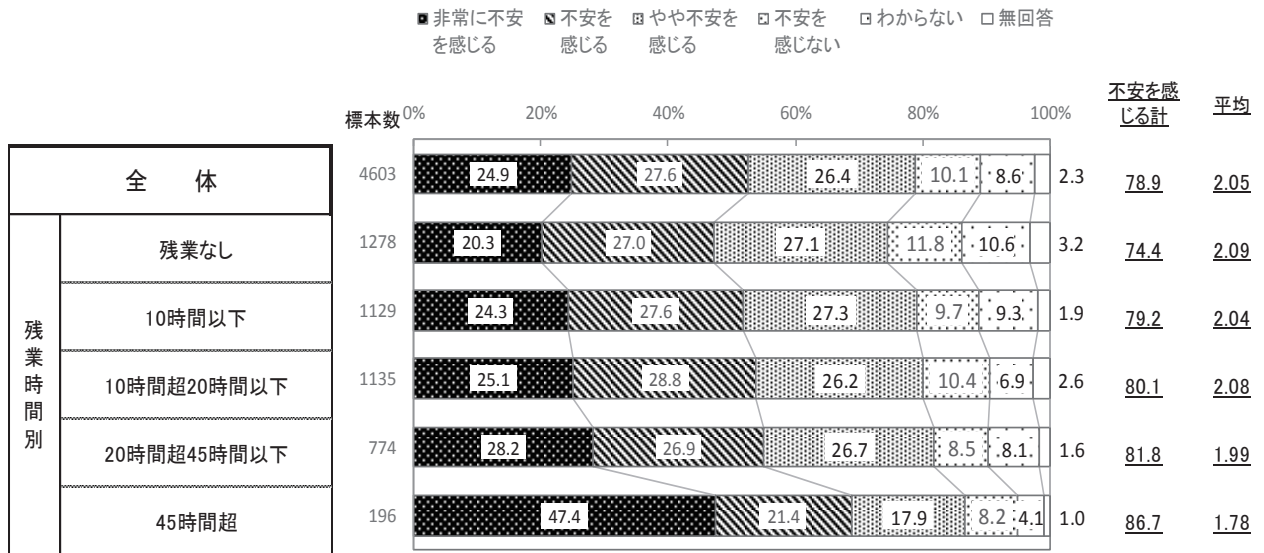
(注: 不安を感じる計は「非常に不安を感じる」～「やや不安を感じる」の合計。

平均は「非常に不安を感じる」→+4点、「不安を感じる」→+3点、「やや不安を感じる」→+2点、「不安を感じない」→+1点、「わからない/不明」→0点と与点しての加重平均値)

○《残業時間別》では、1か月の平均残業時間の長い人ほど、「不安を感じる」とする人が多く、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。

15. 仕事と介護の両立に対する不安感 (SA) 《残業時間別》

(全体 N=4603)



(注: 不安を感じる計は「非常に不安を感じる」～「やや不安を感じる」の合計。

平均は「非常に不安を感じる」→+4点、「不安を感じる」→+3点、「やや不安を感じる」→+2点、「不安を感じない」→+1点、「わからない/不明」→0点と与点しての加重平均値)

○勤務先の《職場環境》が整っていない(職場環境についての各項目にあてはまらない)と感じる人ほど[不安を感じる]と回答している。

15. 仕事と介護の両立に対する不安感 (SA) 職場環境別

(全体 N=4603)

		標本数	非常に不安を感じる	不安を感じる	やや不安を感じる	不安を感じない	わからない	無回答	不安を感じる計	平均	
全体		4603	24.9	27.6	26.4	10.1	8.6	2.3	52.5	2.05	
職場環境	①所定労働時間内に仕事を終えることを奨励している	あてはまる	1960	21.0	25.5	28.1	12.6	10.4	2.4	46.5	2.12
		ややあてはまる	1527	22.5	30.6	27.2	9.5	8	2.2	53.1	2.08
		あまりあてはまらない	728	30.6	27.3	26.5	7.6	6.9	1.1	57.9	1.97
		あてはまらない	292	52.7	27.1	11.0	4.1	3.1	2.1	79.8	1.59
	②年次有給休暇の取得促進がされている	あてはまる	1044	16.3	23.9	29.2	15.9	11.4	3.4	40.2	2.23
		ややあてはまる	1515	19.5	27.8	31.0	11.6	8.0	2.2	47.3	2.19
		あまりあてはまらない	1302	28.7	30.6	24.3	6.6	8.3	1.4	59.3	1.92
		あてはまらない	647	45.7	27.2	15.6	4.5	5.4	1.5	72.9	1.68
	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	947	17.6	23.0	26.5	16.7	13.4	2.7	40.6	2.16
		ややあてはまる	2047	21.9	28.4	29.7	10.5	7.8	1.8	50.3	2.13
		あまりあてはまらない	1179	29.9	30.5	24.5	5.9	6.8	2.4	60.4	1.93
		あてはまらない	312	51.6	26.9	11.9	3.2	4.8	1.6	78.5	1.56
	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	543	16.4	21.2	24.9	19.5	14.2	3.9	37.6	2.20
		ややあてはまる	1506	18.0	26.2	30.5	13.0	10.3	2.1	44.2	2.18
		あまりあてはまらない	1762	27.0	30.5	27.1	6.8	6.8	1.9	57.5	2.00
		あてはまらない	679	43.3	29.0	17.1	4.6	4.4	1.6	72.3	1.74
	⑤仕事の内容・段取り・進捗状況等の共有がされている	あてはまる	606	16.5	21.6	23.3	21.8	13.5	3.3	38.1	2.24
		ややあてはまる	1975	20.8	26.6	30.0	11.5	8.9	2.2	47.4	2.15
		あまりあてはまらない	1517	28.1	31.7	26.5	5.3	6.5	1.8	59.8	1.96
		あてはまらない	404	48.0	26.7	13.9	3.5	6.4	1.5	74.7	1.59
	⑥上司・同僚・部下とのコミュニケーションが円滑にとれている	あてはまる	794	17.5	19.9	28.1	18.9	12.3	3.3	37.4	2.24
		ややあてはまる	2212	20.2	28.7	30.2	10.1	8.7	2.1	48.9	2.13
		あまりあてはまらない	1172	31.8	31.7	22.2	5.9	6.7	1.6	63.5	1.88
		あてはまらない	324	53.4	25.3	11.4	3.7	4.3	1.9	78.7	1.56
	⑦困っているときに助け合う雰囲気がある	あてはまる	1026	16.9	22.2	28.6	18.0	11.5	2.8	39.1	2.25
		ややあてはまる	2232	21.3	29.4	28.8	9.4	9.0	2.1	50.7	2.08
		あまりあてはまらない	964	33.6	30.4	23.8	5.2	5.6	1.5	64.0	1.89
		あてはまらない	281	56.2	24.6	9.3	3.6	3.9	2.5	80.8	1.51

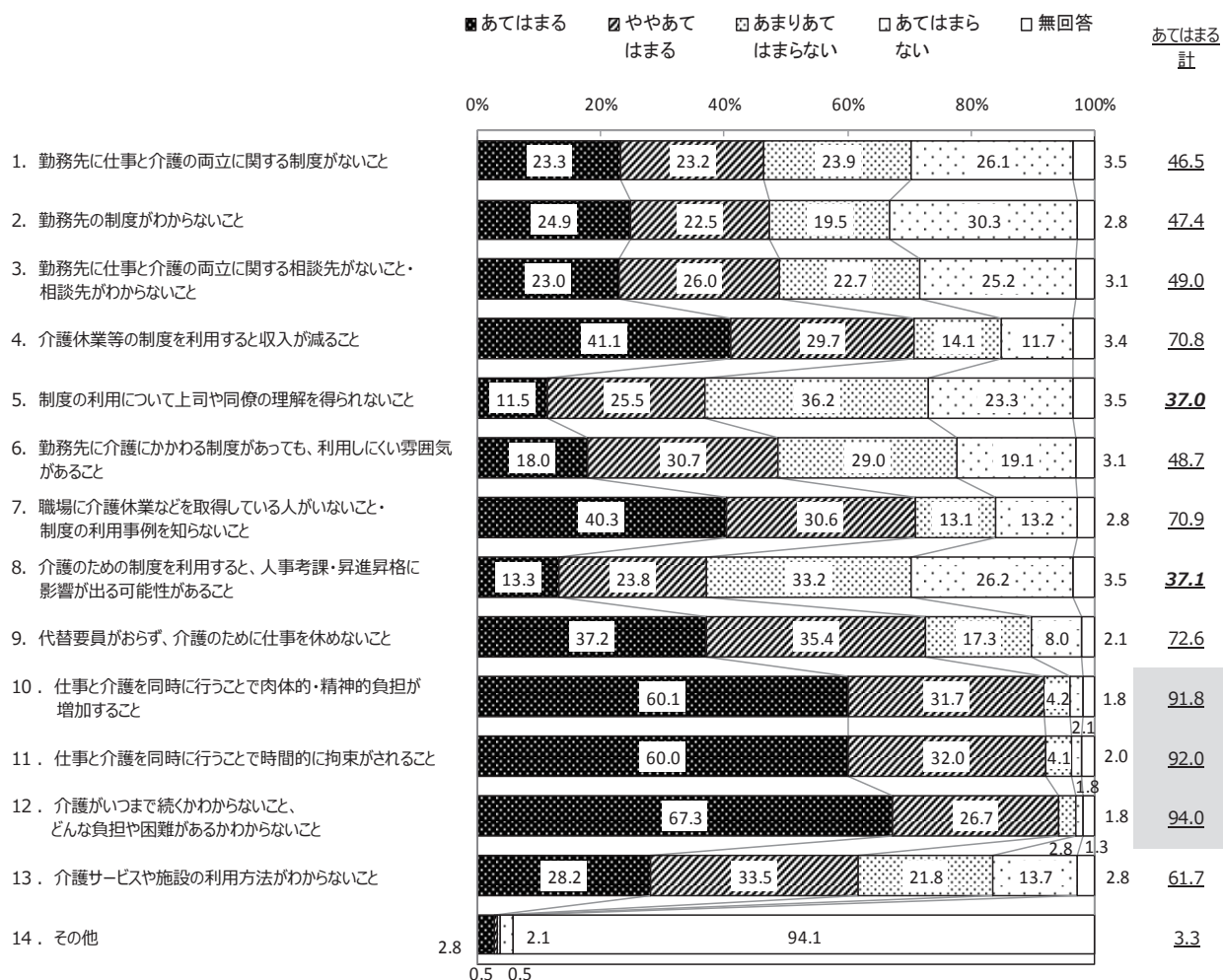
* 網掛けは<全体>より10ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は<全体>より10ポイント以上低い項目。

15-1.不安の程度

- 仕事と介護の両立に不安を感じると答えた人に、具体的に『どんな項目に不安を感じるか』を尋ねた結果は、【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%、合わせた【あてはまる計】が94.0%で最も高かった。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%)などが9割以上の人から挙げられている。
- 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】(あてはまる計：72.6%)、【職場に介護休業などを取得している人がいない・制度の利用事例を知らないこと】(同：70.9%)、【介護休業等の制度を利用すると収入が減ること】(同：70.8%)等も7割以上の人から不安を感じている。
- 一方、【介護のための制度を利用すると、人事考課・昇進昇格に影響が出る可能性があること】(同：37.1%)や、【制度の利用について上司や同僚の理解を得られないこと】(同：37.0%)などは他の項目と比較すると、不安を感じる割合が低いようだ。

15-1. 不安の程度 (各 SA)

(仕事と介護の両立に不安を感じる人 N=3632)



(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

※その他の不安内容は、特に介護費用がかかることを気にする人が多く、他には、自身の健康、要介護者と居住が離れていること、介護施設の確保、解雇の可能性などがあげられている。

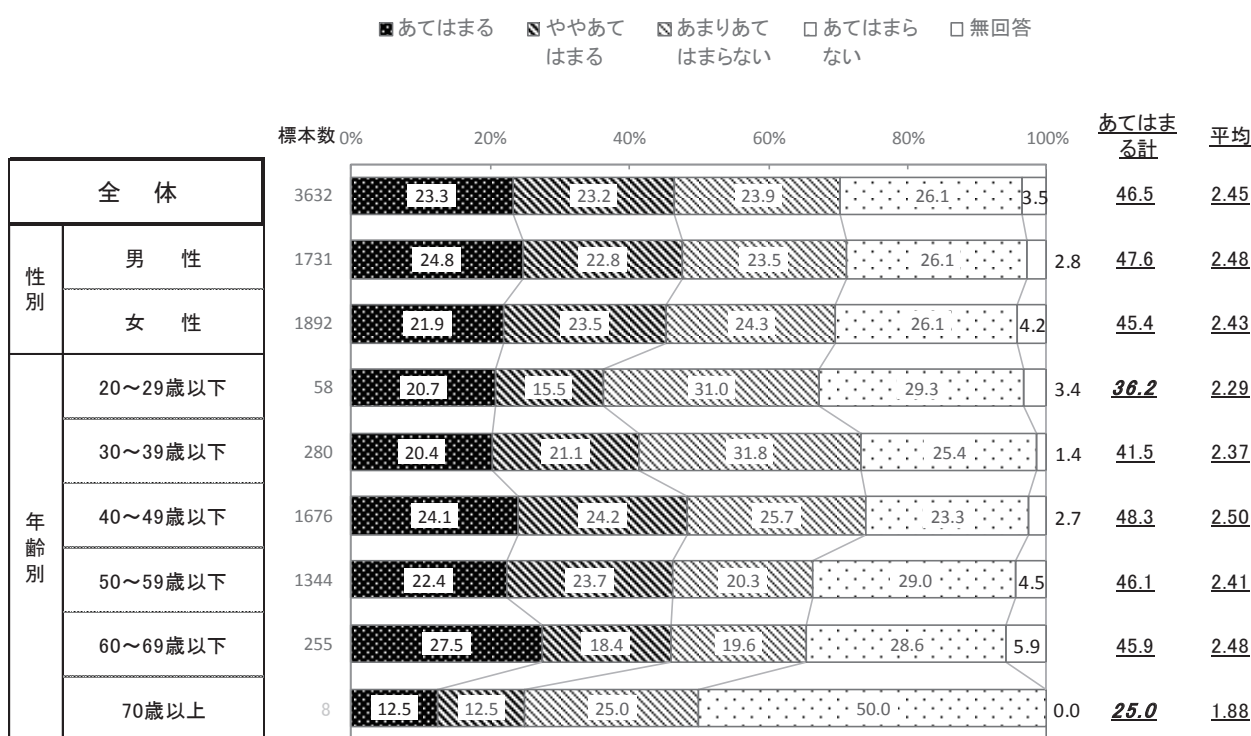
① 勤務先に仕事と介護の両立に関する制度がないこと

○『勤務先に仕事と介護の両立に関する制度がないこと』に関しては、「あてはまる」が 23.3%、「ややあてはまる」も 23.2%で合わせた[あてはまる計]は 46.5%で半数を下回った。

○《性別》ではほとんど差がないが、《年齢別》では<20代>で[あてはまる計]が 36.2%と最も低く、<40代>で[あてはまる計]が 48.3%と最も高い。

15-1. ①勤務先に仕事と介護の両立に関する制度がないこと (SA)

(仕事と介護の両立に不安を感じる人 N=3632)



(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

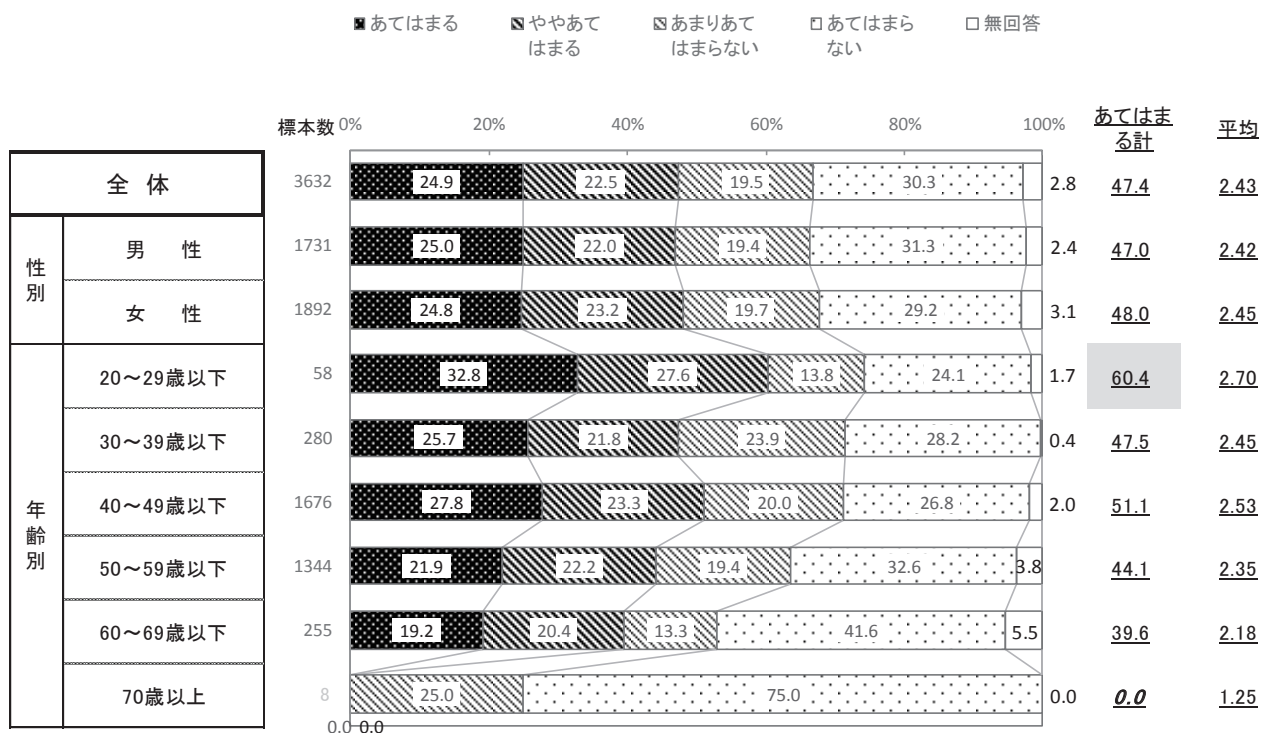
② 勤務先の制度がわからないこと

○『勤務先の制度がわからないこと』に関して不安を感じるという点では、「あてはまる」が 24.9%、「ややあてはまる」(22.5%)を合わせた[あてはまる計]は 47.4%でほぼ半数である。

○《性別》では差はないが、《年齢別》では<20代>で[あてはまる計]が 60.4%と 6 割を超えて高い。また、<40代>でも[あてはまる計]は 51.1%と 5 割を超えている。

15-1. ②勤務先の制度がわからないこと (SA)

(仕事と介護の両立に不安を感じる人 N=3632)



(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

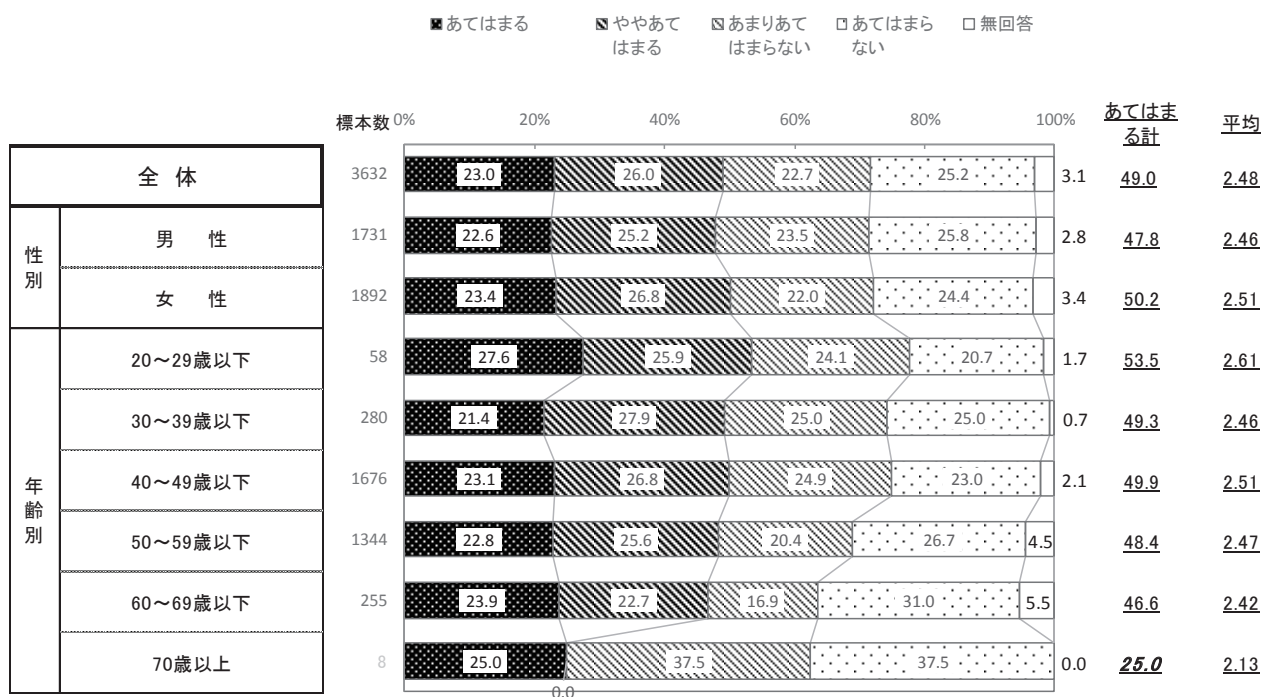
③ 勤務先に仕事と介護の両立に関する相談先がないこと・相談先がわからないこと

○『勤務先に仕事と介護の両立に関する相談先がないこと・相談先がわからないこと』に関しては、「あてはまる」が 23.0%、「ややあてはまる」(26.0%)を合わせた[あてはまる計]は 49.0%でほぼ半数である。

○《性別》ではほとんど差はないが、《年齢別》では<20代>で[あてはまる計]が 53.5%と半数を超えている。

15-1. ③勤務先に仕事と介護の両立に関する相談先がないこと・相談先がわからないこと (SA)

(仕事と介護の両立に不安を感じる人 N=3632)



(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

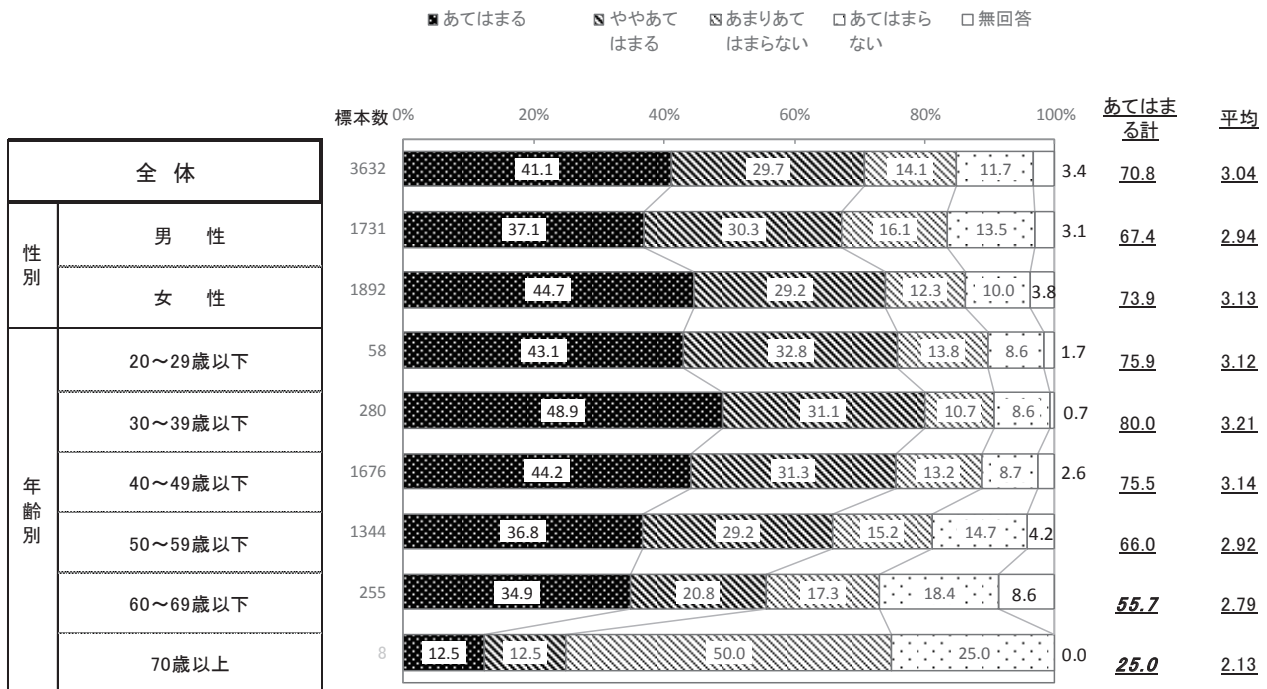
④ 介護休業等の制度を利用すると収入が減ること

○『介護休業等の制度を利用すると収入が減ること』に関して不安を感じているのは、「あてはまる」が 41.1%、「ややあてはまる」(29.7%)を合わせた[あてはまる計]は 70.8%と 7 割を超えている。

○《性別》でみると「あてはまる」において<男性>より<女性>の方が高く、[あてはまる計]では<女性>は 73.9%と 7 割強となっている。《年齢別》では<30 代>で[あてはまる計]は 80.0%と極めて高くなっている。また、<20 代><40 代>ともに[あてはまる計]が 7 割強と不安を感じていることが窺える。

15-1. ④介護休業等の制度を利用すると収入が減ること (SA)

(仕事と介護の両立に不安を感じる人 N=3632)



(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

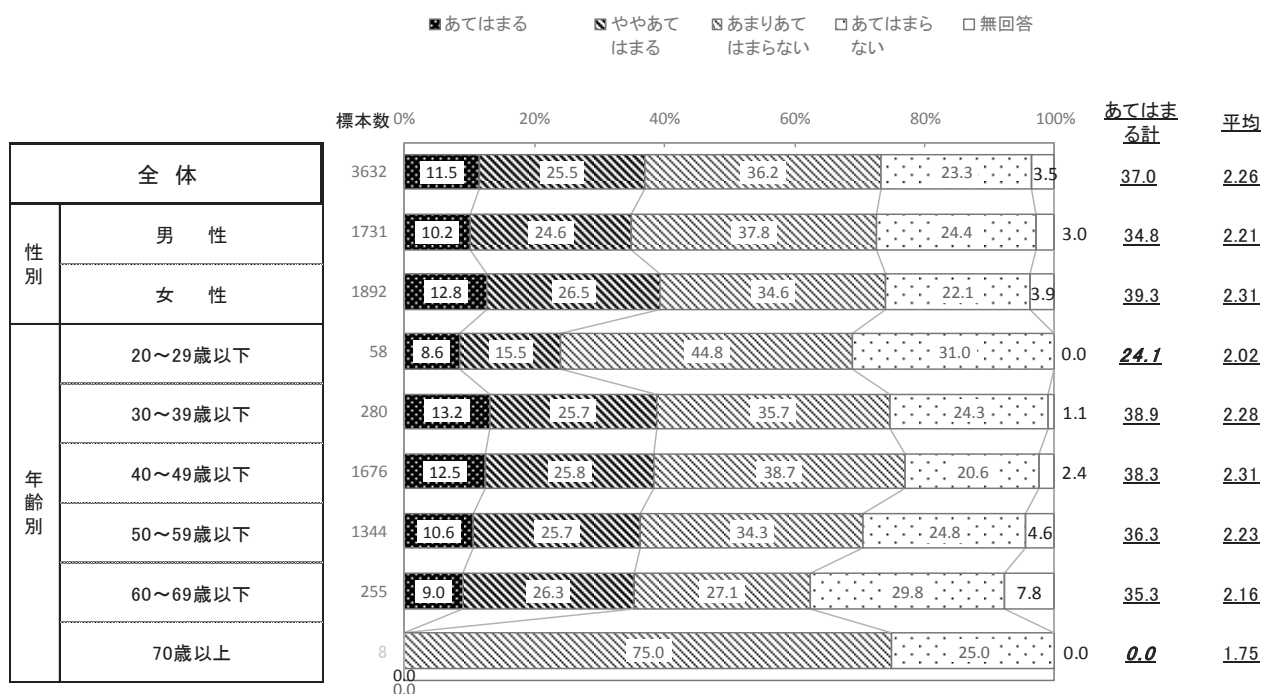
⑤ 制度の利用について上司や同僚の理解を得られないこと

○『制度の利用について上司や同僚の理解を得られないこと』に関しては、「あてはまる」が 11.5%と最も低く、「ややあてはまる」(25.5%)を合わせた[あてはまる計]も 37.0%と 4 割未満に留まっている。

○《性別》でみるとほとんど差はないが、《年齢別》でみると<20代>では[あてはまる計](24.1%)は 3 割にも満たず、他の年代よりも極めて低い。

15-1. ⑤制度の利用について上司や同僚の理解を得られないこと (SA)

(仕事と介護の両立に不安を感じる人 N=3632)



(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

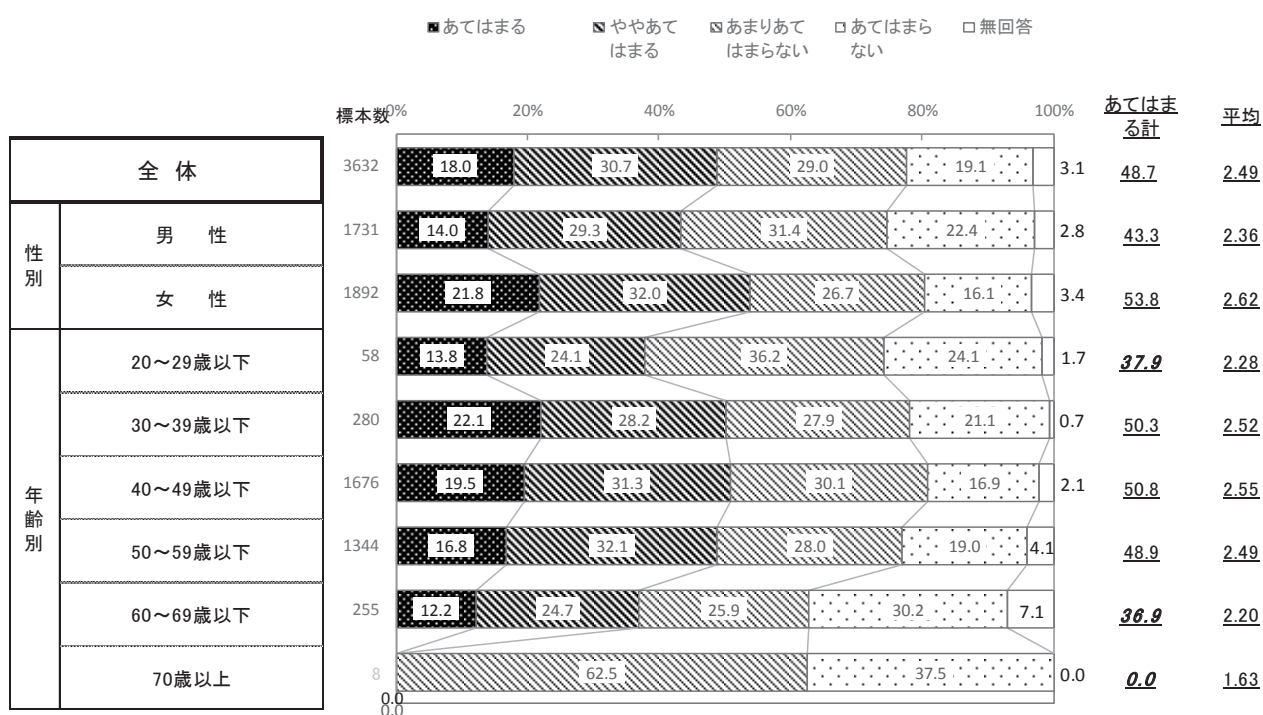
⑥ 勤務先に介護にかかわる制度があっても、利用しにくい雰囲気があること

○『勤務先に介護にかかわる制度があっても、利用しにくい雰囲気があること』に関しては、「あてはまる」が18.0%、「ややあてはまる」(30.7%)を合わせた[あてはまる計]は48.7%でほぼ半数となっている。

○《性別》でみると<男性>より<女性>の方が[あてはまる計]が高く、半数以上が利用しにくい雰囲気を感じている。《年齢別》でみると、<30代><40代>の[あてはまる計]が半数以上と高く、<20代><60代>は4割未満と低い。

15-1. ⑥勤務先に介護にかかわる制度があっても、利用しにくい雰囲気があること (SA)

(仕事と介護の両立に不安を感じる人 N=3632)



(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

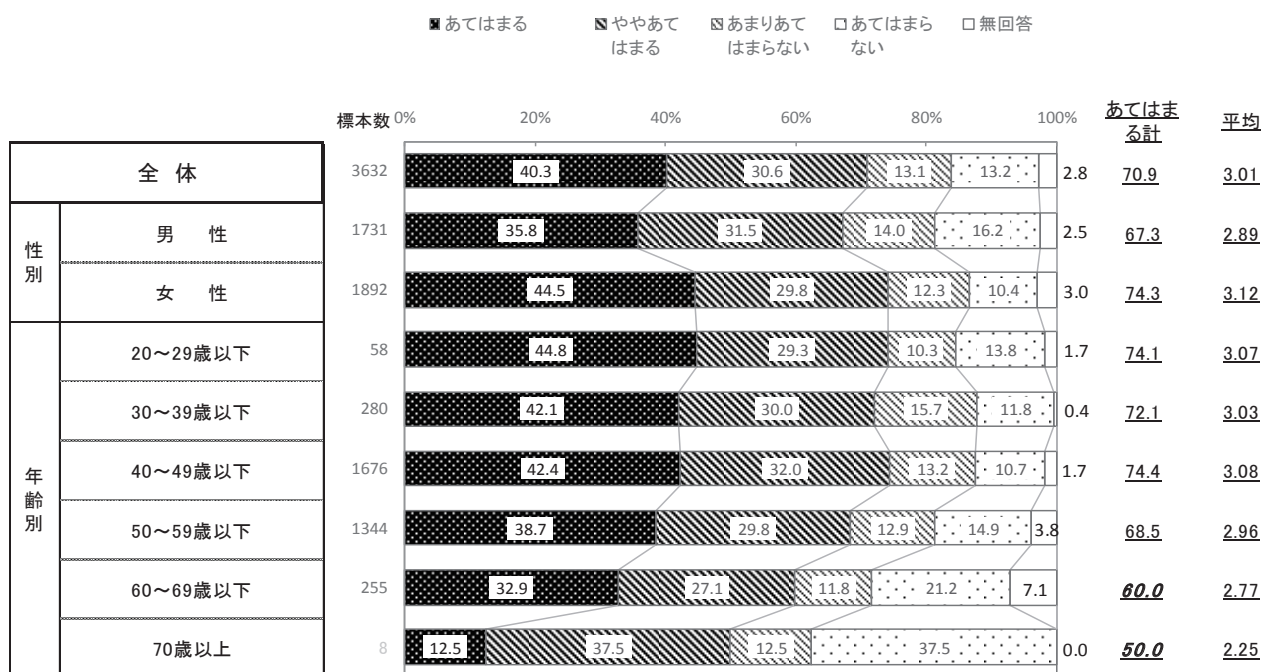
⑦ 職場に介護休業などを取得している人がいないこと・利用事例を知らないこと

○『職場に介護休業などを取得している人がいないこと・利用事例を知らないこと』に関しては、「あてはまる」が40.3%、「ややあてはまる」(30.6%)を合わせた[あてはまる計]は70.9%と7割を超えている。

○《性別》でみると<男性>より<女性>の方が[あてはまる計]が高くなっている。《年齢別》でみると、<20代><30代><40代>で[あてはまる計]が7割強、他の年代でも[あてはまる計]は半数以上となっている。

15-1. ⑦職場に介護休業などを取得している人がいないこと・利用事例を知らないこと (SA)

(仕事と介護の両立に不安を感じる人 N=3632)



(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

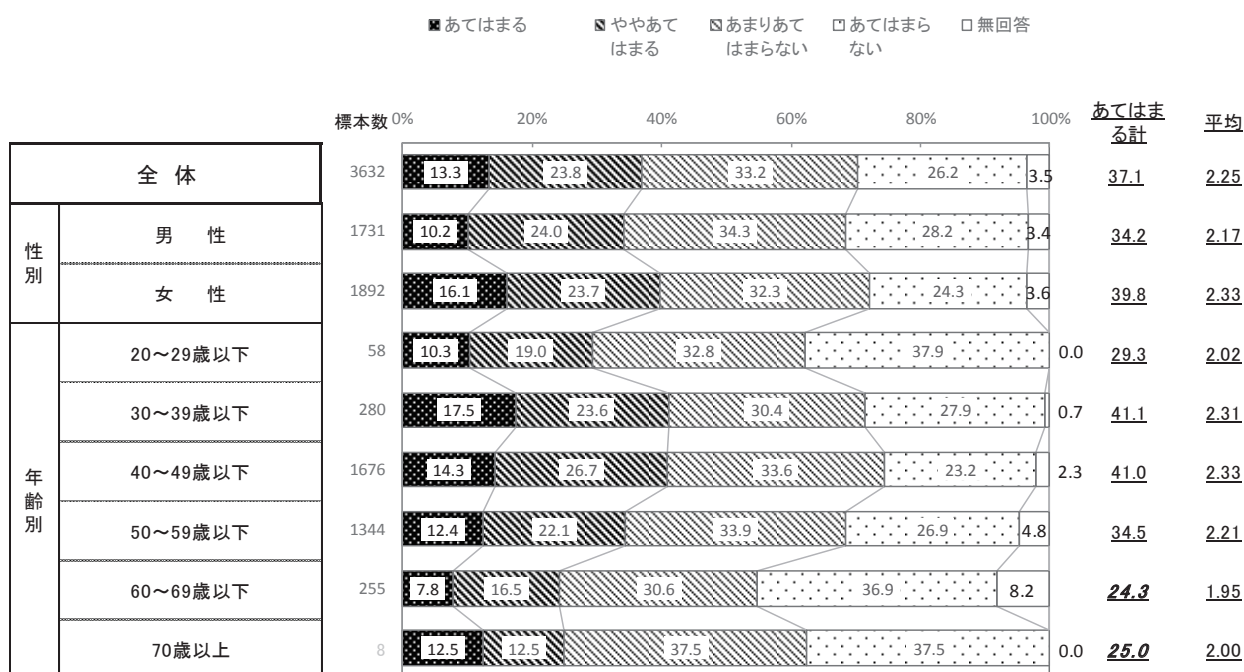
⑧ 介護のための制度を利用すると、人事考課・昇進昇格に影響が出る可能性があること

○『介護のための制度を利用すると、人事考課・昇進昇格に影響が出る可能性があること』に関しては、「あてはまる」は 13.3%、「ややあてはまる」(23.8%)を合わせた[あてはまる計]は 37.1%と 4 割未満に留まり、あまり不安を感じていないことが窺える。

○《性別》でみると、<男性>より<女性>が高くなっているものの、ともに 4 割未満となっている。《年齢別》でみると、<30 代><40 代>ではやや高く 4 割以上となっている。

15-1. ⑧介護のための制度を利用すると、人事考課・昇進昇格に影響が出る可能性があること (SA)

(仕事と介護の両立に不安を感じる人 N=3632)



(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

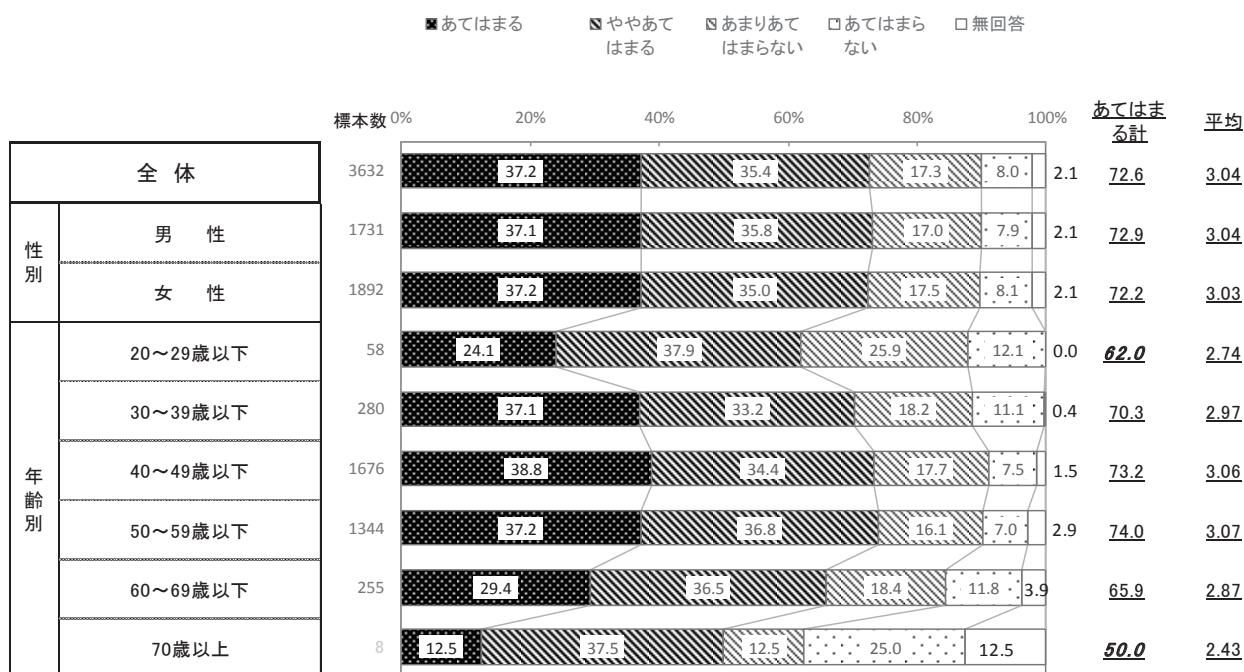
⑨ 代替要員がおらず、介護のために仕事を休めないこと

○『代替要員がおらず、介護のために仕事を休めないこと』に関しては、「あてはまる」(37.2%)と「ややあてはまる」(35.4%)がほぼ同数で、合わせると72.6%と7割以上の方が不安を感じている。

○《性別》でみると、ほとんど差がない。《年齢別》でみると<30代><40代><50代>ではいずれも[あてはまる計]は7割を超えており、他の年代でも[あてはまる計]は半数以上と高くなっている。

15-1. ⑨代替要員がおらず、介護のために仕事を休めないこと (SA)

(仕事と介護の両立に不安を感じる人 N=3632)



(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

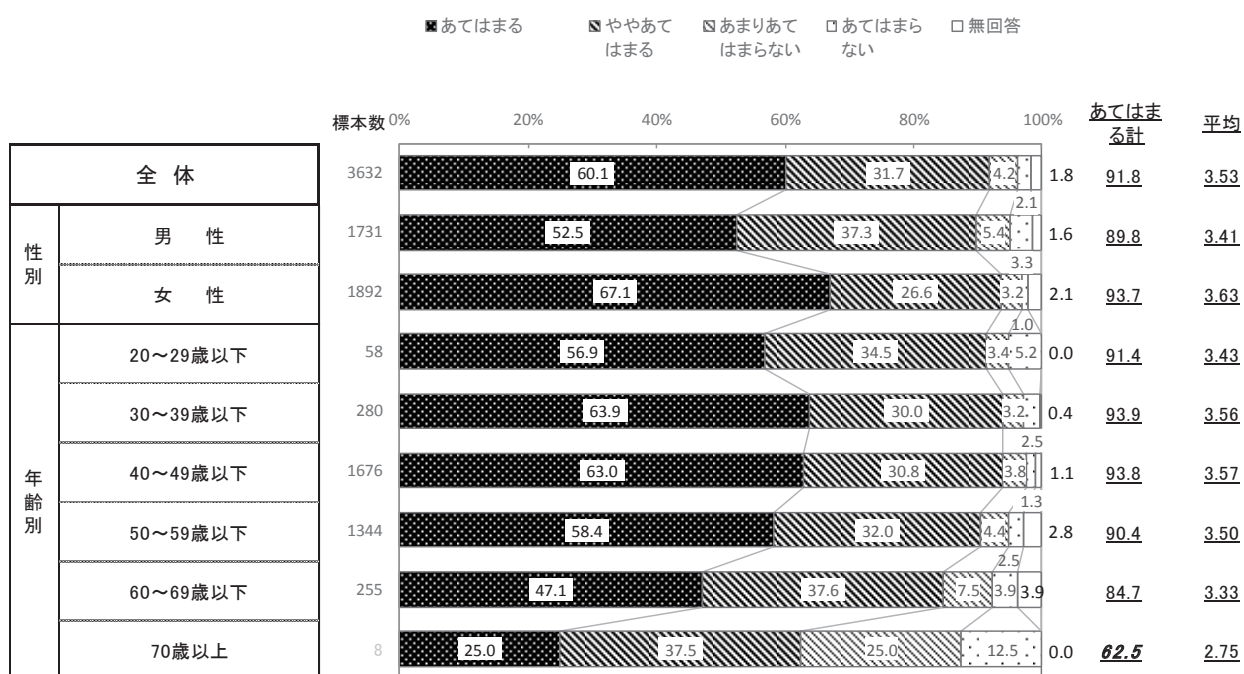
⑩ 仕事と介護を同時に行うことで肉体的・精神的負担が増加すること

○『仕事と介護を同時に行うことで肉体的・精神的負担が増加すること』に関しては、「あてはまる」は60.1%と圧倒的に高く、「ややあてはまる」(31.7%)を合わせた[あてはまる計]も91.8%と9割を超え、極めて不安を感じていることが窺える。

○《性別》でみると、「あてはまる」において<男性>より<女性>の方が15ポイント近く、大幅に高くなっている。《年齢別》でみると「あてはまる」において<30代><40代>では6割以上、<20代><50代>でも半数以上となっている。

15-1. ⑩仕事と介護を同時に行うことで肉体的・精神的負担が増加すること (SA)

(仕事と介護の両立に不安を感じる人 N=3632)



(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

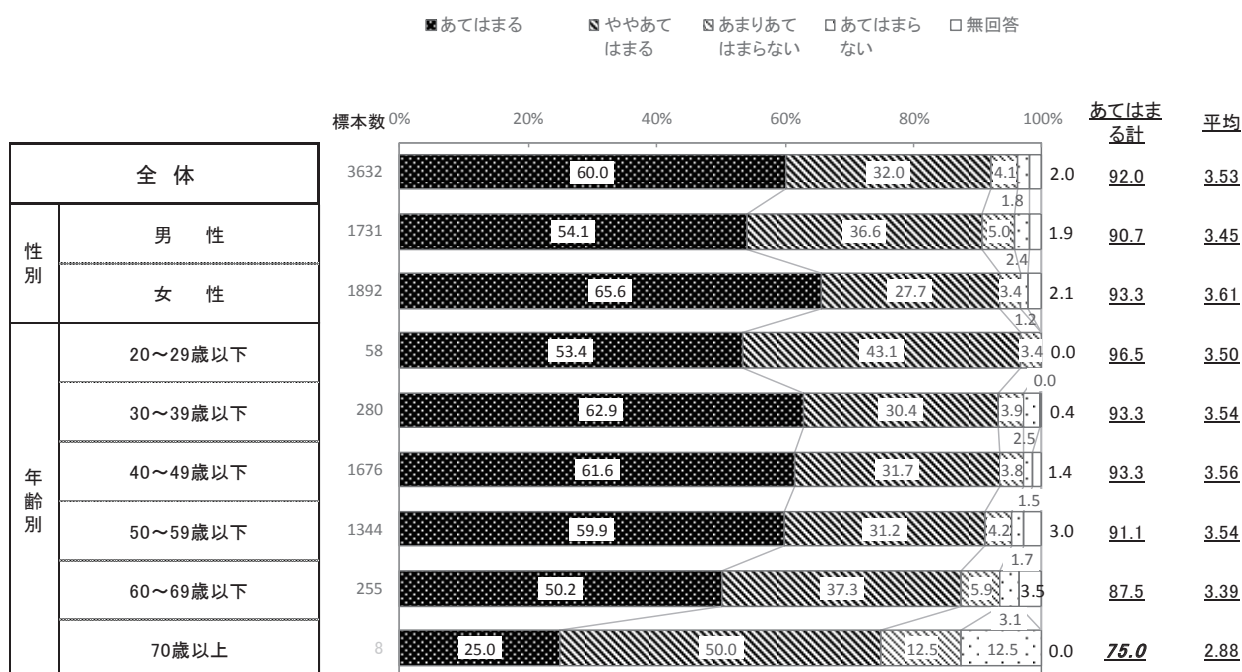
⑪ 仕事と介護を同時に行うことで時間的に拘束がされること

○『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』に関しては、「あてはまる」は60.0%、「ややあてはまる」(32.0%)を合わせた[あてはまる計]は92.0%と9割を超え、極めて不安を感じていることが窺える。

○《性別》でみると、「あてはまる」において<男性>より<女性>が高くなっている。《年齢別》でみると、<20代>から<50代>でいずれも[あてはまる計]が9割を超えている。また、<60代>の[あてはまる計]も8割以上といずれの年代でも高くなっている。

15-1. ⑪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 (SA)

(仕事と介護の両立に不安を感じる人 N=3632)



(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

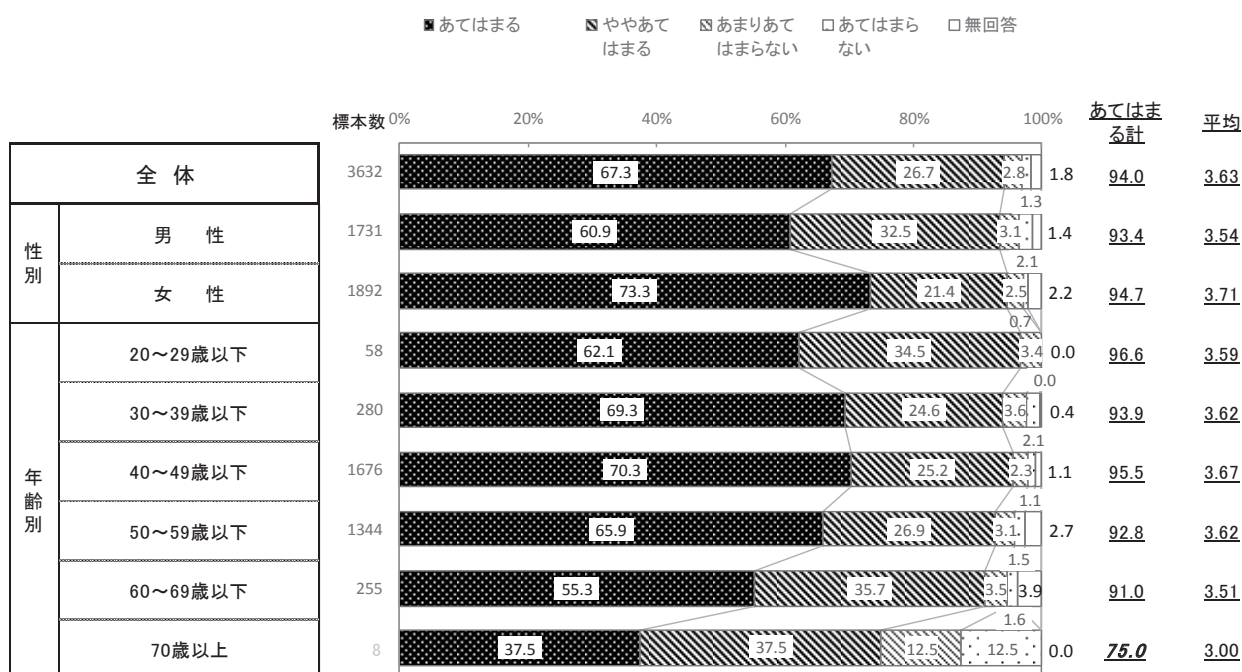
⑫ 介護がいつまで続くかわからないこと、どんな負担や困難があるかわからないこと

○『介護がいつまで続くかわからないこと、どんな負担や困難があるかわからないこと』に関しては不安を感じている点は、「あてはまる」は67.3%と圧倒的に高く、「ややあてはまる」(26.7%)を合わせた[あてはまる計]は94.0%とほぼ全員が不安を感じていることが窺える。

○《性別》でみると、「あてはまる」においては<男性>より<女性>の方が10ポイント以上大幅に高くなっている。《年齢別》でみると全ての年代で[あてはまる計]が9割を超えている。(＜70歳以上は参考値＞)

15-1. ⑫介護がいつまで続くかわからないこと、どんな負担や困難があるかわからないこと (SA)

(仕事と介護の両立に不安を感じる人 N=3632)



(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

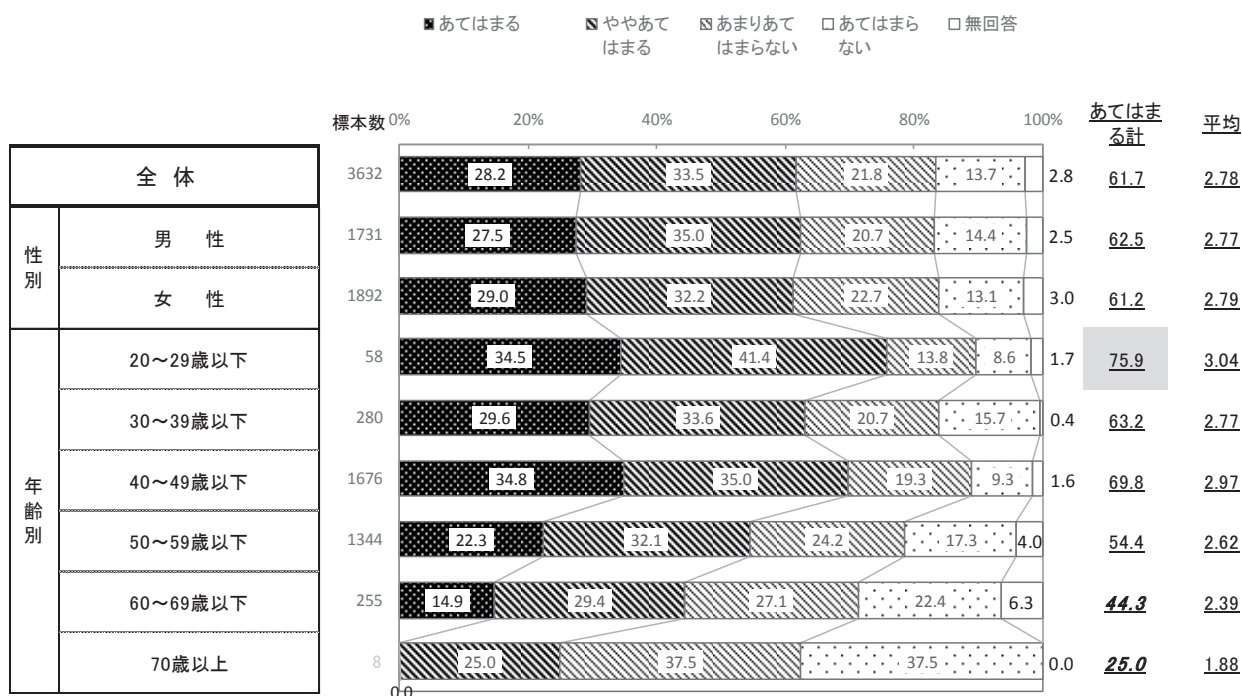
⑬ 介護サービスや施設の利用方法がわからないこと

○『介護サービスや施設の利用方法がわからないこと』に関しては、「あてはまる」は 28.2%、「ややあてはまる」(33.5%)を合わせた[あてはまる計]は 61.7%と 6 割以上が不安を感じていることが窺える。

○《性別》でみると、差はみられない。《年齢別》でみると、[あてはまる計]において<20代>(75.9%)の高さと<60代>(44.3%)の低さが目立つ。

15-1. ⑬介護サービスや施設の利用方法がわからないこと (SA)

(仕事と介護の両立に不安を感じる人 N=3632)



(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

16. 介護をすると、勤務を継続できるか

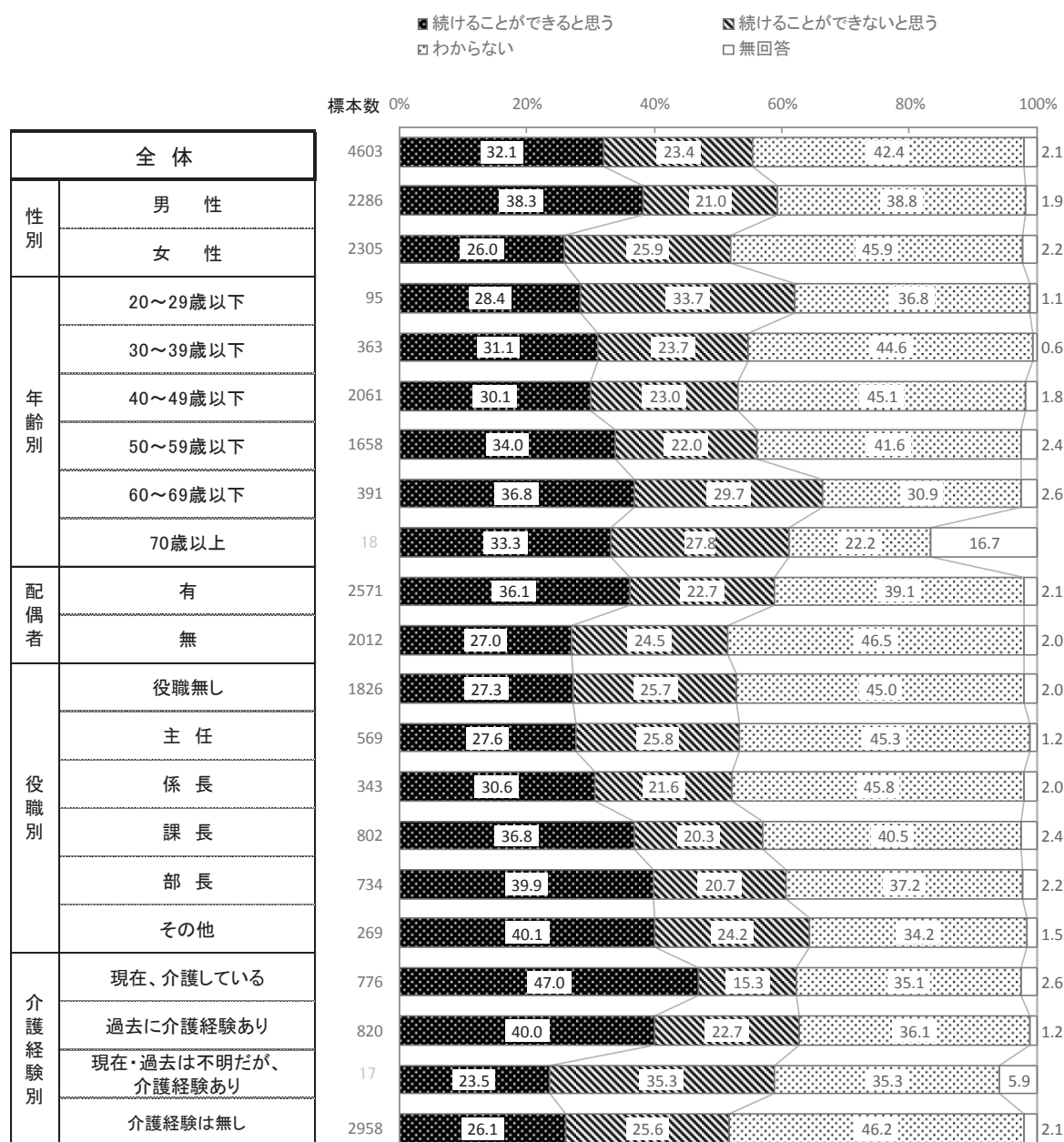
○『介護をすることになった場合の勤務の継続』に関しては、「わからない」が42.4%と最も高く、「続けることができると思う」が32.1%、「続けることができないと思う」が23.4%であった。

○《性別》でみると、＜男性＞の38.3%が「続けることができると思う」と回答したのに対し、＜女性＞では26.0%と低く、「わからない」が45.9%と最も高い。

○《介護経験別》でみると、＜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。

16. 介護をすると、勤務が継続できるか (SA)

(全体 N=4603)



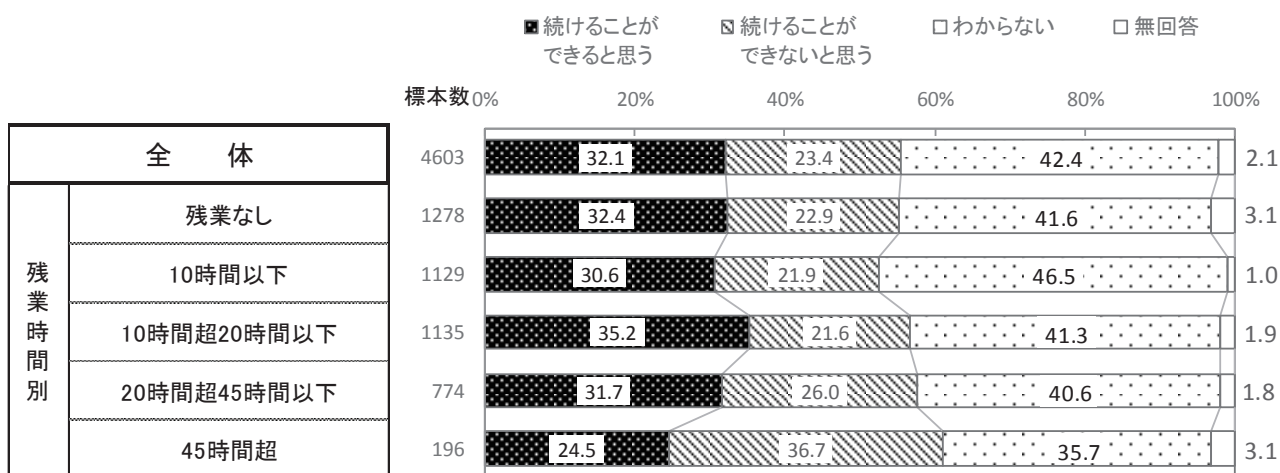
○《残業時間別》では、1か月の平均残業時間が「45時間超」になると、勤務をく続けないと思う(36.7%)がく続けることができなると思う(24.5%)を上回っている。

○勤務先の《職場環境》が整っていない(職場環境についての各項目にあてはまらない)と感じる人ほど、勤務をく続けることができなると思う>としており、特に「仕事の内容・段取り・進捗状況等の共有がされている」「上司・同僚・部下とのコミュニケーションが円滑にとれている」「困っているときに助け合う雰囲気がある」と感じられない職場に勤務する人に顕著である。

16. 介護をすることになった場合の勤務の継続 (SA) 残業時間別 & 職場環境別

(全体 N=4603)

残業時間別



職場環境別

		標本数	続けることができると思う	続けることができなると思う	わからない	無回答	
全体		4603	32.1	23.4	42.4	2.1	
職場環境別	①所定労働時間内に仕事を終えることを奨励している	あてはまる	1960	37.8	19.0	41.9	1.3
		ややあてはまる	1527	31.1	22.1	44.5	2.3
		あまりあてはまらない	728	24.5	30.1	43.7	1.8
		あてはまらない	292	20.9	44.9	32.9	1.4
	②年次有給休暇の取得促進がされている	あてはまる	1044	42.2	15.7	40.5	1.5
		ややあてはまる	1515	35.7	18.8	43.6	1.9
		あまりあてはまらない	1302	27.3	27.3	43.5	1.9
		あてはまらない	647	17.8	39.9	41.1	1.2
	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	947	40.9	16.8	40.8	1.6
		ややあてはまる	2047	33.8	21.0	43.3	1.9
		あまりあてはまらない	1179	26.6	28.2	43.7	1.4
		あてはまらない	312	15.7	42.6	40.4	1.3
	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	543	41.4	16.4	40.1	2.0
		ややあてはまる	1506	36.9	18.5	42.9	1.7
		あまりあてはまらない	1762	30.5	23.8	43.8	1.9
		あてはまらない	679	19.0	39.6	40.4	1.0
	⑤仕事の内容・段取り・進捗状況等の共有がされている	あてはまる	606	44.4	15.0	38.9	1.7
	ややあてはまる	1975	35.2	20.5	42.3	2.1	
	あまりあてはまらない	1517	27.9	25.7	45.2	1.3	
	あてはまらない	404	15.8	42.8	39.6	1.7	
⑥上司・同僚・部下とのコミュニケーションが円滑にとれている	あてはまる	794	43.8	15.7	38.5	1.9	
	ややあてはまる	2212	35.1	19.8	43.4	1.7	
	あまりあてはまらない	1172	23.7	29.9	44.5	1.9	
	あてはまらない	324	15.1	44.1	39.5	1.2	
⑦困っているときに助け合う雰囲気がある	あてはまる	1026	44.3	15.9	38.0	1.8	
	ややあてはまる	2232	32.6	20.3	45.2	1.9	
	あまりあてはまらない	964	24.1	31.0	43.6	1.3	
	あてはまらない	281	13.2	50.2	34.5	2.1	

* 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。

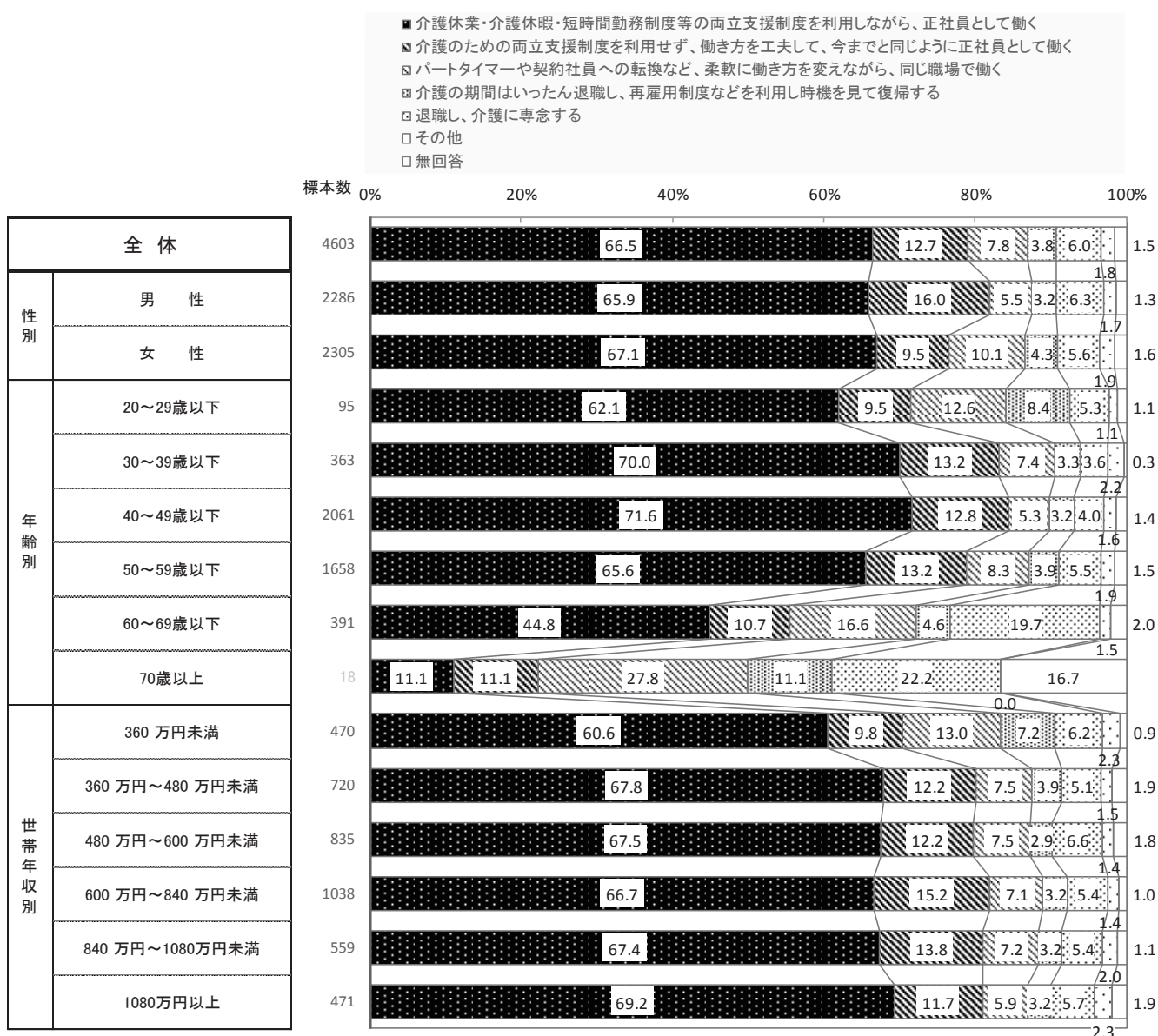
17. 介護中の最も希望する働き方

○『介護中の最も希望する働き方』は、「介護休業・介護休暇・短時間勤務制度等の両立支援制度を利用しながら、正社員として働く」で＜全体＞の66.5%と約3分の2が挙げている。次いで「介護のための両立支援制度を利用せず、働き方を工夫して、今までと同じように正社員として働く」で12.7%となっているが、両立支援制度を利用するとの差は大きい。

○《世帯年収》で360万円未満の層では、「パートタイマーや契約社員への転換など、柔軟に働き方を変えながら、同じ職場で働く」(13.0%)「介護の期間は一旦退職し、再雇用制度などを利用し時期を見て復帰する」(7.2%)とする人が他と比べて多い。

17. 介護中の最も希望する働き方 (SA)

(全体 N=4603)



18. 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

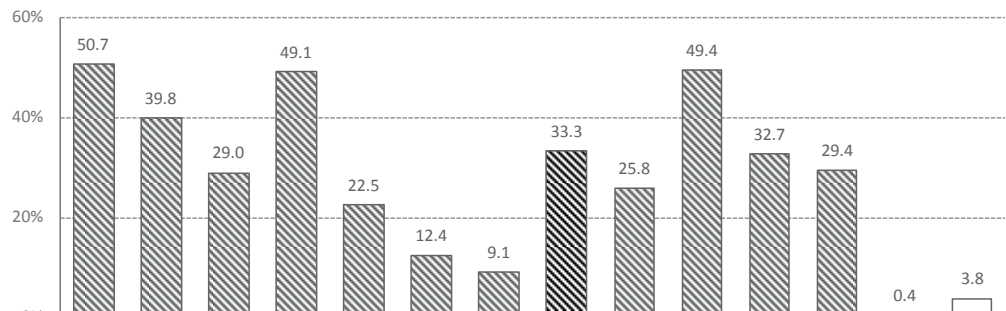
○『仕事と介護を両立するために勤務先の企業に求めるもの』は、「介護休業や介護休暇等に関する社内制度の整備」が最も多く全体<>の 50.7%が挙げている。次いで「両立しやすい仕事の配分や職場の雰囲気づくり」(49.4%)、「介護をする社員への経済的支援」(49.1%)が僅差で続く。

○《年齢別》では、「介護休業や介護休暇等に関する社内制度の整備」は<20代>で6割以上と高い。

○《世帯年収》が低い層ほど、勤務先に対して「介護をする社員への経済的支援」「介護休業や介護休暇等に関する社内制度の整備」を求める傾向が強い。

18. 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 (MA)

(全体 N=4603)



		標本数	介護休業や介護休暇等に関する社内制度の整備	内外の支援制度の両立に関する情報提供	両立するための相談を受けるところが整っている	介護をする社員への経済的支援	勤務場所への配慮	社内での介護に関する制度の紹介	社内での介護経験者同士のコミュニケーション支援	仕事と介護の両立支援制度を利用するための代替要員の確保	再雇用制度の整備	両立しやすい仕事の配分や職場の雰囲気づくり	人事考課、昇進・昇給等に配慮	経営トップによる仕事と介護の両立の積極的な推進	その他	無回答
全体		4603	50.7	39.8	29.0	49.1	22.5	12.4	9.1	33.3	25.8	49.4	32.7	29.4	0.4	3.8
性別	男性	2286	49.4	39.6	28.9	51.4	23.8	12.9	9.5	31.2	22.7	43.5	30.3	28.5	0.7	3.6
	女性	2305	52.1	40.0	29.2	46.9	21.3	11.9	8.8	35.5	28.9	55.4	35.2	30.3	0.2	3.9
年齢別	20～29歳以下	95	61.1	42.1	25.3	48.4	24.2	13.7	9.5	24.2	27.4	56.8	26.3	18.9	-	2.1
	30～39歳以下	363	54.8	37.2	30.6	52.1	30.0	12.4	9.4	33.9	27.8	58.4	38.6	30.3	0.6	1.9
	40～49歳以下	2061	53.6	40.1	28.3	54.1	24.0	12.6	9.0	34.3	26.4	52.4	36.8	29.5	0.3	3.5
	50～59歳以下	1658	47.1	41.1	29.7	45.1	20.2	13.3	9.1	32.9	25.2	45.8	29.5	30.6	0.5	4.0
	60～69歳以下	391	46.3	36.1	29.4	38.9	17.9	7.4	9.2	32.7	23.0	41.2	22.0	25.8	0.5	4.6
	70歳以上	18	27.8	33.3	27.8	22.2	16.7	11.1	16.7	27.8	27.8	22.2	16.7	27.8	-	27.8
世帯年収別	360万円未満	470	58.9	40.0	28.5	59.4	22.1	13.8	8.7	33.2	31.7	52.1	32.3	25.5	0.4	3.6
	360万円～480万円未満	720	55.6	40.7	32.9	55.7	22.2	12.2	9.4	32.1	27.6	50.1	33.6	29.2	0.4	2.5
	480万円～600万円未満	835	53.5	41.1	29.9	51.4	21.7	13.3	9.8	33.3	25.1	49.7	33.8	30.9	0.6	3.5
	600万円～840万円未満	1038	48.1	38.5	27.3	49.9	24.4	11.9	8.2	33.4	25.0	49.8	34.4	32.2	0.3	3.8
	840万円～1080万円未満	559	47.2	40.3	27.4	44.2	20.0	12.0	8.6	36.0	24.3	49.4	30.2	27.0	0.2	3.6
1080万円以上	471	45.6	41.8	28.7	35.7	23.1	12.3	8.1	36.3	25.9	51.4	32.9	30.8	0.6	4.2	

* 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。

19. 仕事と介護を両立するために行政に求めるもの

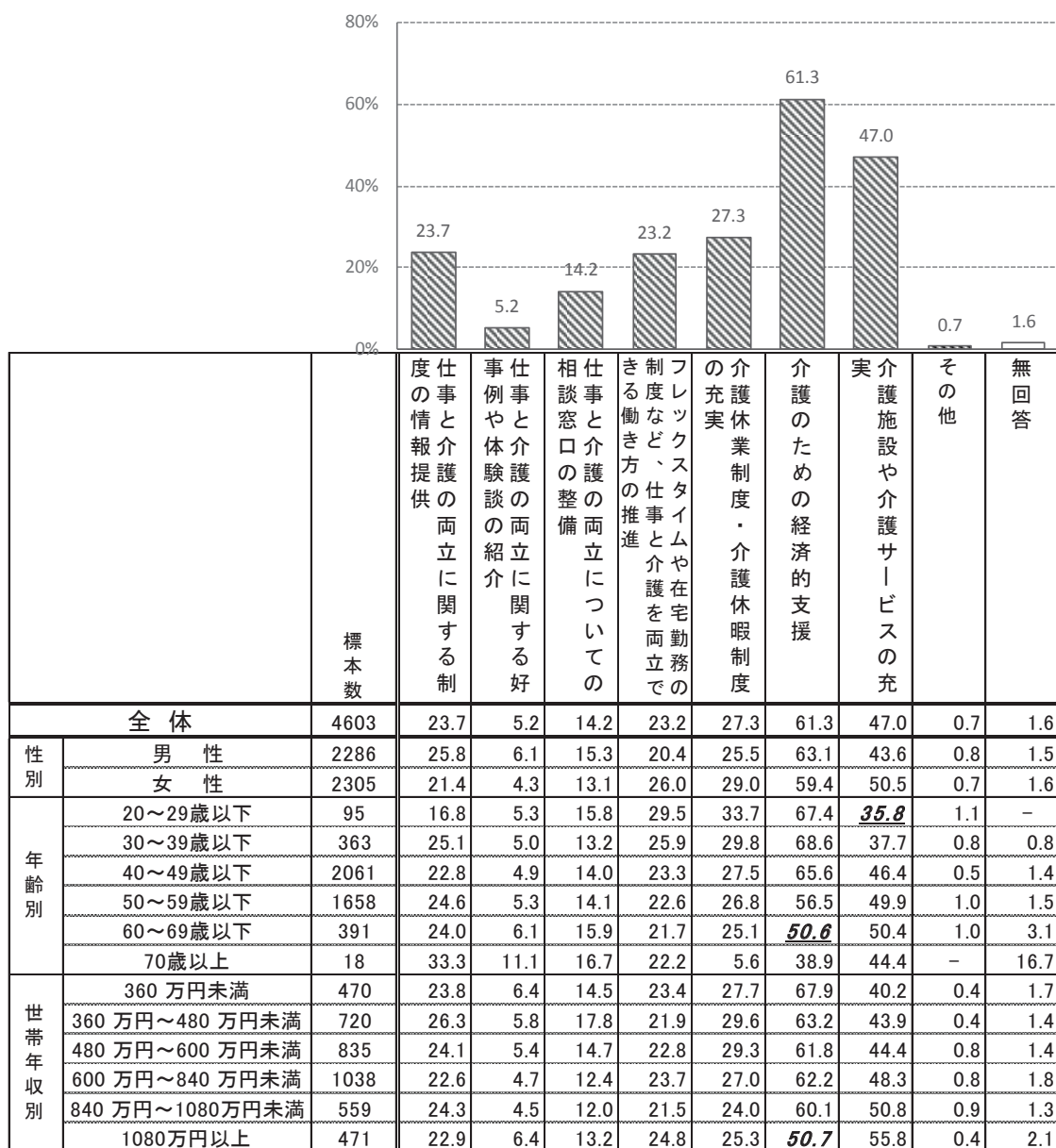
○『仕事と介護を両立するために行政に求めるもの』としては、「介護のための経済的支援」が＜全体＞の61.3%と最も高く、次いで「介護施設や介護サービスの充実」が47.0%とこれら2点が突出して高い。以下、「介護休業制度・介護休暇制度の充実」(27.3%)、「仕事と介護の両立に関する制度の情報提供」(23.7%)、「フレックスタイムや在宅勤務の制度など、仕事と介護を両立できる働き方の推進」(23.2%)などが続く。

○《性別》では、「介護のための経済的支援」は＜男性＞で、「介護施設や介護サービスの充実」は＜女性＞で多い。

○《世帯年収》が低い層ほど、行政に対して「介護のための経済的支援」を希望するが多く、高い層ほど「介護施設や介護サービスの充実」を求める傾向が強い。

19. 仕事と介護を両立するために行政に求めるもの (2A)

(全体 N=4603)



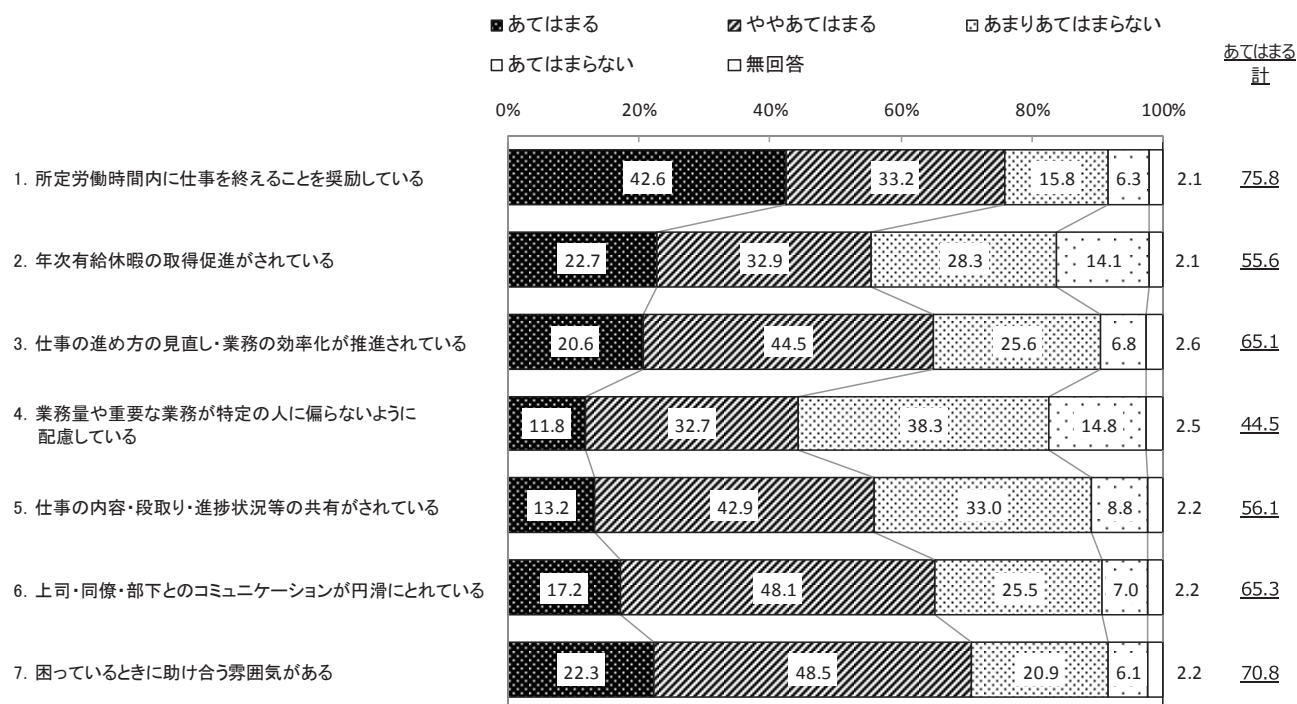
* 網掛けは＜全体＞より10ポイント以上高い項目。下線付き太字斜体は＜全体＞より10ポイント以上低い項目。

20. 勤務先の職場環境

- 『勤務先の職場環境』についてどの程度該当するかを確認した結果、【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」が42.6%、「ややあてはまる」(33.2%)を合わせた[あてはまる計]は75.8%と最も高かった。次いで【困っている時に助け合う雰囲気がある】(あてはまる計:70.8%)や【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】(同:65.3%)【仕事の進め方の見直し・業務の効率化が推進されている】(同:65.1%)などが比較的高い。
- 反対に、【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】は[あてはまる計]が44.5%と半数以下に留まっており、最も低い。
- 【年次有給休暇の取得促進がされている】は[あてはまる計]が55.6%、【仕事の内容・段取り・進捗状況等が共有されている】は[あてはまる計]56.1%と、いずれも約半数以上で整備されている状況である。

20. 勤務先の職場環境（各SA）

(全体 N=4603)

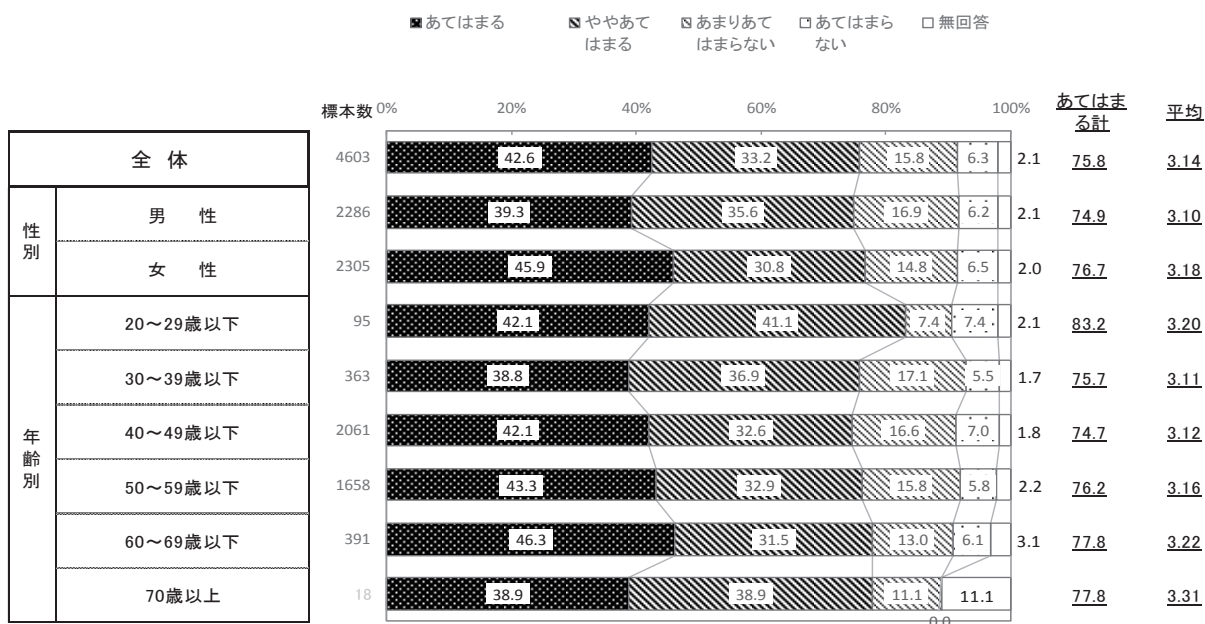


(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

① 所定労働時間内に仕事を終えることを奨励している

20. 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=4603)

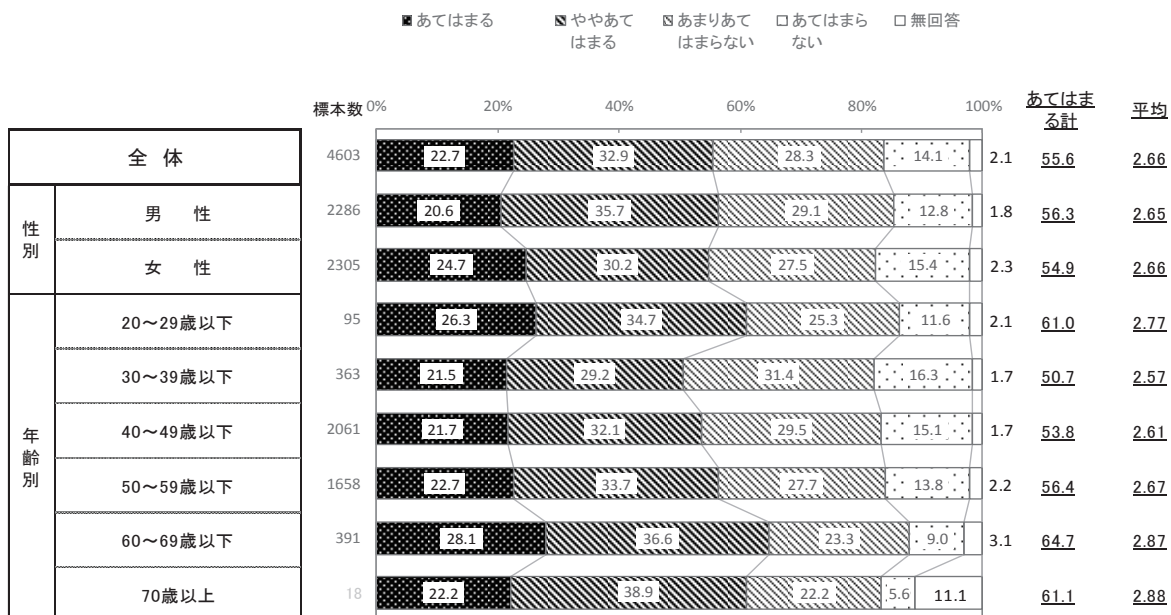


(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

② 年次有給休暇の取得促進がされている

20. ②年次有給休暇の取得促進がされている (SA)

(全体 N=4603)

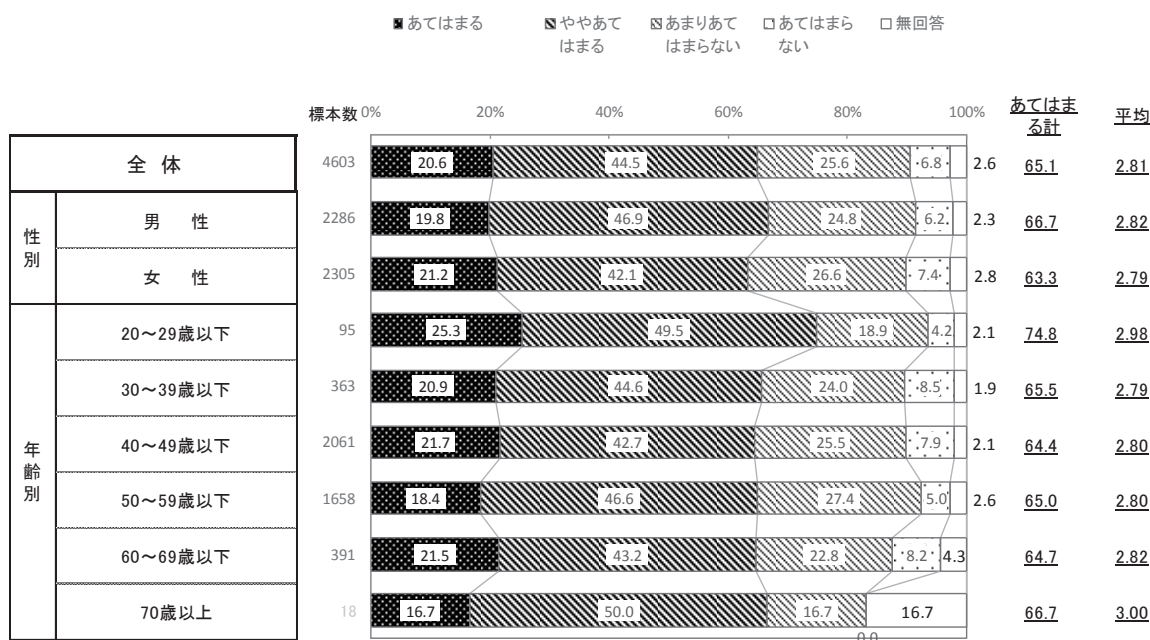


(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

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

20. 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 (SA)

(全体 N=4603)

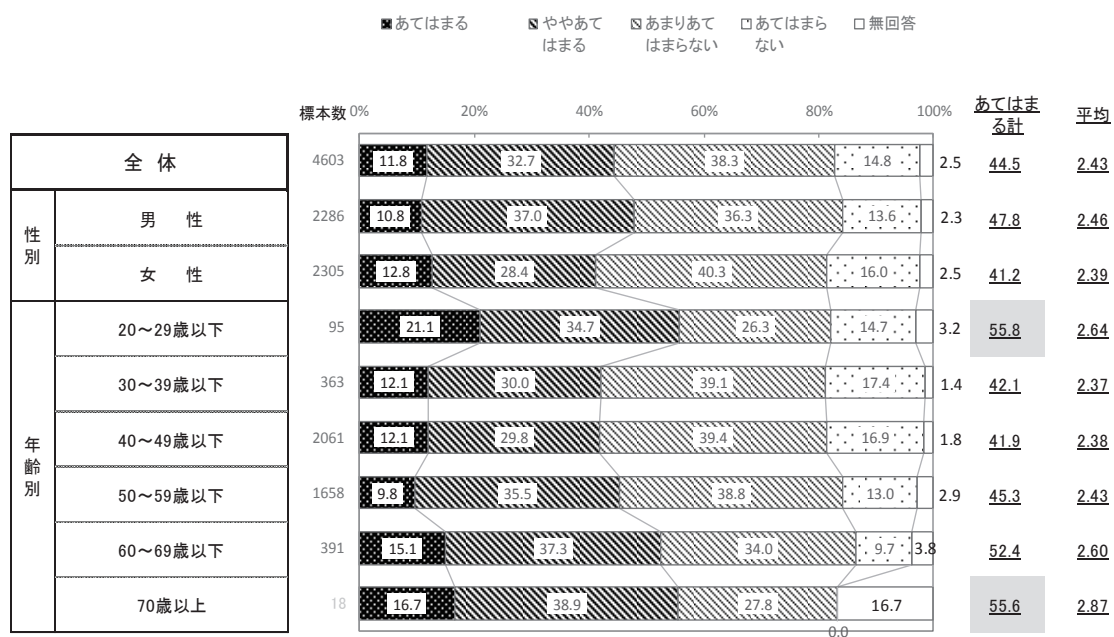


(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

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

20. 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=4603)

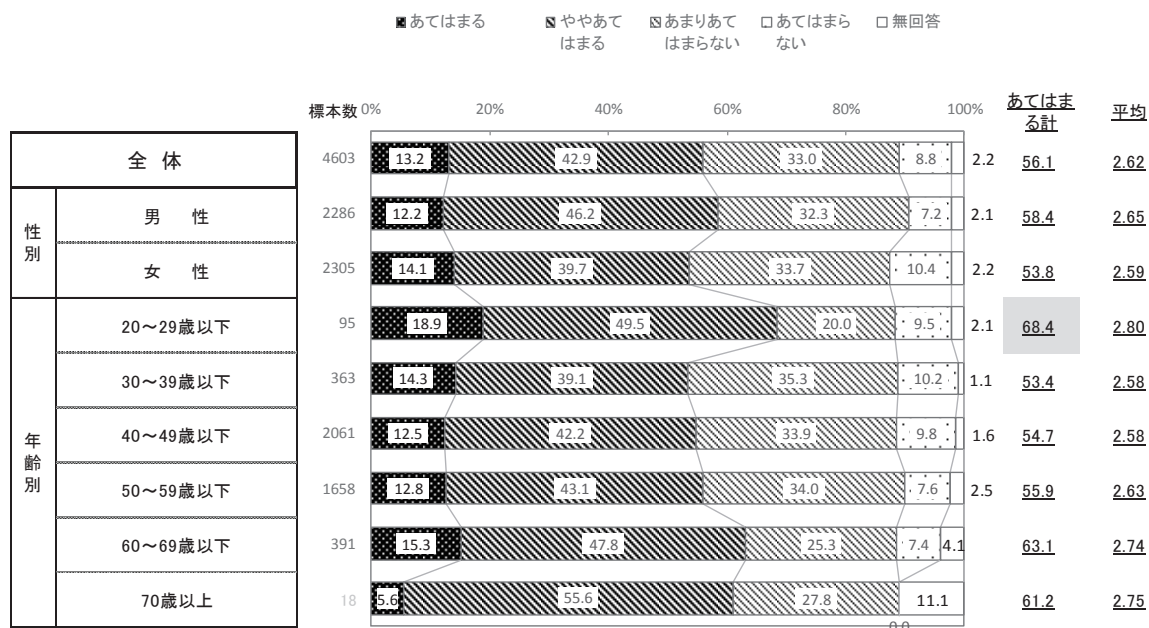


(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

⑤ 仕事の内容・段取り・進捗状況等の共有がされている

20. 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=4603)

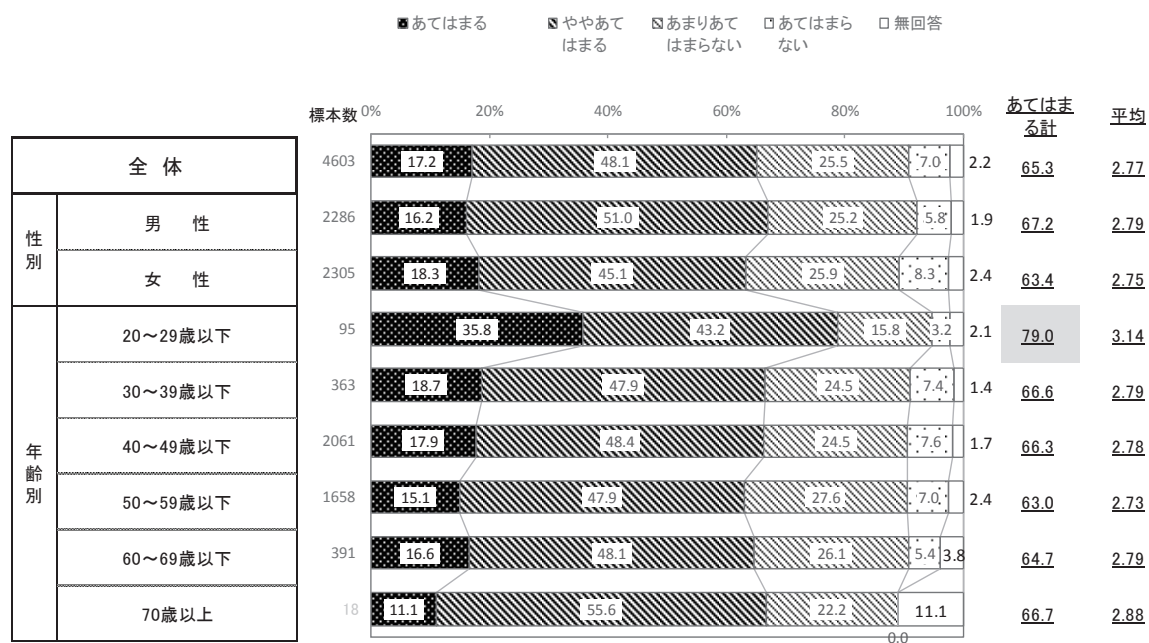


(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

⑥ 上司・同僚・部下とのコミュニケーションが円滑にとれている

20. ⑥上司・同僚・部下とのコミュニケーションが円滑にとれている (SA)

(全体 N=4603)

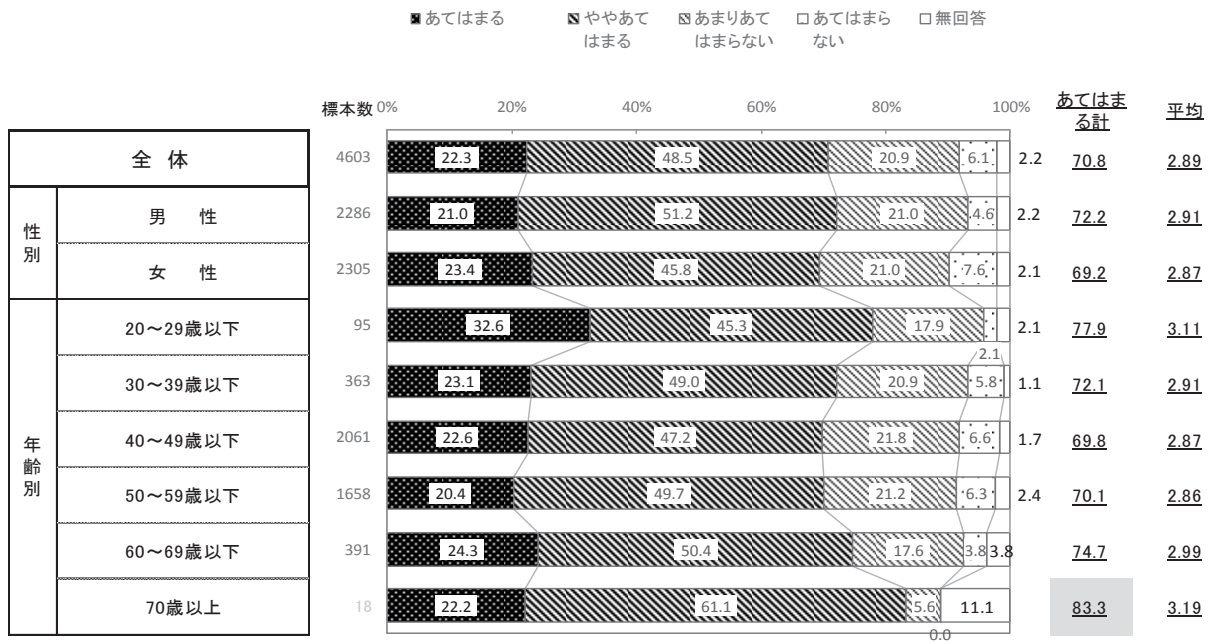


(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)

⑦ 困っているときに助け合う雰囲気がある

20. ⑦困っているときに助け合う雰囲気がある (SA)

(全体 N=4603)



(注:「あてはまる計」は、「あてはまる」+「ややあてはまる」のスコア)