

仕事と介護の両立に関するアンケート (企業向け)

集計結果報告書



アンケート実施概要

1. 調査の背景と目的

沖縄県は出生率が全国トップクラスではあるものの、全国同様に少子高齢化が進展している状況にある。合同会社hareruyaは、居宅介護支援事業と病院付添サービスを通じて、県内の介護福祉分野に貢献すべく事業展開してきたが、現在実施中の居宅介護支援事業と病院付添サービス事業の利便性向上や、県内の家族介護の困りごとを軽減できるような新たなサービス開発を図ることを目的に、介護に関する意識や実態を尋ねるアンケート調査を行う。

2. 実施概要

(1) 調査対象

沖縄県内企業から無作為に400社を抽出した。

(2) 調査方法

上記調査対象企業の経営者または福利厚生担当者に調査票を郵送し、回答後の調査票を郵送回収した。

(3) 調査時期

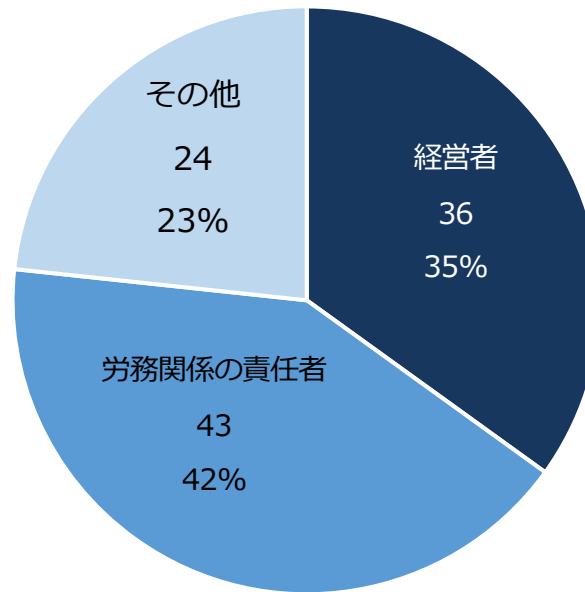
令和3年8月

(4) 回収状況

104社より回答を得た。

回答者の属性－回答した担当者の役職等

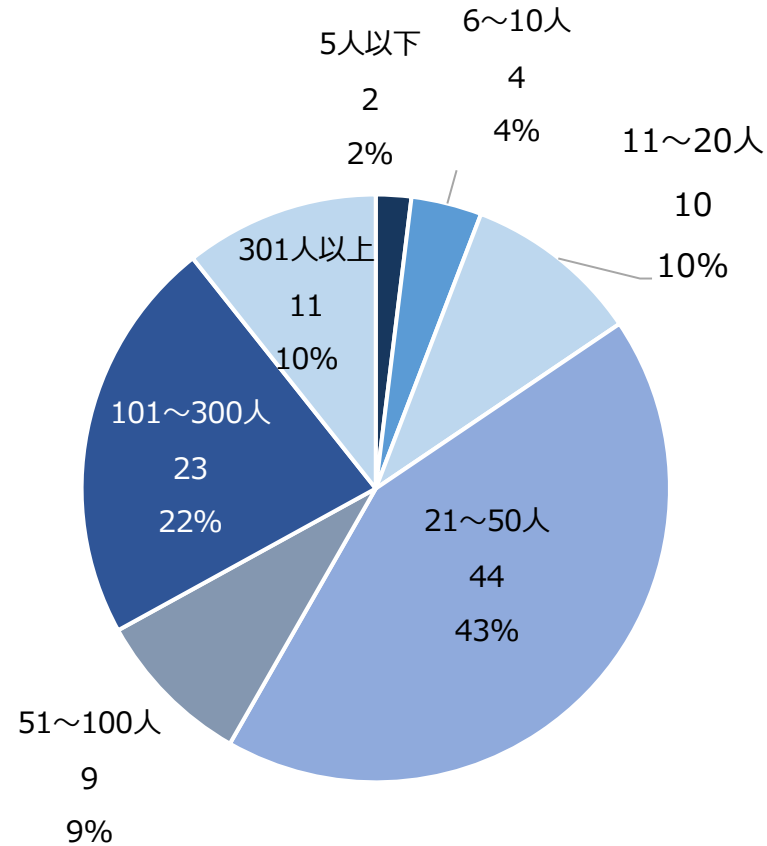
回答者の役職・担当等



- 経営者と福利厚生担当者に回答を依頼した。
- その他には、人事や総務、経理担当などが含まれる。

回答者の属性－従業員数

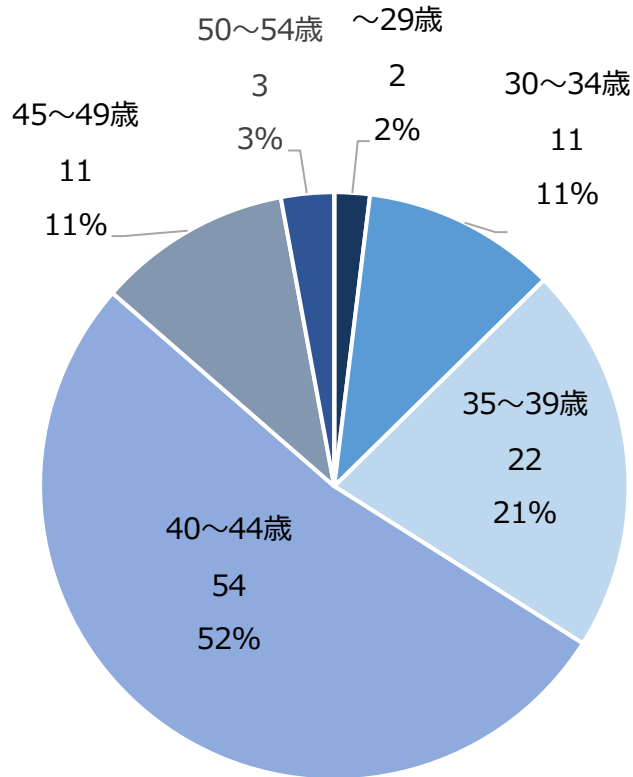
回答事業者の従業員数



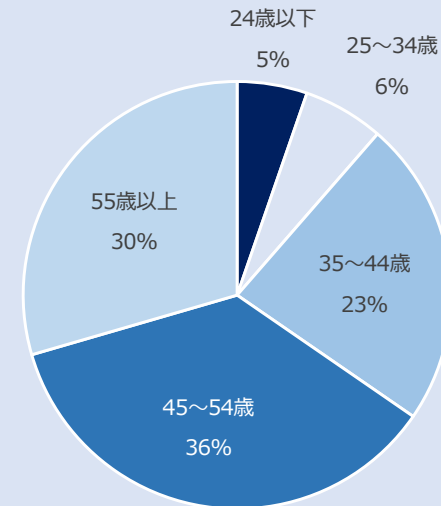
- 従業員規模は100人以下の企業が7割弱を占める。

回答者の属性－従業員の平均年齢

回答事業者の従業員平均年齢



(参考) 介護を始めた年齢



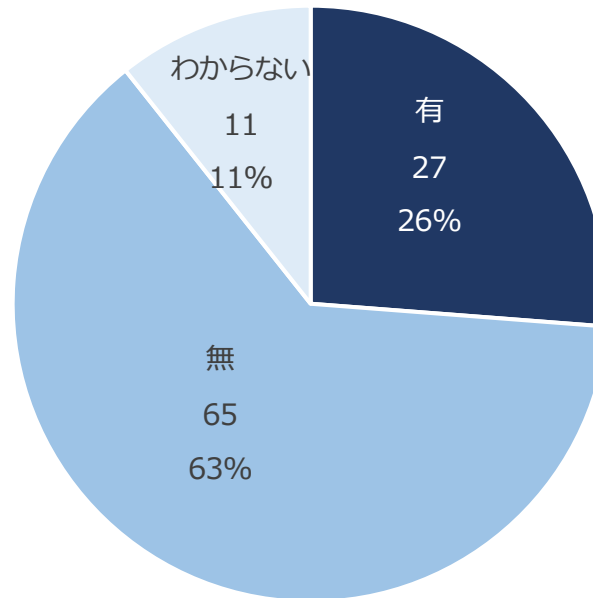
(出所) 株オールアバウトによる調査

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000038.000001207.html>

- 従業員の平均年齢は、**44歳以下が86%**を占める。うち、一般的に、親の介護が増え始めるといわれる**45歳以上の直前期**に当たる**40~44歳の層**が**52%**を占めている。
- この層の一定数が、今後**5年~10年以内**に親の介護に直面する可能性があり、企業による「従業員の仕事と介護の両立支援」は、喫緊の課題であると考えられる。

家族の介護を理由に離職（転職）した従業員

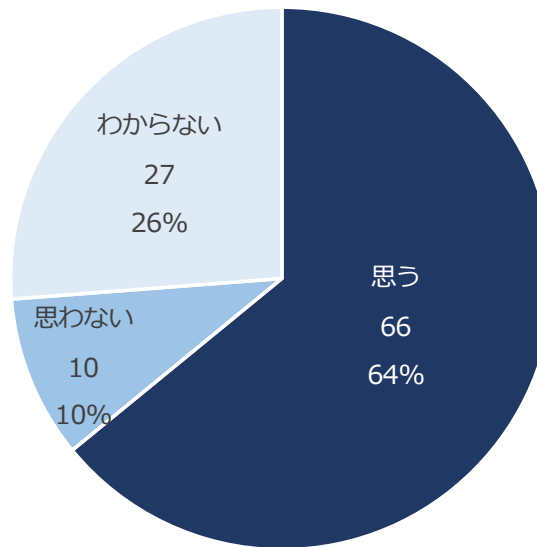
家族の介護を理由に離職(転職)
した従業員の有無



- 家族の介護を理由とした従業員の離職（転職を含む）を経験した企業は全体の**26%**。
- 「わからない」と回答している企業が**11%**あるなど、企業側が「家族の介護」が離職理由であることを一部把握できていない可能性もあり、「家族の介護」に起因した離職は実際には**26%**という数字よりも多い可能性もある。

「仕事と介護の両立支援」が 企業の人材面での課題解決にプラスとなるか

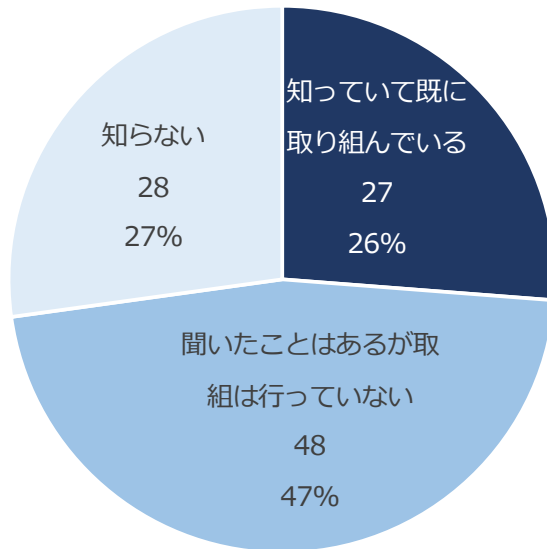
今後、従業員が家族の介護をしなければならない状態になった時
「仕事と介護の両立支援の体制づくり」が、現在企業を取り巻く
人材面での諸課題にとってプラスに働くと思うか



- 「仕事と介護の両立支援」の重要性を認識している企業は6割超と多数を占めている。
- コロナ以前は、人材不足に起因する人材獲得の難しさが顕著であったが、生産年齢人口の減少が今後のトレンドとして見込まれる中、コロナ禍の現在においても離職要因を減らし、人材の定着率を高めることによって、初期教育に過大な教育コストをかけずとも人材の質の長期安定化させることを重視する企業も多いと考えられる。

国の「仕事と介護の両立支援」の認知と 企業の取組状況

国が「仕事と介護の両立支援」を
実施していることを知っているか。
貴社は両立支援に取り組んでいるか。



企業側が考える「仕事と介護の両立支援」の取組が進まない理由（抜粋）

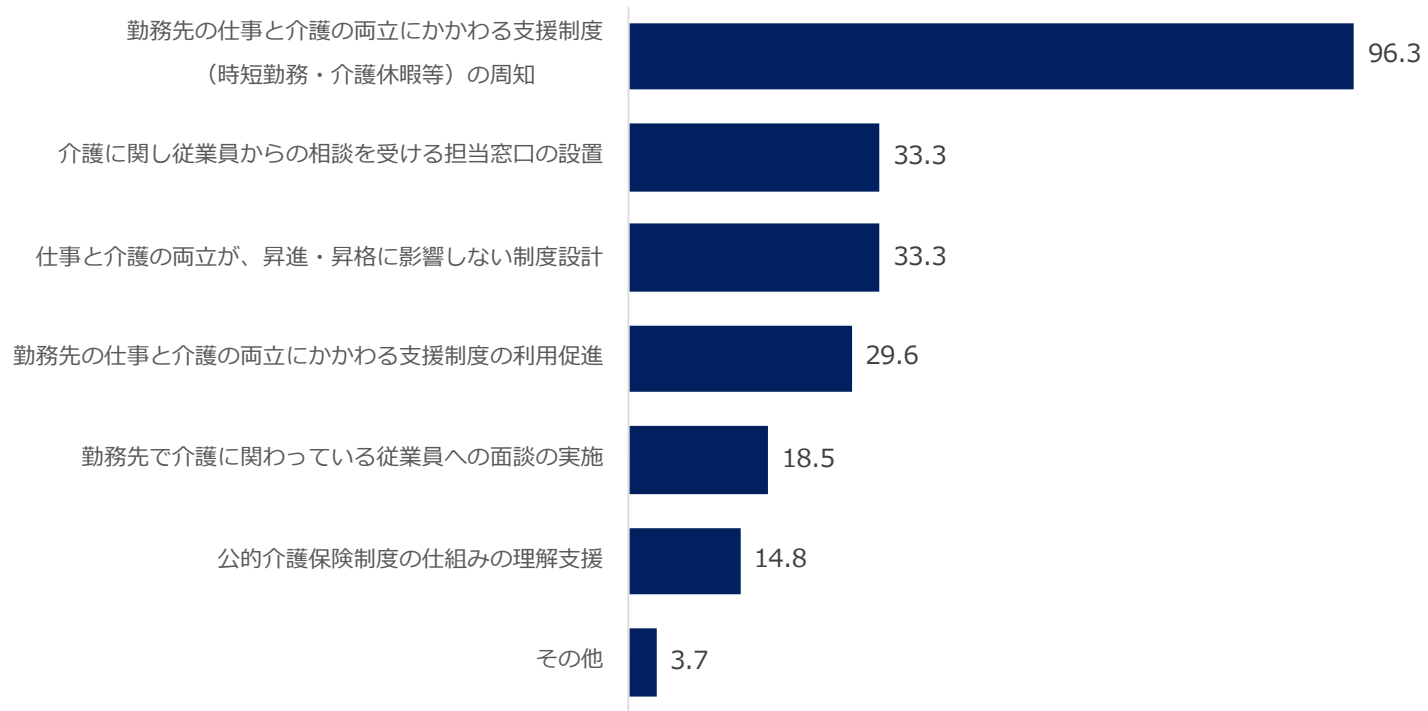
- 支援内容と運用について、社内での課題を先に整理する必要がある。
- 育児・介護休業における国の手当金額が少ないが、中小企業には補填する余裕がない。取得者が介護と経済面で苦しくなる。
- 助成金等が単年度ごとの予算であるため、今後活用していきたいにしても、来年度もあるのか？といった不安がつきまとう。
- 制度を活用する際の手続きの難しさ。利用する場合代替人材が確保できるか？今現在でも保育士の確保が難しい状況。
- 会社としては、従業員の介護へ積極的に応援したいが厳しい経営の中その従業員が休む事によって他の従業員に負担がくる。なるべく負担がこないような仕組みづくりが必要。
- 仕事の属人化問題を解決する必要がある。
- 従業員が会社に対して介護等含めた家族の事を気軽に相談できる風土づくりが重要。
- コロナ禍でそれどころではない。
- 従業員のプライベートはクリアできても、企業側の人員不足は続き、他の社員に負担がかかり退職者が増えるのではという心配。国の支援制度もハードルが高く手が出せない。
- 公的支援である「介護保険」（公助）とそれを補完する地域と企業が連携する「介護保険外」（新しい共助）のために助成事業の創設とその連携が不可欠。

- 国は、「両立支援等助成金・介護離職防止支援コース」など、「仕事と介護の両立支援」に取り組んでいるが、認知度は7割を超えた一方で、この制度の活用を含む企業としての従業員への支援を実際に行っている企業は26%にとどまった。

「仕事と介護の両立支援」企業の取組内容

(取り組んでいると回答した27社)

仕事と介護の両立支援について取り組んでいる内容【複数回答】

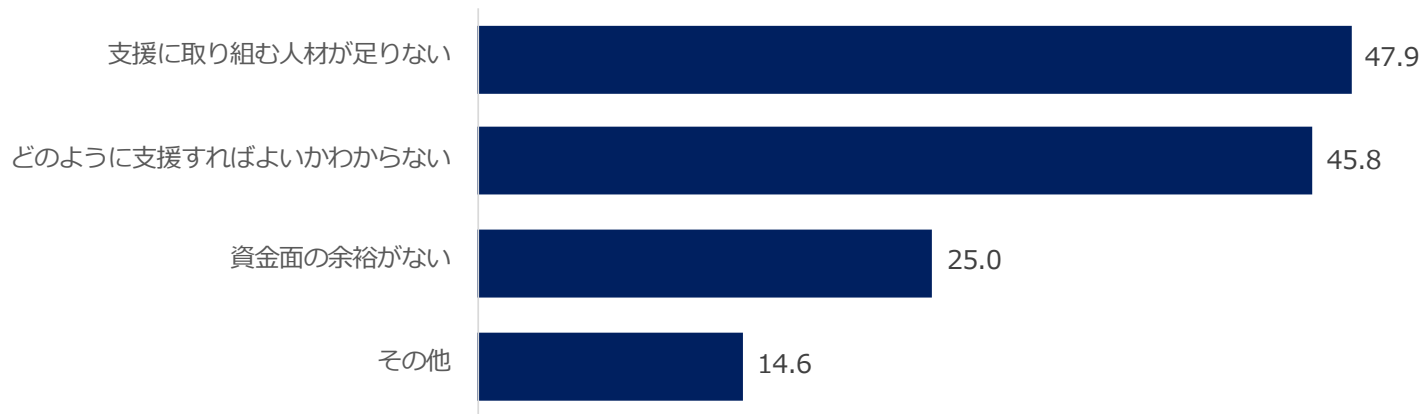


- 仕事と介護の両立支援に取り組んでいると回答した企業の殆どが、国の支援制度や企業の支援制度の周知を行っている。
- 一方で、相談窓口の設置や昇進・昇格に関わる制度設計にまで着手している企業は取り組んでいる企業の中でも3分の1（9社）程度。これは、回答対象企業全体（103社）の1割未満にとどまる。

「仕事と介護の両立支援」企業が取り組めない理由

(取り組んでいないと回答した48社)

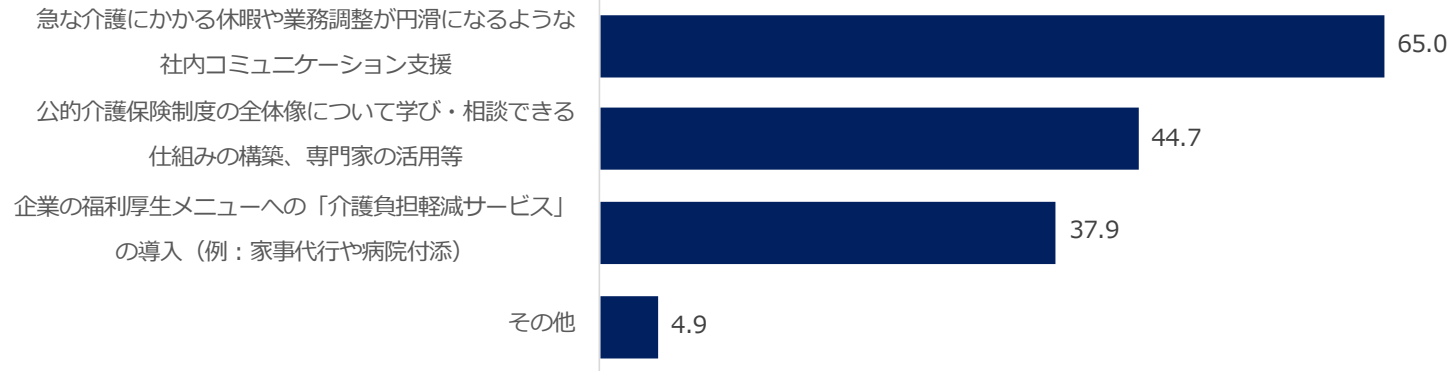
仕事と介護の両立支援に取り組めない理由【複数回答】



- 約半数の企業は人材不足の面と支援に関する知識不足の面から「仕事と介護の両立支援」に取り組んでいないと回答。

従業員の介護離職を防ぐために必要な企業からの支援

従業員の介護離職を防ぐために企業側として必要だと考える支援【複数回答】

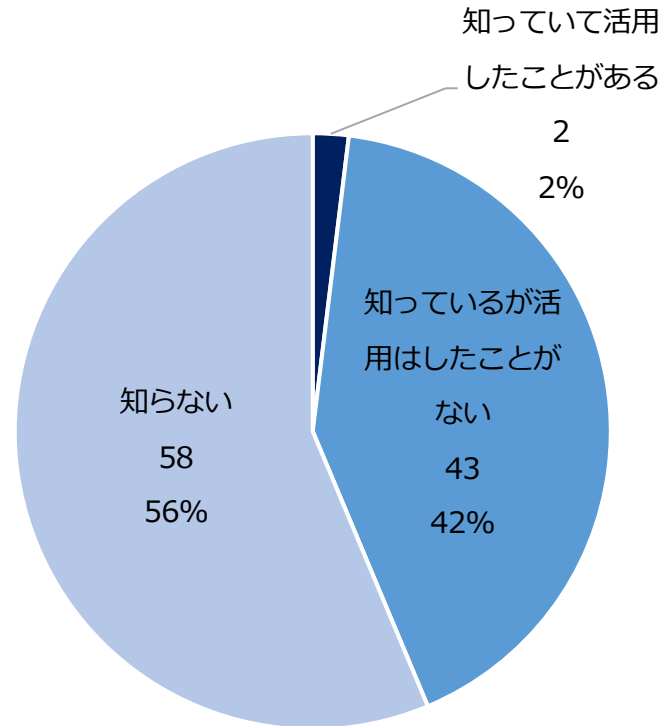


- 別途実施した、介護を経験した従業員向けのアンケートで、同様の質問をしたところ、上記に掲げた3つの支援についていずれも6割以上の回答者が必要と回答している。
- 企業向けに実施した当アンケートでは、「仕組み構築や専門家の活用」「介護負担軽減サービスの導入」に関する回答は従業員からのニーズに比べ、やや低くギャップがある。
- 企業規模や体力を考慮すると、導入が難しい企業が一定数存在することがこのギャップにつながっていると考えられる。

「両立支援等助成金・介護離職防止支援コース」の認知度

両立支援等助成金・介護離職防止支援コース

制度を知っている

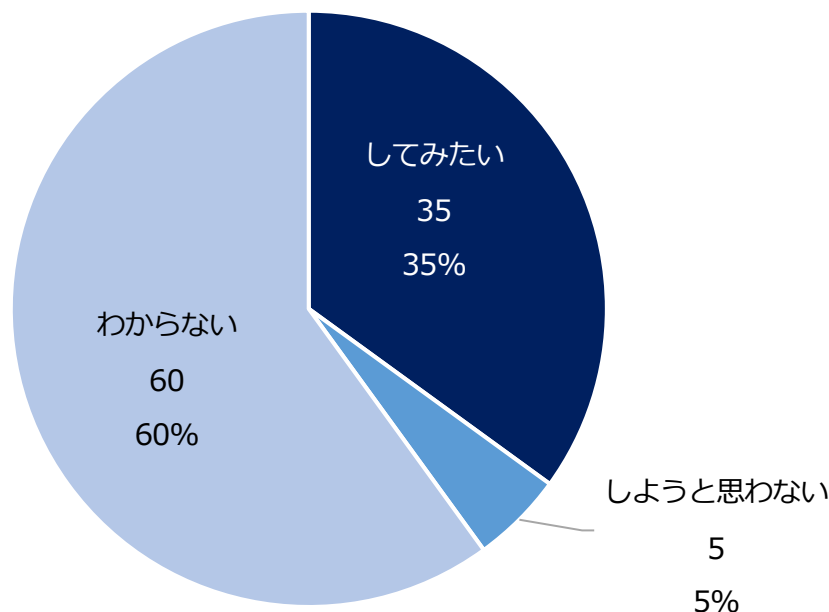


- 国が実施する支援制度の認知度は、半数以下にとどまり、周知に課題があるとみられる。
- 加えて、知っていると回答した企業でも活用に至っている企業がわずかにとどまっている。専門家の活用に加え、周知の段階で実際に制度を活用している企業の事例を共有するなど、活用の心理的ハードルを下げるため工夫の余地があると考えられる。

「両立支援等助成金・介護離職防止支援コース」の利用意向

両立支援等助成金・介護離職防止支援コース

制度を活用してみたいと思うか



- 国の支援制度の活用意向は35%あるにも関わらず、前問では実際に活用した企業は2%にとどまった。
- また、活用意向そのものが3割台と少ない上、わからないと回答した企業が6割に上る点を考え合わせると、制度内容の理解そのものが進んでいないことに加え、活用に際しての何らかの障害があるかどうか実態を把握する必要があると考えられる。

(自由記述回答)

従業員の仕事と介護の両立を企業側が支援するにあたって 社会的に必要なことや問題意識、企業側が抱える課題①

- 企業側が休暇などを取りやすいようにする！
- 社会全体の問題として捉える事が大事
- 小さな組織などで、分業化されてる場合に属人化させないこと。
- 仕事と介護の両立ができる支援は、会社として重要なことだと認識しておりますが、支援内容と運用について、社内での課題を先に整理する必要があると考えます。
- 代替人材を期限付きで採用は困難。介護施設利用の多様化と増設
- 育児・介護休業における国の手当金額が少ないため、企業側が補填できれば良いのですが中小企業では余裕がない。取得者が介護と経済面で苦しくなる。
- 従業員の平均年齢が割と若い方なので今のところすぐに取り組む予定はないが、職員の離職防止のためにも今後参考にして取り入れたいとは考えている。
- 助成金等が単年度ごとの予算であるため、今後活用していきたいにしても、来年度もあるのか？といった不安がつきまとう。永続的に使用できるような制度が欲しい
- 両立支援等助成金 介護離職防止支援制度を活用する際の手続きの、難しさはないか？利用する場合代替えの人材が確保できるか？
今現在でも、保育士の確保が難しい状況です。
- 国の豊かさや未来の為に国が支援を行い、人材確保の為に介護サービスの充実が必須と思います。
- 現在、介護による対象従業員はいないが今後、出てくる可能性は高い為、情報は知っておきたいです。
- 会社としては、従業員の介護へ積極的に応援したいが厳しい経営の中その従業員が休む事によって他の従業員に負担がくるのであるべく負担がこないような仕組みづくりが必要かと。
- 現在、仕事の属人化になっており、まずこの問題を解決する必要がある

(自由記述回答)

従業員の仕事と介護の両立を企業側が支援するにあたって 社会的に必要なことや問題意識、企業側が抱える課題②

- 仕事と介護の両立について、社会的な状況や職場の実態やニーズについて把握したい。短時間制度やフレックスタイムなど、勤務時間の調整についてはある程度対応が可能だと考えている。経済的な援助などについてはよくわからないため、国の補助メニューや施設としての経済的援助の方法、福利厚生メニューなど、具体的な情報が知りたいと感じている。
- 介護の形が多様なので、個々に合う支援選択肢を幅広く準備しておきたい。
- 制度は定めているが、まだ対象社員がいない。
- 助け合いの考え方が大切だと考えております。
- 代替えが効かない人材がいる。今後はワークシェアが必要。
- 従業員が会社に対して介護等含めた家族の事を気軽に相談できる風土づくりが重要と考える。
- コロナ禍のなか、それどころでは無い
- 個人で抱えることなく、会社に相談出来る環境は作りたいと思っております。
- 専門家による介護の充実、介護者を孤立させない
- 企業・従業員の双方への周知
- エssenシャルワーカーとしては、急な状況に対応できない事が想像できる。(短期間なら大丈夫かも) すぐに代わりの人材の確保は難しいと思う。
- 制度ごとに対応するのではなく、普段から柔軟に対応できる風土づくりが大事だと思います。
- 従業員のプライベートはクリアできても、企業側の人員不足は続き、他の社員に負担がかかりそこで退職者が増えるのではという心配。またQ12の支援制度もハードルが高く手が出せない。
- 人材や資金等が問題

(自由記述回答)

従業員の仕事と介護の両立を企業側が支援するにあたって 社会的に必要なことや問題意識、企業側が抱える課題③

- 病院などの付添いなどの申し出があった場合には、年休の取得を取りやすい環境に努力しているが、どうしても現場の人手が足りず、与えられない場合もある。
- 従業員数が多く人間関係に問題がない会社であれば、助け合いも可能ではあると思います。雇用する側と雇用される側の意識改革が必要だと考えています。
- 子どもたちを保育するには心身の健康が大切と考えている。介護支援も大切と思うが人材が不足している。
- 従業員の仕事と介護の両立の問題、それぞれ抱えている問題の違いはあると思いますが、保育士不足が深刻な中で施設側で支援するのはとても難しい問題と思われる。
- 人材不足が課題
- 制度制定も必要ではあるが、しばらくは企業に浸透するまでのケアも必要だと考えます。説明会、導入後の勉強会、働きやすい環境づくりの為に管理職の理解（研修）などがあると助かります。事例を入れたり等。制度活用している方、そうでない方の生活状況などお話を聞くだけでも変わるのかなと考えます。
- 自社の生産性向上を図り利益率アップが必要
- 介護休暇をとる職員が出た場合、他の職員への業務負担が大きくなるなど人材不足が悩みの種である。
- 介護休暇を利用した職員は今までにいたが、継続して仕事を両立させていくのは大変難しいと感じる事がある。
- 従業員の長期雇用を考えたいが、同居している親もまた年を重ね、介護が必要となってくる現実がある。
- 介護をいつも自分事のように考えています。職員の定年枠が無くなり、どうすれば職員が高齢でも仕事ができるのか。又はその後の職員全体のサポートができるのか。課題は多いです。家族の介護はもう始まっているので出勤時間を工夫するなどして、お互いに支え合えるようにしています。職場が今後は自身が高齢でもコミュニティーの場として居れ、定年なしで過ごせる環境を作りたいです。ありがとうございました。
- 人材不足で補助金制度を活用もいいが、人材派遣も課題が現状。

(自由記述回答)

従業員の仕事と介護の両立を企業側が支援するにあたって 社会的に必要なことや問題意識、企業側が抱える課題④

- 就業規則に介護休暇や時短など追記する事は可能。休暇や短時間を行った時の代替え人材の確保が課題。タイミングよく採用できるか。人件費増
- 国の制度で介護休業の申請が短いので社員に説明はできますが、最終判断は社員になっているのが現状です。介護と給与が問題です。
- 当園職場でも介護休業について規定があり、現在利用者はいないが今後は仕事と介護の両立が重要になると思います。軽減できるサービス等あれば離職者も防止でき長く仕事ができるので開発して頂きたい。
- 人材不足に伴う国からの財政支援
- 当社の従業員は役員以外はパート社員で給料も時給制の為、家族に介護すべき人がいる場合は、事前に相談がある場合は対応している。長期にかかる場合は午前中か午後に介護する時間帯を聞いて他の従業員にしわ寄せがないように対応している。本人が働く気持ちがあるかどうかによって決めております。
- 2020～2021年にかけて観光業は例年の3割の実績でしばらくは余裕がない。出来る事はしていきたい。
- 【社会的に必要なことや問題意識】核家族化、単身世帯化が進み、合わせて地域力の低下が著しい中で、「少ない家族」（自助）だけで家族介護を担うことには自ずと限界があり、その中で「介護離職」の増加は避けられないと考えられます。その結果「失われた20年世代」同様、将来的に経済的な不安が大きくなる「低年金世代」の拡大を懸念しています。特に沖縄県は米軍統治下時代や離島経済も影響し、厚生年金受給率は高くなく、老人ホームなどに入るだけの年金が得られない高齢者も少なくありません。加えてその子供の世代までもが「介護離職」によりそのような状況になることは避けなくてはならないと考えます。社会全体からしても人口減少の中で貴重な労働力を失うことは社会経済的にもマイナスだと感じます。
- 【企業が抱える課題】働き手の確保は今後ますます企業として最大の課題になると考えます。特にロボット化が難しい「介護業界」においては、団塊世代が後期高齢者となり“待ったなし！”に担い手が必要になる「2035問題」に対応するためにも、介護事業の当事者である「介護企業」からの「介護離職」は絶対に避けなくてはなりません。そのためには企業が意識を変え、情報をえる努力することはもちろん、公的支援である「介護保険」（公助）とそれを補完する地域と企業が連携する「介護保険外」（新しい共助）のために助成事業の創設とその連携が不可欠だと思います。