

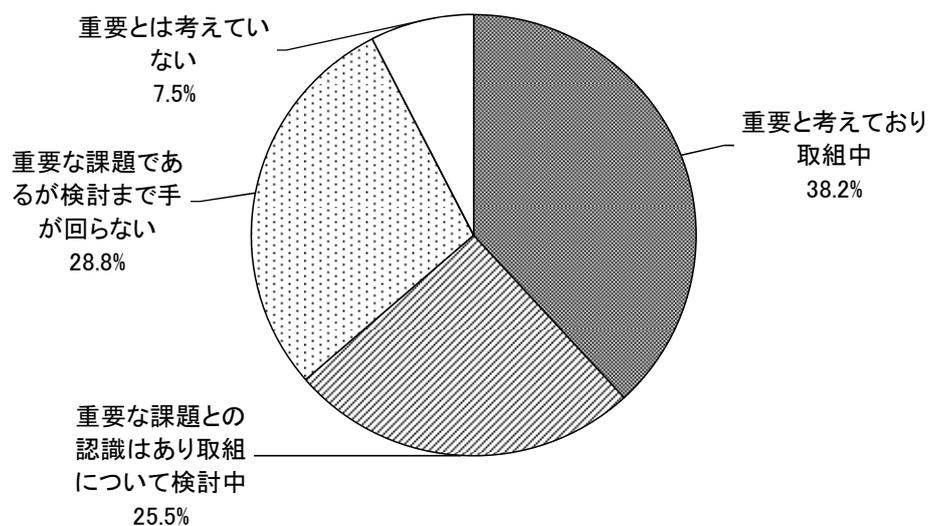
IV 介護と仕事の両立に関する事項

1 「介護と仕事の両立」促進の認識

「重要と考えており取組中」が38.2%と最も高く、次いで「重要な課題であるが検討まで手が回らない」が28.8%、「重要な課題との認識はあり取組について検討中」が25.5%となっている。

(表 4-1 図 1)

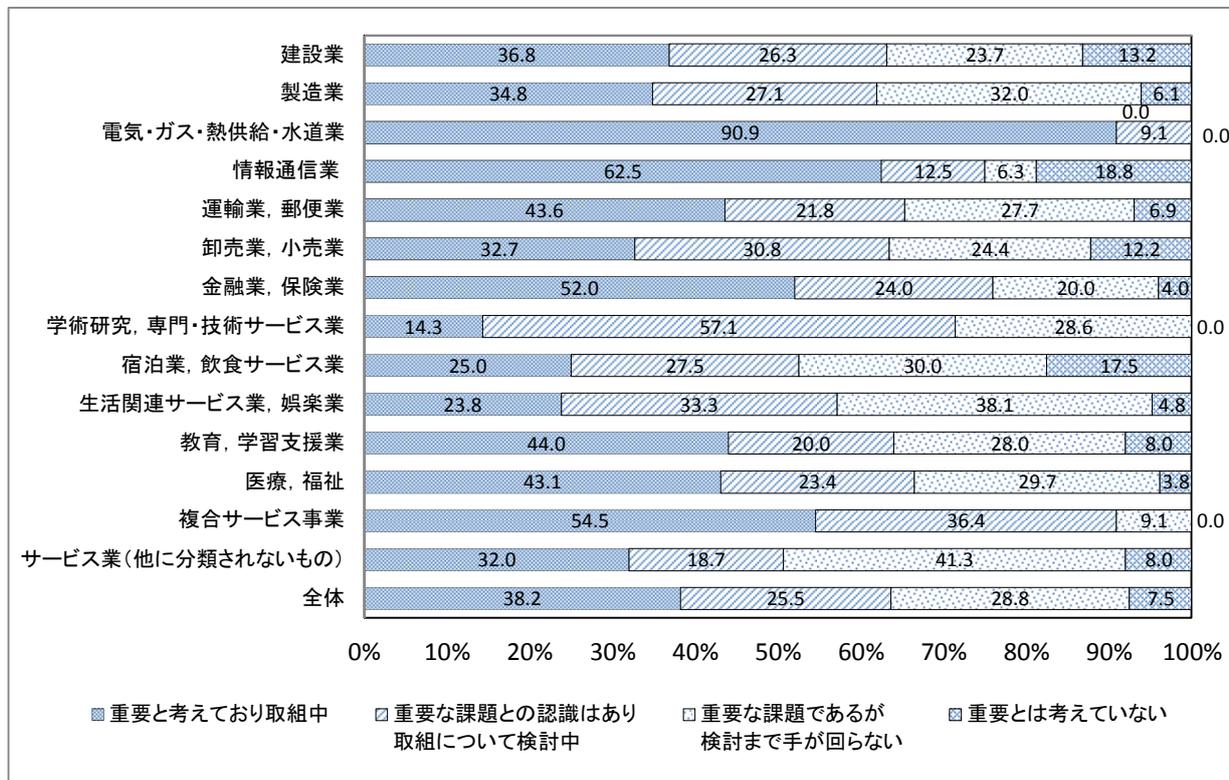
表 4-1 図 1 「介護と仕事の両立」促進の認識



	計	重要と考えており取組中	重要な課題との認識はあり取組について検討中	重要な課題であるが検討まで手が回らない	重要とは考えていない
全体	982	375	250	283	74

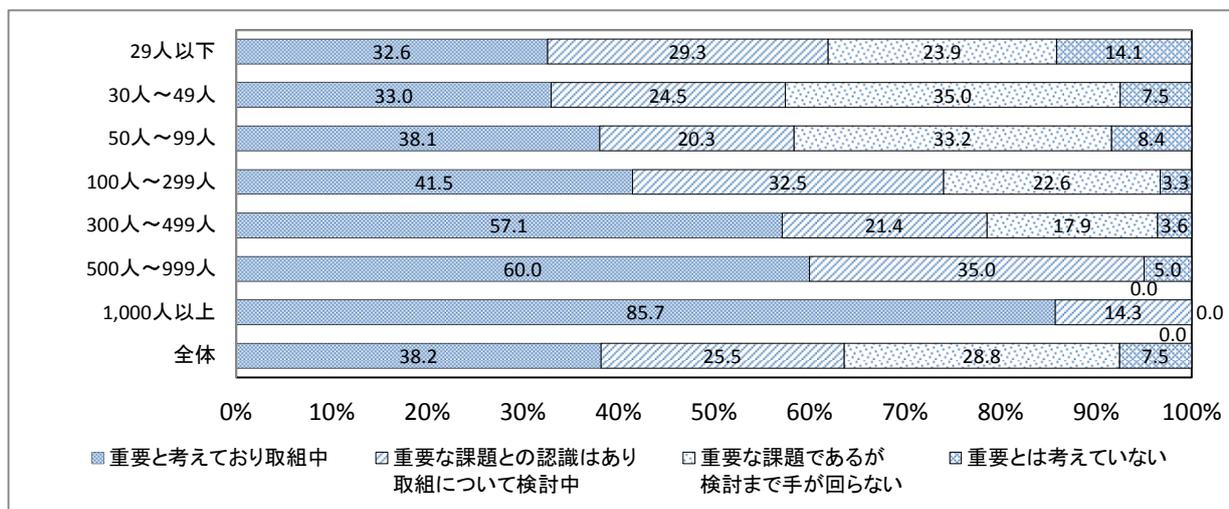
産業別では、「重要と考えており取組中」は電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融業、保険業、複合サービス事業の4業種で5割以上となっている。一方、「重要な課題であるが検討まで手が回らない」は製造業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、サービス業（他に分類されないもの）の4業種で3割以上となっている。（表4-1図2）

表 4-1 図 2 「介護と仕事の両立」促進の認識（産業別）



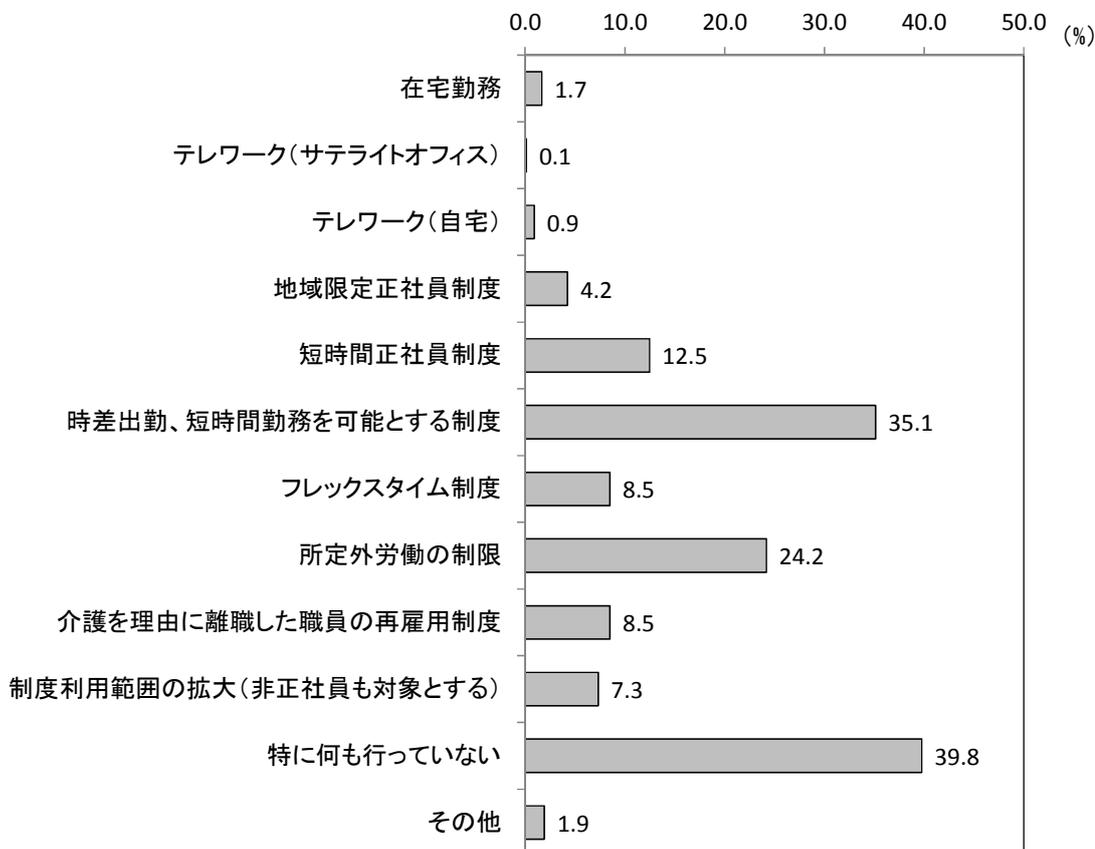
規模別では、「重要と考えており取組中」は規模が大きくなるにつれ高くなっており、300人以上で5割以上となっている。（表4-1図3）

表 4-1 図 3 「介護と仕事の両立」促進の認識（規模別）



2 「介護と仕事の両立」に向けた取組で法定の休暇・休業制度以外に行っているもの
「特に何も行っていない」が39.8%と最も高く、次いで「時差出勤、短時間勤務を可能とする制度」が35.1%、「所定外労働の制限」が24.2%となっている。(表4-2 図1)

表4-2 図1 「介護と仕事の両立」に向けた取組で法定の休暇・休業制度以外に行っているもの



	計	在宅勤務	テレワーク (サテライト オフィス)	テレワーク (自宅)	地域限定 正社員制度	短時間正社員 制度	時差出勤、 短時間勤務を可 能とする 制度	フレックス タイム制度	所定外労働の 制限	介護を理由に 離職した職員の 再雇用制度	制度利用範囲の 拡大(非正社員も 対象とする)	
全体	777	13	1	7	33	97	273	66	188	66	57	
		特に何も 行っていない	その他									
		309	15									

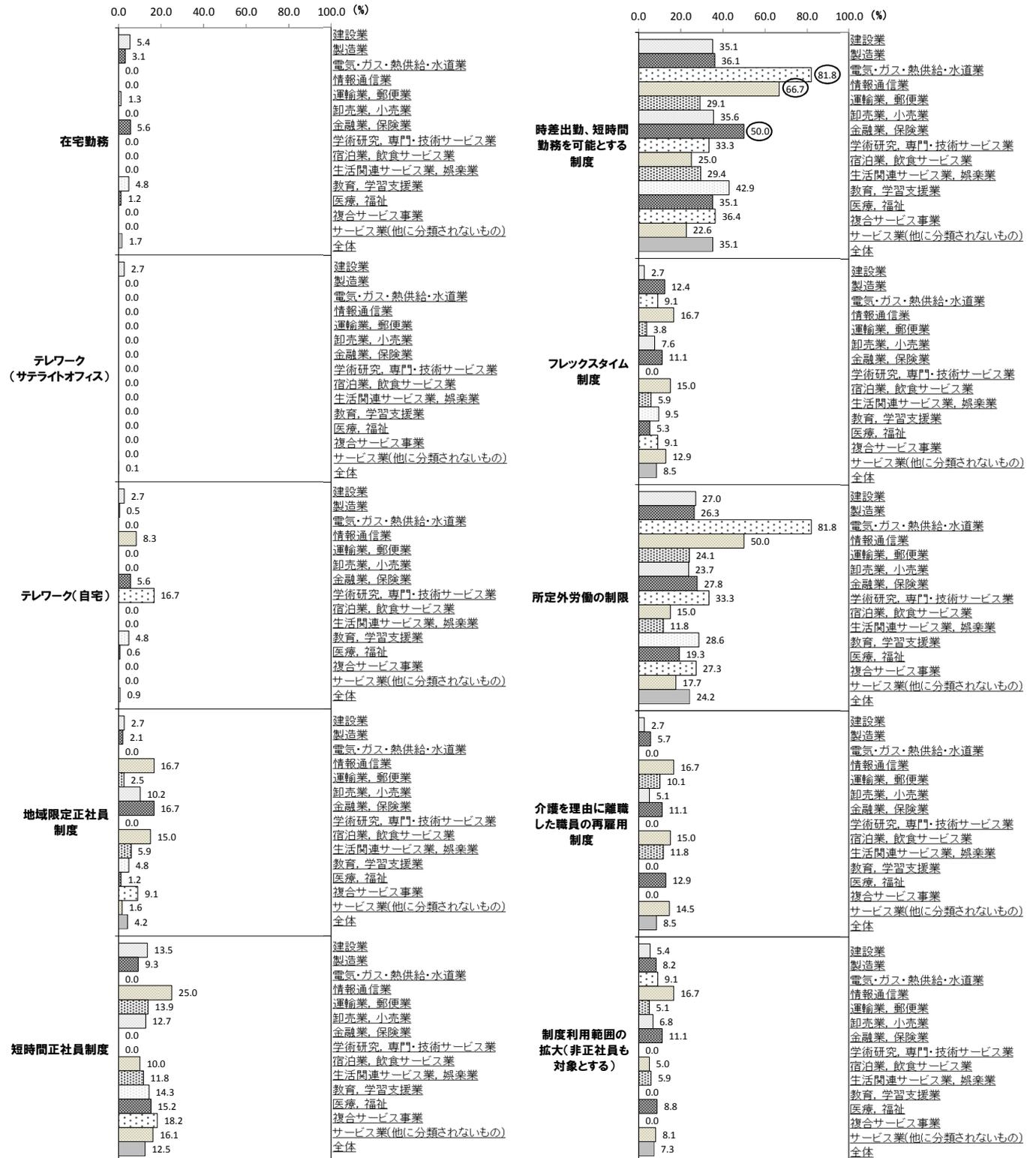
※「介護と仕事の両立」に向けた取組で法定の休暇・休業制度以外に行っているもの
その他の回答を抜粋

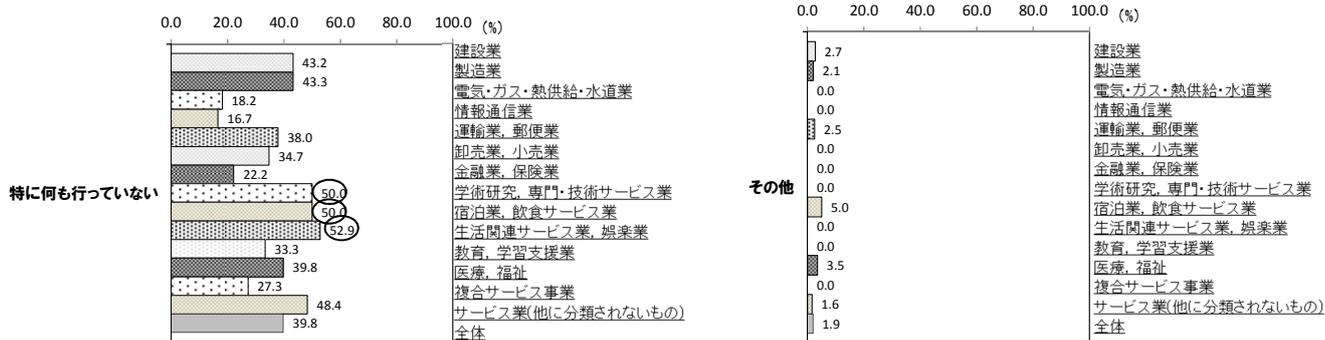
- ・保存休暇を使用しての休業制度（建設業）
- ・介護休業できる日数を法定日数よりも長く186日までとしている（医療、福祉）
- ・介護休業取得可能期間の拡大（6ヵ月迄）（運輸業、郵便業）
- ・定時帰宅（製造業）
- ・転勤をさせない（製造業）
- ・介護を理由に職場の変更（宿泊業、飲食サービス業）
- ・労働局の両立支援の広場に参加している（医療、福祉）

産業別では、「時差出勤、短時間勤務を可能とする制度」は電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融業、保険業の3業種で5割以上。一方、「特に何も行ってない」は学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業の3業種で5割以上となっている。

(表 4-2 図 2)

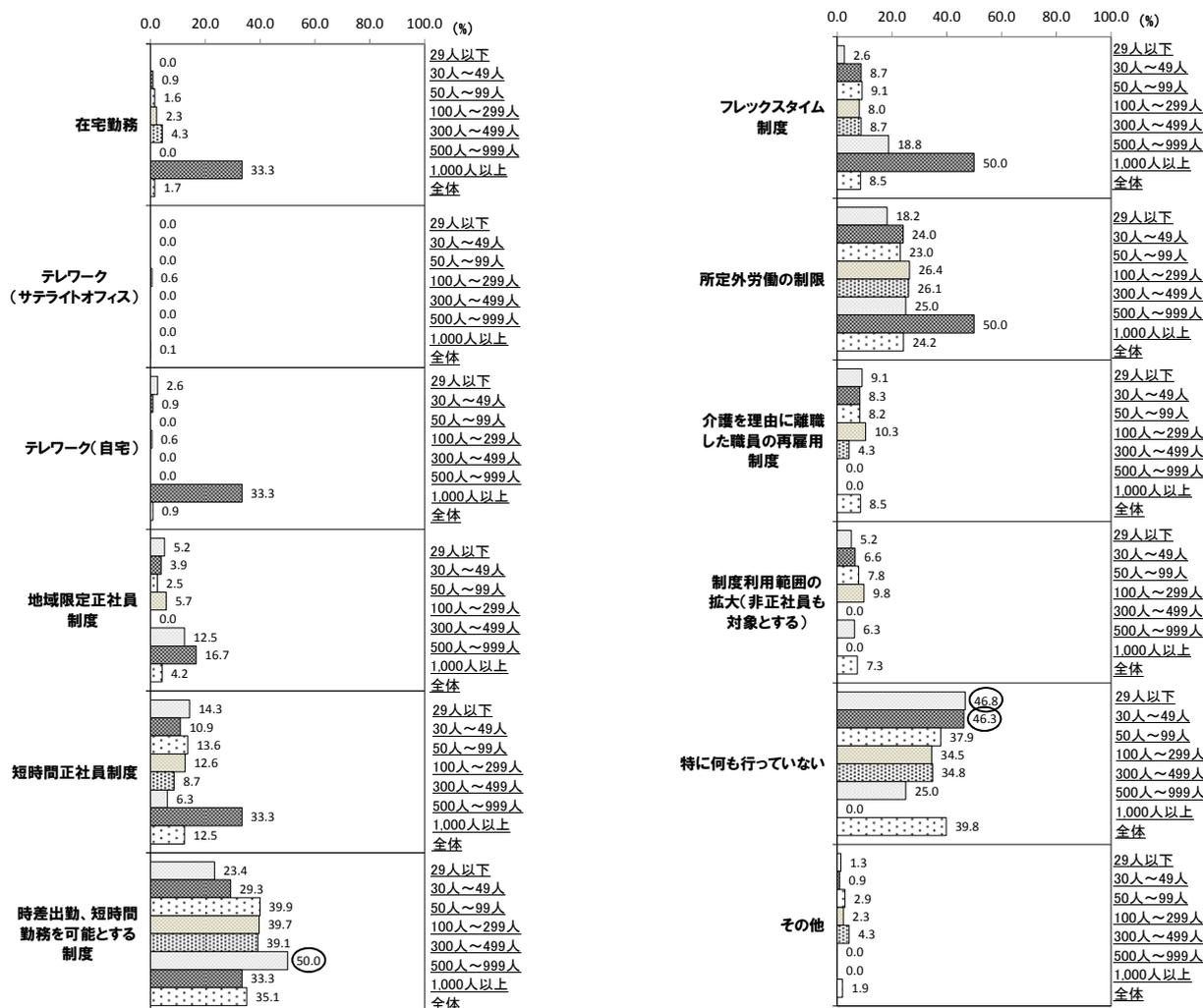
表 4-2 図 2 「介護と仕事の両立」に向けた取組で法定の休暇・休業制度以外に行っているもの(産業別)





規模別では、「時差出勤、短時間勤務を可能とする制度」は500人～999人で5割以上。一方「特になにも行っていない」は49人以下で4割以上となっている。(表4-2図3)

表4-2図3 「介護と仕事の両立」に向けた取組で法定の休暇・休業制度以外に行っているもの(規模別)

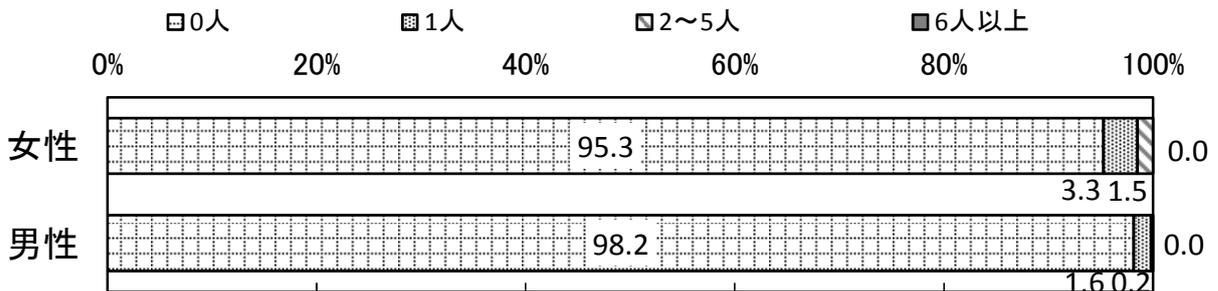


3 1年間に介護休業を取得した従業員数と介護を理由として離職した従業員数

平成27年10月1日から平成28年9月30日の1年間に、介護休業を取得した従業員数について性別にみると、女性は「0人」が95.3%と最も高く、男性も「0人」が98.2%と最も高く、ともに9割以上となっている。(表4-3-1図1～表4-3-2図1)

同時期に、介護を理由として離職した従業員数について性別にみると、女性は「0人」が97.0%と最も高く、男性も「0人」が98.3%と最も高く、ともに9割以上となっている。(表4-3-3図1～表4-3-4図1)

表4-3-1図1～表4-3-2図1 性別・1年間に介護休業を取得した従業員数



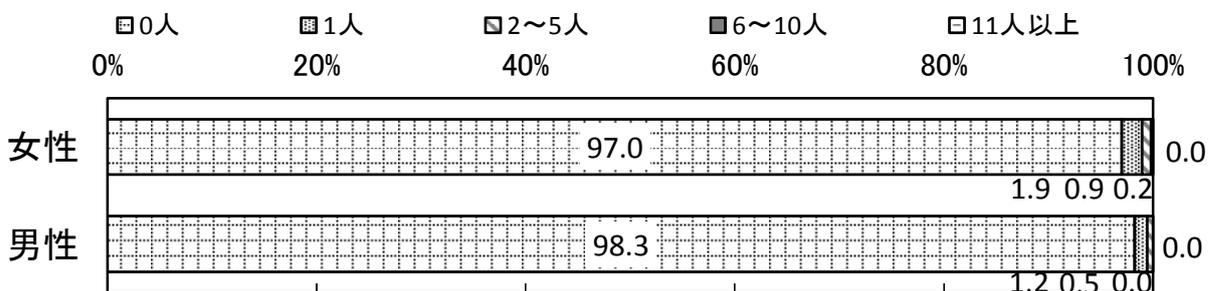
女性

	計	0人	1人	2～5人	6人以上
全体	615	586	20	9	0

男性

	計	0人	1人	2～5人	6人以上
全体	609	598	10	1	0

表4-3-3図1～表4-3-4図1 性別・1年間に介護を理由として離職した従業員数



女性

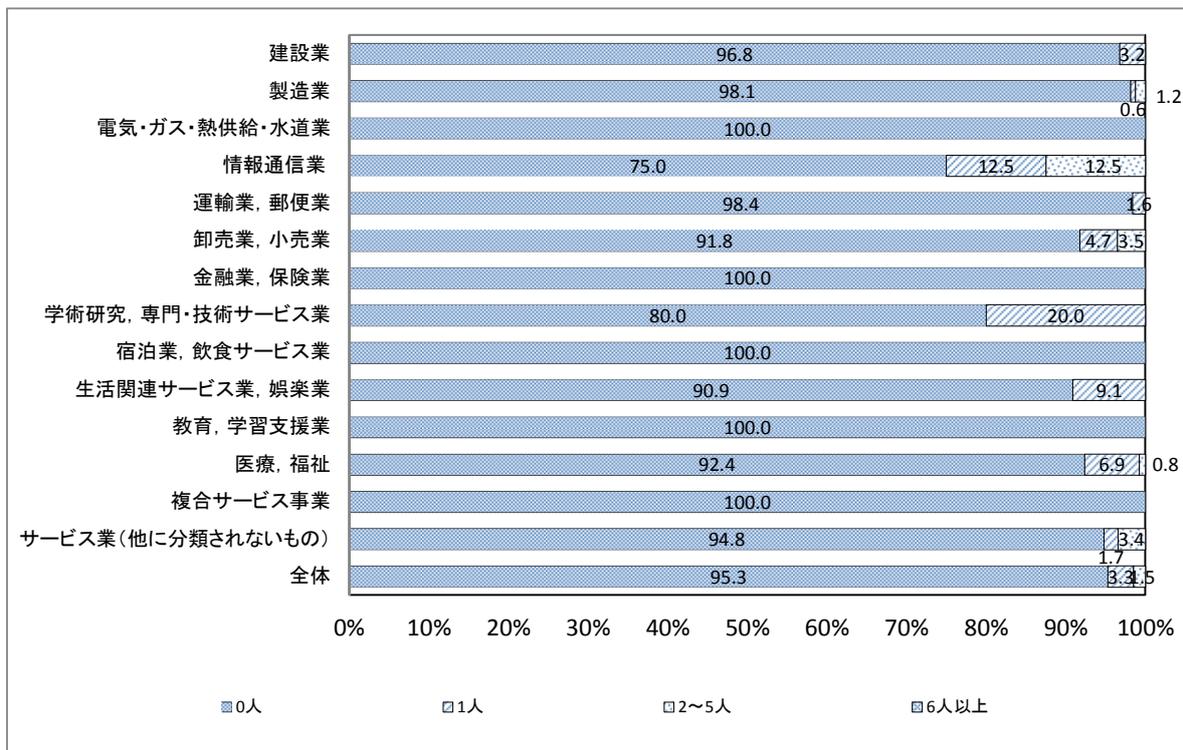
	計	0人	1人	2～5人	6～10人	11人以上
全体	576	559	11	5	1	0

男性

	計	0人	1人	2～5人	6～10人	11人以上
全体	572	562	7	3	0	0

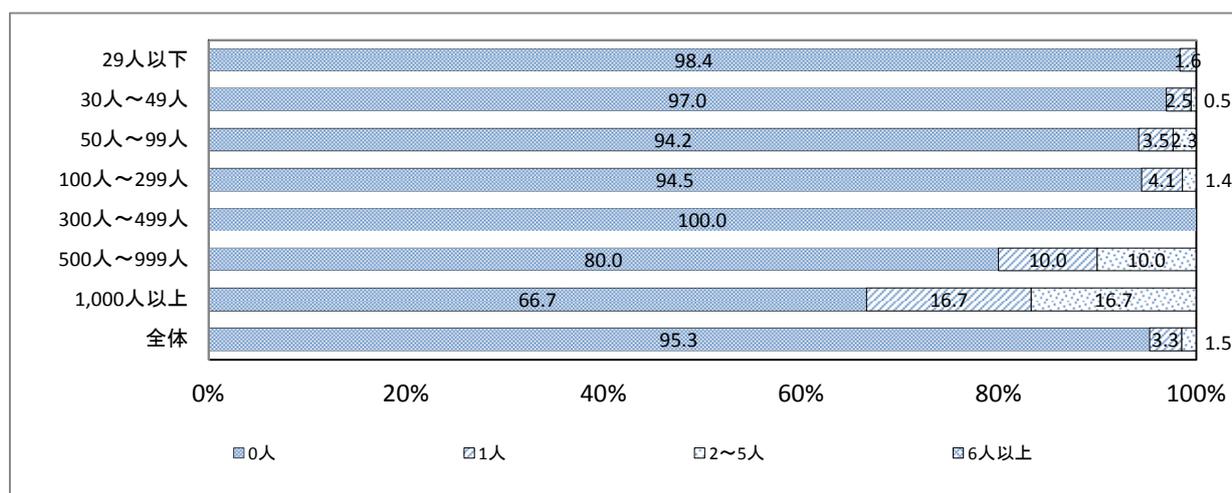
産業別では、全ての業種で「0人」が最も高く、7割以上になっている。(表 4-3-1 図 2)

表 4-3-1 図 2 1年間に介護休業を取得した女性従業員数（産業別）



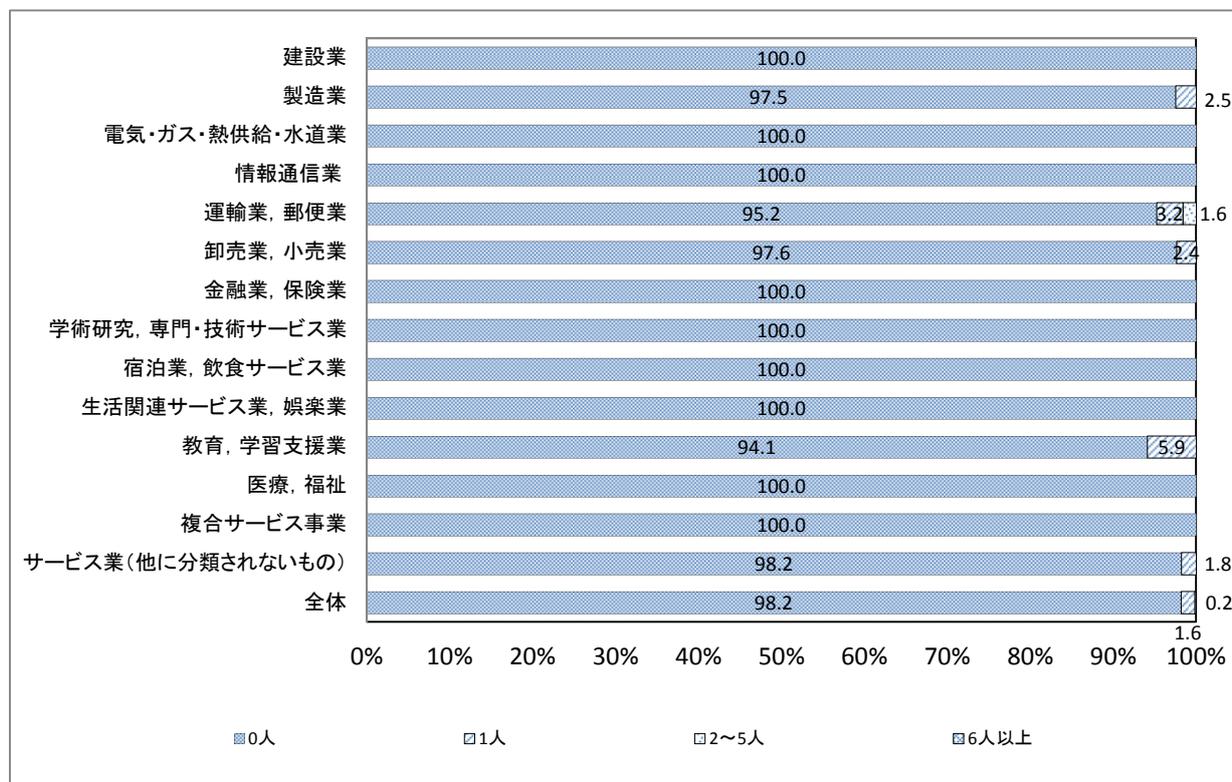
規模別では、全ての規模で「0人」が最も高く、499人以下は9割以上、500人~999人は8割、1,000人以上は6割以上となっている。(表 4-3-1 図 3)

表 4-3-1 図 3 1年間に介護休業を取得した女性従業員数（規模別）



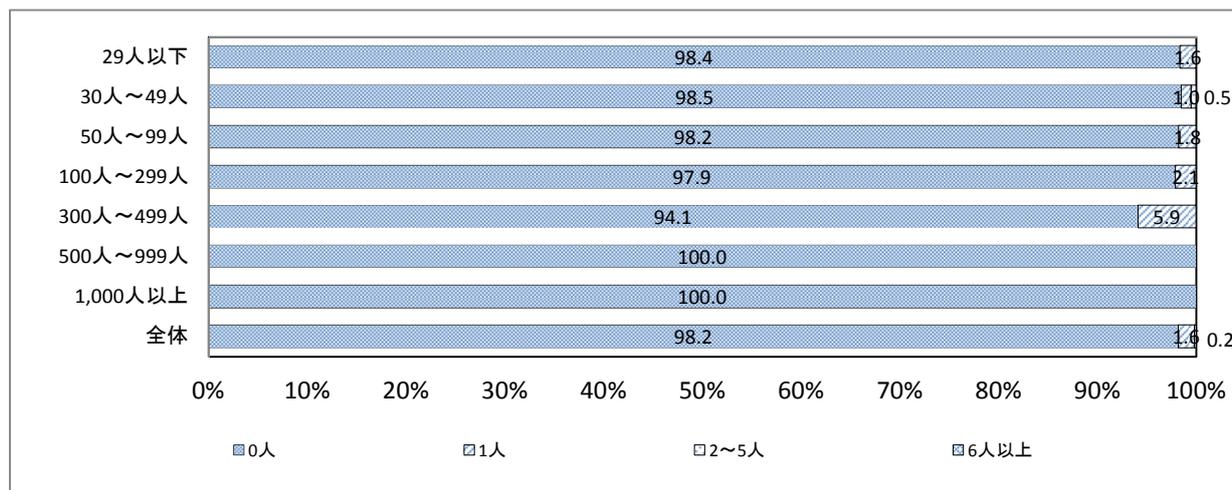
産業別では、全ての業種で「0人」が最も高く、9業種で100.0%となっている。(表4-3-2 図2)

表4-3-2 図2 1年間に介護休業を取得した男性従業員数(産業別)



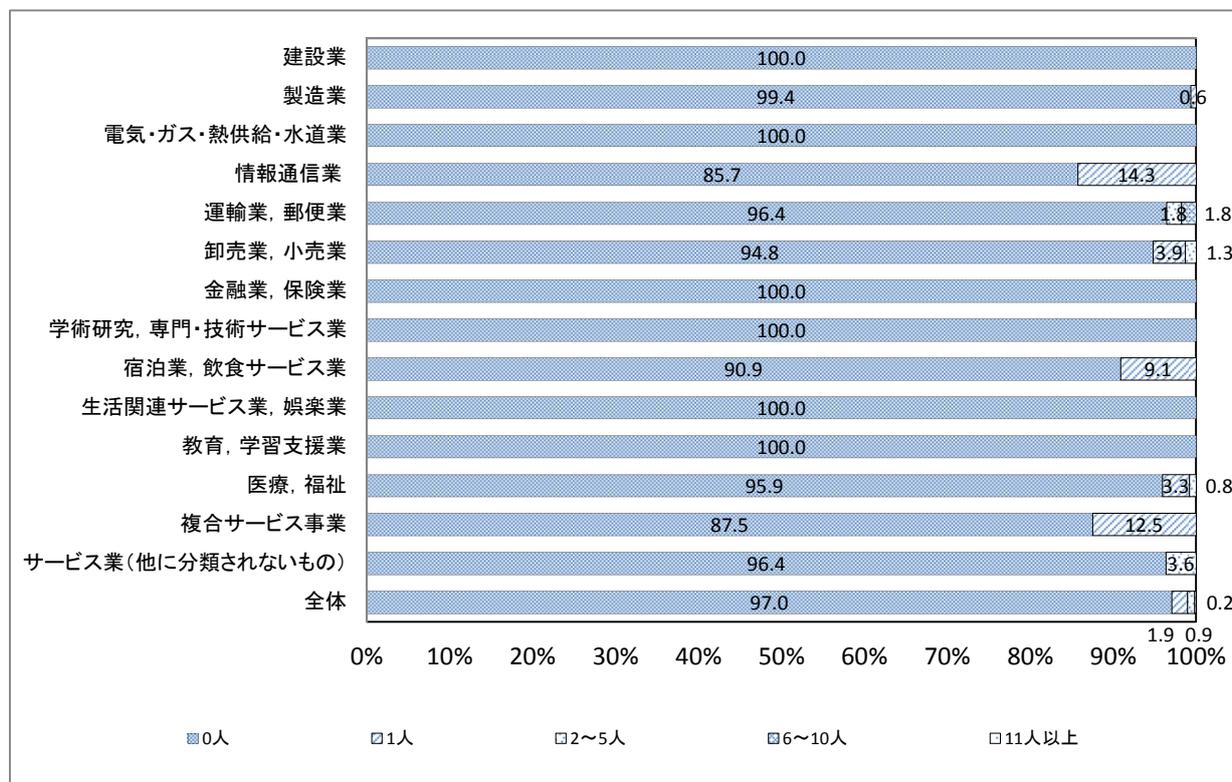
規模別では、全ての規模で「0人」が最も高く、9割以上となっている。(表4-3-2 図3)

表4-3-2 図3 1年間に介護休業を取得した男性従業員数(規模別)



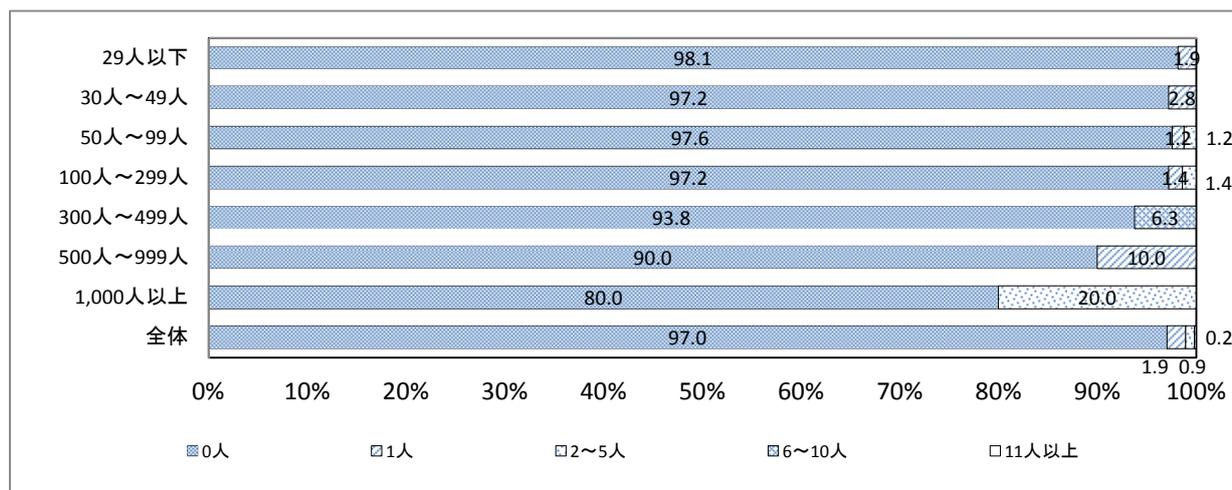
産業別では、全ての業種で「0人」が最も高く、6業種で100.0%となっている。(表4-3-3図2)

表4-3-3図2 介護を理由として離職した女性従業員数(産業別)



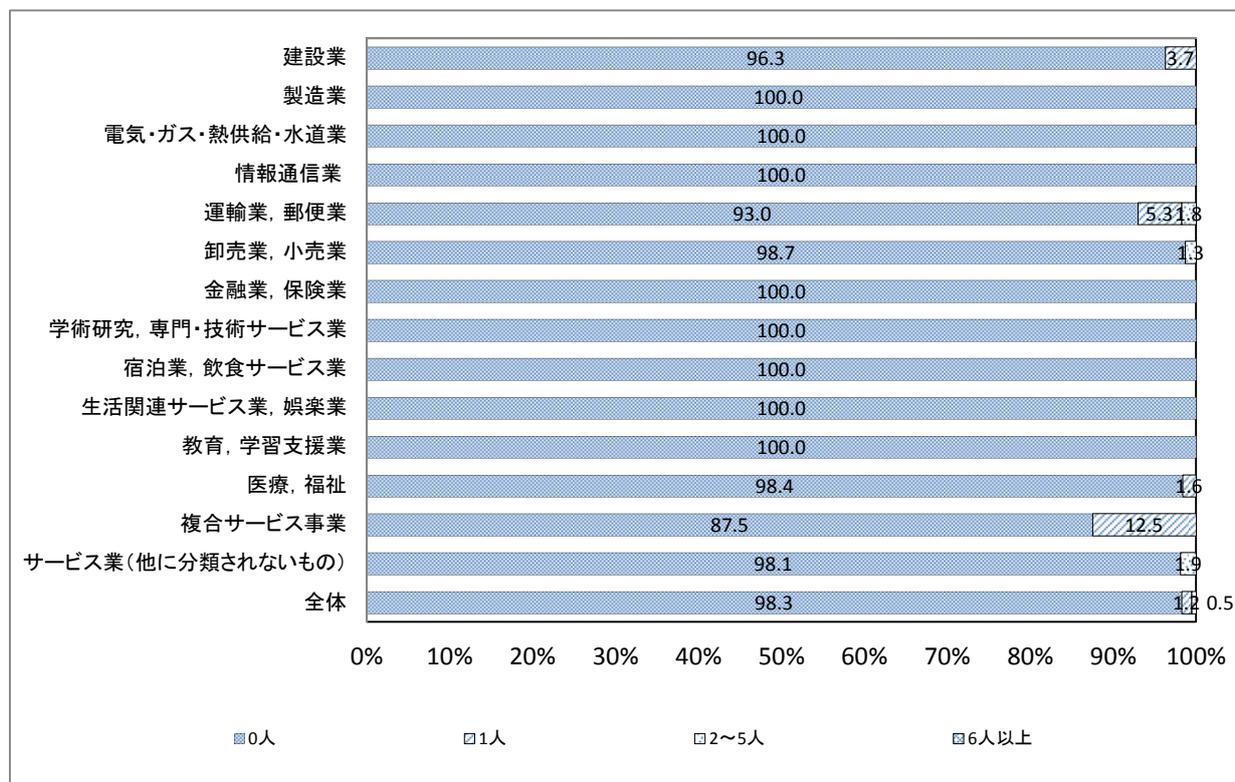
規模別では、全ての規模で「0人」が最も高く、999人以下で9割以上、1,000人以上で8割となっている。(表4-3-3図3)

表4-3-3図3 介護を理由として離職した女性従業員数(規模別)



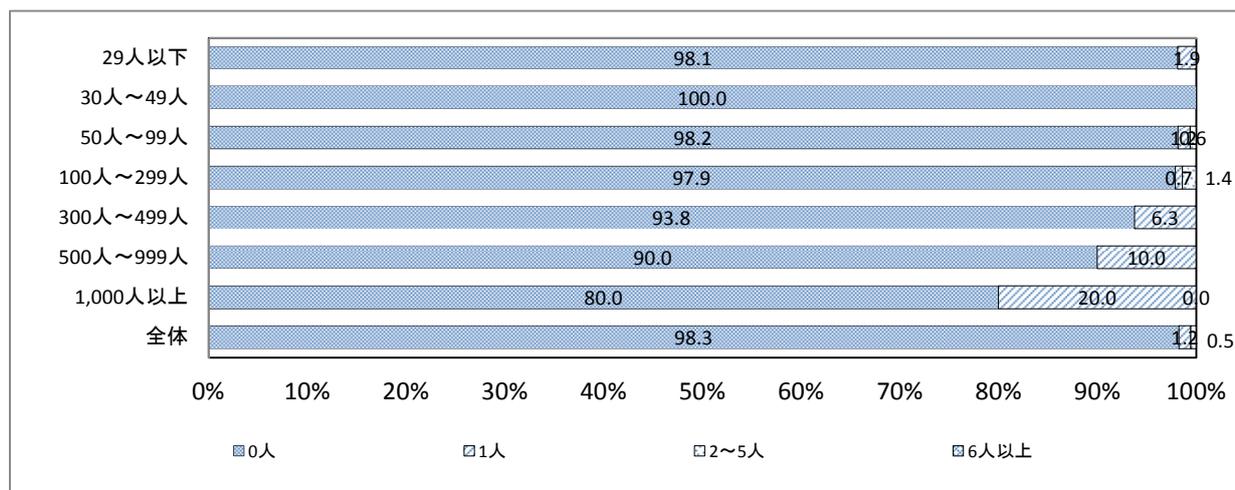
産業別では、全ての業種で「0人」が最も高く、8業種で100.0%となっている。(表4-3-4 図2)

表 4-3-4 図 2 介護を理由として離職した男性従業員数（産業別）



規模別では、全ての規模で「0人」が最も高く、999人以下で9割以上、1,000人以上で8割となっている。(表4-3-4 図3)

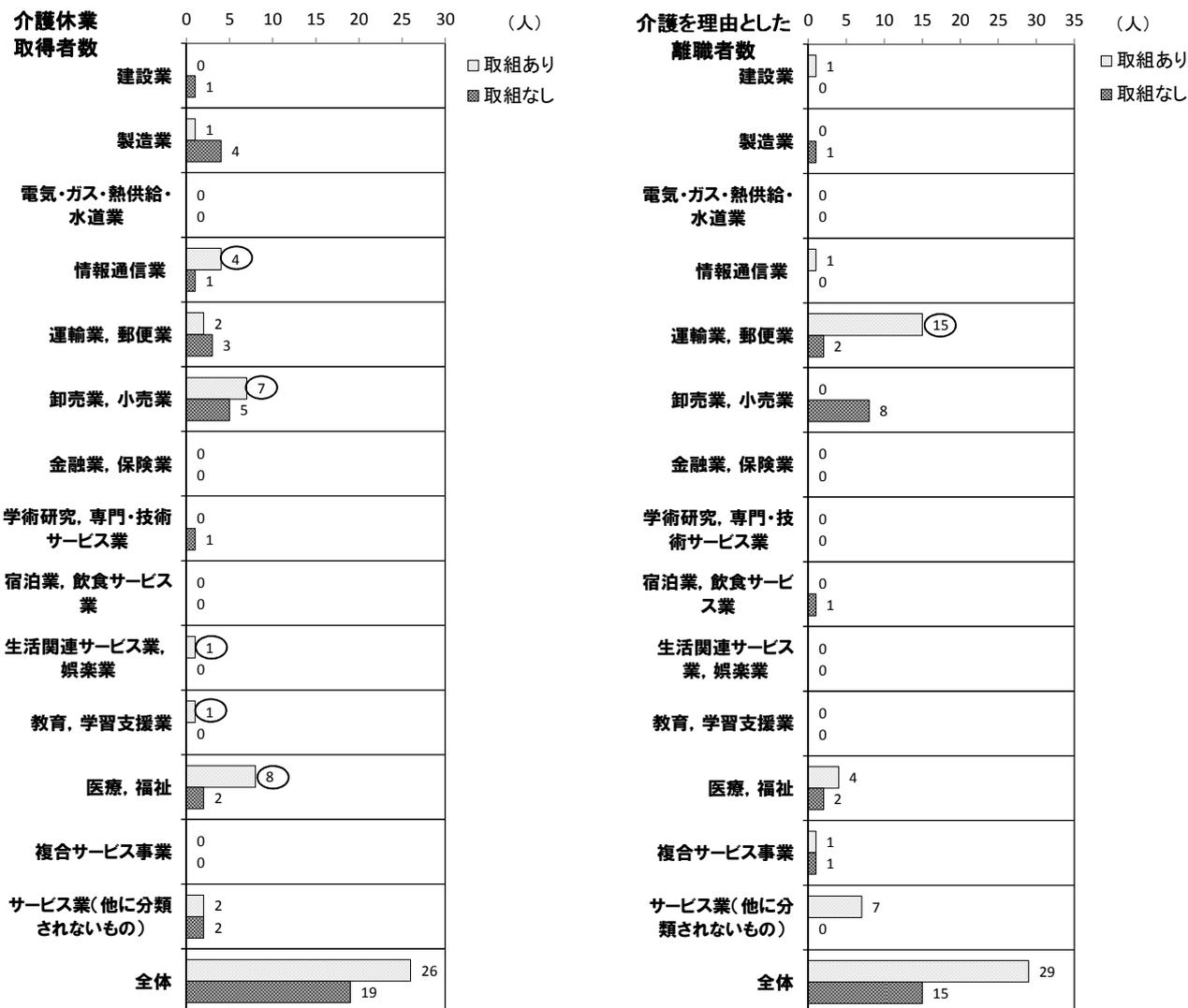
表 4-3-4 図 3 介護を理由として離職した男性従業員数（規模別）



「介護と仕事の両立」推進別に、介護休業取得者数と介護を理由とした離職者数をみた（なお、介護休業取得者数は取組ありで26人・取組なしで19人、介護を理由とした離職者数は取組ありで29人・取組なしで15人につき、従業員全体を対象とした集計のみとしている）。

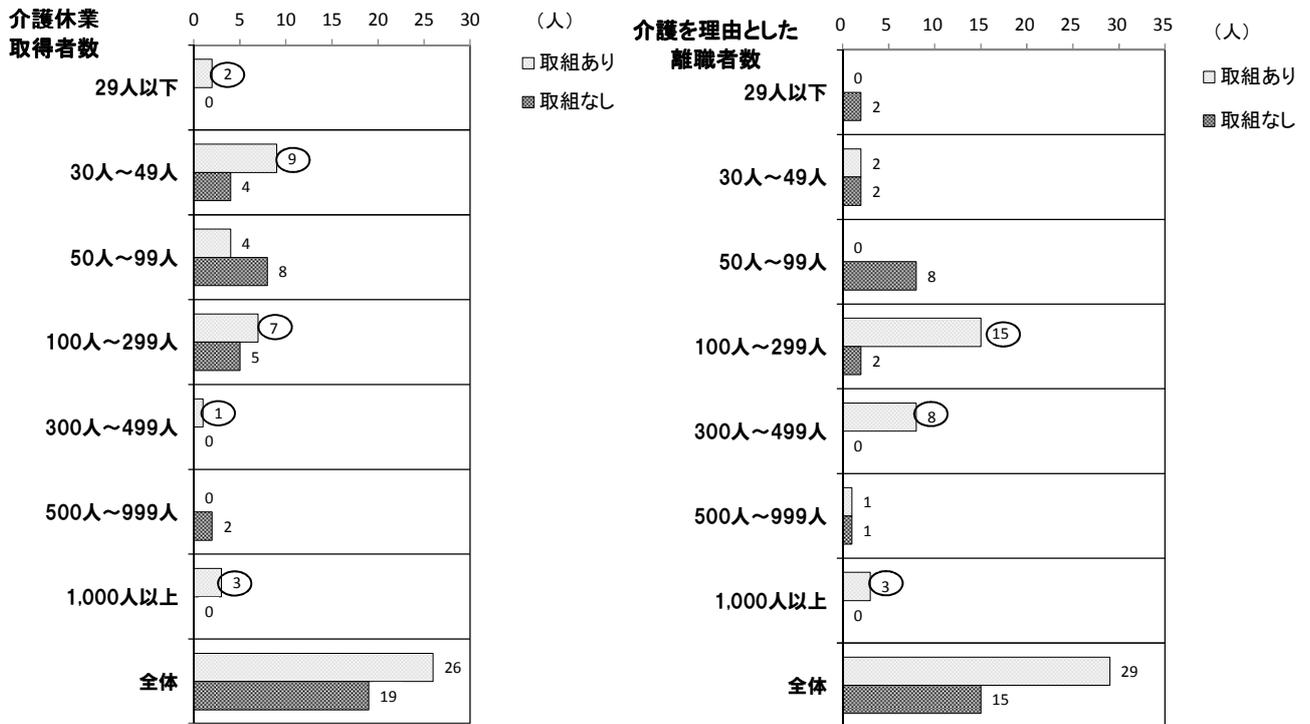
産業別では、介護休業取得者数は、情報通信業、卸売業、小売業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉の5業種で「取組あり」が「取組なし」を上回っている。一方、介護を理由とした離職者数では、運輸業、郵便業で「取組あり」が15人と最も多くなっている。（表4-3-5図1）

表4-3-5 図1 介護休業取得者数と介護を理由とした離職者数（業種別）



規模別では、介護休業取得者数は、49 人以下、100 人～499 人および 1,000 人以上で「取組あり」が「取組なし」を上回っている。一方、50 人～99 人および 500 人～999 人では「取組なし」が「取組あり」を下回っている。介護を理由とした離職者数では、100 人～499 人および 1,000 人以上で「取組あり」が「取組なし」を上回っている。一方、29 人以下、および 50 人～99 人では「取組あり」が「取組なし」を下回っている。(表 4-3-5 図 2)

表 4-3-5 図 2 介護休業取得者数と介護を理由とした離職者数（規模別）

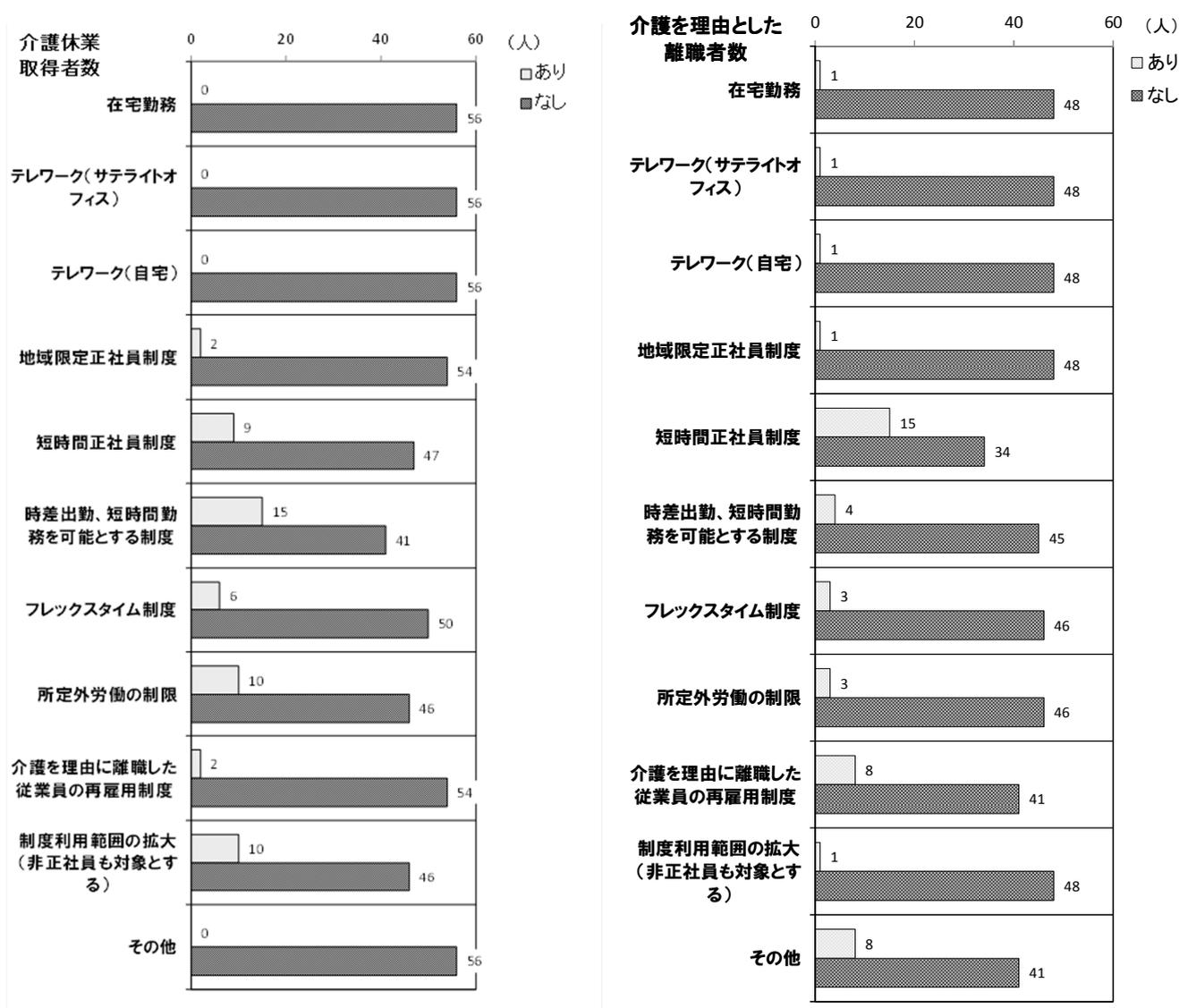


法定の休暇・休業制度以外に行っているもの別に、介護休業取得者数と介護を理由とした離職者数をみた。

介護休業取得者数は、「時差出勤、短時間勤務を可能とする制度」と「制度利用範囲の拡大（非正社員も対象とする）」で、「あり」が10人以上となっているが、いずれも「あり」が「なし」を下回っている。

介護を理由とした離職者数では、「短時間正社員制度」で「あり」が15人となっているが、いずれも「あり」が「なし」を下回っている。（表4-3-6図1）

表4-3-6図1 介護休業取得者数・介護を理由とした離職者数（取組別）

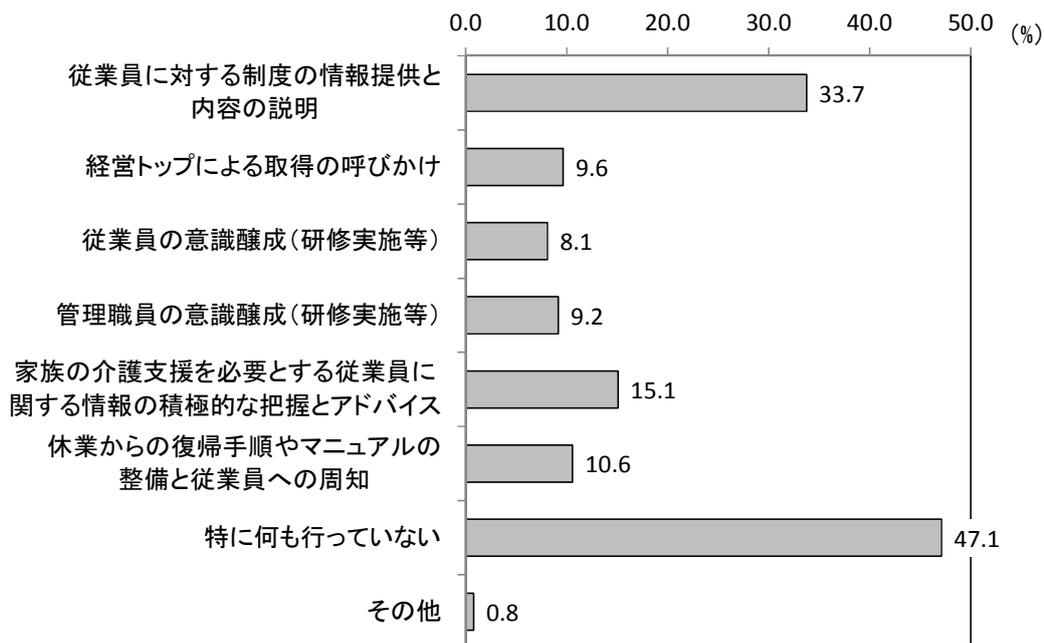


4 「介護と仕事の両立」促進に向けた取組の手法

「特に何も行っていない」が47.1%と最も高く、次いで「従業員に対する制度の情報提供と内容の説明」が33.7%、「家族の介護支援を必要とする従業員に関する情報の積極的な把握とアドバイス」が15.1%となっている。（表4-4図1）

「その他」の具体的な回答は、「ワークライフバランス/ダイバーシティ推進チーム発足」「就業規則、介護休業等に関する規程の設定」などが寄せられている。

表4-4 図1 「介護と仕事の両立」促進に向けた取組の手法



	計	従業員に対する制度の情報提供と内容の説明	経営トップによる取得の呼びかけ	従業員の意識醸成(研修実施等)	管理職員の意識醸成(研修実施等)	家族の介護支援を必要とする従業員に関する情報の積極的な把握とアドバイス	休業からの復帰手順やマニュアルの整備と従業員への周知	特に何も行っていない	その他
全体	643	217	62	52	59	97	68	303	5

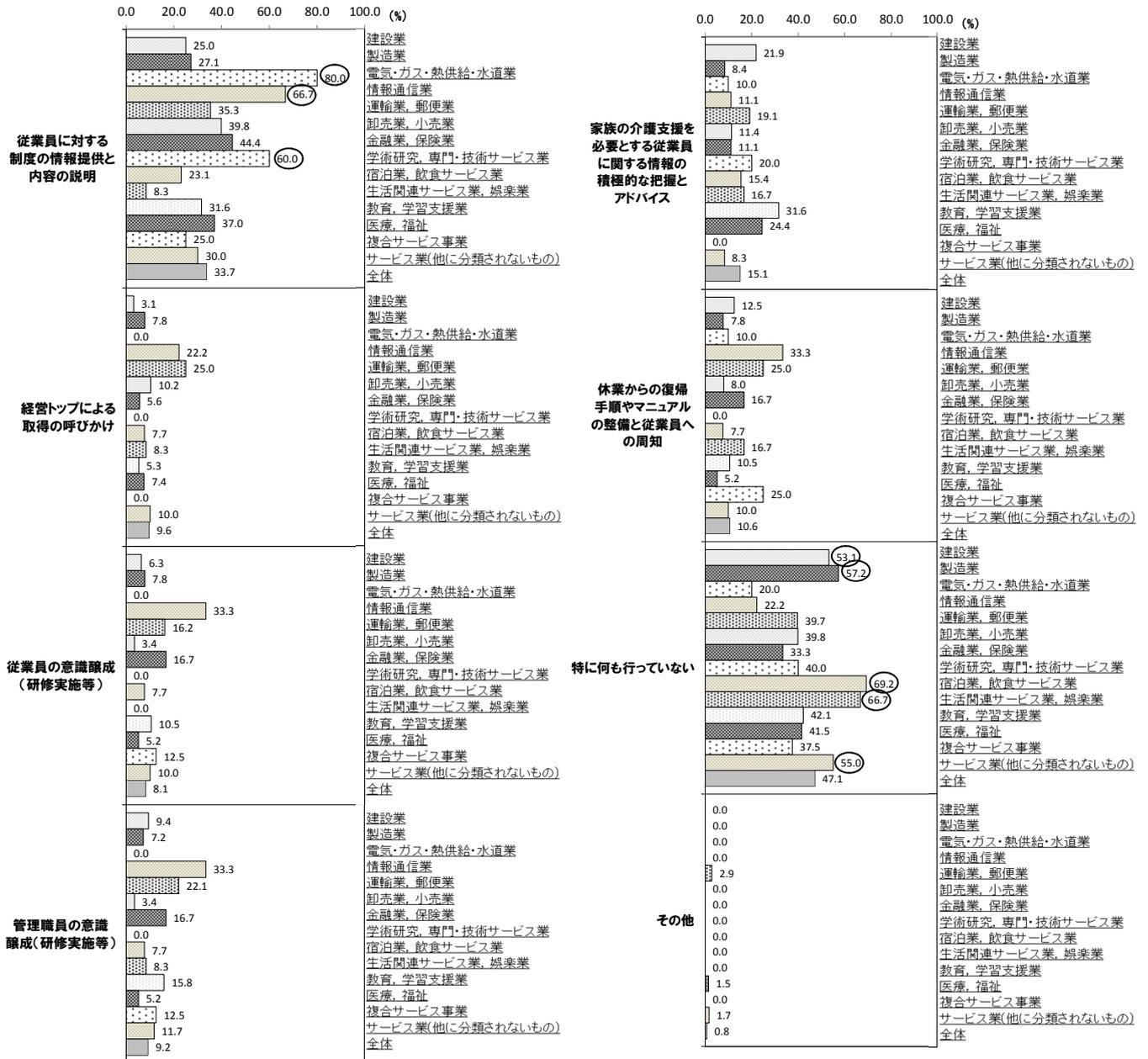
※ 「介護と仕事の両立」促進に向けた取組の手法

その他の回答

- ・ ワークライフバランス/ダイバーシティ推進チーム発足（運輸業，郵便業）
- ・ グループ全体で、ワークライフバランス/ダイバーシティ推進チームの発足（運輸業，郵便業）

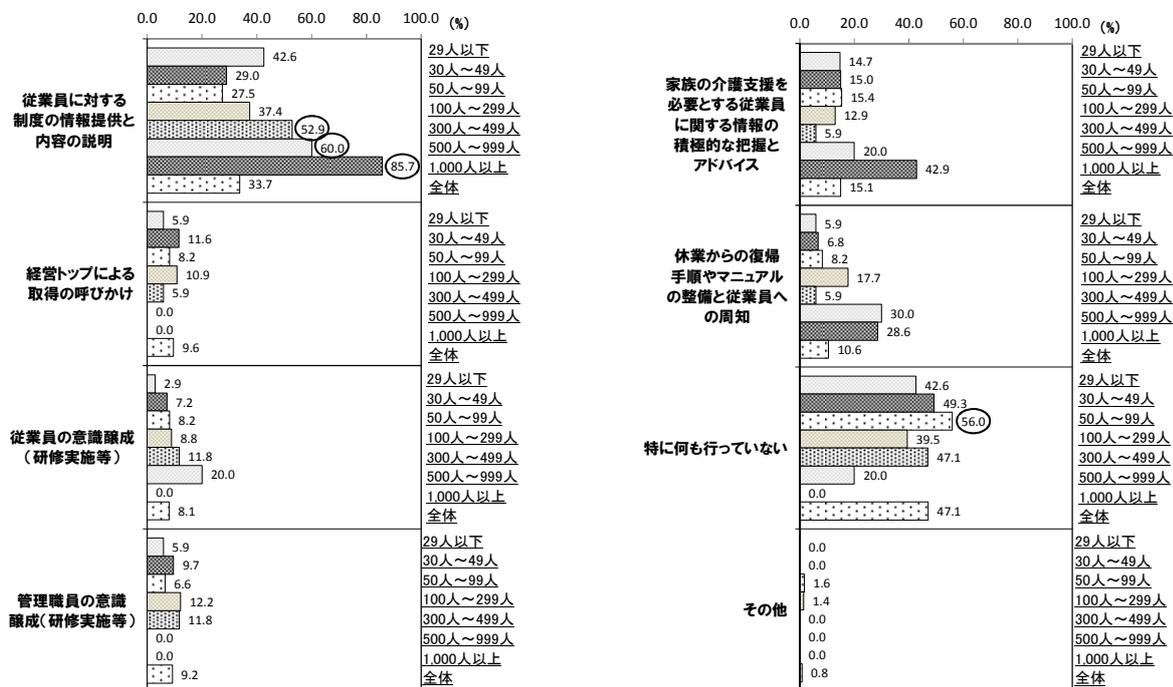
産業別では、「従業員に対する制度の情報提供と内容の説明」は電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、学術研究，専門・技術サービス業の3業種で6割以上となっている。一方、「特に何も行ってない」は建設業、製造業、宿泊業，飲食サービス業、生活関連サービス業，娯楽業，サービス業（他に分類されないもの）の5業種で5割以上となっている。（表4-4図2）

表4-4図2 「介護と仕事の両立」促進に向けた取組の手法（産業別）



規模別では、「従業員に対する制度の情報提供と内容の説明」は300人以上で5割以上。一方、「特に何も行っていない」は50～99人で5割以上となっている。(表4-4図3)

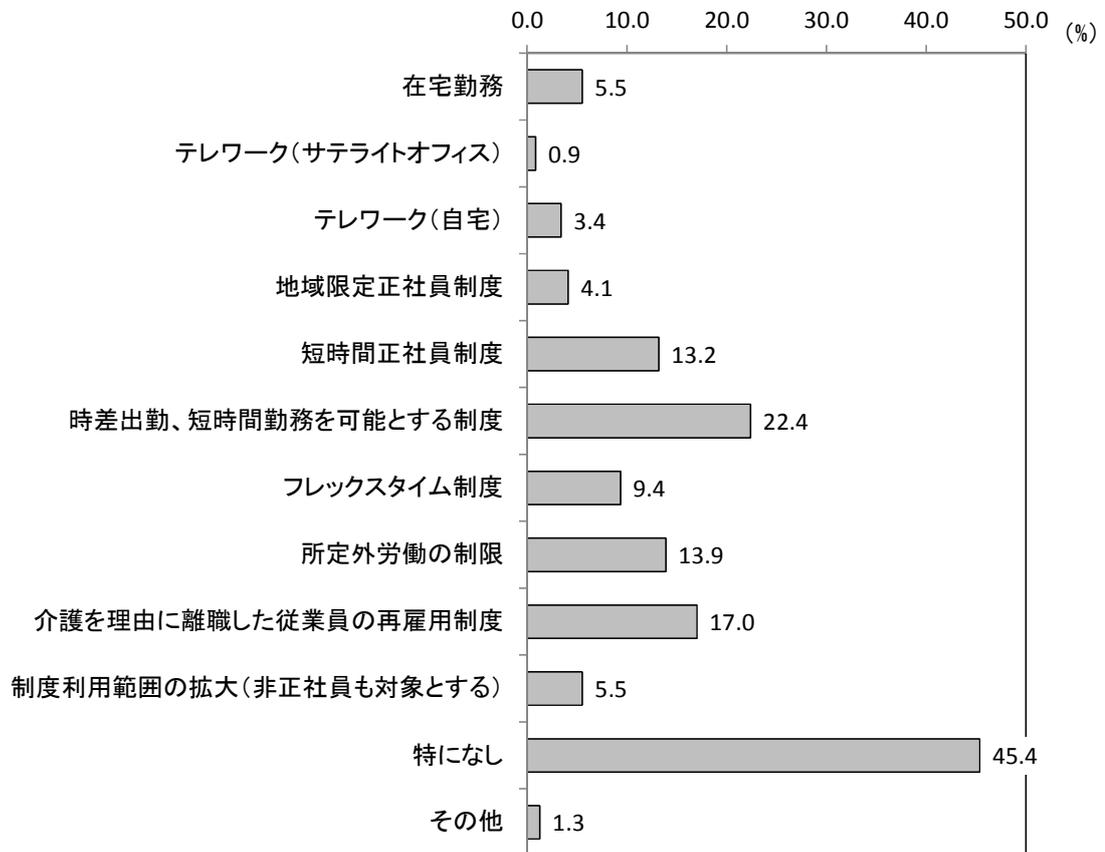
表 4-4 図 3 「介護と仕事の両立」促進に向けた取組の手法（規模別）



5 「介護と仕事の両立」を促進するために今後導入を検討したいもの

「特になし」が45.4%と最も高く、次いで「時差出勤、短時間勤務を可能とする制度」が22.4%、「介護を理由に離職した従業員の再雇用制度」が17.0%となっている。(表4-5図1)

表4-5図1 「介護と仕事の両立」を促進するために今後導入を検討したいもの



	計	在宅勤務	テレワーク (サテライト オフィス)	テレワーク (自宅)	地域限定 正社員制度	短時間正社員 制度	時差出勤、 短時間勤務を 可能とする 制度	フレックス タイム制度	所定外労働の 制限	介護を理由に 離職した 従業員の 再雇用制度	制度利用範囲の 拡大(非正社員も 対象とする)
全体	705	39	6	24	29	93	158	66	98	120	39
		特になし	その他								
		320	9								

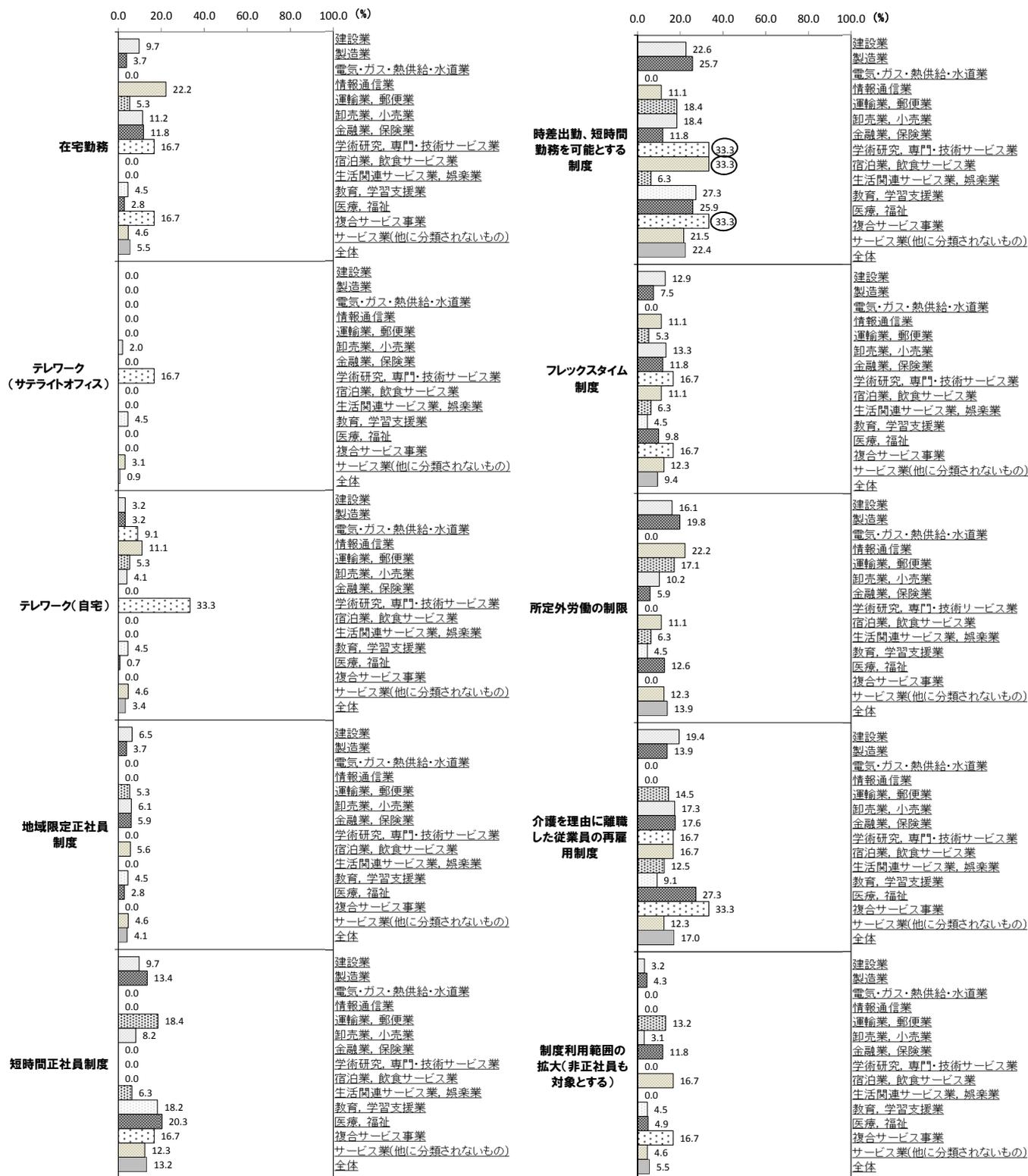
※「介護と仕事の両立」を促進するために今後導入を検討したいもの

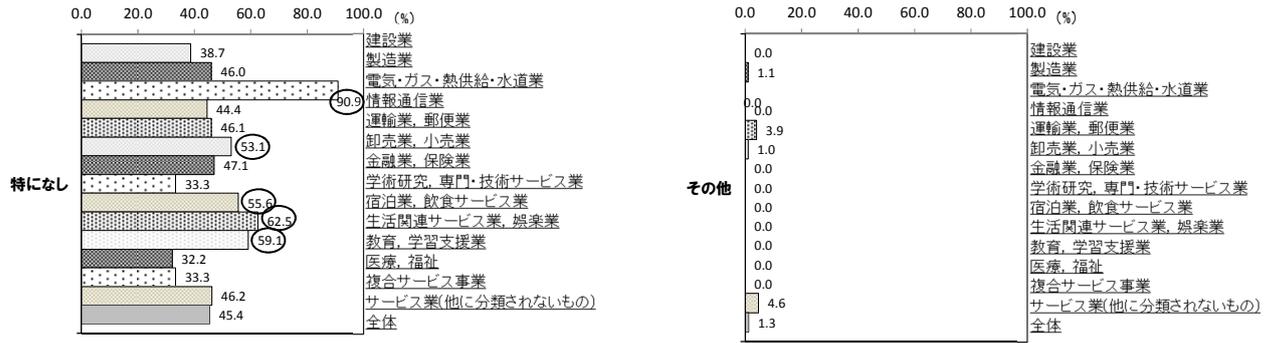
その他の回答

- ・ 短時間（6H程度）の勤務を新たに検討中（サービス業）
- ・ 本社にて全社的な制度・規定がさらに拡充されれば、事業所でも導入となる（製造業）
- ・ 社内児童受入れ（製造業）
- ・ 半日単位の介護休暇（サービス業）
- ・ 負担が軽い、調整しやすい部署への配属（運輸業、郵便業）
- ・ 本社が企画（運輸業、郵便業）

産業別では、「特になし」は電気・ガス・熱供給・水道業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業の5業種で5割以上となっている。一方、「時差出勤、短時間勤務を可能とする制度」は学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、複合サービス事業の3業種で3割以上となっている。(表4-5図2)

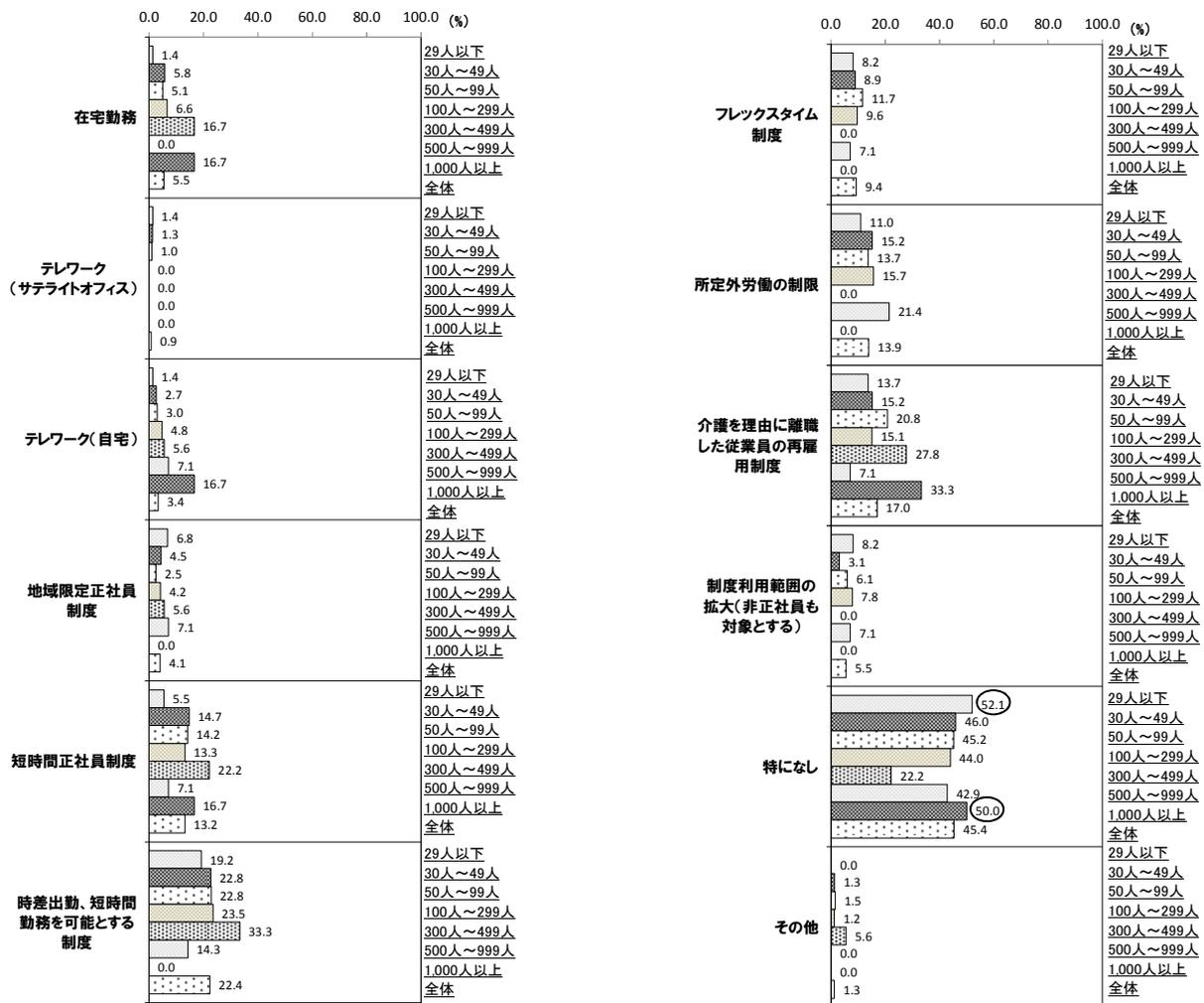
表4-5図2 「介護と仕事の両立」を促進するために今後導入を検討したいもの(産業別)





規模別では、「特になし」は29人以下、および1,000人以上で5割以上となっている。(表4-5 図3)

表4-5 図3 「介護と仕事の両立」を促進するために今後導入を検討したいもの(規模別)

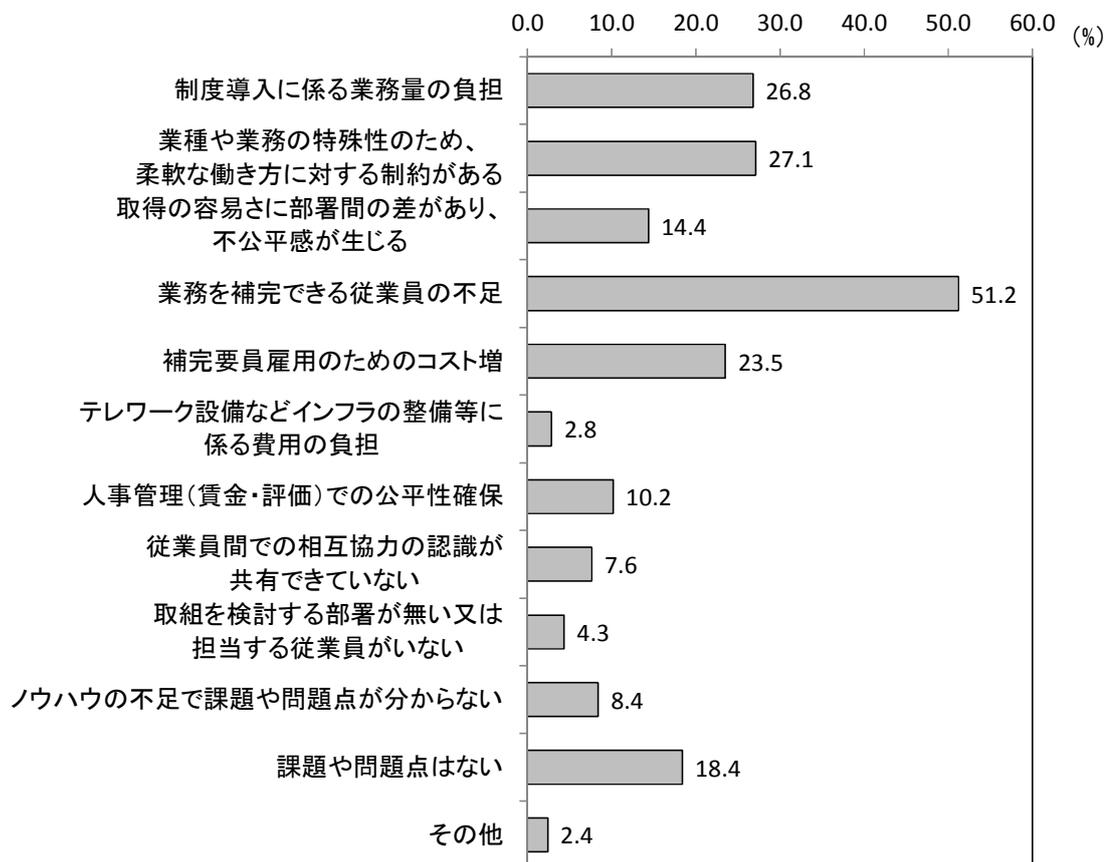


6 「介護と仕事の両立」を促進する上での課題・問題点

「業務を補完できる従業員の不足」が51.2%と最も高く、次いで「業種や業務の特殊性のため、柔軟な働き方に対する制約がある」が27.1%、「制度導入に係る業務量の負担」が26.8%となっている。

(表 4-6 図 1)

表 4-6 図 1 「介護と仕事の両立」を促進する上での課題・問題点



	計	制度導入に係る業務量の負担	業種や業務の特殊性のため、柔軟な働き方に対する制約がある	取得の容易さに部署間の差があり、不公平感が生じる	業務を補完できる従業員の不足	補完要員雇用のためのコスト増	テレワーク設備などインフラの整備等に係る費用の負担	人事管理(賃金・評価)での公平性確保	従業員間での相互協力の認識が共有できていない	取組を検討する部署が無い又は担当する従業員がいない	ノウハウの不足で課題や問題点が分からない
全体	668	179	181	96	342	157	19	68	51	29	56
		課題や問題点はない	その他								
		123	16								

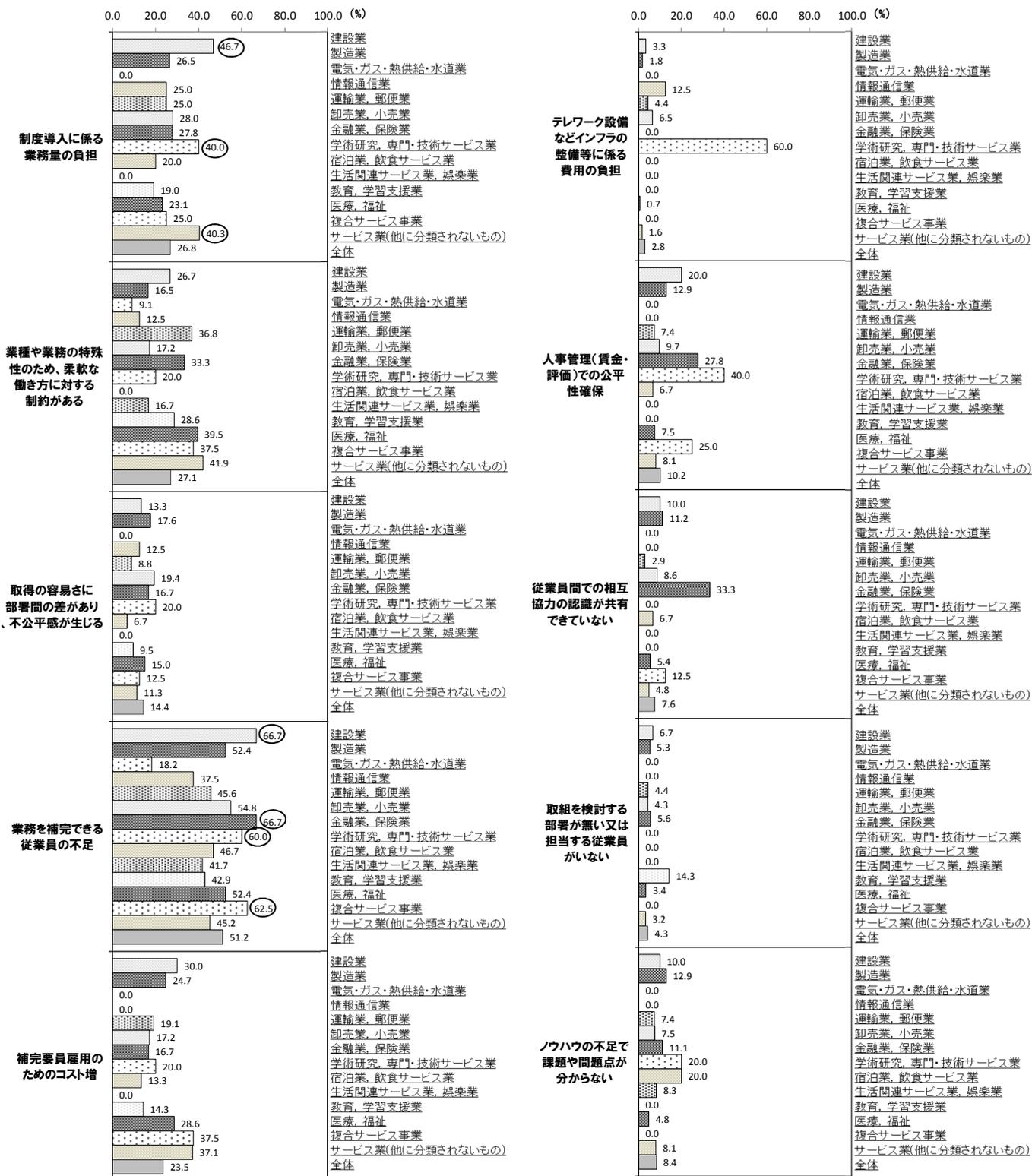
※「介護と仕事の両立」を促進する上での課題・問題点

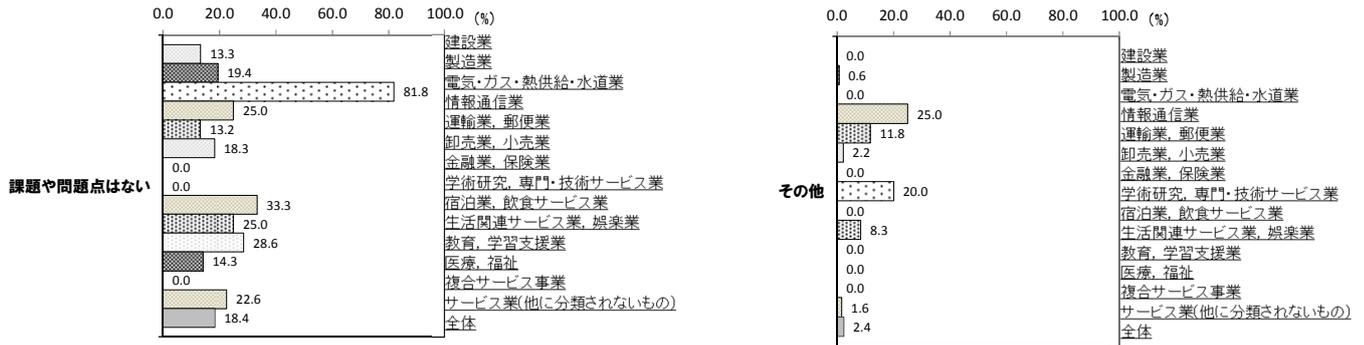
その他の回答

- ・ 全員非正規で公的介護休暇だけでは対応できない (情報通信業)
- ・ 育児とは異なる介護の性格 (卸売業, 小売業)
- ・ 社内制度の理解不足 (サービス業)
- ・ フォロー体制がまだ確立されていない (運輸業, 郵便業)
- ・ 介護と仕事の両立という考えまで至っていない (製造業)

産業別では、「業務を補完できる従業員の不足」は建設業、金融業、保険業、学術研究、専門・技術サービス業、複合サービス事業の4業種で6割以上となっている。一方、「制度導入に係る業務量の負担」は建設業、学術研究、専門・技術サービス業、サービス業（他に分類されないもの）の3業種で4割以上となっている。（表4-6図2）

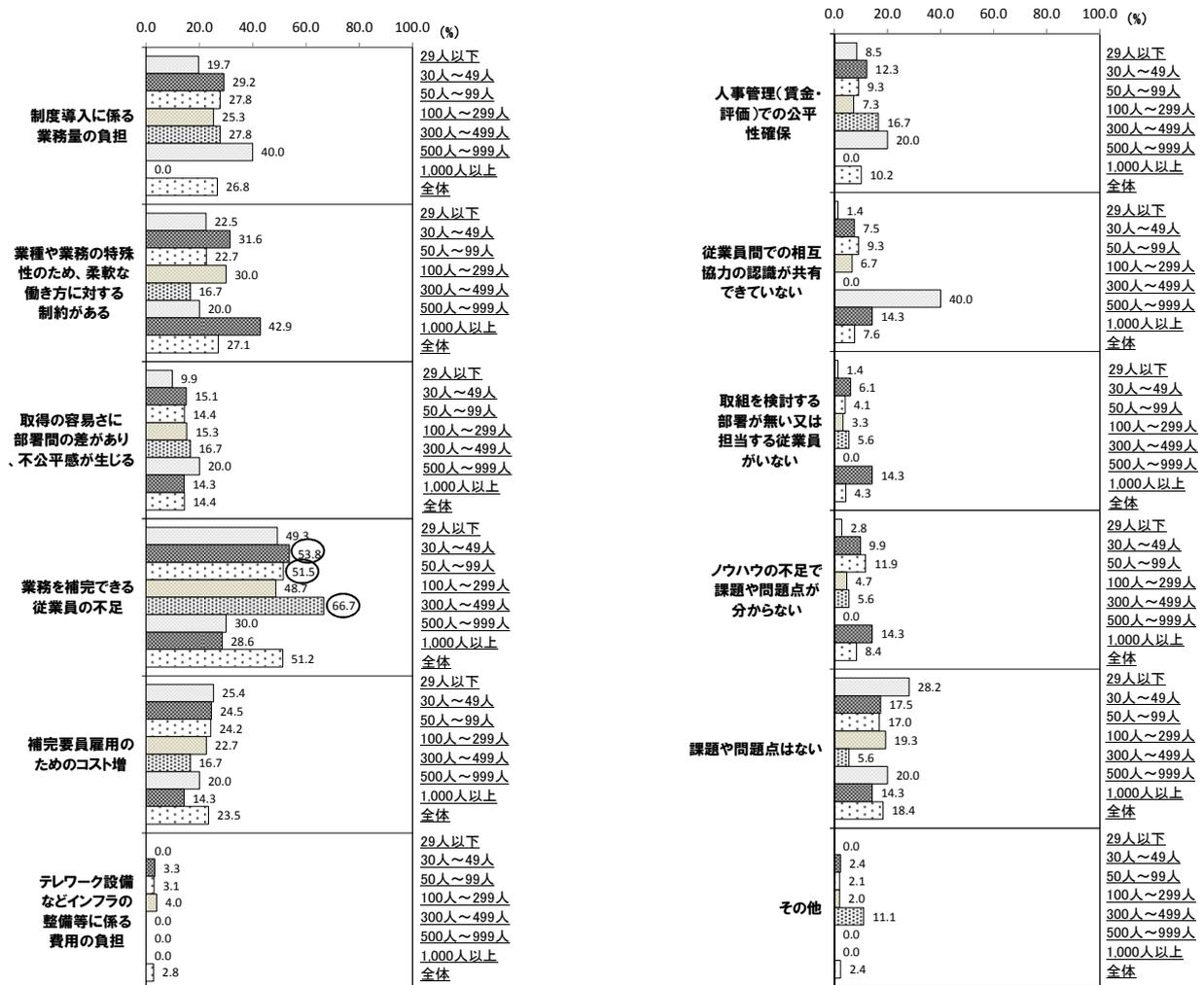
表4-6図2 「介護と仕事の両立」を促進する上での課題・問題点（産業別）





規模別では、「業務を補完できる従業員の不足」は30人～99人、300人～499人で5割以上となっている。(表4-6図3)

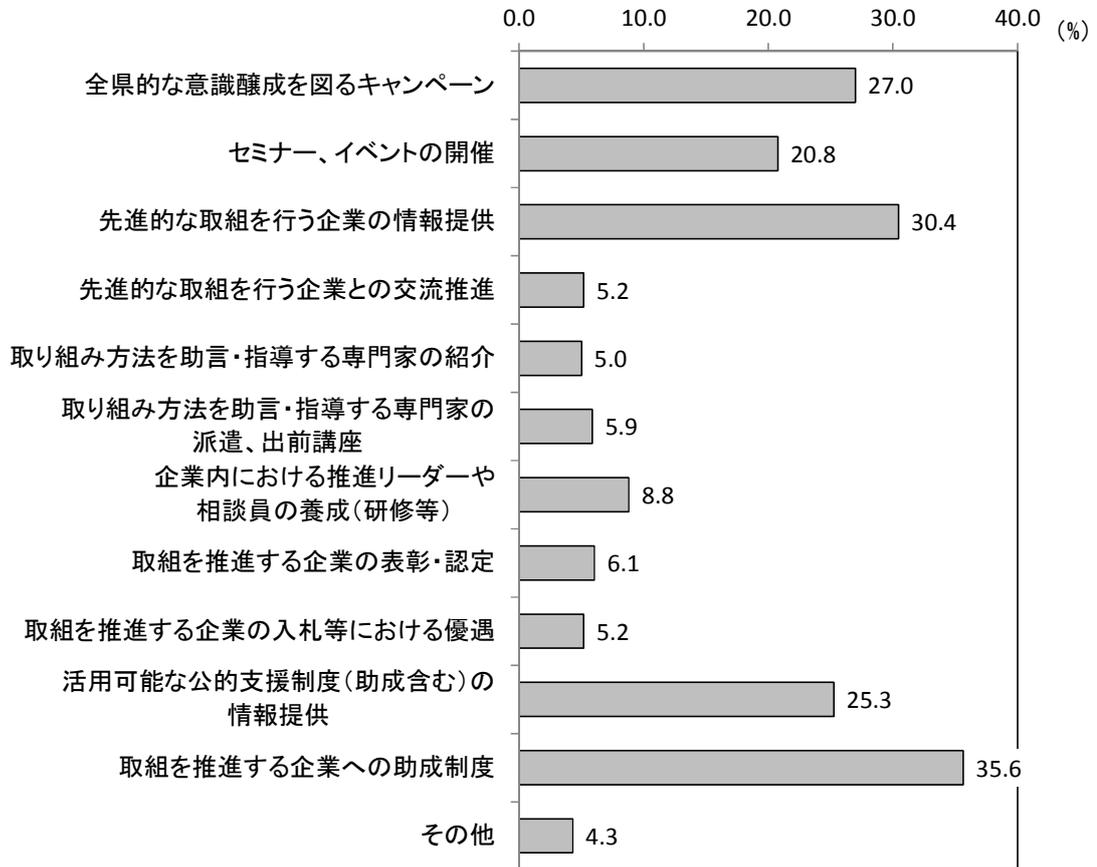
表4-6図3 「介護と仕事の両立」を促進する上での課題・問題点(規模別)



7 「介護と仕事の両立」促進に関して行政に求めるもの

「取組を推進する企業への助成制度」が35.6%と最も高く、次いで「先進的な取組を行う企業の情報提供」が30.4%、「全県的な意識醸成を図るキャンペーン」が27.0%となっている。（表4-7 図1）

表4-7 図1 「介護と仕事の両立」促進に関して行政に求めるもの



	計	全県的な意識醸成を図るキャンペーン	セミナー、イベントの開催	先進的な取組を行う企業の情報提供	先進的な取組を行う企業との交流推進	取り組み方法を助言・指導する専門家の紹介	取り組み方法を助言・指導する専門家の派遣、出前講座	企業内における推進リーダーや相談員の養成(研修等)	取組を推進する企業の表彰・認定	取組を推進する企業の入札等における優遇	活用可能な公的支援制度(助成含む)の情報提供
全体	578	156	120	176	30	29	34	51	35	30	146
		取組を推進する企業への助成制度	その他								
		206	25								

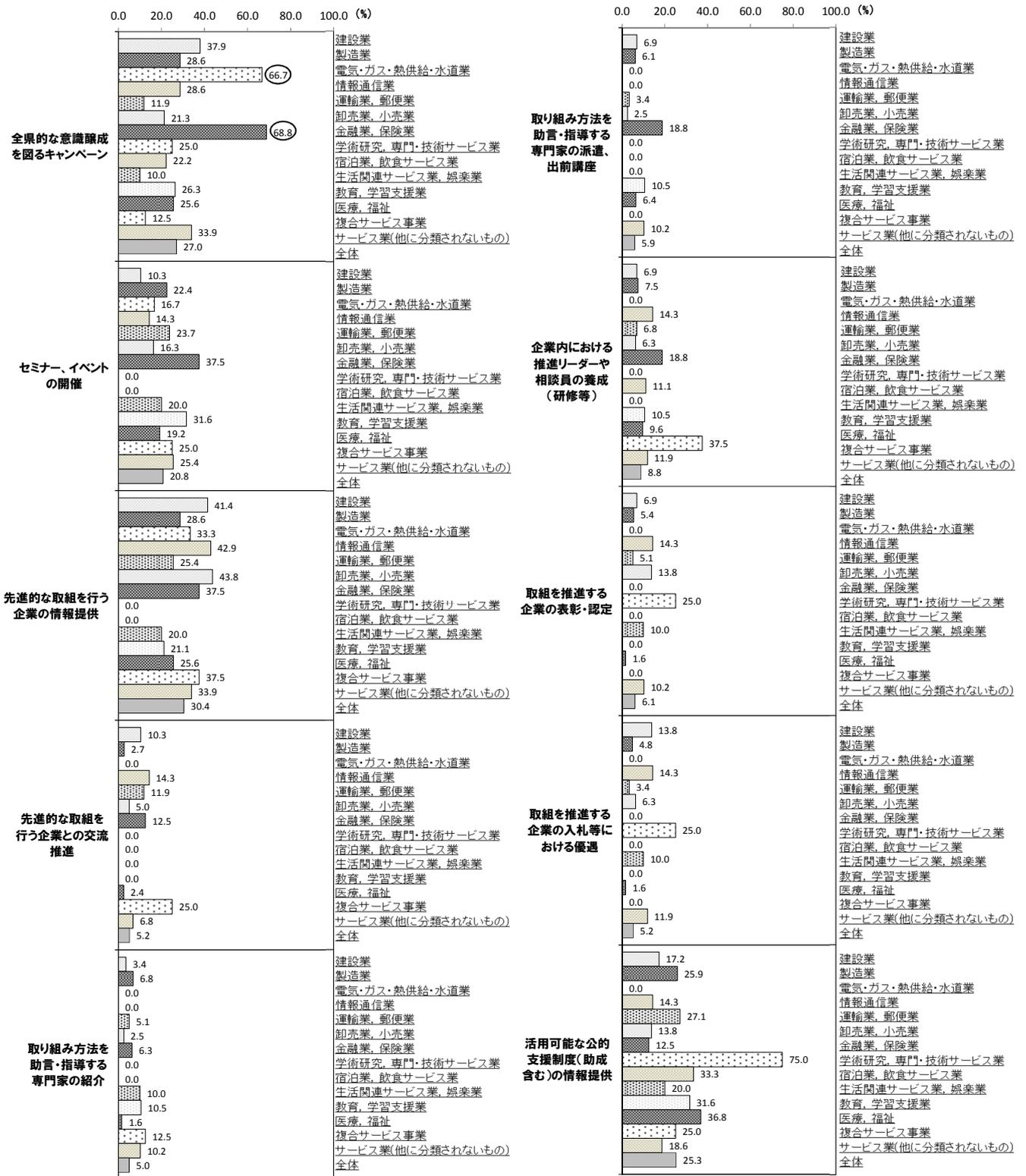
※「介護と仕事の両立」促進に関して行政に求めるもの

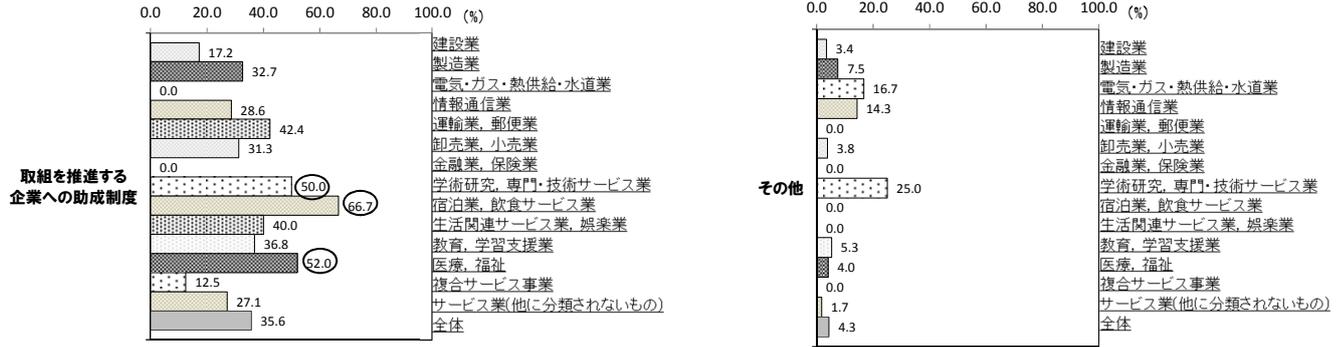
その他の回答の抜粋

- ・介護休暇だけ（93日）では対応できない。複数回取得できるとか（情報通信業）
- ・1年程度給付がある給付金の創設（医療，福祉）
- ・介護施設・介護サービス・介護人員不足の解消並びに介護費用の低減（サービス業）
- ・各々の業種や仕事内容に応じた制度の樹立（製造業）
- ・介護施設の整備（製造業）
- ・社会保険の負担軽減及び収益減少の補助及び是正（学術研究，専門・技術サービス業）

産業別では、「全体的な意識醸成を図るキャンペーン」は電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業の2業種で6割以上。一方、「取組を推進する企業への助成制度」は学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉の3業種で5割以上となっている。(表4-7図2)

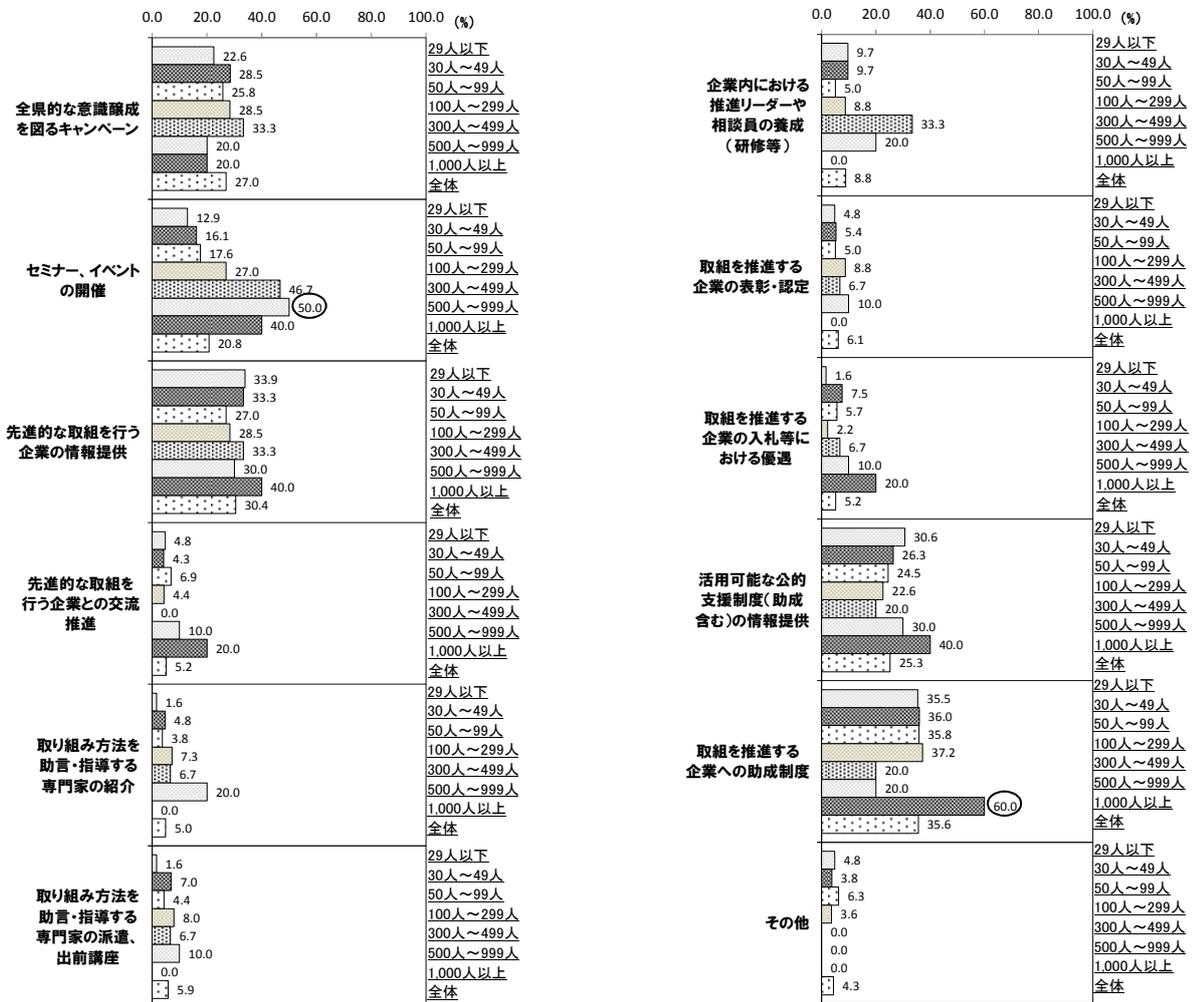
表4-7図2 「介護と仕事の両立」促進に関して行政に求めるもの(産業別)





規模別では、「セミナー、イベントの開催」は500人～999人で5割以上、「取組を推進する企業への助成制度」は1,000人以上で6割以上となっている。(表4-7図3)

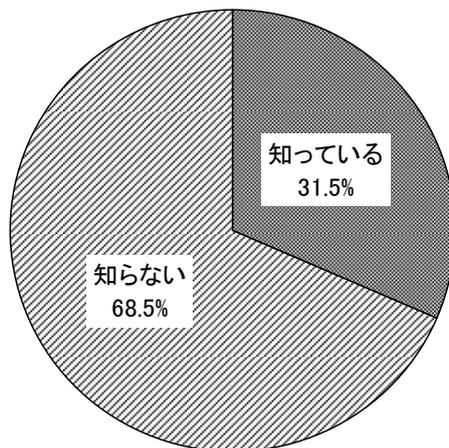
表4-7図3 「介護と仕事の両立」促進に関して行政に求めるもの(規模別)



8 「介護と仕事の両立」促進に関する国や自治体による支援制度の認知度

「介護と仕事の両立」促進に関する国や自治体による支援制度の認知度をみると、「知らない」が68.5%と6割以上を占め、「知っている」は31.5%で3割以上となっている。(表4-8 図1)

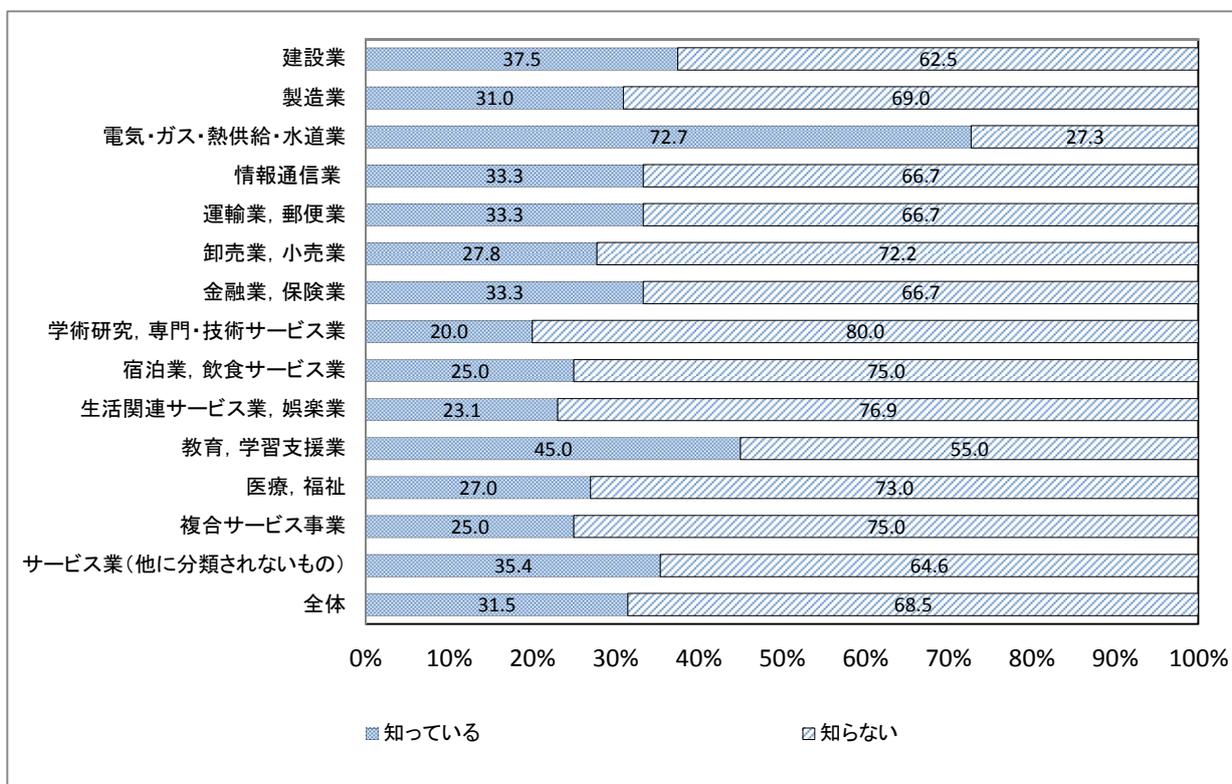
表4-8 図1 「介護と仕事の両立」促進に関する国や自治体による支援制度の認知度



	計	知っている	知らない
全体	657	207	450

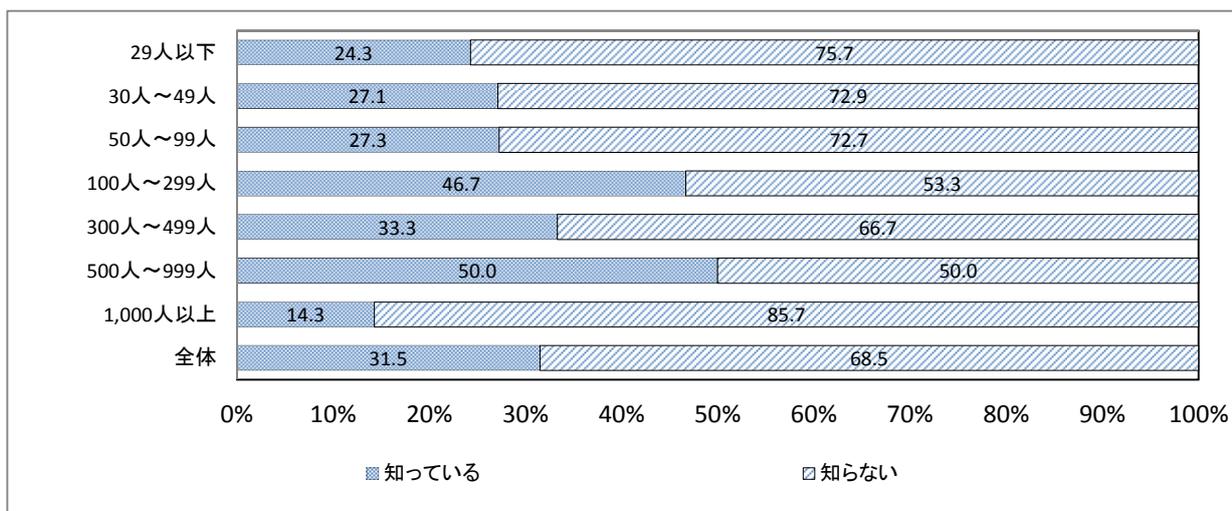
産業別では、「知っている」は電気・ガス・熱供給・水道業で7割以上。それ以外の業種は「知らない」が5割以上となっている。(表4-8図2)

表4-8図2 「介護と仕事の両立」促進に関する国や自治体による支援制度の認知度(産業別)



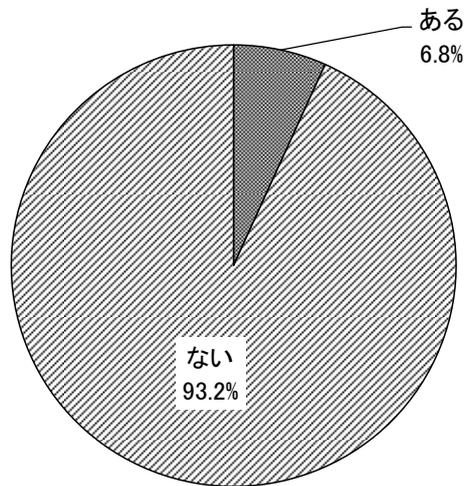
規模別では、500～999人で「知っている」と「知らない」が同率の50.0%。それ以外の区分では「知らない」が6割以上となっている。(表4-8図3)

表4-8図3 「介護と仕事の両立」促進に関する国や自治体による支援制度の認知度(規模別)



- 9 「介護と仕事の両立」促進に関する国や自治体による支援制度の活用度
「ない」が93.2%と9割以上を占め、「ある」は6.8%となっている。(表4-9 図1)

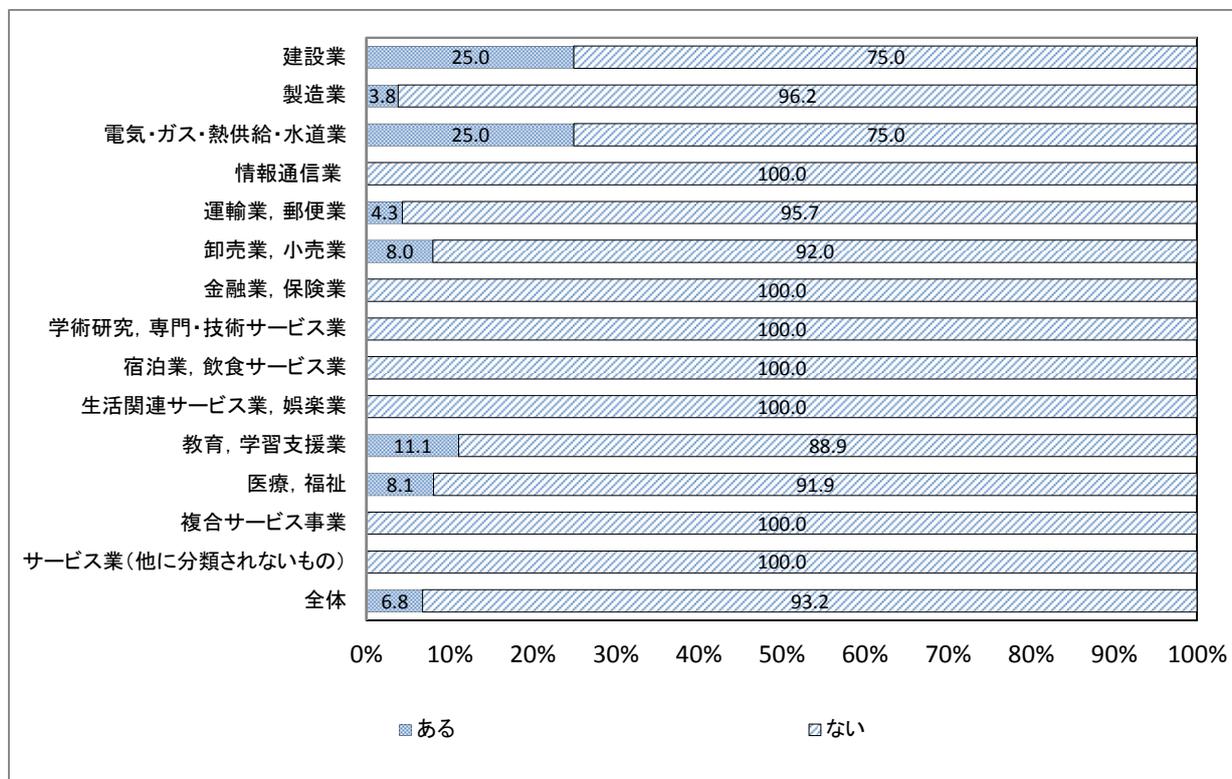
表4-9 図1 「介護と仕事の両立」促進に関する国や自治体による支援制度の活用度



	計	ある	ない
全体	207	14	193

産業別では、全ての業種で「ない」が7割以上。その中で、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業で「ある」が2割以上となっている。(表4-9図2)

表4-9図2 「介護と仕事の両立」促進に関する国や自治体による支援制度の活用度(産業別)



規模別では、全ての規模で「ない」が8割以上。その中で、29人以下で「ある」が1割以上となっている。(表4-9図3)

表4-9図3 「介護と仕事の両立」促進に関する国や自治体による支援制度の活用度(規模別)

