

介護離職予防の取組みに関する アンケート調査結果

2018年1月16日
一般社団法人 日本経済団体連合会

I. 調査概要

1. 調査目的

介護を事由とした社員の離職の予防に関する主な取組みとして、以下の①～③についての現状や現時点での考えを調査し、会員企業が今後の対応策を検討する際の参考に供する。

- ①社員の介護をめぐる状況の把握
- ②仕事と両立しやすい介護体制の構築支援
- ③介護と両立できる職場づくり

2. 調査対象

雇用政策委員会と労働法規委員会の委員企業(計 232社)

3. 調査時期

2017年5月～6月

4. 回答状況

有効回答数117社(有効回答率 50.4%)。

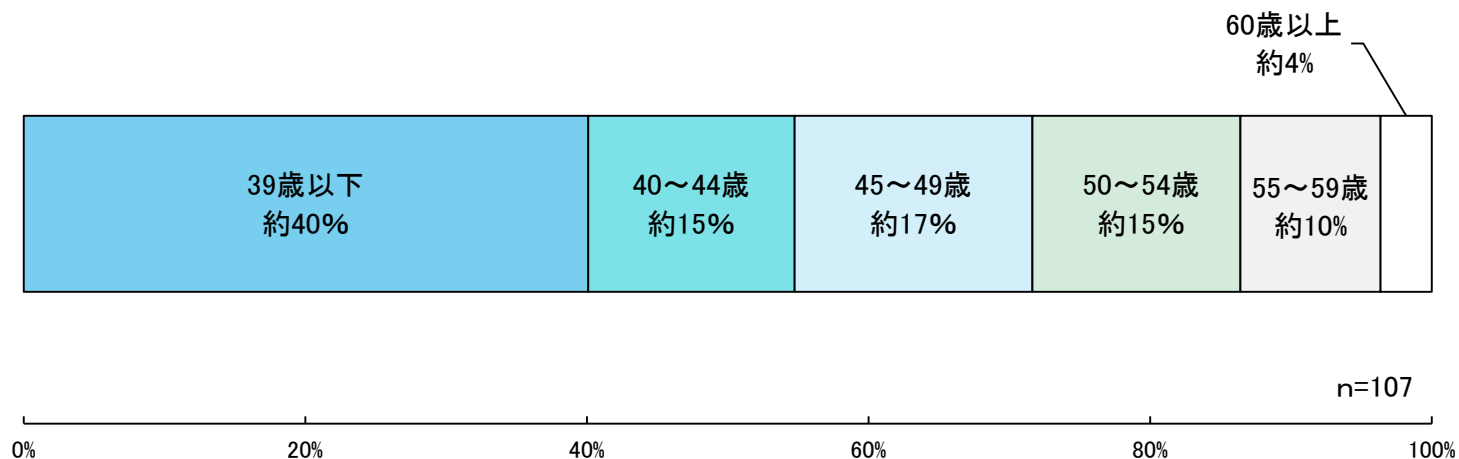
産業別:製造業 58社(49.6%)、非製造業 59社(50.4%)

規模別:社員数5,000人以上 69社(59.0%)、5,000人未満 48社(41.0%)

5. 正社員の平均年齢と人員構成

①平均年齢 : 41.0歳 (n=113)

②回答企業全体を1つの会社と考えた場合の人員構成のイメージ(概算)



※各社の社員数、各年齢層の割合について、アンケートの選択肢の階層の中央値を用いているため、おおまかな概数である点に留意が必要。

(参考)概算方法

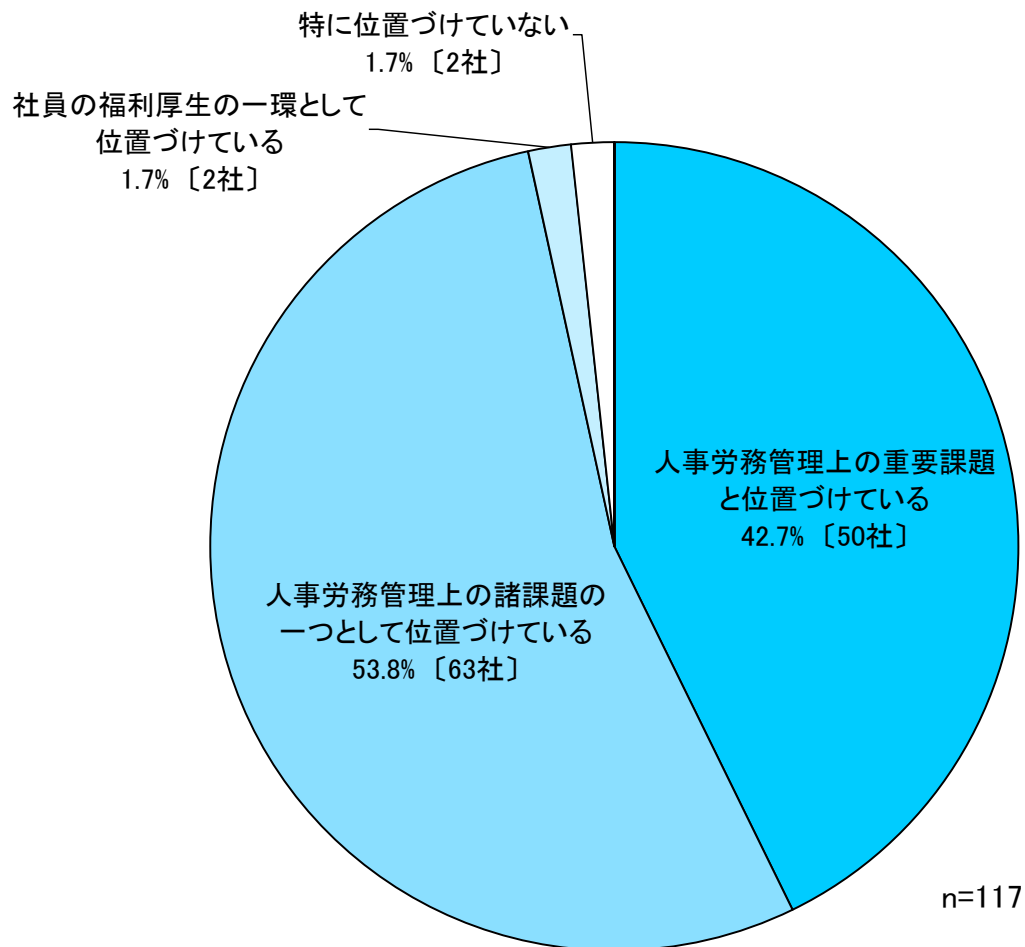
- ①各社について、社員数に各年齢階層の割合を掛け、各社の年齢層別の社員数を求める。
- ②各社の年齢層別の社員数を合計し、回答企業全体の年齢層別の社員数を求める。
- ③各社の社員数を合計し、回答企業全体の社員数を求める。
- ④各年齢層について、②で求めた数値を回答企業全体の社員数で割り、回答企業全体についての年齢層別の割合を算出。

II 調査結果

1. 社員の介護問題への支援に関する考え方

➤ 4割以上の企業が、社員の介護問題への支援を人事労務管理上の重要課題と位置づけている。

○ 社員の介護問題への支援を自社内でどのように位置づけているか

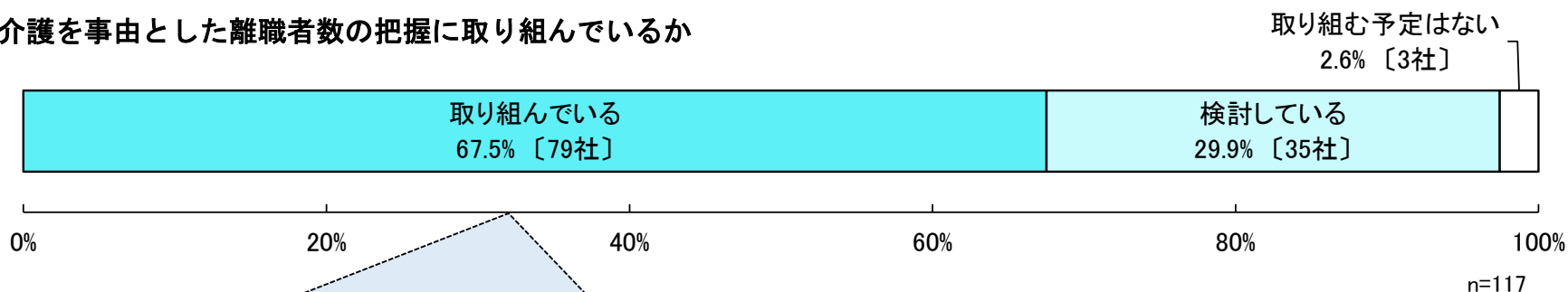


2. 社員の介護をめぐる状況の把握

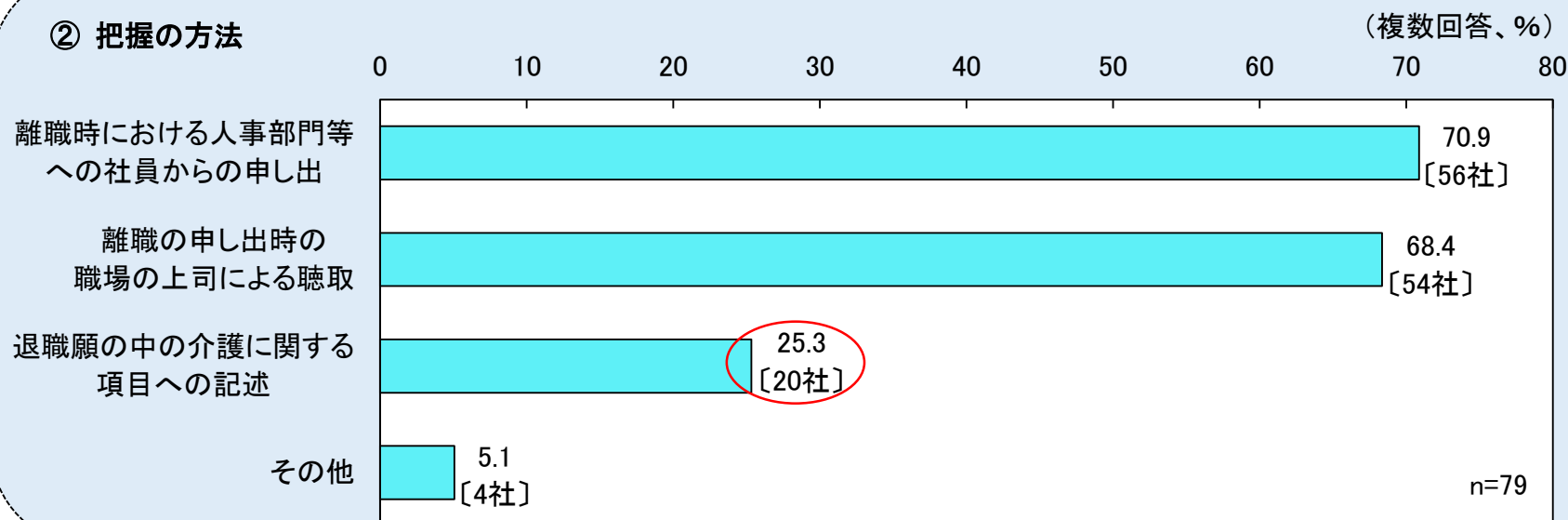
(1) 介護離職者数の把握

- 介護事由による離職者数の把握に取り組んでいる企業はおよそ7割で、その方法としては、人事部門等への社員からの申し出や、職場の上司による聴取が多い。
- 離職者本人が話しづらい場合があることなどを想定し、「退職願の中の介護に関する項目への記述」により把握している企業も2割強あった。

① 介護を事由とした離職者数の把握に取り組んでいるか



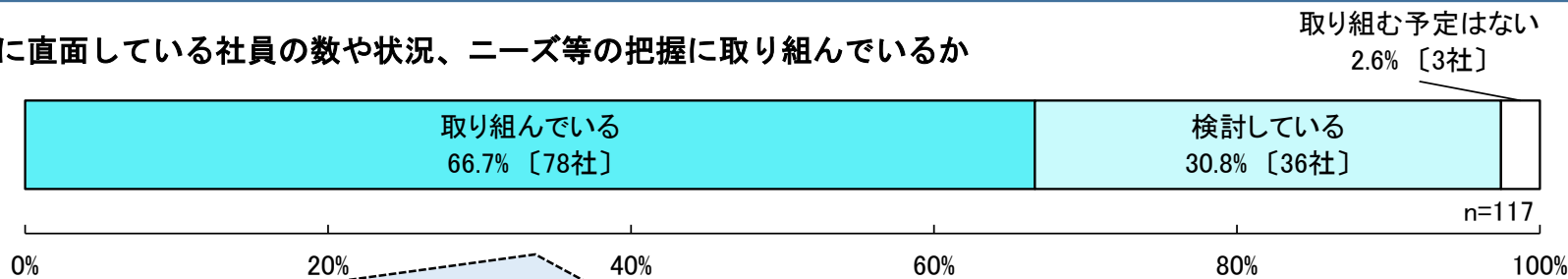
② 把握の方法



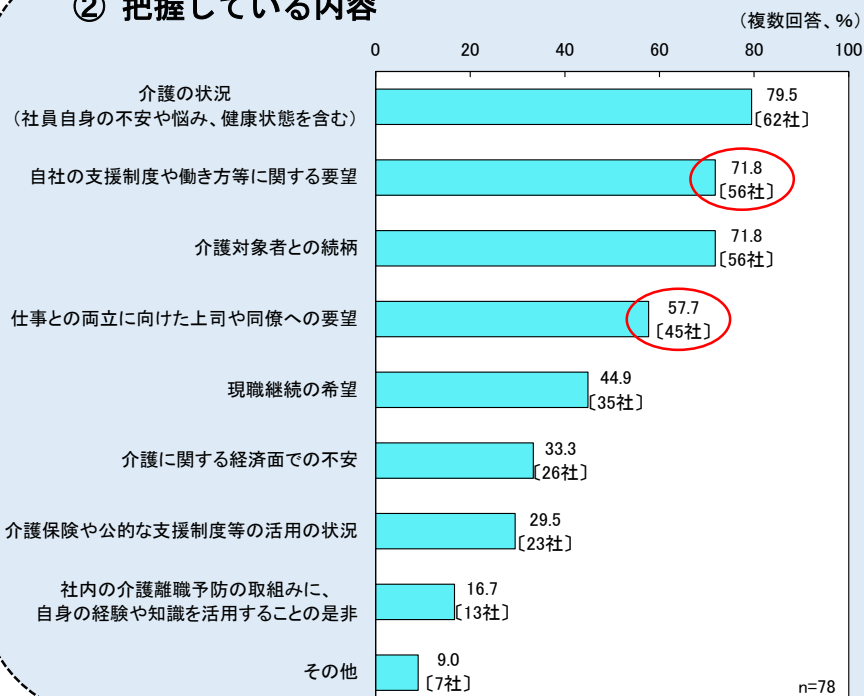
(2) 介護に直面している社員の数や状況、ニーズ等の把握

- 介護に直面している社員の実態把握に7割弱が取り組んでおり、介護の状況のほか、自社の支援制度・働き方等や仕事との両立に向けた上司・同僚への要望を確認している企業が多い。
- 把握方法のうち、アンケート調査を特に効果的と考えている割合が高く、「全社員対象」と「対象者限定」のいずれも、実施企業の約7割が効果的と回答している。

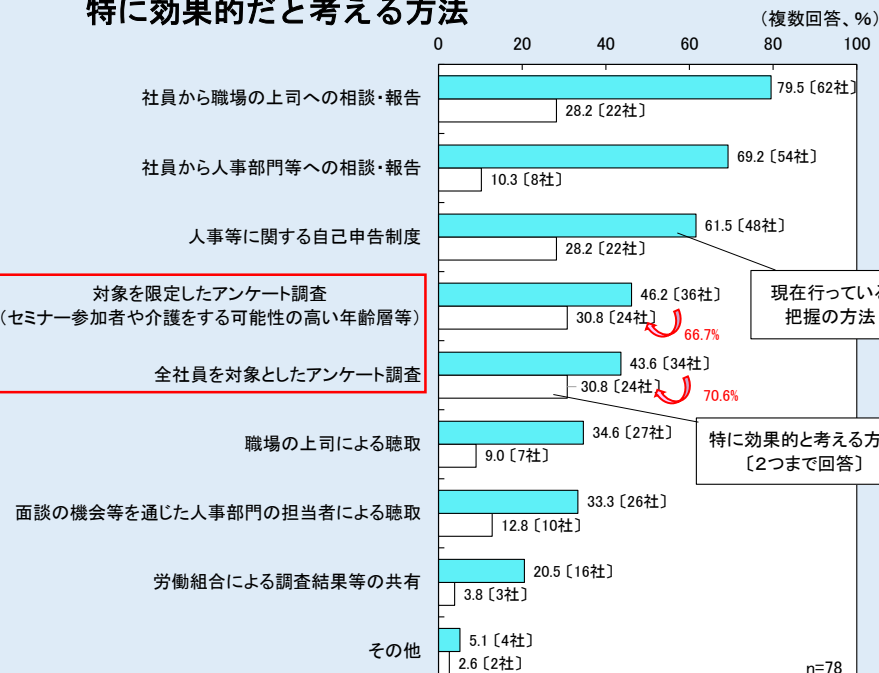
① 介護に直面している社員の数や状況、ニーズ等の把握に取り組んでいるか



② 把握している内容



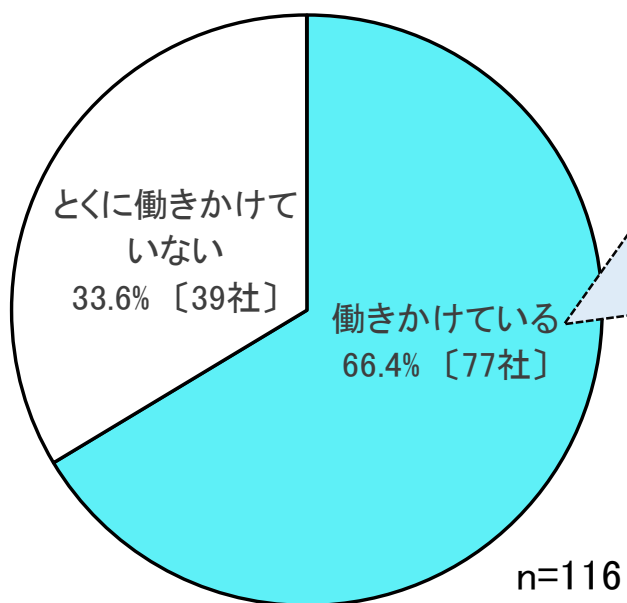
③ 介護に直面している社員の实態把握の方法と特に効果的だと考える方法



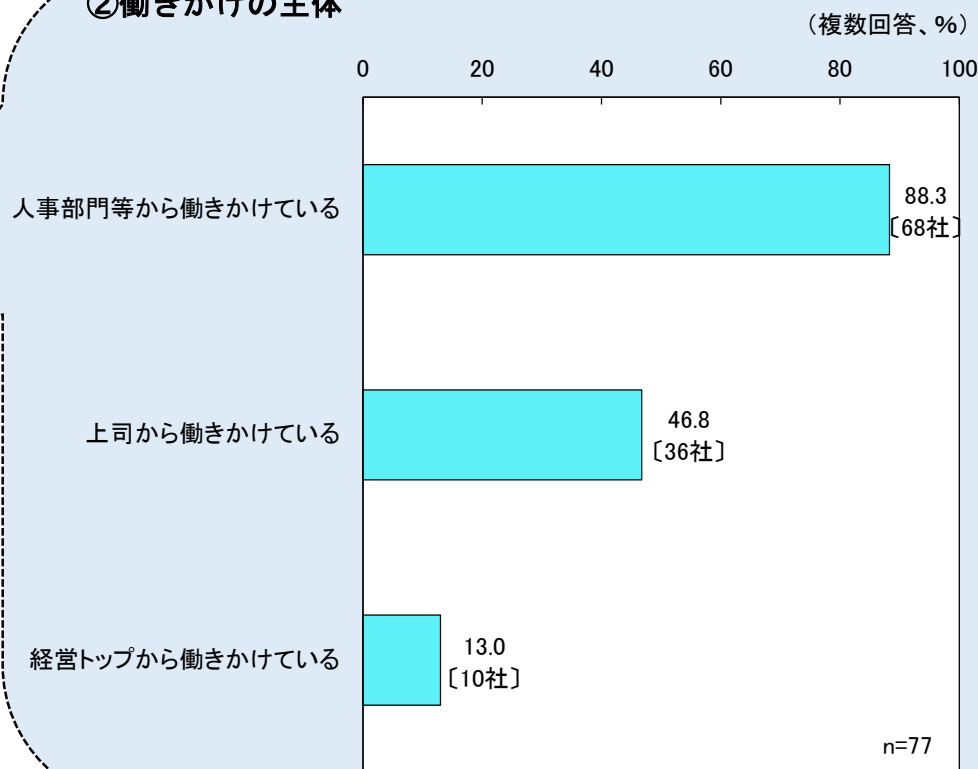
(3) 介護に直面した際の会社への早期申し出に関する働きかけ

- 介護に直面した際に、早期に会社に申し出るよう社員に働きかけている企業はおよそ7割に達し、その主体は人事部門であることが最も多い。

① 介護に直面した際に、会社に早期に申し出るよう働きかけているか



② 働きかけの主体



3. 仕事と両立しやすい介護体制の構築に向けた社員への支援

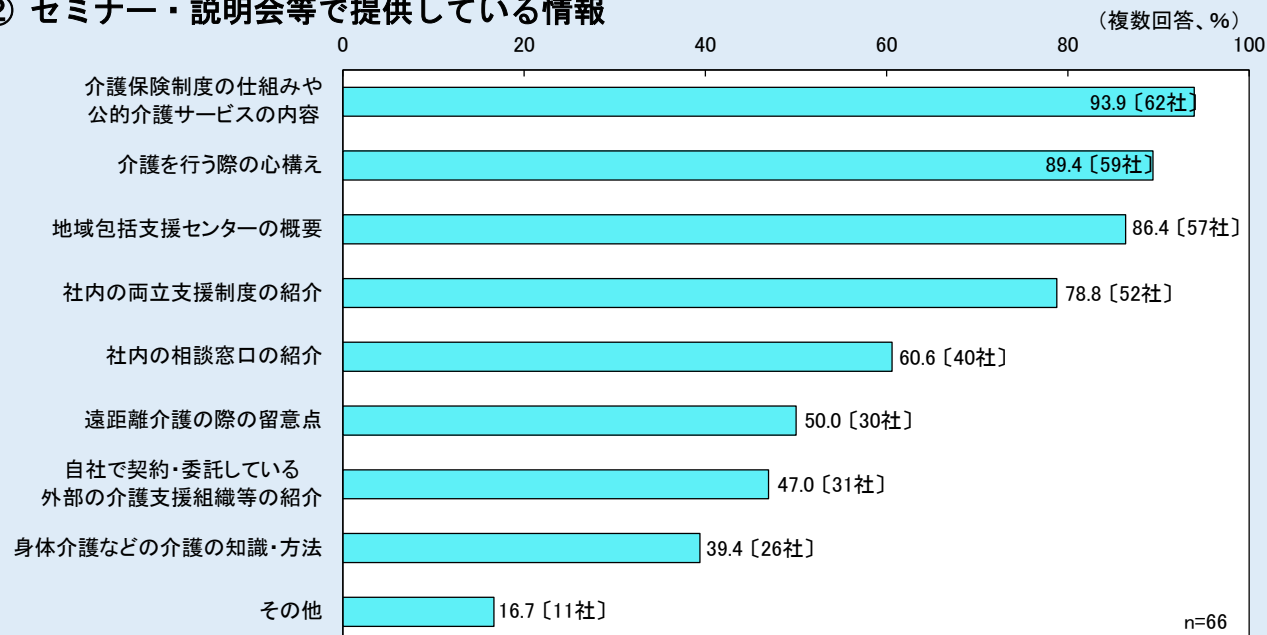
(1) 介護に関するセミナーや説明会等の開催状況①

- セミナー・説明会等（以下セミナー）を開催している企業は6割弱となっており、「介護保険制度の仕組みや公的介護サービスの内容」や「介護を行う際の心構え」など、介護に直面する前の備えとして必要となる基本的な情報を提供している割合が高い。

① 介護に関するセミナーや説明会等を開催しているか



② セミナー・説明会等で提供している情報

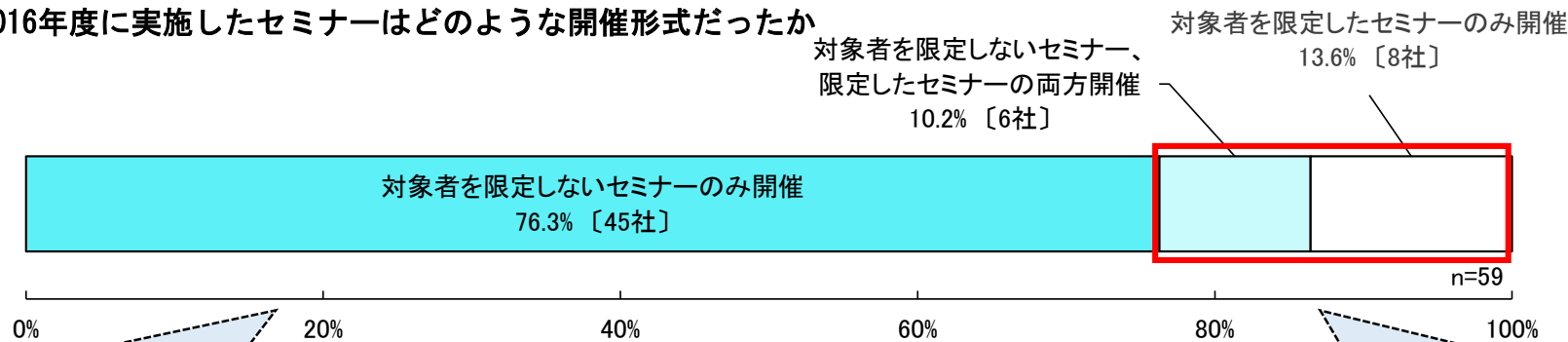


※その他は、「認知症への対応」、「介護施設の選び方」、「ケアマネジャーの探し方」等

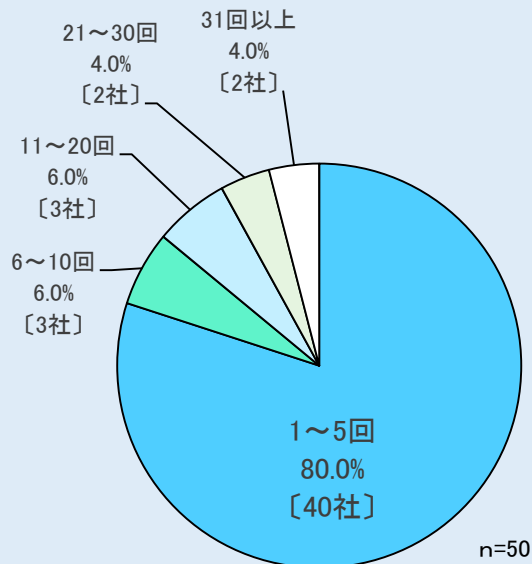
(1) 介護に関するセミナーや説明会等の開催状況②

- 2016年度にセミナーを実施した企業(59社)のうち、およそ9割が対象者を限定せずに開催。1年間に実施した回数は1～5回が8割を占める。
- 対象者を限定したセミナーは、特定の年齢層や管理職を対象にした例がみられた。

① 2016年度に実施したセミナーはどのような開催形式だったか



② 対象を限定しないセミナーの実施回数 (2016年度)



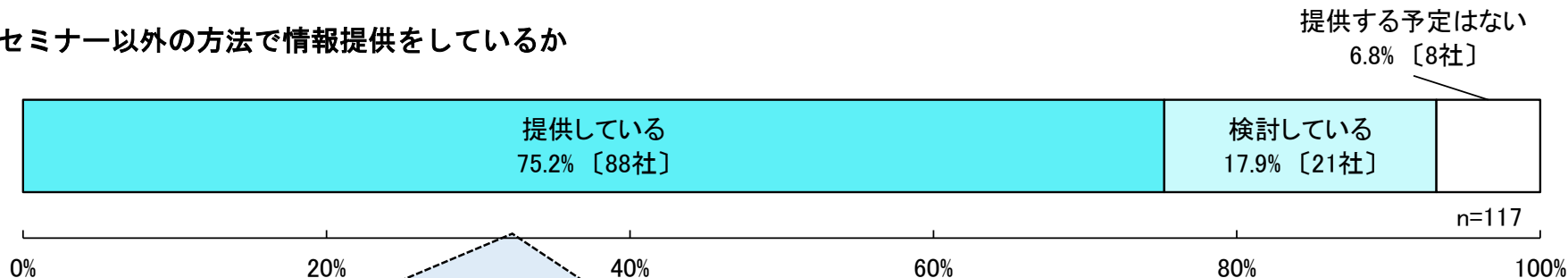
③ 限定して開催したセミナーの対象者

対象者	回答社数
介護に直面する可能性の高い特定の年齢層	5
管理職	4
介護に直面している社員	1
その他 ※ 人事・労務担当者 各事業所総務担当者 ダイバーシティ推進委員会の委員(役員含む)等	6

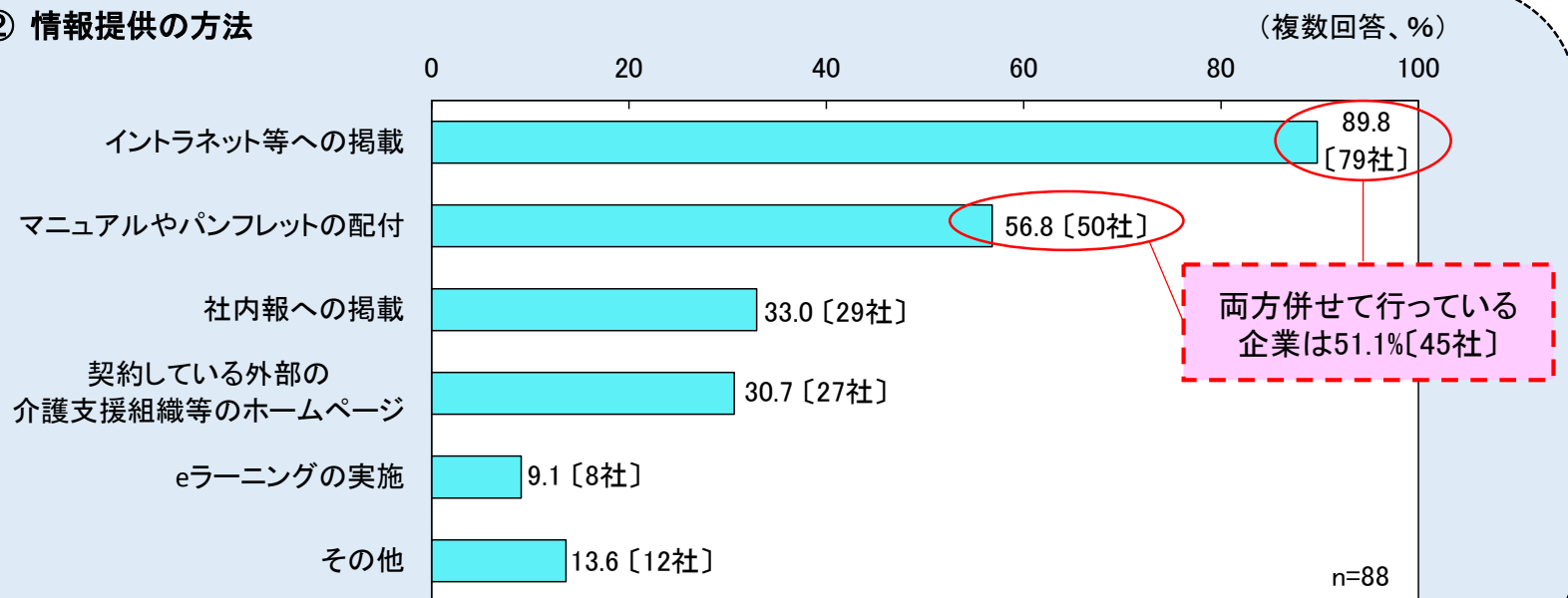
(2) セミナーや説明会以外の情報提供

- セミナー以外の方法で、介護に関する情報提供を行っている企業は7割を超え、その方法として、イントラネット等への掲載が最も多い。
- マニュアルやパンフレットの配付をイントラネットと併せて行っている企業は5割に達し、必要に応じて情報を入手・活用できるよう、多様な方法が採られている。

① セミナー以外の方法で情報提供をしているか



② 情報提供の方法

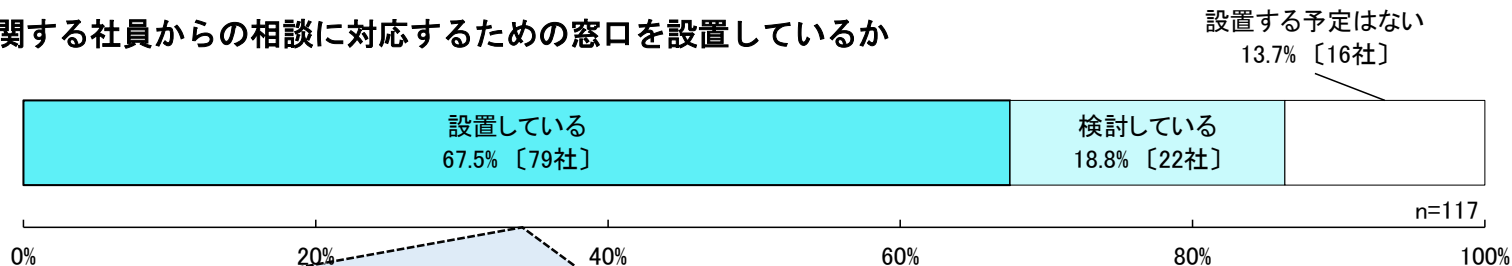


※その他は、「介護関連の書籍やDVDの貸し出し」、「メールマガジンの発行」、「健保組合の機関紙」等

(3) 介護に関する社員からの相談に対応する窓口の設置状況

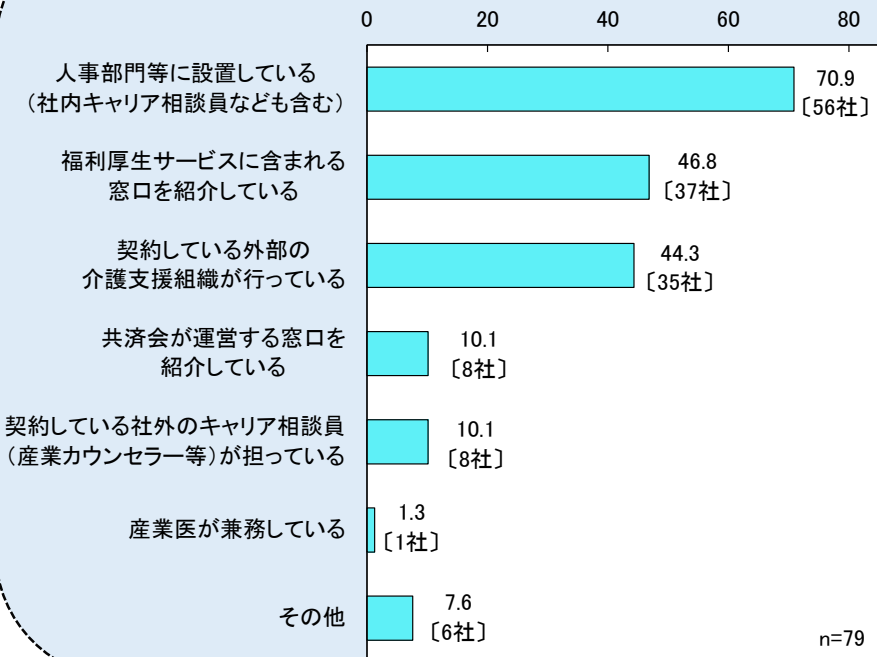
- 相談窓口は人事部門等への設置が最も多くなっており、福利厚生サービスに含まれる窓口の紹介、外部支援組織による窓口の設置が続いている。
- 介護保険制度の複雑化等を背景に、外部の相談窓口に「公的介護サービスに関する説明」を期待する割合が最も高い。

① 介護に関する社員からの相談に対応するための窓口を設置しているか



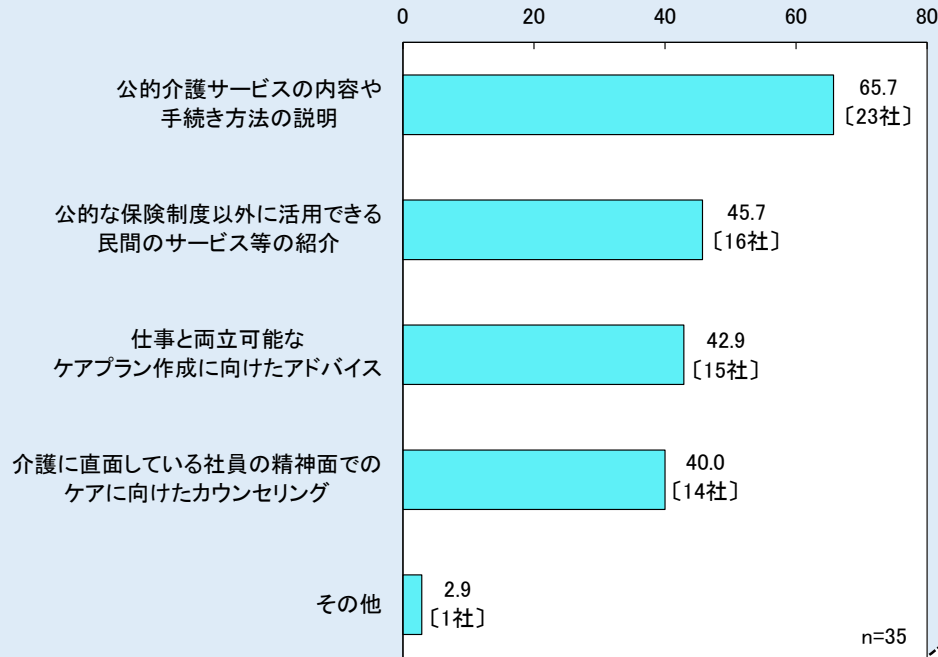
② 相談窓口の運営状況

(複数回答、%)



③ 企業が社外の相談窓口に期待する役割

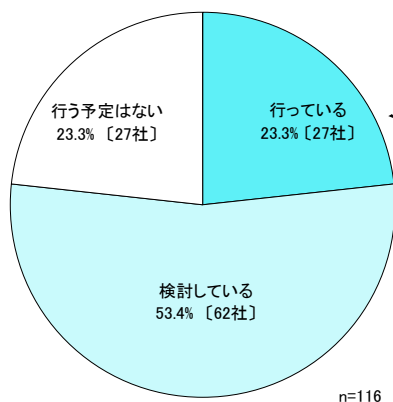
(2つまで回答、%)



(4) 介護に関する不安軽減の取組み

- 情報提供や相談対応の他に、介護に関する不安を軽減するための取組みを行っている企業は2割強にとどまったものの、検討中が5割を超えている。

① 情報提供や相談対応以外に介護に関する不安を軽減するための取組みを行っているか



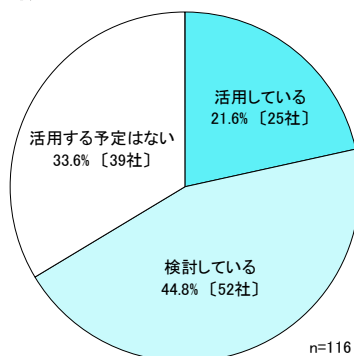
② 実施している内容

内容	回答社数
ケアマネジャーを招き、座談会や相談会を開催している	9
社外の支援組織や介護者のコミュニティ等を紹介している	6
イントラネットなどで、情報交換等をできるようにしている	5
介護者同士が話し合える場を社内に設けている	4
地域包括支援センターの職員を招き、座談会や相談会を開催している	1
その他	4

(5) 社員の介護経験の活用

- 社内での情報提供や相談対応にあたり、社員の介護経験を活用している企業は2割強で、主に社内報等にて体験談などを紹介している。

① 社員の介護経験を社内で活用しているか



② 活用している内容

内容	回答社数
社内報等で自身の経験などを紹介してもらっている	17
セミナー等の講師として、自身の経験などを語ってもらっている	8
社内の介護者コミュニティ等に参加してもらっている	2
人事部門等に配置し介護者の支援に関わってもらっている	1
その他	3

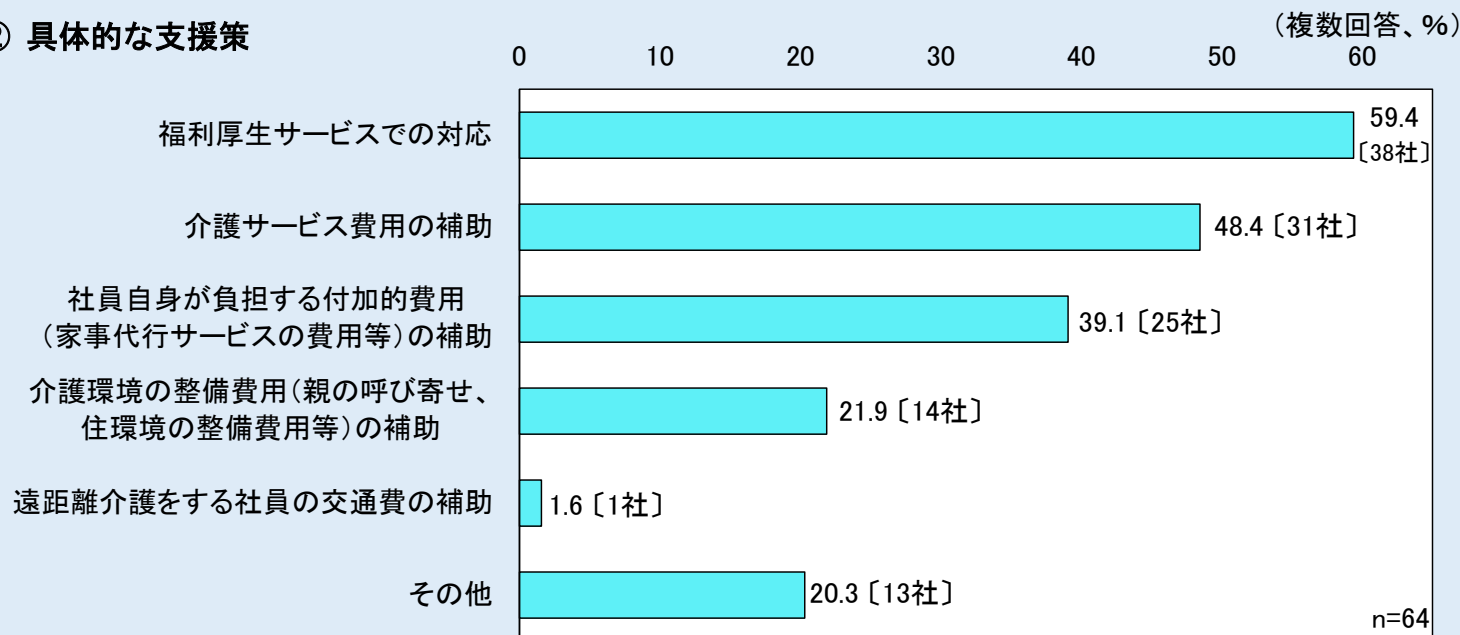
(6) 社員への介護に関連する費用の支援

- 介護に関連する費用の支援は約6割が実施。個々の状況に応じて選択しやすいことなどから、「福利厚生サービスでの対応」が最も多い。
- 公的介護保険ではカバーしない「社員自身が負担する付加的費用（家事代行サービスの費用等）」を補助している企業も約4割に上る。

① 介護を抱えた社員に対し、経済面で支援をしているか



② 具体的な支援策



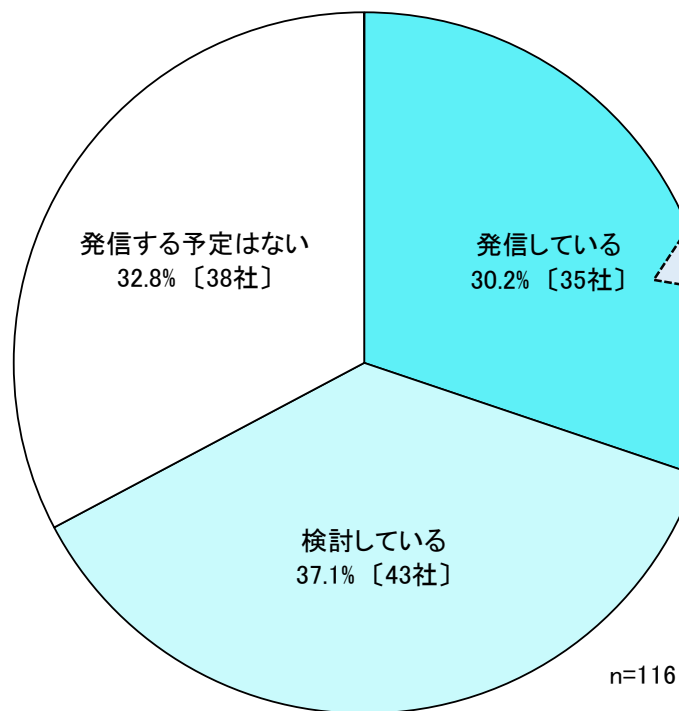
※その他は、「低利子融資・貸付金」、「一時金・見舞金の支給」、「提携業者の介護サービス・商品等の割引」等

4. 介護に直面した社員が仕事と介護を両立できる職場づくり

(1) 経営トップからのメッセージ発信

- 仕事と介護の両立に関して、経営トップからメッセージを発信している割合はおよそ3割にとどまり、4割弱が検討中となっている。

① 経営トップからメッセージを発信しているか



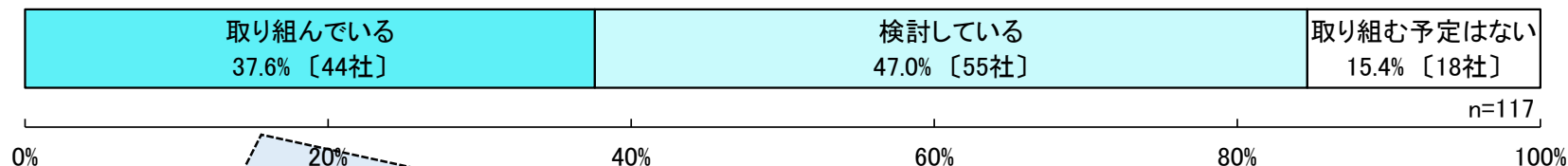
② 発信しているメッセージの内容

内容	回答社数
仕事と両立しやすい環境の整備に、全社的に取り組んでいること	32
介護を抱えても安心して働き続けられるよう支援していること	25
介護を抱える社員と周囲の社員の相互理解の促進に努めること	18
介護離職予防は人事労務管理上の重要な課題の1つであること	17
介護への対応は、本人の自助努力も重要であること	10
その他	1

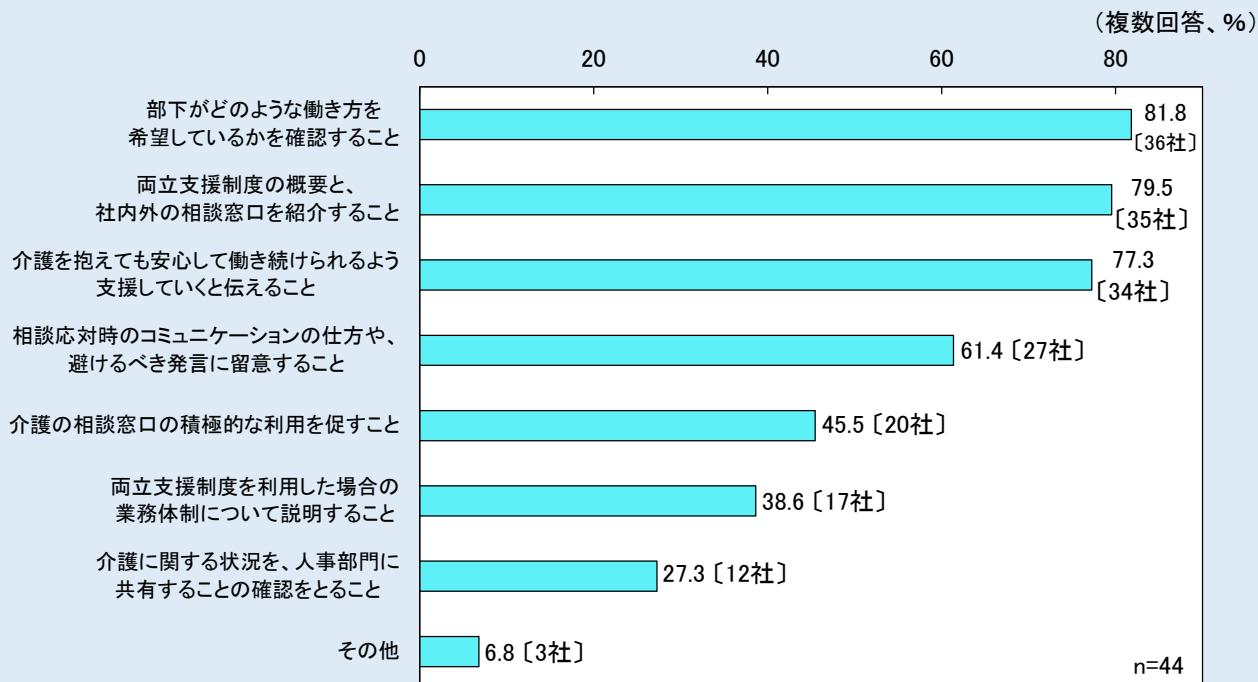
(2) 部下が介護に直面することを想定した管理職教育

- 管理職教育に取り組んでいる企業（37.6%）の多くが、部下から介護に関する相談があった際の対応として、「部下の希望する働き方の確認」「両立支援制度等の紹介」「介護と両立できるよう支援する旨を伝えること」を実施するよう周知している。

① 部下が介護に直面することを想定した管理職教育に取り組んでいるか



② 部下から介護に関する相談があった際の対応として管理職に周知している内容

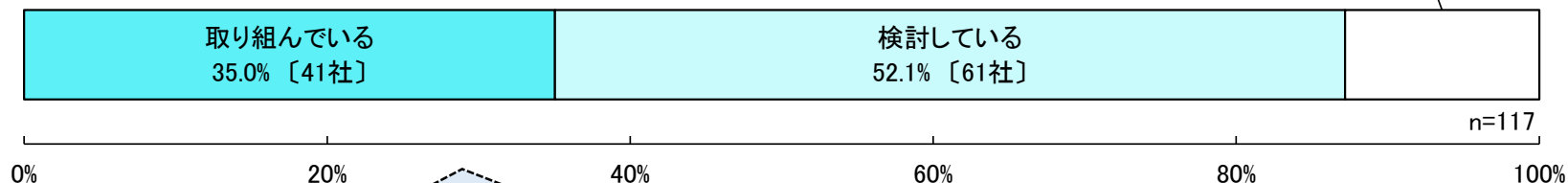


(3) 管理職が介護に直面した場合の業務体制の維持に向けた取り組み

➤ 管理職が介護に直面した場合に、業務体制を維持できるよう取り組みを進めている企業（35.0%）では、約7割が社内制度の柔軟な運用により業務体制の維持を図っている。

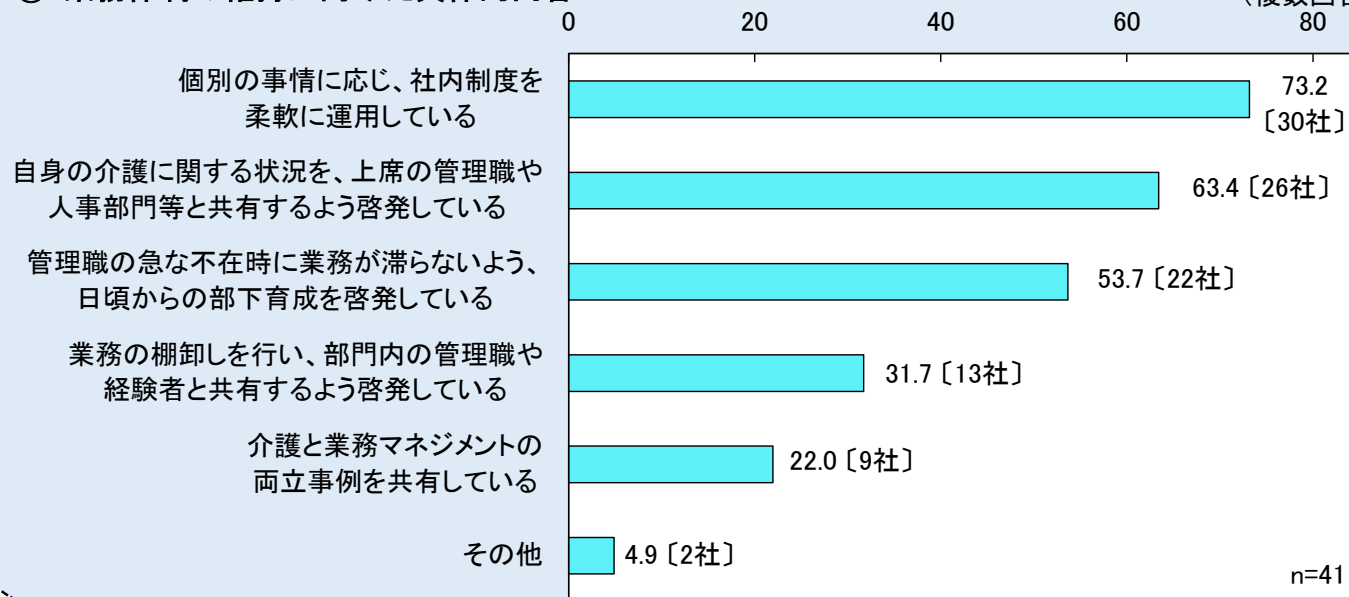
① 管理職が介護に直面した場合に業務体制を維持できるよう取り組んでいるか

取り組む予定はない
12.8% [15社]



② 業務体制の維持に向けた具体的内容

(複数回答、%)



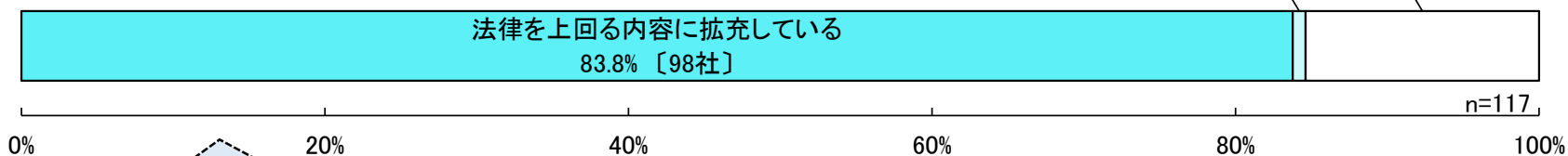
(4) 両立支援制度の整備① 介護休業制度

- 8割以上の企業が育児・介護休業法（以下、法律）を上回る介護休業制度を整備している。大半が最長期間（93日）を延長、3回を超えた分割取得も約半数が可能としている。
- 直近3年程度の利用者数は「横ばい」（73.5%）が最も多く、「増加」と「その他（利用実績なし等）」がいずれも12.0%であった。

① 介護休業制度をどのように整備しているか

今後は法律を上回る内容に
拡充を予定している
0.9% [1社]

法律に則った最低限の
整備をしている
15.4% [18社]



② 法律を上回る内容

(複数回答、%)

0 20 40 60 80 100

最長93日を超えて
取得可能にしている
93.9
[92社]

3回を超えて分割取得
できるようにしている
54.1
[53社]

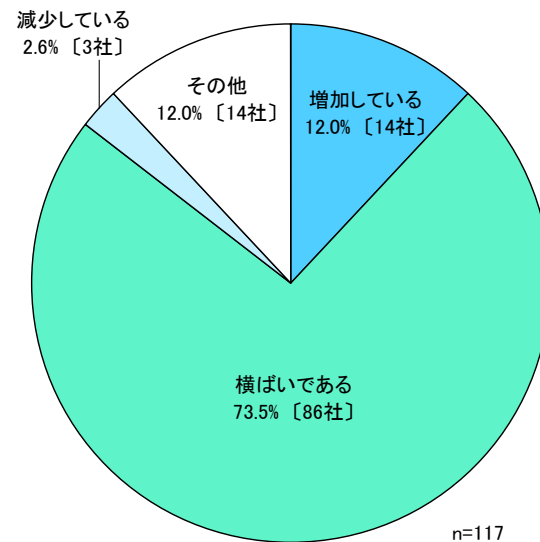
有給（一部含む）での
休業としている
19.4
[19社]

○93日超の場合の最長日数
1,096日(1社)が最長
最も多かった回答は365日[56社]

○分割回数
分割に制限を設けていない企業が大半

n=98

③ 直近3年の利用者数



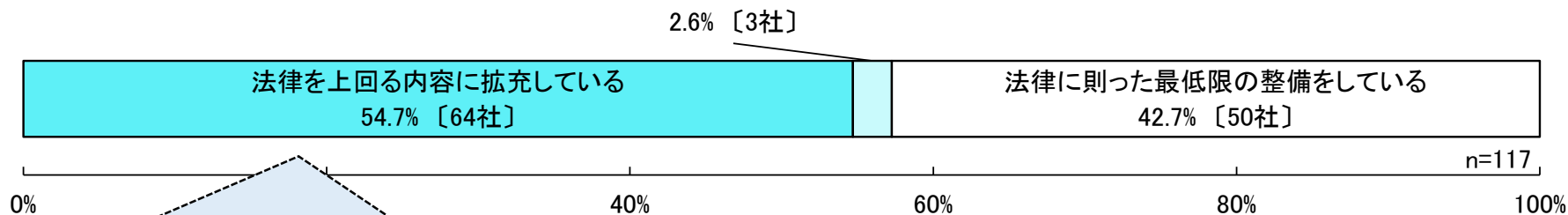
※その他は、「利用実績なし」、「未集計」等 16

(4) 両立支援制度の整備② 介護休暇制度

- 介護休暇を法律を上回る内容に拡充している企業は約半数で、その内容として有給での休暇と回答している企業がおよそ8割と最も多い。
- 直近3年の利用者数は「急激に増加」と「増加」を合わせると3割を超え、介護休業制度と比べると増加傾向にある企業が多い。

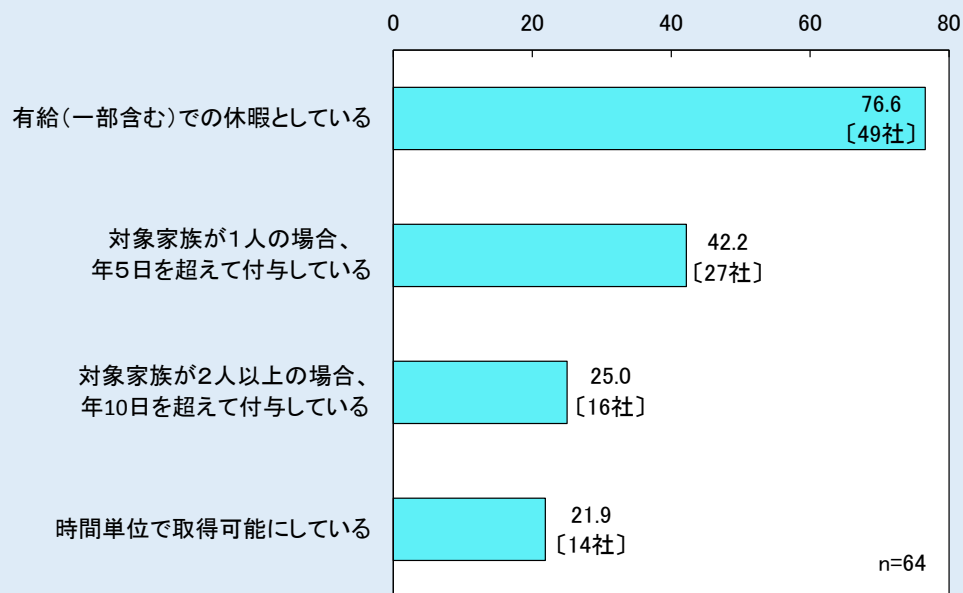
① 介護休暇制度をどのように整備しているか

今後は法律を上回る内容に拡充を予定している

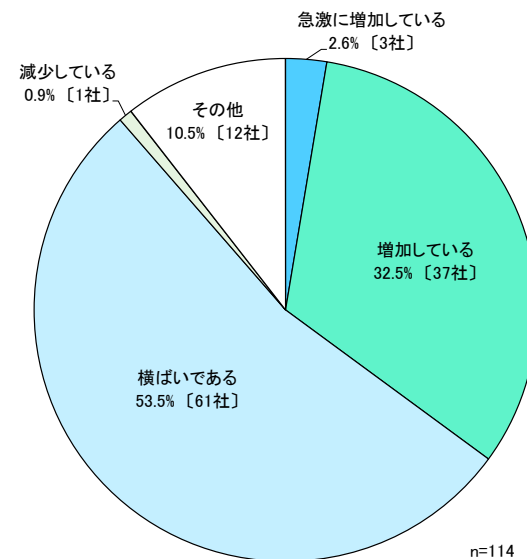


② 法律を上回る内容

(複数回答、%)



③ 直近3年の利用者数



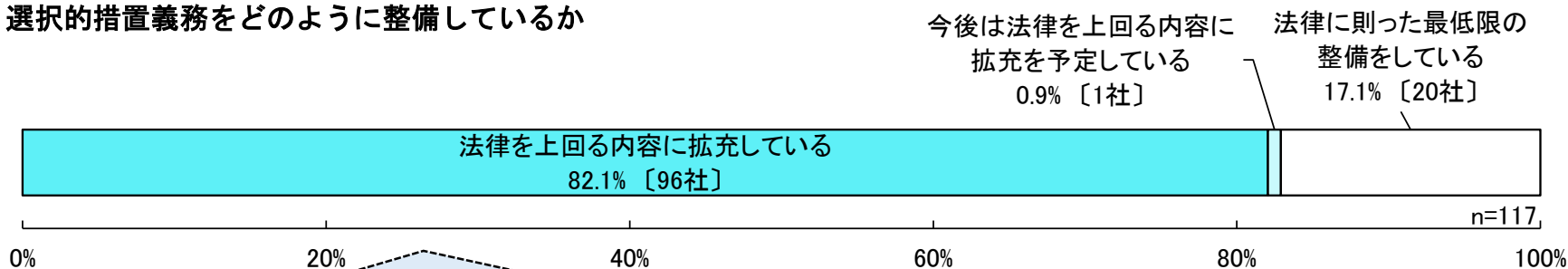
※その他は、「利用実績なし」、「未集計」等 17

(4) 両立支援制度の整備③ 選択的措置義務

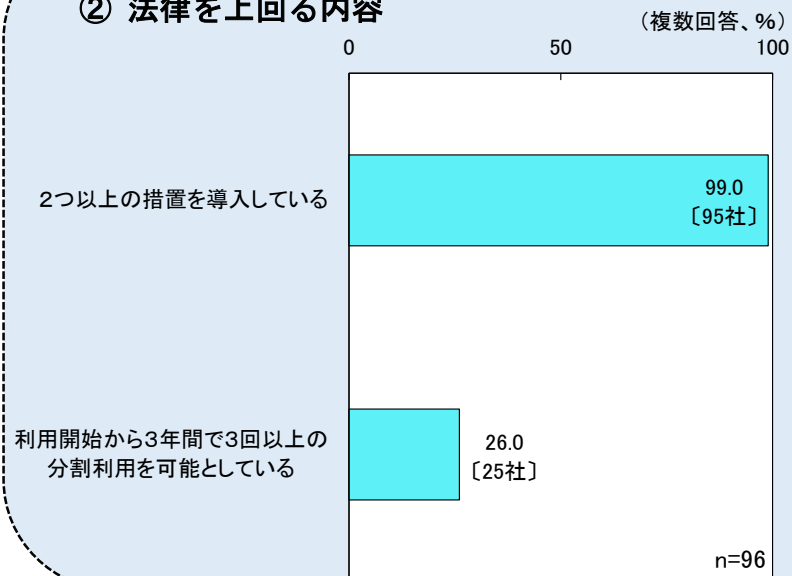
- 法律で定める選択的措置義務※について、法律を上回る内容に拡充している企業は8割超。
- 大半が2つ以上の措置を導入しており、短時間勤務制度とフレックスタイム制度を併せて導入している割合はおよそ7割に上る。

※選択的措置義務…短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤、介護サービスの費用助成、その他これに準ずる制度のいずれか1つを事業主が選択して措置

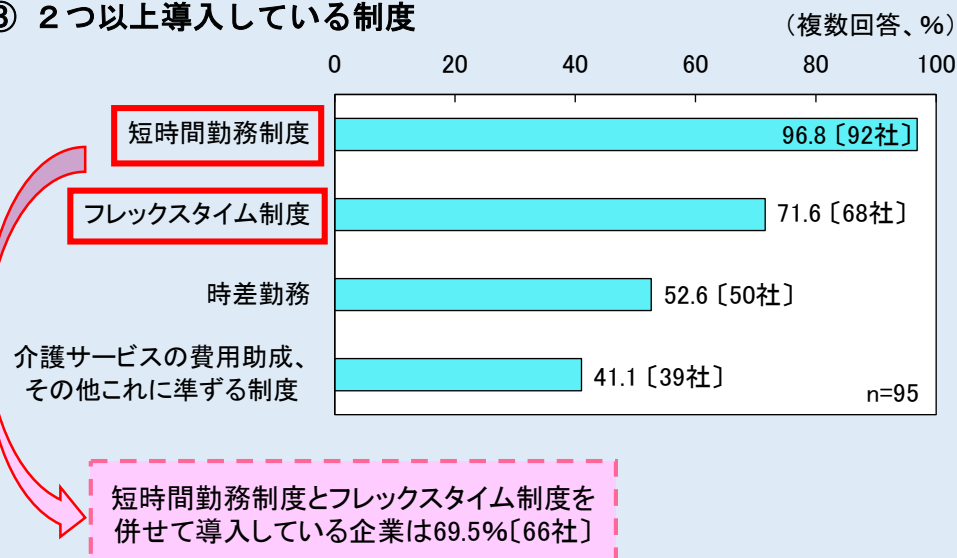
① 選択的措置義務をどのように整備しているか



② 法律を上回る内容



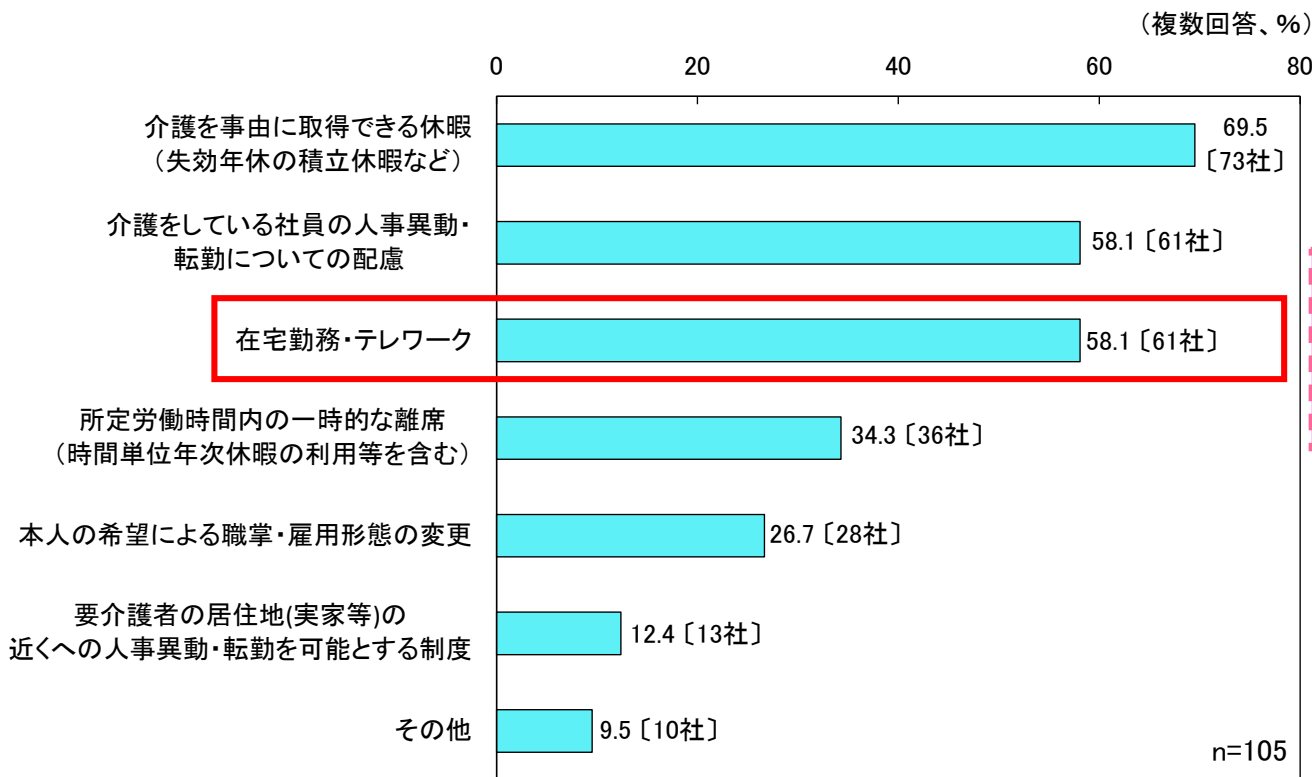
③ 2つ以上導入している制度



(4) 両立支援制度の整備④ 法律で規定されている項目以外の制度

- 介護を事由とした休暇、転勤等についての配慮、在宅勤務・テレワークの導入割合が高い。
- 在宅勤務・テレワークと、短時間勤務制度・フレックスタイム制度と併せて導入している企業は、回答企業全体の約4割であった。

○ 育児・介護休業法で定める項目以外でどのような制度等を導入しているか



「短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」
(18P参照)と「在宅勤務・テレワーク」を導入している企業は回答企業全体(117社)の
36.8%[43社]