

仕事と介護の両立支援に関するアンケート調査

ケアラーとは、「家族等に対し無償で介護、看護、日常生活上の世話その他の援助を提供する」人を指し、そのうち18歳未満をヤングケアラーと定義しています。

ワーキングケアラー（ビジネスケアラー）とは、就業しているケアラー（働きながら介護等を担う人）のことです。

「ケアラー」って、どんな人？

こころやからだに不調のある家族の「介護」「看病」「療育」「世話」「気づかい」などをする人



「ヤングケアラー」って、どんな子？

本来大人が担うような家事や家族の介護などを日常的に行っている18歳未満の子ども



I 貴社の概要についてお伺いします。

問1 貴社の業種（複数ある場合は売上高の最も高い業種）を1つお選びください。

- | | |
|---------------|--------------------|
| 1. 建設業 | 8. 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 2. 製造業 | 9. 宿泊業、飲食サービス業 |
| 3. 情報通信業 | 10. 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 4. 運輸業、郵便業 | 11. 教育、学習支援業 |
| 5. 卸売業、小売業 | 12. 医療、福祉 |
| 6. 金融業、保険業 | 13. その他サービス業 |
| 7. 不動産業、物品賃貸業 | 14. その他（ ） |

問2 貴社の本社・本店・本所の所在地を1つお選びください。

- | | | |
|---------|----------|-------------|
| 1. 札幌市 | 7. 胆振管内 | 13. 宗谷管内 |
| 2. 旭川市 | 8. 日高管内 | 14. オホーツク管内 |
| 3. 函館市 | 9. 渡島管内 | 15. 十勝管内 |
| 4. 石狩管内 | 10. 檜山管内 | 16. 釧路管内 |
| 5. 空知管内 | 11. 上川管内 | 17. 根室管内 |
| 6. 後志管内 | 12. 留萌管内 | 18. 道外 |

問3 従業員数を以下から1つお選びください。

※ 役員を除き、常時使用する従業員数（パート・アルバイトを除く）

- | | |
|-----------|-------------|
| 1. 9人未満 | 4. 100～299人 |
| 2. 10～29人 | 5. 300人以上 |
| 3. 30～99人 | |

問4 従業員の年齢構成の特徴について、貴社の状況に近いものを1つお選びください。

- | |
|----------------|
| 1. 30代以下の割合が高い |
| 2. 40代の割合が高い |
| 3. 50代以上の割合が高い |
| 4. 各年齢層同程度である |
| 5. その他 |

II 貴社における従業員の仕事と介護の両立支援についてお伺いします。

問5 あなた(回答者)は、「ケアラー」や「ヤングケアラー」という言葉をどの程度ご存じですか。

- | |
|---|
| 1. よく知っている（言葉も内容も理解している） |
| 2. ある程度は知っている（言葉や内容をなんとなく理解している） |
| 3. 聞いたことはあるが、よく知らない（言葉は知っているが、内容は分からない） |
| 4. 全く知らなかった（この調査で初めて知った） |

問6 貴社では従業員がケアラーかどうか、職務希望に関する申告書等により把握していますか。

- | |
|------------|
| 1. 把握している |
| 2. 把握していない |

問7 貴社の従業員のうち、ケアラーは増えてきていると感じますか。

- | |
|---------------|
| 1. かなり増えてきている |
| 2. やや増えてきている |
| 3. 変わらない |
| 4. やや減ってきている |
| 5. かなり減ってきている |
| 6. 分からない |

問8 貴社内でのケアラーの増加（将来的な増加も含む）による業績や人事等への影響について、課題意識はありますか。

1. とてもある →問9へ進んでください。
2. ややある →問9へ進んでください。
3. あまりない →問10へ進んでください。
4. 全くない →問10へ進んでください。

問9 ケアラーの増加に伴い、業績や人事等にどのような影響があると感じているか、以下のうち当てはまるもの全てをお選びください。

1. 介護を担う従業員自身の生産性が低下している
2. 介護を担う従業員自身の事故や労災件数が増えている
3. 介護を担う従業員自身の離職・休業が増えている
4. 周囲の従業員の負担が増えている
5. 周囲の従業員が疲弊した結果、介護を事由としない離職・休業が増えている
6. 介護を事由として勤務地や働き方の調整が必要な従業員が増えている
7. 企業業績の低下や目標の未達が見られる
8. 離職や休業による代替人員の補充（採用・育成）のコストが発生している
9. その他（ ）

問10 貴社が「仕事と介護の両立支援」のために実施している制度や取組について、以下のうち当てはまるもの全てをお選びください。

1. 介護に関する介護休業・介護両立支援制度（介護休暇、所定外・時間外労働、深夜業の制限に関する制度等）、その利用事例等について社内報やメールなどで情報提供している
2. 介護休業・介護両立支援制度（介護休暇、所定外・時間外労働、深夜業の制限に関する制度等）の利用促進に関する方針を周知している
3. 介護に関する公的な支援制度・窓口（介護保険制度や地域包括支援センターなど）について社内報やメールなどで情報提供している
4. 従業員を対象とした、自身が介護に直面した時に役立つ介護に関する研修やセミナーを開催している
5. 経営層や管理職を対象とした、仕事と介護の両立支援の理解を深める研修やセミナーを開催している
6. 介護を担う従業員同士の交流の場を設けている
7. 経営者（層）から、従業員に向け、仕事と介護の両立支援に関するメッセージを発信している
8. 仕事と介護の両立支援推進に向けた専門部署が設置（又は担当者が配置）されている
9. 介護を担う従業員の状況に合わせ、勤務時間の調整ができる
10. 介護を担う従業員の状況に合わせ、柔軟に在宅勤務（リモートワーク）ができる
11. 介護を担う従業員の状況に合わせ、勤務地及び部署の異動に対応している
12. 介護について申告・相談できる「社内」の窓口が設置され、従業員に明示されている
13. 介護について申告・相談できる「社外」の窓口が設置され、従業員に明示されている
14. その他（ ）
15. 特になし

問 11 以下の「仕事と介護の両立支援」の取組のうち、実施をしたいと考えているものの、実施が難しい取組について、当てはまるもの全てをお選びください

1. 介護に関する公的な支援制度・窓口（介護保険制度や地域包括支援センターなど）についての社内報やメールなどで情報提供
2. 従業員を対象とした、自身が介護に直面した時に役立つ介護に関する研修やセミナーの開催
3. 経営層や管理職を対象とした、仕事と介護の両立支援の理解を深める研修やセミナーの開催
4. 仕事と介護の両立支援推進に向けた専門部署の設置（又は担当者の配置）
5. 介護について申告・相談できる「社内」窓口の設置
6. 介護について申告・相談できる「社外」窓口の設置
7. 特になし

問 12 日本介護支援専門員協会では、家族等の介護を抱えている社員等が、介護をしながら意欲的に働けるよう、企業における介護離職防止対策の企画や運用のアドバイス等を行う「ワークサポートケアマネジャー」の認定資格制度を運用し、ワークサポートケアマネジャーを企業に派遣していますが、ワークサポートケアマネジャーについてご存じでしたか。

1. 内容を知っていて、活用している
2. 内容を知っていたが、活用したことはない
3. 言葉は聞いたことがあるが、内容は知らなかった
4. これまで聞いたことがなかった

問 13 長崎県では、令和6年度に仕事と介護等の両立に向けた環境整備に取り組む事業者を支援するため、希望する企業に対し、モデル的に「ワークサポートケアマネジャー」を無料で派遣する事業を実施しています（別添チラシ参照）。もし、このようなモデル事業があった場合、利用を希望しますか。

1. ぜひ活用したい
2. 活用を検討したい
3. あまり活用を希望しない
4. 活用を希望しない

問 14 企業経営者、人事・労務担当者や当事者等を対象に、「仕事と介護の両立」をテーマとしたセミナーが開催されたら、参加を希望しますか。

1. ぜひ参加したい
2. 参加を検討したい
3. あまり参加を希望しない
4. 参加を希望しない

問 15 ワーキングケアラー（ビジネスケアラー）について、行政に求める支援がありましたら、以下に自由に御記載ください。（国の制度や支援に関する要望等でもかまいません）

調査は以上で終了です。御協力ありがとうございました。