

2015年10月16日

**株式会社エイアンドピープルにおける  
介護に関する調査**

**<東京都中小企業ワーク・ライフ・バランス推進助成金 介護奨励金>**

1. 調査の目的と実施要領 . . . . . P1
2. 調査結果の概要 . . . . . P1
3. アンケートから読み取れる課題 . . . . . P4

**株式会社エイアンドピープル**

東京都渋谷区恵比寿西 1-3-10

ファイブアネックスビル7階

TEL: 03-5428-5668

## 1. 調査の目的と実施要領

本調査の目的は、従業員の介護離職を防ぐための現状把握と課題の把握です。2015年9月8日に配布され、9月15日に全員分が回収されました。調査対象は、常時株式会社エイアンドピープルで勤務している全従業員を対象に実施されました。

## 2. 調査結果の概要

主な回答結果をご報告いたします。

### ◆1. 介護の可能性のある従業員と、従業員の抱える不安

- ・全従業員が介護経験がない（Q1）中、「今後5年間のうちに家族・親族の介護の可能性はある」従業員が28.6%います（Q4）。その可能性の高さについては「可能性がかなり高い。」「可能性が少し」あると半々でした。
- ・これら従業員は、現時点では介護をするのは「自分や配偶者以外」と回答していますが（Q5）、実際には介護の分担をする可能性もありましょう。
- ・介護をすることについては「不安を感じる」「少し不安を感じる」と回答しています（Q6）。

不安の具体的内容は以下です（Q7）。情報不足からくる不安が主だと読み取れます。

- ・適切な介護サービスが受けられるかどうか分からないこと
- ・公的介護保険制度の仕組みが分からないこと
- ・仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みが分からないこと
- ・自分が介護休業を取得すると収入が減ること
- ・地域での介護に関する相談先が分からないこと
- ・公的介護保険制度の要介護者となった場合、どのような状態になるのか予想がつかないので、漠然とした不安がある

### ◆2. 全従業員が介護をすることになっても、仕事の継続を希望している。

- ・介護の可能性のある従業員は、介護をしながら『現在の勤務先で仕事を続けられるか』（Q8）については、介護の可能性がかなり高い人は「わからない」。介護の可能性が少しはある人は「続けられると思う」と回答しています。この回答の差は、上記の抱える不安と後述『◆5の残業時間との関連性』も関係があると推測されます。
- ・しかしながら、介護の可能性のある者もない者も、「全従業員」が仕事自体については継続したいと希望しています（Q10）。介護をすることになっても、「仕事を辞めて介護に専念

する」人は0人でした。

- ・その働き方については、「介護休業や介護のための短時間勤務などの支援制度を利用しつつ、できるだけ普通に働き続けながら、仕事と介護を両立する」が71.4%。「介護が必要な時期は休業制度を利用して自分が介護をして、その後仕事に復帰する」が28.6%。
- ・介護休業の使い方の確認を、この設問ではしています。介護は育児と違い、先が長いです。「公益財団法人生命保険文化センター 平成24年度「生命保険に関する全国実態調査」平成24年12月のデータ」では、平均介護期間が4~5年、10年以上に及んだ場合が12.5%という結果もあり、介護に専念することは、何年も仕事を休むことになり現実には難しい。介護休業を「主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間」として使い、介護のための短時間勤務や有給休暇などを利用しながら仕事と両立させていくことを周知する必要があると考えます。

### ◆3. 公的介護保険制度や、具体的な手続窓口などについて知られていない

- ・質問は、さらに介護に対する具体的知識を確認して行きます。  
「公的介護保険制度の内容」について（Q12・複数回答）は、7項目を全て知っている人は14.3%。「知っているものはない」が14.3%。「1項目のみ知っている」が42.9%と知られていないことがわかります。
- ・さらに、介護の相談をする最初の窓口である「地域包括支援センター」については（Q13）、全員が「利用方法は知らない」と回答しています。

質問は、当社の制度について尋ねて行きます。

### ◆4. 全従業員が自社の制度について知らない

- ・介護に関する規定や短時間勤務制度など（Q14）は全員が内容を把握していません。「制度があるかは知っているが内容がわからない」が42.9%。「制度があるかどうか知らない」が28.6%。「制度はない」が14.3%と回答しています。
- ・当社の「会社負担の介護休業中の職場復帰プログラムの実施」「介護休暇の時間単位での取得」等の制度と共に、**会社が従業員の継続就業を支援しているという姿勢を従業員へ伝える必要があると考えます。**

#### ◆5. 従業員の仕事継続の課題として、恒常的な残業

- ・介護の課題に直面した際の継続就業の可能性は、①残業 ②年次有給休暇 ③コミュニケーションの3要因と関連があるとされます。

##### ①残業との関連

- ・残業時間削減は、従前から経営課題として様々な取り組みをしてきました（Q18）。
- ・自分の部署の残業の程度は、平均的にみて「1. 恒常的に残業がある」（57.1%）、「2. 週に半分は残業がある」（28.6%）、「おおむね定時退社している」（14.3%）と回答しています（Q16）。
- ・平成26年度 厚生労働省委託事業 仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）結果によると、「仕事を続けられると思う」人で「恒常的に残業がある」人の比率は38.2%。「続けられないと思う」人で「恒常的に残業がある」人の比率は52.8%と、恒常的な残業が多いほど継続就業が難しいと思う傾向があります。当社は「恒常的に残業がある」が全体の57.1%を占めており、介護に直面した際の離職率が高くなると予測されます。
- ・なお、当社の28.6%の介護の可能性のある人のうち、「介護の可能性の高い」人は、「恒常的に残業がある」状況で、先の（Q8）で継続就業について「わからない」と回答しており、他方の「介護の可能性が少しある」人は、「週に半分は残業がある」で残業の程度は少し軽く「仕事を続けられると思う」と回答しています。

##### ②有給休暇取得との関連（Q17）

- ・同厚生労働省委託調査結果では、「仕事が続けられると思う」人のうち、「有給休暇が希望通りとれた」+「大体希望通りとれた」人を合わせると60.3%に上り、有給休暇が取得しやすいと継続就業できると思う傾向があります。当社では100%でした。
- ・介護と両立している就労者は、有給休暇、半日単位・時間単位等の休暇制度や遅刻・早退・中抜けなどを利用しており、中でも有給休暇の利用は最も多いです（三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究（労働者調査）（厚生労働省委託事業）2013年3月」）。当社も引き続き有給休暇の取得の奨励を続けます。

##### ③職場のコミュニケーションとの関連（Q19）

- ・最後に、職場のコミュニケーションについては、回答した全員が「円滑だ」と肯定的な回答をしています。介護は1人で抱え込んでしまったり職場に相談しないで両立は無理だと思いつき退職してしまうケースも見られます。仕事の進捗状況など情報共有を含め、引き続きコミュニケーションを良くして、従業員の仕事の継続に努めたいと考えます。

#### ◆6.介護と仕事の両立のための、長時間労働削減や業務効率化（Q18）

- ・『あなたの勤務先は職場では、長時間労働の削減や業務効率化のためにどのような取組をしていますか（複数回答）』については、「5. 仕事のスケジュール管理や労働時間の使い方に関する一般社員への教育」（85.7%）、「1. 業務簡素化や要員配置の見直しなどの業務処理体制の改善」（57.1%）、「3. 残業時間を削減したことが評価へ反映される」（28.6%）と回答がなされていますが、介護と仕事との両立の課題として、検討が必要と考えます。

### 3. アンケートから読み取れる課題

以上の結果から、従業員の望む「介護をすることになっても仕事を継続できる」職場作りへの課題として以下が上げられます。

【課題①】従業員で現在介護を行っている者がいないため、介護に関する知識や制度・サービスを初め社内の制度に関して殆ど知られていません。しかし今後、介護の可能性があると回答し、介護に関して不安があると回答している従業員もおり、将来的には介護に関してのニーズが発生する可能性があります。

【課題②】全従業員が介護をすることになっても、継続就業を望んでいると回答していますが、介護の可能性のある者には、仕事を続けられるかわからないと回答している従業員もおります。介護と仕事の両立の大きな課題となる残業削減について検討が必要です。

従業員が輝きながら働ける職場作りに、取り組んで参ります。

以上