

令和3年度
仕事と介護の両立等に関する実態把握
のための調査研究事業
報告書
企業アンケート調査結果

令和4（2022）年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

■目次■

第1章 調査概要	1
1. 調査目的	1
2. 調査対象	1
3. 調査方法	1
4. 調査期間	1
5. 回収数	1
6. 集計方法（ウェイトバック）	2
7. 有識者ヒアリング	2
第2章 調査結果	3
1. 基本属性等	3
（1） 本社所在地	3
（2） 業種	4
（3） 従業員規模	5
（4） 従業員区分別、人数	5
（5） 40歳以上の従業員が占める割合	7
（6） 所定外労働時間（正規労働者・2020年度月あたり平均）	10
（7） 年次有給休暇の取得率（正規労働者・2020年度）	10
2. 仕事と介護の両立支援の必要性	11
（1） 介護をしている従業員の有無	11
（2） 人材確保や従業員の定着に関する課題把握のための分析や検討の有無	12
（3） 介護離職防止や仕事と介護の両立支援に会社として取り組む必要性の認識	13
3. 介護休業制度の仕組み	14
（1） 介護休業制度の対象	14
（2） 介護休業制度の対象としていない従業員からの申出があった場合の対応	17
（3） 介護休業の取得が認められる対象家族の範囲（正規労働者）	20
（4） 対象家族1人に対して取得できる介護休業の最長通算日数（正規労働者）	21
（5） 対象家族1人に対して取得できる介護休業の取得回数の制限（正規労働者）	22
（6） 介護休業を取得した際の賃金の取扱い（正規労働者）	23
（7） 介護休業の申出期限（正規労働者）	23
（8） 有期契約労働者や無期契約労働者に適用されている介護休業制度の内容	24
（9） 介護休業の考え方	29
4. 介護休暇制度の仕組み	30
（1） 勤続6か月未満の従業員に対する介護休暇制度の適否	30
（2） 勤続6か月未満の従業員を休暇制度の対象外としている企業における、 当該従業員から介護休暇の申請があった場合の対応	31
（3） 介護休暇の取得が認められる対象家族の範囲	32
（4） 対象家族1人に対して取得できる介護休暇の日数	33
（5） 介護休暇の取得単位	34

(6)	介護休暇を取得した際の賃金の取扱い	34
5.	介護のための所定労働時間の短縮措置等の仕組み	35
(1)	介護のための所定労働時間の短縮措置の最長利用期間	35
(2)	勤続1年未満の従業員に対する介護のための所定労働時間の短縮措置等の適否	36
(3)	勤続1年未満の従業員が両立支援制度の対象外となっている企業において、当該従業員から制度利用の申出があった場合の対応	38
6.	両立支援制度等の利用状況	42
(1)	介護休業制度、介護休暇制度、介護のための所定外労働を制限する制度の利用状況	42
(2)	利用のあった両立支援制度の組み合わせ	45
(3)	介護休業取得者の男女比、および介護休業取得期間	46
(4)	介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況および利用状況(2020年度)	51
(5)	柔軟な働き方を支援するための制度等の導入状況および利用状況(2020年度)	56
(6)	介護を要する親族等と同居または近居するために、在宅勤務制度やモバイルワーク・サテライトオフィス等を活用した従業員の有無	61
(7)	仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮	62
7.	仕事と介護の両立支援の取組	63
(1)	仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況	63
(2)	従業員に対する両立支援制度の周知方法	66
(3)	40歳以上の従業員に対する情報提供・周知の状況	67
(4)	従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の方法	68
(5)	従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズとして把握している内容	70
(6)	両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組	71
(7)	仕事と介護の両方支援の取組状況の分布	72
(8)	専門職や地域資源等への相談や連携	73
(9)	両立支援の必要性が確認された従業員に対する対応や支援	74
(10)	仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題	75
(11)	仕事と介護の両立支援の課題と取組状況	76
8.	介護離職の状況	78
(1)	家族の介護を主な理由とした退職者の有無	78
(2)	介護離職者の男女比、および年齢の分布	79
(3)	家族の介護を理由とした退職者の両立支援制度等の利用状況	85
(4)	家族の介護を理由とした退職者から、仕事と介護の両立などの相談の有無	86
資料編		87
企業アンケート票		88

第1章 調査概要

1. 調査目的

企業における仕事と介護の両立や介護離職に係る現状やニーズ等を把握し、更なる方策等の検討に役立てることを目的として調査を実施する。

2. 調査対象

調査対象	以下に該当する企業等 ・ 農林水産業、公務を除く全業種 ・ 従業員数 51 人以上 ・ 法人格を有する										
調査票配布件数	5,000 件										
抽出方法	調査対象は、民間信用調査会社のデータベースから、5,000 社を以下のとおり従業員規模別に割り付けた上で、無作為に抽出。 <table border="1"><tr><td>51～100 人</td><td>1,250</td></tr><tr><td>101～300 人</td><td>1,250</td></tr><tr><td>301～1,000 人</td><td>1,250</td></tr><tr><td>1,001 人以上</td><td>1,250</td></tr><tr><td>計</td><td>5,000</td></tr></table>	51～100 人	1,250	101～300 人	1,250	301～1,000 人	1,250	1,001 人以上	1,250	計	5,000
51～100 人	1,250										
101～300 人	1,250										
301～1,000 人	1,250										
1,001 人以上	1,250										
計	5,000										

3. 調査方法

(1) 配布方法	郵送配布による。
(2) 回答方法	ウェブ回答・回収または紙面回答・郵送回収のいずれかによる。
(3) 督促の実施	2021 年 12 月 13 日～2021 年 12 月 16 日において、調査対象企業より無作為抽出のうえ、電話督促を実施

4. 調査期間

2021 年 11 月 30 日～2022 年 1 月 7 日

5. 回収数

回収数	852 件
回収率	17.0%

6. 集計方法（ウェイトバック）

従業員規模の比率が全国的な分布と一致するように、「平成 28 年度経済センサス活動調査」をもとに、従業員規模ごとに重み付けを行った上で集計を行った。

◆①ウェイトバック前の企業規模別件数および比率◆

本アンケート 問3.従業員規模	件数	比率
51～100 人	210	24.6%
101 人～300 人	247	29.0%
301～1,000 人	216	25.4%
1,001 人以上	179	21.0%
全体	852	100.0 %



◆②平成 28 年度経済センサス活動調査における件数および比率◆

企業常用雇用者規模	企業数	比率
51～100 人	58,374	49.6%
101 人～300 人	41,205	35.0%
301～1,000 人	13,639	11.6%
1,001 人以上	4,377	3.7%
全体	117,595	100.0%

注) 経済センサス活動調査における法人区分の「法人」のうち、農林水産業公務を除いた比率。

◆③ウェイトバック後の企業規模別件数および比率◆

	ウェイト値	件数	比率
51～100 人	2.0140	423	49.6%
101 人～300 人	1.2087	299	35.0%
301～1,000 人	0.4575	99	11.6%
1,001 人以上	0.1772	32	3.7%
全体	—	852	100.0%

注 1) 「①ウェイトバック前の企業規模別件数および比率」における各従業員規模の比率が、「②平成 28 年度経済センサス活動調査における件数および比率」における各従業員規模の比率と等しくなるよう、ウェイト値を算出している。ウェイト値は端数の表記を省略している。

注 2) 企業調査の集計結果はウェイトバック後の数値を使用して集計しているため、集計表の件数は整数として表示しているが、実際には小数点以下が存在し、四捨五入されている。このため、各件数の足し上げが合計と一致しない場合がある。

7. 有識者ヒアリング

調査票の作成、集計分析の方法等について、有識者 2 名程度に意見をうかがい、調査項目、比較・分析結果に反映した。

有識者（敬称略）	1 回目	2 回目
佐藤 博樹 中央大学大学院 経営戦略研究科 教授	9/17	2/4
池田 心豪 独立行政法人労働政策研究・研修機構 働き方と雇用環境部門 主任研究員	9/30	2/7

第2章 調査結果

1. 基本属性等

(1) 本社所在地

本社所在地をみると、「全体」では、「東京都」が14.4%でもっとも割合が高く、次いで「大阪府」が8.4%となっている。

図表 1 本社所在地:単数回答 (Q1)

	合計	Q1 本社所在地															
		北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県
全体	852 100.0	29 3.4	18 2.2	14 1.6	22 2.5	12 1.4	13 1.6	14 1.7	13 1.5	9 1.1	10 1.2	33 3.9	16 1.9	123 14.4	41 4.8	26 3.0	9 1.0
51人～ 100人	423 100.0	16 3.8	10 2.4	10 2.4	12 2.9	6 1.4	4 1.0	10 2.4	4 1.0	4 1.0	6 1.4	16 3.8	6 1.4	58 13.8	24 5.7	8 1.9	2 0.5
101人～ 300人	299 100.0	7 2.4	6 2.0	2 0.8	7 2.4	5 1.6	7 2.4	4 1.2	5 1.6	4 1.2	4 1.2	13 4.5	7 2.4	37 12.6	12 4.0	12 4.0	5 1.6
301人～ 1,000人	99 100.0	5 5.6	2 2.3	1 0.9	2 1.9	1 0.9	2 1.9	0 0.5	4 3.7	1 1.4	0 0.5	3 2.8	2 1.9	16 15.7	4 3.7	5 5.1	1 1.4
1,001人 以上	32 100.0	0 1.1	0 0.0	0 0.6	1 1.7	0 1.1	0 0.6	0 0.0	0 1.1	0 0.6	0 1.1	1 2.2	1 2.2	11 35.8	1 3.4	0 1.1	1 2.2

	合計	Q1 本社所在地															
		石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県
全体	852 100.0	8 0.9	4 0.5	5 0.6	11 1.3	12 1.4	24 2.8	44 5.1	12 1.4	12 1.4	12 1.4	72 8.4	28 3.2	6 0.7	4 0.5	8 0.9	11 1.3
51人～ 100人	423 100.0	2 0.5	2 0.5	4 1.0	6 1.4	6 1.4	6 1.4	18 4.3	8 1.9	8 1.9	2 0.5	36 8.6	12 2.9	4 1.0	0 0.0	4 1.0	10 2.4
101人～ 300人	299 100.0	5 1.6	2 0.8	1 0.4	4 1.2	4 1.2	12 4.0	16 5.3	2 0.8	2 0.8	6 2.0	25 8.5	11 3.6	1 0.4	2 0.8	2 0.8	1 0.4
301人～ 1,000人	99 100.0	0 0.5	0 0.0	0 0.0	1 1.4	2 1.9	5 4.6	7 7.4	1 1.4	2 1.9	3 3.2	8 7.9	4 3.7	0 0.5	1 1.4	1 0.9	0 0.0
1,001人 以上	32 100.0	1 1.7	0 0.0	0 0.6	0 0.6	1 1.7	1 3.4	2 7.8	0 0.6	0 0.0	1 2.8	2 7.8	1 3.4	0 0.0	0 0.6	0 1.1	0 0.0

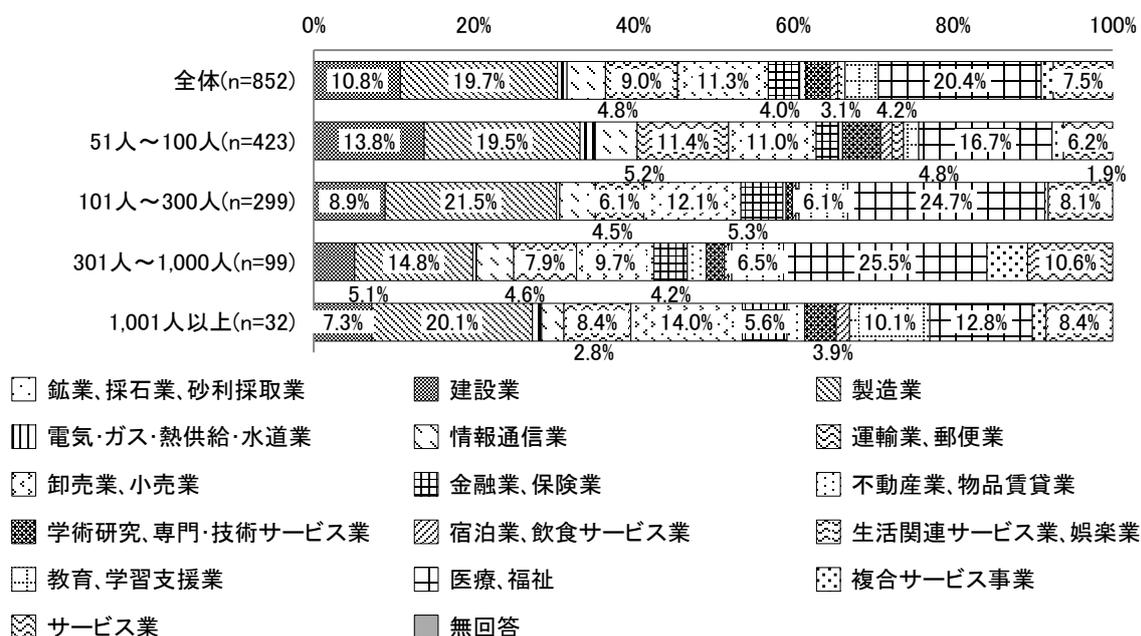
	合計	Q1 本社所在地															
		岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	無回答
全体	852 100.0	13 1.6	15 1.8	15 1.8	3 0.3	19 2.2	12 1.4	3 0.4	34 4.0	3 0.4	9 1.0	12 1.4	6 0.7	7 0.8	13 1.5	8 1.0	6 0.6
51人～ 100人	423 100.0	8 1.9	6 1.4	10 2.4	0 0.0	10 2.4	6 1.4	0 0.0	22 5.2	2 0.5	6 1.4	4 1.0	4 1.0	4 1.0	8 1.9	4 1.0	2 0.5
101人～ 300人	299 100.0	2 0.8	6 2.0	5 1.6	2 0.8	7 2.4	5 1.6	2 0.8	8 2.8	1 0.4	2 0.8	7 2.4	1 0.4	2 0.8	4 1.2	4 1.2	2 0.8
301人～ 1,000人	99 100.0	2 2.3	3 2.8	0 0.0	0 0.0	1 0.9	1 0.9	0 0.5	2 2.3	0 0.0	0 0.0	0 0.5	0 0.5	0 0.5	1 0.9	0 0.5	1 0.9
1,001人 以上	32 100.0	1 1.7	0 1.1	0 0.6	0 0.6	0 1.1	0 0.6	0 0.6	1 3.4	0 0.0	0 0.6	0 1.1	0 0.6	0 0.6	0 0.6	0 0.0	0 0.6

(2) 業種

業種をみると、「全体」では、「医療、福祉」が20.4%でもっとも割合が高く、次いで「製造業」が19.7%となっている。

「51人～100人」では、「製造業」が19.5%でもっとも割合が高く、次いで「医療、福祉」が16.7%となっている。「101人～300人」では、「医療、福祉」が24.7%でもっとも割合が高く、次いで「製造業」が21.5%となっている。「301人～1,000人」では、「医療、福祉」が25.5%でもっとも割合が高く、次いで「製造業」が14.8%となっている。「1,001人以上」では、「製造業」が20.1%でもっとも割合が高く、次いで「卸売業、小売業」が14.0%となっている。

図表 2 業種：単数回答 (Q2)



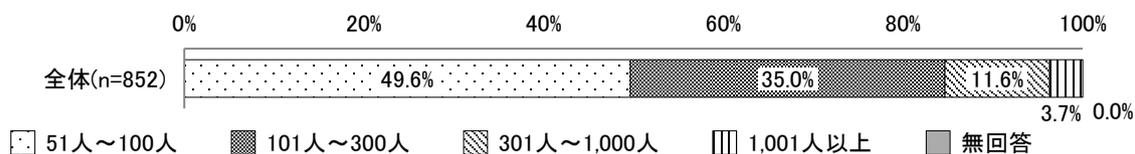
<数値表>

	合計	Q2 業種																	
		鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	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	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業	無回答	
全体	852	0.0	10.8	19.7	1.2	4.8	9.0	11.3	4.0	0.7	3.1	1.0	0.9	4.2	20.4	1.5	7.5	0.0	
従業員規模	51人～100人	423	0.0	13.8	19.5	1.9	5.2	11.4	11.0	2.9	0.5	4.8	1.4	1.4	1.9	16.7	1.4	6.2	0.0
	101人～300人	299	0.0	8.9	21.5	0.4	4.5	6.1	12.1	5.3	0.4	0.8	0.4	0.4	6.1	24.7	0.4	8.1	0.0
	301人～1,000人	99	0.0	5.1	14.8	0.5	4.6	7.9	9.7	4.2	2.3	0.5	0.5	6.5	25.5	5.1	10.6	0.0	
	1,001人以上	32	0.0	7.3	20.1	1.1	2.8	8.4	14.0	5.6	2.2	3.9	1.7	0.0	10.1	12.8	1.7	8.4	0.0

(3) 従業員規模

回答企業における従業員規模は、「51人～100人」が49.6%、「101人～300人」が35.0%となっている。なお、ウェイトバック後の集計結果であるため、回収状況における企業規模の分布と異なる。

図表 3 従業員規模:単数回答 (Q3)

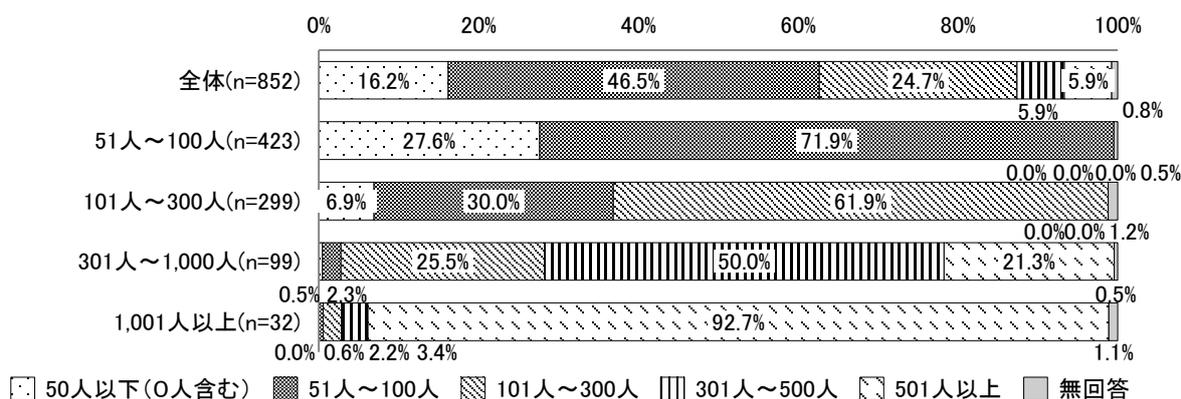


(4) 従業員区分別、人数

① 正規労働者の人数

正規労働者の従業員数をみると、「全体」では、「51人～100人」が46.5%でもっとも割合が高く、次いで「101人～300人」が24.7%となっている。

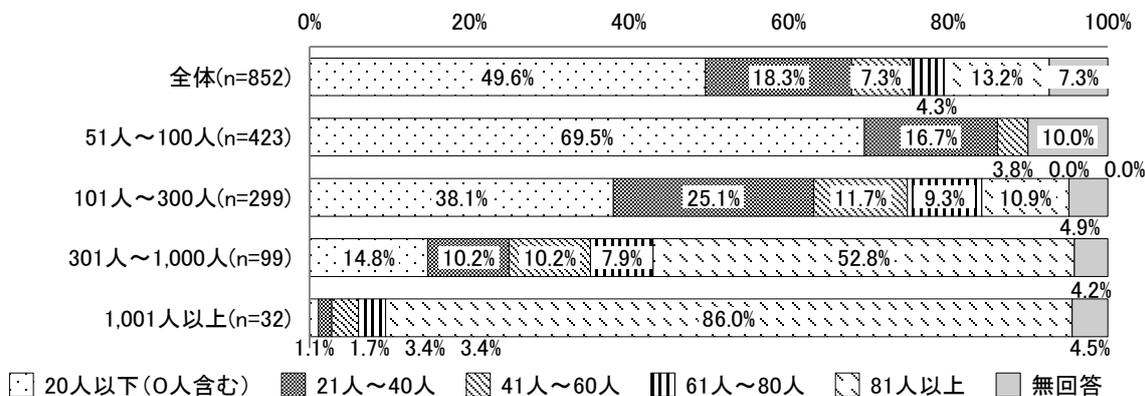
図表 4 正規労働者の人数:数量回答 (Q4-1)



② 有期契約労働者の人数

有期契約労働者の従業員数をみると、「全体」では、「20人以下（0人含む）」が49.6%でもっとも割合が高く、次いで「21人～40人」が18.3%となっている。

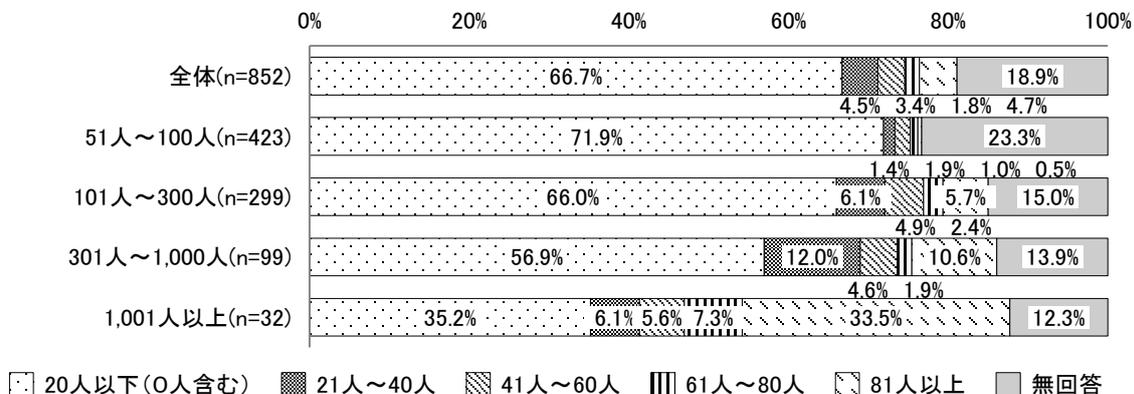
図表 5 有期契約労働者の人数：数量回答（Q4-2）



③ 無期契約労働者の人数

無期契約労働者に人数をみると、「全体」では、「20人以下（0人含む）」が66.7%でもっとも割合が高く、次いで「81人以上」が4.7%となっている。

図表 6 無期契約労働者の人数：数量回答（Q4-3）

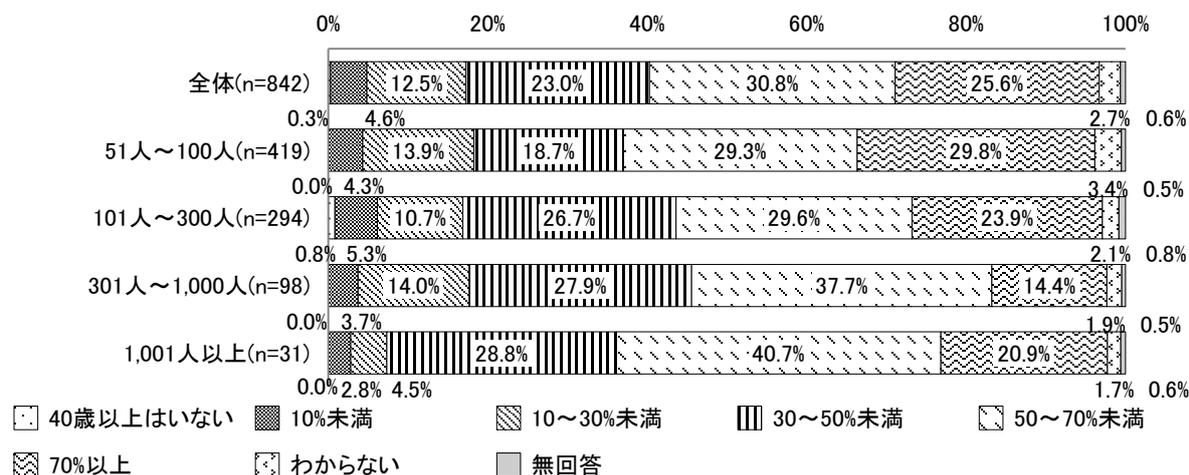


(5) 40歳以上の従業員が占める割合

① 正規労働者の男性のうち、40歳以上の従業員が占める割合

正規労働者の男性のうち、40歳以上の従業員が占める割合をみると、「全体」では、「50～70%未満」が30.8%でもっとも割合が高く、次いで「70%以上」が25.6%となっている。

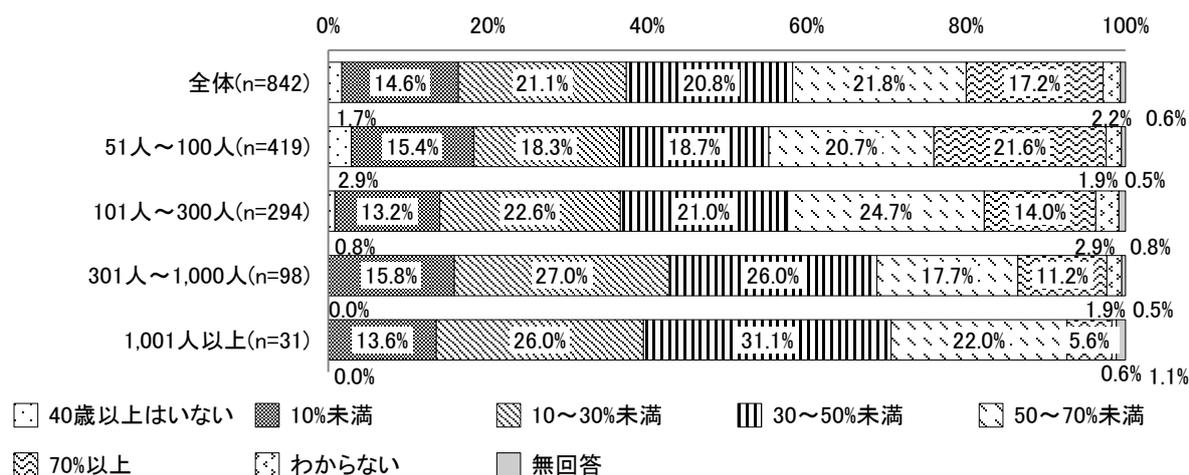
図表 7 正規労働者の男性のうち、40歳以上の従業員が占める割合：単数回答（Q5-1-1）



② 正規労働者の女性のうち、40歳以上の従業員が占める割合

正規労働者の女性のうち、40歳以上の従業員が占める割合をみると、「全体」では、「50～70%未満」が21.8%でもっとも割合が高く、次いで「10～30%未満」が21.1%となっている。

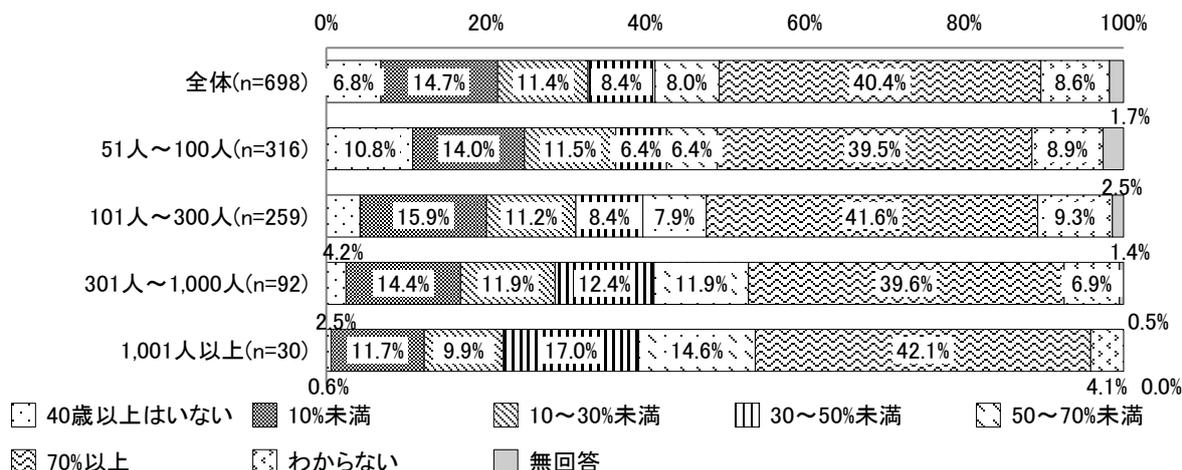
図表 8 正規労働者の女性のうち、40歳以上の従業員が占める割合：単数回答（Q5-1-2）



③ 有期契約労働者の男性のうち、40歳以上の従業員が占める割合

有期契約労働者が1人以上いると回答した企業について、有期契約労働の男性のうち、40歳以上の従業員が占める割合をみると、「全体」では、「70%以上」が40.4%でもっとも割合が高く、次いで「10%未満」が14.7%となっている。

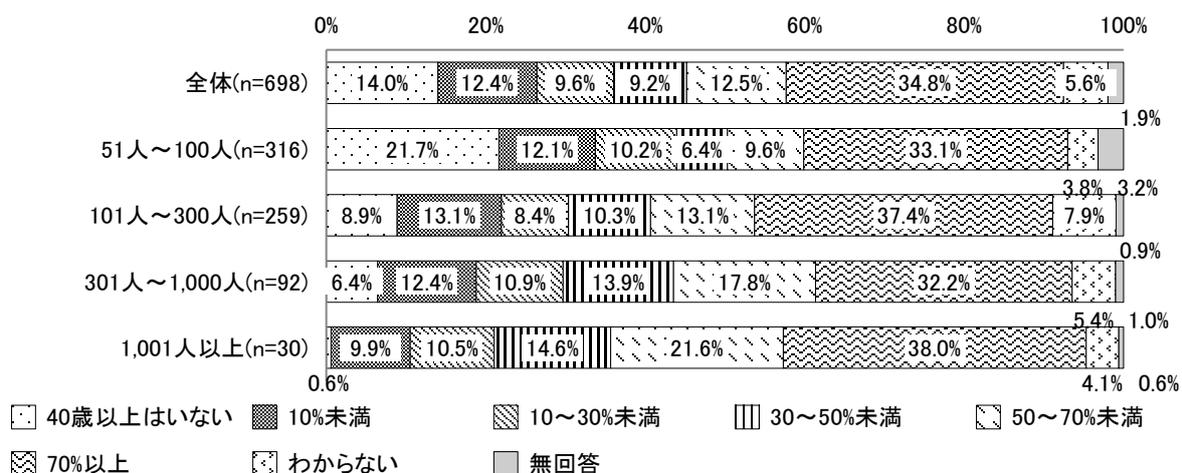
図表 9 有期契約労働の男性のうち、40歳以上の従業員が占める割合：単数回答（Q5-2-1）



④ 有期契約労働者の女性のうち、40歳以上の従業員が占める割合

有期契約労働者が1人以上いると回答した企業について、有期契約労働の女性のうち、40歳以上の従業員が占める割合をみると、「全体」では、「70%以上」が34.8%でもっとも割合が高く、次いで「40歳以上はない」が14.0%となっている。

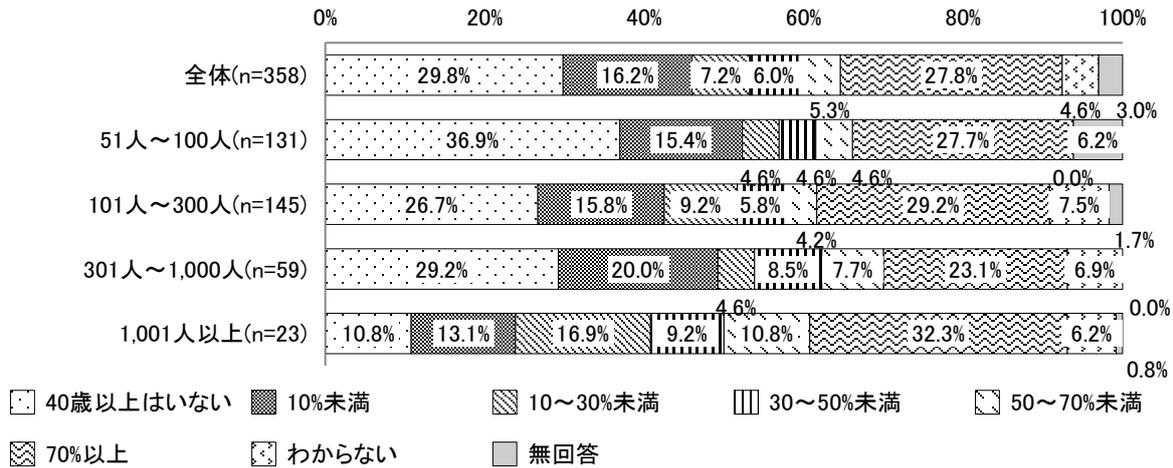
図表 10 有期契約労働の女性のうち、40歳以上の従業員が占める割合：単数回答（Q5-2-2）



⑤ 無期契約労働者の男性のうち、40歳以上の従業員が占める割合

無期契約労働者が1人以上いると回答した企業について、無期契約労働の男性のうち、40歳以上の従業員が占める割合をみると、「全体」では、「40歳以上はいない」が29.8%でもっとも割合が高く、次いで「70%以上」が27.8%となっている。

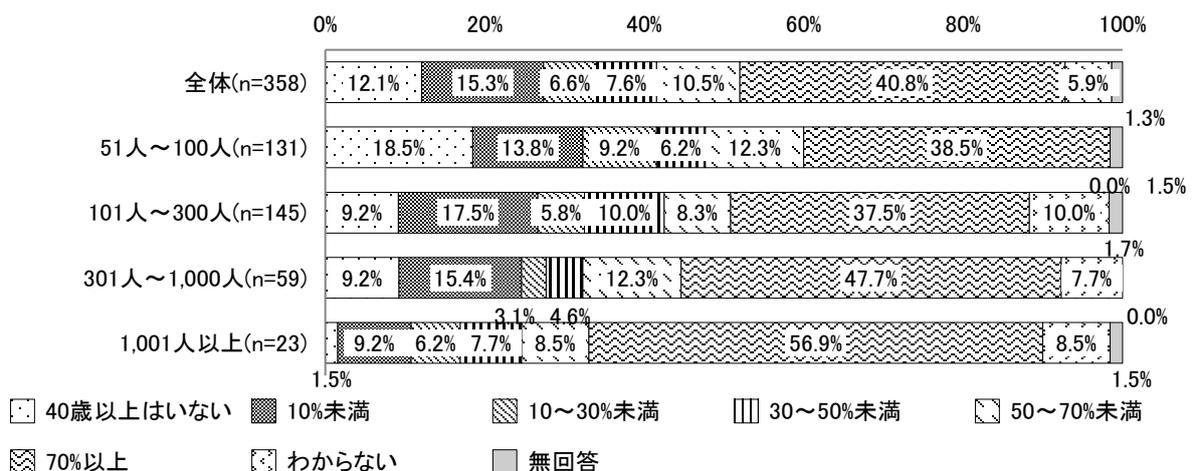
図表 11 無期契約労働の男性のうち、40歳以上の従業員が占める割合：単数回答（Q5-3-1）



⑥ 無期契約労働者の女性のうち、40歳以上の従業員が占める割合

無期契約労働者が1人以上いると回答した企業について、40歳以上の従業員が占める割合をみると、「全体」では、「70%以上」が40.8%でもっとも割合が高く、次いで「10%未満」が15.3%となっている。

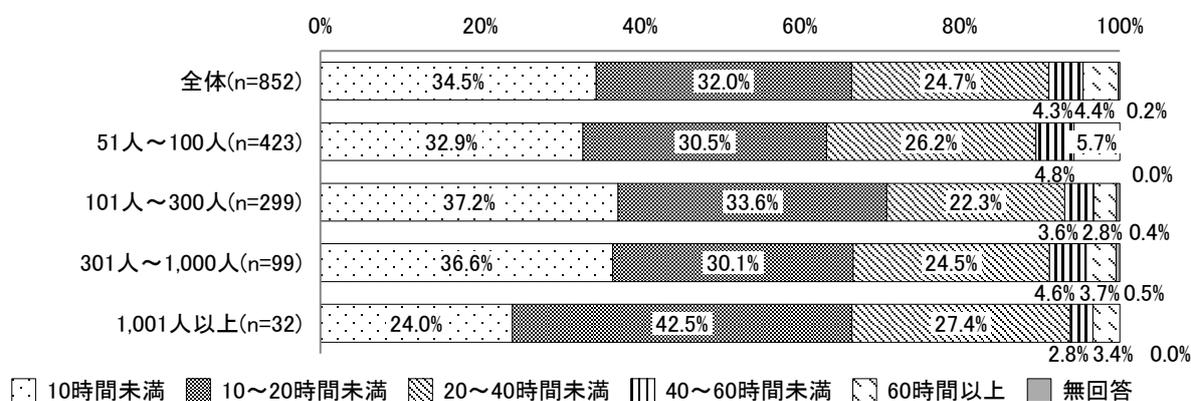
図表 12 無期契約労働の女性のうち、40歳以上の従業員が占める割合：単数回答（Q5-3-2）



(6) 所定外労働時間（正規労働者・2020年度月あたり平均）

正規労働者について、2020年度の月あたり平均所定外労働時間を見ると、「全体」では、「10時間未満」が34.5%でもっとも割合が高く、次いで「10～20時間未満」が32.0%となっている。

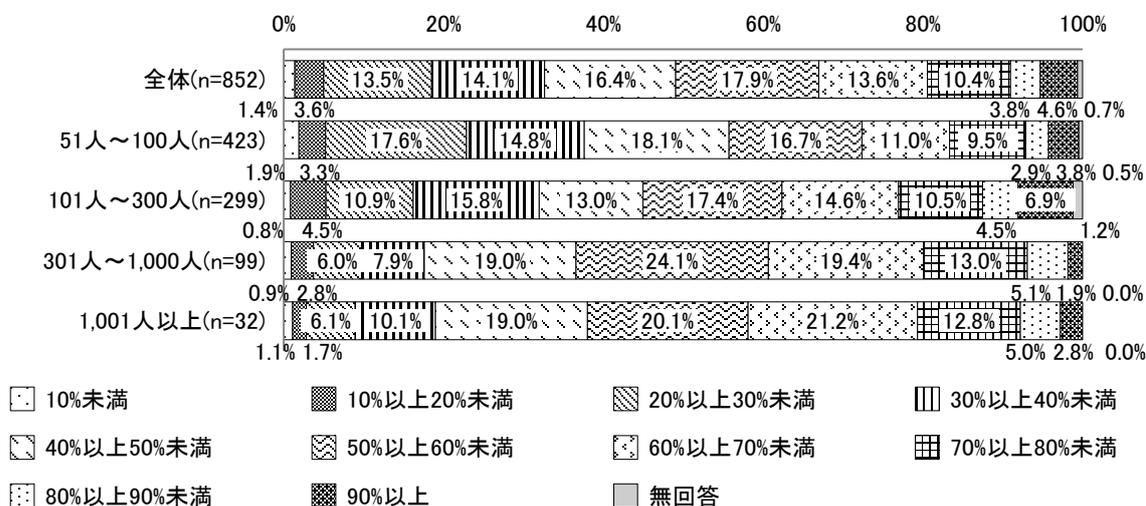
図表 13 所定外労働時間（正規労働者・2020年度月あたり平均）：単数回答（Q6）



(7) 年次有給休暇の取得率（正規労働者・2020年度）

正規労働者について、2020年度の年次有給休暇の取得率を見ると、「全体」では、「50%以上 60%未満」が17.9%でもっとも割合が高く、次いで「40%以上 50%未満」が16.4%となっている。

図表 14 年次有給休暇の取得率（正規労働者・2020年度）：単数回答（Q7）



注：「年次有給休暇の取得率」は、取得日数計／付与日数（繰越日数を除く）計×100（％）にて回答をいただいた。

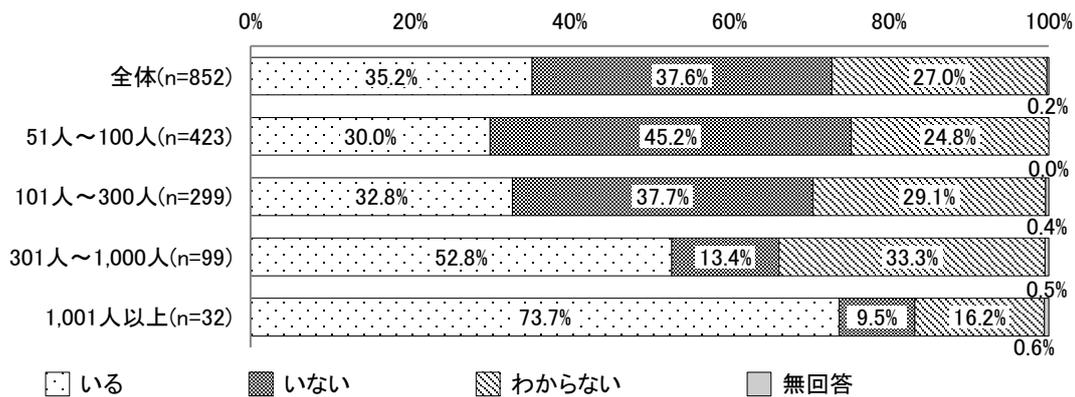
2. 仕事と介護の両立支援の必要性

(1) 介護をしている従業員の有無

① 正規労働者のうち、介護をしている従業員の有無

正規労働者のうち、介護をしている従業員の有無をみると、「全体」では、「いる」が35.2%、「いない」が37.6%、「わからない」が27.0%となっている。「1,001人以上」では、「いる」が73.7%、「いない」が9.5%、「わからない」が16.2%となっている。

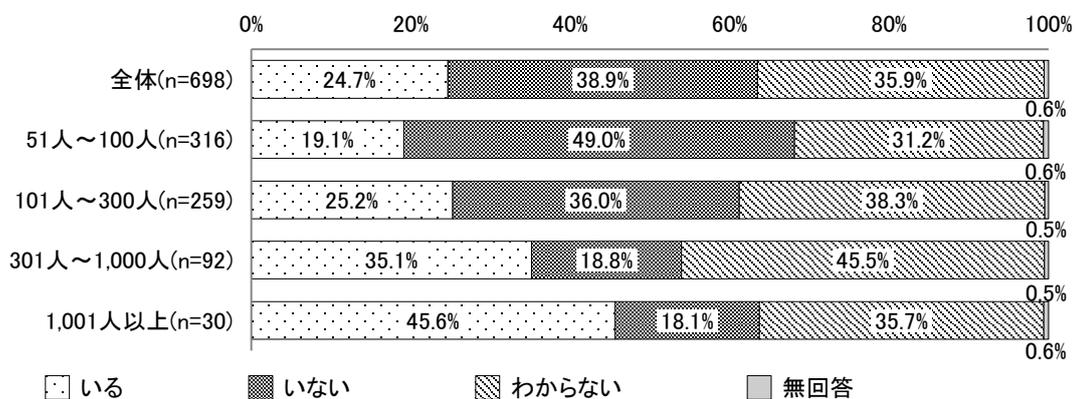
図表 15 正規労働者のうち、介護をしている従業員の有無:単数回答 (Q8-1)



② 有期契約労働者のうち、介護をしている従業員の有無

有期契約労働者が1人以上いると回答した企業について、介護をしている有期契約労働者の有無をみると、「全体」では、「いる」が24.7%、「いない」が38.9%、「わからない」が35.9%となっている。「1,001人以上」では、「いる」が45.6%、「いない」が18.1%、「わからない」が35.7%となっている。

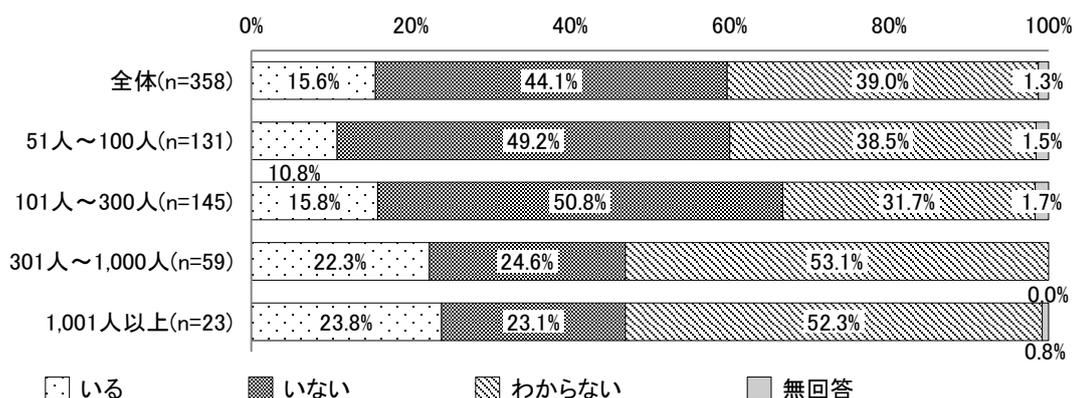
図表 16 有期契約労働者のうち、介護をしている従業員の有無:単数回答 (Q8-2)



③ 無期契約労働者のうち、介護をしている従業員の有無

無期契約労働者が1人以上いるという企業について、介護をしている無期契約労働者の有無をみると、「全体」では、「いる」が15.6%、「いない」が44.1%、「わからない」が39.0%となっている。「1,001人以上」では、「いる」が23.8%、「いない」が23.1%、「わからない」が52.3%となっている。

図表 17 無期契約労働者のうち、介護をしている従業員の有無：単数回答（Q8-3）

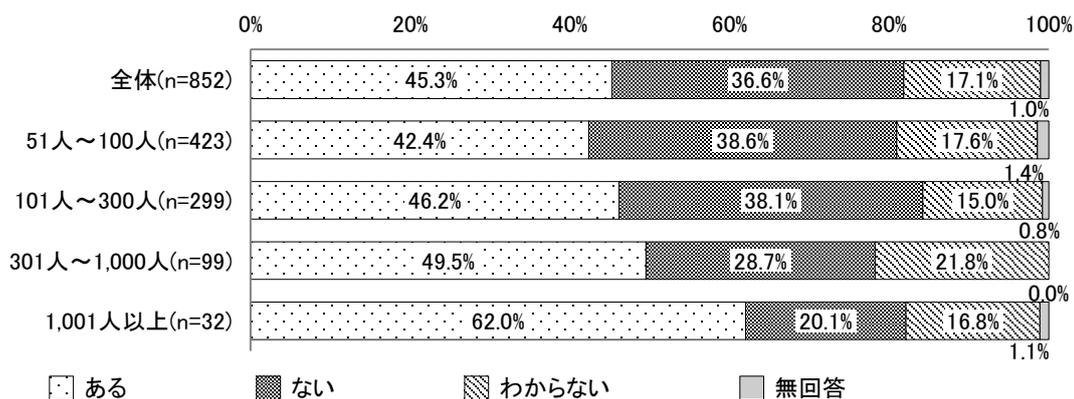


注：「1,001人以上」はサンプルサイズが30未満のため参考値。

(2) 人材確保や従業員の定着に関する課題把握のための分析や検討の有無

人材確保や従業員の定着に関する課題把握のため、従業員の年齢構成を分析したことや、将来的な課題を検討したことがあるかどうかをみると、「全体」では、「ある」が45.3%、「ない」が36.6%となっている。「1,001人以上」では、「ある」が62.0%、「ない」が20.1%となっている。

図表 18 人材確保や従業員の定着に関する課題把握のための分析や検討の有無：単数回答（Q9）



人材確保や従業員の定着に関する課題把握について具体的な内容を自由記述にて回答いただいた。主な内容は以下の通りであった。

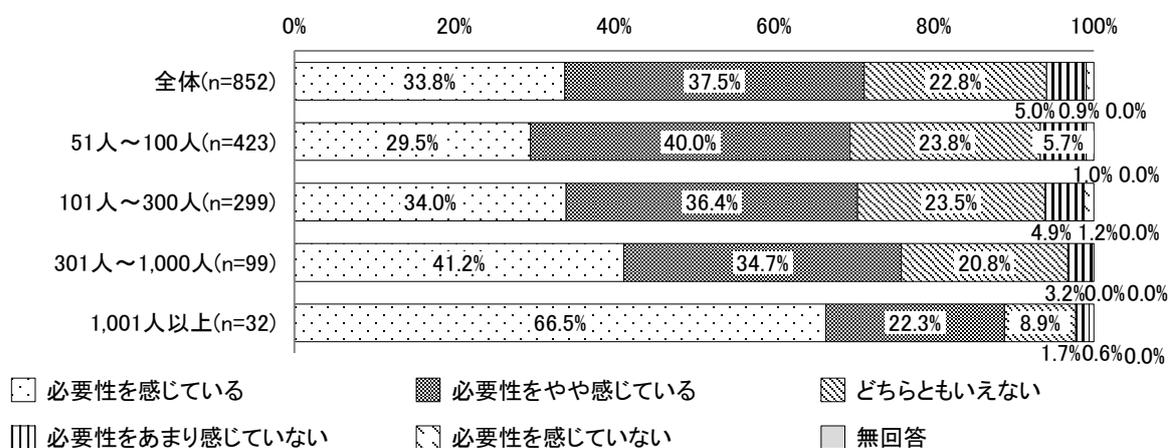
図表 19 人材確保や従業員の定着に関する課題把握のための分析や検討内容:自由回答 (Q9-1)

- ・ 月ごとに雇用形態別に平均年齢を更新、把握している。将来高齢者を雇用していくために必要な就業規則等の整備をしている。
- ・ 現状の年齢別人員構成および5年後の年齢別人員構成を作成し、中堅社員が将来不足することが課題と浮き彫りになった。
- ・ 衛生委員会で仕事と病気の両立について話し合いをした際、制度の見直しと自分以外の家族の病気について話し合い検討をした。
- ・ 従業員の高齢化比率の増加に対する、若手採用育成や、定年延長制度の検討をした。
- ・ 全職員の各職階毎の男女比や年齢比を分析し、昇任への意欲向上などを含む人事計画について検討した。
- ・ 10年後には従業員の平均年齢が約50歳になることから体への負荷軽減対策を検討している。
- ・ 5年後10年後の平均年齢を部署別に算出、それに応じて新卒・中途採用の計画を立案。
- ・ 現在の人員構成をもとに10～20年後の人員構成を分析し、必要となる施策を検討した。その1つとして、定年延長をした。

(3) 介護離職防止や仕事と介護の両立支援に会社として取り組む必要性の認識

介護離職防止や仕事と介護の両立支援に会社として取り組む必要性を感じているかどうかをみると、「全体」では、「必要性をやや感じている」が37.5%でもっとも割合が高く、次いで「必要性を感じている」が33.8%となっている。「1,001人以上」では、「必要性を感じている」が66.5%でもっとも割合が高く、次いで「必要性をやや感じている」が22.3%となっている。

図表 20 介護離職防止や仕事と介護の両立支援に会社として取り組む必要性の認識:単数回答 (Q10)



3. 介護休業制度の仕組み

(1) 介護休業制度の対象

育児・介護休業法において、労使協定や有期契約労働者の取得要件として、介護休業制度の対象から除外することが可能とされている従業員について、実際に制度の対象外とされているかどうか把握した。「全体」における結果は以下の通りであった。

- ・ 正規労働者のうち、(1) ①「勤続年数1年未満の従業員」が介護休業制度の対象外である企業の割合は71.8%となっている。また、(1) ②「介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員」が介護休業制度の対象外である企業の割合は70.5%となっている。
- ・ 有期契約労働者のうち、(2) ①「勤続1年未満の従業員」が介護休業制度の対象外である企業の割合は78.0%となっている。また、有期契約労働者のうち、(2) ②「介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな従業員」が介護休業制度の対象外である企業の割合は75.6%となっている。
- ・ 無期契約労働者のうち、(3) ①「勤続年数1年未満の従業員」が介護休業制度の対象外である企業の割合は67.9%となっている。また、(3) ②無期契約労働者のうち、「介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員」が介護休業制度の対象外である企業の割合は66.7%となっている。

【全体】

図表 21 介護休業制度の対象（全体）：単数回答（Q11）

全体	n	対象に含まれる	対象外である	わからない	無回答
(1) 正規労働者（いわゆる正社員）のうち、					
① 勤続1年未満の従業員	852	23.0	71.8	4.5	0.8
② 介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	852	19.7	70.5	9.6	0.3
(2) 有期契約労働者のうち、					
① 勤続1年未満の従業員	852	13.1	78.0	6.2	2.8
② 介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな従業員	852	12.3	75.6	9.5	2.6
(3) 無期契約労働者のうち、					
① 勤続1年未満の従業員	852	12.6	67.9	13.5	6.1
② 介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	852	11.2	66.7	16.3	5.8

【従業員規模：51人～100人】

図表 22 介護休業制度の対象者（従業員規模：51人～100人）：単数回答（Q11）

従業員規模：51人～100人		n	対象に含まれる	対象外である	わからない	無回答
（1）正規労働者（いわゆる正社員）のうち、						
①	勤続1年未満の従業員	423	23.3	69.0	6.2	1.4
②	介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	423	18.1	69.0	12.4	0.5
（2）有期契約労働者のうち、						
①	勤続1年未満の従業員	423	14.3	72.4	9.0	4.3
②	介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな従業員	423	13.3	71.4	11.4	3.8
（3）無期契約労働者のうち、						
①	勤続1年未満の従業員	423	11.4	64.3	16.2	8.1
②	介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	423	9.5	63.3	19.5	7.6

【従業員規模：101人～300人】

図表 23 介護休業制度の対象者（従業員規模：101人～300人）：単数回答（Q11）

従業員規模：101人～300人		n	対象に含まれる	対象外である	わからない	無回答
（1）正規労働者（いわゆる正社員）のうち、						
①	勤続1年未満の従業員	299	22.7	73.7	3.6	0.0
②	介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	299	21.1	70.9	8.1	0.0
（2）有期契約労働者のうち、						
①	勤続1年未満の従業員	299	12.6	82.2	3.6	1.6
②	介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな従業員	299	12.1	77.7	8.5	1.6
（3）無期契約労働者のうち、						
①	勤続1年未満の従業員	299	13.0	70.0	12.1	4.9
②	介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	299	12.1	68.0	15.0	4.9

【従業員規模：301人～1,000人】

図表 24 介護休業制度の対象者（従業員規模：301人～1,000人）：単数回答（Q11）

従業員規模：301人～1,000人		n	対象に含まれる	対象外である	わからない	無回答
（１）正規労働者（いわゆる正社員）のうち、						
①	勤続１年未満の従業員	99	20.4	78.2	0.9	0.5
②	介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	99	19.0	75.5	5.1	0.5
（２）有期契約労働者のうち、						
①	勤続１年未満の従業員	99	9.3	83.8	6.0	0.9
②	介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな従業員	99	15.7	74.1	7.4	2.8
（３）無期契約労働者のうち、						
①	勤続１年未満の従業員	99	10.6	86.1	2.3	0.9
②	介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	99	13.4	74.5	9.3	2.8

【従業員規模：1,001人以上】

図表 25 介護休業制度の対象者（従業員規模：1,001人以上）：単数回答（Q11）

従業員規模：1,001人以上		n	対象に含まれる	対象外である	わからない	無回答
（１）正規労働者（いわゆる正社員）のうち、						
①	勤続１年未満の従業員	32	29.1	70.4	0.6	0.0
②	介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	32	30.2	69.8	0.0	0.0
（２）有期契約労働者のうち、						
①	勤続１年未満の従業員	32	9.5	87.2	3.4	0.0
②	介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな従業員	32	10.1	86.6	3.4	0.0
（３）無期契約労働者のうち、						
①	勤続１年未満の従業員	32	15.1	76.0	8.4	0.6
②	介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	32	17.3	74.3	7.8	0.6

(2) 介護休業制度の対象としていない従業員からの申出があった場合の対応

前問(Q11)で介護休業制度の対象外であると回答した従業員について、当該従業員から介護休業の申出があった場合にどのように対応しているかを把握した。

結果をみると、介護休業制度の対象外としているいずれの従業員についても「申出を受けたことがない」という割合が高く、「全体」ではおよそ83%~86%となっている。申出に対して対応している場合の方法は、「年次有給休暇の取得を勧奨している」の割合がもっとも高く、「全体」ではおよそ7%~10%となっている。

【全体】

図表 26 介護休業制度の対象外である従業員からの申出への対応（全体）：複数回答（Q12）

全体	n	勤 抜 出 を 拒 ん で い る （ 欠	申 出 を 拒 ん で い る （ 欠	を 特 別 な 休 暇 と し て 申 出	勤 年 次 有 給 休 暇 の 取 得 を	い 申 出 を 受 け た こ と が な	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答
（1）正規労働者（いわゆる正社員）のうち、									
① 勤続1年未満の従業員	612	1.8	1.7	10.3	83.1	2.1	2.2	0.2	
② 介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	600	1.9	1.2	8.5	85.7	0.7	2.8	0.0	
（2）有期契約労働者のうち、									
① 勤続1年未満の従業員	664	2.0	1.4	9.3	84.2	2.7	2.1	0.0	
② 介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな従業員	644	1.9	1.2	8.5	85.2	1.7	2.6	0.0	
（3）無期契約労働者のうち、									
① 勤続1年未満の従業員	578	1.6	0.9	7.5	85.2	3.5	2.3	0.4	
② 介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	568	1.6	0.8	7.2	85.3	3.0	2.5	0.4	

【従業員規模：51人～100人】

図表 27 介護休業制度の対象外である従業員からの申出への対応（従業員規模：51人～100人）：複数回答（Q12）

従業員規模：51人～100人	n	勤 申 出 を 拒 ん で い る （ 欠	を 特 別 な 休 暇 と し て 申 出	勸 奨 し て い る 年 次 有 給 休 暇 の 取 得 を	い 申 出 を 受 け た こ と が な	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答
（1）正規労働者（いわゆる正社員）のうち、								
① 勤続1年未満の従業員	292	1.4	1.4	9.0	85.5	2.1	2.1	0.0
② 介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	292	1.4	0.7	6.9	88.3	0.0	2.8	0.0
（2）有期契約労働者のうち、								
① 勤続1年未満の従業員	306	2.0	0.7	7.9	86.2	3.3	1.3	0.0
② 介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな従業員	302	1.3	0.0	6.7	88.0	2.0	2.0	0.0
（3）無期契約労働者のうち、								
① 勤続1年未満の従業員	272	1.5	0.7	5.9	86.7	3.7	2.2	0.7
② 介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	268	0.8	0.0	6.0	87.2	3.0	2.3	0.8

【従業員規模：101人～300人】

図表 28 介護休業制度の対象外である従業員からの申出への対応（従業員規模：101人～300人）：複数回答（Q12）

従業員規模：101人～300人	n	勤 申 出 を 拒 ん で い る （ 欠	を 特 別 な 休 暇 と し て 申 出	勸 奨 し て い る 年 次 有 給 休 暇 の 取 得 を	い 申 出 を 受 け た こ と が な	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答
（1）正規労働者（いわゆる正社員）のうち、								
① 勤続1年未満の従業員	220	2.2	1.1	9.9	81.9	2.2	2.7	0.5
② 介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	212	2.3	0.6	7.4	86.3	1.1	2.9	0.0
（2）有期契約労働者のうち、								
① 勤続1年未満の従業員	245	2.0	1.0	8.4	85.7	1.5	3.0	0.0
② 介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな従業員	232	2.6	1.6	7.8	85.9	0.5	3.1	0.0
（3）無期契約労働者のうち、								
① 勤続1年未満の従業員	209	1.7	0.6	6.4	86.7	2.9	2.3	0.0
② 介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	203	2.4	1.2	5.4	86.9	2.4	2.4	0.0

【従業員規模：301人～1,000人】

図表 29 介護休業制度の対象外である従業員からの申出への対応（従業員規模：301人～1,000人）：複数回答（Q12）

従業員規模：301人～1,000人	n	勤 抜 い と 拒 ん で い る （ 欠	申 出 を 拒 ん で い る （ 欠	を 特 別 な 休 暇 と し て 申 出	勤 年 次 有 給 休 暇 の 取 得 を	い 申 出 を 受 け た こ と が な	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答
（1）正規労働者（いわゆる正社員）のうち、									
① 勤続1年未満の従業員	77	1.8	4.1	13.6	80.5	2.4	0.6	0.0	
② 介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	75	1.8	4.3	14.1	78.5	2.5	1.8	0.0	
（2）有期契約労働者のうち、									
① 勤続1年未満の従業員	85	1.6	4.3	12.9	78.5	3.8	1.1	0.0	
② 介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな従業員	83	1.7	3.9	12.2	78.5	3.9	2.2	0.0	
（3）無期契約労働者のうち、									
① 勤続1年未満の従業員	73	0.6	1.9	12.5	81.3	4.4	0.6	0.6	
② 介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	74	1.9	1.9	11.8	79.5	4.3	1.9	0.6	

【従業員規模：1,001人以上】

図表 30 介護休業制度の対象外である従業員からの申出への対応（従業員規模：1,001人以上）：複数回答（Q12）

従業員規模：1,001人以上	n	勤 抜 い と 拒 ん で い る （ 欠	申 出 を 拒 ん で い る （ 欠	を 特 別 な 休 暇 と し て 申 出	勤 年 次 有 給 休 暇 の 取 得 を	い 申 出 を 受 け た こ と が な	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答
（1）正規労働者（いわゆる正社員）のうち、									
① 勤続1年未満の従業員	22	3.2	2.4	19.8	73.0	1.6	4.8	0.0	
② 介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	22	4.0	2.4	20.8	70.4	0.8	7.2	0.0	
（2）有期契約労働者のうち、									
① 勤続1年未満の従業員	28	3.8	3.2	23.1	67.3	3.2	5.8	0.0	
② 介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな従業員	27	3.9	2.6	23.2	68.4	2.6	5.8	0.0	
（3）無期契約労働者のうち、									
① 勤続1年未満の従業員	24	3.7	2.9	20.6	66.9	4.4	7.4	0.0	
② 介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	24	3.8	3.0	21.8	66.9	3.0	7.5	0.0	

(3) 介護休業の取得が認められる対象家族の範囲（正規労働者）

正規労働者に適用されている介護休業制度について、介護休業の取得が認められる対象家族の範囲をみると、育児・介護休業法の法定通りの対象は多くが100%に近くなっているが、「従業員の孫」「従業員の祖父母」「従業員の兄弟・姉妹」「配偶者の父」「配偶者の母」については、約9割となっている。

育児・介護休業法で定められている範囲を超えた対象としては、「全体」では、「従業員のおじ・おば」が1.4%、「配偶者の祖父母」が7.7%、「配偶者の兄弟・姉妹」が3.4%などとなっている。

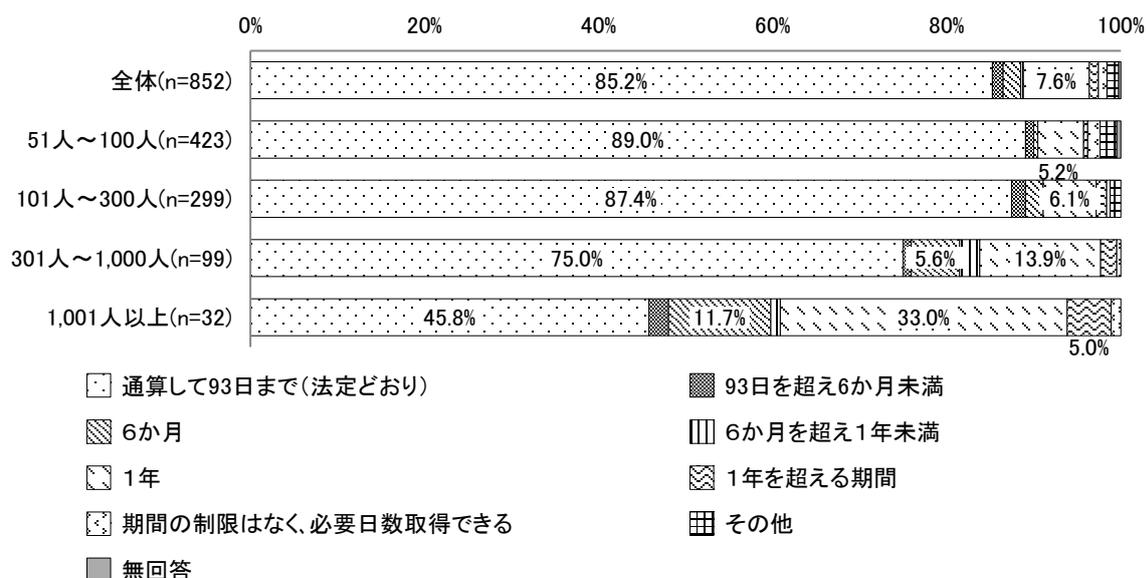
図表 31 介護休業の取得が認められる対象家族の範囲（正規労働者）：複数回答（Q13）

		従業員規模別				
		全体	51人～100人	101人～300人	301人～1,000人	1,001人以上
	合計	852	423	299	99	32
Q13 介護休業の取得が認められる対象家族の範囲（正規労働者）	配偶者（法定どおり）	99.3	99.0	99.6	99.5	99.4
	従業員の子ども（法定どおり）	98.4	98.1	98.8	98.6	98.9
	従業員の孫（法定どおり）	88.5	84.3	91.1	96.3	96.6
	従業員の父（法定どおり）	98.2	97.6	98.8	99.1	98.9
	従業員の母（法定どおり）	98.4	97.6	99.2	99.1	98.3
	従業員の祖父母（法定どおり）	91.0	86.7	94.3	97.7	97.8
	従業員の兄弟・姉妹（法定どおり）	86.4	81.0	91.1	92.6	95.0
	配偶者の父（法定どおり）	92.6	91.9	91.9	96.3	97.8
	配偶者の母（法定どおり）	92.8	91.9	92.7	95.8	97.2
	従業員のおじ・おば	1.4	1.0	1.6	2.8	0.6
	その他の配偶者の親族	1.8	1.4	1.6	2.8	5.0
	配偶者の祖父母	7.7	7.6	6.5	11.1	10.1
	配偶者のおじ・おば	0.7	0.5	0.8	1.4	0.0
	配偶者の兄弟・姉妹	3.4	2.4	2.8	8.3	6.7
	その他の従業員の親族	4.5	3.3	5.7	5.6	6.7
	その他	23.9	21.9	25.1	29.2	23.5
		無回答	0.0	0.0	0.0	0.0

(4) 対象家族1人に対して取得できる介護休業の最長通算日数（正規労働者）

正規労働者に適用されている介護休業制度について、対象家族1人に対して取得できる介護休業の最長通算日数をみると、「全体」では、「通算して93日まで」が85.2%でもっとも割合が高く、次いで「1年」が7.6%となっている。「1,001人以上」では、「通算して93日まで」が45.8%でもっとも割合が高く、次いで「1年」が33.0%となっている。

図表 32 対象家族1人に対して取得できる介護休業の最長通算日数（正規労働者）：単数回答
(Q14)



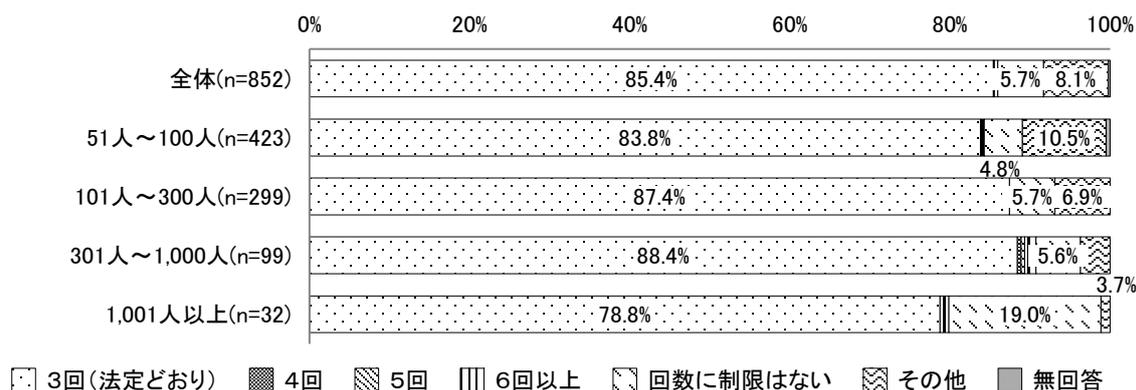
<数値表>

		Q14 対象家族1人に対して取得できる介護休業の最長通算日数（正規労働者）									
		合計	通算して93日まで(法定どおり)	93日を超え6か月未満	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間	期間の制限はなく、必要日数取得できる	その他	無回答	
全体		852	85.2	1.2	2.0	0.3	7.6	1.1	0.9	1.4	0.2
従業員規模	51人~100人	423	89.0	1.0	0.5	0.0	5.2	0.5	1.4	1.9	0.5
	101人~300人	299	87.4	1.6	2.0	0.0	6.1	1.2	0.4	1.2	0.0
	301人~1,000人	99	75.0	0.9	5.6	2.3	13.9	1.9	0.5	0.0	0.0
	1,001人以上	32	45.8	2.2	11.7	1.1	33.0	5.0	1.1	0.0	0.0

(5) 対象家族1人に対して取得できる介護休業の取得回数の制限（正規労働者）

正規労働者に適用されている介護休業制度について、対象家族1人に対して取得できる介護休業の取得回数の制限をみると、「全体」では、「3回」が85.4%でもっとも割合が高く、次いで「その他」が8.1%となっている。「1,001人以上」では、「3回」が78.8%でもっとも割合が高く、次いで「回数に制限はない」が19.0%となっている。

図表 33 対象家族1人に対して取得できる介護休業の取得回数の制限（正規労働者）：単数回答 (Q15)



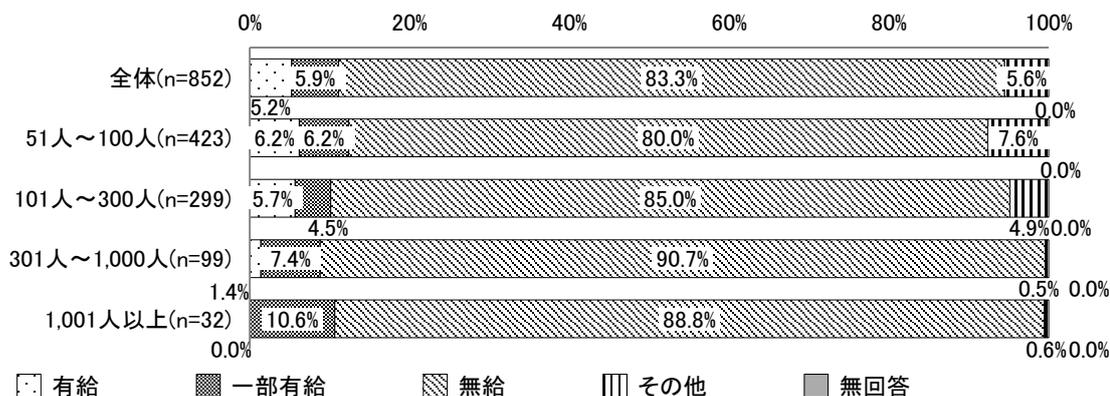
<数値表>

		Q15 対象家族1人に対して取得できる介護休業の取得回数の制限（正規労働者）							
		合計	3回 (法定ど おり)	4回	5回	6回 以上	回数 に制 限は ない	その 他	無回 答
全体		852	85.4	0.1	0.1	0.4	5.7	8.1	0.2
従業員規模	51人~100人	423	83.8	0.0	0.0	0.5	4.8	10.5	0.5
	101人~300人	299	87.4	0.0	0.0	0.0	5.7	6.9	0.0
	301人~1,000人	99	88.4	0.5	0.5	1.4	5.6	3.7	0.0
	1,001人以上	32	78.8	0.0	0.0	1.1	19.0	1.1	0.0

(6) 介護休業を取得した際の賃金の取扱い（正規労働者）

正規労働者に適用されている介護休業制度について、介護休業を取得した際の賃金の取扱いをみると、「全体」では、「有給」が5.2%、「一部有給」が5.9%、「無給」が83.3%となっている。「1,001人以上」では、「有給」が0.0%、「一部有給」が10.6%、「無給」が88.8%となっている。

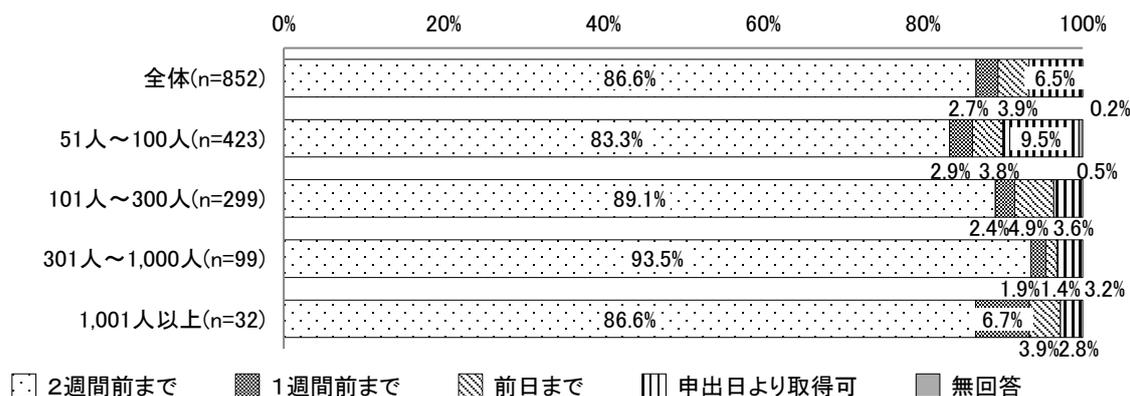
図表 34 介護休業を取得した際の賃金の取扱い（正規労働者）：単数回答（Q16）



(7) 介護休業の申出期限（正規労働者）

正規労働者に適用されている介護休業制度について、介護休業を取得する際の申出期限をみると、「全体」では、「2週間前まで」が86.6%でもっとも割合が高く、次いで「申出日より取得可」が6.5%となっている。

図表 35 介護休業の申出期限（正規労働者）：単数回答（Q17）



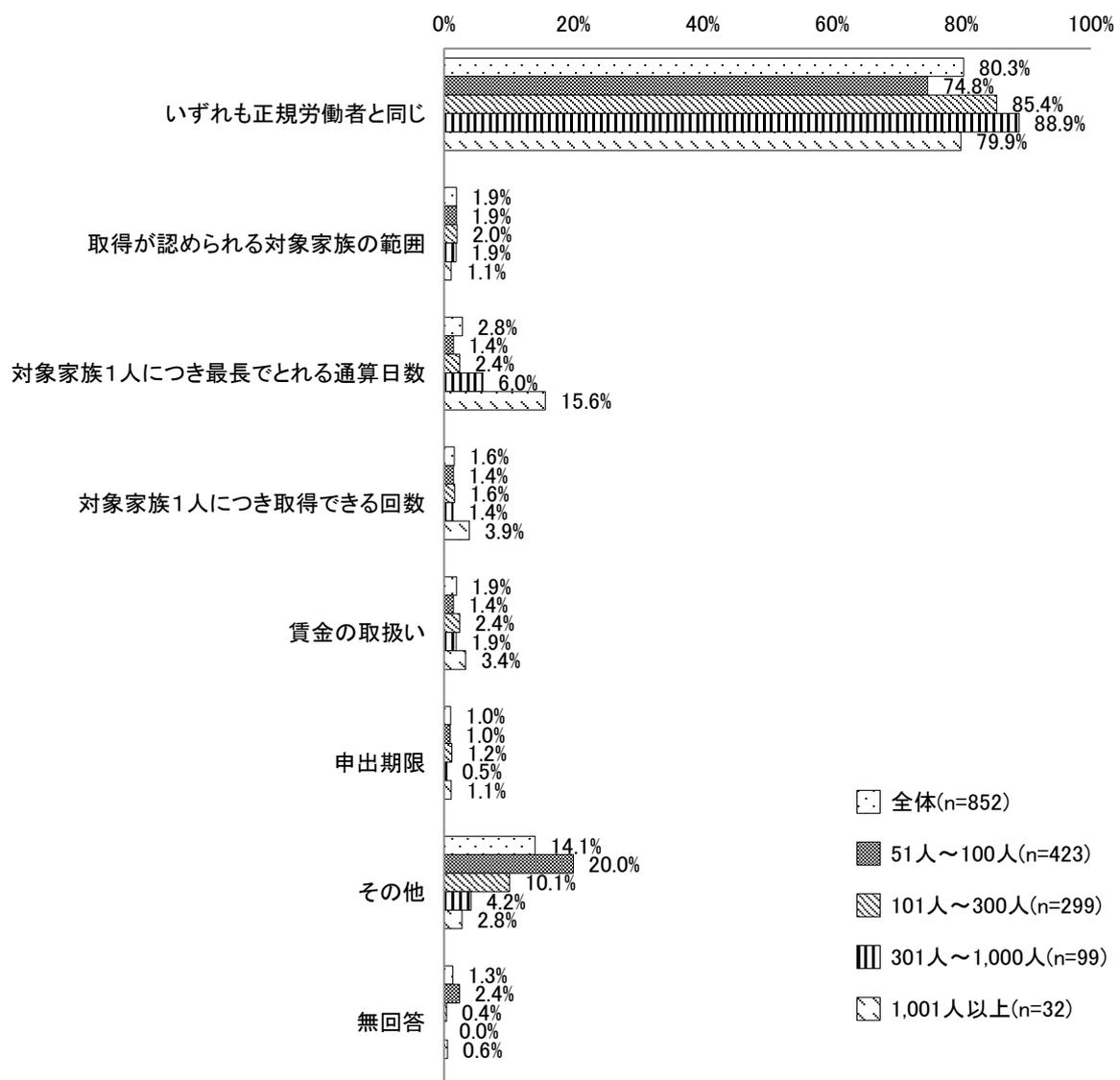
(8) 有期契約労働者や無期契約労働者に適用されている介護休業制度の内容

① 有期契約労働者に適用されている介護休業制度について、正規労働者の場合と異なる事項

有期契約労働者に適用されている介護休業制度の内容のうち、正規労働者の場合と異なる事項をみると、「全体」では、「いずれも正規労働者と同じ」が80.3%となっている。

正規労働者と異なる事項は、「全体」では「その他」の割合が高く、14.1%となっている。また、「1,001人以上」では、「対象家族1人につき最長でとれる通算日数」の割合が高く、15.6%となっている。

図表 36 有期契約労働者に適用されている介護休業制度について、正規労働者の場合と異なる事項：複数回答 (Q18-1)

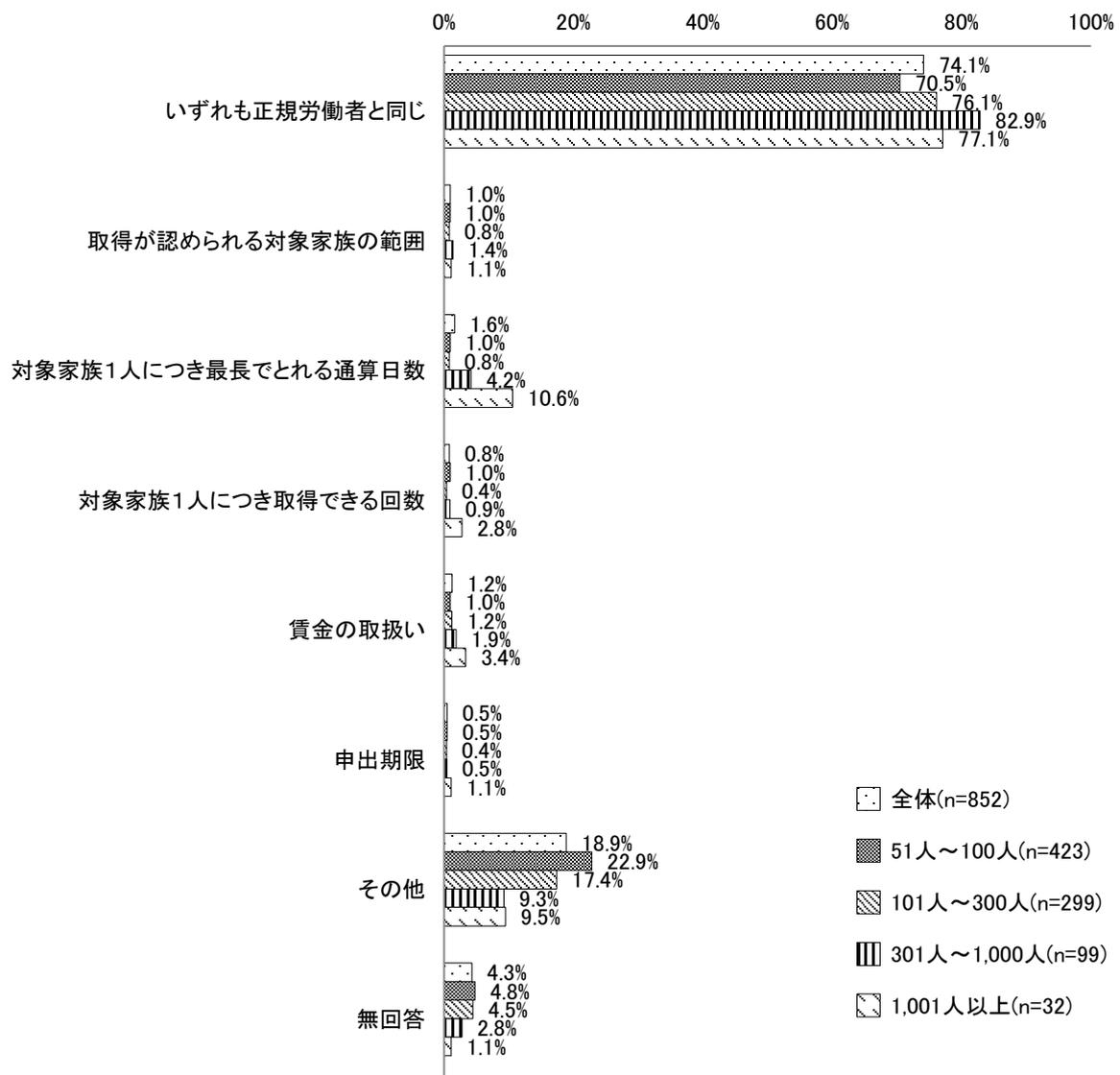


② 無期契約労働者に適用されている介護休業制度について、正規労働者の場合と異なる事項

無期契約労働者に適用されている介護休業制度の内容のうち、正規労働者の場合と異なる事項をみると、「全体」では、「いずれも正規労働者と同じ」が74.1%となっている。

正規労働者と異なる事項は、「全体」では「その他」の割合が高く、18.9%となっている。また、「1,001人以上」では、「対象家族1人につき最長でとれる通算日数」の割合が高く、10.6%となっている。

図表 37 無期契約労働者に適用されている介護休業制度について、正規労働者の場合と異なるもの：複数回答（Q18-2）



参考：有期契約労働者や無期契約労働者に適用されている介護休業制度の内容が正規労働者と異なる場合の制度の内容

有期契約労働者や無期契約労働者に適用されている介護休業制度の内容が正規労働者と異なる場合について、正規労働者と同様に制度の内容を把握した。ただし、いずれもサンプルサイズが小さいため参考値である。また、サンプルサイズが小さいため、「全体」のみの掲載とする。

図表 38 正規労働者と異なる場合の、介護休業の対象家族の範囲（有期契約労働者）：複数回答（Q19-1-1）

Q19-1-1 介護休業の対象家族の範囲（有期契約労働者）																				
	全体	配偶者	従業員の子ども	従業員の孫	従業員の父	従業員の母	従業員の祖父	従業員の祖母	従業員の父	従業員の母	その他の従業員	配偶者の父	配偶者の母	配偶者の祖父	配偶者の祖母	配偶者の父	配偶者の母	その他の配偶者の親族	その他	無回答
n	16	12	10	10	10	10	10	0	9	0	9	9	0	0	0	0	0	0	2	2
%	100.0	75.3	62.9	62.9	62.9	62.9	62.9	2.8	52.7	2.8	55.5	55.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.4	12.4	

注：ウェイトバック後の集計であることから、集計表の件数 n（表内上段）は四捨五入整数として表示している。そのため、件数が「0」と表示されている場合であっても、実際には0より大きく0.5未満の間である場合がある。そのため、件数の表示が「0」の場合でも、割合%（表内下段）の数値が「0.0」ではない場合がある。以下同様。

図表 39 正規労働者と異なる場合の、介護休業の対象家族の範囲（無期契約労働者）：複数回答（Q19-1-2）

Q19-1-2 介護休業の対象家族の範囲（無期契約労働者）																				
	全体	配偶者	従業員の子ども	従業員の孫	従業員の父	従業員の母	従業員の祖父	従業員の祖母	従業員の父	従業員の母	その他の従業員	配偶者の父	配偶者の母	配偶者の祖父	配偶者の祖母	配偶者の父	配偶者の母	その他の配偶者の親族	その他	無回答
n	8	6	6	6	6	6	6	0	6	0	6	6	0	0	0	0	0	0	0	2
%	100.0	75.4	75.4	75.4	75.4	75.4	75.4	5.6	69.8	5.6	75.4	75.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	24.6

図表 40 正規労働者と異なる場合の、対象家族1人に対して取得できる介護休業の最長通算日数（有期契約労働者）：単数回答（Q19-2-1）

Q19-2-1 対象家族1人に対して取得できる介護休業の最長通算日数（有期契約労働者）										
	全体	通算して93日まで	93日を超え6か月未満	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間	期間の制限はなく、必要日数取得できる	その他	無回答	
n	24	17	2	1	0	0	0	0	4	
%	100.0	72.0	6.9	3.8	0.0	0.7	0.0	0.0	16.6	

図表 41 正規労働者と異なる場合の、対象家族1人に対して取得できる介護休業の最長通算日数（無期契約労働者）：単数回答（Q19-2-2）

Q19-2-2 対象家族1人に対して取得できる介護休業の最長通算日数（無期契約労働者）										
	全体	通算して93日まで	93日を超え6か月未満	6か月	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間	期間の制限はなく、必要日数取得できる	その他	無回答
n	14	9	2	0	0	0	0	0	0	2
%	100.0	66.5	12.0	3.3	0.0	1.3	0.0	0.0	2.5	14.5

図表 42 正規労働者と異なる場合の、対象家族1人に対して取得できる介護休業の取得回数の制限（有期契約労働者）：単数回答（Q19-3-1）

Q19-3-1 対象家族1人に対して取得できる介護休業の取得回数の制限（有期契約労働者）								
	全体	3回	4回	5回	6回以上	回数に制限はない	その他	無回答
n	13	9	0	0	0	0	0	4
%	100.0	67.5	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0	29.9

図表 43 正規労働者と異なる場合の、対象家族1人に対して取得できる介護休業の取得回数の制限（無期契約労働者）：単数回答（Q19-3-2）

Q19-3-2 対象家族1人に対して取得できる介護休業の取得回数の制限（無期契約労働者）								
	全体	3回	4回	5回	6回以上	回数に制限はない	その他	無回答
n	7	5	0	0	0	0	0	2
%	100.0	66.3	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0	28.6

図表 44 正規労働者と異なる場合の、介護休業を取得した際の賃金の取扱い（有期契約労働者）：単数回答（Q19-4-1）

Q19-4-1 介護休業を取得した際の賃金の取扱い（有期契約労働者）						
	全体	有給	一部有給	無給	その他	無回答
n	16	2	2	8	0	4
%	100.0	12.4	12.5	47.4	0.0	27.7

図表 45 正規労働者と異なる場合の、介護休業を取得した際の賃金の取扱い（無期契約労働者）：単数回答（Q19-4-2）

Q19-4-2 介護休業を取得した際の賃金の取扱い（無期契約労働者）						
	全体	有給	一部有給	無給	その他	無回答
n	11	0	2	4	0	4
%	100.0	0.0	17.5	38.3	1.7	42.5

図表 46 正規労働者と異なる場合の、介護休業の申出期限（有期契約労働者）：単数回答（Q19-5-1）

Q19-5-1 介護休業の申出期限（有期契約労働者）						
	全体	2週間前まで	1週間前まで	前日まで	申出日より取得可	無回答
n	8	3	0	1	0	4
%	100.0	32.7	0.0	14.3	5.4	47.6

図表 47 正規労働者と異なる場合の、介護休業の申出期限（無期契約労働者）：単数回答（Q19-5-2）

Q19-5-2 介護休業の申出期限（無期契約労働者）						
	全体	2週間前まで	1週間前まで	前日まで	申出日より取得可	無回答
n	4	2	0	0	0	2
%	100.0	38.7	0.0	0.0	11.3	49.9

(9) 介護休業の考え方

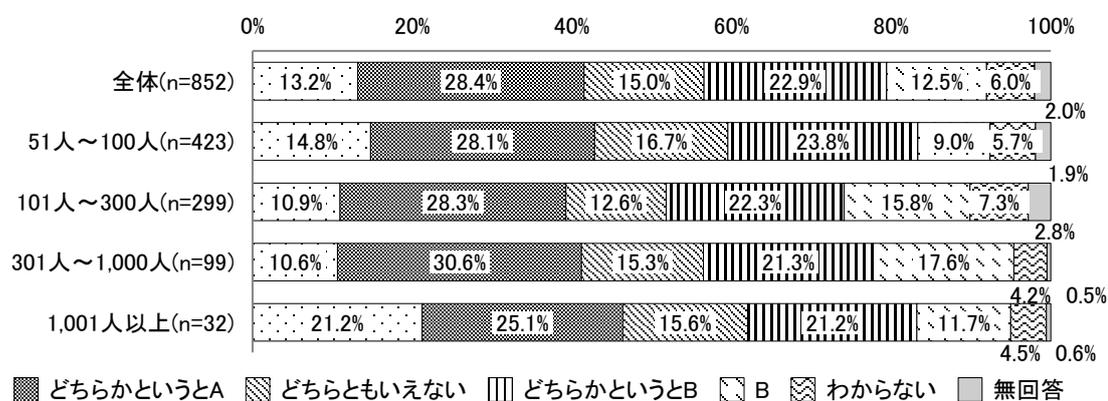
介護休業に関する考え方として、次の A と B のどちらに近い考え方をしているかを把握した。

A：介護休業期間は従業員が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である。

B：介護休業期間は従業員が介護に専念するための期間である。

結果をみると、「全体」では、「どちらかという A」が 28.4%でもっとも割合が高くなっており、「A」13.2%と合わせて 41.6%が A に近い考え方をしている。一方、「どちらかという B」が 22.9%、「B」が 12.5%で、合わせて 35.4%が B に近い考え方をしている。

図表 48 介護休業の考え方：単数回答 (Q20)



注：「A」および「B」はそれぞれ以下の考え方を指す。

A：介護休業期間は従業員が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である。

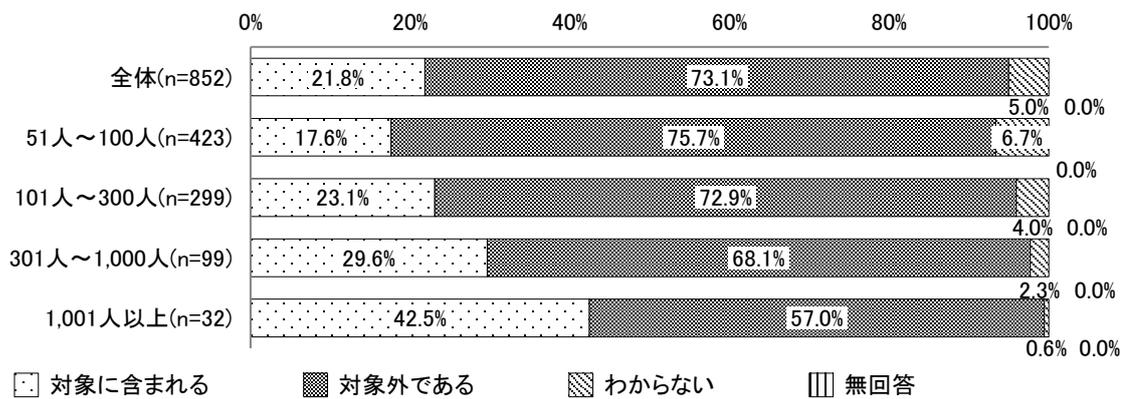
B：介護休業期間は従業員が介護に専念するための期間である。

4. 介護休暇制度の仕組み

(1) 勤続6か月未満の従業員に対する介護休暇制度の適否

育児・介護休業法において、労使協定で介護休暇制度の対象から除外することが可能とされている勤続6か月未満の従業員について、実際に介護休暇制度の対象外とされているかどうかをみると、「全体」では、「対象外である」が73.1%となっている。「1,001人以上」では、「対象外である」が57.0%となっているなど、従業員規模が大きいほど、対象外となっていない割合が高い傾向がみられる。

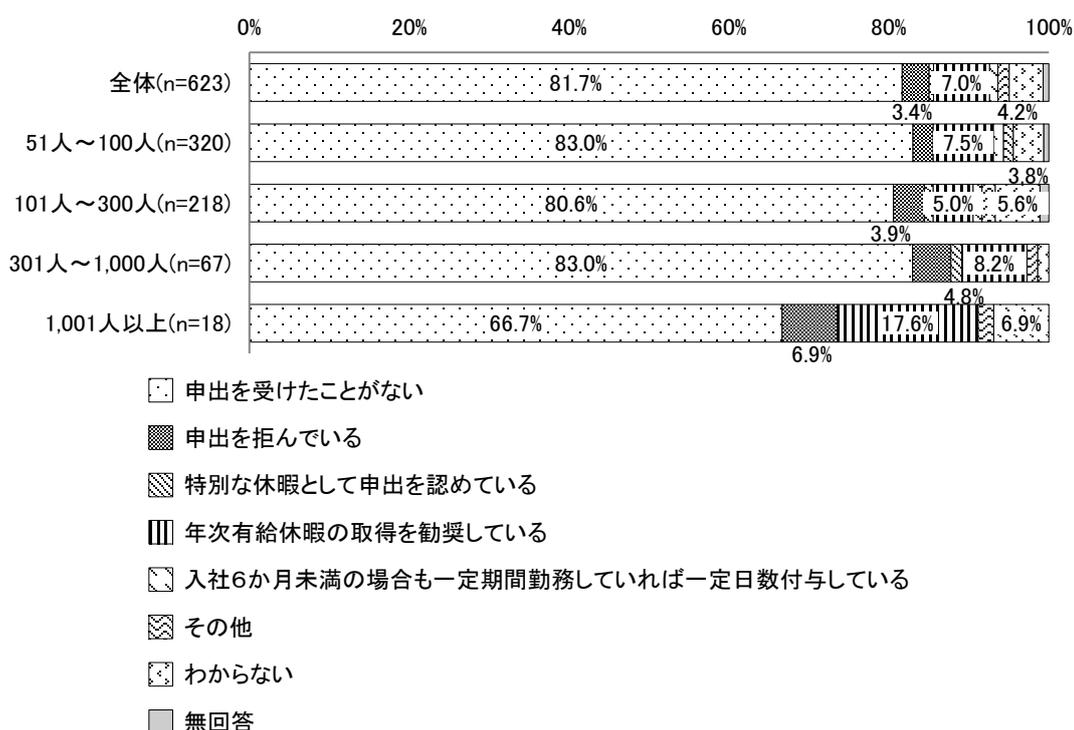
図表 49 勤続6か月未満の従業員に対する介護休暇制度の適否:単数回答 (Q21)



(2) 勤続6か月未満の従業員を休暇制度の対象外としている企業における、当該従業員から介護休暇の申請があった場合の対応

勤続6か月未満の従業員を休暇制度の対象外としている企業において、当該従業員から介護休暇の申出があった場合の対応をみると、「全体」では、「申出を受けたことがない」が81.7%となっている。申出に対して対応している内容を見ると、「年次有給休暇の取得を勧奨している」の割合が高く、「全体」では7.0%、「1,001人以上」では17.6%となっている。

図表 50 勤続6か月未満の従業員を休暇制度の対象外としている企業における、当該従業員から介護休暇の申出があった場合の対応：単数回答（Q22）



<数値表>

	合計	Q22 勤続6か月未満の従業員を休暇制度の対象外としている企業における、当該従業員から介護休暇の申請があった場合の対応							
		申出を拒んでいる	特別な休暇として申出を認めている	年次有給休暇の取得を勧奨している	申出を受けたことがない	入社6か月未満の場合も一定期間勤務していれば一定日数付与している	その他	わからない	無回答
全体	623	3.4	0.5	7.0	81.7	1.0	1.4	4.2	0.7
従業員規模									
51人~100人	320	2.5	0.0	7.5	83.0	1.3	1.3	3.8	0.6
101人~300人	218	3.9	1.1	5.0	80.6	1.1	1.7	5.6	1.1
301人~1,000人	67	4.8	1.4	8.2	83.0	0.0	1.4	1.4	0.0
1,001人以上	18	6.9	0.0	17.6	66.7	0.0	2.0	6.9	0.0

注：「1,001人以上」はサンプルサイズが30未満のため参考値。

(3) 介護休暇の取得が認められる対象家族の範囲

介護休暇の取得が認められる対象家族の範囲をみると、育児・介護休業法の法定通りの対象は多くが100%に近くなっているが、「従業員の孫」「従業員の祖父母」「従業員の兄弟・姉妹」「配偶者の父」「配偶者の母」については、約9割となっている。

育児・介護休業法で定められている範囲を超えた対象としては、「全体」では、「従業員のおじ・おば」が1.6%、「配偶者の祖父母」が6.4%、「配偶者の兄弟・姉妹」が3.6%などとなっている。

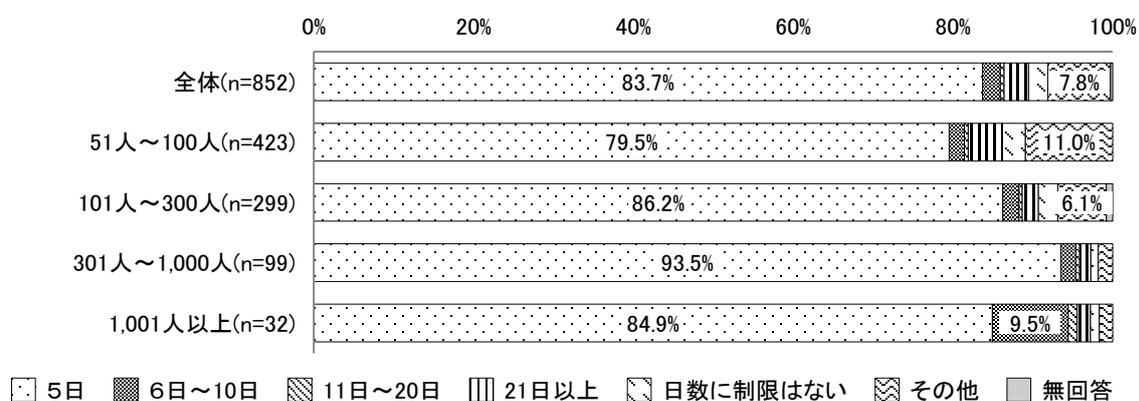
図表 51 介護休暇の取得が認められる対象家族の範囲:複数回答 (Q23)

		従業員規模別				
		全体	51人~100人	101人~300人	301人~1,000人	1,001人以上
	合計	852	423	299	99	32
Q23 介護 休暇 の取 得が 認め られ る対 象家 族の 範囲	配偶者(法定どおり)	97.6	97.1	97.6	99.1	98.3
	従業員の子ども(法定どおり)	97.1	97.1	96.4	98.6	97.8
	従業員の子(法定どおり)	90.1	86.2	92.7	96.3	97.2
	従業員の父(法定どおり)	96.6	96.2	96.4	98.6	97.8
	従業員の母(法定どおり)	97.1	96.7	97.2	98.6	96.6
	従業員の祖父母(法定どおり)	91.4	87.6	94.3	97.2	96.1
	従業員の兄弟・姉妹(法定どおり)	85.8	81.9	87.9	93.5	95.5
	配偶者の父(法定どおり)	91.6	90.5	91.1	96.3	97.2
	配偶者の母(法定どおり)	91.3	90.0	91.1	95.8	96.6
	従業員のおじ・おば	1.6	1.4	1.6	2.3	1.1
	その他の従業員の親族	4.1	3.3	5.3	4.2	4.5
	配偶者の祖父母	6.4	5.7	5.7	9.3	12.3
	配偶者のおじ・おば	1.5	1.4	1.6	1.9	1.1
	配偶者の兄弟・姉妹	3.6	2.4	3.2	7.4	10.1
	その他の配偶者の親族	2.1	1.9	2.0	2.3	4.5
	その他	20.8	20.0	21.9	22.7	16.2
	無回答	0.3	0.0	0.8	0.0	0.0

(4) 対象家族1人に対して取得できる介護休暇の日数

対象家族1人に対して取得できる介護休暇の日数をみると、「全体」では、「5日」が83.7%で最も割合が高く、次いで「その他」が7.8%となっている。

図表 52 対象家族1人に対して取得できる介護休暇の日数：単数回答（Q24）



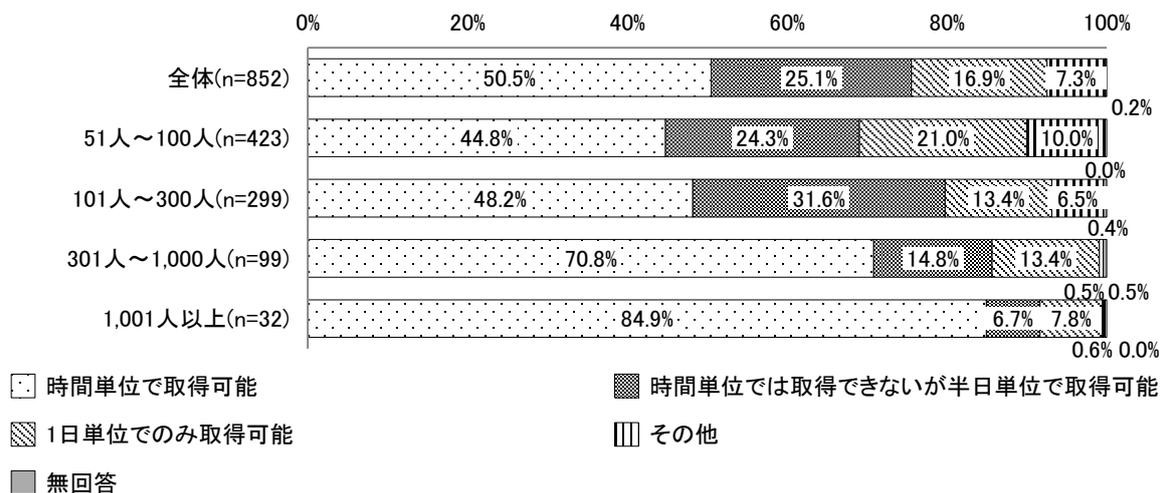
<数値表>

	合計	Q24 対象家族1人に対して取得できる介護休暇の最長通算日数						
		5日	6日～10日	11日～20日	21日以上	日数に制限はない	その他	無回答
全体	852	83.7	2.2	0.5	3.1	2.4	7.8	0.3
従業員規模								
51人～100人	423	79.5	1.9	0.5	4.3	2.9	11.0	0.0
101人～300人	299	86.2	2.0	0.4	2.0	2.4	6.1	0.8
301人～1,000人	99	93.5	1.9	0.5	1.4	0.9	1.9	0.0
1,001人以上	32	84.9	9.5	1.1	1.7	1.1	1.7	0.0

(5) 介護休暇の取得単位

介護休暇の取得単位をみると、「全体」では、「時間単位で取得可能」が50.5%でもっとも割合が高く、次いで「時間単位では取得できないが半日単位で取得可能」が25.1%となっている。

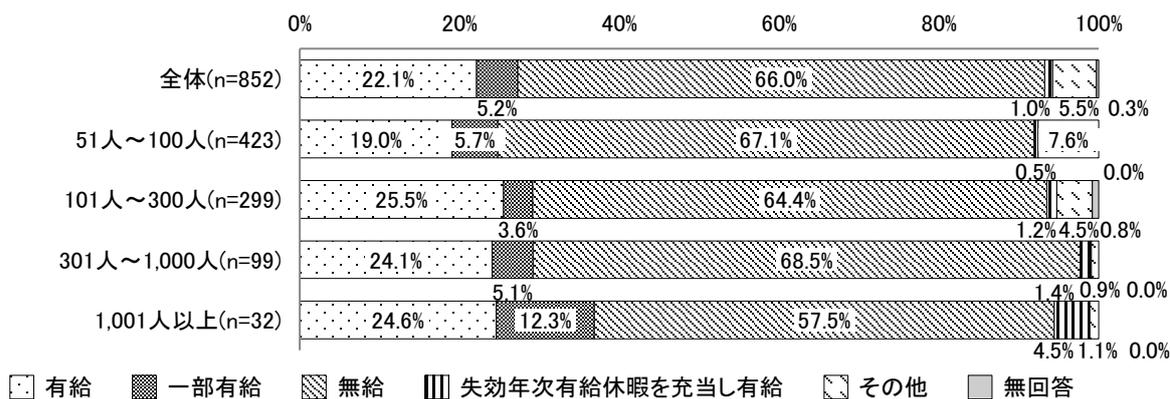
図表 53 介護休暇の取得単位:単数回答 (Q25)



(6) 介護休暇を取得した際の賃金の取扱い

介護休暇を取得した際の賃金の取扱いをみると、「全体」では、「有給」が22.1%、「一部有給」が5.2%、「無給」が66.0%、「失効年次有給休暇を充当し有給」が1.0%となっている。

図表 54 介護休暇を取得した際の賃金の取扱い:単数回答 (Q26)

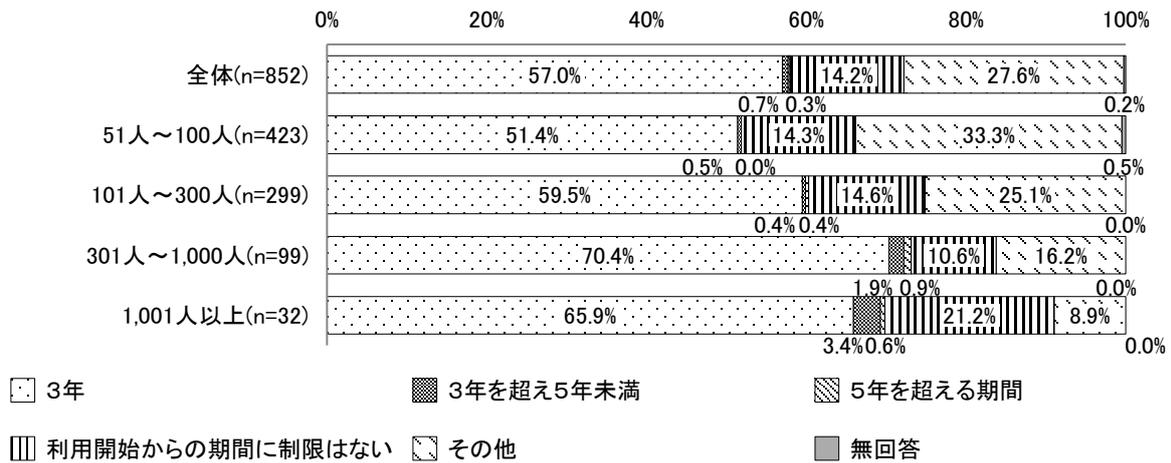


5. 介護のための所定労働時間の短縮措置等の仕組み

(1) 介護のための所定労働時間の短縮措置の最長利用期間

介護のための所定労働時間の短縮措置の最長利用期間をみると、「全体」では、「3年」が57.0%でもっとも割合が高く、次いで「その他」が27.6%となっている。

図表 55 介護のための所定労働時間の短縮措置の最長利用期間：単数回答（Q27）



(2) 勤続1年未満の従業員に対する介護のための所定労働時間の短縮措置等の適否

育児・介護休業法において、労使協定により、勤続1年未満の従業員を「①所定労働時間を短縮する制度」「②所定外労働を制限する制度」から除外することが可能とされていることについて、実際に対象外とされているかどうかをみると、「対象外である」という割合は、「全体」では、「①所定外労働時間を短縮する制度」については65.3%、「②所定外労働を制限する制度」については66.2%となっている。

育児・介護休業法において、勤続1年未満の従業員が「③時間外労働を制限する制度」「④深夜業を制限する制度」から除外されていることについて、実際に対象外とされているかどうかをみると、「対象外である」という割合は、「全体」では、「③時間外労働を制限する制度」「④深夜業を制限する制度」のいずれも67.4%となっている。

【全体】

図表 56 勤続1年未満の従業員に対する介護のための所定労働時間の短縮措置等の適否（全体）：単数回答（Q28）

	n	対象に含まれる	対象外である	わからない	無回答
① 所定労働時間を短縮する制度	852	23.5	65.3	11.0	0.2
② 所定外労働を制限する制度	852	22.3	66.2	11.3	0.2
③ 時間外労働を制限する制度	852	21.3	67.4	11.1	0.2
④ 深夜業を制限する制度	852	20.0	67.4	12.0	0.6

【従業員規模：51人～100人】

図表 57 勤続1年未満の従業員に対する介護のための所定労働時間の短縮措置等の適否（従業員規模：51人～100人）：単数回答（Q28）

従業員規模：51人～100人	n	対象に含まれる	対象外である	わからない	無回答
① 所定労働時間を短縮する制度	423	21.9	63.8	13.8	0.5
② 所定外労働を制限する制度	423	21.4	64.3	13.8	0.5
③ 時間外労働を制限する制度	423	21.4	65.2	12.9	0.5
④ 深夜業を制限する制度	423	19.0	65.2	14.8	1.0

【従業員規模：101人～300人】

図表 58 勤続1年未満の従業員に対する介護のための所定労働時間の短縮措置等の適否（従業員規模：101人～300人）：単数回答（Q28）

従業員規模：101人～300人		n	対象に含まれる	対象外である	わからない	無回答
①	所定労働時間を短縮する制度	299	24.7	66.0	9.3	0.0
②	所定外労働を制限する制度	299	21.5	68.0	10.5	0.0
③	時間外労働を制限する制度	299	20.2	68.4	11.3	0.0
④	深夜業を制限する制度	299	20.2	68.4	10.9	0.4

【従業員規模：301人～1,000人】

図表 59 勤続1年未満の従業員に対する介護のための所定労働時間の短縮措置等の適否（従業員規模：301人～1,000人）：単数回答（Q28）

従業員規模：301人～1,000人		n	対象に含まれる	対象外である	わからない	無回答
①	所定労働時間を短縮する制度	99	23.6	69.9	6.5	0.0
②	所定外労働を制限する制度	99	24.1	69.9	6.0	0.0
③	時間外労働を制限する制度	99	19.4	75.0	5.6	0.0
④	深夜業を制限する制度	99	19.4	74.1	6.5	0.0

【従業員規模：1,001人以上】

図表 60 勤続1年未満の従業員に対する介護のための所定労働時間の短縮措置等の適否（従業員規模：1,001人以上）：単数回答（Q28）

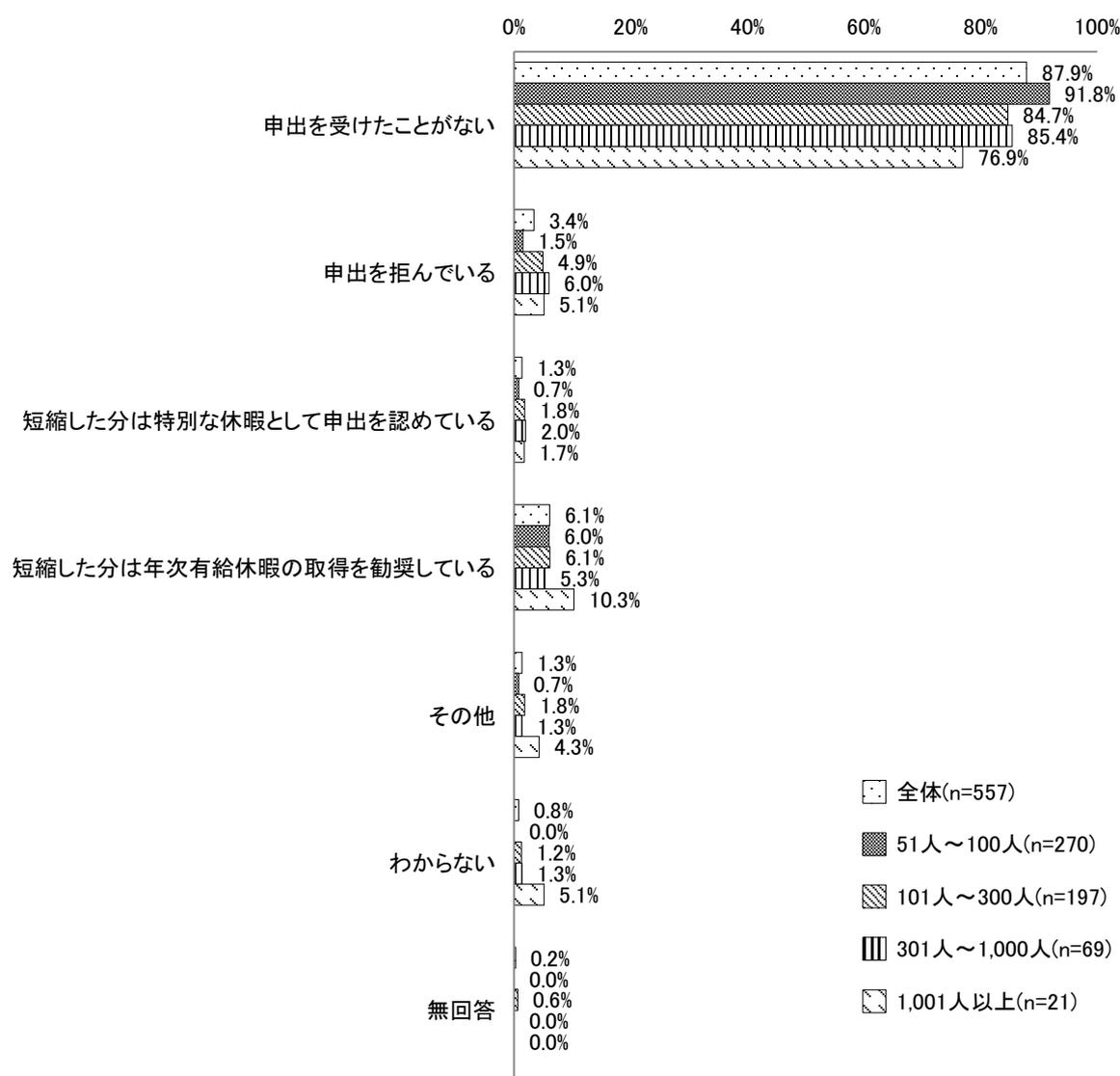
従業員規模：1,001人以上		n	対象に含まれる	対象外である	わからない	無回答
①	所定労働時間を短縮する制度	32	32.4	65.4	2.2	0.0
②	所定外労働を制限する制度	32	35.8	62.6	1.7	0.0
③	時間外労働を制限する制度	32	34.1	63.7	2.2	0.0
④	深夜業を制限する制度	32	31.8	65.4	2.8	0.0

(3) 勤続1年未満の従業員が両立支援制度の対象外となっている企業において、当該従業員から制度利用の申出があった場合の対応

① 勤続1年未満の従業員が所定労働時間を短縮する制度の対象外となっている企業において、当該従業員から制度利用の申出があった場合の対応

勤続1年未満の従業員が所定労働時間を短縮する制度の対象外となっている企業において、当該従業員から制度利用の申出があった場合の対応をみると、「全体」では、「申出を受けたことがない」が87.9%でもっとも割合が高く、次いで「短縮した分は年次有給休暇の取得を勧奨している」が6.1%、「申出を拒んでいる」が3.4%となっている。

図表 61 勤続1年未満の従業員が所定労働時間を短縮する制度の対象外となっている企業において、当該従業員から制度利用の申出があった場合の対応：複数回答（Q29-1）

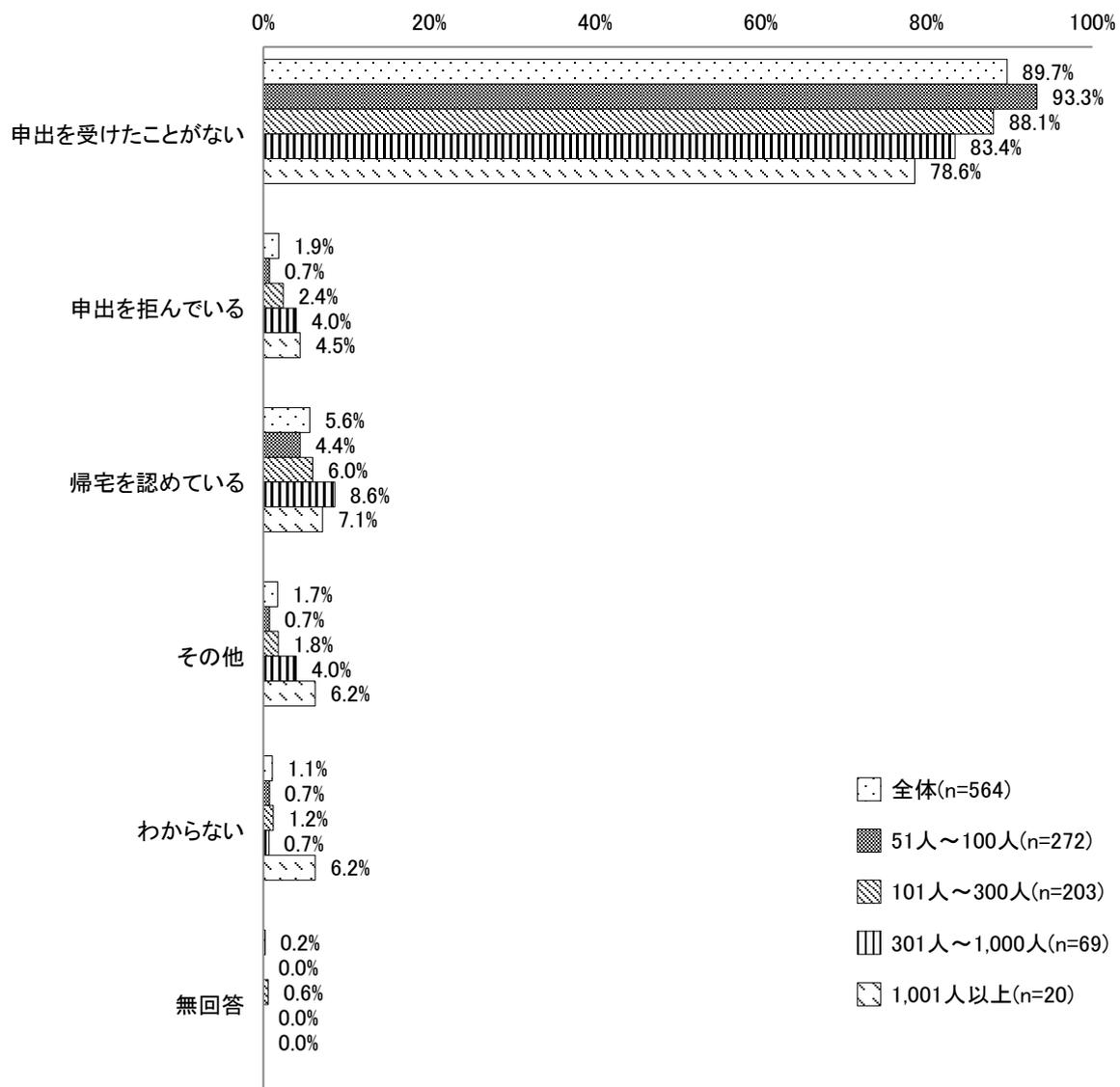


注：「1,001人以上」はサンプルサイズが30未満のため参考値。

② 勤続1年未満の従業員が所定外労働を制限する制度の対象外となっている企業において、当該従業員から制度利用の申出があった場合の対応

勤続1年未満の従業員が所定外労働を制限する制度の対象外となっている企業において、当該従業員から制度利用の申出があった場合の対応をみると、「全体」では、「申出を受けたことがない」が89.7%でもっとも割合が高く、次いで「帰宅を認めている」が5.6%、「申出を拒んでいる」が1.9%となっている。

図表 62 勤続1年未満の従業員が所定外労働を制限する制度の対象外となっている企業において、当該従業員から制度利用の申出があった場合の対応：複数回答（Q29-2）

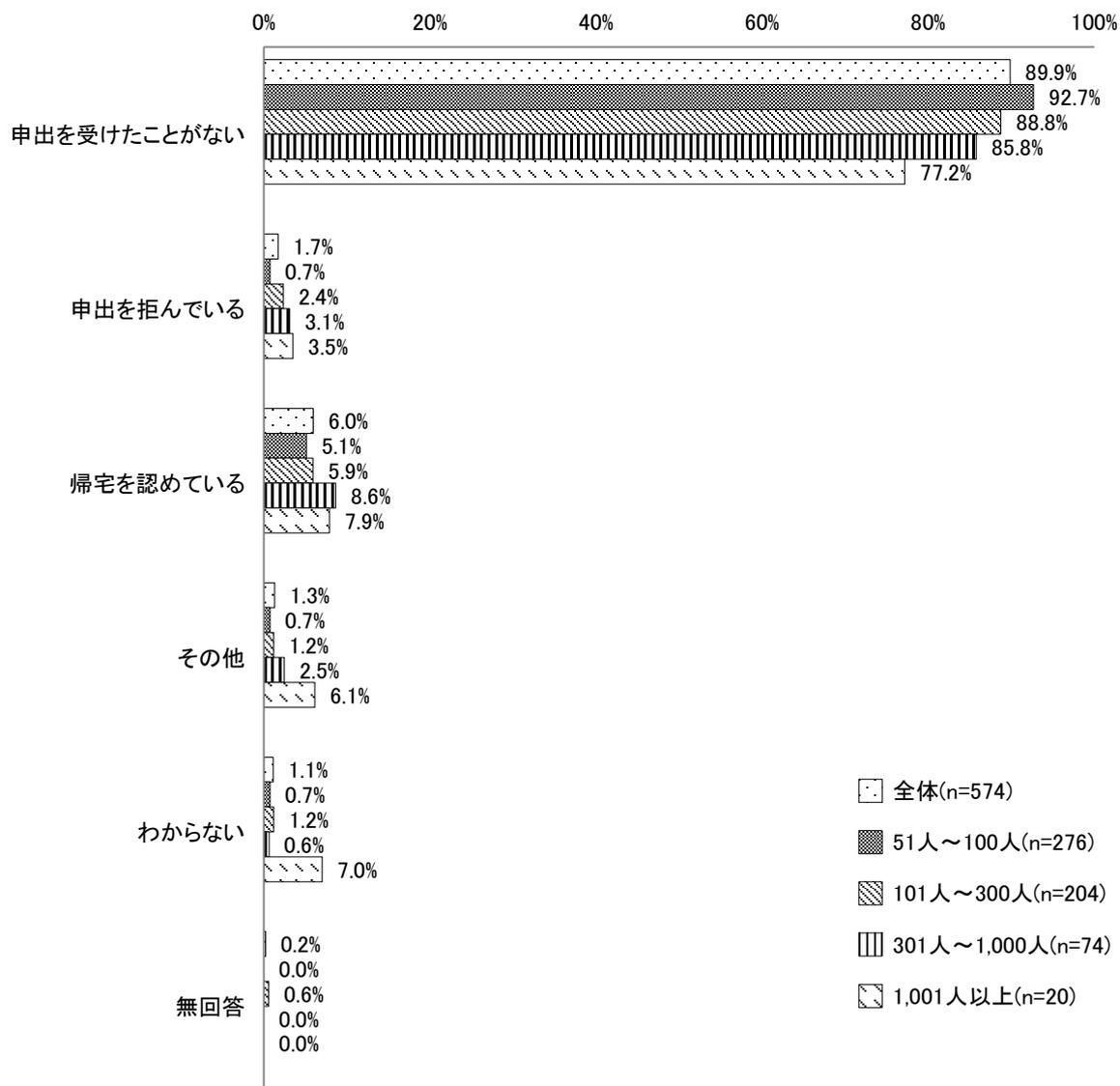


注：「1,001人以上」はサンプルサイズが30未満のため参考値。

③ 勤続1年未満の従業員が時間外労働を制限する制度の対象外となっている企業において、当該従業員から制度利用の申出があった場合の対応

勤続1年未満の従業員が時間外労働を制限する制度の対象外となっている企業において、当該従業員から制度利用の申出があった場合の対応をみると、「全体」では、「申出を受けたことがない」が89.9%でもっとも割合が高く、次いで「帰宅を認めている」が6.0%、「申出を拒んでいる」が1.7%となっている。

図表 63 勤続1年未満の従業員が時間外労働を制限する制度の対象外となっている企業において、当該従業員から制度利用の申出があった場合の対応：複数回答（Q29-3）

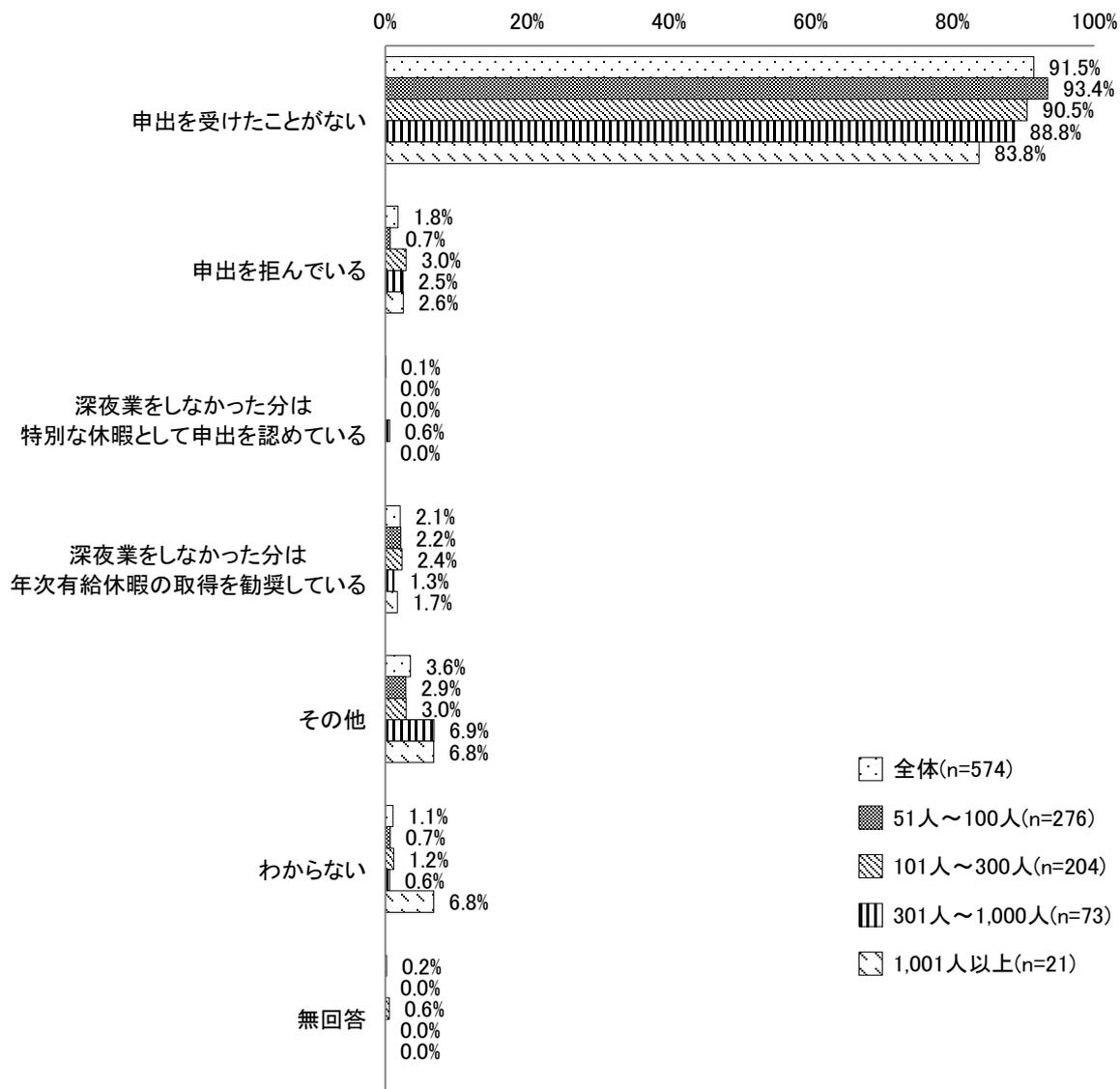


注：「1,001人以上」はサンプルサイズが30未満のため参考値。

④ 勤続1年未満の従業員が深夜業を制限する制度の対象外となっている企業において、当該従業員から制度利用の申出があった場合の対応

勤続1年未満の従業員が深夜業を制限する制度の対象外となっている企業において、当該従業員から制度利用の申出があった場合の対応をみると、「全体」では、「申出を受けたことがない」が91.5%でもっとも割合が高く、次いで「その他」が3.6%、「申出を拒んでいる」が1.8%となっている。

図表 64 勤続1年未満の従業員が深夜業を制限する制度の対象外となっている企業において、当該従業員から制度利用の申出があった場合の対応：複数回答（Q29-4）



注：「1,001人以上」はサンプルサイズが30未満のため参考値。

6. 両立支援制度等の利用状況

(1) 介護休業制度、介護休暇制度、介護のための所定外労働を制限する制度の利用状況

介護休業制度の利用状況（2020年度）について、正規労働者の状況をみると、「全体」では、「男性で利用者がいた」が3.6%、「女性で利用者がいた」が5.2%となっている。「301人～1,000人」では、「男性で利用者がいた」が6.5%、「女性で利用者がいた」が14.4%となっている。「1,001人以上」では、「男性で利用者がいた」が27.9%、「女性で利用者がいた」が33.0%となっている。

介護休暇制度の利用状況（2020年度）について、正規労働者の状況をみると、「全体」では、「男性で利用者がいた」が6.8%、「女性で利用者がいた」が10.6%となっている。「301人～1,000人」では、「男性で利用者がいた」が13.9%、「女性で利用者がいた」が17.6%となっている。「1,001人以上」では、「男性で利用者がいた」が43.6%、「女性で利用者がいた」が48.0%となっている。

介護のための所定外労働を制限する制度の利用状況（2020年度）について、正規労働者の状況をみると、「全体」では、「男性で利用者がいた」が0.6%、「女性で利用者がいた」が2.0%となっている。「301人～1,000人」では、「男性で利用者がいた」が2.3%、「女性で利用者がいた」が4.2%となっている。「1,001人以上」では、「男性で利用者がいた」が5.6%、「女性で利用者がいた」が7.3%となっている。

【全体】

図表 65 介護休業制度、介護休暇制度、介護のための所定外労働を制限する制度の利用状況
(2020年度)(全体):複数回答(Q30)

全体	n	利用者がいた		利用者がいない		その他		無回答
		い男 た性 で 利 用 者 が	い女 た性 で 利 用 者 が	象た取 でが得 は、申 な制請 か度はあ つのあ た対つ	たの取 相得 談申 が請 なや か取 つ得	な契約期 か約労働中、 つ労働者／有 た働者／無 が無期 い期契	わ か ら な い	
(1) 正規労働者（いわゆる正社員）について								
① 介護休業制度	852	3.6	5.2	0.5	88.2	-	3.5	0.4
② 介護休暇制度	852	6.8	10.6	0.1	81.8	-	3.9	0.4
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	852	0.6	2.0	0.3	92.7	-	4.2	0.6
(2) 有期契約労働者について								
① 介護休業制度	852	0.5	1.6	0.1	84.7	6.6	4.6	2.1
② 介護休暇制度	852	2.5	4.0	0.1	81.1	6.6	5.0	2.3
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	852	0.3	0.5	0.0	85.6	6.4	5.0	2.3
(3) 無期契約労働者について								
① 介護休業制度	852	0.0	0.5	0.0	73.0	16.1	6.1	4.3
② 介護休暇制度	852	0.7	1.8	0.0	71.3	16.1	6.3	4.3
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	852	0.1	0.6	0.0	72.6	16.1	6.4	4.3

【従業員規模：51人～100人】

図表 66 介護休業制度、介護休暇制度、介護のための所定外労働を制限する制度の利用状況
(2020年度)(従業員規模：51人～100人)：複数回答(Q30)

従業員規模：51人～100人	n	利用者がいた		利用者はいない		その他		無回答
		い男 た性 で 利 用 者 が	い女 た性 で 利 用 者 が	象 た 取 で が 得 は、 申 な 制 請 か 度 は つ の あ つ た 対	た の 取 相 得 談 申 が 請 な や か 取 つ 得	な 契 約 期 間 中 、 有 期 契 約 者 ／ 無 期 契 約 者	わ か ら な い	
(1) 正規労働者(いわゆる正社員)について								
① 介護休業制度	423	1.9	1.4	1.0	91.9	-	3.8	0.0
② 介護休暇制度	423	2.9	6.2	0.0	87.6	-	3.8	0.5
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	423	0.0	1.9	0.5	93.3	-	3.8	0.5
(2) 有期契約労働者について								
① 介護休業制度	423	0.0	0.5	0.0	84.3	8.1	4.8	2.4
② 介護休暇制度	423	1.4	1.0	0.0	82.4	8.1	4.8	2.9
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	423	0.0	0.5	0.0	83.8	8.1	4.8	2.9
(3) 無期契約労働者について								
① 介護休業制度	423	0.0	0.0	0.0	71.9	17.1	5.7	5.2
② 介護休暇制度	423	0.0	1.0	0.0	71.0	17.1	5.7	5.2
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	423	0.0	1.0	0.0	71.0	17.1	5.7	5.2

【従業員規模：101人～300人】

図表 67 介護休業制度、介護休暇制度、介護のための所定外労働を制限する制度の利用状況
(2020年度)(従業員規模：101人～300人)：複数回答(Q30)

従業員規模：101人～300人	n	利用者がいた		利用者はいない		その他		無回答
		い男 た性 で 利 用 者 が	い女 た性 で 利 用 者 が	象 た 取 で が 得 は、 申 な 制 請 か 度 は つ の あ つ た 対	た の 取 相 得 談 申 が 請 な や か 取 つ 得	な 契 約 期 間 中 、 有 期 契 約 者 ／ 無 期 契 約 者	わ か ら な い	
(1) 正規労働者(いわゆる正社員)について								
① 介護休業制度	299	2.4	4.5	0.0	89.1	-	4.0	0.8
② 介護休暇制度	299	6.1	10.5	0.0	81.4	-	4.0	0.4
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	299	0.4	0.8	0.0	93.9	-	4.5	0.8
(2) 有期契約労働者について								
① 介護休業制度	299	0.0	0.8	0.0	86.2	6.1	4.9	2.0
② 介護休暇制度	299	1.2	4.5	0.0	81.8	6.1	5.3	2.0
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	299	0.4	0.0	0.0	87.0	5.7	4.9	2.0
(3) 無期契約労働者について								
① 介護休業制度	299	0.0	0.0	0.0	72.9	16.2	6.9	4.0
② 介護休暇制度	299	0.8	1.2	0.0	71.3	16.2	6.9	4.0
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	299	0.0	0.0	0.0	72.9	16.2	6.9	4.0

【従業員規模：301人～1,000人】

図表 68 介護休業制度、介護休暇制度、介護のための所定外労働を制限する制度の利用状況
(2020年度)(従業員規模：301人～1,000人)：複数回答(Q30)

従業員規模：301人～1,000人	n	利用者がいた		利用者がいない		その他		無回答
		い男 た性 で 利用 者が	い女 た性 で 利用 者が	象た取 でが得 は、申 な制請 か度はあ つのあ た対つ	たの取 相得申 談が請 が請な やか取 つ得	な契約期 か約労働 つ労働中 た働者、 者／有 が無期 い期契	わ か ら な い	
(1) 正規労働者(いわゆる正社員)について								
① 介護休業制度	99	6.5	14.4	0.5	81.5	-	0.9	0.5
② 介護休暇制度	99	13.9	17.6	0.9	72.7	-	2.8	0.5
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	99	2.3	4.2	0.5	92.1	-	1.9	0.9
(2) 有期契約労働者について								
① 介護休業制度	99	1.4	4.6	0.9	87.0	3.2	1.9	1.4
② 介護休暇制度	99	6.9	8.3	0.5	81.0	3.2	2.8	1.4
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	99	1.4	1.4	0.0	90.7	3.2	2.8	1.4
(3) 無期契約労働者について								
① 介護休業制度	99	0.0	2.8	0.0	77.8	13.4	4.2	1.9
② 介護休暇制度	99	2.3	3.7	0.0	75.9	13.4	4.6	1.9
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	99	0.5	0.9	0.0	78.7	13.4	4.6	2.3

【従業員規模：1,001人以上】

図表 69 介護休業制度、介護休暇制度、介護のための所定外労働を制限する制度の利用状況
(2020年度)(従業員規模：1,001人以上)：複数回答(Q30)

従業員規模：1,001人以上	n	利用者がいた		利用者がいない		その他		無回答
		い男 た性 で 利用 者が	い女 た性 で 利用 者が	象た取 でが得 は、申 な制請 か度はあ つのあ た対つ	たの取 相得申 談が請 が請な やか取 つ得	な契約期 か約労働 つ労働中 た働者、 者／有 が無期 い期契	わ か ら な い	
(1) 正規労働者(いわゆる正社員)について								
① 介護休業制度	32	27.9	33.0	0.6	50.8	-	1.7	0.6
② 介護休暇制度	32	43.6	48.0	1.1	35.8	-	7.3	0.0
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	32	5.6	7.3	0.6	73.2	-	14.5	0.6
(2) 有期契約労働者について								
① 介護休業制度	32	7.8	13.4	0.6	69.8	1.1	8.4	0.0
② 介護休暇制度	32	16.2	26.3	0.6	57.0	1.1	12.3	0.0
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	32	0.0	1.7	0.6	80.4	1.1	16.2	0.0
(3) 無期契約労働者について								
① 介護休業制度	32	0.6	5.0	0.6	73.2	8.9	11.2	0.6
② 介護休暇制度	32	3.9	14.0	0.6	60.9	8.9	15.1	0.6
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	32	0.0	0.0	0.6	72.6	8.9	17.3	0.6

(2) 利用のあった両立支援制度の組み合わせ

2020年度にいずれかの従業員が介護休業制度、介護休暇制度、介護のための所定外労働を制限する制度を取得している企業について、利用のあった両立支援制度の組み合わせをみると、「全体」では、「介護休暇制度のみ利用」が46.7%でもっとも割合が高く、次いで「介護休業制度のみ利用」が20.3%、「介護休業制度と介護休暇制度を利用」が10.8%となっている。

図表 70 利用のあった両立支援制度の組み合わせ:複数回答 (Q33)

		従業員規模別				
		全体	51人~100人	101人~300人	301人~1,000人	1,001人以上
	合計	175	56	57	38	24
Q33 利用の あった 両立 支援 制度 の 組 み 合 わ せ	介護休業制度のみ利用	20.3	3.6	17.0	36.6	41.3
	介護休暇制度のみ利用	46.7	53.6	51.1	39.0	32.6
	所定労働時間の短縮措置等のみ利用	6.7	7.1	6.4	4.9	9.4
	所定外労働の免除のみ利用	2.5	3.6	2.1	2.4	0.7
	介護休業制度と介護休暇制度を利用	10.8	7.1	8.5	13.4	20.3
	介護休業制度と 所定労働時間の短縮措置等を利用	2.2	0.0	2.1	1.2	8.7
	所定労働時間の短縮措置等と 介護休暇制度を利用	5.7	10.7	2.1	2.4	7.2
	介護休業制度と 所定労働時間の短縮措置等と 介護休暇制度を利用	1.9	3.6	0.0	1.2	3.6
	介護休業制度と 所定外労働の免除を利用	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	所定外労働の免除と 介護休暇制度を利用	0.5	0.0	0.0	1.2	1.4
	介護休業制度と 所定外労働の免除と 介護休暇制度を利用	0.3	0.0	0.0	1.2	0.0
	その他	2.6	0.0	4.3	3.7	2.9
	わからない	6.7	7.1	4.3	8.5	8.7
	無回答	12.7	10.7	17.0	12.2	8.0

注:「1,001人以上」はサンプルサイズが30未満のため参考値。

(3) 介護休業取得者の男女比、および介護休業取得期間

回答企業全体において、のべ389人による介護休業の取得があった。389人について男女比および介護休業取得期間の分布を集計した。本集計にあたっては企業規模によるウェイトバックを行っていない。

介護休業取得者における男女比をみると、「女性」が67.9%、「男性」が32.1%となっている。

介護休業取得者における介護休業期間の分布をみると、「全体」(n=389)では、「3ヶ月未満」が32.6%ともっとも高く、次いで「1ヶ月未満」が16.5%となっている。

図表 71 介護休業取得者における男女比 (Q32 より作成)

	合計	女性	男性
全体	389	264	125
	100.0	67.9	32.1

図表 72 介護休業取得者における男女別、介護休業期間 (全体) (Q32 より作成)

	合計	1週間未満	2週間未満	1ヶ月未満	3ヶ月未満	6ヶ月未満	1年未満	1年以上	取得期間不明	介護休業中に退職
全体	389	28	22	64	127	48	50	23	2	25
	100.0	7.2	5.7	16.5	32.6	12.3	12.9	5.9	0.5	6.4
女性	264	19	15	50	90	30	30	16	2	12
	100.0	7.2	5.7	18.9	34.1	11.4	11.4	6.1	0.8	4.5
男性	125	9	7	14	37	18	20	7	0	13
	100.0	7.2	5.6	11.2	29.6	14.4	16.0	5.6	0.0	10.4

【従業員区分別】

<正規労働者>

図表 73 介護休業取得者における男女別、介護休業期間 (従業員区分：正規労働者) (Q32 より作成)

	合計	1週間未満	2週間未満	1ヶ月未満	3ヶ月未満	6ヶ月未満	1年未満	1年以上	取得期間不明	介護休業中に退職
全体	303	22	13	44	100	38	42	22	2	20
	100.0	7.3	4.3	14.5	33.0	12.5	13.9	7.3	0.7	6.6
女性	202	14	8	34	72	24	25	16	2	7
	100.0	6.9	4.0	16.8	35.6	11.9	12.4	7.9	1.0	3.5
男性	101	8	5	10	28	14	17	6	0	13
	100.0	7.9	5.0	9.9	27.7	13.9	16.8	5.9	0.0	12.9

<有期契約労働者>

図表 74 介護休業取得者における男女別、介護休業期間 (従業員区分：有期契約労働者) (Q32 より作成)

	合計	1週間未満	2週間未満	1ヶ月未満	3ヶ月未満	6ヶ月未満	1年未満	1年以上	取得期間不明	介護休業中に退職
全体	70	5	8	18	20	9	6	1	0	3
	100.0	7.1	11.4	25.7	28.6	12.9	8.6	1.4	0.0	4.3
女性	47	4	6	14	12	5	3	0	0	3
	100.0	8.5	12.8	29.8	25.5	10.6	6.4	0.0	0.0	6.4
男性	23	1	2	4	8	4	3	1	0	0
	100.0	4.3	8.7	17.4	34.8	17.4	13.0	4.3	0.0	0.0

注：サンプルサイズが30未満のものは参考値。

<無期契約労働者>

図表 75 介護休業取得者における男女別、介護休業期間（従業員区分：無期契約労働者）(Q32より作成)

	合計	1週間未満	2週間未満	1ヶ月未満	3ヶ月未満	6ヶ月未満	1年未満	1年以上	取得期間不明	介護休業中に退職
全体	16 100.0	1 6.3	1 6.3	2 12.5	7 43.8	1 6.3	2 12.5	0 0.0	0 0.0	2 12.5
女性	15 100.0	1 6.7	1 6.7	2 13.3	6 40.0	1 6.7	2 13.3	0 0.0	0 0.0	2 13.3
男性	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

注：サンプルサイズが30未満のものは参考値。

【従業員規模別】

<男女総数>

図表 76 介護休業取得者における勤務先の従業員規模別、介護休業期間（男女総数）(Q32より作成)

男女	合計	1週間未満の人数	2週間未満の人数	1ヶ月未満の人数	3ヶ月未満の人数	6ヶ月未満の人数	1年未満の人数	1年以上の人数	取得期間不明の人数	介護休業中に退職
全体	389 100.0	28 7.2	22 5.7	64 16.5	127 32.6	48 12.3	50 12.9	23 5.9	2 0.5	25 6.4
51人～100人	8 100.0	2 25.0	0 0.0	0 0.0	2 25.0	2 25.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	1 12.5
101人～300人	22 100.0	2 9.1	1 4.5	5 22.7	9 40.9	0 0.0	1 4.5	1 4.5	2 9.1	1 4.5
301人～1,000人	87 100.0	14 16.1	6 6.9	17 19.5	29 33.3	9 10.3	2 2.3	7 8.0	0 0.0	3 3.4
1,001人以上	272 100.0	10 3.7	15 5.5	42 15.4	87 32.0	37 13.6	47 17.3	14 5.1	0 0.0	20 7.4

注：サンプルサイズが30未満のものは参考値。

<女性のみ>

図表 77 介護休業取得者における勤務先の従業員規模別、介護休業期間（女性）(Q32より作成)

女性	合計	1週間未満の人数	2週間未満の人数	1ヶ月未満の人数	3ヶ月未満の人数	6ヶ月未満の人数	1年未満の人数	1年以上の人数	取得期間不明の人数	介護休業中に退職
全体	264 100.0	19 7.2	15 5.7	50 18.9	90 34.1	30 11.4	30 11.4	16 6.1	2 0.8	12 4.5
51人～100人	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0
101人～300人	16 100.0	2 12.5	1 6.3	5 31.3	4 25.0	0 0.0	1 6.3	1 6.3	2 12.5	0 0.0
301人～1,000人	62 100.0	7 11.3	4 6.5	13 21.0	23 37.1	7 11.3	1 1.6	6 9.7	0 0.0	1 1.6
1,001人以上	182 100.0	10 5.5	10 5.5	32 17.6	61 33.5	22 12.1	28 15.4	9 4.9	0 0.0	10 5.5

注：サンプルサイズが30未満のものは参考値。

<男性のみ>

図表 78 介護休業取得者における勤務先の従業員規模別、介護休業期間（男性）（Q32 より作成）

男性	合計	1週間未満 の人数	2週間未満 の人数	1ヶ月未満 の人数	3ヶ月未満 の人数	6ヶ月未満 の人数	1年未満の 人数	1年以上の 人数	取得期間 不明の人 数	介護休業 中に退職
全体	125 100.0	9 7.2	7 5.6	14 11.2	37 29.6	18 14.4	20 16.0	7 5.6	0 0.0	13 10.4
51人～100 人	4 100.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0
101人～ 300人	6 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 83.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 16.7
301人～ 1,000人	25 100.0	7 28.0	2 8.0	4 16.0	6 24.0	2 8.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0	2 8.0
1,001人以 上	90 100.0	0 0.0	5 5.6	10 11.1	26 28.9	15 16.7	19 21.1	5 5.6	0 0.0	10 11.1

注：サンプルサイズが30未満のものは参考値。

【業種別】

<男女総数>

図表 79 介護休業取得者における業種別、介護休業期間（男女総数）（Q32 より作成）

男女	合計	1週間未満 の人数	2週間未満 の人数	1ヶ月未満 の人数	3ヶ月未満 の人数	6ヶ月未満 の人数	1年未満の 人数	1年以上の 人数	取得期間 不明の人 数	介護休業 中に退職
全体	389 100.0	28 7.2	22 5.7	64 16.5	127 32.6	48 12.3	50 12.9	23 5.9	2 0.5	25 6.4
鉱業、採石業、砂利 採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	9 100.0	2 22.2	0 0.0	0 0.0	4 44.4	2 22.2	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0
製造業	59 100.0	4 6.8	2 3.4	7 11.9	19 32.2	4 6.8	16 27.1	3 5.1	0 0.0	4 6.8
電気・ガス・熱供 給・水道業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
情報通信業	14 100.0	2 14.3	0 0.0	2 14.3	0 0.0	2 14.3	0 0.0	4 28.6	0 0.0	4 28.6
運輸業、郵便業	21 100.0	1 4.8	1 4.8	2 9.5	6 28.6	1 4.8	7 33.3	2 9.5	0 0.0	1 4.8
卸売業、小売業	52 100.0	1 1.9	6 11.5	6 11.5	15 28.8	6 11.5	7 13.5	2 3.8	0 0.0	9 17.3
金融業、保険業	10 100.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	2 20.0	2 20.0	3 30.0	0 0.0	0 0.0	2 20.0
不動産業、物品賃貸 業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
学術研究、専門・技 術サービス業	7 100.0	0 0.0	1 14.3	2 28.6	3 42.9	0 0.0	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
宿泊業、飲食サービ ス業	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
生活関連サービ ス業、娯楽業	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
教育、学習支援業	25 100.0	2 8.0	0 0.0	6 24.0	7 28.0	4 16.0	4 16.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0
医療、福祉	156 100.0	11 7.1	11 7.1	32 20.5	57 36.5	21 13.5	10 6.4	10 6.4	0 0.0	4 2.6
複合サービス事業	11 100.0	0 0.0	0 0.0	2 18.2	4 36.4	4 36.4	1 9.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業（他に分 類されないもの）	23 100.0	5 21.7	0 0.0	4 17.4	9 39.1	2 8.7	0 0.0	0 0.0	2 8.7	1 4.3

注：サンプルサイズが30未満のものは参考値。

<女性のみ>

図表 80 介護休業取得者における業種別、介護休業期間（女性）（Q32 より作成）

女性のみ	合計	1週間未満 の人数	2週間未満 の人数	1ヶ月未満 の人数	3ヶ月未満 の人数	6ヶ月未満 の人数	1年未満の 人数	1年以上の 人数	取得期間 不明の人 数	介護休業 中に退職
全体	264 100.0	19 7.2	15 5.7	50 18.9	90 34.1	30 11.4	30 11.4	16 6.1	2 0.8	12 4.5
鉱業、採石業、砂利 採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	4 100.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
製造業	35 100.0	2 5.7	1 2.9	5 14.3	11 31.4	1 2.9	9 25.7	2 5.7	0 0.0	4 11.4
電気・ガス・熱供 給・水道業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
情報通信業	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
運輸業、郵便業	8 100.0	0 0.0	1 12.5	1 12.5	2 25.0	0 0.0	2 25.0	2 25.0	0 0.0	0 0.0
卸売業、小売業	30 100.0	1 3.3	5 16.7	4 13.3	9 30.0	4 13.3	2 6.7	2 6.7	0 0.0	3 10.0
金融業、保険業	8 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	2 25.0	3 37.5	0 0.0	0 0.0	2 25.0
不動産業、物品賃貸 業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
学術研究、専門・技 術サービス業	4 100.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
宿泊業、飲食サービ ス業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
生活関連サービ ス業、娯楽業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育、学習支援業	21 100.0	2 9.5	0 0.0	6 28.6	6 28.6	3 14.3	3 14.3	1 4.8	0 0.0	0 0.0
医療、福祉	132 100.0	9 6.8	7 5.3	28 21.2	52 39.4	16 12.1	8 6.1	9 6.8	0 0.0	3 2.3
複合サービス事業	7 100.0	0 0.0	0 0.0	2 28.6	1 14.3	3 42.9	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業（他に分 類されないもの）	13 100.0	3 23.1	0 0.0	3 23.1	4 30.8	1 7.7	0 0.0	0 0.0	2 15.4	0 0.0

注：サンプルサイズが30未満のものは参考値。

<男性のみ>

図表 81 介護休業取得者における業種別、介護休業期間（男性）（Q32 より作成）

男性のみ	合計	1週間未満 の人数	2週間未満 の人数	1ヶ月未満 の人数	3ヶ月未満 の人数	6ヶ月未満 の人数	1年未満の 人数	1年以上の 人数	取得期間 不明の人 数	介護休業 中に退職
全体	125 100.0	9 7.2	7 5.6	14 11.2	37 29.6	18 14.4	20 16.0	7 5.6	0 0.0	13 10.4
鉱業、採石業、砂利 採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	5 100.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	2 40.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
製造業	24 100.0	2 8.3	1 4.2	2 8.3	8 33.3	3 12.5	7 29.2	1 4.2	0 0.0	0 0.0
電気・ガス・熱供 給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
情報通信業	13 100.0	1 7.7	0 0.0	2 15.4	0 0.0	2 15.4	0 0.0	4 30.8	0 0.0	4 30.8
運輸業、郵便業	13 100.0	1 7.7	0 0.0	1 7.7	4 30.8	1 7.7	5 38.5	0 0.0	0 0.0	1 7.7
卸売業、小売業	22 100.0	0 0.0	1 4.5	2 9.1	6 27.3	2 9.1	5 22.7	0 0.0	0 0.0	6 27.3
金融業、保険業	2 100.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
不動産業、物品賃貸 業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
学術研究、専門・技 術サービス業	3 100.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
宿泊業、飲食サービ ス業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
生活関連サービ ス業、娯楽業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育、学習支援業	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0
医療、福祉	24 100.0	2 8.3	4 16.7	4 16.7	5 20.8	5 20.8	2 8.3	1 4.2	0 0.0	1 4.2
複合サービス事業	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 75.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
サービス業（他に分 類されないもの）	10 100.0	2 20.0	0 0.0	1 10.0	5 50.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0

注：サンプルサイズが30未満のものは参考値。

(4) 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況および利用状況 (2020年度)

正規労働者について、介護のための所定労働時間の短縮措置等を導入している割合をみると、「全体」(n=852)では、「①介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度」は86.3%、「②介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度」は58.7%、「③フレックスタイム制度」は32.2%、「④始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」は57.4%、「⑤介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度」は24.9%となっている。

また、正規労働者について、介護のための所定労働時間の短縮措置等を導入している企業について、2020年度の利用実績をみると、「全体」では、「①介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度」(n=735)については「男性で利用者がいた」は1.3%、「女性で利用者がいた」は4.8%、「②介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度」(n=500)については「男性で利用者がいた」が0.3%、「女性で利用者がいた」が1.4%などとなっている。

【全体】

図表 82 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況および利用状況 (2020年度) (全体)：導入状況は単数回答、利用状況は複数回答 (Q34)

	n	導入している	利用状況								導入していない	無回答
			n	男性で利用者がいた	女性で利用者がいた	取得申請はあったが、制度の対象ではなかった	利用の申請や相談がなかった	わからない	期間中、当該労働者がいなかった	無回答		
(1) 正規労働者 (いわゆる正社員) について												
① 介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度	852	86.3	735	1.3	4.8	1.2	89.5	1.8	0.0	2.1	11.8	1.9
② 介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度	852	58.7	500	0.3	1.4	1.6	92.9	2.0	0.0	2.0	38.6	2.7
③ フレックスタイム制度	852	32.2	274	8.3	7.6	1.5	82.4	6.3	0.0	1.3	65.0	2.9
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	852	57.4	489	4.1	6.5	0.9	86.6	3.5	0.0	1.4	40.0	2.6
⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	852	24.9	212	1.6	1.4	0.9	88.5	7.5	0.0	0.6	72.4	2.7
(2) 有期契約労働者について												
① 介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度	852	77.7	662	0.4	0.5	0.6	83.8	4.3	8.9	1.6	18.4	3.8
② 介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度	852	53.0	451	0.1	0.1	0.9	81.1	5.9	10.6	1.3	42.7	4.3
③ フレックスタイム制度	852	28.6	244	3.8	3.6	0.0	71.1	11.8	12.4	1.0	66.9	4.4
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	852	51.1	435	1.9	2.0	0.5	78.3	7.5	10.4	0.8	44.6	4.3
⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	852	22.6	193	0.6	0.0	0.0	74.0	13.8	10.9	0.6	73.0	4.4
(3) 無期契約労働者について												
① 介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度	852	72.2	615	0.0	0.3	0.1	72.2	2.8	23.0	1.6	21.3	6.5
② 介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度	852	49.6	423	0.0	0.2	0.0	72.5	3.2	22.9	1.2	43.7	6.7
③ フレックスタイム制度	852	27.0	230	4.3	3.9	0.0	65.0	5.4	24.2	0.6	66.3	6.7
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	852	47.9	408	2.2	3.1	0.1	70.1	4.3	21.0	1.0	45.5	6.6
⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	852	21.3	182	0.3	0.0	0.0	69.6	7.8	21.7	0.7	71.9	6.7

【従業員規模：51人～100人】

図表 83 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況および利用状況（2020年度）（従業員規模：51人～100人）：導入状況は単数回答、利用状況は複数回答（Q34）

	n	導入している	利用状況								導入していない	無回答
			n	男性で利用者がいた	女性で利用者がいた	取得申請ではあったが、制度の対象ではなかった	利用の申請や相談がなかった	わからない	期間中、当該労働者がいなかった	無回答		
従業員規模：51人～100人												
（1）正規労働者（いわゆる正社員）について												
① 介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度	423	83.3	352	0.6	3.4	2.3	90.9	1.7	0.0	1.1	13.8	2.9
② 介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度	423	63.3	268	0.0	0.8	3.0	93.2	2.3	0.0	0.8	32.9	3.8
③ フレックスタイム制度	423	36.7	155	5.2	3.9	2.6	85.7	5.2	0.0	1.3	59.5	3.8
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	423	58.1	246	2.5	4.9	1.6	89.3	3.3	0.0	0.0	38.1	3.8
⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	423	30.5	129	0.0	1.6	1.6	92.2	4.7	0.0	0.0	65.7	3.8
（2）有期契約労働者について												
① 介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度	423	74.3	314	0.0	0.0	1.3	80.8	5.1	12.8	0.0	20.5	5.2
② 介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度	423	56.7	240	0.0	0.0	1.7	75.6	6.7	16.0	0.0	37.6	5.7
③ フレックスタイム制度	423	33.3	141	1.4	1.4	0.0	67.1	11.4	18.6	1.4	61.0	5.7
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	423	52.4	222	0.9	0.9	0.9	75.5	8.2	14.5	0.0	41.9	5.7
⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	423	27.6	117	0.0	0.0	0.0	72.4	12.1	15.5	0.0	66.7	5.7
（3）無期契約労働者について												
① 介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度	423	67.6	286	0.0	0.0	0.0	69.0	2.1	28.9	0.0	24.3	8.1
② 介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度	423	51.0	215	0.0	0.0	0.0	69.2	2.8	28.0	0.0	40.5	8.6
③ フレックスタイム制度	423	31.4	133	4.5	3.0	0.0	63.6	4.5	27.3	0.0	60.0	8.6
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	423	48.1	203	2.0	4.0	0.0	71.3	3.0	21.8	0.0	43.3	8.6
⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	423	25.2	107	0.0	0.0	0.0	71.7	5.7	22.6	0.0	66.2	8.6

【従業員規模：101人～300人】

図表 84 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況および利用状況（2020年度）（従業員規模：101人～300人）：導入状況は単数回答、利用状況は複数回答（Q34）

	n	導入している	利用状況								導入していない	無回答
			n	男性で利用者がいた	女性で利用者がいた	取得申請ではあったが、制度の対象ではなかった	利用の申請や相談がなかった	わからない	期間中、当該労働者がいなかった	無回答		
従業員規模：101人～300人												
（1）正規労働者（いわゆる正社員）について												
① 介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度	299	89.1	266	0.9	3.6	0.0	90.9	1.8	0.0	3.6	10.1	0.8
② 介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度	299	57.5	172	0.0	2.1	0.0	93.0	1.4	0.0	3.5	40.9	1.6
③ フレックスタイム制度	299	27.1	81	6.0	6.0	0.0	86.6	6.0	0.0	1.5	70.9	2.0
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	299	57	172	4.9	7.7	0.0	85.2	2.8	0.0	2.8	40.9	1.6
⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	299	22	66	3.6	0.0	0.0	85.5	9.1	0.0	1.8	76.1	1.6
（2）有期契約労働者について												
① 介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度	299	80.2	239	0.5	0.0	0.0	85.4	4.0	6.6	3.5	17.4	2.4
② 介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度	299	51.8	155	0.0	0.0	0.0	85.9	5.5	5.5	3.1	44.9	3.2
③ フレックスタイム制度	299	24.7	74	3.3	3.3	0.0	78.7	13.1	4.9	0.0	72.1	3.2
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	299	50.2	150	1.6	2.4	0.0	80.6	6.5	8.1	1.6	46.6	3.2
⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	299	20.2	60	2.0	0.0	0.0	76.0	16.0	4.0	2.0	76.5	3.2
（3）無期契約労働者について												
① 介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度	299	74.9	224	0.0	0.0	0.0	73.5	3.8	19.5	3.2	19.0	6.1
② 介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度	299	49.8	149	0.0	0.0	0.0	75.6	4.1	17.9	2.4	44.1	6.1
③ フレックスタイム制度	299	23.1	69	3.5	3.5	0.0	71.9	5.3	19.3	0.0	70.9	6.1
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	299	47.0	140	2.6	1.7	0.0	68.1	5.2	22.4	1.7	47.0	6.1
⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	299	19.0	57	0.0	0.0	0.0	70.2	10.6	17.0	2.1	74.9	6.1

【従業員規模：従業員規模：301人～1,000人】

図表 85 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況および利用状況（2020年度）（従業員規模：301人～1,000人）：導入状況は単数回答、利用状況は複数回答（Q34）

	n	導入している	利用状況								導入していない	無回答
			男性で利用者がいた	女性で利用者がいた	取得申請ではあったが、制度の対象ではなかった	利用の申請や相談がなかった	わからない	期間中、当該労働者がいなかった	無回答			
従業員規模：301人～1,000人												
（1）正規労働者（いわゆる正社員）について												
① 介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度	99	88.9	88	2.1	7.3	0.5	87.5	1.0	0.0	2.1	9.7	1.4
② 介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度	99	49.1	48	1.9	0.9	0.0	94.3	0.9	0.0	2.8	49.5	1.4
③ フレックスタイム制度	99	27.3	27	20.3	22.0	0.0	69.5	6.8	0.0	1.7	70.8	1.9
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	99	54.2	54	6.8	8.5	0.0	85.5	1.7	0.0	3.4	44.9	0.9
⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	99	11.1	11	0.0	0.0	0.0	91.7	8.3	0.0	0.0	87.0	1.9
（2）有期契約労働者について												
① 介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度	99	82.9	82	1.1	1.7	0.0	92.2	1.1	2.2	1.7	14.4	2.8
② 介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度	99	46.3	46	0.0	0.0	0.0	95.0	2.0	1.0	2.0	50.9	2.8
③ フレックスタイム制度	99	21.3	21	15.2	13.0	0.0	80.4	2.2	0.0	2.2	75.5	3.2
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	99	48.1	48	5.8	3.8	0.0	88.5	2.9	1.0	1.9	49.5	2.3
⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	99	10.6	11	0.0	0.0	0.0	91.3	8.7	0.0	0.0	86.1	3.2
（3）無期契約労働者について												
① 介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度	99	80.1	79	0.0	1.7	0.6	78.0	2.3	15.0	2.3	17.6	2.3
② 介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度	99	48.1	48	0.0	1.0	0.0	78.8	1.9	15.4	2.9	49.5	2.3
③ フレックスタイム制度	99	20.8	21	2.2	6.7	0.0	62.2	4.4	20.0	6.7	76.9	2.3
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	99	50.0	49	1.9	3.7	0.9	73.1	2.8	16.7	2.8	48.6	1.4
⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	99	13.4	13	3.4	0.0	0.0	62.1	3.4	31.0	0.0	83.8	2.8

【従業員規模：1,001人以上】

図表 86 介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入状況および利用状況（2020年度）（従業員規模：1,001人以上）：導入状況は単数回答、利用状況は複数回答（Q34）

	n	導入している	利用状況								導入していない	無回答
			n	男性で利用者がいた	女性で利用者がいた	取得申請ではあったが、制度の対象ではなかった	利用の申請や相談がなかった	わからない	期間中、当該労働者がいなかった	無回答		
従業員規模：1,001人以上												
（1）正規労働者（いわゆる正社員）について												
① 介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度	32	91.1	29	11.0	24.5	0.0	65.6	4.3	0.0	0.6	8.4	0.6
② 介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度	32	38.5	12	4.3	7.2	0.0	79.7	8.7	0.0	2.9	59.8	1.7
③ フレックスタイム制度	32	34.6	11	40.3	37.1	1.6	35.5	22.6	0.0	0.0	63.7	1.7
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	32	57.0	18	9.8	10.8	1.0	64.7	19.6	0.0	1.0	41.9	1.1
⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	32	18.4	6	15.2	15.2	0.0	36.4	48.5	0.0	0.0	79.9	1.7
（2）有期契約労働者について												
① 介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度	32	84.9	27	2.6	6.6	0.0	80.3	6.6	3.3	2.0	14.0	1.1
② 介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度	32	35.2	11	3.2	4.8	0.0	76.2	11.1	4.8	1.6	63.7	1.1
③ フレックスタイム制度	32	26.3	8	19.1	19.1	0.0	46.8	29.8	4.3	0.0	71.5	2.2
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	32	50.8	16	5.5	8.8	0.0	65.9	20.9	3.3	1.1	47.5	1.7
⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	32	15.1	5	0.0	0.0	0.0	48.1	40.7	11.1	0.0	83.2	1.7
（3）無期契約労働者について												
① 介護短時間勤務制度：1日の所定労働時間を短縮する制度	32	83.2	26	0.7	2.7	0.0	77.2	4.0	14.1	2.0	15.6	1.1
② 介護短時間勤務制度：週又は月の所定労働時間を短縮する制度	32	34.6	11	0.0	1.6	0.0	69.4	6.5	21.0	1.6	64.2	1.1
③ フレックスタイム制度	32	24.0	8	14.0	14.0	0.0	34.9	23.3	25.6	0.0	74.9	1.1
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	32	48.0	15	2.3	2.3	0.0	62.8	19.8	12.8	1.2	50.3	1.7
⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	32	15.1	5	0.0	0.0	0.0	37.0	33.3	29.6	0.0	83.8	1.1

(5) 柔軟な働き方を支援するための制度等の導入状況および利用状況 (2020年度)

正規労働者について、両立支援制度等のほかに、仕事と介護を両立に資する柔軟な働き方を支援するための制度等を導入している割合をみると、「全体」(n=852)では、「①年次有給休暇の半日単位取得」は82.9%、「②年次有給休暇の時間単位取得」は42.0%などとなっている。

また、正規労働者について、2020年度の利用実績をみると、「全体」では、「①年次有給休暇の半日単位取得」(n=706)については「男性で利用者がいた」が67.0%、「女性で利用者がいた」が66.6%、「②年次有給休暇の時間単位取得」(n=358)については「男性で利用者がいた」が53.6%、「女性で利用者がいた」が55.3%などとなっている。ただし、利用状況については、介護を事由とした利用についてのみの回答であるか、介護を事由とした利用を含むものか不明であることから参考値である。

【全体】

図表 87 柔軟な働き方を支援するための制度等の導入状況および利用状況 (2020年度) (全体) : 導入状況は単数回答、利用状況は複数回答 (Q35)

	n	導入している	利用状況							導入していない	無回答
			n	男性で利用者がいた	女性で利用者がいた	利用者はいなかった	わからない	期間中、当該労働者がいなかった	無回答		
(1) 正規労働者 (いわゆる正社員) について											
① 年次有給休暇の半日単位取得	852	82.9	706	67.0	66.6	19.9	6.0	0.0	4.9	16.2	1.0
② 年次有給休暇の時間単位取得	852	42.0	358	53.6	55.3	31.9	7.0	0.0	3.3	56.6	1.4
③ 会社独自の休暇制度 (有給)	852	44.2	377	66.2	63.4	21.7	4.5	0.0	6.2	54.1	1.7
④ 会社独自の休暇制度 (無給)	852	26.8	228	23.1	26.5	55.5	10.6	0.0	5.1	71.6	1.6
⑤ 裁量労働制	852	11.8	100	28.5	26.4	44.4	22.5	0.0	2.0	86.3	1.9
⑥ 在宅勤務制度	852	31.1	265	62.0	58.4	26.5	6.3	0.0	2.7	67.5	1.4
⑦ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	852	15.3	130	37.6	34.3	40.9	13.9	0.0	5.1	83.1	1.6
⑧ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	852	16.3	139	16.7	10.3	63.0	17.8	0.0	1.8	81.8	1.9
⑨ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	852	14.9	127	0.6	1.4	80.8	14.7	0.0	2.8	83.2	1.9
(2) 有期契約労働者について											
① 年次有給休暇の半日単位取得	852	74.7	637	53.3	50.6	24.0	7.0	7.5	4.5	22.8	2.5
② 年次有給休暇の時間単位取得	852	38.8	331	46.3	46.1	31.4	7.8	6.7	3.2	58.0	3.2
③ 会社独自の休暇制度 (有給)	852	37.7	321	48.3	48.6	27.4	5.2	8.4	5.2	58.9	3.5
④ 会社独自の休暇制度 (無給)	852	25.0	213	17.4	20.1	55.2	9.6	8.8	5.1	71.7	3.3
⑤ 裁量労働制	852	10.6	90	15.1	14.2	50.4	14.9	18.3	0.0	86.0	3.4
⑥ 在宅勤務制度	852	25.4	217	38.9	34.7	39.1	7.9	9.7	1.6	71.6	3.0
⑦ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	852	13.5	115	29.5	23.8	42.8	10.2	13.2	2.3	83.2	3.4
⑧ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	852	13.2	113	5.9	6.4	63.0	14.0	15.2	0.3	83.4	3.4
⑨ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	852	12.8	109	0.2	1.3	66.4	14.8	17.0	0.6	83.8	3.4
(3) 無期契約労働者について											
① 年次有給休暇の半日単位取得	852	67.1	572	31.4	36.5	26.3	5.7	23.9	4.4	27.4	5.5
② 年次有給休暇の時間単位取得	852	34.6	295	26.9	30.1	32.7	5.6	25.8	2.9	59.6	5.8
③ 会社独自の休暇制度 (有給)	852	33.6	287	30.0	31.5	26.5	4.1	25.7	7.1	60.3	6.0
④ 会社独自の休暇制度 (無給)	852	23.0	196	10.9	13.3	52.0	6.5	22.4	5.6	71.0	6.0
⑤ 裁量労働制	852	9.5	81	7.4	8.9	29.5	14.9	44.0	0.0	84.4	6.1
⑥ 在宅勤務制度	852	22.4	191	19.5	22.6	26.5	7.8	36.1	2.9	71.5	6.0
⑦ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	852	12.5	106	16.4	15.7	28.8	10.1	37.5	2.5	81.5	6.0
⑧ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	852	11.8	101	3.5	3.9	45.3	12.1	36.3	2.3	82.1	6.0
⑨ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	852	11.6	99	0.0	1.2	52.7	15.8	29.9	0.5	82.2	6.2

【従業員規模：51人～100人】

図表 88 その他の仕事と介護を両立するための柔軟な働き方を支援するための制度等の導入状況および利用状況（2020年度）（従業員規模：51人～100人）：導入状況は単数回答、利用状況は複数回答（Q35）

従業員規模：51人～100人	n	導入している	利用状況							導入していない	無回答
			n	男性で利用者がいた	女性で利用者がいた	利用者はいなかった	わからない	期間中、当該労働者がいなかった	無回答		
（1）正規労働者（いわゆる正社員）について											
① 年次有給休暇の半日単位取得	423	82.4	348	60.7	59.5	27.7	4.0	0.0	5.2	16.7	1.0
② 年次有給休暇の時間単位取得	423	43.3	183	44.0	42.9	44.0	5.5	0.0	3.3	54.8	1.9
③ 会社独自の休暇制度（有給）	423	44.8	189	61.7	56.4	26.6	4.3	0.0	7.4	52.4	2.9
④ 会社独自の休暇制度（無給）	423	30.5	129	15.6	17.2	65.6	10.9	0.0	4.7	67.1	2.4
⑤ 裁量労働制	423	16.2	68	23.5	17.6	52.9	20.6	0.0	2.9	81.0	2.9
⑥ 在宅勤務制度	423	31.9	135	55.2	50.7	31.3	6.0	0.0	4.5	66.2	1.9
⑦ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	423	18.1	77	26.3	21.1	52.6	10.5	0.0	7.9	79.5	2.4
⑧ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	423	16.7	70	14.3	5.7	65.7	17.1	0.0	2.9	80.5	2.9
⑨ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	423	19.5	83	0.0	0.0	85.4	12.2	0.0	2.4	77.6	2.9
（2）有期契約労働者について											
① 年次有給休暇の半日単位取得	423	74.3	314	42.3	37.2	32.7	5.1	10.9	4.5	22.9	2.9
② 年次有給休暇の時間単位取得	423	41.0	173	34.9	33.7	40.7	4.7	9.3	3.5	54.8	4.3
③ 会社独自の休暇制度（有給）	423	40.0	169	35.7	38.1	34.5	6.0	11.9	4.8	55.2	4.8
④ 会社独自の休暇制度（無給）	423	28.1	119	10.2	10.2	62.7	8.5	11.9	5.1	67.6	4.3
⑤ 裁量労働制	423	15.2	64	12.5	9.4	53.1	12.5	21.9	0.0	80.5	4.3
⑥ 在宅勤務制度	423	26.7	113	30.4	25.0	46.4	5.4	14.3	1.8	69.5	3.8
⑦ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	423	15.7	66	18.2	15.2	51.5	6.1	18.2	3.0	80.0	4.3
⑧ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	423	14.8	62	3.2	3.2	64.5	9.7	22.6	0.0	81.0	4.3
⑨ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	423	18.1	77	0.0	0.0	65.8	13.2	21.1	0.0	77.6	4.3
（3）無期契約労働者について											
① 年次有給休暇の半日単位取得	423	65.7	278	21.0	25.4	34.1	3.6	28.3	5.1	28.1	6.2
② 年次有給休暇の時間単位取得	423	33.8	143	15.5	19.7	43.7	2.8	26.8	4.2	59.5	6.7
③ 会社独自の休暇制度（有給）	423	33.8	143	22.5	22.5	28.2	2.8	32.4	7.0	59.0	7.1
④ 会社独自の休暇制度（無給）	423	24.8	105	5.8	7.7	53.8	3.8	26.9	7.7	68.1	7.1
⑤ 裁量労働制	423	12.4	52	7.7	7.7	26.9	15.4	46.2	0.0	80.5	7.1
⑥ 在宅勤務制度	423	22.9	97	16.7	20.8	22.9	4.2	41.7	4.2	70.0	7.1
⑦ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	423	13.8	58	13.8	10.3	31.0	6.9	41.4	3.4	79.0	7.1
⑧ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	423	11.4	48	4.2	4.2	41.7	8.3	41.7	4.2	81.4	7.1
⑨ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	423	14.8	62	0.0	0.0	51.6	16.1	32.3	0.0	78.1	7.1

【従業員規模：101人～300人】

図表 89 その他の仕事と介護を両立するための柔軟な働き方を支援するための制度等の導入状況および利用状況（2020年度）（従業員規模：101人～300人）：導入状況は単数回答、利用状況は複数回答（Q35）

従業員規模：101人～300人	n	導入している	利用状況							導入していない	無回答
			n	男性で利用者がいた	女性で利用者がいた	利用者はいなかった	わからない	期間中、当該労働者がいなかった	無回答		
(1) 正規労働者（いわゆる正社員）について											
① 年次有給休暇の半日単位取得	299	81.8	244	71.3	71.8	13.4	7.4	0.0	5.4	17.0	1.2
② 年次有給休暇の時間単位取得	299	37.7	112	59.1	66.7	21.5	8.6	0.0	3.2	61.5	0.8
③ 会社独自の休暇制度（有給）	299	42.5	127	64.8	65.7	21.0	4.8	0.0	5.7	57.1	0.4
④ 会社独自の休暇制度（無給）	299	21.1	63	25.0	30.8	50.0	9.6	0.0	5.8	78.1	0.8
⑤ 裁量労働制	299	5.3	16	7.7	23.1	38.5	38.5	0.0	0.0	93.9	0.8
⑥ 在宅勤務制度	299	25.9	77	62.5	59.4	29.7	6.2	0.0	0.0	73.3	0.8
⑦ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	299	10.1	30	52.0	52.0	28.0	16.0	0.0	0.0	89.1	0.8
⑧ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	299	11.3	34	7.1	7.1	75.0	17.9	0.0	0.0	87.9	0.8
⑨ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	299	8.1	24	0.0	5.0	70.0	20.0	0.0	5.0	91.1	0.8
(2) 有期契約労働者について											
① 年次有給休暇の半日単位取得	299	73.3	219	60.8	60.8	17.1	8.3	5.5	5.0	23.9	2.8
② 年次有給休暇の時間単位取得	299	32.8	98	56.8	59.3	21.0	12.3	4.9	2.5	64.8	2.4
③ 会社独自の休暇制度（有給）	299	33.6	100	55.4	54.2	24.1	3.6	6.0	6.0	64.0	2.4
④ 会社独自の休暇制度（無給）	299	19.4	58	18.8	25.0	54.2	10.4	6.2	4.2	77.7	2.8
⑤ 裁量労働制	299	5.7	17	7.1	14.3	50.0	21.4	14.3	0.0	91.5	2.8
⑥ 在宅勤務制度	299	20.2	60	42.0	38.0	38.0	8.0	8.0	0.0	77.3	2.4
⑦ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	299	9.3	28	47.8	34.8	34.8	8.7	8.7	0.0	87.9	2.8
⑧ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	299	8.9	27	4.5	9.1	68.2	13.6	9.1	0.0	88.3	2.8
⑨ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	299	6.9	21	0.0	5.9	64.7	17.6	11.8	0.0	90.3	2.8
(3) 無期契約労働者について											
① 年次有給休暇の半日単位取得	299	66.0	197	39.3	44.8	20.9	6.1	21.5	4.3	27.9	6.1
② 年次有給休暇の時間単位取得	299	31.6	94	35.9	39.7	21.8	6.4	28.2	1.3	62.3	6.1
③ 会社独自の休暇制度（有給）	299	31.6	94	30.8	35.9	26.9	5.1	20.5	9.0	62.3	6.1
④ 会社独自の休暇制度（無給）	299	19.0	57	10.6	12.8	57.4	8.5	19.1	2.1	74.9	6.1
⑤ 裁量労働制	299	6.1	18	0.0	6.7	40.0	13.3	40.0	0.0	87.9	6.1
⑥ 在宅勤務制度	299	18.2	54	13.3	15.6	35.6	8.9	37.8	0.0	75.7	6.1
⑦ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	299	9.3	28	17.4	21.7	26.1	8.7	39.1	0.0	84.6	6.1
⑧ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	299	9.7	29	0.0	0.0	50.0	12.5	37.5	0.0	84.2	6.1
⑨ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	299	7.7	23	0.0	5.3	52.6	15.8	26.3	0.0	85.8	6.5

【従業員規模：301人～1,000人】

図表 90 その他の仕事と介護を両立するための柔軟な働き方を支援するための制度等の導入状況および利用状況（2020年度）（従業員規模：301人～1,000人）：導入状況は単数回答、利用状況は複数回答（Q35）

従業員規模：301人～1,000人	n	導入している	利用状況							導入していない	無回答
			n	男性で利用者がいた	女性で利用者がいた	利用者がいなかった	わからない	期間中、当該労働者がいなかった	無回答		
（1）正規労働者（いわゆる正社員）について											
① 年次有給休暇の半日単位取得	99	85.6	85	76.8	76.8	10.8	8.6	0.0	3.2	13.9	0.5
② 年次有給休暇の時間単位取得	99	46.8	46	70.3	70.3	16.8	7.9	0.0	4.0	52.3	0.9
③ 会社独自の休暇制度（有給）	99	47.2	47	84.3	80.4	7.8	3.9	0.0	3.9	51.4	1.4
④ 会社独自の休暇制度（無給）	99	28.7	28	46.8	51.6	32.3	9.7	0.0	4.8	69.9	1.4
⑤ 裁量労働制	99	8.8	9	68.4	63.2	15.8	15.8	0.0	0.0	89.8	1.4
⑥ 在宅勤務制度	99	34.7	34	78.7	76.0	9.3	6.7	0.0	2.7	63.9	1.4
⑦ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	99	12.5	12	48.1	48.1	22.2	25.9	0.0	3.7	86.1	1.4
⑧ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	99	21.3	21	28.3	17.4	52.2	17.4	0.0	0.0	77.3	1.4
⑨ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	99	11.6	11	0.0	0.0	76.0	24.0	0.0	0.0	87.0	1.4
（2）有期契約労働者について											
① 年次有給休暇の半日単位取得	99	77.3	76	70.1	67.7	12.6	9.0	1.8	4.2	21.8	0.9
② 年次有給休暇の時間単位取得	99	44.4	44	60.4	57.3	24.0	8.3	2.1	4.2	54.2	1.4
③ 会社独自の休暇制度（有給）	99	40.3	40	75.9	71.3	10.3	4.6	1.1	5.7	57.9	1.9
④ 会社独自の休暇制度（無給）	99	27.8	27	38.3	43.3	35.0	10.0	3.3	6.7	70.4	1.9
⑤ 裁量労働制	99	4.2	4	44.4	44.4	44.4	11.1	0.0	0.0	94.0	1.9
⑥ 在宅勤務制度	99	29.2	29	55.6	52.4	23.8	12.7	0.0	4.8	69.0	1.9
⑦ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	99	11.6	11	40.0	36.0	24.0	24.0	4.0	4.0	86.6	1.9
⑧ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	99	13.4	13	6.9	3.4	62.1	27.6	3.4	0.0	84.7	1.9
⑨ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	99	7.4	7	0.0	0.0	75.0	18.8	0.0	6.3	90.7	1.9
（3）無期契約労働者について											
① 年次有給休暇の半日単位取得	99	72.7	72	42.0	49.7	15.9	9.6	18.5	3.2	25.0	2.3
② 年次有給休暇の時間単位取得	99	43.1	43	37.6	37.6	23.7	8.6	23.7	3.2	54.2	2.8
③ 会社独自の休暇制度（有給）	99	38.9	38	48.8	46.4	22.6	3.6	17.9	4.8	58.3	2.8
④ 会社独自の休暇制度（無給）	99	26.9	27	24.1	29.3	39.7	10.3	15.5	5.2	70.4	2.8
⑤ 裁量労働制	99	6.5	6	14.3	14.3	21.4	7.1	57.1	0.0	90.3	3.2
⑥ 在宅勤務制度	99	26.9	27	31.0	32.8	22.4	12.1	25.9	5.2	70.4	2.8
⑦ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	99	12.0	12	19.2	19.2	23.1	15.4	34.6	3.8	85.2	2.8
⑧ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	99	14.4	14	3.2	3.2	48.4	16.1	32.3	0.0	82.9	2.8
⑨ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	99	8.8	9	0.0	0.0	52.6	10.5	31.6	5.3	88.4	2.8

【従業員規模：1,001人以上】

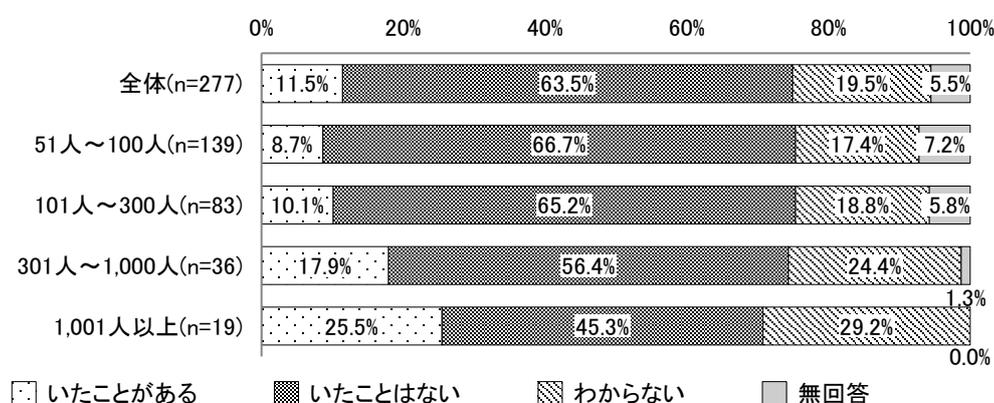
図表 91 その他の仕事と介護を両立するための柔軟な働き方を支援するための制度等の導入状況および利用状況（2020年度）（従業員規模：1,001人以上）：導入状況は単数回答、利用状況は複数回答（Q35）

	n	導入している	利用状況						無回答	導入していない	無回答
			n	男性で利用者がいた	女性で利用者がいた	利用者はいなかった	わからない	期間中、当該労働者がいなかった			
従業員規模：1,001人以上											
(1) 正規労働者（いわゆる正社員）について											
① 年次有給休暇の半日単位取得	32	91.1	29	77.3	78.5	8.0	10.4	0.0	1.8	8.9	0.0
② 年次有給休暇の時間単位取得	32	51.4	16	76.1	75.0	9.8	10.9	0.0	1.1	48.0	0.6
③ 会社独自の休暇制度（有給）	32	43.6	14	80.8	82.1	7.7	7.7	0.0	2.6	56.4	0.0
④ 会社独自の休暇制度（無給）	32	25.7	8	43.5	52.2	19.6	17.4	0.0	6.5	74.3	0.0
⑤ 裁量労働制	32	23.5	7	71.4	71.4	11.9	14.3	0.0	0.0	75.4	1.1
⑥ 在宅勤務制度	32	57.0	18	78.4	77.5	8.8	8.8	0.0	1.0	43.0	0.0
⑦ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	32	34.6	11	64.5	62.9	16.1	17.7	0.0	1.6	65.4	0.0
⑧ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	32	43.6	14	34.6	30.8	35.9	21.8	0.0	3.8	55.9	0.6
⑨ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	32	28.5	9	7.8	5.9	74.5	11.8	0.0	3.9	70.9	0.6
(2) 有期契約労働者について											
① 年次有給休暇の半日単位取得	32	86.0	27	73.4	74.7	10.4	11.7	0.0	2.6	14.0	0.0
② 年次有給休暇の時間単位取得	32	49.2	16	68.2	69.3	14.8	12.5	1.1	1.1	50.3	0.6
③ 会社独自の休暇制度（有給）	32	36.3	12	76.9	76.9	9.2	9.2	1.5	1.5	63.1	0.6
④ 会社独自の休暇制度（無給）	32	27.4	9	40.8	51.0	22.4	18.4	2.0	6.1	72.6	0.0
⑤ 裁量労働制	32	14.5	5	53.8	53.8	19.2	26.9	0.0	0.0	84.4	1.1
⑥ 在宅勤務制度	32	46.4	15	59.0	60.2	16.9	16.9	1.2	1.2	53.1	0.6
⑦ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	32	29.1	9	42.3	38.5	26.9	26.9	1.9	1.9	70.4	0.6
⑧ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	32	32.4	10	24.1	22.4	41.4	24.1	1.7	3.4	66.5	1.1
⑨ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	32	15.1	5	3.7	3.7	70.4	22.2	0.0	3.7	83.8	1.1
(3) 無期契約労働者について											
① 年次有給休暇の半日単位取得	32	78.8	25	55.3	58.2	12.1	14.9	9.9	2.1	20.7	0.6
② 年次有給休暇の時間単位取得	32	46.9	15	48.8	47.6	21.4	17.9	8.3	0.0	52.0	1.1
③ 会社独自の休暇制度（有給）	32	34.1	11	55.7	57.4	14.8	13.1	11.5	0.0	64.8	1.1
④ 会社独自の休暇制度（無給）	32	24.0	8	37.2	39.5	30.2	14.0	9.3	4.7	75.4	0.6
⑤ 裁量労働制	32	11.7	4	28.6	28.6	28.6	28.6	9.5	0.0	86.6	1.7
⑥ 在宅勤務制度	32	42.5	13	42.1	43.4	23.7	21.1	9.2	1.3	56.4	1.1
⑦ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	32	26.3	8	27.7	27.7	29.8	29.8	8.5	2.1	72.6	1.1
⑧ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	32	29.6	9	11.3	15.1	45.3	24.5	11.3	3.8	69.3	1.1
⑨ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	32	16.2	5	0.0	0.0	65.5	20.7	13.8	0.0	82.7	1.1

(6) 介護を要する親族等と同居または近居するために、在宅勤務制度やモバイルワーク・サテライトオフィス等を活用した従業員の有無

前問 Q35 で正規労働者について、「⑥在宅勤務制度」または「⑦モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度」があると回答した企業について、介護を要する親族等と同居または近居するために、在宅勤務制度やモバイルワーク・サテライトオフィス等を活用した従業員がこれまでにいたことがあるかどうかをみると、「全体」では、「いたことがある」が 11.5%、「いたことはない」が 63.5%となっている。「いたことがある」割合は、「301人～1,000人」では 17.9%、「1,001人以上」では、25.5%となっている。

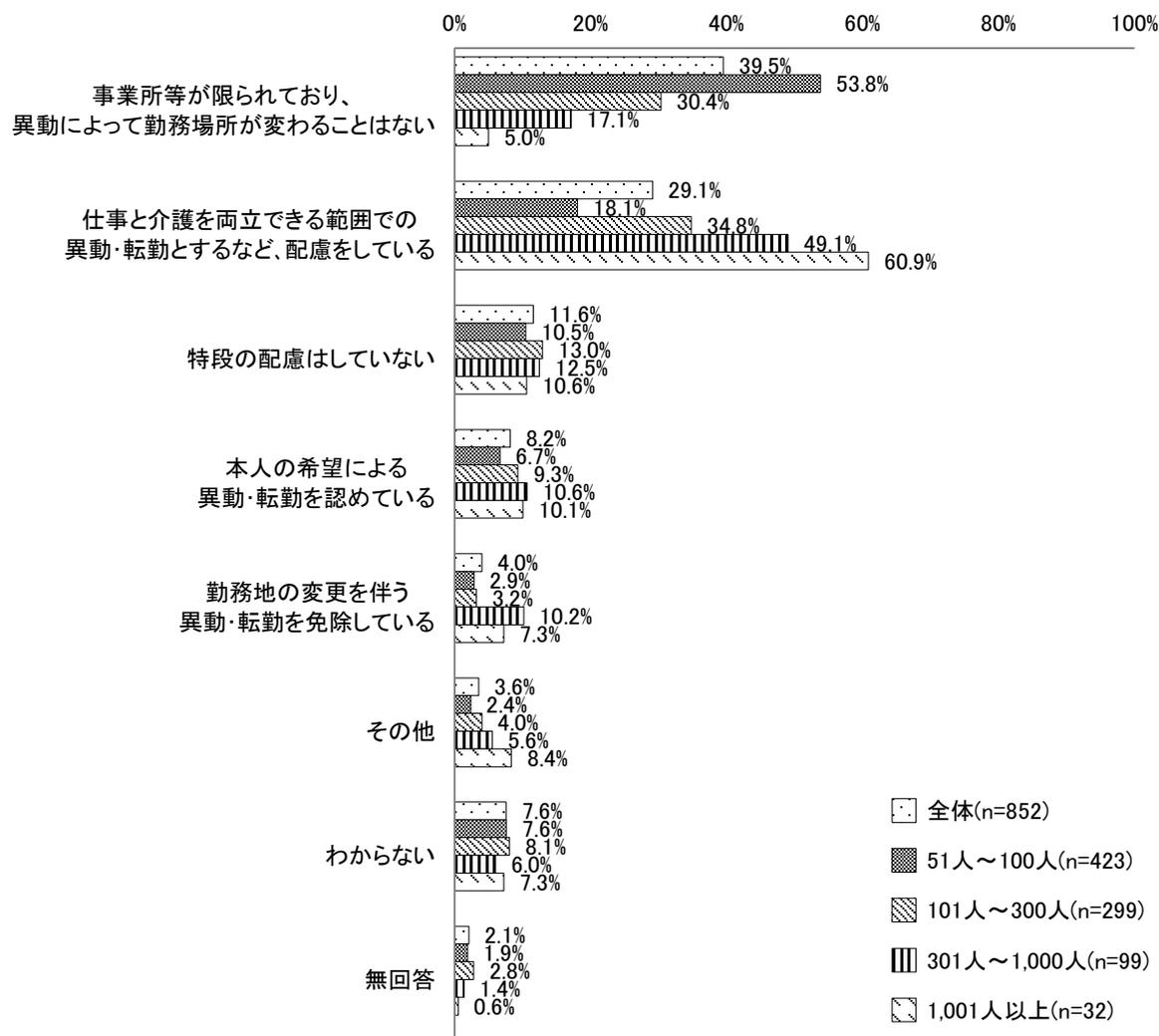
図表 92 介護を要する親族等と同居または近居するために、在宅勤務制度やモバイルワーク・サテライトオフィス等を活用した従業員の有無：単数回答（Q36）



(7) 仕事と介護の両立を支援するための勤務場所への配慮

仕事と介護の両立を支援するために勤務場所への配慮（勤務地の変更を伴う異動（転勤）の免除等）を行っているかどうかをみると、「全体」では、「事業所等が限られており、異動によって勤務場所が変わることはない」が39.5%でもっとも割合が高く、次いで「仕事と介護を両立できる範囲での異動・転勤とするなど、配慮をしている」が29.1%、「特段の配慮はしていない」が11.6%となっている。

図表 93 仕事と介護の両立を支援するために勤務場所への配慮状況：複数回答（Q37）



7. 仕事と介護の両立支援の取組

(1) 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況

仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況を見ると、「すでに取り組んでいる」の割合が高いものは、「全体」では、「①介護休業や介護休暇等の法定の制度を整える（就業規則への明記など）こと」（85.1%）、「⑥介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること」（28.7%）、「③介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」（25.8%）などとなっている。

「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定がある」の割合が高いものは、「全体」では、「⑨制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」（53.4%）、「③介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」（45.7%）、「⑤従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ調査を行うこと」（44.9%）などとなっている。

【全体】

図表 94 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況（全体）：単数回答（Q38）

		n	い す で に 取 り 組 ん で	り い 組 な む い は 予 が 取 り 組 ん で	定 ら 現 も な い 取 り 組 ん で 予 お	無 回 答
①	介護休業や介護休暇等の法定の制度を整える（就業規則への明記など）こと	852	85.1	9.9	4.1	0.9
②	法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること	852	16.5	37.4	44.8	1.4
③	介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	852	25.8	45.7	27.3	1.1
④	介護に直面しているか否かを問わず、全従業員あるいは一定の年齢層以上の従業員に対して仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	852	17.2	43.2	38.2	1.4
⑤	従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと	852	14.4	44.9	39.3	1.4
⑥	介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	852	28.7	36.4	33.8	1.1
⑦	介護の課題のある従業員に対して、会社独自で経済的な支援（所得補償や介護サービスの利用料の補助など）を行うこと	852	4.3	21.7	72.6	1.4
⑧	管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修を行うこと	852	9.6	42.0	47.1	1.2
⑨	制度を利用しやすい職場づくりを行うこと	852	23.9	53.4	21.2	1.4

【従業員規模：51人～100人】

図表 95 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況（従業員規模：51人～100人）：単数回答（Q38）

従業員規模：51人～100人		n	い す で に 取 り 組 ん で	り い 組 な む い 予 定 が あ る 取 り	定 ら も な い 取 り 組 ん で 予 お	無 回 答
①	介護休業や介護休暇等の法定の制度を整える（就業規則への明記など）こと	423	82.9	11.4	4.3	1.4
②	法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること	423	14.8	36.2	46.7	2.4
③	介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	423	21.0	49.0	28.1	1.9
④	介護に直面しているか否かを問わず、全従業員あるいは一定の年齢層以上の従業員に対して仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	423	16.2	43.3	38.1	2.4
⑤	従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと	423	13.8	46.2	37.6	2.4
⑥	介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	423	27.1	38.1	32.9	1.9
⑦	介護の課題のある従業員に対して、会社独自で経済的な支援（所得補償や介護サービスの利用料の補助など）を行うこと	423	4.3	25.2	68.1	2.4
⑧	管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修を行うこと	423	9.5	42.4	46.2	1.9
⑨	制度を利用しやすい職場づくりを行うこと	423	21.0	56.2	20.5	2.4

【従業員規模：101人～300人】

図表 96 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況（従業員規模：101人～300人）：単数回答（Q38）

従業員規模：101人～300人		n	い す で に 取 り 組 ん で	り い 組 な む い 予 定 が あ る 取 り	定 ら も な い 取 り 組 ん で 予 お	無 回 答
①	介護休業や介護休暇等の法定の制度を整える（就業規則への明記など）こと	299	85.8	9.3	4.5	0.4
②	法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること	299	14.6	40.5	44.5	0.4
③	介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	299	27.5	45.3	26.7	0.4
④	介護に直面しているか否かを問わず、全従業員あるいは一定の年齢層以上の従業員に対して仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	299	15.0	47.0	37.7	0.4
⑤	従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと	299	13.4	46.6	39.7	0.4
⑥	介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	299	26.7	37.7	35.2	0.4
⑦	介護の課題のある従業員に対して、会社独自で経済的な支援（所得補償や介護サービスの利用料の補助など）を行うこと	299	3.2	20.6	75.7	0.4
⑧	管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修を行うこと	299	8.1	42.9	48.6	0.4
⑨	制度を利用しやすい職場づくりを行うこと	299	24.7	53.0	21.9	0.4

【従業員規模：301人～1,000人】

図表 97 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況（従業員規模：301人～1,000人）：単数回答（Q38）

従業員規模：301人～1,000人		n	い す る で に 取 り 組 ん で	り い 組 な む い は 予 が 取 定 、 り が 今 組 あ 後 ん で	定 ら 現 も な い 取 り 組 ん で 予 お	無 回 答
①	介護休業や介護休暇等の法定の制度を整える（就業規則への明記など）こと	99	88.9	7.4	3.2	0.5
②	法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること	99	20.8	36.6	42.1	0.5
③	介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	99	31.5	39.4	28.7	0.5
④	介護に直面しているか否かを問わず、全従業員あるいは一定の年齢層以上の従業員に対して仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	99	20.8	34.7	43.5	0.9
⑤	従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと	99	16.7	38.0	44.4	0.9
⑥	介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	99	36.6	30.1	32.9	0.5
⑦	介護の課題のある従業員に対して、会社独自で経済的な支援（所得補償や介護サービスの利用料の補助など）を行うこと	99	3.2	13.9	81.9	0.9
⑧	管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修を行うこと	99	9.7	41.7	47.2	1.4
⑨	制度を利用しやすい職場づくりを行うこと	99	25.9	49.5	23.6	0.9

【従業員規模：1,001人以上】

図表 98 仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況（従業員規模：1,001人以上）：単数回答（Q38）

従業員規模：1,001人以上		n	い す る で に 取 り 組 ん で	り い 組 な む い は 予 が 取 定 、 り が 今 組 あ 後 ん で	定 ら 現 も な い 取 り 組 ん で 予 お	無 回 答
①	介護休業や介護休暇等の法定の制度を整える（就業規則への明記など）こと	32	96.6	2.8	0.6	0.0
②	法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること	32	43.0	26.3	30.2	0.6
③	介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	32	57.0	25.1	17.9	0.0
④	介護に直面しているか否かを問わず、全従業員あるいは一定の年齢層以上の従業員に対して仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	32	39.7	31.8	28.5	0.0
⑤	従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと	32	24.6	32.4	43.0	0.0
⑥	介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること	32	43.0	21.8	35.2	0.0
⑦	介護の課題のある従業員に対して、会社独自で経済的な支援（所得補償や介護サービスの利用料の補助など）を行うこと	32	17.9	8.4	73.7	0.0
⑧	管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修を行うこと	32	24.6	30.2	45.3	0.0
⑨	制度を利用しやすい職場づくりを行うこと	32	49.2	33.0	17.9	0.0

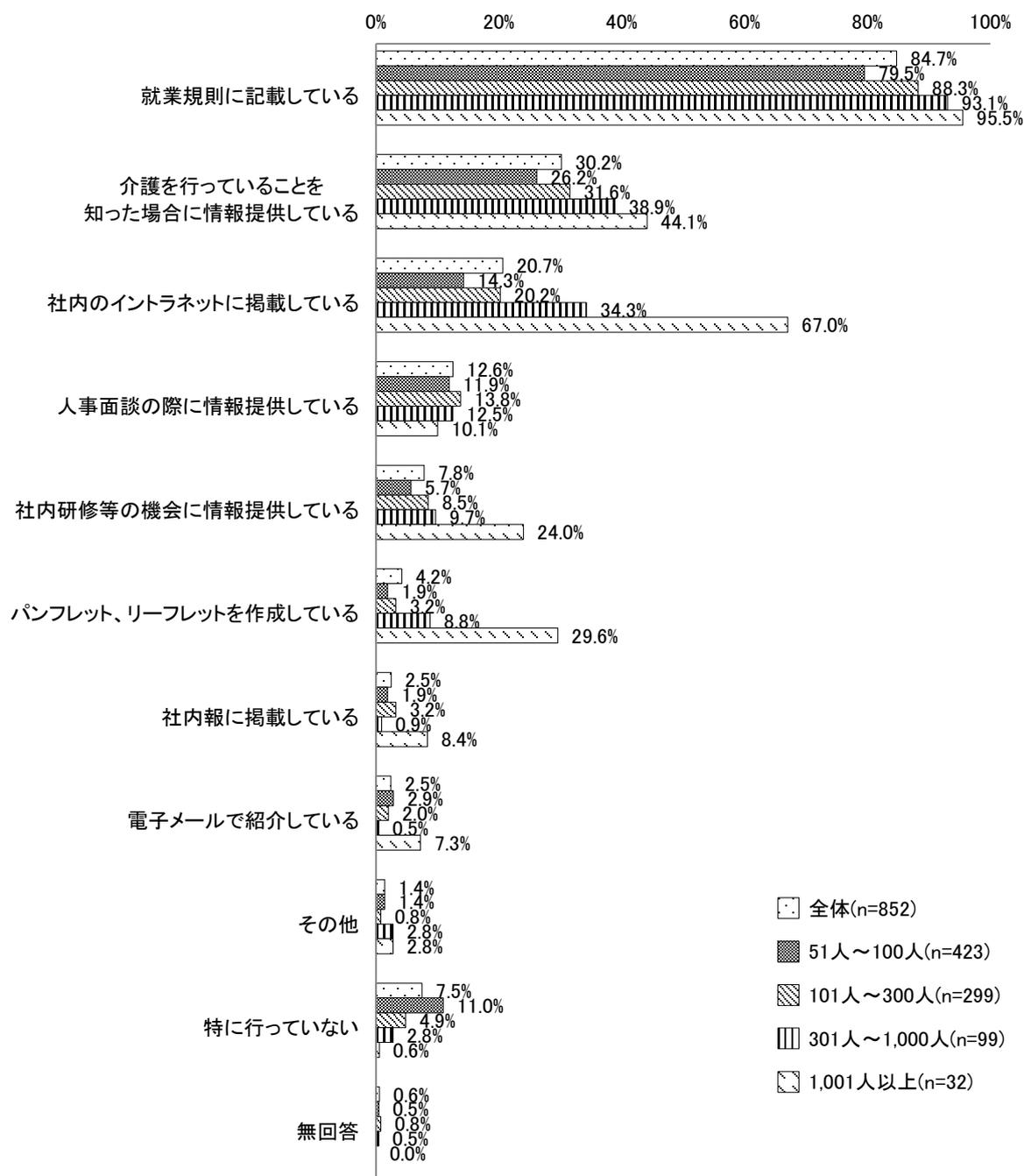
(2) 従業員に対する両立支援制度の周知方法

従業員に対する両立支援制度の周知方法をみると、「全体」では、「就業規則に記載している」が84.7%でもっとも割合が高く、次いで「介護を行っていることを知った場合に情報提供している」が30.2%、「社内のイントラネットに掲載している」が20.7%となっている。

「1,001人以上」では、「就業規則に記載している」が95.5%でもっとも割合が高く、次いで「社内のイントラネットに掲載している」が67.0%、「介護を行っていることを知った場合に情報提供している」が44.1%となっている。

「特に行っていない」割合は、「全体」で7.5%、「51人～100人」で11.0%となっている。

図表 99 従業員に対する両立支援制度の周知方法:複数回答 (Q39)

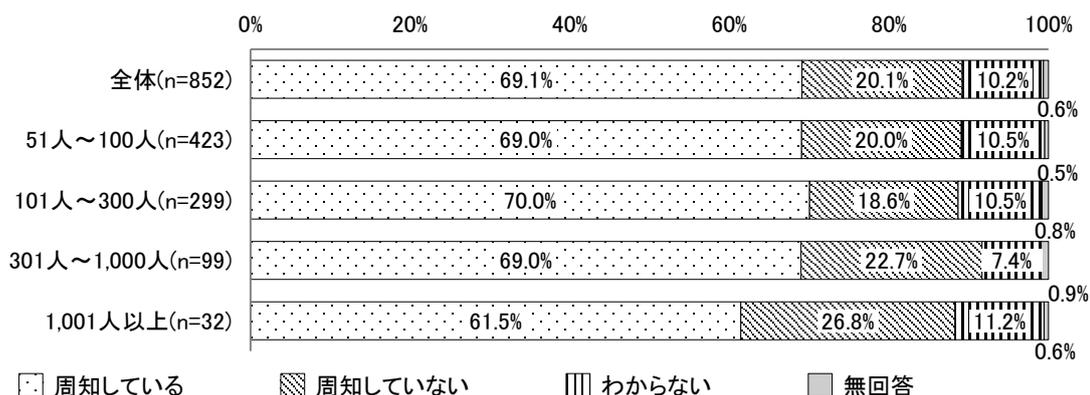


(3) 40歳以上の従業員に対する情報提供・周知の状況

① 40歳以上の従業員に対する、介護保険の被保険者となる旨の周知状況

40歳になる従業員や、新たに入社する40歳以上の従業員に対して、介護保険の被保険者となる旨を周知しているかどうかをみると、「全体」では、「周知している」が69.1%で、「周知していない」が20.1%となっている。

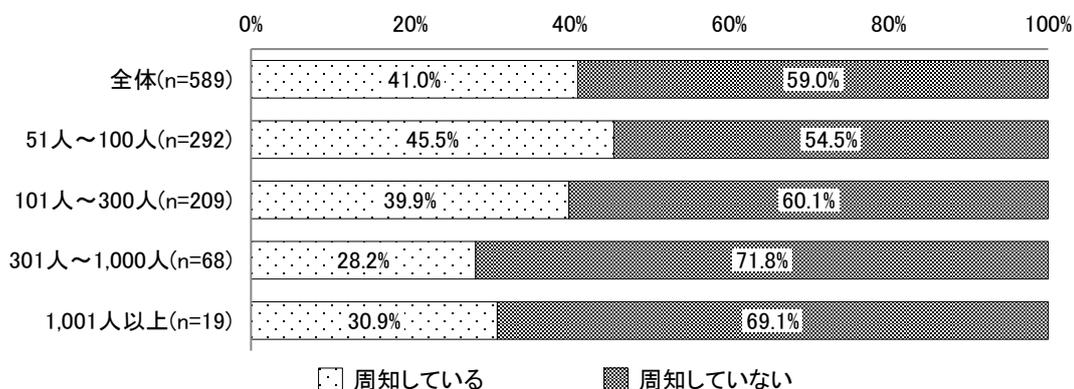
図表 100 40歳以上の従業員に対する、介護保険の被保険者となる旨の周知の状況：単数回答
(Q40より作成)



② 介護保険の被保険者となる旨の周知の際の、仕事と介護の両立支援制度の周知状況

40歳になる従業員や、新たに入社する40歳以上の従業員に対して、介護保険の被保険者となる旨を周知している企業について、介護保険の被保険者となる旨と併せて、仕事と介護の両立のための制度についても周知をしているかどうかをみると、「全体」では、「周知している」が41.0%、「周知していない」が59.0%となっている。

図表 101 40歳以上の従業員に対して、介護保険の被保険者となる旨と併せて仕事と介護の両立のための制度についても周知がされている割合：単数回答 (Q40より作成)



注：「1,001人以上」はサンプルサイズが30未満のため参考値。

(4) 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の方法

従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の方法をみると、正規労働者について、「直属の上司による面談等で把握」が47.5%、「いずれも行っていない」が38.5%、「人事・総務担当部署等が実施する面談で把握」が23.6%となっている。

【全体】

図表 102 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の方法（全体）：複数回答（Q41）

全体		正規労働者について	有期契約労働者について	無期契約労働者について
	合計	852	852	852
Q41 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握	人事・総務担当部署等が実施する面談で把握	23.6	20.1	16.0
	直属の上司による面談等で把握	47.5	42.7	33.9
	自己申告制度やキャリア・デベロップメント・プログラム	11.9	8.4	6.1
	仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握	3.2	1.9	2.0
	現在・過去に介護をしていたことのある従業員等へのヒアリング調査で把握	10.7	9.8	8.1
	その他	2.2	2.3	2.5
	いずれも行っていない	38.5	42.5	47.7
	無回答	1.0	2.7	6.8

【従業員規模：51人～100人】

図表 103 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の方法（従業員規模：51人～100人）：複数回答（Q41）

従業員規模：51人～100人		正規労働者について	有期契約労働者について	無期契約労働者について
	合計	423	423	423
Q41 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握	人事・総務担当部署等が実施する面談で把握	24.8	23.3	17.1
	直属の上司による面談等で把握	41.9	34.8	25.2
	自己申告制度やキャリア・デベロップメント・プログラム	10.5	9.5	5.7
	仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握	3.3	1.9	1.9
	現在・過去に介護をしていたことのある従業員等へのヒアリング調査で把握	13.3	11.9	9.5
	その他	1.9	1.9	2.4
	いずれも行っていない	41.0	46.7	52.9
	無回答	1.4	2.9	7.1

【従業員規模：101人～300人】

図表 104 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の方法（従業員規模：101人～300人）：複数回答（Q41）

従業員規模：101人～300人		正規労働者について	有期契約労働者について	無期契約労働者について
	合計	299	299	299
Q41 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握	人事・総務担当部署等が実施する面談で把握	23.9	17.8	16.2
	直属の上司による面談等で把握	52.6	50.2	42.5
	自己申告制度やキャリア・デベロップメント・プログラム	9.7	4.5	4.5
	仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握	1.2	0.4	0.8
	現在・過去に介護をしていたことのある従業員等へのヒアリング調査で把握	8.5	8.5	7.3
	その他	2.4	2.8	2.4
	いずれも行っていない	37.2	38.5	42.1
	無回答	0.4	3.2	7.7

【従業員規模：301人～1,000人】

図表 105 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の方法（従業員規模：301人～1,000人）：複数回答（Q41）

従業員規模：301人～1,000人		正規労働者について	有期契約労働者について	無期契約労働者について
	合計	99	99	99
Q41 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握	人事・総務担当部署等が実施する面談で把握	18.5	15.3	12.0
	直属の上司による面談等で把握	52.3	50.0	40.7
	自己申告制度やキャリア・デベロップメント・プログラム	18.1	12.0	9.7
	仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握	4.6	3.7	2.3
	現在・過去に介護をしていたことのある従業員等へのヒアリング調査で把握	6.0	5.1	4.6
	その他	2.8	2.3	2.8
	いずれも行っていない	35.2	38.9	44.9
	無回答	0.9	1.4	4.6

【従業員規模：1,001人以上】

図表 106 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の方法（従業員規模：1,001人以上）：複数回答（Q41）

従業員規模：1,001人以上		正規労働者について	有期契約労働者について	無期契約労働者について
	合計	32	32	32
Q41 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握	人事・総務担当部署等が実施する面談で把握	20.1	12.3	12.3
	直属の上司による面談等で把握	58.1	54.2	47.5
	自己申告制度やキャリア・デベロップメント・プログラム	32.4	18.4	16.2
	仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握	15.6	11.2	12.3
	現在・過去に介護をしていたことのある従業員等へのヒアリング調査で把握	10.1	7.8	6.7
	その他	3.4	2.8	4.5
	いずれも行っていない	28.5	35.8	40.8
	無回答	0.0	0.6	1.1

(5) 従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズとして把握している内容

前問 Q41 において、正規労働者・有期契約労働者・無期契約労働者のいずれかについて、何らかの実態把握やニーズ把握を行っていると回答した（「7」以外を回答した）企業について、従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズとして把握している内容をみると、「全体」では、「現在介護をしているか」が 70.1%でもっとも割合が高く、次いで「仕事と介護の両立を行う上で困っていることなどはないか」が 44.2%、「職場で相談できる雰囲気があるか」が 38.4%となっている。

図表 107 従業員の仕事と介護の両立に関する実態やニーズとして把握している内容：複数回答 (Q42)

		従業員規模別				
		全体	51人～100人	101人～300人	301人～1,000人	1,001人以上
	合計	521	248	187	63	23
Q42 従業員の 仕事と 介護の 両立に 関する 実態や ニーズと して 把握し ている 内容	現在介護をしているか	70.1	67.5	74.8	68.1	64.8
	ここ数年のうちに介護を行う可能性があるか	34.7	34.1	32.9	39.1	43.0
	仕事と介護の両立に不安を感じていないか	37.8	30.9	42.6	43.5	58.6
	会社の相談窓口や両立支援制度について知っているか	13.4	13.0	11.0	15.9	29.7
	介護保険制度や地域の相談窓口について知っているか	8.4	8.1	7.7	10.1	11.7
	労働時間が長くないか、休暇が取得できているか	33.4	33.3	32.9	34.8	34.4
	職場で相談できる雰囲気があるか	38.4	40.7	34.8	38.4	43.7
	仕事と介護の両立を行う上で困っていることなどはないか	44.2	39.8	46.5	50.0	57.8
	仕事と介護を両立するためにどのような働き方を望んでいるか	36.9	33.3	36.1	47.8	51.6
	仕事と介護の両立のために、会社に対してどのような支援を求めているか	16.0	16.3	13.5	19.6	24.2
	その他	4.1	4.1	3.2	5.1	8.6
	無回答	0.9	1.6	0.0	0.7	1.6

注：「1,001人以上」はサンプルサイズが30未満のため参考値。

(6) 両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組

両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組をみると、「全体」では、「職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的悩みを聞くよう周知している」が 48.8%でもっとも割合が高く、次いで「相談等を通じて個別に把握している」が 37.7%、「管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知している」が 26.7%となっている。

図表 108 両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組:複数回答 (Q43)

		従業員規模別				
		全体	51人～ 100人	101人～ 300人	301人～ 1,000人	1,001人 以上
	合計	852	423	299	99	32
Q43 両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組	社内の従業員に対するアンケート調査等で把握している	3.0	2.4	2.0	5.1	14.0
	相談等を通じて個別に把握している	37.7	34.8	39.7	41.2	47.5
	人事や総務担当部署に相談窓口などを設置し、個別相談などに応じている	24.1	22.9	23.1	28.7	36.9
	職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的悩みを聞くよう周知している	48.8	51.9	48.2	39.8	41.3
	介護に関する情報提供・相談・カウンセリングを行う外部のサービスを活用している	3.6	2.9	3.2	3.7	17.9
	介護休業等の両立支援に関する制度利用の働きかけを人事や総務担当が行っている	9.4	7.1	11.7	7.4	22.9
	制度利用開始時に職場の上長や人事担当者で面談を行っている	21.1	13.8	25.5	32.9	39.7
	制度利用中に、職場の上長や人事担当者で面談を行っている	8.1	4.8	8.5	18.1	18.4
	介護保険制度の仕組みや介護・生活支援に関するサービス等を情報提供している	14.0	12.9	15.0	10.6	29.6
	自社の両立支援制度や社内での介護に関する制度利用事例や体験談等を情報提供している	4.9	4.3	3.6	7.4	16.8
	管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知している	26.7	23.3	28.3	32.9	37.4
	社内の介護経験者同士のコミュニケーションを支援している	2.7	2.4	3.2	1.9	3.4
	人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を行っている	26.3	22.4	25.5	39.4	45.3
	社員が介護に関する制度を利用しやすくするため、職場の管理職に制度利用に係る権限を委譲している	5.2	3.3	7.7	5.6	6.7
	制度利用者がいる部署への業務上の応援や代替要員の配置を実施している	8.9	5.7	10.9	14.4	16.2
	その他	1.7	2.9	0.4	1.4	0.6
	いずれも実施していない	14.9	17.6	14.2	8.8	3.9
	無回答	5.6	6.2	5.7	3.7	1.7

(7) 仕事と介護の両方支援の取組状況の分布

仕事と介護の両方を支援するため、①介護保険制度の周知、②介護休業等両立支援制度の周知、③仕事と介護を両立しやすい働き方の3点について、企業の取組状況の分布を集計した。取組状況と本アンケートから用いた設問・選択肢は以下の図表の通りである。なお、②については、広く介護休業制度等の周知の状況とするのではなく、管理職に対する働きかけができていないかどうかを基準とした。

結果をみると、①介護保険制度の周知、②介護休業等両立支援制度の周知、③仕事と介護を両立しやすい働き方のいずれについても実施している割合（A）は「全体」では2.8%、「1,001人以上」では6.1%となっている。いずれも実施していない割合（H）は「全体」では44.4%、「1,001人以上」では31.8%となっている。

割合が比較的高い取組状況の組み合わせは、「全体」では、②介護休業等両立支援制度の周知のみ実施している場合（F）が最も割合が高く12.9%、次いで①介護保険制度の周知のみ実施している場合（D）が12.0%となっている。

図表 109 仕事と介護の両立支援の取組状況の分布

	①介護保険制度の周知	②介護休業等両立支援制度の周知	③仕事と介護を両立しやすい働き方		従業員規模			
					51人～100人	101人～300人	301人～1,000人	1,001人以上
設問	Q40：40歳以上の従業員に対する、介護保険の被保険者となる旨の周知の状況	Q43：両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組	Q38-2：法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること	全体				
選択肢	1：はい	11：管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知している	1：すでに取り組んでいる	n=852	n=423	n=299	n=99	n=32
A	○	○	○	2.8	2.4	2.8	3.2	6.1
B	○	○	×	8.1	9.0	7.3	7.9	5.0
C	○	×	○	3.9	4.8	3.2	2.3	3.4
D	○	×	×	12.0	13.3	13.0	5.6	4.5
E	×	○	○	2.7	1.0	3.2	5.6	11.2
F	×	○	×	12.9	10.5	15.0	16.2	14.5
G	×	×	○	6.9	6.7	4.9	9.3	20.7
H	×	×	×	44.4	44.8	44.5	46.3	31.8
無回答・不明				6.4	7.6	6.1	3.7	2.8

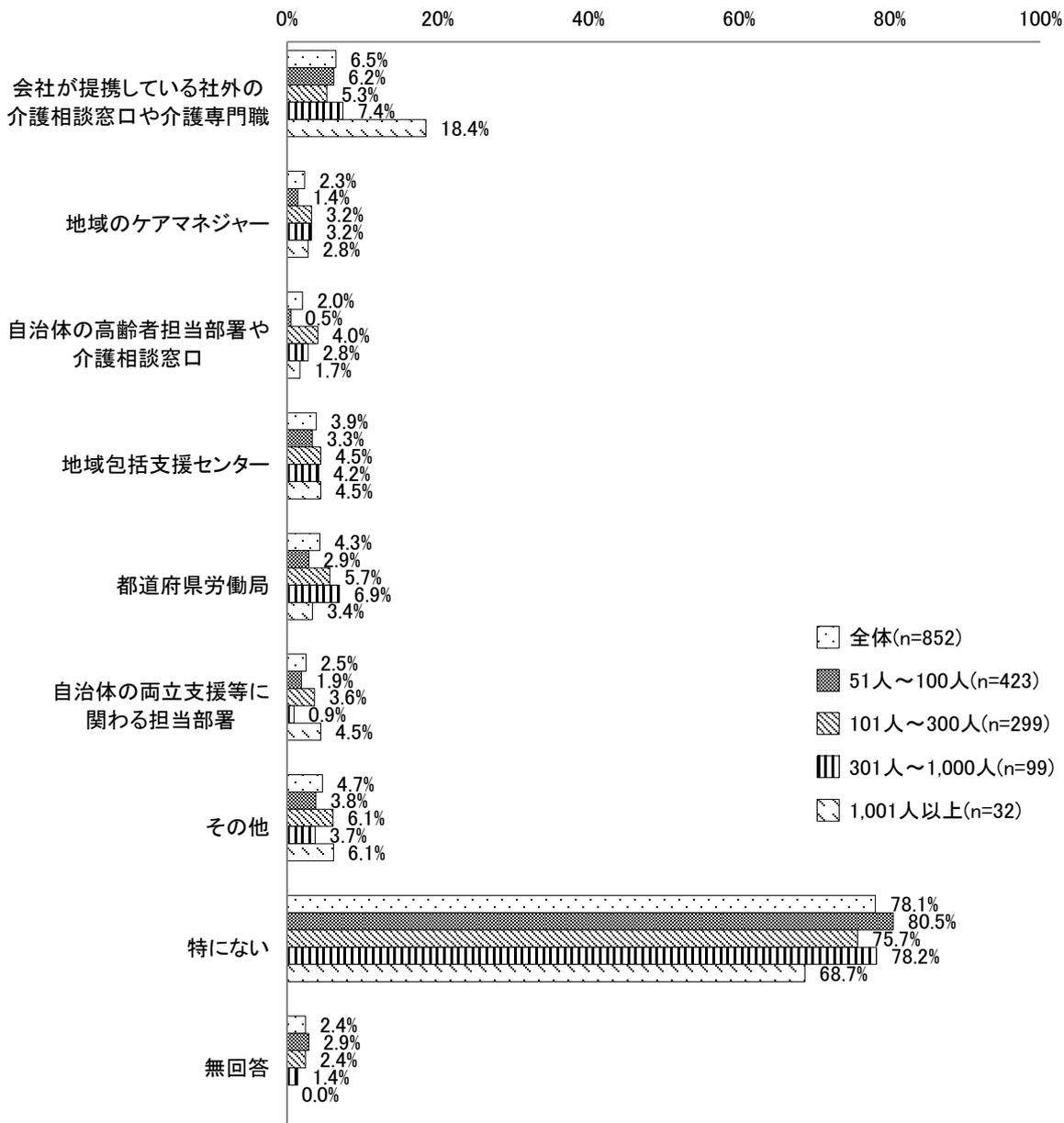
注：表内において、「○」は当該選択肢に該当する場合、「×」は当該選択肢に該当しない場合を表す。

(8) 専門職や地域資源等への相談や連携

仕事と介護の両立支援の充実を目的に相談や連携をしている専門職や地域資源等をみると、「全体」では、「特にない」が78.1%でもっとも割合が高く、次いで「会社が提携している社外の介護相談窓口や介護専門職」が6.5%、「その他」が4.7%、「都道府県労働局」が4.3%となっている。

「1,001人以上」では、「特にない」が68.7%でもっとも割合が高く、次いで「会社が提携している社外の介護相談窓口や介護専門職」が18.4%となっている。

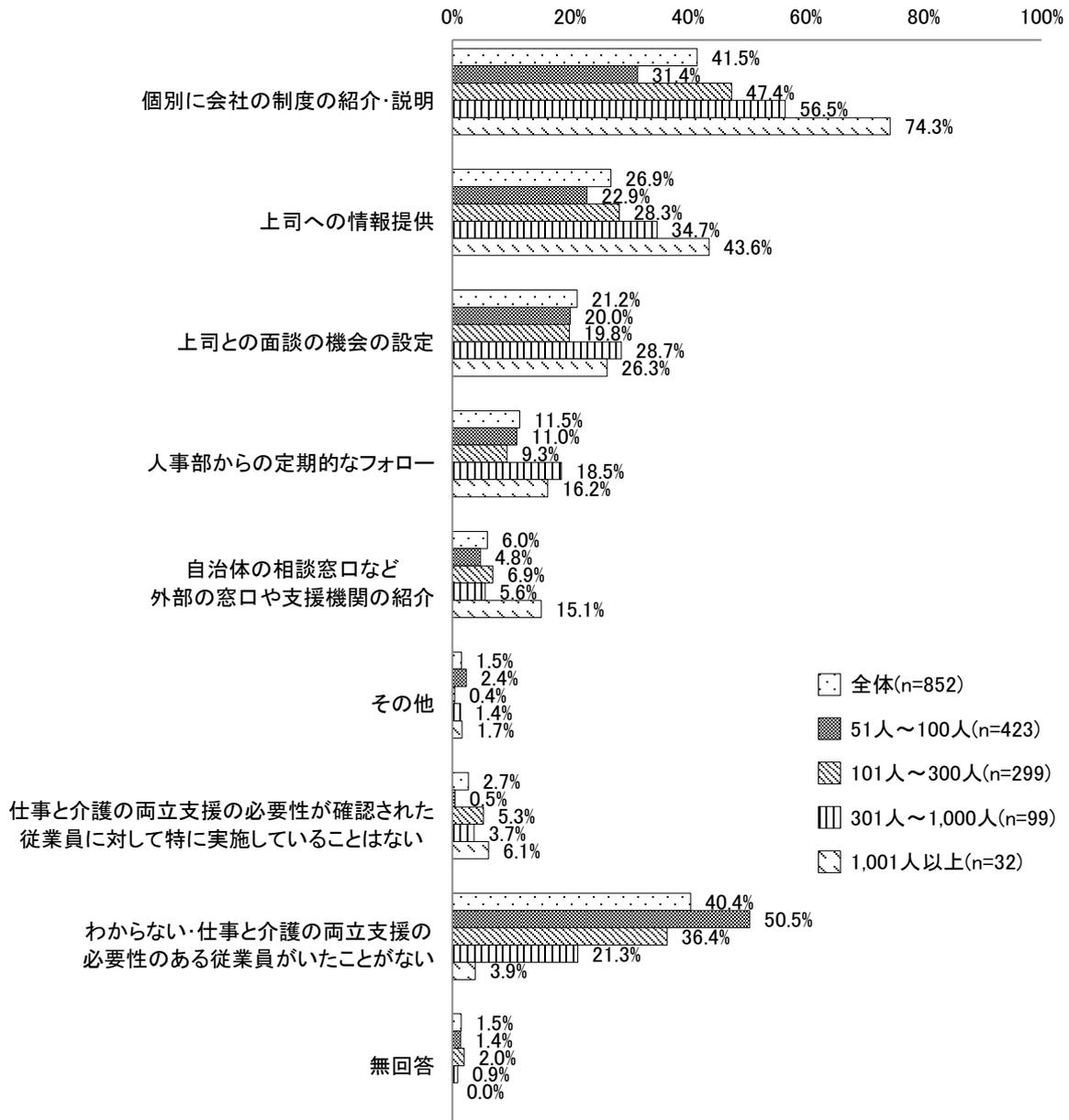
図表 110 相談や連携をしている専門職や地域資源等:複数回答 (Q44)



(9) 両立支援の必要性が確認された従業員に対する対応や支援

両立支援の必要性が確認された従業員に対する対応や支援をみると、「全体」では、「個別に会社の制度の紹介・説明」が41.5%でもっとも割合が高く、次いで「わからない・仕事と介護の両立支援の必要性のある従業員がいたことがない」が40.4%、「上司への情報提供」が26.9%となっている。「1,001人以上」では、「個別に会社の制度の紹介・説明」が74.3%でもっとも割合が高く、次いで「上司への情報提供」が43.6%となっている。

図表 111 両立支援の必要性が確認された従業員に対する対応や支援：複数回答（Q45）



(10) 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題

仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題をみると、「全体」では、「従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されること」が33.9%でもっとも割合が高く、次いで「仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいても、その課題が顕在化してこないこと」が32.9%となっている。「1,001人以上」では、「仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいても、その課題が顕在化してこないこと」が55.3%でもっとも割合が高く、次いで「従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されること」が49.2%となっている。

図表 112 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題:複数回答 (Q51)

		従業員規模別				
		全体	51人～ 100人	101人～ 300人	301人～ 1,000人	1,001人 以上
	合計	852	423	299	99	32
Q51 仕事と 介護 の 両 立 支 援 を 推 進 す る 上 で の 現 在 の 課 題	仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいても、その課題が顕在化してこないこと	32.9	27.1	36.0	41.2	55.3
	仕事と介護の両立について、従業員のニーズは多様であり、制度で対応しきれないこと	14.4	11.4	13.8	24.5	29.6
	仕事と介護の両立について、社員の間にどのようなニーズがあるのかわからないこと	19.7	19.0	17.8	25.0	29.6
	介護していることを周囲に知られたくないという意識を持つ人が多いこと	11.4	11.0	11.3	12.5	15.1
	職場における人員配置や業務分担の方法が難しいこと	26.8	21.4	32.0	31.9	34.6
	管理職層で制度利用することが困難なこと	6.6	6.2	4.9	10.6	14.5
	制度利用者のいる部署に代替要員を確保することが難しいこと	26.1	25.2	27.1	24.5	31.8
	制度利用者のいる部署で、他の従業員の理解を得ることが難しいこと	3.6	2.9	4.0	4.6	6.7
	制度利用者の仕事に対する意欲を維持することが難しいこと	4.2	4.8	3.2	4.2	5.6
	制度利用者に対する人事考課が難しいこと	4.1	3.3	4.9	4.6	6.7
	職種や職場によって制度を利用しにくい場合があること	16.0	14.3	15.4	22.7	24.6
	制度を利用しやすい雰囲気のある職場と、利用しにくい雰囲気のある職場があること	6.1	5.2	5.3	10.6	12.3
	従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されること	33.9	29.5	36.4	39.8	49.2
	介護に直面していない年齢層が多いため、今後の介護ニーズの予想がつかないこと	7.1	7.1	6.9	7.9	5.0
	その他	2.3	1.9	2.4	2.8	4.5
	介護している従業員はいると思われるが、特に課題となっていることはない	10.7	11.0	10.1	13.0	6.1
	介護している従業員がいないため、特に課題となっていることはない	17.1	24.8	12.6	3.2	1.7
無回答	1.8	1.9	1.2	3.2	0.6	

(11) 仕事と介護の両立支援の課題と取組状況

Q51「仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題」において、従業員のニーズが顕在化していない企業や仕事と介護の両立について課題になっていることがない企業、また、今後は課題が懸念されるが現在は課題がみられないという企業が多くみられた。そこで、より仕事と介護の両立について具体的な課題を抱える企業とそうでない企業について比較をするため、グルーピングを行い、両立支援に関する取組状況について集計を行った。

グルーピングは Q51 への回答内容をもとに以下の方法で行った。

グループ①（制度が利用しにくいという課題があるグループ）【下図、赤の網掛け】：

選択肢 11、12 のいずれかに該当する場合

グループ②（ニーズがあり、対応に不安を抱えるグループ）【下図、青の網掛け】：

グループ①に該当しない、かつ選択肢 2、3 のいずれかに該当する場合

グループ③（直近の課題がないグループ）【下図、黄色の網掛け】：

グループ①②に該当しない、かつ、選択肢 1、13、14、16、17 のいずれかに該当する場合

図表 113 Q51 の選択肢によるグルーピング

Q51の選択肢	
1	仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいても、その課題が顕在化してこないこと
2	仕事と介護の両立について、従業員のニーズは多様であり、制度で対応しきれないこと
3	仕事と介護の両立について、社員の間にはどのようなニーズがあるのかわからないこと
4	介護していることを周囲に知られたくないという意識を持つ人が多いこと
5	職場における人員配置や業務分担の方法が難しいこと
6	管理職層で制度利用することが困難なこと
7	制度利用者のいる部署に代替要員を確保することが難しいこと
8	制度利用者のいる部署で、他の従業員の理解を得ることが難しいこと
9	制度利用者の仕事に対する意欲を維持することが難しいこと
10	制度利用者に対する人事考課が難しいこと
11	職種や職場によって制度を利用しにくい場合があること
12	制度を利用しやすい雰囲気のある職場と、利用しにくい雰囲気のある職場があること
13	従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されること
14	介護に直面していない年齢層が多いため、今後の介護ニーズの予想がつかないこと
15	その他
16	介護している従業員はいると思われるが、特に課題となっていることはない
17	介護している従業員がいないため、特に課題となっていることはない

課題グループの分布をみると、「全体」ではグループ①が 18.5%、グループ②が 20.0%、グループ③が 52.6%となっている。

図表 114 従業員規模別、課題グループの分布

	合計	課題の分布					
		グループ①	グループ②	グループ③	その他	無回答	
全体	852	18.5	20.0	52.6	8.9	0.0	
Q3 従業員規模	51人～100人	423	16.2	18.6	56.2	9.0	0.0
	101人～300人	299	17.8	19.8	53.4	8.9	0.0
	301人～1,000人	99	26.9	23.6	41.2	8.3	0.0
	1,001人以上	32	30.7	28.5	31.3	9.5	0.0

課題グループ別に、両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組を実施している割合をみると、グループ①では「相談等を通じて個別に把握している」の割合が52.7%となっており、他のグループと比べて高くなっている。また、「人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を行っている」の割合も他のグループと比べて高い傾向がみられる。

グループ①②とグループ③を比較すると、「管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知している」の割合がグループ①②において35%程度であるのに対して、グループ③では20.0%となっており、グループ①②とグループ③における差が大きい項目となっている。

図表 115 課題グループ別、両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組を実施している割合

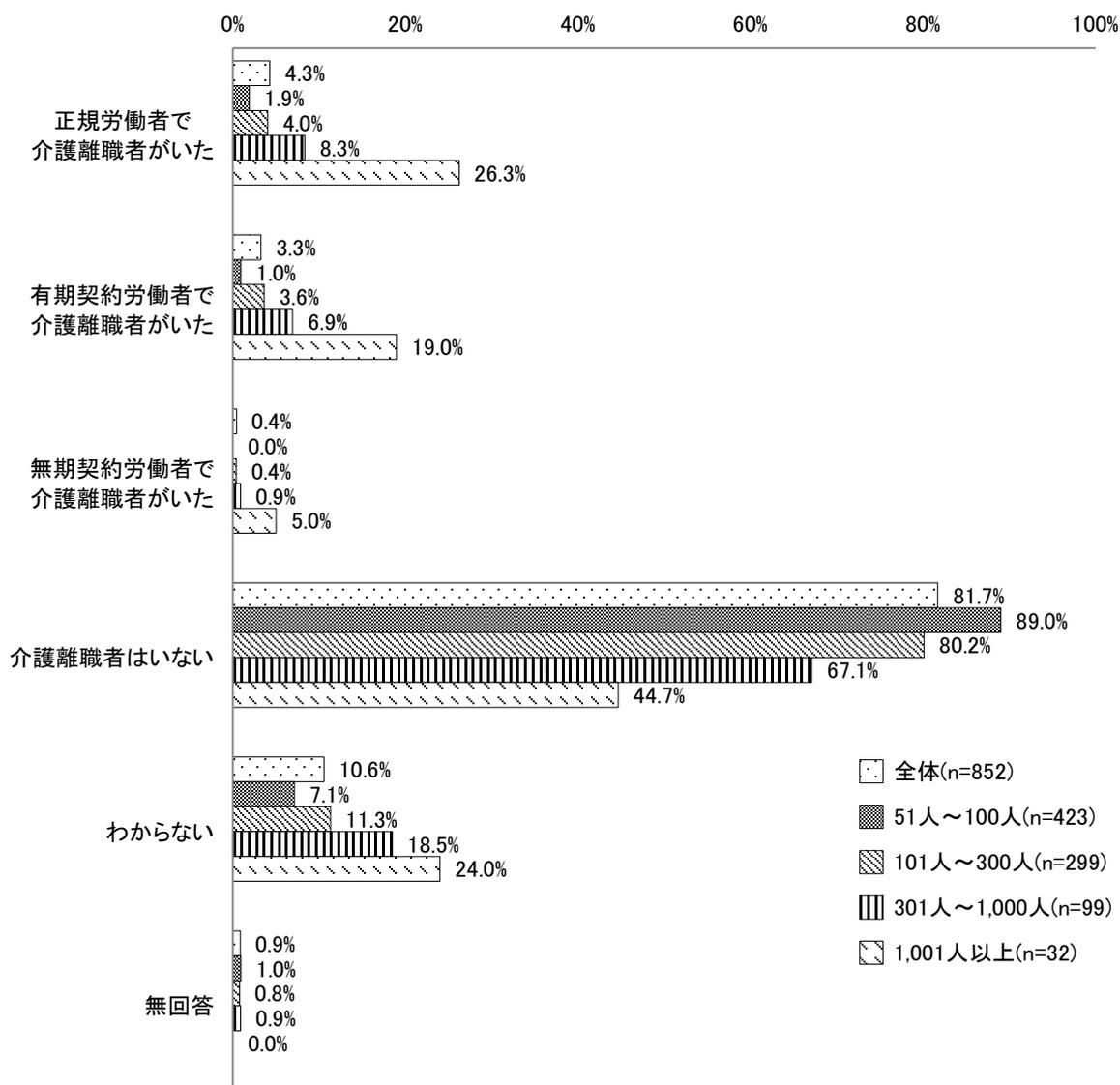
		(n=852)	(グループ① n=158)	(グループ② n=170)	(グループ③ n=148)
Q43 両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組	社内の従業員に対するアンケート調査等で把握している	3.0	4.6	2.1	2.6
	相談等を通じて個別に把握している	37.7	52.7	39.8	32.5
	人事や総務担当部署に相談窓口などを設置し、個別相談などに応じている	24.1	31.4	19.6	22.5
	職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的悩みを聞くよう周知している	48.8	55.5	52.4	45.2
	介護に関する情報提供・相談・カウンセリングを行う外部のサービスを活用している	3.6	2.7	1.8	4.2
	介護休業等の両立支援に関する制度利用の働きかけを人事や総務担当が行っている	9.4	12.9	11.9	6.9
	制度利用開始時に職場の上長や人事担当者との面談を行っている	21.1	29.3	22.4	18.5
	制度利用中に、職場の上長や人事担当者との面談を行っている	8.1	11.3	9.4	6.1
	介護保険制度の仕組みや介護・生活支援に関するサービス等を情報提供している	14.0	19.4	15.4	11.5
	自社の両立支援制度や社内での介護に関する制度利用事例や体験談等を情報提供している	4.9	7.6	4.8	3.6
	管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知している	26.7	34.5	35.7	20.0
	社内の介護経験者同士のコミュニケーションを支援している	2.7	0.9	4.4	2.5
	人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を行っている	26.3	34.0	23.1	24.4
	社員が介護に関する制度を利用しやすくするため、職場の管理職に制度利用に係る権限を委譲している	5.2	10.1	7.7	3.2
	制度利用者がいる部署への業務上の応援や代替要員の配置を実施している	8.9	17.0	10.2	6.0
	その他	1.7	1.3	1.2	1.1
	いずれも実施していない	14.9	7.2	11.4	21.1
	無回答	5.6	1.3	5.3	5.2

8. 介護離職の状況

(1) 家族の介護を主な理由とした退職者の有無

2020年度に、家族の介護を主な理由として退職した者がいたかどうかをみると、「全体」では、「正規労働者で介護離職者がいた」が4.3%、「有期契約労働者で介護離職者がいた」が3.3%、「無期契約労働者で介護離職者がいた」が0.4%、「介護離職者はいない」が81.7%となっている。「1,001人以上」では、「正規労働者で介護離職者がいた」が26.3%、「介護離職者はいない」が44.7%となっている。

図表 116 家族の介護を主な理由とした退職者の有無（2020年度）：複数回答（Q46）



(2) 介護離職者の男女比、および年齢の分布

回答企業全体における介護離職者数を足し上げると、合計で454人となった。この454人について男女比および年齢の分布を集計した。なお、本集計にあたっては企業規模によるウェイトバックを行っていない。

介護離職者における男女比をみると、「女性」が70.7%、「男性」が29.3%となっている。

介護離職者における年齢の分布をみると、「全体」(n=454)では、「50歳～59歳」が35.5%と最も高く、次いで「60歳以上」が25.1%となっている。

図表 117 介護離職者における男女比 (Q48 より作成)

	合計	女性	男性
全体	454 100.0	321 70.7	133 29.3

図表 118 介護離職者における男女別、年齢の分布 (全体) (Q48 より作成)

	合計	29歳以下	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
全体	454 100.0	45 9.9	47 10.4	87 19.2	161 35.5	114 25.1
女性	321 100.0	31 9.7	28 8.7	63 19.6	128 39.9	71 22.1
男性	133 100.0	14 10.5	19 14.3	24 18.0	33 24.8	43 32.3

【従業員区分別】

<正規労働者>

図表 119 介護離職者における男女別、年齢の分布 (従業員区分：正規労働者) (Q48 より作成)

	合計	29歳以下	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
全体	169 100.0	34 20.1	24 14.2	42 24.9	59 34.9	10 5.9
女性	87 100.0	23 26.4	10 11.5	22 25.3	29 33.3	3 3.4
男性	82 100.0	11 13.4	14 17.1	20 24.4	30 36.6	7 8.5

<有期契約労働者>

図表 120 介護離職者における男女別、年齢の分布（従業員区分：有期契約労働者）（Q48 より作成）

	合計	29歳以下	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
全体	235 100.0	11 4.7	23 9.8	39 16.6	79 33.6	83 35.3
女性	192 100.0	8 4.2	18 9.4	35 18.2	76 39.6	55 28.6
男性	43 100.0	3 7.0	5 11.6	4 9.3	3 7.0	28 65.1

<無期契約労働者>

図表 121 介護離職者における男女別、年齢の分布（従業員区分：無期契約労働者）（Q48 より作成）

	合計	29歳以下	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
全体	50 100.0	0 0.0	0 0.0	6 12.0	23 46.0	21 42.0
女性	42 100.0	0 0.0	0 0.0	6 14.3	23 54.8	13 31.0
男性	8 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 100.0

注：「男性」はサンプルサイズが30未満のため参考値。

【従業員規模別】

<男女総数>

図表 122 介護離職者における従業員規模別、年齢の分布（男女総数）（Q48 より作成）

男女	合計	29歳以下	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
全体	454 100.0	45 9.9	47 10.4	87 19.2	161 35.5	114 25.1
51人～100人	4 100.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	0 0.0
101人～300人	21 100.0	0 0.0	0 0.0	5 23.8	7 33.3	9 42.9
301人～1,000人	50 100.0	7 14.0	2 4.0	20 40.0	10 20.0	11 22.0
1,001人以上	379 100.0	38 10.0	44 11.6	61 16.1	142 37.5	94 24.8

注：「51人～100人」「101人～300人」はサンプルサイズが30未満のため参考値。

<女性のみ>

図表 123 介護離職者における従業員規模別、年齢の分布（女性）（Q48 より作成）

女性	合計	29歳以下	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
全体	321 100.0	31 9.7	28 8.7	63 19.6	128 39.9	71 22.1
51人～100人	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
101人～300人	14 100.0	0 0.0	0 0.0	3 21.4	5 35.7	6 42.9
301人～1,000人	35 100.0	6 17.1	2 5.7	12 34.3	7 20.0	8 22.9
1,001人以上	271 100.0	25 9.2	25 9.2	48 17.7	116 42.8	57 21.0

注：「51人～100人」「101人～300人」はサンプルサイズが30未満のため参考値。

<男性のみ>

図表 124 介護離職者における従業員規模別、年齢の分布（男性）（Q48 より作成）

男性	合計	29歳以下	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
全体	133 100.0	14 10.5	19 14.3	24 18.0	33 24.8	43 32.3
51人～100人	3 100.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	2 66.7	0 0.0
101人～300人	7 100.0	0 0.0	0 0.0	2 28.6	2 28.6	3 42.9
301人～1,000人	15 100.0	1 6.7	0 0.0	8 53.3	3 20.0	3 20.0
1,001人以上	108 100.0	13 12.0	19 17.6	13 12.0	26 24.1	37 34.3

注：「51人～100人」「101人～300人」はサンプルサイズが30未満のため参考値。

【業種別】

<男女総数>

図表 125 介護離職者における業種別、年齢の分布（男女総数）（Q48 より作成）

男女	合計	29歳以下	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
全体	454 100.0	45 9.9	47 10.4	87 19.2	161 35.5	114 25.1
建設業	19 100.0	2 10.5	3 15.8	2 10.5	7 36.8	5 26.3
製造業	35 100.0	2 5.7	6 17.1	14 40.0	12 34.3	1 2.9
電気・ガス・熱供給・水道業	17 100.0	0 0.0	0 0.0	5 29.4	5 29.4	7 41.2
情報通信業	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
運輸業，郵便業	34 100.0	0 0.0	2 5.9	1 2.9	7 20.6	24 70.6
卸売業，小売業	142 100.0	15 10.6	17 12.0	27 19.0	57 40.1	26 18.3
金融業，保険業	35 100.0	0 0.0	1 2.9	2 5.7	21 60.0	11 31.4
不動産業，物品賃貸業	0 100.0	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
学術研究，専門・技術サービス業	4 100.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 75.0
宿泊業，飲食サービス業	4 100.0	2 50.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0
生活関連サービス業，娯楽業	0 100.0	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
教育，学習支援業	15 100.0	1 6.7	1 6.7	1 6.7	9 60.0	3 20.0
医療，福祉	121 100.0	17 14.0	17 14.0	28 23.1	31 25.6	28 23.1
複合サービス事業	6 100.0	0 0.0	0 0.0	2 33.3	3 50.0	1 16.7
サービス業（他に分類されないもの）	20 100.0	5 25.0	0 0.0	3 15.0	7 35.0	5 25.0

注：「合計」のサンプルサイズが30未満のものは参考値。

<女性のみ>

図表 126 介護離職者における業種別、年齢の分布（女性）（Q48 より作成）

女性	合計	29歳以下	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
全体	321 100.0	31 9.7	28 8.7	63 19.6	128 39.9	71 22.1
建設業	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 80.0	1 20.0
製造業	11 100.0	1 9.1	2 18.2	6 54.5	2 18.2	0 0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	7 100.0	0 0.0	0 0.0	3 42.9	2 28.6	2 28.6
情報通信業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
運輸業，郵便業	16 100.0	0 0.0	1 6.3	0 0.0	3 18.8	12 75.0
卸売業，小売業	117 100.0	6 5.1	14 12.0	23 19.7	54 46.2	20 17.1
金融業，保険業	30 100.0	0 0.0	1 3.3	2 6.7	19 63.3	8 26.7
不動産業，物品賃貸業	0 100.0	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
学術研究，専門・技術サービス業	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
宿泊業，飲食サービス業	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
生活関連サービス業，娯楽業	0 100.0	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
教育，学習支援業	13 100.0	1 7.7	0 0.0	1 7.7	9 69.2	2 15.4
医療，福祉	99 100.0	15 15.2	10 10.1	24 24.2	28 28.3	22 22.2
複合サービス事業	3 100.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7	0 0.0	1 33.3
サービス業（他に分類されないもの）	16 100.0	5 31.3	0 0.0	2 12.5	6 37.5	3 18.8

注：「合計」のサンプルサイズが30未満のものは参考値。

<男性のみ>

図表 127 介護離職者における業種別、年齢の分布（男性）（Q48 より作成）

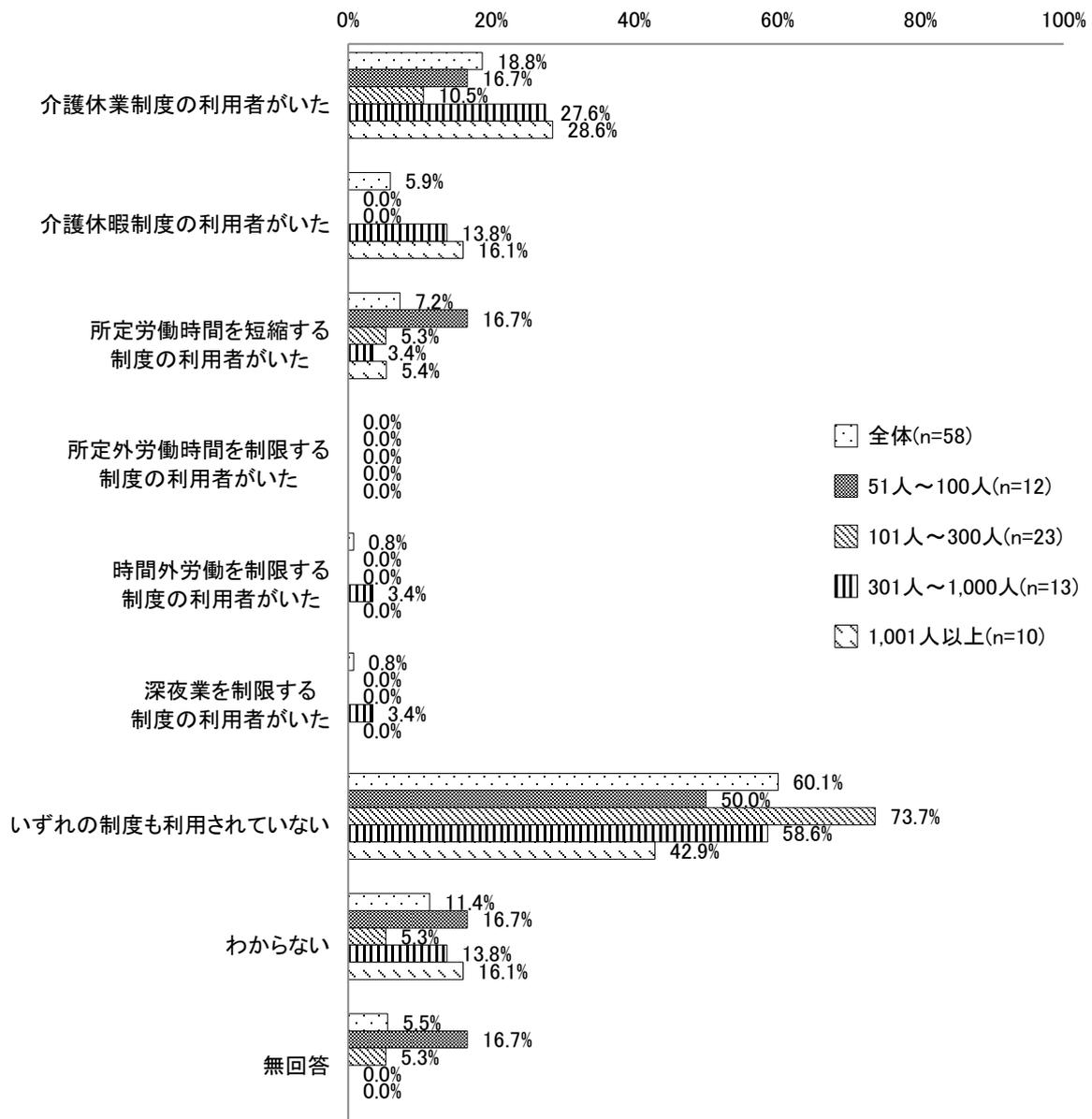
男性	合計	29歳以下	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
全体	133 100.0	14 10.5	19 14.3	24 18.0	33 24.8	43 32.3
建設業	14 100.0	2 14.3	3 21.4	2 14.3	3 21.4	4 28.6
製造業	24 100.0	1 4.2	4 16.7	8 33.3	10 41.7	1 4.2
電気・ガス・熱供給・水道業	10 100.0	0 0.0	0 0.0	2 20.0	3 30.0	5 50.0
情報通信業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
運輸業，郵便業	18 100.0	0 0.0	1 5.6	1 5.6	4 22.2	12 66.7
卸売業，小売業	25 100.0	9 36.0	3 12.0	4 16.0	3 12.0	6 24.0
金融業，保険業	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 40.0	3 60.0
不動産業，物品賃貸業	0 100.0	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
学術研究，専門・技術サービス業	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0
宿泊業，飲食サービス業	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
生活関連サービス業，娯楽業	0 100.0	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
教育，学習支援業	2 100.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0
医療，福祉	22 100.0	2 9.1	7 31.8	4 18.2	3 13.6	6 27.3
複合サービス事業	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0
サービス業（他に分類されないもの）	4 100.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0

注：「合計」のサンプルサイズが30未満のものは参考値。

(3) 家族の介護を理由とした退職者の両立支援制度等の利用状況

2020年度に家族の介護を理由とした退職者がいた企業について、当該従業員らが両立支援制度等を利用していただどうかをみると、「全体」では、「いずれの制度も利用されていない」が60.1%でもっとも割合が高く、次いで「介護休業制度の利用者がいた」が18.8%、「所定労働時間を短縮する制度の利用者がいた」が7.2%となっている。

図表 128 2020年度に家族の介護を理由とした退職者の両立支援制度等の利用状況：複数回答 (Q49)

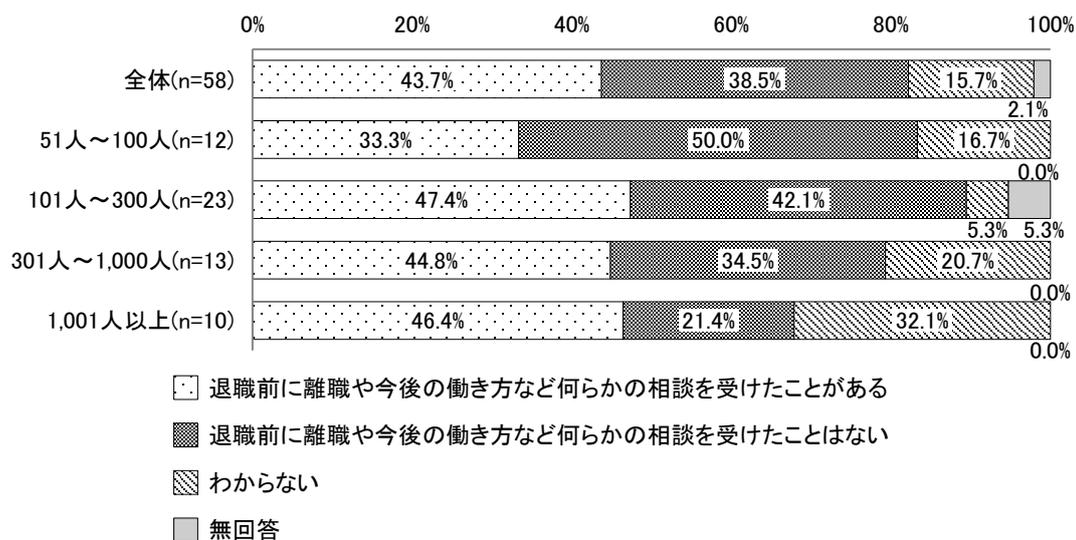


注：従業員規模別集計結果はサンプルサイズが30未満のためいずれも参考値。

(4) 家族の介護を理由とした退職者から、仕事と介護の両立などの相談の有無

2020年度に家族の介護を理由とした退職者がいた企業について、当該従業員らから退職するまでの間に仕事と介護の両立などについて相談があったかどうかをみると、「全体」では、「退職前に離職や今後の働き方など何らかの相談を受けたことがある」が43.7%、「退職前に離職や今後の働き方など何らかの相談を受けたことはない」が38.5%となっている。

図表 129 2020年度に家族の介護を理由とした退職者からの相談の有無：単数回答（Q50）



注：従業員規模別集計結果はサンプルサイズが30未満のためいずれも参考値。

資料編

企業アンケート票

Q1

貴社の本社が所在する都道府県名をお答えください。(都道府県名を選択)

次へ

Q2

貴社の主な業種をお答えください。

(あてはまるもの1つ。複数該当する場合、もっとも売上高の大きいもの1つ)

- 1 1. 農業、林業
- 2 2. 漁業
- 3 3. 鉱業、採石業、砂利採取業
- 4 4. 建設業
- 5 5. 製造業
- 6 6. 電気、ガス、熱供給、水道業
- 7 7. 情報通信業
- 8 8. 運輸業、郵便業
- 9 9. 卸売業、小売業
- 10 10. 金融業、保険業
- 11 11. 不動産業、物品賃貸業
- 12 12. 学術研究、専門・技術サービス業
- 13 13. 宿泊業、飲食サービス業
- 14 14. 生活関連サービス業、娯楽業
- 15 15. 教育、学習支援業
- 16 16. 医療、福祉
- 17 17. 複合サービス事業
- 18 18. サービス業(他に分類されないもの)
- 19 19. 公務

次へ

Q3

貴社全体の従業員数(総数)をお答えください。(あてはまるもの1つ)

※正規労働者・有期契約労働者・無期契約労働者を含む全労働者数(国内支社・支店を含めた単体の労働者数)をお答えください。ただし、役員や出向者は除いてください。

- 1 1. 50人以下
- 2 2. 51～100人
- 3 3. 101人～300人
- 4 4. 301～500人
- 5 5. 501～1,000人
- 6 6. 1,001～3,000人
- 7 7. 3,001人以上

次へ

Q4

貴社の従業員数の内訳をお答えください。(数値を入力)

※該当する従業員がいない場合は「0」を入力してください。

※把握していない数値や不明な数値は空欄としてください。

- 1. 正規労働者(いわゆる正社員) 人
- 2. 有期契約労働者 人
- 3. 無期契約労働者 人

次へ

Q5

40歳以上の従業員が占める割合を男女別にお答えください。
 (1)~(3)のうち該当する雇用形態において、①②それぞれについてお答えください。
 (それぞれひとつずつ)

 回答方向		1	2	3	4	5	6	7
		40歳以上はいない	10%未満	10%~30%未満	30%~50%未満	50%~70%未満	70%以上	わからない
(1)正規労働者(いわゆる正社員)について								
①	男性	1	2	3	4	5	6	7
②	女性	1	2	3	4	5	6	7
(2)有期契約労働者について								
①	男性	1	2	3	4	5	6	7
②	女性	1	2	3	4	5	6	7
(3)無期契約労働者について								
①	男性	1	2	3	4	5	6	7
②	女性	1	2	3	4	5	6	7
 回答方向		1	2	3	4	5	6	7
		40歳以上はいない	10%未満	10%~30%未満	30%~50%未満	50%~70%未満	70%以上	わからない

次へ

Q6

貴社における2020年度の月あたり平均所定外労働時間をお答えください。
 正規労働者(いわゆる正社員)についてご回答ください。(あてはまるもの1つ)

- 1 1.10時間未満
- 2 2.10~20時間未満
- 3 3.20~40時間未満
- 4 4.40~60時間未満
- 5 5.60時間以上

次へ

Q7

貴社における2020年度の年次有給休暇の取得率をお答えください。
 正規労働者(いわゆる正社員)についてご回答ください。(あてはまるもの1つ)
 ※「年次有給休暇の取得率」は、取得日数計/付与日数(繰越日数を除く)計×100(%)です。

- 1 1.10%未満
- 2 2.10%以上20%未満
- 3 3.20%以上30%未満
- 4 4.30%以上40%未満
- 5 5.40%以上50%未満
- 6 6.50%以上60%未満
- 7 7.60%以上70%未満
- 8 8.70%以上80%未満
- 9 9.80%以上90%未満
- 10 10.90%以上

次へ

Q8

現在、介護をしながら働く従業員はいますか。(それぞれひとつずつ)

		1	2	3
		いる	いない	わからない
①	正規労働者(いわゆる正社員)	1○	2○	3○
②	有期契約労働者	1○	2○	3○
③	無期契約労働者	1○	2○	3○

次へ

Q9

人材確保や従業員の定着に関する課題把握のため、従業員の年齢構成を分析したことや、将来的な課題を検討したことはありますか。(あてはまるもの1つ)

- 1 ○ 1. ある → 具体的な分析や検討の概要を教えてください。

- 2 ○ 2. ない
3 ○ 3. わからない

次へ

Q10

人材確保や従業員の定着のため、介護離職防止や仕事と介護の両立支援に会社として取り組む必要性を感じていますか。(あてはまるもの1つ)

- 1 ○ 1. 必要性を感じている
2 ○ 2. 必要性をやや感じている
3 ○ 3. どちらともいえない
4 ○ 4. 必要性をあまり感じていない
5 ○ 5. 必要性を感じていない

次へ

Q11

次の従業員の方は、介護休業制度の対象に含まれていますか。対象外とされていますか。
 (それぞれひとつずつ)
 ※育児・介護休業法では、「勤続1年未満の従業員」及び「介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員」については、労使協定で除外することが可能とされていますが、その実態を把握するための設問です。
 ※有期契約労働者については、申出時点において、「勤続1年以上であること」及び「介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかなこと」の要件に該当すれば介護休業をすることができます。
 ※現在、有期契約労働者や無期契約労働者がいない場合でも、規定や運用上どうかをお答えください。

		1	2	3
 回答方向		対象に含まれる	対象外である	わからない
(1)正規労働者(いわゆる正社員)のうち、				
①	勤続1年未満の従業員	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
②	介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
(2)有期契約労働者のうち、				
①	勤続1年未満の従業員	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
②	介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな従業員	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
(3)無期契約労働者のうち、				
①	勤続1年未満の従業員	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
②	介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

次へ

Q12

前問Q11で、介護休業の対象外であると回答した従業員について、当該従業員から介護休業の申し出があった場合は、どのように対応していますか。(それぞれいくつでも)
 ※前問Q11で、介護休業の対象外であると回答した雇用形態および従業員についてのみお答えください。

		1	2	3	4	5	6
 回答方向		申出を拒んでいる (欠勤扱いとしている)	特別な休暇として申出を認めている	年次有給休暇の取得を勧奨している	申出を受けたことがない	その他	わからない
(1)正規労働者(いわゆる正社員)のうち、							
①	勤続1年未満の従業員	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
②	介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
(2)有期契約労働者のうち、							
①	勤続1年未満の従業員	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
②	介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな従業員	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
(3)無期契約労働者のうち、							
①	勤続1年未満の従業員	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
②	介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

次へ

Q13

貴社における介護休業制度において、取得が認められる対象家族の範囲をお答えください
(それぞれあてはまるもの全て)

- 1 1. 配偶者(法定どおり)
- 2 2. 従業員の子も(法定どおり)
- 3 3. 従業員の孫(法定どおり)
- 4 4. 従業員の父(法定どおり)
- 5 5. 従業員の母(法定どおり)
- 6 6. 従業員の祖父母(法定どおり)
- 7 7. 従業員のおじ・おば
- 8 8. 従業員の兄弟・姉妹(法定どおり)
- 9 9. その他の従業員の親族
- 10 10. 配偶者の父(法定どおり)
- 11 11. 配偶者の母(法定どおり)
- 12 12. 配偶者の祖父母
- 13 13. 配偶者のおじ・おば
- 14 14. 配偶者の兄弟・姉妹
- 15 15. その他の配偶者の親族
- 16 16. その他

次へ

Q14

介護休業は、対象家族1人につき最長で通算何日取得できますか。(あてはまるもの1つ)

- 1 1. 通算して93日まで(法定どおり)
- 2 2. 93日を超え6か月未満
- 3 3. 6か月
- 4 4. 6か月を超え1年未満
- 5 5. 1年
- 6 6. 1年を超える期間
- 7 7. 期間の制限はなく、必要日数取得できる
- 8 8. その他(規定がない、わからない等)

次へ

Q15

介護休業は対象家族1人につき何回まで取得できますか。(あてはまるもの1つ)

- 1 1. 3回(法定どおり)
- 2 2. 4回
- 3 3. 5回
- 4 4. 6回以上
- 5 5. 回数に制限はない
- 6 6. その他(規定がない、わからない等)

次へ

Q16

介護休業を取得した場合の賃金はどのように取り扱っていますか。(あてはまるもの1つ)
 ※雇用保険の給付は除いてお答えください。

- 1 1. 有給
- 2 2. 一部有給
- 3 3. 無給
- 4 4. その他(規定がない、わからない等)

次へ

Q17

介護休業の申出期限はいつですか。(あてはまるもの1つ)

- 1 1. 2週間前まで
- 2 2. 1週間前まで
- 3 3. 前日まで
- 4 4. 申出日より取得可

次へ

Q18

次の介護休業制度の内容のうち、①有期契約労働者、②無期契約労働者について、制度の内容が正規労働者(いわゆる正社員)と異なるものはありますか。
 異なるものがある場合は、異なるものをすべて選んでください。
 異なるものがない場合は、「6.いずれも正規労働者と同じ」をお選びください。(それぞれあてはまるもの全て)
 ※現在、有期契約労働者や無期契約労働者がいない場合でも、規定や運用上どうかをお答えください。

	1	2	3	4	5	6	7
	取得が認められる対象家族の範囲 〔Q13〕	対象家族1人につき最長でとれる通算日数 〔Q14〕	対象家族1人につき取得できる回数 〔Q15〕	賃金の取り扱い 〔Q16〕	申出期限 〔Q17〕	いずれも正規労働者(正社員)と同じ	その他(規定がない、わからない等)
① 有期契約労働者	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
② 無期契約労働者	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>



回答方向

次へ

Q19_1

①有期契約労働者、または(および)、②無期契約労働者について、介護休業制度の取得が認められる対象家族の範囲をお答えください。(それぞれあてはまるもの全て)
 ※現在、有期契約労働者や無期契約労働者がいない場合でも、規定や運用上どうかをお答えください。

 回答方向		①	②
		有期契約労働者	無期契約労働者
1	配偶者(法定どおり)	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
2	従業員の子ども(法定どおり)	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
3	従業員の孫(法定どおり)	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
4	従業員の父(法定どおり)	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
5	従業員の母(法定どおり)	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6	従業員の祖父母(法定どおり)	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
7	従業員のおじ・おば	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
8	従業員の兄弟・姉妹(法定どおり)	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
9	その他の従業員の親族	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	配偶者の父(法定どおり)	10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>
11	配偶者の母(法定どおり)	11 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>
12	配偶者の祖父母	12 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>
13	配偶者のおじ・おば	13 <input type="checkbox"/>	13 <input type="checkbox"/>
14	配偶者の兄弟・姉妹	14 <input type="checkbox"/>	14 <input type="checkbox"/>
15	その他の配偶者の親族	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	その他	16 <input type="checkbox"/>	16 <input type="checkbox"/>
		有期契約労働者	無期契約労働者
		①	②

次へ

Q19_2

①有期契約労働者、または(および)、②無期契約労働者について、介護休業は、対象家族1人につき最長で通算何日取得できますか。(あてはまるもの1つ)
 ※現在、有期契約労働者や無期契約労働者がいない場合でも、規定や運用上どうかをお答えください。

 回答方向		1	2	3	4	5	6	7	8
		通算して93日まで(法定どおり)	93日を超え6か月未満	6か月	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間	期間の制限はなく、必要日数取得できる	その他(規定がない、わからない等)
①	有期契約労働者	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>	6 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>	8 <input type="radio"/>
②	無期契約労働者	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>	6 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>	8 <input type="radio"/>

次へ

Q19_3

①有期契約労働者、または(および)、②無期契約労働者について、介護休業は対象家族1人につき何回まで取得できますか。(あてはまるもの1つ)

※現在、有期契約労働者や無期契約労働者がいない場合でも、規定や運用上どうかをお答えください。

		1	2	3	4	5	6
		3回 (法定どおり)	4回	5回	6回以上	回数に制限はない	その他 (規定がない、わからない等)
		① 有期契約労働者	1○	2○	3○	4○	5○
② 無期契約労働者		1○	2○	3○	4○	5○	6○

次へ

Q19_4

①有期契約労働者、または(および)、②無期契約労働者について、介護休業を取得した場合の賃金はどのように取り扱っていますか。(あてはまるもの1つ)

※雇用保険の給付は除いてお答えください。

※現在、有期契約労働者や無期契約労働者がいない場合でも、規定や運用上どうかをお答えください。

		1	2	3	4
		有給	一部有給	無給	その他 (規定がない、わからない等)
		① 有期契約労働者	1○	2○	3○
② 無期契約労働者		1○	2○	3○	4○

次へ

Q19_5

① 有期契約労働者、または(および)、② 無期契約労働者について、介護休業の申出期限はいつですか。(あてはまるもの1つ)
 ※ 現在、有期契約労働者や無期契約労働者がいない場合でも、規定や運用上どうかをお答えください。

		1	2	3	4
		2週間前まで	1週間前まで	前日まで	申出日より取得可
①	有期契約労働者	1○	2○	3○	4○
②	無期契約労働者	1○	2○	3○	4○

次へ

Q20

介護休業に関する貴社の考え方を伺います。
 貴社の考えにもっとも近いものをお選びください。(あてはまるもの1つ)

A:介護休業期間は従業員が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である
 B:介護休業期間は従業員が介護に専念するための期間である

- 1 1. A
- 2 2. どちらかというA
- 3 3. どちらともいえない
- 4 4. どちらかというB
- 5 5. B
- 6 6. わからない

次へ

Q21

勤続6ヶ月未満の従業員の方は、介護休暇制度の対象に含まれていますか。
 対象外とされていますか。(あてはまるもの1つ)

※ 育児・介護休業法では、労使協定で除外することが可能とされていますが、その実態を把握するための設問です。

- 1 1. 対象に含まれる
- 2 2. 対象外である
- 3 3. わからない

次へ

Q22

勤務6か月未満の従業員から介護休暇の申し出があった場合は、どのように対応していますか。(あてはまるもの1つ)

- 1 1. 申出を拒んでいる(欠勤扱いとしている)
- 2 2. 特別な休暇として申出を認めている
- 3 3. 年次有給休暇の取得を勧奨している
- 4 4. 申出を受けたことがない
- 5 5. 入社6ヶ月未満の場合も一定期間(例3ヶ月以上)勤務していれば一定日数付与している
- 6 6. その他
- 7 7. わからない

次へ

Q23

貴社における介護休暇制度において、取得が認められる対象家族の範囲をお答えください。(あてはまるもの全て)

- 1 1. 配偶者(法定どおり)
- 2 2. 従業員の子ども(法定どおり)
- 3 3. 従業員の孫(法定どおり)
- 4 4. 従業員の父(法定どおり)
- 5 5. 従業員の母(法定どおり)
- 6 6. 従業員の祖父母(法定どおり)
- 7 7. 従業員のおじ・おば
- 8 8. 従業員の兄弟・姉妹(法定どおり)
- 9 9. その他の従業員の親族
- 10 10. 配偶者の父(法定どおり)
- 11 11. 配偶者の母(法定どおり)
- 12 12. 配偶者の祖父母
- 13 13. 配偶者のおじ・おば
- 14 14. 配偶者の兄弟・姉妹
- 15 15. その他の配偶者の親族
- 16 16. その他

次へ

Q24

対象家族を介護する労働者について、該当する対象家族が1人の場合、介護休暇は1年に何日まで取得できますか。(あてはまるもの1つ)

- 1 1. 5日(法定どおり)
- 2 2. 6日～10日
- 3 3. 11日～20日
- 4 4. 21日以上
- 5 5. 日数に制限はない
- 6 6. その他(規定がない、わからない等)

次へ

Q25

介護休暇の取得単位はどのように規定していますか。(あてはまるもの1つ)

- 1 1. 時間単位で取得可能
- 2 2. 時間単位では取得できないが半日単位で取得可能
- 3 3. 1日単位でのみ取得可能
- 4 4. その他(規定がない、わからない等)

次へ

Q26

介護休暇を取得した場合の賃金はどのように取り扱っていますか。(あてはまるもの1つ)

- 1 1. 有給
- 2 2. 一部有給
- 3 3. 無給
- 4 4. 失効年次有給休暇を充当し有給
- 5 5. その他(規定がない、わからない等)

次へ

Q27

貴社における介護のための所定労働時間の短縮措置等の内容についてお伺いします。介護のための所定労働時間の短縮措置等は利用開始時から何年間まで、利用ができますか。複数の制度が利用できる場合は、最長で利用できる期間を選択ください。(あてはまるもの1つ)

- 1 1. 3年
- 2 2. 3年を超え5年未満
- 3 3. 5年を超える期間
- 4 4. 利用開始からの期間に制限はない
- 5 5. その他(規定がない、わからない等)

次へ

Q28

勤続1年未満の従業員の方は、次の両立支援制度の対象に含まれていますか。
対象外とされていますか。(それぞれあてはまるもの1つ)

※育児・介護休業法では、①～②の制度については、勤続1年未満の従業員は労使協定で除外することが可能とされています。また、③～④の制度については、勤続1年未満の従業員は対象外とされています。

※現在、勤続1年未満の従業員がいない場合でも、規定や運用上どうかをお答えください。

 回答方向		1	2	3
		対象に含まれる	対象外である	わからない
①	所定労働時間を短縮する制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
②	所定外労働を制限する制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
③	時間外労働を制限する制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
④	深夜業を制限する制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

次へ

Q29_1

勤続1年未満の従業員から「所定労働時間を短縮したい」旨の申し出があった場合は、どのように対応していますか。(あてはまるもの全て)

- 1 1. 申出を拒んでいる(欠勤扱いとしている)
- 2 2. 短縮した分は特別な休暇として申出を認めている
- 3 3. 短縮した分は年次有給休暇の取得を勧奨している
- 4 4. 申出を受けたことがない
- 5 5. その他
- 6 6. わからない

次へ

Q29_2

勤続1年未満の従業員から「所定外労働を制限したい」旨の申し出があった場合は、どのように対応していますか。(あてはまるもの全て)

- 1 1. 申出を拒んでいる(欠勤扱いとしている)
- 2 2. 帰宅を認めている
- 3 3. 申出を受けたことがない
- 4 4. その他
- 5 5. わからない

次へ

Q29_3

勤続1年未満の従業員から「時間外労働を制限したい」旨の申し出があった場合は、どのように対応していますか。(あてはまるもの全て)

- 1 1. 申出を拒んでいる(欠勤扱いとしている)
- 2 2. 帰宅を認めている
- 3 3. 申出を受けたことがない
- 4 4. その他
- 5 5. わからない

次へ

Q29_4

勤続1年未満の従業員から「深夜業を制限したい」旨の申し出があった場合は、どのように対応していますか。(あてはまるもの全て)

- 1 1. 申出を拒んでいる(欠勤扱いとしている)
- 2 2. 深夜業をしなかった分は特別な休暇として申出を認めている
- 3 3. 深夜業をしなかった分は年次有給休暇の取得を勧奨している
- 4 4. 申出を受けたことがない
- 5 5. その他
- 6 6. わからない

次へ

Q30

①介護休業制度、②介護休暇制度、③介護のための所定外労働を制限する制度について、前年度(2020年度)の利用実績をお答えください。(あてはまるもの全て)
 ・(1)~(3)の①~③すべてについてお答えください。
 ・①介護休業制度については、前年度(2020年度)中に介護休業制度の利用を開始したかどうかを基準にお答えください。
 ・男性で利用者がいれば「1」、女性で利用者がいれば「2」、男女とも利用者がいた場合には「1」「2」の両方を選んでください。
 ・制度の利用者がいない場合は、「3」または「4」を選んでください。

	1	2	3	4	5	6
	利用者がいた 男性で 利用者が いた	利用者がいた 女性で 利用者が いた	利用者はいない 取得申請は あったが、 対象ではな かった	利用者はいない 取得申請や 取得の相談 がなかった	その他 期間中、有 期契約労働 者がいない なかった	わからない
(1)正規労働者(いわゆる正社員)について						
① 介護休業制度	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
② 介護休暇制度	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
(2)有期契約労働者について						
① 介護休業制度	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
② 介護休暇制度	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
(3)無期契約労働者について						
① 介護休業制度	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
② 介護休暇制度	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
③ 介護のための所定外労働を制限する制度	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

次へ

Q31

介護休業を取得した従業員について、介護休業取得後の復職状況をお答えください。
 取得のあった利用介護休業期間別や介護休業中に退職の有無について、あてはまるものを
 すべて選んでください。(それぞれあてはまるもの全て)
 ・Q30で「利用者がいた」と回答いただいた雇用形態および従業員の性別についてのみお答
 えください。

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
		介護休業取得後に復職した方の介護休業期間が								
		1 従 週 間 未 満 の た	1 従 週 間 以 上 2 週 間 未 満 の	2 従 週 間 以 上 1 か 月 未 満 の	1 従 週 間 以 上 3 か 月 未 満 の	3 従 週 間 以 上 6 か 月 未 満 の	6 従 週 間 以 上 1 年 未 満 の	1 年 以 上 の 従 業 員 が い た	取 得 は し 間 た が 不 明 な 従 業 員 が い た	介 護 休 業 中 に 退 職 し た 方 が い た
 回答方向										
(1)正規労働者(いわゆる正社員)について										
①	男性	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
②	女性	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
(2)有期契約労働者について										
①	男性	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
②	女性	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
(3)無期契約労働者について										
①	男性	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
②	女性	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>

次へ

Q32

介護休業取得者の人数をお伺いします。
 前問Q31で回答いただいた、介護休業取得後の復職者や介護休業中に退職した方につ
 て、それぞれ該当する人数(延べ人数)を、利用介護休業期間別にお答えください。
 ・Q31で該当すると回答いただいた雇用形態・性別・介護休業期間の欄についてのみお答え
 ください。
 ・延べ人数をお答えください。同じ従業員の方が複数回取得した場合は、その回数分を人数
 として教えてください。
 例)同じ従業員の方が前年度(2020年度)に1週間未満の介護休業と1か月以上3か月未満の
 介護休業を取得していた場合、「1週間未満の従業員の延べ人数」に1人、「1か月以上3か
 月未満の従業員の延べ人数」に1人を加えてください。
 ・把握していない数値は空欄としてください。

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
		介護休業取得後に復職した方の介護休業期間が								
		1 従 週 間 未 満 の 人 数	1 従 週 間 以 上 2 週 間 未 満 の 人 数	2 従 週 間 以 上 1 か 月 未 満 の 人 数	1 従 週 間 以 上 3 か 月 未 満 の 人 数	3 従 週 間 以 上 6 か 月 未 満 の 人 数	6 従 週 間 以 上 1 年 未 満 の 人 数	1 年 以 上 の 従 業 員 の 人 数	取 得 者 は 間 い 不 明 な 従 業 員 の 人 数	介 護 休 業 中 に 退 職 し た 方 の 人 数
 回答方向										
(1)正規労働者(いわゆる正社員)について										
①	男性	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
②	女性	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
(2)有期契約労働者について										
①	男性	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
②	女性	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
(3)無期契約労働者について										
①	男性	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人
②	女性	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 人

次へ

Q33

前年度(2020年度)において、同じ従業員が、複数の両立支援制度を利用されたことはありますか。
 同じ従業員が利用されたことがある制度の組み合わせとして、あてはまるものをすべてお答えください。(それぞれあてはまるもの全て)

- 1 1. 介護休業制度のみ利用
- 2 2. 介護休暇制度のみ利用
- 3 3. 所定労働時間の短縮措置等のみ利用
- 4 4. 所定外労働の免除のみ利用
- 5 5. 介護休業制度と介護休暇制度を利用
- 6 6. 介護休業制度と所定労働時間の短縮措置等を利用
- 7 7. 所定労働時間の短縮措置等と介護休暇制度を利用
- 8 8. 介護休業制度と所定労働時間の短縮措置等と介護休暇制度を利用
- 9 9. 介護休業制度と所定外労働の免除を利用
- 10 10. 所定外労働の免除と介護休暇制度を利用
- 11 11. 介護休業制度と所定外労働の免除と介護休暇制度を利用
- 12 12. その他
- 13 13. わからない

次へ

Q34_1

(1)正規労働者(いわゆる正社員)(それぞれあてはまるもの全て)

		1	2	3	4	5	6	7	8
		利用状況							
		導入している (2/6もご回答ください)	男性で利用者がいた	女性で利用者がいた	取得申請はあったが、 制度の対象ではなかった	利用の申請や相談がなかった	わからない	非表示	導入していない
①	介護短時間勤務制度:1日の所定労働時間を短縮する制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②	介護短時間勤務制度:週又は月の所定労働時間を短縮する制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③	フレックスタイム制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤	介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



回答方向

Q34.2

(2)有期契約労働者(それぞれあてはまるもの全て)

 回答方向		1	2	3	4	5	6	7	8
		利用状況							
		導入している (2~7もご回答ください)	男性で利用者がいた	女性で利用者がいた	取得申請はあったが、 制度の対象ではなかった	利用の申請や相談がなかった	わからない	期間中、 有期契約労働者がいなかった	導入していない
① 介護短時間勤務制度:1日の所定労働時間を短縮する制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
② 介護短時間勤務制度:週又は月の所定労働時間を短縮する制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
③ フレックスタイム制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

Q34.3

(3)無期契約労働者(それぞれあてはまるもの全て)

 回答方向		1	2	3	4	5	6	7	8
		利用状況							
		導入している (2~7もご回答ください)	男性で利用者がいた	女性で利用者がいた	取得申請はあったが、 制度の対象ではなかった	利用の申請や相談がなかった	わからない	期間中、 無期契約労働者がいなかった	導入していない
① 介護短時間勤務制度:1日の所定労働時間を短縮する制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
② 介護短時間勤務制度:週又は月の所定労働時間を短縮する制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
③ フレックスタイム制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
④ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
⑤ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

次へ

Q35_1

(1)正規労働者(いわゆる正社員)(それぞれあてはまるもの全て)

	利用状況						
	1	2	3	4	5	6	7
	導入している (2/5もご回答ください)	男性で利用者がいた	女性で利用者がいた	利用者がいない	わからない	非表示	導入していない
➀ 年次有給休暇の半日単位取得	<input type="checkbox"/>						
➁ 年次有給休暇の時間単位取得	<input type="checkbox"/>						
➂ 会社独自の休暇制度(有給)	<input type="checkbox"/>						
➃ 会社独自の休暇制度(無給)	<input type="checkbox"/>						
➄ 裁量労働制	<input type="checkbox"/>						
➅ 在宅勤務制度	<input type="checkbox"/>						
➆ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	<input type="checkbox"/>						
➇ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	<input type="checkbox"/>						
➈ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	<input type="checkbox"/>						



Q35_2

(2)有期契約労働者(それぞれあてはまるもの全て)

	利用状況						
	1	2	3	4	5	6	7
	導入している (2/6もご回答ください)	男性で利用者がいた	女性で利用者がいた	利用者がいない	わからない	期間中、 有期契約労働者がいなかった	導入していない
➀ 年次有給休暇の半日単位取得	<input type="checkbox"/>						
➁ 年次有給休暇の時間単位取得	<input type="checkbox"/>						
➂ 会社独自の休暇制度(有給)	<input type="checkbox"/>						
➃ 会社独自の休暇制度(無給)	<input type="checkbox"/>						
➄ 裁量労働制	<input type="checkbox"/>						
➅ 在宅勤務制度	<input type="checkbox"/>						
➆ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	<input type="checkbox"/>						
➇ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	<input type="checkbox"/>						
➈ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	<input type="checkbox"/>						



Q35.3

(3)無期契約労働者(それぞれあてはまるもの全て)

	1	2	3	4	5	6	7
	利用状況						
	導入している (2ヶ月もご回答ください)	男性で利用者がいた	女性で利用者がいた	利用者はいない	わからない	無期中、無期契約労働者がいなかった	導入していない
① 年次有給休暇の半日単位取得	<input type="checkbox"/>						
② 年次有給休暇の時間単位取得	<input type="checkbox"/>						
③ 会社独自の休暇制度(有給)	<input type="checkbox"/>						
④ 会社独自の休暇制度(無給)	<input type="checkbox"/>						
⑤ 裁量労働制	<input type="checkbox"/>						
⑥ 在宅勤務制度	<input type="checkbox"/>						
⑦ モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度	<input type="checkbox"/>						
⑧ 失効年次有給休暇の積み立て制度の介護事由利用	<input type="checkbox"/>						
⑨ 介護を事由に退職した人の再雇用制度	<input type="checkbox"/>						



次へ

Q36

在宅勤務制度、または、モバイルワークやサテライトオフィスなど在宅以外で勤務できる制度がある場合にお伺いします。

これまでに、介護を要する親族等同居または近居するために、在宅勤務制度やモバイルワーク・サテライトオフィス等を活用した従業員はいましたか。(あてはまるもの1つ)

- 1 1. いたことがある
- 2 2. いたことはない
- 3 3. わからない

次へ

Q37

仕事と介護の両立を支援するために勤務場所への配慮(勤務地の変更を伴う異動(転動)の免除等)を行っていますか。

正規労働者(いわゆる正社員)についてお答えください。(あてはまるもの全て)

- 1 1. 勤務地の変更を伴う異動・転動を免除している
- 2 2. 仕事と介護を両立できる範囲での異動・転動とするなど、配慮をしている
- 3 3. 本人の希望による異動・転動を認めている
- 4 4. その他
- 5 5. 特段の配慮はしていない
- 6 6. 事業所等が限られており、異動によって勤務場所が変わることはない
- 7 7. わからない

次へ

Q38

仕事と介護の両立支援を目的とした取組の実施状況についてお伺いします。
次の①～⑤について、取組の実施状況や取組予定をお答えください。
①～⑤にあてはまらないが、実施しているまたは検討している取組として、特筆すべき取組があれば「⑥その他」に具体的内容を記載のうえ、1または2を選んでください。(あてはまるもの1つ)

		1	2	3
 回答方向		すでに、取組んでいる	現在、取組む予定があるが、	現在、取組む予定もありません、
①	介護休業や介護休暇等の法定の制度を盛り込む就業規則への明記など	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
②	法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
③	介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
④	介護に直面しているか否かを問わず、全従業員あるいは一定の年齢層以上の従業員に対して仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
⑤	従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		1	2	3
 回答方向		すでに、取組んでいる	現在、取組む予定があるが、	現在、取組む予定もありません、
⑥	介護に関する相談窓口や相談担当者をつけること	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
⑦	介護の課題のある従業員に対して、会社独自で経済的な支援(所得補償や介護サービスの利用料の補助など)を行うこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
⑧	管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修を行うこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
⑨	制度を利用しやすい職場づくりを行うこと	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
⑩	その他 <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

回答をクリア

次へ

Q39

従業員に対して、介護休業制度など会社の両立支援制度をどのように周知していますか。(あてはまるもの全て)

- 1 1. 就業規則に記載している
- 2 2. パンフレット、リーフレットを作成している
- 3 3. 社内のイントラネットに掲載している
- 4 4. 社内報に掲載している
- 5 5. 電子メールで紹介している
- 6 6. 社内研修等の機会に情報提供している
- 7 7. 人事面談の際に情報提供している
- 8 8. 介護を行っていることを知った場合に情報提供している
- 9 9. その他
- 10 10. 特に行っていない

次へ

Q40

40歳になる従業員や、新たに入社する40歳以上の従業員に対して、介護保険の被保険者となる旨を伝える際、併せて、仕事と介護の両立のための制度についても周知していますか。(あてはまるもの1つ)

- 1 1. はい
- 2 2. いいえ
- 3 3. 会社から従業員に対して、介護保険の被保険者となる旨を周知していない
- 4 4. わからない

次へ

Q41

従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握として行っていることはありますか。(それぞれあてはまるもの全て)

※1、2の面談は、仕事と介護の両立に関するテーマ単独で実施した場合、他のテーマと合わせて実施した場合の両者を含みます。

※4、5については、従業員アンケートやヒアリングは、仕事と介護の両立に関するテーマ単独で実施した場合、他のテーマと合わせて実施した場合の両者を含みます。

※キャリア・開発プログラム(CDP)・企業ニーズに合致した能力を持つ人材の育成と、社員のキャリアプランの実現を目指して行われる長期的、計画的な職務開発および能力開発プログラム。

		①	②	③
		正規労働者 (いわゆる 正社員)	有期契約労働者	無期契約労働者
1	人事・総務担当部署等が実施する面談で把握	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
2	直属の上司による面談等で把握	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
3	自己申告制度やキャリア・開発プログラム(CDP)等で把握	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
4	仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
5	現在、介護を行っていたり、過去に介護をしていたことのある従業員等へのヒアリング調査で把握	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6	その他	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
7	いずれも行っていない	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
		正規労働者 (いわゆる 正社員)	有期契約労働者	無期契約労働者
		①	②	③

次へ

Q42

従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握では、どのようなことを把握していますか。(あてはまるもの全て)

- 1 1. 現在介護をしているか
- 2 2. ここ数年のうち介護を行う可能性があるか
- 3 3. 仕事と介護の両立に不安を感じていないか
- 4 4. 会社の相談窓口や両立支援制度について知っているか
- 5 5. 介護保険制度や地域の相談窓口(地域包括支援センター等)について知っているか
- 6 6. 労働時間が長くないか、休暇が取得できているか
- 7 7. 職場で相談できる雰囲気があるか
- 8 8. 仕事と介護の両立を行う上で困っていることはないか、困りそうなことはないか
- 9 9. 仕事と介護を両立するためにどのような働き方を望んでいるか
- 10 10. 仕事と介護の両立のために、会社に対してどのような支援を求めているか
- 11 11. その他

次へ

Q43

仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい職場づくりを行うために、以下のような取組を実施していますか。(あてはまるもの全て)

<ニーズ把握>

- 1 1. 介護休業等の両立支援に関するニーズについて社内の従業員に対するアンケート調査等で把握している
- 2 2. 介護休業等の両立支援に関する制度を必要とする人を、相談等を通じて個別に把握している

<相談・面談>

- 3 3. 人事や総務担当部署に相談窓口・担当者を設置し、個別相談・カウンセリングに応じている
- 4 4. 職場の管理職等が、日頃から介護が自分だけでなく部下の個人的悩みを聞くよう周知している
- 5 5. 介護に関する情報提供・相談・カウンセリングを行う外部のサービスを活用している
- 6 6. 介護休業等の両立支援に関する制度利用の働きかけを人事や総務担当が行っている
- 7 7. 制度利用開始時に職場の上長や人事担当者と面談を行っている
- 8 8. 制度利用中に、職場の上長や人事担当者と面談を行っている

<情報提供・事例提供>

- 9 9. 介護保険制度の仕組みや介護・生活支援に関するサービス等を情報提供している
- 10 10. 自社の両立支援制度や社内での介護に関する制度利用事例や体験談等を情報提供している

<研修>

- 11 11. 管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法(ハラスメント防止やマネジメント等)について周知している

<その他>

- 12 12. 社内の介護経験者同士のコミュニケーションを支援している(集まる機会の提供やイントラネット上での情報交換等)
- 13 13. 人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を行っている
- 14 14. 社員が介護に関する制度を利用しやすいするため、職場の管理職に制度利用に係る権限を委譲している
- 15 15. 制度利用者がいる部署への業務上の応援や代替要員の配置を実施している
- 16 16. その他
- 17 17. いずれも実施していない

次へ

Q44

貴社における仕事と介護の両立支援の充実のため、以下のような専門職や地域資源等へ相談する、または、連携をしていますか。(あてはまるもの全て)

- 1 1. 会社が提携している社外の介護相談窓口や介護専門職
- 2 2. 地域のケアマネジャー
- 3 3. 自治体の高齢者担当部署や介護相談窓口
- 4 4. 地域包括支援センター
- 5 5. 都道府県労働局
- 6 6. 自治体の両立支援等に関わる担当部署
- 7 7. その他
- 8 8. 特にない

次へ

Q45

介護の支援または仕事と介護の両立支援の必要性が確認された従業員に対して、どのような対応や支援を行っていますか。(あてはまるもの全て)

- 1 1. 個別に会社の制度の紹介・説明
- 2 2. 上司への情報提供
- 3 3. 上司との面談の機会の設定
- 4 4. 人事部からの定期的なフォロー
- 5 5. 自治体の相談窓口など外部の窓口や支援機関の紹介
- 6 6. その他
- 7 7. 仕事と介護の両立支援の必要性が確認された従業員に対して特に実施していることはない
- 8 8. わからない・仕事と介護の両立支援の必要性のある従業員がいたことがない

次へ

Q46

前年度(2020年度)に家族の介護を主な理由として退職された方はいますか。(あてはまるもの1つ)

- 1 1. 正規労働者で介護離職者がいた
- 2 2. 有期契約労働者で介護離職者がいた
- 3 3. 無期契約労働者で介護離職者がいた
- 4 4. 介護離職者はいない
- 5 5. わからない

次へ

Q47

前年度(2020年度)に家族の介護を主な理由として退職された方のうち、性別や年齢の組み合わせとして、あてはまるものをすべて選んでください。(それぞれあてはまるもの全て)
 ・前問で「介護離職者がいた」とご回答いただいた雇用形態(1)～(3))についてのみお答えください。
 ・年齢は退職時の年齢を基準にお答えください。

		1	2	3	4	5	6
 回答方向		29歳以下	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上	当該性別の方はいない
		(1)正規労働者(いわゆる正社員)について					
①	男性	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
②	女性	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
(2)有期契約労働者について							
①	男性	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
②	女性	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
(3)無期契約労働者について							
①	男性	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
②	女性	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

次へ

Q48

前年度(2020年度)に家族の介護を主な理由として退職された方の人数をお答えください。(数字を入力または記入)
 ・年齢は退職時の年齢を基準にお答えください。
 ・該当者の人数が不明の場合は空欄としてください。

 回答方向	1	2	3	4	5
		29歳以下	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳
(1)正規労働者(いわゆる正社員)について					
① 男性	<input type="text"/> 人				
② 女性	<input type="text"/> 人				
(2)有期契約労働者について					
① 男性	<input type="text"/> 人				
② 女性	<input type="text"/> 人				
(3)無期契約労働者について					
① 男性	<input type="text"/> 人				
② 女性	<input type="text"/> 人				

次へ

Q49

前年度(2020年度)に家族の介護を主な理由として退職された方の退職前の両立支援制度等の利用状況をお答えください。(あてはまるもの全て)
 ※該当する退職者のうち、一人でも制度の利用があった場合には、利用があったものとしてお答えください。

- 1 1. 介護休業制度の利用者がいた
- 2 2. 介護休暇制度の利用者がいた
- 3 3. 所定労働時間を短縮する制度の利用者がいた
- 4 4. 所定外労働時間を制限する制度の利用者がいた
- 5 5. 時間外労働を制限する制度の利用者がいた
- 6 6. 深夜業を制限する制度の利用者がいた
- 7 7. いずれの制度も利用されていない
- 8 8. わからない

次へ

Q50

前年度(2020年度)に家族の介護を主な理由として退職された方から、退職前に、会社に対して、仕事と介護の両立や介護を主な理由として離職することについて相談があったことはありますか。(あてはまるもの1つ)
 ※退職者のうち、一人でも相談があった場合には、「退職前に離職や今後の働き方など何らかの相談を受けたことがある」を選んでください。

- 1 1. 退職前に離職や今後の働き方など何らかの相談を受けたことがある
- 2 2. 退職前に離職や今後の働き方など何らかの相談を受けたことはない
- 3 3. わからない

次へ

Q51

仕事と介護の両立支援を推進する上で、現在、課題となっていることはありますか。(あてはまるもの全て)

- 1 1. 仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいてもその課題が顕在化してこないこと
- 2 2. 仕事と介護の両立について、従業員のニーズは多様であり、制度で対応しきれないこと
- 3 3. 仕事と介護の両立について、社員の間でどのようなニーズがあるのかわからないこと
- 4 4. 介護していることを周囲に知られたくないという意識を持つ人が多いこと
- 5 5. 職場における人員配置や業務分担の方法が難しいこと
- 6 6. 管理職層で制度利用することが困難なこと
- 7 7. 制度利用者のいる部署に代替要員を確保することが難しいこと
- 8 8. 制度利用者のいる部署で、他の従業員の理解を得ることが難しいこと
- 9 9. 制度利用者の仕事に対する意欲を維持することが難しいこと
- 10 10. 制度利用者に対する人事考課が難しいこと
- 11 11. 職種や職場によって制度を利用しにくい場合があること
- 12 12. 制度を利用しやすい雰囲気のある職場と利用しにくい雰囲気のある職場があること
- 13 13. 従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されること
- 14 14. 介護に直面していない年齢層が多いため、今後の介護ニーズの予想がつかないこと
- 15 15. その他
- 16 16. 介護している従業員はいると思われるが、特に課題となっていることはない
- 17 17. 介護している従業員がいないため、特に課題となっていることはない

次へ

厚生労働省委託調査
令和3年度 仕事と介護の両立等に関する
実態把握のための調査研究事業

企業アンケート調査結果 報告書

令和4年3月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社