



令和7年度労働セミナー 仕事と介護の両立支援① 介護の実態把握の具体的な手法

埼玉県産業労働部雇用・人材戦略課

目次 （第1部 介護の実態把握の具体的な手法）

1. 企業が仕事と介護の両立支援に取り組む意義
2. 企業に求められる従業員の仕事と介護の両立支援の取組
3. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握
 - （1）全社的なアンケートやヒアリングの実施
 - （2）人事面談などを通じた上司による把握
 - （3）制度利用者などの介護経験者を対象としたヒアリング
4. 仕事と介護の両立支援導入ステップ°
5. 介護の実態調査票の具体的な説明
6. まとめ



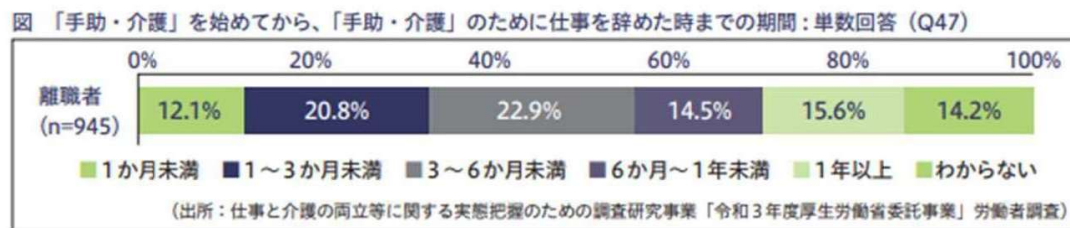
企業に求められる介護の実態把握

1. 企業が仕事と介護の両立支援に取り組む意義

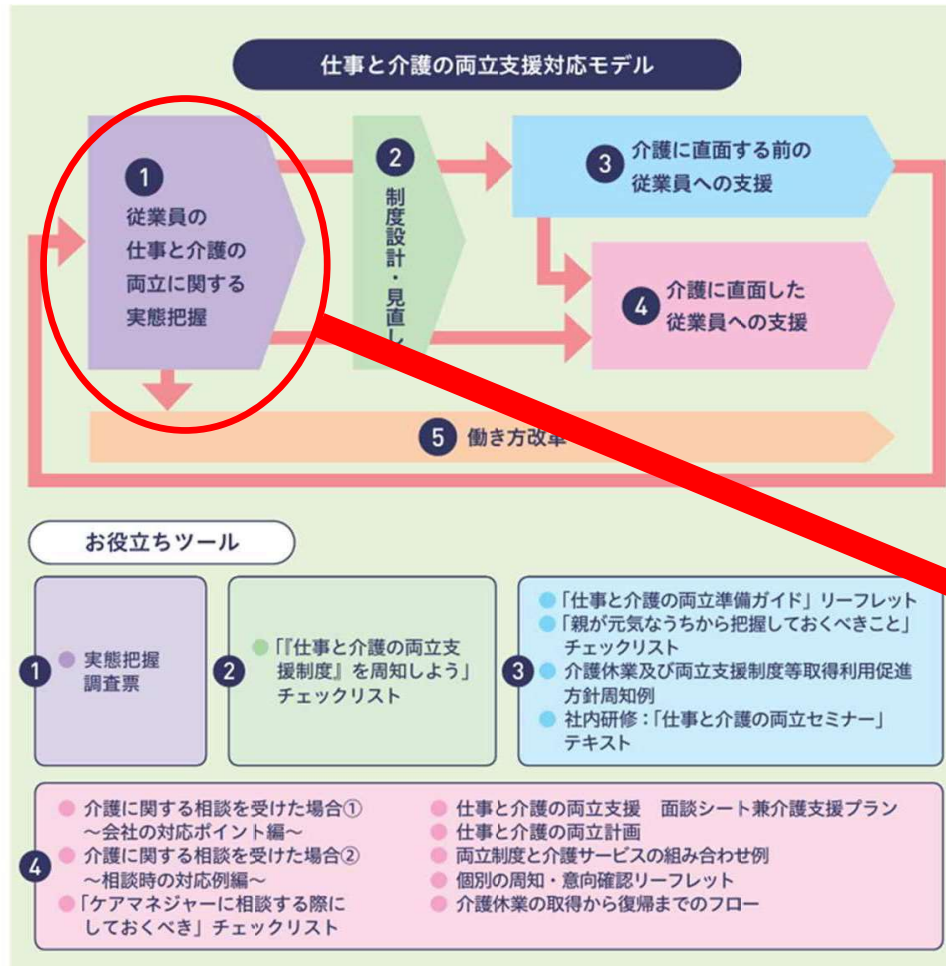
1965 年には 65 歳以上の者 1 人に対して現役世代の生産年齢人口（15 ～ 64 歳の者）が 10.8 人で支えていたが、高齢化率は上昇し、現役世代の割合は低下し続け、2040 年には 1.6 人になると見込まれている



介護を始めてから、半数強が6か月以内に離職。離職を思いとどまってもらう時間的余裕はない！



2. 企業に求められる従業員の仕事と介護の両立支援の取組



**従業員の实態把握は
両立支援の起点となる**



3. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握

- 従業員が抱えている介護の有無、仕事と介護の両立に必要な自社の介護休業などの制度や公的な介護保険制度などの理解度に関する現状を、主に従業員に対するアンケート調査を実施することなどにより把握します。実態把握は、自社の仕事と介護の両立支援を進める上で出発点となるものです。
- アンケート調査などによる実態把握をふまえて、介護休業など自社の両立支援制度を「法定の基準を満たしているか」「従業員に周知されているか」「利用要件がわかりやすいか・利用手続きが煩雑でないか」「従業員のニーズに対応しているか」などの観点から点検し、課題があれば見直しましょう。
- 調査票は、ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 仕事と介護の両立 > 仕事と介護の両立支援 【資料編】 資料-1 実態把握調査票(Word形式) からダウンロードできます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html



3. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（具体的に取り組むべきこと）

（1）全社的なアンケートやヒアリングの実施

アンケートやヒアリングを通じて把握すべきこと

把握すべき項目としては、調査対象者の①属性（年代、役職など）、②介護に関する状況（介護経験の有無、介護に関する不安など）、③仕事や職場の状況（労働時間、休暇など）があります。

実態の把握方法

- ①全社的なアンケートとヒアリングの実施
- ②人事面談などを通じた上司による把握
- ③制度利用者などの介護経験者を対象としたヒアリング

アンケートやヒアリングを通じて把握すべきこと

- ①属性（年代、役職など）
- ②介護に関する状況（介護経験の有無・可能性、介護に関する不安、介護中の働き方に対する意識、制度の認知度など）
- ③仕事や職場の状況（労働時間、休暇、職場のコミュニケーションなど）

②介護に関する状況

項目例	内容例
介護経験の有無・可能性	● 介護をした経験があるか、どのように関わったか ● 現在、介護しているか、どのように関わっているか ● 介護していることを勤務先に相談しているか ● 今後家族を介護する可能性、主たる介護者になる可能性はあるか
介護に関する不安	● 介護することについてどの程度不安を感じるか ● 介護に関してどのような不安を感じるか
介護中の働き方に対する意識	● 介護をしながら現在の仕事を続けることができると思うか ● 介護することになった場合、どのような働き方が望ましいと思うか
制度の認知度	● 公的介護保険制度や地域の相談窓口について知っているか ● 勤務先の両立支援制度について知っているか

③仕事や職場の状況

項目例	内容例
労働時間	● 残業の程度
休 暇	● 年次有給休暇の取得状況
コミュニケーション	● 上司、同僚、部下とのコミュニケーションは円滑か

3. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（具体的に取り組むべきこと）

（１）全社的なアンケートやヒアリングの実施

アンケート実施方法

アンケートの実施方法にはたとえば以下の方法があります。

対象者	● 基本的には全従業員を対象とする。 ● 企業規模が大きく全従業員を対象とすることが難しい場合は、年齢（例：40 歳以上）や事業所・部門により対象者を限定して実施する。
実施方法	● 対象者の数、勤務形態、就業環境に応じ、WEB・インターネットや紙など、アンケート調査の実施方法を検討する。

お役立ちツール

実態把握調査票（従業員用）

内 容	従業員の介護経験の有無や介護に対する不安、介護に直面した際に希望する働き方、制度の認知度などについて把握するためのアンケート調査票です。
利用方法	主に人事・総務担当者から、介護に直面する可能性が高まる 40 歳代・50 歳代の従業員を中心にお配りください。



3. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（具体的に取り組むべきこと）

（2）人事面談などを通じた上司による把握

- ・ 実際に介護に直面した従業員の支援ニーズは、従業員の身近におり、日常的にコミュニケーションをとりやすい上司が把握することが望まれる。
- ・ 上司は日ごろから「働き方に関して配慮が必要なときには、いつでも相談に応じる」ことを部下に伝えておき、介護について相談しやすい雰囲気をつくることが重要



3. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（具体的に取り組むべきこと）

（3）制度利用者などの介護経験者を対象としたヒアリング

そう遠くないうちに介護者となる可能性の高い従業員や、実際に介護に直面した従業員からは、より具体的な支援ニーズに関する意見収集が可能

※ただし、本人が話すことを躊躇する 場合も考えられるため、対象者の選定やヒアリング項目については十分な配慮が必要

介護に関する支援ニーズは、介護に直面してから顕在化するものもある。

しかしながら

- ・ 介護について社内の誰かに表立って相談できるような雰囲気が整えられていない場合
- ・ 本人が話したくないというような心境にあたりする場合

企業として受け身の姿勢では具体的な支援ニーズ を把握することは困難



3. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（具体的に取り組むべきこと）

Q&A

Q アンケートかヒアリングを実施しようと思いますが、従業員は本当のことを教えてくれるでしょうか？

A 「現在、介護をしている人は申し出てください」という質問では抵抗があるかもしれません。まずは匿名でのアンケートを行い、「介護に関して不安はありますか」「現在、介護をしていますか」といった質問構成にするとよいでしょう。その上で、困っていることがある場合にはそれを自由回答で書いてもらったり、不安があるならば個別に相談を受けるので直接伝えてください、などと案内することが考えられます。

Q どうしても上司には言いづらい従業員もいると思うのですが？

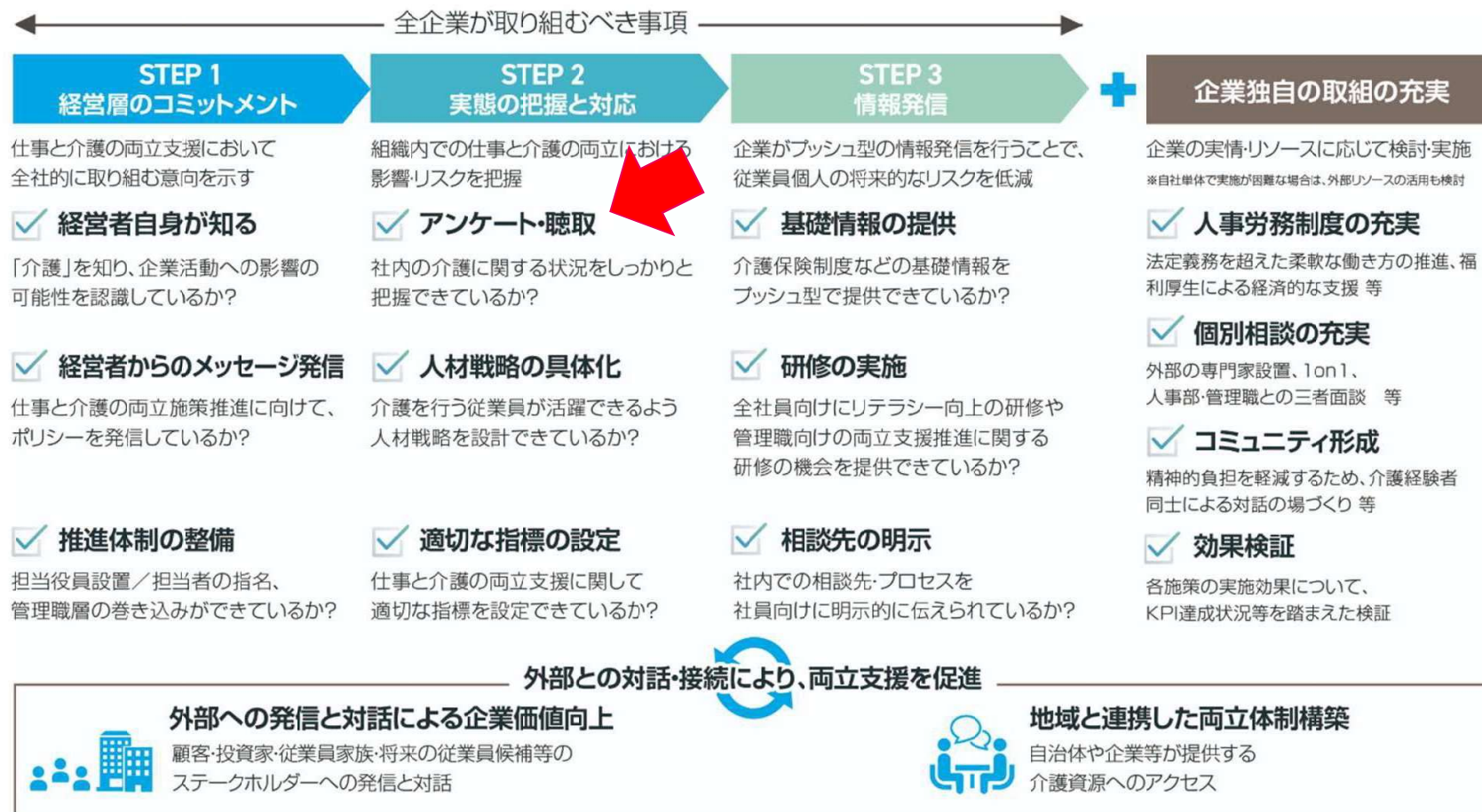
A とりわけ40代・50代の男性社員が言い出しにくい理由の一つに、「介護をしていることが職場に知れ渡ると、人事評価や昇進・昇格に影響するのではないか」との不安があります。しかしながら、介護をしていることを言わないまま仕事のパフォーマンスが落ちると、「あの人は仕事ができないのではないか」と逆に不安に思われてしまいます。遅刻や休暇取得が介護を理由としたものだとなっていれば、周囲の理解は高まるでしょう。介護をしていることを言わないことはデメリットにつながる可能性があることを伝えましょう。もちろん、介護休業などの制度利用を理由に評価が低くなることはない点も必ず伝えてください。





介護の実態把握の具体的方法について

4. 仕事と介護の両立支援導入ステップ



5. 介護の実態調査票の具体的な説明

従業員の介護経験の有無や介護に対する不安、介護に直面した際に希望する働き方、両立支援制度の周知状況などについて把握するためのアンケート調査票です。主に人事・総務担当者から、介護に直面する可能性が高まる40歳代・50歳代の従業員を中心にお配りください。

質問項目に関しては、必要に応じて削除、追加するなどしてご利用ください。

【回答に関して】

①本アンケート調査の所要時間は約10分です。

②本アンケート調査は、社員の皆様の仕事と介護の両立に関する意識を調査するために行うものです。

該当する項目の数字を○で囲んでください。回答内容について個人が特定されることはありません。

※本アンケート調査での「介護」とは、「2週間以上常時介護が必要な状態にある配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、祖父母、兄弟姉妹及び孫を含みます。）、配偶者の父母を介護すること」を指します。また、在宅介護、施設介護、遠距離介護など、ご自身で介護にかかわると判断されるものはすべて含まれます。

※本アンケート調査での「勤務先」とは、当社（出向者は出向先）を、「職場」とは、当社全体ではなく、あなたが所属する事業部または部・課相当の組織を指します。

※指示がある場合を除き、順番に回答してください。



介護の実態調査票：あなたの介護の状況について伺います

Q 1 あなたは介護をした経験がありますか。【○は一つ】

- 1. 介護をした経験があり、現在も介護をしている
- 2. 介護をした経験があり、現在は介護をしていない → Q 3 へ進んでください
- 3. 介護とまでは言えないが手助けをしたことがある
- 4. 介護も手助けもした経験はない → Q 3 へ進んでください

【Q 1で「1. 介護をした経験があり、現在も介護をしている」、「3. 介護とまでは言えないが手助けをしたことがある」と回答した方にお伺いします】

Q 2 あなたは、ご自分が介護にかかわっていることを、勤務先の方に話したり相談したりしていますか。 主に相談等している方についてお答えください。【○はいくつでも】

- 1. 同じ職場の上司
- 2. 同じ職場の同僚・部下
- 3. 勤務先の人事総務の担当者
- 4. 勤務先の労働組合
- 5. 勤務先が提供する外部の相談窓口
- 6. 勤務先で話したり相談したりしている人はいない

→回答後はQ 4へ進んでください。

介護の実態調査票：あなたの介護の状況について伺います

【Q 1で「2. 介護をした経験があり、現在は介護をしていない」「4. 介護も手助けもした経験はない」と回答した方にお伺いします】

Q 3 あなたは今後5年間のうちに、ご家族・親族を介護する可能性はありますか。【○は一つ】

- 1.介護する可能性がかなり高い
- 2.介護する可能性が少しある
- 3.介護することはない

→Q 5へ進んでください



介護の実態調査票：あなたの介護の状況について伺います

【Q 1で「1. 介護をした経験があり、現在も介護をしている」「3. 介護とまでは言えないが手助けをしたことがある」と回答した方、Q 3で「1. 介護する可能性がかなり高い」もしくは「2. 介護する可能性が少しある」と回答した方にお伺いします】

Q 4 現在主に介護をしているのはどなたですか。将来介護する可能性がある方は、どなたが主に介護することになりそうですか。介護を要する方が複数いる場合は、あなたと最も関わりが深い介護についてお答えください。【○は一つ】

- 1.あなた
- 2.あなたの配偶者
- 3.その他の親族
- 4.わからない

Q 5 介護することについて、どの程度の不安を感じますか。【○は一つ】

- 1.非常に不安を感じる
- 2.不安を感じる
- 3.少し不安を感じる
- 4.不安を感じない
- 5.わからない

→Q 7へ進んでください
→Q 7へ進んでください



介護の実態調査票：あなたの介護の状況について伺います

【Q 5で1～3のいずれかに回答した方にお伺いします】

Q 6 介護に関する不安は、具体的にどのような不安ですか。該当するもの全てをお選びください。

【○はいくつでも】

1. 公的介護保険制度の仕組みがわからないこと
2. (高齢者介護以外の) 公的支援制度の仕組みがわからないこと
3. 勤務先の介護にかかわる支援制度がない、もしくはわからないこと
4. 介護と仕事を両立する際に上司の理解が得られないこと
5. 勤務先に介護にかかわる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること
6. 代替要員がおらず、介護のために仕事を休めないこと
7. 介護と仕事を両立すると、昇進・昇格に影響が出る可能性があること
8. 自分が介護休業を取得すると収入が減ること
9. 勤務先や職場に介護に関して相談する部署や担当者がないこと、もしくはわからないこと
10. 地域での介護に関する相談先がわからないこと
11. ほかに介護を分担してくれる家族がいないこと
12. その他 ()



介護の実態調査票：あなたの介護の状況について伺います

Q 7 介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができますか。【○は一つ】

1. 続けられると思う
2. 続けられないと思う
3. わからない

Q 8 あなたが介護することになった場合、どのような働き方が望ましいと思いますか。将来介護することがないと思う方もお答えください。【○は一つ】

1. 今の仕事を辞めて介護に専念する
2. 介護が必要な時期は休業制度を利用して自分が介護をして、その後仕事に復帰する
3. 介護休業や介護休暇、介護のための短時間勤務や所定外労働の制限などの支援制度を利用しつつ、できるだけ普通に働き続けながら、仕事と介護を両立する
4. 介護のための支援制度を利用せずに、年次有給休暇などで対処する
5. 仕事の仕方を特に変えない
6. その他



介護の実態調査票：あなたの介護の状況について伺います

Q 9 あなたは、公的介護保険制度のことについてご存知ですか。知っている内容全てをお選びください。

【○はいくつでも】

- 1 .介護が必要になった際の相談窓口
- 2 .要介護認定の手続き、利用の流れ
- 3 .介護保険サービスの種類
- 4 .介護保険の加入者
- 5 .介護保険サービスの利用料、負担割合
- 6 .上記のなかで知っているものはない

Q 10 あなたの勤務先の介護に関する支援制度について、どの程度知っていますか。【○は一つ】

- 1 .どのような制度があるかは知っており、内容もおおよそわかる
- 2 .制度があることは知っているが、内容はわからない
- 3 .制度があるかどうか知らない
- 4 .制度はない



介護の実態調査票：あなたの仕事や職場の状況について伺います

Q11 あなたの職場の残業の程度は平均的にみて次のどれにあたりますか。【○は一つ】

- 1 .恒常的に残業がある
- 2 .週に半分は残業がある
- 3 .おおむね定時退社している
- 4 .その他

Q12 あなたの1年間の年次有給休暇は希望通りとれましたか。【○は一つ】

(※○年○月○日時点での実績で回答してください)

- 1 .希望通りとれた
- 2 .大体希望通りとれた
- 3 .どちらともいえない
- 4 .あまり希望通りとれなかった
- 5 .希望通りとれなかった



介護の実態調査票：あなたの仕事や職場の状況について伺います

Q13 あなたの職場のコミュニケーションについて、最も当てはまるものをそれぞれお答えください。
【それぞれ○は一つ】

	1 そう思う	2 ややそう思う	3 あまりそう思わない	4 そう思わない
a. 上司とのコミュニケーションは円滑である	1	2	3	4
b. 同僚や部下とのコミュニケーションは円滑である	1	2	3	4



介護の実態調査票：あなたご自身について伺います

Q14 性別【○は一つ】

1. 男性
2. 女性

Q15 年代

1. 29歳以下
2. 30～39歳
3. 40～49歳
4. 50～59歳
5. 60～69歳
6. 70歳以上

Q16 役職 ※貴社の職制名称に合わせて修正してください【○は一つ】

1. 一般社員
2. 主任・係長相当職
3. 課長相当職
4. 部長相当職以上

会社に両立支援制度利用等の相談を希望する方はお名前を記入してください。



6. まとめ

- 仕事と介護の両立支援制度の仕事と介護の両立支援は、まずは経営者のコミットメントが重要です。
- 次に、組織内での仕事と介護の両立の影響リスクを把握するために、実態調査を行いましょう。
- 調査により、実態把握が出来たら、介護を行う従業員が活躍できるように人材戦略を設計しましょう（見直しましょう）。
- 人材戦略の導入、実施のために、適切な指標（Key Performance Indicator）を設定し、PDCAサイクルを回し、評価していきましょう。



参考資料

- 厚生労働省 仕事と介護の両立支援ツール

仕事と介護の両立支援 ～両立に向けての具体的ツール～ 厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html

※今回は、「**介護支援プラン**」策定マニュアル を使用しました。

※こちらのサイトには、今まで厚生労働省の資料が掲載されています。古い資料もありますので、配布する際には、ご留意下さい。

参考資料

東京労働局
育児・介護と仕事の両立のための従業員研修



経済産業省
仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン



東京労働局 育児・介護と仕事の両立のための従業員研修特設ページ
https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/ikukai_kensyu_2024.html

経済産業省 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」について
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html

厚生労働省 「マンガでわかる 育児・介護休業法」
<https://www.youtube.com/watch?v=fqtfYIHK4zY>

参考資料 育児・介護休業法令和6年改正内容の解説 令和7年2月発行

育児・介護休業法 令和6年（2024年）改正内容の解説	
I 令和7年（2025年）4月1日施行の内容	
1 子の看護休暇の見直し	P2
2 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大	P3
3 短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク等を追加	P4
4 育児休業等の取得状況の公表義務適用拡大	P5
5 常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直し	P6
6 介護両立支援制度等の個別の周知・意向確認、早期の情報提供	P8
6-1 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認	P8
6-2 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供	P15
7 介護両立支援制度等取得しやすい雇用環境整備の措置	P23
8 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和	P25
9 育児・介護のためのテレワーク等の導入（努力義務）	P26
II 令和7年（2025年）10月1日施行の内容	
1 柔軟な働き方を実現するための措置等	
1-1 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置	P28
1-2 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認	P29
2 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮	
2-1 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取	P31
2-2 聴取した労働者の意向についての配慮	P32
III 様式例	P33
IV 育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止	P39
V 育児休業給付の給付率引上げ等	P40
VI 関連資料など	P41
VII 中小企業向けの支援等	P42

- ・ 介護に関する解説はP6から
- ・ **5 常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直し** P6 P8 P15
- ・ **6 介護両立支援制度等の個別の周知・意向確認、早期の情報提供**
 - ・ 6-1 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する 個別の周知・意向確認
 - ・ 6-2 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供
- ・ **7 介護両立支援制度等取得しやすい雇用環境整備の措置** P23
- ・ **8 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和** P25
- ・ **9 育児・介護のためのテレワーク等の導入（努力義務）**