
3. 仕事と介護の両立支援に係る実態調査票（企業）

調査概要

調査名	仕事と介護の両立支援に係る実態調査票（企業）
調査目的	企業における 1. 従業員の仕事と介護の両立に関する状況を把握する。 2. 仕事と介護の両立に関する企業の取り組み状況を把握する。
調査対象	山梨県に事業所を持つ企業 2,300社
調査手法	WEB調査
実施時期	令和7年1月10日－31日
回収状況	494件 （回収率：21.5%）

調査項目

企業の基本情報

- 問1 従業員数
- 問2 従業員の平均年齢
- 問3 業種

介護離職や従業員の介護の状況

- 問4-1 過去5年間の介護離職者の有無
- 問4_2 過去5年間の介護離職者数
- 問5-1 従業員の介護の状況について
- 問5-2 把握している従業員数
- 問6 介護の問題を抱えている従業員の実態や、仕事と介護の両立における支援ニーズの把握
- 問7 従業員の仕事と介護の両立に関し、把握している内容
- 問8-1 介護に直面している従業員への支援のための制度や働き方
- 問8-2 問8-1で選択した制度や働き方の対象者
- 問8-3 問8-1で選択した制度や働き方の利用実績

仕事と介護の両立に関する取り組み

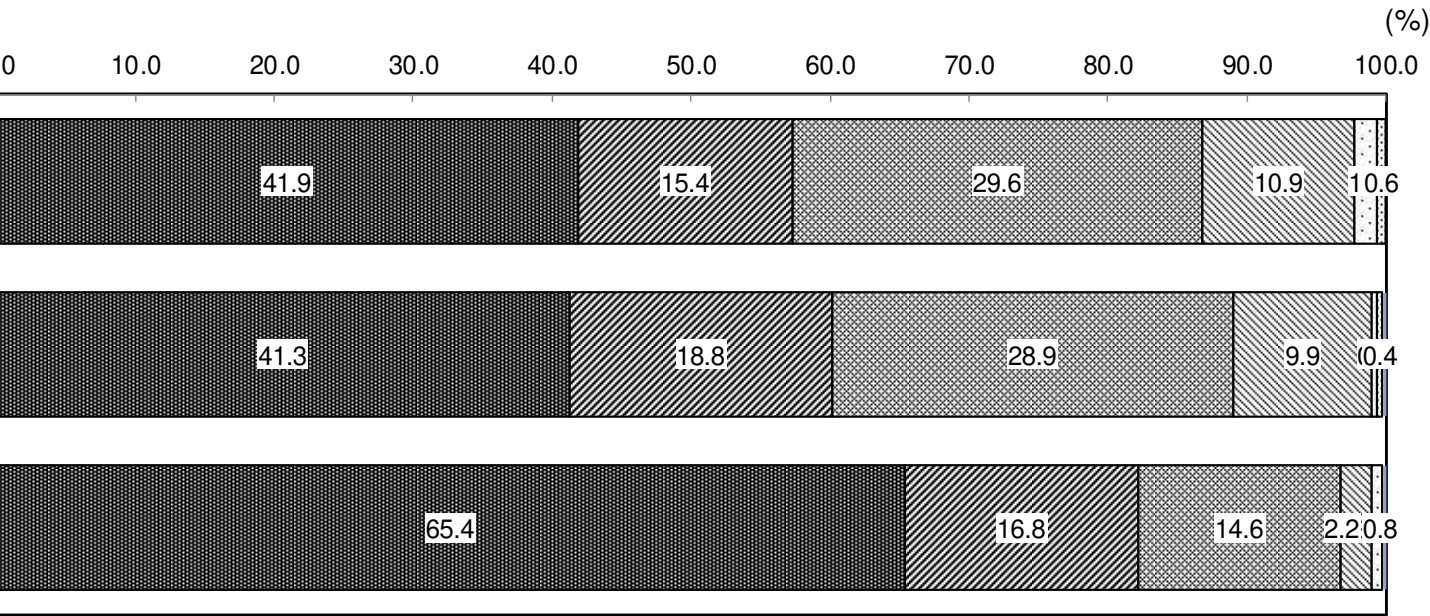
- 問9-1 仕事と介護の両立支援に関し、法定の義務的措置以外の制度・取り組みを独自整備について
- 問9-2 法定の義務的措置以外の制度・取り組みを独自整備、今後導入予定のもの
- 問10 具体的な取り組み（自由記述）
- 問11 実施していない理由
- 問12 従業員への周知
- 問13 従業員の仕事と介護の両立の重要度
- 問14 仕事と介護の両立支援への対応について、年間で投資できる費用
- 問15 介護の支援または仕事と介護の両立支援の必要性が確認された従業員に対しての支援
- 問16 従業員の仕事と介護の両立に向けた環境整備においての課題
- 問17 令和6年5月に改正された「育児・介護休業法」の介護に関する内容（令和7年4月1日施行）について
- 問18 介護休業に対する考え方

従業員数

従業員数について、全社の正社員では「10人未満」が41.9%で最も多い。山梨県内の事業所の正社員では「10人未満」が41.3%で最も多く、山梨県内の事業所の非正規社員では「10人未満」が65.4%で最も多い。

問 1. 貴社の従業員数を選択してください。（本社、支社、工場等すべての事業所計）（単一回答）（n=494）

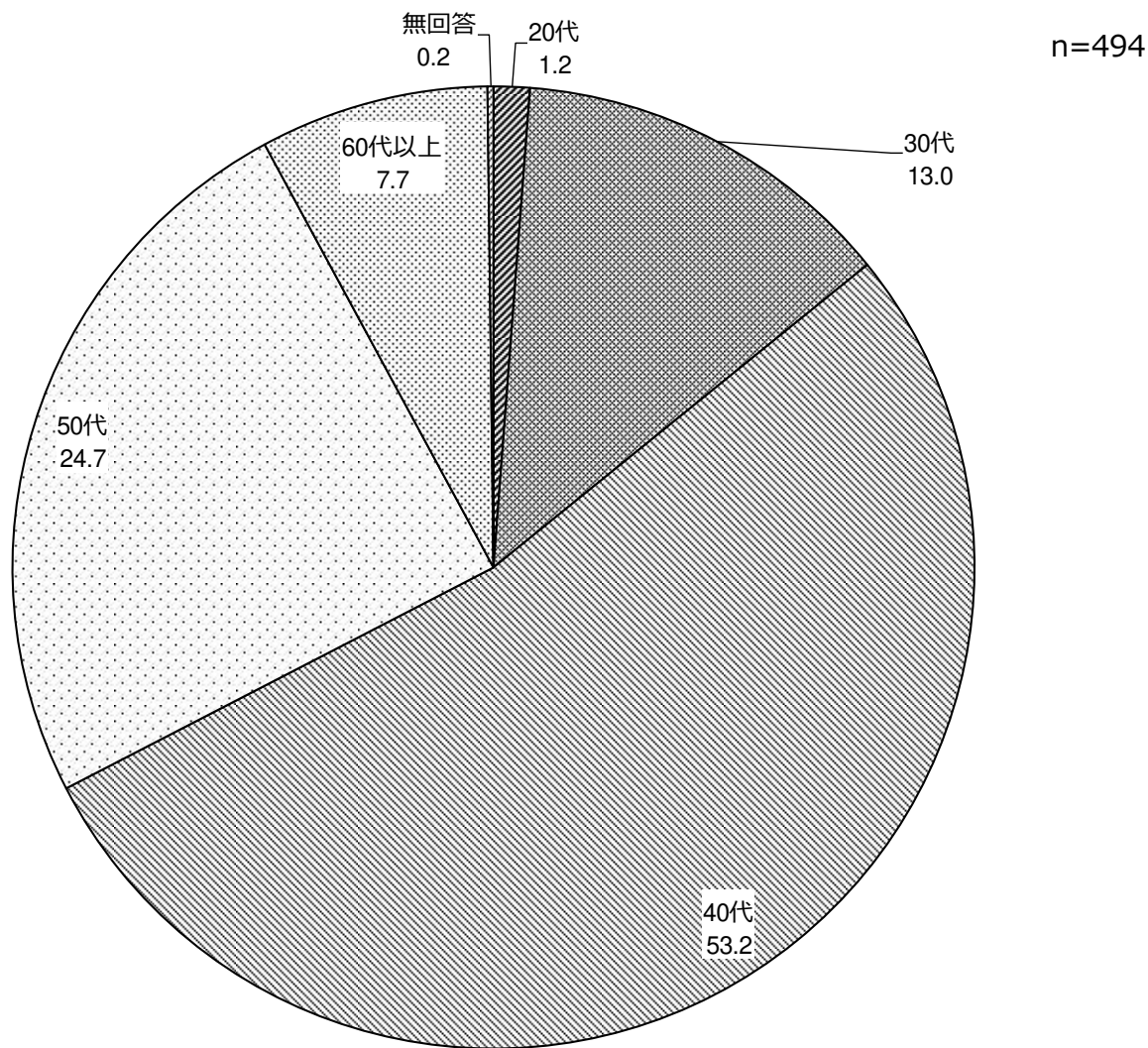
■ 10人未満 ■ 10～29人 ■ 30～99人 ■ 100～299人 □ 300～1000人 ■ 1001人以上 ■ 無回答



平均年齢

平均年齢について、「40代」が53.2%で最も多く、次いで「50代」が24.7%となっている。

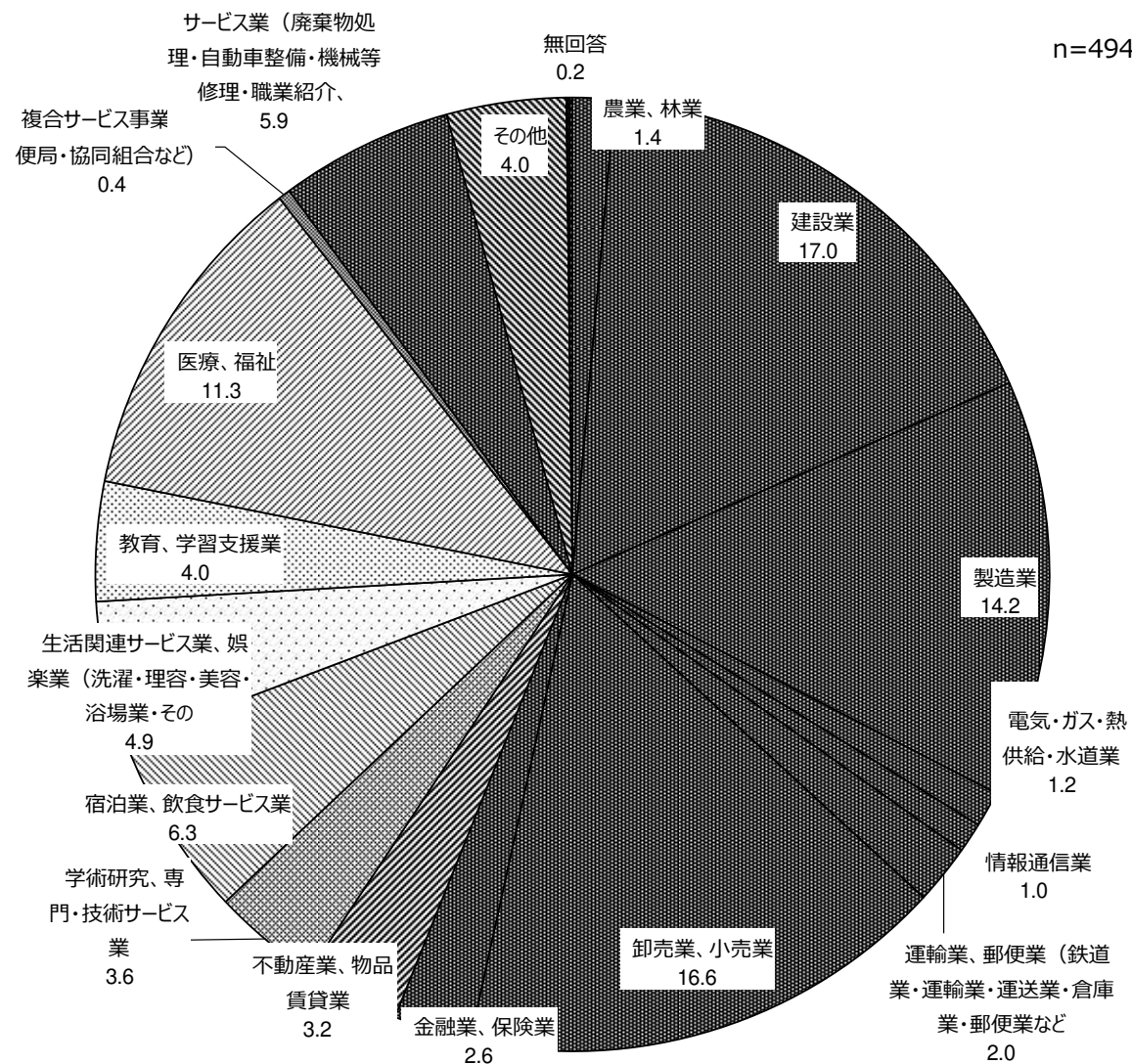
問 2 . 貴社の従業員の平均年齢（正社員）をお答えください。（n=494）



主たる業種

主たる業種について、「建設業」が17.0%で最も多く、次いで「卸売業、小売業」が16.6%が多い。

問3. 貴社の主たる業種をお答えください。（単一回答）（n=494）

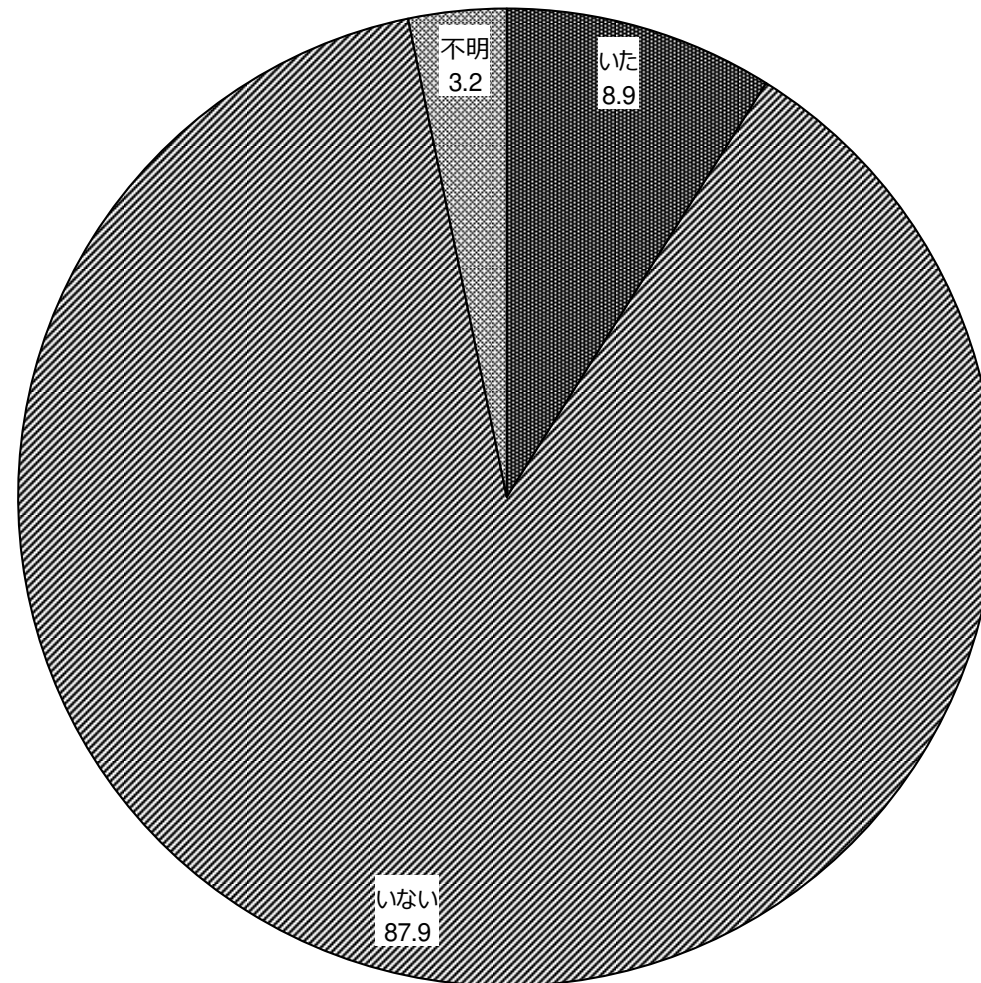


過去5年間の介護離職者

過去5年間の介護離職者について、「いない」が87.9%で最も多く、次いで「いた」が8.9%が多い。

問4-1. 貴社では、過去5年間で介護離職者はいましたか。本設問の介護離職者とは、介護・看護を理由に離職した者を指します。（単一回答）（n=494）

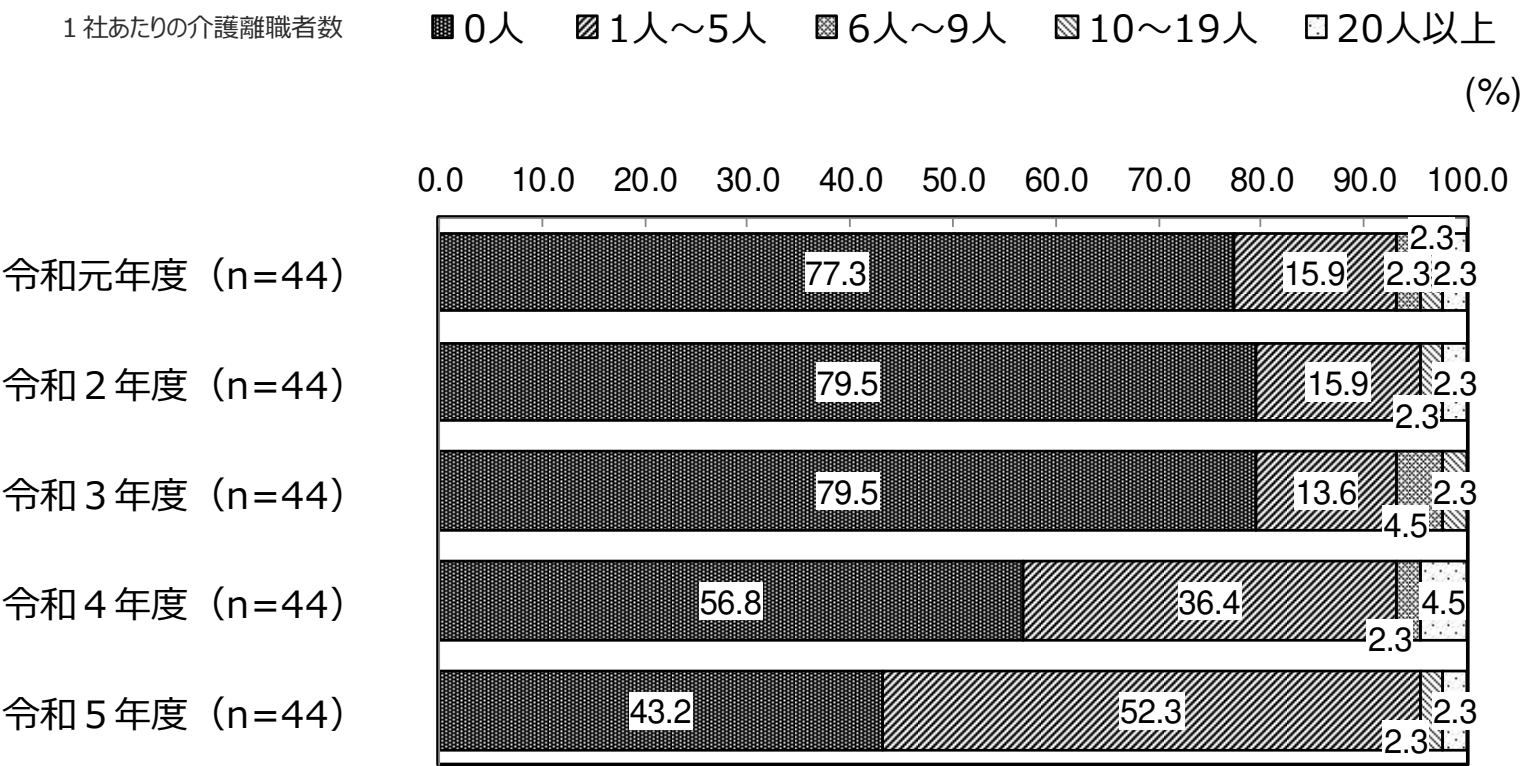
n=494



年度別の1社あたり介護離職者数

年度別の1社あたり介護離職者数について、令和5年度は「0人」が43.2%、「1～5人」が52.3%。「6～9人」以上が2%台となっている。令和4年度以前についても「0人」が最も多い。

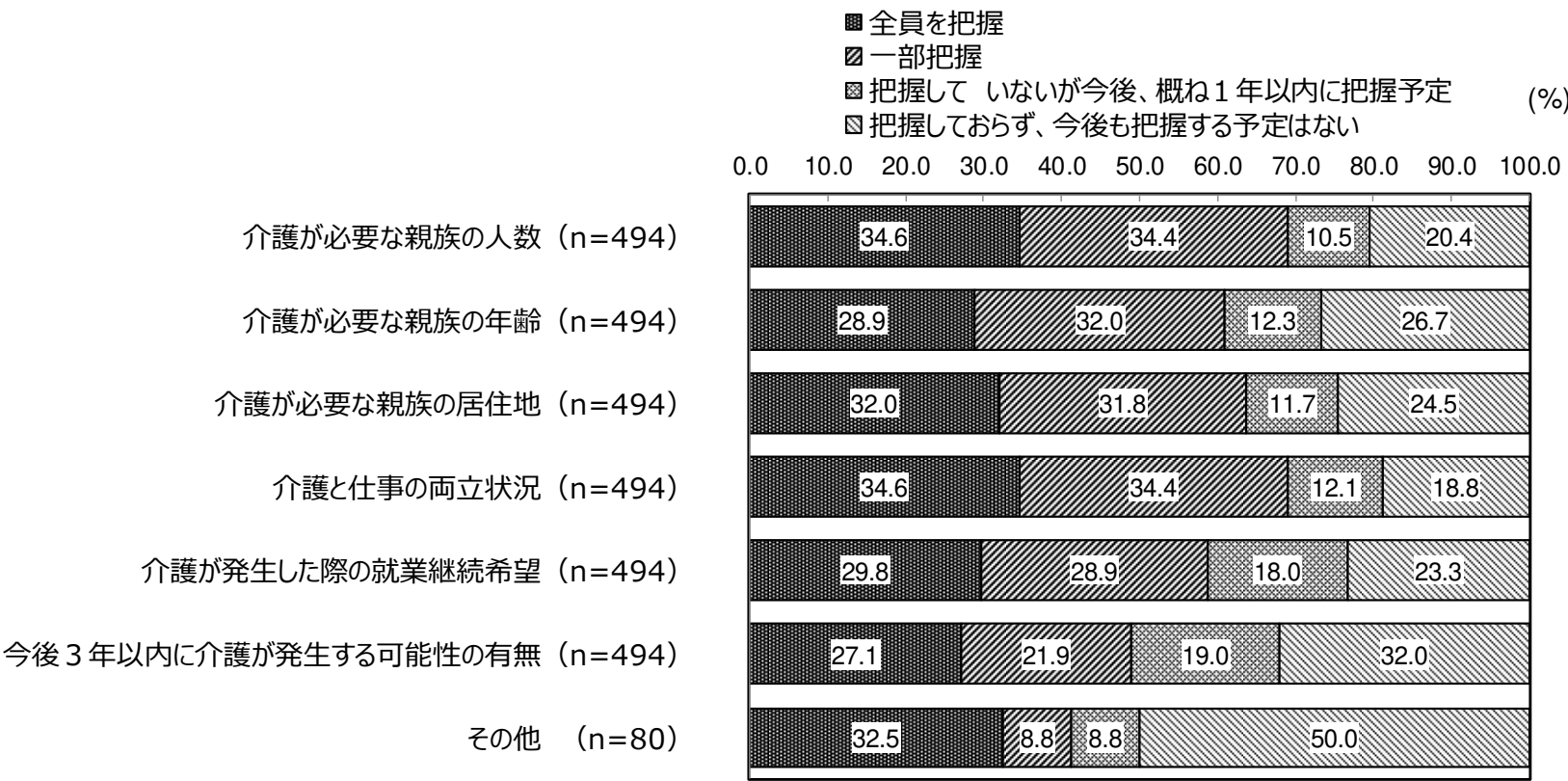
問 4 -2. 介護離職者数をご入力ください。（n=44）（問4-1で介護離職者が「いた」と回答）



従業員の介護状況把握

従業員の介護把握状況について、「介護が必要な親族の人数」「仕事と介護の両立状況」について全員を把握しているのは34.6%と最も多い。

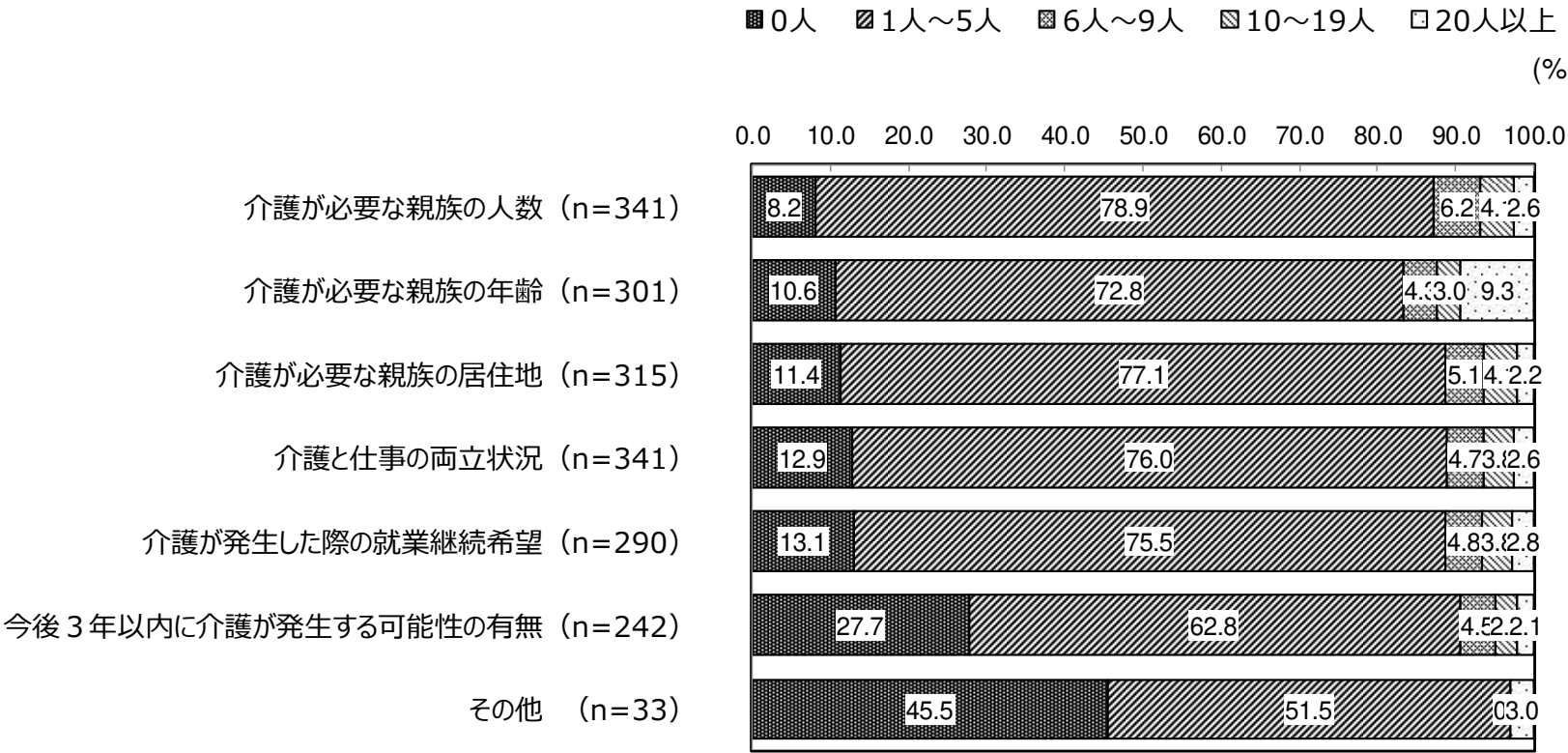
問 5 -1. 貴社は従業員の介護の状況について把握していますか。（単一回答）（n=494）



介護状態を把握している従業員数

「介護が必要な親族の人数」は把握していないと回答した数が最も少なく、その他の情報と比較しても多く把握されている。

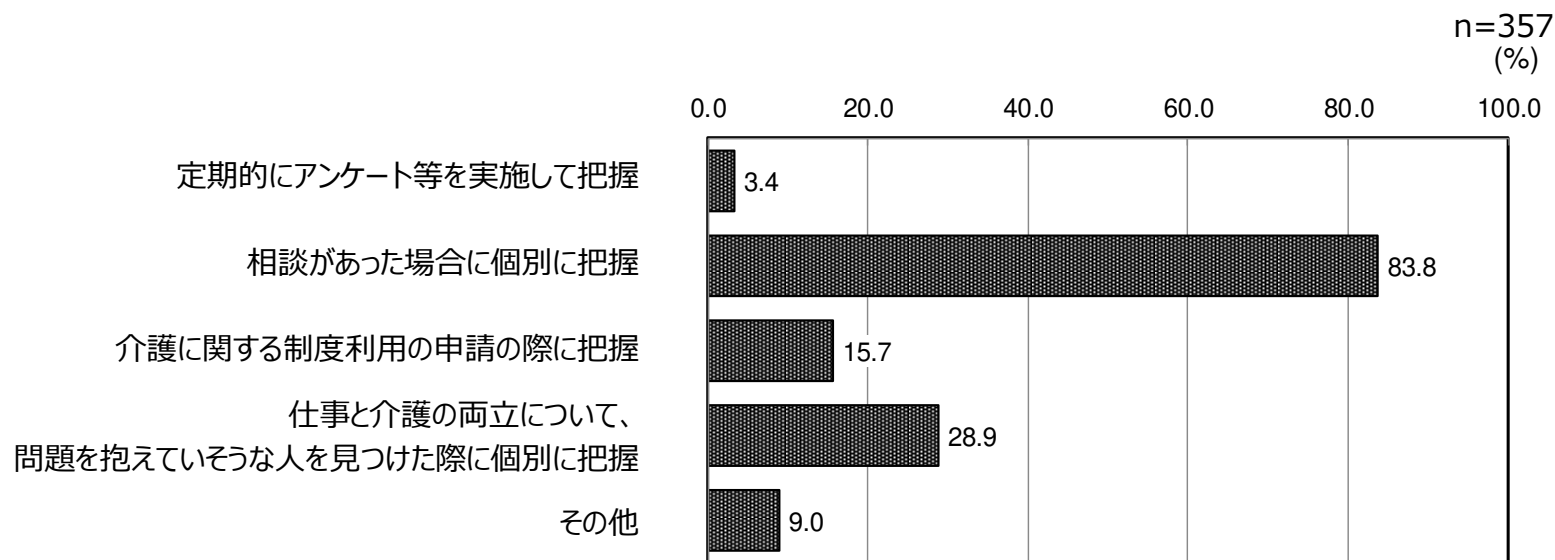
問 5 -2. 現在把握されている従業員数をお答えください。（例えば、人数も年齢も把握している場合は、それぞれの欄に 1 人とカウントして入力してください）（問5-1で従業員の介護の状況を「全員を把握」、「一部を把握」と回答）（n=341）



実態や支援ニーズの把握

実態や支援ニーズの把握について、「相談があった場合に個別に把握」が83.8%で最も多く、次いで「仕事と介護の両立について、問題を抱えていそうな人を見つけた際に個別に把握」が28.9%となっている。

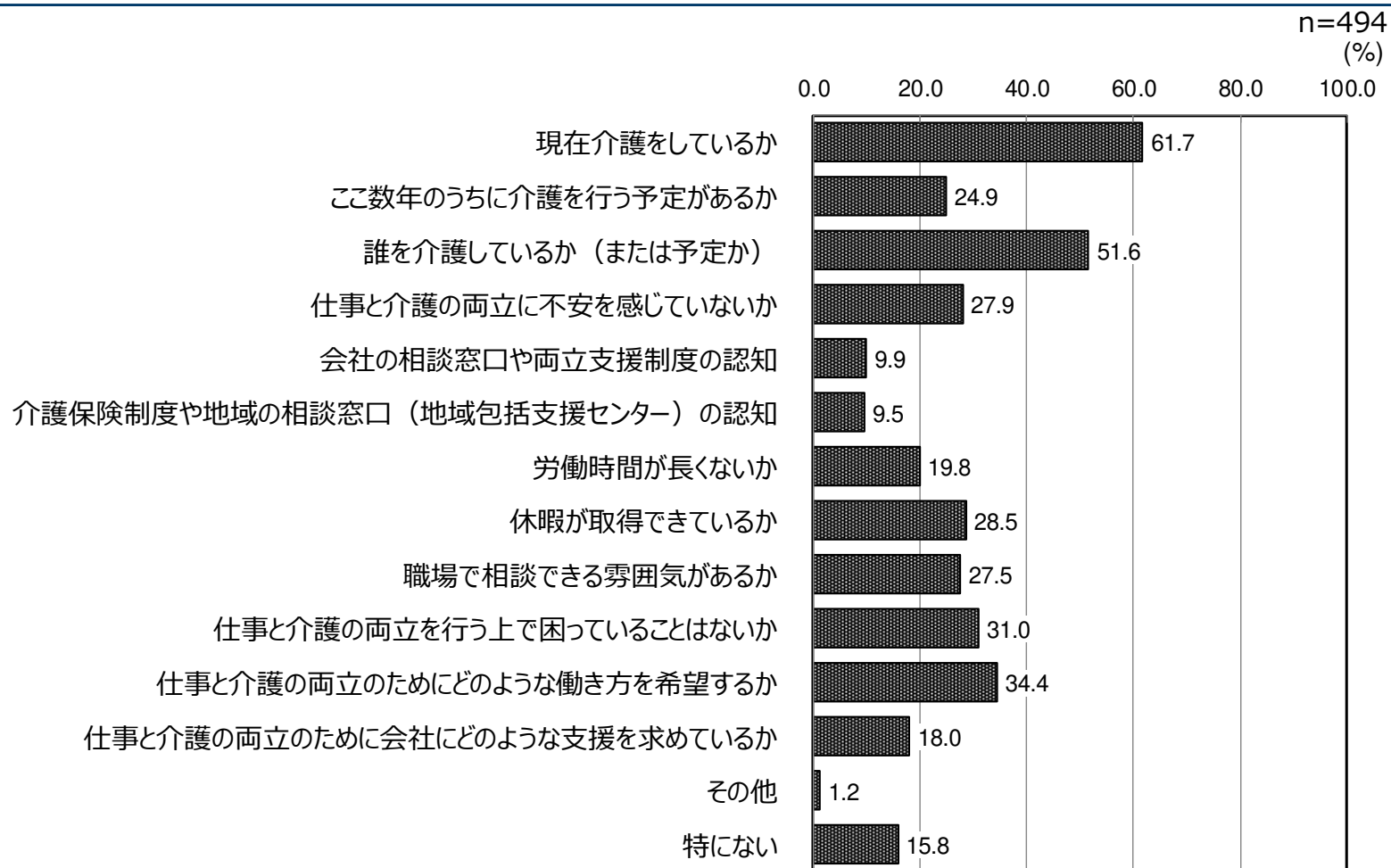
問6. 貴社では、介護の問題を抱えている従業員の実態や、仕事と介護の両立における支援ニーズの把握はどのように行っていますか。（複数回答）（問5-1で従業員の介護の状況を「全員を把握」、「一部を把握」と回答）（n=357）



把握している状況

把握している状況について、「現在介護をしているか」が61.7%で最も多く、次いで「誰を介護しているか（または予定か）」が51.6%となっている。

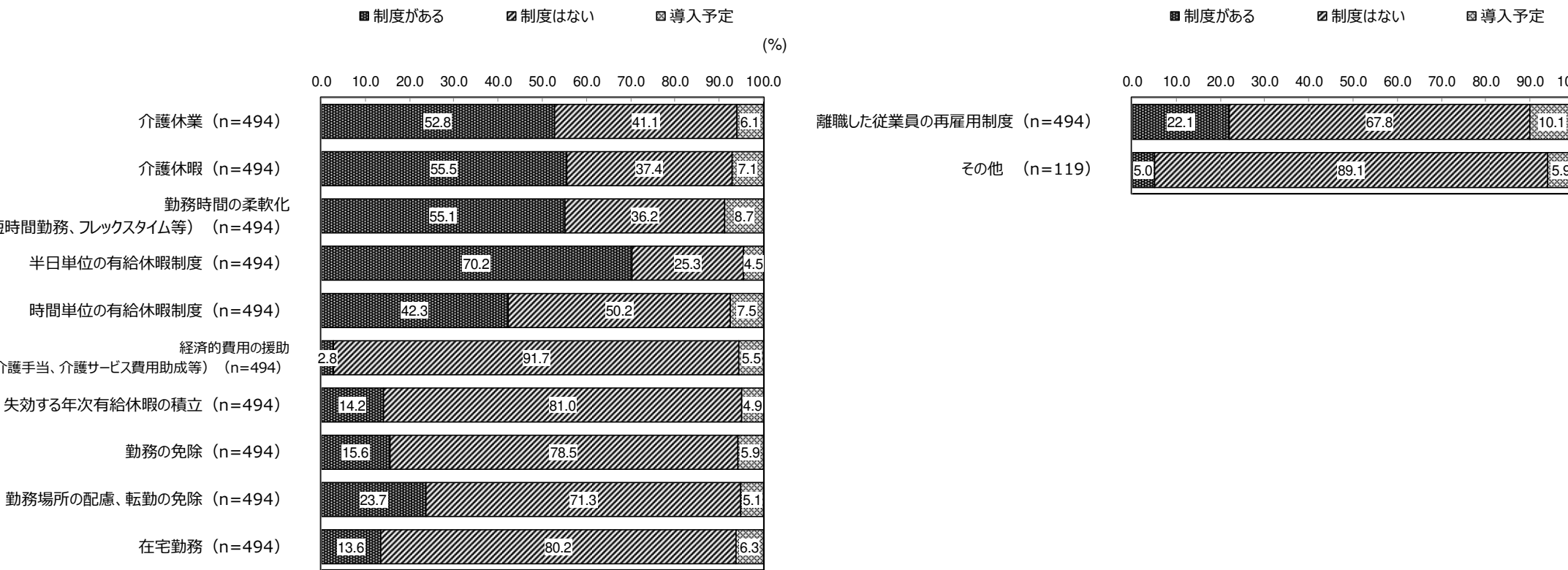
問7. 従業員の仕事と介護の両立に関し、貴社が把握している内容はどのようなことですか。（複数回答）（n=494）



提供している制度や働き方

「半日単位の有給休暇制度」を導入している例が70.2%と最も多くなっている。

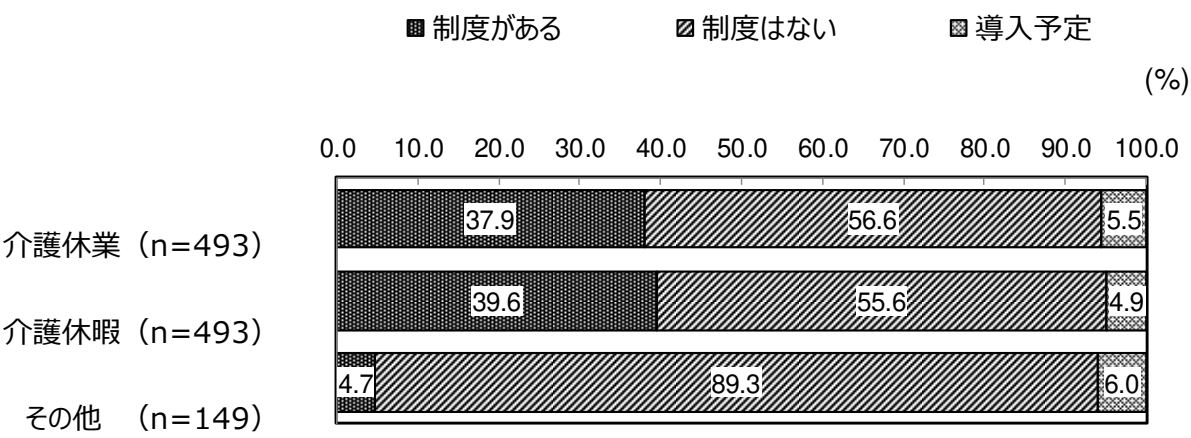
問8-1. 貴社では介護に直面している従業員への支援のため、どのような制度や働き方を提供されていますか。（単一回答）（n=494）：正規



提供している制度や働き方

介護休暇・休業ともに4割程度制度を導入している。

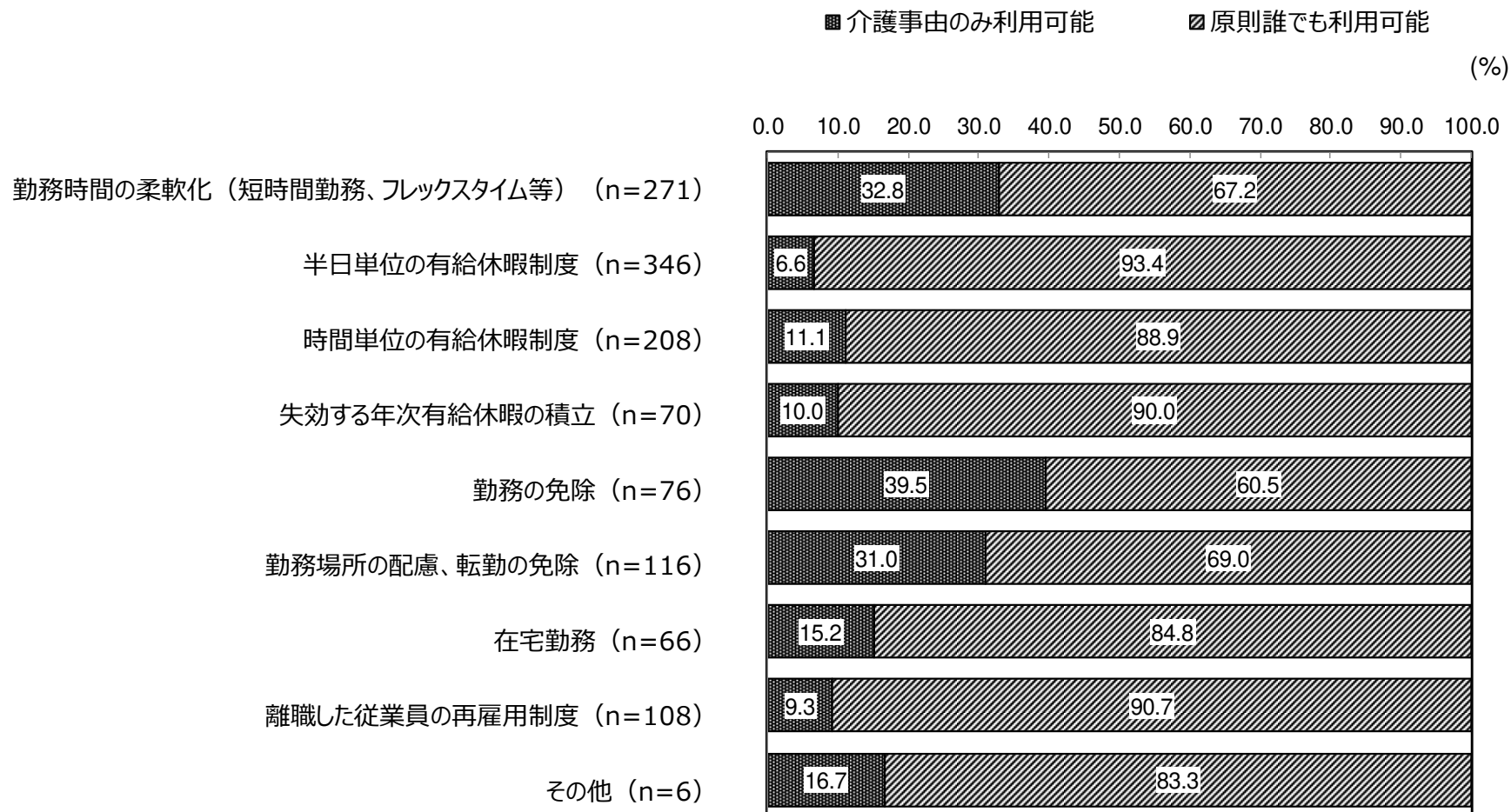
問8-1. 貴社では介護に直面している従業員への支援のため、どのような制度や働き方を提供されていますか。（単一回答）（n=493）：非正規



制度の利用可能状況

「勤務の免除」を利用できる例が39.5%と最も多くなっている。

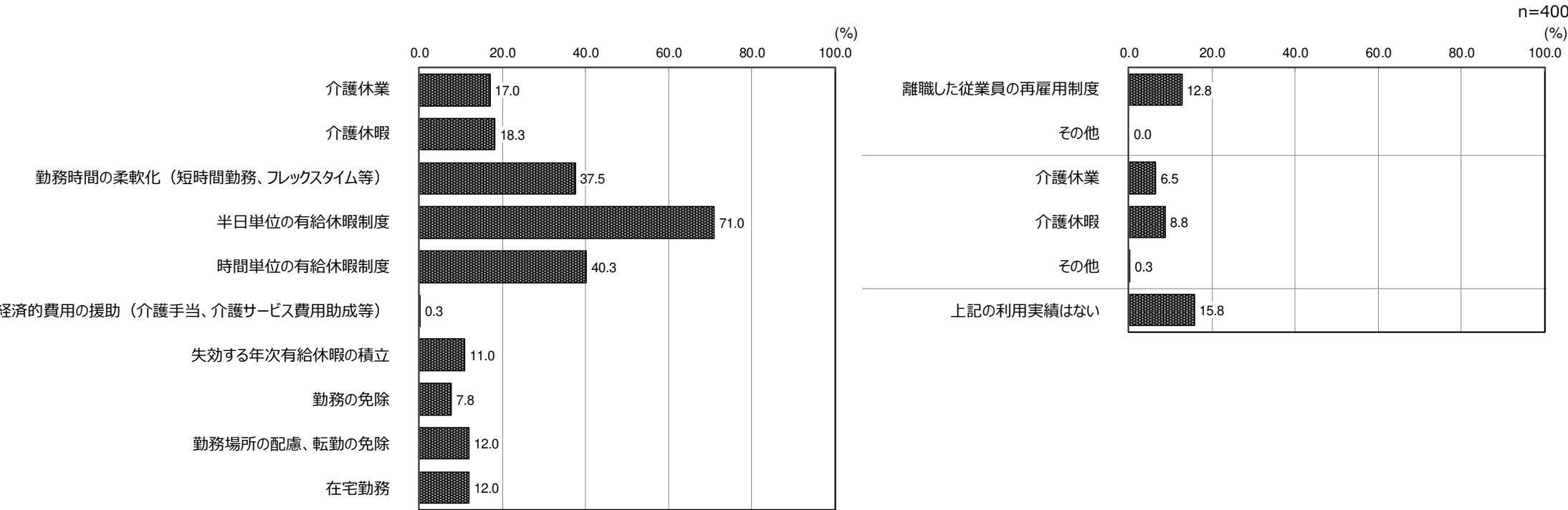
問8-2. 問8-1で選択された制度や働き方について、介護等理由のある方のみ利用可能か、誰でも利用可能か、近いほうを選択ください。（単一回答）（n=346）



制度や働き方の利用実績

制度や働き方の利用実績について、「半日単位の有給休暇制度」が71.0%で最も多く、次いで「時間単位の有給休暇制度」が40.3%となっている。

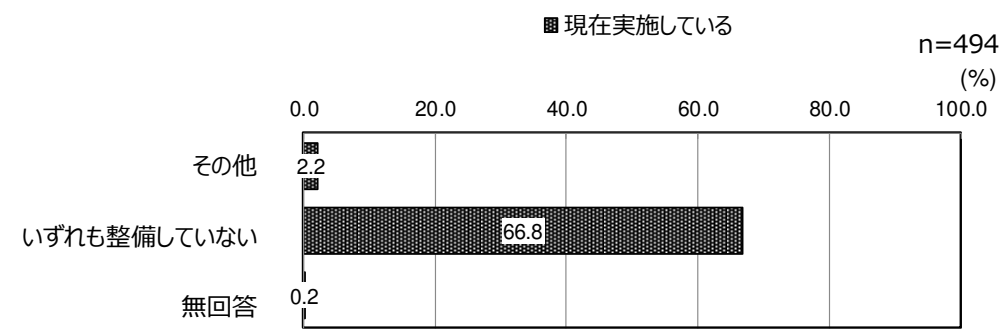
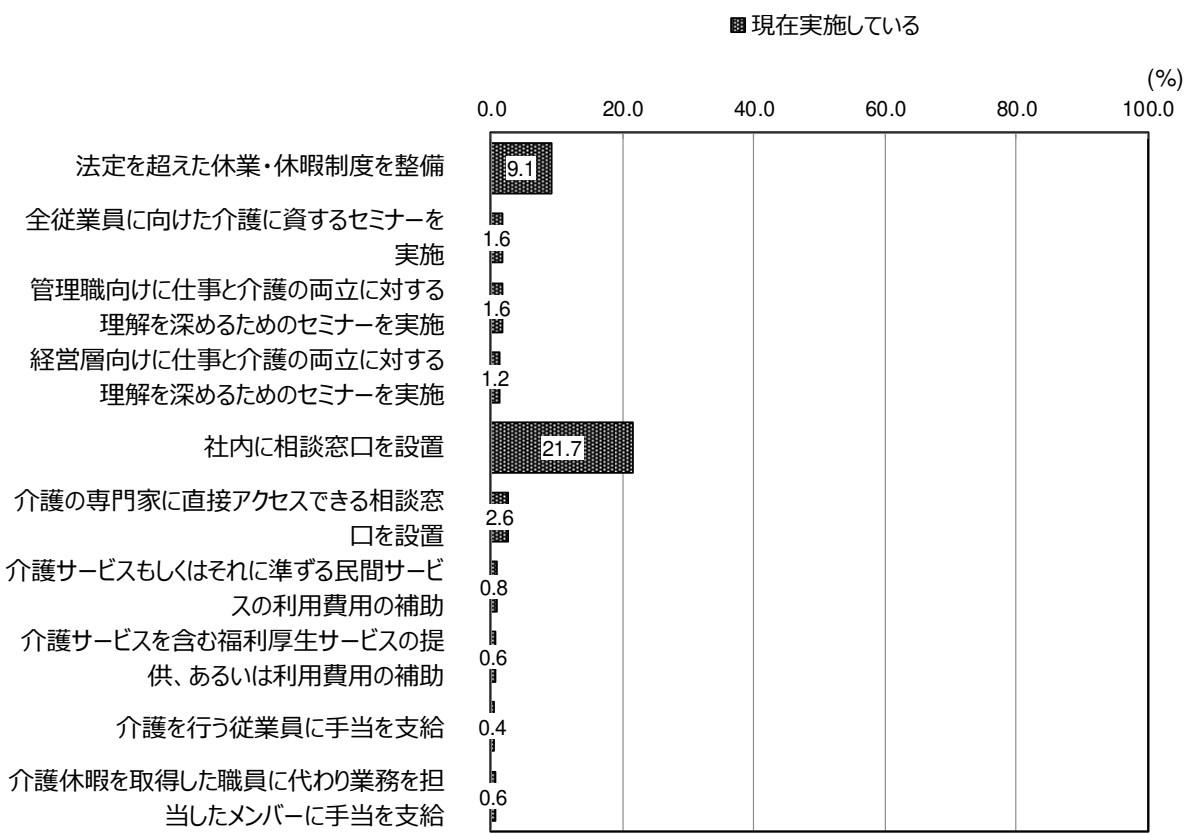
問8-3. 問8-1で選択された制度や働き方について、利用実績があるものを選択ください。（単一回答）（n=400）



法定の義務的措置以外の制度・取組

「社内に相談窓口を設置」と回答している企業が多い。

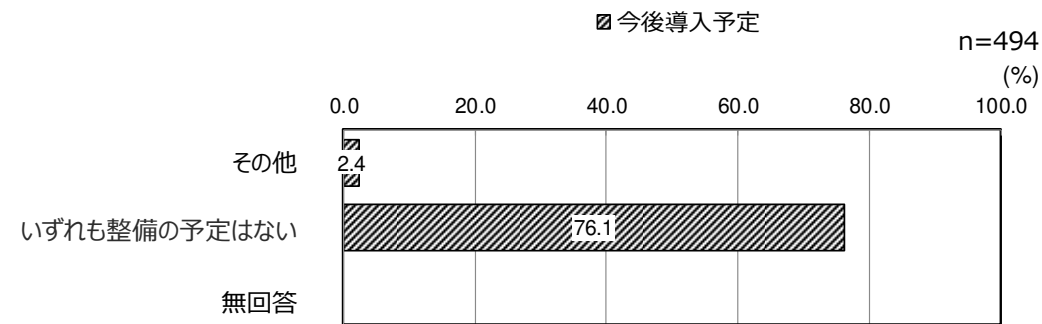
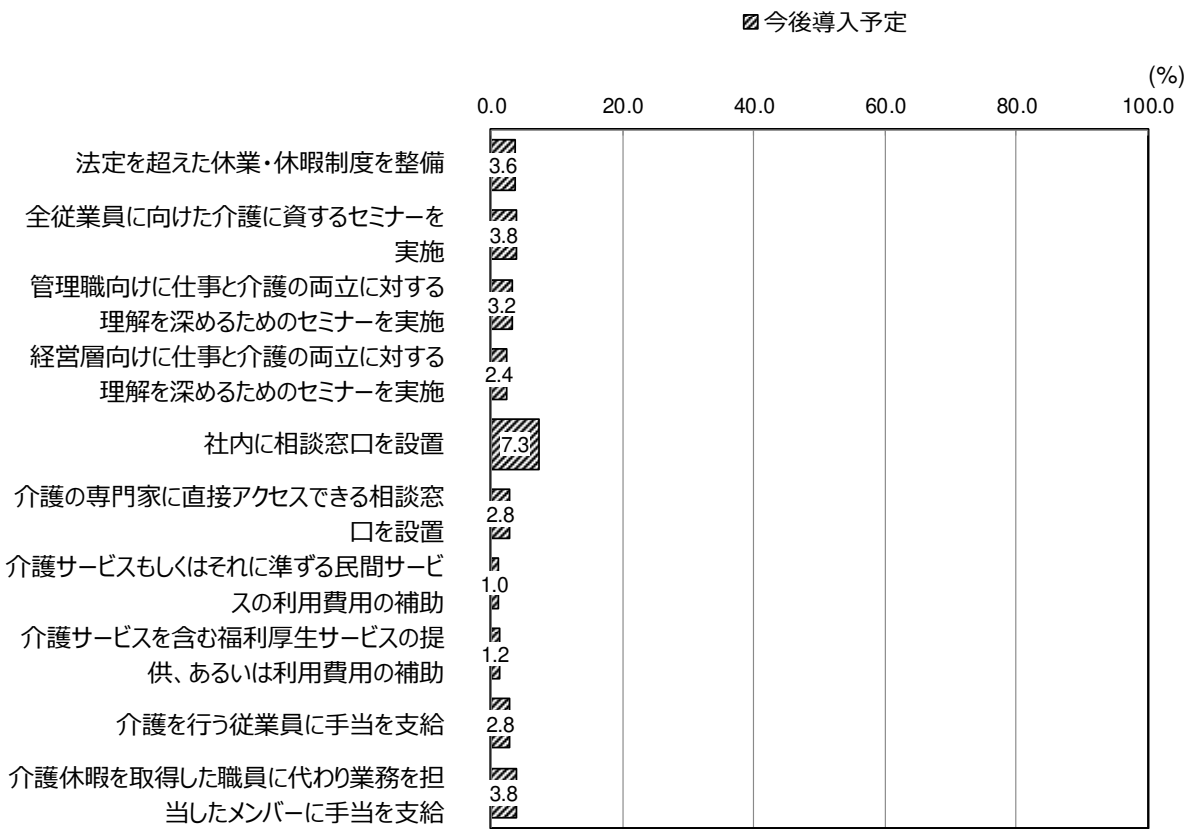
問9-1. 貴社では仕事と介護の両立支援に関し、法定の義務的措置以外の制度・取り組みを独自に整備していますか。現在実施しているものをお答えください。（複数回答）（n=494）



法定の義務的措置以外の制度・取組

今後導入予定の取り組みとしても、「社内に相談窓口を設置」と回答している企業が多い。

問9-2. 貴社では仕事と介護の両立支援に関し、法定の義務的措置以外の制度・取り組みを独自に整備していますか。今後導入予定のものを教えてください。（複数回答）（n=494）



法定の義務的措置以外の制度・取組（自由記述）

問9でご回答いただいた項目における具体的な取り組み内容

問10. 問9で選択いただいた項目について、具体的な取り組みをご入力ください。（自由記述）※主な内容を記載

1) 法定を超えた休業・休暇制度を整備

<介護休暇・休業制度の有給化および拡充・延長>

- ・ 介護休暇の有給化
- ・ 法定の介護休業日数93日、及び介護休暇日数5日を超えて休業を取得できるようにする。また介護休業及び介護休暇取得日を有給扱いとすることを検討している。
- ・ 介護が必要な社員への法定外有給の付与

<介護休暇・休業制度の柔軟化>

- ・ 理由を問わず、時間単位、半日単位の休暇を取得可能
- ・ 通院や在宅での見守りが必要な場合に勤務時間の融通をする
- ・ 時期によっては閑散期となるため、本人の希望を尊重しつつ、周りの協力により業務に支障のない範囲で休業・休暇を取得してもらう。

<特別休暇制度の導入>

- ・ 育児介護の特別休暇・要介護状態の親族（2親等以内）の介護をする従業員は、年間10日間の特別休暇を付与。時間単位でも取得可。※介護休暇とは別に付与しています。
- ・ 個別に特別休暇（有給）を与えている

<介護対象者の拡大および対応>

- ・ 要介護認定を受けていない高齢家族を病院へ送迎する場合も適用
- ・ 休業期間の延長、介護対象者の拡大

2) 全従業員に向けた介護に資するセミナーを実施

- ・ 年1回程度実施
- ・ オンラインで全社員に実施。介護に対する知識が不足しているため。
- ・ 年1回オンラインにて、専門家によるセミナーを実施し、いつでも利用可能な相談窓口の周知も行う
- ・ 介護保険の研修会 きっかけは本来の仕事の研修からです
- ・ 顧問介護士導入時に全社員に実施 介護の相談を専門の方へ相談できる窓口を設置したかったから
- ・ 全体説明会など
- ・ 介護と仕事の両立について、職員の理解を深めるため
- ・ 資料等を配布して、介護について周知
- ・ 年1回 e-ラーニング
- ・ 制度改正に伴う規程変更などの時期に合わせて専門家などの派遣を依頼し、研修を実施。介護が必要となった場合の対応について理解を深めたいと考えます。

法定の義務的措置以外の制度・取組（自由記述）

問9でご回答いただいた項目における具体的な取り組み内容

問10. 問9で選択いただいた項目について、具体的な取り組みをご入力ください。（自由記述）※主な内容を記載

3) 管理職向けに仕事と介護の両立に対する理解を深めるためのセミナーを実施

- ・ インターネットを利用したセミナー
- ・ 短時間勤務正社員導入に伴い、詳細を社内で共有。WEBセミナー等を探し中。
- ・ 外部講師に依頼して、具体的な状態が訪れた時の対応を図るため
- ・ 年1回研修
- ・ 管理職の認識が高まれば柔軟な対応ができる。
- ・ 年1回オンラインにて実施。自身の部下への関わり方などのポイントの理解を深める
- ・ 改正予定の法令対応
- ・ 管理職向けセミナーへの参加
- ・ 法令及び就業規則の内容を定期的に説明
- ・ 年1回程度実施
- ・ 年1回 e-ラーニング
- ・ 心理的安全な職場で働くためには、その都度相談できる1 on 1を導入している。
- ・ 管理職として、こういったことに配慮が必要かなど、対応について理解を深める研修を実施したい。
- ・ 部下の管理体制の充実を図る。
- ・ 介護に関して増えてくることが想定されるため
- ・ 理解度の向上

4) 経営層向けに仕事と介護の両立に対する理解を深めるためのセミナーを実施

- ・ 他企業の介護支援策に習い、成果や具体例を学び実践する。また、リスクについても確認する。
- ・ インターネットを利用したセミナー
- ・ 経営層の理解を深めるところから始めなければならないので、セミナー受講を足掛かりと考えている
- ・ 経営者の理解は必要と思うから。
- ・ 年1回オンラインにて実施。経営者が介護離職を無くすためのポイントを理解するため。
- ・ 改正予定の法令対応
- ・ 介護や社会福祉サービスについての情報をスライドを用い説明
- ・ 経営層が介護をする社員のことを理解する必要があるため。説明会を実施
- ・ 経営層向けセミナーへの参加
- ・ 法令及び就業規則の内容を定期的に説明。また、世間や親会社の状況についても説明
- ・ 年1回検討
- ・ 年1回程度実施
- ・ 年1回 e-ラーニング
- ・ 経営者としての配慮や会社運営上のリスクなども含めた対応について理解を深める研修を実施したい。

法定の義務的措置以外の制度・取組（自由記述）

問9でご回答いただいた項目における具体的な取り組み内容

問10. 問9で選択いただいた項目について、具体的な取り組みをご入力ください。（自由記述）※主な内容を記載

5) 社内に相談窓口を設置

<相談の具体的な取り組みや方法>

- メール等で相談受付 事務担当者が様々な相談を受けている
- 介護をしながら仕事を継続するための働き方の相談や、必要な制度や知識の提案、精神的な安定のための援助が必要な方への支援として、声掛けや様子の変化によって提案をしていく。
- 社内に相談窓口を設置のほか、在宅勤務者が多いため、プライバシーに配慮し別々の出勤日を設けて個別にヒアリング実施。

<社内部門の窓口設置>

- 総務部門が窓口となり、有事の際相談に乗る。（法律を含め対応を共に協議する）
- 総務部に相談窓口を設置し周知した
- 担当窓口を設置し、社員に周知済み
- 総務人事課を相談窓口としており、朝礼などで定期的に周知をしている。
- 担当者を配置し相談しやすい環境整備に努めている。相談内容によっては社労士等の専門家に案件を取り次ぐこととしている。
- 相談窓口のメールアドレス、電話番号をカードとして社員に配布。事務所内に担当職員を置き、介護休暇等の制度を含め、職員の相談に応じ対応を図っている

<外部の窓口設置>

- 外部カウンセラーを置き、従業員が気軽に相談できる環境を整備。プライバシーを守る。介護福祉の専門家の相談窓口の周知
- 顧問弁護士に相談

6) 介護の専門家に直接アクセスできる相談窓口を設置

- 外部カウンセラーを置き、従業員が気軽に相談できる環境を整備。プライバシー保護に努める。
- 現在産業医はいるものの、介護に係る専門家の顧問がいないため、そのような顧問へ直接アクセスできるフローづくりと、人材の選定を行う予定。
- 相談支援員がいるのでその方を通して相談できるようにしている
- 介護サービス事業者と連携して相談窓口を設置。
- 介護に限らず、健康相談やメンタルの相談ができる窓口を設けている。
- 加入する保険会社のサービスを利用情報が多いから
- 一般社団法人日本顧問介護士協会と契約をし、いつでも全従業員が介護に関する相談をできるようにした。また、同協会が認定している介護推進優良事業者に認定されている。
- 介護休業等の法改正に合わせ、顧問の社会保険労務士と検討し導入済み
- 顧問介護士制度を導入し 電話、メール、LINE、オンライン（ZOOM）の相談窓口を設置

法定の義務的措置以外の制度・取組（自由記述）

問9でご回答いただいた項目における具体的な取り組み内容

問10. 問9で選択いただいた項目について、具体的な取り組みをご入力ください。（自由記述）※主な内容を記載

7）介護サービスもしくはそれに準ずる 民間サービスの利用費用の補助
- 外せない仕事がある時に民間ヘルパーなどを利用した場合、会社で利用料を一部または全額補助する。少人数で運営しているため一人欠けても仕事に支障が出るため - 費用の一部負担 - 介護施設の設立

8）介護サービスを含む福利厚生サービスの提供、 あるいは利用費用の補助
- 福利厚生の一環として、上記の相談窓口を設けている - 福利厚生ではいっている保険等についているサービスを全社員に紹介 - 社員の職場環境改善 - 福利厚生サービスを法人契約しており、その中の介護サービスおよび介護用品の費用補助を実施。

法定の義務的措置以外の制度・取組（自由記述）

問9でご回答いただいた項目における具体的な取り組み内容

問10. 問9で選択いただいた項目について、具体的な取り組みをご入力ください。（自由記述）※主な内容を記載

9) 介護を行う従業員に手当を支給

- 日給換算80%など、生活に必要な程度の手当を介護の程度に合わせて導入したい
- 介護を行う従業員に対し毎月いくらかの介護手当を支給する
- 要介護状態にある家族を介護している従業員に対し、一定の条件を付け、介護手当を支給している。
- 無給扱いだと生活が困窮するだろうから在職中は6割程度の賃金を支払う予定である
- 介護応援になる様な、支給を検討してます
- 介護手当 介護休暇の60%を賃金支給
- 手当の支給を検討

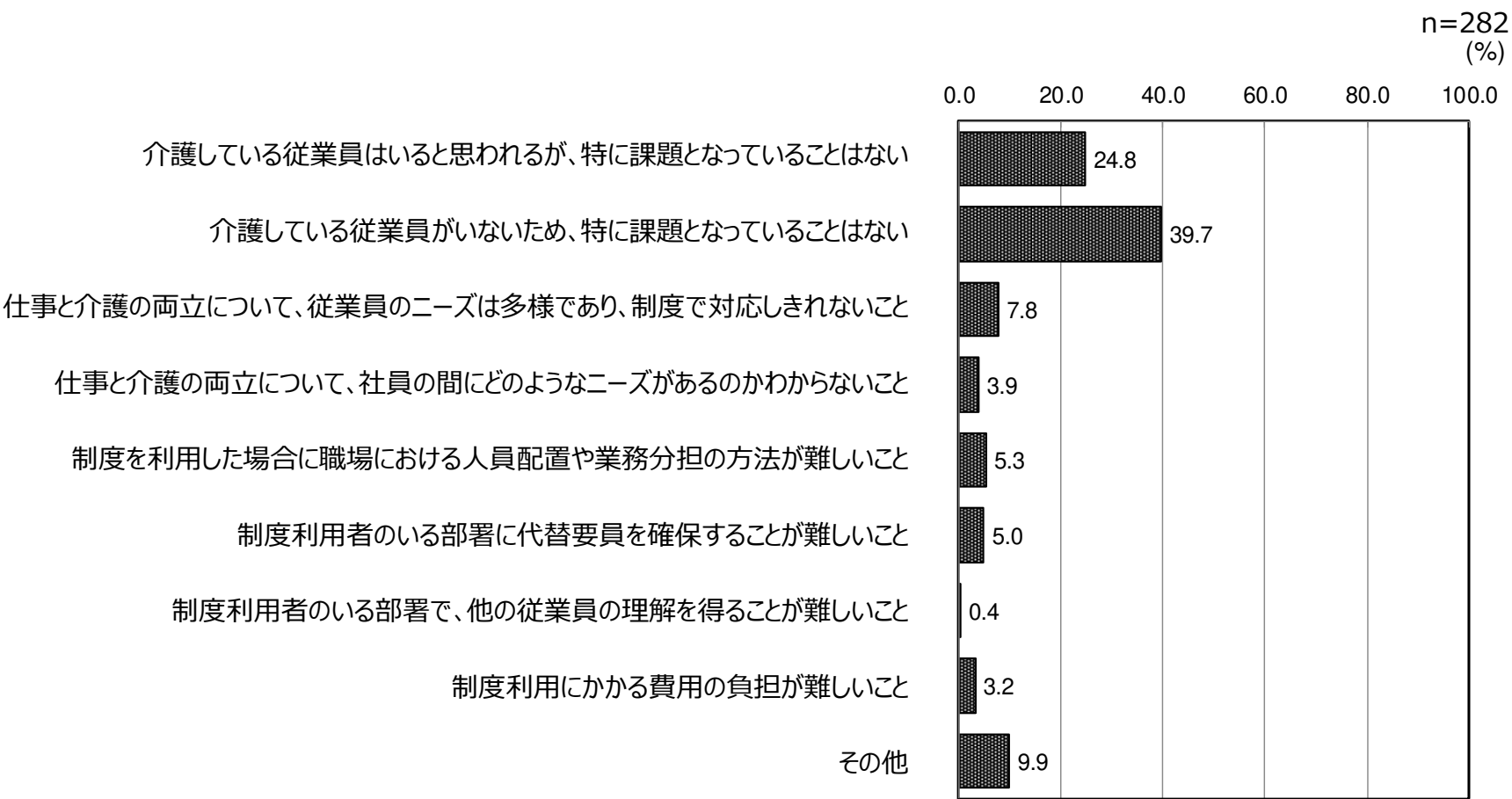
10) 介護休暇を取得した職員に代わり業務を担当したメンバーに手当を支給

- 休暇取得をした職員の業務を分割して日給相当のものを手当として支給したい
- 業務分担を調整し対象者の選定、手当額を設定する。
- 業務が難しい場合はフリーの職員などを代わりに担当してもらえるか、検討する
- 業務負担に応じた時間給手当の支給
- 仕事量が増えるだろうから割増賃金を考えている
- 介護ではないが、がん治療をサポートしている社員と同職のスタッフの手当UP
- サポートする方がいての、介護休暇やフレックス制度なので、不平等感のないようにしていきたい為です
- 介護休暇に限らず、育児休業、その後の時短労働などで業務を負担したメンバーに支給を検討している。
- 現在、介護休暇・休業中の職員はいないが、休暇取得職員の代わり業務により負担の増加が見込まれる場合は、一定の手当を検討している。
- 人手不足の中で1日の職員配置が1名でも欠けてしまうと利用者の方々へのサービスが実施できなくなってしまう現状。一人が欠けた分は他の職員へ負担が増加することが明らかであり、介護休業等を取得しやすくするためにも必要であると考えている。しかし財源はない。

整備していない理由

整備していない理由について、「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」が39.7%で最も多く、次いで「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」が24.8%となっている。

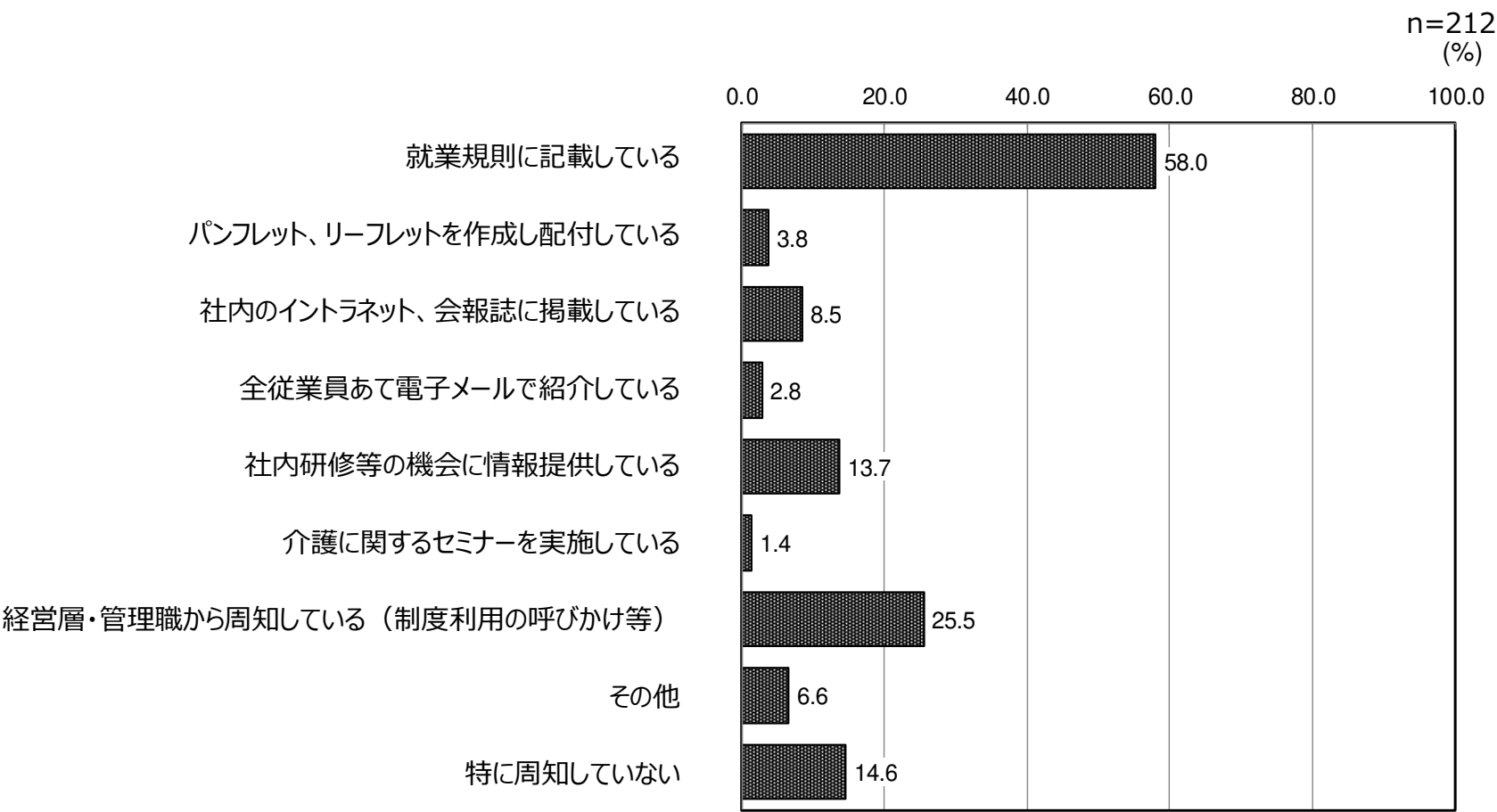
問11. （問9でいずれも整備していないを選択した場合）整備していない理由に最も近いものをお選びください。（単一回答）（n=282）



仕事と介護の両立支援制度の周知

仕事と介護の両立支援制度の周知について、「就業規則に記載している」が58.0%で最も多く、次いで「経営層・管理職から周知している（制度利用の呼びかけ等）」が25.5%となっている。

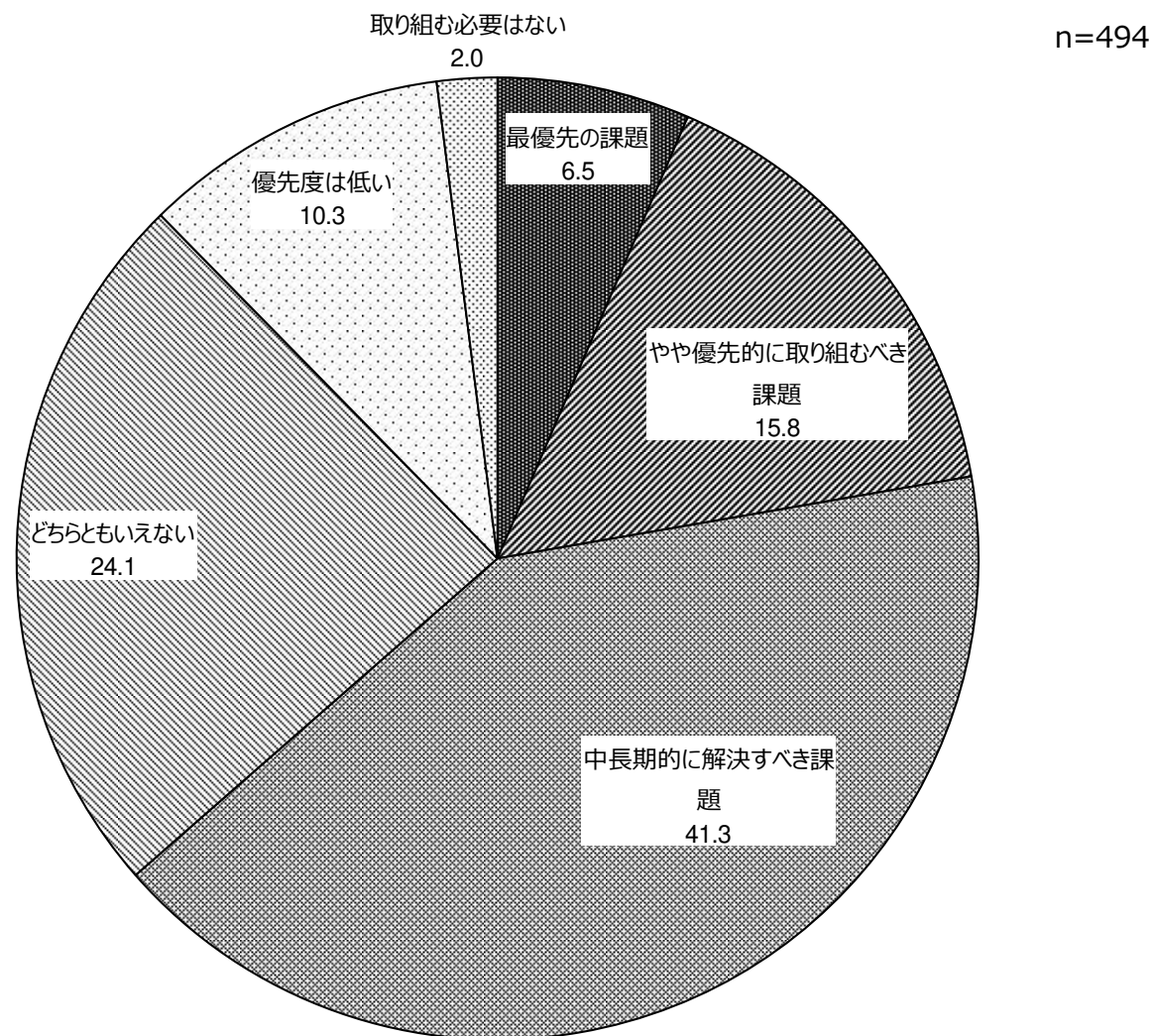
問12. 貴社では、従業員に問9, 10で回答いただいたような仕事と介護の両立支援制度についてどのように周知していますか。（複数回答）（n=212）



従業員の仕事と介護の両立の重要度

従業員の仕事と介護の両立の重要度について、「中長期的に解決すべき課題」が41.3%で最も多く、次いで「どちらともいえない」が24.1%となっている。

問13. 貴社において従業員の仕事と介護の両立は、どの程度重要とお考えですか。貴社の取り組みの有無にかかわらずお答えください。（単一回答）（n=494）

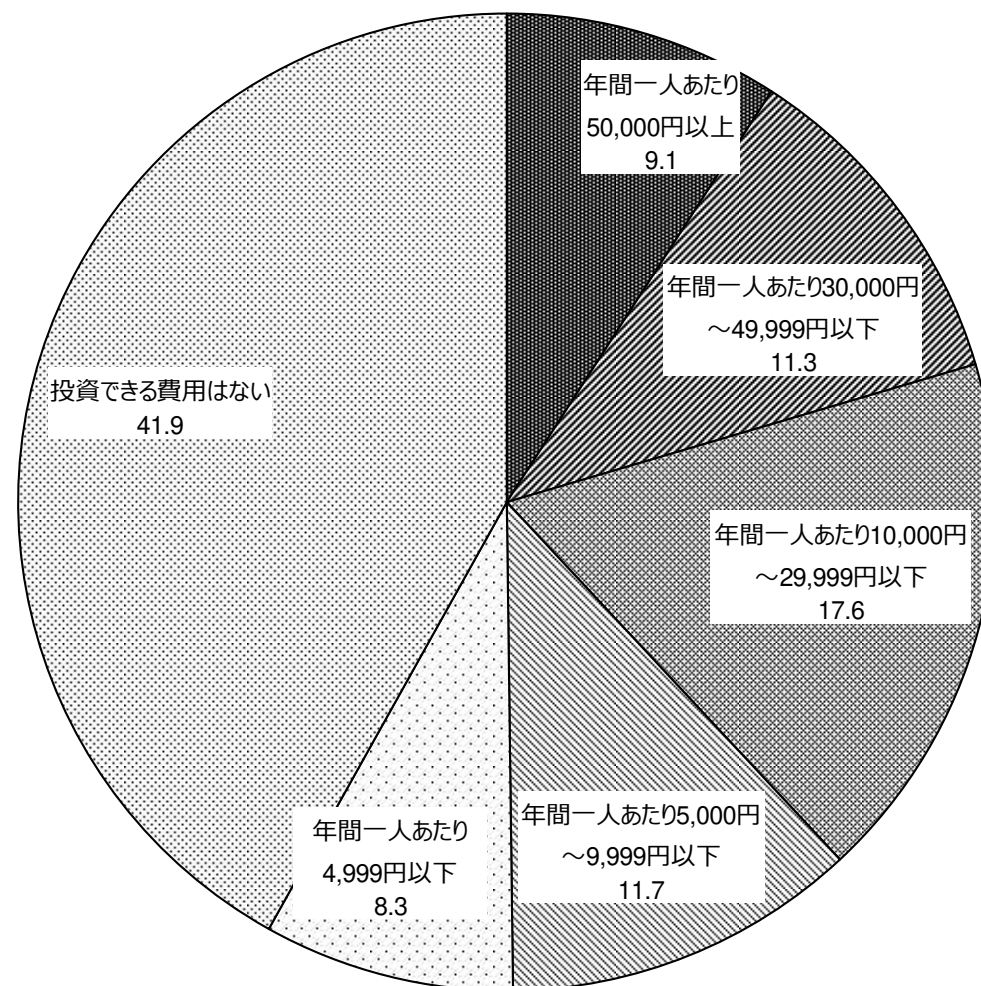


投資できる費用

投資できる費用について、「投資できる費用はない」が41.9%で最も多く、次いで「年間一人あたり10,000円～29,999円以下」が17.6%となっている。

問14. 貴社では、仕事と介護の両立支援への対応について、年間で投資できる費用はどのくらいですか。（単一回答）（n=494）

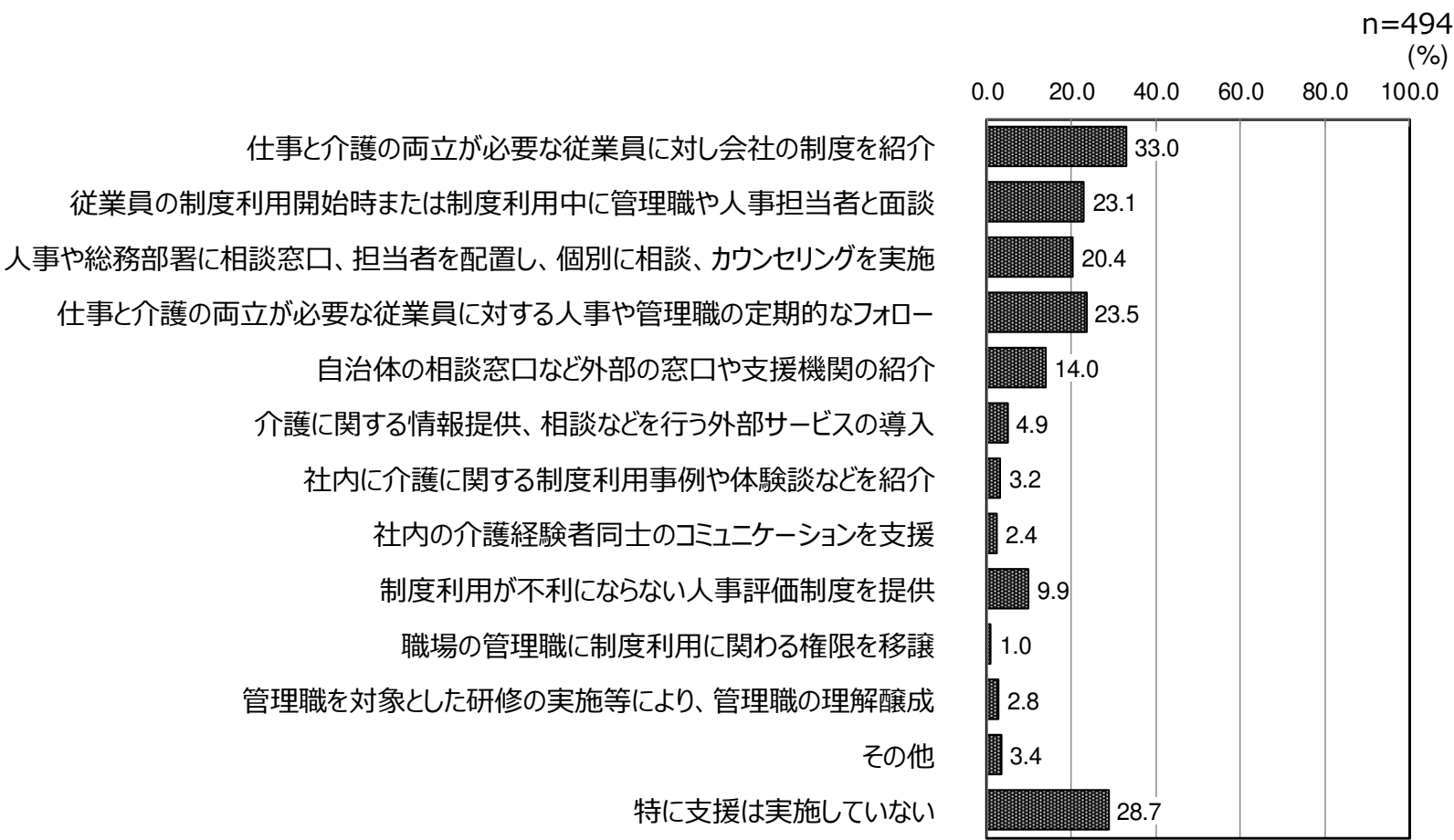
n=494



実施している支援

実施している支援について、「仕事と介護の両立が必要な従業員に対し会社の制度を紹介」が33.0%で最も多く、次いで「特に支援は実施していない」が28.7%となっている。

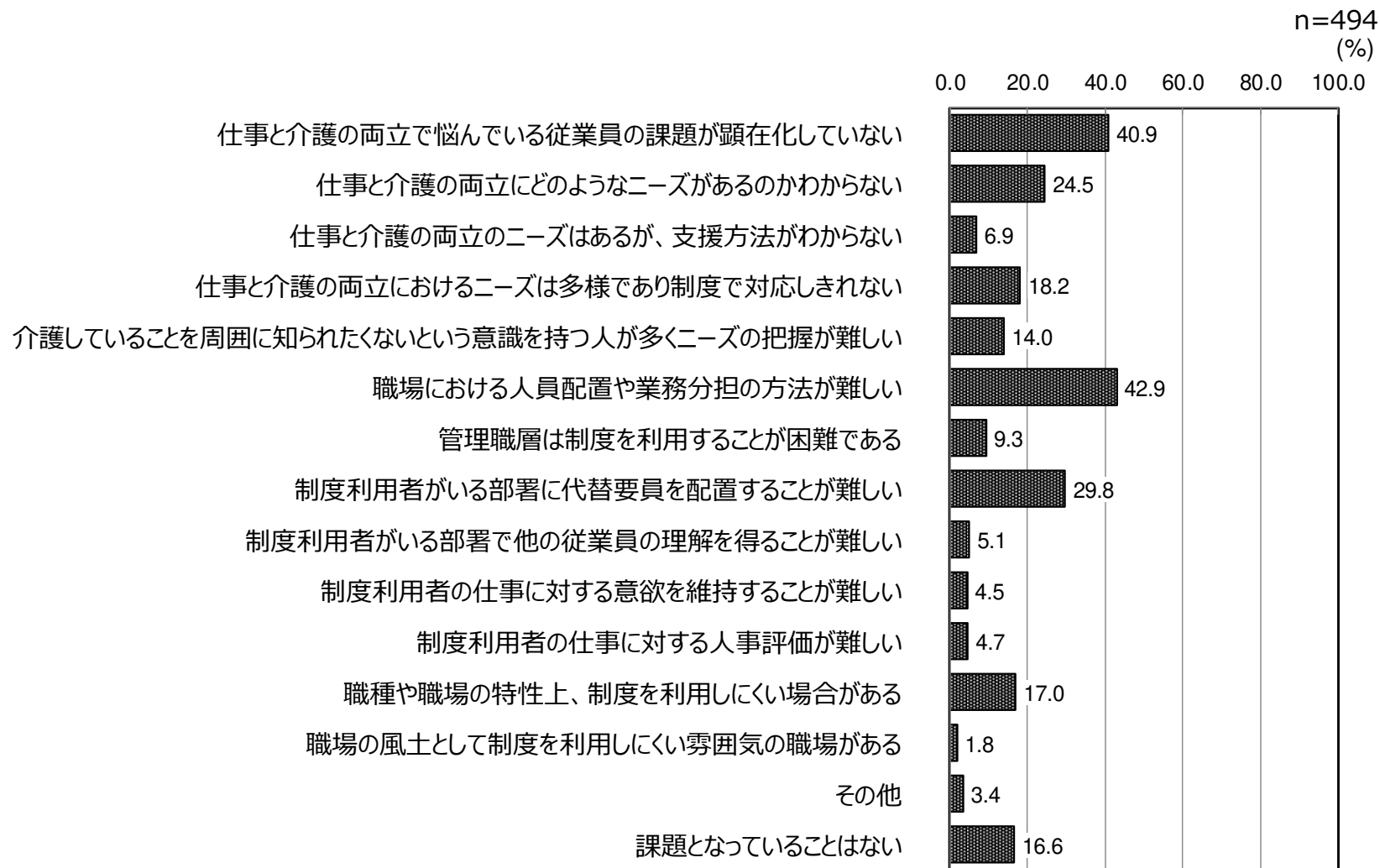
問15. 貴社では、介護の支援または仕事と介護の両立支援の必要性が確認された従業員に対して、どのような支援を実施していますか。（複数回答）（n=494）



環境整備において課題となっていること

環境整備において課題となっていることについて、「職場における人員配置や業務分担の方法が難しい」が42.9%で最も多く、次いで「仕事と介護の両立で悩んでいる従業員の課題が顕在化していない」が40.9%となっている。

問16. 貴社では、従業員の仕事と介護の両立に向けた環境整備において、課題となっていることは何ですか。（複数回答）（n=494）

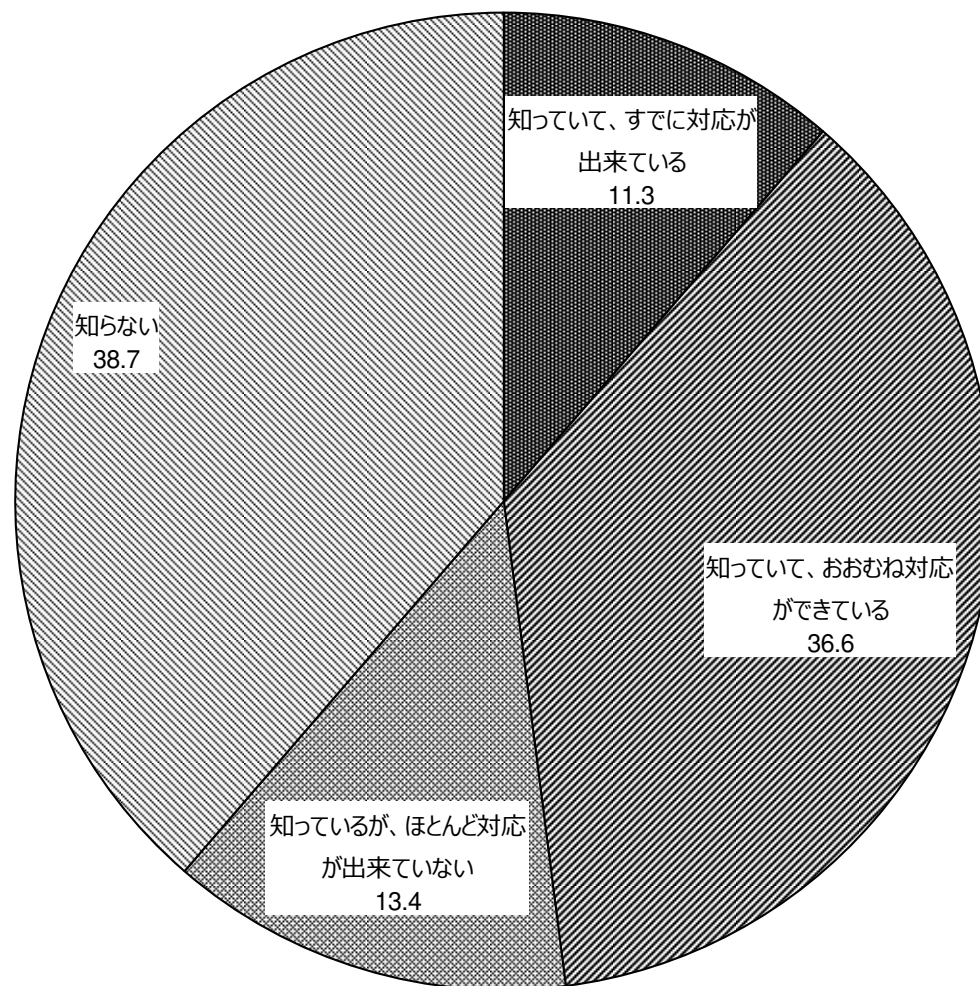


育児・介護休業法の対応

育児・介護休業法の対応について、「知らない」が38.7%で最も多く、次いで「知っていて、おおむね対応ができていない」が36.6%となっている。

問17. 貴社は、令和6年5月に改正された「育児・介護休業法」の介護に関する内容（令和7年4月1日施行）について、ご存じですか。法改正に対応しますか。
（単一回答）（n=494）

n=494



介護休業に関する考え方

介護休業に関する考え方について、「どちらかというとも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）である」が25.9%で最も多く、次いで「どちらともいえない」が24.5%となっている。

問18. 介護休業に関する貴社の考え方に最も近いものをお選びください。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（単一回答）（n=494）

n=494

