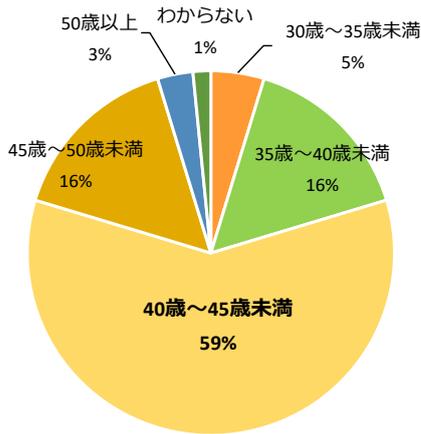
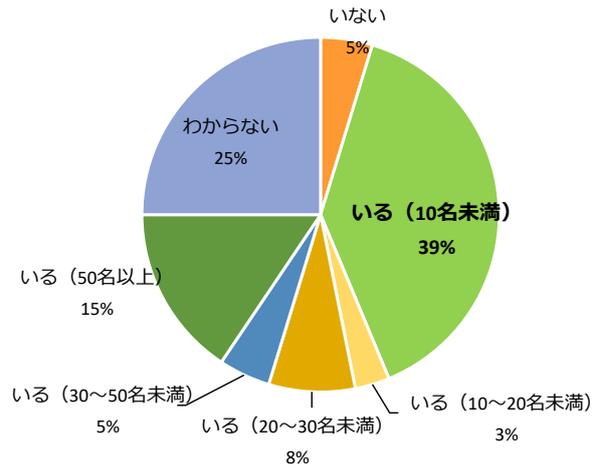


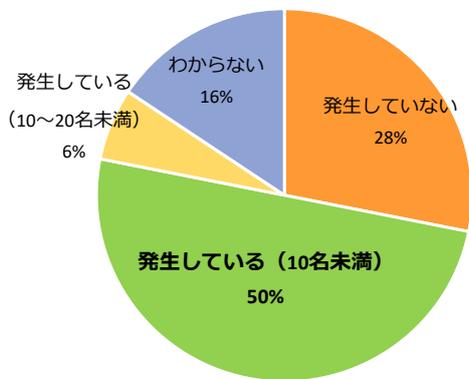
**Q1.従業員の平均年齢は概ねどの位か。**



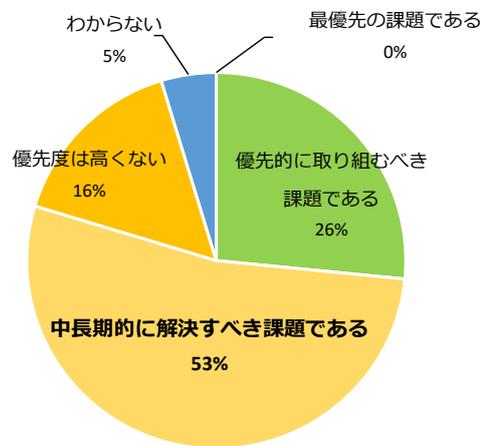
**Q2.現在、仕事と介護を両立している社員はいるか。**



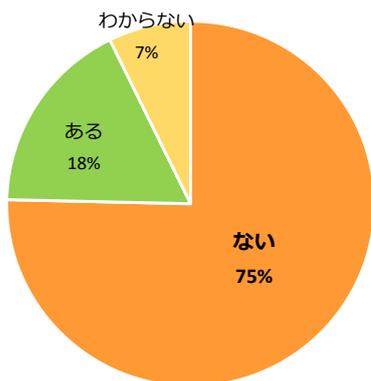
**Q3.介護を理由とした退職は発生しているか。**



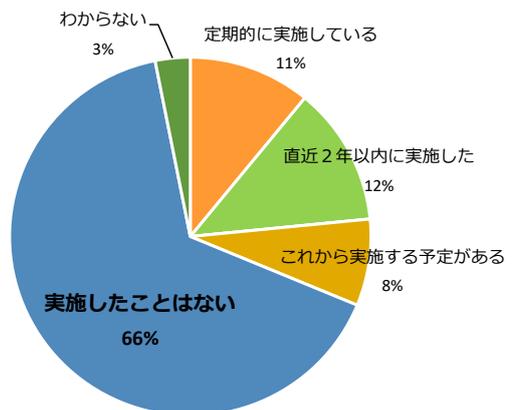
**Q4.介護離職者の防止や、仕事と介護の両立支援についての人事上の優先度は？**



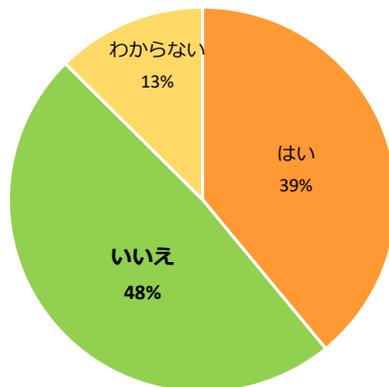
**Q5.経営トップ層から従業員に対し、「仕事と介護の両立」についてメッセージを発信したことはあるか。**



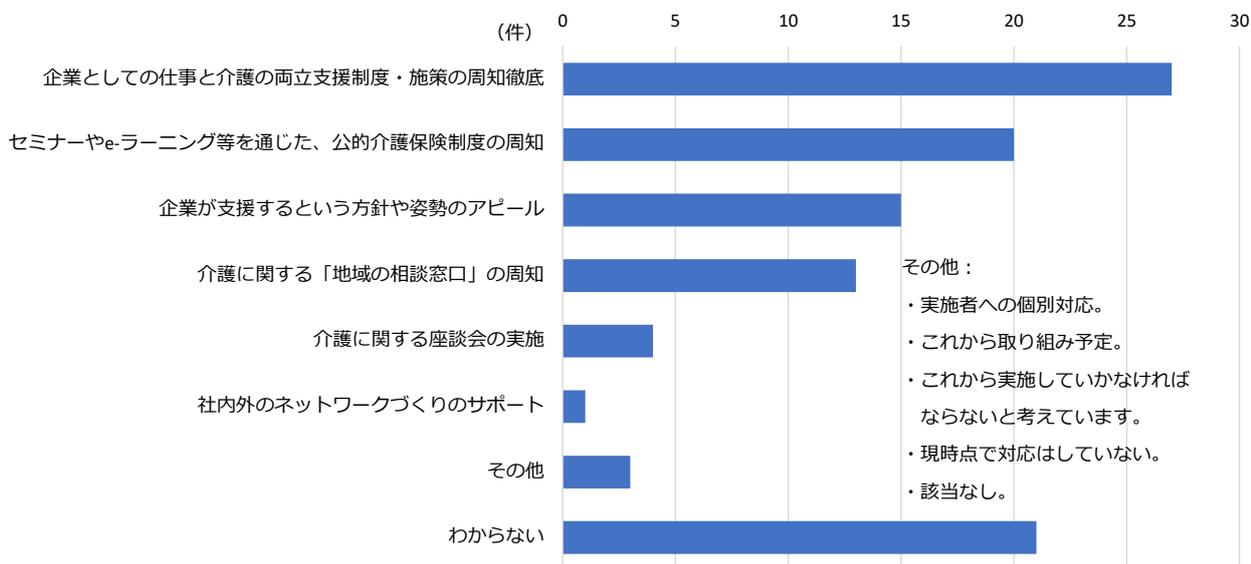
**Q6.従業員の「仕事と介護の両立に関する実態」を調査したことがあるか。**



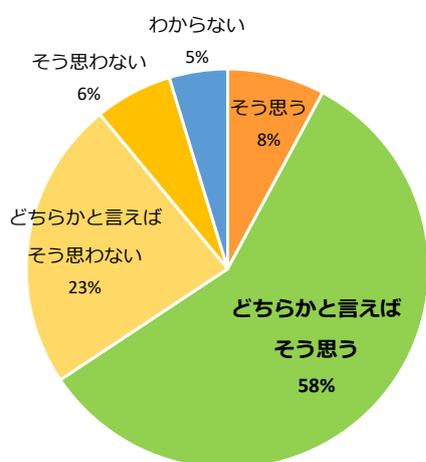
**Q7.直近2年間で、「仕事と介護の両立」に関する諸制度の導入・変更・追加等を行なったか。**



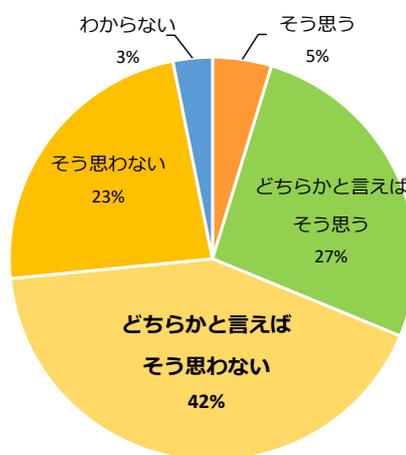
**Q8.介護に直面する前の従業員への啓蒙策として、実施しているものはあるか。(複数回答)**



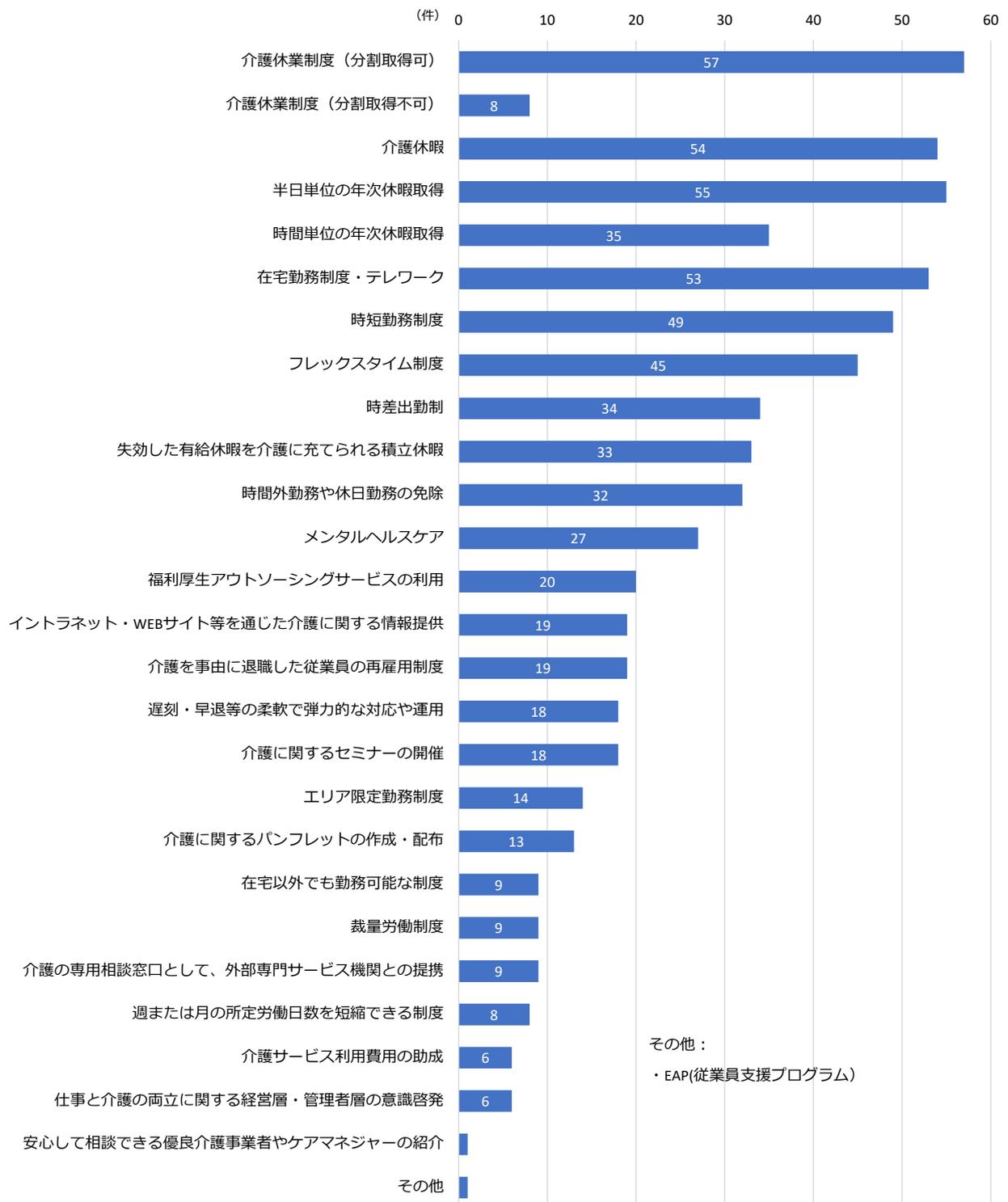
**Q9.介護をしながら働いていることをオープンにできる職場風土があると思うか。**



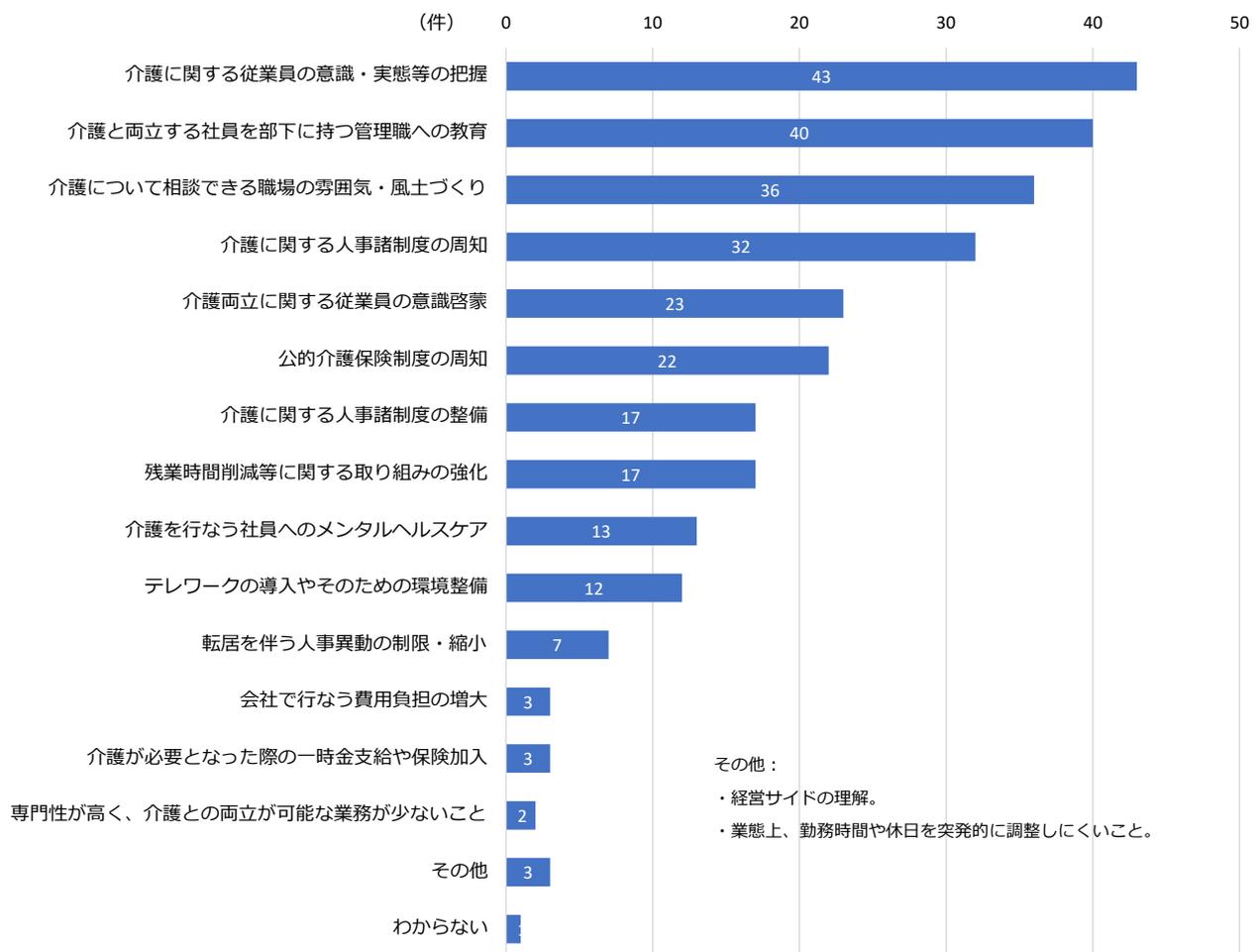
**Q10.介護に直面した場合に、仕事を続けにくい雰囲気があると思うか。**



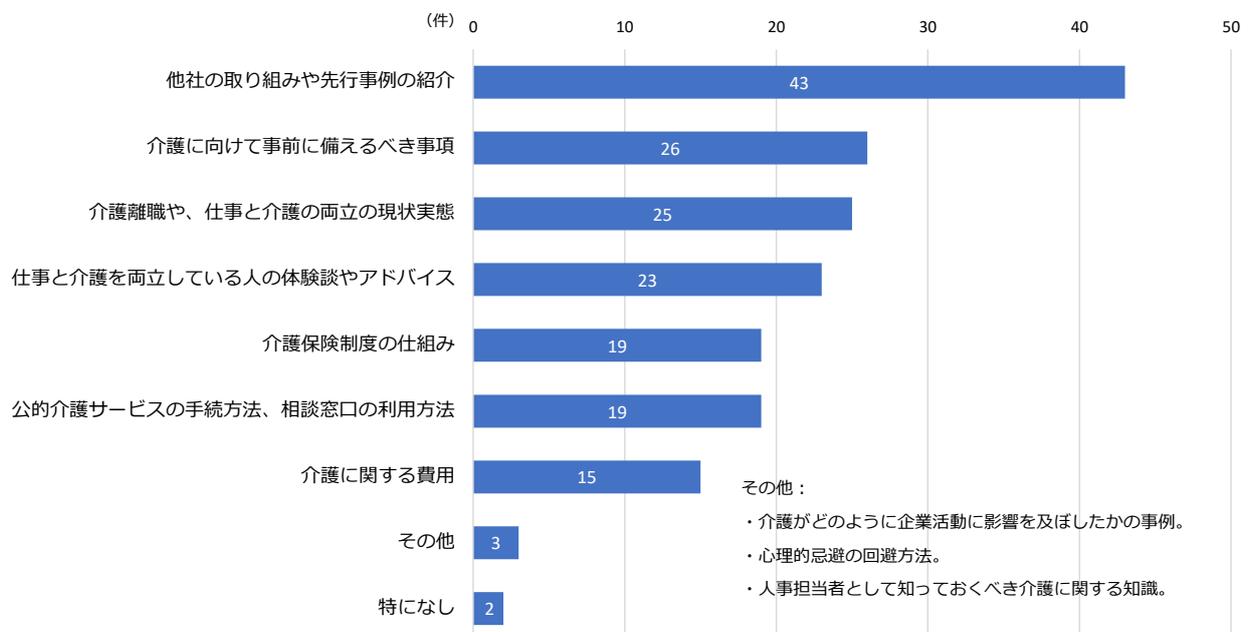
**Q11.仕事と介護の両立支援につながる施策として、既に実施しているものは。（複数回答）**



**Q12.仕事と介護の両立支援に関する今後の課題として、あてはまるものは。(複数回答)**



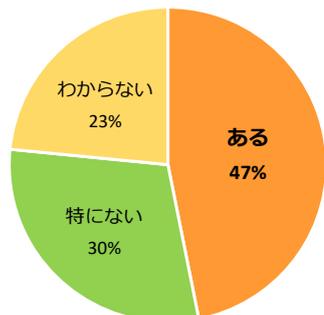
**Q13.介護に関するセミナーがあった場合、どのような話が聞きたいか。(複数回答)**



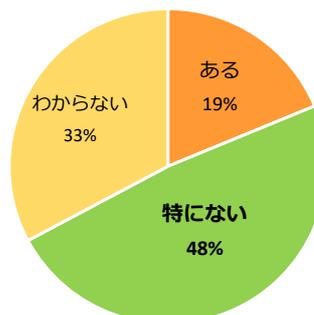
**Q14.仕事と介護の両立支援策を計画・実行するにあたり、**

**①コロナ禍の影響と②リモートワークの普及/拡大の影響はあるか。**

**1) プラス面の影響は？**



**2) マイナス面の影響は？**



**◆ プラスの影響 ◆**

- ・ **リモートワーク**が通常となり、ワークライフバランスから、**ワークインライフ**に近づいてきており、介護をしやすい環境となってきた。
- ・ **柔軟な働き方**に従業員が選択でき、**声を出しやすい風土**の醸成にドライブがかかる。
- ・ **テレワーク、フレックスタイム制度**と組み合わせることにより、**通勤にかかる時間が無くなり**、介護等に必要となる行動に充てることが可能となった。
- ・ **在宅勤務**による公私の調和、移動時間削減（在宅時間増加）。
- ・ コロナ前は、特定の事由がある方のみでの在宅勤務の実施であったため、周りへ気を遣うことを感じやすい環境だったように感じるが、コロナ禍により、育児や介護に関係なく**在宅勤務制度が拡大し、お互いさまの意識**が広がったように感じる。
- ・ コロナ禍の影響により、**在宅勤務**に対する意識、制度が格段にスピードアップした。（コロナ禍の前までは、在宅勤務推進は、2025年頃であった。）
- ・ コロナ禍により、**リモートワーク・在宅勤務**が加速度的に定着したため、より**柔軟な制度設計**が可能となる。
- ・ 今まででは在宅勤務自体がなかったため、コロナ禍で始めた**在宅勤務**で救われた社員もいる。
- ・ **リモートワーク（在宅勤務）**が定着してきた。
- ・ **リモートワーク**が全社員対象に拡大したことで、介護のための**リモートワーク**をすることに対して精神的負担感が減った。
- ・ **リモートワーク**の促進により、仕事と介護の両立がしやすくなった。
- ・ **通勤がない分**、社員が介護対応しやすくなっている。
- ・ 一部従業員を対象としたものであるものの、コロナがなければ**リモートワーク**が実施されていなかったと思うため。
- ・ **働き方改革** 仕事と家庭の**両立支援**に加え、**事務所の効率運用**（賃貸料削減）。
- ・ コロナ禍で**リモートワーク**が浸透し、**在宅勤務**の利用がかなり進んだ。介護や育児を抱える人も両立しやすくなった。
- ・ **リモートワーク**が気兼ねなく行えるようになった点。
- ・ **在宅勤務**を前提とした働き方が加わったため、より**柔軟な施策**の検討が可能となった。
- ・ **在宅勤務**により両立しやすくなった。
- ・ **在宅**でも仕事ができる環境整備。
- ・ **リモートワーク**でもできる業務があることが確認できた。
- ①社内セミナーをオンラインで開催することが当たり前になり、全社員を対象に実施できるようになった。
- ②必要に迫られて、**リモートワークが普及した。**
- ・ **リモートワーク**と介護を両立させ、生産性をあげることができる。
- ・ **リモートワーク**の拡大。
- ・ 社員が**リモートワーク**による**効率的な働き方**をより理解した。
- ・ 日本全体で**在宅等**が普及しDXが進んだことにより、従来は取引先の関係で在宅では不可能とされていた職種でも在宅等での対応が可能となった。
- ・ コロナ禍で**在宅勤務**実施の実績が出来たため、介護との両立がしやすくなった。
- ・ **リモートワーク**により介護との両立が可能、従業員エンゲージメントの向上、**介護セミナー等をオンライン**で開催することで全国から参加者が増加。
- ・ **セミナーや相談に関してリモート**での対応が可能になり、相談が簡便になった。
- ・ **リモートワーク**の普及により、**在宅介護等**、柔軟に時間を活用できるようになった。
- ・ **通勤時間**がなくなったことにより、**介護者の身体的負担が減った。****在宅勤務**が可能になったことによりより**柔軟に勤務**できるようになった。（時間）
- ・ **リモートワーク**の定着。
- ・ **通勤時間短縮**による介護時間の増加とフレキシブルな勤務体制の理解です。

**◆ マイナスの影響 ◆**

- ・ **コミュニケーション**の取り方が難しい。
- ・ 職場との**コミュニケーションの機会**が減少したことで、介護状況等の相談がしにくくなった。
- ・ 職場**コミュニケーション**・上司部下の**意思疎通の不足**。**出勤要請に対する否定的思考**がある者あり。
- ・ 現場における**フォロー・支援体制**と **職場の理解促進**。
- ・ 一部勤務不鮮明な職員の発生。
- ・ 在宅勤務下で、**介護の実態が隠れて**しまい、本当に必要なものが見えなくなってしまうのではないかと懸念している。
- ・ **切り替えが出来ない**状況。
- ・ **介護施設等が使いつづ**くなった分、従業員が**在宅でケア**をしなければならないケースが増えたのではないかと想定（調査をしていないので「想定」ですが）。
- ・ **介護サービスが停止**する等により、**介護に対する時間の制約・拘束が多くなる**など。
- ・ コロナ禍の中、育児・介護事由での在宅勤務(子や親の在宅中)を認めていたが、**コロナ後の対応**の難しさ。
- ・ 会議室等に社員を一度にたくさん集めることができない。現場の人間は、ひとり1台、パソコンを持っているわけではないので…。
- ・ **売上利益の減少**。