

# ニーズ調査結果報告書

## 調査概要

対 社員全員(24名)、回答者(19名)、回収率(79.2%)

調査 匿名、書面による提出

調査 9月 25日 ~ 10月 25日

## 1. 調査結果等

### (1) 現在の介護の状況と今後の見込み

- ・ 家族、親族の介護経験をしたことのない社員が60%近くおり、今後70%位の社員が今後5年以内に介護をする可能性があると言っている。
- ・ 家族、親族の介護について何らかの不安を感じている社員が90%近くおり、介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくいことを第一の理由にあげている。
- ・ 職場で相談できる雰囲気があるかについては、あるが多数であるが、無回答も多く気軽に相談できる状況にないと思われる。また、訪問介護業務のウエイトが大きいためか、上司とのコミュニケーションがほぼ円滑であるが、同僚とは円滑でないとする社員がいる。

### (2) 仕事と介護の両立について

- ・ 家族・親族の介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができるかの問いには続けられない、わからないの回答が63%となっている。
- ・ 仕事を続けながら介護ができる、という情報を会社側から発信してほしい(自分からだと言にくい、また、そういう制度があったとは知らなかった)。
- ・ 介護休業給付金は雇用保険に入っていないと受給できないため、ホームヘルパーの大多数が対象から外れてしまう。

### (3) 介護が発生した際の働き方

- ・ 家族・親族の介護することになった場合は、介護休業や介護のための短時間勤務などの支援制度を利用しつつ、できるだけ普通に働き続けながら、仕事と介護を両立するが、70%。

### (4) 介護保険制度等について

- ・ 介護休業期間は介護に専念するための期間であると回答(どちらかというを含める)した社員が40%近くいる。
- ・ 社内の家族・親族の介護に関する支援制度は80%近くの社員が知らない状況である。

## 2. 調査結果からの判明した課題等

- ・ 社内の目の届く所に資料を提示、声かけを行い、仕事と介護の両立支援制度の周知化を図る。
- ・ 介護経験がある人に気軽に相談できる雰囲気がほしい。
- ・ 雰囲気作りだけでなく、会社側から積極的に声かけを行い、気軽に相談できるような環境を作っていく。
- ・ 介護休業給付金は雇用保険に入っていないと受給できないため、ホームヘルパーの大多数が対象から外れてしまうため、独自の介護手当のようなものがあればいい。
- ・ 自分の担当の利用者のサービスが、自分の親の介護でサービスが出来なくなった場合に、すぐに代替りの人がカバー出来るような制度(仕組み)があれば、安心して休みを取る事ができる。