

「仕事と介護の実態調査」集計結果

(2015/11実施:男女共同参画キャリア支援センター)

介護のニーズと勤務の実態はあわず、現状においては対応が不十分である。

介護経験者の介護休暇・休業の利用率は少なく、有給利用や部署によっては管理者のマネジメント(勤務配慮、配置転換)において対応されていることが実態であった。また、人員不足、業務多忙の理由により、現場からは休暇を取れる状況に無い、管理者からは人員補充が見込めなければ休暇取得促進に前向きになれない、との意見が多くあげられた。介護休暇・休業が1日単位での取得となっていることも要因の一つである。

介護をめぐる環境が多様化(要支援、要介護・支援以外のケース:施設入所までの期間、通院介助、遠方など)し、介護をする家庭環境も様々である。

相談窓口の役割が大変重要であり、本学の制度、介護保険サービスの正しい情報を提供することとあわせて、介護福祉制度利用の促進、施設の紹介(仲介)対応などを含め、第3者的な立場からのサポート(コーディネイトを含む)ことが望まれている。

多様な職種、多様な勤務体制をすべて公平に対応することは大変難しいが、格差を少しでも解消するために、適正な情報提供や環境改善に向けた啓発活動を行い、個々の状況に応じた支援を行なうことが重要である。

また、介護する職員の年齢は経験を積んでいるものが多いことから、人員の補充については、“人”を充てるのではなく、“人材”を充てることが重要であり、業務効率の低下を最小限する配慮を望む意見が多数上げられた。

センターの役割は、「教育・研究・医療機関として、安心・安全な医療の提供、医療の質の向上および患者満足度の向上」に繋げることである。

介護に関わらず、性別に関わらず多様な支援体制を整備することは、人材の確保に繋がる。“働きやすい職場”“キャリアが積める職場”は“働き続けることができる職場”である。就業継続を可能とする、またやむなく退職したとしても復職ができるシステム作りが必要であることから、頂いた意見を参考にし、センター関係委員会、関係部署により検討を重ねていく。

【アンケート実施数】

1.学生						
	対象	配布数		回収数	回収率	
1	看護専門学校生	256		238	93.0%	
2	医学部学生	691		400	57.9%	
	合計①	947		638	67.4%	
2.教職員(パート・アルバイト含む)						
	対象	常勤	非常勤	配布数	回収数	回収率
3	研修医	92	0	92	12	13.0%
4	教員	736	0	736	330	44.8%
5	大学院および診療助手	131	0	131	66	50.4%
6	看護師	1938	141	2,079	1,716	82.5%
7	コメディカル	677	93	770	661	85.8%
8	事務	476	266	742	667	89.9%
9	その他	164	287	451	203	45.0%
	未記入				15	
	合計②	4,214	787	5,001 (内129郵送)	3,670	73.4%
	合計(①+②)			5,948	4,308	72.4%

- 職種の「その他」は、役員、研究技術員、メディカルコーディネーター、看護助手、看護補助者、調理師、保育士、産業カウンセラー、歯科衛生士、修道女など。
- 職員番号の頭2桁「11」の勤務形態については、認識違いであいまいなマークが多数あり集計に影響することから、すべて「3非常勤」に訂正した。
- 職員番号の記載については、個人が特定できることへの不信感から意見が書けない、という意見を多数いただいた。本アンケートの職員番号の利用はマークの読み取りの誤作動に対するものであり、個人を特定するものではない。
- 休職者129名分郵送のうち、98名より回答の返信あり。

【アンケートから見た現状】

【両立支援に必要と思われる具体的な意見】

マンパワー不足

- 人員が不足している
- 業務が多忙

柔軟な支援体制

- 多様な勤務・休暇形態の整備

管理者として

- 休暇取得を推奨したいが、他のスタッフへの負担が増える

職場の理解

- 休暇を取りづらい
- 職場・上司の理解不足

相談体制、周知不足への不満

附属病院格差、職種格差の是正

制度の理解不足

- 周知不足
- 休暇取得の実例知らない

金銭面でのサポート

非常勤(パート・アルバイト含む)

- 正規職員と同じ休暇制度の要望
- 長期休暇の場合契約切れの心配

代替えスタッフ派遣システム

- 以前同じ職場で働いた経験のある退職者を、パート者としてリストアップし、いつでも配置できるようなシステム。

業務担当、仕事のやり方の見直し

- 各職場でメイン担当者とサブ担当者を明確にする。休暇、休業をとった場合、携わっている業務を気にすることなく、必要なときは心置きなく休める体制。

フレキシブルな勤務、家庭の介護の実態に即した勤務体制の整備

- 週20時間勤務で給与を50～70%。休日、深夜労働免除。逆パターンにも対応。
- 一旦退職してもトライアル(嘱託など)により正職員に復帰でき、なるべく同じ地位・給与に戻ることができる制度。
- 時差勤務、在宅勤務、WEBを使った在宅でも参加可能な会議。

介護ニーズにあった休暇

- 介護休暇93日を1回しか利用できない現行の制度を分割利用できる制度。
- 休暇が時間単位、半日単位で取得を可能とする。
- 有給の未消化分(繰り越せない分)について、一定の限度内で積み立てをし、介護等のための有給として使えるような制度。
- 要介護者が遠方の場合の優遇制度(休暇の延長)。
- 休暇を取得することで職位が不利にならない配慮。復帰してももとの立場に戻れる保障。

相談窓口、相談担当者の配置

- 第三者の立場で相談、公平な立場で対応してくれる窓口、コーディネーターの配置。
- 労働時間内に介護してくれるところを紹介、仲介する窓口。
- 自分のケースが該当かどうかわからない。

異動の配慮

- 病院間の異動については、介護の状況など、本人の希望を考慮して行なわれるべき。

実例の提示

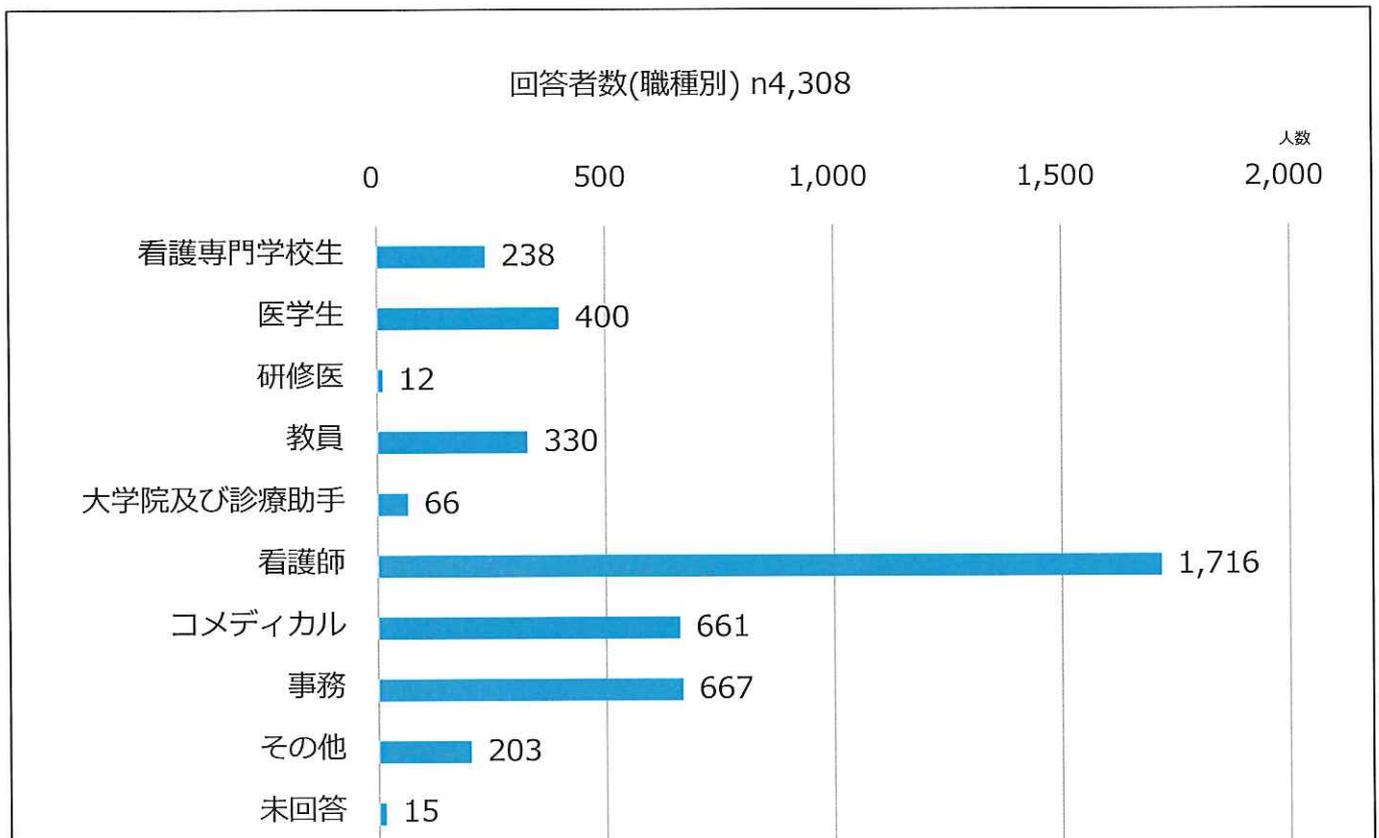
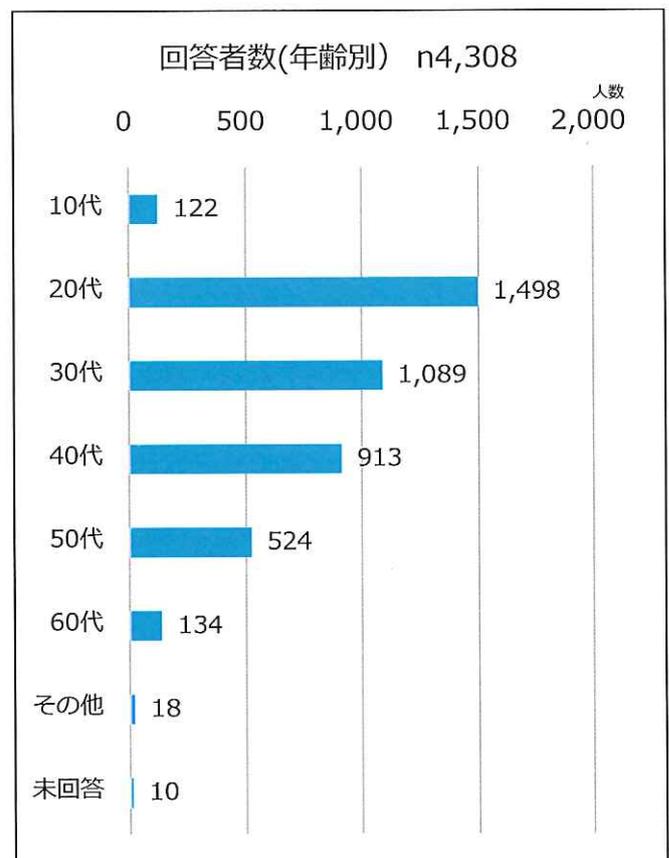
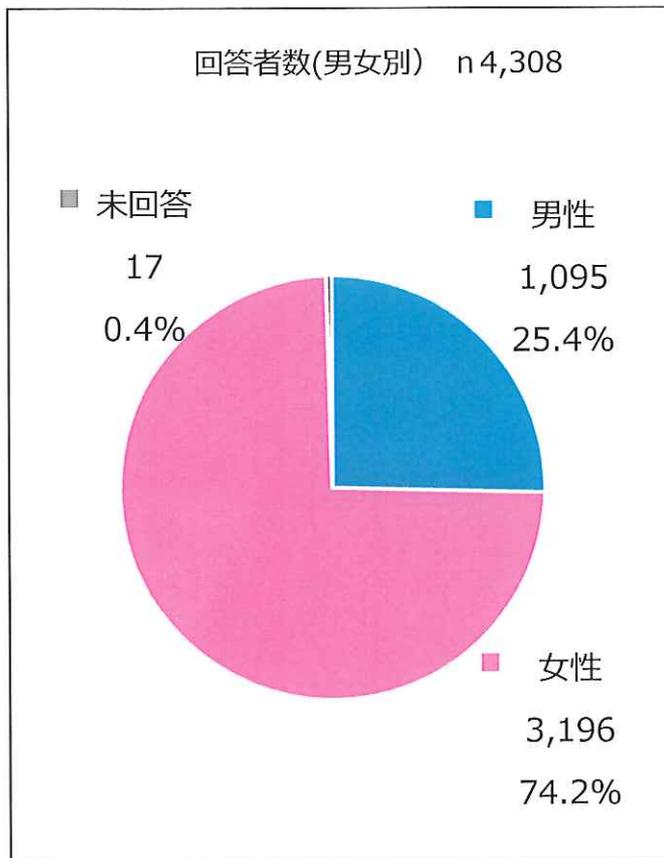
- 介護が必要な状況が無く実感がない。休職が必要な人がどんな状況なのか知りたい。
- 管理職等、高い役職にある職員が積極的に取得して、実例を見せる。

金銭面での支援

- 介護施設の入居金支援。福祉施設の割引制度。

法人として施設を保有・提携する

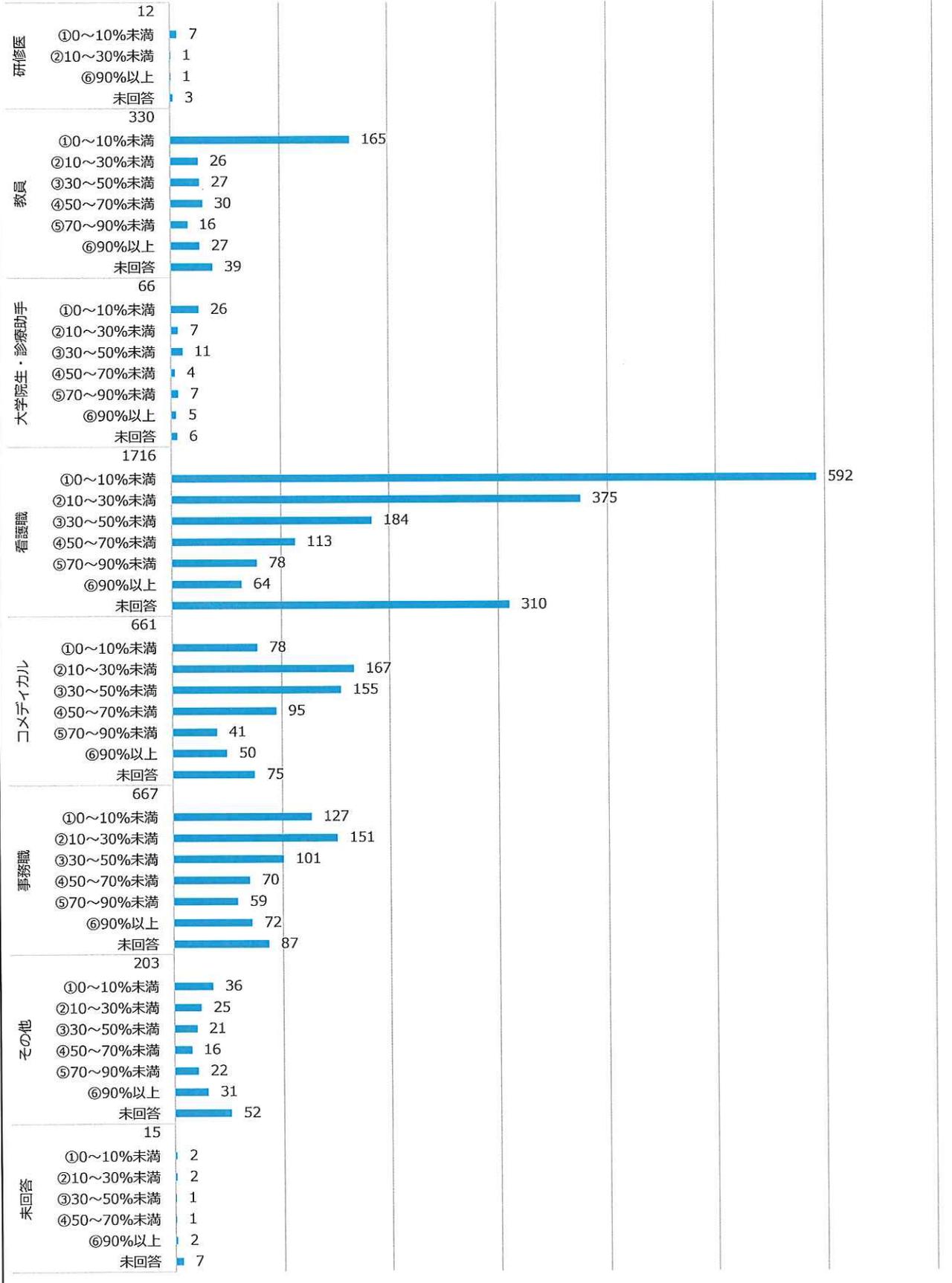
- 病院に保育所があるように、ディサービスのような高齢者を仕事に見ていただけるところがあれば、両立は可能。働き続けられる環境を作ることは、事業計画として必要。
- 法人全体で介護をサポートする施設(介護センターなど)があれば、その施設から職員を派遣して頂き、介護を手伝って頂く。週に何日かは在宅でみていただいたり、短期入所預かりなどのサポートがあれば介護負担は軽減する。



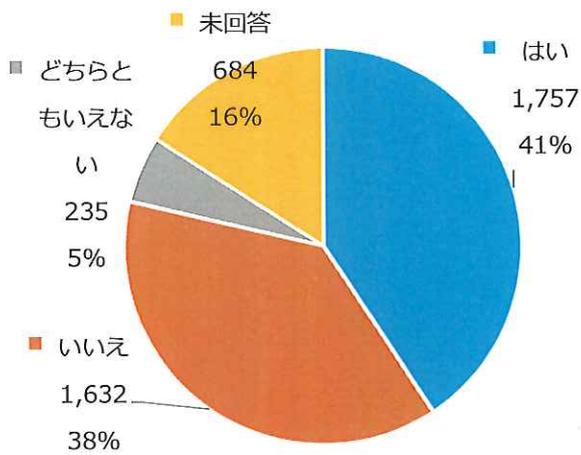
10.年次有給休暇の取得状況(職種別) n4,308

人数

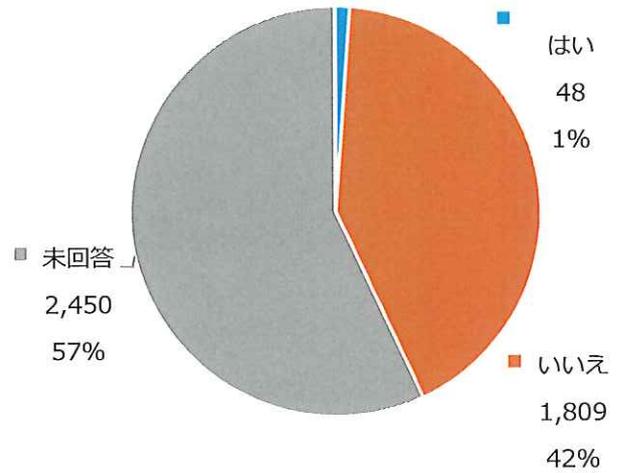
0 100 200 300 400 500 600 700



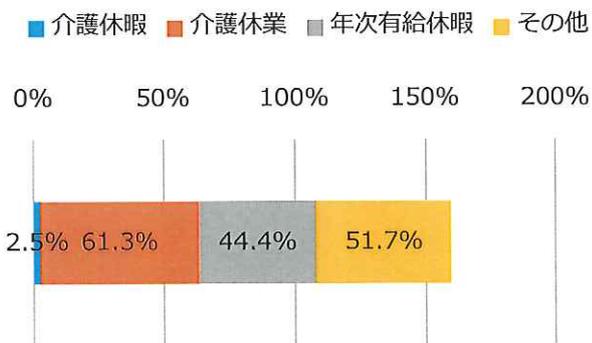
11. 休暇に「介護休暇」「介護休病」があることを知っていますか n4,308



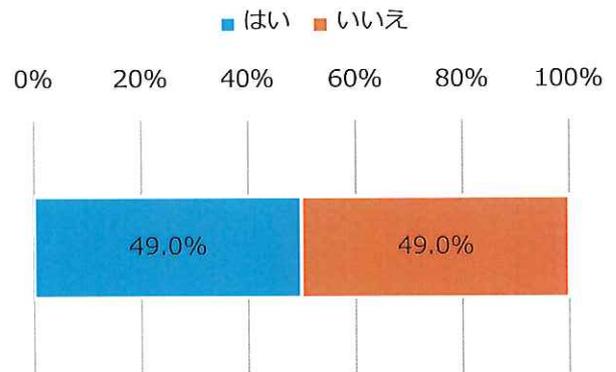
12. 介護のために休暇取得したことがありますか (11介護休暇・休業を知っている人のうち) n1,757



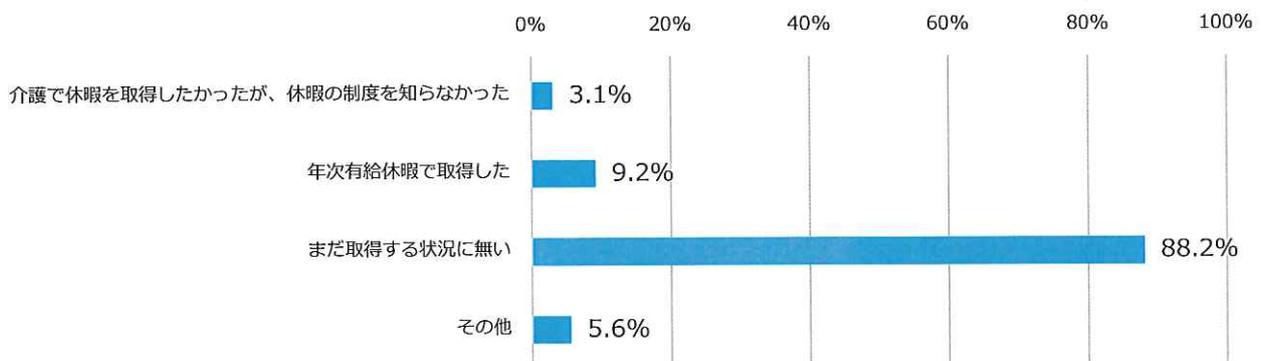
13. 取得した休暇の種類(複数回答) (12で「はい」の方) n646



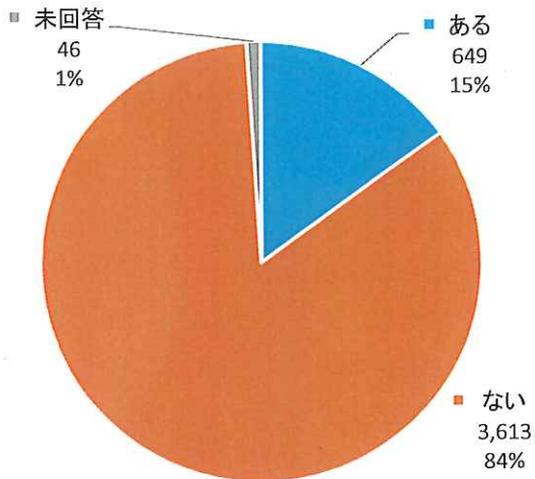
13. その休暇は介護休暇として十分な日数でしたか n204



14. 11介護休暇・休業を知らない、12介護休暇を取得したことがない理由(複数回答) n3,448



15.介護の経験はありますか



18.介護期間についてお聞きします

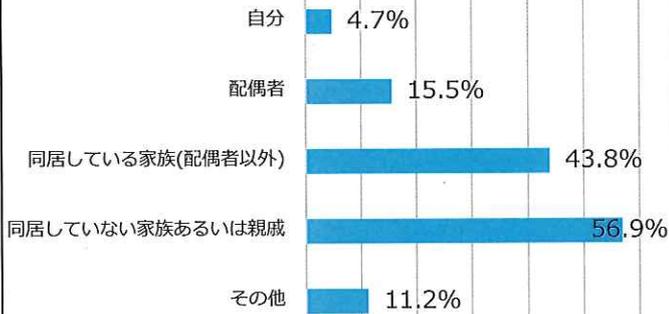
(複数回答) n887



16.主に介護した方は誰ですか

(15「①ある」の方) (複数回答) n954

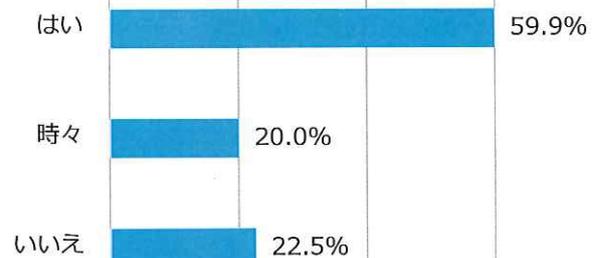
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%



19.介護は在宅で行なっています(まし

た)か(複数回答) n701

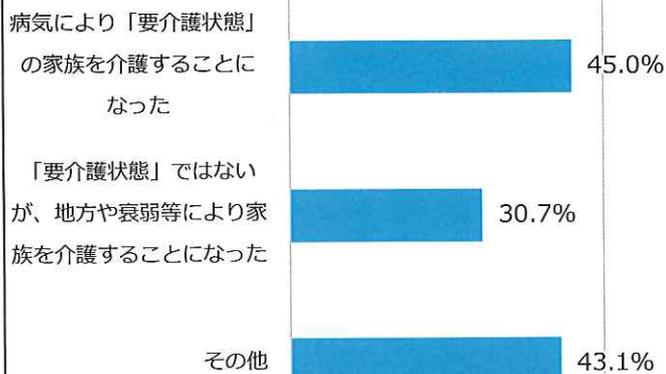
0% 20% 40% 60% 80%



17.介護を必要とすることになった原因

は何ですか(複数回答) n987

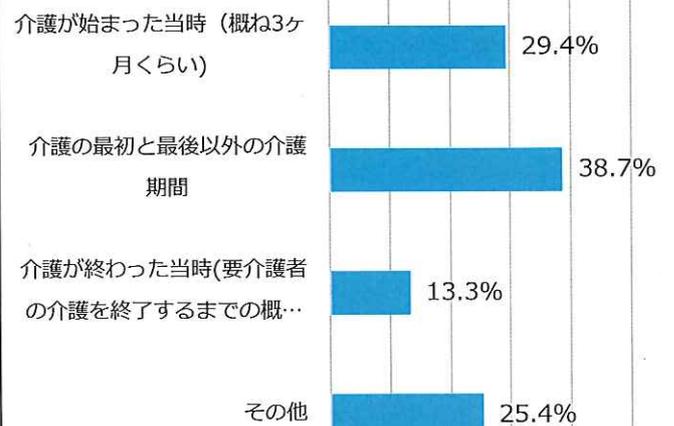
0% 50%



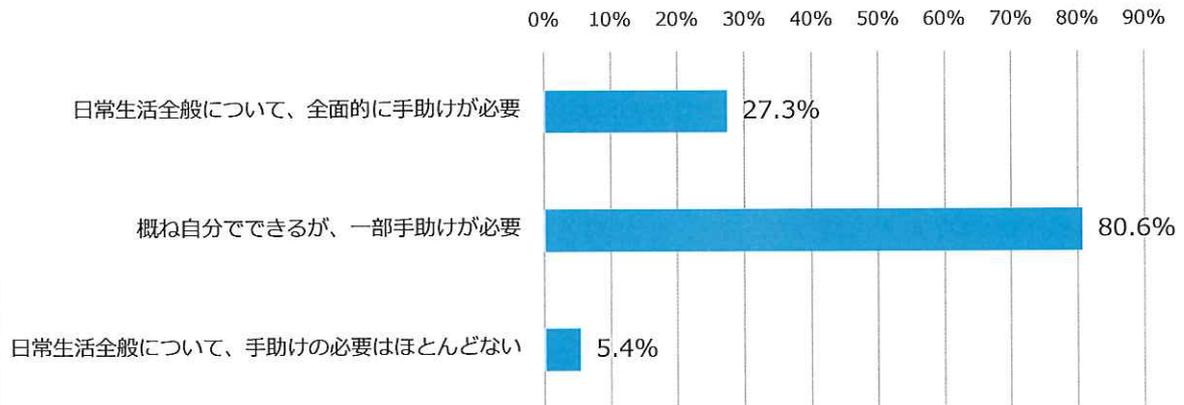
20.在宅の期間について(複数回答)

n602

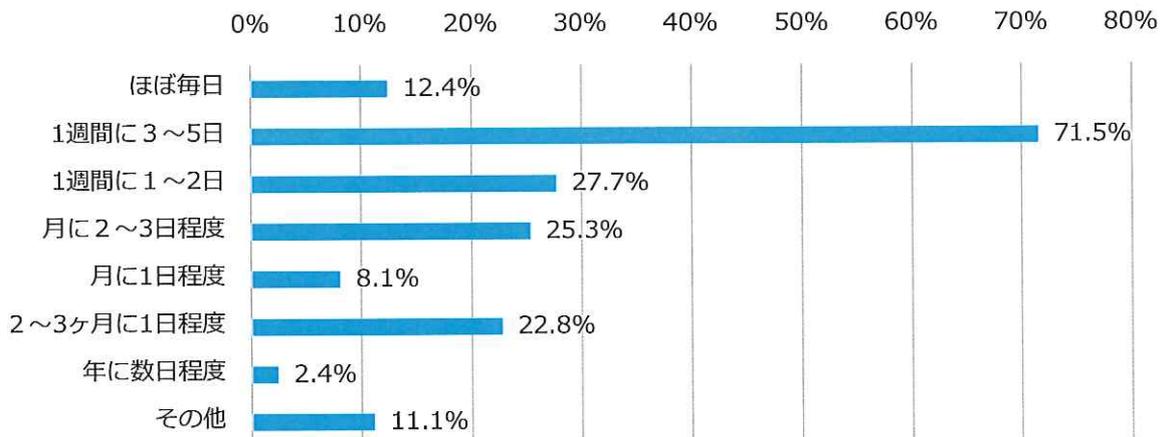
0% 10% 20% 30% 40% 50%



21.介護者の日常生活について、入浴・着替え・トイレ・移動・食事といった日常行動についてどの程度手助け(介助)を必要としています(した)か(複数回答) n 1,364

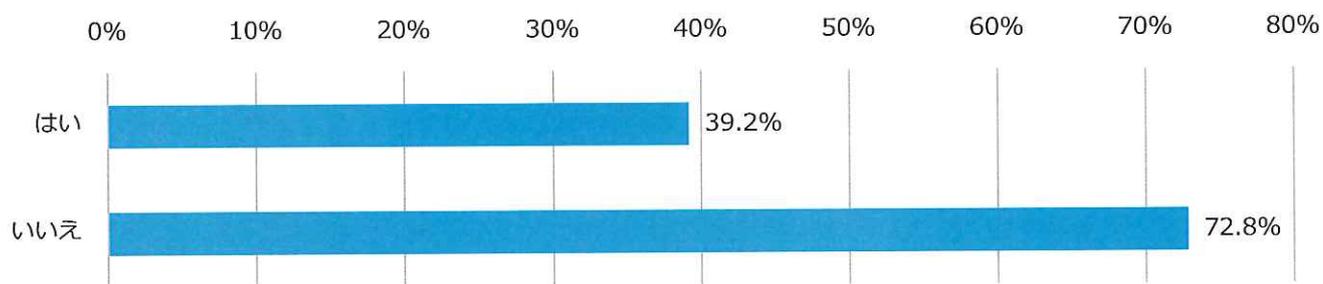


22.あなたはどのくらいの頻度で、その要介護者の介護を必要としていましたか(複数回答) n 1,753



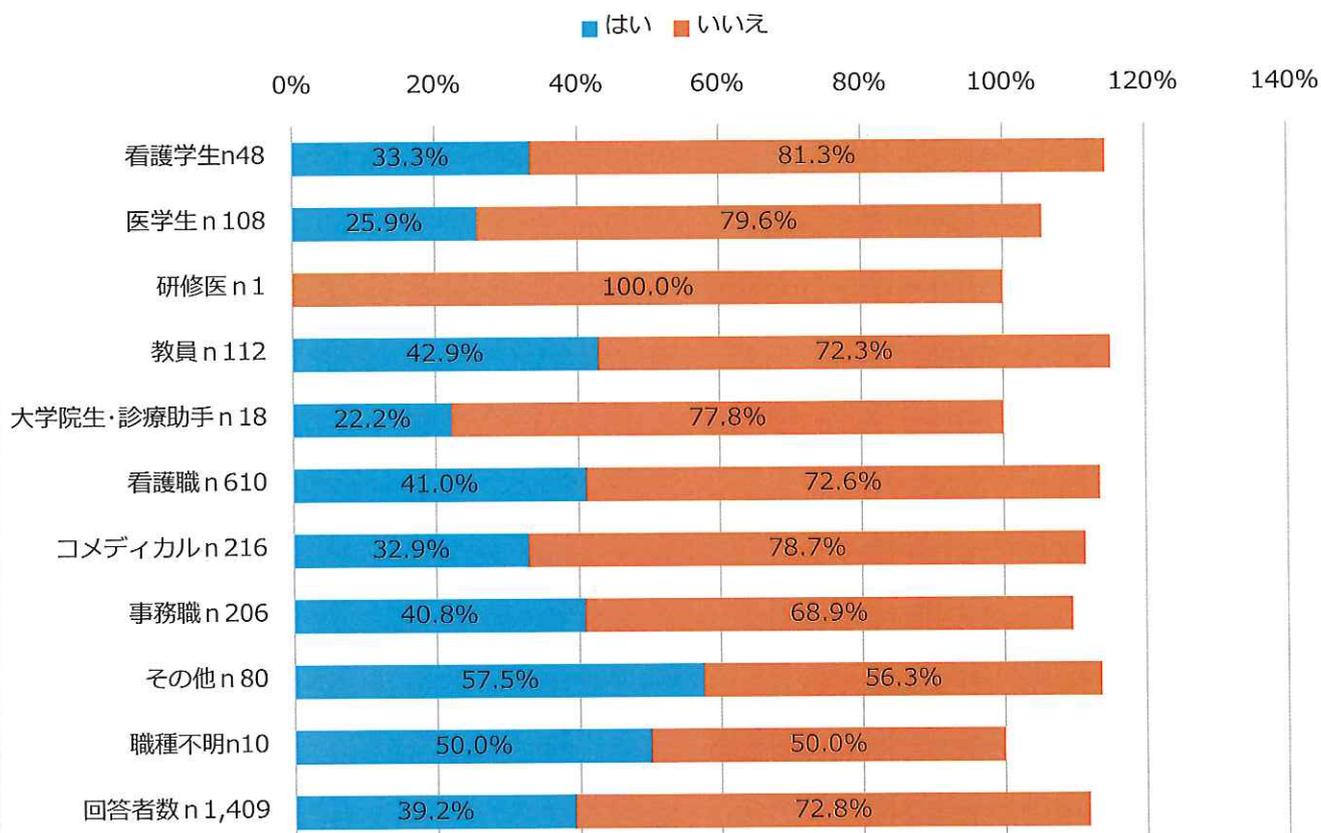
23.あなたもしくは主な介護者以外に介護の担い手となる家族や親戚はいます

(した)か(複数回答) n1,409



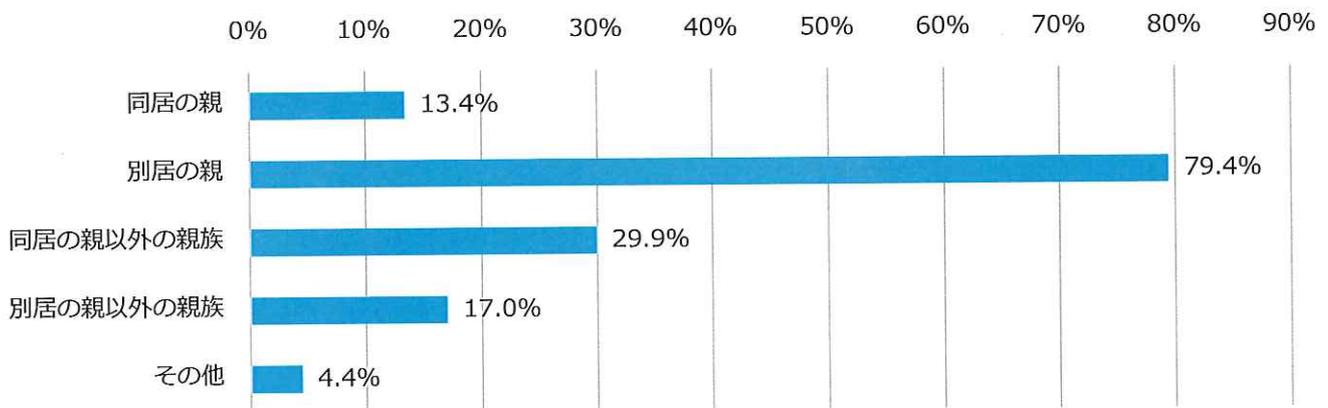
23.あなたもしくは主な介護者以外に介護の担い手となる家族や親戚はいます

(した)か(複数回答) n1,409(職種別)



24.あなたもしくは介護の担い手となる家族や親族がいる場合、その人は誰ですか

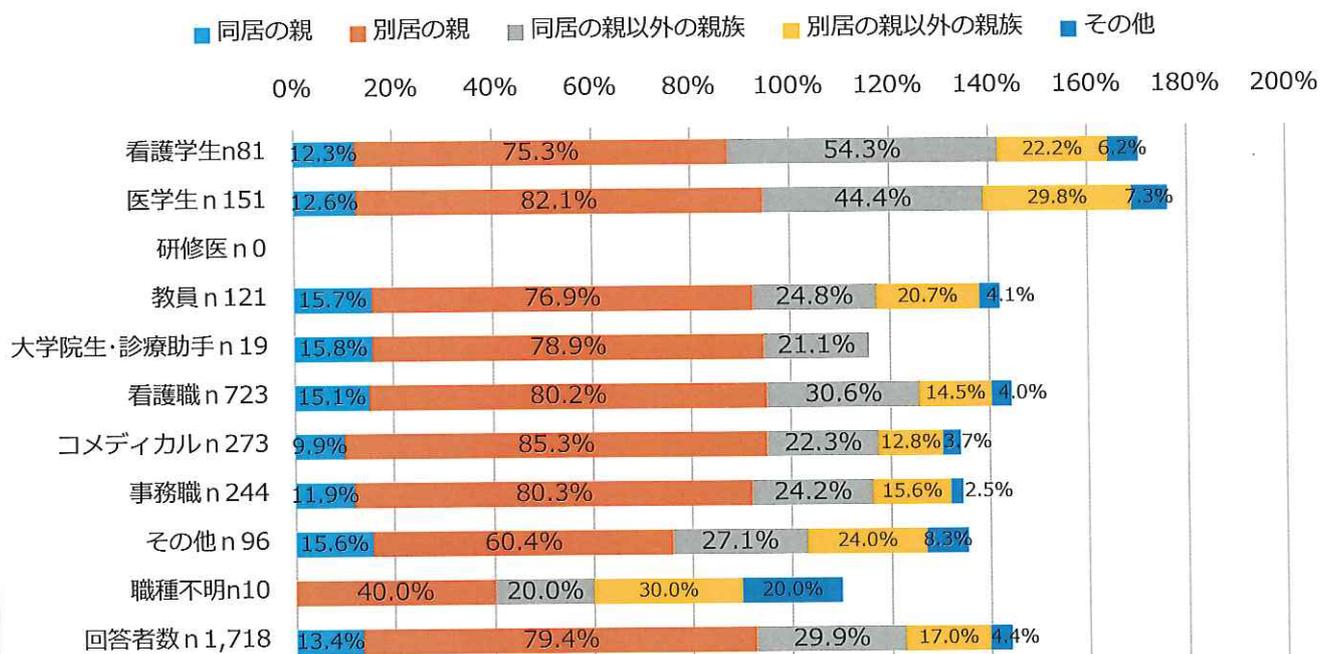
(23で「はい」の人) (複数回答)n 1,718



24.あなたもしくは介護の担い手となる家族や親族がいる場合、その人は誰ですか

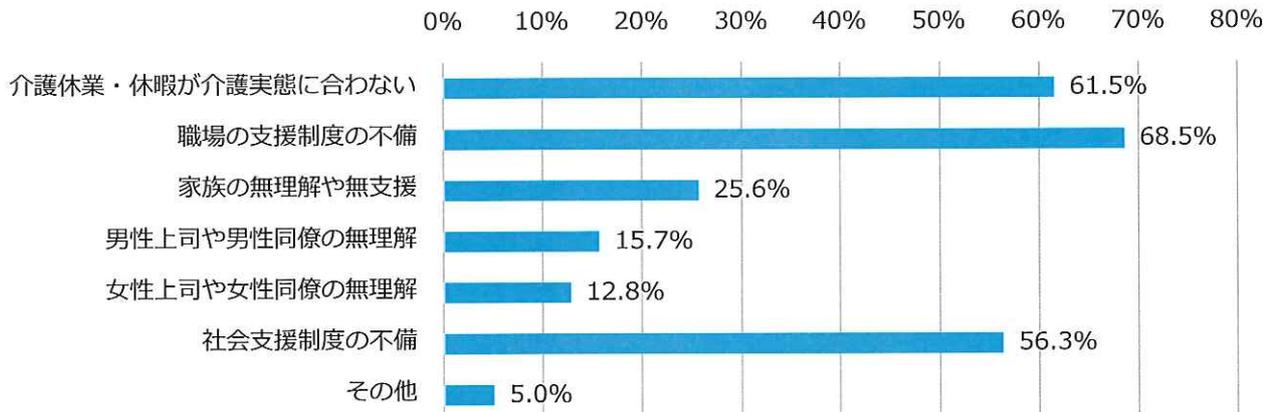
か

(複数回答n 1,718)(23で「はい」の人)



25.介護と仕事の両立を困難にさせている要因は何だと思いますか

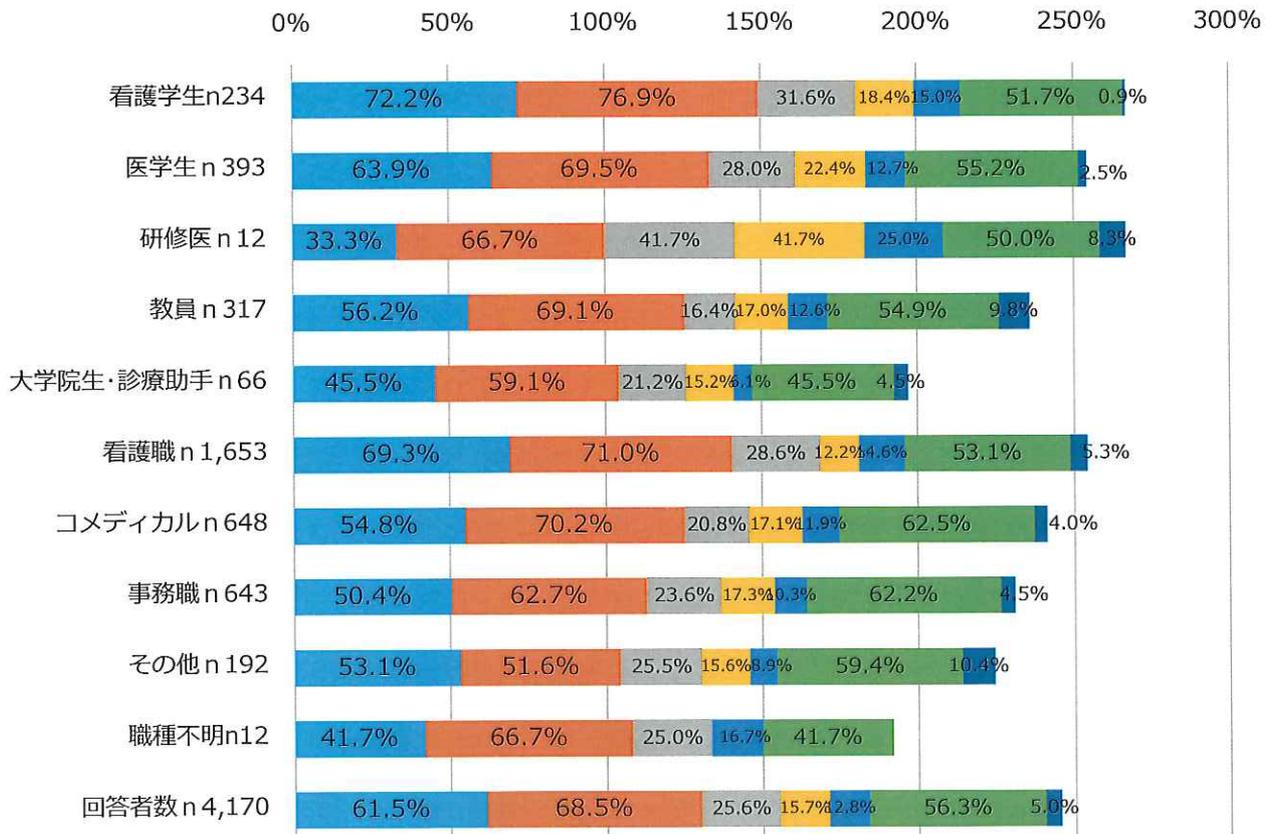
(複数回答)



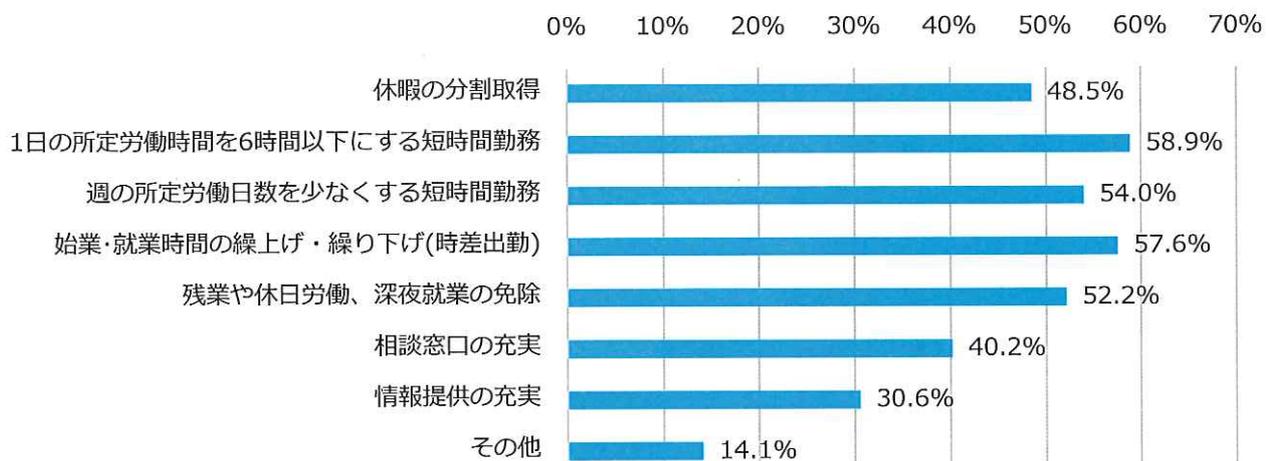
25.介護と仕事の両立を困難にさせている要因は何だと思いますか

(複数回答)

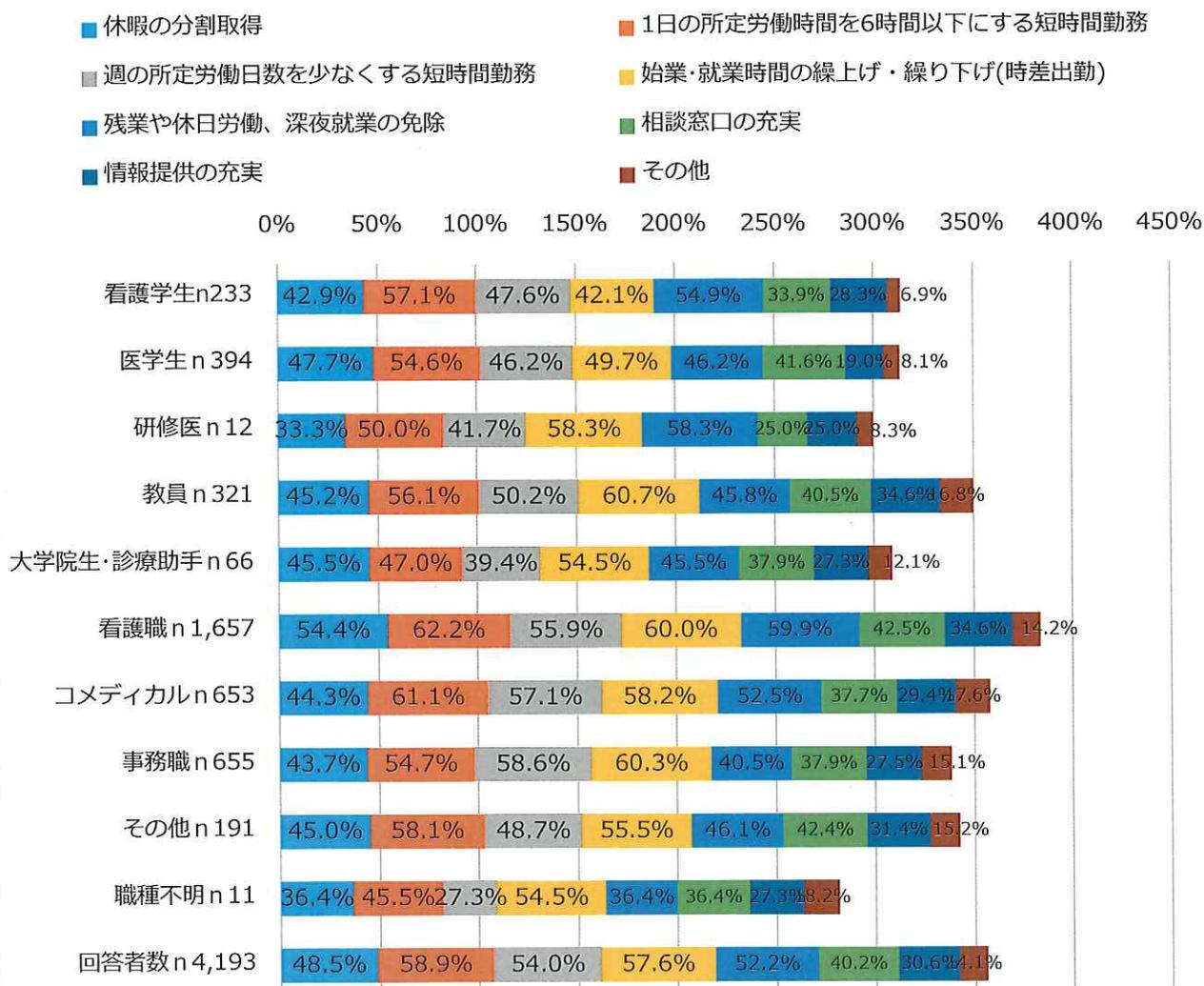
- 介護休業・休暇が介護実態に合わない
- 職場の支援制度の不備
- 家族の無理解や無支援
- 男性上司や男性同僚の無理解
- 女性上司や女性同僚の無理解
- 社会支援制度の不備
- その他



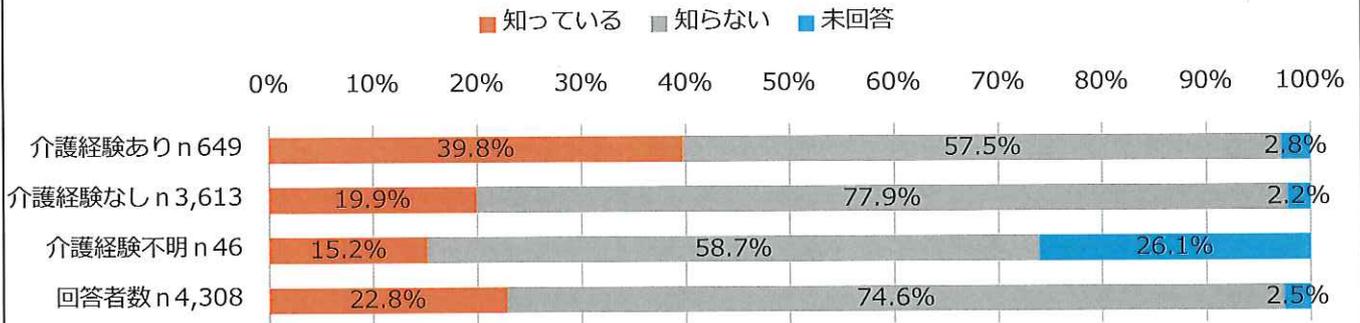
26.介護をしながら仕事を続けるうえで、あればよいと思う制度や
仕組み、対策支援について(複数回答)n4,193



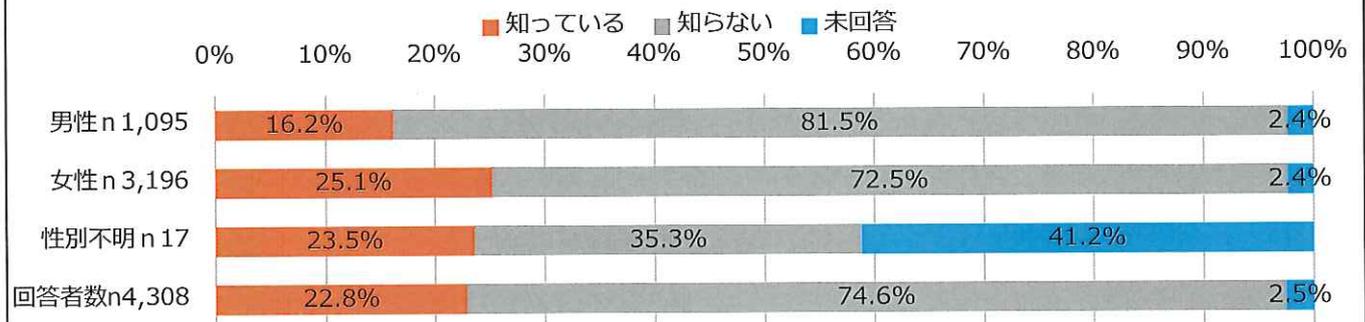
26.介護をしながら仕事を続けるうえで、あればよいと思う制度や
仕組み、対策支援について(複数回答)(職種別)



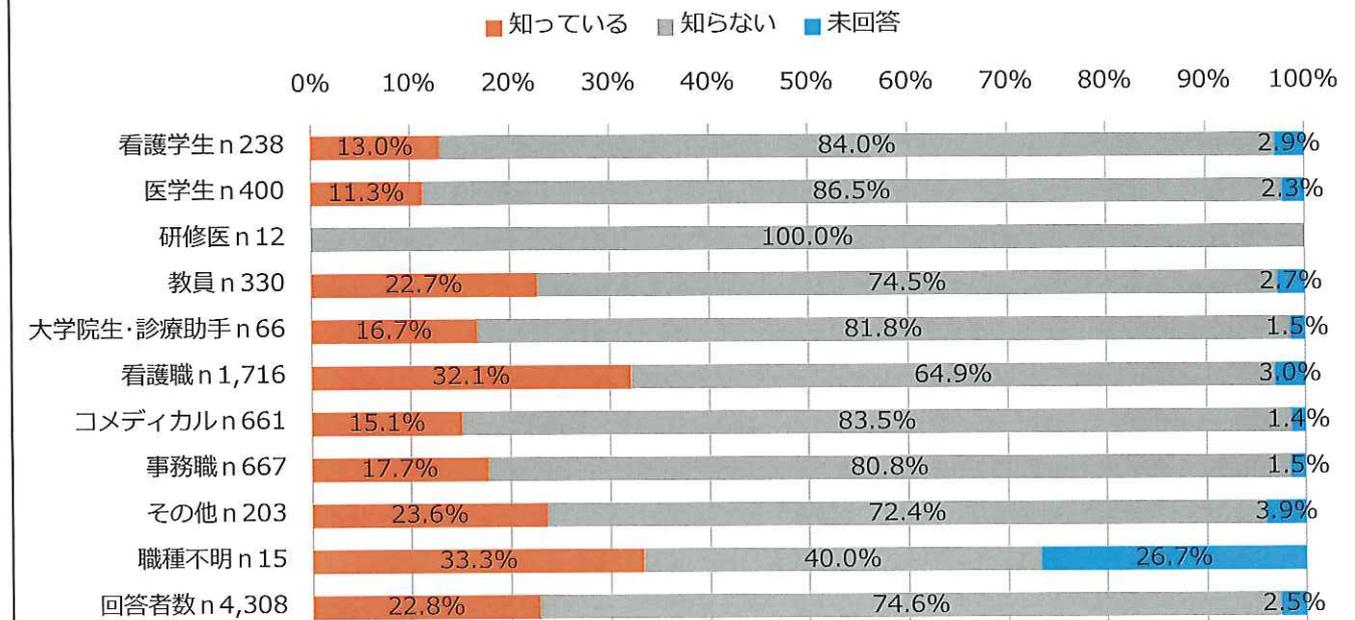
27.介護のために離職した職員を知っていますか(介護経験別)



27.介護のために離職した職員を知っていますか(性別)

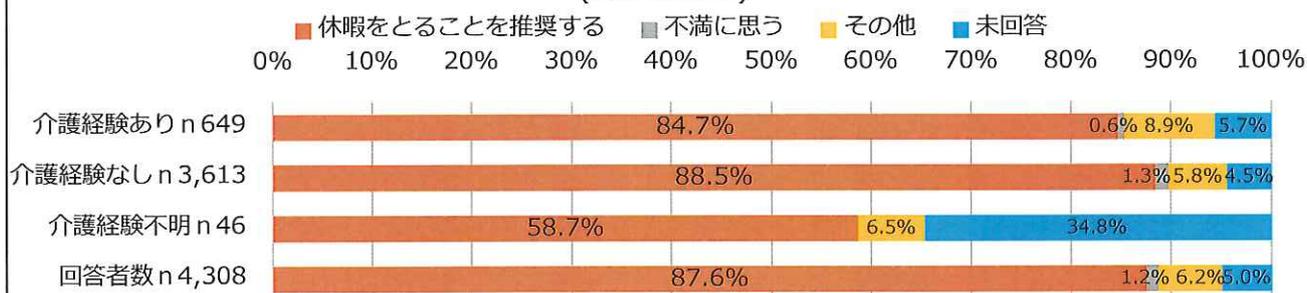


27.介護のために離職した職員を知っていますか(職種別)



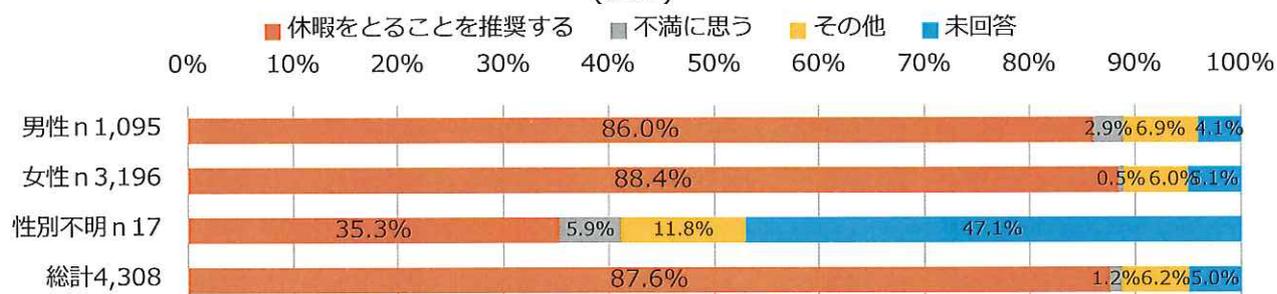
28.職場内で介護休暇・介護休業をとる人がいた場合、どのように感じますか

(介護経験別)



28.職場内で介護休暇・介護休業をとる人がいた場合、どのように感じますか

(性別)



28.職場内で介護休暇・介護休業をとる人がいた場合、どのように感じますか

(職種別)

