

2021年12月21日

各 位

大同生命保険株式会社
代表取締役社長 北原 睦朗

「仕事と介護の両立支援」は道半ば

～ 中小企業経営者アンケート「大同生命サーベイ」 2021年11月度調査レポートの公表 ～

T&D保険グループの大同生命保険株式会社（社長：北原 睦朗）は、全国の中小企業経営者を対象としたアンケート調査「大同生命サーベイ」を、2015年10月から毎月実施しています。

今般、「中小企業における仕事と介護の両立支援」について調査した2021年11月度レポートを公表します。

[調査企業数 9,452 社]

<ポイント>

■ 景況感

- 「現在の業況」（業況DI）は▲21.1pt（前月差+3.3pt）と前月に続き改善傾向となりました。
- 特に「宿泊・飲食サービス業」では、本年9月末の緊急事態宣言解除以降、2か月で+31.9ptと大幅に改善しています。

■ 中小企業における仕事と介護の両立支援（2021年11月度調査テーマ）

- 経営者自身の介護経験について、「ある」と答えた方が35%と、前回調査（2019年4月）から6pt上昇しました。
- また、介護を行っている従業員は、「増加している」との回答が15%となりました。
- 従業員の「仕事と介護の両立」や「介護離職」について、「不安を感じる」経営者の割合は29%となりました。一方で、「十分に対策ができているため、不安を感じない」は4%に留まっています。

① 現在の業況

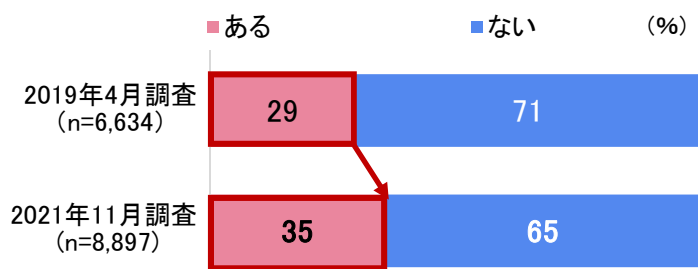
<全体>

調査月	■ 良い ■ 普通 ■ 悪い (%)	業況DI	前月差
2021年9月 (n= 9,490)	10 54 37	▲27.4pt	+0.3pt
10月 (n= 9,535)	10 55 35	▲24.4pt	+3.0pt
11月 (n= 8,865)	11 57 32	▲21.1pt	+3.3pt

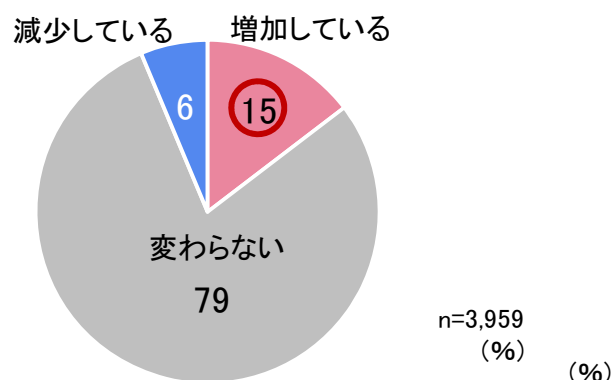
<宿泊・飲食サービス業>

調査月	■ 良い ■ 普通 ■ 悪い (%)	業況DI	前月差
2021年9月 (n= 265)	3 18 79	▲76.6pt	▲ 4.0pt
10月 (n= 267)	6 27 67	▲61.0pt	+15.6pt
11月 (n= 273)	11 33 56	▲44.7pt	+16.3pt

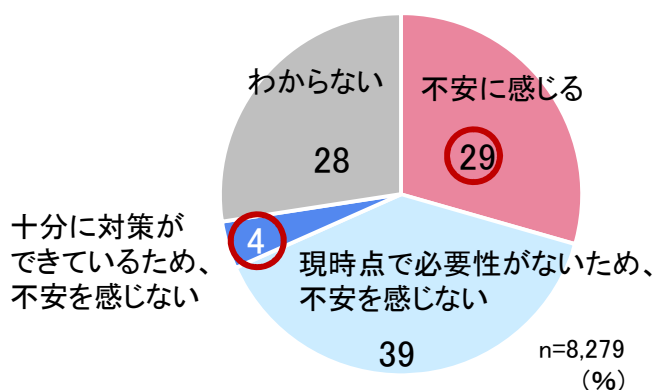
② 経営者自身の介護経験



③ 介護を行っている従業員数



④ 従業員の「仕事と介護の両立」や「介護離職」に関する不安



	回答件数				
5人以下	3,680	22	44	3	30
6～10人	1,571	31	40	4	25
11～20人	1,205	35	34	6	26
21人以上	1,704	39	30	6	24

<調査概要>

- ・ 調査期間 : 2021年11月1日～11月26日
- ・ 調査対象 : 全国の企業経営者 9,452社 (うち約6割が当社ご契約企業)
- ・ 調査方法 : 当社営業職員が訪問またはZoom面談により調査
- ・ 調査内容 : [定例] 景況感 [個別テーマ] 中小企業における仕事と介護の両立支援

<参考：過去の個別テーマ（直近1年）>

2020年 12月	2020年の振り返りと2021年への期待、情報セキュリティ対策
2021年 1月	ウィズ・コロナ時代の販路開拓と新商品の開発・サービス提供
2月	中小企業のがん対策の取組み状況
3月	社員の働きやすい環境づくり
4月	2回目の緊急事態宣言の影響とウィズ・コロナ時代に向けた事業展開
5月	コロナ禍の資金繰りと金融機関との関わり
6月	在宅勤務(テレワーク)とデジタル化の取組状況
7月	自然災害・感染症への備え
8月	コロナ禍における事業承継
9月	健康経営
10月	SDGsの取組状況
11月	中小企業における仕事と介護の両立支援【今回】

大同生命WEBサイトで「大同生命サーベイ」のバックナンバーをご覧ください。

<https://www.daido-life.co.jp/knowledge/survey/>



中小企業経営者アンケート 「大同生命サーベイ」 2021年11月度調査レポート

～「仕事と介護の両立支援」は道半ば～

■景況感

- 「現在の業況（景況感）」（業況DI）は▲21.1pt（前月差+3.3pt）と前月に続き改善傾向となりました。
- 特に「宿泊・飲食サービス業」では、本年9月末の緊急事態宣言解除以降、2か月で+31.9ptと大幅に改善しています。

■中小企業における仕事と介護の両立支援（2021年11月度調査テーマ）

- 経営者自身の介護経験について、「ある」と答えた方が35%と、前回調査（2019年4月）から6pt上昇しました。
- また、介護を行っている従業員が「増加している」との回答が15%となりました。
- 従業員の「仕事と介護の両立」や「介護離職」について、「不安を感じる」経営者の割合は29%となっています。一方、「十分に対策ができているため、不安を感じない」は4%に留まっています。



大同生命WEBサイトで調査レポートの
バックナンバーをご覧ください。



<https://www.daido-life.co.jp/knowledge/survey/>

<調査概要>

大同生命では、中小企業の景況感や経営課題の解決に向けた取組みなどに関するアンケート調査「大同生命サーベイ」を2015年10月から毎月実施し、経営者の皆さまに、経営のヒントとしてお役立ていただくことを目的として、調査結果を「月次レポート」としてお届けしています。

- ・ 調査期間 : 2021年11月1日～11月26日
- ・ 調査対象 : 全国の企業経営者 9,452社（うち約6割が当社ご契約企業）
- ・ 調査方法 : 当社営業職員が訪問またはZoom面談により調査
- ・ 調査内容 : [定例] 景況感 [個別テーマ] 中小企業における仕事と介護の両立支援

<回答企業の属性>

地域		全体(占率)	北海道	東北	北関東 (※1)	南関東 (※2)	北陸・ 甲信越	東海	関西 (※3)	中国	四国	九州・ 沖縄
全体		9,452 (100.0)	232	575	892	2,117	806	1,018	1,827	733	228	1,024
業 種	製造業	1,767 (18.7)	21	65	183	330	207	273	434	111	35	108
	建設業	2,095 (22.2)	59	162	203	398	198	226	323	207	63	256
	卸・小売業	2,072 (21.9)	54	119	162	449	168	221	445	158	59	237
	サービス業	3,122 (33.0)	91	195	306	868	204	246	552	238	60	362
	その他	267 (2.8)	5	30	29	52	22	36	34	16	9	34
	無回答	129 (1.4)	2	4	9	20	7	16	39	3	2	27
従 業 員 規 模	5人以下	4,385 (46.4)	87	239	421	1,132	323	446	865	302	103	467
	6～10人	1,731 (18.3)	44	112	158	366	169	176	319	152	33	202
	11～20人	1,317 (13.9)	41	88	136	229	126	140	269	111	38	139
	21人以上	1,846 (19.5)	57	127	165	352	177	235	332	163	49	189
	無回答	173 (1.8)	3	9	12	38	11	21	42	5	5	27

※1:北関東 → 茨城・栃木・群馬・埼玉 ※2:南関東 → 千葉・東京・神奈川 ※3:関西 → 滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山

創業年数	企業数 (占率)	年齢	企業数 (占率)	性別	企業数 (占率)
10年未満	956 (10.1)	40歳未満	430 (4.5)	男性	8,585 (90.8)
10～30年未満	2,204 (23.3)	40歳代	1,866 (19.7)	女性	741 (7.8)
30～50年未満	2,818 (29.8)	50歳代	2,848 (30.1)	無回答	126 (1.3)
50～100年未満	2,796 (29.6)	60歳代	2,414 (25.5)		
100年以上	333 (3.5)	70歳以上	1,688 (17.9)		
無回答	345 (3.7)	無回答	206 (2.2)		

<調査結果のご利用にあたって>

- ・ 本資料は「大同生命サーベイ」の調査結果の開示を目的としており、当社の統一した見解を示すものではありません。
- ・ 本資料は当社の著作物であり、著作権法に基づき保護されています。
引用する際は、「出所：大同生命サーベイ (XXXX年XX月度調査)」と明記ください。
- ・ 本資料に基づく決定、行為、およびその結果について、当社は一切の責任を負いません。
- ・ 本資料は、生命保険契約の募集を目的としたものではありません。
- ・ 本資料で表示する「回答率(%)」等は、小数点第1位(景況感)は小数点第2位()を四捨五入しています。
また、特に記載がない場合、「無回答」を除いて集計しています。
- ・ 「大同生命サーベイ」は、当社ご契約企業を中心に実施しており、各調査結果に若干の偏りが生じる場合があります。

2021年11月度調査のポイント

中小企業における仕事と介護の両立支援

「団塊の世代」が後期高齢者（75歳）となる「2025年問題」を目前に控え、多くの人々が「働きながら介護する時代」への対応が求められています。今回は中小企業における「仕事と介護の両立支援」について調査しました。

■景況感

- 「現在の業況（景況感）」（業況DI）は▲21.1pt（前月差+3.3pt）と前月に続き改善傾向となりました。
- 特に「宿泊・飲食サービス業」では、本年9月末の緊急事態宣言解除以降、2か月で+31.9ptと大幅に改善しています。

■中小企業における仕事と介護の両立支援（2021年11月度調査テーマ）

- 経営者自身の介護経験について、「ある」と答えた方が35%と、前回調査（2019年4月）から6pt上昇しました。
- また、介護を行っている従業員は、「増加している」との回答が15%となりました。
- 従業員の「仕事と介護の両立」や「介護離職」について、「不安を感じる」経営者の割合は29%となっています。一方、「十分に対策ができているため、不安を感じない」は4%に留まっています。

① 現在の業況

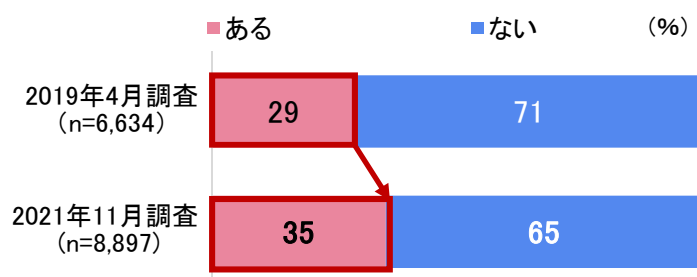
<全体>

調査月	良い	普通	悪い	業況DI	前月差
2021年9月 (n= 9,490)	10	54	37	▲27.4pt	+0.3pt
10月 (n= 9,535)	10	55	35	▲24.4pt	+3.0pt
11月 (n= 8,865)	11	57	32	▲21.1pt	+3.3pt

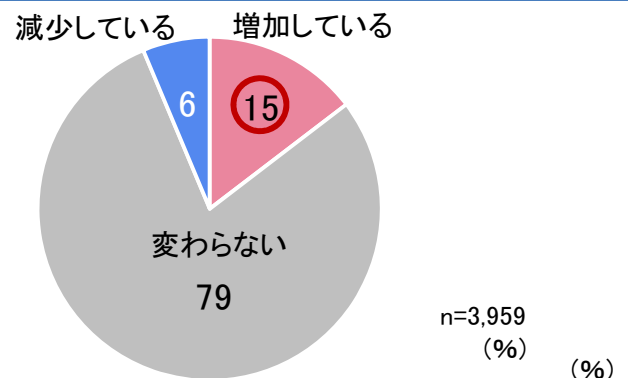
<宿泊・飲食サービス業>

調査月	良い	普通	悪い	業況DI	前月差
2021年9月 (n= 265)	3	18	79	▲76.6pt	▲ 4.0pt
10月 (n= 267)	6	27	67	▲61.0pt	+15.6pt
11月 (n= 273)	11	33	56	▲44.7pt	+16.3pt

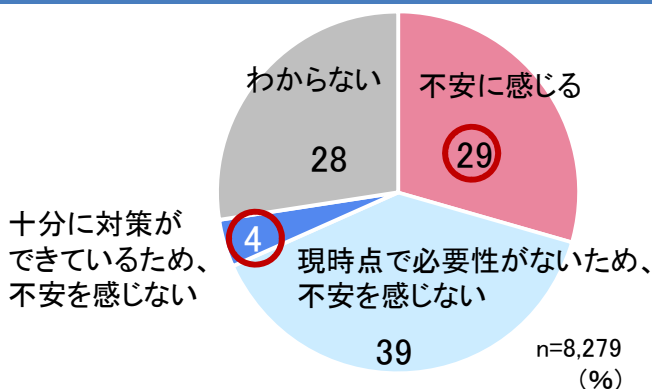
② 経営者自身の介護経験



③ 介護を行っている従業員数



④ 従業員の「仕事と介護の両立」や「介護離職」に関する不安



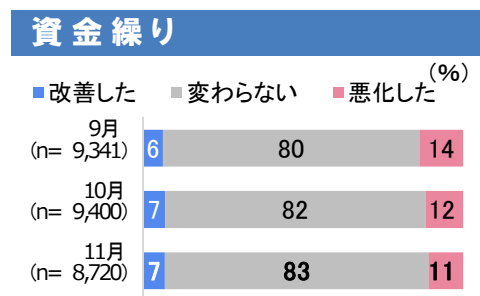
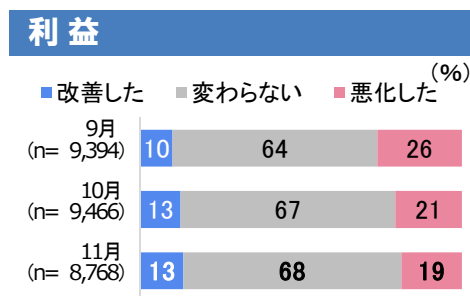
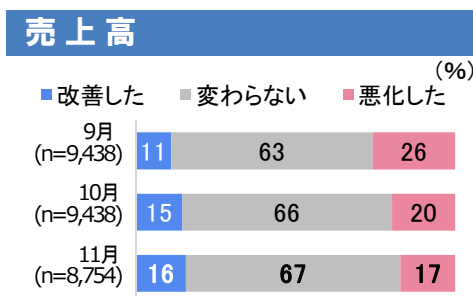
	回答件数	不安を感じる	現時点で必要性がないため、不安を感じない	十分に対策ができているため、不安を感じない	わからない
5人以下	3,680	22	44	3	30
6～10人	1,571	31	40	4	25
11～20人	1,205	35	34	6	26
21人以上	1,704	39	30	6	24

I. 景況感

(1) 各種DI (業況・売上・利益・資金繰り)

- 「現在の業況」(業況DI)は▲21.1pt(前月差+3.3pt)と改善傾向が継続、「将来の見通し」(将来DI)は6.3pt(前月差▲0.4pt)と横ばいとなりました。
- 「売上高」「利益」「資金繰り」いずれの項目も改善傾向となっています。

現在の業況				将来の見通し			
調査月	■ 良い ■ 普通 ■ 悪い (%)	業況DI	前月差	調査月	■ 良くなる ■ どちらともいえない ■ 悪くなる (%)	将来DI	前月差
2021年9月 (n= 9,490)	10 54 37	▲27.4pt	+0.3pt	2021年9月 (n= 9,490)	15 71 13	1.9pt	+3.2pt
10月 (n= 9,535)	10 55 35	▲24.4pt	+3.0pt	10月 (n= 9,512)	17 72 11	6.7pt	+4.8pt
11月 (n= 8,865)	11 57 32	▲21.1pt	+3.3pt	11月 (n= 8,798)	17 72 11	6.3pt	▲0.4pt



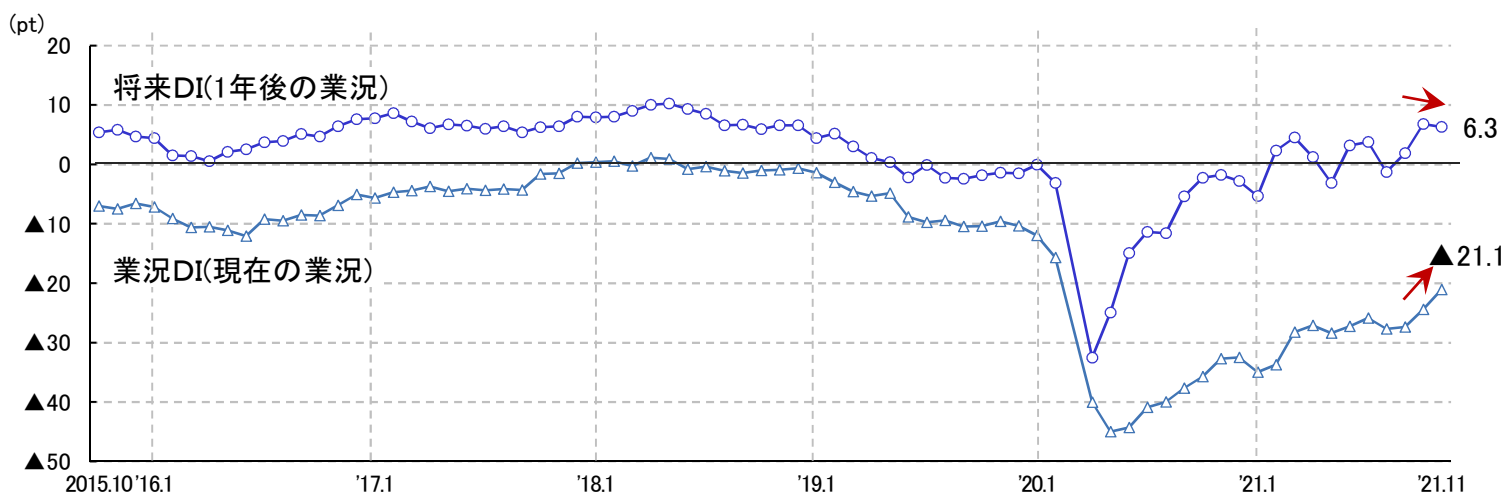
調査月	売上高DI	前月差
2021年9月	▲14.8pt	+ 0.7pt
10月	▲ 5.2pt	+ 9.6pt
11月	▲ 1.5pt	+ 3.7pt

調査月	利益DI	前月差
2021年9月	▲16.3pt	+ 0.2pt
10月	▲ 8.1pt	+ 8.2pt
11月	▲ 5.4pt	+ 2.7pt

調査月	資金繰りDI	前月差
2021年9月	▲ 7.6pt	+ 0.6pt
10月	▲ 5.0pt	+ 2.6pt
11月	▲ 4.0pt	+ 1.0pt

DI (Diffusion Index) = 好転(増加・上昇・過剰等)の回答割合(%) - 悪化(減少・悪化・不足等)の回答割合(%)

【現在の業況と将来の見通し】



※2020年3月は新型コロナウイルス感染拡大の影響を踏まえ調査を中止。

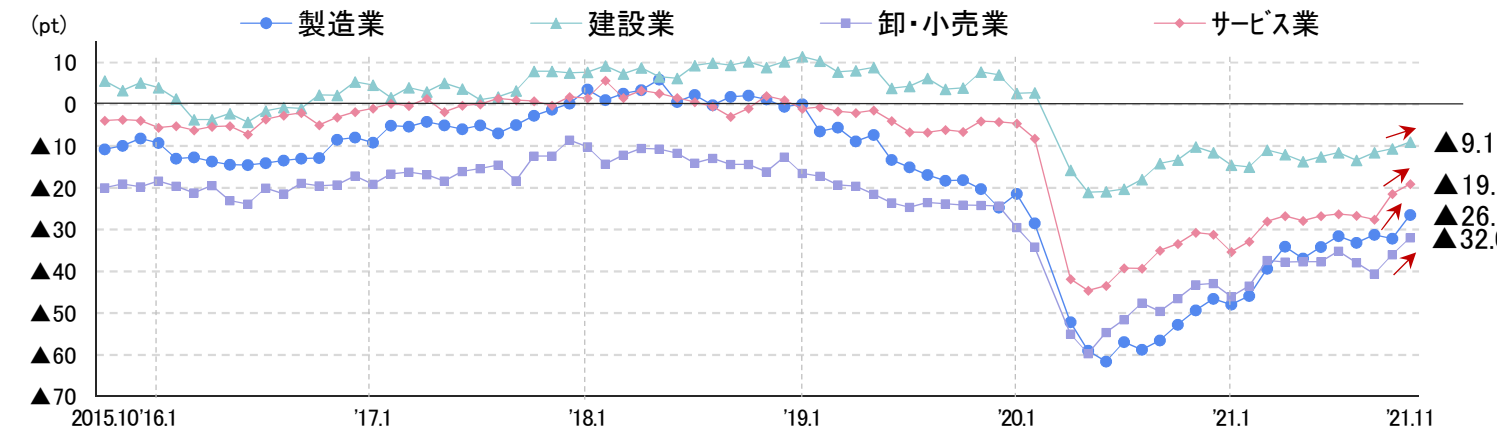
(2)業種別 業況DI

多くの業種で前月に引き続き改善傾向となっています。特に「宿泊・飲食サービス業」は、本年9月末の緊急事態宣言解除以降、2か月で+31.9ptと大幅に改善しています。

業種	回答件数	※上段:2021年10月調査 下段: " 11月調査			業況DI (pt)	前月差 (pt)
		良い	普通	悪い (%)		
製造業	1,881	11	46	43	▲32.2	▲ 0.9
	1,674	11	51	38	▲26.5	+ 5.7
建設業	2,073	13	64	24	▲10.7	+ 0.9
	1,950	13	66	22	▲ 9.1	+ 1.6
卸・小売業	2,032	8	47	44	▲36.0	+ 4.6
	1,956	9	50	41	▲32.0	+ 4.0
卸売業	979	10	49	41	▲30.3	+ 3.8
	952	11	49	40	▲29.2	+ 1.1
小売業	1,053	7	45	48	▲41.3	+ 4.9
	1,004	7	51	42	▲34.7	+ 6.6
サービス業	3,214	9	60	31	▲21.4	+ 6.2
	2,947	11	59	30	▲19.1	+ 2.3
情報通信業	191	12	64	25	▲13.1	▲ 1.3
	161	15	61	24	▲ 8.7	+ 4.4
運輸業	341	8	48	44	▲35.8	+ 5.7
	340	8	55	37	▲29.1	+ 6.7
不動産・物品賃貸業	622	9	70	21	▲12.5	▲ 0.3
	582	10	71	19	▲ 8.8	+ 3.7
宿泊・飲食サービス業	267	6	27	67	▲61.0	+15.6
	273	11	33	56	▲44.7	+16.3
医療・福祉業	232	10	66	24	▲13.4	+ 3.9
	227	11	67	22	▲10.6	+ 2.8
教育・学習支援業	53	9	74	17	▲ 7.5	+ 9.2
	67	4	66	30	▲25.4	▲17.9
生活関連サービス業、 娯楽業	276	8	61	31	▲22.5	+17.3
	258	7	59	34	▲26.7	▲ 4.2
学術研究、専門・技術 サービス業	328	12	65	23	▲11.0	+ 2.4
	288	16	59	25	▲ 9.4	+ 1.6
その他サービス業	904	9	63	28	▲18.6	+ 7.0
	751	11	59	30	▲18.5	+ 0.1

「良い」全国平均(2021年11月調査) 11% 「悪い」全国平均(2021年11月調査) 32%

【業況DI（業種別）の推移】

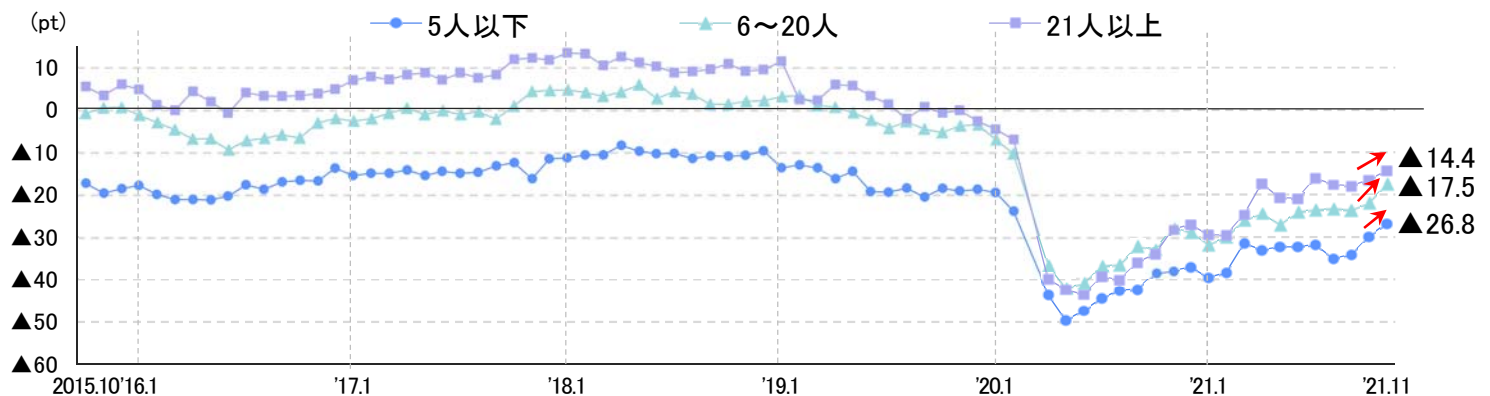


(3) 従業員規模別 業況DI

- ・前月に引き続き、業況DIは従業員規模によらず改善傾向となりました。

従業員規模	回答件数	※上段: 2021年10月調査 下段: " 11月調査				業況DI (pt)	前月差 (pt)
		■ 良い	■ 普通	■ 悪い	(%)		
5人以下	4,295	9	53	38	▲29.9	+4.3	
	4,099	9	55	36	▲26.8	+3.1	
6～20人	3,231	11	57	33	▲22.0	+1.6	
	2,881	12	58	30	▲17.5	+4.5	
21人以上	1,923	13	58	30	▲16.6	+1.3	
	1,772	13	60	27	▲14.4	+2.2	

【業況DI (従業員規模別)の推移】

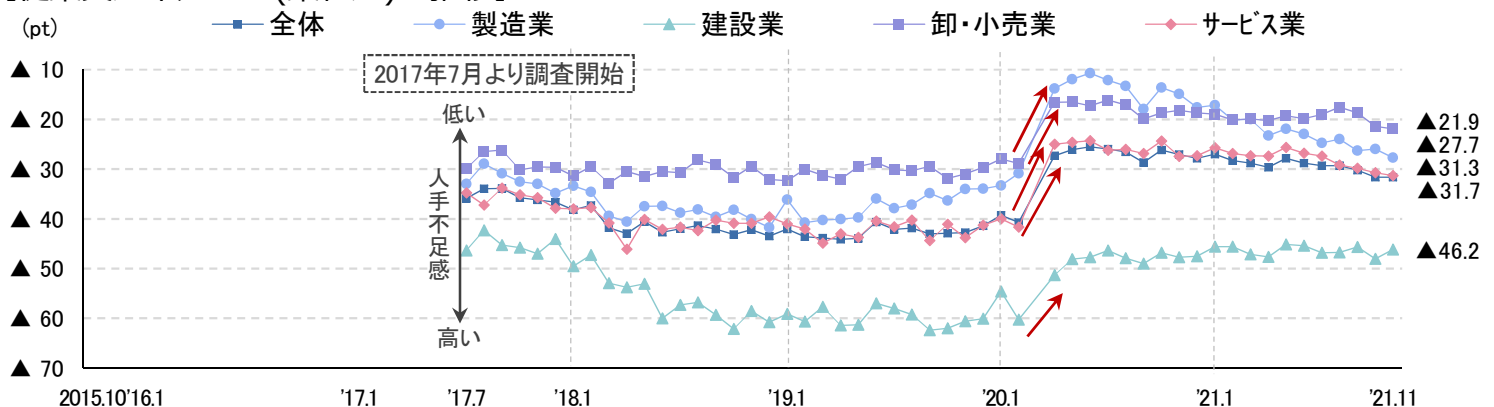


(4) 従業員過不足DI

- ・従業員過不足DIは、全体で▲31.7pt (前月差▲0.1pt) となっています。
- ・依然としてすべての業種で人手不足の状況が継続しています。

業種	回答件数	※上段: 2021年10月調査 下段: " 11月調査			従業員 過不足DI (pt)	前月差 (pt)
		■過多	■充足	■不足		
全体	9,463	2	64	34	▲31.6	▲1.4
	8,780	2	64	34	▲31.7	▲0.1
製造業	1,867	4	66	30	▲26.0	+0.3
	1,658	18	66	31	▲27.7	▲1.7
建設業	2,059	1	49	49	▲48.0	▲2.3
	1,921	1	52	47	▲46.2	+1.8
卸・小売業	2,024	2	74	24	▲21.4	▲2.7
	1,944	2	74	24	▲21.9	▲0.5
サービス業	3,184	2	65	33	▲30.8	▲0.9
	2,923	2	65	33	▲31.3	▲0.5

【従業員過不足DI (業種別)の推移】



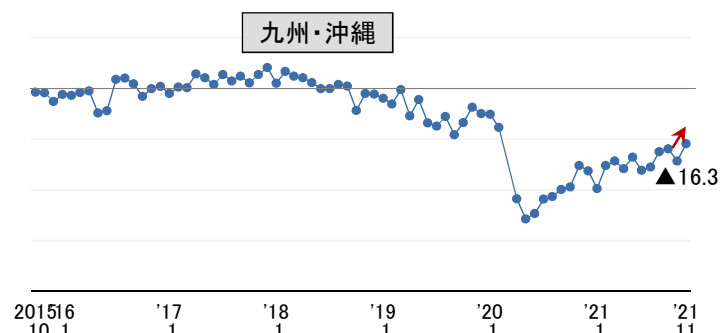
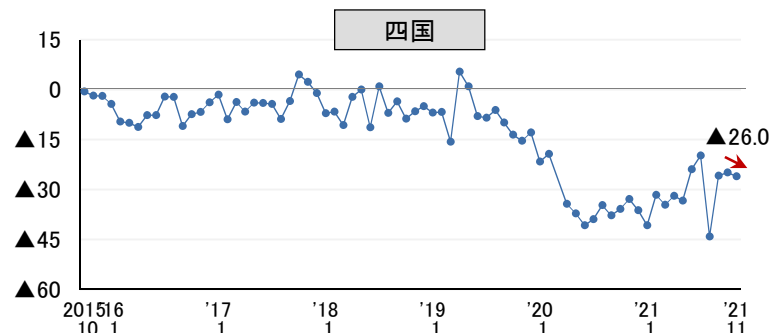
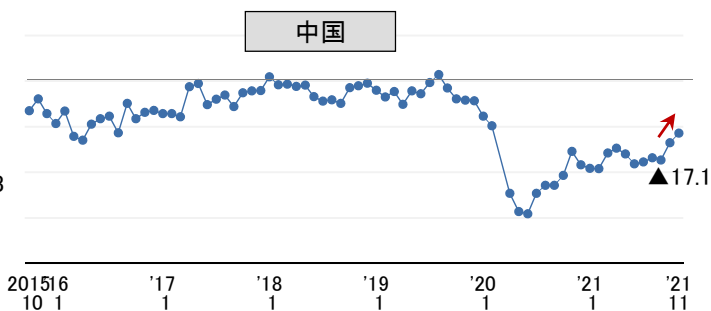
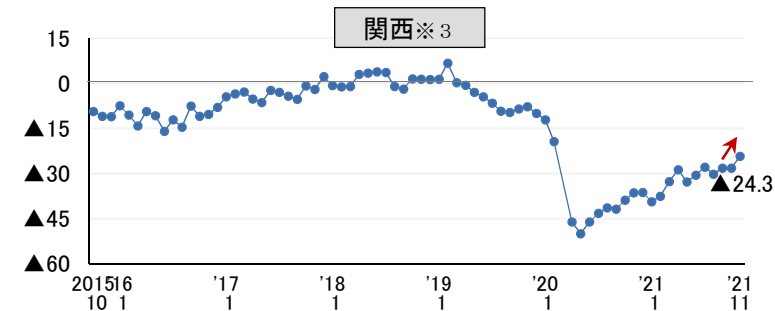
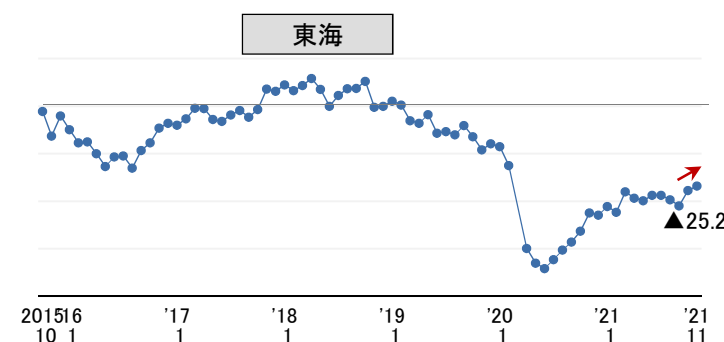
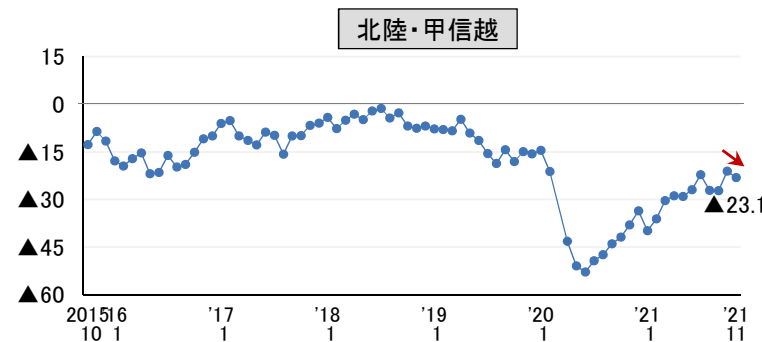
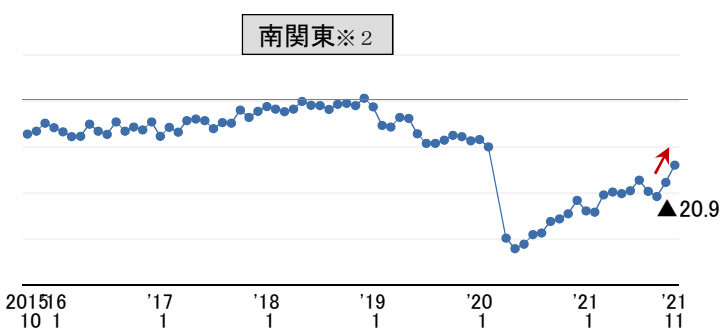
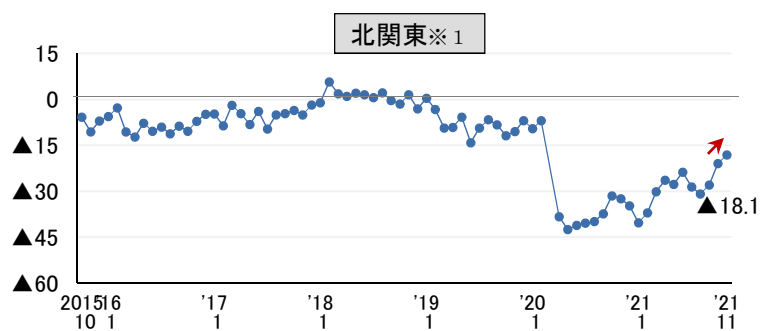
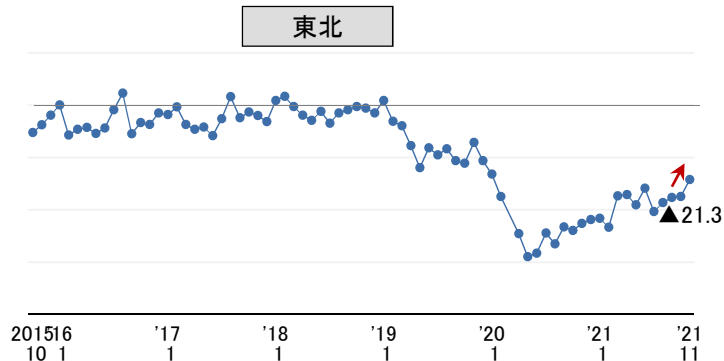
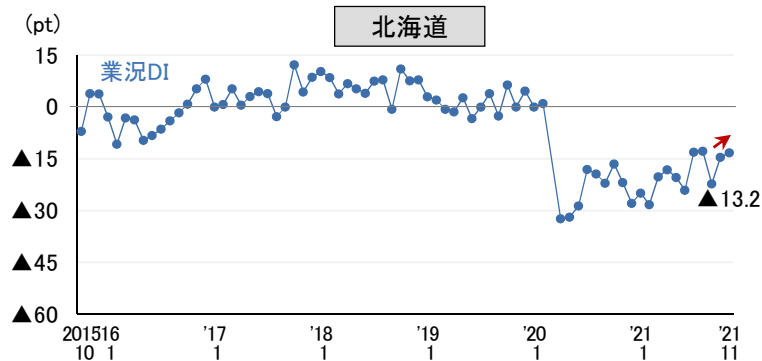
(5)地域別 業況DI

- 「北陸・甲信越」「四国」の業況DI はやや低下したものの、それ以外の8地域で改善しています。

<全国平均の業況DI推移(直近6ヵ月)>

(単位:pt)

	6月	7月	8月	9月	10月	11月
業況DI	▲27.3	▲25.9	▲27.7	▲27.4	▲24.4	▲21.1



※1: 北関東 = 茨城・栃木・群馬・埼玉

※2: 南関東 = 千葉・東京・神奈川

※3: 関西 = 滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山

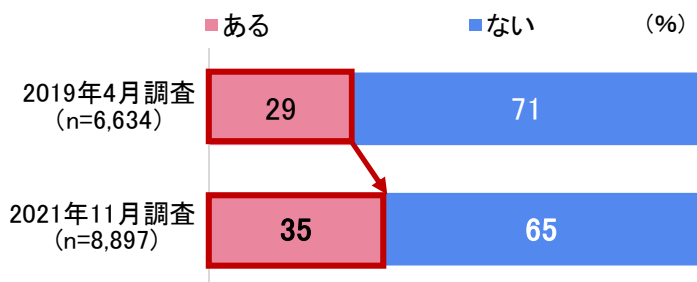
© Daido Life Insurance Company 2021

Ⅱ. 中小企業における仕事と介護の両立支援

Q1 経営者自身の介護経験有無

- 経営者自身の介護経験について、「ある」と答えた方が35%と、前回調査（2019年4月）から6pt上昇しました。
- また経営者の年齢別では、「60歳代」が45%と最も多くなりました。

<全体>



<経営者の年齢別>

	回答件数	(%)	
49歳以下	2,188	23	78
50歳代	2,703	35	65
60歳代	2,276	45	55
70歳以上	1,577	42	58

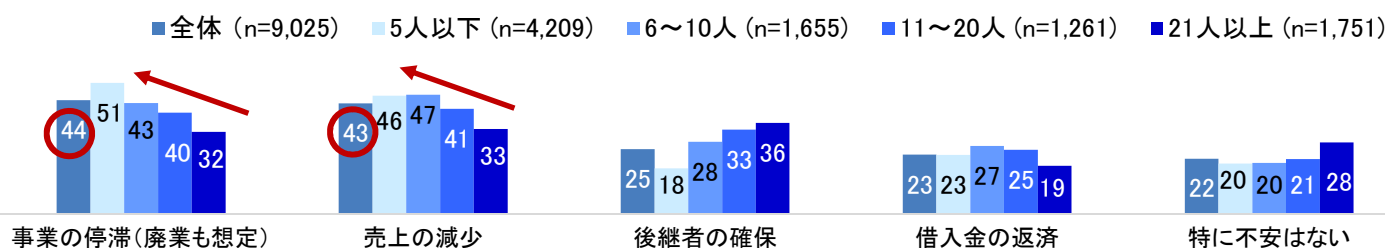
Q2 経営者が要介護状態となった場合の不安と備え

- 経営者自身が要介護状態になった場合の事業に関する不安は、「事業の停滞（廃業も想定）」が44%と最も多く、次いで「売上の減少」が43%となりました。
- 事業に関する備えについて、「運転資金の確保」が31%となった一方で、「特に対応していない」が37%と最も多くなりました。
- 特に従業員規模が小さい企業の場合、「事業の停滞（51%）」や「売上の減少（46%）」に対する不安が強い一方で、備えについては「特に対応していない（43%）」が多い状況です。

① 事業に関する不安

<従業員規模別>

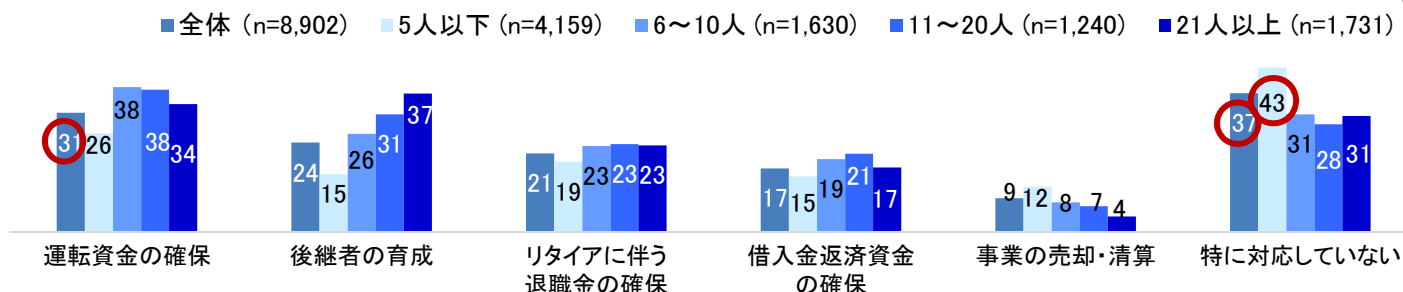
複数回答
(%)



② 事業に関する備え

<従業員規模別>

複数回答
(%)

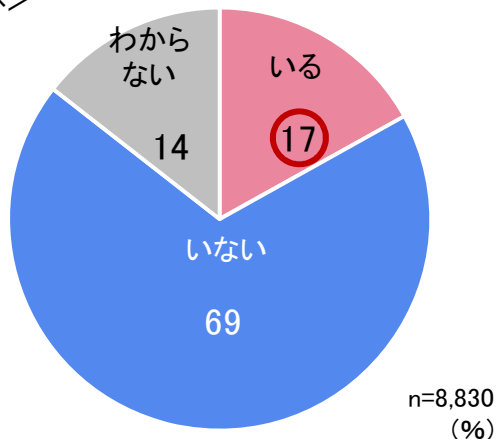


Q3 仕事をしながら介護を行う従業員の有無

①仕事をしながら介護を行う従業員の有無

- 「仕事をしながら介護を行う従業員がいる」と回答した企業は17%でした。
- 従業員規模が大きいほど、「わからない（従業員の介護事情を把握していない）」との回答が多くなりました。

<全体>



<従業員規模別>

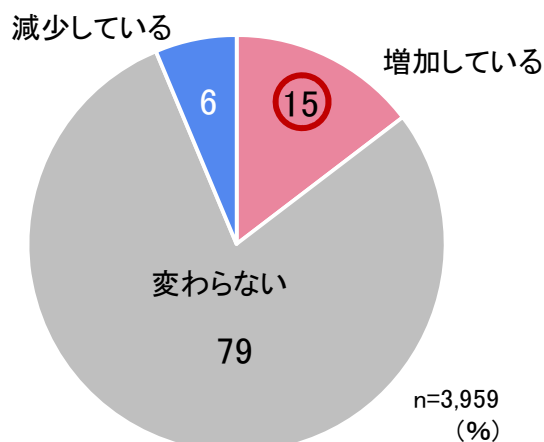
(%)

	回答件数	いる	いない	わからない(従業員の介護事情を把握していない)
5人以下	4,048	8	85	6
6～10人	1,630	16	71	14
11～20人	1,250	21	59	20
21人以上	1,770	35	36	29

②介護を行っている従業員数の変化

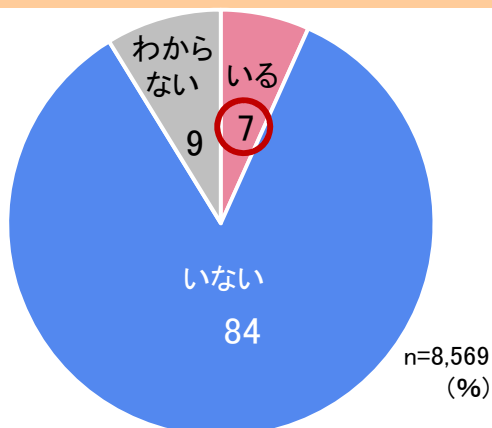
※「仕事をしながら家族等の介護を行った従業員がいる」と回答した方の回答

- 介護を行っている従業員数が「増加している」との回答が15%となりました。



Q4 介護離職した従業員の有無

- 「介護離職した従業員がいる」は7%となりました。

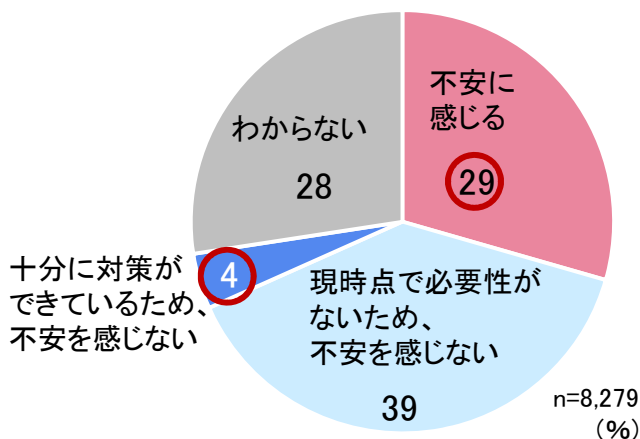


Q5 従業員の「仕事と介護の両立」や「介護離職」についての不安

- 従業員の「仕事と介護の両立」や「介護離職」について、「不安を感じる」経営者の割合は29%となりました。一方で「十分に対策ができているため、不安を感じない」と回答された方は4%に留まっています。
- 従業員規模が大きいほど「不安を感じる」と回答された方が多くなっています。
- 不安と感じている内容は、「介護離職による人手不足」が78%と最も多くなりました。

① 従業員の「仕事と介護の両立」や「介護離職」に関する不安

<全体>



<従業員規模別>

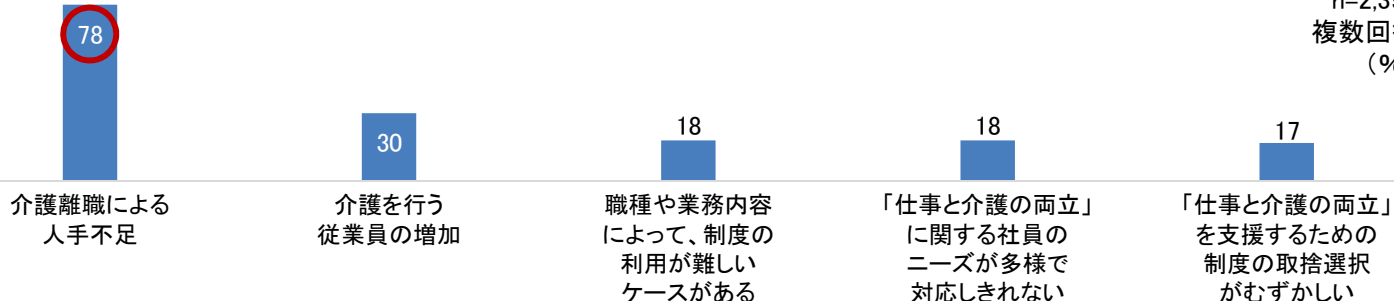
(%)

	回答件数				
5人以下	3,680	22	44	3	30
6～10人	1,571	31	40	4	25
11～20人	1,205	35	34	6	26
21人以上	1,704	39	30	6	24

② 不安と感じている内容

※①で「不安を感じる」を選択した方の回答

n=2,394
複数回答
(%)



経営者の声

※①で「不安を感じる」を選択した方の回答

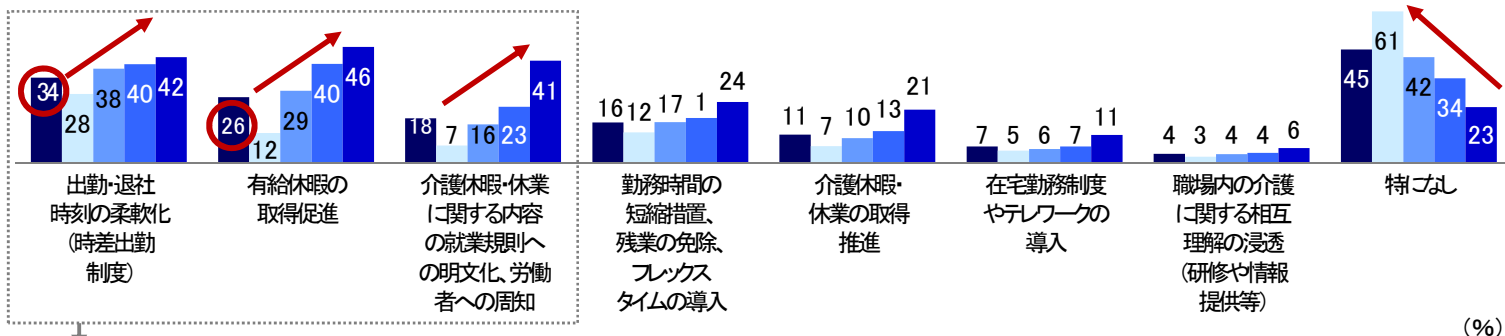
- 介護中の従業員に対する処遇をどうしてよいかわからない。(南関東/建設業)
- 「仕事と介護の両立」によって、従業員のメンタルが悪化しないか心配。(関西/製造業)
- 介護支援助成期間が育児休暇助成期間よりも短いので、延長してほしい。(北関東/サービス業)
- 社員の高齢化が進んでいるため、いずれ抜本的な介護対策が必要となることが不安。(中国/卸・小売業)
- 介護休暇取得者の増加による「代替人材の確保」が不安。(関西/製造業)
- 個人のプライベートにかかわることなので、会社として介護の状況を把握することが難しい。(南関東/サービス業)
- 「仕事と介護の両立」を支援するための制度を知らない。(南関東/サービス業)

Q6 従業員の「仕事と介護の両立支援」や「介護離職の防止策」

- 「仕事と介護の両立支援」や「介護離職の防止策」として実施している取組みは、「出勤・退社時刻の柔軟化（時差出勤制度）」が34%と最も多く、次いで「有給休暇の取得促進」が26%となりました。なお、従業員規模が大きいほど取組みが進んでいます。
- 取組みの上位3項目を業種別にみると、いずれも「医療・福祉業」が最も多い一方、「不動産・物品賃貸業」「宿泊・飲食サービス業」では取組みが十分に進んでいない状況です。

<従業員規模別>

■全体(n=8,660) ■5人以下(n=3,919) ■6～10人(n=1,623) ■11～20人(n=1,234) ■21人以上(n=1,764) ※複数回答 (%)

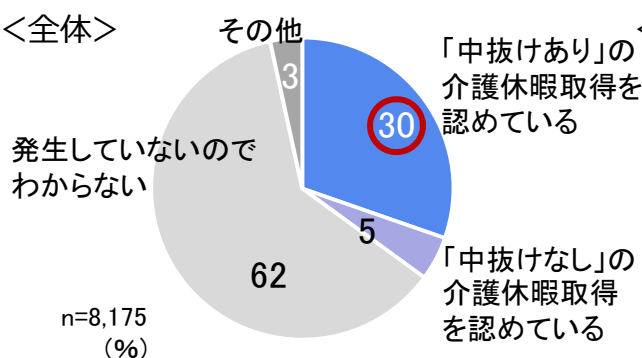


業種	回答件数	出勤・退社時刻の柔軟化 (時差出勤制度)	有給休暇の取得促進	介護休暇・休業に関する内容の就業規則への明文化、労働者への周知
製造業	1,657	38	32	21
建設業	1,932	32	25	18
卸・小売業	1,873	35	26	16
卸売業	919	37	33	20
小売業	954	33	20	12
サービス業	2,860	34	25	18
情報通信業	167	41	34	28
運輸業	335	35	30	20
不動産・物品賃貸業	559	27	15	9
宿泊・飲食サービス業	254	28	13	13
医療・福祉業	223	47	44	36
教育・学習支援業	67	46	33	19
生活関連サービス業、娯楽業	245	30	20	17
学術研究、専門・技術サービス業	288	41	28	23
その他サービス業	722	33	26	17

Q7 時間単位の介護休暇 ※2021年1月より企業に義務付け（従来は半日単位）

- 「時間単位の介護休暇」について、「中抜けあり（※）の休暇取得を認めている」との回答が30%となりました。※「時間単位の介護休暇」を取得した日に、業務に戻ることを認めるもの。
- また、従業員規模が大きいほど、「時間単位の介護休暇」取得を認めている企業が多くなりました。

<全体>



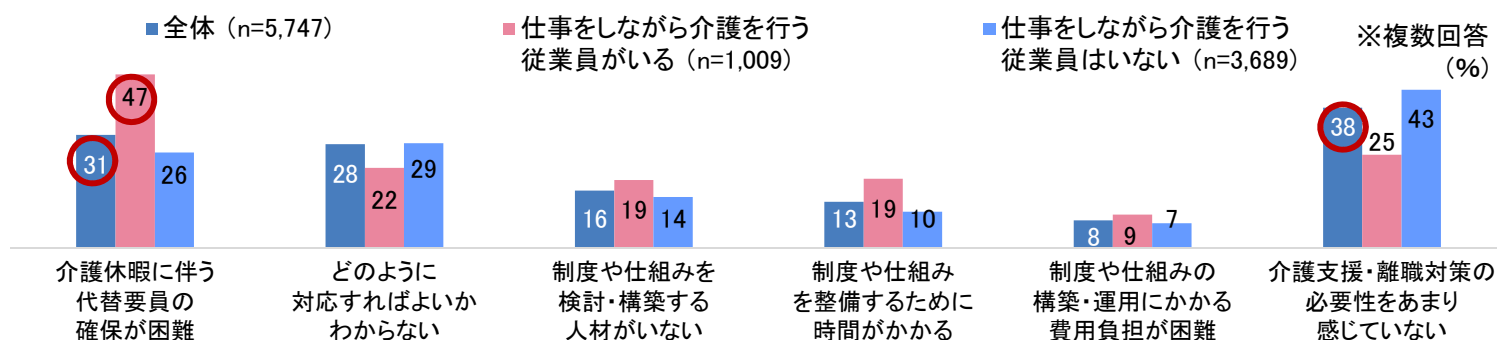
<従業員規模別>

従業員規模	回答件数	中抜けありの介護休暇取得を認めている (%)	中抜けなしの介護休暇取得を認めている (%)	発生していないのでわからない (%)
5人以下	3,610	26	3	67
6～10人	1,560	34	4	61
11～20人	1,193	33	5	59
21人以上	1,705	36	10	52

Q8 従業員の「仕事と介護の両立支援」や「介護離職の防止策」が進まない理由

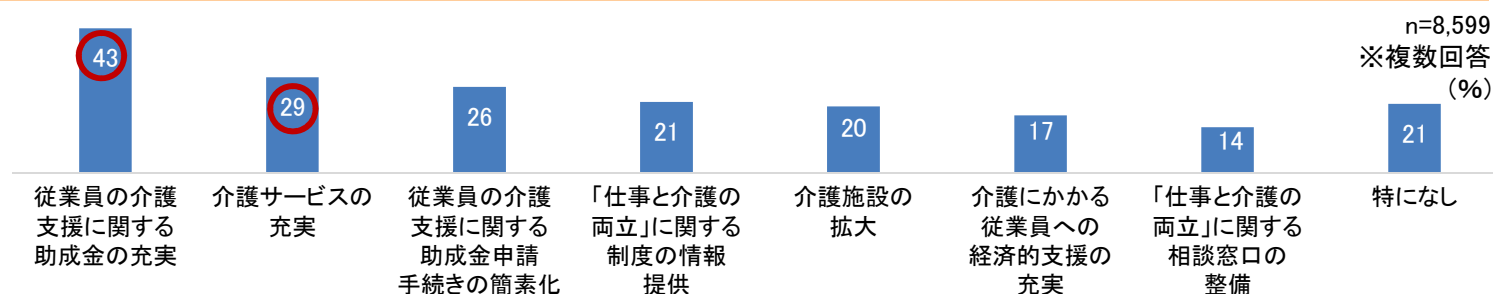
- 従業員の「仕事と介護の両立支援」や「介護離職の防止策」が進まない理由として、「介護休暇に伴う代替要員の確保が困難」が31%と最も多くなりました。一方で「介護支援・離職支援の必要性を感じていない」との回答が38%となりました。
- 実際に「仕事をしながら介護を行う従業員がいる」企業では、「介護休暇に伴う代替要員の確保が困難」が47%と最も多くなりました。

<仕事をしながら介護を行う従業員の有無別>



Q9 従業員の「仕事と介護の両立支援」や「介護離職の防止策」を実施するうえで、行政に望むこと

- 行政に望む支援は、「従業員の介護支援に関する助成金の充実」が43%と最も多く、次いで「介護サービスの充実」が29%となりました。



経営者の声 従業員の「仕事と介護の両立支援」や「介護離職の防止策」 (自由回答)

- お互いにコミュニケーションを取る時間を設け、会社全体で情報を共有している。また、業務を「一連の流れ」で理解することにより、介護休暇時にまわりがサポート出来る体制を整えている。(北関東/サービス業)
- 介護をする従業員の「精神的なケア」ができる施設があると良い。(東海/建設業)
- 労務や福利厚生の専門会社にアドバイスを依頼して、介護や育児の体制を整備している。(南関東/卸・小売業)
- これから介護をはじめめる従業員がいる場合、まずは「介護できる人が他に何人くらいいるか」を確認したうえで、より良い方法を職場メンバーと一緒に考えるようにしている。(南関東/製造業)
- 介護や育児にフレックス制度を利用している。有給休暇も時間単位で取れるようにしており、従業員に好評。(東海/サービス業)
- 介護業界では「身内の介護」を理由に離職する人が多いため、従業員が仕事と介護を両立できるよう配慮している。具体的には、会社で支給したスマホによるLINEでの情報共有や、ZOOMを活用したリモート会議などにより、柔軟に勤務できるようにしている。今後は、IT化を通じて柔軟性をさらに高めていく必要がある。(関西/サービス業)

【DIの推移】

＜全体＞

(単位:pt)

	業況DI	将来DI	従業員過不足 D I
2018年	1月	0.4	▲38.2
	2月	0.5	▲37.3
	3月	▲ 0.3	▲41.8
	4月	1.1	▲43.0
	5月	0.9	▲40.6
	6月	▲ 0.8	▲42.7
	7月	▲ 0.4	▲42.0
	8月	▲ 1.1	▲41.4
	9月	▲ 1.5	▲42.1
	10月	▲ 1.0	▲43.2
	11月	▲ 0.9	▲42.2
	12月	▲ 0.6	▲43.5
2019年	1月	▲ 1.4	▲42.1
	2月	▲ 3.0	▲43.6
	3月	▲ 4.6	▲43.9
	4月	▲ 5.4	▲44.2
	5月	▲ 4.9	▲44.0
	6月	▲ 8.9	▲40.7
	7月	▲ 9.8	▲42.1
	8月	▲ 9.5	▲41.9
	9月	▲10.5	▲43.1
	10月	▲10.4	▲42.9
	11月	▲ 9.6	▲42.8
	12月	▲10.4	▲41.4
2020年	1月	▲12.0	▲ 0.1
	2月	▲15.7	▲ 3.1
	3月	—	—
	4月	▲40.1	▲32.5
	5月	▲45.0	▲24.9
	6月	▲44.3	▲14.9
	7月	▲40.9	▲11.4
	8月	▲40.0	▲11.6
	9月	▲37.7	▲ 5.4
	10月	▲35.7	▲ 2.3
	11月	▲32.7	▲ 1.8
	12月	▲32.5	▲ 2.8
2021年	1月	▲35.0	▲ 5.3
	2月	▲33.7	2.3
	3月	▲28.2	4.5
	4月	▲27.1	1.2
	5月	▲28.4	▲ 3.1
	6月	▲27.3	3.2
	7月	▲25.9	3.8
	8月	▲27.7	▲ 1.3
	9月	▲27.4	1.9
	10月	▲24.4	6.7
	11月	▲21.1	6.3

＜業種別 D I (直近6カ月)＞

(単位:pt)

	業種	製造業	建設業	卸・小売業	サービス業
業況DI	6月	▲34.2	▲12.5	▲37.7	▲26.8
	7月	▲31.6	▲11.6	▲35.2	▲26.3
	8月	▲33.2	▲13.4	▲37.9	▲26.7
	9月	▲31.3	▲11.6	▲40.6	▲27.6
	10月	▲32.2	▲10.7	▲36.0	▲21.4
	11月	▲26.5	▲9.1	▲32.0	▲19.1
従業員過不足 D I	6月	▲23.0	▲45.5	▲19.9	▲26.8
	7月	▲24.8	▲46.9	▲19.1	▲27.3
	8月	▲24.0	▲46.8	▲17.6	▲29.2
	9月	▲26.3	▲45.7	▲18.7	▲29.9
	10月	▲26.0	▲48.0	▲21.4	▲30.8
	11月	▲27.7	▲46.2	▲21.9	▲31.3

＜従業員規模別 D I (直近6カ月)＞

(単位:pt)

	従業員数	5人以下	6～20人	21人以上
業況DI	6月	▲32.4	▲24.0	▲20.9
	7月	▲31.8	▲23.5	▲16.1
	8月	▲35.1	▲23.3	▲17.6
	9月	▲34.2	▲23.6	▲17.9
	10月	▲29.9	▲22.0	▲16.6
	11月	▲26.8	▲17.5	▲14.4
従業員過不足 D I	6月	▲21.8	▲33.5	▲37.8
	7月	▲22.3	▲34.4	▲37.5
	8月	▲21.5	▲34.3	▲39.8
	9月	▲21.5	▲35.7	▲41.6
	10月	▲22.9	▲37.3	▲41.8
	11月	▲22.5	▲38.4	▲42.7

※2020年3月は新型コロナウイルスの影響を踏まえ調査を中止。

D I (Diffusion Index) = 好転(増加・上昇・過剰等)の回答割合(%)－悪化(減少・悪化・不足等)の回答割合(%)

<地域別 D I (直近6ヵ月)>

(単位: pt)

		北海道	東北	北関東	南関東	北陸・甲信越
業況DI	2021年 6月	▲24.2	▲23.8	▲23.8	▲29.2	▲26.9
	7月	▲13.1	▲30.5	▲28.6	▲25.8	▲22.2
	8月	▲12.8	▲28.0	▲30.8	▲29.3	▲27.2
	9月	▲22.3	▲26.5	▲28.0	▲31.0	▲27.2
	10月	▲14.6	▲26.2	▲20.9	▲26.5	▲21.1
	11月	▲13.2	▲21.3	▲18.1	▲20.9	▲23.1
従業員過不足 D I	2021年 6月	▲36.8	▲35.7	▲25.2	▲25.0	▲30.2
	7月	▲29.6	▲36.4	▲27.6	▲25.8	▲31.5
	8月	▲29.4	▲35.9	▲27.1	▲27.4	▲31.2
	9月	▲32.9	▲35.8	▲29.4	▲27.1	▲34.4
	10月	▲40.2	▲40.1	▲30.0	▲28.6	▲33.6
	11月	▲44.5	▲32.4	▲32.9	▲26.4	▲38.2

		東海	関西	中国	四国	九州・沖縄
業況DI	2021年 6月	▲28.1	▲30.6	▲27.2	▲24.0	▲24.2
	7月	▲28.1	▲27.9	▲26.6	▲19.8	▲23.3
	8月	▲29.5	▲30.2	▲25.2	▲44.1	▲18.7
	9月	▲31.4	▲28.2	▲26.0	▲25.8	▲17.8
	10月	▲26.6	▲28.2	▲20.2	▲24.9	▲21.4
	11月	▲25.2	▲24.3	▲17.1	▲26.0	▲16.3
従業員過不足 D I	2021年 6月	▲28.5	▲25.3	▲36.1	▲32.9	▲32.5
	7月	▲28.4	▲26.2	▲32.8	▲36.6	▲33.8
	8月	▲27.9	▲23.5	▲34.1	▲37.6	▲33.9
	9月	▲27.9	▲27.3	▲31.8	▲40.3	▲34.6
	10月	▲30.5	▲28.0	▲33.7	▲31.7	▲37.4
	11月	▲30.8	▲30.0	▲34.0	▲33.9	▲34.9

D I (Diffusion Index)

= 好転(増加・上昇・過剰等)の回答割合(%) - 悪化(減少・悪化・不足等)の回答割合(%)