

## 家族介護者からの意見等の整理結果

### 自由記述整理方法

- 介護保険サービス等を利用するに当たっての  
あい路・課題等(家族介護者・ケアマネジャー別)
- 介護休業制度等を利用するに当たっての  
あい路・課題等(家族介護者・ケアマネジャー別)

※ 本資料は、「介護施策に関する行政評価・監視」の調査に関連して、家族介護者及びケアマネジャーに対して実施した意識調査における自由記述の意見を便宜整理したものである。



# 目 次

第1 介護保険サービス等を利用するに当たってのあい路・課題等（家族介護者への意識調査結果）	1
1 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	1
1 利用できるサービスが近くにない	1
2 制度に関する意見	1
3 空きがない	1
2 訪問介護	3
1 使い勝手が悪い	3
2 利用できるサービスが近くにない	4
3 空きがない	4
4 利用できる時間帯の問題	4
3 通所介護、通所リハビリテーション	5
1 使い勝手が悪い	5
2 費用が高い（限度額内で利用しにくい）	7
3 利用できるサービスが近くにない	7
4 制度に関する意見	8
5 空きがない	8
6 利用できる時間帯の問題	8
4 短期入所生活介護（ショートステイ）	14
1 使い勝手が悪い	14
2 費用が高い（限度額内で利用しにくい）	15
3 利用できるサービスが近くにない	16
4 制度に関する意見	17
5 空きがない	17
6 利用できる時間帯の問題	19
7 その他	20
5 特定施設入居者生活介護	20
1 費用が高い（限度額内で利用しにくい）	20
6 定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護	21
1 利用できるサービスが近くにない	21
2 利用できる時間帯の問題	21
7 認知症対応型通所介護	22
1 利用できる時間帯の問題	22

<b>8</b>	<b>小規模多機能型居宅介護</b> .....	<b>22</b>
1	使い勝手が悪い.....	22
2	空きがない.....	22
<b>9</b>	<b>認知症対応型共同生活介護</b> .....	<b>23</b>
1	利用できるサービスが近くにない.....	23
2	空きがない.....	23
<b>10</b>	<b>複合型サービス（看護小規模多機能型居宅介護）</b> .....	<b>23</b>
1	利用できるサービスが近くにない.....	23
<b>11</b>	<b>要介護認定</b> .....	<b>23</b>
1	使い勝手が悪い.....	23
2	費用が高い（限度額内で利用しにくい）.....	24
3	制度に関する意見.....	25
<b>12</b>	<b>ヘルパーの生活援助</b> .....	<b>25</b>
1	費用が高い（限度額内で利用しにくい）.....	25
2	使い勝手が悪い.....	26
<b>13</b>	<b>その他</b> .....	<b>29</b>
1	使い勝手が悪い.....	29
2	費用が高い（限度額内で利用しにくい）.....	30
3	利用できるサービスが近くにない.....	32
4	制度に関する意見.....	32
5	空きがない.....	32
6	利用できる時間帯の問題.....	33
7	周知全般.....	33
8	その他.....	34
<b>第2</b>	<b>介護保険サービス等を利用するに当たってのあい路・課題等（ケアマネジャーへの意識調査結果）</b> .....	<b>36</b>
<b>1</b>	<b>介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）</b> .....	<b>36</b>
1	空きがない.....	36
<b>2</b>	<b>介護老人保健施設</b> .....	<b>36</b>
1	使い勝手が悪い.....	36
2	利用できるサービスが近くにない.....	36
<b>3</b>	<b>訪問介護</b> .....	<b>36</b>
1	使い勝手が悪い.....	36
2	費用が高い（限度額内で利用しにくい）.....	36
3	利用できるサービスが近くにない.....	37
4	空きがない.....	37

5	利用できる時間帯の問題.....	37
6	人材不足 .....	37
<b>4</b>	<b>通所介護、通所リハビリテーション .....</b>	<b>37</b>
1	使い勝手が悪い.....	37
2	費用が高い（限度額内で利用しにくい） .....	38
3	利用できるサービスが近くにない.....	39
4	制度に関する意見.....	39
5	利用できる時間帯の問題.....	39
<b>5</b>	<b>短期入所生活介護（ショートステイ） .....</b>	<b>41</b>
1	使い勝手が悪い.....	41
2	費用が高い（限度額内で利用しにくい） .....	41
3	利用できるサービスが近くにない.....	41
4	制度に関する意見.....	42
5	空きがない .....	43
6	人材不足 .....	43
<b>6</b>	<b>定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護 .....</b>	<b>43</b>
1	使い勝手が悪い.....	44
2	費用が高い（限度額内で利用しにくい） .....	44
3	利用できるサービスが近くにない.....	44
4	利用できる時間帯の問題.....	44
5	人材不足 .....	44
<b>7</b>	<b>認知症対応型通所介護 .....</b>	<b>45</b>
1	費用が高い .....	45
<b>8</b>	<b>小規模多機能型居宅介護 .....</b>	<b>45</b>
1	利用できるサービスが近くにない.....	45
<b>9</b>	<b>認知症対応型共同生活介護 .....</b>	<b>45</b>
1	空きがない .....	45
<b>10</b>	<b>要介護認定.....</b>	<b>46</b>
1	費用が高い（限度額内で利用しにくい） .....	46
2	制度に関する意見.....	46
<b>11</b>	<b>ヘルパーの生活援助.....</b>	<b>46</b>
1	費用が高い（限度額内で利用しにくい） .....	46
2	使い勝手が悪い.....	46
<b>12</b>	<b>情報システム.....</b>	<b>47</b>
1	使い勝手が悪い.....	47
<b>13</b>	<b>その他.....</b>	<b>49</b>

1	使い勝手が悪い.....	49
2	費用が高い（限度額内で利用しにくい）.....	50
3	利用できるサービスが近くにない.....	50
4	制度に関する意見.....	51
5	空きがない.....	51
6	利用できる時間帯の問題.....	51
7	その他.....	51
<b>第3</b>	<b>介護休業制度等を利用するに当たってのあい路・課題等（家族介護者への意識調査結果）.....</b>	<b>52</b>
1	介護休業制度等の周知に関する意見.....	52
1	行政による家族介護者等に対する周知.....	52
2	行政による事業所への周知.....	55
3	職場における周知.....	56
4	周知全般.....	59
2	職場環境、職場の理解等に関する意見.....	60
1	職場の雰囲気等.....	60
2	職場の理解不足.....	63
3	職場における支援制度の整備状況.....	72
4	前例がない.....	73
5	職場における不利益（評価、昇進への影響等）.....	74
3	代替要員の確保等に関する意見.....	75
1	代替要員の確保の困難性、人手不足.....	76
2	勤め先の企業規模等.....	83
3	職種、立場、仕事内容等.....	86
4	介護休業等の期間、回数等に関する意見.....	87
5	正規雇用、常勤等でないこと（雇用形態）等に関する意見.....	91
6	収入、給与等に関する意見.....	94
7	休業復帰後の不安に関する意見.....	95
8	職場への相談に関する意見.....	95
1	相談しても解決しない.....	95
2	プライベートな問題、個人情報等であること.....	96
3	職場に相談窓口がない・不明.....	98
9	その他の意見.....	99
<b>第4</b>	<b>介護休業制度等を利用するに当たってのあい路・課題等（ケアマネジャーへの意識調査結果）.....</b>	<b>102</b>
1	介護休業制度等の周知に関する意見.....	102

1	行政による家族介護者等に対する周知.....	102
2	行政による事業所への周知.....	103
3	職場における周知.....	104
4	ケアマネジャーに対する周知.....	104
5	周知全般 .....	105
<b>2</b>	<b>職場環境、職場の理解等に関する意見 .....</b>	<b>105</b>
1	職場の雰囲気等.....	105
2	職場の理解不足.....	106
3	職場における不利益（評価、昇進への影響等） .....	108
<b>3</b>	<b>代替要員の確保等に関する意見 .....</b>	<b>109</b>
1	代替要員の確保の困難性、人手不足.....	109
2	勤め先の企業規模等.....	111
3	職種、立場、仕事内容等.....	111
4	介護休業制度等の期間、回数等に関する意見 .....	112
5	正規雇用、常勤でないこと（雇用形態）等に関する意見 .....	114
6	収入、給与等に関する意見.....	114
7	休業復帰後の不安に関する意見.....	116
8	相談窓口に関する意見.....	116
9	その他の意見.....	117
10	両立事例.....	120



## 第1 介護保険サービス等を利用するに当たってのあい路・課題等（家族介護者への意識調査結果）

---

### 1 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）

---

#### 1 利用できるサービスが近くにない

- ・ 都会に待機児童が多いように、地方には待機高齢者が多いと思います。施設職員の処遇改善を行い、施設職員の確保や、施設を建てるための費用を補助する等して、施設を増やしてもらいたいと思います。
- ・ 認知症患者は施設への入居が困難であるため、認知症患者でもスムーズに受け入れてくれる施設を作ってほしい。

#### 2 制度に関する意見

- ・ 要介護1、2でも入居可能にしてほしい。
- ・ 施設入所の条件に当てはまらないと入れない（要介護度、症状）。施設が必要（夜の介護が難しい）。

#### 3 空きがない

- ・ 特別養護老人ホームが待機している人数が多すぎて、結局家で見なければならず、これが介護離職の一番の原因となっていると思う。
- ・ 特別養護老人ホームに入れない。
- ・ 施設サービスに空きがない。申し込んでも3～5年は掛かる。施設サービスを充実してほしい。
- ・ 特別養護老人ホームでみてほしいと思っても空きがない。順番がまだ、と言われると聞いている。施設の不足を心配しています。
- ・ 昼夜かまわず神経を使って、認知症患者は行動の予測がつかず、寝不足が続きます。これがずっと続くかと思うと、うつ状態になります。特別養護老人ホームを増やしてほしいです。低所得でも入所できるようにしてほしい。
- ・ 町内の特別養護老人ホームは入所待ちの人が多いためです。施設を増設してほしい。
- ・ 入所施設に空きがない。
- ・ 施設に入れるように手続はしたが、200人から300人待ちで、いつ入れるのか分からない。年金内で入れる施設だと、特別養護老人ホームの金額が1番安い。他の施設には入れない。国に、特別養護老人ホームをたくさん整備してほしい。
- ・ 特別養護老人ホームの数が少なく、すぐに利用したくとも利用できない状況にある。有料老人ホーム等は経済的負担が大きく利用できず、家族に負担がきている。

- ・ 公共の入所施設が不足していて、入れてもらえない。
- ・ できるだけ自宅で介護をしたいと思い、約2年間介護してきて、自宅での介護が困難な状況になり施設を申し込んだが、6か月～1年待ちとの返答。これだけ努力してきたのに、「何なんだ」との思いが強い。施設入所のルール変更はできないのか。
- ・ 特別養護老人ホーム、グループホームはどこも一杯で、要介護3ではいつ入れるか分からない状態である。
- ・ 特別養護老人ホームのような公的な施設へもっと楽に入所できるようにしてもらいたい。年金の収入に対して、民間サービスの利用金額は高額なので。因みに我が家は、90代の要介護4の両親です。
- ・ 施設への入居を希望しているが、待機期間が余りにも長くて大変である。まだ入居できていない。3年以上待っている。施設（入居できる）をもっと多くしてほしい。
- ・ 在宅は家族介護者に負担がかかり過ぎる。特別養護老人ホームのような施設がもっとあればと願う。
- ・ 要介護度が低く判定された場合には、施設利用（申し込み）ができない。また、施設そのものが少なすぎる。
- ・ 年金だけなので、特別養護老人ホームが空くのを待つしかない。年金だけで入所できる施設を増やしてほしい。
- ・ 特別養護老人ホームを増設してほしい。
- ・ 現在、母は「認知症」、「難聴」、「歩行困難」の状態です（要介護3）。私は離職して介護に専念しています。介護の状態から、定まった時間帯に、数時間家を空けることが困難な状態で、再就職は不可能な状態です。よって、現在ショートステイを利用して、かつ空いた時間帯でできる野菜作りを行っています。ただ、時々施設の方から連絡が入り、迎えに来るよう連絡（高熱が出た、血圧が高くなった、転倒したなど）が入ります。1日も早く365日施設に預かってほしいと願っています。現在は順番待ちとのこと。
- ・ 両親は国民年金なので、特別養護老人ホーム以外の選択肢はないが、簡単に入れにくい。
- ・ 早く引き取って、24時間の介護をお願いします。
- ・ 要介護度が高くなった場合に、家での介護が困難になった際、特別養護老人ホーム（高額でない施設）の空きがなくてすぐには入所できないと聞いている。高額の有料老人ホームはたくさんあるが、家計に負担の少ない特別養護老人ホームがもっとたくさんあるとよいなと思います。
- ・ 施設に入れたいと思った時に、すぐ入れる状態でない。
- ・ 福祉施設など、公的な施設を増やしてほしい。サ高住等はどんどん増えているが、お金が高く、入居できない。
- ・ 毎月の通院、急な発熱や夜中の看病等のため、身体と気持ちが悪化し、余裕がなく

なっていました。特別養護老人ホームにはすぐ入れず、有料老人ホームは高額のため、入所を諦めました。

- ・ 自分の家の近くの特別養護老人ホームに希望があれば、介護の具合によって入れるようにしてほしい。
- ・ 特別養護老人ホームの費用が安いので、何か所か実際に回ってみたが、何百人待ちという状況。できれば、安価で入居できる良い施設が増加することを望みます。

## 2 訪問介護

---

### 1 使い勝手が悪い

- ・ 使用できるサービスに時間制限があり、病院の送り迎え等がお願いできず、その場合は会社を休まざるを得ない。
- ・ 通院への付添いや、急な体調不良でも仕事を休めない時に、当日の依頼でも対応してくれるサービスがあれば、仕事を続けやすい。
- ・ インフル発症時、デイサービスやショートステイの利用ができず、ヘルパーさんにも来てもらえなくて大変だった。
- ・ 定期的な利用はもとより、急を要する場合のショートステイ等の施設利用や、訪問支援など、更なるサービスの充実をお願いしたい。突発的な介護支援が必要となった場合の適時の対応をしてもらいたい。
- ・ ただの「見守り」を気軽に利用したい。
- ・ 利用したいタイミングで入ってくれる訪問介護が欲しい。
- ・ 介護サービスについては、困った時に利用できるサービスがなかったりします。例えば、風邪やインフルエンザ等うつる病気の際は病院も施設も受け入れてくれません。また、ヘルパーさんも来てもらえません。
- ・ もっと日中のサポート体制（病院受診、安否確認）が充実すれば仕事を休まなくて済む。
- ・ 仕事をしているので、通院ごとに休めないため、通院介助のサービスがあれば助かる。
- ・ 通院の介助を検討してほしい。
- ・ 定期的に病院へ通院しているので、送迎、付添いに自分の休日を当てなければならず、休日があっても疲れが取れない。そういう時に交代してお願いできるサービスがあればとても助かります。調剤薬局でも時間が掛かるため、薬の受取を代行してくれると助かります。
- ・ 急な病気で病院への付添いに関しても、介護保険で利用できればよい。洗濯や調理ができるなら、一緒に頼みたいと思ったことがある。

- ・ 半日の数時間だけでも自宅で見守ってくれるなら、仕事も安心してできたり、用事で出かけられたりするので、時間をお願いしたいです（自営業をしながら1人で母を見ているため）。
- ・ 通院介助での待ち時間を介護保険で補ってほしい。
- ・ 独居で認知症のある方の災害（降雪、台風、地震）時の見守りも、介護保険が利用できればと思う。
- ・ 仕事に行っている間、要介護者が1人であることへの不安が大きいので、介護保険サービスで見守り（入浴や排泄、食事などを含め+α（例：車いすで散歩や買物に行く等）で、1人になる時間を少なくできたら本当に有り難いです）をしてもらえる時間があれば、もっと長い時間仕事ができると思う。
- ・ 家族不在時の見守り訪問。できれば慣れているヘルパーさんをお願いしたい。
- ・ 働いている間の見守り体制の充実（介護保険サービス時間以外）。
- ・ 認知症患者の見守りに対する援助を認めてほしい。認知症の症状があっても、見守りサービスを利用できれば家で過ごすことができるが、介護保険が適用される見守りサービスがない。自費のヘルパーは高く、見守りでの利用は費用が掛かる。
- ・ 地域行事などに参加する時など、要介護者を見守っていただきたい（2～3時間くらい）。家族が病院に通院する時などもです。
- ・ 緊急のときや臨時的に利用したい時のサービスがあるとよい。自費でもよいので、見守りとか準備している食事のセッティングとか。結局は高齢で病氣的にずっと1人にしておくのが心配な時の声掛け、見守り的なサービスがあると活用したい。仕事でも安心できる。
- ・ デイサービスの日以外で用事がある時は、本人も一緒に連れて行かなければならない。誰か見守りしてくれる人が頼めればよい。
- ・ 自分が仕事に行っている間の見守りをしてほしい。

## 2 利用できるサービスが近くにない

- ・ サービスとサービスとの間の時間に、安価で使えるサービスがない。24時間の見守りをしてもらいたい。

## 3 空きがない

- ・ 個人宅に訪問ヘルパーを提供する事業所が少ない。

## 4 利用できる時間帯の問題

- ・ 早朝、夜間等のヘルパーサービスが必要。
- ・ 日中仕事をしている時に、1人で家に居る時に心配なので、本人に動かないように言ってしまう。訪問介護等、利用できるるとよい。

- ・ 訪問介護の人材不足のため、希望する時間に利用が難しい。
- ・ 夜間の訪問介護が公的サービスにあってほしい（20 時くらいまででよいので）。
- ・ 正職員として働き続けるためには、要介護 2～3 の微妙なところで時間延長のサービスが受けられず、家庭内で要介護者が 1 人になる時間ができることが不安である。
- ・ 早朝や夜間の訪問介護が常時利用できればよい。待機高齢者問題やスタッフ不足、介護施設不足等、根本的な問題への対策、改善をしていかなければ介護離職を防ぐことはできないと思う。
- ・ 家族が朝早く出勤し、デイサービスに行くまで 3 時間ほどあるので、その間、使えるサービスがない（移動、排泄）。
- ・ 夜間の対応ができる訪問介護の事業者が少ない。

### 3 通所介護、通所リハビリテーション

---

#### 1 使い勝手が悪い

- ・ 病院に併設している通所介護施設を利用中に病院を利用できないことが不便（通所で熱を出した際に、介護者が病院に連れて行かなければならない）。
- ・ 自宅介護でデイサービス等を利用して、どうにか離職せずに頑張っている場合も、突然の怪我や病気で入院となった場合、要介護者が認知症の場合、24 時間の付添いを強要されることが多く、離職の大きな要因となる。
- ・ デイサービス等で体調不良になった時でも、時間内は管理してほしいです。
- ・ 風邪を引いたりした時、デイサービスは休ませなければなりません。それに対処できるようなサービスがあれば、利用したい。
- ・ 具合が悪かったり、インフルエンザになったりした時にデイサービスは利用できなくなるので、何か代わりに利用できるサービスがあればよいと思いました。
- ・ 緊急のとき（ケガやインフルエンザなど）にサービスが利用できなくて困る。
- ・ 病気の時、預かってもらえるデイサービスが欲しい。ちょっとした治療程度は、相談程度で行ってほしい。
- ・ 工作中具合が悪くなった場合、代わりに迎えに行き預かってくれる場所があるとよいです。
- ・ 認知症の進行により家族の負担も増えてきており、目を離せない面もあり、デイサービスの送り出しや家族でないとだめなことが増えてきた。本人の性格的な面もあり、サービス利用も助かっているが、難しくなってきた。
- ・ 毎日デイサービスに行っていますが、病気（熱など）になった時に見てもらえず、休まないといけないので、仕事をしていても大変な時があります。
- ・ 医療依存度が高くても、通所サービスやショートステイがもっと使いやすければ、

両立できるかもしれない。

- 働くために通所介護やショートステイを使っても、ちょっとした熱で呼ばれて仕事にならない。少し具合が悪い日でも預けられるサービスが欲しい。
- デイサービスやショートステイを利用していても、発熱やけがなどすれば、家族が病院に連れて行かなくてはいけないので、利用日でも安心して仕事に行けない。熱（37.0度以上）があると、デイサービスを利用できないので、会社を休まなければいけないので、予定が立たない。
- 通所介護では正社員として働けない。本人が週2、3日の利用でも、認知症状があれば1人で置いておけない。ゆとりある生活が送れない。
- インフル発症時、デイサービスやショートステイの利用ができず、ヘルパーさんにも来てもらえなくて大変だった。
- 工作中に、要介護者の体調が悪くなったとき、家族が病院へ付き添わなければならず、施設の方も責任問題になると困るので、家族を呼ぶのは分かるのだが、何か良い方法があればと思った。
- 在宅介護しているが、急な利用、時間変更ができない。体調を少し崩しただけでも、施設預かりをしてもらえないことがあり、予定を組めない。
- 要介護者をヘルパー、デイサービス、ショートステイを利用して介護しているが、体調を崩すと施設へ預けられなくなるので、個人経営者としては何もできなくなる。
- 要介護者がインフル等、急な病になった場合、仕事を休むことができないときに、一時的に預かってくれるサービスがあればよかった。
- 体調が悪かったりしたら、デイサービスもショートステイも利用できず、仕事を休まなければならない。
- 近くに協力してくれる親族でもいればよいが、嫁の立場としてはなかなか頼みにくいということもある。台風や雪などでデイサービスが急に休みになった時など、食事の準備などをしておいても、それを1人では食べられないので、誰かの助けが必要。いつもではないし、急な時、仕事も休めないなど困った時が何回かあった。
- 介護サービスについては、困った時に利用できるサービスがなかったりします。例えば、風邪やインフルエンザ等うつる病気ときは施設も受け入れてくれません。また、ヘルパーさんも来てもらえません。
- 介護施設をもっと増やすべき。デイサービス等は増えてきているが、重度認知症になると団体生活もできず、デイサービス等もなかなか利用できない。
- 家族介護者の自由もゼロに等しいので、臨時で利用できるサービスを増やしてほしい。
- デイケアと自宅でのリハビリの併用を認めてほしい（デイケアだけでは不十分）。通所リハと自宅リハ、マッサージ、筋トレを利用したい。昼中の居場所がない（保険外でもよいので充実してほしい）。

## 2 費用が高い（限度額内で利用しにくい）

- ・ 月曜日から土曜日まで、デイサービスに通っているが、月によっては限度額をオーバーするので、会社を休んで自宅でみている。
- ・ 利用料にしても、長時間頼むと負担が多くなるし、年金（本人）を多く頂いている人はよいでしょうが、国民年金ですと家族の負担が大変です。
- ・ 月の利用額には上限があり、月の日数が多い場合には休まないといけないので、家族の負担が多くなる。
- ・ 現在、要介護1で、通所介護を週3回の利用費が、ひと月の年金額で支払える精一杯の額です。本当はもっと利用したい。
- ・ 私は、父が要介護2で、ショートステイ4日、受診日を除く月22日をデイサービスでお世話になっています。もう1人、義母（要介護2）も同居で介護していますが、福祉用具のレンタル、デイサービス、ショート（4日）を利用すると、デイサービスは17日しか利用できず、週に2回、自宅において1人で過ごさなくてはならない状態です。心配ですが、義母を置いて、昼食と水分等を準備して仕事に行っています。もう少しデイサービス利用の幅を広げていただきたいと強く感じています。
- ・ デイサービスの利用料が高い。
- ・ 毎日利用したいと思っても、費用がかかりすぎて、利用することができません。介護離職した後も介護負担は減りません。
- ・ デイサービスやショートステイを利用していますが、限度額によって制限されるので大変です。
- ・ 介護サービス事業所は毎日使えないので、家で介護しなければならず、就職が難しい。
- ・ 残業があった時の延長サービス等の利用も経済的な負担があり難しい。延長サービスに対して国に何か優遇してほしい。
- ・ 毎日デイサービスが利用できるようにしてほしい。年金が安いので、利用できない。

## 3 利用できるサービスが近くにない

- ・ お泊まりデイサービスが近所にあるとよい。
- ・ 介護転職して、5時間勤務の仕事に就き、母親は朝、昼、夕とインスリン注射をしなければならないので、私（息子）が行っています。インスリン注射が行えるデイサービスが限られている点が少し残念です。インスリン注射をしてもらうには、看護師のいるデイサービスに通わなくても、在宅でももらえればよいのですが、介護ヘルパーさんでは無理なのが一番大変です。在宅で看護師にインスリン注射に来てほしい。85歳の母親と私（息子 50歳台後半）の2人暮らしです。私が体を壊したり、何か事故に遭ったりすることが一番心配なので、そのときのためにも看護師に来ていただきたい。在宅看護の内容を十分にしていきたい。血糖値の測定、インスリン注射だ

けの在宅看護ができない点を改善していただきたい。

- ・ 人工呼吸器を使用している場合、ショートステイ、デイサービスが使えない。
- ・ デイケア、デイサービスを探したが、空きがなかったり、合わなかったりし、大変でした。要介護度が上がり重症化してくると、利用したい施設が近隣になく、ショートステイも30分掛かる。
- ・ 慣れたデイサービスで泊まればよいのと思う。そのようなデイサービスもあるとケアマネジャーから聞いたけど、今までに使っていたデイサービスは対応していないとのこと。新しいところには本人が行きたがらない。
- ・ 早朝や夜遅い送迎等のサービスが地域的に利用できない。

#### 4 制度に関する意見

- ・ 限度額をなくしてほしい（通所介護）。
- ・ 認知症状がひどいのに要介護度が低く出るので、もっとデイサービスに行かせたいのに使えない。

#### 5 空きがない

- ・ デイサービスで毎日預かってもらいたいのに空きがないため、仕事をしたいのにできずにいます。現在週2回で、キャンセルが入れば他でもみてもらえますが、不定期のため、仕事を探しづらいです。
- ・ 介護者の急病・急用時に利用できるデイサービスやショートステイを希望する。
- ・ デイサービス、デイケアの空きがない。
- ・ 施設の職員さんが親切で丁寧な所は人気で一杯なので、毎日お願いしたくても預かっていただけません。介護の仕事は大変だと思いますが、安心して預けられるデイサービス施設が、たくさん増えることを願います。

#### 6 利用できる時間帯の問題

- ・ デイサービスの終了時間を延長してほしい。
- ・ 通所介護の利用時間が短い。
- ・ 夕方以降、会議があるときに夜8時頃までみてほしいときがある。
- ・ デイサービスの利用時間がもっと長ければと思う。
- ・ デイサービスの利用できる時間（帰りの時間）が早く、仕事を早退しなければならなかった。
- ・ 勤務時間とサービスの提供時間がマッチングしていない。
- ・ デイサービスの利用時間の延長を希望。要介護者の負担になるので仕方ないが、早朝から夜までデイサービスが利用できれば、仕事は続けられる人が増えると思う。施設に入れたくない、入れない要介護者の家族には延長デイサービスがあると助かると

思う。

- デイサービスの時間をもっと長くしてほしい。10時から16時では仕事ができない。就業時間(8時間) +1時間から2時間預かってほしい。1日8時間くらい働けるように支援してほしい。
- デイサービスを利用しても送迎時間が決まっており、就業できない。
- 8時30分から4時30分までの利用なので、要介護者がデイサービスから帰ってくる時間に介護者の帰宅が間に合わない。
- デイサービスで泊まりがあれば嬉しい。
- デイサービスでも、朝晩の送迎が時間的に大変です。
- デイサービスの時間が、現在は午前9時頃出発、帰りは午後4時前後だが、朝がもう少し早く出発して、帰りももう少し5時頃とかに帰ってくるパターンなら、家族の者も介護しながら日中働ける時間が増えるのではないかと思います。
- 通所介護の利用時間について、送迎時間が出退社時間と合わない。
- デイサービスは5時間くらいで帰ってくる。
- 利用できる開始時間が朝遅く、終了時間が夕方早いため、介護者が活動可能な時間が短い。
- 通所介護の時間が短い。
- 残業などで帰宅が遅くなる時の介護サービス時間の延長が、フレキシブルにできるシステムがあるとよいと思う。
- 通所介護の時間を1~2時間延長できればよいと思います。現在は、中途半端な時間です。
- 通所サービスの朝夕の送迎時間は家族介護者が働いている時間帯であるため、要介護者が帰宅してから1人で過ごす時間帯や日数が多い。
- 施設利用の送迎時間が仕事に行っている時間と合わない。
- 働ける時間は要介護者がデイサービスに行っている間だけなので、時間が限られ過ぎていて働けない。
- 保育園のように毎日朝から夕方まで見ていただけると、働く環境が整い、再就職できるのではないかと思います。精神的にも楽になると思う。
- 通所サービスの時間を、もっと長くしてもらいたい。
- 勤務曜日と時間に合ったデイサービスが必要だと思う。
- 仕事と介護を両立したいけど、認知症の度合いで、家族引継ぎの送迎はつきものであり、朝夕の時間は家族が留守にできない。正社員では難しくなる。
- デイサービスの時間を、早朝から19時頃まで延長してほしい。
- 朝夕の送迎時間を要望に併せて早くしたり遅くしたりしてほしい。また、祝日にも送迎をしてほしい。
- デイサービスを利用しているが、利用できる時間が9時~15時と短いので、仕事と

の両立は困難である。

- ・ 常時目が離せない状態で、デイサービスなどを利用しただけでは、要介護者が1人になる時間もあり難しく、仕事を辞めないと見ていけない。
- ・ 土日が仕事で忙しいが、土日対応の通所は少ない。
- ・ 通所の送迎時間の幅が、30分～1時間見ておかないといけないので、夕方の帰宅時間には帰っておかなければならない制限がある。
- ・ 介護保険サービスを利用できる日、時間に問題があるように思う。出かける時間が8時半以降になるので、フルタイムで仕事をするができない。
- ・ 通所サービスの時間を延長してほしい。
- ・ フルタイムからパートへ変更してもらった。母をデイサービスに預けて出かけるため、10時から16時までの仕事時間。時間の延長がもう少しできないものかと思う。
- ・ 仕事を続けていくためには、16時頃デイサービスから帰宅するのでは早過ぎます。
- ・ 土日やっているサービスが少ない。
- ・ 夕方はどうしても会社から17:00までには家に戻ることができず、できればもう少しデイサービスからの夕方の帰りを遅くすることはできないものかと思えます。
- ・ 通所介護の終了時間を考慮してほしい。
- ・ 土、日曜日にデイサービスがないので、利用できるシステムが欲しい。介護離職をすると、要介護者とほとんど家に居ることになり、かなりのストレスで、介護者のケアも必要だと思います。
- ・ デイサービスから帰ってくる時間が早い。18時くらいまでみてほしい。日曜や休日も預かってほしい。
- ・ デイサービスの利用時間が短過ぎる。9時から15時30分まででは仕事に行けない。
- ・ 介護と保育は仕事する人間の立場から考えると同じことで、仕事の間預かってくれることが、続けていく上での必要不可欠な条件と思われる。
- ・ デイサービスの開始時間が遅い。仕事に行く時間に間に合わない。
- ・ 自分が仕事の日、デイサービスやショートステイのお迎えの時間まで家に居られないため、その間要介護者が1人になってしまうので、お迎えの時間を早めにしていただけたら有り難い。
- ・ デイサービスの場合、送迎の時間があって、仕事の開始、終了時刻には間に合わないの、融通を利かせてほしい。朝早く、夜遅くにも対応してもらえればよい。在宅介護をする場合、仕事に行っている間のほとんどの時間を介護してくれる人をつけないと、心配で行けない。長時間のサービスを受けられるのなら、仕事に出ることが可能である。
- ・ 在宅で介護していますが、勤務時間を短くしても通所介護だと厳しいです。子供にもあるように延長ができれば、正社員でも続けられると思います。
- ・ デイサービスの時間が勤務時間より短いため、仕事が続けられなかった。

- ・ 時間に関わりなく利用させてもらえるようなデイサービスが欲しい。
- ・ デイサービスを利用する場合、送迎の時間が勤務時間と合わないため、離職するか正社員からパートにせざるを得ない。
- ・ デイサービスの時間延長がない。割増しになってもよいので見てほしい（特に要介護度が高い者を介護している家族）。
- ・ 希望は在宅で過ごすことですが、仕事の間はデイサービスを利用しています。仕事が終わって帰ってくるのは18時過ぎです。その間、面倒を見る人がいません。要介護者が認知症の場合、徘徊が心配です。自分が帰宅するまで利用できるデイサービスがあると便利です。
- ・ 仕事から帰って、また自宅の介護が待っているというのも、自分達が歳を重ねていくごとに辛くなってくるのが現実です。少しでも長い時間（デイサービス）、預かっていただければ助かります（せめて仕事が終わって帰るくらいまで）。
- ・ 時間の長いデイサービスを増やしてほしい。延長時間制度を作ってもらえたら、助かります。夕方3時間は1人にしておかななくてはなりません。その間、何が起こるか不安です。
- ・ 私はまだ30代で、50代の母の介護をしています。仕事と自分の家庭がまだまだ今からという時で、仕事を辞めずに両立させていきたいが、正直本当に難しい。短時間のパートの選択肢しかなく悲しい。職場の理解が余らないと思う。デイサービスの終了時間が「16:30 帰宅又は迎え」がほとんどで、普通の勤務時間では間に合わず、短時間のパートしか選べず、本当に困っている。延長保育のような+αの延長デイサービスが増えれば本当に助かる。そういうサービスがなければ離職せざるを得ない人(若い世代では)が増えると思う。
- ・ 介護保険サービスの利用時間中だけでも、仕事に就きたいと思うが、時間に制限があり、思うようにならない。
- ・ デイサービスがもっと長時間だと有り難いと思う（現在は10時～16時。希望は10時～19時夕食まで）。
- ・ 子育て支援のように、時間の延長などのサービスの充実を望みます。
- ・ 現在デイサービスを利用しているが、迎えの時間が9時20分頃、送りの時間が17時頃、又は16時20分頃です。自分の仕事は夜勤や早出があり、日勤は8時40分から17時ですが、家を出るのは7時過ぎ、帰宅は19時過ぎです。先日私の出勤後に主人の父が徘徊し、雨の中道路で倒れて冷たくなっていました。家族は仕事に出ているので何も知らず、人気の少ない寒い雨の日、たまたま通りかかった方が救急車を呼んでくれて、大事には至りませんでした。こんなことになってはと思い退職しようと思っていた最後の勤務日の日に、このようなことになってしまいました。デイサービスの利用時間が勤務時間に合っていればよいのになと感じています。
- ・ デイサービスの迎えが遅く（9:30）、送りが早い（15:45）。願いすれば早くなっ

たり、遅くしてくれたりするが、申し訳なくてなかなか言えない（日中だけでも見ていただけるのだから、喜んでいるのですが）。

- ・ 夕方の戻り時間が早過ぎて、仕事を変えたくても難しい。フルタイムでの仕事がしたいと思っても、無理である。
- ・ デイサービスなどで預かっただけの時間が、夜の夕飯から 20 時くらいまで預かってもらえれば、仕事も辞めることもなく、フルタイムで働けます。16 時くらいまでだと、仕事も続けるのは難しいですし、新しく仕事を探すのも、時間が短くて大変です。
- ・ 日曜日にリフレッシュしたいが、デイサービスは休みで、自分の休みには介護するため、身体が休まらない。
- ・ デイサービスの利用時間ですが、迎えが出勤時間より遅く、介護者の退社時間より早く要介護者が帰宅するため、普通の会社では勤めることが難しいと思います。
- ・ デイサービス終了後、延長して夜の 7:00 か 8:00 時頃まで預かってくれるサービスが欲しい。
- ・ デイサービス時間を 24 時間型での対応として、夜間帯でも利用できるようにしてほしい。
- ・ 出勤、退勤の時間に合わせてもらえない。早朝、夜間にサービスを提供しているデイサービスがほとんどない。
- ・ デイサービスを利用するにしても、本人を送り出すため、迎えるため等で時間制限があるので、会社員の介護者であれば大変だと思う。
- ・ 夕食まで提供してもらえる通所介護が増えるとよい。土日において訪問診療、訪問看護があるとよい。夜 22 時頃までお願いできる通所介護が増えるとよい。
- ・ 残業があった時に対応してもらえるサービスが欲しい。
- ・ 介護者が出かける前に、デイサービスのお迎えを頼めない。帰ってくる時間も早く、毎日デイサービスを利用するのは自費になるため自宅で見なければならぬ日ができ、離職につながる。
- ・ デイサービスの時間が短い（介護サービス事業所に行っている時間だけ働ける仕事場を見つけることができるのか）。
- ・ デイサービスやショートステイの送迎時間を勤務時間に合わせるよう考慮してほしい。
- ・ 介護者のニーズに合わせて、いろいろ提供してくれる急な泊まりができるところや、介護者の仕事の帰りが遅くなる時に夕食の提供できる施設などが欲しい。
- ・ デイサービスとショートステイを利用しているが、帰宅時間が早くて、希望どおりには働けない。
- ・ 土曜、日曜、祝日も行けるデイサービスや通所リハビリ施設がもっと増えるとよいなと思います（デイサービス、通所リハビリ施設はたくさんありますが、主に土曜、

日曜、祝日がお休みのところが多いので)。

- ・ ショートステイやデイサービスの送迎時間の見直し(公立のデイサービスは9時40分~15時50分)をしてほしい。
- ・ サービス事業所の営業日や時間の拡大、年中無休、夜間の対応などをしてもらいたい。
- ・ デイサービス、デイケア等の1日の利用時間が短い。延長してほしい。
- ・ デイケアやデイサービスの時間延長が欲しい。
- ・ デイサービスもショートステイも利用しやすいが、朝のお迎えがもう少し早ければよい。
- ・ デイサービスとショートステイを利用していますが、帰りが午後4時くらいのため、短時間での勤務しかできません。
- ・ 夕方から夜に預かっていただけるサービスがあったら、離職しなかったと思います。
- ・ コストを安くしてほしい。デイサービスから夕方16時台に帰宅します。通常、常勤勤務で、その時間に帰宅は無理。ヘルパーさんに来てもらいたいと思えば、また費用が掛かる。何で働いているのか分からなくなると思う。自分が生きていくための将来も考えないといけない。子供達も育てないといけない。介護費用のために働かないといけないような状態だと、どこかで崩壊する。
- ・ 家族が朝早く出勤し、デイサービスに行くまで3時間ほどあるので、その間、使えるサービスがない(移動、排泄)。
- ・ デイサービス、デイケアの時間を長くしてほしい。
- ・ デイサービス、デイケアの利用時間にもっと多様性があればと思います。一度ケアプランを作ると、変更するのが難しいのも利用者にとっては大変です。サービスを選ぶに当たって、利用者の時間的スケジュールに合うようにサービスの利用時間を選べれば、負担軽減や仕事との両立に少しはつながると思います。
- ・ 休日のデイサービスがない。朝~夕方のパターンしかない(現在のサービス事業所は変えずに...)。私の仕事は夕方スタートなので、例えばPM1:00~8:00のようなコースが欲しい。
- ・ 正職員として働き続けるためには、要介護2~3の微妙なところで時間延長のサービスが受けられず、家庭内で要介護者が1人になる時間ができることが不安である。
- ・ 早朝から帰宅まで預かってくれるデイサービスやショートステイを充実してほしい。
- ・ デイサービスの利用時間内の短時間勤務を探したこともありますが、短時間だと時間が一定しないシフト制が多いので、時間が前後するため難しいと思いました。
- ・ 急な用事、例えば朝早く仕事に行かなければならないときや、夕方遅くなるときに対応できるサービスがあればよい。
- ・ 日曜日に利用できるデイサービスがない。

- ・ 土日利用できる施設（通所介護）が増えるとよい。
- ・ 今後、自営業をする予定ですので、日曜日もデイサービスを利用することができるようにしていただきたい。
- ・ 日曜日は営業していないサービスもある（通所介護やデイケア）。自営業のため、日曜日にも利用したい。
- ・ 現在利用している通所リハは、日曜日に利用できないので、家に1日1人である時に転倒したりすることが多く、不安である。

#### 4 短期入所生活介護（ショートステイ）

---

##### 1 使い勝手が悪い

- ・ ショートステイがもっと使いやすかったらよい。
- ・ 急な連絡に備え、外出時には携帯電話を持参する必要があり、落ち着ける時間が全くない。仕事のためショートステイを利用したが、要介護者が体調を崩した場合などに中断させられ業務に支障があった。
- ・ ショートステイの利用時の通院も介護保険の対象にしてほしい。突発的な対応を求められる時が一番困る。
- ・ ショートステイでは発熱やインフルエンザに感染すると、帰らなければならなくなり、家族が困ることがある。
- ・ ショートステイを時々利用させてもらっているが、風邪をひいたときや、転んで打撲したとき等、その都度迎えに行かなくてはならず、大変です。
- ・ ショートステイを使いやすくしてほしい。
- ・ 農業をしているので、4月から10月頃までの繁忙期に、続けて短期入所などできればと思います。
- ・ ショートステイを長期間にわたって利用しにくい。
- ・ もう少し利用しやすいようにしてほしい。冠婚葬祭時のショートステイの利用を申し込んでいたが、発熱があるからと当日断られた。
- ・ 短期入所を利用するに当たり、入所るときはいなければならないので、なかなか仕事をしていると難しいと思った。
- ・ 医療依存度が高くても、通所サービスやショートステイがもっと使いやすければ、両立できるかもしれない。
- ・ ショートステイのシステムがもう少し使いやすくなれば（料金含めて）よい。
- ・ 、働くために通所介護やショートステイを使っても、ちょっとした熱で呼ばれて仕事にならない。少し具合が悪い日でも預けられるサービスが欲しい。
- ・ デイサービスやショートステイを利用しているが、発熱やけがなどすれば、家族が

病院に連れて行かなければならないので、利用日でも安心して仕事に行けない。熱（37.0度以上）があると、デイサービスを利用できないので、会社を休まなければならないので、予定が立たない。

- ・ インフル発症時、デイサービスやショートステイの利用ができず、ヘルパーさんにも来てもらえなくて大変だった。
- ・ 施設の短期入所がもう少し気軽にできると有り難い。
- ・ 仕事中に、要介護者の体調が悪くなったとき、家族が病院へ付き添わなければならないので、施設の方も責任問題になると困るので、家族を呼ぶのは分かるのだが、何か良い方法があればと思った。
- ・ 定期的な利用はもとより、急を要する場合のショートステイ等の施設利用や、訪問支援など、更なるサービスの充実をお願いしたい。突発的な介護支援が必要となった場合の適時の対応をしてもらいたい。
- ・ 要介護者をヘルパー、デイサービス、ショートステイを利用して介護しているが、体調を崩すと施設へ預けられなくなるので、個人経営者としては何もできなくなる。
- ・ 普段、通所介護を利用しているが、仕事の日程に応じて、ショートステイなど短期間預かってもらえるとよい。
- ・ ショートステイとデイサービスの利用。1泊2日でショートステイを利用して、2日目はデイサービスを利用したい。
- ・ 要介護者がインフルエンザ等で急な病になり、仕事も休むことができないときに、一時的に預かってくれるサービスがあればよかった。
- ・ 要介護者の体調が悪い場合、デイサービスもショートステイも利用できず、仕事を休まなければならない。
- ・ ショートステイの利用に際し、感染症のリスクから利用を断られてしまい、予定を変更せざるを得なかった。対策をして、少しでも家族のために協力してほしいと思う。
- ・ 介護サービスについては、困った時に利用できるサービスがなかったりします。例えば、風邪やインフルエンザ等うつる病気ときは施設も受け入れてくれません。また、ヘルパーさんも来てもらえません。
- ・ 夜間のサービスが泊まり以外にない。何かあれば、すぐに迎えに来いと言われる。また、急な用事の際に利用できないことが多いので、改善してほしい。
- ・ ショートステイをもう少し利用しやすくしてほしい。
- ・ ショートステイを思うように使えない。

## 2 費用が高い（限度額内で利用しにくい）

- ・ 要介護度が低いと、ショートステイなどの利用日数が限られてしまう。月の半数までしか利用できないことが不便である。
- ・ ショートステイの負担額が高いと思う。要介護度にもよるかと思うが、私が利用し

た時は（ゆっくり休みなさいと言われたが）、1泊2万円強。休ませていただいた後のツケは大変だった。本当に休めるようにしてほしい。

- ・ 経済的な援助があればショートステイなどを利用し、仕事が休みのときは家で介護できる。
- ・ ショートステイの30日超えの自費分が負担である。
- ・ もっと気軽に安価で入所やショートステイができれば助かります。自分が倒れたら子供たちにも負担が行くと思うと、日々気が抜けません。がんばり続けていくしかないです。
- ・ ショートステイを利用する時は別料金（食事代など）が発生するのでやりくりして利用している。年間所得の限度の上限をもっと高くして負担額を下げしてほしい。
- ・ ショートステイの部屋代が高く感じる。
- ・ ショートステイのシステムがもう少し使いやすくなれば（料金含めて）よい。
- ・ デイサービスやショートステイを利用していますが、限度額によって制限されるので大変です。
- ・ 同居して介護している家族の、身体的、精神的な休養の時間がなく、疲れ切ってしまう。介護者の休養のために、月1〜2回でもよいので、離れてリフレッシュするための費用も介護保険でできたらよい（見てもらえるようにする費用）。

### 3 利用できるサービスが近くにない

- ・ ショートステイができる先が1か所しかない。
- ・ 重症の人を受け入れるショートステイがない。ドクターのいるショートステイを多くしてほしい。
- ・ 例えばカニューレ（人工肛門）のある方の受入れができる施設とできない施設など、利用者の状態により、利用できる施設が制限され、なかなか見つからないことがある。
- ・ 近い距離にショートステイがない（あるが使えない）。遠距離の施設だと送迎の間、疲れないかと心配になる。
- ・ 経鼻栄養（胃がなく、胃ろうはできず）のため、受入施設が近くにはなく、介護に疲れても休めずに、困ってしまいました。安心して預かっていただける施設があるとよいです。
- ・ 家族に急用ができた時、一時介護者を預かってもらえる施設を知っておきたい。
- ・ 人工呼吸器を使用している場合、ショートステイ、デイサービスが使えない。
- ・ デイケア、デイサービスを探したが、空きがなかったり、合わなかったりし、大変でした。要介護度が上がり重症化してくると、利用したい施設が近隣になく、ショートステイも30分掛かる。
- ・ ショートステイ利用について、夜間の痰吸引が必要な状態のため、夜間、看護師不在の施設では受け入れてもらえず、受入先が1か所しかなく、外出もできない。

- ・ 短期入所の充実。医療依存度が高い（鼻腔栄養）人の短期入所先がない。

#### 4 制度に関する意見

- ・ ショートステイが介護保険の認定期間の半分しか利用できない。
- ・ ショートステイの日数が、介護保険上は認定期間の半分を超えないこととなっているが、実際は保険者から、月の半分を超えないようにと指示され、超えた分は自費で払うように言われる。認定期間の半分を超える利用はないのに、その期間に集中して利用することができないのはおかしい。
- ・ ショートステイの日数が、おおむね月の半分と決められていることに不満がある。
- ・ ショートステイを利用できる日数が少ない。

#### 5 空きがない

- ・ ショートステイなどが利用したいときに利用できない。ショートステイや施設の空きがない。
- ・ ショートステイが、使いたいときにすぐに使えない。
- ・ 仕事で出張のとき（旅行等も）、ショートステイ先を探すのに苦労する。何か月も前から予約が一杯のため安心して利用することができない。
- ・ ショートステイを拡充してほしい。
- ・ 緊急時のショートステイ希望時に空きがなくて困ったことがある。
- ・ ショートステイを月に1度（1泊2日）、定期的にお願ひしていますが、急にこの日頼みたいという場合には空きがなくて、なかなか難しい状況です。もっと余裕があれば助かります。
- ・ ショートステイできる施設もすぐ一杯になる。施設を増やしてほしい。
- ・ ショートステイを利用したくても3か月以上前でないと言約できない。急にショートステイを利用できずに仕事を何度も休まねばならず負担が大きい。
- ・ 急な用事等があったときに、ショートステイ先を探すのが大変だ。
- ・ 必要時にショートステイを利用できず、やむを得ず仕事を休むことがある。
- ・ ショートステイを利用したいが、ずっと（ほぼ毎日）利用できないと言われ、離職を考えた。
- ・ ショートステイの空床がなかった。
- ・ 急な用事ができて、特別養護老人ホームなどにショートステイを依頼しても空きのないことが多く、断念することが多々あります。
- ・ 緊急時に預かることができるサービスを増やしてほしい。
- ・ 私が用事でどこかに泊まりに行かないといけない場合、ショートステイを利用したいのですが、思うように利用できないので困ります。
- ・ 介護者の急病、緊急時に介護保険で利用できる施設が不足している。

- ・ ショートステイを急に頼みたいとき（介護者の体調不良のとき）、空きがないため、使えない。
- ・ ショートステイ希望の日が、なかなか取れない。
- ・ ショートステイの利用も予約が必要だが、空きがないと利用できない。急な利用はほとんど無理である。
- ・ ショートステイを利用する場合、前もって予約しなければ入りにくい。家族の急用や体調不良で、急な場合なかなか空きがなく、大変なことがある。
- ・ 急な泊まりを希望すると、空きがないと断られる。2～3 か月前からの予定でなければ、受け入れてもらえない。
- ・ ショートステイは早くから分かっていたらよいが、急な用ができた時、予約が一杯で入れないことがある。
- ・ ショートステイを利用しているが、希望の日がおおむね満室の日が多く、利用したい日に利用できない。
- ・ 急なショートステイを安心して使えるようにしてほしい。
- ・ ショートステイも連休、年末年始は予約で一杯
- ・ すぐ利用できるショートステイ先があるとよい。
- ・ ショートステイを予約するのに、土日祝はいつも満床で利用しにくい。緊急の場合のショートステイ受入れができるようにしてほしい。
- ・ 毎月5日間のショートステイを利用しているが、定員が少ないため、希望する日に取りにくい。慣れているところがよいので、同じ施設を利用しているが、3～4 か月前には申し込んでおかないと利用できないのがつらい。
- ・ 緊急時のショートステイの受入体制が足りない。
- ・ 急な用事でショートステイを利用したいとき、空いている施設がない。
- ・ ショートステイなど、3 か月前から予約しないと預けられない。急用ができて、すぐに動くことができない。
- ・ リハビリもできるショートステイの施設を増やしてほしい。今お願いしている施設はベッド数が少なく、頼みたくても空きがないため、入所を諦めたことが何度かある。リハビリなしの施設だと、家に帰ってきた時には動きが悪くなる。そうになると家族の負担も多くなる。
- ・ すぐに利用できるサービスが少ない。申請に時間がかかり、いつでも空いているショートステイがない。ヘルパーやショートステイを急に使用したくてもできない。介護現場の人員不足、社会資源の不足が問題だと思う。
- ・ 利用したい時に、思うように利用できない。ショートステイなどの利用について、利用したい事業所で、なかなか受入れができない状況がある。
- ・ ショートステイしたい時、すぐの対応が難しい。
- ・ ショートステイ利用が、必要時に空きがないことがある。

- ・ 急にショートステイを利用したい時に利用できない。
- ・ ショートステイを定期的にご利用しているのですが、プランを作る前の段階でいつもの曜日が一杯で、曜日を空いている日に変更しなければならなくなることもあり、予定が組めないことがあります。
- ・ ショートステイが少な過ぎる。
- ・ もっとショートステイを利用したいが、男性部屋が少なく、希望する日に利用できないことも多い。
- ・ 希望時に泊まりが利用できない。2 か月前に予約が取ればよいが、急な用事や病気のときに利用できないことが不安。今までは何とかできていたが、これから自分も歳を取っていくので不安です。ヘルパーさんが留守番してくれると助かります。頼みたい時間に人員不足の理由で使えないのは困る。
- ・ ショートステイが希望日に取れない。
- ・ 急に預ける必要が生じた時の施設に空きがない。
- ・ いろいろなサービスはあるが、結局のところ、いざという時に利用できず、家族がなんとかしないといけないことが多い。ショートステイも前もって予約しないとなかなか利用できない。自分が体調の悪い時などに、仕事から帰って介護があると思うと、本当につらいと思うことが何回かあった。
- ・ 緊急のショートステイがすぐにできるようにしてほしい。
- ・ 介護者の急病・急用時に利用できるデイサービスやショートステイを希望する。
- ・ デイサービス、訪問サービスだけでは家族のストレスがなかなか大変です。ショートステイや施設利用を気軽にお願いできるように、介護職員の増員や施設増に早急に対応してほしい。
- ・ 日曜日のサービスの利用や、ショートステイの空きなど、希望時にサービスを利用できないこともあった。
- ・ 介護が負担になっている家庭を対象に一時的に入所できる施設が地域でもっと増えたらと思います。
- ・ 急なショートステイ、ロングショートステイなどの施設が足りない。ショートステイ等、泊まりサービスが急には利用しにくい。事業者はベッドが埋まっていないと報酬が下がるため、ベッドを空けないよう予約で埋めるが、葬儀や介護者の体調不良等のときに利用しにくい。
- ・ 昼はデイサービスを利用できるが、介護は24時間、夜も2回ぐらい起きて、声掛け（トイレの確認や部屋が分からない等）で睡眠不足になる。たまにショートステイを利用しているが、空きのない時もある。夜の介護を考えてほしい。

## 6 利用できる時間帯の問題

- ・ デイサービスとショートステイを利用していますが、帰りが午後4時くらいのため、

短時間での勤務しかできません。

- ・ ショートステイの迎え時間が午前 10 時と遅いため、朝 8 時 30 分頃にしてもらいたいと思います。ショートステイの迎え時間を早朝にしてもらえれば、再就職にも利便性があると思います。
- ・ デイサービスやショートステイの送迎時間を勤務時間に合わせるよう考慮してほしい。
- ・ 介護者のニーズに合わせて、いろいろ提供してくれる急な泊まりができるところや、介護者の仕事が遅くなるときに夕食の提供ができる施設などが不足している。
- ・ デイサービス、ショートステイを利用しているが、帰宅時間が早いため、希望どおりに働けない。
- ・ ショートステイやデイサービスの送迎時間の見直し（公立のデイサービスは 9 時 40 分～15 時 50 分）をしてほしい。
- ・ デイサービスもショートステイも利用しやすいが、朝のお迎えがもう少し早ければよい。
- ・ 早朝から帰宅まで預かってくれるデイサービスやショートステイを充実してほしい。
- ・ ショートステイ利用時の送迎に家族の付添いが必要な所が多い。仕事を持っていて、日中に付き添えるなら、そもそもそのサービスを利用しないのではと思うことがある。

## 7 その他

- ・ ショートステイなど預かってもらっている日が介護者の休日だということを、周りの方に理解してもらえるだけで負担は軽くなると思います。
- ・ 月～金働いて土日介護を 10 年続けたが、体がついていけなくなった。せめて 1 日（週に）は完全に休養ができるようなケアプランを作れるような制度にしてほしい。

## 5 特定施設入居者生活介護

---

### 1 費用が高い（限度額内で利用しにくい）

- ・ 有料老人ホームは高すぎて入れません。
- ・ 有料老人ホームなどあっても利用料金が低い。年金内で収まればある程度利用すると思う。
- ・ 要介護度が高くなった場合に、家での介護が困難になった際、特別養護老人ホーム（高額でない施設）の空きがなくてすぐには入所できないと聞いている。高額の有料老人ホームはたくさんあるが、家計に負担の少ない特別養護老人ホームがもっとたくさんあるとよいなと思います。

- ・ 施設入所費が高額で、入りたくても入れない。
- ・ 毎月の通院、急な発熱や夜中の看病等のため、身体と気持ちが悪化し、余裕がなくなっていました。特別養護老人ホームにはすぐ入れず、有料老人ホームは高額のため、入所を諦めました。
- ・ 施設（有料老人ホーム）を安くして。高くて利用できない。
- ・ 有料老人ホームに入れるにはお金がかかりすぎる。
- ・ 有料老人ホームに入居する金額が高すぎて、入れない。

## 6 定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護

---

### 1 利用できるサービスが近くにない

- ・ 毎日定期巡回してくれるサービスが欲しい。
- ・ 要介護者が自宅に1人で居るため、1日に何回か、様子を見に来てくれるサービス等があったら、利用したいと思う。

### 2 利用できる時間帯の問題

- ・ 夜間帯の支援がない。
- ・ 24時間対応の訪問看護を地域に作って、夜など、おむつ交換対応できるようにしてほしい。
- ・ 夜の介護サービスがないので大変です。
- ・ 夜間対応の訪問看護、家族が仕事で遅くなる時にすぐに対応してくれるフットワークの良い介護サービスがあればよいと思います。
- ・ 夜間（夕方から）に要介護者の落ち着きがなくなるため、デイサービスだけではなく、ナイトサービスもあればと思う。
- ・ 夜間の訪問介護が公的サービスにあってほしい（20時くらいまででよいので）。
- ・ 昼間のサービスは、割合行き届いていると思います。夜間においては、身内の者が介護しなくてはいけないので、昼間に仕事に行くことができません（睡眠不足のため）。何とか夜間に介護してもらえるサービスがあればよいと思います。
- ・ 夜間の介護サービスを利用したい。
- ・ 早朝、夜中の手助けをしてもらいたい。
- ・ 休日や深夜にサービスを受けたくてもできない。
- ・ 義父が認知症になり、夜中が大変なので、代わりに付き添ってくれるサービスがあると助かる（何度か民間の家政婦も利用したが、お金がかかって大変なので）。
- ・ 夜間のサービスが泊まり以外にない。何かあれば、すぐに迎えに来てと言われる。また、急な用事の際に利用できないことが多いので、改善してほしい。

- ・ 昼はデイサービスを利用できるが、介護は24時間、夜も2回ぐらい起きて、声掛け（トイレの確認や部屋が分からない等）で睡眠不足になる。たまにショートステイを利用しているが、空きのない時もある。夜の介護を考えてほしい。
- ・ 深夜訪問サービスを増やしてほしい。自分の睡眠時間を確保しないと在宅介護は続かない。
- ・ 訪問介護で夜間に対応できる事業者が少ない。
- ・ 夜間の在宅サービス事業所が少ないと言われた。働く人が少ない。
- ・ 夜間に対応してもらえる介護サービスが少ないので、安心して介護ができない。
- ・ 夜間の介護を助ける制度がもっとあればよい。
- ・ 夜間帯に介護者の休憩に役立つサービスが少ない。
- ・ 日中の介助よりも、むしろ夜間帯に負担が多く、両立が困難である。

## 7 認知症対応型通所介護

---

### 1 利用できる時間帯の問題

- ・ 認知対応型の通所介護の受入時間が短く、本人1人で家に居る時が不安。かと言って、通常の通所介護だと個別ケアが少なくてじっとしている時間が長い。

## 8 小規模多機能型居宅介護

---

### 1 使い勝手が悪い

- ・ 小規模多機能型居宅介護は使いづらさがあるが、デイサービス、ショートステイを併せて、安心して利用できる施設があるとよいと思う。
- ・ 小規模多機能型居宅介護を利用しているが、職員の不足や要介護度によって、仕事との両立に必要なサービスが一部利用できない場合がある。もっと柔軟に利用できるよう改正してほしい。
- ・ 慣れているデイサービスから小規模多機能に切替えづらい。

### 2 空きがない

- ・ 施設数が不十分である。小規模多機能の施設を増やしてもらいたい。
- ・ 小規模多機能型居宅介護サービスを利用していたが、デイサービスのみでショートステイを希望しても、職員が足りないという理由で利用させてもらえなかった。

## 9 認知症対応型共同生活介護

---

### 1 利用できるサービスが近くにない

- ・ 認知症のため、暴力等もあり、受入可能な施設が少ない。

### 2 空きがない

- ・ グループホームに空きがなく、入れなかった。
- ・ 特別養護老人ホーム、グループホームはどこも一杯で、要介護3ではいつ入れるか分からない状態である。

## 10 複合型サービス（看護小規模多機能型居宅介護）

---

### 1 利用できるサービスが近くにない

- ・ 複合型サービス施設を作してほしい。

## 11 要介護認定

---

### 1 使い勝手が悪い

- ・ 介護認定の申請をしてから、保険サービスが受けられるまでの期間（待ってる時間）が長くて大変でした。なるべく早くサービスを受けたいと思いました。
- ・ 申請後認定を受けるまでが、1か月以上掛かるのは遅いのではないかと。
- ・ 申請から認定までが長い。ケアマネジャーに頼むと暫定で利用できるが、通らないと全て自己負担になるのが厳しい。
- ・ 申請を出してから決定まで遅過ぎると思う。その間、要支援か要介護か微妙な時は、ケアプランの作成依頼先が地域包括支援センターか居宅介護支援事業所かで違ってくるので、特に思う。手続も、もう少し簡単になればよい。
- ・ 申請してから結果が出るまで時間がかかり過ぎる。暫定でサービスを受けることができるのは分かっているが、気持ち的に心配で不安がぬぐえない。
- ・ 認定までの期間が長い。
- ・ 介護認定、申請、変更の手続が複雑。申請などには時間がかかり過ぎるような気がする（母の場合、慌てることがなかったから、時間がかかったのかもしれないが）。
- ・ 介護の認定はなぜ平日に行われるのか。仕事が休みの土日、平日の夜など、どうしてこちらに合わせてもらえないのでしょうか。どうしてクタクタに疲れている私達介護者の方が市役所の勤務時間に合わさなければならないのかと思います。もう少し必

要人の立場に合わせたことをすべきだと思います。

## 2 費用が高い（限度額内で利用しにくい）

- ・ 要介護者が動ける重度認知症の場合、要介護3だと区分支給限度額が低いため、介護保険サービス内では毎日のサービスを利用できず、家族が休むしかなかった。
- ・ 認定された要介護度では思うように介護サービスを利用できない。自己負担額が多くなるので、利用をちゅうちょしてしまう。
- ・ 区分支給限度額があるため、必要と思われるサービスが利用できない。
- ・ 要介護度別の区分支給限度額を広げてほしい。
- ・ 要介護5でサービスを限度額一杯使っても、それだけでは足りず、結局、離職することになった。
- ・ 区分支給限度額があり、介護サービスを使いたいが、オーバーしてしまうことがある。
- ・ 限度額内で様々なサービスを受けることができればと思う。サービスによっては単価が高いために、週3のところを、週2回にせざるを得ないのが現実である。おのずと家族への負担がのしかかってくる。
- ・ 要介護度が低いと、使えるサービスが少ない。
- ・ 介護保険サービスの範囲内では賄いきれない。介護状況は変わっていないのに、更新で要介護度が低くなることもあり、今まで使っていたサービスが続けられなくなることもあり、困る。
- ・ 現在要介護4で、もう少しサービスを受けたいが、実費になってしまう。実費にならないように、介護保険内で利用できるサービスの額を増やしてほしい。今は仕事をしているが、これ以上介護が必要となれば、離職を考えなければならない。
- ・ 区分支給限度額を上げてほしい。個人の負担額を引き下げる工夫をしてほしい。
- ・ 要介護ごとの利用料の自己負担分、特に入所等は負担が大きい。非課税世帯の負担をもっと軽くしてほしい。どんなサービスを利用しようと、利用料の負担が大きい。
- ・ 区分支給限度額の範囲が狭く、徘徊するので見守りが必要な状況下でサービスを利用すると、すぐに限度額を超えてしまい負担である。
- ・ 使えるサービスの限度額が決まっていることが困る。
- ・ 毎日サービスを利用すると限度額を超えるため（現在自費あり）限られた範囲でしか利用できない。本人の年金でも賄えない。食費が思った以上に負担となる。
- ・ サービスの負担を少なくする。利用枠をもっと大きくする。
- ・ 高額介護サービス費（月々の利用者負担の上限）があるが、やはり高くて使いにくい。気軽に使えない。介護料が高くて、自分で面倒を見るしかない。今後を考えると不安になる。
- ・ 要介護度が軽くても、介護サービスを毎日利用できるようにしてほしいと思います。

仕事は毎日あるため、介護サービスがない日に休むのは無理である。

- ・ 要介護度が上がると、出費も上がります。医療費も沢山いるようになります。負担を少なくしてほしいです。
- ・ 介護保険サービスの限度額内での介護は、仕事と両立しながらでは足りない。
- ・ 使用できる単位数が決まっており、十分なサービスを利用することが難しい。
- ・ 要介護度以上のサービスを必要とする場合、自己負担が大き過ぎる。要介護度以上のサービスを利用しなければ、離職も検討せざるを得ない場合が生ずる。
- ・ 食事を作ってもらうためヘルパーさんをお願いしても、デイサービスに毎日行ってもらいたくても要介護2では毎日の利用が無理です。一人暮らしでサービスを利用して生活できるように配慮してもらいたいです。
- ・ 施設サービスの利用が多いと、限度額を超えてしまう。
- ・ 要介護認定によってサービスを利用できる日数など、受けられるサービスが変わってきますが、家庭の実情とかみ合わないことが起きてきます。そうすると離職せざるを得なくなります。

### 3 制度に関する意見

- ・ 認知症患者の要介護度を上げて、サービスを多く利用できるようにしてほしい。
- ・ 要介護認定の更新により、今まで利用できていたサービスが使えなくなったりします。介護認定審査会がどう判断しているのか、その場に居合わせることもできないので、家族が納得するのが難しいのではないかと思います。
- ・ 介護保険サービスをもっと利用したくても区分支給限度額を超えると家族の負担が大きくなる。認知症が要介護度に反映されず限度額が低くなり困る場合がある。
- ・ 区分支給限度額は、家族による介護を当てにして制度ができていると思います。
- ・ 母を娘（自分）が一人で見ている。実際の状態に合っていない要支援1の判定となっており、利用できるサービスが少ない。
- ・ 認知症状がひどいのに要介護度が低く出るので、もっとデイサービスに行かせたいのに使えない。

## 12 ヘルパーの生活援助

---

### 1 費用が高い（限度額内で利用しにくい）

- ・ 買物を依頼したいが、料金が高いので諦めている。
- ・ 自費ヘルパー等を利用したいが、結局お金が高い。

## 2 使い勝手が悪い

- 仕事をしているので、ヘルパーの生活援助も使えると助かる。
- 家族がいても生活援助が使えたらと思う。
- 兄家族と別棟で食事等をしていたが、ヘルパーさんに頼むことができなかった。同居家族がいても、介護の協力がいない場合には、訪問ヘルパーを利用できるよう、もっと柔軟性を持たせてほしい。
- 家族が同居の場合、家事援助が利用できないが、日中仕事をしている場合は、ある程度利用できるようにしてほしい。
- 同居の家族がいる場合に、ヘルパーのできることに制限があることに不満である。
- 介護保険で使えるホームヘルプサービスが、家族が仕事で不在だとしても、同居家族がいると使いづらい。
- 私のように一人で二人の介護をしている場合は、生活援助も利用したい。
- 生活援助の利用制限を緩和してもらいたい。
- 家事援助は要介護者の他に家人がいれば利用できないと言われるが、家族の中に病人がいて入院している者（障害を持っている）がいて、そちらの方へも行かなければならず、へとへとになってしまい、これに加えて自分自身も身体が弱く非常に疲れやすくなっている。このような場合、家事ヘルパーを入れてもらいたい。時間も1時間しか使えないので、この点ももっと時間を増やしてほしい。
- 私の体調が悪いとき、洗濯、調理、買物などをしてくれる人がいたら、すごく助かると思います。
- 母（要介護3）を父が介護しているが、父がいるためヘルパーの家事援助が受けられない。
- 同居している家族がいるとヘルパーの家事支援が入れないが、日中、家族は仕事をしていて、要介護者が独居状態なので、ある程度ヘルパーに入ってもらいたいと思うことがある。
- 同居家族がいても家事支援してほしい場合もある。ケースバイケースで考えてほしい。
- 同居家族がいる場合に生活援助に縛りが多い。
- 家族がいるときにヘルパーは使えない。結局誰かが家にいないといけない。
- 家族がいると、ヘルパーさんに家事を頼めない。家族が仕事で帰宅が遅いときや、居ない間が困る。
- 夫婦世帯にもヘルパーが入れるようにしてほしい。
- 同居家族がいる場合、ヘルパーの利用は、どんなに市町村に話しても「同居家族がいるからダメ」と返事がくる。同居の母も高齢で、認知症の父を見るには体力の限界もある。私も仕事をしないと生活が成り立たない。親と仕事の板挟みになって、毎日がつらい。

- ・ 住所を同一にした時点で、ヘルパーサービスがなくなったが、親子で住んでいても、ヘルパーサービスが受けられるような制度にしてほしい。
- ・ 家事援助の規定を緩和してほしい。フルタイムの人がいれば利用できますが、パート、派遣の人にも適用を広げてほしい。
- ・ 家族と同居していると、日中、要介護者が一人になる場合であっても家事援助を利用することができない。
- ・ 調理などの生活援助が、独居に限られていることが不便。家族が皆仕事などで、要介護者が日中1人で過ごす場合も対象になると、助かると思います。
- ・ 家族がいることで、家事サービスを受けられなかったりする。しかし、仕事をしていると、どうしても家事の部分がおろそかになりがち。清潔を保つためにも、もう少し基準を緩くしてもよいかと思う。
- ・ 家族がいると、家事援助の利用は難しい。
- ・ 同居を一時期していたが、昼食の準備に使えるサービスがなく、家族が交代で昼休みに仕事を抜けて対応した。日中独居となる場合、生活援助（ヘルパー）の利用が可能であれば、大いに助かる。同一世帯であっても、家族が仕事のために日中独居であれば、生活支援でヘルパーを利用できるようにしてほしい。
- ・ 訪問介護の生活支援は、働いている家族が同居している場合には利用できないが、要介護者だけの食事を作る等の支援や、服薬の確認だけでもしてもらえれば、家族の負担が軽減され、仕事を続けやすくなると思われる。
- ・ 家族がいれば生活援助は受けられないが、家の中の整理をしてもらいたい。
- ・ 遠距離で介護しているので、1人暮らしの父は1日1時間ヘルパーさんのお世話になっているが、私が時折父のところに行く場合、娘だからといって、1時間のヘルパーさんは使ってはいけないと言われてしまう。新幹線だと片道で2時間もかかり、やっとなって父の世話を24時間することはつらい。1時間でもヘルパーさんがいらっしやってすれば、慣れない介護の部分や、父の様子なども聞くことができる。なぜ遠距離で介護する娘がいたら、サービスが受けられないのか。
- ・ 仕事と介護の両立を支援する介護サービスには、大きな欠点がある。それは、同居家族がいれば様々な生活援助（炊事、掃除、洗濯、買物等）のサービスが利用できなくなり、制限されるという、「家族責任主義」が残っているからである。この考え方が残っている限り、介護離職の問題は解決できないと思う。
- ・ 同居家族がいる場合に、ヘルパーさんの生活支援ができないことが不満である。
- ・ 家族が同居の場合でも生活援助を利用したい。家族がいると使えないサービスがあるので、仕事を休んで介護をすることもある。自営なので、仕事を休めば収入がない。訪問介護の利用の見直しをしてもらいたい。家族がいても、必要があれば使えるようにしてほしい。家と別のところで自営をしているが、昼食の支度などはできないと言われ、昼に家に戻らなければならない。

- ・ 同居家族がいる場合の、ヘルパーの利用基準が曖昧である。母がいるため、介護保険で家事援助を利用できないが、母も高齢で無理ができない。
- ・ 現在1人で2人の介護をしているが、負担が大きく、年々負担度も増している。ヘルパーなどを頼みたいが、同居家族がいるからという理由で利用できない。今の制度では、3人で1人を介護している場合も、1人で2人を介護する場合も、家族がいるという理由で利用できるサービスは一緒である。1人だけで介護する者の負担を考慮した制度、サービスを考えてもらいたい。
- ・ 同居家族がいても、その家族が病気の場合や、働いている場合は、生活支援も介護保険が利用できるようにしてほしいと思います。
- ・ 要介護者の家族も大変である。同居家族がいるからといって、家事が全部できるわけではない。もう少し考えてほしい。
- ・ 近くに住む実家の父も介護しています。80代で日中は独居です。弟50代が同居していますが、早朝から出勤し夜の9時過ぎに帰るのがほとんどです。市町村での軽度支援について、申請を考えましたが、同居人がいるということでサービスを受けることができませんでした。家政婦紹介所から、週3回訪問してお手伝いをいただきました。昔と違って、家族の状況も変わり、余裕のない生活を送っています。もう少し老人に優しく、また、家族にも優しいサービスが受けられたら…と思っています。
- ・ 介護保険サービスの中では、同居家族がいることで受けられないサービス内容もあるが（生活援助）、もっと柔軟な対応がなければ、仕事と介護は両立できない。
- ・ 同居しているからこそ普段から要介護者の世話で仕事から家に帰ってきてからも大変なのに、同居家族がいるという理由で、要介護者の身の回りの世話や掃除、洗濯、買物、病院への付添い、食事の準備などできないのは制度としておかしい。日中、介護者がいないのだから、サービスに制限を設けないでほしい。家族の負担を減らしてほしい。別居したり施設に入居したりして親の世話をしていない人の方が、自分の生活を優先していて、負担も軽いのが納得できない。
- ・ 同居家族がいても、日中仕事などで不在なので、家事支援（食事のセッティング、本人の部屋の掃除、洗濯など）をしてほしい。介護負担はそれぞれ違うと思うが、家族がいるからサービスに入らないでいいですねと、先に言われることがあり、休む時間も取れないのだと思ったことがある。
- ・ 私は母の介護をしているが、同居していないので、車で20分くらいの所から、週2～3回、食事の用意、掃除、ゴミ出し等に行っている。姉が近くにいるので、掃除などのサービスは利用できないとケアマネジャーに言われた。家庭の事情で、姉は余り介護に来ることができないので、私に負担がかかってくる。同居の兄がいるからサービスが受けられないなど、もう少し事情を考えてほしい。
- ・ 家族が同居の場合、生活援助のサービスが使えない。
- ・ 要介護者がデイサービスから戻った後、家族介護者が帰ってくるまで、ヘルパーさ

んにお願いできたら助かりますが、なんでもOKになると、介護保険の負担が大きくなるのも心配。介護保険のサービスに締め付けも必要だが、困っていることに対応できていないのも…と思う。

- 要介護者の食事を作っていただく際、家族分も一緒に調理していただけたら嬉しい。
- 三世同居で、子が身体に持病があり、孫がいて、その孫が夜の仕事に就いているため昼間は寝るのに、要介護者の部屋の清掃サービスが介護保険の対象外とされた。
- 同居家族がいる場合の、生活援助（訪問介護）が利用できない点を改善してほしい。
- 1人で在宅介護している時に思ったことは、交替してくれる介護者が欲しい、でした。介護ロボットや家政婦さん、買物等をしてくれる人、家事（特に調理）を手伝ってもらえることはとてもうれしいです。
- 訪問介護の生活援助の利用について、同居家族がいる場合、掃除、洗濯等はしてもらえないが、仕事があるので、日常的な生活の部分もやってもらいたい。
- 本人の調理をする場合、家族分も一緒に作ってほしい。洗濯をする場合、一緒にしてほしい。掃除をする場合、家族共用のトイレなどを掃除してほしい。
- 洗濯や調理、家族の使った食器洗い、家族の者の部屋の掃除、透析の送迎等をしてもらいたい。
- 仕事をしながら介護を行っていく上で、介護者の家事援助なども考えてほしい。

## 13 その他

---

### 1 使い勝手が悪い

- 介護タクシーについて、当日、急に利用したくても使えない。
- ベビーシッターがあるように、介護シッター、短時間留守番サービスのようなものを介護保険の中に組み入れてもらえると助かる。急に3~4時間誰かに見てほしいときがある。
- 調理の際に火を使うことが1番不安なので、そういう場面で付き添ってもらえると有り難い。
- 介護者の手が完全に離れる日（休養が取れる）ができるように、システム化していただきたい。具体的には、週何日か宿泊させてもらえるサービスを、誰でも受けられるようになるとよいと思います。
- 介護保険で利用できるサービスをもっと増やしてほしい。
- 勤め先の状況、家族介護者の状況、要介護者の状況、それぞれを家族介護者の立場で総括的に見てくれる人がいない。家族介護者が勤め先と介護サービスそれぞれに分担して相談していることが問題と考える。家族介護者に寄り添って考えてくれる人がいないと思う。

- ・ 入院中に介護保険で介護器具のレンタルができない（入院中にレンタル器具に慣れることにより、退院時に問題なく、すぐ使用できるため）。
- ・ ネットで施設入所、空き状態（金額）がすぐに分かるようにしてほしい。
- ・ 各制度、サービス（労働問題、介護保険など福祉制度、制度以外のサービス）が連携していない。それぞれ別に相談に行かねばならないと思います。
- ・ 在宅介護をしたいが、ショートステイでは医療が使えない。入院するほどではないが、点滴など受けられず医療と介護の連携がうまくできていない。
- ・ サービスを利用するのに、毎回面談、面接等、手間の掛かる作業が多く、休みを確保するため（時間外の相談なし）、どうしても仕事に負担が掛かる。これに子育て最中だと、もっと大変である。サービスの利用手続をスリム化してもらいたい。
- ・ 契約云々で、すぐに介護サービスを利用できない。
- ・ 介護保険制度を利用しやすい様にしてほしい。希望したらすぐに利用できるようなるとよい。
- ・ 必要なサービスを必要なだけ利用でき、家族介護者の勤務に合わせたサービスを利用できるようにしてほしい。
- ・ 以前、自分が体調を崩して高熱を出した時、両親（共に要介護）の受入先（ショートステイなど）をケアマネジャーに探していただきましたが、なかなか見つからず、見つかったも手続の多くは体調を崩している本人が行わねばならず、大変な思いをしました。緊急で利用できるシステムがもう少し整っていると助かります。今のように施設が不足している状態では本当に利用したい時に利用できず、主介護者ばかりが無理を強いられていると感じます。

## 2 費用が高い（限度額内で利用しにくい）

- ・ 介護保険内で利用できるサービス量が少ないと思う。自己負担分が多くなると働かないといけませんが、それならば辞めて自分がみた方がよいと思ってしまう。
- ・ サービスを活用したいが、費用負担があり、できない。
- ・ 通院時に利用する介護タクシー代の補助を希望する。
- ・ 介護サービスを多く使いたい、要介護者の年金では賅えないので経済的な負担も多くなる。施設に入れる余裕がないので家での介護となるが、常時の見守り介助が必要になると、離職しなければならないと思っている。
- ・ 利用できる限度額が全く足りません。
- ・ サービスを利用したいが、費用が高つく。
- ・ 利用したくても、料金がまだまだ高くて利用できない。なんとかならないものか。離職して、なお苦しい。
- ・ パートなので休むと賃金が減ります。働かないと介護保険サービスを受けるのも難しくなります。パート賃金そのまま介護保険サービス料の支払いにスライドしてい

るので、働くことの意味を考えてしまいます。

- ・ 利用者負担が大きく、働いた賃金をそのまま支払うこともある。働く意味がなくなる。要介護者本人の年金だけでは介護サービス料を支払いきれないので、家族が働いた賃金から出すことが増え、家で介護をするしかないと感じてしまう。
- ・ 自己負担が多い。
- ・ 制度があっても、思うように使えない。頼めばお金が掛かる。家族でないとできないこともあるので、結局仕事を辞めるしかない。ヘルパーさんを頼んでも、必要な時間しか利用できない。留守番や見守り、話し相手を頼むと、お金が掛かるので頼めない。結局仕事を辞めて、自分で介護することを選んでしまう。経済的にも負担を掛けないようなサービスがあると助かります。
- ・ 利用料（自己負担分）をもう少し少なくしてほしい。
- ・ 年金だけでは難しい。サービスを選べてもお金はその分いるので、仕事を減らして自分で介護するか、増やして介護サービス料を払うかの中で、月々考えている。
- ・ 必要な分が足りない（お金がたかさん掛かる）ので、仕事をセーブするしかない。
- ・ サービスの金額的な説明もしてほしい。一応サービスの希望は伝えるが、余りに高額になってしまう時もある。請求書が来てから分かるので、その前に分かっていたらサービスを抑えられる。
- ・ 入所、ショートステイ、入院などすれば、家族は働くことができるが、利用料を支払うために収入の半分はなくなる。介護休業も93日しか取れず、入所する場所がなければ、離職して在宅で介護をしなくてはならない。その場合、貯蓄など崩していかなくてはならず、経済的に生活が苦しくなる。経済的な負担軽減となる取組を考えてほしい。
- ・ 当たり前のことだが、介護量が増えると、お金が掛かる。
- ・ 介護保険サービスの利用料（自己負担分）も、長い介護となれば大きな負担となる。また、介護保険のサービスを受ける手続、面接、毎月のケアマネジャー訪問等も、休みを確保しなければならず、大変である。
- ・ 介護保険サービスの利用料、自己負担が高すぎる。
- ・ 利用したい介護は多くありますが、今の自己負担では、とても無理です。
- ・ 自己負担分が多く、利用したいサービスを使えない。負担額を少なくしてほしい。
- ・ 施設利用料が高いので、仕事をしていても余裕がない。
- ・ 介護保険の枠内のサービスを越えた時の料金が高すぎる。国民年金は月6万円程度だが、働くとき昼のサービスも入れるので、負担が大きくなってしまう。
- ・ 自ら、派遣業の家事代行など依頼している。介護保険サービスでは賄えない。
- ・ 金銭・経済面、厳しく、限度額を超えないよう介護サービスを利用している。
- ・ 限度額をオーバーした分は全額負担とか言われたら、自分の生活との両立や身体的な負担なんて言っていられない。無理でも、どんなに疲れていても、払えないなら自

分でやるしかない現実を知ってもらいたい。

- ・ 介護サービスの自己負担が気になり、デイサービス、ショートステイなどの回数を減らして利用している。
- ・ 認知症患者の介護の場合、程度によっては一日中目が離せず、十分な睡眠も取れません。介護サービスだけでは到底追いつきません。また、長時間の見守りなどは外部サービスを頼るしかなく、高額なので利用して仕事をするというのは現実的ではないように感じます。
- ・ 利用頻度に合わせて、サービスの自己負担が大きくなるので困っている。
- ・ 自己負担分の料金が今後更に増えると、生活が苦しくなることも考えられ、不安を感じる。
- ・ 年金6万円ではどうしようもないし、施設にも入れない。自分の年収は少なく、介護保険分も高く感じる。
- ・ 介護タクシーで車いすに座ったまま通院したいのですが、とにかく料金が高い。田舎は出かけるのにもまず車です。安くなったら助かります。
- ・ 病院までの送迎にタクシーを利用しているが、もう少し安く利用できるサービスが欲しい。

### 3 利用できるサービスが近くにない

- ・ 病院送迎のための介護タクシーが近所になく大変不便
- ・ 山間部なので、利用できるサービスに限りがあり、希望どおりに利用できない。
- ・ 市町村を越えたサービスの利用に制限がある。今在住の市は、利用したいと思える事業所が少ないので、他市にあるサービスを利用しているが、利用枠が決まっていて少ないので、広範囲にわたって利用できるようなれればと思う。
- ・ 市内に利用したい介護保険サービスがない。
- ・ 通院のとき、乗降サービスをやっている事業所や対応してくれるところが少なすぎる。
- ・ 自分が住んでいる地域に望むサービスがない。隣町にはあるが利用できない。
- ・ 透析の人も、受入可能な施設を増やしてほしい。

### 4 制度に関する意見

- ・ 毎月のケアマネジャーの家庭訪問をなくしてほしい（T e l、F a x、電子メールでもよいのでは？）。

### 5 空きがない

- ・ 介護保険サービスが、施設の状況などにより希望どおりには受けられないこともある。

- ・ 希望する施設に空きがない。こちらの望む対応をしてもらえない。
- ・ なかなか空きがない。
- ・ 施設が少ない。
- ・ お金のかからない施設が少ない。空きがない。

## 6 利用できる時間帯の問題

- ・ 日曜日の営業をお願いします。
- ・ 休日、夜間のサービスがない。夕方の食事、排便補助等のサービスが欲しい。
- ・ 在宅介護の場合は、利用できる介護サービスの時間が短いため、通常時間帯で働き方を選択できない。
- ・ 日曜、祝日にサービスを利用できる所が増えてほしい。平日仕事をしていて、週末はゆっくりと休みたいときもたまにはある。
- ・ 「仕事のない土日は、家族で面倒見て」と言われ、そのようになった。土日休めなければ、仕事はきつい。夜も面倒を見ている。
- ・ 働き方に応じて、夜間、早朝、休日にも臨機応変に対応してくれるサービスがあればよいと思う。
- ・ 要介護者に認知症状があり転倒のおそれがある場合、サービスとサービスの間にも見守りが必要になり、誰かがいなくてはならなくなる。つなぎのサービスが必要である。
- ・ 介護サービスでずっと見守ることはできないので、私の場合はそれが離職の原因でした。
- ・ 日曜日に使えるサービスがない。
- ・ 仕事中は介護サービスを利用しているが、介護者の休日が介護に追われて、自由な時間、休む時間がない。
- ・ 日曜日にやっている介護サービスが少ない。仕事をして介護をして、介護者はいつ休むのか。
- ・ 土日のサービスを充実してほしい。
- ・ 介護サービスは、土日に利用できないところが多いと思う。

## 7 周知全般

- ・ 初動段階での情報提供に不足を感じ、不安でした。私の事例では、病院に入院し、その後自宅介護となったのですが、ケアマネジャーに入っていた前までの苦労が多かったです。
- ・ 介護サービスについて、分かりやすい小冊子配布を希望します。
- ・ 様々な検索サイトが存在しており、逆に、何を見たらよいのか分かりにくい。
- ・ 高齢になって初めて介護の問題に直面します。若い時から介護の問題を考えるよう

に、広報活動をしてほしいと思います。

- ・ 介護保険制度の知識がなかった。妻の介護のため離職した。どこに相談してよいか分からなかった。
- ・ 家族介護者をサポートする制度がいろいろあることを、世に広くアナウンスし続けて、利用を促してください。家族介護者が制度を利用することは当然、という空気を世に広め、社会全体が理解するようにしてほしい。
- ・ 妻の徘徊で離職した後に、医師から介護保険サービスの利用を勧められた。医師からもっと早くアドバイスが欲しいと思った。
- ・ 知人から聞いて介護保険サービスを知った。もっと早く利用できればよかったと思った。始めにどこに相談してよいか分からなかった。
- ・ 介護者同士の交流会に参加することで情報が入り、よかった。
- ・ デイサービス、ショートステイなどいろいろ組み合わせることが可能であることをケアマネジャーから聞き、利用させてもらって助かっている。ケアマネジャーがいろいろ相談に乗って下さるので助かる。ケアマネジャーが気軽に相談に乗って下さることを早くから知っていればよかった。
- ・ 困った時に、どこに聞いたらよいか、分かりにくかった。施設やサービスのことも分からなかった。
- ・ 自宅で介護できるという事例をいくつか教えてほしい。自宅か施設かと迷うときや自宅での介護に限界を感じたときに乗り越えた事例を聞きたい。
- ・ 家族介護者が最初に何をすればよいかという情報や、相談窓口等について、分からない人が多いのではないか。早い段階で今後の支援サービス等の情報を知ることができると、そのサービスを早く利用できるシステム作りが必要ではないか。
- ・ 介護サービスの手続や制度が難しく、制度を前もって教えてほしかった。

## 8 その他

- ・ 給料を増額することで介護に当たる職員の確保をして、利用者が安心して過ごせる施設を増やしてほしい（小規模施設の方が、高齢者はなじみやすく、落ち着けると思う）。
- ・ 要介護者が徘徊するので、市からGPSを貸与してもらったが、持って歩かず、靴も人のものであっても履くので意味がない。
- ・ 介護保険に介護者のケア（負担軽減）につながるようなサービスが少ない。
- ・ ST（言語聴覚士）さんが不足している。
- ・ 空きがあって受け入れてくれれば、どこでもよいというわけではない。身体的なりハビリ、生活支援の内容、関わってくれる介護スタッフの方の様子も含めて、本人と家族の目標に向かって協力してくれる施設を探すのは本当に大変だった。職員の意欲や誠意を感じない施設も少なくない。

- ・ ケアマネジャーの中立性が保たれていない。自身のサービスを勧めることが多いと思う。
- ・ 自分がいろいろ介護して、仕事もして、認知症の母からは罵られて、精神的にも肉体的にもボロボロ。入所させようにもお金がない。どうやって生活していけばよいのか分からない。
- ・ 別居と同居でサービスの内容が変わるのが問題。やむなく退職し、同居をしたがサービス内容が変わり、納得がいかない。これでは働けない。民間で、同じ料金でもサービスが変わるのはあり得ない。
- ・ 家族介護者の心身の健康状態について、相談やサポートしていただけるような取組を積極的に行ってほしいと願っています。
- ・ 家族介護者の精神面のフォローをしてもらいたい。
- ・ 私は遠距離介護で本当に疲れている。安定剤を飲みながらしている。父を特別養護老人ホームに入れてほしいと思っているが、要介護2では無理とのこと。認知症状もあるので、介護が大変。東京の自分の家庭も壊れそう。誰か助けてほしい。毎日死にたい、死にたいと思っている。この現状から逃げたい。今仕事を辞めなかった方がよかったと、後悔している。介護離職は不幸の始まりになる場合がある。介護離職反対。介護の中心は社会がやる方がよいと思う。家族はサポートという立場をしながら、働いて税金を納める。役割分担を明確にした方がよいと考える。疲れすぎて頭が回らない。より良い改善を希望している。私は父母の介護のため体を壊し、家庭もボロボロになり、毎日死にたいという思いに駆られてしまっている。介護を家族に任せるのは、今のサービスでは無理。でも、父を見捨てることは、私にはできない。
- ・ 家族が他におらず、一人で介護を行っている者の精神的な援助を考えてほしい。
- ・ 昼間仕事、夜間（帰宅後）介護では、長期にわたる場合、心身共に疲れ果てても仕方ないと思う。どんなサービスを利用しても、在宅ではいずれ離職の道を選ばざるを得ない。
- ・ 母が火の不始末や徘徊をするようになれば 24 時間介護していかなければならないので、仕事を辞めるようになると思われる。

## 第2 介護保険サービス等を利用するに当たってのあい路・課題等（ケアマネジャーへの意識調査結果）

---

### 1 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）

---

#### 1 空きがない

- ・ 低所得者でも利用しやすいサービスが足りない。具体的には、特別養護老人ホームやショートステイ、訪問介護が不足している。
- ・ 緊急にショートステイの利用が必要な際、近くの施設を希望しても受入れできないときが多い。特別養護老人ホームがロング、ショートなどで満床状態になっている。
- ・ 特別養護老人ホーム、グループホーム、ショートステイなど安価に利用できるサービスがもっと必要である。

### 2 介護老人保健施設

---

#### 1 使い勝手が悪い

- ・ 介護老人保健施設への入所が医療情報の不備などで拒否される。

#### 2 利用できるサービスが近くにない

- ・ ショートステイや介護老人保健施設には、認知症がひどい人は入れない。

### 3 訪問介護

---

#### 1 使い勝手が悪い

- ・ 訪問系サービスは2時間空けないと利用できない。
- ・ 日中独居の要介護者の支援のため、弁当のフタ開けなどの5分～10分程度の柔軟なサービスの運用があればよい。
- ・ 家人が短時間不在になったときの見守りや介護が不足している。
- ・ 透析への送迎を可能に、また、送迎時の身体介護を可能にすべき。
- ・ 介護保険サービスに、認知症高齢者の見守りが認められていない。

#### 2 費用が高い（限度額内で利用しにくい）

- ・ 訪問介護での医療行為ができないため、家族介護に頼らざるを得ないケースがある。訪問看護では、月単位の限度額を超えてしまう。

- ・ 介護保険制度のしほり（ショートステイの利用が 30 日を超えると自費になる、ヘルパーは 2 時間空けないといけない等）があつたりして、家族介護者にとって、経済的な負担や、仕事を休んで介護しなければならないなどの負担となっている。

### 3 利用できるサービスが近くにない

- ・ 点滴、胃ろうなどに対応できるデイサービス、ショートステイ、訪問介護がない。
- ・ ALS（筋萎縮性側索硬化症）等で 24 時間の介護が必要となれば、家族は離職せざるを得ない。受入病院（短期間であれ）が少ない。

### 4 空きがない

- ・ 低所得者でも利用しやすいサービスが足りない。具体的には、特別養護老人ホームやショートステイ、訪問介護が不足している。

### 5 利用できる時間帯の問題

- ・ 訪問介護や訪問看護では、夜間や早朝の利用が可能な事業所が少ない。
- ・ 早朝や夜間帯に、訪問介護が利用しづらい。
- ・ 夜間の訪問介護（介護者の退勤まで）が不足している。
- ・ 土日の訪問介護の充実が必要である。
- ・ 朝は 7 時から 9 時頃、夕方は 17 時から 19 時頃対応できる訪問系サービス、通所系サービスが少ない。また、この時間帯は利用料金が割増になっているため、介護費用がかさむ。仕事と介護を両立させるためには、この時間帯に対応できる事業所やサービスの種類を増やすとともに、割増分の利用料を保険者が負担する等の対応が必要ではないかと思う。
- ・ 要介護 1～2 の人たちは、認知症が酷くなくても、物忘れのある人が多く、見守りが終日必要な人もいる。見守り体制や早朝、夕方の支援体制が不足していると思う。
- ・ 夕方から家族の帰宅時間までのサービス活用が少なく、早退や欠勤することが多くなり、離職につながってしまう。

### 6 人材不足

- ・ ヘルパーの人材不足

## 4 通所介護、通所リハビリテーション

---

### 1 使い勝手が悪い

- ・ 風邪や発熱があれば、デイサービスやショートステイを利用できない。サービス中

に体調が悪くなったときの対応は家族になるため、仕事を切り上げて対応しなければならない。このようなことが続くと、職場の理解が得られなければ居づらくなると思われます。

- ・ 急な発熱でのデイサービスからの呼出しやトラブルが何度か続くと家族は疲弊する。
- ・ 要介護者が体調不良になれば、サービスを利用していても家族は呼び出されてしまう。職場に迷惑を掛けるとの理由で家族介護者が離職した例があった。体調不良でも対応できる医療＋介護型のサービスが必要である。
- ・ 体調不良による受診の呼出しが家族介護者の負担になる。
- ・ 利用者が体調不良となった場合、サービスが利用できない。預かってもらえる場がない。
- ・ 本人や介護者が、インフルエンザや感染する病気にかかった場合に、預かってもらえる施設がない。
- ・ ショートステイ、デイサービスを利用していても、要介護者の体調が悪くなると、介護者は急に仕事を休んで迎えに行き、自宅で介護しなければならない。
- ・ 介護保険サービス内でのサービスには限界（決まり事）があるため、医療的な問題があれば、主たる介護者に事業所から連絡が入るので、仕事に出かけていても、デイサービスやデイケアにお迎えに行き、受診させないといけないため、離職の方向へいつてしまう。各企業で考えてもらいたい、難しいと思う。
- ・ 多少の発熱、原因が分かっている発熱、体調不良等であれば、サービスを断るだけでなく、経過を見る等の何か方法を考えてほしい。
- ・ 利用者本人が虚弱で発熱などでサービス事業所での対応が困難な状態であれば、自宅に帰されるケースが多く、勤めに出ている家族にとっては勤めが休みがちになってしまう。その状態が続くと、家族も会社での立場に居づらさを大きく感じている（勤務スケジュールが立てにくいとのこと）。
- ・ 病気になるとデイサービスやショートステイは利用できず、家族介護者が休んで看病することになります。そんなときでも対応してもらえるサービスがあれば、家族介護者にとってどんなによいかと思う。

## 2 費用が高い（限度額内で利用しにくい）

- ・ 利用限度額があるため、通所サービスを毎日利用できない。
- ・ 家族不在時にデイサービスを利用しようとする単位が足りず、高額な自費が発生する。今の保険体制では、介護者は金銭的な負担も強いられている。
- ・ 認知症で比較的動ける方は要介護度が高く判定されない（出ても要介護2まで）。毎日のデイサービスに加え、その他のサービスも使うと限度額オーバーは避けられず、経済的な負担が大きくなる。結局何のために働いているのか分からなくなるとの思い

から離職された介護者がいた。

- ・ 正社員として仕事をしている方が、自宅にいない時間をずっと見てもらえるようなデイサービス、デイケアが少ない。単位数をオーバーしてしまう。
- ・ 月～土に毎日利用すると実費が出てしまい、実費負担ができない家族は離職しないといけない状況になる。
- ・ 働いていれば、当然通所サービスやショートステイ等の利用が増えるが、区分支給限度額を超過した場合、主介護者が仕事で得る収入を越す金額を出さなければならない。それならば自分が介護しようと家族が思うのではないか。

### 3 利用できるサービスが近くにない

- ・ 点滴、胃ろうなどに対応できるデイサービス、ショートステイ、訪問介護がない。
- ・ 本人に合ったデイサービス、ショートステイが必要なので、選択肢が少ない(無い)。過疎地などでは在宅での介護は難しいと思われる。
- ・ 認知症が進行した方は、受皿となる通所サービスやショートステイがない。
- ・ 日曜日にも対応する通所施設が市町村内に全くない。

### 4 制度に関する意見

- ・ 保険者から、毎日デイサービスを使用させないような指導があります。毎日デイサービスを利用することで、在宅生活が維持できる方もたくさんいます。そういった保険者の指導により、ケアマネジャーが家族に制限をかけるという事態が起きています。

### 5 利用できる時間帯の問題

- ・ 通所サービスの利用時間の延長等の柔軟な対応が必要。柔軟な対応には人件費が発生するので、加算など給付を拡充する必要がある。
- ・ デイサービスは9時過ぎからの開始が多く、家族がフレックスで6時間くらいの就業を行うことで、デイサービスの送迎が可能となる。日曜日が休みのサービス事業所が多いが、家族が平日でヘトヘトになっているので、日曜日のデイサービスがたくさんあると、疲労感も軽減できる。
- ・ 早朝から遅い時間まで利用可能な通所サービスがあれば支援しやすい。
- ・ 早朝、夕方、夜間の介護サービスの充実を図っていかないと、仕事を持って介護している家族の支援には不十分だと思う。
- ・ 通所は要介護者が夕方帰るケースがほとんど。正社員として働くには現状と合っていない。
- ・ 介護者がフルタイムで働いている時間、利用できるデイサービスが必要。朝7時頃～夜7時頃までのデイサービスがあればよい(現在の通所サービスは、朝8時頃から午後4時頃までなので)。

- ・ 7:30～18:30 まで利用できるところや、日曜日に利用できる通所系サービスがまだ少ない。
- ・ 認知症で徘徊のある要介護者を介護していた家族が介護離職した。通所介護を毎日利用しても、家族が帰宅するまでの時間に見守る人がいなかった。
- ・ デイサービス、デイケアは、子供の保育園とは異なり、仕事の事情で遅くなったりする場合に、時間を延長できないところが多い。
- ・ デイサービス等の通所系サービスの終了時間と、家族介護者が仕事から帰ってくる時間に差がある。
- ・ デイサービスの利用時間は基本的に 9:30～16:30 であり、最近では 16:30 以降も延長してくれるところも増えたが、9:00 に家族が出勤のところが多く、準備や送り出しを考えると 7:00 からサービスを利用できる環境が必要である。
- ・ デイサービスから要介護者が帰ってくる時間と家族が帰ってくる時間が合わないため、家族は、施設に入所させるか介護離職するか悩んでいた。
- ・ 夕食までの利用や泊まりサービスのあるデイサービス等が少ない。
- ・ 正社員として仕事をしている方が、自宅にいない時間をずっと見てもらえるようなデイサービス、デイケアが少ない。単位数をオーバーしてしまう。
- ・ 子供で言えば、延長保育的な延長デイサービスや、ナイトデイサービス等、まだ通院サービスの充足があるとよいのではないかと思う（透析の方は特に）。
- ・ 認知症状等、常時の見守り、介護が必要な場合、デイサービスが終わってから、介護者が帰宅するまでに一人だけの時間ができ、不安になる。
- ・ 慣れたデイサービスで、帰りは家族が迎えに来る（遅くなっても対応してくれる）体制が必要である。
- ・ 介護保険を使いやすいようにすると、仕事との両立が可能になると思う。要介護度に関係なくデイサービス、ショートステイが利用でき、デイサービスも 7 時～20 時の利用ができる等、対応が必要だと思う。
- ・ 時間延長ができる通所介護や通所リハがあればよい。
- ・ デイサービスやデイケアの利用時間帯では、正社員勤務につくことができない。
- ・ 通所介護サービスを利用して就職を考えても、送迎時間との兼ね合いでパートタイムの勤務となってしまう、職探しをあきらめている。
- ・ 平日の通所サービスの利用時間の延長など、柔軟に対応してもらえない。
- ・ 主介護者の勤務時間に対応する介護サービスの利用時間の調整が難しい。臨機応変な対応が難しいため、仕事が続けられない。家族介護者の就労継続の支援に効果的な介護サービス（時間やサービス内容の充実）を策定していただくとよいと思う。
- ・ 要介護者がデイサービスから帰宅する時間に家族介護者が帰宅できない。病気や入院するとなると、仕事を休まざるを得ない。

## 5 短期入所生活介護（ショートステイ）

---

### 1 使い勝手が悪い

- ・ 風邪や発熱があれば、デイサービスやショートステイを利用できない。サービス中に体調が悪くなったときの対応は家族になるため、仕事を切り上げて対応しなければならない。このようなことが続くと、職場の理解が得られなければ居づらくなると思われます。
- ・ 体調不良による受診の呼出しが負担になる。
- ・ 利用者が体調不良となった場合、サービスを利用できない。預かってもらえる場がない。
- ・ 本人や介護者が、インフルエンザや感染する病気にかかった場合に、預かってもらえる施設がない。
- ・ ショートステイ、デイサービスを利用していても、体調が悪くなると急に仕事を休んで迎えに行き、自宅で介護しなければならない。
- ・ 家族の方の予定に合わせたショートステイ受入れや、施設に入所しやすい体制を作る必要があるのではないか。
- ・ 病気になるとデイサービスやショートステイは利用できず、家族介護者が休んで看病することになります。そんなときでも対応してもらえるサービスがあれば、家族介護者にとってどんなによいかと思う。
- ・ 1 か月前から予約が必要なため、急にショートステイを利用したくても対応してもらえない。

### 2 費用が高い（限度額内で利用しにくい）

- ・ 働いていれば、当然通所サービスやショートステイ等の利用が増えるが、区分支給限度額を超過した場合、主介護者が仕事で得る収入を超す金額を出さなければならない。それならば自分が介護しようと家族が思うのではないか。
- ・ ショートステイは、利用料金が高く家族の負担が大きい。
- ・ ショートステイを月の半数利用することで家族介護者の介護負担の軽減が図れたが、費用負担の面で問題となった。
- ・ 夜間サービスの確保が難しい。ショートステイ等組み合わせた場合、限度額や出費の問題がある。

### 3 利用できるサービスが近くにない

- ・ 私の住んでいる地域には介護保険サービスの事業所が少なく、特にショートステイや訪問介護は大変不足しているので、希望どおりに利用できない。
- ・ 点滴、胃ろうなどに対応できるデイサービス、ショートステイ、訪問介護がない。

- ・ インスリンや骨粗鬆症の注射、血糖測定、自己導尿やバルンカテーテル留置、腹膜透析をしている人たちが、ショートステイ又は入所できる施設がない。
- ・ 本人に合ったデイサービス、ショートステイが必要なので、選択肢が少ない(無い)。過疎地などでは在宅での介護は難しいと思われる。
- ・ 透析を必要とする方は、ショートステイがなかなか利用できない。
- ・ インスリン自己注射(1日3~4回)を行っている方の受入れができるサービス(ショートステイ入所)がない。
- ・ 酸素や胃ろうを行っている利用者をショートステイで引き受けてくれる事業者がほとんどいない(夜間の看護師の配置していない事業所が多い)。
- ・ 痰吸引や胃ろう管理ができる施設、人工呼吸器を使用している方が利用できる施設(ショートステイ等)が足りない。
- ・ 透析している方が通えるショートステイ先が足りない。
- ・ 要介護者が常に見守りが必要な認知症等の場合には、仕事と介護の両立は難しい。家で見ていきたい気持ちがあっても、認知症対応の通所介護は利用料金も高く、ショートステイは利用を拒否される場合もあり、本当に必要な人が必要なサービスを受けられないのが現状である。
- ・ 胃ろうの方のショートステイ、痰吸引が必要な方のショートステイが足りない。
- ・ ショートステイや介護老人保健施設には、認知症がひどい人は入れない。
- ・ 認知症が進行した方は、受皿となる通所サービスやショートステイがない。
- ・ 認知症があり、落ち着きがなくなる傾向が強いため、ショートステイを利用できない。
- ・ 医療処置や徘徊があると、ショートステイを断られる。
- ・ 要介護者が自己注射を打つことができない場合、家族介護者がショートステイを利用して出張に行きたいと考えたとしても、看護師が不在であるため受入れできないと断られることになり、仕事を諦めなくてはならないというケースがあった。
- ・ 人工透析や在宅酸素療法をされている方のショートステイでの受入れが困難である。
- ・ 気管切開、痰の吸引が定期的に必要な方のショートステイ先が不足している。

#### 4 制度に関する意見

- ・ ショートステイの利用回数の制限を廃止してほしい。
- ・ 認定期間の半数を超えるショートステイの利用についても、ハードルを低くしてもらいたい。
- ・ 介護保険制度のしぼり(ショートステイの利用が30日を超えると自費になる、ヘルパーは2時間空けないといけない等)があつたりして、家族介護者にとって、経済的な負担や、仕事を休んで介護しなければならないなどの負担となっている。

- ・ ショートステイの日数の縛りが不満である。

## 5 空きがない

- ・ どの施設も稼働率を上げるために、ショートステイの固定利用やロングショートステイが多く、思うように利用できない。
- ・ 家族が体調を崩した時など、緊急で利用できるショートステイがない。
- ・ 家族を休ませるための、レスパイトケア（家族の介護負担軽減）施設が充足していない。
- ・ ショートステイ施設を拡充してもらいたい（こちらの地域では、満床等により必要などきに利用できないこともあるため）。
- ・ 急な宿泊に対応できるサービスが不足している。
- ・ 土日のショートステイが不足している。
- ・ 短期入所施設が少なく、希望する日数分利用できない。
- ・ 定期的に短期入所を利用する方が増えていて、急な用件があつて利用したい人が利用できない状態。施設の短期入所を拡充してほしい。
- ・ 急なショートステイ利用などできない。
- ・ 低所得者でも利用しやすいサービスが足りない。具体的には、特別養護老人ホームやショートステイ、訪問介護が不足している。
- ・ 1番必要とされるショートステイを、急に利用したいときに利用できない。ショートステイが充足すれば、家族はいくらかでも楽になると思われる。
- ・ 安価で利用できる泊まりや、深夜サービスを充実してほしい。
- ・ 緊急にショートステイの利用が必要な際、近くの施設を希望しても受入れできないときが多い。特別養護老人ホームがロング、ショートステイなどで満床状態になっている。
- ・ 短期的に利用できる施設がない。短期入所サービスが充実していないと介護ができない。
- ・ 特別養護老人ホーム、グループホーム、ショートステイなど安価に利用できるサービスがもっと必要である。

## 6 人材不足

- ・ ショートステイなどのサービスの増加が必要だが、介護サービス事業所も人不足で事業を縮小している。

## 6 定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護

---

## 1 使い勝手が悪い

- ・ 家族介護者の負担軽減には、円滑にレスパイトケアを提供できる機能が必要不可欠である。訪問介護や通所介護のみではカバーしきれないことが多く、小規模多機能型居宅介護は有効性が高い。24時間定期巡回サービスは介護離職を防止するには余り有効ではない。要介護者を一時的に預かり、介護から解放する機能が大事。
- ・ 日中独居の要介護者の支援のため、弁当のフタ開けなどの5分～10分程度の柔軟なサービスの運用があればよい。

## 2 費用が高い（限度額内で利用しにくい）

- ・ 要介護5、独居で、家族介護者は休日のみの関わりだったが、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、デイケア、訪問診療、訪問リハなどを利用し、1年後には要介護2まで回復した。しかし、定期巡回の多大な持ち出しが発生した。

## 3 利用できるサービスが近くにない

- ・ 夜間の吸引が可能な施設やサービスが少ない。
- ・ 地域格差があると思うが、夜間に利用できるサービスがほぼない。
- ・ 質の高い定期巡回・随時対応型訪問介護看護を充実させることが重要と思われる。

## 4 利用できる時間帯の問題

- ・ 日中はサービス利用で補えても夜間の排泄ケアや徘徊の見守りを続けることが困難となり、離職した家族介護者がいたが、定期巡回や夜間対応のサービスが充実していれば離職は防げたと思う。
- ・ 早朝、夕方、夜間の介護サービスの充実を図っていかないと、仕事を持って介護している家族の支援には不十分だと思う
- ・ 夜間サービスの確保が難しい。
- ・ 夜間帯の介護を補える在宅サービスが不足している。
- ・ 夜間のサービス利用（重度者等）を受けてくれる事業所が少ない。
- ・ 定期巡回型の訪問介護、夜間対応型の訪問介護事業所が少ない。見守りが必要な高齢者を見守る体制が作れないため、家族が仕事を辞め、日中・夜間見守らなければいけなくなる。
- ・ 夜間対応のサービスがあればよいと思った。
- ・ 安価で利用できる深夜サービスを充実してもらいたい。
- ・ 夜間の訪問介護が不足している。
- ・ 深夜、早朝にかけての在宅サービスの量が、まだ不十分であると思う。

## 5 人材不足

- ・ 夜間対応型訪問介護はあるが、ヘルパーの人員不足により、対応ができていない。

- ヘルパーの人材不足により、急に利用したい時、夜間の対応ができない。

## 7 認知症対応型通所介護

---

### 1 費用が高い

- 要介護者が常に見守りが必要な認知症等の場合には、仕事と介護の両立は難しい。家で見ていきたい気持ちがあっても、認知症対応の通所介護は利用料金も高く、ショートステイは利用を拒否される場合もあり、本当に必要な人が必要なサービスを受けられないのが現状である。

## 8 小規模多機能型居宅介護

---

### 1 利用できるサービスが近くにない

- 小規模多機能型居宅介護が必要だと、ケア会議で上がったが、あれから4~5年、まだできない。
- 小規模多機能のような、柔軟にできるサービスを増やす必要がある。
- 介護離職を止めるために小規模多機能の増設が必要である。
- 小規模多機能施設が不足している。
- 施設型と在宅サービスを混ぜた体制のサービスがあるとよい。
- 昼、仕事に出かけている間、転倒していないか心配。見守りだけできないだろうか。小規模多機能であればよいと思うのだが不足している。近所の方が見守りする関係ではない。
- 小規模多機能のようなサービスと医療が同時にセットされ、夜間も見てもらえる体制が必要である。

## 9 認知症対応型共同生活介護

---

### 1 空きがない

- 特別養護老人ホーム、グループホーム、ショートステイなど安価に利用できるサービスがもっと必要である。

## 10 要介護認定

---

### 1 費用が高い（限度額内で利用しにくい）

- ・ 認知症状があるが、要介護度が軽度の人には利用できるサービス量が少ない。徘徊、問題行動が多く見られるため、常に介護（見守り）が必要となる。
- ・ 要介護者が認知症であるが、要介護度が低く介護保険で利用できる限度額が少ない場合や、徘徊がある場合の家族介護者の負担は大きい。要介護者の状況により、サービスの限度額を調整できるようにする必要がある（認知症がある場合の限度額の設定）。
- ・ 区分支給限度額があるので、家族にとって十分なサービスを利用できない。
- ・ 要介護度により限度額があり、その限度額を超える場合の自己負担額が高すぎることで、経済的に無理になり、仕事を辞めるとより経済的に無理になるというスパイラルになる。

### 2 制度に関する意見

- ・ 認知症の症状がある方の要介護度について、身体能力が高く、トイレや移動ができる人等は要介護度が低い傾向がある。
- ・ 認知症で比較的動ける方は要介護度が高く判定されない（出ても要介護2まで）。毎日のデイサービスに加え、その他のサービスも使うと限度額オーバーは避けられず、経済的な負担が大きくなる。結局何のために働いているのか分からなくなるとの思いから離職された介護者がいた。

## 11 ヘルパーの生活援助

---

### 1 費用が高い（限度額内で利用しにくい）

- ・ 家族がいる場合の家事支援が整備されればよい。家政婦や保険外のヘルパー等、訪問介護に代わるサービスがもっと安く利用できるようになれば離職せずに済んだケースが多い。

### 2 使い勝手が悪い

- ・ 訪問介護の生活援助の利用要件が厳しい。同居家族がいる場合には生活援助が利用できないといったケースがある。
- ・ 同居家族がいる場合には、ヘルパーが利用しにくい等、柔軟に対応してもらえるサービスが少ない。
- ・ 同居家族がいるとの理由で、本人に対して訪問介護の生活援助サービスが受けられない。

- ・ 同居家族がいると受けられないサービスがある。
- ・ 同居家族に対しての生活支援に支障があり（訪問介護の利用に対しての規制）、家族が見なければならぬ状況がある。
- ・ 同居家族の生活支援が必要な場合がある（特に、就労している家族の場合、早朝出勤から帰りが遅くなるなど）。
- ・ 生活支援も同居家族がいるとできない部類の支援も、介護保険で賄ってもらえればよいと思う。
- ・ 同居家族がいる場合でも状況によっては、生活援助（訪問介護サービス）を受けられるよう（受けやすいよう）、制限をしないでほしい。
- ・ ヘルパー等、利用に制限があり利用しにくい。
- ・ 生活援助に関しての条件が、同居家族がいる等の理由で利用が難しく（介護保険では）、家族の方も、自分たちが頑張ればと無理をされる傾向がある。それが離職の原因になり、特に女性が無理をされている、担ってしまう傾向が強いと思う。
- ・ 同居の家族に対する生活援助サービスは利用できないが、離職を防ぐためには、一律に規制するのではなく、柔軟な運用が必要と考える。
- ・ 本人の援助に該当しないものはできないと断られてしまいましたが、もう1人、要介護2の者も一緒に介護しているので、掃除、洗濯は必要なので、お願いしたいと思う。
- ・ 親ひとり、子ひとりで、その子が男性であっても、家族が同居している場合には訪問介護を利用しづらい。

## 12 情報システム

---

### 1 使い勝手が悪い

- ・ 情報どおりではなく、連絡すると内容が違うため、活用しなくなる。
- ・ サービスの空き情報をもっと詳しく分かるようにしてほしい（例えば待機者数など）。
- ・ 介護サービスの情報公表システムは、高齢者には、パソコンを開けてインターネットで見ることは難しいのではないだろうか。
- ・ 施設サービスのリアルタイムの空き情報が欲しい。
- ・ 介護サービス情報公表システムの必要性を感じない。
- ・ 情報がリアルタイムではなく、古い場合がある。
- ・ 高齢者には分からない。ケアマネジャーとしても情報の更新時点が古く、リアルタイムには使えない。
- ・ 内容チェックはできるが、真の状況は分かりにくいと思うし、見にくい。

- 必要な地域のサービスにたどり着くまでが面倒だと思った。市のホームページに直接つながれば探しやすいと思った。
- 情報公表システムが、細かすぎて反対に見にくい。
- 以前あったWAMNETのサービス事業情報は利用しやすかった。今の情報公表システムは、何のために行っているのか。これに財源をつぎ込むくらいなら、もっとサービス事業者や利用者に対し、つぎ込んでよいと思う。
- グループホーム、有料老人ホームの空き情報が分かりづら過ぎる。
- 情報提供がいつのものか、常にシステムの確認が必要。適宜事業所への案内が欲しい。
- 県のページから何度もクリックをしなければならぬため、使い慣れない方には手間がかかりわかりにくい。
- 利用している方の年齢に合わせていない、 unnecessaryな項目が多く、見にくい。
- 情報公表システムのページが利用しにくい。
- 施設の空き状況は、各施設に1件1件問合せをしなければならず、手間が掛かる。一括した情報管理のシステムがあると助かる。
- タイムリーな空き情報が確認できれば、仕事はスムーズになり、利用者や家族のためにもなる。知りたい情報は、受入れ可能な医療レベル、受入れ可能な介護レベル、空き情報であり、それ以外は不要である。
- 都道府県単位でなく、市町村単位などで、調べやすくしてほしい。
- ホームページの情報は、随時更新が行われていれば、活用するかもしれない。情報システムを見るより、直接事業所に尋ねることが多い。
- リアルタイムで動いていない。
- 有料老人ホーム情報の詳細が分からない。
- WAMNETで事業所を検索していたときは探しやすかった。情報公表システムは、手間があると感じる。
- 介護保険施設の空き情報はない(老保はあるが更新されていない)。対応可能な医療行為は直接施設への確認が必要。地域包括支援センターからの情報提供はあるが、クローズドでの情報提供であり、インターネットでの情報公開が望まれる。
- 施設の空き情報が、公的機関からの情報提供で不足していると思う。
- 以前あったWAMNETは簡潔な情報だけだったが見やすかった。情報公表システムまでの情報はいらず、一目瞭然に確認できるシステムでよいと思われる。例えば、「医ケアできるヘルパーあり」や「空きあり」等、リアルタイムで知りたい。
- 情報は、リアルタイムで更新される前提でないと、正直何の役にも立たない。
- リアルタイムで市内の空き状況、待機状況を見たい。
- 情報公表システムの情報が更新されておらず、自分で情報収集せざるを得ない。
- 利用する高齢者が見ることはない。難しい。

- ・ 数が多いのである程度は仕方ないが、情報公表システムは施設検索するまでに時間が掛かる。
- ・ 情報公表システムに手間をかけて入力しているが、実際活用できる情報は少ない。
- ・ 情報提供はあるが、そのこと自体の広報が足りないのでは。情報提供自体が認識されていない。
- ・ 施設サービスの空き情報、医療行為の情報がリアルタイムではない。存在しない古い情報も放置されている。
- ・ 情報が更新できていないことがある。
- ・ 公表システムは、家族等からはまだまだ介護サービスを選択するための手段としては見にくいのではないか。
- ・ 変更があっても情報が古い場合がある。
- ・ 介護サービス情報公表システムで、利用料金が分かりにくい。
- ・ 介護サービス情報公表システムなど、ケアマネジャーは活用していると思うが、利用者、家族で利用している人は少なく、システム自体の周知が必要と思われる。
- ・ 各システムは一切活用されていないし、行政からの周知もない。
- ・ PCが苦手な方も簡単に見られた方がよい。
- ・ 新しく開設された事業所の情報や、施設の空き情報などがリアルタイムで欲しい。
- ・ 公表システムのページが見にくい。
- ・ 正確な空き情報や看護師の配置情報が欲しい。
- ・ 細かい情報が多く盛り込まれており、見るだけでかなりの時間を要す。集中力が続かない。

## 13 その他

---

### 1 使い勝手が悪い

- ・ 体調変動があり、サービスを受けている途中で家族による対応が必要なとき（連れ帰る、通院）が多いと、仕事に支障が大きい。
- ・ 費用負担や、減免についての手続、申請が手間で、分かりにくい。
- ・ 介護を受けている本人の医療依存が高い場合、受診や入院となった場合に、急に家族が呼び出されるということになるので、仕事との両立は難しい。
- ・ 仕事と介護を両立させるため、急な通院に対応する介助サービスが欲しい。
- ・ 自治体で行われているインフォーマルサービスの情報が欲しい。
- ・ サービス利用中に体調が悪くなった場合に、家族に引取りを依頼することになるため、仕事を途中で切り上げなければならず、職場に居づらくなり、離職せざるを得ない状況になる。

- ・ 急な残業などのときに対応できる体制がない。
- ・ 病気や入院するとなると、仕事を休まざるを得ない。
- ・ 介護保険の切り貼りされた時間単位のサービスでは、認知症や痰吸引など常時の見守りが必要な方への対応は難しい。

## 2 費用が高い（限度額内で利用しにくい）

- ・ 要介護 4～5 に関しては、限度額が全く足りないので、在宅生活は難しいと思う。
- ・ 動きが活発な認知症の方の場合、どうしても介護保険サービスだけでは限度額をオーバーし、見守りがかなわないことがある。
- ・ 認知症のために、要介護 1～3 程度の方で、見守りが常に必要なことがあり限度額が足りないことがあるので、サービスを十分使えない。
- ・ 医療ニーズが高いケースは、福祉施設サービスの利用をほとんど断られてしまう。リスクが高いケースを受け入れるのは、利用料金が安い施設がほとんど。本人の所得だけでは支払いができず、家族が働いたお金が支払いに回るので、仕事を辞めるわけにはいかないというケースが多い。
- ・ サービス量を増やすと、区分支給限度額を超過する。
- ・ 要介護 4 の父親と要介護 1 の母親を娘が 1 人で介護。娘が仕事をしている日中は通所介護で、夜の帰りが遅くなる日は短期入所を利用。保険では賄いきれず、毎月自己負担が発生している。

## 3 利用できるサービスが近くにない

- ・ 寝たきりの方への支援よりも、医療依存の高い方、認知症の方に対する支援を充実させてほしい。
- ・ 院内での移動に対応していないため、家族等が付き添う必要がある。
- ・ 医療行為が必要な方の受入施設が不足している。
- ・ 山間地では使える介護サービスが少ない。
- ・ 医療ニーズの高い利用者の場合、事業所によって受入困難なところがある。できる限り多くの事業所で、日中はもちろんのこと、夜間も医療行為ができ、受け入れてもらえることを望みます。
- ・ 病時保育のような、病時一時預かり介護があると助かると思う。
- ・ 中山間部はサービス量が不足し、地域も就労しながら介護していることに否定的な面がある。在宅での看取りを希望しても、祝日夜間に対応する事業所がないため、不安を抱えながらの介護か離職、入院を選ぶしかない。在宅、ときどき入院を目指すなら、介護サービスの充実を図っていただきたい。地域格差について、もっと知るべきだと思います。

#### 4 制度に関する意見

- ・ 保険者が介護サービスの地方ルールを独自で定め、サービス利用を規制し、利用が難しくなり、介護離職の原因となっている。

#### 5 空きがない

- ・ 働く家族の急用や、急な体調悪化等に対応できるレスパイト的なサービスが増えると、不安や負担が減るのではないかと。

#### 6 利用できる時間帯の問題

- ・ 夜間や介護保険外サービスが不十分である。
- ・ サービスはたくさんあっても、夜間、休日に利用できるサービスが少ない。
- ・ 早朝や夜間帯の支援が必要。日中の支援はフォーマルサービスが多いので足りている。
- ・ ヘルパー不足の事業所が多いため、時間調節や土日の調整、夜間の利用がしにくい。
- ・ 早朝、夜間、深夜、日曜日のサービス量がやや不十分だと思う。
- ・ 特に土日や夜間のサービスが不足している。
- ・ 土、日に利用できる介護サービスが余りない。
- ・ 休日や夜間のサービスが不足しているため、心身共に家族の負担となり、離職された方もいます。
- ・ 夕方～早朝にかけてのサービスが不十分。日中はサービスに頼ってられるが、就労後の介護の手助けが必要。

#### 7 その他

- ・ 家族介護者が困った時に、いつでも利用できる宅老所的なサービス、低所得者に対する負担割合の軽減、過疎地区の職員確保に対する補助金制度があればよい。
- ・ 認知症患者の介護で精神的に疲れている家族の集まる場所や、情報共有の場が欲しい。

### 第3 介護休業制度等を利用するに当たってのあい路・課題等（家族介護者への意識調査結果）

---

#### 1 介護休業制度等の周知に関する意見

---

##### 1 行政による家族介護者等に対する周知

- ・ 介護保険サービスの利用の仕方や制度の周知をしてほしい。
- ・ いろいろな制度が周知されていない。広報などで広めてほしい。
- ・ 制度について周知してほしい。
- ・ 介護しながら仕事を続けられるという現実を知らなかった。多くの社員が同様に知識もなく孤立し、悩んでいる。行政によるCMを流すなどの広報の充実を図ってほしい。介護しながらでも必ず仕事は続けられます。
- ・ 制度、サービスについて知らなかった。周知する方法を見直してほしい。
- ・ 会社側で知っていても、社員が知らないということがあると思う。広告、テレビなどで宣伝してみたらどうか。
- ・ サービスは充実しているが、まだ周知されていないことが多い。関心がなければ聞き流してしまうので、何か方法を見つけなければ広まらないと思う。
- ・ 国や自治体からのお知らせが全くないので、情報が入らない。
- ・ もっと周知に力を入れてほしいし、企業で実際に利用できるようにするための指導についても、もっと努力が必要だと思う。
- ・ 仕事を辞めて無職になってまで、介護をしなければならないと思いつめる人は自身も心身にゆとりがなくなっていると思われる。救う手立てはたくさんあると思うが、目に止まらない、知らない事柄が多いのは情報が少ないからなのではないだろうか。誰が見ても聞いても「分かる」伝え方をしない限り、困っている人は助けられない。万人に分かるようにしてもらいたい。
- ・ 子育てに関する休暇、休業は一般的にも知られていますが、介護休業、休暇に関してはまだまだ周知されていないと思います。子育てのサービスと同様にもっと周知されるようになれば、介護と仕事の両方に悩む方にとって、希望が持てるのではと思います。
- ・ 介護休業や休暇がサービスの調整や方針を決めるまでの期間だということをこのアンケートで知った。介護をするためのものと思い違いをしている人も多いと思う。介護をするための期間ではないことを周知すべきだと思う。
- ・ 既存の制度の周知活動が不十分だと思います。せっかくあっても利用できない状況だと感じます。
- ・ 制度やサービスなどの情報が伝わっていない。地域などでの勉強会や広報などで知識が得られたらよい。

- ・ そもそも仕事と介護の両立を支援する制度やサービスがあることをこのアンケートで初めて知りました（私だけかも）。果たして私の周りにはどれくらいの人たちが知っているだろうかと思うほどです。これからますます高齢化が進み、やむを得ず、離職してしまう人もいます。そのため、もっとこの制度を広げて知ってもらう必要があると思います。気持ちの持ちようは全然違うはずですが。
- ・ 今回の調査で、いろいろな制度があることが分かった。正社員でないパートでも利用できるのか分からないので、そうしたことがもっと広く分かるようにしてもらいたい。介護で他の人にも変わってもらったり、休んだりすることを申し訳ないと思う。
- ・ まず、国や地方公共団体が行っている介護に関する取組の内容が分からない。どんなことをしているのか、誰にでも理解できるようにしてほしい。
- ・ 育児休暇は取りやすいが、介護休暇の知名度は低く、取りにくい。
- ・ 勤め先における制度というものが「ある」ことを始めて知った。幸い、職場の雇用主が良い方なので、何でも相談して時間をもらっている。もっと制度について知りたかった。介護の休業、休暇など、全く知らなかった。もっとテレビなどで公的機関から教えてほしかった。職場のスタッフが、みんな50代になり、全員親の介護が始まった。みんな同じ立場になり初めて気づく。
- ・ 介護者自身ももっと制度を熟知しなくてはいけないと思う。そのためにも、研修やチラシ等で周知してほしい。
- ・ 昨今、育児休暇等は浸透しているが、介護休暇等は取得している話を余り聞いたことがない。もっと認知度を上げれば、制度を利用しやすくなると思う。
- ・ 介護のために勤め先において使える制度や使い方を全く知らなかった。もっと世間一般に知らせてほしいと思う。ケアマネジャーが知らないということもあるように思えるので、そちらにも指導してもらえよう、知らしめてほしいと思う。
- ・ 会社全体に、制度などが周知徹底されていない。いくら制度を決めても、一番大切なのは会社がしっかり使えるようにできるかであると思う。会社全体に制度を浸透させることが大事であると思う。
- ・ 介護のための職場の支援制度の周知を徹底してほしい。介護を始めてから初めて知りました。
- ・ 市報などで制度を知らせてほしい。
- ・ 市や県などが制度のことをもっと案内してほしい。
- ・ 介護に関するいろいろな制度やサービスを知らないで、「これを読めば、これを見れば分かる！」というものがあれば助かります。周知する方法を考えていただきたいです。いろいろある制度・サービスを周知させる方法を考えてほしい。もっと分かりやすく周知してほしい。
- ・ いろいろな制度やサービスがあるようだが、具体的に分かっていなかった。分かりやすくまとめたパンフレットなどがあるとよい。

- ・ 制度を広めてほしい。
- ・ 制度に関する周知が全く不十分であり、知っている人の方が明らかに少なく、子育てと違い、理解されることが難しく、離職せざるを得ないのが現実だと思う。
- ・ 介護の制度、サービスを詳細にわたって知っているわけではないので、まずそれらをもっと分かりやすく表現、周知してほしい。このアンケートで書かれている制度やサービスの多くを、私自身を含めてほとんどの人が知らないし、事業主や官民間わず、マネジメントや人事に携わる人も、正しく知っていないと思います。制度があるなら、もっとしっかり世に知らせ、必要な人が胸を張って利用できるようにすべき。職場を含めて、世間の人々の理解と温かい受けとめが広がって当たり前になるよう、介護の重要性について周知してほしい。家族介護者をサポートする制度がいろいろあることを、世に広くアナウンスし続けて、利用を促してください。家族介護者が制度を利用することは当然、という空気を世に広め、社会全体が理解しているようにしてほしい。
- ・ 知らないことが多いので、もっと周知を図ることが望ましい。
- ・ とにかく周知ができていないので情報が無い。まず情報が無いので、何をどうしたらよいのか分からない。
- ・ 仕事と介護でクタクタのスタッフが多いため、もっと介護と仕事の両立のサービスを宣伝してもらえたら利用しやすくなると思う。
- ・ 介護休業が長期で休めて、また仕事に復帰できることをもっとPRしてほしい。
- ・ 家族介護者に対して、何らかの案内があれば分かりやすい。
- ・ 支援する制度はあっても、どのように使えばよいかも分からなかった。もう少し知らしめてほしい。今回、このアンケートで、初めて分かった。
- ・ 国や地方公共団体が行っている介護に関する取組については、詳しく周知されていない。
- ・ 制度の認識がなく、この調査で知りました。もっと住民に知らせてほしい。また、地区別の説明会などが催されると有り難い限りです。今、働き盛りの若い人達にも是非知ってもらいたい。
- ・ 一般の人にはほとんど周知されていないと思う。この制度が周知されれば、離職する人も減ると思う。
- ・ 行政からの周知が少ない。自分から情報を取りに行かないといけない現状がある。
- ・ 行政の側から、高齢者のいる家庭にDMを郵送し、介護全般を周知してもらおうよう、お願いしたい。
- ・ 国や地方公共団体はもっと大きく公に広告すべきです。どうすればよいか事業主は知らせてくれません。知らないといつもバカを見るのは我々であるのです。
- ・ 私は介護職として働いていますので、ある程度の知識はありますが、一般の方は知らないことが多いと思う。制度も複雑だと思う。もう少し、分かりやすいネームをつけ、支援についても、分かりやすい内容の広告などを出せば、皆さんも利用しやすい

のではないか。

- 支援制度が周知されていないので（自分達も知らない）、活用できない。管理職や事業主や働く者への周知を国から働き掛けてほしいと思います。
- もっと国を挙げて、介護休業制度があることを周知していただきたい。誰もが抱えるであろう介護問題について、他人事でなく、自分のこととしても、いずれ直面するなどのアナウンスも必要。日々疲れ果て、毎日の業務、介護生活を送ることが精一杯で、意見や要望など、考える暇もない。毎日がへとへとです。

## 2 行政による事業所への周知

- 小規模事業者に対する周知と教育をしなければ、結局、制度の実効性がないのではないか。休職の権利を使いにくい。「絵に書いた餅」である。
- 介護休業等の仕事と介護の両立を支援する制度を職場にも広めていただき、介護する人を周囲の人も理解をしてほしい。
- 相談窓口や制度の情報を各企業にも発信してほしい。
- 介護休業や介護休暇の制度があっても、勤め先の方で、その認識がなければ利用することができない。
- 介護休業制度等がきちんと事業所にも認識してもらえて、利用できることが離職防止につながると思います。
- 介護休業制度について広く周知してほしい。ポスターや勉強会などでもよいと思うが、病院、会社などに情報をたくさん流してほしい。
- 介護休暇や始業終業時刻について会社に相談したが、できないと言われた。本当にこの制度は会社に理解されているのでしょうか？この制度を利用して仕事と介護が両立できている人はいるのですか？もっと制度を広めてください。利用しやすいようにしてください。制度を知っていても、会社が制度を利用することをOKとしません。
- パートで勤務していたのですが、パートにも介護休暇、始業就業時間の繰下げ等あるのか、取得できるのか、相談窓口のことも知らなかった。事業所への周知を希望する。
- 労働局等公的機関と、勤め先との連携が必要。介護休業等の制度について、勤め先や勤め先の職員に、説明会などがあるとよいと思います（既に行われているかもしれませんが）。
- せっかくの制度を利用しやすくするため、新聞、テレビ等でもっと宣伝してほしい。介護の相談を会社に言い出しにくいことへの対策として、会社側からも積極的に利用できる旨を社員に周知するよう、国が指導してほしい。
- 制度が全体的に周知されていない。事業者を理解してもらい、職員への勉強会などを通し、誰もが抵抗なく申し出られるシステムにしてほしい。
- 介護休暇などの普及活動の活発化を望む。事業主から介護休業制度等の説明を何も

受けていないので、必ず伝えなければならないなど、事業主のルールを統一してほしい。

- ・ 職場幹部の閉鎖的な考え方を排除しない限り、どのような良い制度があってもダメ。各業種に応じた説明と周知をしていただき、職員が制度を使いやすくなるように事業者の意識改革を進める方策を実施してほしい。
- ・ 勤め先に制度の周知を広めてほしい。
- ・ 国の説明、アピールがもっとあるとよい。余り知られていないので、地域や職場へ周知してほしい。
- ・ 支援制度が周知されていないので（自分達も知らない）、活用できない。管理職や事業主や、働く者への周知を国から働き掛けてほしいと思います。
- ・ 企業への制度の定着を、主に進めていただきたいと思います。個人レベルで理解していても、会社全体が無知では、離職を食い止めることはできません。

### 3 職場における周知

- ・ 会社から積極的な周知がない。
- ・ 職場において、どのような制度があるのか全く分からない。
- ・ 勤務する事業所の理解があってほしい。介護をしながらでも勤務を継続できる事例をもっと提示してほしい。
- ・ そもそも介護支援、制度があることを知らず、会社自体周知してくれないため離職するしかなかった。職場での介護休暇等知っていれば離職せずに両立ができたと思う。
- ・ 介護休暇などの介護のための休暇制度を自分の前職の会社でも周知してほしかった。
- ・ 前の勤め先で、支援制度に関する周知が不十分であったことや、仕事の内容などによって勤務時間の短縮などをしづらかった。いつまで介護が続くのか不安で、退職しました。
- ・ 老夫婦の1人が介護をしているため、同居していない子供が自宅に帰り介護に当たることが多く、長期の休みを利用したり、兄弟で休日を利用して自宅へ帰ったりしている。勤め先の周知がないために介護休業制度等が利用されておらず、やむを得ず、離職へとつながると思う。
- ・ 勤め先の介護休業の内容が分からない。
- ・ 介護休暇、介護休業給付制度等、あることを全く知らず、会社を休むたび収入が減りました。こちらも会社に相談しなかったのは悪いですが、会社側もこちらに教えてほしかった。
- ・ 職場から介護休業、休暇について説明がないため、必要となった時に自分から相談するしかないのかと感じました。
- ・ 知らない人が多いのではないかと思うので、仕事先において、仕事と介護の両立に

関わる制度の説明会、又は資料を配付するといったことを行うとよいのではないでしょうか。

- ・ 制度を利用したことがないため、職場にどのような制度があるのか分からない。
- ・ 周知徹底されておらず、人手不足の職場なので、介護休業制度等の活用は無理だと思っています。
- ・ そもそも会社側から介護休業についての説明はありません。
- ・ 現在の職場にパート社員として勤務して 13 年になりますが、介護休業制度等に関する情報を提供された機会がありません。私がこれまで会社の制度や取組に関心を持たなかったからでもあります、会社も社員に対して周知する機会を作るとよいと思います。
- ・ 事業所から介護休業制度等に関する説明が一切ないので、説明があればよいと思う。
- ・ 勤め先から、制度の紹介がない。有給休暇の取得が優先になっている。
- ・ 勤め先から、制度について聞いたことがない。何か聞けば答えてはくれるが、制度があることを全体に説明してほしい。
- ・ 支援制度に関するパンフレット等を勤め先から頂いたことがないので、知らなかったです。制度を知るにはどうしたらよいのかの案内もない。行政機関のホームページのみでしか知ることはできないのですか。
- ・ 元々会社に制度があることを知らされていない。いざ制度が必要になった時に会社に言ったところで、何も通らないことが現実問題である。
- ・ 企業側が制度の周知をしてくれない。
- ・ 就業規則が各部署に置かれておらず、職員に配布されていないので、確認できない。制度についての説明や、利用方法が周知されていないので、職員に詳しい人がいないと聞けない。情報がオープンでない。
- ・ 会社側で介護休業制度等が使用できることを公表していないため分からない。
- ・ 勤め先における、介護休業、介護休暇の取得の仕方の説明が不十分。この制度をもっと知っていれば、いつでも利用できるという安心感が生まれると思う。
- ・ 法人で非正規雇用者として働いています。一年更新で週 30 時間勤務ですが、介護関係の支援制度の周知がなく、自分から聞けば調べて教えてくれるという状態です。同一労働、同一賃金と言われますが、同一の情報提供をしてほしいです。
- ・ 会社から制度について提示してほしい。
- ・ 会社からの介護休業制度等に関する周知が不十分である。余り介護をしている人に関心がない。
- ・ 職場における支援制度の周知が不十分であり、必要に迫られた者が担当部署に相談にいくと、少しずつ教えてくれた。しかし、担当者も十分分かっておらず、回答に時間がかかったことがあった。
- ・ 職場で介護休業制度を始め、休暇や給付制度について、情報を教えようとしない、

あるいは利用者を少なくしておきたいとの事情がある。進んで制度の普及をしていない。

- 勤め先が積極的に制度について周知するようにしてほしい。制度があっても、実際には長期や突発的に休むことができない職場や職種では、利用できない。労働環境や人員不足等から見直すべきだと思う。
- もっと会社に積極的に支援制度について話してもらいたい。
- 社内で、制度を理解している者が少なく、情報を収集するのに苦労しました。
- 勤め先から介護休業の説明を一度も受けたことがない。介護休暇等について、文書で従業員に配布してもらいたい。
- 介護をしているのを知っていても、上司からの提案もないし、相談も乗ってくれない。制度があることすら教えてくれない。
- 職員の人数が少なすぎて、介護のために早退したい等とはとても言えません。まず、そのような制度があることも、勤め先から説明すらありません。
- 介護離職防止のため、職場で介護休業制度等についての周知をしてほしい。
- 制度があっても利用方法が分からない。社内での広報や利用についての説明義務が事業主にあるとよい。
- 会社側から制度について教えてほしい。介護休業など知らなかったし、職場で相談できる場所も知らなかった。
- 労働局の相談窓口、自分の働き方など、会社と相談する上で、いろいろなことを知っていたらよかった。子育てと、介護と仕事の三つどもえになり、介護と仕事の両立だけでないことがある。ケアマネジャーや会社の方から、こんな制度もあり、検討してみても提案してほしい。自分が探せばよかったのかもしれないが、毎日することが一杯で、そのときは気づかず、思いもつかなかった。
- 介護休業などの制度について説明を求められる環境ではなく、また、説明をしてくれない。特に周知不足が問題である。
- 勤め先の支援制度の内容が、全く分からない。そもそも制度があるのかすら分からない。
- 制度の説明や話し合いもなかったなので、今までこのような制度があることを知らなかった。もっと情報提供があるとよいなと思いました。
- 勤務先では、介護休業等、全く話題になりません。私の勤務先は診療所であり、私自身看護師ではありますが、周知不足だと思います。
- 仕事と介護の両立を支援する制度、サービスなどで、勤め先における制度があることをこのアンケートで知った。福祉事業所勤務ですが、制度について聞いてもいないし、利用もできないと思います。
- もっと積極的に制度があることを教えてほしい。

#### 4 周知全般

- ・ まず勤め先に制度がないし、制度があるとも分からなかった。制度を前もって教えてほしかった。
- ・ 両立を支援する制度に関する周知が徹底されておらず、担当者の理解が不足している。
- ・ 介護休業制度の内容までなかなか知らないことが多いし、制度があっても使いにくい。
- ・ 介護休業など知らないままだったので、始める前に知る必要があると思った。
- ・ 皆に周知徹底を図ることができればと思う。そうすれば介護休業等の制度を利用できたと思う。
- ・ 介護で休みがちだった人が、解雇通告されたと聞いた。介護制度を利用しなかったし、会社も制度の情報を知らなかったらしい。平成 29 年 1 月から改正されたというなら、今からでも PR をしてほしい。
- ・ 知らなくて利用していない。
- ・ 介護休暇のことは初耳でした。
- ・ 勤め先の理解と制度の周知徹底が必要である。
- ・ 休業を取りたいと言える上司の態度や、制度の周知が不足している。
- ・ 介護休業制度等の周知が不十分であるため、利用時に不安となる。
- ・ 勤め先における制度について知らなければ利用できないし、結局どうすればよいのか分からなくて、仕事を辞めざるを得ない。
- ・ サービス等を周知することが大事だと思う。しかし、中小企業では制度を知っていても、利用はできないのではないか。利用しやすい職場にするためには、何をすればよいのだろうか。
- ・ 自分の老後のために、正社員で働ける時にしっかり仕事をしようと思ったこともありますが、現実、家事、介護、仕事と、精神的にも肉体的にも大変だと思い、パートで続けていこうと思っています。勤め先の支援制度のことをよく知りたかったなと思いました。
- ・ 介護を避けられる人はまれで、誰もが直面することですから、職場の制度もですが、社員個々の認知度のアップが必要なのではないのでしょうか。
- ・ 介護休業、介護休暇についての事例等、皆が制度について理解できるものを周知してもらいたい。
- ・ 短時間勤務制度などの勤め先の支援制度を全く知らなかった。介護をする前に知っていれば、離職せずに両立できることもあるのではないか。
- ・ 要介護者が、脳障害により入院しましたが、入院先の病院で、「勤め先における制度」などは一切説明してもらったことはありません。今現在、介護付き住宅で 24 時間介護しています。制度は、この調査票をいただいて、初めて知った状態です。ケアマネジ

ヤーは、基本通りの介護サービスを月単位で組んでくれるのですが、今回のような「勤め先における制度」などは、一切今まで紹介してくれたことはありません。ゆえに、完全に仕事を辞めてしまった後から、このような制度を知らされても、「後の祭り」です。

- ・ 仕事と介護の両立を支援する制度を知らない人が多いと思う。介護する立場になって初めて気付き、行政等から話を聞くことが多々あると思われる。仕事と介護を両立する前から、意識を持つことが大切だと思う。
- ・ 介護休業や、働きながらどんな介護方法があったか、どうやって知ったらよいか、分からなかった。
- ・ 「育児休業」は全国的に知名度もあり、制度の整っている会社が多いが、「介護休業」はいまだ周知されておらず、会社自体も受入体制が不十分である。
- ・ 公的機関から会社に指導等があるのか、どのような流れで支援をしてもらえるのか等、情報を得たい。
- ・ 具体的な事例の提供や、詳しい説明がされていない。
- ・ 制度、取組の詳細を知る機会がありませんでしたから周知が不十分かなと思います。
- ・ このような支援制度があることすら知らない人が多いので、もっと大きく広げるべきと思います。
- ・ 介護休業制度等を知っていれば、仕事が継続できたかも知れない。
- ・ 介護休業した時の収入は職場がどのくらい保障してくれるのか、また、国からの支援はあるのかという収入面での情報がないので、結局制度を利用できずにいる。
- ・ 支援する制度自体を知らなかった。家族が要介護になれば、家族のうちの誰かが仕事を辞めなければ介護ができない、という話はしたことがあった。
- ・ 誰にでも理解ができるように、制度などを説明することが必要なのではないのでしょうか。一部のしか知らない制度では意味がない。
- ・ このアンケートで初めて知った支援制度（短時間勤務制度）などもあり、次に介護休業を取らなければならなくなった時には、この制度も組み入れていきたいと思いました。この制度があることを、もっとみんなに知らせてほしい。介護休業を取る時も、何も教えてもらえませんでした。介護休業を取る時に言ってくれば、いろいろ併用したり、介護が続いていくことを考えた時に取る選択肢が増えたりすると思います。
- ・ 介護休業と介護休暇の詳細について、介護する前に知りたかった。

## 2 職場環境、職場の理解等に関する意見

---

### 1 職場の雰囲気等

- ・ 会社から「利用してください」という説明があるなど、制度を利用しやすい雰囲気

が普通の社会になれば、希望が見えてくるかもしれません。

- 仕事と介護を両立する大変さについて周囲の理解が少ない。理解をしてもらえても、子供の病気で度々仕事を休むのと同じで、職場の雰囲気等が冷たく感じられてしまい、居づらくなって辞める方を選択することも多くなる。
- 介護は個人の問題といった雰囲気がある。
- 休みを取ることに遠慮があり、会社全体の理解が不十分と思う。「休むこと」＝「迷惑を掛ける」、「迷惑を掛けられる」という雰囲気がある。
- 介護にかかわらず、業務の連絡、報告に加えて、相談できる上下間の風通しの良さ、組織風土が不可欠と考える。
- 介護休業等は制度としてはあるが、利用するとなると、言いづらい雰囲気がある。利用したときに迷惑そうに思われていると感じる。
- 介護業界の全国的大手の会社ですが、介護休暇の制度や事例など聞いたこともありません。利用できる雰囲気はなく、休める状況でもない。特にケアマネジャーは引継ぎに時間を要し、すぐの対応は困難である。全て、絵に描いた餅でしかない。
- 子供の体調不良時は看護休暇が取れたが、親の介護のための休みは有給か代休で取得している。余り職場で休みを取れる雰囲気ではない。
- 自分の問題は自分で解決しなさい、という雰囲気がある。介護以外のことでも、はっきり言葉で言われることが度々ある。
- 周囲に介護休業制度等を利用している方がいない。子供のことについても休みづらい雰囲気なので、介護で休むことは困難である。
- 夫の勤め先は、介護休業制度等を利用するような雰囲気ではない。有給休暇もなかなか取れない現状がある。
- 勤め先に相談できるような雰囲気ではない。
- 休みたいのは自分だけではないので、という気があるので相談しにくい。もっと普通に制度を知り、使える雰囲気がほしい。今のままでは、介護される人もする人も幸せになれない。
- 職場（上司）の雰囲気が悪い。
- 会社側からの制度に関する説明、周知がなく、利用する雰囲気ではない。
- 勤め先に相談できる雰囲気ではない。相談したところで理解してもらえないし、仕事量が減るわけでもない（定時で帰ったら暇だと思われる）。
- 利益優先のため、勤務形態などの変更が難しい。制度の利用を申し出られる雰囲気でもない。
- 休日が取りにくい。介護は理由にならないという空気がある。
- 業務をこなすのが精一杯で、個人的な相談ができる雰囲気ではなかった。
- 会社全体が人手不足で、介護のために休業という雰囲気ではない。
- 休暇が取りやすい、職場の雰囲気作りが必要である。

- ・ 勤め先の学校は激務で、介護との両立について相談する雰囲気は全くなく、無理です。
- ・ 両立を支援する制度があっても、職場内が利用しにくい雰囲気であるのが問題なのではないでしょうか。
- ・ 勤め先に介護をしている人が少なくて、余り関心がない。
- ・ 特殊な職種で、週3日の嘱託社員だったので、それ以上の休業は無理な雰囲気だった。
- ・ 勤め先がどの程度、日頃から勤めている人達に介護休業制度等について話しているか、また、上司などが相談しやすい人か、更に、職場の雰囲気にもよると思う。
- ・ 職場の制度が現実的に利用することができれば有難いが、実際はまだ環境整備ができていない。
- ・ 職場環境と雰囲気が問題であると思う。
- ・ 介護休業、介護休暇するならば、退職する必要があると言われる雰囲気がある。
- ・ そもそも「介護に対する配慮を求める立場の人は、この職場に来るな」という空気がある。ハンデがあって、他の人と同様に働けない人は、十分に仕事ができる人に席をゆずれという、暗黙の空気がある。
- ・ 勤め先に制度があっても実際に利用できないといけないので、制度の利用しやすい雰囲気作りは大切だと思います。
- ・ 職場の制度や雰囲気がいまだ整っていない。まだまだ日本は介護も育児も理解されていないし、休みをもらう雰囲気も整っていない。昇進にも響くと聞く。
- ・ 仕事中に個人的な悩みを相談できる雰囲気ではないので、離職を決めた時に初めて相談した。
- ・ 育児をしている人がいる職場で、介護のための制度を積極的に使える雰囲気ではない。
- ・ 勤務先（金融）では、制度の整備はできていると思います。しかし、制度の整備をして「はい、終了」という感じになっています。制度を利用しやすくするための周りの環境作り（職場の環境作り）が必要だと思います。
- ・ 職場が常に人員不足であり、制度を利用しづらい雰囲気はある。安心していろいろな休暇制度を利用できる環境が必要である。
- ・ 人手不足もあり、介護との両立について相談をする雰囲気ではない。
- ・ 現場で取得しやすい状況、雰囲気がないと利用しにくい。周りに迷惑を掛けると思うと、利用できず、離職するしかないか、という考えになる。制度を周知し、利用しやすいような取組を望みます。
- ・ 介護休業の制度はあるが、利用している人は少なく利用しづらい雰囲気がある。
- ・ 勤め先の制度を利用しやすい雰囲気がすごく不十分である。
- ・ 会社側からの説明、周知がなく、制度を利用する雰囲気ではない。

## 2 職場の理解不足

- ・ 今ある「勤め先における制度」を最大に利用し、勤め先の全員が共感、理解、許容する社会を作っていけるよう、啓発していくことが大切だと考える。
- ・ 勤め先の支援が大切である。
- ・ 上司が替わると、その上司が、勤め先における支援制度に関して詳しいのか分からない。
- ・ 制度を整備しても、同僚の理解がないと難しいし、職種によっても取りにくさはある。
- ・ 周りの人の理解が少なく、関心がない人がほとんどである。
- ・ 個人経営の病院に勤めているが、先生は、パートには有給もないとあっていくらいに労働者に対する制度を知らないの、介護が大変になったら、両立は無理だと感じています。個人の経営者も、経営者が労働者の介護制度をもっと知ってもらいたいです。
- ・ パートで個人経営の病院に勤めています。パートでも診察時間は全て働いているため、勤務時間は長い。介護休業制度などはありません。先生は労働基準法も知らないようで、介護が大変になったら、辞めざるを得ません。
- ・ 介護との両立について相談したら、上司が迷惑そうな顔をしたり、困ったというような態度を取ったりするのではないかと、予想がつく。
- ・ 勤務する事業所の理解があってほしい。介護をしながらでも勤務を継続できる事例をもっと提示してほしい。
- ・ 勤め先における仕事と介護の両立の大変さなどの理解度が低く、比重はどうしても仕事である。介護は個人で犠牲を払ってでもするしかないのが今の日本の社会である。まず、こちらの状況を理解してもらえない。まずこちらの状況を理解してもらえて初めて相談ができると思うので、時間がかかってしまう。もっと気軽に相談できる窓口があると助かる。
- ・ 両立を支援する制度に関する周知が徹底されておらず、担当者の理解が不足している。
- ・ 介護者の精神的な負担は、要介護度の高い低いに関係なく重いものだと理解してもらえない。それぐらいできるだろう等と思われ、家族介護者本人が感じていることは理解されにくい。
- ・ 制度があっても、実際に利用できるかどうかは別問題です。職場環境にもよりますが、おおむね理解されづらいと思います。
- ・ 勤務先では若い人が多く、介護には余り関心がない。介護休業が取れること、仕事と介護の両立を支援する制度を職場にも広めていただき、周囲の人も介護する人を理解してほしい。
- ・ 会社の理解不足が問題である。

- ・ 相談しても理解してもらえない。介護休業等を誰もが当たり前使える世の中になってほしい。
- ・ 子育て支援にも通じるものがあるが、介護も女性が主になっているため、男性有位の職場では何かと不便である。もっと男性の意識改革をしていかないと在宅介護は困難である。
- ・ 受診援助等で休まなければならないときに、職場の人たちの理解が得られない状況があり辛かった。
- ・ 介護に実際に当たっていない方にはなかなか理解してもらえない。介護だけでなく、皆、他にも両立して行くのが大変なことを抱えて仕事されているだろうから、介護が大変と言にくい。
- ・ 介護休業の内容がよく理解できている上司がいなく思うから相談しにくい。
- ・ 仕事と介護の両立を支援する制度に対する勤め先の理解がない。
- ・ 上司に相談する際も、結局は「いつから復帰ができるか」といったような言葉があるため、なかなか休業を切り出せないことも介護離職の要因となると思う。仕事と介護の両立に関係する制度、サービスはまずは利用してみなければ、良い悪いは分からないと思うが、勤め先の窓口になる担当者はきちんと勉強してほしい。
- ・ 女性の場合、比較的若い年齢層では介護に対する知識が薄く、理解がまだまだできない状況だと思います。介護の大変さは当事者でないと理解してもらえないので、休暇取得や時間外労働の免除もお願いしにくく、利用しにくいのが現状だと思います。
- ・ 外から見た状況と生活していく中での支援は違う。要介護者が自分で動けるが、常に見守りや声掛けが必要な場合、外からは介護の大変さを理解してもらえない。
- ・ 介護で休みを取ると会社を辞めてくださいと言われ、辞めました。そんな会社が多いです。上司が男性ばかりで相談しにくいし、分かってくれない。
- ・ 自宅で介護するとなると仕事は無理です。どのようなサービスがあっても、これまでと同様の仕事を続けることはできません。勤め先の制度が整っても、同僚の理解を得ることは無理だと思ふし、相談することで、気まづくなる心配もある。
- ・ 制度の問題ではなく、会社側の理解と、共に働く人達の意識の問題です。
- ・ 制度はあっても職場の無理解等で、利用することをちゅうちょしてしまう。
- ・ 勤め先における理解しようとする意識が低い。
- ・ 職場の理解が不十分だと思う。
- ・ 今まで昼休みに外出し、母の食事の準備や様子を見に行っていたが、昼休みに外出禁止になり、仕事を続けることができなくなった。
- ・ 夜間の介護が必要な場合の介護者の負担を数値化して見せることができず理解が得られにくい。
- ・ 勤め先の支援制度を他の職員も活用しているのかどうか？職場の対応がどうか？職場（同僚など）の理解とその啓発活動が必要である。

- ・ 勤め先に自分と同じ立場の人がいないと相談できない。相談したとしても、本当の理解は難しく同情されて話が終わる。
- ・ 上司に介護への理解が不足しており、相談できない。
- ・ 介護を支援する制度の認識が勤め先に乏しい。特に個人経営ならなお乏しいです。
- ・ 小規模な会社なので、介護支援を会社がするという認識は皆無である。
- ・ 理解してもらえないので相談しにくい。
- ・ 制度があっても取得するとなると現実として勤め先の理解を得るのが難しい。
- ・ 会社が理解し、取りやすい状況にさせていただかない限り難しいと思う。
- ・ 介護をすれば当然仕事は辞めるように上から言われた。
- ・ 休業を取りたいと言える上司の態度や制度の周知が必要である。
- ・ 勤め先は、要介護者本人や家族介護者の本当の気持ちを分かってくれないので、本当に困ったときだけ相談する。
- ・ 企業側がまだよく制度について理解していないので相談しにくい。
- ・ 職場の人がみんな介護の体験をしていないので、介護について理解できていない。
- ・ 会社が介護について理解してくれるのかが不明だし、おそらく職場の人に介護の大変さは分からないので、介護休暇も取りづらく、仕事量の軽減、両立に対するストレスに配慮もされないと思う。両立させようと思っても、何をどうすればよいか誰にも相談できず、1人で考え込んでノイローゼになってしまった。休暇も取りづらく、定時でも帰りづらい(介護のため定時で帰りたくても、定時で帰ると暇みたいと思われ、仕事も増える)。
- ・ 利益優先のため、勤務形態などの変更が難しい。制度の利用を申し出られる雰囲気でもない。周りは働き盛りの人ばかりで、介護の実情を知らない。退職願を出すと引きとめられたので、介護ができるように環境を整えてもらえるのかととどまったが、何も変わらず理解してもらえなかった。
- ・ 勤め先に相談するほどの人間関係があるとは思えないし、問題解決につながらないと思える。子育ての大変さは理解しても、介護の大変さを理解できる人は少ない。制度があっても実用的でなく、休みを取得しようにも代替要員がない。あってもないような制度に思える。介護未経験者の中で仕事をしていると、共感してもらえることが少ない。
- ・ サービス業であり、シフトをこなすことが難しいときがあるので、仕事先の理解が必要である。
- ・ 女性社員が多い職場ではあるが、上司は男性で組織全体が男性上位の環境なので、介護への理解が薄い。介護を理由とする休暇取得は、わがままのような目で見られる。また、フレックス制や時短などの制度はトップが理解しておらず、利用しようと思ったら、そういう制度はないと言われた。ここ1~2年でやっと介護に関する研修や、相談会を企画するようになったが、企画する側に介護に関する知識や経験がなく、内容

が薄っぺらで、介護している者にとって余り有効ではない。

- ・ 介護に対して、会社側の理解の欠乏があり、仕事と介護の両立について相談すると退職を促される。
- ・ まだまだ家族介護をしている人を理解してくれる会社は少ないと思う。仕事と介護の両立を支援する制度を使うのは、難しいような気がする。
- ・ 最初に家庭の事情を話し採用されたが、諸事情が続くと良い顔をされなかった。会社側に理解がない。
- ・ 相談することによって、全ての方が共感して理解してくれるとは思えない。共感して下さる方もいれば、ただのわがままと思われる方もいるのではないかと思う。
- ・ 介護は個人の問題であり、勤め先の理解は得られない。
- ・ 勤め先の介護休業、介護休暇の取得の仕方の説明が不十分。この制度をもっと知っていれば、いつでも利用できるという安心感が生まれると思う。職場の理解がどこまであるかも不安である。職場の理解が得られるか、同僚の理解が得られるかが重要である。いくら制度を作っても、取得しづらかったら利用できない。
- ・ 上に立つ人は自分が介護したことのない人が多く、どのくらい大変か分からないので、話をしても聞き流して、本気で考えてはくれない。
- ・ 介護休暇は会社が取らせない。社長のワンマン経営ですので、社員の話聞いてもらえない。
- ・ 同僚や上司の理解が余り得られず、有給を取ることにすら「どうして？」と厳しい反応でした。辞表を出しても、上司は話を進めてくれず、表情、言葉も厳しく、大変な思いで退職いたしました。病気であれば1か月とか期間も限定できますが、介護となれば亡くなるまでとなり、先は分かりません。同僚や上司の理解が一番必要です。同僚は私が休むことで仕事の負担を感じており、上司も理解を示してくれない（実際に介護するような方と同居していないためなのか・・・）。悩みを打ちあけても、「大変なのは誰でも同じだろう」との言葉しか返って来ない。「介護休業」を取ったとして、その後の職場の負担について考えてくれない。「あなたが休んだら、あなたの仕事分はどうするの？」と逆に尋ねられるが、答えようがない。
- ・ 労務規則では介護休業や休暇の取決めがあっても、現場への周知徹底や代替要員の確保ができておらず、制度を利用できるかどうかはそのときの上司や同僚の理解や協力によって左右される。どれだけ制度、サービスがあっても事業主の理解と取組、また、同僚の理解と協力がなければ両立は難しく、介護離職につながると思う。
- ・ 介護に対する理解は、介護の苦労を経験したか否かで差が大きく、組織全体としての共通認識になっていないように感じる。個人によって介護に対する理解の差が大きく、相談する相手によって人事上マイナスに評価されるリスクが高い。兄弟姉妹が多い旧世帯では自身が介護を担当せず、他の兄弟姉妹に任せきりという人も多く、介護の苦労を理解していない。かつての私の上長がそれに該当した。また、経済的に恵ま

れた階層は介護を自身で担わずに介護サービスに丸投げでき、介護を単に金銭上の負担の問題として捉える傾向が見られる。介護においても格差の問題が広がっており、経済的余裕のない層が介護離職に追い込まれる。

- 会社が介護について全く理解してくれない。自分と同じように悩んでいる人が周りにもたくさんいる。無理に働かなくてよいのでは？と上司に言われた。
- 介護について理解を示してくれる企業は余りないと思います。
- 仕事場の理解があれば十分である。
- 勤め先に介護者の立場に立って相談に乗ってくれる人がいない。ケアマネジャー以外には相談できない。
- たとえ勤め先に制度があったとしても、それをしっかり把握している人が少なく、介護の経験をしている人が周りにいなければ利用するのは難しい。
- 民間の企業では、なかなか理解が得られないと思います。職場に迷惑が掛かるのではないかと思うと、なかなか相談しにくい。仮に相談しても、理解は得られず、かえって自分の処遇が悪くなるのではないのでしょうか。
- 子育てに関しては制度が整ってきているが、介護に関しては全くと言ってよいほど、職場が対応してくれない。
- 休むことに対する協力が無い。
- 周りの人の協力や理解が必要である。
- 代替となれる職員が少なく、休むことに対して申し訳ないと強く思いながら相談したが、親身になってくれなかった。生活するためには続けたかったが、職場の配慮のなさを、その前からも感じていたので、退職を決めた。
- 従業員5人程度の職場でしたので、このような制度があることすら知りませんでした。家族のことで休む場合でも、事業主からは介護休業制度等についての説明もなかったです。
- 就業規則の中に介護休暇はあるが、職員に周知できていないこと、代替要員がいないため、長期休暇を取ると同僚に迷惑が掛かること、自分の仕事も処理できなくなること等、様々な理由から取りづらくなっている。職場がしっかり受け止めてくれないのではないかと、理解してくれないのではないかと不安もある。
- 介護内容を十分理解してもらえない人が勤め先にいない。
- 制度はできているが、直属の上司が介護制度に理解がない。
- 介護に関わった人でないと、相談しても理解は難しいのではないのでしょうか。
- 転職に関する配慮を求めていたが、配慮されなかった。
- 介護の期間はいつまで続くのか分からない。柔軟に働き続けられるような雇用主側の理解が必要である。効率を優先する社会である限り、両立は難しいと諦めている。
- 勤務先の支援制度があっても、勤め先の理解がない場合は、離職をしないと行けない気持ちになる。職場の介護に対しての理解が深まっていけば、いろいろと制度・サ

ービスを利用することで両立しやすい。

- 勤め先の担当者は他人事だから親身ではない。
- 仕事仲間の無理解であること、誰もがいつか通る道だからお互い様という心での助け合いの精神の欠如が問題である。
- 会社全体が介護について共通理解をしていないと、介護をしている個人が非難され、居づらくなる。
- 個人企業においては、本人の有給休暇でさえも取得できないのが現状です。家族の介護のための休業や休暇に対する理解は企業の方々には難しいと思います。国が経営者にもっと発想を変えるよう指導すべきでしょう。
- 会社で介護休業等の事務手続をする担当者が、どれだけ制度を理解しているか、対応がすぐできるか心配です。
- 仕事と介護の両立を支援する制度や取組などは、会社の理解と積極的な行動がないと、その利用について労働者からは言えません。
- 会社に介護の大変さについての実感がなく、会社も制度について分かっていないのではないか。
- 上司はほとんど制度を把握しておらず、親身にならない。
- 勤め先は介護についての理解ができていないと思われるので、相談しにくい。介護に関する知見を有する人が、会社には少ないと思う。在職中は仕事のコントロールが大変だった。
- 上司が介護の体験者ではないので、理解が得られない。特に男性は介護に関心がなく、他人事と思っているように感じる。
- 勤め先の人事担当の制度等に対する理解が不十分である。
- 雇用主、上司の無理解が離職の最大の原因だと思う。介護だけでなく、育児中の人も同様の悩みを抱えている。特に女性は育児、妊娠の悩みを乗り越えてほっとする間もなく介護の悩みに突入する。しかし、同性（女性）の理解のなさも信じられないくらい大きい。
- 上司の口が軽く、深く話せない。会社側の立場に立ってしか答えてくれない。介護経験や知識がないので、話しても理解しにくい様子。「その介護はいつまで続くのか」と問われ、絶句したことがある。いくら立派な制度ができたとしても、雇用主の理解、同僚の協力がないと、利用することはできないと実感している。
- 職場では、介護に関する相談をできない人がいると思うし、言いにくい時がある。いくら国や市の良い制度があっても、受け入れてくれる会社でなければ成り立ちません。
- 会社に介護を理解してもらうのはなかなか難しい。
- 職場の上司や同僚に理解されない。職場の協調性を乱す者として排除され、孤立してしまうので、相談できない。

- ・ 若い社員にとっては、介護などほとんど関係ないというような感じだと思う。
- ・ 交代勤務ではなく、日勤のみにしてほしいと言ったのに、してもらえなかった。「地方（違うところ）に行くより、ましだろう」と言われた。職場に理解はない。
- ・ 現在の職場で、会社に対して介護休業、給付制度があることを説明したのは私です。家族の付添いが必要になった時、会社側は有給休暇の申請を求めました。就業規則ができたのも、その後です。一般社会への理解度は低いと思いますし、就業規則は労基の指導が入らないためのものであって、実際、利用する側は言い出しにくいのが現状です。制度があっても、介護者の状況を理解している職場や環境が少ない。社内規定には一応うたっていても、実際に利用申請をできる環境にはなく、結局、仕事がしにくくなり、離職せざるを得ない。介護者が我慢し、頑張るしかない。
- ・ 介護を支援する制度はあるが、職場がそれを利用させてくれないために、転職しました（正社員の時）。職場の介護への理解が必要かと思います。
- ・ 時間の配慮がなく、勤務時間に相談できない。
- ・ いろいろな制度はあっても、企業にとっては不利益になるため、快諾を得ることは難しいと思われるし、他の従業員に負担が掛かる等すれば、徐々に働きにくい環境になる。
- ・ 上司は家族に介護を必要とする者はいないので分からないと思う。何回か（数回）有休を使わせてもらった際、他のスタッフから、「余り休まれると困る。」と言われ、退職も考えました。
- ・ 上司が若く、介護の大変さを説明しても理解してもらえない。挙げ句の果ては、自分が抜ける分「他の人を探せ」と言われたので、制度の利用は無理な状況である。
- ・ 制度があっても、仕事場、世の中で、介護で休むことについて市民権を得ていないと思う。職場に余裕がない。
- ・ 会社で介護制度に理解がある所はどれくらいあるのか。まだまだ理解がなさすぎて、介護が離職につながってしまう。介護者がただつらい。しっかり制度として決まりがないと、利用するのは現実的に厳しいです。現状、介護に対しての理解がない会社が大変多く、さらにパート、アルバイトとなればなおさらで、現実問題、数日なら休みがもらえるが、長期ともなれば、退職を選ばざるを得ない。そうすれば金銭面が自動的に厳しくなり、悪い方向へ行くばかり。もっと会社、社会で制度をしっかり作ってほしいです。
- ・ 周りに同じ環境の方がいないから、気持ちを分かってくれない。
- ・ 小さい事業者なので、両立を支援する制度について、余り取り組む体制ではありません。一緒に働いているスタッフの理解で介護が成り立っていたように思います。事業者の制度の取組、スタッフの理解の両方があるのが有効なのだと思います。
- ・ 会社は会社のことだけしか考えない。
- ・ 勤め先に相談して、配置換えをしてもらったが、その後、仕事がやりやすくなった。

周りが気を使うし、こちらも気を遣ってしまった。会社が協力的になるよう、法的にもっと支援してほしい。

- ・ 勤め先に相談したところで、相談される側の担当者の年齢が違えば、状況を理解してもらうことは困難。「大変なんだろうな」と思う気持ちはあっても、同じ立場にない限り、相談してもすっきりしないと思う。ただ、相談したことで、担当者が人事管理とのつなぎ役になり、その後の仕事に関する配慮がうまくいけば、相談する価値もあると思う。
- ・ 一度介護について話をしたけど、「それは個人の問題だから」と上司に言われた。これ以上は言えないと思った。
- ・ 産休と違い、相談した時にその人（担当者）が介護をしたことがなければ大変さも分からないと思います。
- ・ 職場の理解がない。制度はあるが、介護の実情の理解が伴っていない。
- ・ 勤め先が遠く、転勤を希望しても介護の場合、考慮してもらえないようである。自宅から近距離へ転勤できるような取組があれば有り難い。
- ・ 上司、同僚に介護を経験した人が少ないため、理解を得ることが難しく、相談しにくい。
- ・ 退職のときに30日以上年休を残していた。介護休業や休暇だけではなく、介護のために年休を積極的に使うことができれば、介護の負担はかなり軽減されたと思う。
- ・ 国等で制度があっても、同僚や上司の目が気になり取りづらいのが現状である。連続した休み明けは出勤しにくいと思ってしまい、なかなか休みが取れない。ショートステイ利用中に、要介護者が体調を崩し、二度早退することがあった。二度目に連絡が入った時に上司から「エー」と言われた。それ以降、本音で相談しなかった。制度は整っても、仕事先の理解がないとなかなか取得できない。
- ・ 保育園勤務中には介護支援に関する制度もなく、説明もなく、正職員なのに配慮もなく残念でした。休みをもらうにも「年休があるでしょ」という形で、なかなか理解してもらえませんでした。休業、休暇をもっと就労規定に入れてほしいと思います。
- ・ 上司に嫌な顔をされるので相談しにくい。
- ・ 周りに女性がおらず、男性職員は妻が介護できるため、大変さが分かってもらいにくい。
- ・ 勤務している事業所が介護に対する認識がないこと、性別の違いで話が通じていなかった点が退職の大きな原因だと思います。もし少しでも相談することができ、自分自身に気持ちの余裕が持っていたら、退職をすることはなかったのではないのでしょうか。
- ・ 介護の大変さを共有できないので、勤め先には相談できない。
- ・ 勤め先では、家庭の現状について、意見を聴取されるが、全く業務などには配慮がなされない。家庭内のことをつぶさに聞かれても何の配慮もなされないため、言いた

くない。職場幹部の閉鎖的な考え方を排除しない限り、どのような良い制度があってもダメ。各業種に応じた説明と周知をしていただき、職員が制度を使いやすくなるように事業者の意識改革を進める方策を実施してほしい。

- ・ 上司に相談すると、仕事（対応）を増やすなと言われそうな感じがするため、相談しにくい。
- ・ 介護に関して上司の理解が得られない。
- ・ 会社にしっかりした制度もないし、会社の理解と本人（介護を受ける人）の理解がなければ、両立は難しい。会社は、施設に入れればよいという考えで、在宅で見ていくために支援しようという考えはない。
- ・ 上司がよほど会社から教育を受けていればよいが、ほとんど無知、無関心。相談する意味がなかった。上司に介護経験がなければ理解は期待できない。
- ・ 職場全体の理解が得られない。
- ・ 経営者の理解と共に管理職の理解がないと、特別扱的になり苦しい。誰もがいつどうなるか分からないという世間での考えが、当たり前になるような取組が必要ではないか。
- ・ 介護するということが、時には過酷でさえあることを体験しないと理解しにくいことから、職場にも相談しにくい。
- ・ 職場での支援と仕事仲間の理解があれば、両立は可能だと思うが、現実的に自分が抜けた時間帯を他の誰かが補わなければならないという負い目があり、申し訳ないという気持ちから、なかなか利用できない。
- ・ 子供が熱を出した時は、それ病院だ、休みを取って看病だと言われるが、老人には「大変だね」の一言である。
- ・ 勤め先は今では休暇を取ることを推進しているが、いざ実際に取るとなると周りの温度差を感じ、休みにくい。相談すると休暇をとってもいいよと言ってもらっても、余り歓迎されていないのは感じる。急に休みが必要な時など（病院に行く時など）、やっぱり余り良い顔はしてくれない。
- ・ 人によって強く言う人、コネやバックのある人は制度を利用できていたが、そうでない者は言っても勤め先は聞いてくれない。
- ・ 制度について、自分で聞かなければ教えてもらえない。制度を使うとなると、前例が余りないと嫌な顔をされると思う。勤め先の上司達も十分に理解していないと思う。同じような立場の人がおらず、理解してもらえない。
- ・ 多くの企業や経営者が仕事と介護の両立に対する支援に取り組む気持ちがないことが問題だと思います。たとえ良い制度があっても、それを利用できない状況が多いのではないのでしょうか。制度が整っていて理解のある職場なら相談できると思いますが、そうではない企業がほとんどではないのでしょうか。現在の職場でも、相談したところ過剰な反応を示され、それ以降「介護をしている人」という、会社にとっては有難く

ない存在になったように思います。同じ有休を取るにも、「母が…」というだけで嫌な顔をされるため、会社では「介護」という言葉を避け、休む場合にも、すべて自分自身の体調不良等としています。

- ・ 介護休業等が取りにくい会社の仕組みに問題がある。
- ・ 急な休みのときなど、迷惑を掛けることは理解しているが、代替要員の調整を自分でするだけするように、と事前に言われていたことがプレッシャーになり、仕事を続けることがしんどくなった。自分の気持ちを分かってもらえなかったり、以前制度のことを相談した時に、自分で調べることに言われたりしたことがあった。
- ・ 上司が感情的で、介護に対する理解に欠ける。介護支援施設に勤務していましたが（事務職）、従業員に対する理解は全く得られなかった。“またか”という対応をされました。会社にとって、家族の都合は関係ない、と言われたことがあり、相談できなくなりしました。
- ・ 勤め先が理解してくれない。他人事と思っている。
- ・ 上長により考え方がいろいろで、借金してでも施設に預けて仕事をしろという人もいる。
- ・ 労務規則では介護休業や休暇の取決めがあっても、現場への周知徹底や代替要員の確保ができておらず、制度を利用できるかどうかはそのときの上司や同僚の理解や協力によって左右される。

### 3 職場における支援制度の整備状況

- ・ 勤め先の就業規則に、介護休業の規則が含まれていない。
- ・ パートで個人経営の病院に勤めています。パートでも診察時間は全て働いているため、勤務時間は長いです。介護休業制度などはありません。先生は労働基準法も知らないようで、介護が大変になったら、辞めざるを得ません。
- ・ 小さい会社で、介護休暇はないと言われた。仮にあっても取得するのは困難である。パートに切替えるしか方法がなかった。
- ・ 介護のために勤め先において使える制度が実際に適用されている企業、事業所は、特に地方ではまだまだ少なく感じます。
- ・ 勤め先の会社に介護に関する制度がない。
- ・ フレックス制や短時間勤務などの制度をトップが理解しておらず、利用しようと思ったら、そういう制度はないと言われた。
- ・ 勤め先に介護休業、介護休暇そのものがないので、相談すれば離職につながる。
- ・ 勤め先に、制度がないと思う。
- ・ 現在の職場は飲食系の小規模なお店で、家族経営なので、介護休業などはないと思います。病院の通院の付添いなどで休みをもらったりしていますが、パートで毎日勤務ではないので、ある程度は休みを自由に取れています。

- ・ 勤め先に残業の免除の制度がない。
- ・ 介護休業も会社によって取り入れているところもあるが、まだまだ取り入れている会社は少ないと思う。
- ・ 両立を支援する制度は今の勤め先にはないためできないです。
- ・ 勤め先における、介護、出産、育児等への支援がまだまだ確立されていない。
- ・ 仕事と介護の両立を支援する制度や取組がないと思うから、相談しにくい。
- ・ 介護休暇はありません。休めば欠勤となるだけなので、有給を使用して休みを取っています。介護休業はもちろんありません。制度を取り入れている会社は一部であり、利用できる人も一部だと思います。仕事と介護の両立を支援する制度が適用されていない事業所はたくさんある。何とかならないものか？

#### 4 前例がない

- ・ 自分の職場に勤めて10年、介護休業で何日も休むというのは聞いたことがない。今までに、親の介護をするのでと言って辞めていった人は何人かいた。
- ・ 勤務先で介護休業又は介護休暇を取得した前例はない。有給を利用しているのが実情である。
- ・ 前例がなく、コンビニのパートなので人員確保が大変で、自分の都合で長期間休めないし、相談することもなく自主的に辞めました。
- ・ 周囲の人が利用しないので、利用しにくい。
- ・ 介護休業等の利用者がいないので、申請しにくい。
- ・ 前例がないので、勤め先には相談できない。
- ・ 事例があるかどうか分からないし、顔見知りの職員同士で、家族に関するプライバシーを相談しにくい。
- ・ 勤め先で介護休業を取得したり相談したりしている人を見たことがないので、自分だけ相談できない。
- ・ 前例がないので、勤め先に相談しにくい。
- ・ 介護のために休業、休暇等した前例がなく、また、出産のために休業をした前例もないので、会社内にそのような雰囲気がない。
- ・ 介護休業の制度があっても、自分の勤め先にその実績がない。
- ・ 身近で介護休業を取った者がいない（知らない）。
- ・ 周りに介護休業等について会社に相談している同僚がいない。
- ・ 制度があっても、自分の職場で使えない。一部の上司は取得していたが、自分達の立場での実績がない。
- ・ 今まで、介護休業を取得した方が職場におらず、また、現在の部署の人数等から、相談しやすい状況とは言えない。
- ・ 今までに制度を利用した例がないため、相談しにくい。

- ・ 過去に制度を利用した例があるとよいのですが、自分が初めてとなると難しい。
- ・ 使うとなると、前例が余りないと勤め先に嫌な顔をされると思う。
- ・ 周りに介護休業等を取っている者がまずいない。

## 5 職場における不利益（評価、昇進への影響等）

- ・ 以前、会社の同僚が介護休業を取ったが、復帰と共に部署が変わってしまった。そういうのが過去にあると、相談しづらい。
- ・ 職場に相談することで、離職につながると考えてしまう。
- ・ 介護を理由に仕事を休むと、それ以外の出勤時に更に過剰な労働をさせられた。
- ・ 職場に相談した場合、リストラされるのが心配である。
- ・ 職場に相談すると職場に居づらくなる。
- ・ 辞めてほしいと言われてたら困る。
- ・ 相談したことによって離職に追い込まれるおそれがある。企業はギリギリの人数で仕事をしているので、余裕がなく、制度はあっても実際に利用するのは無理だと思うから相談しにくい。
- ・ 共働きで、介護をしていると言うと、職場での立場が悪くなる。
- ・ 仕事の内容等もあり、会社に介護休業の申出をしたが、休業を使うなら、仕事を辞めてほしいと言われた。
- ・ 介護休業を取得することにより、周りへの影響や本人への処遇に不利益になるため、制度を知っていても利用しない。
- ・ 相談すると仕事がしづらくなるから相談できない。
- ・ 非正規採用では、支援制度を受けるのは無理なのが現実である。制度を利用したいなどと言えば仕事にも就けない。相談すると仕事がなくなるので不可能である。
- ・ 休むと「大事な仕事を任せられない」などと言われ、立場が悪くなる。
- ・ 個人によって介護に対する理解の差が大きく、相談する相手によって人事上マイナスに評価されるリスクが高い。
- ・ 仮に勤め先に相談しても、理解は得られず、かえって自分の処遇が悪くなるのではないのでしょうか。
- ・ やっと一人前になり、責任の重い仕事も任せられるようになったのに、職場に相談すると外されてしまうため。
- ・ パート勤務だと退職を促されると思うと相談しにくい。いつ切られるかと、不安で一杯です。
- ・ 勤務先が小さな診療所であるため、代わりの看護師がおらず、相談することによって、解雇されてしまうのではないかと心配である。
- ・ 小さな会社の場合、一人一人が完全に自分の仕事ができなければ、会社はやっていきません。会社の方も「いくらでも代わりの人はいる」と言うので、弱みを見せるこ

とはできません。

- ・ 相談しにくいし、介護休業、介護休暇について相談したら他の人に負担を掛けたり、残業代など経費が増したりするため、肩たたきなど職場に居られない立場になるのではないかと、不安が生まれる。
- ・ 介護休暇や休業について相談したが、「まだ早いのでは？」とやんわり拒否された。その1年後に内示（夜間業務が困難であると分かっているの異動の内示）があり、退職を迫られているとしか考えられなかった。
- ・ 仕事と介護の両立について相談したら、退職を迫られそうである。
- ・ 仕事を休むと、離職につながるのではないかと不安がある。
- ・ 職場の上司や同僚から介護で休むことについて理解されない。職場の協調性を乱す者として排除され、孤立してしまうので、相談できない。
- ・ 相談窓口もないし、相談したら仕事を失うことにつながりそうで、できない。他県への転勤命令があった時も、自宅介護をしているので通勤も仕事もつらいと相談したが、「決定事項です」と言われて、受けるしかなかった。制度があっても、介護者の状況を理解している職場や環境が少ない。社内規定には一応うたっていても、実際に利用申請をできる環境ではなく、結局、仕事がしにくくなり、離職せざるを得ない。介護者が我慢し、頑張るしかない。
- ・ 職場に相談するという事は、休むのではなく、仕事を辞めますと言うことと同じだと思います。それでは生活が成り立たなくなってしまいます。
- ・ 職場に相談することで、立場が悪くなる。
- ・ 正社員という立場ではないため、雇用契約の更新ごとに状況の見直しがあり、介護により勤務状態に変化があると、更新されない可能性もあり得る。
- ・ 仕事と介護の両立を前提に相談する場合、労働時間の短縮や不規則の休日を要望することとなり、自分の仕事を他の方をお願いする形になる。事業所としては、新しい人を雇った方がよいと考えるだろうと思って、言いにくい。
- ・ 相談すると、働きにくいと判断されかねない。次の雇用契約の更新に関わってくる。
- ・ 遠回しに、代わりの者はいる、というようなことを言われる。
- ・ 仕事を辞めさせられるかもしれないという一抹の不安を感じる。黙って歯を食い縛って仕事をした方がよいと考えるのが当然であろう。
- ・ 会社が大きすぎて（交替要員がたくさんいるので）、逆に介護を理由に休みを取ると、ラインからはずされる。

### 3 代替要員の確保等に関する意見

---

## 1 代替要員の確保の困難性、人手不足

- ・ 仕事は人員も限られ、職員の家庭のことまで考えてくれない。介護休業制度等は絵に描いた餅だし、公務員など、限られた人間にしか役に立たない。
- ・ 職場のスタッフ自体が不足しているので、要介護者の通院の予定などを自分の休日に合わせるしかなく、大変である。
- ・ 上司を含め、それぞれの仕事に一杯一杯なので、介護休業等の取得は机上の空論になってしまっている。90日程度で、全ての介護が終わるとも思えないし、仕事によっては、その間の仕事を代わってくれる方が必ずしもいない。
- ・ 介護休業の制度はあるが、仕事が忙しく、代用の人もいないので、休みにくい。
- ・ 人が少ない中、仕事時間の短縮や休みを頼みにくい。
- ・ 従業員不足の現状では、休むことについて会社に相談しにくい。
- ・ 私は1人での仕事ですので、辞める以外のことを考えられません。新たに雇用するとなれば、人件費が2倍になってしまうため、難しいと思います。制度を知っていても使えない。仕事内容も対人なのでいつ何が起こるか分かりません。代替りの人材を探すことだけでも会社は大変だと思います。
- ・ 人員が少なく休むことについて相談する時間そのものが取れない。
- ・ 職員が少人数しかいない勤務先での休業、休暇の取得は難しく、休むと職場も雰囲気が悪くなり、離職の原因となると思います。
- ・ 介護現場においては業務が忙しく、介護休暇制度があっても取り難い。
- ・ 現在は定年退職し、臨時職員の身分であるので、通院時等は仕事を休んで行けますが、正社員の場合は代替職員もいないこと等もあり、休むことも遠慮していた。
- ・ とにかく勤務先でも人手が足りないのが分かるので、長期に休むことを相談しにくい。
- ・ 勤務先も人数が少ない。法律で介護休業制度が決められているとはいえ、なかなか休みがもらえない。もらえたとしても同僚の仕事量が増えることを考えると心が痛い。
- ・ 介護休業制度があっても人材不足の課題があり、休みを取りにくい。配慮はしてもらっていて助かっているが、どうしても定期的な通院や急な体調不良で通院に付き添わなければいけないことが多く、休んでしまうことがあり、仕事のしにくさがある。皆、ギリギリの人材で忙しく働いている中で、休みの回数も多く、期間も長期になり、今後の見通しも立たない中では、相談しにくさがどうしてもあります。
- ・ 利用できる制度とは知っているが、職場の職員不足のため取りづらいと思われる。
- ・ 相談したことによって離職に追い込まれるおそれがある。企業はギリギリの人数で仕事をしているので、余裕がなく、制度はあっても実際に利用するのは無理だと思う。
- ・ 職員数が少ないので、迷惑を掛けられない。長期間（93日）休むのなら、退職も考えざるを得ないと思う。
- ・ 人手不足の職場なので、介護休業制度の活用は無理だと思っています。人員配置に

問題があり、自分の仕事にしわ寄せがくるので現実的に厳しいと分かっています。

- ・ 会社も苦しく、余剰人員がないため、勤務を交代する職員がない。
- ・ 休みを取りたくても誰が代わりをするのか明確になっておらず、同僚に過度な負担を掛けることになる。休職の際に代替要員のスムーズな確保ができることが必要である。
- ・ 前例がなく、コンビニのパートなので人員確保が大変で、自分の都合で長期間休めないし、相談することもなく自主的に辞めました。
- ・ 急な用事ができた際に代替人員がないこともあり、どうしても仕事の方を優先してしまう。
- ・ 介護休業、休暇中の代替要員の確保が必要。人員不足になるので、同僚に迷惑を掛ける。
- ・ 介護休業、休暇を取得すると、他への迷惑や代替要員がないこと等、自分自身で考えてしまい、転職、離職となる。
- ・ 相談しても、介護のための休業、休暇はもらえないと思う。限られたスタッフでの仕事なので、休むと仕事に支障があるため、介護という理由では休めない。
- ・ 人材不足でそもそも休暇は取れない。
- ・ 人手不足で、自分の仕事の代わりがない。
- ・ 介護事業所（施設）に勤務しているが、代替要員の確保などがとても困難である。
- ・ 職場もゆとりある人員ではありませんし、休業中の給料、社会保障までは出せない経営状況です。企業に対しても、介護休業の対象者が出たとき、減税になるとか、補助金が出るとか、何らかの手当があれば、両立しやすいのではないかと思います。
- ・ 自分だけでは介護が大変なため、息子が手伝いに来ようとしても息子の職場（介護施設）が人手不足で、介護休暇はおろか有給休暇も使わせてもらえない。介護現場の人手不足をなんとかしてほしい。
- ・ 職場の人数が少ないので、私が休むと他の人に負担がかかり、休みづらい状態で、手の空いている人がいないことが分かっているので、休みについて相談できず、自分から辞めることになってしまう。
- ・ 比較的ギリギリの人員で業務を回しており、休みを申告しづらいとは感じている。人員配置によって業務量をできるだけ平均化し、カバーし合えるように環境を整えるべき。勤め先はギリギリの人員ゆえ、休むことに対しては積極的に応じていない。
- ・ ギリギリの人数で仕事を回している職場で、他人にこれ以上の負担を押しつけられず、相談してもどうしようもない。
- ・ ギリギリの人数で、休暇を取ることにもままならない。年度末から年度初めは毎日残業。以前そういう職場で働いており、とても相談できる状況ではなかった。そういう職場は多いと思う。
- ・ 制度があっても実用的でなく、休みを取得しようにも代替要員がない。あっても

ないような制度と思える。

- 休業を取得すると代替要員の確保等が必要になり、職場に迷惑を掛けるので相談しにくい。
- 介護のために休暇を取りたくても、人件費を削減しているの、交代できる職員が他におらず、休暇が非常に取りにくい。各事業所の経営状況が悪いと、制度を利用しなくてもできないです（交代してもらえない人がいない。）。
- 人手不足なので、1人休むと他の人にしわ寄せがあり、申し訳ないという気持ちがある。
- 代替要員が見つければ何とかなるが、代替要員が見つからなければ休業の取得は難しい。
- 看護師のため、職場は人員が不足しており、介護があっても休んだり、支援を受けたりするのは難しい状況である。
- 職場は人員が不足しており、休暇取得の希望を出しづらい。また、職場全体の教育不足により、上司に理解がない。
- 介護休業を取ると、周囲の職員に迷惑を掛けることが十分分かっているの、休業を取ることはないと思う。
- 職場は人手が少なく、休みが取りづらい。代替の専門職がない。
- 勤務先が福祉関係の職場である。よく言われているように、福祉業界は特に、とても人材不足で、職員もなかなか続かず、常に多忙な状況である。そのような所で、介護があるので短時間労働や休暇という特別な扱いを申し出るの、とてもできない状況である。どこの業界も人手不足であるので、労働者数が安定的になるように、処遇面の改善が必須である。
- 今はどこの会社もギリギリの人員配置で仕事をしているのに、先の見えない介護で同僚に迷惑を掛けるわけにはいかないというのがあります。
- 勤め先における人員確保が難しい。現在欠員で募集をしているが、補充できないという現実がある。
- 自分の仕事をやれる人がいないので、職場に休みを相談しにくい。
- 休みが欲しくても、代わりの人を探すのが大変である。
- 私の仕事は、休んだら会社へ迷惑が掛かるし、別の人を私の代わりに雇わなければならない。私が復帰したら、その人を辞めさせなければならない。従業員は私だけなので、介護休業は絶対無理でしょう。どうすればよいのか教えてほしい。
- 勤務シフトの変更が難しく、制度を利用すると他者に負担を掛けてしまうので相談しづらい。
- 労働条件を始めに相談して決めており、それ以降に勤務時間の変更や欠員補充が無理ということは自覚しているので、相談はできない。
- 代替の利く仕事なら制度の利用も可能だが、周りに迷惑を掛けてまでは利用しづら

い、という気持ちで離職になると思う。

- ・ 各企業において、人員不足で、長時間労働を強いられており、体調不良でも休めないことがままある状態なのに介護休暇、時短勤務は現実的でない。
- ・ 現場の職員が不足気味のため、有給休暇も取りづらい。現場のことを考えると制度の利用は難しい。
- ・ 仕事柄、人数的にも、急な休みは取りづらい。
- ・ 職場の人数がギリギリなので、急に休むことも難しい状況です。何かあれば、辞めるしかないと思ってしまいます。
- ・ 代替要員がないため、長期休暇を取ることで、同僚に迷惑が掛かる。
- ・ 会社内における自分の立場や、職務を1人で担当していることから、長期の介護休暇を取りにくい。勤め先の具体的な支援制度という枠組みが見えない。
- ・ 職場での立場とか、人材不足のため、なかなか勤務時間の短縮や休みなどは取りにくい。
- ・ 勤め先に人がいないから休みたくても休めない。
- ・ 休んだ分を埋める人員を集めるのが容易ではない。度々急な休みを取っているが、他の人に無理をさせてしまっている。
- ・ どのような職種、仕事内容かによって、勤め先の支援を受けられるかどうかの違いが出てくる。勤め先の人員もかつかつ、介護の人員もかつかつであるなら、支援も難しく、辞めざるを得ないのではないか。
- ・ 人員不足により、制度を利用すると職場での環境や仕事に支障を来し、居づらい雰囲気にならなくなる。
- ・ 担当業務の人員が不足しており、休むと他の人や仕事に影響する。
- ・ 少ないスタッフで業務をこなしており、迷惑が掛かるから相談しにくい。
- ・ 勤め先が積極的に制度について周知するようにしてほしい。制度があっても、長期的、突発的に休むことができない職場や職種では、実際には利用できない。労働環境や人員不足等から見直すべきだと思う。自分が担当している業務を、容易に引継ぎができず、替わりがない。
- ・ 職場の人員が不足しているため、急な休み、早退がなかなか厳しい。挙げ句の果ては、自分が抜ける分「他の人を探せ」と言われたので、制度の利用は無理な状況である。
- ・ 仮に休業や休暇を取れたとしても、分担された仕事で担当制であると、自分の仕事を代わってやってもらえることはないので、困ることになる。
- ・ どこも人数ギリギリで働いているため、交代をしていただけず、休み、遅刻などをお願いしにくい。介護老人保健施設から母が帰宅すれば、よっぽど家族の協力がなければ一人暮らしの母の介護と、仕事（それがパートであっても）との両立は難しい。
- ・ 休みを取ろうにも職場の人数はギリギリなので休めない、休めなければ辞めるしか

なくなる。有休を頻繁に取り、仕事が溜まっているから夕方から出勤して仕事をしている。休みになっていない。

- ・ 勤務先に介護休暇の制度はあり、利用できていますが、人員の確保などが全くないため仕事量が減っていない。短縮した時間で仕事を終えなくてはいけないため、ますます厳しくなっています。離職するしかないと思っています。
- ・ 人手不足により、代替要員が確保できない現状があり、介護離職の大きな要因になっている。
- ・ シフト制の勤務のため代わりがおらず、急に休むこともできない。
- ・ 介護休業等制度があっても、勤務先の人数や仕事内容によっては取得が難しい。
- ・ 勤め先も人手不足で、皆に迷惑を掛けてしまうから。自身で可能な時間だけを選ぶこととなり、短時間だけの勤務になってしまう。
- ・ ぎりぎりの人数で働いているので、長期の休みが欲しいと言にくい。
- ・ 仕事と介護の両立をしようとすると、介護疲れの状態になってしまう。休みなく 2～3 か月は過ごしている。勤め先が介護職のため、人手不足で、休みを取るのに気兼ねしてしまう。
- ・ 職員の人数が少なすぎて、介護のために早退したい等とはとても言えません。まず、そのような制度があることも、勤め先から説明すらありません。
- ・ 介護休業の取得に当たって、代替要員の確保がきちんとできないと、取得しづらい。今まで、介護休業を取得した方が職場におらず、現在の部署の人数等から考えても、相談しやすい状況とは言えない。
- ・ 職場が常に人員不足であり、制度を利用しづらい雰囲気はある。安心していろいろな休暇制度を利用できる環境が必要である。
- ・ 仕事を休んでも、他者が代わってくれるような余裕が会社にはない。
- ・ 制度やサービスが法的に整っていても、介護休暇などを取った場合の代替の人員がきちんと配置されないと現実としては、活用しにくい職場が多いと思われます。活用のための人員配置の整備が望まれるし、また、基盤として金銭的な保障もある程度確立されていると望ましいと思います（今回のアンケート調査で始めて知り、自分なりの意見、要望を書きました）。
- ・ 職員の人数が少なく、介護で急用があっても帰れないことがある。
- ・ 個人の事情により、周囲への迷惑を考えると相談しにくい。人間的にギリギリで仕事をしている場合は、特に話せない。
- ・ 職場の人員が不足していることにより、介護休業を取ることで迷惑を掛けることのジレンマ、精神的苦痛により離職につながる。
- ・ 休業、休暇中に代替要員の確保をしてもらおうと、自分の居場所がなくなり離職する。
- ・ 代替要員がないので、とても相談するようなことはできません。会社で始業、終業の繰上げ、繰下げができるかよく分からないです。もっと細かく規定を設けてほし

いです。人材が少ない場合どうなるのか不安です。

- ・ 管理者として、勤め先は人手不足であり、休むと代理スタッフの確保が難しいと感じる。
- ・ 福祉施設なので介護休業の制度はあるが、現在ぎりぎりの人数で働いているので、休みを取った場合の人員の確保は難しいと思う。
- ・ 必要最小限の人数で仕事を回しているので相談しにくい。
- ・ 2年前、義母ががん末期の際、20日ほど急に休みましたが、自分が休んだ分の代替要員を勤め先が確保しないので、周りに気を遣いました。
- ・ 介護休業の制度はあっても、介護休業、休暇中の代替要員の確保が難しいので、利用しにくい。
- ・ 仕事を休むと会社に迷惑を掛けてしまう。いつ仕事に復帰できるか分からないので、退職しかない。
- ・ 休みについて相談することに問題はないと思うが、自分が思うようにはならないし、また、他の人にも気を遣う。
- ・ 自分の都合ばかりを会社側をお願いしていることへの負い目があります。
- ・ 職場の人に迷惑を掛けるため相談しにくい。
- ・ 他の人に負担を掛けるので、仕事を抜けることに後ろめたさがあります。
- ・ 仕事は仕事。家庭の事情を仕事場には持ち込めない。他の職員に迷惑を掛けてしまうと思うとなかなか相談できない。支援制度があっても、他の職員に迷惑が掛かるため実際には利用できないと思う。
- ・ 少人数での多様な業務を行っている職場であることを身をもって分かっているので、長期的に休むことは他者への負担を考えると相談しにくい。長期的には休みにくいが、用事に合わせて有給で休みはもらえている。
- ・ 仕事を休むことにより、生活が成り立たなくなる。また、自分が休むことにより、他の職員の負担になり、それを考えたら休めない。介護により眠れなかったり、腰が痛かったりしますが、頑張るしかないです。
- ・ 仕事内容にもよるが、期限というものがある時は、どうしても休めない。勤め先から休業してもよいと言われても、責任感があればあるほど、両立は本人が難しいとジレンマに陥る。自宅での介護は特に無理。制度があっても周りに迷惑を掛けると思い、介護には終わりがはっきり見えないのもあって、ストレスになる。
- ・ もし、休みをもらうことになれば、他の人に迷惑を掛けてしまうことになるから相談しにくい。
- ・ 介護のために休んだり早退したりすることによって、他社員に負担が掛かり、相談しにくい。
- ・ 自分に与えられた仕事があるので、他の従業員に迷惑を掛けたくない。
- ・ もともと職員はぎりぎりの状態で働いている。職場に迷惑を掛けられない。

- ・ 介護のために仕事を休むと周りに迷惑が掛かる。
- ・ 介護の度合いや仕事の内容によって離職せざるを得ない人はいると思います。介護者がいるからと言って職場には迷惑を掛けられないし、周りの職場の人たちに負担が掛かるようであれば、辞めるしかないと思っています。
- ・ 介護しながらの仕事には限界があり、支援制度を利用しても介護が長期間に及ぶと、職場での立場、他の方への迷惑や負担を考えると辞職せざるを得ない。
- ・ 勤め先では勤務時間の短縮などを願い出れば一応了承はされますが、忙しい日が多く、早く帰るのは周りの方にも迷惑が掛かることになり、介護する時間をもっと必要になった場合は、離職せざるを得ないと思っています。
- ・ 会社に迷惑を掛けてしまう。会社は少ない人数でやっていますので、休むと他の人に負担がかかります。
- ・ 制度を利用すると自分の担当している仕事が消化できなくなり、職場に迷惑を掛けてしまうことが分かっているので相談しにくい。
- ・ 介護は期間が決まっているものではなく、いつまで続くのか分からない。職場に迷惑を掛けられないので、辞めるしかない。仕事をするところなのに、休みたいと言うことに対し、職場、同僚に申し訳ないという気持ちがあり、相談しにくい。
- ・ 職場には短時間制度等の整備はされているが、業務の内容によっては朝夕の時短などが他の職員に迷惑を掛けることになったり、職責の都合上、決められた短時間勤務やフレックスタイム制度は、利用したくてもできない現状があったりするので、結局無理をしてしまったり、退職することを選択せざるを得なくなったりするような気がする。
- ・ 現在は勤めてはいないが、以前は全くと言ってよいほど知らなかった。また、仕事仲間に迷惑を掛けてはいけないとの思いが強かったので、自分自身の意識改革も必要だったのかと思う。
- ・ 会社側には休んでも大丈夫、時間を短くして大丈夫と言われますが、仕事を一緒にしている現場の人たちには負担を掛けることになるので、なかなか言い出せないところはあります。
- ・ 介護の理由で休みが取りづらい。急な休みとか、長期の休みは、シフトが乱れて他のスタッフに迷惑が掛かる。
- ・ 制度は整備されていても、それを積極的に利用するには、利用する本人の意志の強さが必要で、周りに仕事の面で迷惑を掛けてはいけないと思うと、なかなか休業を申し出にくい。
- ・ 代替要員をすぐ確保できない現状があるので、他の人に負担が掛かると思うと、相談しにくい。
- ・ どういう事情があっても、休業を取得することで職場の人に迷惑を掛けることになる申し訳なさがある。介護は、当事者や家族など、実際にその環境に置かれた人でな

いと理解できない現実がある。

- ・ 自分の持っている仕事が多いから、休むとみんなに迷惑を掛ける。
- ・ 職場における労働環境と介護保険サービスの利用とのアンマッチがある。介護中とはいえ、職場のメンバーに負担を掛けられないと遠慮し、心身共に疲れが溜まっていく。さらに育休などと異なり、介護は先が読めないので、予定が組めない。
- ・ いろいろな制度はあっても、利用すると企業にとっては不利益になるため、快諾を得ることは難しいと思われるし、他の従業者に負担が掛かる等すれば、徐々に働きにくい環境になるのではないかと。
- ・ 介護は短期的なことではないので、何度相談することになるか分からないし、他の同僚の気持ちもあるので言いにくいです。
- ・ 支援制度を利用する際に他の職員にしわ寄せが行くことを言われたりすると、いくら他の職員が「いいよ」と言ってくれても、心情的に休みをお願いすることに引け目を感じます。
- ・ 職場や同僚に迷惑を掛けてしまうのではないかと、支援制度を使いたいとはいづらい。
- ・ 職場での支援と仕事仲間の理解があれば、両立は可能だと思うが、現実的に自分が抜けた時間帯を他の誰かが補わなければならないという負い目があり、申し訳ないという気持ちから、なかなか利用できない。
- ・ 介護休暇を取っても、自分の仕事量は変わらないので、取れるような状態ではない。

## 2 勤め先の企業規模等

- ・ 小さい会社で介護休暇を取るのは困難である。
- ・ 小規模な会社の勤務者が仕事と介護を両立させることへの公的な支援が必要。勤務先の規模にかかわらず相談ができる体制が欲しい。
- ・ 少人数で業務を行っているため、相談しても実際のところ長期休業は取れない。例えば、補充人員の給与等の補助があったとしても、引継ぎ等に時間が掛かるので、ある程度の規模の会社でなければ難しいと思う。
- ・ 小規模事業者で休みも取りにくく、自分の休みや早退等、他の職員の負担となってしまう。プライベートで職場に迷惑を掛けるのも気が引ける。
- ・ 小規模な会社では、介護のために退職しますと言ったところで、あっそうですかといった具合です。私もその1人です。会社からは何の提案もサポートもありませんでした。小規模な会社なので、介護の支援を会社がするという認識は皆無でした。パートとはいえ、フルタイム労働です。家計の貴重な収入源でした。とはいえ、認知症の親を放っておくわけにはいかず、やむなく退職しました。介護者となる年齢はまだまだ働き盛り、家族を養う立場の人が多と思います。介護休業制度等について早急に周知が必要だと思います。

- ・ 少人数の会社では、会社の支援にも限界があるのではないのでしょうか。
- ・ 介護休暇等の充実を図ることは、これからももっと必要であると思うが、その際に生じる代替職員の確保や、業務能力の低下など、小さな職場ではとても大変な負担で、企業等に対する支援も充実させないと、うまく回らないのではないかと思う。小規模な職場では、戦力となっている職員の穴埋めは厳しいものがあると思う。
- ・ 支援制度等を周知することが大事だと思うが、中小企業は知っていても、できないのではないか。支援制度等を利用しやすい職場にするためには、何をすればよいのだろうか。中小企業に対して、国から支援があればと思う。
- ・ 公務員や大企業ばかりが就職先ではない。中小企業に勤務している人間は、介護のための休業は仕事を辞めることと同じ。介護のための支援制度を使えるような条件の良い会社はない。
- ・ 中小企業や、今の人手不足の中、介護休業制度はあっても絵に描いた餅状態。結局は「取りづらい」に尽きます。
- ・ 介護休業、介護休暇はなかなか小規模事業所では取りにくい。私は自身が退職し、週4日の20時間勤務の業務に転職にしたことと、他の家族がいることでカバーできている。介護休業、介護休暇も、産休、育休のように普及することを望む。
- ・ 小規模事業者は「雇ってやっている」という認識なので、代替りの人員はいくらでもいると言われかねないため、とても介護のための休暇など申請できるものではない。制度的なものは、かなり整えられていると思うが、特に地方部の小規模事業者は明確に就業規則を定めておらず、自分の職場に介護のための制度があるか、不明である。
- ・ 介護休業等については、人員体制がギリギリの小さな事業所などは、公然と休みを取ることを口にできない雰囲気があります。
- ・ 大企業でなければ、なかなか介護休業を取りにくいように思います。
- ・ 中小企業であることと、自分の年齢が高いことで、意見が言えない。
- ・ 大企業では制度が確立されていくと思いますが、零細企業では無理です。
- ・ 取組の不十分さというより、小規模の組織では、私をフォローする人がいないため、制度を利用できない。
- ・ 公的機関以外の職場では、その制度を活用することは無理です。男性が介護者になるのは、定年退職が近くなってからになると思いますが、妻の協力があれば、両立は可能だと思います。しかしながら、それができるのも、公的機関や大きな会社に限られると思います。
- ・ 少人数の会社のため、休みが取りにくい。交代要員が確保できないため、休めない。
- ・ ぎりぎりの人数でやっている零細企業で、代替りになる人がいない。職場に迷惑を掛けるとすると、相談しにくい。零細企業では、制度を利用できたとしても、人員不足の問題が発生する。離職したくなくても、職場に迷惑が掛かるとすると離職を考える。

- ・ 中小企業で支援を受けようとするのは難しいと思います。
- ・ 事業所は、仕事と介護の両立を支援できる人員もおらず、余裕がないと思います。中小企業ではそこまでの企業努力は不可能なことだと思います。中小企業であるがゆえに、そこまで気を遣うことすら無理だと思う。大企業であれば、できることは限りなくあるでしょうが、地方都市では難しいことが多いと思います。中央（都市部）ではすぐ可能なことでも、地方都市の中小企業では、したくても不可能なことがあると思います。
- ・ 代替要員がなく、今いる職員だけの小会社である。病気、ケガで休暇を取ることも難しい。介護休暇を欲しいとはとても言えない。たとえ制度があっても、使うことができない状況である。介護を考慮してパート日を決めて入職したにもかかわらず、介護サービスの変更に伴い、パート日を変更すると言出しにくい。
- ・ 中小企業には、仕事と介護の両立を支援する制度があっても利用できるような余裕はない。
- ・ いくら介護支援制度があっても、中小企業では、実際は利用できない場合が多い。
- ・ 人手不足もあり、そのような相談をする雰囲気ではない。国から各企業（特に中小企業）に直接もっと指導を徹底してほしい。
- ・ 中小企業などは、介護休暇を取りづらい。
- ・ 個人の事情により、周囲への迷惑を掛けると考えると相談しにくい。人間的にギリギリで仕事をしている場合は、特に話せない。支援制度が企業の規模、業種を問わず利用できるとありますが、やはり現実的には難しいと思われます。特に規模の小さい企業の場合は、離職する以外に方法はなくなってしまいがちです。
- ・ 小さな企業は会社の仕事が優先。納期があり、実際に休暇は取れないし、残業は断れないと思う。
- ・ 少人数の会社で交替もできず、離職せざるを得ない知人がいました。制度を利用することで、誰かに仕事の負担がかかり、迷惑が掛かる。
- ・ 勤務先が小さな診療所であるため、代わりの看護師がおらず、相談することによって、解雇されてしまうのではないかと心配である。
- ・ 少人数の会社のため、自分が休むと他の方に迷惑を掛けるので、相談はできない。
- ・ 実際、本当にこのような制度があったとしても、会社は少人数でやっており、みんなに迷惑が掛かるので、長期で欠勤するなどはできない。会社にはできる範囲で精一杯無理を聞いてもらっている。
- ・ 自分が休むためには、自分の行っている判断を代わってできる人間が必要になる。交代できる人がいれば、自分の帰る席はなくなる。結果離職につながる。皆が忙しく仕事をしている中で、休ませてほしいとは言いにくい。大きな会社では休みが取れても、小さい会社では休めない。しかし、大きな会社の責任あるポストに就いていた時も、長くは休暇を取れなかった。自分の代わりをしてくれる人間がいなかった。

- ・ 介護休暇、休業は、少人数の職場では制度があっても現実には難しい。

### 3 職種、立場、仕事内容等

- ・ 仕事によって、本人が必ずそこにはいないといけない仕事もある。そんな場合、いろいろな介護サービスがあるけれど、両立は難しい。介護休業等の職場で利用できる支援制度はあるが、仕事によっては、なかなか利用できず、どうしても介護サービスに頼って人任せみたいになってしまう。要介護者に対して少し悪い気がする。
- ・ 権利はあっても管理職などの立ち位置にいと、休むことで仕事に支障が出る可能性が考えられるので、介護サービスの利用はできないと感じる。
- ・ 教員という仕事上、時間の配慮など不可能なことが分かっていたので相談しにくかった。
- ・ 管理職的な立場だったので、短時間勤務、介護休業等の取得はできなかった。考えられなかった。
- ・ サービス業であり、シフトをこなすことが難しいときがあるので、仕事先の理解が必要。制度は理解していても、仕事が忙しく利用しにくい。
- ・ 現場業務が中心の仕事では、現場で実績を残さねばならず、自分で仕事を自由に組み立てて行えることが少ない(職場の時間のスケジュールに合わせなければならない)。担当業務の代わりがないので、仕事に穴が空く。なので、休みが続くようになれば離職せざるを得なくなるのではないかと。
- ・ 専門職のため、職場の人員が不足しているため、短時間労働が難しい。
- ・ 学校勤務は激務で、介護休業を相談する雰囲気は全くなく、制度の利用は無理です。
- ・ 特殊な職種で、週3日の嘱託社員だったので、それ以上の休業は無理な雰囲気だった。
- ・ 営業という数字を求められる職場で、常に数字が問われ、勤務の調整も非常に難しい。
- ・ 職種により介護休暇の取りやすさに大きな差があると思います。同じ業務の者が複数いれば、互いに支え合うことができるので、介護休暇はより取りやすくなると思いますが、私は教育現場において一人で行う仕事だったので、とても他の職員に申し訳なかったと思っています。
- ・ 私はパートだったため、定時に帰ることができ、休暇も取りやすかったけれど、立場の違いで、休みづらい人もいます。
- ・ 以前働いていた事務所は、視覚障害のある方の病院や買物に同行するという仕事内容だったので、介護をしていたら起こり得る自分の要介護者の体調等の急変などで急に休むということが大変難しかった(利用者の方に大変御迷惑をお掛けすることになるため)。仕事を続けたかったが、勤務時間が延長になったりすることもあり、要介護者を長時間1人にすることは難しいため(精神的に不安定な時があるため)、離職し

た。

- ・ 昨今、大企業の社員でない限り、ギリギリの人員で仕事をこなしているわけで、休みを相談できる職場環境の人は少ないのではないかと思います。
- ・ 学校勤務では、自分が抜けた後の代替がないので休めない。

#### 4 介護休業等の期間、回数等に関する意見

---

- ・ 上司から、介護休業というのもありますよと一言だけ話されましたが、詳しく聞くことができませんでした。例えお休みを頂いても、介護がいつまで続くか先が見えないので退職しました。
- ・ 長期間の休業制度の充実を求めてほしい。
- ・ 介護が子育てと違って、長期にわたり、先が見えないことが、離職の原因になっている。
- ・ 介護が93日で終わるとか、1、2度の休みで終わるとかは絶対ない。急な通院や、急な体調変化とかで、どうしても仕事は続けられなくなる場合がとても多い。
- ・ 介護はきちんとしたゴールが見えないだけに、介護休業や休暇をどのようなタイミングで取ってよいか分からない。今後もっと悪化し、再度休業や休暇が必要となるときが来るかもと考える。
- ・ 介護休業、休暇等は日数に制限があるが、介護はいつ終わるか分かりません。いつから使っていくのか、いつ使えばよいのか疑問です。
- ・ 介護休業の93日が不十分である。それ以上の場合どうなるのか不安である。介護される方がどうなるのか分からない。93日で方向が見えるとは思えないし、後悔しないように介護がしたい。
- ・ 介護休業の期間を最大1年間に延長してほしい。
- ・ 介護はずっと続くのに、休暇、休業に期限がある。介護休業や休暇がサービスの調整や方針を決めるまでの期限だということをこのアンケートで知った。介護をするためのものと思い違いをしている人も多いと思う。介護をするための時間の提供ではないことを周知するようにすべきだと思う。
- ・ 介護休暇を取れる日数をもっと増やしてほしい。
- ・ 仕事に支障が出てくるので休みが取りづらい。介護は期間が決められているものではないので、先が見えず、体調にも波があり、不安がある。仕事を休むことは自分にとってはずらい。介護される側に理解を得てもらうには、とても難しいことです。
- ・ 介護は終わりが見えないため、復帰するめどが立たない。
- ・ 介護はいつまで続くか分からない。期限のない介護休暇の話になってしまい、いずれは辞職の話を出さざるを得なくなる。

- ・ 介護期間はどの程度の長さになるか見通せない中、休業期間の日数が少なすぎだと思えます。また要介護者の状態も変化していくと思えます。めどが立ちにくい中、仕事をしていくのは心身共に疲れます。
- ・ 介護休暇（5日）は短すぎる。この日数は介護の何をするための日数か、不明である。
- ・ 介護は期間が決まっているものではなく、いつまで続くのか分からない。短時間勤務にしても済まない部分もある。そのため、職場に迷惑を掛けられないため、辞めるしかない。
- ・ 93日間の介護休業が適用されると説明を受けたが、70歳代の母親が93日間で体調回復に至るとは考えづらい。
- ・ 施設の順番待ちなどがあるので、長期にわたって休業が必要になる場合は、離職しなければならないかもしれない。
- ・ 介護休業の制度は知っていても、実際介護には「いつまで」という終期が決まっていないので、どのタイミングで取得すべきか判断するのが難しい。介護が長期間必要になる場合、結局離職するしかないのではないかと現在思っている。また、私の場合は要介護者の透析の日（月、水、金）だけ休暇を取りたいと思っても、そのような介護休業の取得方法はないし、介護離職しないためには、要介護者の意にそぐわない介護施設に入所させるしか選択肢はなくなる。その場合は、近くに透析に通院できる介護施設がないため、結局離職しかない。
- ・ 期間限定で制度を利用しても、最終的に辞めなければいけなくなるので、その前に離職せざるをえない。両立を支援する制度・サービスより、介護を終えてからの再雇用の方が自分的には有効だと思います。介護終了時の年齢にもよりますが。
- ・ 介護休業の期間が短い。また、長期化する介護に対しての対策が不明である。長く介護すればするほど、仕事の復帰後の不安がある。
- ・ 介護休業の日数が93日というのはどういう基準で作られたものか？育児であれば、ある程度年のめどが立つが、介護はいつ終わるか分からないものなので、介護休業よりも退職した介護者への収入補助をしてもらう方が介護しやすくなると思う。
- ・ 労働時間を軽減する取組は介護レベルが低い間はある程度有効であるが、介護レベルが上がると常時付添いが必要となり、必然的に介護休業を利用し、介護に専念することになる。施設入居に至るまでは在宅介護で支え続けねばならないが、その期間がどれくらいになるかは予見できず、さらに入所待ちの期間があることを含めれば、現行の介護休業（93日）では足りず、使い切った時点で介護離職へと至る。介護負担の重さに対する認識が育児より著しく低い。少なくとも育児休業と同等以上（年単位）の介護休業を認める制度を整える必要がある。介護離職を防ぐための現行制度の見直しとして、介護休業を育児休業と同等以上の期間（年単位）に延長することを提案したい。
- ・ 介護休業は要介護者が亡くなるまでの3か月にしかみえない。持ちこたえて3か月以上になったら休まず離職になる。産休と同じように要介護者の状況の変化に対して、休

業の期間を延ばせるようになれば離職は減ると思う。3 か月では短い。自分自身の生活が立ち行かなくなる。

- ・ 介護休業（93日）で介護が収まらないとき、年休を消化してしまうと離職せざるを得なくなる。このことに対する国の地域への支援対策が不十分である。職業を失えば、介護者自身の生活も将来的に不安定となる。離職防止対策が必要。まだ利用したことはないが、今後利用する日が来た時に長期介護が予測され、離職につながるかもしれないと考えると不安である。
- ・ 介護休業できる日数が限られているが、介護がいつ必要ではなくなるか分からないため、期日が過ぎたらどうする、との不安がある。
- ・ 介護については先が見えないことの方が多く、熱心に介護すればするほど長期になるというジレンマがあると思います。長期の方針を決めるために、要介護者1人につき93日の介護休業が取れるとのことですが、約90日で先のことを決めることができるのか疑問に思います。「施設入所」又は「サービス付高齢者住宅」等へ入所・入居を選択すれば、先の方向性は決まるとは思います、親を取るか、仕事を取るかという究極の選択であり、どちらを取っても苦しいもので、「仕事と介護の両立」には程遠いものだと考えます。介護休暇・休業の期間については、もう少し内容を考えていただけたら有り難いです。
- ・ 要介護者の体調の変化もあり、介護の期間が、どのくらいになるのかが分からないので、介護休業や介護休暇で対応できるのか不安がある。
- ・ 介護生活は先が見えないものであり、制度として、介護休業93日でも短いと思う。施設入所できるというめどが立たなければ、復職が難しいし、離職せざるを得ないと思われまます。93日と言わず、定期的に申請し、延期できるようにすれば、復帰してみようという気持ちにもなるかもしれません。
- ・ 現在、介護時短制度を利用して介護をしているが、期限があり不安である。期限をなくしてほしい。
- ・ 介護の期間が分からないので、休みが取りづらい。期間限定でなく、長期休める支援が欲しい。
- ・ 介護休業93日では足りない場合もある。介護はいつまで続くか分からない。ただ、93日あっても職種によっては大変取りにくく、迷惑を掛ける。育児休業も同じ。公務員や大手企業だけ取れて大変不満である。公務員や大手企業だけが介護休業を取れるなら、そんなものは要らない。皆取れない方が公平。
- ・ 介護休業の期間は、状況に応じて延長が可能となるとよい。
- ・ 介護休業が分割して使えるようになることは、仕事と介護の両立に有効だと思う。
- ・ 介護休業制度の93日も、取得の期間等、しぼり（制限）が多くて実用に不向き。現実に即した制度が欲しい。
- ・ 介護休業などがあると助かるけれど、介護は長く続くので不十分である。

- ・ 介護はいつまで続くのか分からないのが現状です。介護休暇、休業があっても取得しづらいと思います。親の年齢によっては介護する側の社会的立場、地位も高くなるので、休暇は更に取りづらい。
- ・ いつまで休業するか、めどが立たない場合に対応する支援制度が不十分である。介護は期間を決められるものではない。
- ・ 介護休業があっても期間が決まっていると思うが、実際に取得する場合、一度だけなのか、何度か繰り返し必要な場合はどうなるのか分からない。介護する子供が1人しかいないと、制度があっても、その場しのぎにしかならない気がする。
- ・ 介護はいつまで続くか分からないため、介護で休むなら、定年を待たずに辞めた方がよいのではないかと感じてしまう。
- ・ どのくらいの期間介護が必要なのか分からず、介護休業は利用しづらい。
- ・ 認知症患者の介護は、認知症が進めば、たった93日しかない介護休業制度は問題ではないか。軽度であれば介護サービスをうまく使って仕事を両立できるかもしれないが、実際は困難です（認知症が軽度の方でも問題行動はあります）。母は認知症が急に進み、重度の認知症だと言われました。グループホームも断られ、現在在宅介護です。そうになると介護休業などもはや利用できない。そんな方がたくさんおられると思います。何年続くか分からない介護に、介護休業という制度自体、意味があるのか分かりません。
- ・ 母の介護のとき、介護期間が15年だったにもかかわらず、介護休業が1回しか取れなかったため、辞めざるを得なかった。
- ・ 介護休業93日は、施設入所への準備、待機期間等を考えると、短すぎると思う。無休でよいので、育児休業と同等くらい（1年）の期間があれば、両立に当たって有効性が出てくるのではないかと思う。
- ・ 介護休業について、93日は短すぎると思います。育児休業は最長2年間に比べると、全く有効性がないと思います。短すぎます。まるで死にゆく時だけ世話ができればよいでしょ、と言っているかのようなようです。また、介護休暇5日も少ないと思います。病院に行く時には会社を休むことになりませんが、5日なんて2か月で終わってしまいます。介護休業と介護休暇の日数の再考をお願いします。
- ・ 介護休業（93日）では介護は終わりません。
- ・ 介護休業の制度があっても、3か月では何もできない。その間に施設を探せという意味だと思うが、要介護者本人が拒否するため、私は施設に入れるつもりはない。
- ・ 介護休暇は93日あるが、これから先93日で介護しなくて済むということはなく、先の見通しはない。結局仕事を辞めなくてはならないという現実が、介護者にはある。今現在、仕事を辞めなくてはならないのか、という現実を感じています。
- ・ 介護者に対する支援制度がいくら整ってきても、介護は人によって違っているので、介護休業制度で決められている期間が過ぎた後も介護は続けなければならない。介護される側の意思を尊重し介護を続けるとなると、先が見えないまま仕事を続けることとな

り、職場や家族だけでなく、介護される人にも迷惑を掛けてしまうと思ったので、辞めた。

- ・ 自宅での家族介護は、子育てと違って、いつ終わるかが見通せないのも、仕事との両立はとても難しいものがあります。1年ないし2年といった長期介護休業も視野に入れた方がよいのではないかなと思います。
- ・ 介護休業は93日で状態が落ち着くとは思えない。介護のゴールが見えないので、その人に合った勤務ができるように、会社側が家族介護の状況を理解してほしい。
- ・ 日数制限なく、緊急時もすぐに介護休業や休暇を利用できたらよいと思う。何度でも利用可能にしてほしい。
- ・ 育児休業と違い、介護休業は93日の期限があることや、テレワーク制度が含まれていないことが、不十分である。
- ・ 93日では、病気の人の介護や末期の介護はできるが、認知症や歩行困難等の人を介護するには少ないと思う。3か月離職が延びるだけではないでしょうか。もっと長期的に考えてほしい。でも私は介護休業が取れただけ幸せだと思いました。
- ・ 介護休業の内容が貧相である。育児休業並に取得できるようにしてほしい。

## 5 正規雇用、常勤等でないこと（雇用形態）等に関する意見

---

- ・ 正社員ではないので、会社の制度を利用できないと思う。
- ・ 昨今、大企業の社員でない限り、ギリギリの人員で仕事をこなしているわけで、休みを相談できる職場環境の人は少ないのではないかと思います。
- ・ パート、契約社員には職場から介護支援制度の話はない。介護保険サービスを使いながら、労働時間の短縮しかないと。パートなので、休むことはなかなか難しい。自分に適用する制度があるか分からない。
- ・ 小さい会社で介護休暇を取るのには困難である。社員に休暇があっても、嘱託や期間雇用、パートは常勤であっても利用できないと思っていた。
- ・ パートは介護休暇等が与えられていないと思っていた。
- ・ 契約社員という立場上、他の人に負担を掛けるのは申し訳ないという思いが強い。
- ・ 他の職員に負担を掛けられない。臨時職員なので、明日がないような不安感がある。
- ・ パートなので、仕事と介護との両立について相談しにくい。
- ・ パートなどには支援制度は関係ないと思っていました。
- ・ 正社員とパート（フルタイム労働）の場合の違いがあると思う。
- ・ 自分は派遣社員なので、制度は使えないと思い、有休を使っている。
- ・ パートタイムだったので、自分が何か月か休むには、親が入院した時、シフト的に無理を言い、年末年始に休ませてもらったりしていたこともあり、やはり気を遣うような

感じがした。

- ・ 正職員での勤務は難しく、パート勤務となった。雇用保険には加入しているが、介護休暇などの説明は勤め先から聞いたことがない。
- ・ 臨時、非常勤なども、常勤と同じとはいかなくても考慮してほしい。
- ・ 仕事の雇用状態が、非正規雇用だったので、制度を利用できない立場だった（正規の人のみ制度があると言われた。）。
- ・ 今回の調査で、いろいろな制度があることが分かった。正社員でないパートでも利用できるのか分からないので、そうしたことがもっと広く分かるようにしてもらいたい。
- ・ 私の場合、退職してからの再就職であり、1日の労働時間も自由で短く、介護との両立が可能であるが、臨時的雇用であるため、休暇等の保障がなく、厳しい面もある。
- ・ フルタイムのパートでないため仕事と介護の両立について相談しにくい。
- ・ 契約社員や嘱託等の仕事をしている者にとっては、正社員の制度であって、自分たちが利用できる制度ではないと思っていると思う。
- ・ 非正規採用では、支援制度を受けるのは無理なのが現実である。制度を利用したいなどと言えば仕事にも就けない。制度があっても現実に企業が施行しなければ意味がない。
- ・ 正規職員でなければ介護休業制度等は取れないと思っていた。
- ・ 非正規採用で働いています。一年更新で週 30 時間勤務ですが、介護関係の支援制度の周知がなく、自分から聞けば調べて教えてくれるという状態です。同一労働、同一賃金と言われますが、同一の情報提供をしてほしいです。
- ・ ちゃんとした職場なら両立を支援する制度があるが、パート、アルバイトは辞めるしかないと思う。
- ・ 短時間勤務であったとしても、制度が利用できると有り難い。
- ・ パートやアルバイトなどまで支援する制度について情報がなく、総務課へ聞いてみなければと思った状況です。正社員になることを最初から諦めて、正規雇用の仕事も探さなかった。支援制度は全ての労働者に適用されるのでしょうか。
- ・ パート勤務者への配慮が不十分である。パートで勤務していたのですが、パートにも介護休暇、始業時間の繰下げ等あるのか、取得できるのか、相談窓口のことも知らなかった。
- ・ アルバイトのため、介護することになれば、仕事を辞めざるを得ません。会社にどんな制度があるかも、説明されたことがありません。雇用契約書の内容の中にも、介護に関する支援制度の記載はありません。アルバイトには、介護休業制度等を適用している企業はないと思う。
- ・ 当時の勤め先では、正社員以外は支援制度を利用できず、私は派遣社員であったため、制度の利用は無理であった。人員不足で、相談する余地がなかった。
- ・ フレックスタイム・アルバイト社員においては、労働組合もなく、介護の相談しにくい面が多いため、離職の選択を考えるしかないと思う。

- ・ パートの立場では休みを相談しにくい。
- ・ 非常勤職員のため、就業規則が正社員と違い、また、勤務時間も正社員より短いので、会社側は介護に対する取組もほとんど考えていないようです。1年更新で最長5年までという勤続年数も関係しているかと思います。
- ・ パート勤務のため、「勤務が無理なら退職してよいですよ」と言われそう。
- ・ 正社員という立場ではないため、雇用契約の更新ごとに状況の見直しがあり、介護により勤務状態に変化があると、更新されない可能性もあり得る。
- ・ パート職員には制度が当てはまらないと思っていた。勤め先から制度について言われたこともない。介護で出勤できないときは欠勤になる。
- ・ 介護休業（93日）では介護は終わりません。そして、勤め先では女性の勤務はパート職がほとんどで、正社員のような制度は全くありません。
- ・ パート時間が4時間と短いため、さらに時短を申し出るのは難しいと感じる。
- ・ 臨時職員なので、辞めなければならない。職場に迷惑を掛けてしまう。
- ・ パートなどは短時間とか週何日しか勤務しないので、支援制度の利用については言いにくい。
- ・ 会社としても、個人としても、制度は知っていても、実際に使うことが困難な状況が多いと感じます。パート、アルバイトだと、なおさら利用しにくい。
- ・ 時給のパート社員なので、欠勤又は自分の有休を使うように言われ、欠勤しました。介護休暇、給付制度は、パート従業員にはないように思います。正社員には手厚いように思います。
- ・ 相談しても、休みが多くもらえるわけでもなく、離職を促されたり、転職に流れたりするだけ。派遣社員なので、どうすることもできない。
- ・ パートや臨時の雇用者にはそういった制度は職場にはないと思う。正規就業者以外には認められない現状にある。
- ・ 介護離職とか、休暇とか、利用できるのは正規の従業員の場合ですか。パートだと時間給なので、介護が必要であれば辞めざるを得ないと思った。
- ・ 正社員だった場合は、おそらく総務課などから、支援する制度の話などがあったりするのかもしれませんが、パートやアルバイト等の場合、会社からそのような話があるのでしょうか。労働条件で、その差があってよいのでしょうか。パートやアルバイトの道を仕方なく選択してしまった多くの方が、介護休業等が使えるのかどうか、分からないと思います。自分で探す必要性や、情報収集能力を高める必要性は感じますが、地域（市町村）の広報や地域新聞、社内誌は、アルバイト（登録ヘルパー等）には回覧で読む機会が与えられていません。どうやったらパートやアルバイトが情報をうまく取り入れられるかご検討いただけると、自分の今後の生活の不安が少しでも改善され、安心が得られると思います。

## 6 収入、給与等に関する意見

---

- ・ 介護休業中の給与保障が不十分である。働けなくなると、たとえ介護が理由でも、収入が減る。
- ・ 現在、非常勤勤務のため、休業できるかもしれないが、無給となれば離職と変わりないと思うので、制度は活用しない。
- ・ 休んだ間は給料が発生しないので、病院代や薬代がかかり、生活費で困る人も出てくると思われる。
- ・ 休業してしまうと収入がなくなるので、休業制度は利用できない。
- ・ 仕事を休むと給料が入ってこない。生活が苦しくなる。
- ・ 介護休業を取ることで収入がなくなることは生活に影響を及ぼす。
- ・ 介護の短時間勤務をした際、1時間30分の短縮で時間割給料が減るのは仕方ないにしても、ボーナスも減るのはどうかと思った。
- ・ 介護休業の制度は知っているが、賃金が入らない。介護休業給付制度は知っているが、手続きが…。
- ・ 愚痴もこぼせるし、相談もできるが、仕事は有給で休むしかないし、休めば給料が減るので、逆に残業している状態である。
- ・ 休むと収入がなくなる上、保険料金を納めなくてはいけないので、経済的に厳しくなる。
- ・ 休めても収入が減るのでは意味がない。
- ・ 今の勤め先では、正職員でも介護休業等で休んだ分の給料はなく、自費で社会保険料を払わなくてはならない。
- ・ 介護休業はあるが、無給の扱いになると説明を受けているので、制度を使えない。
- ・ 介護休暇を有給にしてほしい。
- ・ 職場でも育児休暇のようにもう少し気軽に介護休業を取れたらよいとは思いますが、結局は給料のことなどもあり、思うようには休めない。介護するのもお金が掛かる。介護サービスを利用しないと両立は無理。介護サービス代を捻出するためにも、働かないといけない。
- ・ 介護という大枠については、会社は一応対応や取組をしているが、従業員としては給与面とかで、どうしても減額されるので、不安定要素はたくさんある。
- ・ 2年前、義母のがん末期の際、20日ほど、急に休みましたが、職場は理解してくれました。時給のパート社員なので、欠勤又は自分の有休を使うように言われ、欠勤しました。その月の給料が少なく、昨年の一時金も少なくなりました（勤務日数の関係だと思います）。休んだ時の生活費が問題になる。

## 7 休業復帰後の不安に関する意見

---

- ・ 以前、会社の同僚が介護休業を取ったが、復帰と共に部署が変わってしまった。そういうのが過去にあると、相談しづらい。
- ・ 介護休暇は取りづらく、取ると、元の部署への復帰が難しい。
- ・ 一定期間仕事を休むことで、復帰時、簡単に仕事を引き継ぐことができるか否かの不安軽減策が必要である。復帰後にレギュラーとして働き始めるまでの引継者との同行勤務期間（有給）が欲しい。
- ・ 仕事に復帰後の身分保障や、自分の立ち位置など不安である。
- ・ 支援制度があっても、実際に利用できるとは限らない。また、利用しても復帰したときの勤め先の対応が、どのようになるかも不明な点が残る。
- ・ 介護をする人の年齢は、ある程度中間管理職に就いている方や中核の人で、職責を果たせない不安があり、また、復帰後は浦島太郎状態である。長く介護すればするほど、仕事復帰後の不安がある。
- ・ 介護休業などを取って、仕事に戻る時、休む前と同じ場所、同じ職種で仕事ができるかということと不安があります。
- ・ 復帰した時の自分のモチベーションが問題である。
- ・ 介護休暇制度があっても利用しづらい環境であり、意識は低いままと感じる。立場や責任、復帰後の心配などがあり、長期の休みは取りづらいつと感じた。勤め先に介護休暇を取りやすい部署があれば、そこへの配置転換の希望を受け付けるような、社内の意識改革がもっと進むことが望まれる。
- ・ 介護休暇等の休みを取った後の、自分の仕事の立場や、居場所がなくなるか不安である。
- ・ 休業後、復帰した時に本当に仕事があるのか、を保障してほしい。

## 8 職場への相談に関する意見

---

### 1 相談しても解決しない

- ・ 勤め先に介護の相談をしても、された方は、どうしようもないのではないかと。
- ・ 介護の相談をしても何の解決にもならないと思っていた。
- ・ 職場に介護のことを言っても、改善されるとは考えにくい。
- ・ 介護の相談をするほどの人間関係があるとは思えないし、問題解決につながらないと思える。子育ての大変さは理解しても、介護の大変さを理解できる人は少ない。
- ・ 介護の相談をしたくても、経験者が少ないため、理解してもらえない。何のアドバイスももらえない。当てにならない。人事課のような、専門部署に問い合わせても回答が

遅かったり、たらい回しにされたりする。

- ・ 職場の相談員が介護について熟知していないので、参考にならない。
- ・ 勤め先に介護を相談したところで、どうなるというものでもないと思うので、相談しない。
- ・ 話は聞いてくれるが、聞いた人の方も結局どうにもできない（気を遣って数日休ませてもらっても、その分周囲の人の負担が大きくなって、その人が辞めてしまったりする）。人によっては、そういう相談をすることを悪いことみたいに（そんなことで仕事を休むのは怠けているみたいに）言う人もいる。
- ・ 勤め先に介護のことを相談しても、自主退職になるだけである。
- ・ 勤め先に介護のことを相談したところで解決は困難である。
- ・ 勤め先に対して、介護の状況を説明しても、具体的な対応などは特になかった。
- ・ 個人で判断しなくてはいけないことばかりなので勤め先には介護のことは相談しない。
- ・ 代替となれる職員が少ないので、休むことに対して申し訳ないと強く思いながら相談したが、親身になってくれなかった。
- ・ 上司に介護について相談しても、話にならない。
- ・ 勤め先に仕事と介護との両立について相談したところでどうにもならないと思っている。
- ・ 上司によっては話しづらいため、相談できない。
- ・ 勤め先に介護について相談しても、改善策が限られており、その改善策の中で動くことが不可能である。
- ・ 勤め先に介護について相談したところで何も変わらないと思うから相談しない。
- ・ 相談すること以前に、仕事と介護の両立を支援する制度を利用するのは全く無理な体制です。
- ・ 勤め先に相談しても、話は聞いてくれるが、具体的な回答は聞けない。
- ・ 以前、相談したことがあるが、相談しても解決方法がないので、最初から相談しない。
- ・ 自分の気持ちを分かってもらえなかったり、以前制度のことを相談した時に、自分で調べること、と言われたりしたことがあった。
- ・ 勤め先に介護について相談したところで理解してもらえないし、仕事量が減るわけでもない。

## 2 プライベートな問題、個人情報等であること

- ・ 会社をお願いすることや、介護の事情を話すことはしたくない。わがままを言いきくい。
- ・ 勤め先に相談して、個人情報を守られるか心配である。
- ・ 家族のことは勤め先に言いきくい。

- ・ まだまだ自分の家庭内の悩みを他人に言う人が少ないのも離職の原因ではないかと思う。
- ・ 自分の家の内容を勤め先に話すのが嫌だ。
- ・ 家族の実情を他者に話したくない。
- ・ プライベートなことなので勤め先に相談しにくい。
- ・ 勤め先に要介護者の病状を細かく説明するのに抵抗があった。
- ・ プライベートな家族の関係性（他の家族は介護に関わることができない理由など）を勤め先に伝えなければならないことが苦痛である。
- ・ 家庭内のことなので、勤め先には余り家での介護の話したくない。
- ・ 家庭のことなので、職場とはいえ他人に話しにくいと感じています。
- ・ 勤め先に介護に係る個人情報を知られたくない。
- ・ 「仕事を休ませてほしい」という希望のために相談するのだが、家の事情も細かく話すことになり、それに抵抗がある。
- ・ 勤め先にこれまで制度を利用した事例があるかどうか分からないし、顔見知りの職員同士で、介護という家族に関するプライバシーを相談しにくい。
- ・ 介護の相談をすると個人情報が漏れるので、職場の噂になって不快だ。
- ・ 会社に余り家庭のことは持ち込みたくないで、介護の相談は最低限にとどめている。
- ・ 介護というプライベートの問題で、仕事の時間や量を変えてくれと言うのは、同僚、上司に申し訳ない。
- ・ 介護状況を詳しく勤め先の人に相談したくない。介護内容を十分理解してもらえる人が勤め先にいない。
- ・ 家族の体調も含めて、勤め先にプライバシーを細かく話さなくてはならないので相談しにくい。
- ・ 介護は個人の事情であり、仕事とは直接関係ないと思う。相談する時は辞める決意で相談する。
- ・ 本当に困らないと勤め先には相談できない。相談するからには、介護の状況を理解してもらうため、こと細かに説明しなければならない。家の中のこともさらけ出さないといけないので、よっぽどのことがない限り、相談しづらい。
- ・ 勤め先に多少話すことはよいけど、聞かれたくないこともあるので相談しにくい。
- ・ とてもプライベートな内容になるため、勤め先には相談しにくい。
- ・ 個人的な問題（介護）を転職して間もない仕事先に相談することは難しい。
- ・ ある程度家庭のことを話さないといけないことや、相談したことで働きづらくなる可能性があるため、相談はしにくいし、したくない。
- ・ 家庭の事情なので、自分達で何とかしなければと思ってしまう。勤め先に相談しても、退職した方がいると聞いて、諦めてしまったことがあった。
- ・ 勤め先に相談すると、家庭内のことをつぶさに聞かれ、答えても何の配慮もなされな

いため、言いたくない。

- ・ 勤め先に個人情報を守られていないことが多く、相談するのは心配である。
- ・ 勤め先に要介護者がいることを知られたくないので相談しにくい。
- ・ 家庭の出来事である介護について勤め先に相談することは、十分検討していかないと仕事を辞めさせられるかもしれないという一抹の不安を感じる。黙って歯を食いしばって仕事をした方がよいと考えるのが当然であろう。
- ・ 家族のことを勤め先に余り言いたくない。言っても何かが変わる気がしない。

### 3 職場に相談窓口がない・不明

- ・ 勤め先の相談窓口が分からない。
- ・ 介護負担軽減などの取組などがあるが、職場によって、余り窓口が開放されておらず、相談しづらい場合があり、つい遠のいてしまいがちである。もっと分かりやすく利用しやすい制度ができると、介護ももう少し軽減され、仕事との両立も、もう少し考えられるようなゆとりができると思う。
- ・ 勤め先の誰に相談すればよいか分からない。
- ・ 勤務先に相談する立場の人がいない。勤務先の規模にかかわらず相談ができる体制が欲しい。
- ・ 勤め先に相談する人がいない。同様の介護をしている者がいないので話題にしにくい。
- ・ 仕事がパートだけで回っていて、いつ、誰に相談すればよいか分からない。
- ・ 介護の相談窓口がない。辞職する時にも、相談できる状態ではない。パートで勤務していたのですが、パートにも介護休暇、始業就業時間の繰下げ等あるのか、取得できるのか、相談窓口のことも知らなかった。
- ・ 職場には、相談する窓口や担当者もいない。管理職に話すしかないが、介護については素人である。職場に相談できる窓口や担当者（詳しい人）がいるところは、少ないのではないか。
- ・ 勤め先における相談の窓口が分からない。
- ・ 相談窓口もないし、相談したら仕事を失うことにつながりそうで、できない。他県への転勤命令があった時も、自宅介護で通勤も仕事もつらいと相談したが、「決定事項です」と言われて、受けるしかなかった。
- ・ 勤め先における相談するシステムを、よく分かっていなかった。
- ・ 今後どのくらいの支援が必要なのか分からず、会社に迷惑を掛けてしまうと思い退職しましたが、先にどこに相談してよいか分からなかった。
- ・ 介護休業など知らなかったし、職場で相談できる場所も知らなかった。
- ・ 中小企業で、介護との両立に関する相談窓口まで準備をしている会社はないと思う。
- ・ 勤め先に相談してよいのかどうかさえ、分からない。
- ・ 勤め先のどこに相談してよいかも分からず、家庭の内状の問題もあるので、介護が必

要になった時に、勤務形態の変更などをするようになることが多いのではないのでしょうか。

## 9 その他の意見

---

- ・ 要介護者の状態によっては仕事と介護を両立させることは無理。介護中できる仕事はアルバイト程度である。要介護者の状態が悪くなれば、辞めるしか選択肢はない。
- ・ 現在①育児、②仕事、③介護の3本柱で生活をしている。仕事に関しては、離職にならないように、自宅から近場であり、パートタイマーで、通所中、子供の保育中の時間内に仕事をする（できる）場所を探した。介護して、育児もしての人に対しての仕事場が少ない。理解者も少ない。
- ・ 介護をしている者に対しては、むしろ強制的に休暇をさせねばならないぐらいの制度が必要。日本のような社会ではなおさら。それに対する企業や団体へのケアも必要である。
- ・ 有休と同様で、制度はあっても使えない建前上の休暇、休業は必要ないので、確実に利用できるようにしてもらいたい。
- ・ 受診のみのために使える短時間の休暇や、介護保険の利用開始時や更新手続のために使える平日の休みがあるとよい。
- ・ 程度（要介護度）の差はあっても、介護に取られる時間は同じなので、仕事との両立は皆大変だと思う。いかに職との両立を図れるか、充実した相談、支援体制が必要だと思う。
- ・ 介護休業制度等はできたものの、現状はなかなか使いづらいものがあり、気兼ねなく使える状況に早くなってほしいと思う。今現在、通所リハビリに通っているが、送迎時に近所の方と会うのが、視線を感じてつらい時もあった。今は開き直りと慣れで、前よりは感じないが、でも時々思う。
- ・ 在宅介護を続けるには、医療機関へ度々受診が必要となる。月に2~3回通院介助のため、半日から1日休みが必要。2回、3回となると、休みが取りにくい。健康及び病状管理の視点からも、通院のための休暇が勤務先に気を遣わずに取れるような制度の検討が必要。通院で休んだ休暇のときの仕事が、他の勤務日に上乘せとなり、残業等をしなければならず、それが在宅での介護の時間を圧迫することにもなる。
- ・ 介護する人が60歳を過ぎると、仕事を辞めて親の介護をすればという世間の考え方があるように思う。
- ・ 介護のために離職するかどうかは、自身の仕事に対する責任や、キャリアアンカーによる動機付けの違いもあるのかなあと日頃から思っているが、最近ブラック企業の問題もあり、頭が痛い所もある。管理職としては、人材を安定した状態で確保できるに越

したことはないが、良い人材を確保するためにも、休暇を取りやすくする仕組みは必要である。ただ、権利ばかりを主張されても困る。

- ・ 勤め先には、同居の介護での休暇取得の実績はあるが、自分は別居しているので、なかなか休暇の請求がしづらい。今後少子化が進み、娘が遠方に嫁いだとき、親の介護はどうなるのか。医療を受診する際、原則家族が付きそうことが多いが、後見人以外の身上監護の仕組みがないと難しいこともあると、自身の老後を憂えています。
- ・ 介護休業についての支援を実施する職場（企業）に対して、税制面での配慮など、何らかのメリットが発生するようにしてほしい。
- ・ 会社側が介護離職を防ぐような仕組みを作ってほしい。
- ・ 転職したばかりなので分からないが、介護保険サービスを提供している職場こそが、積極的に仕事と介護の両立支援に取り組んでいければよいと思う。
- ・ 自分が親の介護をしていることは、上司も職場の仲間も知っているが、介護休暇を取るように言われたことは一度もなく、私自身も、介護も仕事も頑張っ続けていきたいので、弱音は吐きたくないと思っています。
- ・ 勤め先に職員の人数は十分いるものの、忙しさはあるし、誰もが少なからず介護の問題を抱えていると話されると、それ以上のことは話し出せなくなる。
- ・ 仕事と介護の両立はできない。仕事が定時に必ず終わり、シフト表と同じように休めればよいが、それができる仕事はバイトや契約社員で、正職員はできないことが見え見えである。本当に介護離職を防止するのであれば、社会全体が仕事の価値観等を見直さないと無理である。
- ・ 制度、サービスをいくら充実させても、介護者の利用意識に限界があり、介護離職防止には限界がある。
- ・ 介護を一人で行っていると、自分が病気の場合などに他の家族の手を借りたくてもその家族が会社を休むことができずに助けを得られないことがほとんどです。家族に「勤め先に転勤についての配慮を申し出てほしい」と頼みましたが、「そんなことを頼める雰囲気ではない。出世に響く」とのことで、結局遠くに転勤され、完全に私一人での介護を余儀なくされ、とても仕事との両立は無理となっています。家族の協力が見込めないことがかなりの痛手なので、主介護者の勤め先だけの支援ではどうにもならないと思います。主介護者以外が家族に協力できるような体制が必要と思います。社会全体で介護するような制度を望みます。
- ・ 今以上に親の介護が必要になったら、仕事は辞めると思う。
- ・ 仕事と介護の中で自分が自分でなくなって、何で悩んでいるかも分からなくなって、相談しようにも母の悪口のような告げ口のような気持ちになって、仕事を自宅でしていても、手に付かなくなります。
- ・ 仕事に行ったり休んだりが続くと、辞めたくなくなってしまふ。介護休業、休暇があるのは知っているが、なかなか言い出せない。

- 会社に対して負担を掛けてしまうことが多いので、国の方から会社に対して何か優遇してもらえることを増やしていただけると休暇が取りやすく、病院への付添い等にも行きやすいと感じています。
- 介護は急に発生する。仕事の段取りやTPOを考慮してはくれない。そのことを会社や職場にどうやって相談すればよいのか？これからどのような介護が必要か、自分でも分からず、分かることといえば職場に迷惑が掛かることだけです。勤め先に何を相談すればよいのか分かりません。
- 勤め先から転勤するように言われて辞めざるを得なかった。その点への「相談」や「支援」がもらえたら続けられたと思う。
- 現在私の母（80代）と夫（60代）の介護をしています。母の介護のために介護休業を利用しようと思いましたが、自身の年休（有給休暇）を使いきってからでなくては取得できないため断念しました。そのときは夫も元気でしたので、2人で分担し乗り切りましたが、今は私1人で2人の介護。限界かと思い、退職しようと考えています。

## 第4 介護休業制度等を利用するに当たってのあい路・課題等（ケアマネジャーへの意識調査結果）

---

### 1 介護休業制度等の周知に関する意見

---

#### 1 行政による家族介護者等に対する周知

- ・ 現状、就労している方の介護負担軽減に関する取組は周知も少なく、効果がみられない。
- ・ 介護休業や時間短縮勤務などを取得しやすい職場環境になればよいと思います。いろいろな制度についても、知らない方もおられるのではないのでしょうか。仕事と介護の両立に関する情報が不足しているように感じます。さまざまな制度や取組について、世の中に広めてほしいと思います。
- ・ 介護休業を利用している、利用できる、ということ、一般的にしていったらよいと思います。まだそれが普通のことという認識が余りないような気がします。
- ・ 職場への周知だけでなく、勉強会などにより取得方法などの具体的な説明を1人1人に行っていく必要がある。
- ・ 介護休暇や介護休業は、その仕組みそのものがうまく周知されていないと思います。また、通所介護の利用だけでは、フルタイムで働く人々のレスパイトにはならないため、時短の働き方やフレックスタイムの導入等、柔軟に選べるような仕組みがあるとよいと思います。
- ・ 介護支援はまだまだ利用している人が少ないため、もっと世間にアピールし、育児休業のように認知されることが大切である。また、育児休業は1年（原則）と認識されやすいが、介護休業はどれくらい取れるのか不明である。
- ・ もっと介護休業制度等を普及させ、公務員以外も取りやすいようにしてもらいたい。
- ・ 実際に、勤め先における支援制度がどのように使われているのかをよく知らない。まず行政から利用し、どのように活用し、両立できたか、具体的な事例を市民に伝えてみたらどうだろう。育児休業制度のようにすべきである。
- ・ 仕事と介護は、「両立できる」という世間へのアピールを、もっと行うことが必要である。
- ・ もっと職場や企業に、介護休業が取りやすい体制作りを浸透させてほしい。育児休業や産前・産後休暇のような感じで、当たり前にとれる制度として社会全体が捉えられるようにしてほしい。
- ・ 介護休暇について知らない人が多い。使い方についても普及させる必要がある。
- ・ 家族介護者、企業等に、もう少し分かりやすく制度の周知を進めてほしい。
- ・ 家族介護者本人や勤務先への制度の周知がもっと必要と思われる。
- ・ 介護休業時の経済的なことが情報提供として不足していると思う。

- ・ 介護休業を遠慮せず利用できるような体制、雰囲気作りのため、テレビ等での情報提供が必要である。
- ・ 介護休暇が取れる制度は有り難いが、育児休業のようにまだ一般的でなく、勤め先に休暇の希望を出しづらい。
- ・ 介護制度のアピールを冊子等で周知するとよい。育児休業は知られていても、介護休業に関しては詳細が周知されていない。制度としてどのような事柄があるのか。その制度を取り入れる義務は、職場にはどのくらいの程度で課せられているのか。介護休業の取得を求めると、職場での立場は悪くならないのか。それらのアピールがあるとよい。
- ・ 職場で介護休業をなかなか取得できない環境がある。社会全体が、このことをもっと理解できるよう、公的機関が積極的に発信することが重要と思う。

## 2 行政による事業所への周知

- ・ 介護休業を取りやすくするための企業教育が必要と思われる。介護のために、会社を休んでよいというイメージを、企業側にも持っていただけるよう、企業への研修の機会を増やしてほしい。
- ・ 勤め先が制度の理解をできるよう、説明会を開催し、理解を深める必要がある。
- ・ 勤め先の制度の理解を広めるような広報があればと思います。
- ・ 介護休業に関する会社への働き掛けがまず必要な気がします。
- ・ 企業の管理職へどれだけ周知、働き掛けができていないか、全く現状が分からない。
- ・ まだ介護に関する勤め先の理解が徹底されておらず、家族介護者からは言いにくい部分があるので、公的機関から、企業に対して、支援制度があることを従業員に説明することを徹底してほしい。
- ・ 全ての会社に国の方から介護休業などの制度について周知する働き掛けが必要だと思う。
- ・ 勤め先の介護休暇に対する理解の促進が必要である。
- ・ 介護保険制度の充実だけでなく、企業とその雇用主に対して、介護休業制度などの周知徹底を図っていく必要がある。介護や仕事において、自分1人で抱え込むケースも多くあるので、職場では同僚に、また介護では介護サービスにと、ある程度人に任せることも必要である。
- ・ 家族介護者、企業等に、もう少し分かりやすく制度の周知を進めてほしい。
- ・ 事業者、雇用者の担当者に、制度の理解を進めることが必要である。
- ・ 国や地方自治体から、会社等に継続的な介護離職防止のための制度、具体策を周知できるよう動いていただきたい。
- ・ 介護休業の施策が、十分に事業所へ伝わっていない。
- ・ 職場の理解がない。企業に向けた周知方法の検討が必要である。

### 3 職場における周知

- ・ 勤め先での制度活用の推奨、社員への周知、活用しやすい組織風土の形成、国から企業への助成が必要である。
- ・ 職場内の介護休業制度等に関する周知がまだ不十分であり、休めない雰囲気があるといます。
- ・ 家族介護者に対して、職場が介護の状況を理解し、介護休業について説明してあげれば、制度を上手に利用する方も増えると思います。
- ・ 職場での介護休業制度等に関する周知が不足している。
- ・ 介護休業等の制度が、まだ職場内で周知されていないのではないだろうか。利用者の家族もその制度を知らずに、年休で数日間休んだりしていることもあった。介護休業、休暇制度の取り方を、分かりやすく職員に周知するよう、公的機関から会社側へ依頼してほしい。
- ・ 介護休業、休暇の利用ができるということを、会社側がもっと公開する必要があると思う。
- ・ 職場（勤め先）での制度の周知が、形式的となっている現状の打破が必要と思われる。
- ・ パートであっても介護休業ができることを知らせてほしい。また、パートであっても利用できない職場の人がいるので、違いが分かりにくい。

### 4 ケアマネジャーに対する周知

- ・ 介護休業に関する制度の情報は、ほとんど流れてきません。要介護者の状態や、利用したいサービスに合わせて、勤め先における公的制度の紹介ももっとできるとよいです。介護休業の制度と介護サービスで利用できる内容の相関が取れていれば、もっと利用しやすくなり、ケアマネジャーからも勧めることができます。
- ・ 「仕事と介護の両立に関する情報」は余り公的機関から示されたことがないので、具体的な事例提供やパンフレットのような物の作成を希望したい。毎回ケアマネジャーの方から家族介護者へ提案させていただいている状況である。
- ・ ケアマネジャーも勤め先の支援制度については情報が乏しく、家族に発信することができないのが実情です。ケアマネジャーの研修等でも得られる情報ではないので、システムとして学べる機会が必要だと思います。仕事と介護を両立していくためにはどうすればうまくいくのか、成功事例を伝えていく等、利用イメージにつながる情報が必要である。公的機関が市民向けやあるいはケアマネジャーに向けてセミナー等、開催が望ましい。
- ・ 一番近くで相談に乗り、情報を提供するケアマネジャーの力は大きく影響すると思う。どれだけ社会資源を取り入れ、地域や医療、福祉の連携を取り、支えていけるか

で、介護者の心身の負担が全く違うのではないか。ケアマネジャーの力の底上げは大切である。

## 5 周知全般

- ・ 介護休業を知らない、使わない方がほとんどである。まだまだ理解されてない。役場職員がまず介護休業を取っていないので一般の人にも広まらず、施設入所希望となる。
- ・ 仕事と介護の両立を支援する制度を知らない人は多いと思います。
- ・ 就労先で利用できる制度を十分に家族介護者が知らないし、就労先の実情によっても活用できないことが多い。

## 2 職場環境、職場の理解等に関する意見

---

### 1 職場の雰囲気等

- ・ 必要な時に快く休める環境が重要。時間休があるとよいと思います。
- ・ 介護休業を制度として活用しやすい環境が職場にあるのか疑問である。
- ・ 介護休業が当たり前になってくる風潮になればよいと思う。介護休業が取れない職場であれば、勤務時間の見直しを行うなどの取組が必要である。
- ・ 介護が必要な人は、いつ状態が悪くなるか分からない。介護サービスを利用して生活していても転倒したりして、突然生活が崩れる。家族介護者も仕事を急に休むことはできない。休業する必要はなくても、いつも不安は尽きない。介護をしているからという理由は、仕事をしていると通らない理由でもある。介護をしているということ、周りに言える職場が作れるとよいと思います。
- ・ 要介護者の体調不良で急に帰らなければいけない時でも、仕事場で協力できる体制を作ることが大切である。フレックス制も自由に使えるとよい。
- ・ 短時間でも就労可能な仕組みや、介護休暇が取れる職場の雰囲気が必要である。
- ・ 介護休業という制度があっても、周囲への負担を考え、結局休みが取れない職場環境がほとんどではないかと思う。公的機関から、規模の大小にかかわらず、企業に対して介護休暇が取りやすい環境を作るよう指導してほしい。
- ・ 休業を取る家族介護者の方が安心して休める環境作りや、給与などの金銭面でも補助制度があればよいと思う。
- ・ 制度はあるが、実際に取れる環境になっていないように感じる。
- ・ 介護休業について、勤め先の環境や意識が充実しなければ、家族介護者がプライベートのことを仕事に持ち込んでもよいのかなどを気にしてしまい、申請しにくい状況になるのではないかと思う。

- ・ 就労先の介護に対する理解や、偏見を少なくすることも必要かと思えます。介護のために休みが取りやすい職場環境作りが大切です。
- ・ 介護離職を防ぐために、企業には介護離職に関する相談を、社内や社外でも気軽に相談できる体制を作っていくことが必要と考えられる。企業における、社員に対する介護の実態把握ができていないことが問題である。介護休業等を知らずに、親の介護をしながら悩んでいる社員がいるにもかかわらず、相談したいけれどできない雰囲気や、社員から相談を受ける管理職の介護に対する認識不足があることも考えられる。
- ・ 大きな会社であれば、フレックス制度や1か月単位で仕事を更新して、そのときに合った勤め方が選べるが、そういうことに対応していない、又はできる制度はあっても使いにくい雰囲気の会社がある。勤め先の制度を使っているが、今後いつまで会社から雇ってもらえるのか不安であると漏らしている方がいる。
- ・ 介護休業を遠慮せず利用できるような体制、雰囲気作りのため、テレビ等で情報提供が必要である。
- ・ 介護は一時的なものではなく、いつまで続くか先が見えない。制度が整っていても、それを利用できる職場の体制や雰囲気作りも大切だと思う。
- ・ 気兼ねなく職場で介護の話題が話せる環境が必要である。
- ・ 介護休業の制度があっても、人員不足等で雰囲氣的に休みにくい状況や、給料が減って生活の継続が難しいなどの状況があるのではないか。
- ・ 実際に介護休業や休暇を利用できるかは会社の環境で決まると思う。今後介護休業や休暇の制度が定着すれば両立しやすくなると思う。

## 2 職場の理解不足

- ・ 企業等の上層部の理解が必要である。
- ・ 認知症の悪化で常時見守りが必要な状態や、医療的な対応が必要な場合（風邪や発熱があれば、デイサービスやショートステイを利用できない。サービス中に体調が悪くなった時の対応は家族になるため、仕事を切り上げて対応しなければならない）が続くと、職場の理解が得られなければ居づらくなると思われま。会社に介護休暇や介護での早退に対して、理解や、受け入れるという環境ができていないと思える。仕事と介護の両立を支援する社風作りが必要。介護と仕事を両立できた事例を共有したり、社員の現状を把握したりする必要がある。
- ・ 勤め先の制度や理解が不足しているため、離職を余儀なくされた家族がいらっやいます。
- ・ 勤め先の理解が必要である。制度があるのと、実際の活用（休んだり、早退したり）は別の問題である。
- ・ 介護休業は、法的に整備され、周知されている制度だと思うが、職場内の同僚からの理解が得られにくいように思う。介護休業を取得した職員の人的保障がなく、その

部署の職員の負担のみが増える現状であり、周囲の理解が得られにくい。

- ・ 仕事と介護の両立に対して職場の理解がもらえず「解雇される」、「来ても働く場所はない」と上司から言われて、両立が困難なケース、有休をもらえず、給与から天引きされるため、休むことができないケースがあった。職場の理解が必要である。
- ・ 職場、社会の中での、介護への理解や興味が低い。
- ・ 介護休業、短時間勤務に理解のある職場を作ることが必要である。職場への理解を促進するため、形式的ではなく、実行力のある取組を行ってほしい。
- ・ 事業主に介護の大変さを理解してほしい。また、ありきたりな慰めや考えを言わないでほしい。介護の状況は1人1人違うということも理解してほしい。
- ・ 介護者の勤め先が自宅から遠く、介護サービス事業者との契約等の際、何度も休んでいただかなければならないケースがあった。会社での理解を求めることが必要である。
- ・ 介護休業を気兼ねなく取れる他職員の意識、管理者の理解が必要である。
- ・ 会社の理解が得られず、仕事の量は増え介護負担も大きくなるという悪い循環となり、体調を崩されてしまったケースがある。
- ・ 介護休業の制度はあっても実際には利用できないことも多い。職場の人の理解が得られず、居づらくなって辞めてしまったケースがある。認知症、特に若年性認知症の方の場合、ほとんど付きっきりでいないとならないため、家族介護者が仕事を休むことが増えてしまう。今はどこの職場も人手不足で、その家族介護者も職場に相談したが介護休業制度を利用できず、結果辞めてしまった。
- ・ そもそも企業側が制度について理解していない。
- ・ 職場の介護休業の体制（取りやすさ）の見直し等が必要である。
- ・ 職場全員に仕事と介護の両立を支援する制度について理解してもらう必要がある。
- ・ 介護休業に対する勤務先の理解が薄いので、介護休業は取りづらいと思います。
- ・ 就労先の介護に対しての理解の促進や偏見を少なくすることも必要かと思います。「介護のために休みが取りやすい」職場環境作りが大切です。
- ・ 制度はもちろんあった方がよいが、どんな制度を作ろうと、一般企業の理解がなければ無理である。忙しい時期に「介護休業下さい」と言われて、会社は嫌とは言えないが、周りの人が冷たくなっていくのは当たり前ではないか。
- ・ 職場に介護休業への理解がないと取得するのは難しい。家族介護者の立場（社会での地位）などにもよると考える。社会に対しての理解を得られるような制度、啓発が今後も必要なのではないかと考える。介護休業制度をこれからも会社へ周知し、理解を求めていくことが必要だと思う。
- ・ 制度はあってもなかなか休業しづらいと思う。理解ある上司や同僚がいればよいと思う。
- ・ 実際に介護休業を取得したご家族はいらっしゃらないが、在宅介護は、継続的に、

長期間にわたる。部分的な支援では問題は解消されない。両立できているケースは、家族の医療介護への理解が深く、かつ、会社の理解もあるケースのみである。休業への会社の理解と、取得しやすい環境作り、所得保障を手厚くする必要がある。

- ・ 職場の理解や、柔軟な働き方ができる体制作りを、どの職種、職場においても考えていかないといけないと感じる。
- ・ 周囲の理解がなければ、制度（権利）だから利用できるといっても、復帰後の職場環境（雰囲気）が変わっていたりすると取りにくいのではないかと。
- ・ 家族介護者が介護休暇を取得したが、会社側も制度のことがよく分からず、双方手探りで利用しているケースがある。現在家族介護者は延長を申し出ているが、会社側からは今後の見通し（入所又は退職）を聞かれているとのこと。
- ・ 勤め先の介護に対する理解と勤務体制の柔軟性が不十分なために、仕事と介護の両立ができないと思っています。
- ・ 勤め先が介護に対して理解と協力がなく、親の介護で転勤を希望しても、全国に支店があり、親の住む市にも支店があったにもかかわらず、認められず、辞めざるを得なかったケースが3件ある。退職を勧められたケースもある。国として、介護離職が起きたら企業に対する罰則規定を設けてほしい。
- ・ 介護休業が勤務先で取れるとしても、介護はこの先も続くため、企業側や職場での同僚の協力的な意識が必要と思う。
- ・ 介護休暇制度は家族も把握している方もいるが、実際は業務上や職員不足で年休すら取ることが難しい方が多くいる。勤め先の理解や制度上、介護に対する休みや早退など、取りやすくできる具体的な取決めが必要ではないかと思う。
- ・ 勤務先の介護支援制度の取組が少ない。

### 3 職場における不利益（評価、昇進への影響等）

- ・ 介護休暇を取ることで、昇給などに響いていたケースがあった。
- ・ 介護のための休職制度があったとしても、実際、休むことへの精神的な不安や休んだ分の十分な保障がないことなどを考えると、離職せざるを得ないのが実情だと思う。勤め先に遠慮して、介護休業等を言い出せない人もいる。言えば辞めなければならなくなると思っている人もいる。
- ・ 制度の確立が乏しく、介護休業制度等を利用することで、職場での立場が悪くなったり、評価に影響したりする場合がある。
- ・ 勤め先に制度はあっても、パワハラで使えないこともあると、家族介護者から伺っている。制度を普通に使える世の中にしてほしい。

### 3 代替要員の確保等に関する意見

---

#### 1 代替要員の確保の困難性、人手不足

- ・ 従業員が介護休業を取った時に会社が困らないよう、人を派遣する等の体制作りが必要である。
- ・ 民間会社にとって人材が一人欠けることの損失が大きいことは当然であり、別の人材を補填する考えも当然のこと。働いている者にとっては責任感から、休むことに対する罪悪感を持つのも当然のことである。
- ・ 高齢者の介護が必要となる介護者の年齢は、50代から60代の方が多く、職場での立場も様々である。たとえ介護休業の制度があっても、職場に迷惑を掛けるのではないかという不安や、職場の理解の低さ、職場の人員体制などの問題から、実際は介護休業を利用して、仕事を継続していく人は少ないと思う。
- ・ 民間企業では、介護休暇を取得できる（しやすい）企業は少数だと思います。また、企業の人手も、休暇を取得している人の穴埋めが十分できる体制が整っているところなど、ほとんどないのではないのでしょうか。休暇の取得により肩身が狭くなり、離職される方もいると思います。
- ・ 介護休業が可能となるよう、業務を補完し合える環境作りを進めてほしい。
- ・ 介護休業の申出があった際に、企業側が困るのは人的保障（代わりの人）だと思います。専門職であれば、より困ることでしょう。
- ・ 仕事の内容が不規則なことと、職場の人手不足で、介護休業ができずに離職となったケースがある。
- ・ 制度内容というよりも、人員確保が厳しい職場では、休むことそのものが批判の対象となりやすい。
- ・ 介護休業の制度があっても、実際に利用できないことも多い。職場の人の理解が得られず、居づらくなって辞めてしまったケースがある。認知症、特に若年性認知症の方の場合、ほとんど付きっきりで居なければならないため、家族が仕事を休むことが増えてしまう。今はどこの職場も人手不足で、その家族介護者も勤務先に相談しても介護休業を利用できず、結果辞めてしまった。
- ・ 介護休業を取るには、周りの理解も不可欠である。その人が休業を取ることで、他の人に仕事のしわ寄せが多くなれば、取りにくくなるのも当たり前である。今の日本では1人の仕事量が多く、定時に帰れないことやサービス残業を余儀なくされている。根本的なことが解決していないのに、介護休業だけを整備しても、取りにくいのが実態だと思う。
- ・ 職場は必要最低限の人数で対応しているので、仕事と介護の両立を支援する制度を利用したくても利用できない場合が多いと思います。
- ・ 休暇中の職場の人員へのフォローアップ制度も必要である。介護による休暇で従業

員が1人抜けると残された者の仕事が大変になり、介護による休暇へのマイナスイメージにつながる。

- どの職場も人材不足であり、介護のための休業というのは制度としてあったとしても実際に使うのは難しい。
- 勤め先に制度はあっても、実際には、1人抜けると職場に大きな負担が掛かるといふ負い目を感じる事が多く、休みづらいと思う。
- 勤めている職場の職員不足により、同僚に気を遣うケースがある。
- 勤め先が制度どおり機能しているか疑問である。制度の利用により、他スタッフの負担も増え、不満につながり、家族介護者が気を遣い、結局退職してしまうケースもあるのではないか。
- 家族介護のために時短勤務や休業を取る事により、職場の人員体制に余裕がないため、退職に追い込まれる、又は人間関係が悪くなる等、仕事が続けにくい状況になることがある。従業員が休暇を取った場合、企業に対する助成等の対応があれば、職場内でフォローし続けることが可能ではないだろうか。
- 介護休業を取れば、その人の担当している仕事に穴があくため、現実的に制度を利用することは難しい。
- どの企業も人材不足の中、介護休業が取りにくい現状があるのではないか。
- 介護休業や介護休暇など、制度はあっても実際に利用できているのか。会社の人員や、経済的な余裕があれば利用できると思う。家族介護者は仕事に追われている人が多いのではないかと思う。
- 勤め先は勤務配置人数がギリギリで、1人欠けるだけで配置人数の保持ができない状態である。
- 休業することで勤め先(同僚)に迷惑が掛かる。介護休業を取得する人が増えれば、お互い様の考えになっていくのではないか。
- 職場に迷惑を掛けられないとの理由で仕事を諦める。
- 実際に快く休ませてくれる職場はない。休むと他の人に迷惑を掛けるからと、ためらいが生じる。
- 工作中的急な電話(要介護者の体調不良など)への対応が多いことや、要介護者を1人にして仕事に出かけられない状況になってしまったことで、仕事を辞めてしまったケースがあった。その家族介護者は、何度も仕事を休まなければならず、迷惑を掛けることを申し訳ないと思っていた。
- 介護休業は認知されているが、現実問題としては取りづらい。休んでいる間の仕事の内容が気になる、他の職員に迷惑を掛けるなどの話を聞く。
- 急な休みを取って要介護者を受診させる際、職場への申出がしづらい、休みにくい。受診も時間が掛かるので、1日休まなくてはいけない。さらに数日後にまた受診と言われることもあり、さらに職場で休みを申し出るのが負担となってしまう。そんなこ

とが繰り返され、正職員から臨時職員になった方もいた。

- ・ 一時的には休めるが、長期的な休みは周りの同僚に迷惑を掛けるので取れない。

## 2 勤め先の企業規模等

- ・ 中小企業において、介護休業を取ることで、他の社員などの負担が増えることへの支援などが難しい現状がある。結局は大手企業しか介護休業、育児休業を取ることができないように思われます。
- ・ 介護休暇、勤務時間の短縮などの措置などを、中小企業などでも整備する必要がある。
- ・ 中小企業においては、介護休業についての理解不足が大きい。
- ・ 民間の少人数で働いている職場では、制度があっても利用が難しい状況である。
- ・ 中小企業では介護休業を整備されている会社は少なく、また、正社員でないと取りにくい。
- ・ 過疎地域のため中小企業しかなく、介護休業を利用するのは現実的に難しい状況である。
- ・ 勤め先における支援制度を利用できるのは、待遇がしっかりしている大企業か公務員だけだと思う。
- ・ 大規模な企業で、福利厚生がしっかりしている会社はよいが、中小企業は制度を積極的に活用するような働き掛けをしておらず、制度が使いにくい。
- ・ 企業規模が大きい会社は、介護休業を取得しやすいように思う。
- ・ 地方の小企業、個人企業で介護休業が活用できるかは疑問である。
- ・ 介護休業制度は、現在では（この地域では）公務員にしか利用できないのではないだろうか。民間の会社や事業所等と、公務員や大企業の格差の是正が必要である。

## 3 職種、立場、仕事内容等

- ・ 介護者が公務員であり、職場の理解があり協力的であるため、父母2人の介護ができていくケースがあるが、民間企業では難しいのではないかと。
- ・ 介護休業の制度はあるが、本人の職場での立ち位置や責任、職場の理解、給料面などの問題を解決する必要がある。
- ・ 介護休暇、休業について制度があることは分かっているが、職場の状況や立場によっては休みを取りにくく、その結果離職に至ることがある。
- ・ 交代勤務やシフトが早めに決まってしまう仕事では急な対応が難しい。周囲の理解と柔軟な対応をしてもらえる職場だとよい。
- ・ 職種によっては支援制度の利用は難しいと考えます。
- ・ 実際に仕事を休むことでの不利益が心配。特に月のノルマがある仕事では、復帰できないのではないかと。

- ・ 公的機関に勤務している者、大企業勤務者、中小企業勤務者やサービス業に従事している者など、勤務形態（業務形態）で各事業所固有の支援制度を、各事業所で作っていく必要がある。
- ・ ある程度までは介護休業を利用し、帰省されていたが、1年以上になってくるとだんだん取りにくくなり、特に管理職をされていたこともあり、介護離職の決断をされたケースがある。
- ・ 役職者など、一定の責任ある職種に就いていると休みづらい。また、シフト制で稼働している業種も休みづらい。
- ・ 福祉の職場では代替職員が見つからない。他の職員に負担を掛けてしまうと思うと、介護休業を取りにくい。
- ・ 専門職では介護休業は代替りの人がいないので取れない、取りにくい。

#### 4 介護休業制度等の期間、回数等に関する意見

---

- ・ 現在の、申出により延べ93日間までの範囲内で3回を上限として取得が可能という制度の内容は、要介護状態の疾患や障害の程度を十分考慮しているとは言い難いので、期間や取得回数の見直しをお願いしたい。
- ・ 産休と違って、介護はいつまで続くか分からないので、長期的な介護ができるように、フレックスや短時間の勤務など、完全休業でなく、家族が支援できる時間を増やす制度が必要。家族介護が続く限り支援（入所や、逝去するまで）してほしい。
- ・ 介護期間は長いが、介護休業は利用できる日数が決まっている。取得できる人はよいが、取得しにくい職種も多い。
- ・ 一旦仕事を休んでまで介護を必要とする状態になれば（自社の規定では93日間）その状態は長期にわたる（死亡か施設入所まで続く）ので、一時的には役立っても介護の視点からはそれほど効果があるとは思えない。また、3か月も休める会社がどれだけあるのか、その間の給料はどうなるのか？
- ・ 介護は、育児休暇のように期限がないので、取得する家族介護者に合わせて、休暇は無期限に延長できるとよい。
- ・ 勤務中に呼び出されることは多いので、就業中に抜けることができる制度が必要である。介護休業が3か月間程度のところが多いように感じるが、短いと思う。
- ・ がんのターミナル（終末期）などで介護期間の予測が難しい場合、早く介護休業を取得すると結局一番大変な時に復帰しないといけなくなるケースがあった。
- ・ 育児休業は基本1年、勤め先によっては最長で3年取得できるのに、介護休業は3か月しか取得できないことが問題である。
- ・ 一定期間の長期休暇が取得できるよりは、無期限で勤務時間の短縮ができるような

制度の方が両立を支援できると思う。

- ・ 介護休業を利用しても一時的で、介護が長期間になると離職することがある。ケースによるが、医療行為が多い方、認知症の方は特に大変だと思う。
- ・ 一時的な介護であれば介護休暇で対応できるが、介護は先が長く見通しが立たない場合があり、数年の期間を想定した制度（仕組み）が必要ではないだろうか。
- ・ 介護休暇は日数の制限があるが、高齢者の介護はいつまでに終わるということが分からない（育児は成長過程の予測がつき、また子供は徐々にできることが増えてくるため、いつまで休暇を取ればよいということの見立てができる）。高齢者介護は何年にもわたる場合が多く、さらに一般的に機能が低下していく。そのため、介護休業というまとめて休みを取るというものよりも、短時間勤務や、家族介護者同士の交流事業等、息の長い取組の方が有効と思われる。
- ・ 介護休業できる期間が短いことが問題である。
- ・ 介護休業はあるが、どのタイミングで取ったらよいのか分からない。介護の終了時期が分からないため、結局退職かパートかになりうる。正規職員の介護休業も取りにくい、取れない現状がある。正規職員の家族介護者で、毎日の出勤、帰宅時間を変更（例えば 10 時出勤、16 時終了等）したいとの申出は受け入れられなかったケースがあった。介護休業の取り方の工夫があれば、仕事と介護の両立も可能性がある。
- ・ 休業期間が短すぎる。要介護度に応じて期間を決められればよい。
- ・ 介護休業は、毎日続けての取得より、必要に応じて週何日という形で取得できた方が、使い勝手がよいと思う。
- ・ 介護はいつまで続くか先が見えないものである。しかし、事業所の就業規則で定められている介護休業は 93 日と期間が定められているため（仕方ないと思うが）、利用は難しく、また、代わりがない職種もある。
- ・ 介護は長期間にわたることが多く、介護休業の規定日数ではどうにもならない。
- ・ 現在では介護休業を取りにくく、ほとんどの方は利用できていないのではと思う。また、介護は育児などのように、休業日数に区切りを付けられないので、利用しにくいと思う。
- ・ 介護休暇を利用するためには、介護の認定が下りてからでないと、活用できないというケースがあった。また、日数的にも 5 日間というところもあり、なかなかそれでは利用価値としては低いと考えられる。
- ・ 介護は長期的だが、介護休業は期間が決められており、介護休業が終了した時、それ以降の生活が介護保険だけだと支障が出る場合がある。休業期間・回数をもっと検討してほしい。
- ・ 在宅での 1 人暮らしで介護が長期化していると、介護休業を利用しても、一時的なものであるため困難である。1 人暮らし、透析週 3 回で、透析の送迎車に 1 人で乗り降りができなくなった方のケースでは、子供は他県で仕事をしていたが、現在は仕事

を辞めて実家へ戻って介護をしている。

- ・ 93日という期間は、ターミナル（終末期）などの先が分かっているケースにとっては使えるかもしれないが、認知症の場合は回復しないし、いつまでと言えないので、利用しづらいと思います。
- ・ 要介護者が在宅での生活を強く希望されていたので、介護者も本人の希望を叶えるために休職届を提出し、県外に住んでいた家族介護者が定期的に帰省し、在宅介護を行っていたが、介護期間が長期になり、休職ではなく離職を選ばないといけなくなってしまったケースがある。
- ・ 先の見えない介護であれば、いつその休業を取るかの見極めが難しいので、分散して休暇が取れるとよい。

## 5 正規雇用、常勤でないこと（雇用形態）等に関する意見

---

- ・ 非正規雇用者の場合は介護休業を申し出にくい。
- ・ パートや派遣の方も自由に活用できる制度があればよい。
- ・ 介護休業は、数か月まとめて取り、介護体制を作るためのものである場合が多い。フルタイムの仕事をしつつ、半日休や定時帰宅など、介護とフルタイムの仕事を平行できている人は少ない。アルバイト、パートだから職場に理解してもらえている人ばかり。フルタイムの仕事自体がギリギリまで合理化され責任が重く、介護のため急に休むなどが許されない。
- ・ 介護が必要な方の人数（例えば父と母の2人等）や、医療行為の有無で仕事を継続できず、離職した人が多い。パートや非常勤の場合、介護休業等が利用できない場合が多いため、パート、非常勤でも制度を利用できないと、離職するしか選択肢がなくなってしまう。

## 6 収入、給与等に関する意見

---

- ・ 経済的に余裕がある人ばかりではないので、両立することは当然至難である。
- ・ 勤め先の介護の支援体制に問題がある場合や、収入が減ると困る場合は支援制度の利用は難しい。
- ・ 介護休業給付金の増額が必要である。
- ・ 育児休業は、ある程度先を見通すことができるが、介護はいつまで続くか分からないため、介護休業を取るタイミングが難しい。介護休業を仮に取ったとしても、その間給与が全く入らないことになり、家族介護者の経済的負担がある。

- ・ 休業後の復帰と、経済的な保障がないと、実質的に介護の支援制度の利用は困難である。
- ・ 介護には費用が掛かるので、介護休業などで収入が減るのであれば、利用は難しいかもしれない。急な体調不良の際に休むことができるようにしてほしい。
- ・ 親1人子1人の世帯の場合、介護に手間をかけると、収入が減少し生活が苦しくなる。
- ・ 肉体的な負担よりも、金銭的な負担が軽減できる支援があればよい。
- ・ 制度があっても取得できる職場環境にある人は少ないと思う。また、金銭面の理由から働かなければならない状況の人もいる。
- ・ 介護休業は、育児休業と異なり、ゴールが見えにくい。ある程度の給料面の保障が必要と思う。
- ・ 介護は誰にでも訪れる問題で、一番の問題は、経済的に問題が生じると分かっているでも休まなければならない環境である。休むことでのストレスが生じてきます。いつ、どうなるのか分からない状況で、いつでも対応しどのような状況でも経済的打撃とならない様なシフトの工夫を考えていただければ、と思っている。
- ・ 休業を取る家族介護者の方が安心して休める環境作りや、給与などの金銭面でも補助制度があればよいと思う。
- ・ 休暇中の収入面及び待遇面の保障の充実が必要である。
- ・ 休業中の収入減があると、生活が厳しくなります。介護休暇時の家族手当があればよいと思います。
- ・ 一定期間の介護休業で問題が解決すればよいですが、離職をしないと解決しない状態になってしまうと大変です。また、経済的な問題も大きく、介護費用も安くないので、家族の負担が大きいケースもあります。
- ・ 仕事をしていかないと、生活費や介護サービスの料金も支払えないと思う。仕事の時間を短縮しても、給料が確実に保障されればよいと思う。
- ・ 制度の周知、給料の保障の増額、公的な手当が必要である。
- ・ 介護休業中の賃金の完全保障、休業後の復帰した際の賃金、地位の完全保障が必要です。
- ・ 介護をしなければならない、生活のためには仕事をしなければならない。介護休業を取れば、その間の給料は減額になるということで、困っていたケースがあった。生活のためには働かないとという気持ちも分かるし、介護するにもお金が掛かる。お金の問題の解決も必要と思われる。
- ・ 介護休業の制度があっても、人員不足等で雰囲気的に休みにくい状況や、給料が減って生活の継続が難しいなどの状況があるのではないか。
- ・ 勤務時間の短縮や所定外労働時間を減らして介護していても、結局、収入が減ってしまうので要介護者本人を入所させている。

## 7 休業復帰後の不安に関する意見

---

- ・ 会社員として勤務している方が多いと思いますが、介護休業後に同様の仕事が継続できると思っている方は少ないと思いますし、どの会社もギリギリの運営だと思いません。
- ・ 就業中の家族介護者は年齢が若いほど、一時的であっても介護で仕事を離れるということに不安をお持ちです。金銭や復職を保障されていたとしても、自身が元に戻れるのか、という不安です。
- ・ 介護する方も若くはないので、職場復帰に不安があり、休みが取りにくいのではないかと。
- ・ 介護休業後の復帰と、経済的な保障がないと、実質的に利用は困難である。
- ・ 育休もそうであるが、戻ったときのポジション等を考えると、介護休業はなかなか取りにくい。絵に描いた餅だと思う。
- ・ 育児休業と同様で、介護休業制度を利用し、復職した時のデメリットを改善しないと利用は進まないと思う。
- ・ 介護で仕事を一時的に抜けることで、会社に迷惑が掛かるという思い、仕事のスキル低下の懸念で、介護休業するくらいなら離職するとの意見が多いと思う。そのため、介護休業制度の活用は難しいと思う。
- ・ 介護休業を取得するにも仕事の調整が難しく、また、復職後に今までと同様の給与保障が受けられるかなどの不安もある。
- ・ 介護休業から復職したときに、休み前と同じ身分（雇用形態等）が保障されていることが必要である。
- ・ 介護休業を取れば一番良いが一時的なもので、介護は長い間必要である。実際には制度の利用は難しい。仕事を休めば、次に仕事に行った時に、他の従業員の目が気になるし、仕事があるのか不安を感じる。

## 8 相談窓口に関する意見

---

- ・ 24時間の見守りが必要だが、使える介護サービスがなく、経済的に施設にも入れずというケースがあった。介護と仕事の両立のために必要なことを相談できる窓口があるとよい。手取り足取りの支援までは難しく、ケアマネジャーが家族相談の範囲でできることは限られている。
- ・ 介護休業を申請しにくい風潮があるのではないかと。会社でも、申請のための相談窓口があればよいのではないかと。
- ・ 職場の中で介護の相談に乗れる窓口がない。社労士さんが、事業主ばかりでなく、

従業員の方の個人相談（介護休暇制度や介護保険についてなど）に乗れる体制作りがあるとよいのではないかと思う。役所の窓口は制度の大まかな流れや申請についてのみのため、相談を地域包括支援センターにつなげる必要があると思う。職場の中に職員が気軽に対応、相談できる窓口があるとよいと思います。職場内にチラシやパンフレット等の提示（介護休業や介護保険サービスなど、相談窓口の一覧など）が必要である。

- ・ 勤め先において、家族状況の把握（介護は高齢者ばかりでなく、子供や障害を持つもの、一時的に病気、入院が必要になり、休職しているものも含まれる）が必要です。管理職の方が把握して、該当者に定期的に声を掛け、相談に乗れる体制があるとよいと思います。
- ・ 市広報などで制度についてお知らせがあるが、意外と見ていない方が多い。仕事が忙しくなると余裕がなくなり、閉塞感が強くなると思うので、とりあえず、ここに行けば相談できるというところをもっと分かりやすくした方がよいと思う。
- ・ 介護離職は、企業にとっては中核的人材が流出してしまうことが問題であり、個人にとっても、収入源がなくなることやメンタル的な不安定さを抱えるようになることが問題である。介護離職を防ぐために、企業には介護離職に関する相談を、社内や社外でも気軽に相談できる体制を作っていくことが必要と考えられる。
- ・ 勤める職場ごとに、介護等について相談できる窓口などがあれば、早期の相談、支援制度へのつながりができるのではないと思われる。
- ・ 親の介護を仕事よりも優先すべきという価値観や、相談できる相手が身近にいないこと、地域包括支援センターや在宅介護支援センター等の総合支援機関、民生委員等が活用されていないことが問題であるが、そもそもその前に支援の内容が周知されていないので、介護が必要になった時、相談できる場所があるということや、1人で、又は家族で抱え込まないということの周知が必要である。

## 9 その他の意見

---

- ・ 介護は年単位で行うものなので、初めは職場の理解があつたとしても、長く続けば職場に居づらくなってしまふ。また、仕事をしながらの介護は、ストレスや負担が大きい。
- ・ 介護者を支援するためにフレックスタイムの導入が必要である。
- ・ 介護しながら働ける職場が少ない。
- ・ 田舎の場合、介護休暇など取りにくい。
- ・ 勤務時間の短縮制度をもっと使えるようになるとういと思う。
- ・ 時間休や週5日を週3日勤務に変更するとか、柔軟に休暇を取得できるとよいと思

- う。長期休暇を取得して仕事から全く離れて介護だけをすることは、つらいと思う。
- ・ 仕事と介護の両立に当たってのネックは、要介護者の体調不良による受診の呼出しだと思います。
  - ・ 仕事と介護の両立を支援する制度はほとんど使えないものばかりだと思う。せめて育休並みにしないと意味がない。
  - ・ 介護休業は制度としてあっても、実際には休めないと思う。また、家族介護者は、自分の家族のことを会社へ話しづらと思う（変に思われたくないという気持ちがある）。
  - ・ 介護休業のような連日の休みでなく、フレックスタイムなどで対応できればよいと思う。
  - ・ 介護費用控除制度のようなものがあればよい。家族介護者の中には、働いても、要介護者のショートステイ等で賃金が消えていくといった話があった。介護休業は意味がないので、勤務時間の短縮が企業でできればよいのではないか。ただ企業側としてはそれでは困るのも現実である。
  - ・ 各会社に介護との両立者の採用枠を設けてはどうか。
  - ・ 子育てとは異なり、介護の終わりは要介護者の死である。入院入所しても金銭的負担は残り、また、仕事への影響もある。
  - ・ 会社から離れることへの家族介護者の不安は強い。
  - ・ 離職には至らないが、仕事量を減らしたり、急な用事などで仕事を休む等したりで、家族介護者が職場に遠慮する事案が多い。その際に仕事と介護の両立を支援する制度を利用することがない。家族ではなく社会で介護を支える必要性についての研修や教育を会社や学校で行うことが必要と感じる。
  - ・ きちんと介護休業制度等を運用するのであれば、勤め先に運用を任せるのではなく、罰則や権利をしっかりと附与すべきだと思う。
  - ・ 建前ではなく、介護について本音で企業と家族介護者が話し合う場ももっと必要だと思う。
  - ・ 国全体で介護休業や介護休暇が当たり前になれる雰囲気にならないと難しいと思う。
  - ・ 介護者に対しては、残業、出張等をなくすなど配慮が必要である。
  - ・ 現実問題として、介護で休みを取るということは働いている人にはかなり無理があると思う。休みが多くなると離職される方もいる。
  - ・ 介護休業を活用して生活体制を整えることができているならば、両立も可能である場合もあった。
  - ・ 継続して勤務できるよう、短時間勤務や在宅勤務ができるようにしていただけたらよいと思う。
  - ・ 会社が急な休みに対応してくれることが重要である。

- ・ 家族介護者が1年間の介護休業を利用して介護をしていた。現在仕事復帰されているが、休業していた時のことがあり、復帰してからかなり肩身の狭い思いをされている様子である。
- ・ いくら介護の支援制度があっても、従業員がそれを利用することを会社が良しとしなければ意味がない。長時間労働、サービス残業の問題と深くつながっている。勤務間インターバル制度を義務付けてほしい。福祉や介護（介護施設勤務など）に携わっている職員が、逆に親の介護のときに休めないケースがある。
- ・ 勤め先の介護支援制度を知っていても、利用できない人がほとんどではないかと感じている。
- ・ 仕事と介護の両立をするためには、もっと企業のサポート体制の明確化、法的整備が必要である。
- ・ 要介護者の通院の介助や昼食の支援等のために、時間単位で休みが取れるとよい。
- ・ ショートステイが取れない時、家族の協力でつないでいくために、休暇を取りやすくしてほしい。
- ・ 勤め先にケアマネジャーから家族介護者への連絡窓口を作ってもらえると、連絡がスムーズになると思う。
- ・ 勤務時間中に、家族介護者が要介護者の受診への付添いや、ケアマネジャーとサービス事業者との担当者会議に参加することを、勤め先に認めてもらえるような制度があればよいと考える。欠勤や早退などの扱いではなく、仕事と介護の両立のために必要な時間と考え、有給扱いや時間を取ることが当たり前であるという考え方を育てよう、社会全体が変わることを希望する。
- ・ 現在私自身ケアマネジャーをしながら介護をしているが、介護休業があっても、休むことが実際無理。ショートステイの導入や、デイサービスヘルパーさんのおかげでどうにか仕事できているが、今のサービスが利用できなくなると、仕事は私か夫が辞めなければいけない。全ての職種で介護休業がしっかりと根付くとよいと思う。
- ・ 介護休業までは取れなくても、早退や有給休暇を申しやすい仕組みがあればよいのではないかと思う。
- ・ 時短就業の報酬保障など、フレックスな勤務が行える社会全体の仕組みが必要である。
- ・ 介護休業利用までに時間がかかったケースがある。申請してすぐ利用できるとよい。
- ・ 民間会社で介護休業を取得したケースは余り聞いたことがない。必要な社員に対しては、個別的に労働時間を変更し、時間外勤務（会議、研修、出張）の免除についても自由に設定できるようになってほしい。
- ・ 家族の急な体調不良や、受診等に対応できるような時間休、残業の制度、業務や部署の変更ができる制度と、それをマイナス査定しない制度が必要である。また、同じ職場で事情に合わせ、正社員からパート、パートから正社員のように、退職せずに復

職できる制度等も必要である。

- ・ 仕事と介護の両立はかなり難しく、介護者の負担は大きい。仕事を休むと同僚に迷惑を掛けるとの思いが強く、会社にも気を遣い、家に帰ってからも介護すると休む時間がない。施設に全て任せるのも気分的に良くないと悩む家族が多い。
- ・ 職場が制度を利用することで受けるメリットがなければ、制度を活用できる職場環境にはならないと思う。

## 10 両立事例

---

- ・ 会社内で部署替えをしてもらい、給料が下がらなかったケースや、勤務時間内でも勤務先を抜けて介護ができたケースでは、仕事と介護の両立ができていた。
- ・ 要介護者の急変や受診などのとき、有給休暇が取りやすい職場だと両立しやすいようです。その家族介護者は、日頃から職場の上司や同僚へ、介護の状況を相談しているため、理解が得られているそうです。
- ・ 家族介護者の勤務している職場が、介護休業に理解があったり、休業するまでに時間の余裕があり、準備しやすかったりした場合に、両立できていた。
- ・ 両立できていたケースでは、時間休を上手に利用していた。会社側に支援体制があった。周囲の人に十分な理解があった。
- ・ 両立できていたケースでは、主介護者だけに任せきりにせずに、家族全員が介護に協力的であった。また、介護保険サービスだけに頼らず、レスパイト入院等、家族の負担軽減もなされていた。家族介護者の職場での理解（介護休暇、有休取得など）も大きかったと思われる。
- ・ 職場側の理解があり、働き方をその介護状況に合わせてくれた。また、就業時間も短時間勤務を導入し、精神的に負担軽減した場合に、両立できていた。
- ・ 家族介護者である夫婦が公務員で、介護のために、年間何時間と休みが取れるという制度があったことで、出勤を遅らせたりして乗り切っていた。
- ・ 家族介護者の勤務先に理解があり、短時間労働や精神的なフォローがあり、在宅介護が継続できたケースがある。
- ・ 家族介護者の仕事は非常勤ではあるが、若年性認知症の要介護者の通所送迎時間に合わせて会社が勤務時間を変更してくれたことで、落ち着いて対応ができるようになった。
- ・ 両立できていたケースでは、受診時や体調不良時などに時間休などを取りやすい環境であった。仕事の日中は2～3時間おきにヘルパーや訪問介護を利用し、必要な介助と安否確認を行っていた。
- ・ 介護のための休暇が時間単位でも取りやすい勤め先なので、助かると言っていた家

族介護者がいた。

- 家族介護者は県外に住まれており、その家族介護者の職場に、県外に住んでいる親の介護を支援するための休暇制度があり、年に 2～3 回、10 日ほど休みを取れるケースがあった。
- 介護休業を最初に 3 週間取得し、その間に介護保険サービスや市の福祉サービス（配食サービス、緊急通報装置）など調整し、家族介護者が仕事に戻ったケースがある。
- 正社員から変則勤務への転向をされ、収入減とはなったが仕事の継続だけはできたケースがある。