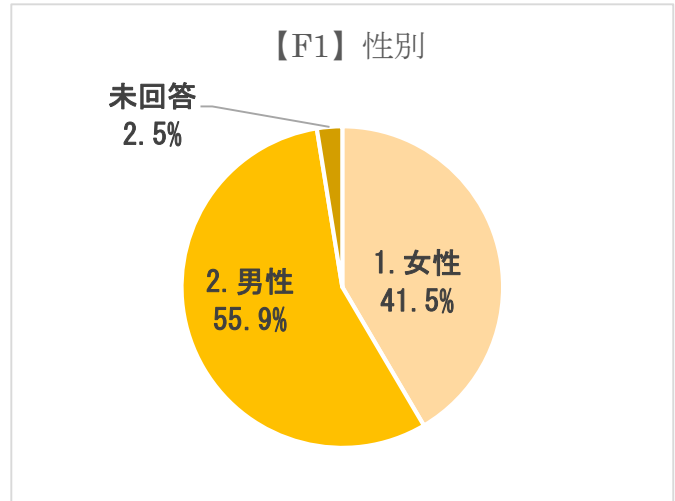


## 介護支援ニーズ調査 集計結果

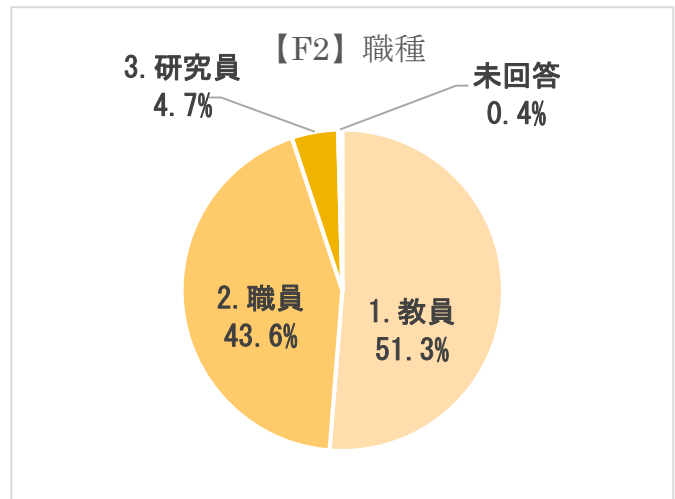
(調査期間 2014/10/15~11/11)

総回答数 236

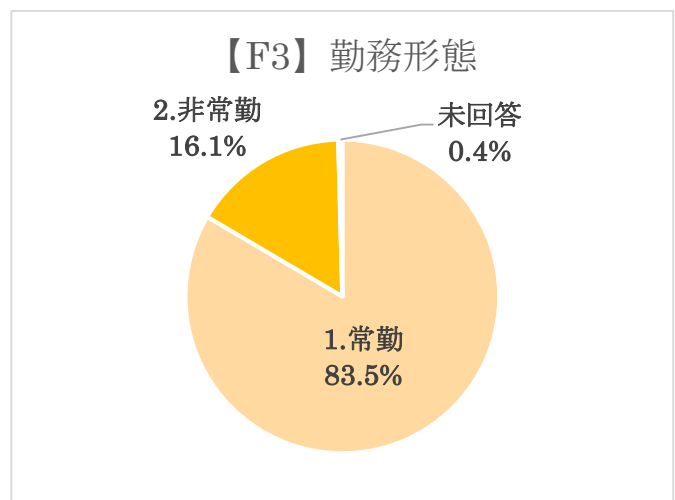
【F1】性別	人数
1.女性	98
2.男性	132
未回答	6



【F2】職種	人数
1.教員	121
2.職員	103
3.研究員	11
未回答	1



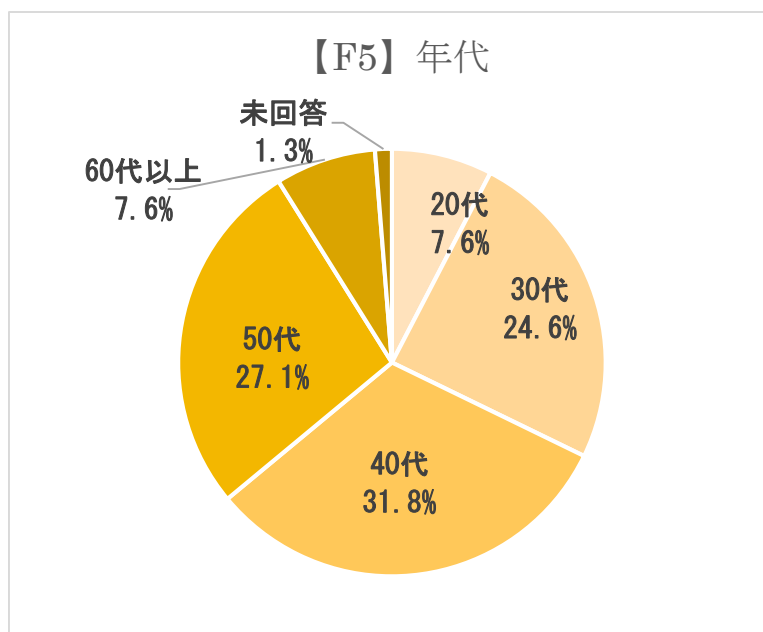
【F3】勤務形態	人数
1.常勤	197
2.非常勤	38
未回答	1



【F4】所属	人数
1.人文学研究科	2
2.国際文化学研究科	3
3.人間発達環境学研究科	8
4.法学研究科	2
5.経済学研究科	7
6.経営学研究科	6
7.理学研究科	15
8.医学研究科	17
9.医学部附属病院	13
10.保健学研究科	12
11.工学研究科	25

12.システム情報学研究科	6
13.農学研究科	8
14.海事科学研究科	14
15.国際協力研究科	2
16.自然科学系先端融合研究環	21
17.経済経営研究所	3
18.学内共同教育研究施設	3
19.附属図書館	4
20.事務局	18
21.その他の部局	15
未回答	32

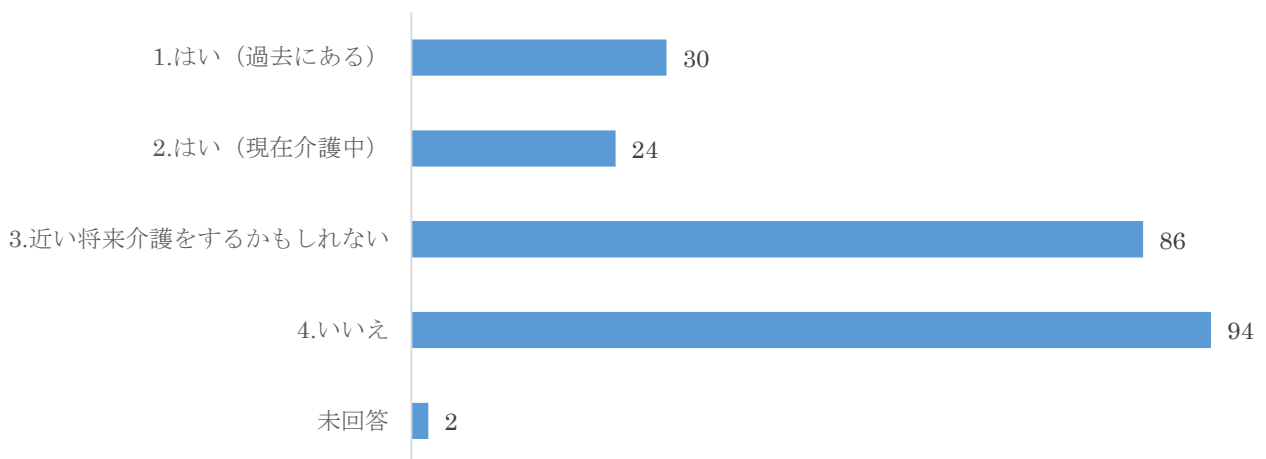
【F5】年代	人数
1. 20代	18
2. 30代	58
3. 40代	75
4. 50代	64
5. 60代以上	18
未回答	3



【問1】神戸大学では、「<資料>神戸大学介護等に関する制度」の通り、介護等の支援制度があります。あなたは、その内容をご存知ですか。

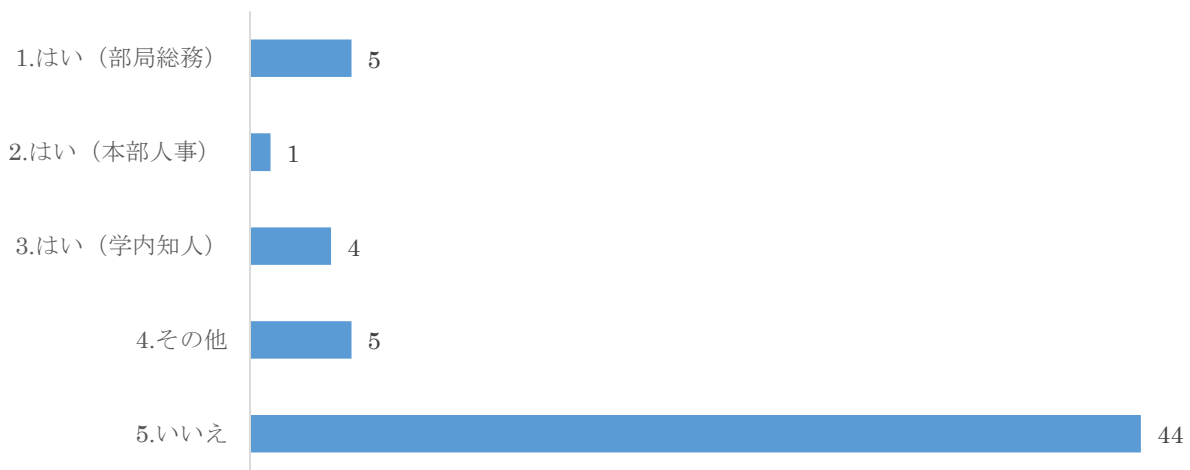


【問2】あなたは、介護等をした／しています／予定はありますか。※介護とは、被介護者が介護認定を受けていない場合でも、その方の心身不調に際して、一定程度支援を行った場合も含まれます。



—————以下問3から問11までは、介護経験のある方への質問です。—————

【問3】問2で1または2を選んだ方にお聞きします。介護に関して、大学内で誰かに相談しましたか。（複数回答可）



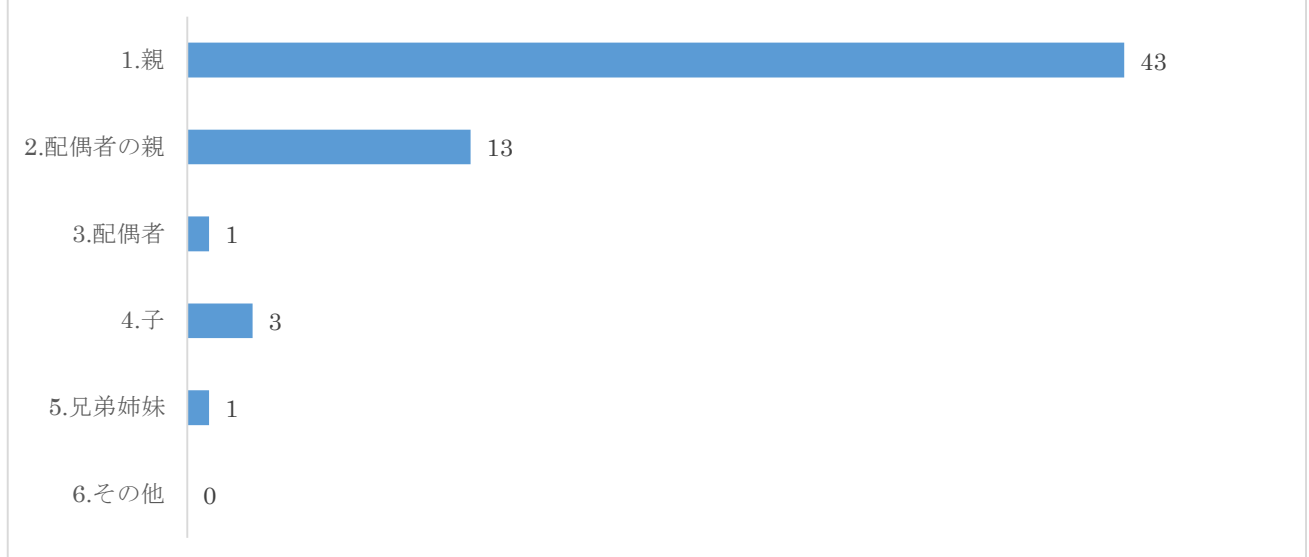
4. その他（誰に相談したか）

同僚の教員
介護をしている状況は係長に話し、必要な時は年休を取ったが、特に相談はしていない。
上司

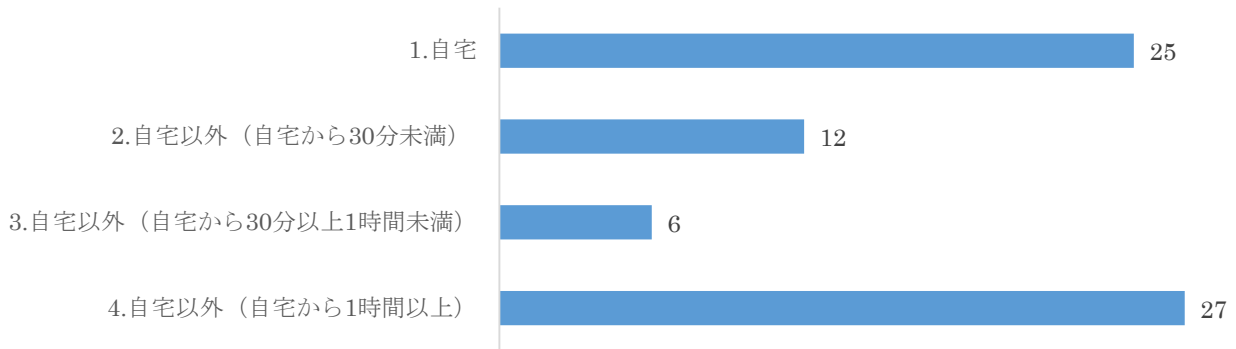
5. 相談しなかった理由：（）は回答人数

どこに相談していいかわからなかった/知らなかった。(6)
相談するようなものではないと思っていた。(6)
仕事に支障がなかったため。(4)
相談の必要性を感じていないため。(4)
介護休暇を取る時間が無い。(2)
ケアマネージャーに相談している。(2)
制度については理解していたため。
ずいぶん前（10年くらい前）なので、そのような制度はなかった。
子供の頃だったから。
家内に相談したので。
兄弟が主に介護していたため。
相談しても、誰も真剣に取り合ってくれなかった。
特別休暇の取得方法について総務係に尋ねたことはある。しかし、それ以上何らかの手立てがあるとは聞かされておらず、相談もしていない。
相談して、助けてもらえるものでもありませんし、かえって、心配をかけるだけだと思いますので。
相談したところで仕事が減るわけではない。話された相手も困ってしまい、雰囲気は暗くなる。明るく振る舞うしかない。
人的支援でなく経済的支援の道を選んだから。
十分な支援が期待されないから。

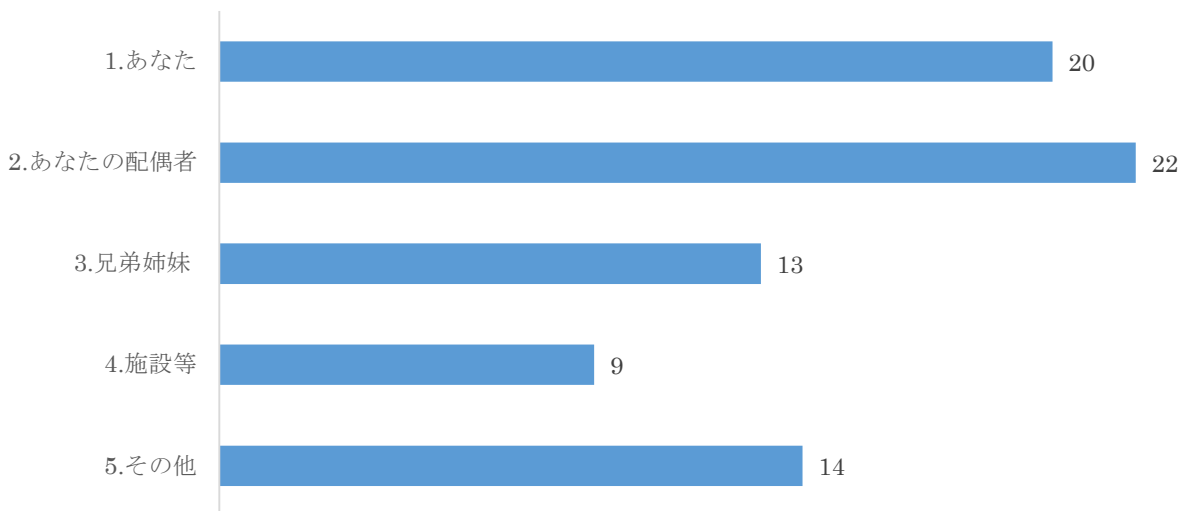
【問4】 誰の介護をしましたか／していますか。（複数回答可）



【問5】介護はどこで行われましたか／行っていますか。（複数回答可）



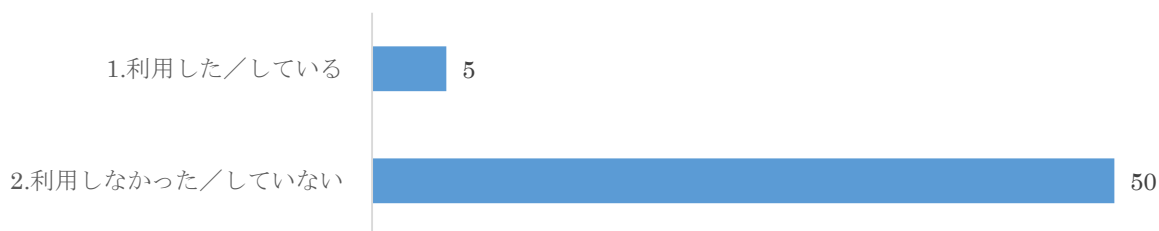
【問6】主たる介護者は誰でしたか／誰ですか。（複数回答可）



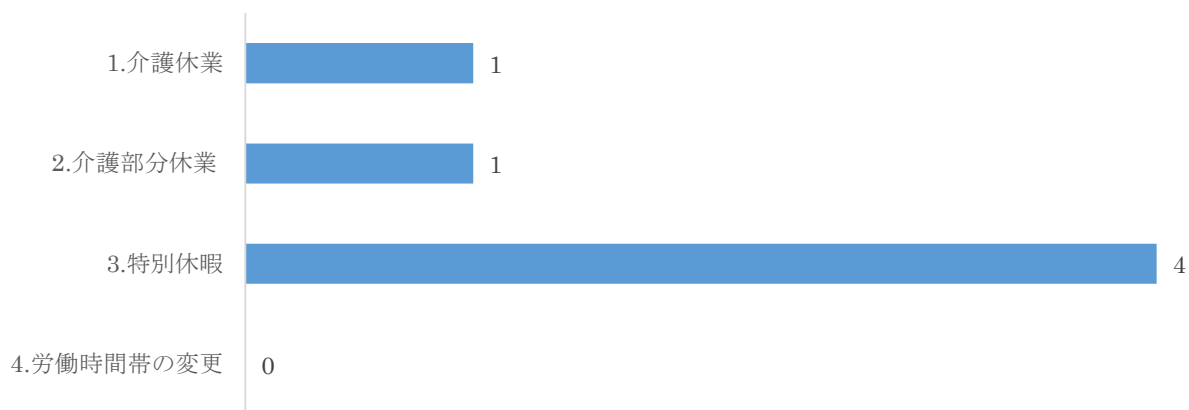
5. その他：（）は回答人数

親(2)
父(5)
母
被介護者の妻(2)
親が実家に居た間は、その近所の人。その後、自宅で配偶者。その後、施設。
義兄夫婦
ヘルパーさん

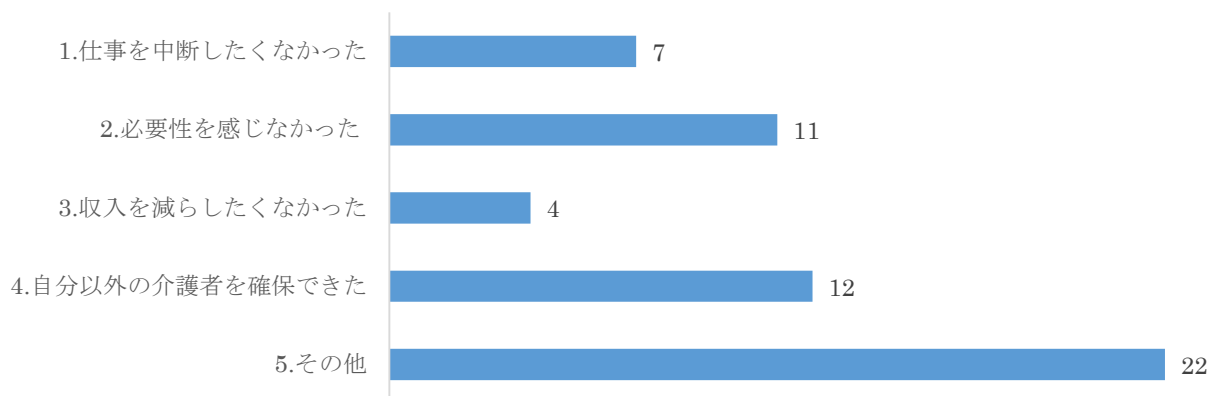
【問7】あなたは、＜資料＞神戸大学介護等に関する制度に記載されている、神戸大学の介護制度を利用しましたか／していますか。



【問8】問7で1を選んだ方にお聞きします。どの制度を利用しましたか。  
(複数回答可)



【問9】問7で2を選んだ方にお聞きします。介護制度を利用しなかった理由は？  
(複数回答可)



5. その他：( ) は回答人数

制度を知らなかった。(6)

年次有給休暇をとったから。(2)

何とかやれると思った。

利用しないでよい範囲で行っている。

仕事が中断できなかった。(2)
仕事が減るわけではなく、休んでもその仕事は結局自分でやることになるため。
利用できる状況にないため
臨時任用で雇用されていたので、介護休業を取得しにくかった。
介護は継続的に続きますし、講義は休めませんので、制度の恩恵がないため。
ずいぶん前(10年くらい前)なので、そのような制度はなかった。

【問10】仕事と介護の両立について困難があった／ありますか。



【問11】問10で1を選んだ方にお聞きします。その困難とはどのようなものでした／ですか。  
(自由記述)

関東にいる親の介護であったため、なくなる直前は週に3-4回、有給を利用して、横浜と神戸を行き来せねばならず、体力的に負担であったばかりでなく、仕事が大きく遅れた。出産・育児ばかりを厚遇するのではなく、誰もが直面する介護にも配慮いただきたい。
どのような介護状況であれば、どのような制度が適用されたかの実例(参考例)を多く公表していただくと制度の理解が進むと思われます。個人情報保護には配慮する必要がありますが参考例があった方がよいと思われます。要介護者と居住地が異なる場合、介護のため何度も遠距離を往復する必要があった例を聞いたことがあります。交通費支給は不可能でも、「介護ヘルパー派遣料金の一部を補助するサービス」等があれば、助かるのではないかと考えます。
認知症の親の通院や行方不明になった時等。
終業後、早急に帰宅しなければならない。
認知症の義母をガン治療(抗がん剤点滴)のため朝一番に自動車で病院に連れて行き、治療が済む夕方に迎えに行き義母の自宅まで車で送った。帰りに渋滞にあったので、5限目の大学院の授業を休講せざるを得なくなった。ガン治療は毎週同じ曜日に行っていたため、次の大学院授業も休講にし、補講をすることになった。
親が自宅に居た間は、仕事でも、親のことが気になった。 また、仕事の日でも、親が急に体調が悪くなり、病院に連れていく必要があることがある。 親が自宅近くの施設に入ったが、親の病院への通院、施設の料金の振替手続き、その他、親の用事で、平日にしかできない用事が多々ある。だれもが利用するかもしれない制度なので、充実を望みます。
体力的、精神的につらくなるが、仕事が忙しく、連続した休暇はとりづらい。
心身ともに疲れ、仕事に支障をきたした。
遠距離だったので身体的に疲労が蓄積し、また配偶者の親ということもあり精神的にも負担感があり、仕事に積極的に取り組めなかった

<p>基本的に、最初は、全力で介護に取り組み、仕事との両立に悩みましたが、最終的には、仕事をきちんとなした上で、残った力を介護に注ぐことに落ち着きました。</p> <p>自分の年齢(56歳)を考慮に入れますと、他人の健康も大切ですが、自分が健康を害するリスクが高いことに気づくのが遅れました。このあたりのPRをされては、いかがかと思います。</p> <p>どうしても、親不孝者と思われたくない、という気持ちが先に立ってしまいましたので、無理をしがちになる現状があらうかと思っています。</p>
<p>仕事の帰りに病院に寄ることが多かったので、夕食が出来合いのものになることが多かったこと。</p>
<p>収入確保のため、共働きをフルタイムに切り替えました。</p>
<p>夕方以降の会議がある場合で、かつ配偶者も仕事が遅くなる日については、認知症高齢者を一人にしなければならない状況がある。制度自体に現在不満はないが、学内の会議やFD等は17時までには終わるような設定が望ましいと思う。</p>
<p>数日だった(からか?)が、メールの返信さえもする時間が取れなかった。</p>
<p>介護に携われない自分へのふがいなさ</p>
<p>病人を抱えるといつ病状が悪化し介護が必要になるか分からず、仕事が休めない場合は非常に辛かった。それでも休んだ場合は仕事場に気をを使うのが大変苦しかった。最近の様に介護が周知され社会的に理解も十数年前に比べると良くなっていると、得に採用後本学の理解度はかなりあると感じている。私は男性ですが、女性の方は男性よりもかなり負担が重なり仕事を辞めない状況になりかねませんので、悩まず働ける制度があればもっと公に案内して頂ければより良い環境になると思います。</p>
<p>入院中の付き添い。</p> <p>配偶者への負担今後、利用しやすくする工夫が必要だと思う。現在の定員配置だと誰かがカバーすることが難しい。人員面での問題がある。</p>
<p>入院先の病院が遠かった。</p>
<p>自宅から10分程度の部屋(賃貸マンション)にいるが、認知症が進み、配偶者と一緒に介護を行っている。ヘルパー、デイサービスを利用しているが、毎日、仕事を早めに終えて、帰らなくてはならず、長期出張(海外出張)もできない状態である。研究にも支障が出つつある。近隣に住んでいるので、別居しており、介護費用は、本人の年金、貯金で支払っているため、金銭的には、自分の家計にはあまり影響がなく、大学側のサポートも事務的にはあまりできないのではないかと。しかし、介護者の精神的、体力的負担が大きいので、何らかの方策で、負担を低減できるように希望する。</p>
<p>仕事が終わってから家に帰っても介護、次の日の朝食の用意その他で寝るのが遅くなるが通勤に時間がかかるので、朝も早く起きないといけないため、慢性的な睡眠不足である。週末も介護・家事その他で忙しい。介護により仕事の処理時間が少なくなっているため、何とか仕事を処理するのが、忙しい時期は特に大変である等。民間企業の場合、もし介護の制度があっても利用しにくい雰囲気だろうと思います。その点、神戸大学では、いろいろ介護制度があり利用もできるので、今の状況で十分満足していますし、恵まれた環境だと思っています。</p>
<p>時間の問題</p>
<p>自分の時間がまったくなく、心身ともに疲労してしまうことが何度かあった。</p>
<p>介護は24時間×365日×年継続して続いている。帰宅後、週末は介護を交替しないと配偶者がつぶれる。が、私も休息する時間がない。が、がんばるしかない。人工呼吸器など医療機器が寝ている間にもア</p>



<p>ラームが鳴るので睡眠がうまくとれず、医療行為を1つでも忘れてしまうと体調不良になる。心が安まる時が無い。配偶者1人では長期介護が無理なので、長期出張となる国際会議の招待講演なども断らざるをえない3か月に1回程度でいいので完全に頭から切り離せる1週間で欲しい。それまではがんばるので。</p>
<p>介護対象者(母・一人暮らし)が福岡市在住のため、新幹線往復の旅費および時間がかかること。授業日と病院など受診日などが重ならないように工夫することなど。</p>
<p>片道2時間以上かけて郷里の母と姉の別々の病院に行ったあと、大学にもどって来るのは、耳鳴症と飛蚊症に苦しむ私にとっては大変です。相談窓口は早く決めていただきたい。</p>
<p>事を優先すると介護の時間が足りなくなり、介護を優先すると仕事の完成度が下がってしまう面があると思います。</p>
<p>毎月地方に帰らなければならない お金もかかるし、研究も遅れる</p>
<p>精神的なことと時間的なこと</p>
<p>時間的な制約が増え 精神面でのゆとりが不足した</p>
<p>認知症を患い大変だったので、老人ホームに入居させた。</p>
<p>子どもの病気で急に保育園から呼び出しがあったときに休みを取ること</p>
<p>平日、週末に十分な時間がとれない。</p>
<p>日々の生活が困難。</p>
<p>急な容態変化に応じて仕事を調節するのは難しい。</p>
<p>介護のために実家へ行く必要のある際などに、会議などの業務が重なることがあって、調整が難しいことがあった。</p>
<p>自分の時間が限りなく0になる</p>
<p>主に週末しか介護できないため、親の近くに住んでいる他の兄弟に大きな負担がかかっている</p>
<p>時間の制約</p>
<p>仕事は私の都合です。母やご近所の方、介護施設職員から、時間に関係なく日に幾度も電話があり、とても困りました。</p>
<p>突発的に、休暇を取らざるを得ない状態(介護のため)が続き、有給休暇が足りなくなってきた。 自分自身の体調も不安定な状態で、就業中に体調不良が続き同じ係内で迷惑をかけていたと思う。</p>
<p>毎日働きたかったが、実家へ介護に行くためパート勤務にしている。</p>

—————以下、介護経験の無い方を含め全員への質問です。—————

【問12】神戸大学では、「<資料>神戸大学介護等に関する制度」の通り介護等支援制度が整備されています。この内容について見直しの必要があると思われる事項がありましたら、ご自由にお書きください。

<p>無給での介護は、現実的ではなく、非常に難しいと思う。</p>
<p>出産・育児ばかりを優遇するのではなく(これは、あくまでも、出産する能力のある女性個人の選択です)、誰もが直面する介護の重要性についてももっと認識を高めていただきたい。私が介護で多忙であるにもかかわらず、産休する女性教員の代理で、重い任務(入試副委員長)を半強制的に引き継が</p>

された。極めて不当だと思った。
介護経験が無いいため具体的にどのような制度が必要かは明確ではありません。
特別休暇等の取得が可能な制度そのものは有り難いものであると思うが、職場における「取得のしやすさ」あるいは「取得を積極的に推進する雰囲気づくり」といった制度以外の側面についても、配慮する必要があるように思う。
育児休業時と同様、時短勤務の制度を設けると、介護と仕事の両立の支援になるのではないかと思います。また、介護の場合、育児以上に期間が長期になる可能性があるため、現在の介護休業期間の見直しを検討すれば、職員にとって仕事と介護の両立の見通しが立てやすくなるのではないかと思います。
老親の状態は流動的である。7月には父親が緊急入院し、母親の在宅ケアも一人では困難なために、毎週末の帰省を行った。その疲れもあって、私自身が9月末に大病をし、緊急入院となった。
実際のところ制度はあってもその必要性の認定を含め、取得は困難ではないか。
有給の特別休暇が5日では難しい気がします。たとえば、痴呆症の家族が徘徊を始めた場合、すぐさま医療機関等に入院させられない場合。無給では生活できないとなると、もう少し柔軟な制度が必要になると思われます。
子供の看護を中学生終了まで引き上げた方が良いと思われる。小学生が一人で自宅で過ごすのは防犯上極めて危険と思われるからです。
「この看護」は、小学校3年生の学年終わりまで、延長の必要がある。また、その日数も、年10日くらいは必要だと思う。親の介護休暇の取得は、自分の仕事の忙しさが減らないと無理だと思う。業務量の軽減が必要。
介護休暇の期間が短すぎる
経験がないので、制度の問題点がよくわかりというのが正直なところです。
公的には、このような制度しか無理だと思います。
少子高齢化社会のなかで、介護に関する有給休暇の日数が余りにも少ないと感じます。最低限倍増が必要ではないでしょうか。
制度について知らなかったです
介護部分休業の対象者が職員と同居の家族となっていますが、同居ではない家族の介護も必要となることが考えられますので、これも含まれたほうがより良いと思います。
入社・退社時刻を自分の都合で変えられるようにする
日数や待遇面などももう少し緩和・改善することを検討してもよいように思う。 また、介護を要する人が遠隔地に居住している場合、時間も旅費もかかる。そのあたりについても何らかの配慮があってもよいように思う。
子の看護の部分ですが、小学校就学前では不十分と思いました。せめて低学年の2年間は延長していただきたいです。まだまだ小さく、一人で家で寝かせておくことのできる年齢ではないです。
一の年において5日は少ないのでは、と感じました。
必要情報の周知
条件の緩和
教員だったら、受け持つ講義があれば結局利用できない。それに代わる代替講師の手配、TAの配置が必要である。

<p>実際には、業務が忙しくて利用することはできない。</p>
<p>裁量労働制の教員にとって、勤務時間の短縮等は何の意味も持たなく、1年以内の休業も講義の担当割り振りや学生の研究指導を考えると何の意味も持たなくなる。1年単位の介護休業制度の整備が必要であるとする。</p>
<p>これから勉強させていただきます。</p>
<p>詳細を知らないのではなんともいえない。</p>
<p>育児中の方には育児短時間勤務制度があるので、介護中の方にも働きながら介護できるような短時間勤務制度があれば仕事をやめることなく介護ができると思います。</p>
<p>同居ではなくとも一人暮らしをしている祖父母の介護が必要になる場合もあると思いますので、対象範囲をもう少し考えていただければなと思いました。</p>
<p>現状の内容で妥当だと思われる。</p>
<p>制度そのものを、利用できる環境、すなわち休んでもまわりに影響がでない状況がまずは必用だと思う。</p>
<p>神戸大学病院または系列病院でレスパイト入院を制度化してくれると非常に助かります。会議も講義も打合せもありますので、結局休みがとれません。休みをもらうよりも、補佐員などを付けてもらうと仕事もこなせて、早く帰れるように助けて頂けると、私の場合はありがたいです。</p>
<p>要介護対象者が祖父母については、同居家族のみが対象となっていますが、祖父母が独居の場合、父母も高齢のため孫が介護する場合も出てくるのではないかと思います。</p>
<p>見直しの前に、どのような介護支援制度があるのか承知していませんでした。特別休暇（家族の介護）が1年に5日は少ないように思えます。少なくとも月1回は必要です。</p>
<p>見直しとは言えないかもしれませんが、制度が整備されているのは大変ありがたいのですが、体制と状況の両方から制度の利用は難しい面があると思います。職場では職員が少なく、代替職員が来てただけのわけではないので介護休暇の取得を言い出しにくい面があると思います。また、介護が実際にいつまで続くか見通しつかない状況で、例えば早く介護休暇を取り始めてしまうと一番大変な状況になるタイミングで休暇の残りがなくなってしまうのではないかと考えてしまうなど、現実的に役立つのは難しい面があると思います。無給となるのは仕方のないことかもしれませんが、日数に制限がある以上、休暇を申し出るのは退職も覚悟してからでないといけないと思います。</p>
<p>今のところ 神戸大学の介護の制度を利用せずにすんでいるが、将来的には利用させていただく可能性もあるので、利用しやすい制度であってほしいと思います（介護休業をした場合 周りの人に迷惑をかけることになるのではと不安です）。</p>
<p>介護休業に対しても、ある程度の期間は有給にするよう検討して欲しい。</p>
<p>休業に関して、その期間が短すぎるように思います。サッサと退職しろ、ということなのでしょう。</p>
<p>非常勤職員も有給扱いにしていきたい</p>
<p>常勤・非常勤によって特別休暇取得時に有給・無給の差があるのは問題だと思います。法律上問題が無いとはいえ、大学の雇用形態が複雑である事情をふまえると、職位や勤務形態で差別が生じるのは職場環境が悪くなる遠因となる可能性があります。</p>
<p>いつから整備されたのでしょうか？ まったく知りませんでした。</p>
<p>育休に比べると介護休業は待遇面で良くないように思うが、負担としては同等なのではないか。</p>

少ない日数であっても有給でなく介護休暇を利用できるような運用方法を考えるべきだと思う
無給では実質的では、実質的に利用できないように思います。
介護支援制度を利用して休めるほど人員が居ないので事実上利用できないような気がする。
教員の場合、裁量労働制のため、介護部分休業の時間単位をどう扱ってよいのか、少しわかり難いです。もし休業をするのであれば、休業中の教職員の業務を補填できる制度もあった方が良くと思います。
他の企業や病院など、神戸大学以外の介護制度がどのようになっているかが分からなければお答えのしようがありません。できれば現状で最も優遇度の高い介護制度を持つ施設や、最も優遇度の低い介護制度を持つ施設との比較を行い、それぞれの良い点悪い点が記載されている簡単な表でもあればより評価がしやすいと思われます。
信頼できる介護業者の紹介などの情報支援（をする業者との提携）の追加
介護については期限がないので、183日の設定で続けられるのか不安を感じる。
遠隔地に暮らす要介護者がいる場合、特別休暇の日数をもう少々増やすことはできないでしょうか。
(子の看護)の特別休暇は、小学校卒業までとしたほうがよいと思う。小学生までは、インフルエンザやノロウイルスはよく流行するし、子どもが複数いればたいがい全員感染してしまうため。
制度うんぬんより、もっと図や絵、矢印を使って、制度をわかりやすく説明すべきです。表一つでは、どれが該当するのか、どういう意味なのか、わかりにくい。
非常勤の特別休暇を常勤と同じく有給にしたらよいと思う。
介護にはお金がかかる。無給は無意味。
現在直面している問題では無い為、有益・無益の判断が出来かねる
<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別休暇の単位が『1日又は1時間』となっているが、この記述がわかりにくい。このようなわかりにくさは、制度を利用する上での妨げにならないかが心配。</li> <li>・特別休暇の給与が非常勤の者に対しては無給となっている。これは事実上、特別休暇の制度がないに等しくはないか。</li> </ul>
常勤の場合、ある期間は就業時間を短縮できるとありがたいです。
以前、祖母の介護を身内でやっていました、本当に大変です。
本学の制度における特別休暇は少ないし、休業となれば生活もままならないと思います。
1年に5日は短いような気がする

【問13】 既存の介護支援制度以外に、介護支援策は必要だと思いますか。

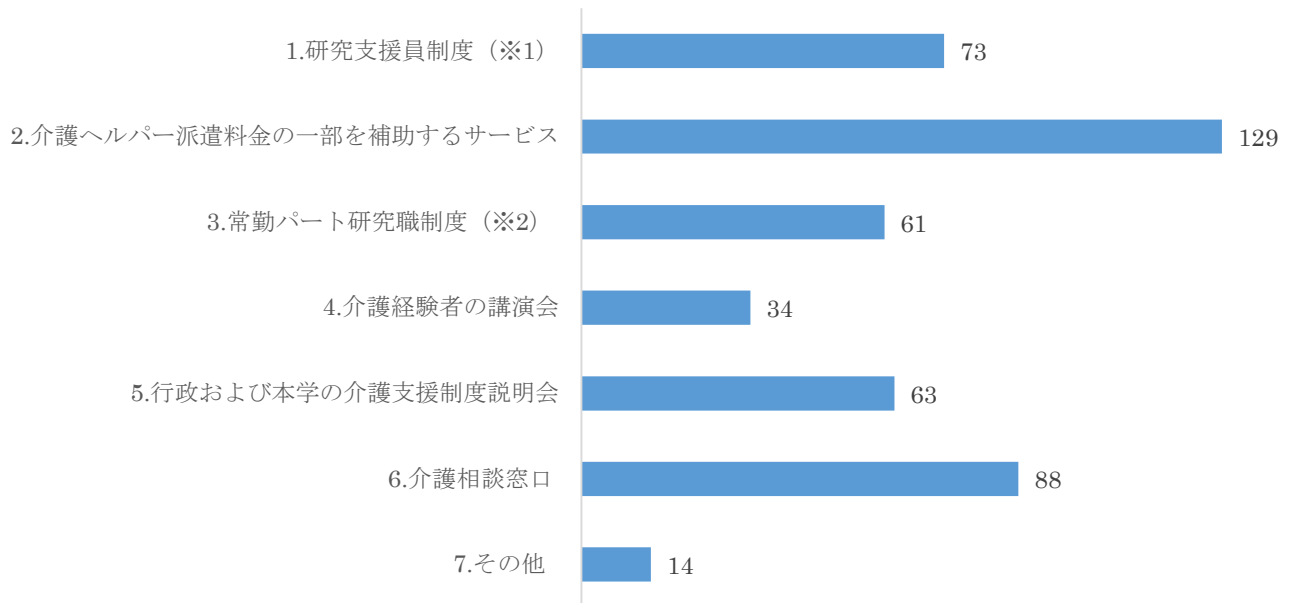


2. 必要ないを選んだ理由：( ) は回答人数

既存の制度を利用していないため分からない(4)

本学がそこまでの財政負担に耐えられるのか疑問
介護支援制度を利用して休めるほど人員が居ないので事実上利用できない。
なんとなく
自分は退職が近いからであるが、そうでなくても支援は多様なために困難と思うから
既存の制度を充実させるべき

【問14】問13で1を選んだ方にお聞きします。現在、下記のような支援策はありません。介護中に下記のような支援策があれば利用を希望しますか。  
(複数回答可)



※1 介護中の教員に対して研究支援員を配置する制度

※2 介護中の教員に対して職務内容の削減をする制度 (給与と連動)

#### 7. その他

既存の制度を利用していないため分からない
本学がそこまでの財政負担に耐えられるのか疑問
何が必要かわからない
存在を知らなかったため現段階で何とも言えない。
わからないので
介護支援制度を利用して休めるほど人員が居ないので事実上利用できない。
なんとなく
自分は退職が近いからであるが、そうでなくても支援は多様なために困難と思うから
既存の制度を充実させるべき