

仕事と介護の両立等に関する実態調査
報告書

平成28年3月

豊田市

目 次

I 章 調査の概要	1
1 調査目的とポイント	3
2 調査の設計	4
3 調査結果の要約	6
II 章 市民アンケート結果	11
1 回答者の属性	13
2 仕事と介護の両立についての認識や考え	14
3 仕事と介護の両立環境【主に就業者・就業経験者対象】	21
4 親などの介助について【主に手助け・介助が必要な親などがある就業者対象】	39
5 仕事と介護の両立支援に向けて	52
III 章 企業・事業所アンケート結果	61
1 企業・事業所の属性	63
2 従業員の仕事と介護の両立に関する状況	66
3 従業員の仕事と介護の両立支援について	73
4 従業員の仕事と育児の両立支援について	96
5 介護と育児の比較	107
6 国・県との比較	109
IV 章 ヒアリング	115
1 ヒアリング結果のまとめ	117
2 主な意見	118
V 章 課題の整理と取組案	121
1 課題の整理	123
2 仕事と介護の両立支援環境を充実させるための施策	126
VI 章 調査票	129

I章 調査の概要

1 調査目的とポイント

(1) 調査目的

平成 26 年度に策定した「第 3 次とよた男女共同参画プラン（クローバープランⅢ）」に基づき、男女共同参画社会実現のための施策を各方面との協力・連携のもと進めていく必要がある。しかしながら、仕事と家庭の両立については、未だに様々な問題が生じている。

特に、本市においても高齢化に伴い要支援・要介護認定者数が増加しており、全国的には介護に携わる男性の割合も増加しており、今後、介護を理由に離職をする労働者の増加が予想されるが、市内の事業所の実態について把握ができていない。

男女がともに多様な働き方や生き方を選択でき、自分らしく豊かな人生を送るためには、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた取組を進めていくことが重要である。

仕事と家事や育児、介護等の家庭との両立による男女共同参画の実現は、企業・事業者の自助努力によるところが大きく、行政からのアプローチが困難な分野である。しかし、豊田市における真の男女共同参画社会を実現するためには、避けられない分野であり、行政・企業が協力し、取り組めることから一歩ずつ進める努力をすることが必要と考えられる。特に家事や育児、介護については、依然として女性が主な担い手となっており、就業継続を始めとした女性の活躍推進に大きな影響を与えている。そのため男性がいかに関わっていくのかも問題とされている。

こうしたことから、本調査研究業務では特に仕事と介護の両立のあり方に着目し、事業所や市民に対する実態調査を実施し、両立に向けた問題点・課題を把握し、多角的な分析、研究を通じて、次年度以降に展開すべき仕事と介護の両立支援に向けた本市の取組を検討することを目的とする。

(2) 調査のポイント

- アンケートやヒアリングを通じて、従業員の状況やニーズ、企業等の支援制度や実際の対応状況、推進上の課題や市への要望などを把握し、それを踏まえて、実現に資する取組を具体的に考案する。
- 調査対象を「市民／事業所」に分け、双方の視点から認識や実情を把握する。
- 既存の制度や計画・法律等の認識状況を確認するとともに、調査対象者への啓発に寄与する。
- 両立支援の制度化について、介護と育児の比較ができるようにしている。
- 愛知県の企業アンケート調査（平成 27 年度実施）と設問について一定の整合性を保ち、比較ができるようにしている。ただし、愛知県アンケートは、従業員 300 人以上が全数で、従業員 20～299 人は無作為抽出をしている。本市は従業員 20 人以上の企業が全数で、従業員規模が小さい企業の割合が高いことに留意する必要がある。

2 調査の設計

(1) 調査方法

調査においては、「市民アンケート」「事業所アンケート」を郵送法で行うとともに、両立支援や女性の能力の発揮に実績のある事業所に「ヒアリング」を行い、その状況についてより具体的に把握した。

○市民アンケート

対象	豊田市在住の 40～50 歳代の男女 2,000 人
調査手法	郵送配布・郵送回収
調査期間	平成 27 年 10 月
有効回収	1,099 人 (55.0%)
調査項目	回答者の属性 仕事と介護の両立についての認識や考え 仕事と介護の両立環境【主に就業者対象】 親などの介助について【主に介助をしている人対象】 仕事と介護の両立支援に向けて

○企業・事業所アンケート

対象	豊田市内の企業・事業所 518 社（企業 465、事業所 53）
抽出方法	企業：従業員 20 人以上で豊田市に本社を置く企業等 事業所：商工会議所の企業リストより規模の大きな事業所を抽出
調査手法	郵送配布・郵送回収
調査期間	平成 27 年 10 月
有効回収	225 事業所 (43.4%)
調査項目	企業・事業所の属性 従業員の仕事と介護の両立に関する状況 従業員の仕事と介護の両立支援について 従業員の仕事と育児の両立支援について

○企業・事業所ヒアリング＜調査中＞

対象	アンケートに回答した企業・事業所のうち、両立を図る従業員が存在する、もしくは、取組が進んでいる5事業所 (業種の内訳は、建設業が2、製造業が2、サービス業が2)
調査手法	事業所に訪問し、事業所の担当者や仕事と介護の両立者にヒアリング
調査期間	平成28年1月～28年2月
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の仕事と介護の両立に関する状況 ・従業員の仕事と介護の両立支援について ・両立者の声 ・行政への要望

(2) 図表の見方等について

- 基数となるべき実数は、N (Number of case の略) として掲載した。本文中の比率はすべて N を 100% として算出した。無効回答も含んでいる。
- 図表の数値は、小数点以下第 2 位を四捨五入して算出した。そのためパーセントの合計が 100.0% にならないことがある。
- 自由回答については、回答を基本的にそのまま表記している。

3 調査結果の要約

(1) 市民アンケート

① 回答者の属性

40歳代、50歳代の男女から回答を得ている。「就業している」人は約8割である。

② 仕事と介護の両立についての認識や考え

超高齢社会において、仕事と介護の両立を図ることが必要である」という考え方について、「非常に共感する」「ある程度共感する」の回答が9割を超え、大半の人が仕事と介護の両立が必要と考えている。

しかし、介護休業など育児・介護休業法に基づいた企業等が取り組む必要があることについて「よく知っている」が1割を下回るなど、企業の両立支援に関する基本的な情報が市民に届いていない。

仕事と介護の両立について、「できるだけ両立したい」「仕事は続けたいが、介護をする状況になったら仕事を辞めるしかない」など、仕事は続けたいという意向を持つ人が多くみられる。ただし、女性は「仕事は続けたいが、介護をする状況になったら仕事を辞めるしかない」の割合が男性と比べて高い。

③ 仕事と介護の両立環境【主に就業者対象】

現在働いていない人の中で「介護」を理由に退職した人は1割を下回り、結婚、出産、病気等と比べて高くない。

ただし、仕事と介護の両立については、「非常に不安を感じる」「不安を感じる」の合計が約8割で、多くの人が不安感を持っている。

勤務先の「ワーク・ライフ・バランス」についての雰囲気について、「特に支援していいこうという雰囲気はない」「大変だが支援していいこうという雰囲気がある」の回答が多く、企業により雰囲気が異なっていることがうかがわれる。

勤務先の「仕事と介護の両立支援」制度や取組の認知度について、「よく知っている」が1割を下回り、制度はあっても（企業アンケート後述）従業員への周知が不十分であるといえる。

仕事と介護の両立支援を進めていく上で職場での課題について、「同僚や、同じ職場の人の業務量が増えてしまう」「仕事の量が多く、労働時間が長い」「自分しかできない仕事がある」など業務の量や分担に関する課題が上位となっている。この他、「経営者や管理職の理解が不十分である」「法律や社内の制度が十分に知られていない」「同僚や同じ職場の人の理解が不十分である」など、必要性の認識や基本的な情報提供に関する課題が回答されている。

企業における仕事と介護の両立支援として重要なこととして、「制度を利用しやすい職場づくり（上司の理解や同僚の協力など）を行うこと」「介護休業制度や勤務時間の柔軟化の制度を整えること」「介護に直面した従業員に、両立支援に関する情報提供を行うこと」など、支援制度の充実、情報提供や相談、経済的な支援、職場づくり、人事評価成果など多様な支援が重要性和回答されている。

④ 親などの介助について【主に手助け・介助が必要な親などがいる就業者対象】

現在働いている人の中で、現在、手助け・介護が必要な親が「いる」と回答した人は約3割で、5年以内に「必要になる可能性がかなり高い」を加えると5割近くになっている。

なお、女性が主な手助け・介護者になる、なる予定との回答が多く、性別で差がみられる。

手助け・介護が必要な親がいると回答した就業者を対象に、手助け・介護の頻度を尋ねたところ、身体介護で「ほぼ毎日」が1割強、日常生活の手助けや調整で「ほぼ毎日」が2割強となっている。

両立支援について、介護保険を利用している人は多くみられるが、介護保険外の生活支援サービス、近所の人による見守り、勤務先の両立支援制度を利用している人は少ない。勤務先の両立支援制度を利用しない理由の中で、「両立支援制度についてよく知らないため」「勤め先に両立支援の制度がないから」「職場に利用者がいなかったため情報がなかったため」という回答がみられ、両立支援に関する情報提供が不十分であるといえる。

⑤ 仕事と介護の両立支援に向けて

豊田市に期待する施策として、「介護保険サービスの充実」が最も多く、次いで「生活支援サービスを行う民間事業者の情報収集・提供」「事業主や人事担当者への意識啓発」が多い。

(2) 企業・事業所アンケート

① 企業・事業所の属性

回答企業・事業所について、「製造業」が約4割で最も多く、次いで「建設業」「情報通信業、運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」となっている。全従業員は「100人未満」が約6割である。

② 従業員の仕事と介護の両立に関する状況

従業員の仕事と介護の両立に関する把握について、「十分に把握できている」は1割を下回っている。

過去3年間で、介護による「退職・休職・勤務の配慮・相談」にいずれかがあった企業は約4割となっている。また、経営者や中核人材の介護による離職や業務低下への懸念について、「心配である」が約5割となっている。また、仕事と介護の両立の必要がある従業員が「増加すると思う」が8割近くとなっている。

このため、仕事と介護について「両立を図る視点が必要である」との回答が約8割で、多くの企業が両立支援の必要性を認識している。

③ 従業員の仕事と介護の両立支援について

仕事と介護の両立支援として取り組んでいることとしては、「法定の制度を整えること」

が6割強と最も多く、次いで「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」「介護に直面した従業員に、情報提供を行うこと」で、その他の取組は2割未満である。

支援制度について、正社員を対象とした「制度がある」の割合は、介護休業が4分の3など、規模の小さな企業を中心に制度化されていない企業がみられる。

支援実績をみると、正社員について、介護休業、介護休暇、勤務時間の柔軟化について「実績がある」はそれぞれ2割を下回っており、実績のある企業は一部にとどまっている。性別でみると、「介護休暇」「勤務時間の柔軟化」など女性が男性を上回っているが、育児ほど大きな差はみられない。

両立を推進する上での課題として、「悩んでいる従業員のことを十分に把握できていない」「職種や職務によって制度を利用しにくい場合がある」「業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい」が上位となっている。

企業における両立支援として重要なこととして、「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」「介護に直面した従業員に、情報提供を行うこと」「法定の制度を整えること」が上位となっている。

豊田市に期待する充実してほしい施策として、「冊子・ホームページなどで、企業や個人が取り組んでいる両立支援に関する事例紹介」「事業主や人事担当者からの具体的な相談への対応」の回答が多く、その他、「事業主や人事担当者への意識啓発」「就業者を対象とした職場の相互理解の雰囲気づくりのための講演会・講座」などが回答されている。

④ 従業員の仕事と育児の両立支援について

仕事と育児の両立支援について「制度がある」をみると、正社員の育児休業で9割弱など介護と比べて割合が高いが、依然として「制度がない」と回答する企業が残っている。また、非正規社員については、正社員と比べて「制度がある」の割合が低く、育児休業は5割弱にとどまっている。

支援実績をみると、正社員について「実績がある」は育児休業で5割を超え、短時間勤務で4割を超えるなど、多くの企業で具体的な制度利用がみられる。ただし、女性の利用実績が男性を大幅に上回り、性別による差が大きい。

妊娠・出産・子育てに伴う「女性正社員」の就業の継続状況について、「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」と回答する企業もあれば、「出産後に働き続けている者は少ない」との回答もみられ、企業により違いがみられる。

女性従業員の就業継続を推進する上での課題については、「出産や育児で長期休業したときの代替要員が確保できない」が最も多く、次いで「業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい」「職種や職務によって制度を利用しにくい場合がある」「子どもの病気等のときに対応が難しい」など、職場の具体的な対応についての課題を多くの企業があげている。

(3) ヒアリング調査

介護休業や短時間勤務等を利用している従業員は育児と比べて少ない。介護休業、介護休暇、短時間勤務を利用せずに、有給休暇の中で親の手助けや介助をしている従業員もいることが予想されるが、ヒアリング調査の中で実態を十分につかんでいると回答する企業はみられなかった。「まわりに介護をしている従業員が、まだ少ない、もしくは把握できていない状況である」「制度はあるが、その情報が十分に従業員に届いていない」との回答にみられるように、両立支援実績のある企業でさえも、介護との両立についてニーズが顕在化していなかったり、事前準備が不十分な状況である。介護との両立は育児と比べ「先のめどが立たないため、職場の理解を得ることが難しい」「期間延長をしてもその後、職場復帰ができるかが見えない」など独自の問題点が回答された。また、「女性は育児休業等を取りやすいが、男性は介護休業や育児休業を取得しづらい」などの回答がみられ、固定的な性別役割意識が依然として残っていることがうかがわれる。

こうした中、介護休業の期間を延長している、対象者を拡大している、介護休暇を有給としている、有給休暇の未取得分の積立制度など法定以上の制度を導入している企業がみられる。親の介護を始める時期に介護休業を取得してまわりの人の協力を得て復職できた事例もあれば、復職せずに仕事を辞めた事例、双方がみられる。中小企業では、制度は特にないが、通院のために有給休暇が取得しやすいように業務を配慮したり、勤務時間中に少し家に戻って様子を見ることを認めているとの回答があり、柔軟な対応をしている模様である。

「本人の健康や家族の介護について配慮しなければならない従業員が増えてくることが予想され、職場環境や働き方を考えていかねばならない」など、今後、対応していかねばならないとの回答は多くみられた。市への期待については、「各種制度の認知度が低いので、制度の周知が必要」など従業員や人事担当者への情報提供に対する要望や、「市役所が率先して両立を図っている人がたくさんいるという状況をつくり、情報発信してほしい」との回答がみられた。

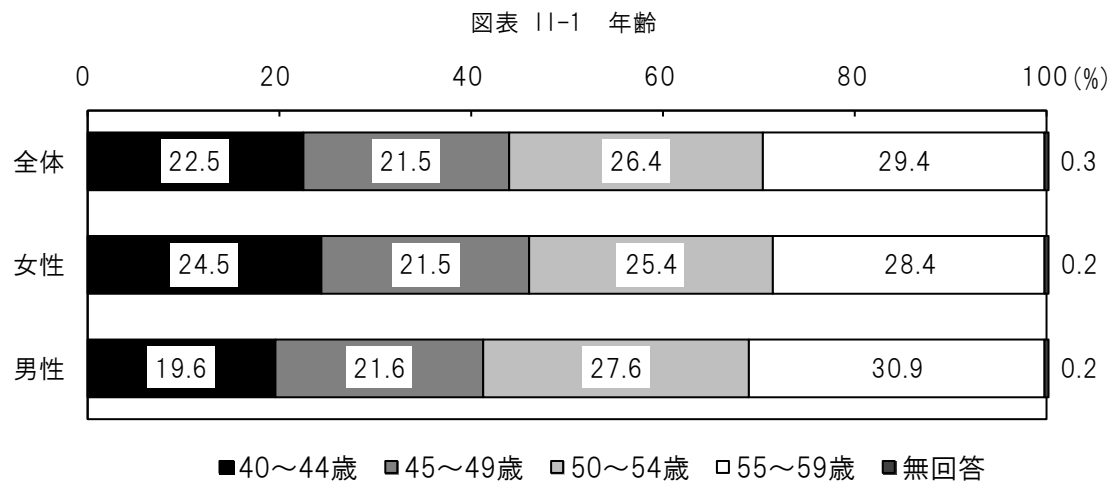
11章 市民アンケート結果

1 回答者の属性

N：全体 1,099、女性 641、男性 453

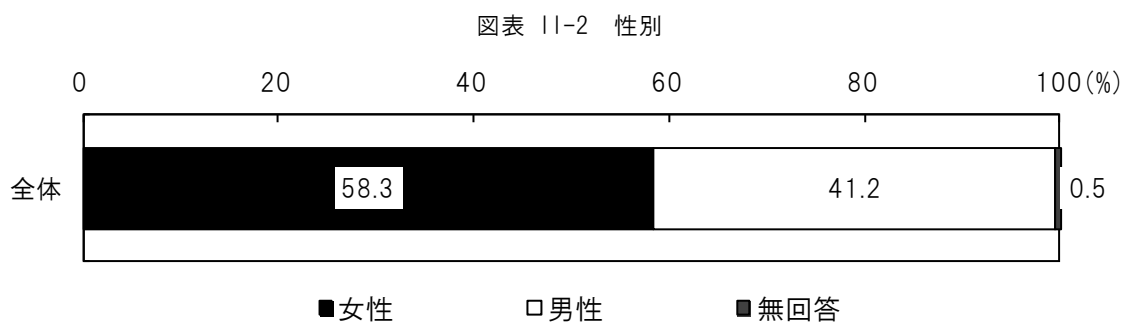
(1) 年齢

「55～59歳」が29.4%など、40・50歳代の各年代から回答を得た。



(2) 性別

「女性」が58.3%、「男性」が41.2%である。



2 仕事と介護の両立についての認識や考え

(1) 仕事と介護の両立を図る必要性について

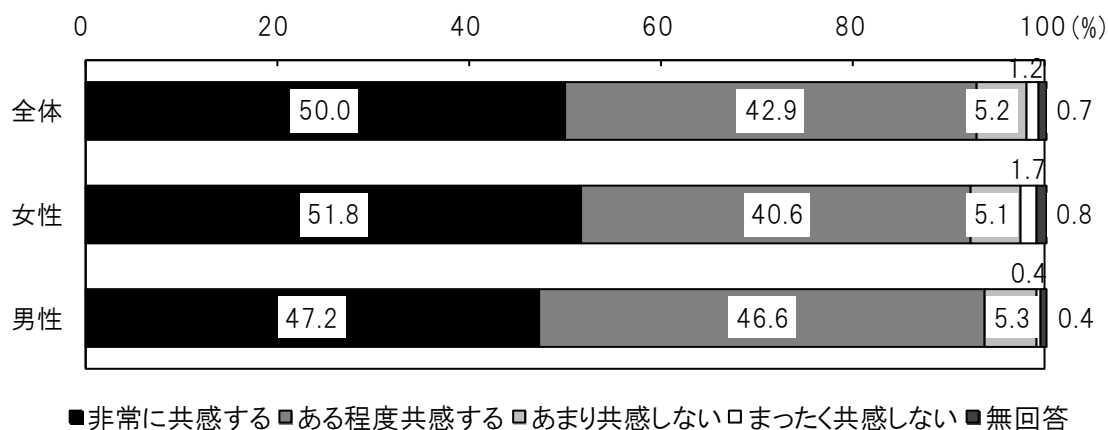
問2 超高齢社会において、仕事と介護の両立を図ることが必要である」という考え方について、あなたはどのようにお考えですか。(1つに○)

N：全体 1,099、女性 641、男性 453

「非常に共感する」が 50.0%、「ある程度共感する」が 42.9%で、大半の人が仕事と介護の必要と考えている。

性別で見ると、大きな違いはみられないが、女性は「非常に共感する」の割合が男性と比べてやや高い。

図表 11-3 仕事と介護の両立を図る必要性について



(2) 育児・介護休業法に基づく企業の取組についての認知度

問3 育児・介護休業法に基づき、企業等は介護休業、介護休暇、時間外労働の制限、転勤に対する配慮などに取り組む必要があることを、ご存知ですか。(1つに○)

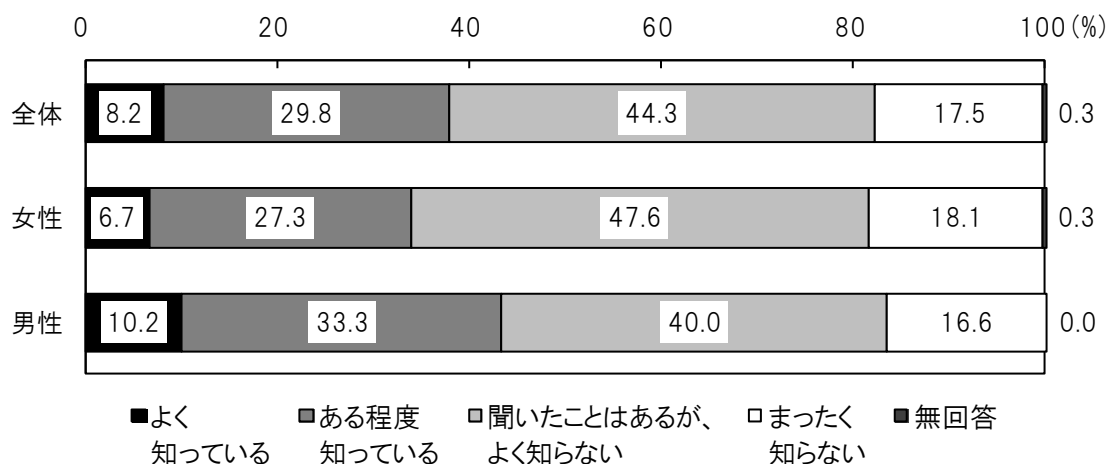
N：全体 1,099、女性 641、男性 453

「聞いたことはあるが、よく知らない」が 44.3%と最も多く、「まったく知らない」(17.5%)を加えると6割を超え、育児・介護休業法に基づく企業の取組を知らない人が多くみられる。

性別でみると、女性は「よく知っている」「ある程度知っている」の割合が男性と比べてやや低い。

クロス集計をみると、規模の大きな企業、正社員、役員で認知度が比較的高い一方、規模の小さな企業、非正規社員、自営業、生産・輸送・建設・労務職、販売・サービス職で認知度が比較的低い。なお、手助け・介護が必要な人がいる従業員、勤務先の両立支援を利用している人でも、「聞いたことはあるが、よく知らない」「まったく知らない」の回答が多くみられる。

図表 11-4 育児・介護休業法に基づく企業の取組についての認知度



図表 11-5 育児・介護休業法に基づく企業の取組についての認知度（クロス集計）

(%)

		N	よく知っている	ある程度知っている	聞いたことはあるが、よく知らない	まったく知らない	無回答
全従業員数	1～49人	303	5.3	28.1	47.5	18.8	0.3
	50～99人	71	7.0	15.5	54.9	22.5	0.0
	100～299人	102	8.8	25.5	47.1	18.6	0.0
	300～999人	90	10.0	31.1	40.0	17.8	1.1
	1,000人以上	300	12.3	38.7	36.0	13.0	0.0
形態	正社員	529	11.5	33.6	39.3	15.5	0.0
	非正規社員、派遣社員	325	4.3	25.5	50.8	18.8	0.6
職種	自営業	34	5.9	17.6	35.3	41.2	0.0
	役員	15	20.0	53.3	20.0	6.7	0.0
	総務・事務職	146	12.3	39.7	37.7	9.6	0.7
	研究・開発・設計・情報処理職	81	8.6	46.9	27.2	17.3	0.0
	生産・輸送・建設・労務職	259	8.1	24.7	48.3	18.9	0.0
	営業職	17	23.5	17.6	47.1	11.8	0.0
	販売・サービス職	150	4.7	20.0	49.3	26.0	0.0
	保健・医療・福祉・保育職	109	10.1	33.0	47.7	9.2	0.0
介護	教育職	32	6.3	53.1	37.5	3.1	0.0
	必要な人がいる	266	8.3	32.0	41.7	18.0	0.0
	利用している	37	8.1	35.1	37.8	18.9	0.0

(3) 介護休業制度の認知度

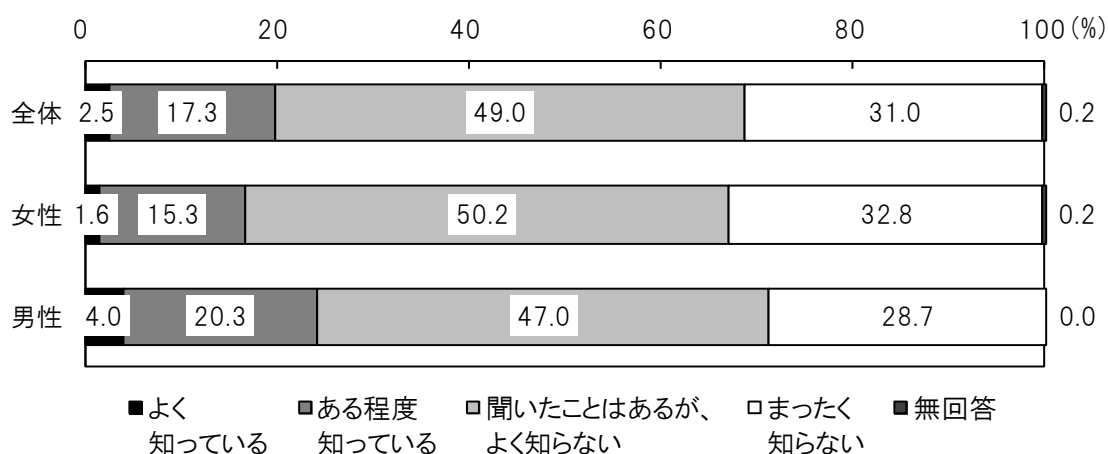
問4 「介護休業」制度の内容について、ご存知ですか。(1つに○)

N：全体 1,099、女性 641、男性 453

「聞いたことはあるが、よく知らない」が 49.0%と最も多く、次いで「まったく知らない」が 31.0%で、介護休業制度の内容を知らない人が多い。

性別で見ると、女性は「よく知っている」「ある程度知っている」の割合が男性と比べてやや低い。

図表 11-6 介護休業制度の認知度



(4) 地域包括支援センターの認知度

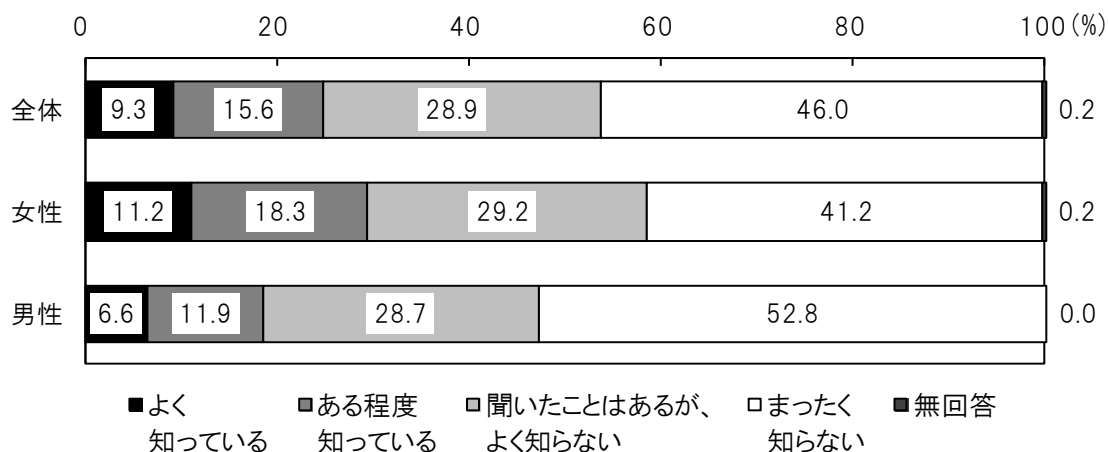
問5 高齢者の介護等について相談する機関である、地域包括支援センターについて、ご存知ですか。(1つに○)

N：全体 1,099、女性 641、男性 453

「まったく知らない」が 46.0%と最も多く、「聞いたことはあるが、よく知らない」が 28.9%で、認知度は限定的である。

性別で見ると、女性は「よく知っている」「ある程度知っている」の割合が男性と比べて高い。

図表 11-7 地域包括支援センターの認知度



(5) 「介護休業を両立の準備期間として活用する」という考え方の認知度

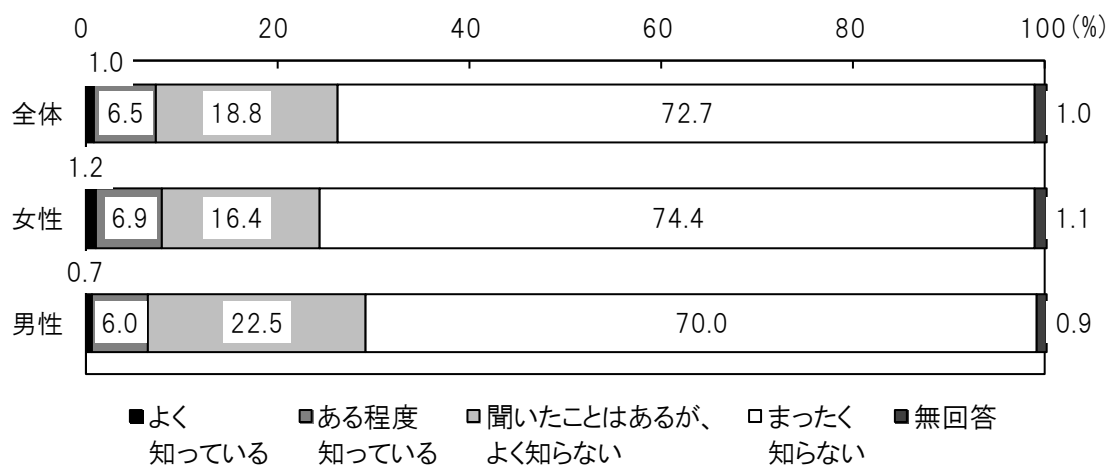
問6 「「介護休業」を要介護者の家族が、今後の仕事と介護の両立に向けた準備期間（介護サービスを受けるまでの準備期間）として活用する」という考え方がありますが、ご存知ですか。（1つに○）

N：全体 1,099、女性 641、男性 453

「まったく知らない」が72.7%で、「よく知っている」は1.0%、「ある程度知っている」は6.5%にとどまり、認知度は低い。

性別でみても、大きな違いはみられない。

図表 11-8 「介護休業を両立の準備期間として活用する」という考え方の認知度



(6) 仕事と介護の両立に取り組んでいる身近な人の有無

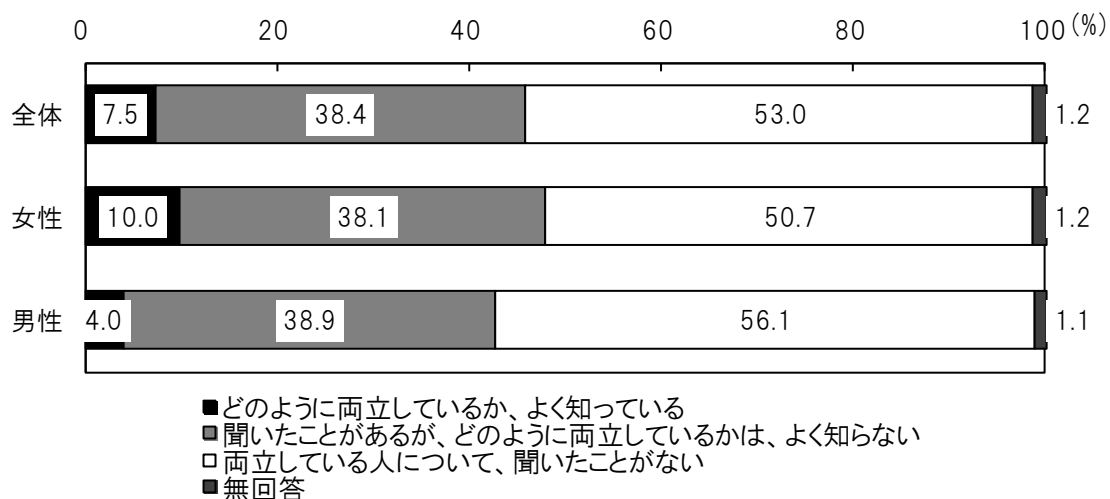
問7 あなたのまわり（職場、親族、知人・友人）で、仕事と介護の両立に取り組んでいる人をご存知ですか。（1つに○）

N：全体 1,099、女性 641、男性 453

「両立している人について、聞いたことがない」が 53.0%、「聞いたことがあるが、どのように両立しているかは、よく知らない」が 38.4%で、多くの人にとって身近に両立のロールモデルがない状況である。

性別でみると、女性は「どのように両立しているか、よく知っている」の割合が男性と比べて高い。

図表 11-9 仕事と介護の両立に取り組んでいる身近な人の有無



(7) 仕事と介護の両立についての考え

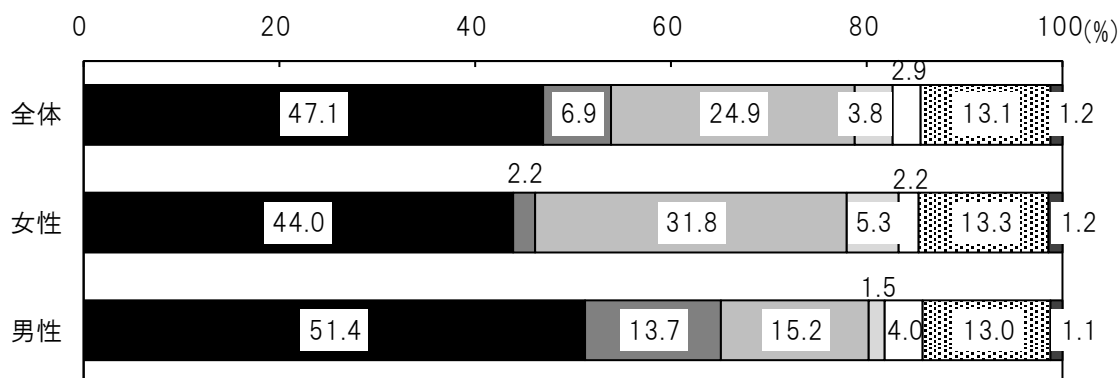
問8 あなたは、仕事と介護の両立について、どのようにお考えですか。(最も近いもの1つに○)

N：全体 1,099、女性 641、男性 453

「できるだけ両立したい」が47.1%と最も多く、次いで「仕事は続けたいが、介護をする状況になったら仕事を辞めるしかない」が24.9%など、仕事は続けたいという意向を持つ人が多くみられる。

性別でみると、女性は「仕事は続けたいが、介護をする状況になったら仕事を辞めるしかない」の割合が男性と比べて高い。

図表 11-10 仕事と介護の両立についての考え



- できるだけ両立したい
- 介護は配偶者・親族に任せて、仕事を続けたい
- 仕事は続けたいが、介護をする状況になったら仕事を辞めるしかない
- 仕事より介護を優先するので、仕事を辞める
- 今後、介護が必要となる該当者がいない
- わからない
- 無回答

3 仕事と介護の両立環境【主に就業者・就業経験者対象】

(1) 就業状況

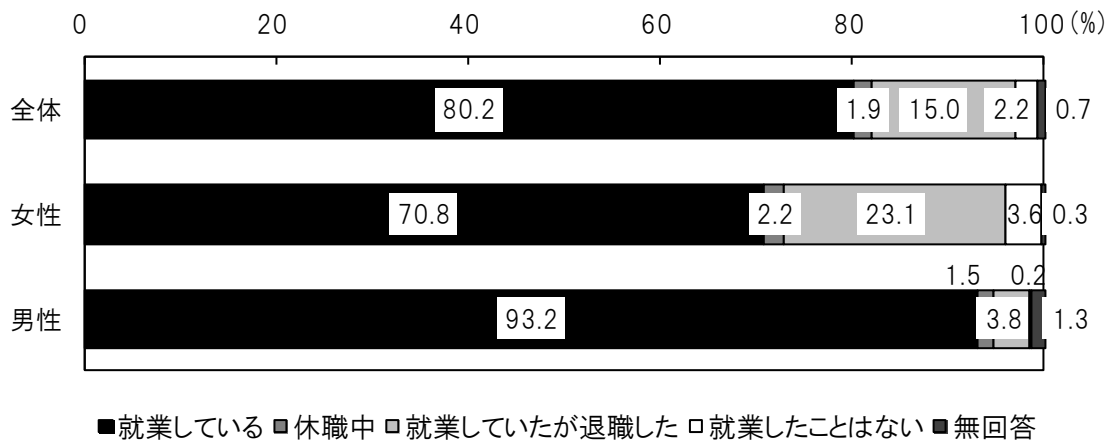
問9 あなたは現在、就業していますか。(1つに○)

N：全体 1,099、女性 641、男性 453

「就業している」人は 80.2%である。

性別で見ると、女性は「就業していたが退職した」の割合が男性と比べて高い。

図表 11-11 就業状況



(2) 休職・退職の理由

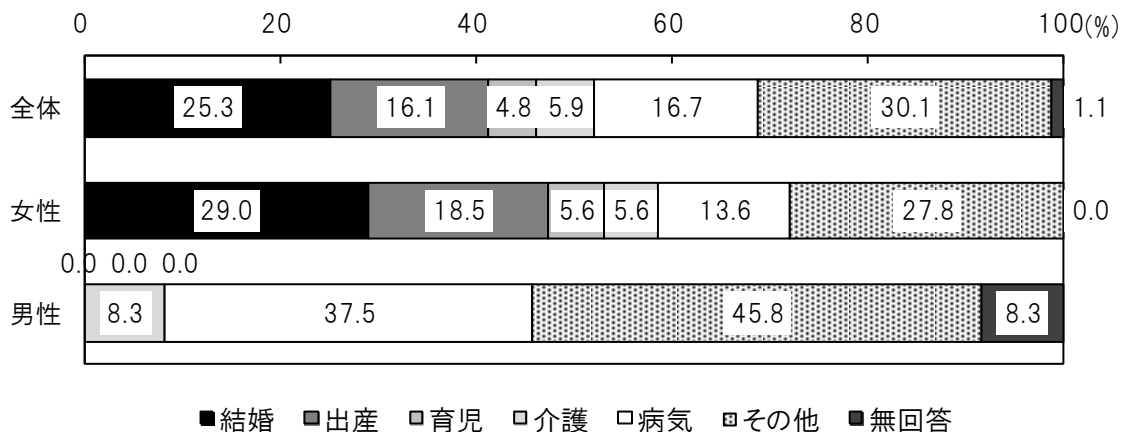
【休職中・就業していたが退職した人対象】
問9-2 休職・退職の理由 (主なもの1つに○)

N：全体 186、女性 162、男性 24

「結婚」が 25.3%と最も多く、次いで「病気」が 16.7%「出産」が 16.1%、「介護」が 5.9%、「育児」が 4.8%となっている。

性別で見ると、女性は男性より「結婚」「出産」、男性は女性より「病気」「その他」の割合が高い。「介護」については、女性が 5.6%、男性が 8.3%となっている。

図表 11-12 休職・退職の理由



(3) 就業形態

【就業者・就業経験者対象】

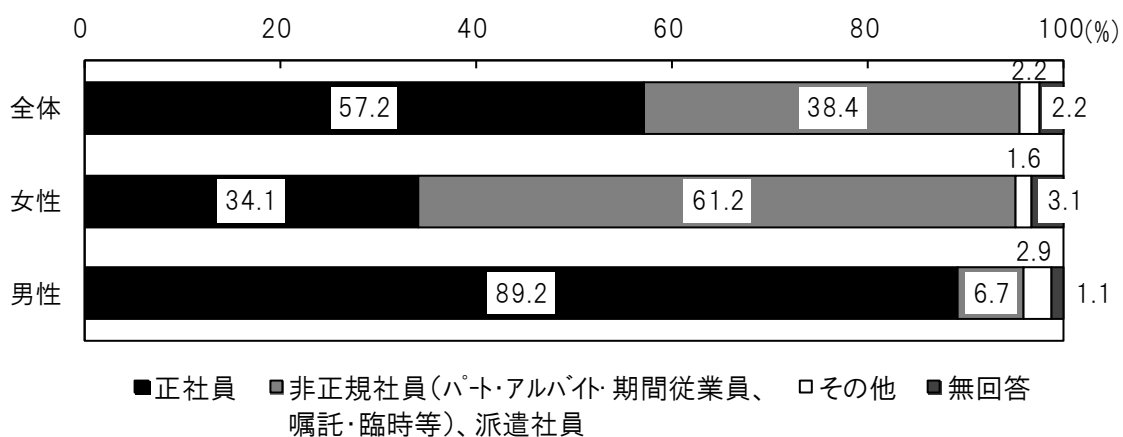
問10 あなたの就業形態(1つに○)

N: 全体 1,067、女性 616、男性 446

就業形態を尋ねたところ、「正社員」は57.2%、「非正規社員、派遣社員」は38.4%である。

性別で見ると、女性は「非正規社員、派遣社員」の割合が高い。

図表 11-13 就業形態



(4) 職種

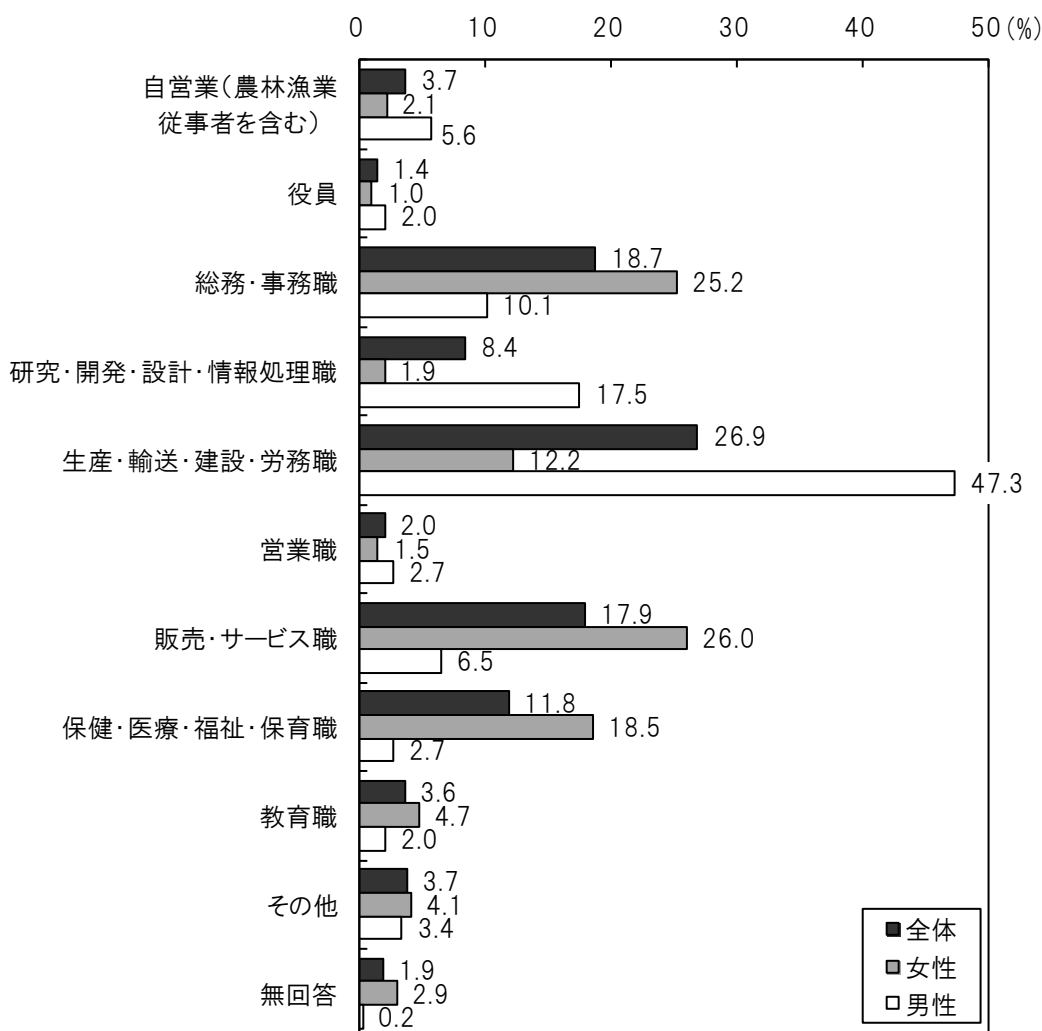
【就業者・就業経験者対象】
問11 あなたの職種（1つに○）

N：全体 1,067、女性 616、男性 446

「生産・輸送・建設・労務職」が26.9%と最も多く、次いで「総務・事務職」が18.7%、「販売・サービス職」17.9%、「保健・医療・福祉・保育職」が11.8%となっている。

性別でみると、女性は「販売・サービス職」「総務・事務職」「保健・医療・福祉・保育職」、男性は「生産・輸送・建設・労務職」「研究・開発・設計・情報処理職」「総務・事務職」の順に多い。

図表 11-14 職種



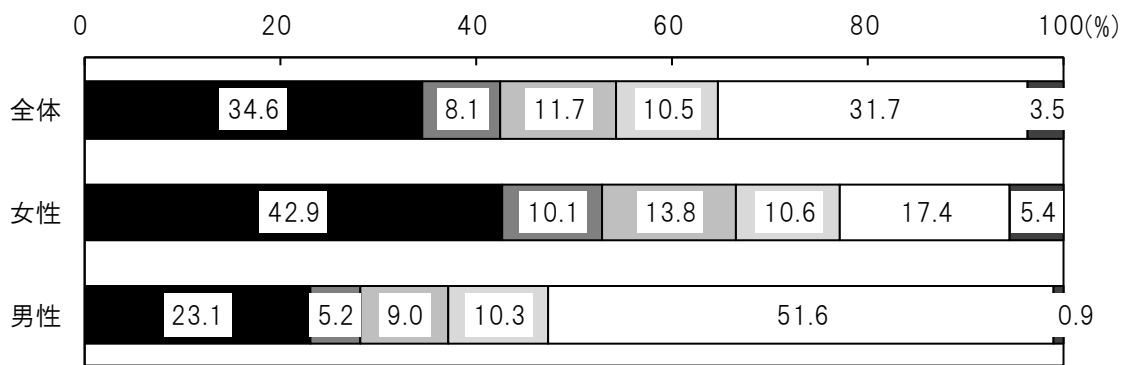
(5) 勤務先の全従業員数

【就業者・就業経験者対象】
 問12 勤務先の全従業員数（1つに○）

N：全体 1,067、女性 616、男性 446

「1～49人」（34.6%）と「1,000人以上」（31.7%）が多くみられる。
 性別で見ると、女性は「1～49人」、男性は「1,000人以上」が最も多い。

図表 Ⅱ-15 勤務先の全従業員数



■1～49人 ■50～99人 □100～299人 □300～999人 □1,000人以上 ■無回答

(6) 勤務先の「ワーク・ライフ・バランス」についての雰囲気

【就業者・就業経験者対象】
 問13 あなたが働いている（いた）職場では、「仕事と『家庭』の両立」（ワーク・ライフ・バランス）について、どのような雰囲気がありますか。（1つに○）

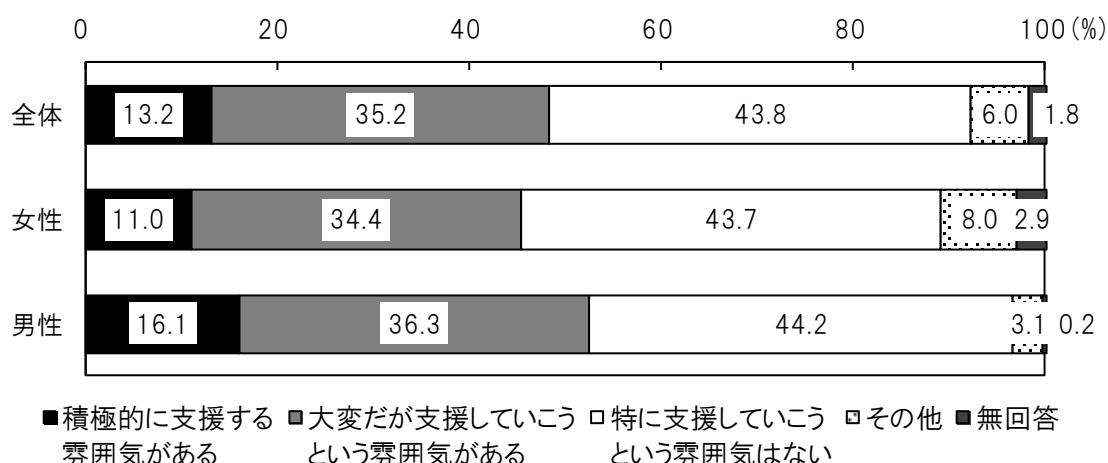
N：全体 1,067、女性 616、男性 446

「特に支援していこうという雰囲気はない」が 43.8%、「大変だが支援していこうという雰囲気がある」が 35.2%で、企業により雰囲気が異なっていることがうかがわれる。

性別でみると、女性は男性より「積極的に支援する雰囲気がある」の割合がやや低い。

クロス集計でみると、1,000人以上、研究・開発・設計・情報処理職で「積極的に支援する雰囲気がある」、両立支援を利用しているで「大変だが支援していこうという雰囲気がある」の割合が他と比べて高い。一方、生産・輸送・建設・労務職、販売・サービス職で「特に支援していこうという雰囲気はない」の割合が他と比べて高い。

図表 Ⅱ-16 勤務先の「ワーク・ライフ・バランス」についての雰囲気



図表 Ⅱ-17 勤務先の「ワーク・ライフ・バランス」についての雰囲気（就業者クロス集計）

(%)

		N	困積 気極 があ るに る支 援す る雰 囲	あこ う大 る変 とだ いが う支 雰援 囲し 気て がい	と特 いう 支支 援困 して はい ない いう	そ の 他	無 回 答
全 従 業 員 数	1～49人	303	10.6	34.7	48.2	6.3	0.3
	50～99人	71	8.5	38.0	49.3	4.2	0.0
	100～299人	102	10.8	33.3	49.0	6.9	0.0
	300～999人	90	6.7	42.2	41.1	10.0	0.0
	1,000人以上	300	26.0	43.3	26.0	4.0	0.7
形 態	正社員	529	17.4	38.9	39.9	3.6	0.2
	非正規社員、派遣社員	325	12.9	37.2	40.6	8.6	0.6
職 種	自営業	34	5.9	29.4	47.1	14.7	2.9
	役員	15	20.0	46.7	20.0	13.3	0.0
	総務・事務職	146	21.9	37.0	32.2	7.5	1.4
	研究・開発・設計・情報処理職	81	28.4	38.3	30.9	2.5	0.0
	生産・輸送・建設・労務職	259	12.4	33.2	50.6	3.9	0.0
	営業職	17	5.9	41.2	47.1	5.9	0.0
	販売・サービス職	150	8.7	30.7	52.7	8.0	0.0
	保健・医療・福祉・保育職	109	20.2	56.0	21.1	2.8	0.0
	教育職	32	9.4	46.9	37.5	6.3	0.0
介 護	必要な人がいる	266	16.9	35.3	39.1	7.9	0.8
	利用している	37	18.9	54.1	21.6	5.4	0.0

(7) 勤務先の「仕事と介護の両立支援」制度や取組の認知度

【就業者・就業経験者対象】
 問14 あなたは、勤務先の「仕事と介護の両立支援」の制度や取組について、ご存知ですか。(1つに○)

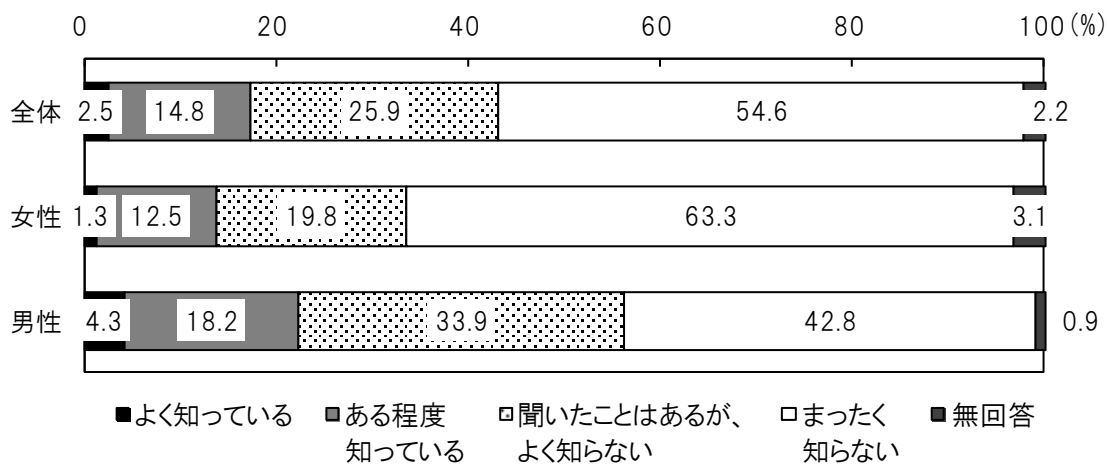
N：全体 1,067、女性 616、男性 446

「まったく知らない」が 54.6%と最も多く「聞いたことはあるが、よく知らない」(25.9%)を加えると8割を超え、勤務先の両立支援制度を知らない人が多くみられる。

性別でみると、女性は「まったく知らない」の割合が男性と比べて高い。

クロス集計をみると、手助け・介護が必要な人がいる従業員、両立支援を利用している従業員でも認知度は低い。また、規模の小さな企業、非正社員、販売・サービス職で認知度が特に低い。

図表 11-18 勤務先の「仕事と介護の両立支援」制度や取組の認知度



図表 II-19 勤務先の「仕事と介護の両立支援」制度や取組の認知度（就業者クロス集計）
(%)

		N	よく知っている	ある程度知っている	聞いたことはあるが、よく知らない	まったく知らない	無回答
全 従 業 員 数	1～49人	303	2.6	10.2	17.5	68.0	1.7
	50～99人	71	2.8	8.5	22.5	66.2	0.0
	100～299人	102	3.9	9.8	30.4	55.9	0.0
	300～999人	90	3.3	13.3	28.9	54.4	0.0
	1,000人以上	300	3.0	30.0	39.7	27.3	0.0
形 態	正社員	529	3.8	22.9	32.7	40.1	0.6
	非正規社員、派遣社員	325	0.9	7.4	20.9	70.5	0.3
職 種	自営業	34	5.9	5.9	11.8	61.8	14.7
	役員	15	13.3	40.0	33.3	13.3	0.0
	総務・事務職	146	3.4	19.9	29.5	47.3	0.0
	研究・開発・設計・情報処理職	81	1.2	32.1	37.0	29.6	0.0
	生産・輸送・建設・労務職	259	2.3	13.5	32.0	52.1	0.0
	営業職	17	0.0	11.8	29.4	58.8	0.0
	販売・サービス職	150	0.7	6.7	16.0	76.7	0.0
	保健・医療・福祉・保育職 教育職	109 32	5.5 6.3	21.1 37.5	28.4 34.4	45.0 21.9	0.0 0.0
介 護	必要な人がいる	266	4.5	16.2	30.8	47.7	0.8
	利用している	37	5.4	18.9	27.0	48.6	0.0

(8) 上司等に「手助け・介護」を知られることへの抵抗感

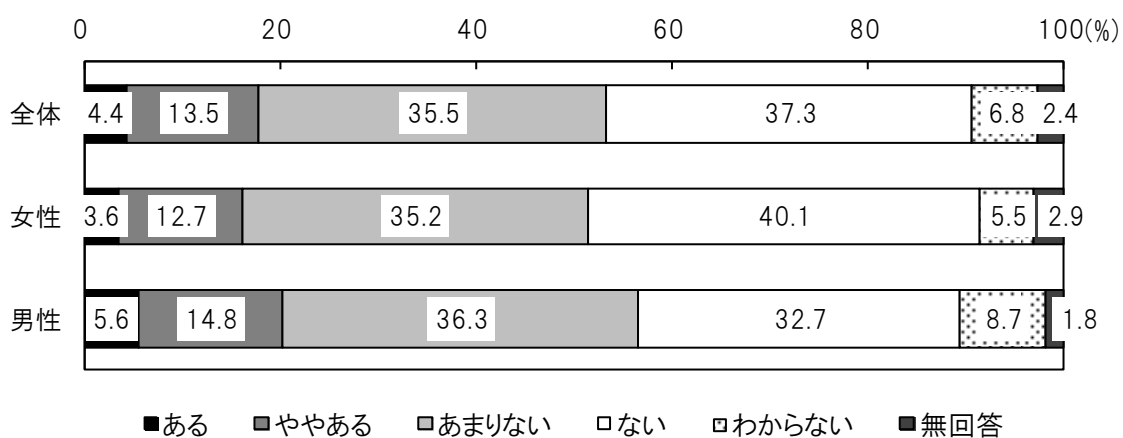
【就業者・就業経験者対象】
 問15 あなたは、勤務先の上司や同僚に、「手助け・介護」に直面したことを知られるのに抵抗がありますか。(1つに○)

N：全体 1,067、女性 616、男性 446

「ある」が4.4%、「ややある」が13.5%で、一部で知られたくないと考えている人がみられる。

性別でみると、男性は「ある」「ややある」の割合が女性と比べてやや高い。

図表 11-20 上司等に「手助け・介護」を知られることへの抵抗感



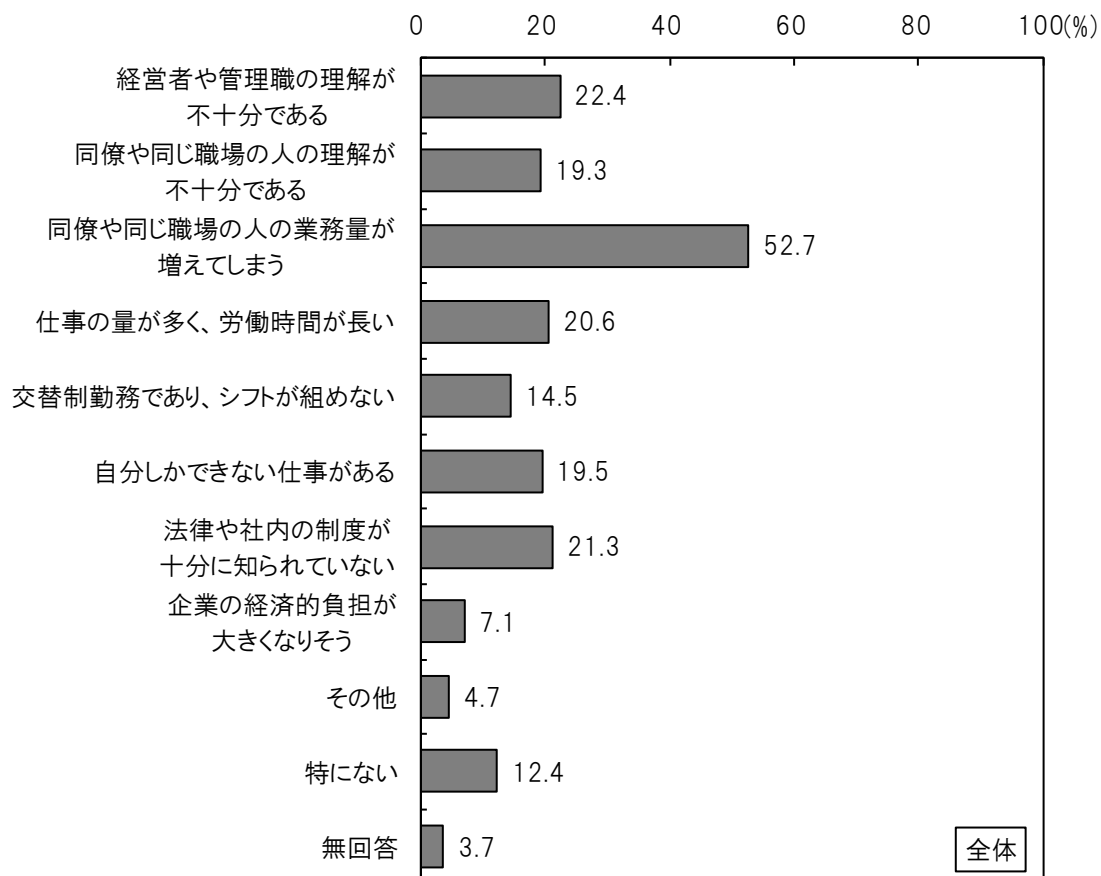
(9) 仕事と介護の両立支援を進めていく上で職場での課題

【就業者・就業経験者対象】
 問16 「仕事と介護の両立」支援を進めていく上で、あなたの職場では、どのような課題がありますか。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 1,067、女性 616、男性 446

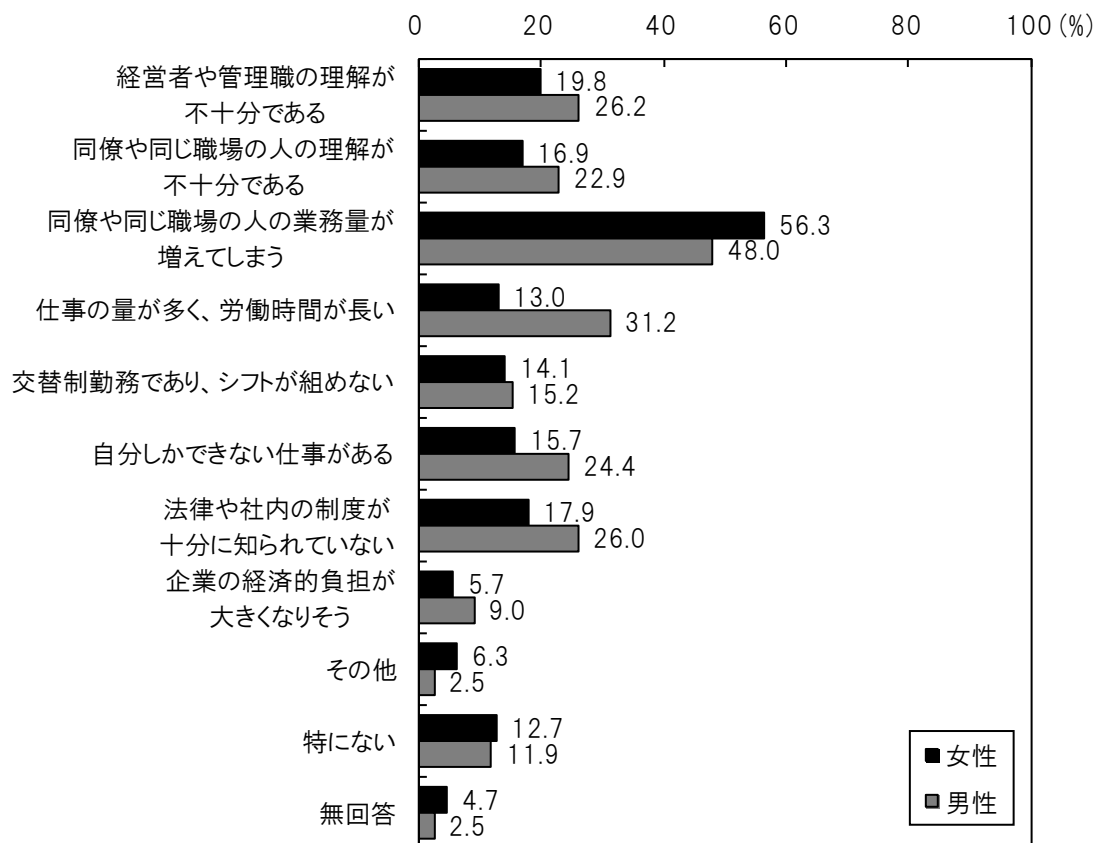
「同僚や、同じ職場の人の業務量が増えてしまう」が 52.7%と最も多く、「仕事の量が多く、労働時間が長い」(20.6%)、「自分しかできない仕事がある」(19.5%)など業務の量や分担に関する課題が上位となっている。この他、「経営者や管理職の理解が不十分である」が 22.4%、「法律や社内の制度が十分に知られていない」が 21.3%、「同僚や同じ職場の人の理解が不十分である」が 19.3%で、必要性の認識や基本的な情報提供に関する課題がみられる。

図表 11-21 仕事と介護の両立支援を進めていく上での職場の課題



性別でみると、女性は男性と比べて「同僚や、同じ職場の人の業務量が増えてしまう」、男性は女性と比べ「仕事の量が多く、労働時間が長い」「自分しかできない仕事がある」「法律や社内の制度が十分に知られていない」の割合が高い。

図表 11-22 仕事と介護の両立支援を進めていく上での職場の課題（性別）



クロス集計でも、総じて、「同僚や、同じ職場の人の業務量が増えてしまう」の割合が高い。この他、正社員は非正規社員より「仕事の量が多く、労働時間が長い」など総じて割合が高い。また、研究・開発・設計・情報処理職で「仕事の量が多く、労働時間が長い」、営業職で「経営者や管理職の理解が不十分である」「自分しかできない仕事がある」、教育職で「仕事の量が多く、労働時間が長い」「自分しかできない仕事がある」の割合が高い。

(10) 企業における仕事と介護の両立支援として重要なこと

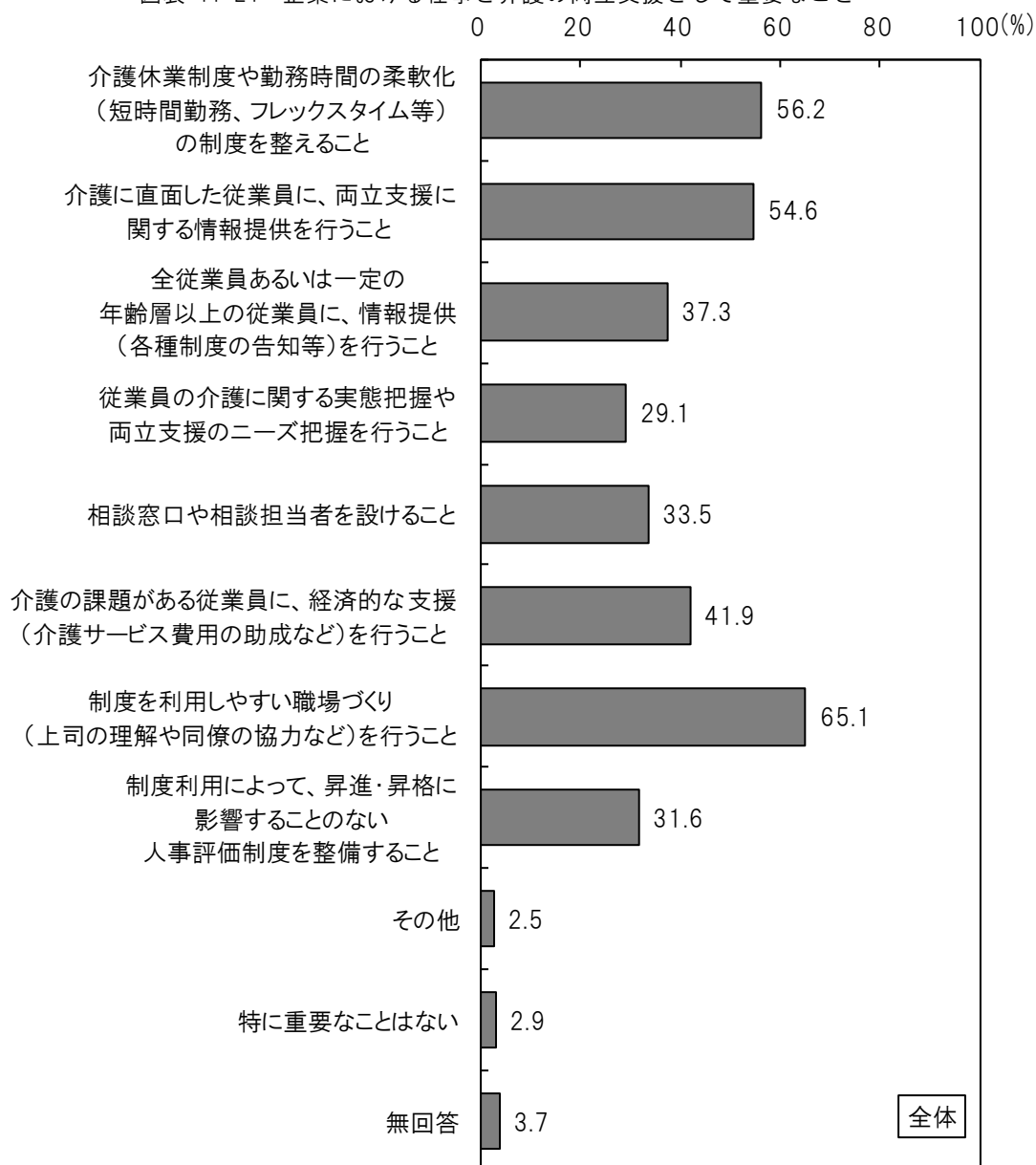
【就業者・就業経験者対象】

問17 企業における仕事と介護の両立支援として、どのようなことが重要とお考えですか。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 1,067、女性 616、男性 446

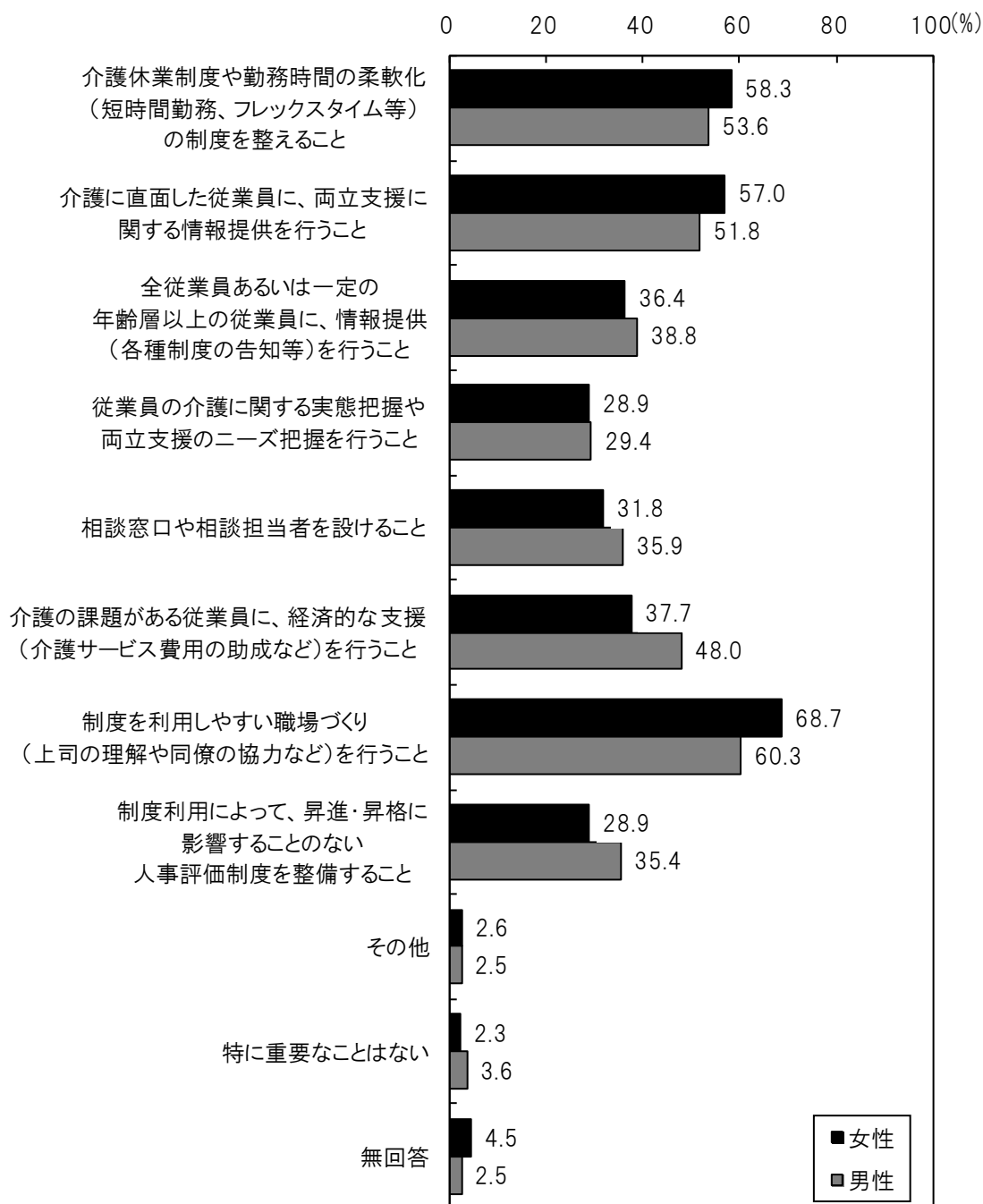
「制度を利用しやすい職場づくり（上司の理解や同僚の協力など）を行うこと」（65.1%）、「介護休業制度や勤務時間の柔軟化（短時間勤務、フレックスタイム等）の制度を整えること」（56.2%）、「介護に直面した従業員に、両立支援に関する情報提供を行うこと」（54.6%）など、支援制度の充実、情報提供や相談、経済的な支援、職場づくり、人事評価成果など多様な支援が重要性と回答されている。

図表 11-24 企業における仕事と介護の両立支援として重要なこと



性別でみると、女性は男性より「制度を利用しやすい職場づくり（上司の理解や同僚の協力など）を行うこと」、男性は女性より「介護の課題がある従業員に、経済的な支援（介護サービス費用の助成など）を行うこと」の割合が高い。

図表 11-25 企業における仕事と介護の両立支援として重要なこと（性別）



クロス集計をみると、「制度を利用しやすい職場づくり(上司の理解や同僚の協力など)を行うこと」、「介護休業制度や勤務時間の柔軟化(短時間勤務、フレックスタイム等)の制度を整えること」、「介護に直面した従業員に、両立支援に関する情報提供を行うこと」の割合が高い。また、両立支援を利用しているで「制度を利用しやすい職場づくり(上司の理解や同僚の協力など)を行うこと」の割合が特に高い。この他、正社員は「介護の課題がある従業員に、経済的な支援(介護サービス費用の助成など)を行うこと」「制度利用によって、昇進・昇格に影響することのない人事評価制度を構築すること」の割合が非正規職員と比べて高い。

図表 11-26 企業における仕事と介護の両立支援として重要なこと(就業者クロス集計)

		N	イム(介護等短時間勤務の制度を整えること)	介護休業制度や勤務時間の柔軟化	と支援に関する情報提供を行うこと	介護に直面した従業員に、両立支援に関する情報提供を行うこと	種以上の従業員に、情報提供を行うこと	全従業員の年齢層	ことや両立支援のニーズ把握を行うこと	従業員への支援の把握	相談窓口や相談担当者	の助成な支援(介護サービス費用)	介護の課題がある従業員に、経済的な支援(介護サービス費用の助成など)を行うこと	制度を利用しやすい職場づくり	制度を整えること	に影響することのない昇進・昇格	制度利用によって、昇進・昇格	その他
全従業員数	1~49人	303	51.5	48.5	31.7	21.5	23.4	34.0	55.4	19.5	3.6							
	50~99人	71	54.9	46.5	35.2	25.4	19.7	36.6	73.2	31.0	2.8							
	100~299人	102	68.6	70.6	44.1	38.2	44.1	49.0	70.6	41.2	1.0							
	300~999人	90	62.2	64.4	43.3	34.4	38.9	43.3	75.6	35.6	3.3							
	1,000人以上	300	53.3	58.7	41.0	33.3	38.7	54.0	65.0	38.7	1.3							
形態	正社員	529	57.7	57.3	39.3	32.1	33.8	49.7	64.7	37.6	1.9							
	非正規社員、派遣社員	325	54.2	55.1	36.6	24.0	29.5	34.2	64.6	22.2	2.8							
職種	自営業	34	20.6	20.6	11.8	14.7	17.6	17.6	29.4	14.7	5.9							
	役員	15	26.7	66.7	20.0	33.3	20.0	40.0	46.7	20.0	6.7							
	総務・事務職	146	60.3	64.4	36.3	31.5	26.7	35.6	67.8	33.6	0.0							
	研究・開発・設計・情報処理職	81	58.0	53.1	43.2	25.9	37.0	51.9	66.7	37.0	2.5							
	生産・輸送・建設・労務職	259	55.6	54.1	39.0	31.7	35.9	50.6	62.9	32.4	2.3							
	営業職	17	70.6	52.9	23.5	41.2	29.4	52.9	70.6	17.6	5.9							
	販売・サービス職	150	48.0	54.7	36.0	23.3	28.0	37.3	65.3	29.3	2.7							
	保健・医療・福祉・保育職	109	60.6	66.1	46.8	29.4	34.9	45.9	68.8	33.0	2.8							
教育職	32	81.3	65.6	46.9	40.6	43.8	46.9	68.8	31.3	3.1								
介護	必要な人がいる	266	52.3	52.6	36.5	31.6	26.7	40.2	65.4	31.2	4.9							
	利用している	37	59.5	62.2	45.9	32.4	24.3	32.4	83.8	35.1	2.7							

II章 市民アンケート結果

(%)

		N	特 と は 重 要 な	無 回 答
全 従 業 員 数	1～49人	303	6.3	4.0
	50～99人	71	1.4	0.0
	100～299人	102	2.0	1.0
	300～999人	90	0.0	0.0
	1,000人以上	300	1.7	1.0
形 態	正社員	529	2.5	1.7
	非正規社員、派遣社員	325	4.0	1.8
職 種	自営業	34	17.6	14.7
	役員	15	0.0	0.0
	総務・事務職	146	0.7	0.0
	研究・開発・設計・情報処理職	81	0.0	1.2
	生産・輸送・建設・労務職	259	4.6	2.7
	営業職	17	0.0	0.0
	販売・サービス職	150	3.3	1.3
	保健・医療・福祉・保育職	109	0.9	0.9
	教育職	32	0.0	0.0
介 護	必要な人がいる	266	2.3	2.6
	利用している	37	0.0	0.0

(11) 仕事と介護を両立することへの不安感

【就業者・就業経験者対象】
 問18 あなたは、仕事と「手助け・介護」を両立することに、どの程度、不安を感じますか。(1つに○)

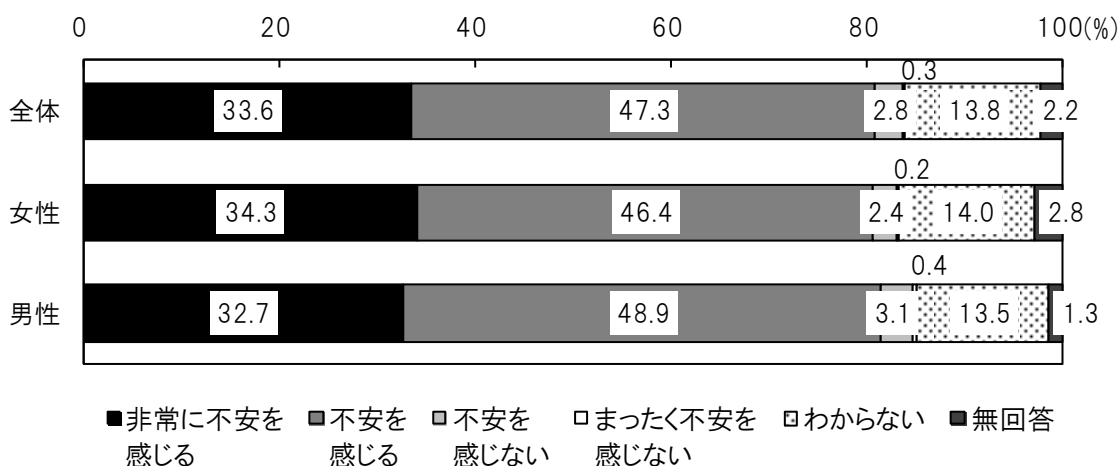
N：全体 1,067、女性 616、男性 446

「非常に不安を感じる」が 33.6%、「不安を感じる」が 47.3%で、多くの人が不安感を持っている。

性別でみても、大きな違いはみられない。

クロス集計をみると、必要な人がいるで「非常に不安を感じる」の割合が全体より高い。両立支援利用者は「非常に不安を感じる」の割合は全体より低く、「不安を感じる」の割合が他と比べて高い。

図表 11-27 仕事と介護を両立することへの不安感



図表 11-28 仕事と介護を両立することへの不安感（就業者クロス集計）

(%)

		N	非常に不安を感じる	不安を感じる	不安を感じない	まったく不安を感じない	わからない	無回答
介護	必要な人がいる	266	38.3	50.4	2.6	0.4	7.9	0.4
	利用している	37	27.0	67.6	2.7	0.0	2.7	0.0

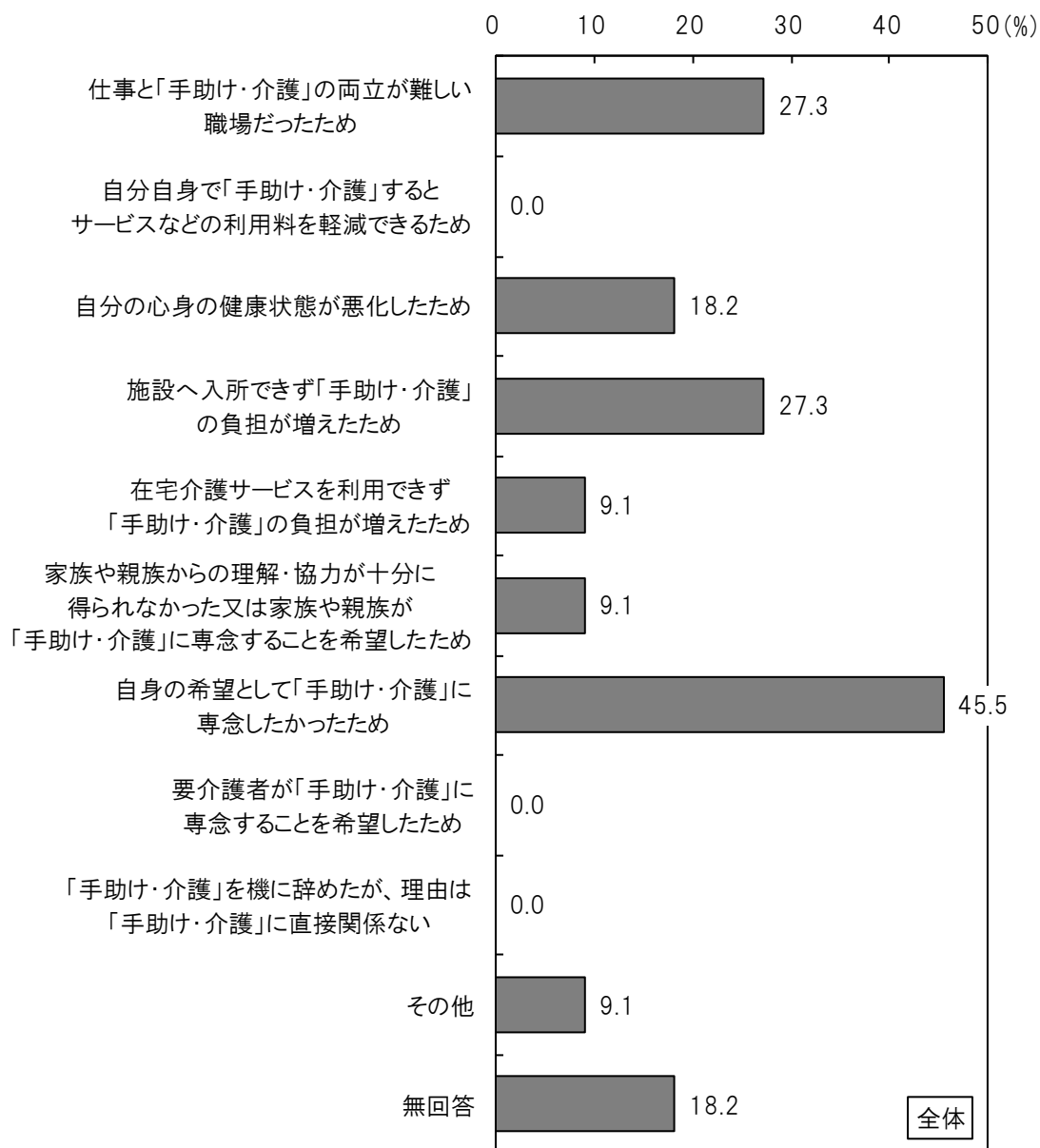
(12) 介護を機に離職した理由

【介護を理由に退職した人対象】
 問19 あなたが「手助け・介護」を機に仕事を辞めた理由はどのようなことですか。
 (あてはまるものすべてに○)

N：全体 11、女性 9、男性 2

該当者 11 人中、「自身の希望として「手助け・介護」に専念したかったため」が 45.5% (5 人) と最も多く、「仕事と「手助け・介護」の両立が難しい職場だったため」が 27.3% (3 人)、「施設へ入所できず「手助け・介護」の負担が増えたため」が 27.3% (3 人) となっている。

図表 11-29 介護を機に離職した理由



4 親などの介助について【主に手助け・介助が必要な親などがいる就業者対象】

(1) 手助け・介護が必要な親などの有無

【就業者対象】
 問20 現在、手助け・介護が必要な親などの有無（1つに○）

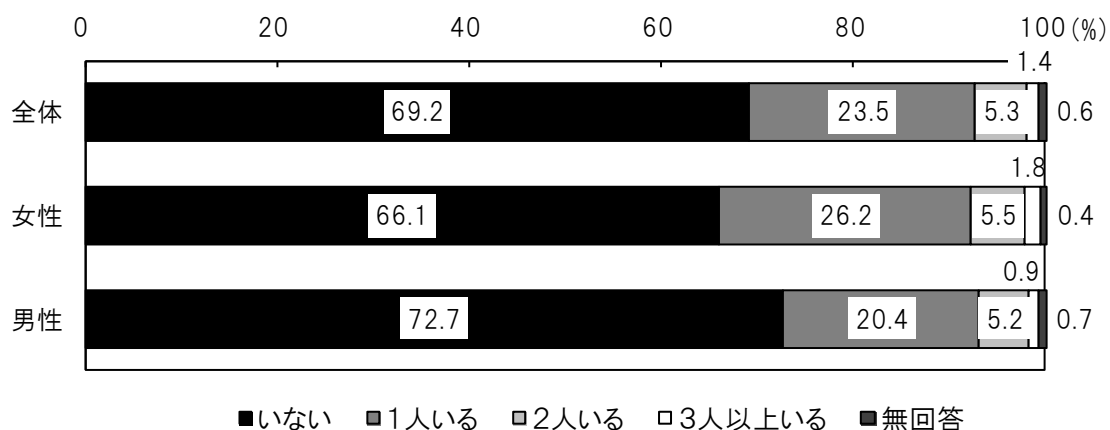
N：全体 881、女性 454、男性 422

「1人いる」が23.5%、「2人いる」が5.3%、「3人以上いる」が1.4%で、約3割の人が必要な親がいると回答している。

性別で見ると、女性は「いない」の割合が男性と比べて低い。

クロス集計をみると、役員、保健・医療・福祉・保育職で「いる」の割合が他と比べて高い。

図表 Ⅱ-30 手助け・介護が必要な親などの有無



図表 11-31 手助け・介護が必要な親などの有無（就業者クロス集計）

(%)

		N	必要な人がいない	必要な人がいる	無回答
就業	就業している	881	69.2	30.2	0.6
	就業していない	0	0.0	0.0	0.0
性別	女性	454	66.1	33.5	0.4
	男性	422	72.7	26.5	0.7
年齢	40～44歳	200	84.0	15.0	1.0
	45～49歳	194	73.7	25.8	0.5
	50～54歳	245	62.9	36.7	0.4
	55～59歳	240	60.0	40.0	0.0
全従業員数	1～49人	303	65	34.3	0.7
	50～99人	71	77	22.5	0.0
	100～299人	102	65	35.3	0.0
	300～999人	90	69	31.1	0.0
	1,000人以上	300	74.7	24.7	0.7
形態	正社員	529	72.0	27.4	0.6
	非正規社員、派遣社員	325	65.5	34.2	0.3
職種	自営業	34	61.8	35.3	2.9
	役員	15	53.3	46.7	0.0
	総務・事務職	146	70.5	29.5	0.0
	研究・開発・設計・情報処理職	81	79.0	21.0	0.0
	生産・輸送・建設・労務職	259	71.8	27.4	0.8
	営業職	17	76.5	23.5	0.0
	販売・サービス職	150	67.3	32.0	0.7
	保健・医療・福祉・保育職	109	55.0	45.0	0.0
	教育職	32	71.9	28.1	0.0

(2) 親などに手助け・介護が必要になる可能性

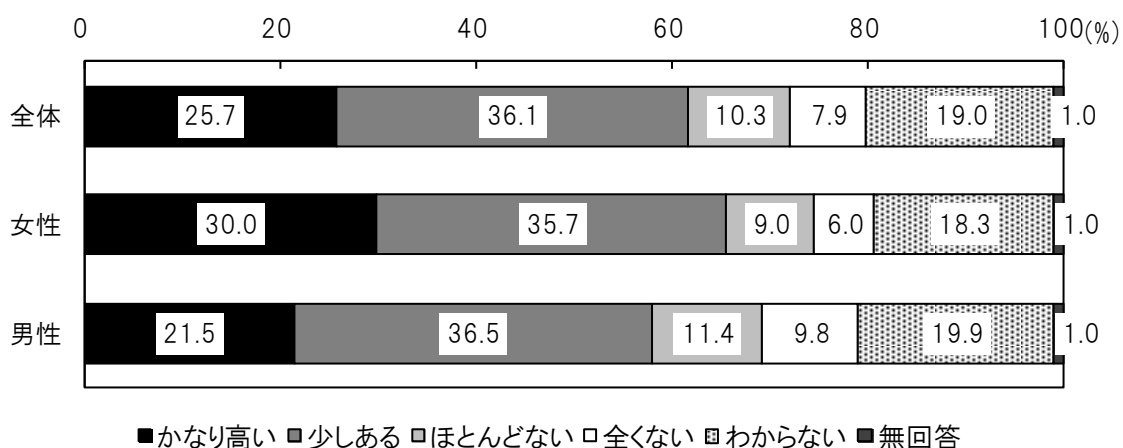
【現在、手助け・介護が必要な親などがいないと回答した就業者対象】
 問20-2 今後5年間のうちに、親などが「手助け・介護」が必要になる可能性がありますか。(1つに○)

N：全体 610、女性 300、男性 307

前問で「いない」と回答した人についても、今後は「かなり高い」が 25.7%、「少しある」が 36.1%、「わからない」が 19.0%で、多くの人が親の手助け・介護が必要になる可能性があるという回答されている。

性別で見ると、女性は「かなり高い」の割合が男性と比べて高い。

図表 11-32 親などに手助け・介護が必要になる可能性



(3) 主に手助け・介護をする人

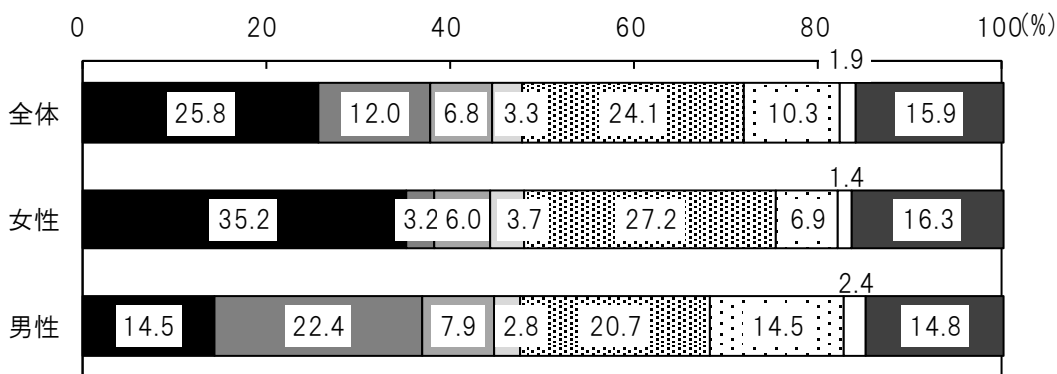
【手助け・介護が必要となる親などがある就業者対象(問 20 で 2~4、問 20-2 で 1~2 の回答者)】
 問 2 1 主に手助け・介護をする(することになる)のはどなたですか。(1つに○)

N : 全体 643、女性 349、男性 290

「回答者自身」が 25.8%となっている。「介護が必要な人の家族・親族(女性)」が 24.1%、「介護が必要な人の家族・親族(男性)」が 10.3%で男女に違いがみられる。

性別でみると、女性は男性より「回答者自身」「介護が必要な人の家族・親族(女性)」の割合が高く、女性が主な介護者であるとの回答が多い。

図表 11-33 主に手助け・介護をする人



- 回答者自身
- 回答者の配偶者
- 介護が必要な人の配偶者(女性)
- 介護が必要な人の配偶者(男性)
- 介護が必要な人の家族・親族(女性)
- 介護が必要な人の家族・親族(男性)
- その他
- 無回答

(4) 手助け・介護が必要な親などの要介護度

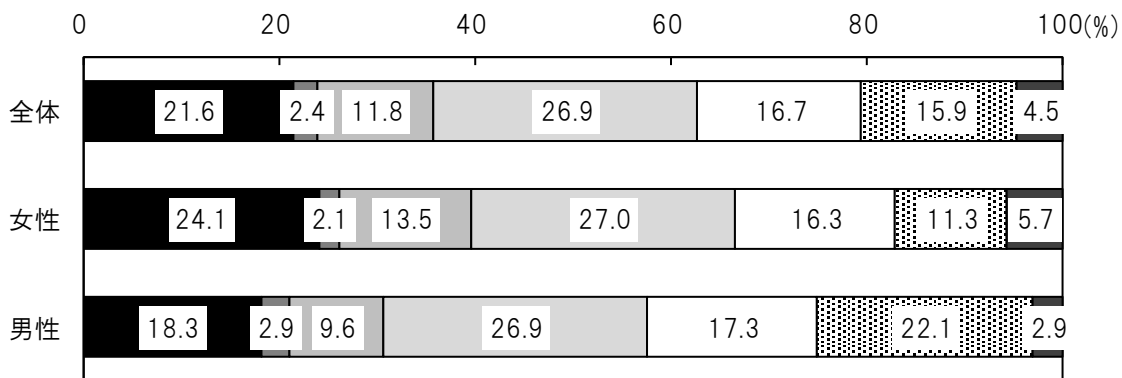
【現在、手助け・介護が必要な親などがある就業者対象】
 問 2 2 手助け・介護が必要な親などは、介護保険の認定を受けていますか。(1つに○)

N：全体 245、女性 141、男性 104

「要介護 1～2」が 26.9%、「介護保険の認定を受けていない」が 21.6%となっている。

性別で見ると、男性は「わからない」の割合が女性と比べて高い。

図表 11-34 手助け・介護が必要な親などの要介護度



■介護保険の認定を受けていない ■介護保険の認定申請中である □要支援 1~2 □要介護 1~2 □要介護 3~5 □わからない ■無回答

(5) 手助け・介護の頻度

【現在、手助け・介護が必要な親などがある就業者対象】
 問23 あなたは、どれくらいの頻度で「手助け・介護」を行っていますか。(それぞれ1つに○)

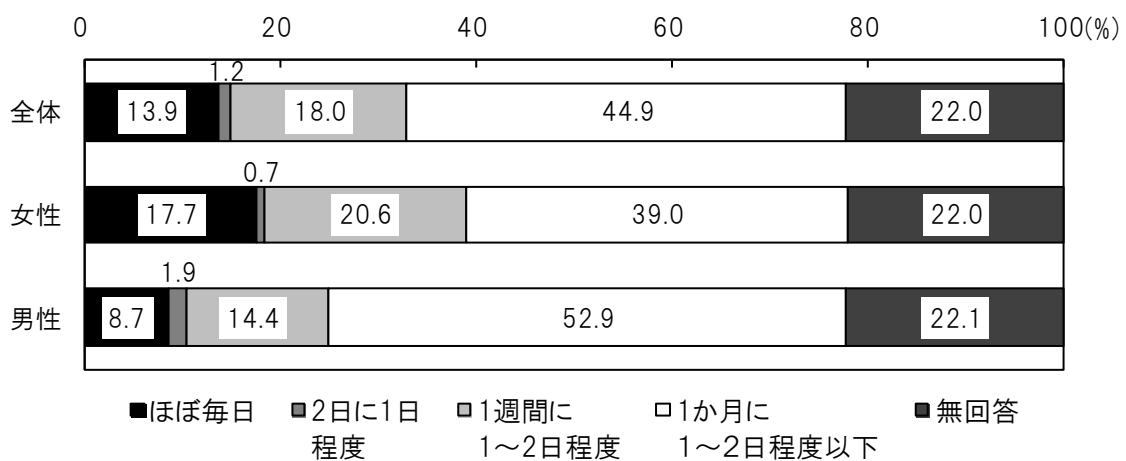
N：全体 245、女性 141、男性 104

身体介護について、「1か月に1～2日程度以下」が44.9%と最も多く、次いで「1週間に1～2日程度」が18.0%、「ほぼ毎日」が13.9%となっている。

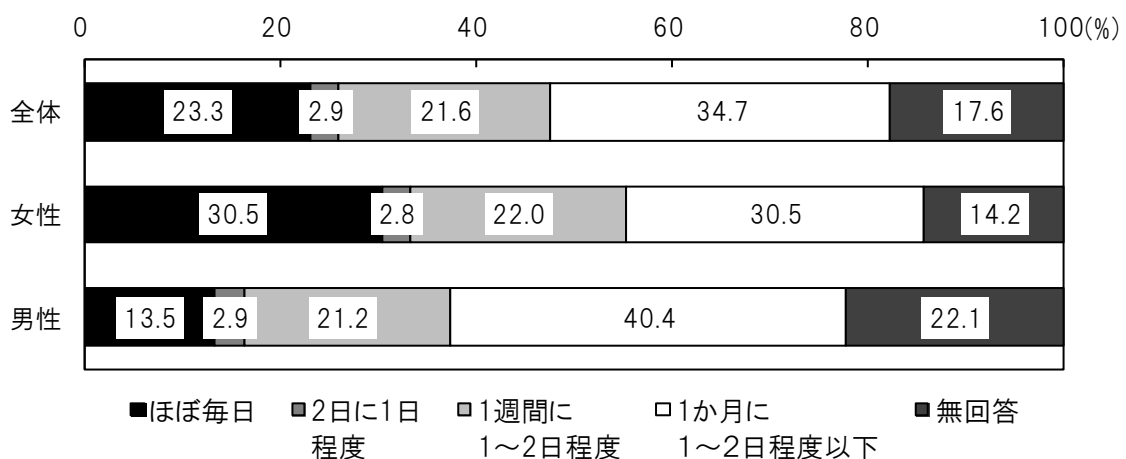
日常生活の手助けや調整について、「1か月に1～2日程度以下」が34.7%と最も多く、「1週間に1～2日程度」が21.6%、「ほぼ毎日」が23.3%で、身体介護より頻度が多い傾向にある。

性別でみると、身体介護、日常生活の手助けや調整ともに、女性は「ほぼ毎日」の割合が男性と比べて高い。

図表 11-35 身体介護の頻度について



図表 11-36 日常生活の手助けや調整について



(6) 利用しているサービス

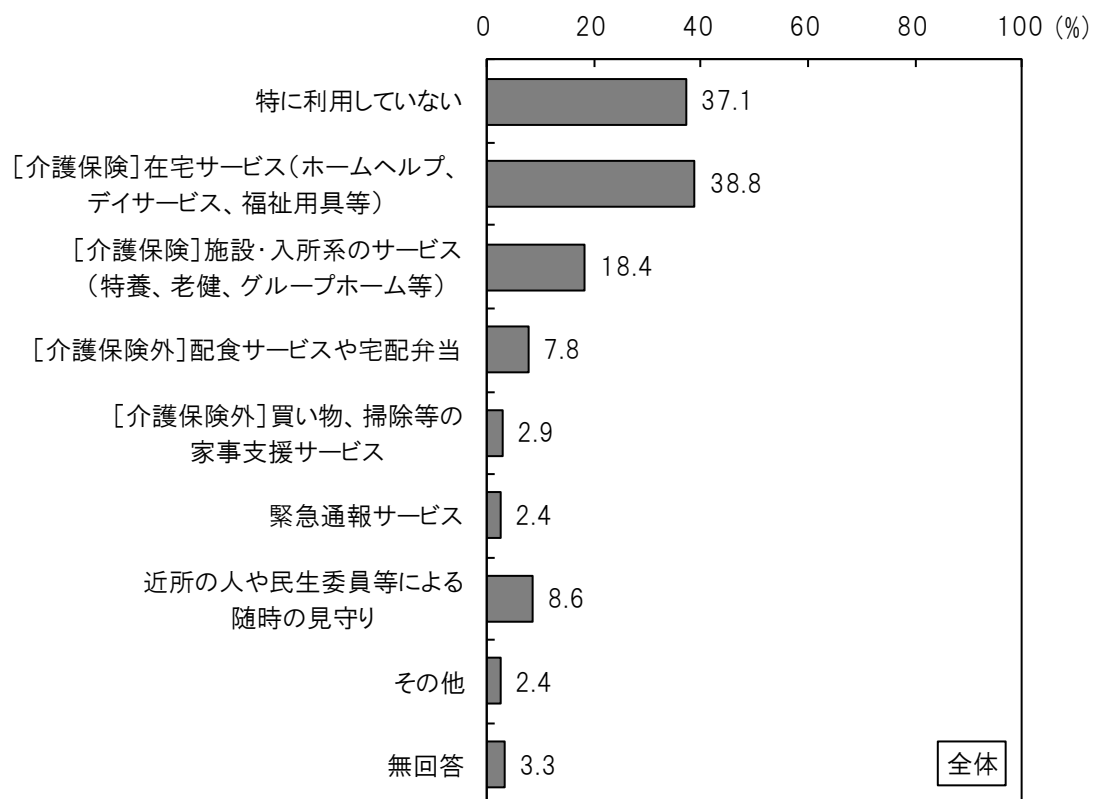
【現在、手助け・介護が必要な親などがいる就業者対象】
 問24 手助け・介護に関して、現在どのようなサービスや支援を利用していますか。
 (あてはまるものすべてに○)

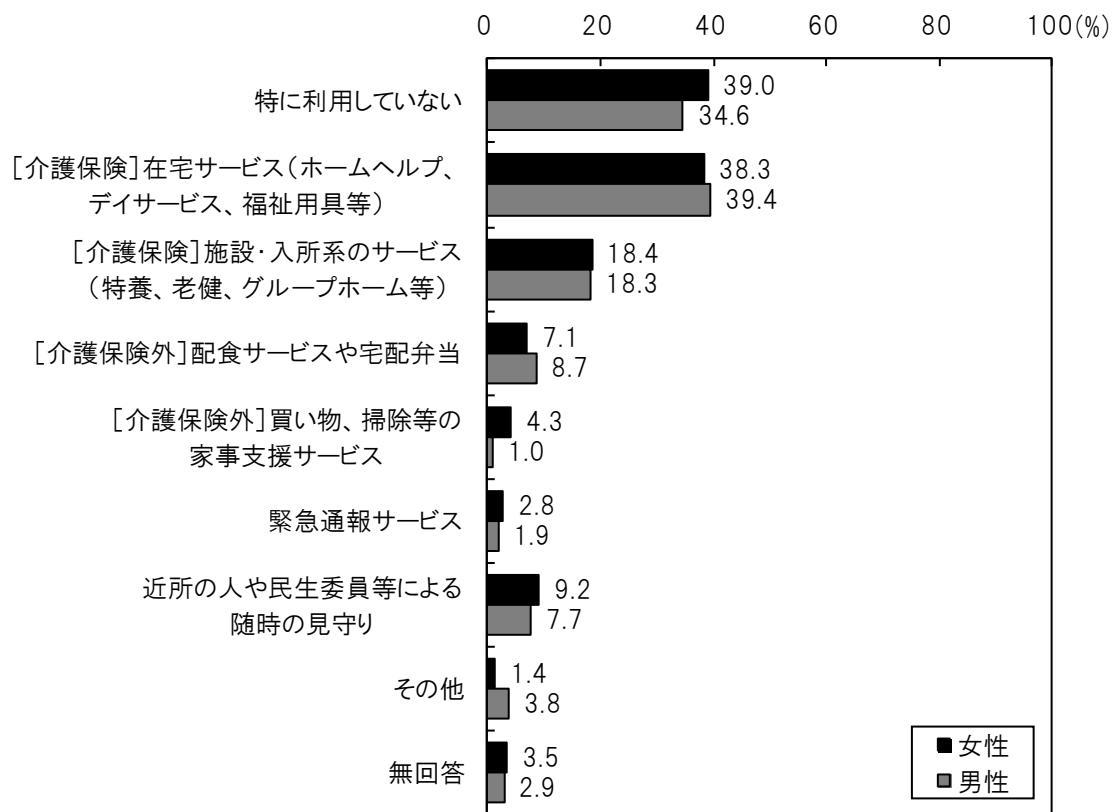
N：全体 245、女性 141、男性 104

「[介護保険] 在宅サービス (ホームヘルプ、デイサービス、福祉用具等)」が 38.8%と最も多く、次いで「[介護保険] 施設・入所系のサービス (特養、老健、グループホーム等)」が 18.4%となっている。介護保険外や近所の人の見守りは比較的少なく、「特に利用していない」が 37.1%となっている。

性別でも、大きな違いがみられない。

図表 11-37 利用しているサービス





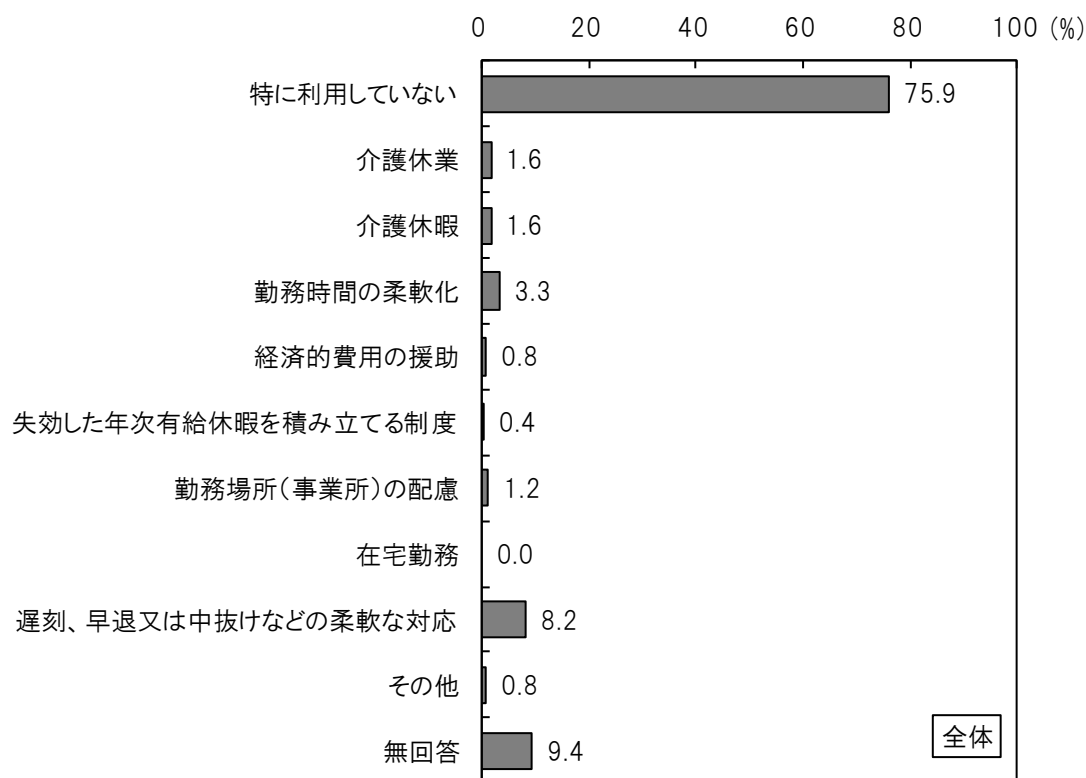
(7) 勤務先の両立支援制度の利用

【現在、手助け・介護が必要な親などがある就業者対象】
 問25 あなたは「手助け・介護」を始めてから、「手助け・介護」のために、次のような勤務先の制度を利用しましたか。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 245、女性 141、男性 104

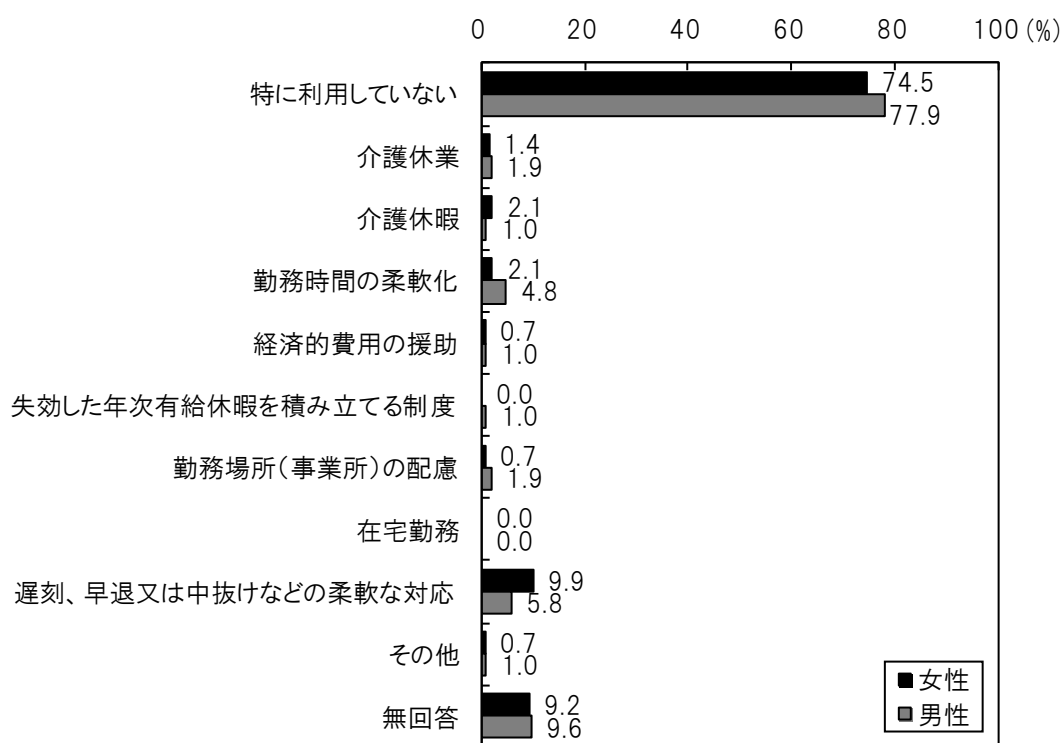
「特に利用していない」が75.9%で、利用者は14.7%（「全体」－「特に利用していない」－「無回答」）にとどまっている。制度の中では、「遅刻、早退又は中抜けなどの柔軟な対応」が8.2%である。

図表 11-38 勤務先の両立支援制度の利用



性別でみると、女性、男性ともに「特に利用していない」が最も多いなど、大きな違いはみられない。

身体介護をほぼ毎日している人でも、勤務先の両立支援制度を利用している人は3分の1程度にとどまっている。



図表 11-39 勤務先の両立支援制度の利用の有無（クロス集計）

(%)

		N	利用して いない	利用して いる	無回答
身 体 介 護	ほぼ毎日	34	64.7	35.3	0.0
	2日に1日程度	3	100.0	0.0	0.0
	1週間に1～2日程度	44	70.5	25.0	4.5
	1か月に1～2日程度以下	110	87.3	10.0	2.7

(8) 勤務先の両立支援制度を利用しない理由

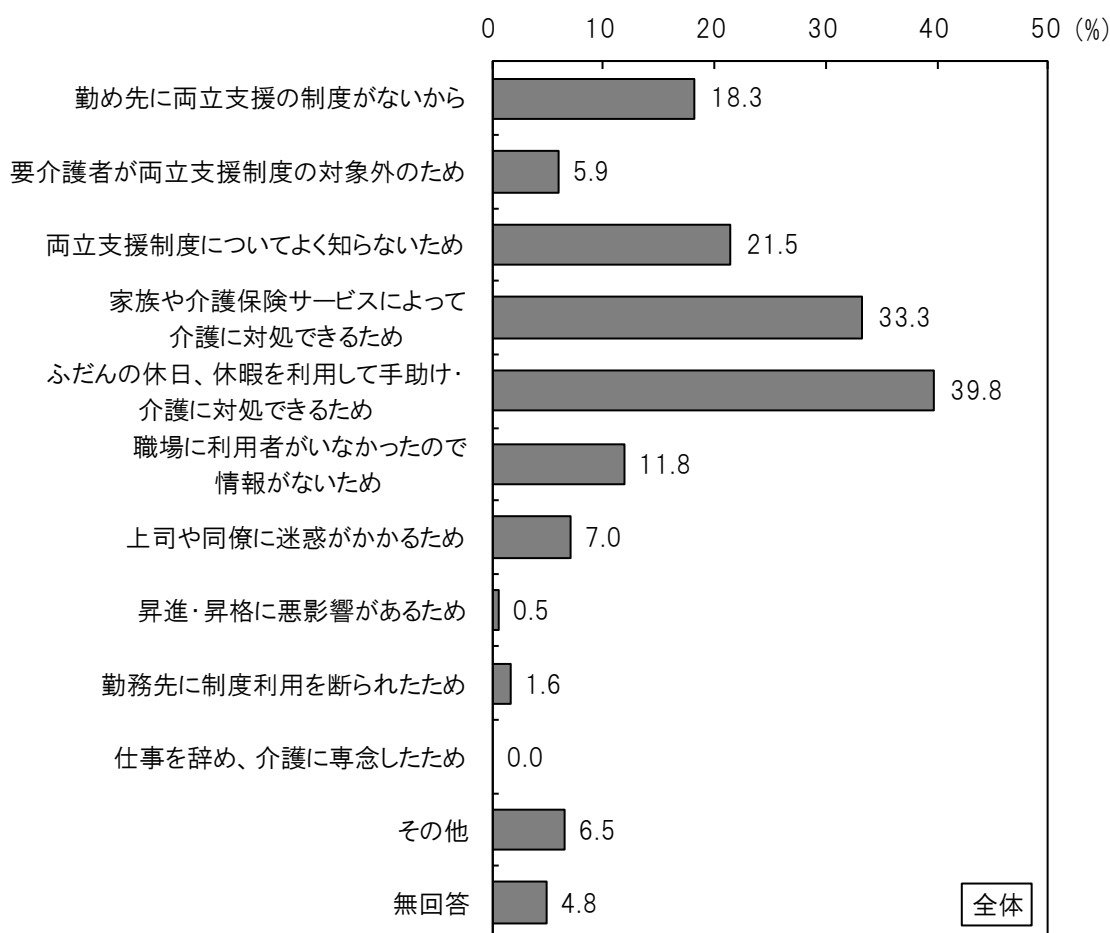
【現在、手助け・介護が必要な親などがいるが、勤務先の制度を利用していない就業者対象】
 問26 勤務先の介護休暇や勤務時間の柔軟化などの両立支援制度を利用していない、もしくは、利用しなかった理由はどのようなことでしょうか。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 186、女性 105、男性 81

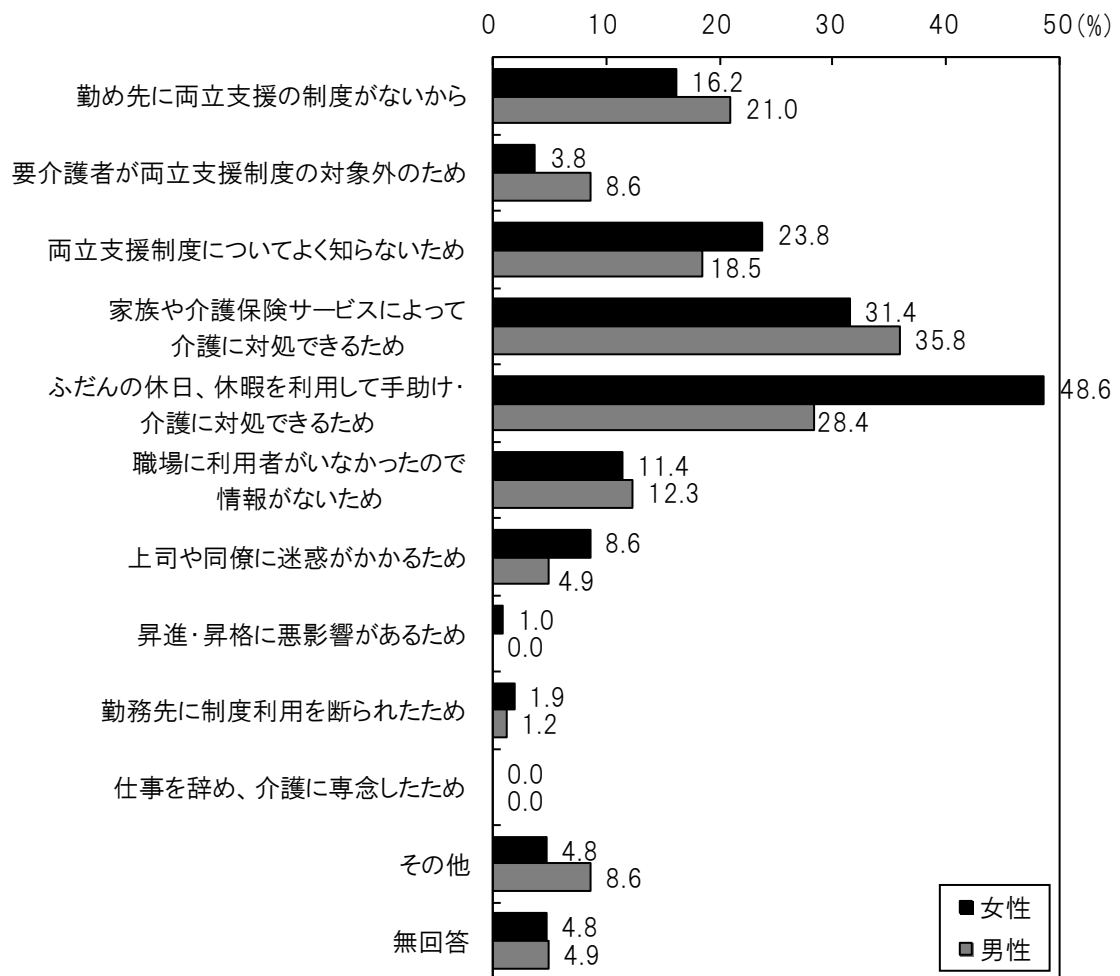
「ふだんの休日、休暇を利用して手助け・介護に対処できるため」が 39.8%、「家族や介護保険サービスによって介護に対処できるため」が 33.3%と多くなっている。ただし、「両立支援制度についてよく知らないため」が 21.5%、「勤め先に両立支援の制度がないから」が 18.3%、「職場に利用者がいなかったため情報が無いため」が 11.8%で、両立支援に関する情報提供が不十分なケースがみられる。

性別でみると、女性は男性より「ふだんの休日、休暇を利用して手助け・介護に対処できるため」、男性は女性より「勤め先に両立支援の制度がないから」の割合が高い。

図表 11-40 勤務先の両立支援制度を利用しない理由



II章 市民アンケート結果



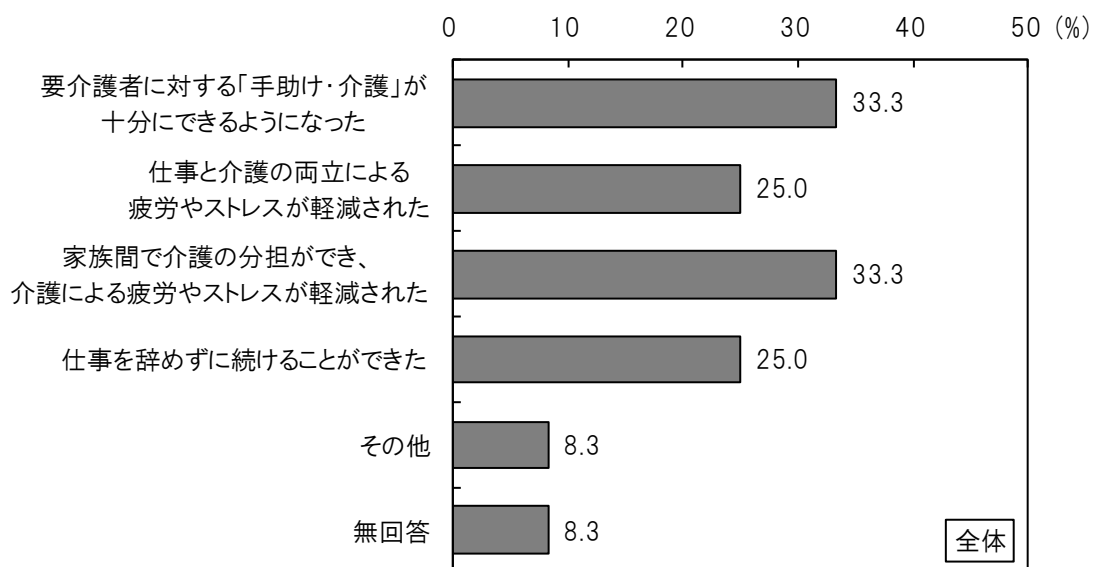
(9) 介護休暇や勤務時間の柔軟化を利用したことによるメリット

【介護休暇、勤務時間の柔軟化の利用者対象】
 問27 介護休暇や勤務時間の柔軟化を利用したことによって、どのようなメリットがありましたか。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 12、女性 6、男性 6

該当者 12 人の回答状況は、「要介護者に対する「手助け・介護」が十分にできるようになった」が 33.3% (4 人)、「家族間で介護の分担ができ、介護による疲労やストレスが軽減された」が 33.3% (4 人)、「仕事と介護の両立による疲労やストレスが軽減された」が 25.0% (3 人)、「仕事を辞めずに続けることができた」が 25.0% (3 人) となっている。

図表 11-41 介護休暇や勤務時間の柔軟化を利用したことによるメリット



5 仕事と介護の両立支援に向けて

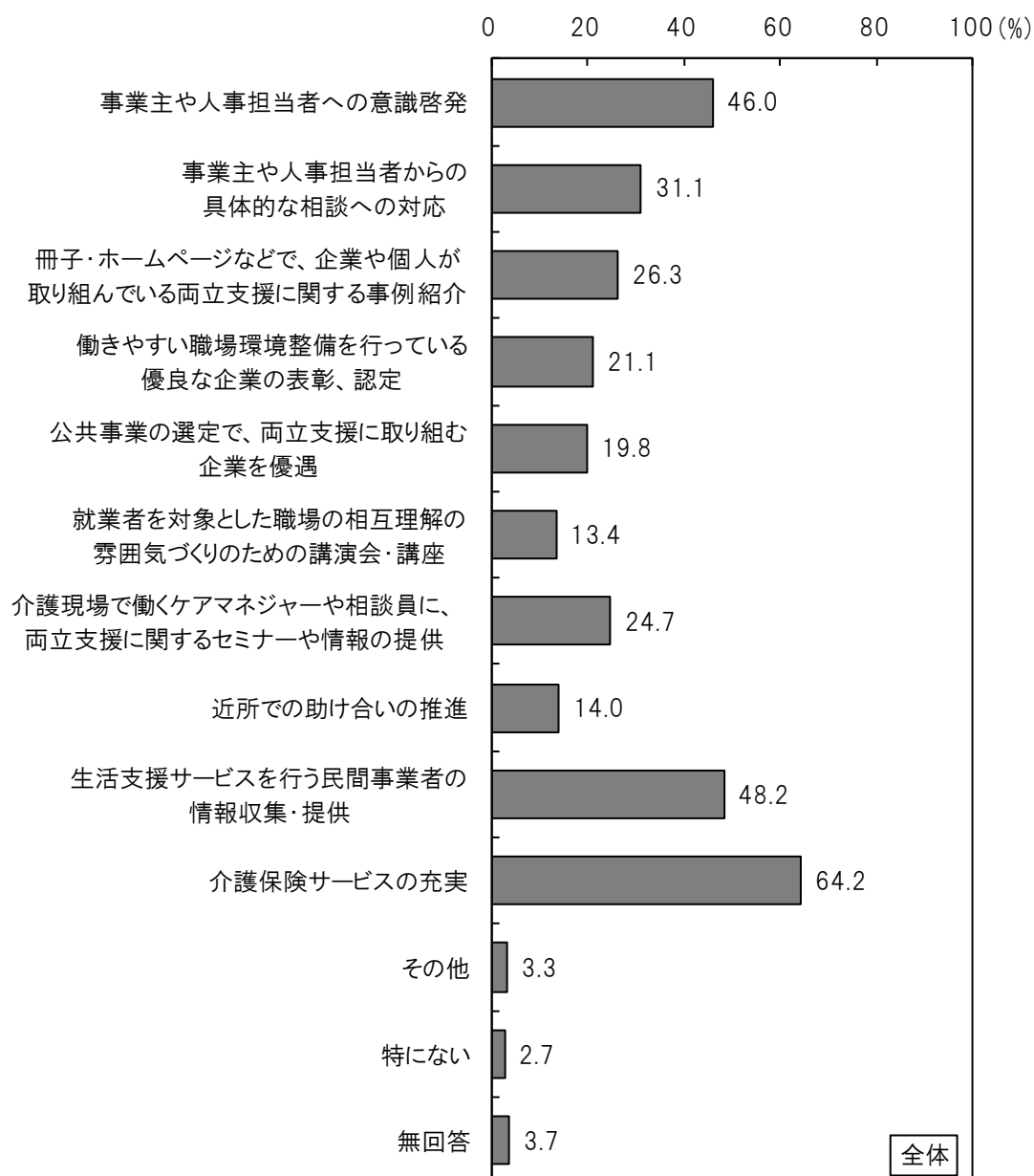
(1) 豊田市に期待する施策

問28 今後、仕事と介護の両立を推進するために、豊田市にどのような施策の「充実」を期待しますか。(特に重要なこと5つまで○)

N：全体 1,099、女性 641、男性 453

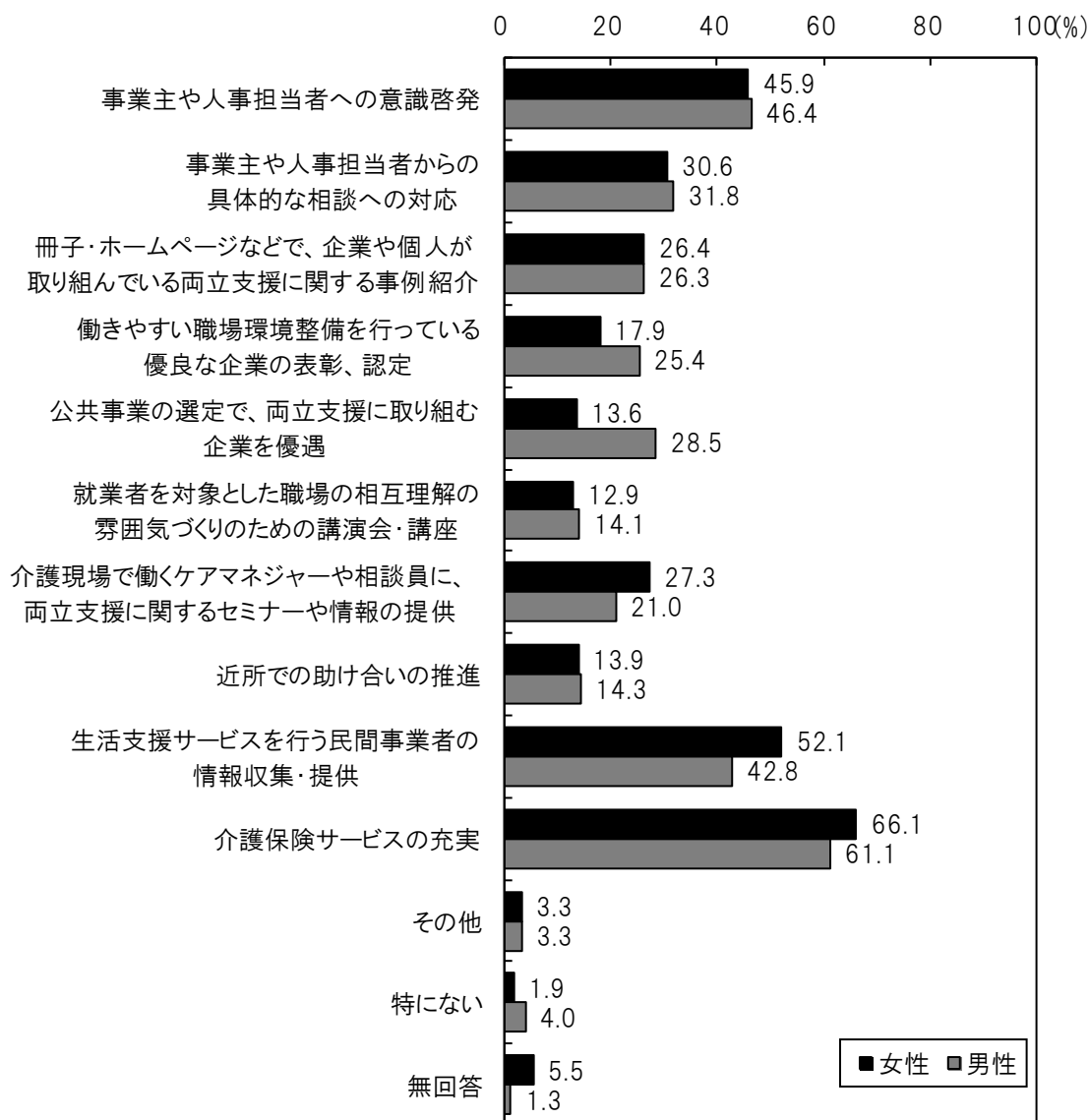
「介護保険サービスの充実」が64.2%と最も多く、次いで「生活支援サービスを行う民間事業者の情報収集・提供」が48.2%、「事業主や人事担当者への意識啓発」が46.0%となっている。

図表 11-42 豊田市に期待する施策



性別でみると、女性は男性より「生活支援サービスを行う民間事業者の情報収集・提供」、男性は女性より「公共事業の選定で、両立支援に取り組む企業を優遇」の割合が高い。

図表 11-43 豊田市に期待する施策（性別）



クロス集計をみると、50～999人と教育職で「事業主や人事担当者への意識啓発」、両立支援を利用しているで「介護現場で働くケアマネジャーや相談員に、両立支援に関するセミナーや情報の提供」の割合が他と比べて高い。

図表 11-44 豊田市に期待する施策（クロス集計）

		N	発事業主や人事担当者への意識啓	的事業主や人事担当者からの具体	支援助や個人が取り組んでいる、両立企	業や個人が取り組んでいる、両立企	冊子・ホームページなどで、認	ていきやすい職場環境の整備、行	取り組む企業の選定で、両立支援に	公会社・講座	理解者や対象とした職場の相	就業者や情報提供の相	セミナーや情報提供の相	や相談員や情報提供の相	介護現場で働くケアマネジャー	近所での助け合いの推進	生活者の情報収集・提供を行う民間事
全従業員数	1～49人	303	39.6	25.1	24.4	11.2	16.5	8.3	29.4	14.2	45.5						
	50～99人	71	57.7	39.4	26.8	22.5	19.7	5.6	16.9	15.5	47.9						
	100～299人	102	53.9	39.2	28.4	22.5	24.5	24.5	19.6	11.8	47.1						
	300～999人	90	53.3	34.4	28.9	24.4	23.3	17.8	21.1	16.7	45.6						
	1,000人以上	300	44.3	28.3	28.3	25.3	22.3	14.3	21.7	13.3	49.0						
形態	正社員	529	48.4	30.8	26.7	22.9	25.0	14.9	22.1	15.1	45.7						
	非正規社員、派遣社員	325	42.5	28.9	27.1	15.4	13.5	10.5	24.9	12.6	48.3						
職種	自営業	34	11.8	11.8	14.7	8.8	17.6	0.0	14.7	14.7	55.9						
	役員	15	33.3	13.3	33.3	20.0	40.0	0.0	40.0	13.3	60.0						
	総務・事務職	146	51.4	26.7	28.8	11.0	15.8	15.8	24.0	13.7	56.8						
	研究・開発・設計・情報処理職	81	46.9	22.2	24.7	22.2	27.2	9.9	14.8	13.6	44.4						
	生産・輸送・建設・労務職	259	47.9	32.8	30.1	26.3	24.3	14.7	22.8	14.7	41.3						
	営業職	17	47.1	17.6	5.9	29.4	23.5	17.6	23.5	5.9	52.9						
	販売・サービス職	150	42.0	28.0	25.3	15.3	14.7	10.0	20.0	12.7	46.7						
	保健・医療・福祉・保育職	109	37.6	38.5	32.1	21.1	15.6	16.5	27.5	19.3	48.6						
介護	教育職	32	71.9	43.8	18.8	12.5	18.8	6.3	37.5	12.5	43.8						
	必要な人がいる	266	39.8	22.9	24.1	17.3	18.0	11.3	24.8	11.3	41.4						
	利用している	37	43.2	24.3	27.0	18.9	18.9	18.9	37.8	10.8	45.9						

II章 市民アンケート結果

(%)

		N	介護保険 の充実サ ー	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 従 業 員 数	1～49人	303	66.0	2.6	5.3	4.6
	50～99人	71	64.8	0.0	0.0	2.8
	100～299人	102	57.8	3.9	0.0	2.9
	300～999人	90	60.0	5.6	2.2	3.3
	1,000人以上	300	64.3	3.7	2.3	2.0
形 態	正社員	529	61.6	3.2	3.2	2.1
	非正規社員、派遣社員	325	65.8	3.4	2.2	6.2
職 種	自営業	34	67.6	2.9	14.7	2.9
	役員	15	60.0	6.7	6.7	0.0
	総務・事務職	146	65.1	4.8	1.4	2.1
	研究・開発・設計・情報処理職	81	70.4	3.7	1.2	1.2
	生産・輸送・建設・労務職	259	60.2	2.3	3.9	3.5
	営業職	17	47.1	5.9	5.9	0.0
	販売・サービス職	150	62.7	4.7	2.7	6.0
	保健・医療・福祉・保育職	109	65.1	1.8	0.9	4.6
	教育職	32	68.8	0.0	0.0	0.0
介 護	必要な人がいる	266	63.5	4.5	2.3	4.5
	利用している	37	51.4	8.1	0.0	0.0

(2) 自由意見

両立全般

【女性の考え】

- ・ 母親についてケアマネやヘルパー、介護施設のお世話になりながら仕事をしながら介護をしました。日々、仕事に大きな支障が生じるのではないかとハラハラの毎日でしたが、社会資源を活用することで、乗り切ることができました。
- ・ 仕事と介護の両立はほぼ無理だと思っています。介護の現状は甘くないです。

【男性の考え】

- ・ 介護による退職は労働力の損失につながり、ひいては国力の低下に発展していくと思います。両立できることは望ましいですが、何をすべきか、どうあるべきか私自身わかりません。このようなアンケートを通じ、理解を深めたいと思います。
- ・ 家族の介護を抱えている労働者が、仕事と介護を両立できる社会を目指して、市や企業側も介護休業制度等の対策推進をより強化してほしいです。
- ・ 全国一番の「仕事と介護の両立」の市をめざして下さい。
- ・ 私はすでに両親を看取り、現在も兄の介護に病院の助けを借り、関わっていますが、両立は無理で退職し、現在も非正規で働くほかありませんでした。戸籍、住民票や保険の利用歴で、ある程度家庭の状況は把握しているはずなのに市からの働きかけはあまりに少なかったと思います。

両立しやすい職場づくり

【女性の考え】

- ・ 高齢者に限らず、幼児、障がい、病気、ケガなどに見舞われることは誰にでも起こりうること。心身とも健康で職場で何の支障もなく、仕事だけを第一に最優先させるのが当然という硬直した勤務に対する考え方や、ライフスタイルから柔軟に変化させていく必要があると感じる。
- ・ 仕事と介護の両立ができるよう、仕事場の人たちの理解が一番だと思うので温かく応援してほしいと思う。働く時間を短くできるようにしてほしい。
- ・ 職場で介護休暇を利用する場合、事業主や職場の人達に多くのシワ寄せがいかないよう、市からの援助があると良いと思います。
- ・ 職場で仕事と介護の両立について、意見交換してみようと思います。
- ・ (本人が) 介護で休むことを申し込めば、又は診断書があれば休めるというようにしていただきたい。上司によるダメで取れないことを避けたい。
- ・ 介護休暇、勤務の柔軟化は小さな会社では難しい。市や国が徹底して意識啓発をしないと両立は無理。配偶者(妻)がいればしわ寄せが必ず行く。
- ・ 介護休暇を利用できるのは大企業だけ。その他は休んでいたら生活できなくなってし

まう（生計が立たない）。仕事の種類もさまざまで、個人の都合は聞いてもらえない。お金をもらうということは厳しい。休んでいたら会社にいられなくなってしまう。代わりの人間はいくらでもいる。

- ・ 両立支援制度があっても、企業によっては中小企業など、受け入れていない状況であったり実情は難しいところもある。事業主、役員等に制度の充実など勉強会をするべきだと思う。
- ・ 主婦は時間給のパートで働いている人が多いので、パートにも同じように対応して欲しい。主婦はいつも家庭や介護、子育て、色々な分野をこなさなければならないのに、何も保障されていない。
- ・ パート職員でも介護についての理解をお願いしたいです。
- ・ 派遣社員なので、そもそも介護休業があるかすらわからない。介護が必要になったら何も保障がないので不安である。

【男性の考え】

- ・ “行政”として企業を導くこと。法的な措置の適用も必要に応じて遂行すべきと思います。
- ・ 困り事として現在の職場ではフレックスが使えているが、異動等で現場勤務になった場合、フレックス制度はなく、介護する人はフレックス制度の有無でかなり対応に差が出ると思います。企業への働きかけをお願いしたい。
- ・ 仕事時間の融通が利くように配慮して頂きたい。給与面からも余裕がほしい。相談できる場所の情報がほしい。
- ・ 介護休業を利用するにしても、会社から嫌な対応をされないか、素直に利用できる環境（人間関係等）にあるかが大問題になると思うので、企業側の理解度を徹底して欲しい。
- ・ 企業は、介護する人、される人については「さっさと会社を辞めれば良い」位にしか考えていないので困る。
- ・ 仕事をシェアしたいが、（同僚とかに）量が多く頼みづらいです。
- ・ 介護休暇を取るということは仕事との両立ではないと考えます。中小企業では代わりになる人は少なく、とても長期休暇は取れない。

情報提供・相談

【女性の考え】

- ・ 介護負担の情報は入ってくるが「仕事と介護の両立」、支援の話は聞いた事ない。もっと、冊子・チラシ・広告等でアピールして欲しい。
- ・ 介護に関しての情報提供（施設、金銭等）。実態を詳しく知りたいです。両立している方のレポート等の特集してほしいです。
- ・ 高齢化が進むので、いつ誰かを介護したり、されたりする時がきっと誰にでもあり得ると思うので、情報提供や職場の理解が進んでくれるのを望みます。
- ・ 就業先に介護休業などの配慮があると聞いた事がなかったので、この先、仕事は場合

によっては辞めなければならないと思っていました。広く、こういう制度がある事を広めてほしいです。

- ・ 要介護者の「子」世代、40～50歳代への認知が広まるよう、PRしてほしいと思います。
- ・ 仕事する時間外の時に、相談者に相談すること
- ・ 仕事と介護の両立について。介護する方はかなりストレスを抱えるので相談窓口を増やしてほしい。介護者同志の交流などがあると良いと思います。介護者の方にも、少しでも介護の知識を学べる時間があればと思います。
- ・ 仕事と介護の両立について、会社の中で相談できる人（部署）があれば良いと思います。

【男性の考え】

- ・ 親族はみな遠方に住んでいるので、いざというときの呼び寄せるサポートや情報がほしいです。
- ・ よくわからない為、わかりやすいパンフレット等お願いします。

福祉施策の充実

【女性の考え】

- ・ 介護が必要になれば、当然行っていくことにはなりますが、介護者自身の社会参加を断ってまで専念する時代ではないと思います。自宅での介護が増えていきそうな中、相談先や介護保険サービスの充実を強く望みます。
- ・ 介護する人が思いつめる事が少ない、大変さを共有できる、話せる人達や場所、時間があると良いかな。
- ・ 介護保険でできない部分をフォローできる豊田市独自の生活支援サービス等
- ・ 介護保険のサービス、支援、施設を充実させてほしいです。今後、利用者も増加し、多様な支援の形があって選べるといい。
- ・ 緊急時の支援サービス等、ソフト面での充実した施策を願います。
- ・ 現在、8才、3才の子ども、両親の介護のトリプルケアです。両親の入院、急変等により車で病院に子どもを連れていく事もあり、育児、介護の支援にも力を入れてほしいです。私は両親の介護（生活援助、外来受診の付き添い、送迎の為）の為に退職しています。両立にも限界があり、介護保険サービスでまかなえない事も多々あります。
- ・ 市外の家族に対する援助もして欲しい（お金ではない）。←助成などの情報、担当課、場所を知らせて欲しい。こちらから出向かなくても、助成などの手続きをして欲しい（手続きの手間がかかり、介護、仕事のさまたげになる）。
- ・ 仕事と介護の両立が可能で、ストレスが軽減されても身体的疲労と体調不良が重なり、仕事を辞めたという友人もおります。年齢的に自分自身の体調に不安も出てくる時期です。支援サービスの充実を期待します。
- ・ 介護する側が、共倒れにならないように精神的な支えが必要だと思います。もっと介護施設を増やして行ってほしいです。
- ・ 山間部の施設が少なく、充実していない。いざという時に利用できそうな施設がない。

- ・ 仕事と介護の両立は大変で、決して介護のために離職することなく、なんとか助け合い、協力し合っていく社会であることを希望します。特に、介護する人が一人しかいない場合の受け入れ施設の入所がスムーズにできる社会が必要と考えます。介護難民をなくすため。
- ・ 市内、会社近辺などにたくさん施設、デイサービスなど増やし、高齢者が居られる場所があれば、仕事も介護も両立できるので、増やしてほしい。やはり、そのためにはある程度介護料など（国などの）支援が必要です。
- ・ フルタイムで働きながら在宅介護は無理。どうしても特養に頼ることになる。
- ・ 夜勤をしている要介護者の家族に対し、夜間もサービスが受けられる施設を作って欲しい。
- ・ 介護現場で働く方々をもっと大事にしてほしい。そうすることで、介護職の方々に安心して託すことができるようになっていくと思います。

【男性の考え】

- ・ 今はまだ女性（妻、娘、嫁）が介護するという状況が多いが、1人で抱え込むことのないサービスの支援を充実していてもらいたい。
- ・ 介護サービス、施設を充実させて、就業時間中は、介護の負担軽減をしてほしい。
- ・ 介護休業法のPRをもっと積極的にやってほしい。
- ・ 介護のために離職することは、個人及び社会への負担が大きい。介護サービスの充実により、働きながら介護できる体制が望ましい。
- ・ 企業に多くを求めるのは無理。まずは国、自治体が介護施設、介護サービスを責任もって充実させるべき。それがなければ、企業等も支援は難しい。
- ・ 仕事と介護の両立は、正直無理だと思う。仮に仕事ができても経済的負担も増え、手取りも減る事になるので生活が苦しくなる。やはり、老人ホームを増やし充実させて欲しい。できれば費用負担も少なくする方策を考える。
- ・ 仕事と介護の両立は基本的に難しいと思われる。要介護者の気持ちもあり、配偶者 etc の特定の人に負担が大きくなってしまう。老健 etc の施設の充実を図って欲しいと思います。

自助・共助の推進

【女性の考え】

- ・ 近所での声掛けを進め、仕事に行っている間に倒れていないようにしていけるとよい。
- ・ 県外にいる親の介護になると、経済的な負担なども重くなってくる。こちらへ親を呼んだ場合の豊田市としてのサービスとかは受けられるのか…。一人で抱えこまないよう、地域の見守りのサービスとかが必要だと思う。
- ・ 介護する人が体を壊さないように、いろいろバックアップをお願いします。
- ・ 介護を必要とされた場合でも、仕事を続けなければならない状況にだけはなりたくないと思っています。主人の給料で暮らせるのがベストだと…。その為の市独自の政策があっても良いと思います。

- ・ 父母、義父母とも県外で遠方在住の為、長期休暇を利用し、老々介護をしている。どちらかが入院した時に介護に行くことになる。帰省の交通費や滞在費など高額になる。その費用の補助があると助かる。

【男性の考え】

- ・ 一旦介護が必要な状態になると仕事との両立はかなり厳しいと思われる。高齢者に介護が必要になる前に、健康を保てる環境づくりが今以上に必要と思います（公園や健康づくり運動か金銭面でも今以上に利用しやすくする等）。
- ・ 現状、親が要介護ではない為に来年から家族手当が打ち切られる。ケアが不十分になると、要介護へと加速する。企業へ働きかけてほしい。将来への不安がいっぱい情けなくて泣きたくなる。要介護にならないようにする事の方が重要だろう。
- ・ 介護する人が一人で悩んだり苦勞することがないように“共助”の仕組みを是非考えて下さい。
- ・ 家事をしている主婦に介護と両立を強いる傾向を改善してほしい。家事も仕事と同様に労働と意識してほしい。
- ・ 現代は核家族化によって、介護をする人の負担が大きいのだと思う。昔のような3世代が一緒に住める環境が必要で、住宅など安く暮らせる所があれば介護費用も少なくなるのではないのでしょうか？

III章 企業・事業所アンケート結果

1 企業・事業所の属性

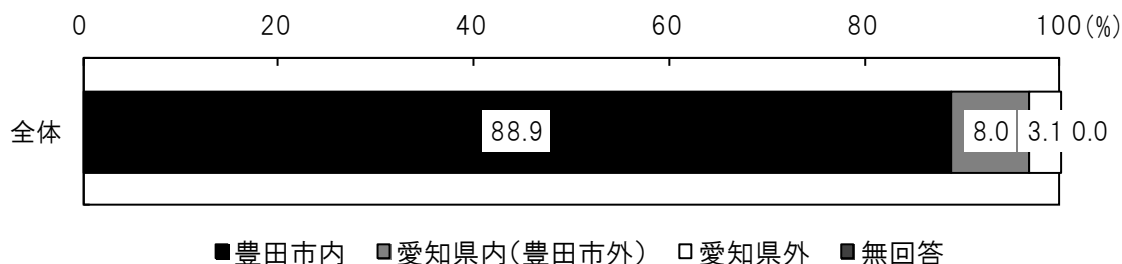
N：全体 225

(1) 本社所在地

「豊田市内」が88.9%である。

「豊田市内」が84.2%と大半を占めている。次いで「愛知県内（豊田市外）」が11.6%となっている。

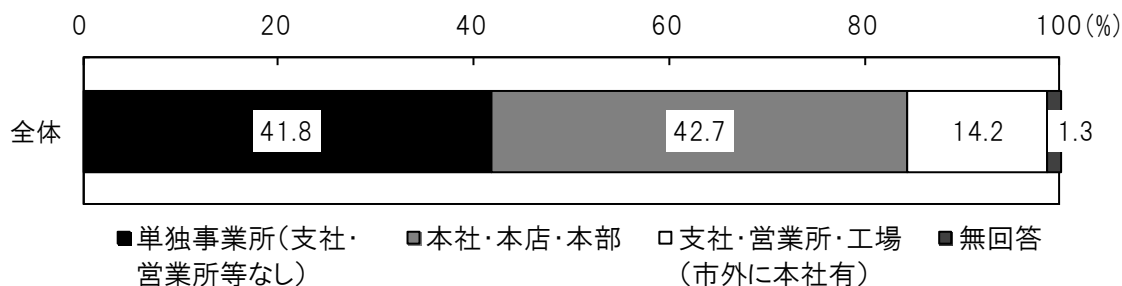
図表 III-1 本社所在地



(2) 事業所のタイプ

「本社・本店・本部」が42.7%、「単独事業所（支社・営業所等なし）」が41.8%、「支社・営業所・工場（市外に本社有）」が14.2%である。

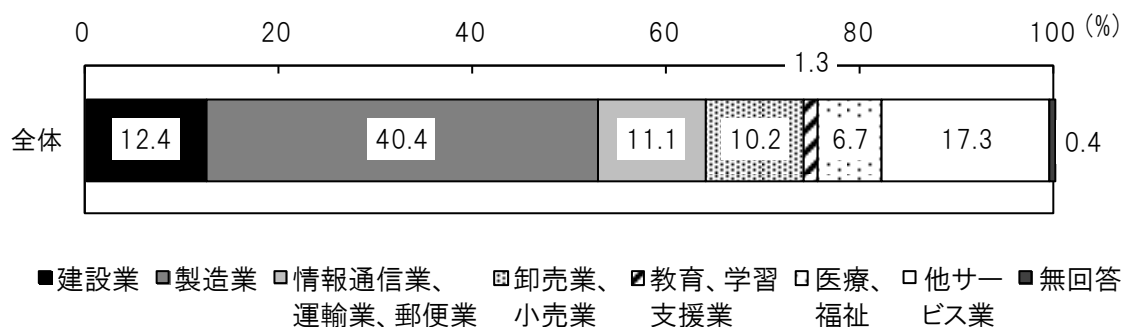
図表 III-2 事業所のタイプ



(3) 事業所の業種

「製造業」が40.4%と最も多く、次いで「建設業」が12.4%、「情報通信業、運輸業、郵便業」が10.7%、「卸売業、小売業」が10.2%となっている。

図表 III-3 事業所の業種



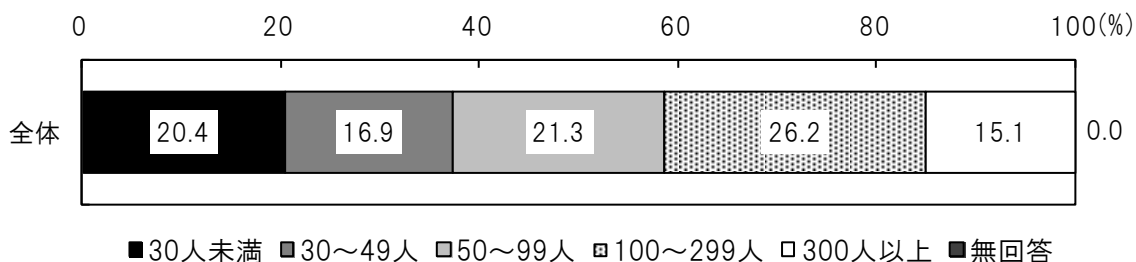
(4) 従業員数

① 全社

「100～299人」が26.2%と最も多く、次いで「50～99人」が21.3%、「30人未満」が20.4%である。

業種別にみると、建設業で「30人未満」、卸売・小売業、他サービス業で「300人以上」の割合が他の業種と比べて高い。

図表 Ⅲ-4 全社の従業員数



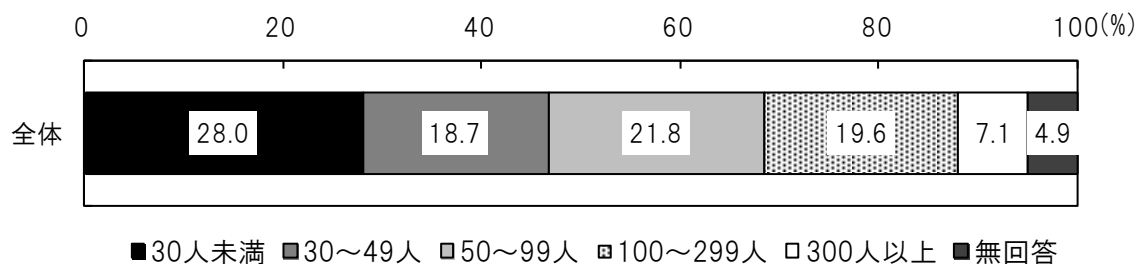
図表 Ⅲ-5 全社の従業員数（クロス集計）

		N	30人未満	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上	無回答
業	建設業	28	46.4	21.4	17.9	10.7	3.6	0.0
	製造業	91	19.8	18.7	22.0	24.2	15.4	0.0
	運輸・情報通信業	25	24.0	24.0	24.0	28.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	23	13.0	26.1	13.0	21.7	26.1	0.0
種	医療・福祉・教育	18	11.1	0.0	33.3	50.0	5.6	0.0
	他サービス業	39	10.3	7.7	17.9	33.3	30.8	0.0

② 事業所

「30人未満」が28.0%と最も多く、次いで「50～99人」が21.8%、「100～299人」が19.6%、「30～49人」が18.7%となっている。

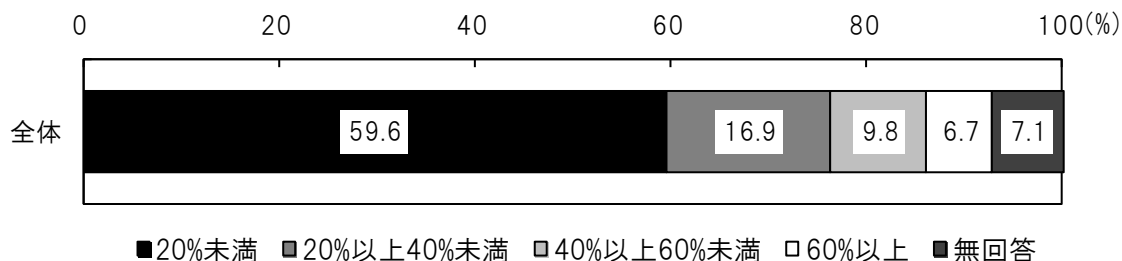
図表 Ⅲ-6 事業所の従業員数



(5) 事業所のパート・アルバイト・嘱託等の割合

「20%未満」が59.6%と最も多い。

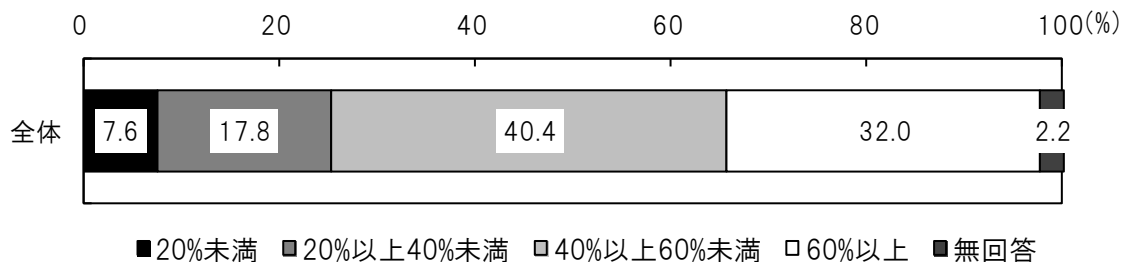
図表 Ⅲ-7 事業所のパート・アルバイト・嘱託等の割合



(6) 正社員に占める40歳以上の割合

「40%以上60%未満」(40.4%)、「60%以上」(32.0%)など高齢者の割合が高い企業が多い。

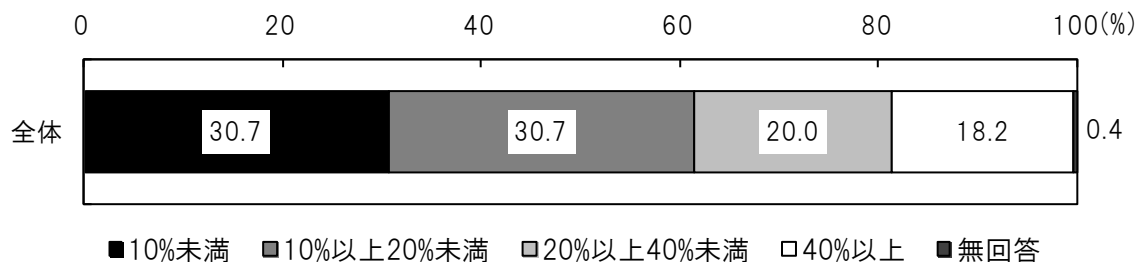
図表 Ⅲ-8 正社員に占める40歳以上の割合



(7) 正社員に占める女性の割合

「10%未満」(30.7%)、「10%以上20%未満」(30.7%)など女性の割合が低い企業が多い。

図表 Ⅲ-9 正社員に占める女性の割合



2 従業員の仕事と介護の両立に関する状況

(1) 従業員の仕事と介護の両立に関する把握

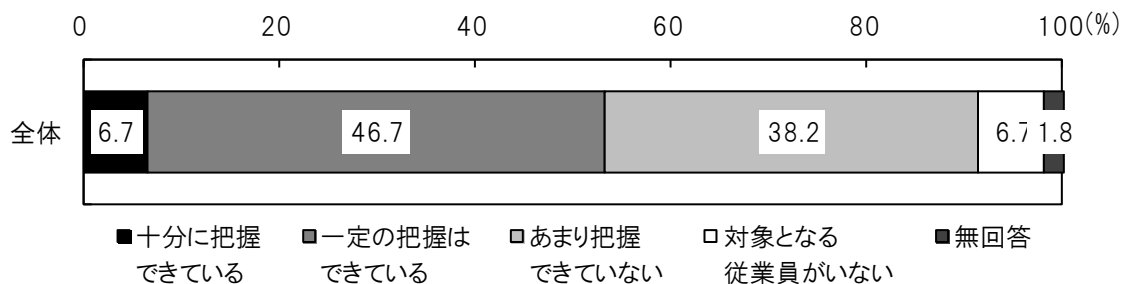
問3 貴社では「仕事と介護の両立」に関して、従業員の状況を十分に把握できているとお考えですか。(1つに○)

N：全体 225

「十分に把握できている」は6.7%にとどまり、「一定の把握はできている」(46.7%)、「あまり把握できていない」(38.2%)と回答する企業が多い。

規模別では、大きな違いがみられない。業種別にみると、医療・福祉・教育、他サービス業で「十分に把握できている」「一定の把握はできている」の割合が他の業種と比べてやや高い。

図表 III-10 従業員の仕事と介護の両立に関する把握状況



図表 III-11 従業員の仕事と介護の両立に関する把握状況（クロス集計）

(%)

	N	十分に把握でき	一定の把握は	あまり把握でき	対象となる従業員	無回答	
全従業員数	30人未満	46	8.7	47.8	32.6	10.9	0.0
	30～49人	38	5.3	47.4	36.8	5.3	5.3
	50～99人	48	6.3	52.1	33.3	8.3	0.0
	100～299人	59	6.8	37.3	49.2	6.8	0.0
	300人以上	34	5.9	52.9	35.3	0.0	5.9
業種	建設業	28	3.6	39.3	39.3	14.3	3.6
	製造業	91	6.6	42.9	45.1	2.2	3.3
	運輸・情報通信業	25	0.0	48.0	36.0	16.0	0.0
	卸売・小売業	23	8.7	34.8	47.8	8.7	0.0
	医療・福祉・教育	18	11.1	55.6	27.8	5.6	0.0
	他サービス業	39	10.3	61.5	23.1	5.1	0.0

(2) 従業員の仕事と介護の両立状況

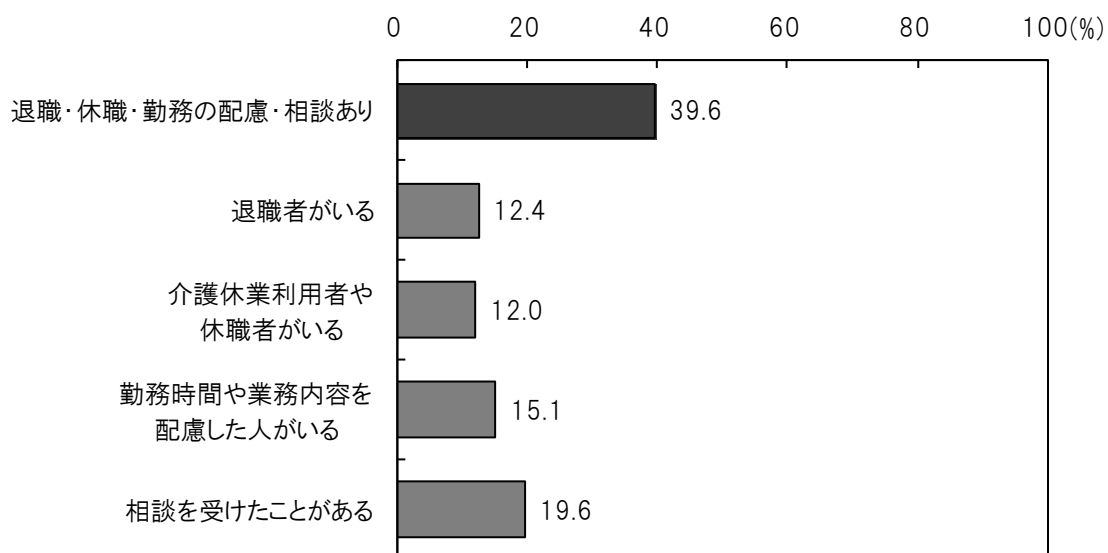
問4 過去3年間に、貴社において、介護により従業員が次のような状況になったことはありますか。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 225

介護による「退職・休職・勤務の配慮・相談あり」の企業は39.6%で、その内容について「相談を受けたことがある」が19.6%と最も多く、次いで「勤務時間や業務内容を配慮した人がいる」が15.1%、「退職者がいる」が12.4%、「介護休業利用者や休職者がいる」が12.0%となっている。

規模別にみると、300人以上など規模の大きな企業で「退職・休職・勤務の配慮・相談あり」の割合が他の規模と比べて高い。業種別にみると、医療・福祉・教育で「退職・休職・勤務の配慮・相談あり」の割合が他の業種と比べて高い。

図表 III-12 従業員の仕事と介護の両立状況



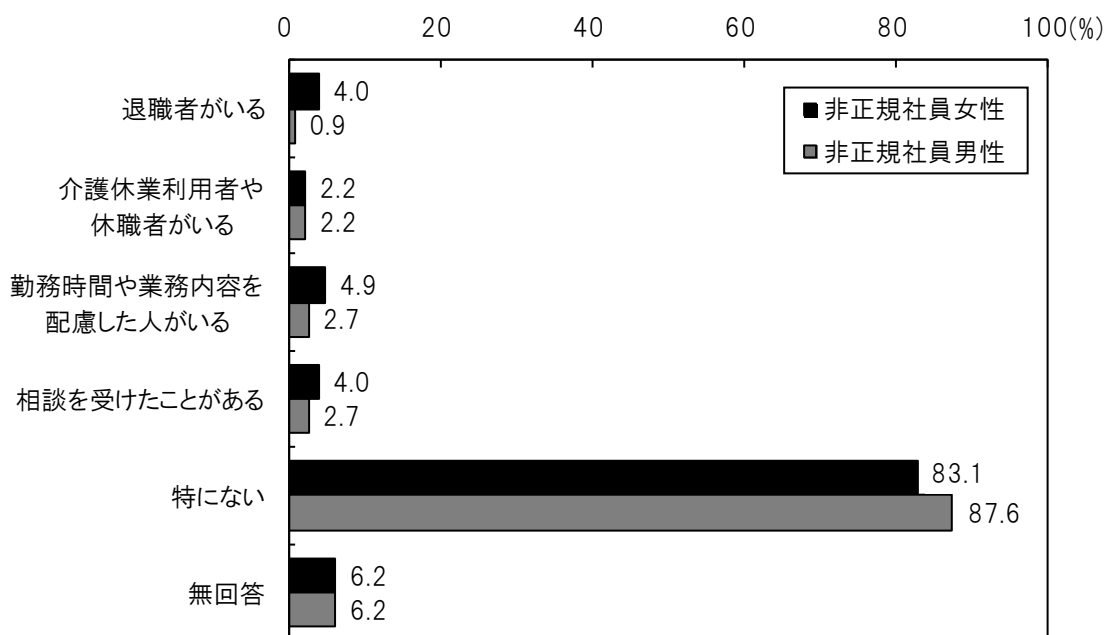
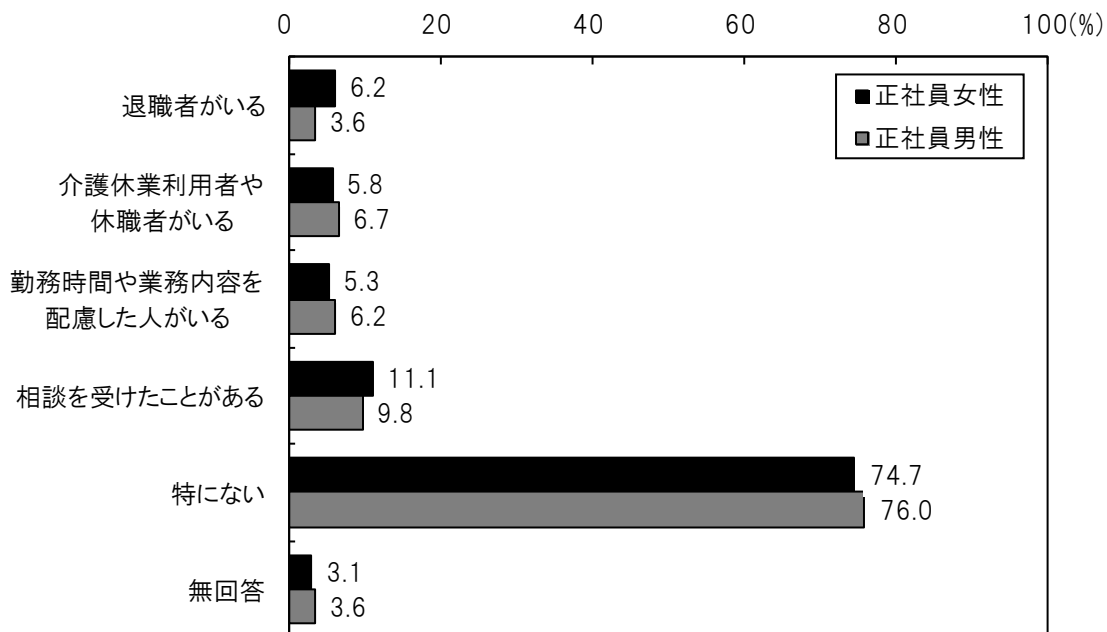
図表 III-13 従業員の仕事と介護の両立状況（クロス集計）

(%)

		N	あ 務 退 の 職 配 ・ 慮 ・ 職 相 ・ 談 勤	退 職 者 が い る	や 介 護 休 職 者 が 利 用 者	人 内 勤 が 容 務 を 時 間 や 配 慮 し た 務	と 相 談 を 受 け た こ
全 従 業 員 数	30人未満	46	32.6	0.0	15.2	10.9	10.9
	30～49人	38	15.8	2.6	0.0	7.9	7.9
	50～99人	48	33.3	16.7	8.3	12.5	12.5
	100～299人	59	50.8	13.6	11.9	15.3	28.8
	300人以上	34	64.7	32.4	26.5	32.4	38.2
業 種	建設業	28	25.0	7.1	3.6	10.7	10.7
	製造業	91	39.6	12.1	13.2	11.0	20.9
	運輸・情報通信業	25	36.0	8.0	8.0	8.0	24.0
	卸売・小売業	23	30.4	21.7	4.3	21.7	8.7
	医療・福祉・教育	18	61.1	11.1	11.1	27.8	44.4
	他サービス業	39	46.2	15.4	23.1	20.5	15.4

正社員・非正社員ともに、女性は男性より「退職者がいる」の割合がやや高い。

図表 III-14 従業員の仕事と介護の両立状況（雇用形態・性別）



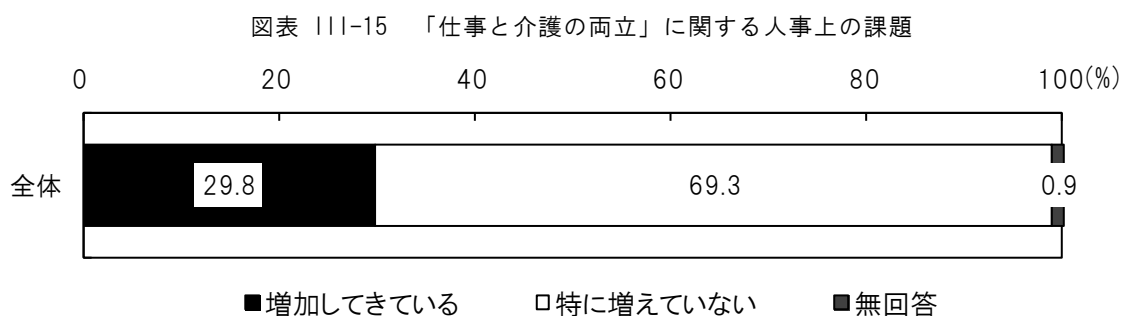
(3) 「仕事と介護の両立」に関する人事上の課題

問5① 仕事と介護の両立に関する人事上の課題は増えていますか。(もっとも近いもの1つに○)

N：全体 225

「増加してきている」が29.8%となっている。

規模別・業種別にみると、300人以上と卸売・小売業で「増加してきている」の割合が他と比べて高い。



図表 III-16 「仕事と介護の両立」に関する人事上の課題（クロス集計）

(%)

		N	増加してきている	特に増えていない	無回答
全従業員数	30人未満	46	34.8	65.2	0.0
	30～49人	38	28.9	68.4	2.6
	50～99人	48	20.8	77.1	2.1
	100～299人	59	23.7	76.3	0.0
	300人以上	34	47.1	52.9	0.0
業種	建設業	28	28.6	67.9	3.6
	製造業	91	29.7	69.2	1.1
	運輸・情報通信業	25	28.0	72.0	0.0
	卸売・小売業	23	43.5	56.5	0.0
	医療・福祉・教育	18	22.2	77.8	0.0
他サービス業	39	28.2	71.8	0.0	

(4) 経営者や中核人材の介護による離職や業務低下への懸念

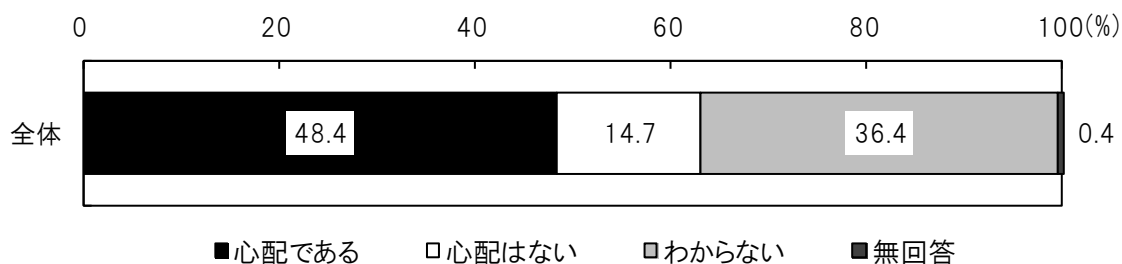
問5② 経営者や中核人材が、介護により離職や業務効率が低下することを懸念しますか。(もっとも近いもの1つに○)

N：全体 225

「心配である」が48.4%、「わからない」が36.4%となっている。

規模別・業種別にみると、30人未満と300人以上、建設業、運輸・情報通信業で「心配である」の割合が他と比べて高い。

図表 III-17 経営者や中核人材の介護による離職や業務低下への懸念



図表 III-18 経営者や中核人材の介護による離職や業務低下への懸念（クロス集計）

(%)

		N	心配である	心配はない	わからない	無回答
全従業員数	30人未満	46	52.2	13.0	34.8	0.0
	30～49人	38	42.1	21.1	34.2	2.6
	50～99人	48	47.9	10.4	41.7	0.0
	100～299人	59	44.1	13.6	42.4	0.0
	300人以上	34	58.8	17.6	23.5	0.0
業種	建設業	28	57.1	3.6	35.7	3.6
	製造業	91	42.9	17.6	39.6	0.0
	運輸・情報通信業	25	64.0	16.0	20.0	0.0
	卸売・小売業	23	52.2	21.7	26.1	0.0
	医療・福祉・教育 他サービス業	18 39	33.3 48.7	16.7 10.3	50.0 41.0	0.0 0.0

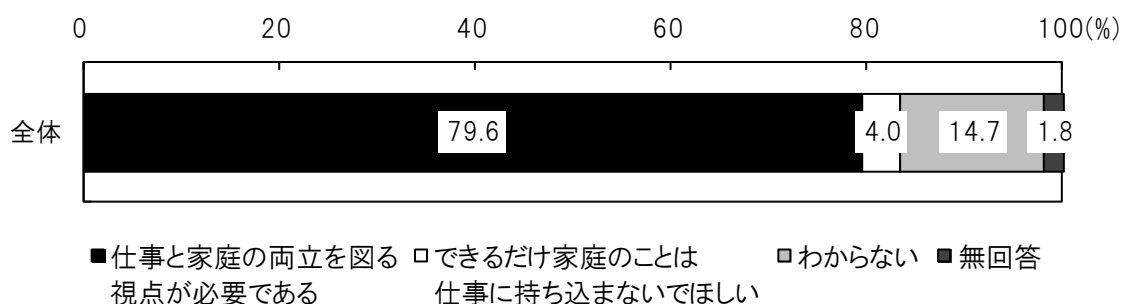
(5) 仕事と介護に関する考え

問5③ 仕事と介護について、どのようにお考えですか。(もっとも近いもの1つに○)

N：全体 225

「仕事と家庭の両立を図る視点が必要である」が79.6%で、多くの企業が必要性を認識している。

図表 III-19 仕事と介護に関する考え



(6) 仕事と介護の両立の必要がある従業員の見通し

問5④ 今後、仕事と介護の両立を図る必要がある従業員は増えると思いますか。(もっとも近いもの1つに○)

N：全体 225

「増加すると思う」が77.8%で、多くの企業が今後の課題と考えている。

図表 III-20 仕事と介護の両立の必要がある従業員の見通し



3 従業員の仕事と介護の両立支援について

(1) 仕事と介護の両立支援として取り組んでいること

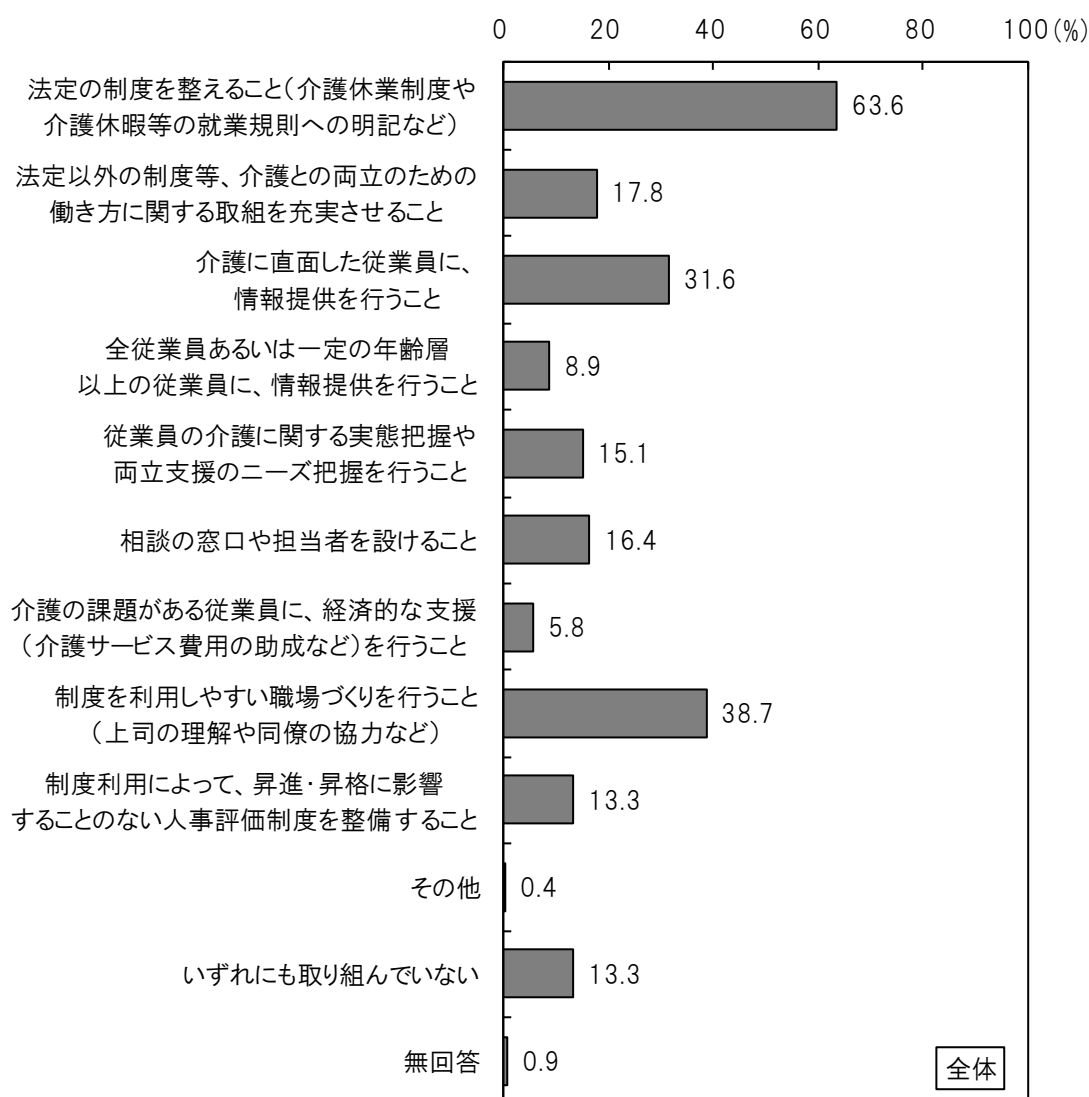
問6 貴社において、仕事と介護の両立支援を目的として、どのようなことに取り組んでいますか。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 225

「法定の制度を整えること(介護休業制度や介護休暇等の就業規則への明記など)」が63.6%と最も多く、次いで「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと(上司の理解や同僚の協力など)」が38.7%、「介護に直面した従業員に、情報提供を行うこと」が31.6%となっている。なお、「いずれにも取り組んでいない」が13.3%みられる。

規模別にみると、300人以上で4以上の取組をしている割合が他の規模と比べて高い。業種別にみると、卸売・小売業で0～1の割合が他と比べて高い。

図表 III-21 仕事と介護の両立支援として取り組んでいること



図表 Ⅲ-22 仕事と介護の両立支援として取り組んでいること（クロス集計）

(%)

		N	4以上	2～3	0～1	無回答
全 従 業 員 数	30人未満	46	15.2	34.8	47.8	2.2
	30～49人	38	13.2	31.6	52.6	2.6
	50～99人	48	14.6	39.6	45.8	0.0
	100～299人	59	10.2	50.8	39.0	0.0
	300人以上	34	29.4	35.3	35.3	0.0
業 種	建設業	28	14.3	46.4	35.7	3.6
	製造業	91	15.4	35.2	49.5	0.0
	運輸・情報通信業	25	0.0	56.0	44.0	0.0
	卸売・小売業	23	17.4	21.7	56.5	4.3
	医療・福祉・教育	18	22.2	50.0	27.8	0.0
	他サービス業	39	23.1	41.0	35.9	0.0

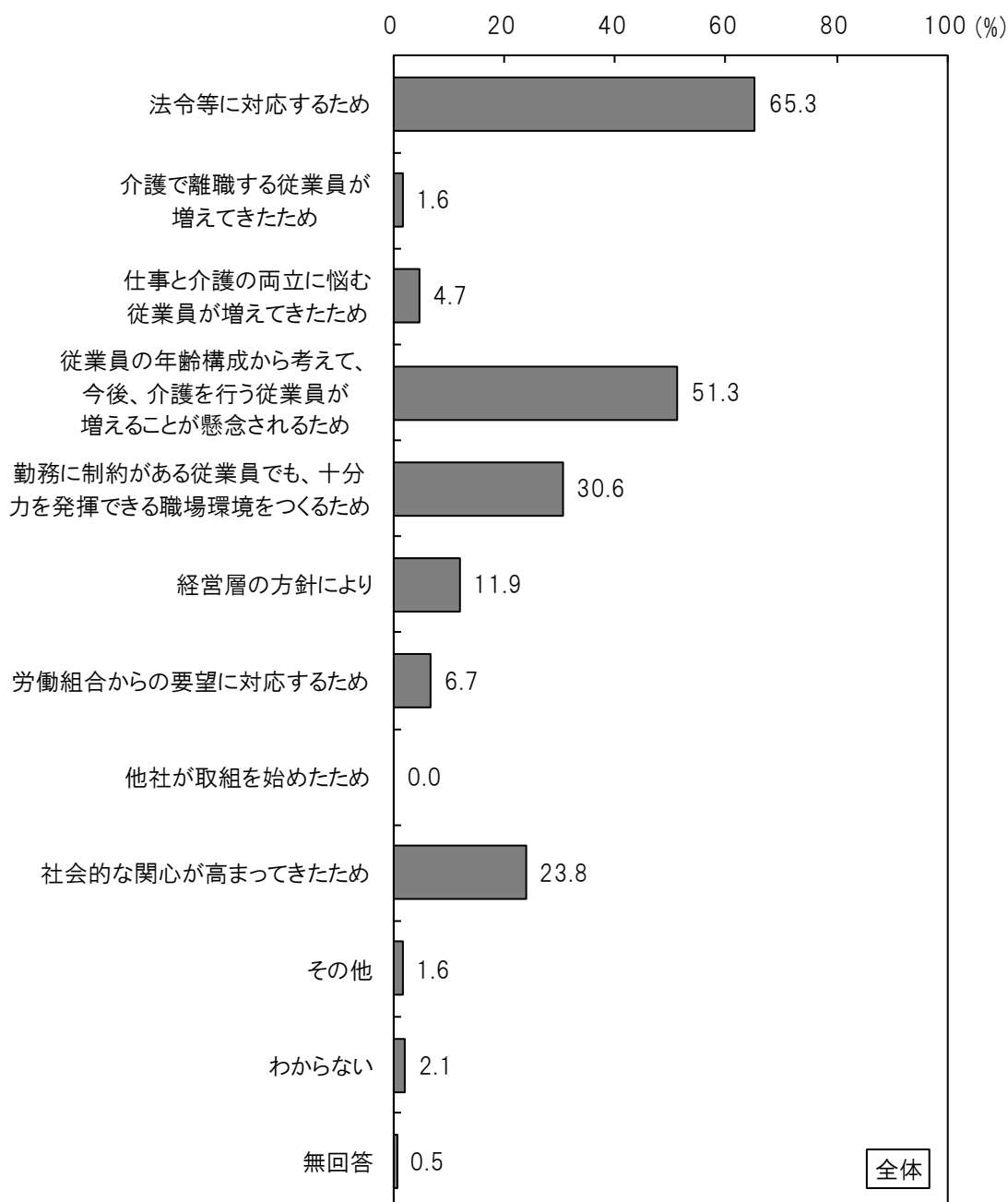
(2) 仕事と介護の両立に取り組む理由

【取組をしている企業対象】
 問7 どのような理由で仕事と介護の両立に取り組んでいますか。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 225

「法令等に対応するため」の65.3%が最も多く、次いで「従業員の年齢構成から考えて、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため」が51.3%、「勤務に制約がある従業員でも、十分力を発揮できる職場環境をつくるため」が30.6%となっている。「介護で離職する従業員が増えてきたため」(1.6%)、「仕事と介護の両立に悩む従業員が増えてきたため」(4.7%)との回答は少ない。

図表 111-23 仕事と介護の両立に取り組む理由



(3) 支援制度

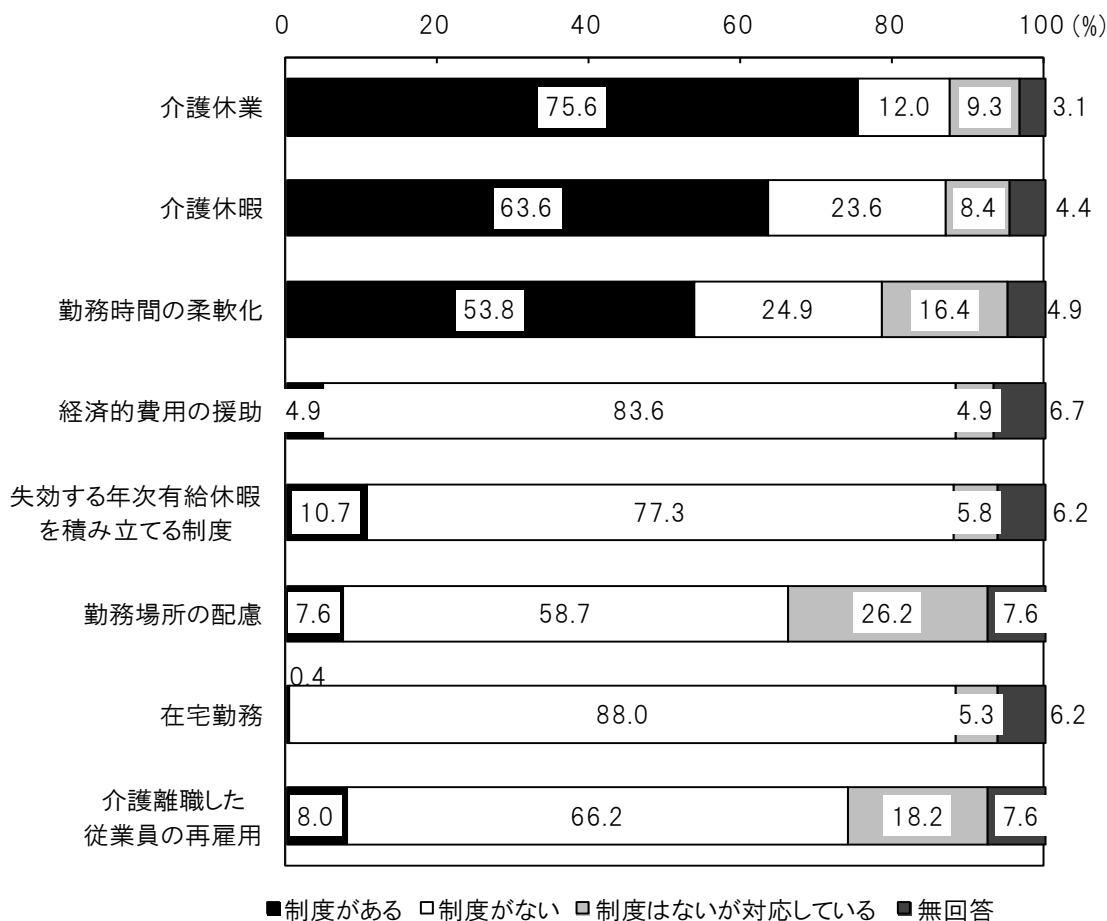
問8 貴社では、介護に直面している従業員への支援として、次の制度がありますか。

N：全体 225

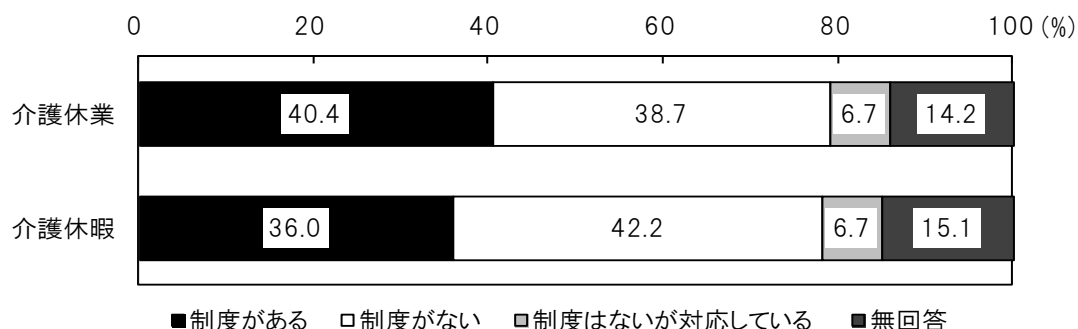
正社員について「制度がある」の割合をみると、介護休業が 75.6%、介護休暇が 63.6%、勤務時間の柔軟化が 53.8%である。「制度はないが対応している」の割合をみると、勤務場所の配慮が 26.2%、介護離職した従業員の再雇用が 18.2%、勤務時間の柔軟化が 16.4%である。

非正社員については、介護休業・介護休暇ともに正社員と比べて「制度がある」の割合が低くなっている。

図表 III-24 支援制度（正社員）



図表 III-25 支援制度（非正規社員）



規模別にみると、規模の小さな企業で総じて「制度がある」の割合が他の規模と比べて低く、「制度がない」の割合が高い傾向がみられる。業種別では大きな違いはみられないが、非正規社員の介護休業について、建設業、製造業、運輸・情報通信業で「制度がある」の割合が他の業種と比べて低くなっている。

図表 Ⅲ-26 支援制度（クロス集計・正社員・「制度がある」の割合）

(%)

		N	介護休業	介護休暇	勤務時間の柔軟化	経済的費用の援助	失効する年次有給休暇を積み立てる制度	勤務場所の配慮	在宅勤務	介護離職した従業員の再雇用
全従業員数	30人未満	46	54.3	43.5	30.4	2.2	10.9	2.2	0.0	4.3
	30～49人	38	73.7	73.7	50.0	0.0	2.6	2.6	0.0	5.3
	50～99人	48	72.9	41.7	45.8	2.1	8.3	6.3	0.0	2.1
	100～299人	59	88.1	78.0	67.8	3.4	11.9	13.6	0.0	8.5
	300人以上	34	88.2	85.3	76.5	20.6	20.6	11.8	2.9	23.5
業種	建設業	28	82.1	64.3	64.3	7.1	10.7	0.0	0.0	10.7
	製造業	91	73.6	59.3	52.7	3.3	11.0	5.5	1.1	6.6
	運輸・情報通信業	25	72.0	68.0	56.0	0.0	8.0	12.0	0.0	4.0
	卸売・小売業	23	78.3	73.9	56.5	8.7	17.4	17.4	0.0	8.7
	医療・福祉・教育	18	83.3	72.2	33.3	0.0	0.0	11.1	0.0	5.6
	他サービス業	39	71.8	61.5	53.8	10.3	12.8	7.7	0.0	12.8

図表 Ⅲ-27 支援制度（クロス集計・非正規社員・「制度がある」の割合）

(%)

		N	介護休業	介護休暇
全従業員数	30人未満	46	17.4	17.4
	30～49人	38	39.5	42.1
	50～99人	48	37.5	25.0
	100～299人	59	54.2	47.5
	300人以上	34	52.9	50.0
業種	建設業	28	32.1	32.1
	製造業	91	36.3	33.0
	運輸・情報通信業	25	20.0	24.0
	卸売・小売業	23	52.2	47.8
	医療・福祉・教育	18	55.6	44.4
	他サービス業	39	53.8	43.6

図表 Ⅲ-28 支援制度（クロス集計・正社員・「制度がない」の割合

(%)

		N	介護休業	介護休暇	勤務時間の柔軟化	経済的費用の援助	失効する年次有給休暇を積み立てる制度	勤務場所の配慮	在宅勤務	介護離職した従業員の再雇用
全従業員数	30人未満	46	26.1	34.8	41.3	82.6	71.7	67.4	80.4	63.0
	30～49人	38	13.2	15.8	23.7	92.1	89.5	81.6	92.1	84.2
	50～99人	48	12.5	41.7	31.3	87.5	79.2	62.5	89.6	58.3
	100～299人	59	3.4	13.6	15.3	84.7	76.3	47.5	88.1	66.1
	300人以上	34	5.9	8.8	11.8	67.6	70.6	35.3	91.2	61.8
業種	建設業	28	14.3	28.6	28.6	92.9	89.3	85.7	89.3	64.3
	製造業	91	13.2	26.4	23.1	82.4	75.8	63.7	87.9	70.3
	運輸・情報通信業	25	12.0	24.0	28.0	88.0	80.0	56.0	92.0	76.0
	卸売・小売業	23	13.0	17.4	21.7	82.6	69.6	34.8	91.3	65.2
	医療・福祉・教育	18	5.6	5.6	33.3	88.9	83.3	38.9	83.3	33.3
	他サービス業	39	10.3	23.1	23.1	74.4	71.8	51.3	84.6	66.7
利用者	介護休業有	34	0.0	14.7	14.7	82.4	76.5	50.0	85.3	67.6
	柔軟な勤務時間有	48	6.3	18.8	10.4	81.3	77.1	60.4	83.3	66.7
	利用無	130	13.8	23.1	26.2	86.2	79.2	57.7	93.8	66.2
取組	4	35	8.6	11.4	17.1	68.6	71.4	45.7	80.0	57.1
	2～3	89	4.5	20.2	19.1	82.0	74.2	56.2	87.6	65.2
	0～1	99	20.2	31.3	33.3	89.9	81.8	65.7	91.9	69.7

図表 Ⅲ-29 支援制度（クロス集計・非正規社員・「制度がない」の割合）

(%)

		N	介護休業	介護休暇
全従業員数	30人未満	46	54.3	52.2
	30～49人	38	50.0	47.4
	50～99人	48	39.6	52.1
	100～299人	59	27.1	32.2
	300人以上	34	23.5	26.5
業種	建設業	28	57.1	57.1
	製造業	91	42.9	45.1
	運輸・情報通信業	25	48.0	44.0
	卸売・小売業	23	34.8	39.1
	医療・福祉・教育	18	22.2	27.8
	他サービス業	39	20.5	30.8
利用者	介護休業有	34	23.5	23.5
	柔軟な勤務時間有	48	39.6	39.6
	利用無	130	38.5	42.3
取組	4	35	25.7	28.6
	2～3	89	34.8	39.3
	0～1	99	47.5	50.5

「制度はないが対応している」の割合をみると、介護休業や勤務時間の柔軟化などで規模の小さな企業でやや高く、勤務場所の配慮は規模の大きな企業で他の規模と比べて高くなっている。業種別では、卸売・小売業、医療・福祉・教育で勤務時間の柔軟化、勤務場所の配慮、介護離職した従業員の再雇用について「制度はないが対応している」の割合が他の業種と比べて高くなっている。

図表 III-30 支援制度（クロス集計・正社員・「制度はないが対応している」の割合） (%)

		N	介護休業	介護休暇	勤務時間の柔軟化	経済的費用の援助	失効する年次有給休暇を積み立てる制度	勤務場所の配慮	在宅勤務	介護離職した従業員の再雇用
全従業員数	30人未満	46	13.0	15.2	19.6	4.3	6.5	15.2	6.5	19.6
	30～49人	38	13.2	10.5	26.3	7.9	7.9	15.8	7.9	7.9
	50～99人	48	10.4	12.5	18.8	6.3	8.3	27.1	6.3	35.4
	100～299人	59	6.8	1.7	10.2	5.1	5.1	30.5	5.1	15.3
	300人以上	34	2.9	2.9	8.8	0.0	0.0	44.1	0.0	8.8
業種	建設業	28	3.6	7.1	7.1	0.0	0.0	10.7	7.1	21.4
	製造業	91	12.1	9.9	19.8	7.7	6.6	24.2	5.5	15.4
	運輸・情報通信業	25	12.0	8.0	12.0	8.0	8.0	24.0	4.0	16.0
	卸売・小売業	23	8.7	8.7	21.7	4.3	13.0	43.5	8.7	26.1
	医療・福祉・教育	18	0.0	11.1	27.8	5.6	11.1	44.4	11.1	50.0
	他サービス業	39	10.3	5.1	10.3	0.0	0.0	25.6	0.0	5.1
利用者	介護休業有	34	11.8	5.9	14.7	2.9	5.9	35.3	5.9	17.6
	柔軟な勤務時間有	48	16.7	12.5	31.3	4.2	8.3	27.1	8.3	20.8
	利用無	130	7.7	8.5	13.8	4.6	4.6	28.5	3.1	20.0
取組	4	35	17.1	17.1	22.9	8.6	11.4	42.9	14.3	22.9
	2～3	89	7.9	7.9	13.5	5.6	3.4	28.1	4.5	16.9
	0～1	99	8.1	6.1	17.2	3.0	6.1	19.2	2.0	18.2

図表 III-31 支援制度（クロス集計・非正規社員・「制度はないが対応している」の割合） (%)

		N	介護休業	介護休暇
全従業員数	30人未満	46	2.2	2.2
	30～49人	38	5.3	5.3
	50～99人	48	10.4	10.4
	100～299人	59	10.2	10.2
	300人以上	34	2.9	2.9
業種	建設業	28	0.0	0.0
	製造業	91	7.7	7.7
	運輸・情報通信業	25	8.0	8.0
	卸売・小売業	23	4.3	4.3
	医療・福祉・教育	18	11.1	22.2
	他サービス業	39	7.7	2.6
利用者	介護休業有	34	11.8	8.8
	柔軟な勤務時間有	48	8.3	10.4
	利用無	130	7.7	6.9
取組	4	35	5.7	5.7
	2～3	89	7.9	6.7
	0～1	99	6.1	7.1

(4) 支援実績

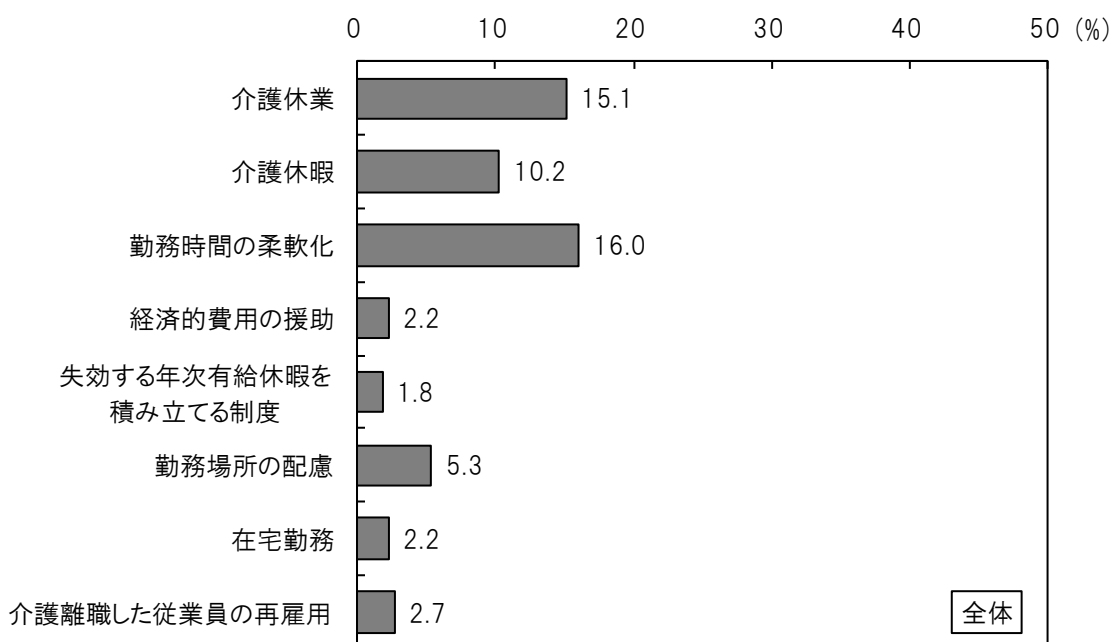
問8 貴社では、介護に直面している従業員への支援として、次の実績がありますか。

N：全体 225

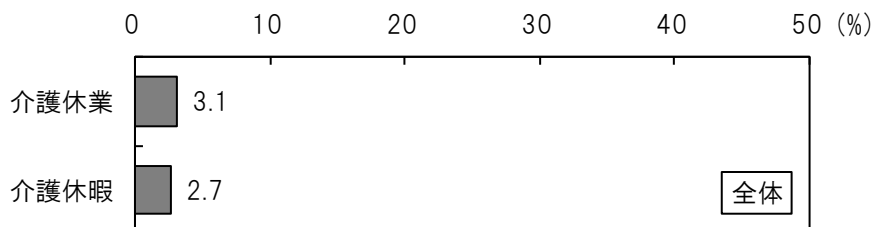
正社員について「実績がある」の割合をみると、介護休業が 15.1%、介護休暇が 10.2%、勤務時間の柔軟化が 16.0%である。

非正規社員については、介護休業、介護休暇ともに「実績がある」の割合は正社員より低い。

図表 III-32 支援実績（正社員・全体）



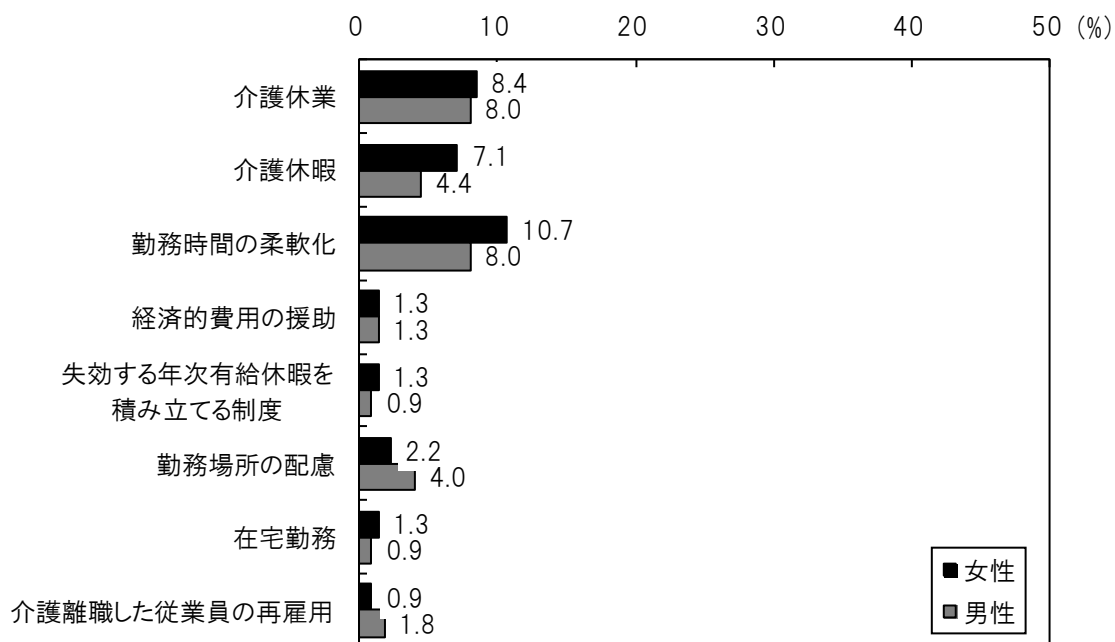
図表 III-33 支援実績（非正規社員・全体）



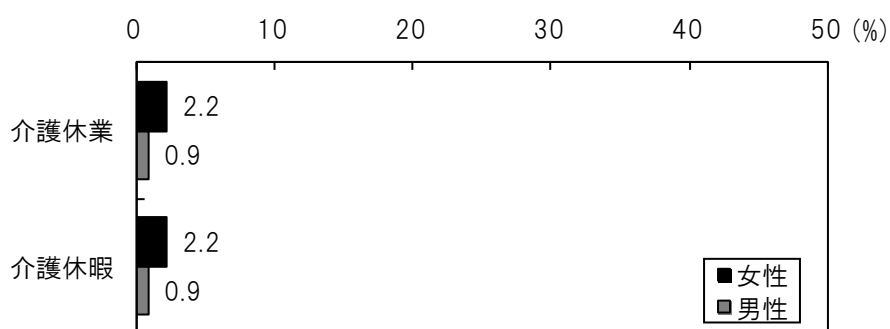
性別でみると、介護休業では男女で大きな違いはみられない。介護休暇・勤務時間の柔軟化は「女性」の方が「男性」より割合が高い。

非正規社員については、介護休業・介護休暇ともに「女性」の方が「男性」よりやや割合が高い。

図表 III-34 支援実績（正社員・性別）



図表 III-35 支援実績（非正規社員・性別）



規模別にみると、介護休業・介護休暇（正規）について、300人以上と医療・福祉・教育で「実績がある」の割合が他と比べて高い。

勤務時間の柔軟化については、規模別では30～49人、業種別では製造業で「実績がある」の割合が他と比べて高い。また、30人未満と建設業では男性の「支援実績がある」の割合が女性を上回っている。

図表 Ⅲ-36 支援実績（クロス集計・正社員・介護休業）

(%)

		N	全体	女性	男性
全 従 業 員 数	30人未満	46	6.5	0.0	6.5
	30～49人	38	5.3	2.6	2.6
	50～99人	48	10.4	6.3	4.2
	100～299人	59	20.3	11.9	8.5
	300人以上	34	35.3	23.5	20.6
業 種	建設業	28	3.6	0.0	3.6
	製造業	91	20.9	8.8	13.2
	運輸・情報通信業	25	4.0	0.0	4.0
	卸売・小売業	23	8.7	8.7	0.0
	医療・福祉・教育	18	22.2	22.2	0.0
	他サービス業	39	17.9	12.8	10.3

図表 Ⅲ-37 支援実績（クロス集計・正社員・介護休暇）

(%)

		N	全体	女性	男性
全 従 業 員 数	30人未満	46	6.5	2.2	4.3
	30～49人	38	5.3	2.6	2.6
	50～99人	48	10.4	8.3	2.1
	100～299人	59	5.1	3.4	1.7
	300人以上	34	29.4	23.5	14.7
業 種	建設業	28	7.1	0.0	7.1
	製造業	91	12.1	6.6	7.7
	運輸・情報通信業	25	4.0	4.0	0.0
	卸売・小売業	23	4.3	4.3	0.0
	医療・福祉・教育	18	22.2	22.2	0.0
	他サービス業	39	10.3	10.3	2.6

Ⅲ章 企業・事業所アンケート結果

図表 Ⅲ-38 支援実績（クロス集計・正社員・勤務時間の柔軟化）

(%)

		N	全体	女性	男性
全 従 業 員 数	30人未満	46	13.0	2.2	10.9
	30～49人	38	21.1	13.2	7.9
	50～99人	48	18.8	14.6	8.3
	100～299人	59	13.6	10.2	6.8
	300人以上	34	14.7	14.7	5.9
業 種	建設業	28	14.3	3.6	10.7
	製造業	91	25.3	16.5	14.3
	運輸・情報通信業	25	12.0	8.0	4.0
	卸売・小売業	23	8.7	8.7	4.3
	医療・福祉・教育	18	0.0	0.0	0.0
	他サービス業	39	10.3	10.3	0.0

図表 Ⅲ-39 支援実績（クロス集計・非正規社員・介護休業）

(%)

		N	全体	女性	男性
全 従 業 員 数	30人未満	46	2.2	2.2	0.0
	30～49人	38	0.0	0.0	0.0
	50～99人	48	2.1	2.1	0.0
	100～299人	59	5.1	1.7	3.4
	300人以上	34	5.9	5.9	0.0
業 種	建設業	28	0.0	0.0	0.0
	製造業	91	2.2	1.1	1.1
	運輸・情報通信業	25	4.0	0.0	4.0
	卸売・小売業	23	4.3	4.3	0.0
	医療・福祉・教育	18	0.0	0.0	0.0
	他サービス業	39	7.7	7.7	0.0

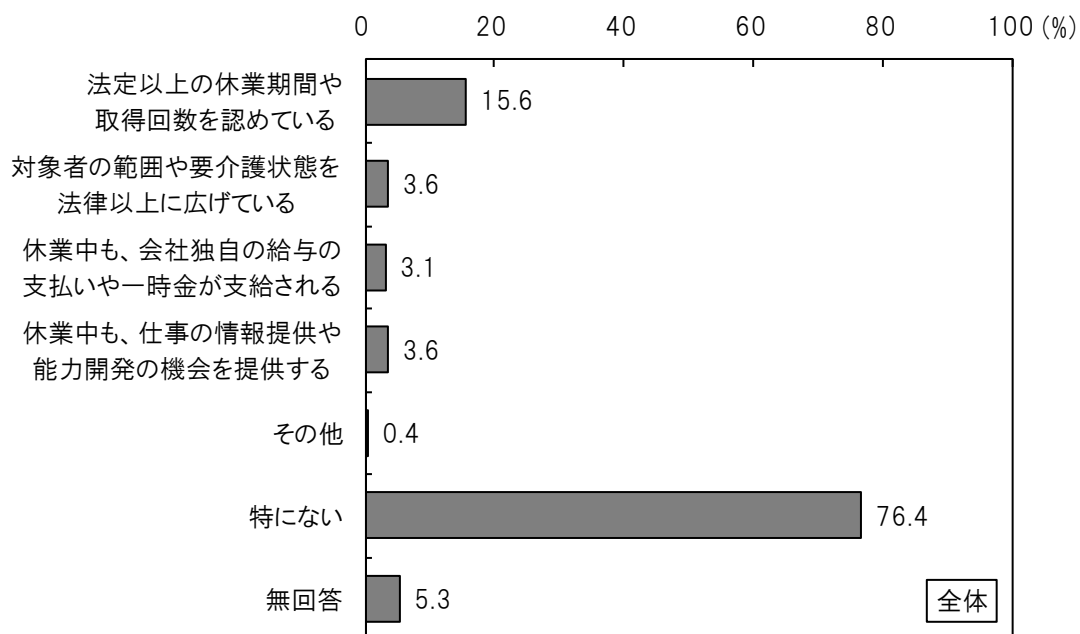
(5) 法定を上回る制度や支援

問9 介護休業者について、育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援がありますか。
 (あてはまるものすべてに○)

N：全体 225

「特にない」が 76.4%と多く、「法定以上の休業期間や取得回数を認めている」が 15.6%で、その他の項目の回答率は低い。

図表 111-40 法定を上回る制度や支援



(6) 積極的な取組や支援の工夫例（自由意見）

問10 仕事と介護の両立に関する積極的な取組や支援の工夫例がございましたら、教えてください。

- ・ 「仕事と介護の両立セミナー」の実施。将来の介護両立への備えと、両立社員の状況理解のため、集合研修にて社内制度などをはじめ基礎知識を周知しています。今後の介護離職の予防を目的として、厚生労働省のモデル事業への参画しました。取組の一環として社内アンケートを行うなど、介護両立支援制度の浸透を図りました。
- ・ 介護休業等で短時間勤務を希望してくる方が今後増えることを想定し、給与システムに短時間勤務の枠を追加した。
- ・ 在宅ネット
- ・ 在宅ワーク etc
- ・ 社外講師による「仕事と介護の両立支援セミナー」の参加
- ・ 停年後も、本人の意志表現まで勤務はOKの制度あり。
- ・ 介護の内容と生活環境が社員によってバラバラのため、その都度個々に相談を受け共々に対応をしている。
- ・ 特にはないが、その状態にあった対応をする。（できるかぎりの支援をする）

(7) 「介護休業を両立の準備期間として活用する」という考え方の認知度

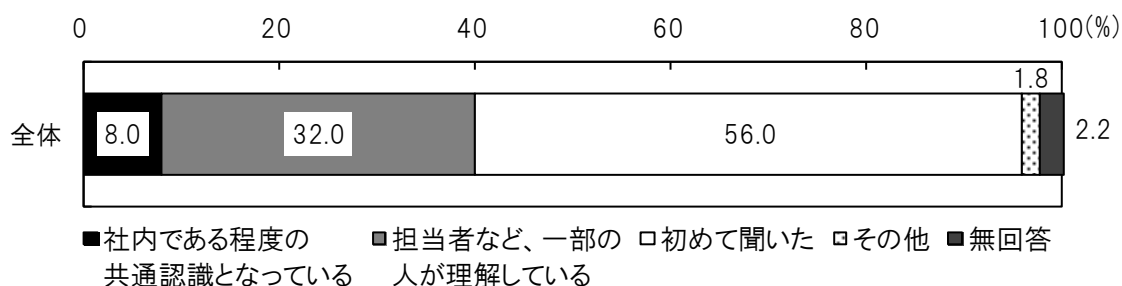
問11 「「介護休業」を要介護者の家族が、今後の仕事と介護の両立に向けた準備期間（介護サービスを受けるまでの準備期間）として活用する」という考え方がありますが、この考え方について、貴社内での認識をお答えください。（1つに○）

N：全体 225

「社内である程度の共通認識となっている」は8.0%にとどまり、「初めて聞いた」が56.0%、「担当者など、一部の人が理解している」が32.0%となっている。

規模別にみると、規模が小さくなるにつれて「初めて聞いた」の割合が高くなっている。業種別にみると、総じて「初めて聞いた」の割合が高い。介護休業者がいる企業においても「社内である程度の共通認識となっている」の割合は低い。

図表 III-41 「介護休業を両立の準備期間として活用する」という考え方の認知度



図表 III-42 「介護休業を両立の準備期間として活用する」という考え方の認知度（クロス集計） (%)

	N	な の 社 内 で 通 じ い る 認 識 の 程 度	部 の 人 が 理 解 し て い る	初 め て 聞 い た	そ の 他	無 回 答	
全 従 業 員 数	30人未満	46	6.5	21.7	65.2	2.2	4.3
	30～49人	38	7.9	28.9	60.5	0.0	2.6
	50～99人	48	8.3	27.1	60.4	0.0	4.2
	100～299人	59	6.8	39.0	52.5	1.7	0.0
	300人以上	34	11.8	44.1	38.2	5.9	0.0
業 種	建設業	28	7.1	28.6	57.1	3.6	3.6
	製造業	91	3.3	36.3	57.1	1.1	2.2
	運輸・情報通信業	25	12.0	24.0	64.0	0.0	0.0
	卸売・小売業	23	17.4	21.7	56.5	4.3	0.0
	医療・福祉・教育 他サービス業	18 39	11.1 10.3	27.8 38.5	61.1 43.6	0.0 2.6	0.0 5.1
利 用 者	介護休業有	34	11.8	50.0	32.4	5.9	0.0
	柔軟な勤務時間有	48	10.4	31.3	52.1	4.2	2.1
	利用無	130	8.5	31.5	58.5	0.8	0.8

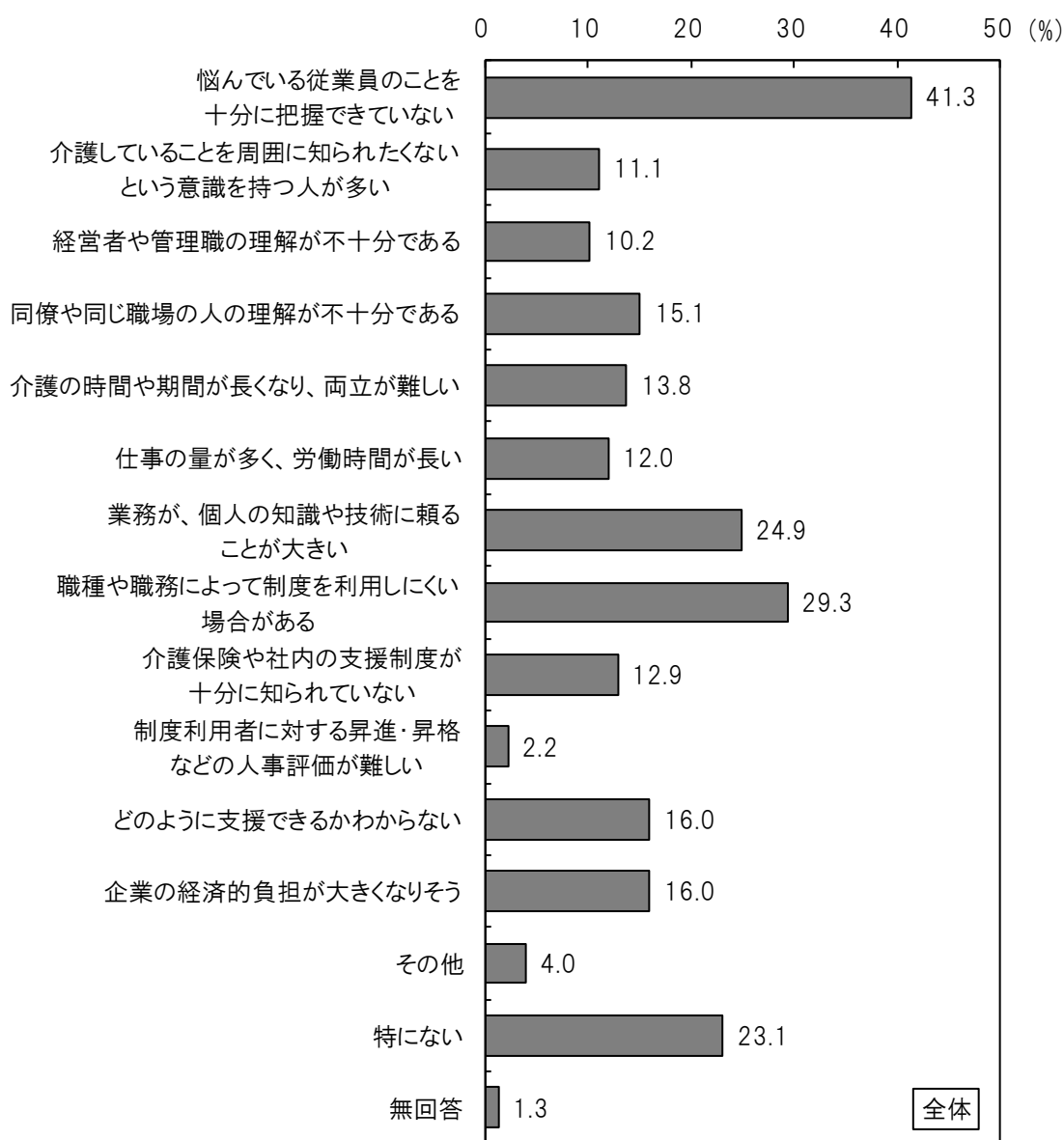
(8) 仕事と介護の両立を推進する上での課題

問12 仕事と介護との両立支援を推進する上で、現在、貴社において課題となっていることはありますか。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 225

「悩んでいる従業員のことを十分に把握できていない」が41.3%と最も多く、次いで「職種や職務によって制度を利用しにくい場合がある」が29.3%、「業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい」が24.9%である。

図表 III-43 仕事と介護の両立を推進する上での課題



規模別にみると、規模の大きな企業では「悩んでいる従業員のことを十分に把握できていない」の割合が特に高い。業種別にみると、製造業で「業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい」、医療・福祉・教育で「職種や職務によって制度を利用しにくい場合がある」の割合が他の業種と比べて高い。取組数別では、4以上で「企業の経済的負担が大きくなりそう」、2～3で「職種や職務によって制度を利用しにくい場合がある」の割合が他と比べて高い。

図表 III-44 仕事と介護の両立を推進する上での課題（クロス集計）

(%)

		N	十分に把握できている従業員の割合	悩んでいる従業員の割合	十分な管理職の理解がない	経営者や管理職の理解が不十分である	同僚や同じ職場の人の理解が不十分である	介護の時間が難しい	介護の量が大きく、労働時間が長い	業務が個人の知識や技術に頼ることが大きい	職種や職に就く場合の制度を職種や職に就く場合の制度を	介護保険や社内での支援制度が十分に知られていない
従業員数	30人未満	46	30.4	2.2	10.9	15.2	10.9	8.7	30.4	23.9	8.7	
	30～49人	38	39.5	10.5	13.2	10.5	5.3	10.5	21.1	26.3	13.2	
	50～99人	48	27.1	14.6	6.3	8.3	20.8	10.4	33.3	29.2	8.3	
	100～299人	59	57.6	13.6	11.9	20.3	13.6	13.6	18.6	35.6	16.9	
	300人以上	34	50.0	14.7	8.8	20.6	17.6	17.6	20.6	29.4	17.6	
業種	建設業	28	32.1	10.7	10.7	10.7	3.6	17.9	21.4	25.0	7.1	
	製造業	91	46.2	12.1	14.3	16.5	17.6	13.2	35.2	30.8	16.5	
	運輸・情報通信業	25	44.0	8.0	8.0	8.0	4.0	4.0	16.0	32.0	4.0	
	卸売・小売業	23	47.8	8.7	17.4	17.4	17.4	4.3	17.4	30.4	17.4	
	医療・福祉・教育	18	33.3	5.6	0.0	11.1	27.8	11.1	11.1	50.0	16.7	
他サービス業	39	35.9	15.4	2.6	20.5	10.3	15.4	20.5	17.9	10.3		
取組	4	35	37.1	22.9	5.7	11.4	14.3	17.1	31.4	22.9	14.3	
	2～3	89	43.8	14.6	6.7	19.1	15.7	12.4	21.3	36.0	15.7	
	0～1	99	41.4	4.0	15.2	13.1	12.1	10.1	25.3	26.3	10.1	

(%)

		N	昇格しにくい	昇進が難しい	制度が不利	昇格しにくい	昇進が難しい	制度が不利	昇格しにくい	昇進が難しい	制度が不利	昇格しにくい	昇進が難しい	制度が不利
従業員数	30人未満	46	2.2	21.7	21.7	6.5	32.6	2.2	21.7	21.7	6.5	32.6	2.2	
	30～49人	38	0.0	13.2	21.1	0.0	26.3	0.0	13.2	21.1	0.0	26.3	0.0	
	50～99人	48	0.0	18.8	14.6	4.2	18.8	0.0	18.8	14.6	4.2	18.8	0.0	
	100～299人	59	5.1	15.3	11.9	1.7	18.6	0.0	15.3	11.9	1.7	18.6	0.0	
	300人以上	34	2.9	8.8	11.8	8.8	20.6	0.0	8.8	11.8	8.8	20.6	0.0	
業種	建設業	28	3.6	17.9	7.1	7.1	28.6	0.0	17.9	7.1	7.1	28.6	0.0	
	製造業	91	2.2	22.0	17.6	2.2	19.8	1.1	22.0	17.6	2.2	19.8	1.1	
	運輸・情報通信業	25	0.0	12.0	16.0	12.0	28.0	4.0	12.0	16.0	12.0	28.0	4.0	
	卸売・小売業	23	4.3	21.7	17.4	8.7	21.7	0.0	21.7	17.4	8.7	21.7	0.0	
	医療・福祉・教育	18	0.0	5.6	16.7	0.0	11.1	0.0	5.6	16.7	0.0	11.1	0.0	
他サービス業	39	2.6	2.6	17.9	0.0	30.8	2.6	2.6	17.9	0.0	30.8	2.6		
取組	4	35	2.9	17.1	31.4	2.9	20.0	2.9	17.1	31.4	2.9	20.0	2.9	
	2～3	89	3.4	13.5	18.0	4.5	18.0	1.1	13.5	18.0	4.5	18.0	1.1	
	0～1	99	1.0	18.2	9.1	4.0	28.3	1.0	18.2	9.1	4.0	28.3	1.0	

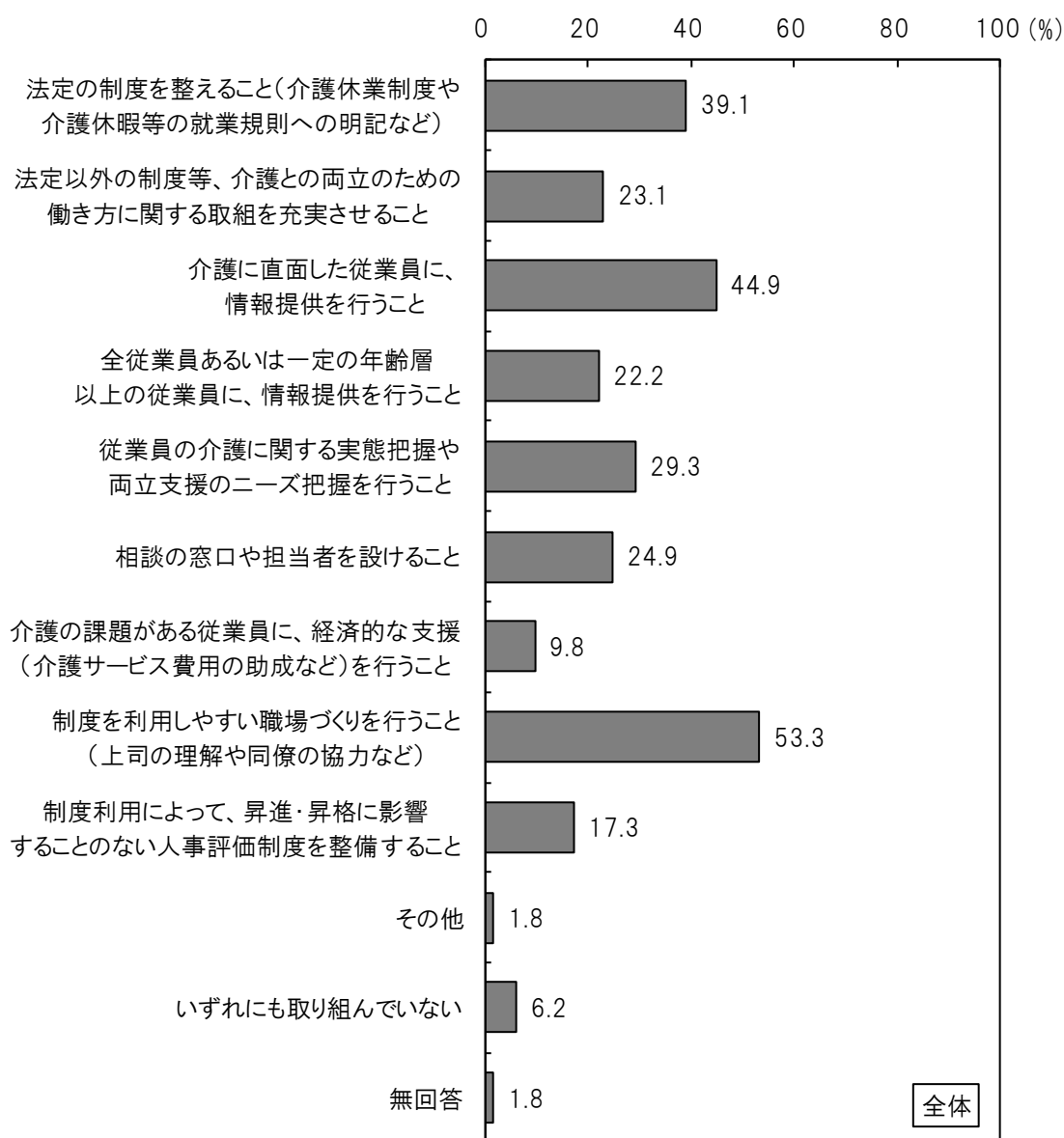
(9) 仕事と介護の両立支援として重要なこと

問13 企業における仕事と介護の両立支援として、貴社において、どのようなことが重要とお考えですか。貴社での取組の有無に関わらず、お答えください。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 225

「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと（上司の理解や同僚の協力など）」が53.3%と最も多く、次いで「介護に直面した従業員に、情報提供を行うこと」が44.9%、「法定の制度を整えること（介護休業制度や介護休暇等の就業規則への明記など）」が39.1%となっている。

図表 III-45 仕事と介護の両立支援として重要なこと



規模別にみると、30人未満では「介護に直面した従業員に、情報提供を行うこと」、50～299人では「法定の制度を整えること」、300人以上では「法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること」「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」の割合が他の規模と比べて高い。

業種別にみると、総じて「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」「介護に直面した従業員に、情報提供を行うこと」「法定の制度を整えること」の割合が高い。

Ⅲ章 企業・事業所アンケート結果

図表 Ⅲ-46 仕事と介護の両立支援として重要なこと（クロス集計） (%)

		N	法定の制度を整えること	を立の充た実ためのの働き方にすること	法定以外の制度等、介護との取組	提供を行うこと	介護に直面した従業員に、情報	以上の従業員に、情報提供を行う	全従業員あるいは一定の年齢層	こと両立支援のニーズ把握を行う	従業員への介護に関する実態把握	と相談の窓口や担当者を見つけるこ	済的な支援を行うこと	介護の課題がある従業員に、経	を行うこと	制度を利用しやすい職場づくり	制度を整備すること	に影響することのない昇進・昇格	制度利用によって、昇進・昇格
全従業員数	30人未満	46	30.4	23.9	56.5	26.1	21.7	21.7	6.5	47.8	13.0								
	30～49人	38	34.2	7.9	28.9	18.4	23.7	10.5	10.5	52.6	10.5								
	50～99人	48	47.9	14.6	39.6	22.9	25.0	39.6	12.5	43.8	14.6								
	100～299人	59	45.8	25.4	45.8	18.6	37.3	20.3	6.8	57.6	23.7								
	300人以上	34	32.4	47.1	52.9	26.5	38.2	32.4	14.7	67.6	23.5								
業種	建設業	28	46.4	28.6	50.0	32.1	28.6	28.6	17.9	64.3	21.4								
	製造業	91	39.6	22.0	45.1	22.0	29.7	20.9	8.8	54.9	18.7								
	運輸・情報通信業	25	40.0	12.0	44.0	8.0	12.0	28.0	8.0	36.0	8.0								
	卸売・小売業	23	21.7	21.7	34.8	26.1	39.1	17.4	13.0	52.2	13.0								
	医療・福祉・教育	18	33.3	27.8	50.0	16.7	33.3	33.3	0.0	61.1	16.7								
	他サービス業	39	46.2	28.2	46.2	25.6	33.3	30.8	10.3	51.3	20.5								
取組	4	35	45.7	57.1	57.1	40.0	45.7	42.9	22.9	65.7	34.3								
	2～3	89	44.9	18.0	49.4	22.5	29.2	29.2	6.7	57.3	20.2								
	0～1	99	32.3	16.2	36.4	16.2	24.2	15.2	8.1	44.4	9.1								

(%)

		N	その他	特には重要な	無回答
全従業員数	30人未満	46	2.2	8.7	4.3
	30～49人	38	2.6	10.5	0.0
	50～99人	48	4.2	6.3	2.1
	100～299人	59	0.0	3.4	0.0
	300人以上	34	0.0	2.9	2.9
業種	建設業	28	0.0	7.1	0.0
	製造業	91	1.1	3.3	1.1
	運輸・情報通信業	25	4.0	12.0	4.0
	卸売・小売業	23	4.3	13.0	4.3
	医療・福祉・教育	18	0.0	5.6	0.0
	他サービス業	39	2.6	2.6	2.6
取組	4	35	0.0	8.6	2.9
	2～3	89	1.1	3.4	1.1
	0～1	99	3.0	8.1	2.0

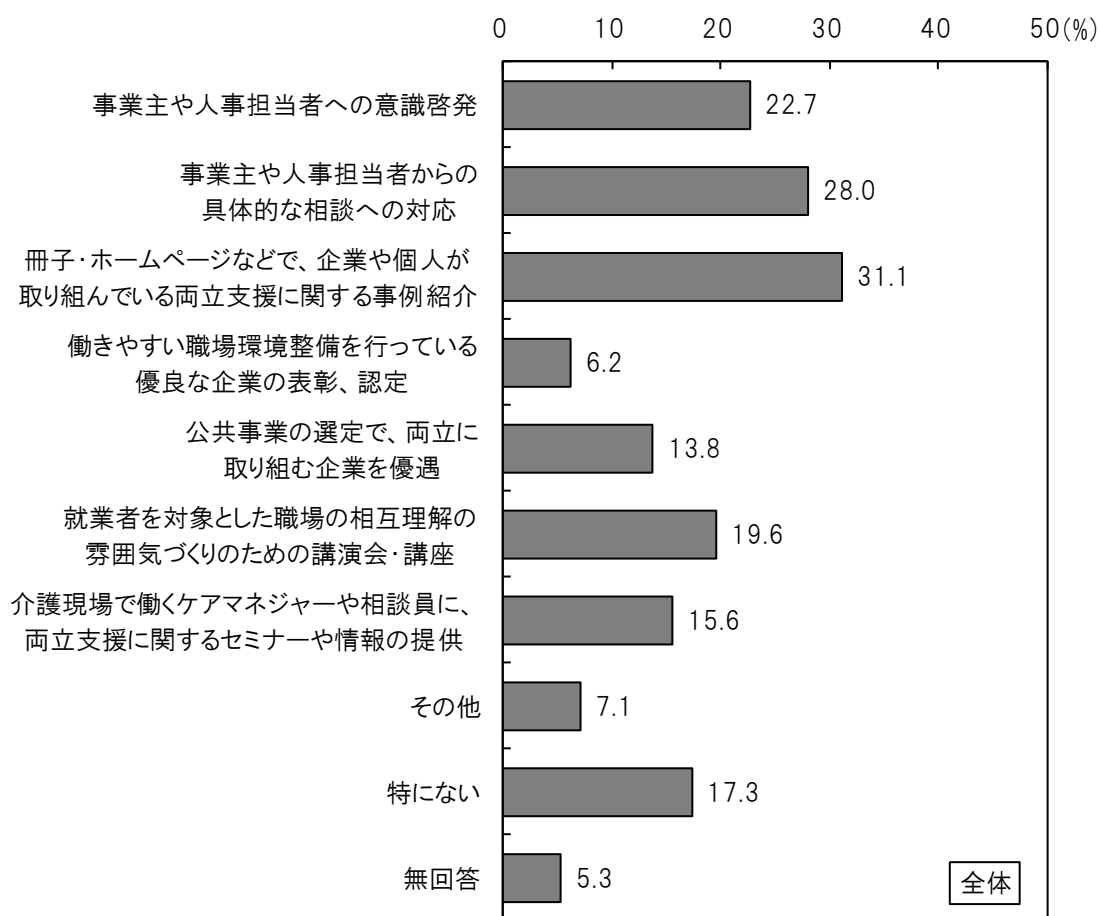
(10) 豊田市に期待する充実してほしい施策

問14 今後、企業等における仕事と介護の両立を推進するために、豊田市にどのような施策の「充実」を期待しますか。(特に重要なこと3つまで○)

N：全体 225

「冊子・ホームページなどで、企業や個人が取り組んでいる両立支援に関する事例紹介」(31.1%)、「事業主や人事担当者からの具体的な相談への対応」(28.0%)の回答が多く、この他、「事業主や人事担当者への意識啓発」が22.7%、「就業者を対象とした職場の相互理解の雰囲気づくりのための講演会・講座」が19.6%となっている。

図表 III-47 豊田市に期待する充実してほしい施策



Ⅲ章 企業・事業所アンケート結果

規模別にみると、99人未満は「事業主や人事担当者からの具体的な相談への対応」、100人以上は「冊子・ホームページなどで、企業や個人が取り組んでいる両立支援に関する事例紹介」の割合が最も高い。

業種別にみると、医療・福祉・教育で「冊子・ホームページなどで、企業や個人が取り組んでいる両立支援に関する事例紹介」の割合が特に高い。

図表 III-48 豊田市に期待する充実してほしい施策（クロス集計）

(%)

	N	発 事 業 主 や 人 事 担 当 者 へ の 意 識 啓	的 事 業 主 や 人 事 担 当 者 か ら の 具 体	支 援 に 関 する 事 例 紹 介	冊 子 ・ ホ ー ム ペ ー ジ な ど で 、 両 立	て 働 き や す い な い 職 場 環 境 の 整 備 を 認 行 定	組 公 共 事 業 を 優 遇 で 、 両 立 に 取 り	演 理 就 セ や 介 の 者 ナ 相 護 の 者 ー 談 現 を を 員 場 に で 選 定 、 働 く ケ ア マ ネ ジ ヤ ー	そ の 他	特 に な い	無 回 答	
全 従 業 員 数	30人未満	46	21.7	28.3	32.6	0.0	8.7	15.2	21.7	0.0	15.2	15.2
	30～49人	38	15.8	28.9	21.1	2.6	7.9	13.2	10.5	10.5	31.6	0.0
	50～99人	48	31.3	31.3	31.3	8.3	25.0	20.8	12.5	8.3	10.4	2.1
	100～299人	59	22.0	28.8	39.0	8.5	13.6	30.5	15.3	6.8	13.6	0.0
	300人以上	34	20.6	20.6	26.5	11.8	11.8	11.8	17.6	11.8	20.6	11.8
業 種	建設業	28	32.1	32.1	32.1	7.1	17.9	14.3	21.4	3.6	14.3	0.0
	製造業	91	25.3	29.7	29.7	5.5	11.0	26.4	14.3	5.5	15.4	5.5
	運輸・情報通信業	25	20.0	24.0	32.0	12.0	20.0	20.0	4.0	0.0	24.0	4.0
	卸売・小売業	23	13.0	26.1	21.7	0.0	13.0	8.7	26.1	17.4	26.1	13.0
	医療・福祉・教育	18	16.7	38.9	50.0	16.7	11.1	5.6	5.6	16.7	22.2	0.0
	他サービス業	39	20.5	20.5	30.8	2.6	15.4	20.5	20.5	7.7	10.3	7.7

(11) 仕事と介護の両立についての考えなど（自由意見）

- ・ 親の介護のため U ターンする人材に対し、協力、理解する企業や制度などを市が中心になって作り上げていく事が望ましいと考えます。
- ・ 介護施設の充実及び介護者（職員）の離職者を少なくする取組をしてほしい。安心して預けることができれば仕事も多少やりくりをしできるため。パンフレット等は無駄だと考えます。
- ・ 要介護者の制度を実施できる企業又は従業員に対して、実施レベルに応じた市独自の支援制度に期待します。
- ・ 要介護の認定者じゃなくても、介護が必要な生活をしているという実態も中に入ると思っています。そういった人が休業しやすいように要介護認定者ではなくても行政が何かしら休暇や休業を取りやすくするための証明を出してくれると、取得するのに安心して会社に申し出る事ができるかも？
- ・ 相談窓口があれば活用したい。
- ・ 現実の問題として、大企業では社員が家族の介護の為休暇を取っても他の社員がヘルプできるが、中小企業では困難である。したがって、社員が会社を休まなくてもよい方法はボランティアで家族の介護ができる人材を増やす事
- ・ 私共のような中小企業ではいくら制度があり、社内規則に明示されていても、実際は業務のみで精一杯です。また、人手不足の問題もあり、管理職層の理解・協力も乏しいです。有給休暇でさえも出勤率に反映し、昇与にも影響が出るなどワンマンな社風ですので、介護休業まで至りません。
- ・ 介護支援のために、会社が補助する場合、市政の援護がないと中小企業は厳しいと思う。
- ・ 介護者に対する税制面の優遇等、経済的支援制度など（ただし所得による制限をつけるなども行い）
- ・ 要介護を介護する従業員を抱える企業に対して資金面での支援
- ・ 仕事によってかわる。
- ・ 就業中の介護支援の体制の充実。ホームヘルパー等の支援。
- ・ 公共での施設等で見ただけであれば、ありがたい。（仕事ができます。）
- ・ 老人保健施設（特養ではなく、リハビリ施設）を増床し、高齢になっても自立し、豊かな生活を送る事が出来るようにしてもらいたい。
- ・ 施設の空き情報
- ・ 仕事と介護の両立支援の一助として、全社の掲示板に公的なサービスを紹介しているため、問 14 での施策を充実していただくことを期待します。
- ・ 企業任せではなく行政として本当に役に立つことは何かを考えていただきたい。本来は個人の問題であることを忘れないで欲しい。
- ・ テーマが非常に大きく個々目先に対応することで精一杯。

4 従業員の仕事と育児の両立支援について

(1) 支援制度

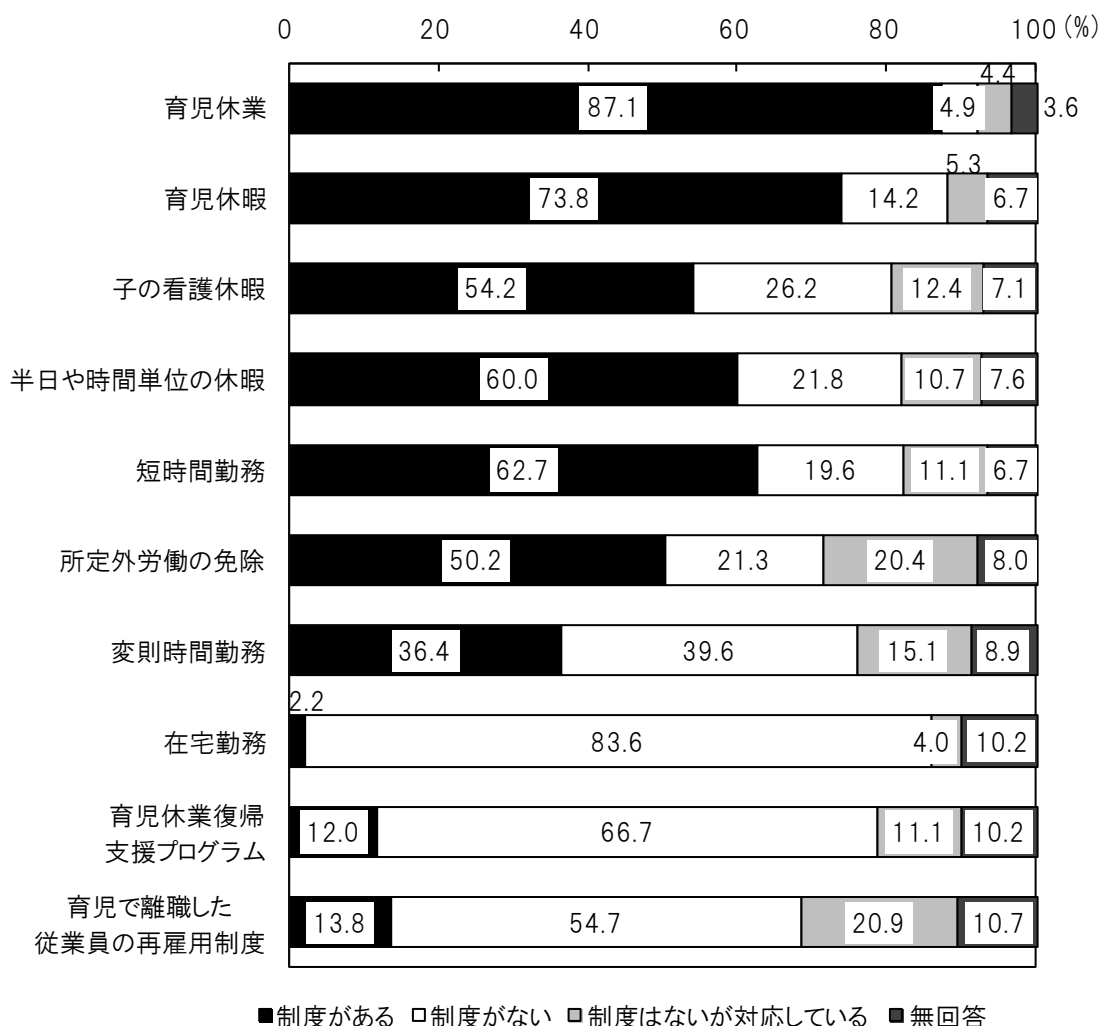
問16 貴社では、「育児中」の従業員（男性従業員も含む）に対する支援として、次の制度や利用実績がありますか。

N：全体 225

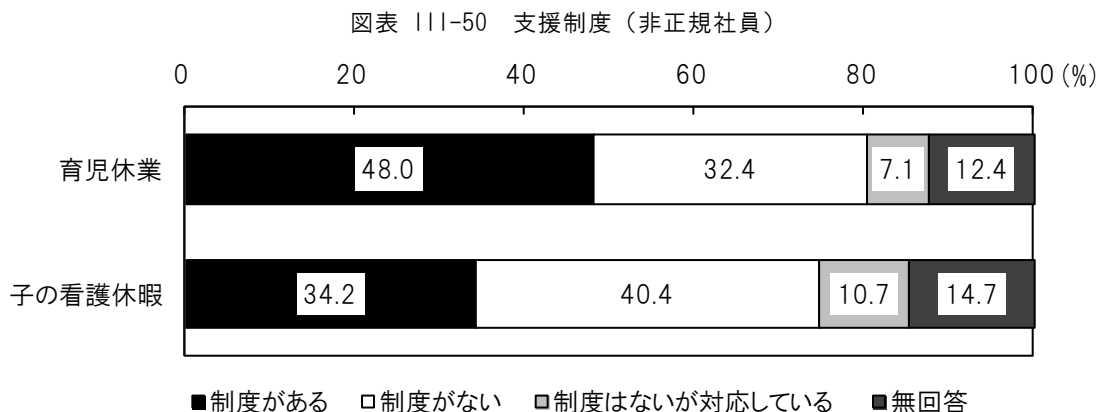
「制度がある」をみると、育児休業で87.1%、育児休暇が73.8%で介護と比べて割合が高い。この他、子の看護休暇で54.2%、半日や時間単位の休暇で60.0%、短時間勤務で62.7%、所定外労働の免除で50.2%となっている。

「制度はないが対応している」は、所定外労働の免除（20.4%）、育児で離職した従業員の再雇用制度（20.9%）で他と比べて高い。

図表 III-49 支援制度（正社員）



非正規社員について「制度がある」をみると、育児休業で48.0%、子の看護休暇は34.2%で正社員より低い。



規模別にみると、短時間勤務をはじめ規模の小さな企業は「制度がある」の割合が低い傾向がみられる。業種別では、運輸・情報通信業で「制度がある」の割合が他と比べて低い。

図表 Ⅲ-51 支援制度（クロス集計・正社員・非正規社員・「制度がある」の割合）

(%)

		N	育児休業	育児休暇	短時間勤務	育児休業 (非正規社員)
全 従 業 員 数	30人未満	46	65.2	60.9	43.5	21.7
	30～49人	38	89.5	81.6	52.6	47.4
	50～99人	48	87.5	62.5	52.1	45.8
	100～299人	59	96.6	79.7	78.0	55.9
	300人以上	34	97.1	88.2	88.2	73.5
業 種	建設業	28	82.1	67.9	71.4	32.1
	製造業	91	87.9	75.8	61.5	52.7
	運輸・情報通信業	25	76.0	64.0	48.0	24.0
	卸売・小売業	23	91.3	82.6	56.5	47.8
	医療・福祉・教育	18	94.4	72.2	61.1	61.1
	他サービス業	39	89.7	76.9	71.8	56.4

(2) 支援実績

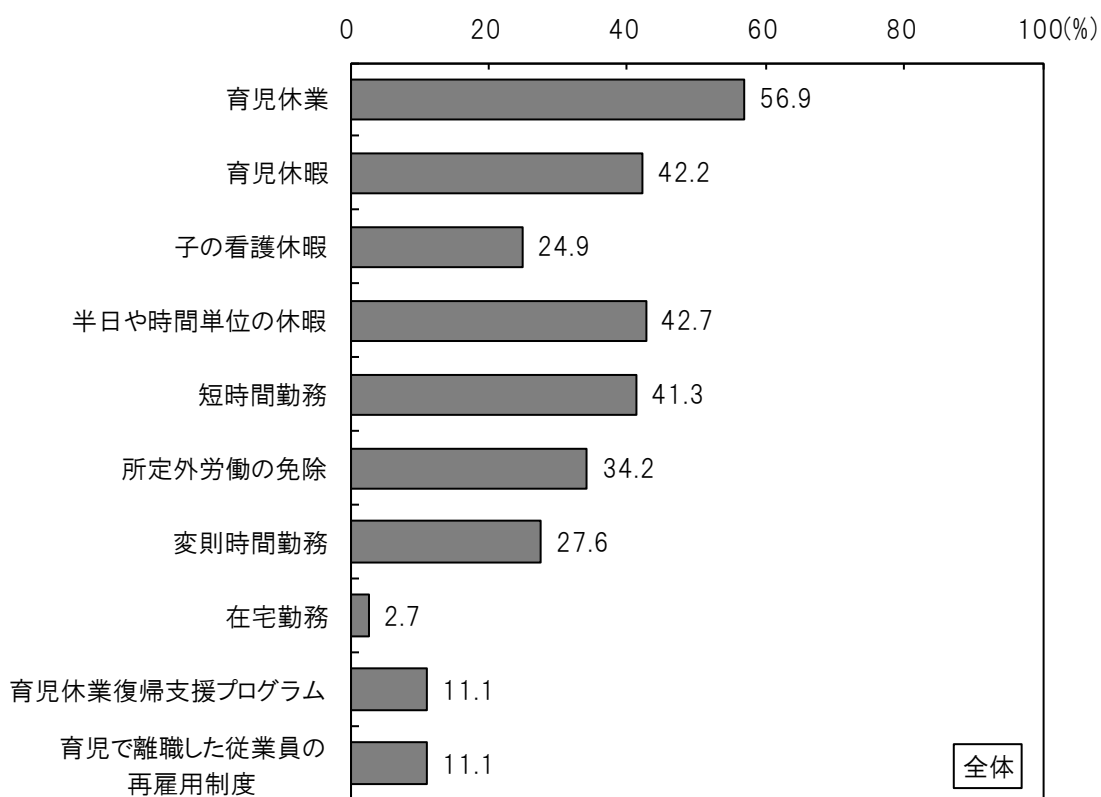
問16 貴社では、「育児中」の従業員（男性従業員も含む）に対する支援として、次の制度や利用実績がありますか。

N：全体 225

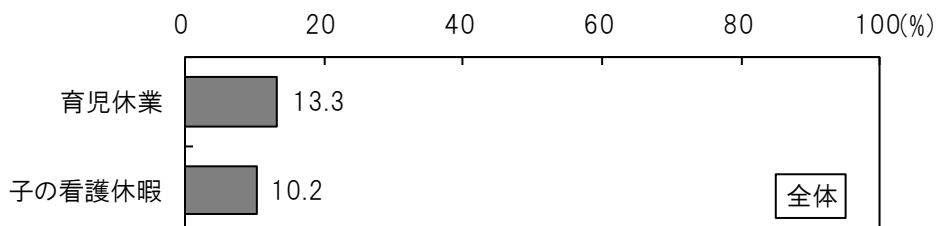
「実績がある」をみると、育児休業で 56.9%、育児休暇が 42.2%など、介護と比べて多くの企業で利用実績がある。

非正規社員の制度の利用実績については、育児休業が 13.3%、子の看護休暇が 10.2%で、正社員と比べて低い。

図表 III-52 支援実績（正社員・全体）

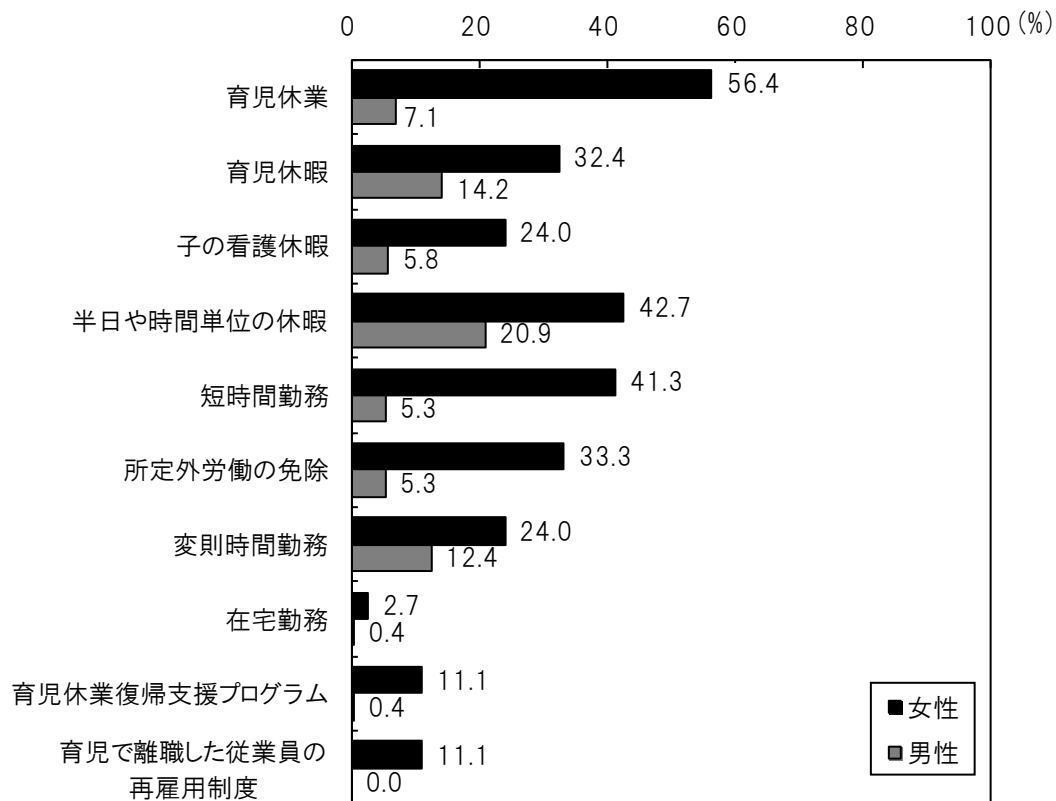


図表 III-53 支援実績（非正規社員・全体）

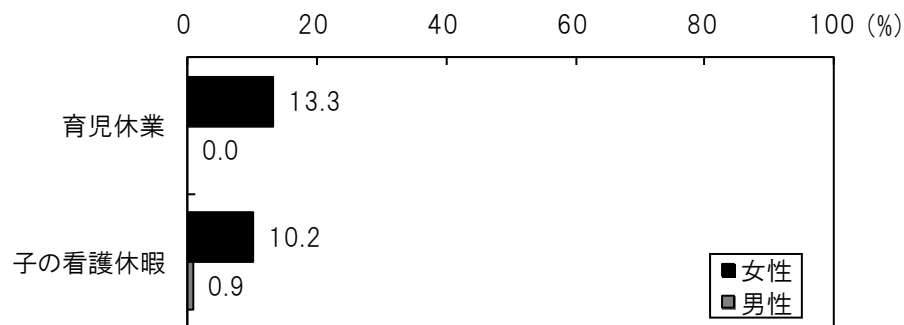


育児休業、育児休暇をはじめ、すべての項目で「女性」が「男性」の割合を上回っている。

図表 Ⅲ-54 支援実績（正社員・性別）



図表 Ⅲ-55 支援実績（非正規社員・性別）



規模別にみると、規模の大きな企業で「実績がある」の割合が高くなる傾向がみられる。業種別にみると、建設業と運輸・情報通信業で「実績がある」の割合が他の業種と比べて低い。

図表 III-56 支援実績（クロス集計・正社員・育児休業）
(%)

		N	全体	女性	男性
全 従 業 員 数	30人未満	46	34.8	34.8	0.0
	30～49人	38	47.4	44.7	2.6
	50～99人	48	41.7	41.7	2.1
	100～299人	59	74.6	74.6	8.5
	300人以上	34	88.2	88.2	26.5
業 種	建設業	28	39.3	39.3	3.6
	製造業	91	60.4	60.4	7.7
	運輸・情報通信業	25	32.0	28.0	4.0
	卸売・小売業	23	69.6	69.6	0.0
	医療・福祉・教育	18	77.8	77.8	5.6
	他サービス業	39	61.5	61.5	15.4

図表 III-57 支援実績（クロス集計・正社員・育児休暇）
(%)

		N	全体	女性	男性
全 従 業 員 数	30人未満	46	28.3	19.6	8.7
	30～49人	38	44.7	36.8	10.5
	50～99人	48	25.0	18.8	6.3
	100～299人	59	45.8	37.3	13.6
	300人以上	34	76.5	55.9	38.2
業 種	建設業	28	28.6	25.0	7.1
	製造業	91	48.4	33.0	20.9
	運輸・情報通信業	25	16.0	16.0	0.0
	卸売・小売業	23	52.2	52.2	8.7
	医療・福祉・教育	18	50.0	33.3	16.7
	他サービス業	39	46.2	35.9	15.4

Ⅲ章 企業・事業所アンケート結果

図表 111-58 支援実績（クロス集計・正社員・短時間勤務）
(%)

		N	全体	女性	男性
全 従 業 員 数	30人未満	46	15.2	15.2	4.3
	30～49人	38	28.9	28.9	5.3
	50～99人	48	25.0	25.0	4.2
	100～299人	59	59.3	59.3	3.4
	300人以上	34	82.4	82.4	11.8
業 種	建設業	28	32.1	32.1	3.6
	製造業	91	45.1	45.1	6.6
	運輸・情報通信業	25	16.0	16.0	0.0
	卸売・小売業	23	56.5	56.5	8.7
	医療・福祉・教育	18	38.9	38.9	0.0
	他サービス業	39	48.7	48.7	7.7

図表 111-59 支援実績（クロス集計・非正規社員・育児休業）
(%)

		N	全体	女性	男性
全 従 業 員 数	30人未満	46	4.3	4.3	0.0
	30～49人	38	15.8	15.8	0.0
	50～99人	48	6.3	6.3	0.0
	100～299人	59	10.2	10.2	0.0
	300人以上	34	38.2	38.2	0.0
業 種	建設業	28	10.7	10.7	0.0
	製造業	91	13.2	13.2	0.0
	運輸・情報通信業	25	4.0	4.0	0.0
	卸売・小売業	23	13.0	13.0	0.0
	医療・福祉・教育	18	22.2	22.2	0.0
	他サービス業	39	17.9	17.9	0.0

(3) 女性正社員の就業の継続状況

問17 妊娠・出産・子育てに伴う「女性正社員」の就業の継続状況はいかがですか。
(1つに○)

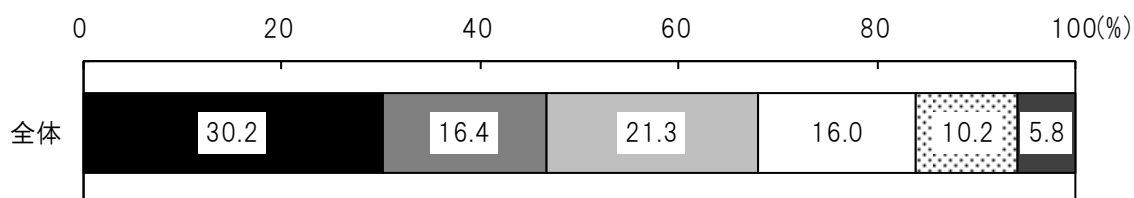
N：全体 225

「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」が30.2%である一方、「出産後に働き続けている者は少ない」が21.3%で、企業により違いがみられる。

規模別にみると、規模の大きな企業では「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」「妊娠又は出産前に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける者の方が多い」の割合が高い。

業種別にみると、「ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている」に大きな違いがみられないが、医療・福祉・教育で「妊娠又は出産前に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける者の方が多い」の割合が他の業種と比べて高い。

図表 III-60 女性正社員の就業の継続状況



- ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている
- 妊娠又は出産前に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける者の方が多い
- 出産後に働き続けている者は少ない
- これまで出産後に働き続けた者は1人もいない
- その他
- 無回答

図表 Ⅲ-61 女性正社員の就業の継続状況（クロス集計）

(%)

		N	社員としての働き続けている、正	ほとんどの者が出産後も、正	働いているが、出産後も社員と	も働いている、出産後に離職する者	妊娠又は出産前に職を辞した者	出産後に働き続けている者は	少ない	出産後に働き続けている者は	これまでに産後働いていない	その他	無回答
全 従 業 員 数	30人未満	46	28.3	8.7	8.7	28.3	8.7	17.4					
	30～49人	38	23.7	7.9	26.3	21.1	18.4	2.6					
	50～99人	48	10.4	12.5	35.4	20.8	16.7	4.2					
	100～299人	59	42.4	18.6	25.4	6.8	6.8	0.0					
	300人以上	34	47.1	38.2	5.9	2.9	0.0	5.9					
業 種	建設業	28	25.0	10.7	17.9	21.4	14.3	10.7					
	製造業	91	31.9	13.2	28.6	14.3	7.7	4.4					
	運輸・情報通信業	25	28.0	8.0	4.0	24.0	20.0	16.0					
	卸売・小売業	23	30.4	21.7	21.7	8.7	8.7	8.7					
	医療・福祉・教育	18	33.3	33.3	22.2	5.6	5.6	0.0					
	他サービス業	39	30.8	23.1	17.9	17.9	10.3	0.0					

(4) 妊娠・出産を理由とした退職者の比率の変化

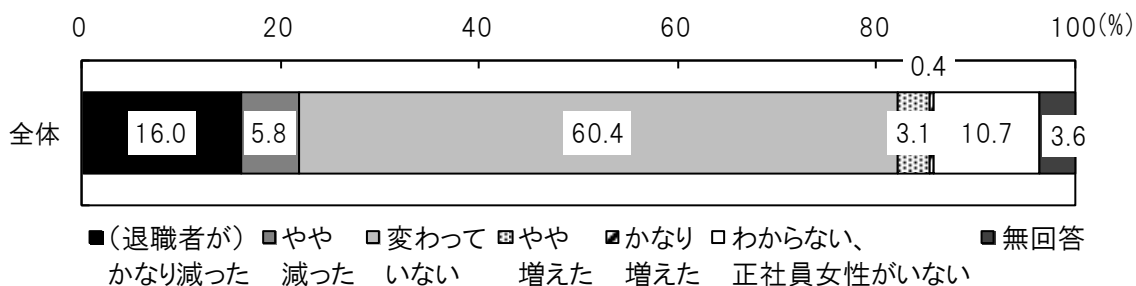
問18 この5年間の「妊娠・出産を理由とした退職者（正社員）の比率」はどのように変化しましたか。（1つに○）

N：全体 225

「変わっていない」が60.4%と最も多い。「(退職者が) かなり減った」が16.0%、「やや減った」が5.8%である。

規模別にみると、300人以上で「(退職者が) かなり減った」の割合が高い。業種別にみると、卸売業・小売業、医療・福祉・教育、他サービス業で「(退職者が) かなり減った」「やや減った」の割合が他の業種と比べて高い。

図表 III-62 妊娠・出産を理由とした退職者の比率の変化



図表 III-63 妊娠・出産を理由とした退職者の比率の変化（クロス集計）

		N	(退職者が)かなり減った	やや減った	変わっていない	やや増えた	かなり増えた	わからない、正社員女性がいらない	無回答
全従業員数	30人未満	46	6.5	0.0	67.4	2.2	0.0	17.4	6.5
	30～49人	38	0.0	2.6	68.4	7.9	0.0	15.8	5.3
	50～99人	48	10.4	6.3	66.7	2.1	2.1	8.3	4.2
	100～299人	59	23.7	3.4	62.7	1.7	0.0	6.8	1.7
	300人以上	34	41.2	20.6	29.4	2.9	0.0	5.9	0.0
業種	建設業	28	10.7	0.0	71.4	0.0	0.0	14.3	3.6
	製造業	91	15.4	4.4	63.7	3.3	0.0	11.0	2.2
	運輸・情報通信業	25	0.0	0.0	64.0	4.0	0.0	24.0	8.0
	卸売・小売業	23	21.7	17.4	39.1	4.3	4.3	4.3	8.7
	医療・福祉・教育	18	27.8	11.1	61.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	他サービス業	39	23.1	7.7	53.8	5.1	0.0	7.7	2.6

(5) 女性従業員の就業継続を推進する上での課題

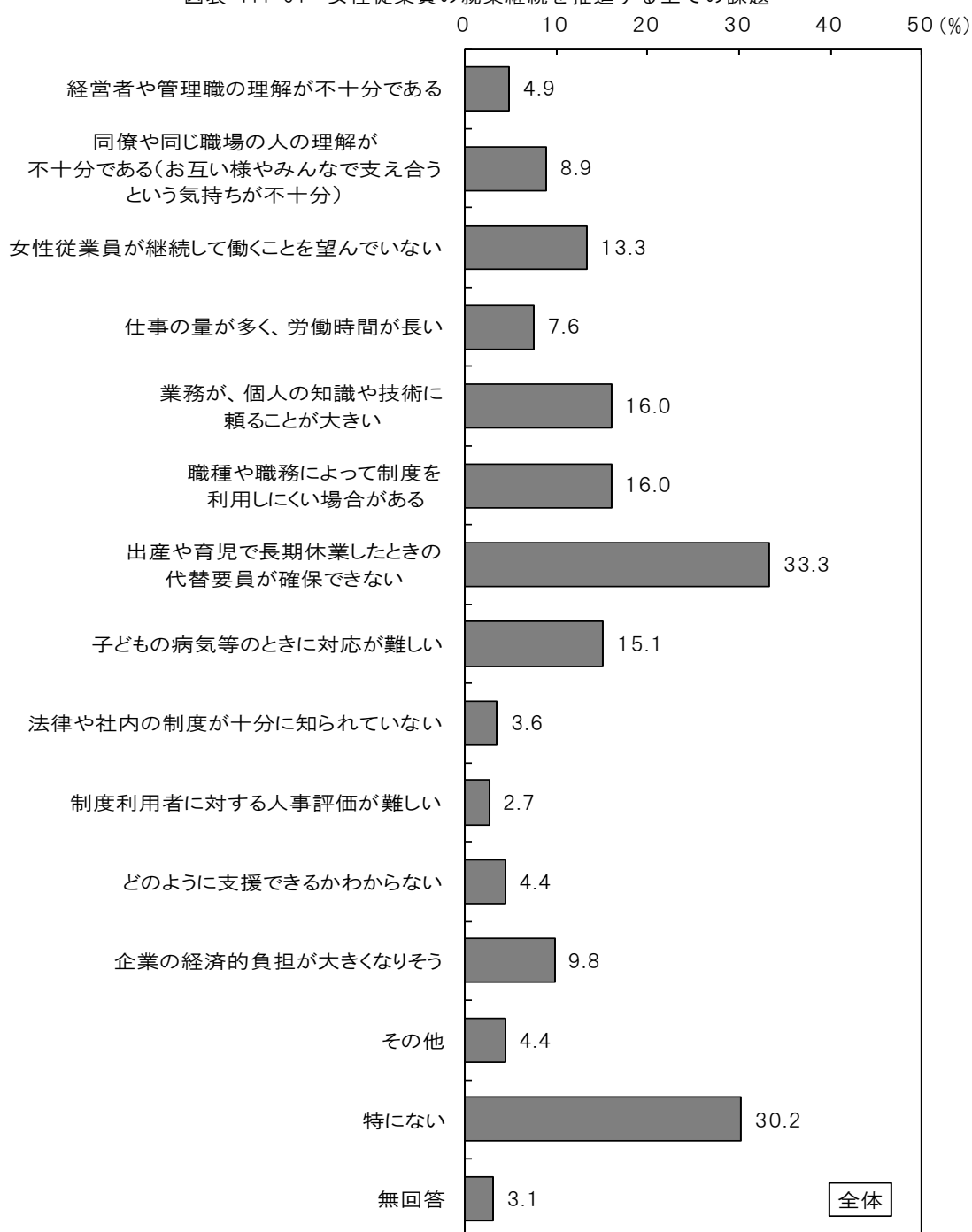
問19 妊娠・出産・子育てに伴う女性従業員の就業の継続を推進する上で、「貴社」において課題となっていることはありますか。(あてはまるものすべてに○)

N：全体 225

「出産や育児で長期休業したときの代替要員が確保できない」が 33.3%と最も多く、次いで「業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい」が 16.0%、「職種や職務によって制度を利用しにくい場合がある」が 16.0%、「子どもの病気等のときに対応が難しい」が 15.1%と、職場の具体的な対応についての課題を多くの企業があげている。

規模別・業種別にみても、医療・福祉・教育をはじめ総じて「出産や育児で長期休業したときの代替要員が確保できない」の割合が最も高い。

図表 III-64 女性従業員の就業継続を推進する上での課題



Ⅲ章 企業・事業所アンケート結果

図表 III-65 女性従業員の就業継続を推進する上での課題（クロス集計）

(%)

		N	が経営者や管理職の理解が不十分である	理解が不十分である人の	働く女性従業員が望んで継続して	仕事の量が長く、労働	技術に頼る個人が大きい	業務が、個人が大きい	度を利用しにくいため	職種や職務によつて	確保できない代替要員が	出産や育児で長期休業	子どもが病気のとき	分には知られていない
全従業員数	30人未満	46	0.0	6.5	4.3	10.9	15.2	8.7	30.4	8.7	2.2			
	30～49人	38	5.3	2.6	15.8	2.6	23.7	13.2	36.8	13.2	2.6			
	50～99人	48	4.2	6.3	16.7	6.3	14.6	16.7	25.0	14.6	2.1			
	100～299人	59	6.8	13.6	18.6	3.4	15.3	16.9	42.4	13.6	6.8			
	300人以上	34	8.8	14.7	8.8	17.6	11.8	26.5	29.4	29.4	2.9			
業種	建設業	28	3.6	7.1	14.3	3.6	21.4	14.3	35.7	7.1	0.0			
	製造業	91	8.8	8.8	12.1	7.7	16.5	14.3	29.7	9.9	6.6			
	運輸・情報通信業	25	0.0	4.0	4.0	4.0	4.0	12.0	20.0	24.0	4.0			
	卸売・小売業	23	4.3	17.4	8.7	13.0	13.0	8.7	26.1	21.7	4.3			
	医療・福祉・教育	18	0.0	5.6	11.1	0.0	16.7	27.8	61.1	5.6	0.0			
	他サービス業	39	2.6	10.3	25.6	12.8	20.5	23.1	41.0	28.2	0.0			

(%)

		N	難しい人事評価が対	制する人利用者が対	ないりするかわか	どのようにか支	そがの大きな経済的	企業がの負担	その他	特にな	無回答
全従業員数	30人未満	46	0.0	8.7	4.3	6.5	41.3	2.2			
	30～49人	38	2.6	7.9	18.4	5.3	31.6	5.3			
	50～99人	48	0.0	2.1	10.4	6.3	33.3	4.2			
	100～299人	59	5.1	3.4	10.2	3.4	22.0	1.7			
	300人以上	34	5.9	0.0	5.9	0.0	23.5	2.9			
業種	建設業	28	3.6	3.6	3.6	10.7	35.7	3.6			
	製造業	91	3.3	9.9	11.0	2.2	33.0	2.2			
	運輸・情報通信業	25	0.0	0.0	4.0	0.0	52.0	4.0			
	卸売・小売業	23	0.0	0.0	4.3	0.0	30.4	8.7			
	医療・福祉・教育	18	5.6	0.0	22.2	11.1	5.6	0.0			
	他サービス業	39	2.6	0.0	12.8	7.7	15.4	2.6			

5 介護と育児の比較

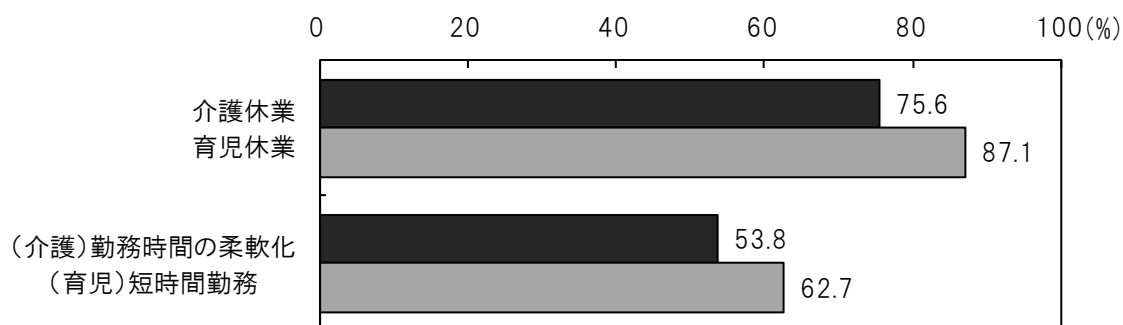
「制度がある」の割合（正社員対象）をみると、介護休業は育児休業より低く、（介護）勤務時間の柔軟化は、（育児）短時間勤務より範囲が広いにもかかわらず低く、介護の両立支援の制度化は育児と比べて遅れている。

「支援実績がある」の割合（正社員対象）をみると、この差は大幅に拡大し、介護休業や勤務時間の柔軟化については、育児と比べて多くの企業にとって、支援ノウハウが十分でないことがうかがわれる。

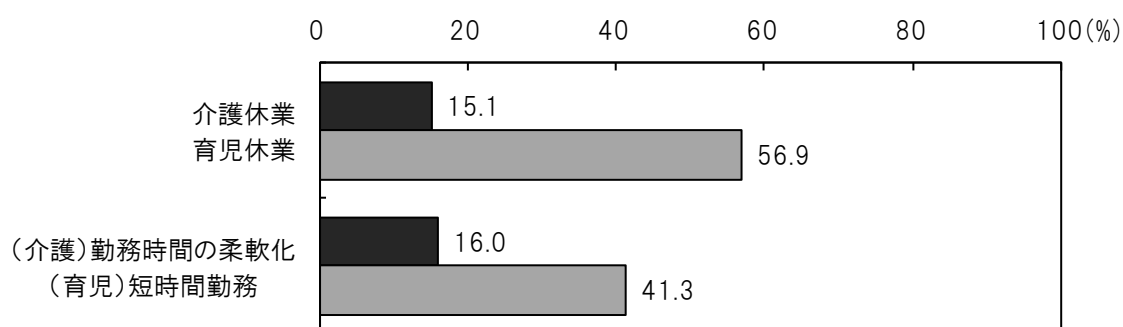
なお、介護は育児と比べて、女性と男性の支援実績の差は小さい。

図表 III-66 介護と育児の比較

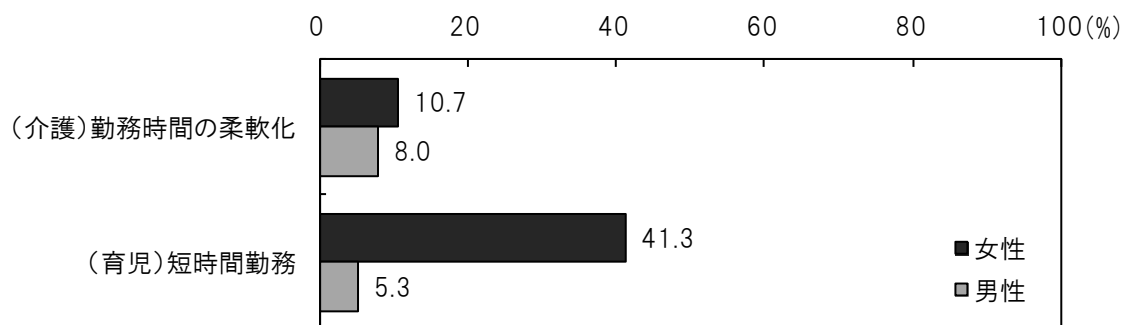
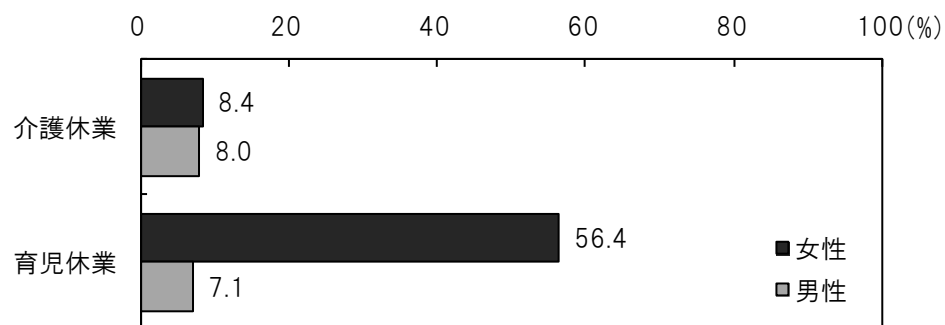
・「制度がある」の割合（正社員対象）



・「支援実績がある」の割合（正社員対象）



・「支援実績がある」の割合（正社員性別）



6 国・県との比較

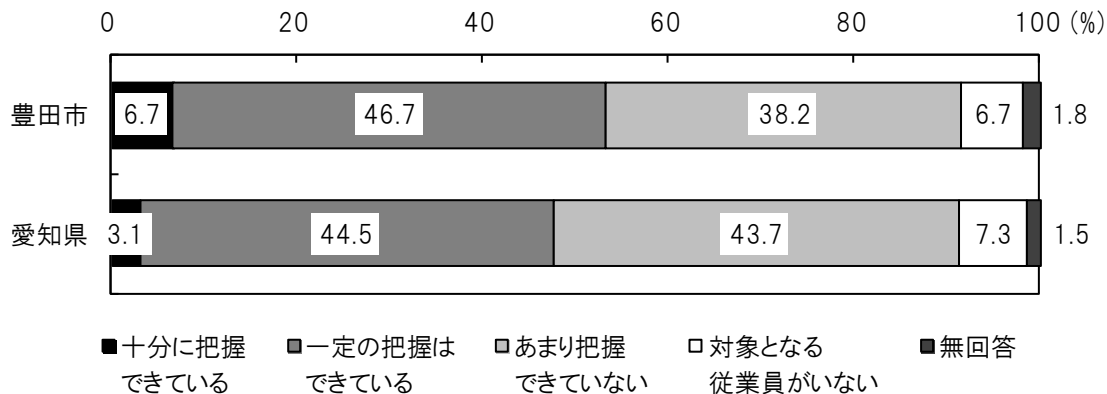
企業アンケートについて、愛知県や国の調査結果と比較した。

	豊田市	愛知県	全国
調査時期	H27.10	H27.7～8	H24.9～10
対象企業	従業員 20 人以上	従業員 20 人以上	従業員 101 人以上
回答企業数	225 社	1,213 社	967 社
調査名	仕事と介護の両立等に関する実態調査	仕事と介護の両立支援等実態調査	仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査

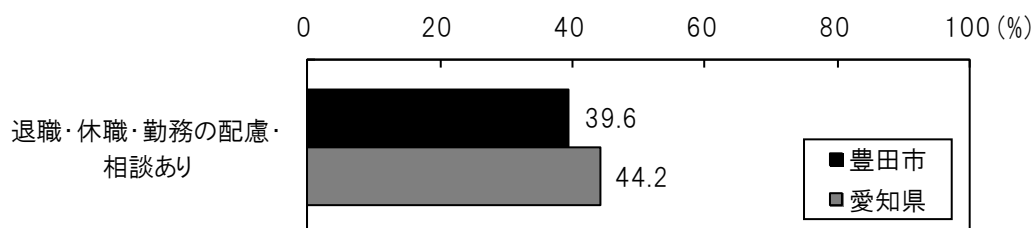
(1) 従業員の仕事と介護の両立に関する状況

従業員の仕事と介護の両立に関する把握について、「十分に把握できている」「一定の把握はできている」の割合がやや高い。退職・休職・勤務の配慮・相談ありの割合はやや低いものの、人事上の課題が「増加してきている」の割合はやや高く、この差はほとんどないものと考えられる。

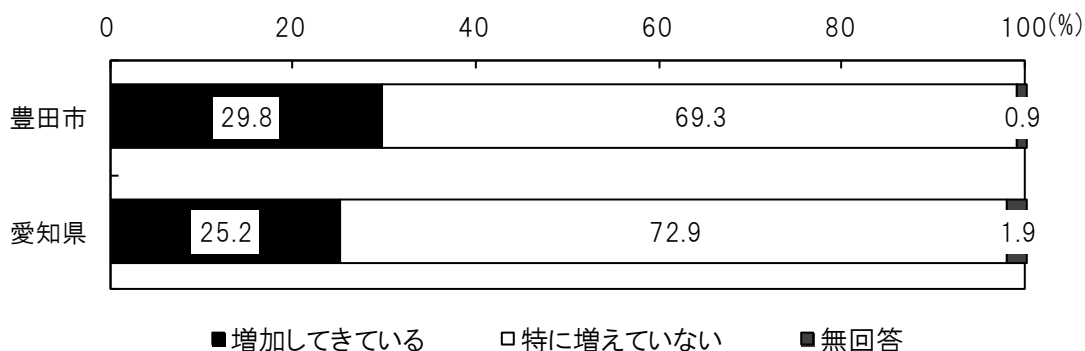
図表 III-67 従業員の仕事と介護の両立に関する把握状況



図表 III-68 従業員の仕事と介護の両立状況



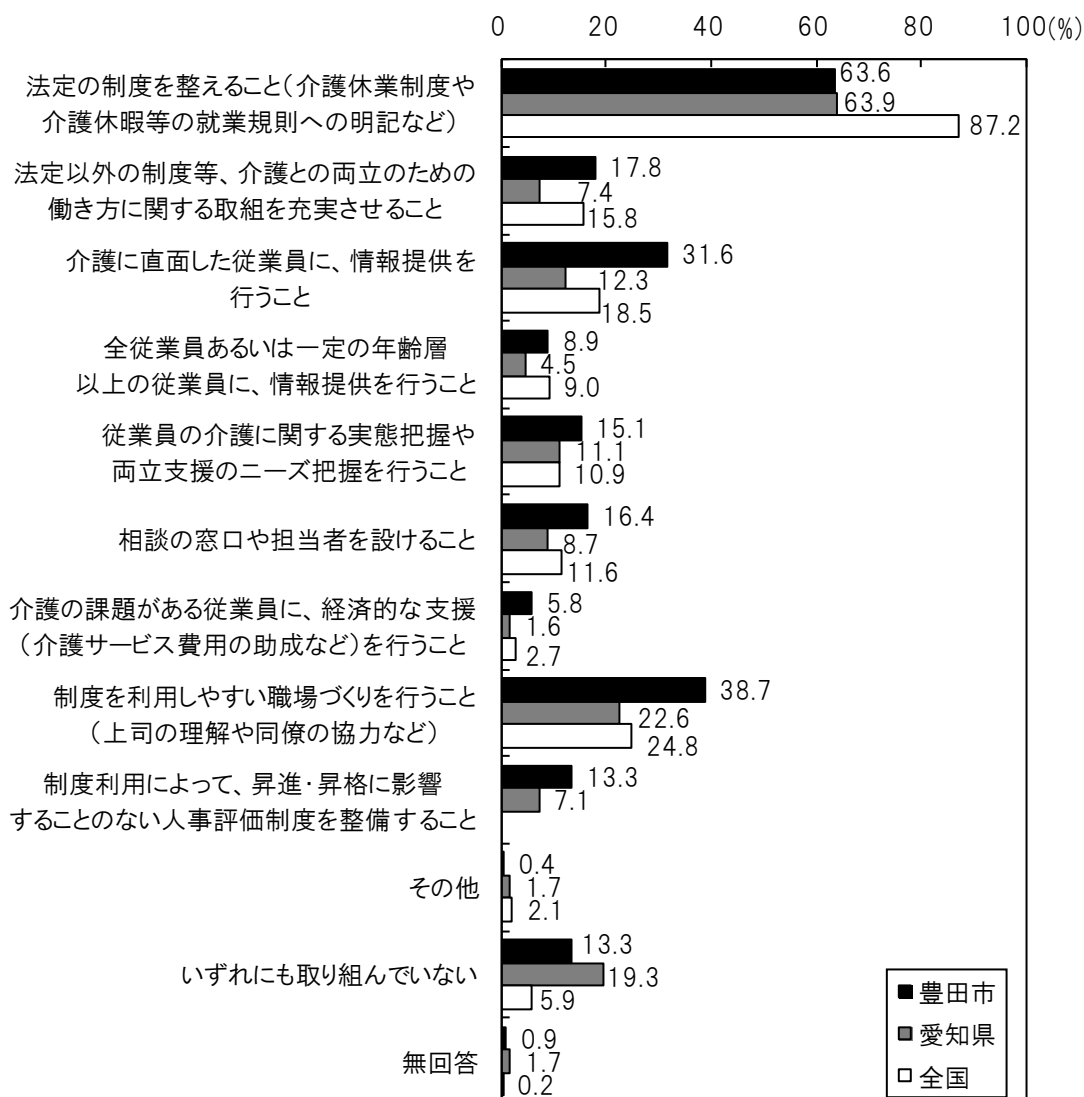
図表 III-69 「仕事と介護の両立」に関する人事上の課題



(2) 仕事と介護の両立支援の取組

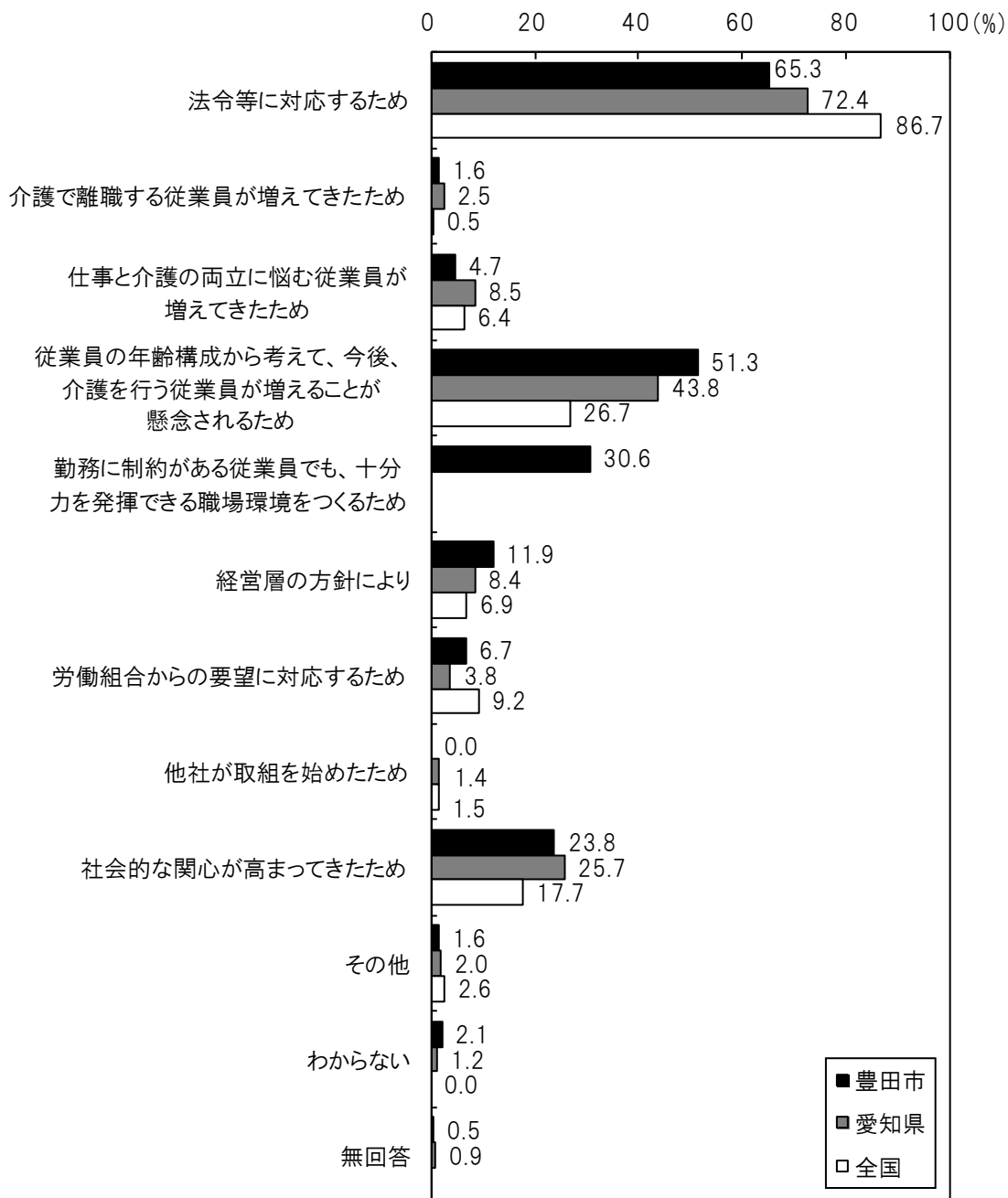
仕事と介護の両立支援の取組として、「介護に直面した従業員に、情報提供を行うこと」「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」の割合が県や全国と比べて高い。一方、回答企業の規模の差もあるが「法定の制度を整えること」については、全国と比べて低い。

図表 III-70 仕事と介護の両立支援として取り組んでいること



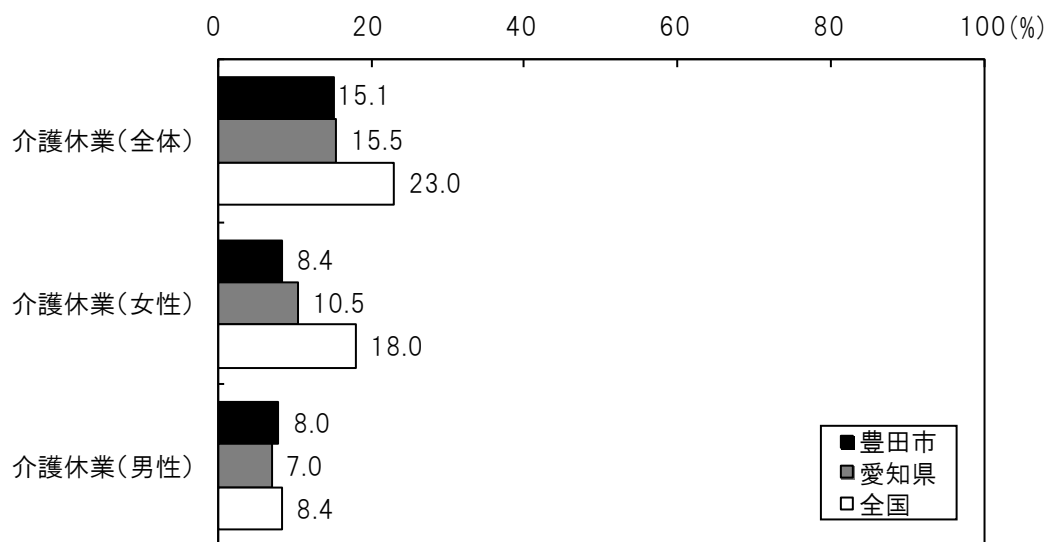
仕事と介護の両立に取り組む理由について、豊田市は「従業員の年齢構成から考えて、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため」の割合が特に高い。

図表 Ⅲ-71 仕事と介護の両立に取り組む理由



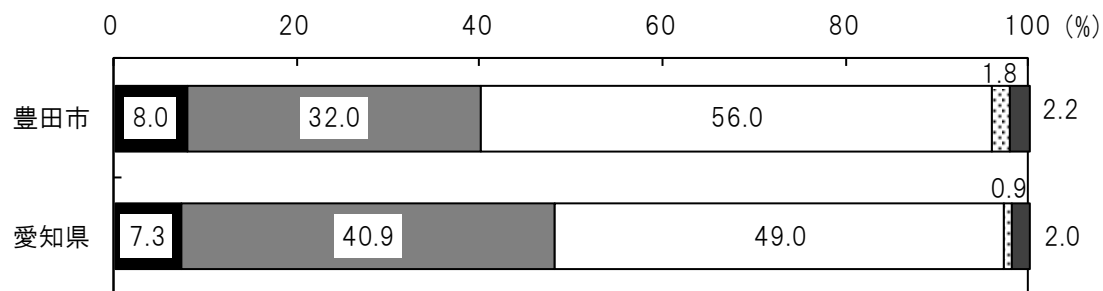
介護休業の支援実績について、全国より女性の支援実績が少ない。また、「介護休業を両立の準備期間として活用する」という考え方について、「初めて聞いた」の割合が高い。

図表 Ⅲ-72 支援実績（正社員・全体）



* 豊田市と愛知県は年次の制限なし、全国は調査前年度1年間

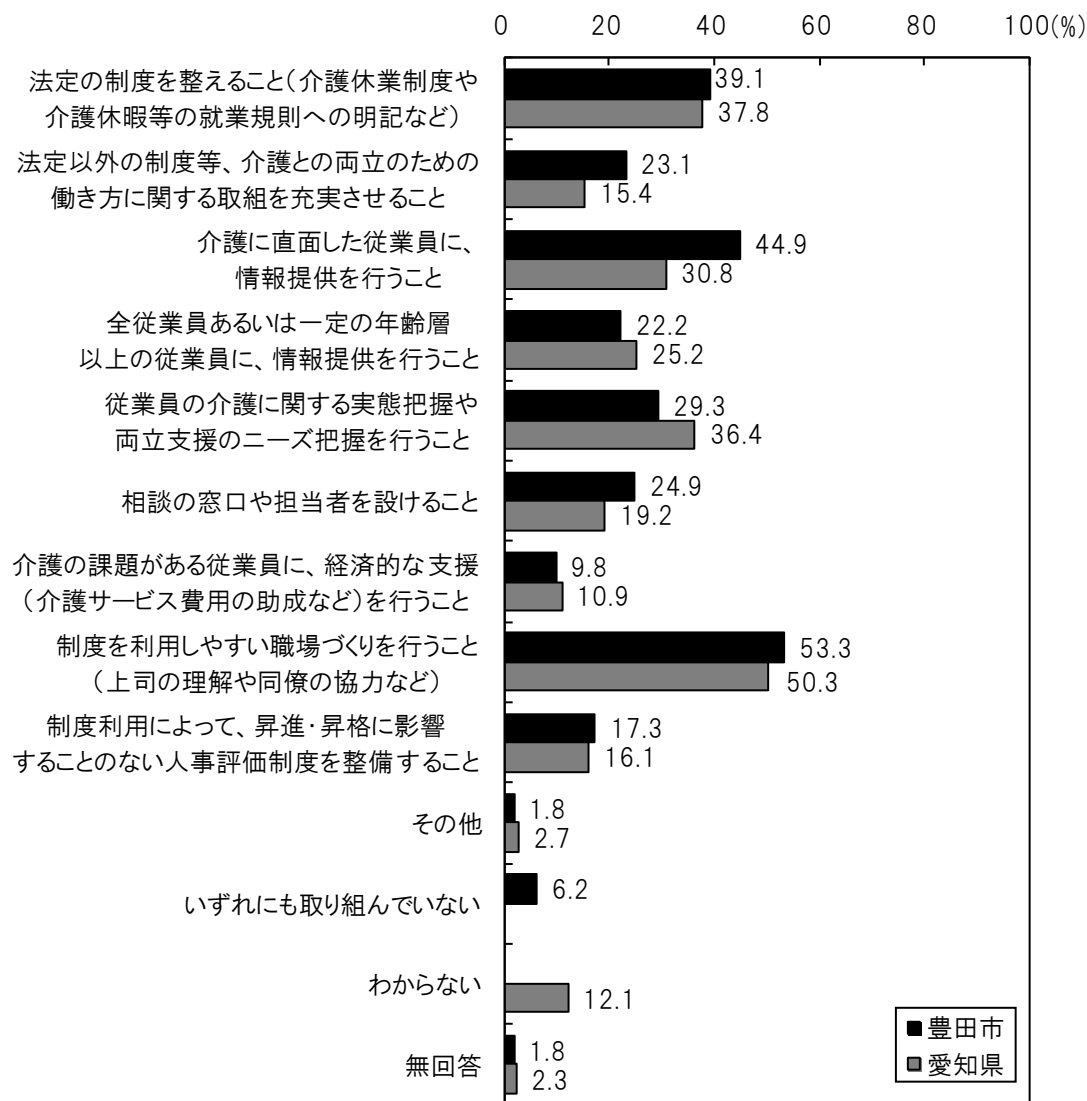
図表 Ⅲ-73 「介護休業を両立の準備期間として活用する」という考え方の認知度



■社内である程度の
共通認識となっている ■担当者など、一部の
人が理解している □初めて聞いた □その他 ■無回答

両立支援として重要なこととしては、豊田市、愛知県ともに、「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」の割合が最も高く、豊田市は愛知県と比べて「介護に直面した従業員に、情報提供を行うこと」の割合が高く、これらの視点から企業にアプローチしていくことが効果的と考えられる。

図表 III-74 仕事と介護の両立支援として重要なこと



IV章 ヒアリング

1 ヒアリング結果のまとめ

介護休業制度の利用者がいる、勤務時間を調整しながら両立を図る従業員がいる、両立支援制度の充実や円滑な利用に取り組む市内の5つの企業・事業所にヒアリング調査を行った。ヒアリングでは、人事担当者に対して、従業員の両立の状況、企業・事業所内での両立支援の取組、両立に向けた企業・事業者や行政の課題等を把握した。

(1) 両立の状況について

- ・介護休業や短時間勤務等を利用している従業員は育児と比べて少ない。ただし、介護休業、介護休暇、短時間勤務を利用せずに、有給休暇の中で親の手助けや介助をしている従業員もいることが予想されるが、ヒアリング調査の中で実態を十分につかんでいると回答する企業はみられなかった。
- ・こうした中、親の介護を始める時期に介護休業を取得してまわりの人の協力を得て復職できた事例もあれば、復職せずに仕事を辞めた事例、双方がみられる。
- ・中小企業では、制度は特にないが、通院のために有給休暇が取得しやすいように業務を配慮したり、勤務時間中に少し家に戻って様子を見ることを認めているとの回答があり、柔軟な対応をしている模様である。
- ・なお、「女性は育児休業等を取りやすいが、男性は介護休業や育児休業を取得しづらい」などの回答がみられ、固定的な性別役割意識が依然として残っていることがうかがわれる。

(2) 両立支援の取組について

- ・「まわりに介護をしている従業員が、まだ少ない、もしくは把握できていない状況である」「制度はあるが、その情報が十分に従業員に届いていない」との回答にみられるように、両立支援実績のある企業でさえも、介護との両立についてニーズが顕在化していなかったり、認識が不十分な状況である。
- ・「特別に介護の状況を把握することまではしていないが、相談されたら、一緒に考えていく」との回答にみられるように、事前に準備をしているという企業はみられなかったが、自己申告制度の中に「介護」の項目を入れて把握に取り組んでいる企業がみられる。
- ・制度面では、介護休業の期間を延長している、対象者を拡大している、介護休暇を有給としている、有給休暇の未取得分の積立制度など法定以上の制度を導入している企業がみられる。
- ・介護との両立は育児と比べ「先のめどが立たないため、職場の理解を得ることが難しい」「期間延長をしてもその後、職場復帰ができるかが見えない」など独自の問題点が回答された。
- ・「あと10年経つと、従業員の年齢が高くなり、本人の健康や家族の介護について配慮しなければならない従業員が増えてくることが予想され、職場環境や働き方を考えていかねばならない」など、今後、対応していかなければならないとの回答は、多くみられた。

(3) 市への期待

- ・「各種制度の認知度が低いので、制度の周知が必要」など、従業員や人事担当者への情報提供に対する要望がみられた。
- ・「豊田市役所が率先して両立を図っている人がたくさんいるという状況をつくり、情報発信してほしい」など、両立事例をつくっていくことが重要との回答がみられた。

2 主な意見

注：第2次産業＝建設業、製造業など 第3次産業＝小売業、サービス業など

(1) 両立の状況について

- ・従業員（男性）で介護休業取得者がおり、6か月程度で復職できている。（A社、第2次産業）
- ・従業員（女性）で、介護休暇・短時間勤務を利用して、両立を図っている人がいる。（A社、第2次産業）
- ・従業員（男性）と母親（介助が必要）の2人家族で、勤務時間を柔軟にした実績がある。期間は5年程度にわたった。（B社、第2次産業）
- ・従業員（女性）が、親の介護を始める時期に介護休業を取得した。まわりの人の協力を得て、1か月で復職できた。（D社、第3次産業）
- ・従業員（女性）が、介護休業を取得したが、まわりをお願いできる人がいないため、復職せずに仕事を辞めた。（D社、第3次産業）
- ・まずは、有給休暇を取得し、有給休暇を少し残して、介護休暇を取得し、介護休業という流れである。（D社、第3次産業）
- ・営業職の従業員（男性）で介護休業の取得者がいる。93日の介護休業後に復職した。復職後は定時勤務で時間外勤務の免除をしている。（F社、第2次産業）
- ・制度は特にはないが、通院のために有給休暇が取得しやすいように業務を配慮したり、勤務時間中に少し家に戻って様子を見ることを柔軟に認めている。（B社、第2次産業）
- ・短時間勤務について、育児は多数実績があるが、介護はない。（C社、第2次産業）
- ・親の介護を希望して退職した30歳代の従業員（男性）がいるが、特殊な知識を有しているため、後日、週2～3日のパートで再雇用している。（D社、第3次産業）
- ・定年間際の従業員（男性）は、遠距離の介護で退職した。（D社、第3次産業）
- ・60歳代の嘱託で、介護理由で契約を更新しなかった従業員がいる。（A社、第2次産業）
- ・女性は育児休業等を取りやすいが、介護休業や育児休業について男性が取得するのはどうかという雰囲気がある。（E社、第3次産業）
- ・共働きの場合、夫が会社を辞めるわけにはいかないので、介護は女性の問題となっている。（D社、第3次産業）

(2) 両立支援の取組について

『情報収集・発信』

- ・まわりに介護をしている従業員が、まだ少ない、もしくは把握できていない状況である。(A社、第2次産業)
- ・特別に、介護の状況を把握することまではしていない。相談されたら、一緒に考えていく。(B社、第2次産業)
- ・子どもの看護で介護休暇利用が1件あったのみで、人事として情報が集まっていない。(C社、第2次産業)
- ・有給を取りながら、両立を図っている人はいると思うが、人事では情報を収集していない。(E社、第3次産業)
- ・朝礼があり、1日1回は事務所にみな顔を出すので、従業員の状況は把握しやすい。(B社、第2次産業)
- ・現業部門の要員確保を確実にするために、今後、状況を把握する必要があると考えている。(A社、第2次産業)
- ・人事部から、各部署の自己申告などにおいて、介護に伴う心情や困っていることについて把握し、相談にのって、フォローアップを行うことを依頼している。(E社、第3次産業)
- ・社内ポータルサイトに情報を公開している。また、制度が変わる際に、社内報でPRしているが、制度を知らない従業員は多いだろう。(A社、第2次産業)
- ・育児関連の両立支援制度をみると、情報は口コミで広がっている(介護はまだ利用が少ない)。(A社、第2次産業)

『支援制度』

- ・介護に関する社の支援制度は、ほとんど周知されていない。(E社、第3次産業)
- ・上司が制度を理解していないことが多いため、本人だけでなく上司にも、会社の制度や社内での対応のケースを紹介している。(D社、第3次産業)
- ・介護休業等の対象者は、法定より拡大しており、介護を必要な親族がいて、その介護を従業員がしなければならないという状況があれば、認めている。(A社、第2次産業)
- ・介護休業制度は、現在1年間(法定以上は無給)であるが延長する予定である。介護が1年では終わらないということが背景にある。(A社、第2次産業)
- ・介護休業の期間が93日であるが、安易に期間を長くすることに躊躇している。社員としては長いと助かるだろうが、期間延長をしてもその後、職場復帰ができるかが見えない。(D社、第3次産業)
- ・子の看護休暇が7日間で有給であるため、介護休暇も同様にしている。(E社、第3次産業)
- ・介護の短時間勤務制度がある。働いていない分の給料は減額となる。(A社、第2次産業)
- ・有給休暇の未取得分を最大20日まで積み立て、看護・介護等の理由で有給休暇を取得できる制度がある。(A社、第2次産業)
- ・社内で、介護と仕事の両立について理解度・認知度が低いのが現状である。(A社、第2次産業)
- ・人事担当者として、介護との両立のことをあまり知らないため、情報を収集していく必要がある。(E社、第3次産業)

- ・介護支援の制度があることは知っているが、内容があまりよくわからない。(F社、第2次産業)

『状況』

- ・経営者は、やることをやれば柔軟に対応してよい、という方針をもっている。(B社、第2次産業)
- ・支援の難しさや課題として、仕事と介護の両立は、一言では表現できず、経験していない方には理解ができないものだと感じる。(A社、第2次産業)
- ・介護は育児と異なり、先のめどが立たないため、職場の理解を得ることが難しい。(D社、第3次産業)
- ・営業など直接顧客と合う必要がある業務や、勤務時間が長い職場は、両立が難しい。(D社、第3次産業)
- ・当社は40歳代が多く、あと10年経つと、本人の健康や家族の介護について配慮しなければならない従業員が増えてくることが予想され、職場環境や働き方を考えていかねばならない。(A社、第2次産業)
- ・家族の介護が日常の中で仕事より上回ると必然と離職せざる得なくなりうるので、経済面、メンタル面で回避できるにはどうしたらよいか。(F社、第2次産業)

(3) 市への期待

- ・各種制度の認知度が低いので、制度の周知が必要であろう。(D社、第3次産業)
- ・両立に関する冊子があれば、各事業所に配布したい。(E社、第3次産業)
- ・社として、従業員に十分に情報提供することができないので、先生に来ていただいて従業員に説明してもらいたい。(B社、第2次産業)
- ・豊田市役所が率先して両立を図っている人がたくさんいるという状況をつくり、情報発信してほしい。(E社、第3次産業)
- ・介護を支えてくれる様々なサービスや施設を増やしてほしい。(F社、第2次産業)

V章 課題の整理と取組案

1 課題の整理

課題の整理にあたり、「仕事と介護の両立」は「仕事と育児の両立」と比べ次の特徴があげられる。

- 介護休業については、突然必要になったり、先がみえないことが多い（介護休業中に自分が介護に専念してしまうと仕事に復帰できなくなる）
- 本人の傷病の状態・意欲と必要な介護、主な介護者や介護協力者の状況、就業者の業務や職場の状況、希望する介護、経済状況、利用できる医療・介護・福祉・生活支援サービス・地域の助け合い活動の状況とそれらの支援に対する利用意向など、両立に向けての状況が非常に多様である。
- 経営者や職場での中核人材の年代が対象となること
- 地域包括支援センターやケアマネジャーなどサービス利用などを相談する専門家が
いること

このような特徴を踏まえて、アンケート調査、ヒアリング調査から、次の課題が浮かび上がった。

【課題1】仕事と介護の両立支援ニーズが高まりつつある

- 手助けや介護が必要な親がいる就業者（40～50歳代）は約3割で、「いない」と回答していても今後は必要となる可能性がある就業者が6割を超え、多くの就業者が両立問題に直面する可能性がある。
- 仕事と介護の両立を図る必要性について、市民は「非常に共感する」「ある程度共感する」の合計が9割を超え、両立環境の改善を望んでいる。
- 40・50歳代の就業者の約3割は、日常生活の手助けや調整、身体介護などが必要な親などがいて、手助けや介護をしながら仕事をしている。自由回答やヒアリング調査では、要介護者が遠距離のケースもみられるなど、その状況は多様である。
- 約4割の企業で、介護に関する退職・休職・勤務の配慮・相談などを経験している。また、中高年の従業員が増加傾向にある中、仕事と介護の両立の必要がある従業員が「増加する」と考える企業は約8割、経営者や中核人材の介護による離職や業務低下を懸念する企業は約5割、仕事と介護について「両立を図る視点が必要である」と考える企業は約8割となっており、両立支援が必要と考える企業は多い。

このように、両立問題に直面する就業者が増加することが確実視される中、市民、企業ともに仕事と介護の両立支援環境を改善していく必要があると考えている。

【課題2】仕事と介護の両立支援に関する認識や情報が不足している

- 就業者・就業経験者の約8割は、仕事と介護の両立について「非常に不安を感じる」もしくは「不安を感じる」と回答しているが、介護休業制度の内容について「よく知っている」「ある程度知っている」と回答する市民は約2割にとどまり、勤務先の両立支援制度や取組について「よく知っている」の割合は数%と認知度が低く、企業の両立支援に関する基本的な情報が市民や就業者に届いていない。
- 仕事と介護の両立については、一人ひとりの状況が多様であり、その期間も見通しが付きづらいことから、「介護休業」を要介護者の家族が、今後の仕事と介護の両立に向けた準備期間として活用する」という考え方が重要であるが、このことを「よく知っている」の市民の割合は1%、企業でも「社内である程度の共通認識となっている」との回答が1割を下回り、市民、企業ともに両立の基本的な考え方に対する認知度が低い。

このように、仕事と介護の両立支援に関する認識や情報が不足していることから、市に対して、市民・企業ともに介護特有の両立のポイントに関する情報提供を求めており、また、市民は両立支援の法制度を、企業は事業主や人事担当者への意識啓発を求めていると考えられる。

【課題3】仕事と介護の両立に関するロールモデルが未確立である

- 企業の両立支援制度の導入状況をみると、介護休業で4分の3、介護休暇で6割強、勤務時間の柔軟化で5割強であり、規模の小さな企業を中心に制度化されていない企業が見られる。
- 介護休業、介護休暇、勤務時間の柔軟化の「支援実績がある」企業はともに1割台にとどまり、子育ての両立支援関連の制度（育児休業の支援実績がある企業は約5割）と比べても利用が少ない。助けや介護が必要な親などがいる就業者で、勤務先の両立支援制度を利用している人は2割を下回り、制度があっても利用されていないことが課題である。
- 市に期待する施策として、介護保険サービスの充実を6割以上の市民があげている。また、介護保険外の生活支援サービス、近所の人による見守りを利用している人も限られ、家族で介護を抱え込んでいる人も少なくないものとみられる。
- 自由回答やヒアリング調査からは、「介護は育児と異なり、先のめどが立たず、職場の理解を得ることが難しい」「介護休業の期間延長をしてもその後、職場復帰ができるかが見えない」など介護独特の問題が指摘されている。

このように、仕事と介護の両立に関するロールモデルが未確立な状況があるため、企業は市に対して、「両立支援に関する事例紹介」「事業主や人事担当者からの具体的な相談への対応」を求めているのだと考えられる。

また、勤務先の両立支援制度が利用されておらず、家族で介護を抱え込む人が多い傾向があることから、市民は市に対して、「介護保険サービス」はもとより「生活支援サービス」「地域の助け合い」など、企業だけでなく様々な両立支援資源が利用できる環境づくりを求めていると考えられる。

【課題4】 男性も含めた働き方の見直しが必要である

- 男性は、上司等に「手助け・介護」を知られることへの抵抗感について「ある」「ややある」の合計が約2割と女性より多い。また、女性は「仕事は続けたいが、介護をする状況になったら仕事を辞めるしかない」と考えている人が約3割で男性より多く、仕事は男性、介護は女性といった固定的な性別役割分業の考えがみられる。
- 就業者・就業経験者に、両立支援を進めていく上での職場の課題を尋ねたところ「同僚や同じ職場の人の業務量が増えてしまう」が5割を超え最も多い。企業も、両立を推進する上での課題として「職種や職務によって制度を利用しにくい場合がある」「業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい」を上位にあげている。

以上のことから、市は、固定的な性別役割分業の問題について引き続き啓発を行っていく必要がある。また、同じ職場の人の業務負担の増加や、制度を利用しにくい職種などは部署全体の「仕事の進め方」や「業務配分」に関する課題であり、その実現に向けて市は、単に両立支援制度の整備や利用を働きかけていくのではなく、生産性の向上に努めながら、多様な働き方・生き方が選択できる職場づくり、働き方の改革を視野に入れた支援を行っていくことが必要であると考えられる。

2 仕事と介護の両立支援環境を充実させるための施策

課題を踏まえて、仕事と介護の両立支援環境を充実させるための本市の取組について検討した。

【施策1】企業・市民への啓発

調査結果から市民、企業ともに仕事と介護の両立支援に関する認識や情報が不足している状況が明らかとなったため、ワーク・ライフ・バランスの推進事業の一つとして講演会やイベント等などを通じて、両立の基本的な考え方、介護休業など企業の両立支援制度、介護保険事業や福祉施策などについて、企業や市民に周知を図り、仕事と介護の両立に関する意識の向上や事前準備の必要性を促していきます。

○企業経営者・人事担当者向けの情報提供

- ・経済団体や労働団体等と連携して実施する講演会やシンポジウムの開催
- ・人事担当者向けのセミナーやワークショップの開催
- ・介護離職に備えるための対応マニュアルの作成・配布

○市民向けの意識啓発

- ・市民・就業者に両立に向けた心構えや予備知識などを提供する講演会・講座等の開催
- ・ワーク・ライフ・バランスキャンペーンや男女共同参画週間等の各種イベントでのPR
- ・労働組合等を通じた従業員やその家族へのPR

【施策2】企業の取組を加速する支援

企業や市民の両立支援に対するニーズが高まりつつある中で、制度化が十分にされていない企業があることや制度化されていても利用実績がわずかであることから、企業へのアドバイザー等の派遣、両立支援制度の導入や活用の支援、両立支援に優良な取組を行っている企業への表彰などに取り組み、中小企業等への制度化の支援、職場の雰囲気や環境の改善、働き方改革など企業の取組を加速する支援に取り組みます。

○企業へのアドバイザー等の派遣

- ・アドバイザーや専門の講師の派遣事業の実施
- ・ワーク・ライフ・バランス推進員(市民団体)による事業所訪問（仕事と介護の両立を充実）

○両立支援制度の導入や活用の支援

- ・国や県が実施する支援制度の周知・PR、積極的に取り組んでいる企業への支援策の検討
- ・入札やコンペでの加点、入札参加資格条件の設定など、公共調達における配慮の検討

○取組企業の表彰・PR

- ・優良事業所に対する表彰制度における「仕事と介護の両立」の視点の強化や部門を設定
- ・表彰式、情報誌、ホームページへの掲載等を通じた優良事業所の周知・PR

【施策3】 両立支援情報の収集提供

仕事と介護の両立支援の取組は、緒についたばかりであるため、市内外の取組について情報収集を行います。また、広報紙、ホームページなど多様な手段を活用して、企業担当者や市民に両立支援に関する情報を発信していきます。また、介護と育児のダブルケアや遠距離介護など新たな課題に対する情報の収集や研究を行い、両立支援担当職員や企業の人事担当者へ情報を提供し、多様な状況に的確に対応するための支援を図ります。

○両立事例情報の収集

- ・事業所訪問、表彰制度、介護現場からの情報収集を通じて、ロールモデルとなる両立の好事例情報を収集
- ・中小企業に対する仕事と介護の両立の取組に関するヒアリングの実施

○多様な手段を活用した情報発信

- ・広報紙、情報誌、ホームページ等を利用した情報発信
- ・キラッ☆とよたの図書、情報コーナー等の活用

○新たな課題に対する情報の収集・研究

- ・介護と育児のダブルケアへの対応策の検討
- ・家事支援サービスの活用、在宅勤務制度、遠距離介護などに関する情報収集

【施策4】 関係機関の共働の推進

仕事と介護の両立を図るためには、住まい・医療・介護・予防・生活支援などの観点から、家族、地域住民、企業の支援策、介護・福祉サービス、生活支援サービス等の役割分担と連携が必要となります。この連携の促進に向けて、新たに介護と仕事の両立のための関係者間のネットワークづくりや福祉事業を始めとした関連施策との連携を図っていきます。

○相談員や関係者のネットワークづくりの促進

- ・連携促進に向けた関係する相談員や職員向けの情報交換・合同学習会の開催の検討

○企業間におけるネットワークづくりの促進

- ・制度設計や情報交換のための企業の人事担当者の交流や顔見知りの関係づくりの支援

以上の取組案について、現在実施しているワーク・ライフ・バランスや働き方改革などの関連施策と連携を十分にとり、国や県の施策を活用しながら、施策を検討・取り組んでいきます。

VI章 調査票

「仕事と介護の両立支援に関するアンケート」ご協力のお願い

平素は市政に対し、深いご理解とご協力をいただきありがとうございます。

さて、本市では平成26年度に「第3次とよた男女共同参画プラン（クローバープランⅢ）※」を策定し、市民・企業・行政の連携のもと、男女共同参画社会の実現に取り組んでいます。

今回の調査を通して、働く方々が介護等で離職することなく、仕事との両立を実現することについて市民の皆様のお考えを把握することにより、女性も男性も性別にかかわらず働きやすく、魅力的な職場をつくっていくために、行政として支援できることを検討したいと考えています。

この調査は、40歳代、50歳代の市民2,000人を無作為抽出してお送りしております。お忙しいところ大変恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成27年10月

豊田市長 太田 稔彦

ご記入に際してのお願い

- ・回答は、設問ごとに該当する項目を選び、あてはまる番号を○で囲んでいただくものがほとんどです。○の数については、「1つに○」など指定をしています。
- ・回答の際「その他」に該当する場合は、具体的にその内容をご記入いただく場合があります。
- ・回答は無記名で、すべて統計的に処理いたしますので、個人にご迷惑をおかけすることは決してございません。
- ・回答いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れ

10月26日(月)までにご投函ください。

(切手は不要です)

この調査に関するお問い合わせは、下記にお願いします
とよた男女共同参画センター(キラックとよた)

(豊田市小坂本町1-25 豊田産業文化センター2階 月曜休館日)
電話：0565-31-7780 Eメール：clover@city.toyota.aichi.jp
お問い合わせ時間：午前9時から午後5時 担当：森

※第3次とよた男女共同参画プラン（クローバープランⅢ）は、豊田市における男女共同参画の取組を総合的かつ計画的に推進するための計画です。詳しくは、とよた男女共同参画センターのホームページ（<http://www.hm4.aikat.ne.jp/~clover/>）でご覧になれます。

(ご参考) 仕事と介護の両立のための支援制度

家族の介護を行う労働者が、仕事と介護の両立を支援するために、平成7年10月に介護休業が法制化されて以降、介護休業、介護休暇や労働時間の短縮等の支援措置が充実されてきました。

現在の育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）で定められている主な支援制度は、次のとおりです。

介護休業	介護のために仕事を一定期間、休める制度 要介護状態の対象家族1人につき、要介護状態に至ることに1回、通算して93日を限度に介護のために仕事を休むことができます。
介護休暇制度	介護などの必要がある日について仕事を休める制度 対象家族が1人の場合は年に5日まで、2人以上の場合は年に10日までを、介護の必要がある日に休暇を取得することができます。
短時間勤務制度等の措置	短時間勤務等ができる制度 次の4つのいずれかの措置を受けることができます。どの制度を利用できるかは企業によって異なります。 ①所定労働時間を短縮する制度（短時間勤務制度） ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤制度） ④介護サービスの費用の助成等
法定時間外労働の制限	残業時間に一定の制限を設ける制度 1か月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働を制限できます。
深夜業の制限	深夜の就労を制限する制度 深夜（午後10時から翌日午前5時まで）の就労を制限できます。

この他、転勤に対する配慮や、これらの両立支援制度を利用した従業員への不利益な取扱いを禁じています。

また、企業等によっては、育児・介護休業法を上回る支援制度を設けている場合もあります。お勤めの企業等にご確認ください。

○各種制度のお問い合わせ先

介護休業等 愛知労働局雇用均等室（052-219-5509）

仕事と介護の両立に関する市民アンケート調査

I. ご回答者について

問1 あなたのことにしてお尋ねします。

(1) あなたの年齢 (1つに○)

* 平成27年9月末現在

1. 40~44歳 2. 45~49歳 3. 50~54歳 4. 55~59歳

(2) 性別 (1つに○)

1. 女性 2. 男性

II. 仕事と介護の両立について

問2 「超高齢社会において、仕事と介護の両立を図ることが必要である」という考え方について、あなたはどのようにお考えですか。(1つに○)

1. 非常に共感する 2. ある程度共感する 3. あまり共感しない
4. まったく共感しない

問3 育児・介護休業法に基づき、企業等は介護休業、介護休暇、時間外労働の制限、転勤に対する配慮などに取り組む必要があることを、ご存知ですか。(1つに○)

1. よく知っている 2. ある程度知っている
3. 聞いたことはあるが、よく知らない 4. まったく知らない

問4 「介護休業」制度の内容について、ご存知ですか。(1つに○)

1. よく知っている 2. ある程度知っている
3. 聞いたことはあるが、よく知らない 4. まったく知らない

問5 高齢者の介護等について相談する機関である、地域包括支援センターについて、ご存知ですか。(1つに○)

* 市内に25箇所あります。(平成27年4月現在)

1. よく知っている 2. ある程度知っている
3. 聞いたことはあるが、よく知らない 4. まったく知らない

問6 「介護休業」を要介護者の家族が、今後の仕事と介護の両立に向けた準備期間（介護サービスを受けるまでの準備期間）として活用する」という考え方がありますが、ご存知ですか。(1つに○)

1. よく知っている 2. ある程度知っている
3. 聞いたことはあるが、よく知らない 4. まったく知らない

問7 あなたのまわり（職場、親族、知人・友人）で、仕事と介護の両立に取り組んでいる人をご存知ですか。(1つに○)

1. どのように両立しているか、よく知っている
2. 聞いたことがあるが、どのように両立しているかは、よく知らない
3. 両立している人について、聞いたことがない

問8 あなたは、仕事と介護の両立について、どのようにお考えですか。(最も近いもの1つに○)

* 介護をしていない人は、そのような状況に直面した場合を想定してお答えください。

1. できるだけ両立したい
2. 介護は配偶者・親族に任せて、仕事を続けたい
3. 仕事は続けたいが、介護をする状況になったら仕事を辞めるしかない
4. 仕事より介護を優先するので、仕事を辞める
5. 今後、介護が必要となる該当者がいない
6. わからない

III. 仕事について

問9 あなたは現在、就業していますか。(1つに○)

* 家庭の外で報酬を得る仕事

1. 就業している 2. 休職中 3. 就業していたが退職した 4. 就業したことはない

※問9で「2」「3」とお答えの方にお尋ねします。その他の方は問10へ

問9-2 休職・退職の理由（主なもの1つに○）

1. 結婚 2. 出産 3. 育児 4. 介護 5. 病気 6. その他

※ 問20で「2」「3」「4」とお答えの方、問20-2で「1」「2」とお答えの方にお尋ねします。
 その他の方は問28へ。

※ 複業の方がいらっしゃる場合、あなたが「手助け・介護」することが多い人を対象にお答えください。

問21 主に手助け・介護をする（することになる）のはどなたですか。（1つに○）

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. 回答者自身 | 5. 介護が必要な人の家族・親族（女性） |
| 2. 回答者の配偶者 | 6. 介護が必要な人の家族・親族（男性） |
| 3. 介護が必要な人の配偶者（女性） | 7. その他（ ） |
| 4. 介護が必要な人の配偶者（男性） | |

※ 問20で「2」「3」「4」とお答えの方にお尋ねします。その他の方は問28へ。

※ 複業の方がいらっしゃる場合、あなたが「手助け・介護」することが多い方を対象にお答えください。

問22 手助け・介護が必要な親などは、介護保険の認定を受けていますか。（1つに○）

- | | |
|-------------------|-----------|
| 1. 介護保険の認定を受けていない | 4. 要介護1～2 |
| 2. 介護保険の認定の申請中である | 5. 要介護3～5 |
| 3. 要支援1～2 | 6. わからない |

問23 あなたは、どれくらいの頻度で「手助け・介護」を行っていますか。（それぞれ1つに○）

【身体介護について】

- | | |
|------------|-----------------|
| 1. ほぼ毎日 | 3. 1週間に1～2日程度 |
| 2. 2日に1日程度 | 4. 1か月に1～2日程度以下 |

【日常生活の手助けや調整】

- | | |
|------------|-----------------|
| 1. ほぼ毎日 | 3. 1週間に1～2日程度 |
| 2. 2日に1日程度 | 4. 1か月に1～2日程度以下 |

問24 手助け・介護に関して、現在どのようなサービスや支援を利用していますか。（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. 特に利用していない | |
| 2. 「介護保険」在宅サービス（ホームヘルプ、デイサービス、福祉用具等） | |
| 3. 「介護保険」施設・入所系のサービス（特養、老健、グループホーム等） | |
| 4. 「介護保険外」配食サービスや宅配弁当 | |
| 5. 「介護保険外」買い物、掃除等の家事支援サービス | |
| 6. 緊急通報サービス | |
| 7. 近所の人や民生委員等による随時の見守り | |
| 8. その他（ ） | |

問18 あなたは、仕事と「手助け・介護」を両立することに、どの程度、不安を感じますか。（1つに○）

- | | | |
|----------------|-----------|------------|
| 1. 非常に不安を感じる | 2. 不安を感じる | 3. 不安を感じない |
| 4. まったく不安を感じない | 5. わからない | |

※問9-2で「介護」を理由にお仕事を辞めたとお答えの方にお尋ねします。その他の方は問20へ

問19 あなたが「手助け・介護」を機に仕事を辞めた理由はどのようなことですか。（あてはまるものすべてに○）

- | |
|---|
| 1. 仕事と「手助け・介護」の両立が難しい職場だったため |
| 2. 自分自身で「手助け・介護」するとサービスなどの利用料を軽減できるため |
| 3. 自分の心身の健康状態が悪化したため |
| 4. 施設へ入所できず「手助け・介護」の負担が増えたため |
| 5. 在宅介護サービスを利用できず「手助け・介護」の負担が増えたため |
| 6. 家族や親族からの理解・協力が十分に得られなかった又は家族や親族が「手助け・介護」に専念することを希望したため |
| 7. 自身の希望として「手助け・介護」に専念したかったため |
| 8. 要介護者が「手助け・介護」に専念することを希望したため |
| 9. 「手助け・介護」を機に辞めたが、理由は「手助け・介護」に直接関係ない |
| 10. その他（ ） |

IV. 親などの介助について

※すべての方にお尋ねします。

問20 現在、手助け・介護が必要な親などの有無（1つに○）

*あなたの親、配偶者の親、配偶者の親、同居している祖父母等を対象とします。

- | | | | |
|--------|---------|---------|-----------|
| 1) いない | 2) 1人いる | 3) 2人いる | 4) 3人以上いる |
|--------|---------|---------|-----------|

※ 1) いないとお答えの方にお尋ねします。

問20-2 今後5年間のうちに、親などが「手助け・介護」が必要になる可能性がありますか。（1つに○）

- | | | | | |
|----------|---------|-----------|---------|----------|
| 1. かなり高い | 2. 少しある | 3. ほとんどない | 4. 全くない | 5. わからない |
|----------|---------|-----------|---------|----------|

「仕事と介護等の両立支援に関するアンケート」ご協力をお願いします

平素は市政に対し、深いご理解とご協力をいただきありがとうございます。
超高齢社会が到来し、本市においても要支援・要介護認定者数が増加しており、働く方々が介護等で離職することなく、仕事との両立ができて環境を整備を進めることが課題となりつつあります。

今回の調査では、仕事と介護・育児等の両立支援に関する市内の企業等の皆様のお考えを把握することにより、女性も男性も性別にかかわらず働きやすく、魅力的な職場をつくっていくために、行政として支援できることを検討したいと考えています。そして、平成26年度に策定した「第3次とよた男女共同参画プラン（ローバープランⅢ）」に基づき、市民・企業・行政の連携のもと取り組んでいきたいと考えています。

お忙しいところ大変恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成27年10月

豊田市長 太田 稔彦

ご記入に際してのお願い

- ・平成27年9月末現在を基準にご回答ください。
- ・回答は、設問ごとに該当する項目を選び、あてはまる番号を囲んでいただくものがほとんどです。○の数については、「1つに○」など指定をしています。
- ・回答の際「その他」に該当する場合は、具体的にその内容をご記入いただく場合があります。
- ・回答いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れ

10月26日(月)までにご投函ください。

(お手は不要です)

この調査に関するお問い合わせは、下記にお願いします
とよた男女共同参画センター(キラッ☆とよた)
(豊田市小坂本町 1-25 豊田産業文化センター2階 月曜休館日)
電話：0565-31-7780 Eメール：clover@city.toyota.aichi.jp
お問い合わせ時間：午前9時から午後5時 担当：森

(ご参考) 育児・介護休業法における介護のための両立支援制度

育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）に基づく休業制度や短時間勤務制度などのあらまはは次のとおりです。

介護休業	介護のために仕事を一定期間、休むことができる制度 要介護状態にある対象家族の介護や世話をするための休業として、従業員が介護休業を申し出た場合には、事業主は、介護休業を取得させなければなりません。（対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日を限度）。
介護休暇制度	介護などの必要がある日について、仕事を休むことができる制度 要介護状態にある対象家族の介護や世話をするための休暇として、従業員が介護休暇を申し出た場合には、事業主は、1年度につき5日（対象家族が2人以上の場合は10日）、介護休暇を取得させなければなりません。
短時間勤務制度等の措置	短時間勤務等に関する制度 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度等の措置として以下のいずれかの措置（短時間勤務制度等の措置）を講じなければなりません。 ①所定労働時間を短縮する制度（短時間勤務制度） ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤制度） ④介護サービス等の費用の助成等
法定時間外労働の制限	残業時間に一定の制限を設ける制度 要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。
深夜業の制限	深夜の就労を制限する制度 要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を深夜（午後10時～翌日午前5時）において労働させてはなりません。
転勤に対する配慮	従業員に転勤しようとする際に、その就業場所の変更によって、介護を行うことが困難となる従業員について、その介護の状況に配慮しなければなりません。
不利益取扱いの禁止	上記制度の申出や取得を理由として、従業員への不利益な取扱いをしてはなりません。

○各種制度のお問い合わせ先

介護休業等 愛知労働局雇用均等室（052-219-5509）

仕事と介護等の両立支援実態調査

I. 会社について

問1 貴社の概要についてお尋ねします。(それぞれ1つに○)

本社所在地	1) 豊田市内	2) 愛知県内(豊田市外)	3) 愛知県外
事業所のタイプ	1) 単独事業所(支社・営業所等なし) 2) 本社・本店・本部 3) 支社・営業所・工場(市外に本社有)		
事業所の業種 (主なもの1つに○)	1) 建設業 2) 製造業 3) 情報通信業 4) 運輸業、郵便業 5) 卸売業、小売業 6) 金融業、保険業 7) 不動産業、物品賃貸業 8) 宿泊業、飲食サービス業 9) 教育、学習支援業 10) 医療、福祉 11) 生活関連サービス業、娯楽業(理美容業、旅行、家事サービス、冠婚葬祭、映画館、スポーツ、遊技業等) 12) その他サービス業		
全社の従業員数 (役員は含みません)	1) 30人未満 2) 30~49人 3) 50~99人 4) 100~299人 5) 300~999人 6) 1,000人以上		
事業所の従業員数* (単独事業所の場合、全社と同数)	1) 30人未満 2) 30~49人 3) 50~99人 4) 100~299人 5) 300人以上		
うちパート・アルバイト・嘱託等	1) 20%未満 2) 20%以上 40%未満 3) 40%以上 60%未満 4) 60%以上		

* 従業員は、正社員・パートタイマーなどを含みます。人材派遣会社からの派遣社員は除きます。

問2以降の設問について、次の範囲でお答えください。

「単独事業所(支社・営業所等なし)」「本社・本店・本部」の方 ⇒ 「全社」のことについて
 「支社・営業所・工場等」の方 ⇒ 「支社・営業所等」について

問2 貴社の正社員の構成についてお尋ねします。(それぞれ1つに○)

正社員に占める 40歳以上の割合	1) 20%未満 2) 20%以上 40%未満 3) 40%以上 60%未満 4) 60%以上
正社員に占める 女性の割合	1) 10%未満 2) 10%以上 20%未満 3) 20%以上 40%未満 4) 40%以上 60%未満 5) 60%以上 80%未満 6) 80%以上

II. 従業員の仕事と介護の両立に関する状況について

問3 貴社では「仕事と介護の両立」に関して、従業員の状況を十分に把握できているとお考えですか。(1つに○)

- 十分に把握できている
- 一定の把握はできている
- あまり把握できていない
- 対象となる従業員がいない

問4 過去3年間に、貴社において、介護により従業員が次のような状況になったことはありますか。(あてはまるものすべてに○)

(回答例1) 3年前は介護休業中であつたが、現在は通常どおりに働いている人がいる場合は、2に○
 (回答例2) 相辞を受けて、勤務時間の配慮をしたが、退職した人がいる場合は、1、3、4に○

項目	退職者がいる	介護休業利用者や介護休業者がいる	勤務時間や業務内容を配慮した人がいる	相談を受けたことがある	特にいない
① 正社員(女性)	1	2	3	4	5
② 正社員(男性)	1	2	3	4	5
③ 非正規社員(女性)	1	2	3	4	5
④ 非正規社員(男性)	1	2	3	4	5

*非正規社員は、パート・アルバイト・期間従業員等

問5 今後、豊田市においても介護を必要とする高齢者数が増加していますが、次のことについて、どのようにお考えですか。(もっとも近いもの1つに○)

① 仕事と介護の両立に関する人事上の課題は増えていきますか。

- 増加してきている
- 特に増えていない

② 経営者や中核人材が、介護により離職や業務効率低下することを懸念しますか。

- 心配である
- 心配はない
- わからない

③ 仕事と介護について、どのようにお考えですか。

- 仕事と家庭の両立を図る視点が必要である
- できるだけ家庭のことは仕事に持ち込まないでほしい
- わからない

④今後、仕事と介護の両立を図る必要がある従業員は増えると思いませんか。

1. 増加すると思う 2. 増加するとは思わない 3. わからない

III. 従業員の仕事と介護の両立支援について

問6 貴社において、仕事と介護の両立支援を目的として、どのようなことに取り組みんでいますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 法定の制度を整えること (介護休業制度や介護休暇等の就業規則への明記など)
2. 法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組を充実させること
3. 介護に直面した従業員に、情報提供を行うこと
4. 全従業員あるいは一定の年齢層以上の従業員に、情報提供を行うこと
5. 従業員の介護に関する実態把握や両立支援のニーズ把握を行うこと
6. 相談の窓口や担当者を設けること
7. 介護の課題がある従業員に、経済的な支援 (介護サービス費用の助成など) を行うこと
8. 制度を利用しやすい職場づくりを行うこと (上司の理解や同僚の協力など)
9. 制度利用によって、昇進・昇格に影響することのない人事評価制度を整備すること
10. その他 ()
11. いずれにも取り組んでいない

* 法定を上回る介護休業日数、対象となる要介護状態の範囲の拡大、在宅勤務など

※問6で「1」～「10」とお答えの方にお尋ねします。

問7 どのような理由で仕事と介護の両立に取り組んでいますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 法令等に対応するため
2. 介護で離職する従業員が増えてきたため
3. 仕事と介護の両立に悩む従業員が増えてきたため
4. 従業員の年齢構成から考えて、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため
5. 勤務に制約がある従業員でも、十分力を発揮できる職場環境をつくるため
6. 経営層の方針により
7. 労働組合からの要望に対応するため
8. 他社が取組を始めたため
9. 社会的な関心が高まってきたため
10. その他 ()
11. わからない

※すべての方にお尋ねします。

問8 貴社では、介護に直面している従業員への支援として、次の制度や実績がありますか。(あてはまるものすべてに○)

	制度 (1つに○)	実績 (あてはまるものに○)		
		利用者はいない	利用者はい	利用者性かいる
A 介護休業 (要介護状態にある家族の介護を行うため、一定期間にわたり休業すること)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	3
B 介護休暇 (介護を行うための1日単位の休暇)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	3
C 勤務時間の柔軟化 (短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤制度等)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	3
D 経済的費用の援助 (介護手当、サービス費用の助成など)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	3
E 失効する年次有給休暇を積み立てる制度 (介護で利用可能とする制度)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	3
F 勤務場所 (事業所) の配慮	1 2 3	1 2 3	1 2 3	3
G 在宅勤務 (テレワーク等)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	3
H 介護で離職した従業員の再雇用制度	1 2 3	1 2 3	1 2 3	3
I その他 ()	1 2 3	1 2 3	1 2 3	3
a 介護休業	1 2 3	1 2 3	1 2 3	3
b 介護休暇	1 2 3	1 2 3	1 2 3	3
c その他 ()	1 2 3	1 2 3	1 2 3	3

問9 介護休業者について、育児・介護休業法の規定を上回る制度や支援がありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 法定以上の休業期間や取得回数を認めている
2. 対象者の範囲や要介護状態を法律以上に広げている
3. 休業中も、会社独自の給与の支払いや一時金が支給される
4. 休業中も、仕事の情報提供や能力開発の機会を提供する
5. その他 ()
6. 特になし

IV. 従業員の仕事と「育児」の両立支援について

問16 貴社では、「育児中」の従業員（男性従業員も含む）に対する支援として、次の制度や利用実績がありますか。

	制度 (1つに○)	実績 (あてはまるものに○)	
		利用者がいる 利用者がいない	利用男性がいる 利用女性がいる
A 育児休業	1 2 3	1 2 3	3
B 育児休暇 (配偶者出産休暇制度など数日間の休暇)	1 2 3	1 2 3	3
C 子の看護休暇	1 2 3	1 2 3	3
D 半日や時間単位の休暇	1 2 3	1 2 3	3
E 短時間勤務 (1日の所定労働時間を短縮する)	1 2 3	1 2 3	3
F 所定外労働(残業・休日出勤)の免除	1 2 3	1 2 3	3
G 変則時間勤務 (フレックスタイム・時差勤務等)	1 2 3	1 2 3	3
H 在宅勤務(テレワーク等)	1 2 3	1 2 3	3
I 育児休業復帰支援プログラム(復職支援)	1 2 3	1 2 3	3
J 育児で離職した従業員の再雇用制度	1 2 3	1 2 3	3
K その他()	1 2 3	1 2 3	3
a 育児休業	1 2 3	1 2 3	3
b 子の看護休暇	1 2 3	1 2 3	3
c その他()	1 2 3	1 2 3	3

問17 妊娠・出産・子育てに伴う「女性正社員」の就業の継続状況はいかがですか。(1つに○)

1. ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている)
2. 妊娠又は出産前に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける者の方が多い	
3. 出産後に働き続けている者は少ない	
4. これまで出産後に働き続けた者は1人もいない	
5. その他()	

問18 この5年間の「妊娠・出産を理由とした退職者(正社員)の比率」はどのように変化しましたか。(1つに○)

1. (退職者が) かなりの減った	4. やや増えた
2. やや減った	5. かなりの増えた
3. 変わっていない	6. わからない、正社員女性がいらない

問19 妊娠・出産・子育てに伴う女性従業員の就業の継続を推進する上で、「貴社」において課題となっていることはありませんか。(あてはまるものすべてに○)

1. 経営者や管理職の理解が不十分である)
2. 同僚や同じ職場の人の理解が不十分である(お互い様やみんなであえ合うという気持ちがない)	
3. 女性従業員が継続して働くことを望んでいない	
4. 仕事の量が多く、労働時間が長い	
5. 業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい	
6. 職種や職務によって制度を利用しにくい場合がある	
7. 出産や育児で長期休業したときの代替要員が確保できない	
8. 子どもの病気等のときに対応が難しい	
9. 法律や社内の制度が十分に知られていない	
10. 制度利用者に対する人事評価が難しい	
11. どのように支援できるかわからない	
12. 企業の経済的負担が大きくなりそう	
13. その他()	
14. 特にない	

貴社名等をご記入ください。ご記入いただいた情報は、本調査やセミナーのご案内のみで使用します。(特約的な取組について、後日、電話等でお尋ねする場合があります。)

社名・ 支社、支店名	
担当部署・ 回答者名	

ご協力ありがとうございました

10月26日(月)までにポストに投函してください。

仕事と介護の両立等に関する実態調査

平成 28 年 3 月

キラッ☆とよた（とよた男女共同参画センター）

〒471-0034 豊田市小坂本町 1-25 豊田産業文化センター 2 F

TEL 0565-31-7780 / FAX 0565-31-3270

e-mail clover@city.toyota.aichi.jp