

仕事と介護の両立支援等実態調査結果

平成 28 年 2 月

愛 知 県

目次

1章 調査の概要	1
1 調査の趣旨	1
2 調査の内容	2
3 調査結果の要約	3
(1) 企業アンケート結果	3
(2) 企業ヒアリング結果	5
2章 企業アンケート結果	8
1 企業等の概要	8
(1) 業種	8
(2) 本社所在地	8
(3) 全従業員数	9
(4) 正社員数	9
(5) 正社員に占める女性の割合	9
(6) 正社員に占める40歳以上の割合	10
2 従業員の仕事と介護の両立に関する状況	11
(1) 仕事と介護の両立を図る必要性についての認識	11
(2) 従業員の介護に関する人事・労務上の対応状況	11
(3) 「仕事と介護の両立」についての従業員の状況把握	13
(4) 介護の問題を抱えている従業員の実態やニーズの把握	14
(5) 「仕事と介護の両立」に関する人事上の課題の増加	14
3 職場における仕事と介護の両立支援	15
(1) 経営トップの対応	15
(2) 仕事と介護の両立支援の取組	16
(3) 仕事と介護の両立支援に取り組む理由	18
(4) 介護に直面している従業員への支援制度	19
(5) 介護に直面している従業員への支援制度の利用実績	22
(6) 介護休業制度の内容	26
(7) 介護休暇制度の内容	27
(8) 介護休業制度の活用方法	28
(9) 長期的な昇進・昇格への影響	29
(10) 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題	30
(11) 両立支援制度を利用しやすい職場づくりに向けて取り組んでいること	32
(12) 両立支援として重要なこと	33
(13) 県に期待する施策	34
3章 企業ヒアリング結果	35
(1) 企業ヒアリング調査のまとめ	35

1章 調査の概要

1 調査の趣旨

団塊の世代（昭和 22 年～24 年生まれ）が 65 歳以上の高齢者となり、愛知県の高齢化率は、平成 26 年で 23.2%（全国は 26.0%）（愛知県「あいちの人口」、総務省「人口推計」）に達しています。介護という視点からみると、65～74 歳の要支援・要介護認定率は 4.1%ですが、75 歳以上は 29.8%（厚生労働省「介護保険事業状況報告（速報）平成 27 年 8 月末現在」）であり、後期高齢者になると、介護が必要な人の割合が急激に高まります。平成 37 年には団塊の世代が後期高齢者となることから、介護が必要な高齢者は大幅に増加していくことが確実視されます。

少子化による労働力人口の減少が懸念される中で、社会が活力を維持し、持続的に発展していくためには、働く方々が介護で離職することなく、ワーク・ライフ・バランスを実現し、安心していきいきと働き続けられることが重要です。

しかしながら、全国で毎年 10 万人の方が介護を理由に職を離れているのが現状であり、企業にとっても、せっかく育てた人材や中核となっている管理職等を介護で失うことは大きな痛手となることから、働く方々が仕事と介護を両立できる職場環境づくりを進めていくことは喫緊の課題です。

こうしたことから、職場での仕事と介護の両立支援の状況について、本県における実態を把握するとともに、今後の施策立案の参考とすることを目的として本調査を実施しました。

調査目的

- ・ 県内企業の「仕事と介護の両立支援」の現状と課題等を把握する。
- ・ 県内企業で先進的な取り組みを行っている企業の状況を把握する。
- ・ 県内企業の現状と課題や、先進的な取り組みをふまえ、施策の方向性を検討する。

2 調査の内容

○企業アンケート

対象	愛知県内に本社がある企業 3,507 社
抽出方法	帝国データバンク企業リストを利用 ・従業員 300 人以上（全 787 社） ・従業員 50～299 人（4,278 社から無作為抽出した 1,360 社） ・従業員 20～49 人（6,632 社から無作為抽出した 1,360 社）
調査手法	郵送配布・郵送回収
調査期間	平成 27 年 7～8 月
回収	回収数 1,218 社（34.7%） 有効回収数 1,213 社（34.6%）
設問	企業等の概要 ・業種、本社所在地、社員数 など 従業員の仕事と介護の両立に関する状況 ・支援の必要性、従業員の状況、把握方法 など 職場における仕事と介護の両立支援 ・取組状況、支援制度、推進上の課題、支援に重要なこと、県に期待する施策 など

（参考）従業員規模別の回収率

	送付数	有効回収数	回答率
300人以上	787	295	37.5%
50～299人	1,360	513	37.7%
20～49人	1,360	400	29.4%
無回答	-	5	-
合計	3,507	1,213	34.6%

○企業ヒアリング

対象	アンケート回答企業等で両立支援に取り組んでいる企業 5 社 （業種、企業規模、地域のバランスに配慮して実施）
調査手法	企業に訪問し、聞き取り調査
調査期間	平成 27 年 8～11 月
設問	・両立支援の方針 ・両立支援の取組内容 ・従業員の両立の状況

3 調査結果の要約

(1) 企業アンケート結果

(8～34 頁)

■企業等の概要 (8～10 頁)

【業種】 (8 頁)

- 業種は「製造業」が 31.7%と最も高く、次いで「卸売業、小売業」(13.8%)、「その他サービス業」(13.6%)、「医療、福祉」(10.5%)となっています。

【本社所在地】 (8 頁)

- 本社所在地は「名古屋市内」が最も多く 46.2%です。

【全従業員数、正社員数、正社員に占める 40 歳以上の割合】 (9～10 頁)

- 全従業員数は「300 人未満」が 75.2%と最も多くなっています。
- 正社員数は、「30 人未満」の割合が、25.1%と最も高く、正社員に占める 40 歳以上の割合が 40%以上である企業が 65.1%です。

■従業員の仕事と介護の両立に関する状況 (11～14 頁)

【仕事と介護の両立を図る必要性についての認識】 (11 頁)

- 「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」が 25.0%「ある程度共感する」が 68.3%で、9 割を超える企業で仕事と介護の両立の必要性について一定の共感がみられます。

【従業員の介護に関する人事・労務上の対応状況】 (11～12 頁)

- 過去 3 年間に介護を理由として退職・休職者が発生したり、勤務上の配慮や従業員からの相談を受けるなどの対応をした企業の割合は 44.2%となっており、内容をみると、「相談を受けたことがある」が 22.8%、「勤務時間や業務内容を配慮した人がある」が 16.4%、「退職者がいる」が 15.9%、「介護休業利用者や休職者がいる」が 11.6%となっています。

【「仕事と介護の両立」についての従業員の状況把握】 (13 頁)

- 従業員の介護の状況を把握できている企業は、約半数 (47.6%) にとどまっている。

【介護の問題を抱えている従業員の実態やニーズの把握】 (14 頁)

- 過去 3 年間に従業員の実態や支援ニーズを把握したかについては、51.8%の企業が、特に把握していないと回答しています。

■職場における仕事と介護の両立支援（15～34 頁）

【経営トップの対応】（15 頁）

- 「経営トップ自らメッセージを発信するなど、積極的に推進している」が 6.6%にとどまり、積極的な姿勢で取り組む経営者は一部にとどまっています。

【仕事と介護の両立支援の取組】（16 頁）

- 「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整えること」が 63.9%と最も高く、次いで「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」が 22.6%となっています。その他の項目については、取組をしている企業は一部であり、法定の制度の整備にとどまっている企業が多数を占めています。

【介護に直面している従業員への支援制度】（19 頁）

- 何らかの支援制度があるのは 80.1%であり、「介護休業、介護休暇、時間外労働制限、深夜業制限、所定労働時間の短縮等の措置など法定のすべての制度がある企業」は 49.5%です。

【介護に直面している従業員への支援制度の利用実績】（22～23 頁）

- 従業員全体で、何らかの制度の利用実績があると回答した企業は 37.8%で、性別では、女性の利用者の割合がやや高くなっています。正社員でみると、「半日や時間単位での休暇取得」(22.1%)、「介護休業」(15.5%)、「介護休暇」(9.8%)、「短時間勤務」(8.8%)の順に多くなっています。

【介護休業制度の活用方法】（28 頁）

- 法が想定した、『介護休業』を今後の仕事と介護の両立のための準備期間として活用する」という考え方について、「社内である程度の共通認識となっている」は 7.3%にとどまっています。

【仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題】（30～31 頁）

- 支援推進にあたっての課題については、「従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されること」が 54.7%と最も多く、「職場における人員配置や業務分担の方法が難しいこと」(43.8%)、「制度利用者のいる部署に代替要員を確保することが難しいこと」(41.8%)など、人員配置・確保について多くの回答がみられます。

また、「仕事と介護の両立について、従業員の間にもどのようなニーズがあるのかわからないこと」(36.5%)、「仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいてもその課題が顕在化してこないこと」(36.2%)など、現状を十分に把握できていないことについても多くの回答もみられます。

【両立支援制度を利用しやすい職場づくりに向けて取り組んでいること】（32 頁）

- 両立支援制度を利用しやすい職場づくりに向けて取り組んでいることについては、「職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的な悩みなどを聞くよう周知している」の割合が、25.4%と最も多くなっていますが、「特に行っていない」の割合が 52.8%と約半数を占めています。

【両立支援として重要なこと】（33 頁）

- 「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」が 50.3%と最も多く、次いで「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整えること」が 37.8%、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと」が 36.4%、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」が 30.8%、「全従業員あるいは一定の年齢層以上の従業員に対して、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」が 25.2%となっています。

【県に期待する施策】（34 頁）

- 「仕事と介護の両立に関する取組事例等を企業に情報提供する」（34.4%）が最も多く、次いで「人事担当者向けのセミナーなどを開催する」（31.1%）、「介護休業制度の充実」（28.7%）、「介護で離職した人の再就職支援を行う」（24.8%）の順で回答が多くみられます。

（2）企業ヒアリング結果

（35～37 頁）

■支援方針（35 頁）**【基本的な業務の見直し】**（35 頁）

- 両立の支援については、「制約のある社員がいることを前提に、現場と人事の共同で職場を見直していく」「職場風土の改善や長時間労働削減」など、職場の基本的なあり方と結び付けて、業務や体制を見直している事例がみられます。

【仕事と育児の両立支援との違い】（35 頁）

- 「育児休業等の取得が進んでいるので、職場に両立支援の雰囲気はある」との回答をはじめ、多くのヒアリング先では仕事と育児の両立支援制度の利用が先行しており、その経験が介護との両立支援制度の利用に生かされているようです。
- 一方で「介護は育児と比べて、突然に発生し、その期間や形態が多種多様である」など、育児に比べて不確定要素が多いことから、「社員が自ら言い出しづらい」という介護独自の問題点が指摘されています。

■取組内容（35～36 頁）

【事前の情報提供】（35 頁）

- 「自分だけが抱え込まない、親族の協力や制度を利用して、何とか対応してほしい」「早め早めに情報を提供して従業員が自分で主体的に仕事と介護の両立を図ることを支援する」との回答にみられるように、企業からの支援だけでは十分な両立はできません。「会社の両立支援制度や、国の介護保険制度について分からない」「誰に相談したらよいか分からない」など、仕事と介護の両立は、育児との両立と比べて、従業員が持つ情報量が少ない傾向が見られることから、従業員に対しての情報提供に力を入れることによって、従業員が主体的に両立できるよう支援しているケースがみられます。

【気軽な相談参加の場づくり、管理職や職場の理解促進】（36 頁）

- 昼休みや終業後を利用して「介護カフェ」「ランチタイム時に DVD 上映会」など気軽な相談参加の場づくりや、外部講師を活用したセミナーを実施するなど、管理職や職場の理解促進に向けた取組も見られます。

【支援制度の充実】（36 頁）

- 介護休業・休暇等の支援制度の充実については、介護休業・休暇の取得期間延長、取得回数制限の緩和、対象となる要介護者の範囲拡大などのほか、短時間勤務等の期間延長、選択型福利厚生サービスにおける介護メニューの導入など、法定を上回る両立支援制度の整備に取り組む企業がみられます。

■従業員の両立の状況（36～37 頁）

【両立に向けた対応状況】（36 頁）

- 介護をすることになった場合、「まずは、有給休暇等を利用し、それでも不足する場合、介護休暇など特別な休暇を取得している」との回答が多く、介護休業や介護休暇の活用のほかにも、勤務地・業務体制・業務内容などの配慮や、勤務時間の柔軟化など、両立に向けてその状況に合った対応が行われています。

【助け合いの職場づくり】（36 頁）

- 上記のような対応の基盤となるのは、助け合いの職場づくりであり、それを着実に根付かせていくためには、「周りの人への負担増加を軽減する工夫が必要」で、コミュニケーションを促すような取組が行われているケースがみられます。

【介護休業】（37 頁）

- 介護休業を取得する時期としては主に、傷病等による障がいや症状など介護要因が発生した「急性期」と、看取りまでの「終末期」に利用されています。介護の対象者は「親」だけでなく「配偶者」も相当数みられます。また、「介護をしたら職場に戻れない」というイメージや、部署や職種によって休暇や休業

の取りやすさに違いがあるなどの課題がみられます。

【従業員のモチベーション向上】(37頁)

- 「上司から『今は休んで』と言ってもらえて、ありがたかった。復帰後にその分がんばっている、成果を出して返していきたい」との声が上がっており、仕事と介護が両立できる職場環境を整備したことが、仕事のモチベーション向上につながっているケースもみられます。

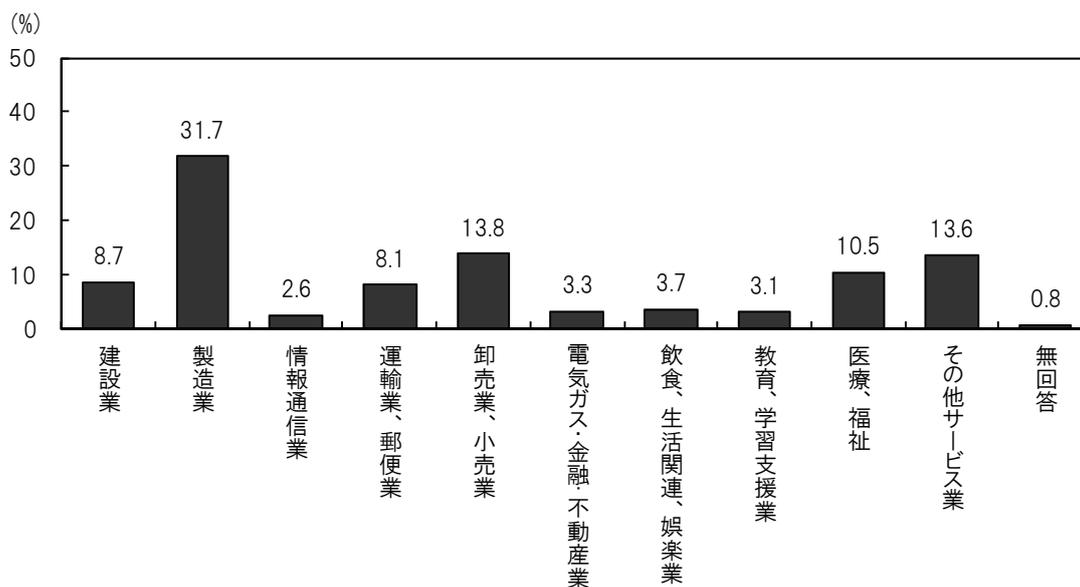
2章 企業アンケート結果

1 企業等の概要

n=1,213 ((1)～(6)共通)

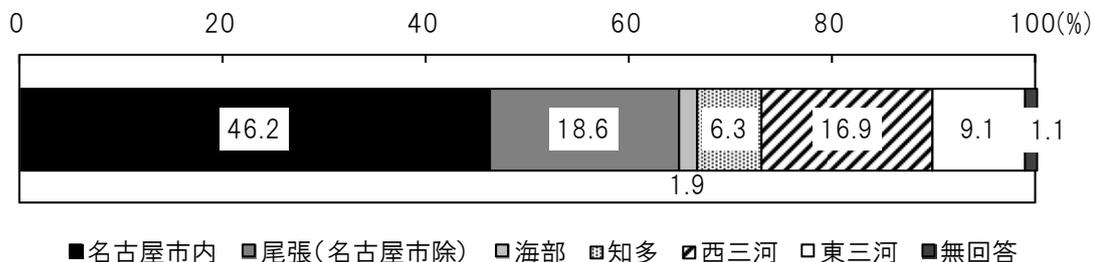
(1) 業種

「製造業」の割合が31.7%と最も高く、次いで「卸売業、小売業」が13.8%、「その他サービス業」が13.6%、「医療、福祉」が10.5%となっています。



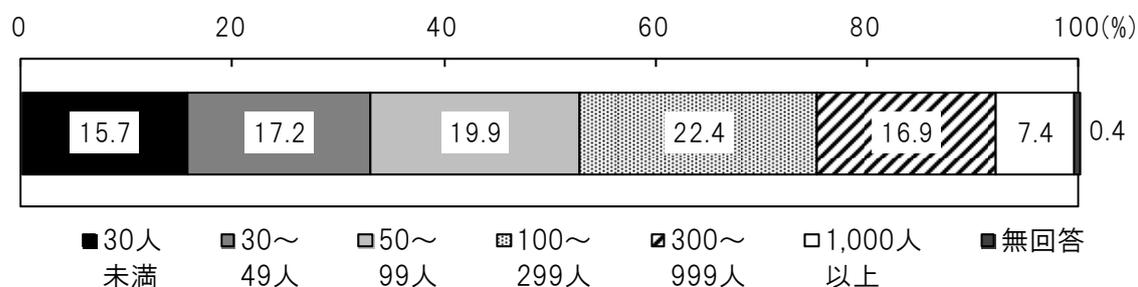
(2) 本社所在地

「名古屋市内」の割合が46.2%と最も高く、次いで「尾張(名古屋市除)」が18.6%、「西三河」が16.9%となっています。



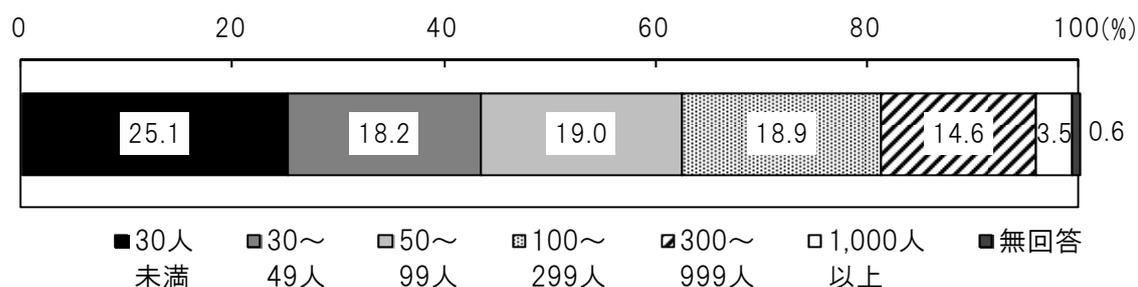
(3) 全従業員数

全従業員数について、「100～299人」(22.4%)、「50～99人」(19.9%)、「30～49人」(17.2%)、「300～999人」(16.9%)、「30人未満」(15.7%)の順に割合が高くなっています。



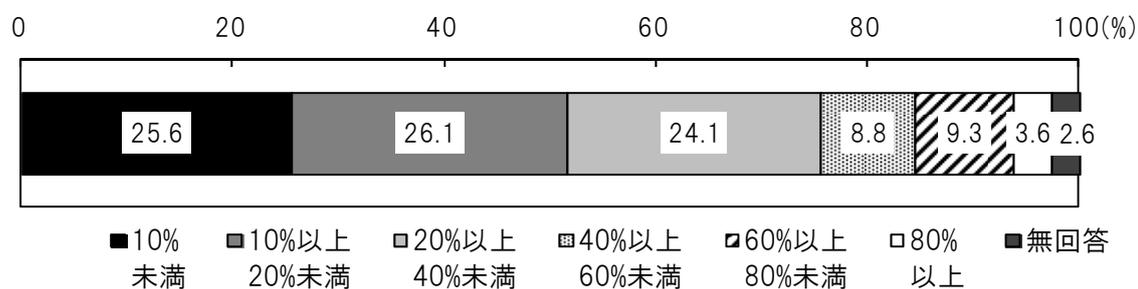
(4) 正社員数

正社員数について、「30人未満」の割合が25.1%と最も高く、次いで「50～99人」が19.0%、「100～299人」が18.9%、「30～49人」が18.2%です。



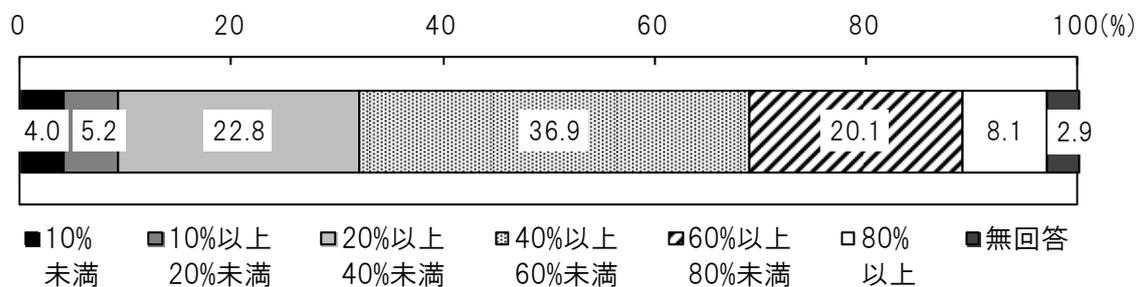
(5) 正社員に占める女性の割合

「10%以上 20%未満」(26.1%)、「10%未満」(25.6%)、「20%以上 40%未満」(24.1%)の順に高くなっています。



(6) 正社員に占める40歳以上の割合

「40%以上 60%未満」の割合が36.9%と最も高く、次いで「20%以上 40%未満」が22.8%、「60%以上 80%未満」が20.1%です。



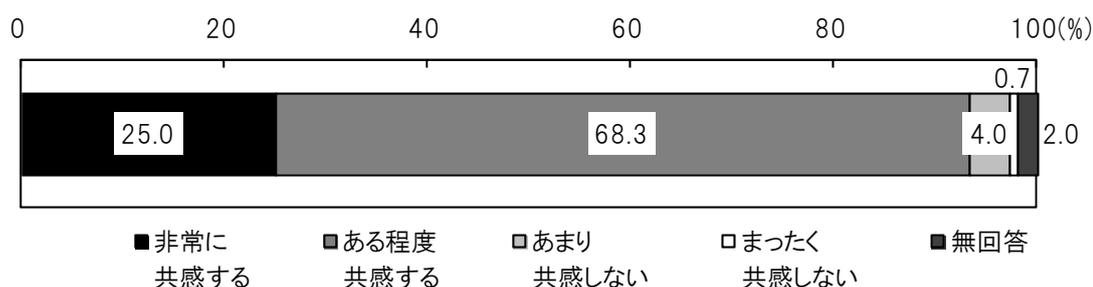
2 従業員の仕事と介護の両立に関する状況

(1) 仕事と介護の両立を図る必要性についての認識

■ 「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、貴社ではどのようにお考えですか。(1つに○)

n=1,213

「ある程度共感する」の割合が68.3%と最も高く、次いで「非常に共感する」が25.0%と、多くの企業で仕事と介護の両立の必要性について一定の共感がみられます。

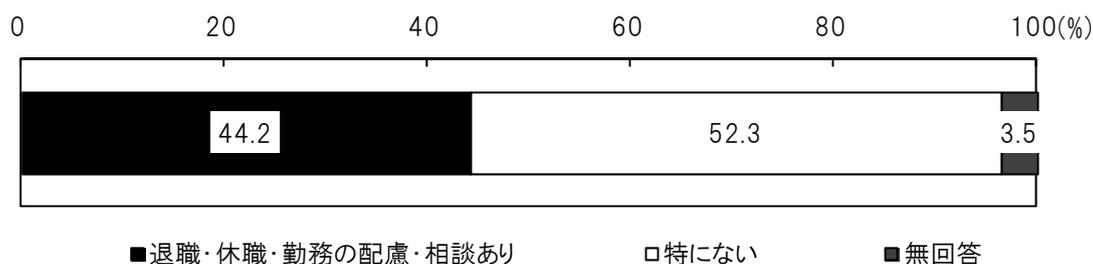


(2) 従業員の介護に関する人事・労務上の対応状況

■ 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○)

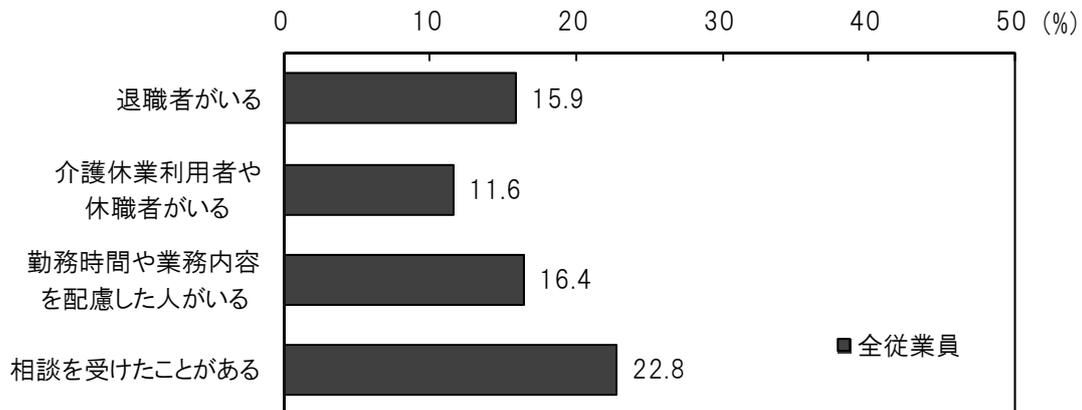
n=1,213

退職・休職・勤務の配慮・相談ありなど、従業員の介護に関する人事・労務上の何らかの対応をした企業の割合は44.2%です。



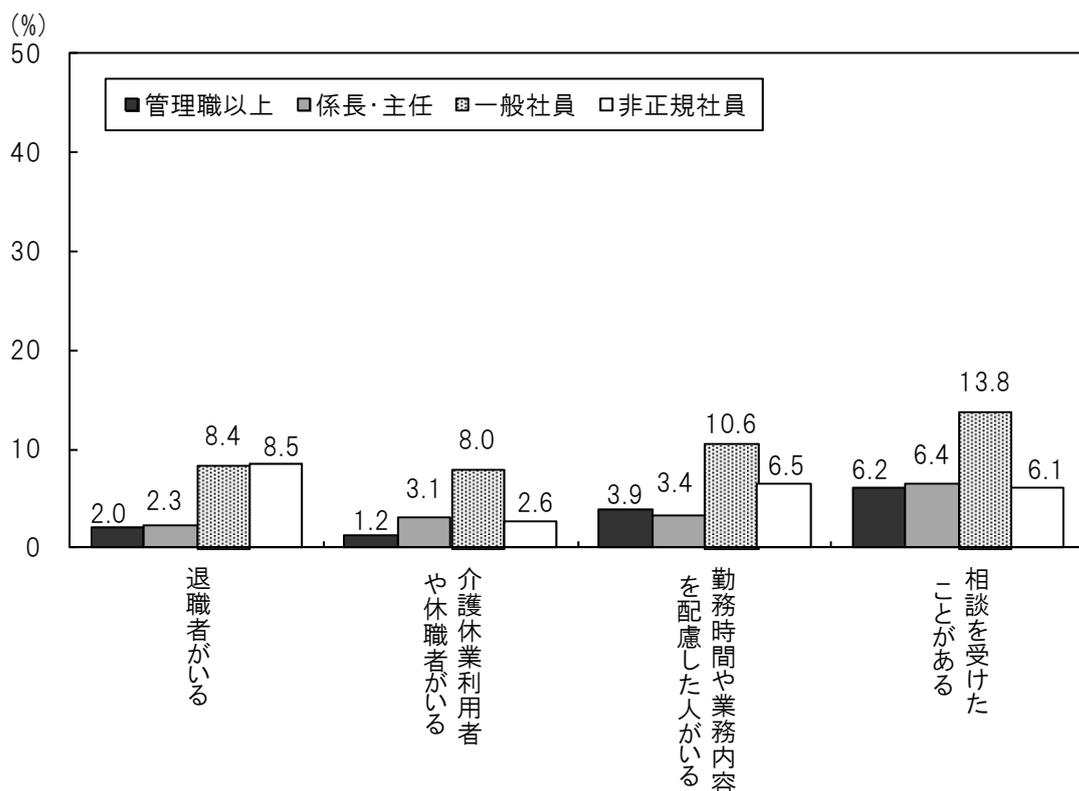
内容をみると、「相談を受けたことがある」が 22.8%と4項目の中で最も高く、次いで「勤務時間や業務内容を配慮した人がいる」が 16.4%「退職者がいる」が 15.9%、「介護休業利用者や休職者がいる」が 11.6%となっています。

【内容別】



役職別にみると、一般社員で「相談を受けたことがある」が 13.8%、「勤務時間や業務内容を配慮した人がいる」が 10.6%など他の役職と比べて、高い傾向がみられます。また、非正規社員は「退職者がいる」が 8.5%と他の役職と比べて高くなっています。

【役職別】

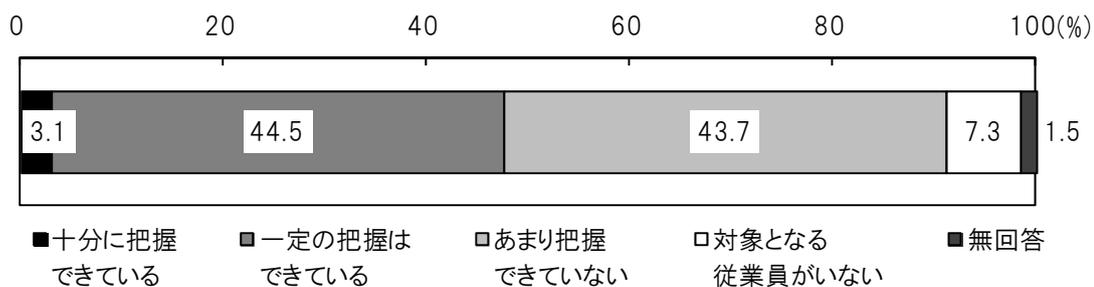


(3) 「仕事と介護の両立」についての従業員の状況把握

■ 「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=1,213

「一定の把握はできている」が44.5%、「あまり把握できていない」が43.7%となっており、「十分に把握できている」は3.1%にとどまっています。



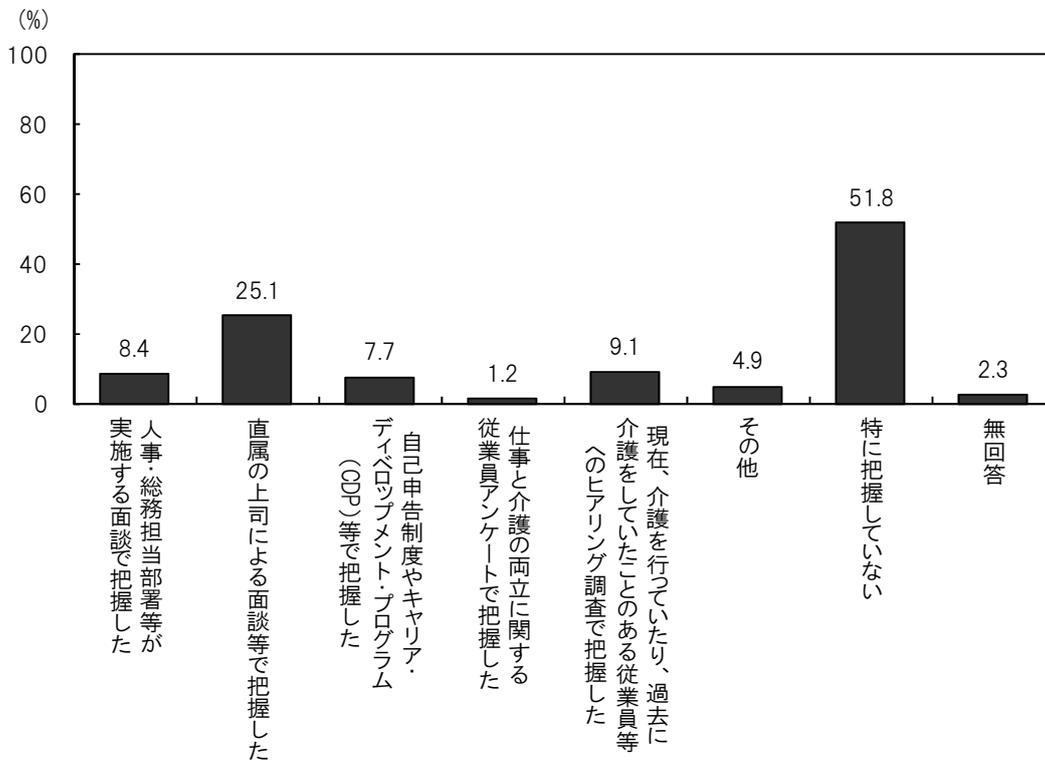
(4) 介護の問題を抱えている従業員の実態やニーズの把握

■ 過去3年間に、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態や、どのような両立支援を求めているのか、そのニーズを把握しましたか。(あてはまるものすべてに○)

n=1,213

「特に把握していない」が51.8%と半数を超えています。

把握をしている企業においては、「直属の上司による面談等で把握した」(25.1%)、「現在、介護を行っていたり、過去に介護をしていたことのある従業員等へのヒアリング調査で把握した」(9.1%)、「人事・総務担当部署等が実施する面談で把握した」(8.4%)、「自己申告制度やキャリア・ディベロップメント・プログラム(CDP)等で把握した」(7.7%)など、通常の人事・労務管理の中で把握している企業が多くみられます。

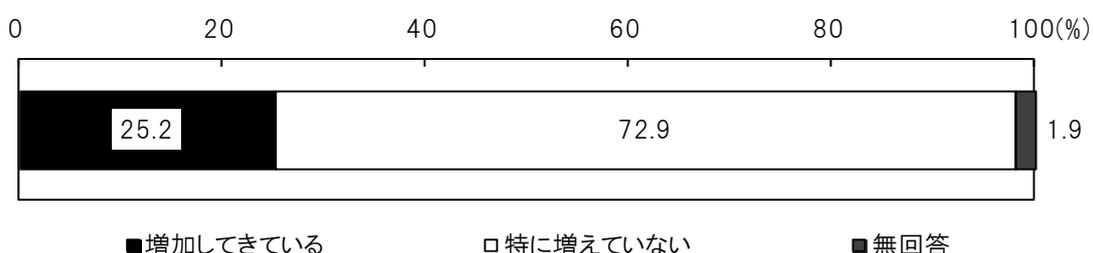


(5) 「仕事と介護の両立」に関する人事上の課題の増加

■ 「仕事と介護の両立」に関する人事上の課題が増加してきていると感じますか。(1つに○)

n=1,213

「増加してきている」の割合は25.2%です。



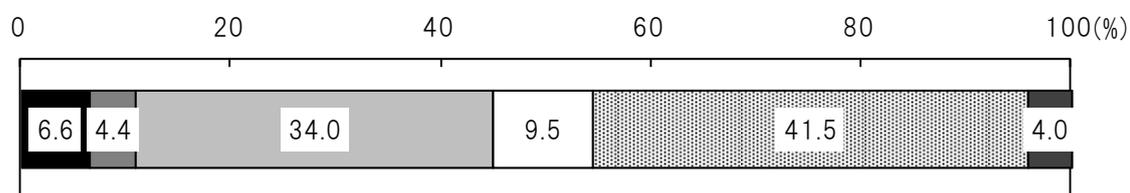
3 職場における仕事と介護の両立支援

(1) 経営トップの対応

■ 経営トップは、仕事と介護の両立支援の取組に関してどのように対応していますか。(○は1つ)

n=1,213

「わからない」の割合が41.5%と最も高く、次いで「推進担当部署に任せている」が34.0%、「仕事と介護の両立支援の必要性を感じていない」が9.5%です。「経営トップ自らメッセージを発信するなど、積極的に推進している」(6.6%)、「推進担当部署を設置し、当該部署を積極的に支援している」(4.4%)など積極的な姿勢を持つ経営者は一部にとどまっています。



- 経営トップ自らメッセージを発信するなど、積極的に推進している
- 推進担当部署を設置し、当該部署を積極的に支援している
- 推進担当部署に任せている
- 仕事と介護の両立支援の必要性を感じていない
- ▨ わからない
- 無回答

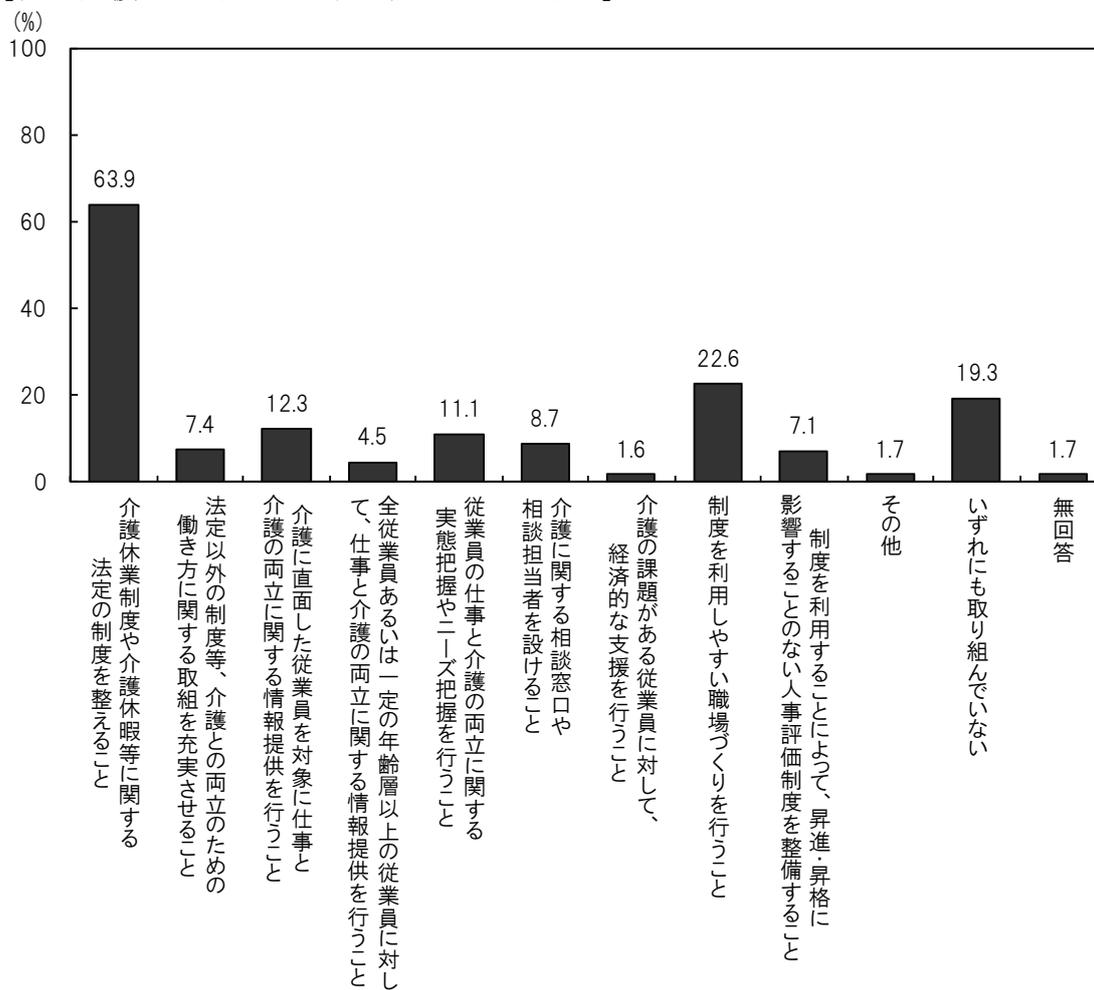
(2) 仕事と介護の両立支援の取組

■ 貴社において、仕事と介護の両立支援を目的として、取り組んでいるものに○をつけてください。また、特に、過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだものに◎をつけてください。(○、◎はいくつでも)

n=1,213

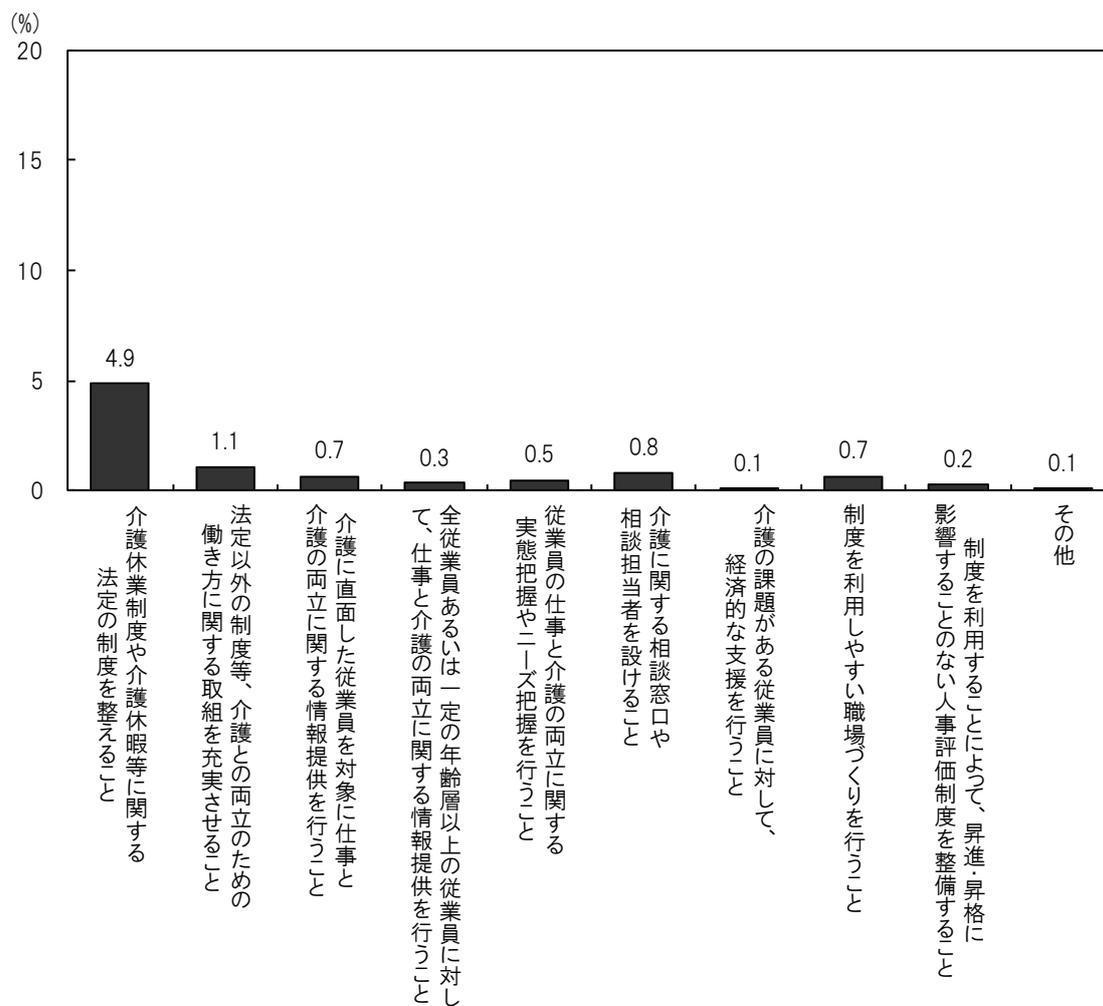
取り組んでいることとして、「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整えること」の割合が63.9%と最も高く、次いで「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」が22.6%となっています。その他の項目については、取組をしている企業は一部であり、法定の制度を整える取組にとどまる企業が多くなっています。

【両立支援を目的として取り組んでいるもの】



過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだことについて、「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整えること」の割合が4.9%と最も高くなっていますが、総じて回答率は低くなっています。

【過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだこと】

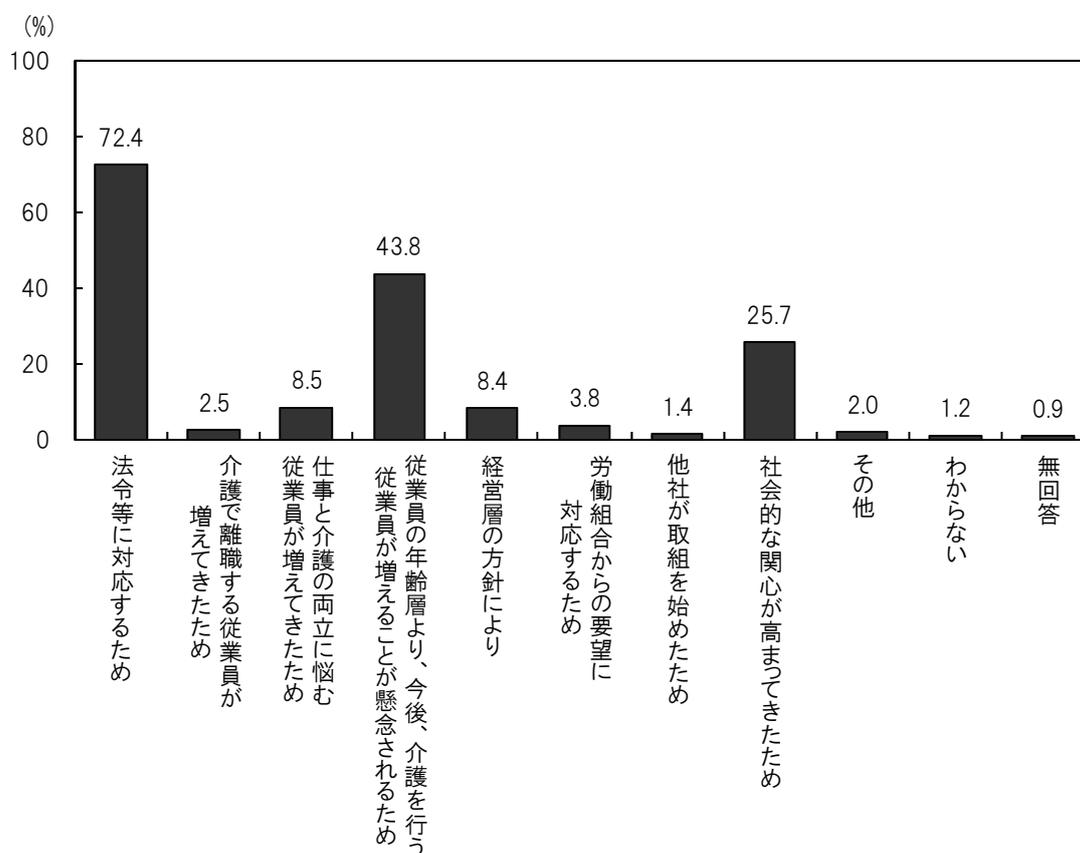


(3) 仕事と介護の両立支援に取り組む理由

■ 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=952

取り組んでいる企業を対象にその理由を尋ねたところ、「法令等に対応するため」の割合が72.4%と最も高く、次いで「従業員の年齢層より、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43.8%、「社会的な関心が高まってきたため」が25.7%となっています。「仕事と介護の両立に悩む従業員が増えてきたため」は8.5%で、ニーズに基づいて対応している企業は一部にとどまっています。

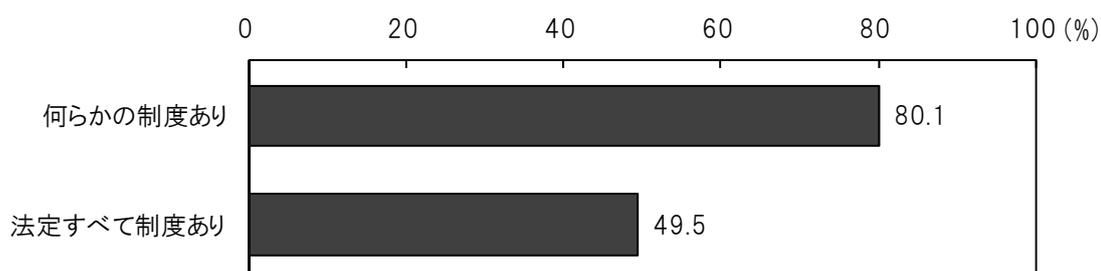


(4) 介護に直面している従業員への支援制度

■ 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。
(あてはまるものに○)

n=1,213

介護休業や介護休暇など仕事と介護の両立について、「何らかの制度あり」は80.1%で、育児・介護休業法で定める「法定のすべての制度あり」は49.5%にとどまっています。

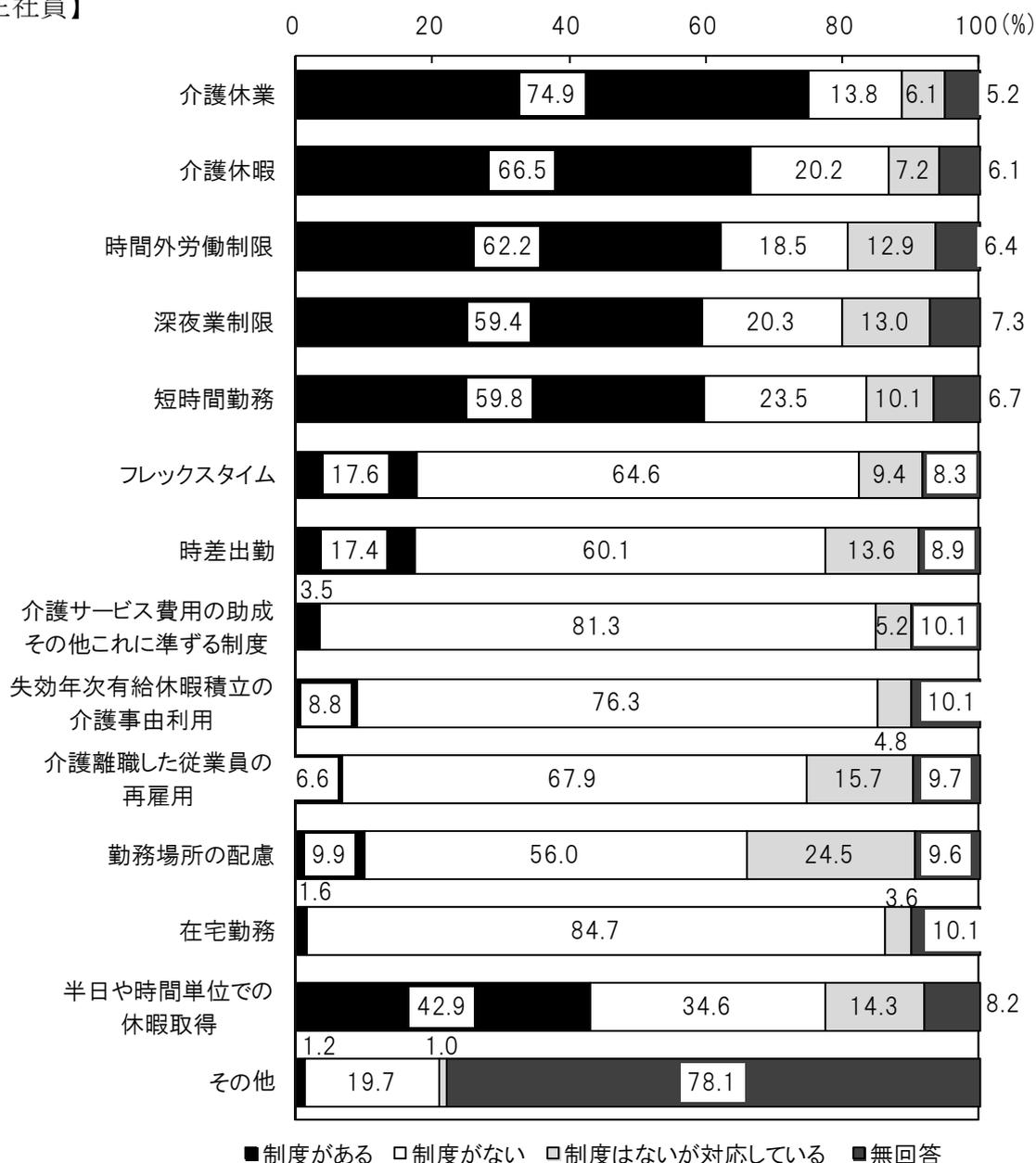


*「法定のすべての制度あり」は、介護休業、介護休暇、時間外労働制限、深夜業制限、所定労働時間の短縮等（短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤、介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度の4つの項目のいずれか）の措置すべての制度がある企業

正社員の介護休業について、「制度がある」が74.9%、「制度がない」が13.8%、「制度はないが対応している」が6.1%と、法定の項目について「制度がない」「制度はないが対応している」と回答する企業もみられます。

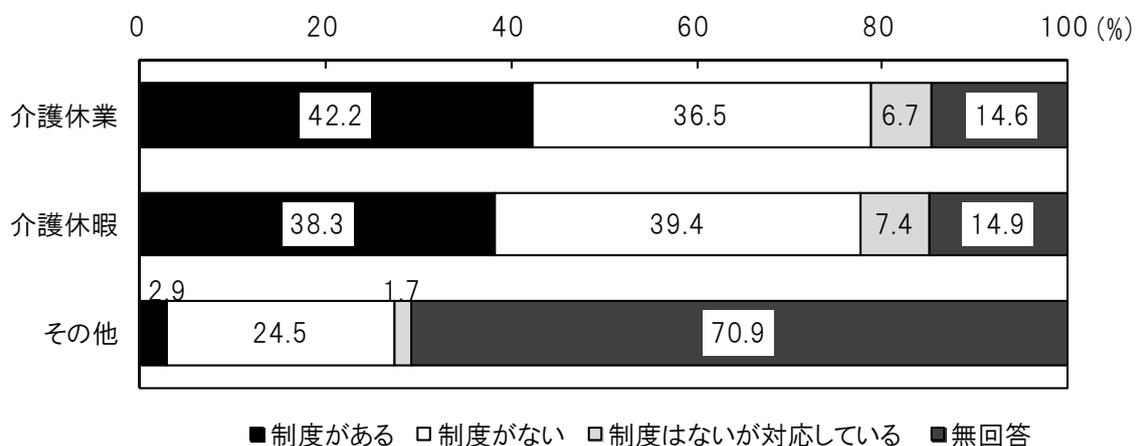
介護のための所定労働時間の短縮等の措置について、「制度がある」をみると、短時間勤務が59.8%と他より高く、フレックスタイムは17.6%、時差出勤は17.4%となっています。

【正社員】



非正規社員については、介護休業、介護休暇ともに「制度がある」の割合は正社員より低くなっています。

【非正規社員】

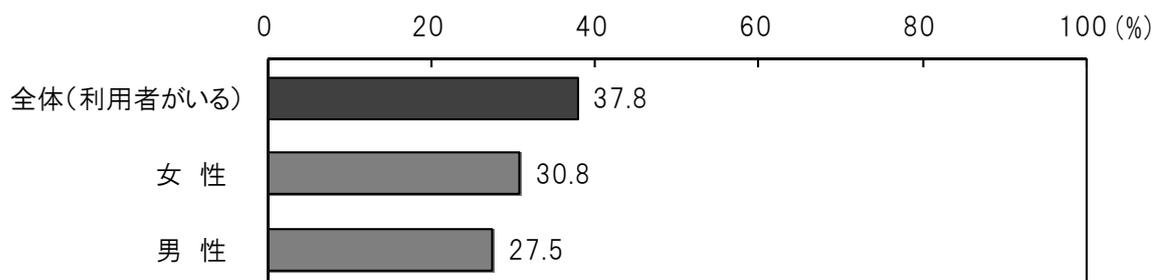


(5) 介護に直面している従業員への支援制度の利用実績

■ 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。
(あてはまるものに○)

n=1,213

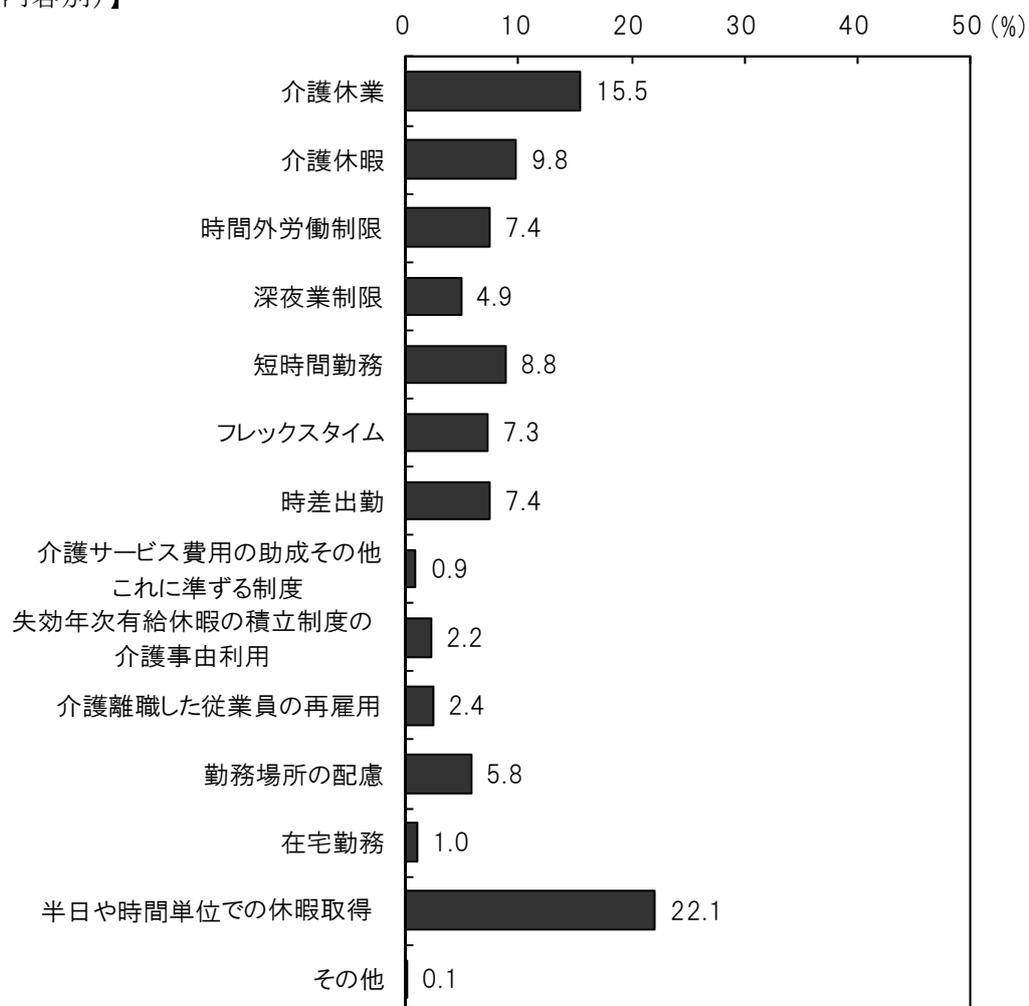
支援制度について、「利用者がいる」企業は 37.8%で、女性の利用者がいる企業は 30.8%、男性は 27.5%です。



ア「利用者がいる」の割合（正社員・内容別）

正社員について、半日や時間単位での休暇取得が22.1%で最も高くなっています。次いで、介護休業が15.5%、介護休暇が9.8%、短時間勤務が8.8%となっています。

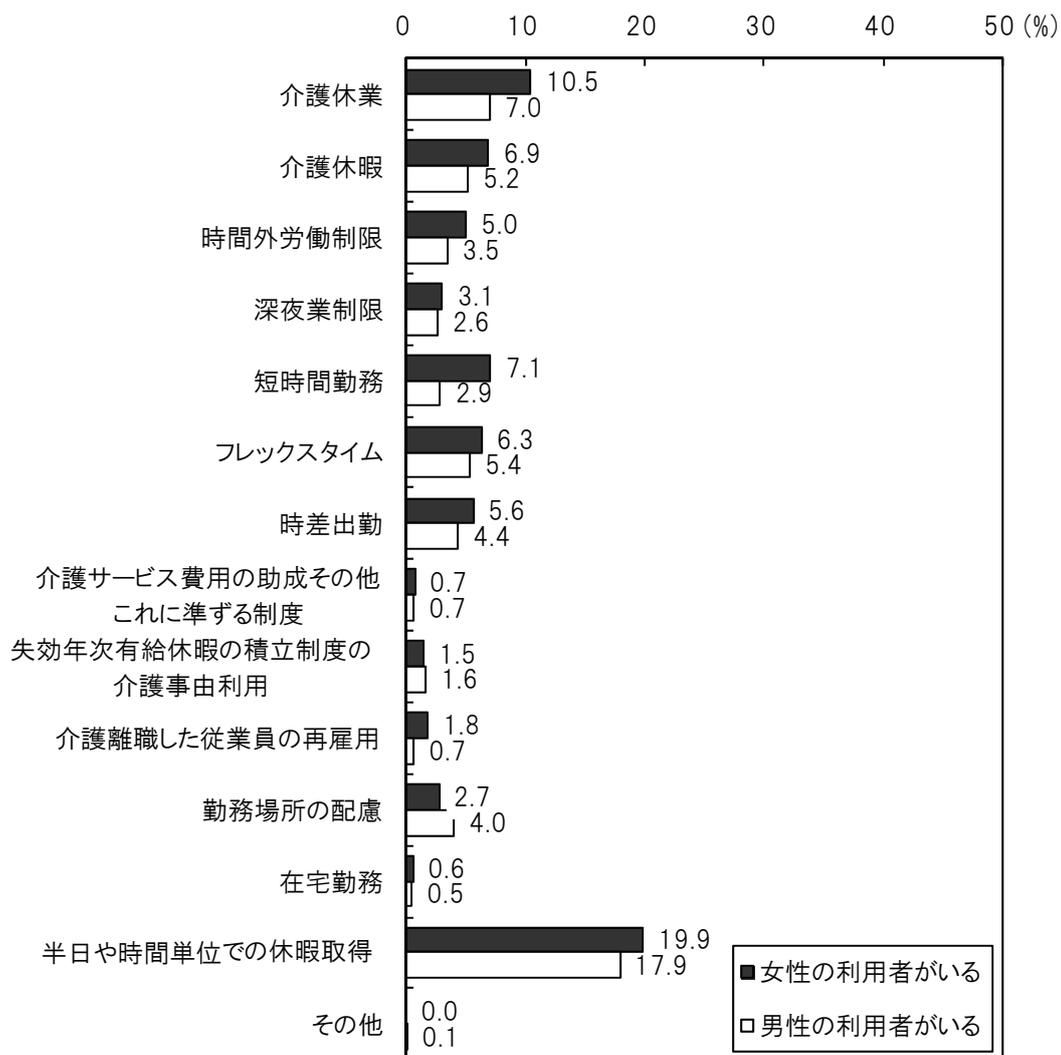
【正社員（内容別）】



イ「利用者がいる」の割合（正社員・性別）

性別で利用者有の企業の割合を比較すると、介護休業で「女性の利用者がいる」が10.5%、「男性の利用者がいる」が7.0%など、総じて女性の方が男性よりやや割合が高くなっています。

【正社員（性別）】

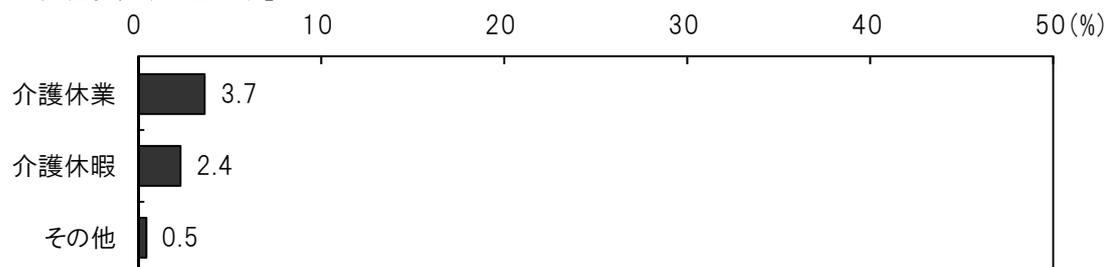


ウ「利用者がある」の割合（非正規社員）

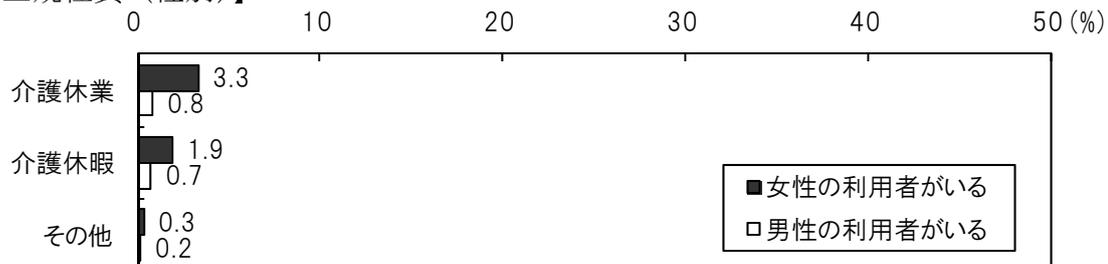
非正規社員（全体）について「利用者がある」の割合は、介護休業（3.7%）、介護休暇（2.4%）ともに、正社員より低くなっています。

性別で見ると、女性の方が男性より割合が高くなっています。

【非正規社員（内容別）】



【非正規社員（性別）】

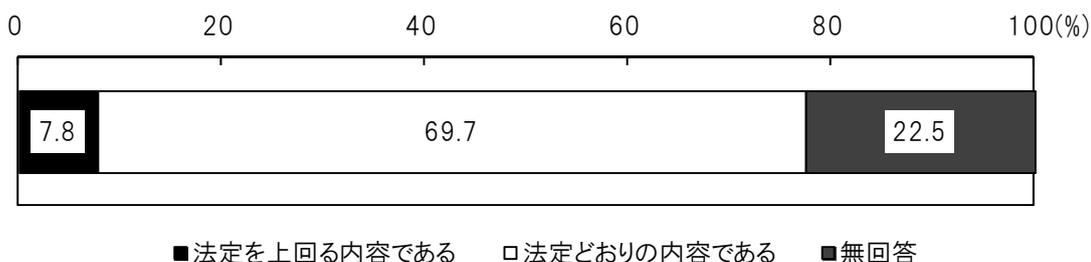


(6) 介護休業制度の内容

■ 介護休業制度について、法定を上回る内容を整備していますか。(○は1つ)

n=1,213

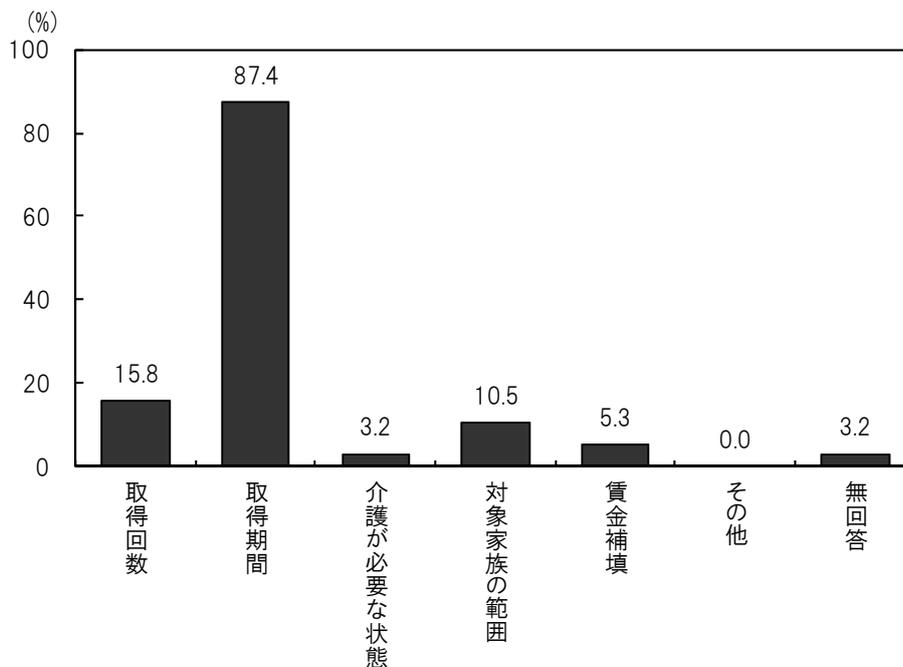
介護休業制度について、「法定を上回る内容である」の割合は 7.8%で、「法定どおりの内容である」が 69.7%です。



■ 介護休業制度について、上回っている内容（あてはまるものすべてに○）

n=95

「法定を上回る内容である」と回答した企業にその内容を尋ねたところ、「取得期間」の割合が 87.4%と最も高くなっています。次いで、「取得回数」が 15.8%、「対象家族の範囲」が 10.5%となっています。

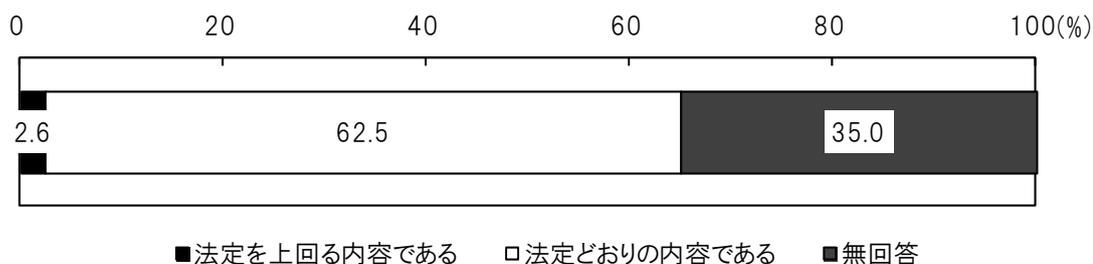


(7) 介護休暇制度の内容

■ 介護休暇制度について、法定を上回る内容を整備していますか。(○は1つ)

n=1,213

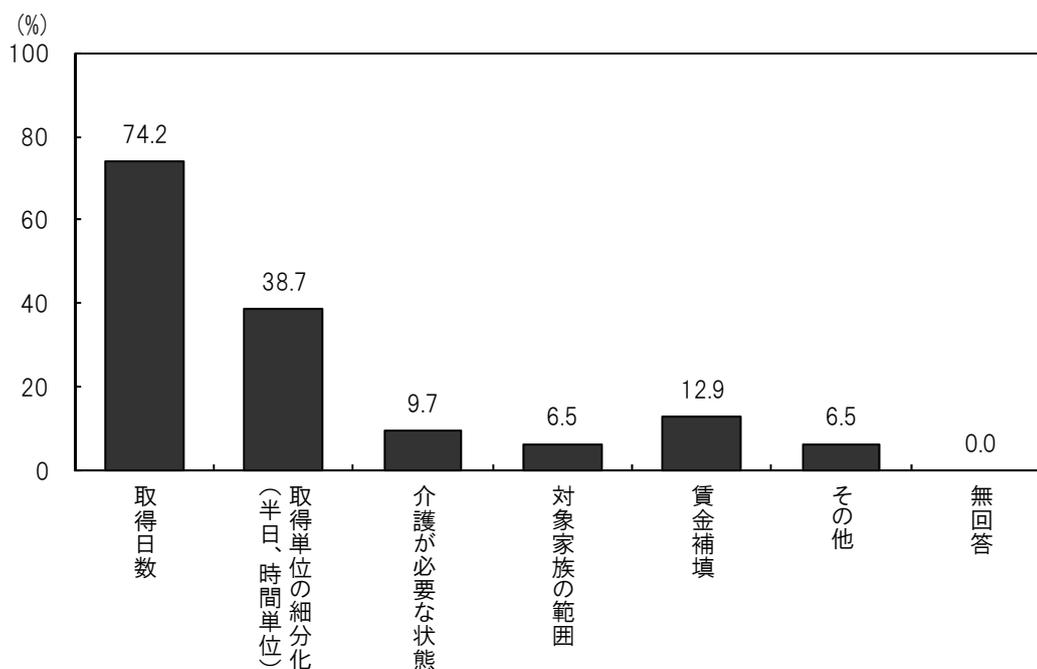
介護休暇制度について、「法定を上回る内容である」の割合は 2.6%で、「法定どおりの内容である」が 62.5%です。



■ 介護休暇制度について、上回っている内容（あてはまるものすべてに○）

n=31

「法定を上回る内容である」と回答した企業にその内容を尋ねたところ、「取得日数」の割合が 74.2%と最も高く、次いで「取得単位の細分化（半日、時間単位）」が 38.7%となっています。

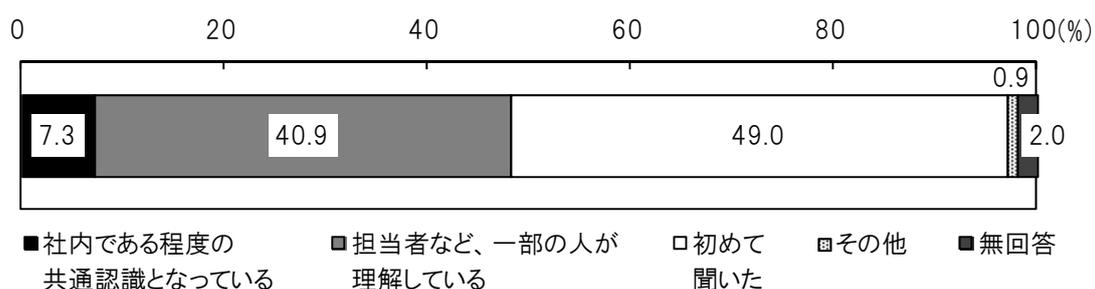


(8) 介護休業制度の活用方法

■ 「介護休業」を今後の仕事と介護の両立のための準備期間（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、社内での認識をお答えください。（○は1つ）

n=1,213

「初めて聞いた」の割合が 49.0%、「担当者など、一部の人が理解している」の割合が 40.9%で高くなっています。「社内である程度の共通認識となっている」は 7.3%にとどまっています。

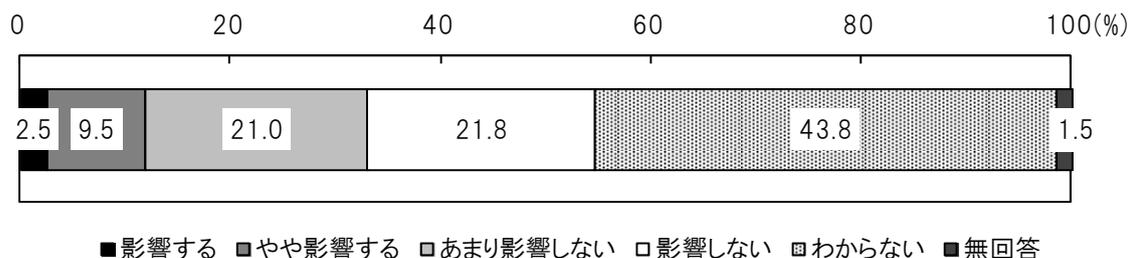


(9) 長期的な昇進・昇格への影響

■ 仕事と介護との両立支援制度を利用した場合、長期的な昇進・昇格に影響しますか。(○は1つ)

n=1,213

「わからない」の割合が43.8%と最も高く、次いで「影響しない」が21.8%、「あまり影響しない」が21.0%となっています。「影響する」は2.5%、「やや影響する」は9.5%です。



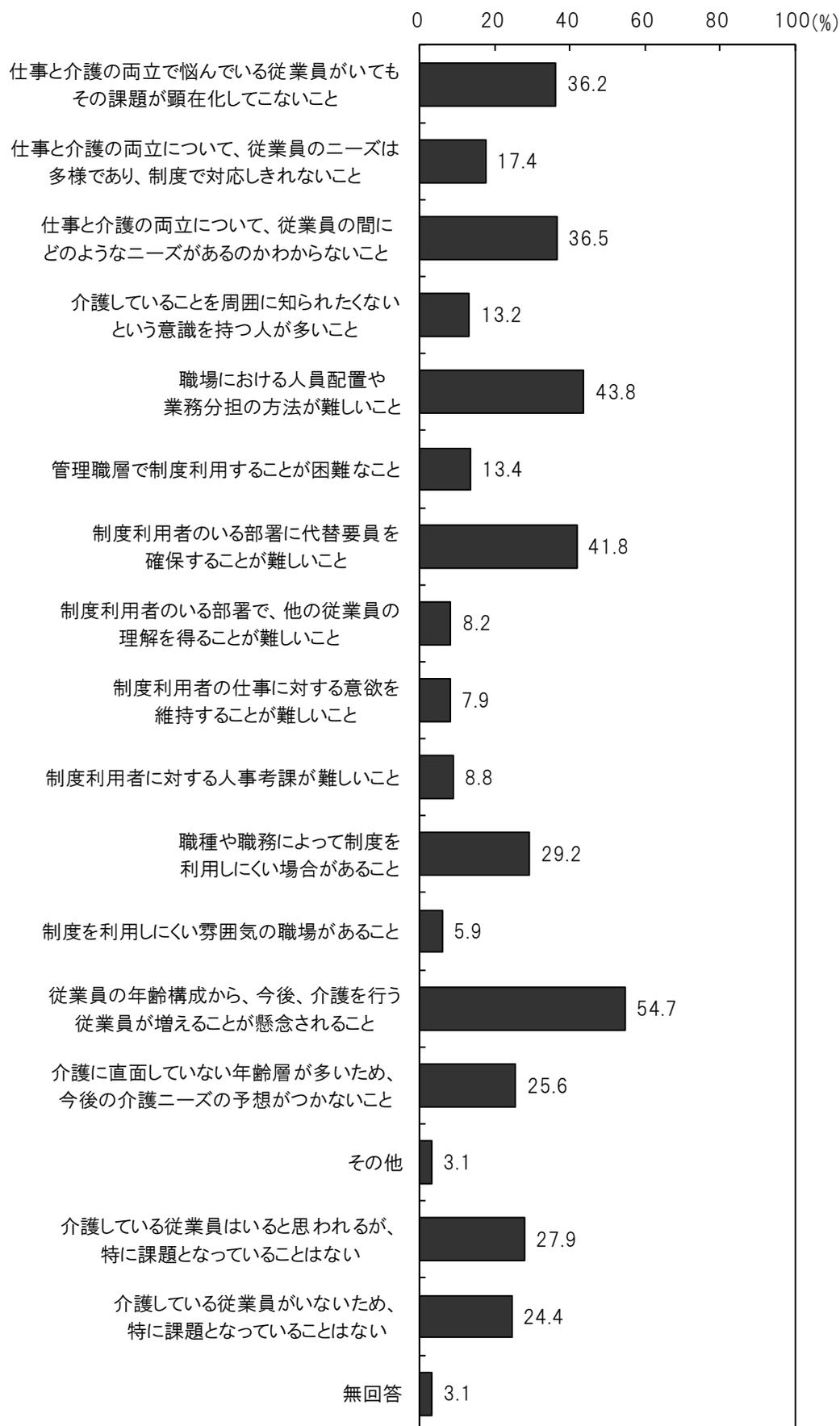
(10) 仕事と介護の両立支援を推進する上での現在の課題

- 仕事と介護との両立支援を推進する上で、現在、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=1,213

「従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されること」の割合が 54.7%と最も高くなっています。また、「職場における人員配置や業務分担の方法が難しいこと」(43.8%)、「制度利用者のいる部署に代替要員を確保することが難しいこと」(41.8%) など、人員確保・配置についての回答が多くみられます。

また、「仕事と介護の両立について、従業員の間でどのようなニーズがあるのかわからないこと」(36.5%)、「仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいてもその課題が顕在化してこないこと」(36.2%) など、現状を十分に把握できていないことも回答率が高くなっています。



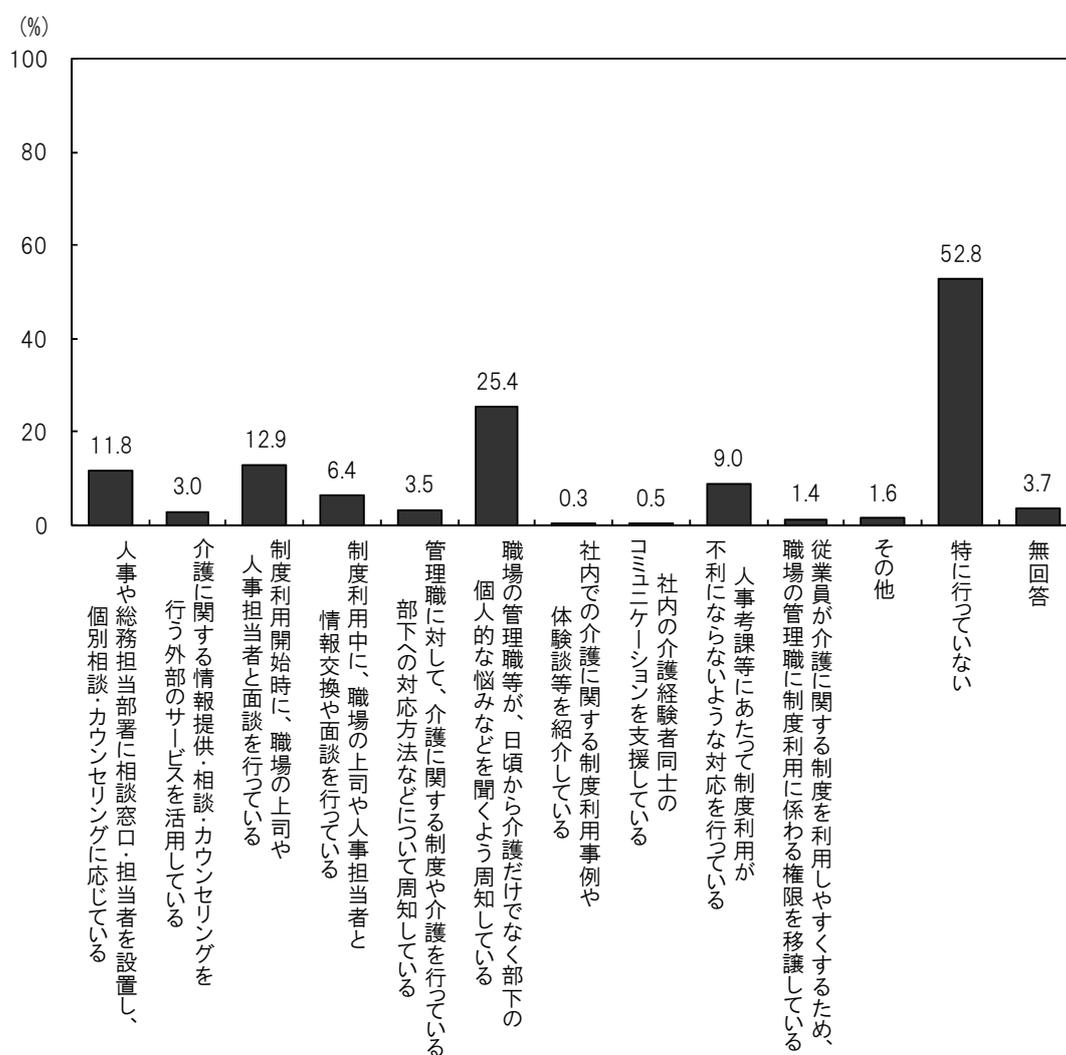
(11) 両立支援制度を利用しやすい職場づくりに向けて取り組んでいること

■ 従業員（正社員）が介護に関する両立支援制度を円滑に利用して、仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいることがありますか。（あてはまるものすべてに○）

n=1,213

「特に行っていない」の割合が 52.8%となっています。

実施していることとしては、「職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的な悩みなどを聞くよう周知している」の割合が 25.4%と最も高く、次いで「制度利用開始時に、職場の上司や人事担当者との面談を行っている」が 12.9%、「人事や総務担当部署に相談窓口・担当者を設置し、個別相談・カウンセリングに応じている」が 11.8%となっています。

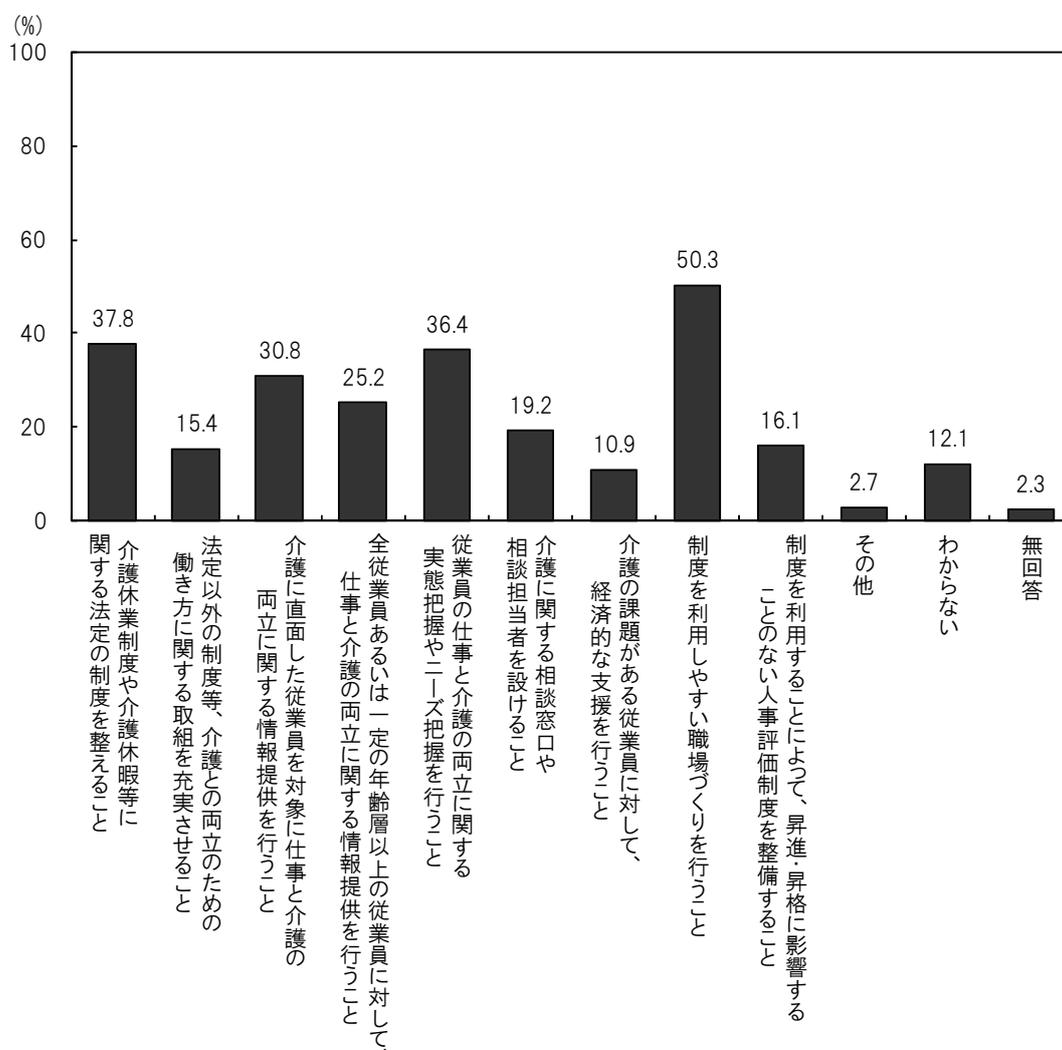


(12) 両立支援として重要なこと

■ 企業における仕事と介護の両立支援として、重要と考えられるものは何ですか。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=1,213

「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」の割合が50.3%と最も高く、次いで「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整えること」が37.8%、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと」が36.4%、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」が30.8%、「全従業員あるいは一定の年齢層以上の従業員に対して、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」が25.2%となっています。

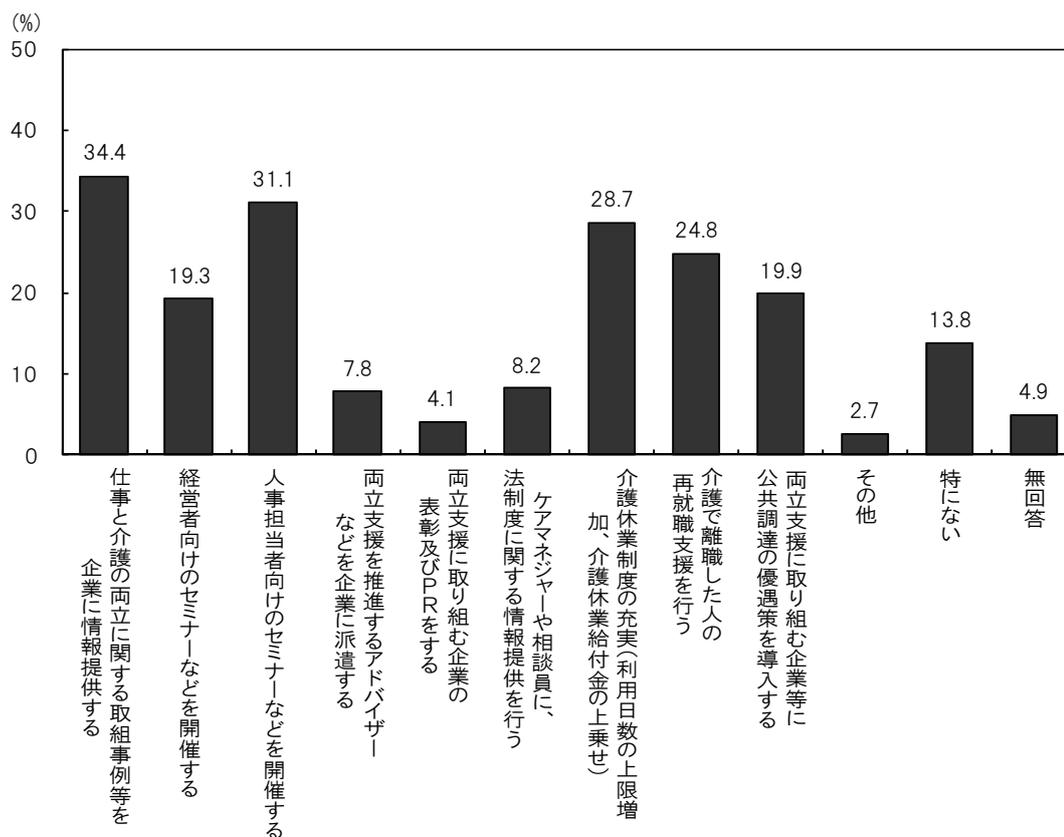


(13) 県に期待する施策

■ 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、愛知県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=1,213

「仕事と介護の両立に関する取組事例等を企業に情報提供する」(34.4%)、「人事担当者向けのセミナーなどを開催する」(31.1%)、「介護休業制度の充実(利用日数の上限増加、介護休業給付金の上乗せ)」(28.7%)、「介護で離職した人の再就職支援を行う」(24.8%)などの回答が多くみられます。



3章 企業ヒアリング結果

仕事と介護の両立支援の制度化が進んでいたり、利用実績がある県内の5つの企業等にヒアリング調査を行いました。

(1) 企業ヒアリング調査のまとめ

■支援方針

○基本的な業務の見直しの中で

「仕事と育児や介護の両立をはじめ制約のある従業員がいることを前提に、現場と人事の共同で職場を見直していく」「職場風土の改善や長時間労働削減」など、職場の基本的なあり方と結び付けて、業務や体制を見直している事例がみられます。

○仕事と育児の両立支援との違い

「育児休業等の取得が進んでいるので、職場に両立支援の雰囲気はある」との回答をはじめ、多くのヒアリング先では仕事と育児の両立支援制度の利用が先行しており、その経験が介護との両立支援制度の利用に活かされているようです。

一方で「介護は育児と比べて、突然に発生し、その期間や形態が多様多様である」など、育児に比べて不確定要素が多いことから、「従業員が自ら言い出しづらい」という介護独自の問題点が指摘されています。

○人材確保において、両立支援が不可欠

人材不足感の強い業種において、専門人材の確保に向けて、両立支援に取り組んでいるとの回答がみられます。仕事と介護の両立のため、自宅近くの職場を求め、転職してきた従業員の例もみられます。

■取組内容

○事前の情報提供

「自分だけが抱え込まない、親族の協力や制度を利用して、何とか対応してほしい」「早め早めに情報を提供して従業員が自分で主体的に仕事と介護の両立を図ることを支援する」との回答にみられるように、企業からの支援だけでは十分な両立はできません。「会社の両立支援制度や、国の介護保険制度について分からない」「誰に相談したらよいか分からない」など、仕事と介護の両立は、育児との両立と比べて、従業員が持つ情報量が少ない傾向があることから、従業員に対しての情報提供に力を入れることによって、従業員が主体的に両立を図ることができるよう支援しているケースがみられます。

○気軽な相談参加の場づくり

積極的に取り組んでいる企業においても、業務時間中には両立に関する研修等に参加しづらいという事情から、昼休みや終業後を利用して「介護カフェ」「ランチタイム時にDVD上映会」など気軽な参加の機会をつくるケースがみられます。

また、総務や人事・労務担当者に相談しやすい雰囲気づくり、日頃のコミュニケーションの中での状況把握が行われており、中小企業において行いやすい取組といえます。

○管理職や職場の理解促進

外部講師を活用したセミナーや、介護支援を受ける従業員だけでなく所属する職場の全員で参加する勉強会の実施など、管理職や職場の理解を促すための取組も実施されています。そういった中でも管理職からは、「両立を支援したいという気持ちと、現場の人材配置の間で葛藤がある」などの悩みも回答されています。

○支援制度の充実

介護休業・休暇の取得期間延長、取得回数制限の緩和、対象となる要介護者の範囲拡大などのほか、短時間勤務等の期間延長、選択型福利厚生サービスにおける介護メニューの導入など、法定を上回る両立支援制度の整備に取り組む企業がみられます。

なお、「制度を生かして、どう運用していて、どう働いているかが重要である」と、支援制度を整備するだけでなく、両立支援が必要な従業員に対して的確に諸制度の活用を支援していくことの必要性も指摘されています。

■従業員の両立の状況

○両立に向けた対応状況

介護をすることになった場合、「まずは、有給休暇等を利用し、それでも不足する場合、介護休暇など特別な休暇を取得している」との回答が多く、介護休業や介護休暇のほかにも、「現場を自宅に近いところにする」「補助で若いスタッフをつける」「責任者でなく本社などの補助的業務とする」「短時間勤務とする」など、勤務地・業務体制・業務内容などの配慮、勤務時間の柔軟化など、両立に向けて個々の状況に合った対応が行われています。

○助け合いの職場づくり

「法定を上回る制度はないが、現場レベルでフォローをしている」「フォローしてもらうには、人付き合いをよくしていることが重要である」など、顔の見える関係の中での助け合いが重要との指摘がされています。また、助け合いの雰囲気を根付かせていくためには、「周りの人への負担増加を軽減する工夫が必要」で、前述の通り、相談参加の場づくりや、管理職・職場の理解促進など、コミュニケーションを促すような取組が行われているケースがみられます。

○介護休業

介護休業を取得する時期としては主に、傷病等による障がいや症状など介護要因が発生した「急性期」と、看取りまでの「終末期」に利用されています。介護の対象者は「親」だけでなく「配偶者」も相当数みられます。「早めに上司に伝えることにより、派遣社員を活用したり、プロジェクトを複数人体制にしている」など、代替人員の補充に取り組むケースがみられます。

ただし、「介護休業は両立の準備のため」という考え方はまだ一部の人の理解にとどまっており、「介護をしたら職場に戻れない」というイメージが強くあるようです。また、部署や職種によって、休暇や休業の取りやすさに違いがあり、例えば「少人数の部署の対応が難しい」という課題がみられます。

○従業員のモチベーション向上

「上司から『今は休んで』と言ってもらえて、ありがたかった。復帰後にその分がんばっている、成果を出して返していきたい」との声が上がっており、仕事と介護が両立できる職場環境を整備したことが、仕事のモチベーション向上につながっているケースもみられます。

仕事と介護の両立支援等実態調査結果

平成 28 年 2 月

発行 愛知県 産業労働部 労政局 労働福祉課
〒460-8501 名古屋市中区三の丸三丁目 1 番 2 号
TEL 052-954-6360