

## 「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

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る環境の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（クローバープラン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。

(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☆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	<p><u>介護のために仕事を一定期間、休むことができる制度</u></p> <p>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）。</p>
介護休暇制度	<p><u>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</u></p> <p>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。</p>
短時間勤務制度等の措置	<p><u>短時間勤務等に関する制度</u></p> <p>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。</p> <p>①所定労働時間を短縮する制度（短時間勤務制度）</p> <p>②フレックスタイム制度</p> <p>③始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤制度）</p> <p>④介護サービスの費用の助成等</p>
法定時間外労働の制限	<p><u>残業時間に一定の制限を設ける制度</u></p> <p>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。</p>
深夜業の制限	<p><u>深夜の就労を制限する制度</u></p> <p>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。</p>
転勤に対する配慮	<p>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。</p>
不利益取扱いの禁止	<p>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。</p>

○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

## 1. 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○)

1. 十分に把握できている
2. 一定の把握はできている
3. あまり把握できていない
4. 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ったが、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) 相談を受けて、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 や退職者がいる	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ますか。

1. 増加してきている
2. 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が低下することを懸念しますか。

1. 心配である
2. 心配はない
3. 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。

1. 仕事と家庭の両立を図る視点が必要である
2. できるだけ家庭のことは仕事に持ち込まないでほしい
3. 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。**

		制度 (1つに○)			実績 (あてはまるものに○)		
		制度がある	制度がない	制度はないが 対応している	利用者は いない	女性の 利用者がいる	男性の 利用者がいる
正社員	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
	B 介護休暇（介護を行うための1日単位等の休暇）	1	2	3	1	2	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
	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
	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
	F 勤務場所（事業所）の配慮	1	2	3	1	2	3
	G 在宅勤務（テレワーク等）	1	2	3	1	2	3
	H 介護で離職した従業員の再雇用制度	1	2	3	1	2	3
	I その他（ ）	1	2	3	1	2	3
非正規社員	a 介護休業	1	2	3	1	2	3
	b 介護休暇	1	2	3	1	2	3
	c その他（ ）	1	2	3	1	2	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○）**

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 法定以上の休業期間や取得回数を認めている</li> <li>2. 対象者の範囲や要介護状態を法律以上に広げている</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>5. その他（ ）</li> <li>6. 特にない</li> </ol> |
|--|



**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○）**

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（上司の理解や同僚の協力など）を行うこと
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. 特に重要なことはない

\* 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○）**

1. 事業主や人事担当者への意識啓発
2. 事業主や人事担当者からの具体的な相談への対応
3. 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
4. 働きやすい職場環境整備を行っている優良な企業の表彰、認定
5. 公共事業の選定で、両立に取り組む企業を優遇
6. 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
7. 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
8. その他（ )
9. 特にない

**問15 仕事と介護の両立について、お考えや豊田市に期待することなどを、ご記入ください。**

#### 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○)		
		制度がある	制度がない	制度はないが 対応している	利用者は いない	女性の 利用者がいる	男性の 利用者がいる
正社員	A 育児休業	1	2	3	1	2	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
	C 子の看護休暇	1	2	3	1	2	3
	D 半日や時間単位の休暇	1	2	3	1	2	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
	F 所定外労働(残業・休日出勤)の免除	1	2	3	1	2	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
	H 在宅勤務(テレワーク等)	1	2	3	1	2	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
	J 育児で離職した従業員の再雇用制度	1	2	3	1	2	3
	K その他( )	1	2	3	1	2	3
非正規社員	a 育児休業	1	2	3	1	2	3
	b 子の看護休暇	1	2	3	1	2	3
	c その他( )	1	2	3	1	2	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○)

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>3. 出産後に働き続けている者は少ない</li> <li>4. これまで出産後に働き続けた者は1人もいない</li> <li>5. その他( )</li> </ol> |
|--|

**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) かなり減った | 4. やや増えた           |
| 2. やや減った         | 5. かなり増えた          |
| 3. 変わっていない       | 6. わからない、正社員女性がいない |

**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すか。（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<br>2. 同僚や同じ職場の人の理解が不十分である（お互い様やみんな支え合うという気持ちが不十分）<br>3. 女性従業員が継続して働くことを望んでいない<br>4. 仕事の量が多く、労働時間が長い<br>5. 業務が、個人の知識や技術に頼ることが大きい<br>6. 職種や職務によって制度を利用しにくい場合がある<br>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<br>8. 子どもの病気等のときに対応が難しい<br>9. 法律や社内の制度が十分に知られていない<br>10. 制度利用者に対する人事評価が難しい<br>11. どのように支援できるかわからない<br>12. 企業の経済的負担が大きくなりそう<br>13. その他（ <span style="float: right;">）</span><br>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。（特徴的な取組について、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。