

男女共同参画社会の実現に向けた

# 仕事と介護の両立等に関する 実態調査

概要版



## ■ 調査の目的

豊田市では、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(通称: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の協力を得ながら進めています。

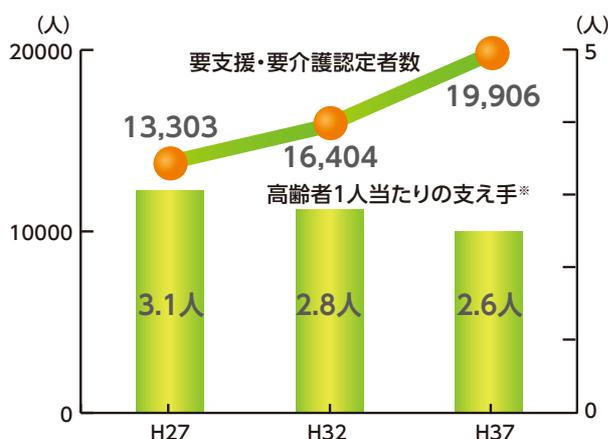
しかしながら、本市においても高齢化に伴い要支援・要介護認定者数が増加し、全国的には介護に携わる男性の割合も増加しており、今後、介護を理由に離職をする労働者の増加が予想される中で、市内の事業所の実態について把握ができていません。

そこで、特に仕事と介護の両立のあり方について、問題点・課題を把握し、多角的な分析、研究を通じて、展開すべき両立支援に向けた取組を検討するために、事業所や市民に対する実態調査及びヒアリングを実施しました。

## ■ 調査の方法

|      | 市民アンケート  | 企業・事業所アンケート  |
|------|--|--|
| 対象   | 豊田市在住の40～50歳代の男女2,000人   | 豊田市内の企業・事業所518社<br>(企業465、事業所53)<br>企業: 従業員20人以上で豊田市に本社<br>事業所: 商工会議所の企業リストより<br>規模の大きな事業所を抽出                            |
| 調査手法 | 郵送配布・郵送回収  | 郵送配布・郵送回収  |
| 調査期間 | 平成27年10月   | 平成27年10月   |
| 有効回収 | 1,099人(55.0%)  | 225事業所(43.4%)  |
| 回答者  | 性別: 女性 58.3% 男性 41.2%<br>就業: 就業している 80.2%<br>休職中 1.9%<br>就業していたが退職した 15.0%<br>就業したことはない・無回答 2.9% | 業種: 製造業 40.4%、建設業 12.4%<br>情報通信業・運輸業・郵便業 11.1%<br>卸売業・小売業 10.2%<br>従業員数: 50人未満 58.6%、<br>100人～299人 26.2%<br>300人以上 15.1% |

## ✿ 要支援・要介護認定者数の予測(豊田市)



資料: 厚生労働省「介護保険事業状況報告月報(暫定版)」  
: 豊田市「第6期高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画」  
: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」  
\* (15～64才人口) ÷ (65才以上人口)





# 市民アンケート

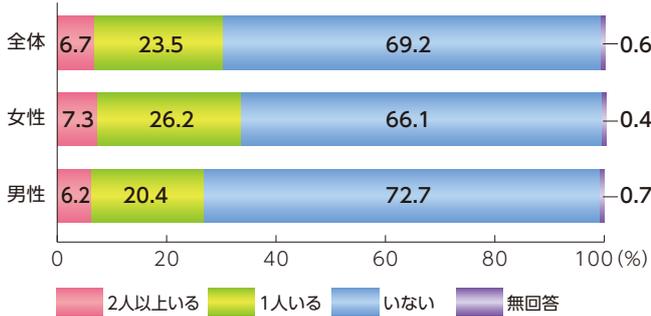


## 多くの就業者は手助け・介護が必要な親などが身近にいます。

手助け・介護が必要な親がいる就業者は約3割で、「いない」と回答した就業者でも必要となる可能性が「かなり高い」「少しある」の合計が6割を超えています。

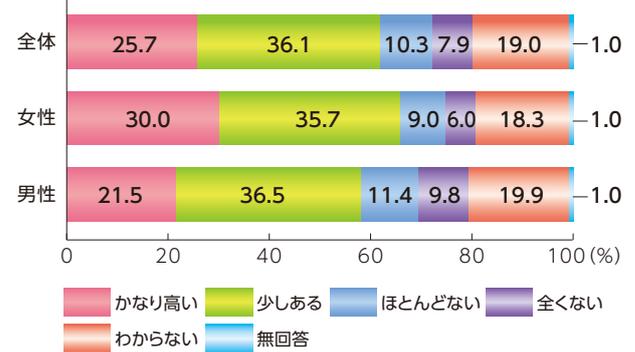
### 手助け・介護が必要な親などの有無

就業者



### 親などに手助け・介護が必要になる可能性

手助け・介護が必要な親などがいない就業者



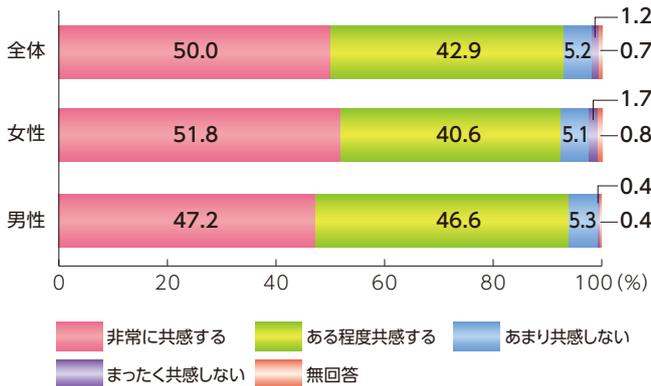
## 仕事と介護の両立を図りたいが、不安が大きく、両立が難しいと考える人が多くみられます。

仕事と介護の両立を図る必要性について「非常に共感する」「ある程度共感する」との回答は男女ともに9割を超えています。しかし、両立について「非常に不安を感じる」「不安を感じる」との回答は男女ともに8割を超えています。

「できるだけ両立したい」(全体で47.1%)など仕事と介護の両立を希望する人は多いのですが、女性では「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」が3割を超えています。

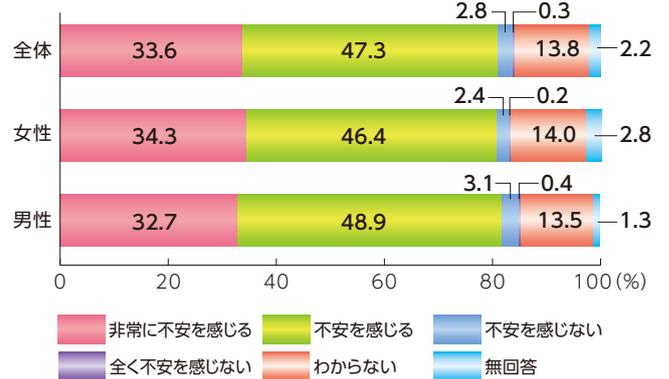
### 仕事と介護の両立を図る必要性について

市民



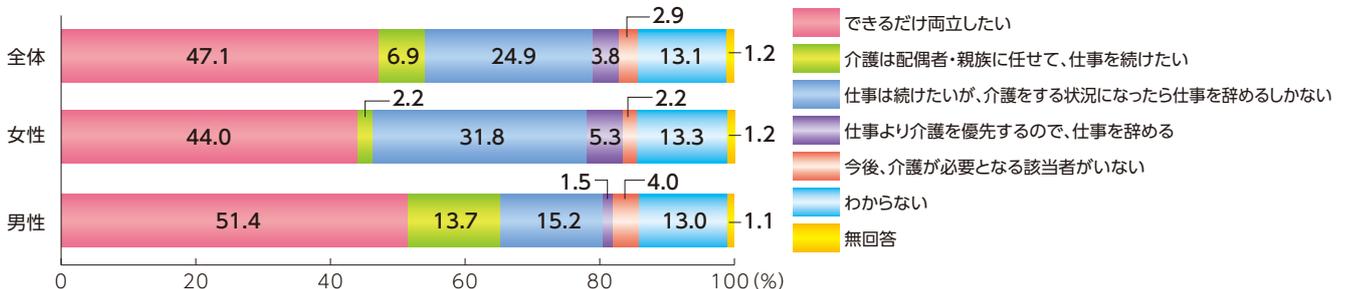
### 仕事と介護を両立することへの不安感

就業者等



### 仕事と介護の両立についての考え

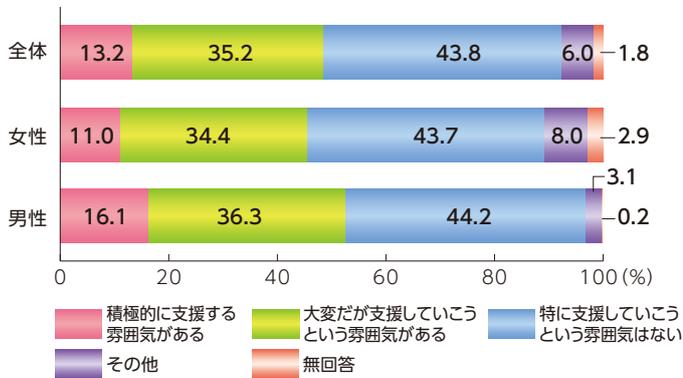
市民



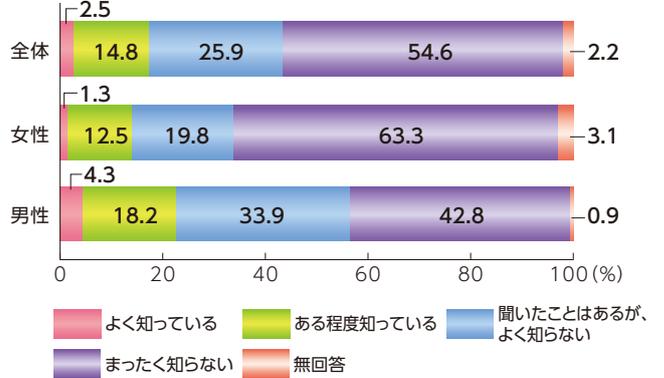
## 勤務先の両立支援制度や取組をほとんどの人が知りません。

勤務先の「ワーク・ライフ・バランス」について、「大変だが支援していこうという雰囲気がある」が35.2%、「特に支援していこうという雰囲気はない」が43.8%です。仕事と介護の両立支援制度について、「まったく知らない」が5割を超え、女性は6割を超えています。

### 勤務先の「ワーク・ライフ・バランス」について 就業者等



### 勤務先の「仕事と介護の両立支援」制度や取組について 就業者等



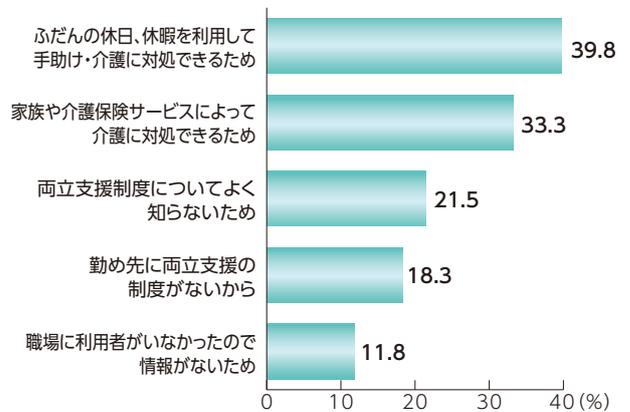
## 勤務先の両立支援制度を利用していない人が多く、制度を知らない人がみられます。

手助けや介護が必要な親などがいる就業者でも、勤務先の両立支援制度を「利用している」人は一部にとどまり、制度の活用が課題です。

### 勤務先の両立支援制度の利用 手助け・介護が必要な親などがいる就業者



### 勤務先の両立支援制度を利用しない理由 (上位5項目) 制度未利用者



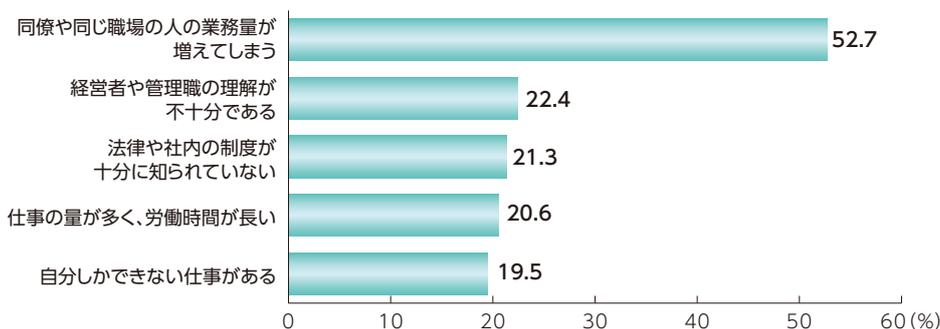
### 利用している両立支援制度

|                    |      |
|--------------------|------|
| 介護休業               | 1.6% |
| 介護休暇               | 1.6% |
| 勤務時間の柔軟化           | 3.3% |
| 遅刻、早退又は中抜けなどの柔軟な対応 | 8.2% |

## 同僚などの業務量の増加が懸念されています。

職場の課題としては、「同僚や同じ職場の人の業務量が増えてしまう」が52.7%と最も多くなっています。

### 仕事と介護の両立支援を進めていく上での職場の課題 (上位5項目) 就業者等





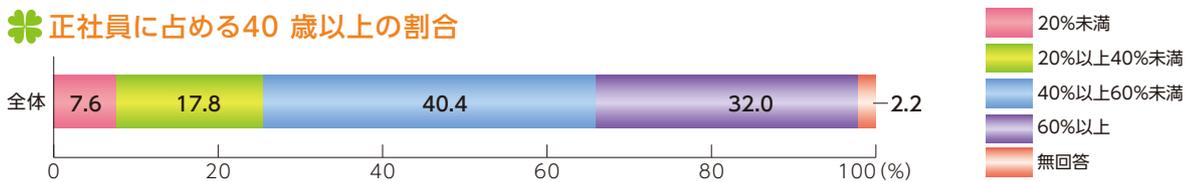
# 企業・事業所アンケート



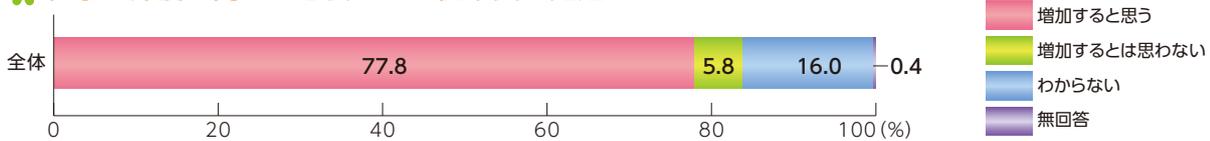
## 従業員の年齢構成が高くなる中、両立の必要のある従業員は増加する見込み

正社員に占める40歳以上の割合が「40%以上60%未満」「60%以上」の合計は7割を超え、中高年の従業員が多くなる中、今後、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」企業は約8割となっています。

### 正社員に占める40歳以上の割合



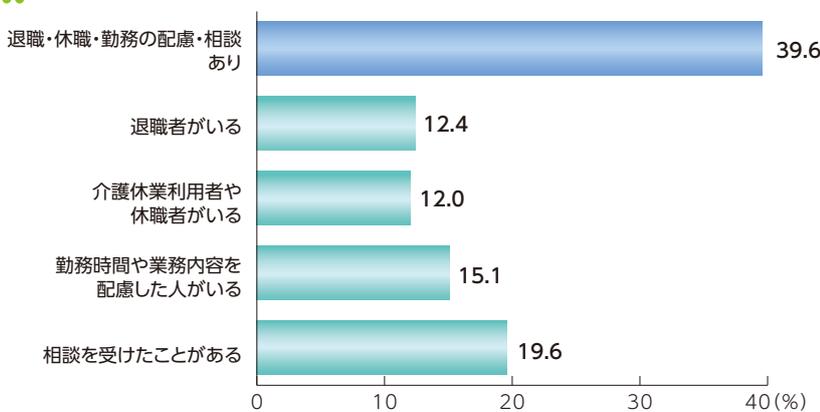
### 仕事と介護の両立の必要がある従業員の見通し



## 退職・休職・勤務の配慮・相談などを経験している企業は約4割

退職・休職・勤務の配慮・相談などを経験している企業は39.6%で、「相談を受けたことがある」が19.6%、「勤務時間や業務内容を配慮した人がいる」が15.1%です。「退職者がいる」との回答も12.4%みられます。

### 従業員の仕事と介護の両立状況



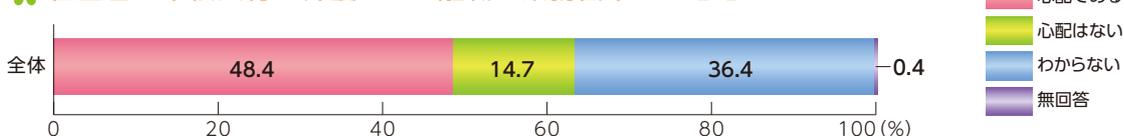
#### 企業からの声 (企業の両立支援の状況)

- 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。
- 要介護者の通院のために有給休暇が取得できる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。

## 中核人材の離職等が懸念されているが、現状の把握が不十分

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する企業が約5割となっていますが、従業員の仕事と介護の両立について「十分に把握できている」は1割を下回っています。

### 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



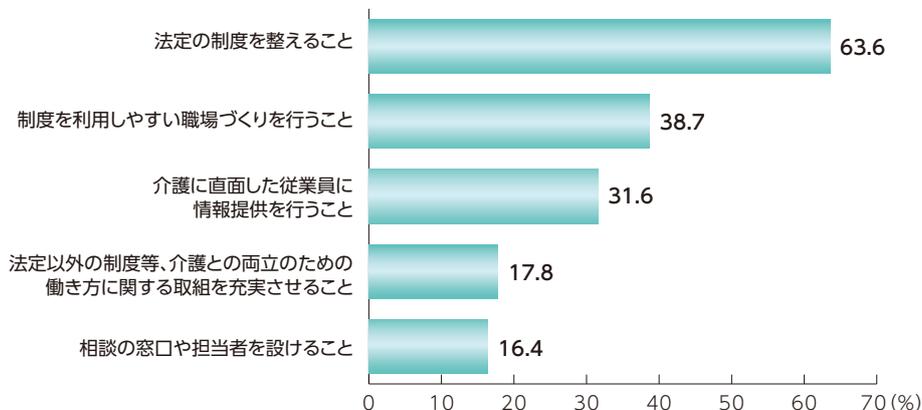
### 従業員の仕事と介護の両立に関する把握状況



## 法定制度の未整備企業がみられ、担当者の設置、情報提供、法定以外の制度整備の動きは限定的

仕事と介護の両立支援の取組として、「法定の制度を整えること」が6割強にとどまっています。「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」が次いで多く、その他の取組は2割未満です。

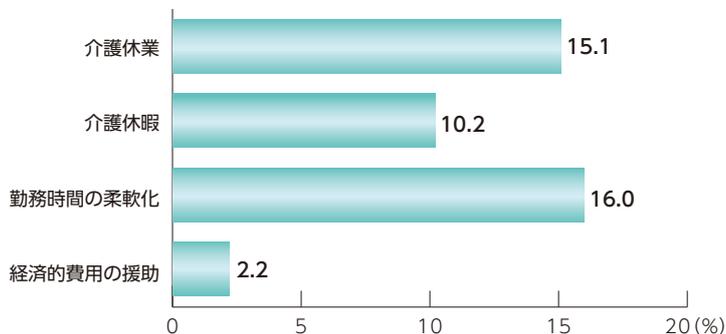
### 仕事と介護の両立支援として取り組んでいること(上位5項目)



## 介護休業等の支援実績のある企業は、まだ一部

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ます。

### 支援実績(正社員)



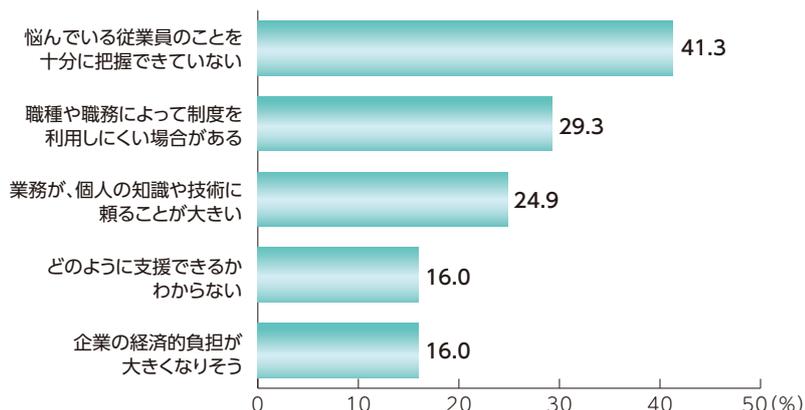
#### 企業からの声(悩み・課題)

- 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。
- 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。
- 制度を知らない従業員が多く、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。

## 多くの企業が「現状把握」と「両立できる職場づくり」が課題と回答

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」が上位となっています。

### 仕事と介護の両立を推進する上での課題(上位5項目)



#### 男女共同参画の課題(個別の回答)

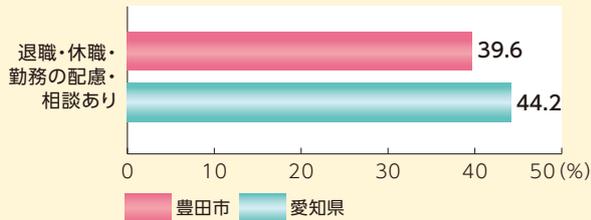
- 女性は育児休業等を取りやすいが、介護休業や育児休業について男性が取得するのはどうかという雰囲気がある。



## 愛知県・全国との比較

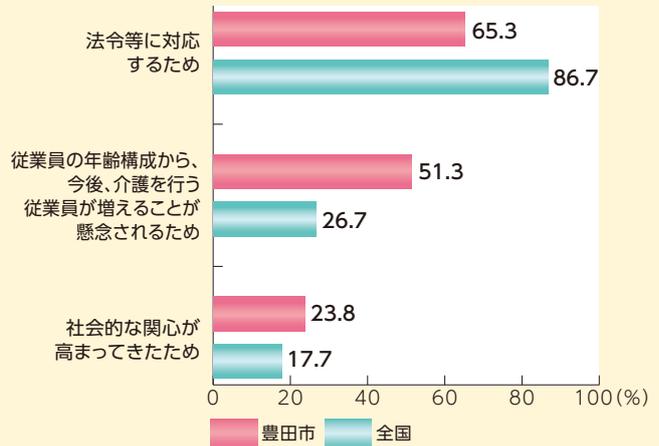
愛知県と比べると、本市の企業では「退職・休職・勤務の配慮・相談あり」が少なくなっています。両立に取り組む理由を全国と比べると、「従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念されるため」と考える企業が多い一方、「法令等に対応するため」が全国より低く課題といえます。

### 従業員の仕事と介護の両立状況 企業



資料：愛知県は「仕事と介護の両立支援等実態調査」  
全国は「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」

### 仕事と介護の両立に取り組む理由 企業

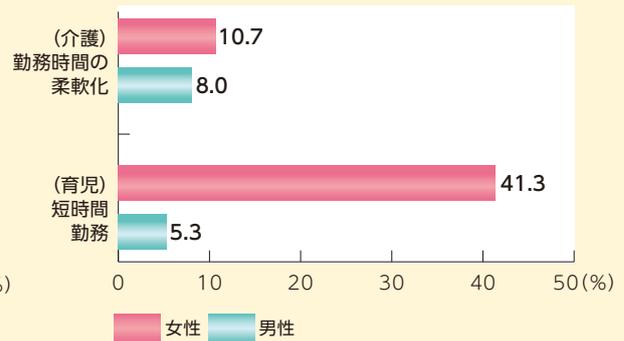
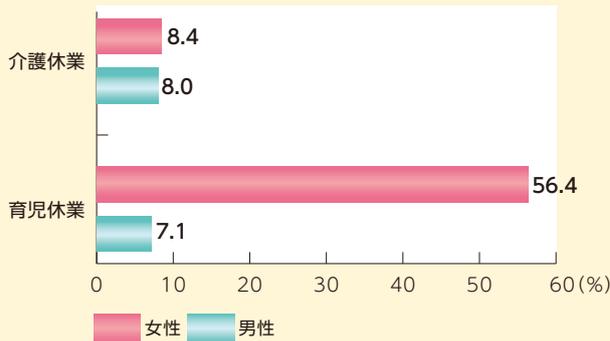


## 育児との比較

介護休業・勤務時間の柔軟化等の企業における両立支援の実績をみると、仕事と介護の両立は育児と比べて、支援実績がまだ少ない状況です。



### 支援実績(正社員) 企業



## 自由意見

### 市民の声(アンケート自由回答より)

● 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。この様なアンケートを通じ、理解を深めたいと思います。

- 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きます。
- 介護にまだ直面していないので、そうなったときにあわてないようにするにはどうしたらよいか不安です。
- 母、義父母とも県外で遠方在住の為、長期休暇を利用し、介護をしています。



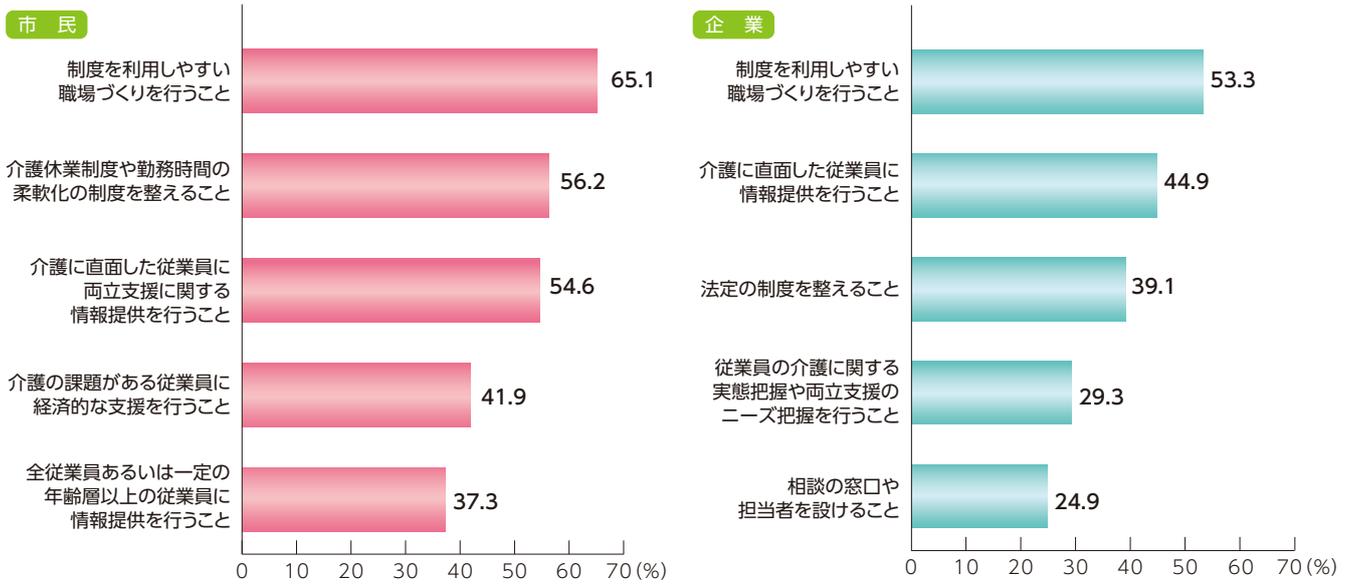
# 重要と考えていること・市に求めること



## 「支援制度を整えること」「制度を利用しやすい職場づくり」「従業員への情報提供」が重要

市民も企業も「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」「支援制度を整えること」「介護に直面した従業員への情報提供を行うこと」が上位となっています。

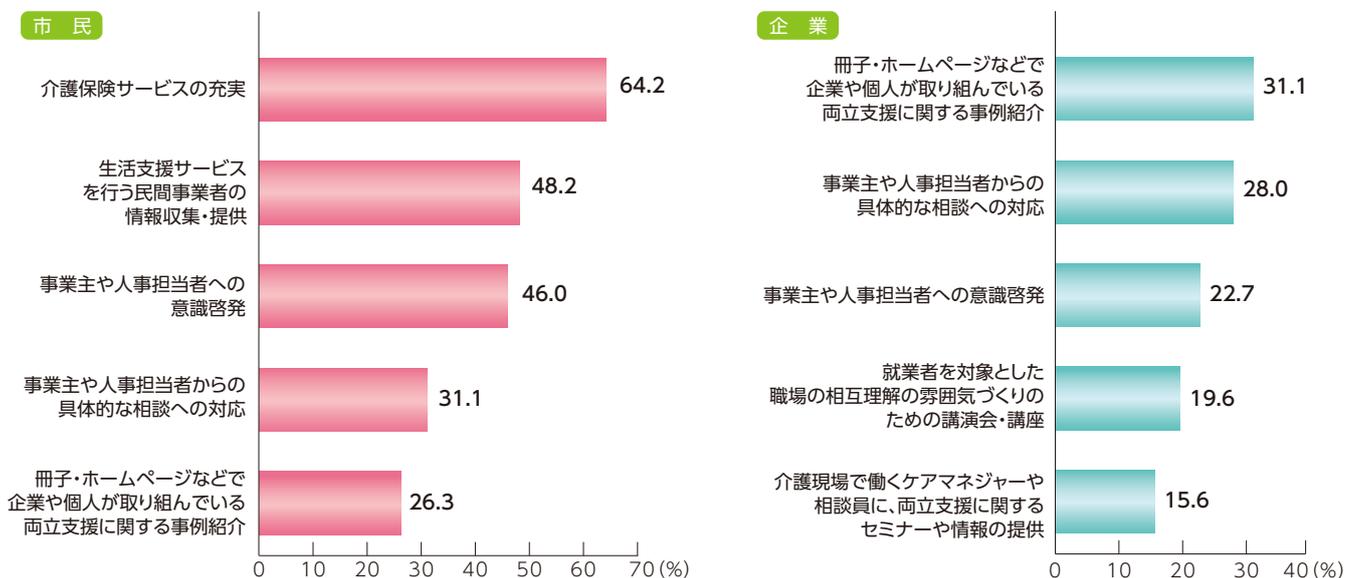
### 仕事と介護の両立支援として重要なこと(上位5項目)



## 市民は「介護保険サービス」「情報提供」「意識啓発」、企業は「事例紹介」「相談対応」「意識啓発」を期待

豊田市に期待する施策として、市民は「介護保険サービスの充実」「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」、企業は「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」「事業主や人事担当者からの具体的な相談への対応」の回答が多くみられます。

### 市に期待する施策(上位5項目)





## 課題と取組



アンケート調査を通じて、次のことがわかりました。

- 従業員、企業ともに、仕事と介護の両立の必要性を感じています。
- 仕事と介護の両立問題に直面する就業者の増加が確実視されます。
- 日常生活の手助け、身体介護などをしながら両立を図っている就業者がいます。  
また、要介護者が遠距離のケースもみられ、状況は多様です。
- 介護休業や福祉サービス等の情報が、従業員・企業ともに不足し、事前の準備が不十分です。
- 仕事と介護の両立支援制度が制度化されていない企業があります。
- 支援制度があっても十分に周知されず、介護をしても利用していない人がみられます。
- 仕事と介護の両立についての実例がなく、対応策が確立されていない企業が多くみられます。
- 制度を利用しやすい職場づくりや、仕事の進め方や業務配分も含めた働き方の見直しが必要です。
- 介護は女性がするものという傾向があり、仕事を辞めなければならないという考えがみられます。
- 市には、意識啓発・情報提供・様々な支援の充実と連携が求められています。



こうした現状と課題を踏まえ、仕事と介護の両立に向けて、現在実施しているワーク・ライフ・バランスの関連施策と連携しながら、以下の施策に取り組んでいきます。

施策  
1

### 企業・市民への啓発

- 経営者向け講演会
- 対応マニュアルの作成・配布
- 市民向けの講座・イベント

施策  
2

### 企業の取組を加速する支援

- 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
- 取組企業の表彰・PR

施策  
3

### 両立支援情報の収集提供

- 両立の好事例情報の収集
- 広報紙、情報誌を利用した情報発信
- 新たな課題に対する情報収集・研究

施策  
4

### 関係機関の共働の推進

- 相談員や関係者のネットワークづくり
- 企業の人事担当者の交流支援