

・仕事と介護の両立に関するアンケート ＜企業調査＞調査票

平成 24 年 9 月

三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社

厚生労働省委託

仕事と介護の両立に関するアンケートのお願い

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

現在、弊社（三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング）では、厚生労働省より委託を受け「両立支援に関するベストプラクティス事業」を実施しており、その一環として「仕事と介護の両立に関するアンケート」を実施することとなりました。

このアンケートは、企業における仕事と介護の両立に関わる制度の導入や運用実態、職場環境整備の取組などに関わる情報を収集し、今後の課題や必要な支援策を検討することを目的としております。

誠に恐縮ではございますが、アンケートにご回答のうえ、平成 24 年 9 月 24 日(月)までに、同封の返信用封筒にてご返送賜りますようお願い申し上げます。

尚、アンケートの結果は統計的に処理されますので、企業名など貴社のプライバシーに関わる情報が公表されることはございません。

ご多忙中とは存じますが、調査の趣旨をご理解頂き、回答にご協力賜りたくよろしくお願い申し上げます。

敬具

利用目的

ご回答頂いた内容は、施策検討の基礎資料としてのみ利用致します。又、全て統計的に処理されますので、個々の調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはございません。

発送先情報(団体名・住所)の収集方法

信頼できる大手企業のデータベースより収集いたしました。

回答方法等について

- ・このアンケートは平成 24 年 9 月 1 日現在の状況でお答えください。
- ・お答えは、あてはまる番号を 印でかこんでください。「お答えは1つ」「お答えはいくつでも」など回答数が指定されています。あてはまる項目にその数だけ 印をおつけください。また、質問によっては、回答を具体的にご記入いただくものもあります。
- ・数字をご記入いただく問について、該当する人等がない場合は「0」とご記入ください。

問い合わせ先

お問い合わせにつきましては、下記までご連絡をお願い致します。

三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社

経済・社会政策部 鈴木、小川、矢島

公共経営・地域政策部 川澤

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2 オランダヒルズ森タワー

TEL : 03-6733-3791 e-mail : yokos@murc.jp

問い合わせ時間は、月～金の 10:00～17:00 です。

貴社の概要についておうかがいします

問1. 貴社の主な業種についておうかがいします。(は1つ)

1. 建設業	8. 不動産業
2. 製造業	9. 飲食業、宿泊業
3. 電気・ガス・熱供給・水道業	10. 医療・福祉
4. 情報通信業	11. 教育、学習支援業
5. 運輸業、郵便業	12. その他サービス業
6. 卸売業、小売業	13 その他 ()
7. 金融業、保険業	

問2. 企業全体の正社員数についておうかがいします。平成24年9月1日時点についてお答えください。(は1つ)

1. 100人以下	3. 201~300人	5. 501~1,000人
2. 101~200人	4. 301~500人	6. 1,001人以上

問3. 従業員の状況についておうかがいします。平成24年9月1日時点についてお答えください。

(1) 正社員に占める女性の割合 (は1つ)

1. 0%	4. 30~50%未満	7. 90%以上
2. 10%未満	5. 50~70%未満	
3. 10~30%未満	6. 70~90%未満	

(2) 管理職(課長職相当以上)に占める女性の割合 (は1つ)

1. 0% (いない)	4. 10%以上 20%未満
2. 5%未満	5. 20%以上 30%未満
3. 5%以上 10%未満	6. 30%以上

(3) 男女別の正社員に占める40歳以上の割合 (それぞれ、 は1つ)

	1. 0%	2. 10%未満	3. 10~30%未満	4. 30~50%未満	5. 50~70%未満	6. 70%以上
男性	1	2	3	4	5	6
女性	1	2	3	4	5	6

・仕事と介護の両立支援に関する取組体制についておうかがいします

問4. 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)

- | | |
|-------------------------------|--------------------------|
| 1. 経営トップ自ら積極的に推進している | 4. 仕事と介護の両立支援の必要性を感じていない |
| 2. 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 | 5. わからない |
| 3. 推進担当部署に任せている | |

問5. ワーク・ライフ・バランス、仕事と家庭の両立支援、ダイバーシティ、女性の活躍推進のいずれかの取組を推進するための専門の組織はありますか。(は1つ)

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 専門の組織はないが、他の業務と兼務の担当者が対応している |
| 2. 専門の組織はないが、専任の担当者を配置している |
| 3. 推進する専門組織を設置している |
| 4. このテーマを専門に扱う部門横断的な会議、チームを設置している |
| 5. その他() |
| 6. 特に対応していない |

・従業員の介護ニーズの把握状況についておうかがいします

問6. 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。(はいくつでも)

- | |
|---|
| 1. 人事・総務担当部署等が実施する面談で把握した |
| 2. 直属の上司による面談等で把握した |
| 3. 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 |
| 4. 仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握した |
| 5. 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 |
| 6. その他() |
| 7. 特に把握していない |

4、5を選択した方について、従業員アンケートやヒアリングは、仕事と介護の両立に関するテーマ単独で実施した場合、他のテーマと合わせて実施した場合の両者を含みます。

問6で1.～6.のいずれかを選択した方におうかがいします。

問6-1. 介護の問題を抱えている従業員の実態把握や、仕事と介護の両立支援ニーズの把握は、どのように行っていますか。(はいくつでも)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 定期的を実施している2. 相談があった人について実施している3. 介護に関する制度利用の申請の際に把握している4. 仕事と介護の両立について、問題を抱えていそうな人を見つけた際に実施している5. その他()6. 特に把握していない 問7へ進んでください |
|---|

問6-2. 介護の問題を抱えている従業員の実態把握や、仕事と介護の両立支援ニーズの把握の際に、どのようなことを把握していますか。(はいくつでも)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 現在、介護をしているか2. ここ数年のうちに、介護を行う可能性があるか3. 仕事と介護の両立を行う上で困っていることはないか、困りそうなことはないか4. 仕事と介護の両立に不安を感じているか5. 仕事と介護を両立するために、どのような働き方を望んでいるか6. 仕事と介護の両立のために、会社に対してどのような支援を求めているか7. その他() |
|---|

貴社の仕事と介護の両立支援の状況についておうかがいします

各制度に関する法律の概要

介護休業制度

従業員は、事業主に申し出ることにより、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日まで、介護休業をすることができます。

「要介護状態」とは、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）父母および子（これらの者に準ずる者として、従業員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹および孫を含む。）配偶者の父母です。

介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

「その他の世話」とは、ア)対象家族の介護、イ)対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話、をいいます。

介護のための勤務時間の短縮等の措置

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その他の措置（短時間勤務制度等の措置）を講じなければなりません。

事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

短時間勤務制度

フレックスタイム制度

始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）

介護サービスを利用する場合、従業員が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度

これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業した日数と合わせて少なくとも93日間は利用することができるようにする必要があります。

問7. 貴社において、仕事と介護の両立支援を目的として、現在、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）

1. 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（就業規則への明記など）こと
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
4. 介護に直面しているか否かを問わず、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
5. 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
6. 介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること
7. 介護の課題がある従業員に対して、経済的な支援を行うこと
8. 制度を利用しやすい職場づくりを行うこと
9. その他（）
10. いずれにも取り組んでいない

問7で1.~8.のいずれかに 印をつけた方におうかがいします。

問7-1. 問7で 印をつけた取組について、過去3年間に強化を図ったり、新たに取り組んだきっかけや理由はどのようなものですか。(はいくつでも)

- | | |
|--|---------------------|
| 1. 法改正等へ対応するため | 5. 経営層の方針により |
| 2. 介護で離職する従業員が増えてきたため | 6. 労働組合からの要望に対応するため |
| 3. 仕事と介護の両立に悩む従業員が増えてきたため | 7. 他社が取組を始めたため |
| 4. 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 | 8. 社会的な関心が高まってきたため |
| | 9. その他 () |
| | 10. わからない |

問8. 従業員に対して、会社の両立支援制度をどのように周知していますか。(はいくつでも)

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 1. 就業規則に記載している | 5. 電子メールで紹介している |
| 2. パンフレット、リーフレットを作成している | 6. 社内研修等の機会に情報提供している |
| 3. 社内のイントラネットに掲載している | 7. その他 () |
| 4. 社内報に掲載している | 8. 特に周知していない |

個別の制度についてうかがいます。

問9. 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)

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 法定を上回る内容である | 2. 法定どおりの内容である |
|----------------|----------------|

法定の介護休業制度については、4ページを参照ください。

問9で「1. 法定を上回る内容である」を選択した方におうかがいします。

問9-1. 法定を上回る内容としているものは何ですか。選択したものについて、その内容もご記入ください。(はいくつでも)

- | | |
|-----------------|---|
| 1. 取得回数 (内容 : |) |
| 2. 取得期間 (内容 : |) |
| 3. 要介護の状態 (内容 : |) |
| 4. 対象家族内容 (内容 : |) |
| 5. 賃金補填 (内容 : |) |
| 6. その他 (|) |

問 10 . 介護休暇について、法定を上回る内容を整備していますか。(は1つ)

1. 法定を上回る内容である

2. 法定どおりの内容である

法定の介護休暇については、3 ページを参照ください。

問 10 で「1. 法定を上回る内容である」を選択した方におうかがいします。

問 10-1 . 法定を上回る内容としているものは何ですか。選択したものについて、その内容もご記入ください。(はいくつでも)

1.取得日数(内容:)
2.取得単位(半日・時間等)(内容:)
3.要介護の状態(内容:)
4.対象家族内容(内容:)
5.賃金補填(内容:)
6.その他()

問 11 . 育児・介護休業法に定められている介護に関する制度について、平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日の正社員の利用実績はいかがでしょうか。

(の制度、それぞれについて、男性で利用者がいれば「1」、女性で利用者がいれば「2」、利用者がいない場合は「3」に をつけてください。男女とも利用者がいれば、「1」「2」の両方に をつけてください。

また、「 介護休業制度」で『利用者がある』と「1」「2」に をつけたものについては、番号の下の括弧内に人数も記入してください。

	1. 男性で 利用者がある	2. 女性で 利用者がある	3. 利用者はいない	4. 対象者がいない
介護休業制度	1 (人)	2 (人)	3	4
介護休暇	1	2	3	4

問 12 . その他、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方を支援するための制度等で、正社員について導入しているものはありますか。導入しているものについて、(1)の欄に 印をつけてください。また、(1)で 印をつけたものについて、平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日の正社員の利用実績はいかがでしょうか。それぞれ、番号に1つずつ をつけてください。

	(1) 導入しているものに つけてください	(2) (1)で をつけたものについて、利用状況をおうかがい します。それぞれ1つずつ選択してください。			
		1. 介護事由で の利用者が いる	2. 事由は不明 だが利用者 がいる	3. 利用者はい ない	4. わからない、 対象者がい ない
始業・就業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤制度)		1	2	3	4
1日の所定労働時間を短縮する制度		1	2	3	4
週または月の所定労働時間を短縮する制度		1	2	3	4
半日単位、時間単位等の休暇制度		1	2	3	4
フレックスタイム制度		1	2	3	4
休日勤務の免除		1	2	3	4
在宅勤務制度		1	2	3	4
テレワーク、サテライトオフィスなど、在宅以外の勤務場所の設定		1	2	3	4
失効年次有給休暇の積立制度の介護事由利用		1		3	4
介護を事由に退職した人の再雇用制度		1		3	4

フレックスタイム制度、在宅勤務制度等について、一部の部署、職種に限られている場合もをつけてください。

問 13 . 管理職が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)

1. 影響する	3. あまり影響しない	5. わからない
2. やや影響する	4. 影響しない	

問 14 . その他、仕事と介護を両立するために導入しているものがあれば、自由に記入してください。

問 15 . 仕事と介護の両立を支援するために勤務場所への配慮（勤務地の変更を伴う異動（転勤）の免除等）を行っていますか。正社員についてお答えください。（ は1つ）

- | |
|--|
| 1.勤務地の変更を伴う異動・転勤を免除している |
| 2.仕事と介護を両立できる範囲内での異動・転勤とするなど、異動・転勤先を配慮している |
| 3.本人の希望による異動・転勤を認めている |
| 4.その他（) |
| 5.事業所等が限られており、異動によって勤務場所が変わることはない |

問 15 で 1. ~ 4. を選択した方におうかがいします。

問 15-1 . 勤務場所への配慮について、これまでに対応した例はありますか。（ は1つ）

- | | | |
|------|------|---------|
| 1.ある | 2.ない | 3.わからない |
|------|------|---------|

. 仕事と介護を両立するための柔軟な働き方に関する制度利用や両立を支援する上での課題等についておうかがいします

問 16 . 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。（ はいくつでも）

- | |
|---|
| 1.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 |
| 2.介護に関する情報提供・相談・カウンセリングを行う外部のサービスを活用している |
| 3.制度利用開始時に、職場の上長や人事担当者と面談を行っている |
| 4.制度利用中に、職場の上長や人事担当者と情報交換や面談を行っている |
| 5.管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知している |
| 6.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 |
| 7.社内での介護に関する制度利用事例や体験談等を紹介している |
| 8.社内の介護経験者同士のコミュニケーションを支援している（集まる機会の提供やイントラネット上での情報交換等） |
| 9.人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を行っている |
| 10.社員が介護に関する制度を利用しやすくするため、職場の管理職に制度利用に係わる権限を移譲している |
| 11.その他（) |
| 12.特に行っていない |

問 17. 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。(はいくつでも)

<p>従業員の介護の実態やニーズについて</p> <p>1.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</p> <p>2.仕事と介護の両立について、従業員のニーズは多様であり、制度で対応しきれないこと</p> <p>3.仕事と介護の両立について、社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</p> <p>4.介護していることを周囲に知られたくないという意識を持つ人が多いこと</p> <p>職場マネジメントに関して</p> <p>5.職場における人員配置や業務分担の方法が難しいこと</p> <p>6.管理職層で制度利用することが困難なこと</p> <p>7.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</p> <p>8.制度利用者のいる部署で、他の従業員の理解を得ることが難しいこと</p> <p>9.制度利用者の仕事に対する意欲を維持することが難しいこと</p> <p>10.制度利用者に対する人事考課が難しいこと</p> <p>11.職種や職場によって制度を利用しにくい場合があること</p> <p>12.制度を利用しやすい雰囲気職場と利用しにくい雰囲気職場があること</p> <p>今後について</p> <p>13.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</p> <p>14.介護に直面していない年齢層が多いため、今後の介護ニーズの予想がつかないこと</p> <p>その他</p> <p>15.介護している従業員はいると思われるが、特に課題となっていることはない</p> <p>16.介護している従業員がいないため、特に課題となっていることはない</p> <p>17.その他()</p>
--

問 18. 職場におけるつぎのような意識が、どの程度浸透していますが。(1)～(5)について、それぞれを1つずつ選んでください。

	浸透している	まあ浸透している	あまり浸透していない	浸透していない	わからない
恒常的な残業時間削減の必要性	1	2	3	4	5
有給休暇の連続取得や計画的な取得の必要性	1	2	3	4	5
仕事の「見える化」の必要性	1	2	3	4	5
上司・部下のコミュニケーションの円滑化、職場での相互理解	1	2	3	4	5
両立支援制度に関する理解	1	2	3	4	5

仕事の「見える化」: 担当している仕事の内容・段取り・進捗状況等を上司・同僚等と共有し、緊急時等に代替可能にしておくこと。

働き方以外の介護に関する情報提供や経済的支援についておうかがいします

問 19 . 介護に関する社外の制度やサービス等について、正社員にどのような情報を提供していますか。
(はいくつでも)

1. 介護保険制度の仕組み	6. 介護に関する研修会や講演会等の情報
2. 介護が必要となった場合に想定される問題や心構え	7. 各地域の介護サービス事業者・施設情報
3. 介護や生活支援に関するサービス・施設等の内容	8. 自治体等の介護に関する相談窓口情報
4. 介護の方法など、介護技術に関する情報	9. その他 ()
5. 認知症など、家族の病状等に応じた情報	10. 介護に関して、特に提供している情報は無い

問 19 で 1. ~ 8. を選択した介護に関する情報提供を行っている方におうかがいします。

問 19-1 . 介護に関する情報は、どのように提供していますか。(はいくつでも)

1. 社内でパンフレット、リーフレットを作成している
2. 既存の介護に関するパンフレットやリーフレットを配布している
3. 社内のイントラネットに掲載している
4. 社内報に掲載している
5. 電子メールで紹介している
6. 社内研修等の機会に情報提供している
7. ライフプランセミナーなど特定層を対象としたセミナーを通じて
8. 社外の介護情報提供サービスと契約している
9. その他 ()

問 20 . 介護が必要となった人に対して、経済的な支援をおこなっていますか。(はいくつでも)

1. 介護が必要となった場合の一時金の支給	4. その他 ()
2. 介護サービス利用料の助成	5. 特に行っていない
3. 福利厚生サービスのメニューとして介護サービスを提供	

仕事と介護の両立支援に関する今後の課題・展望等についておうかがいします

問 21 . 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。(いくつでも)

1. 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(就業規則への明記など)こと
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
4. 介護に直面しているか否かを問わず、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
5. 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
6. 介護に関する相談窓口や相談担当者を設けること
7. 介護の課題がある従業員に対して、経済的な支援を行うこと
8. その他()
9. わからない

問 22 . 仕事と介護の両立支援について、育児との両立支援とは異なる対応や配慮していることはありますか。自由に記入してください。

問 23 . その他、仕事と介護との両立支援で課題に感じていること、今後の展望や国への意見・要望など、自由にご記入ください。

本事業では、仕事と介護の両立支援について、先進的・特徴的に取り組みされている企業を対象としたインタビュー調査を実施する予定です。インタビュー調査にご協力いただける場合には、下記にご連絡先をご記入いただけますと幸いです。

貴社名	
貴部署名	
ご担当者名	
ご住所	
電話番号	
e-mail	

個人情報の取扱いについて

ご記入頂きました個人情報（貴社名、部署名、ご担当者名、ご住所 等）は、弊社、三菱UFJリサーチ&コンサルティングの「個人情報保護方針」および、「個人情報の取り扱いについて」（<http://www.murc.jp/profile/privacy.html>）に従って適切に取り扱います。

利用目的

- ・ご記入いただきました個人情報は、後日調査票の回答内容に関するお問い合わせやインタビューをお願いする場合のご連絡のみに利用させていただきます。

預託

- ・ご記入いただきました個人情報は、集計作業等のために預託することがございます。その際には、十分な個人情報保護の水準を備える者を選定し、契約等により保護水準を守るよう定め、適切に取り扱います。

ご記入いただけない場合

- ・ご記入は任意です。

お問い合わせ

- ・お預かりした個人情報の開示、削除等のお申し出、その他のお問い合わせにつきましては、アンケート表紙に記載しておりますお問い合わせ先までご連絡ください。

ご協力ありがとうございました