

令和元年度（2019年度）

北海道高齢者・障がい者の多様で柔軟な働き方に関する意識調査

結果報告書

北海道

<目次>

| | | |
|-----|-------------------------------------|----|
| 1 | 調査の概要 | |
| (1) | 調査の目的・方法 | 1 |
| (2) | 意識調査の回収状況 | 1 |
| 2 | 意識調査（企業向け調査）の結果 | |
| (1) | 企業の概要 | 1 |
| (2) | 高齢者（66歳以上）雇用の状況等について | 3 |
| (3) | 障がい者雇用の状況等について | 6 |
| 3 | 短時間勤務、フレックスタイムなど、柔軟な勤務形態の導入状況 | |
| (1) | 柔軟な勤務形態の内容 | 9 |
| (2) | 柔軟な勤務形態を導入するにあたっての対応方法（複数回答可） | 10 |
| (3) | 柔軟な勤務形態を導入した結果 | 10 |
| 4 | テレワーク（在宅勤務等）の導入状況等 | |
| (1) | テレワークの内容（複数回答可） | 10 |
| (2) | テレワークの対象業務（複数回答可） | 11 |
| (3) | テレワークの頻度（複数回答可） | 11 |
| (4) | 勤怠管理の方法（複数回答可） | 11 |
| (5) | テレワーク導入にあたっての対応で最も大変だったもの | 12 |
| (6) | テレワーク導入の効果 | 12 |
| 5 | 高齢者・障がい者を雇用していくうえで必要・重要だと思うこと（自由意見） | 12 |
| 6 | 意識調査（従業員向け調査）の結果 | |
| (1) | 回答者の概要 | 13 |
| (2) | 勤務形態 | 14 |
| (3) | 就労形態 | 15 |
| (4) | 週あたり勤務日数 | 17 |
| (5) | 1日あたり勤務時間 | 19 |
| (6) | 仕事の内容 | 20 |
| (7) | 働いている理由 | 21 |
| (8) | 今の勤務先ではいつから働いているか（高齢者のみ回答） | 24 |
| 7 | 希望する就労の状況 | |
| (1) | 希望する勤務形態 | 25 |
| (2) | 希望する就労形態 | 26 |
| (3) | 希望する週あたり勤務日数 | 28 |
| (4) | 希望する1日あたり勤務時間 | 30 |

| | | |
|----|---------------------------|----|
| 8 | 就労にあたっての勤務先の対応（配慮）（複数回答可） | 31 |
| 9 | 勤務先の配慮の内容（複数回答可） | 36 |
| 10 | 導入を希望する制度（複数回答可） | 39 |

<参考>

| | | |
|---|--------------------------------------|----|
| ○ | 高齢者・障がい者の多様で柔軟な働き方に関する意識調査の実施について依頼文 | 44 |
| ○ | 高齢者・障がい者の多様で柔軟な働き方に関する意識調査（企業向け調査票） | 45 |
| ○ | 高齢者・障がい者の多様で柔軟な働き方に関する意識調査（従業員向け調査票） | 49 |

1 調査の概要

(1) 調査の目的・方法

本調査は、道内の民間企業における従業員（高齢者・障がい者）の多様で柔軟な働き方に関するニーズ及び企業における多様で柔軟な働き方の導入状況を把握し、「高齢者・障がい者の多様で柔軟な働き方検討会（以下「検討会」という。）」の基礎資料とすることを目的として実施したものです。

本調査は、平成30年6月1日現在の障害者雇用状況報告書提出企業（45.5人以上の規模の企業）から、産業別企業数に応じ無作為抽出を行った2,000社を対象として、郵送による意識調査を行いました。

（調査期間：令和元年（2019年）12月）

※本調査は雇用における「事業主」を対象としていますので、営利企業以外の組織・団体（医療法人、学校法人、社会福祉法人等）も含まれていますが、便宜上、すべて「企業」と表記します。

(2) 意識調査の回収状況

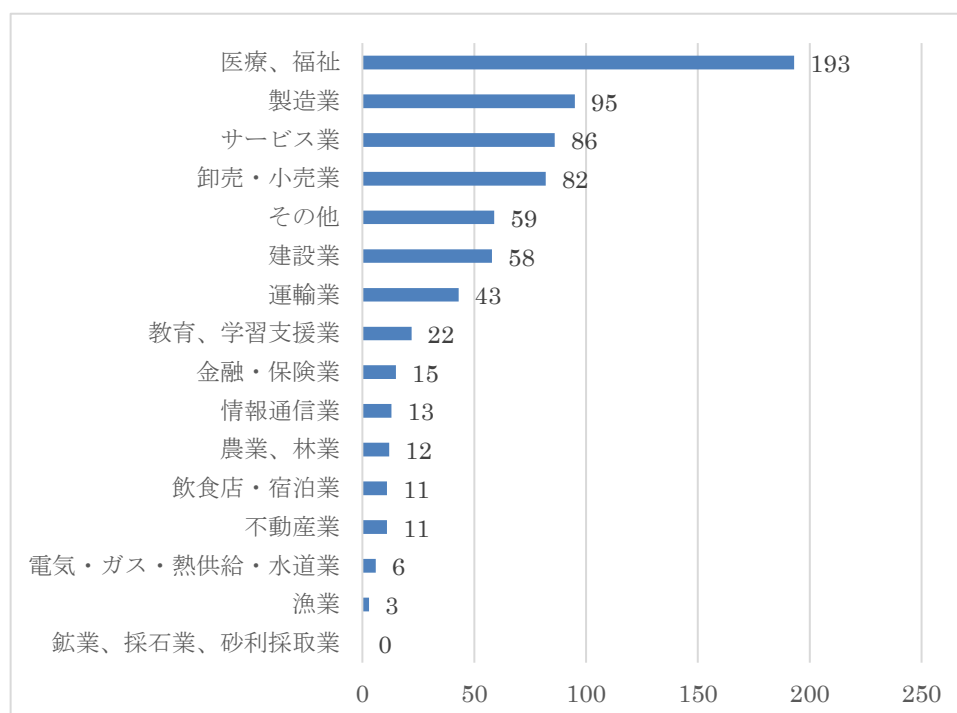
有効回答数は、企業向け調査714件、35.7%、従業員向け調査1,567件、15.7%となっております。

2 意識調査（企業向け調査）の結果

(1) 企業の概要

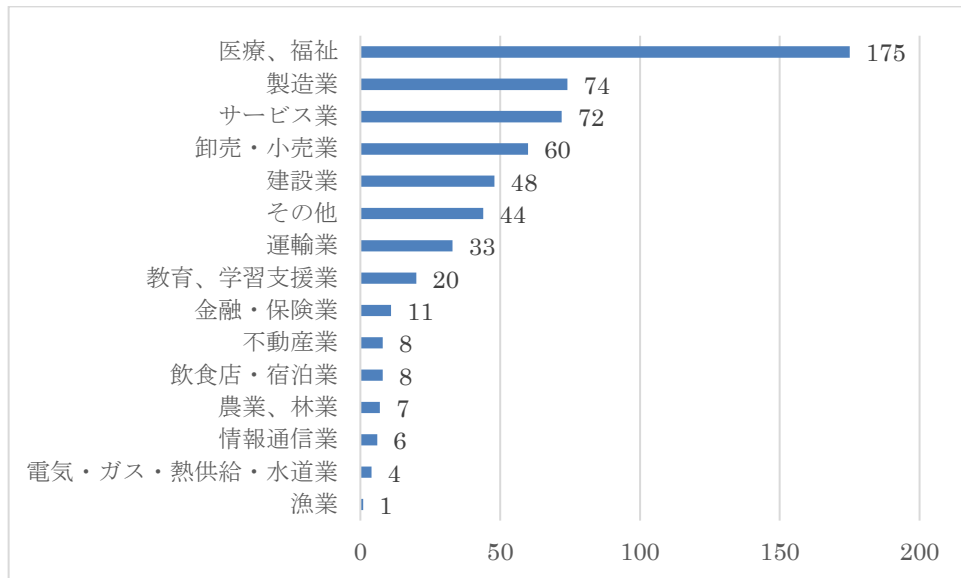
①主たる業種

回答企業の主たる業種は、全体では「医療、福祉」193社と最も高く、ついで、「製造業」が95社、「サービス業」が86社と続いています。

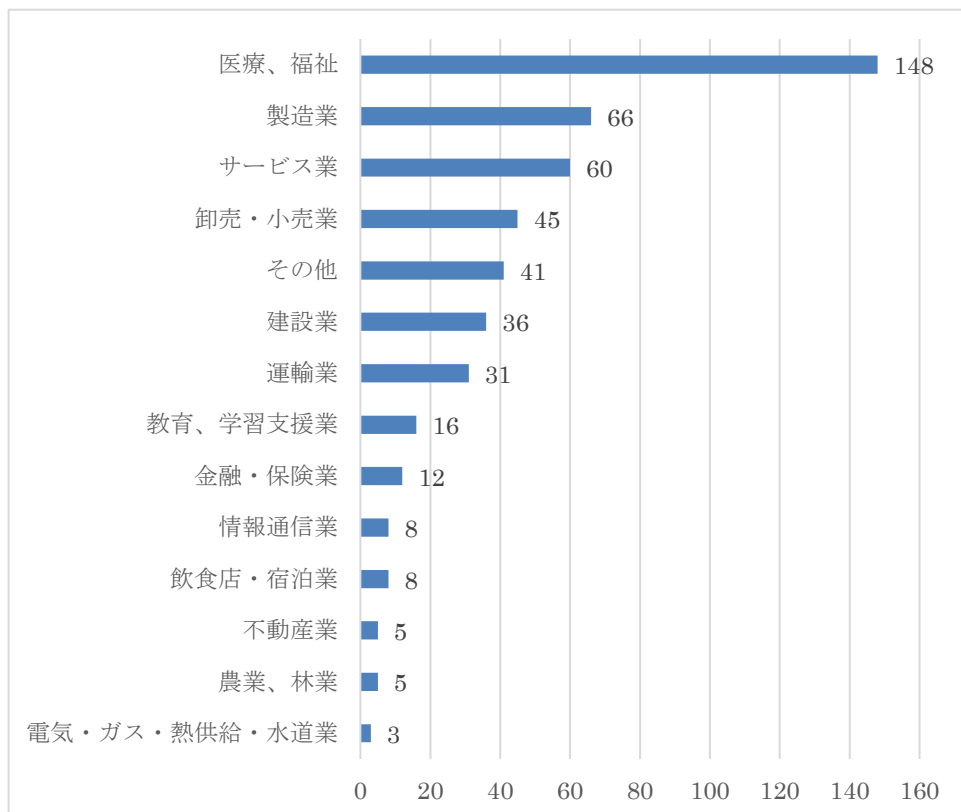


②企業からの回答状況

企業からの回答状況は714件、35.7%で、うち高齢者（66歳以上）を雇用している企業は571社、80.0%となっています。業種別に見ると、「医療、福祉」が175社と最も多く、次いで、「製造業」の74社、「サービス業」の72社となっています。



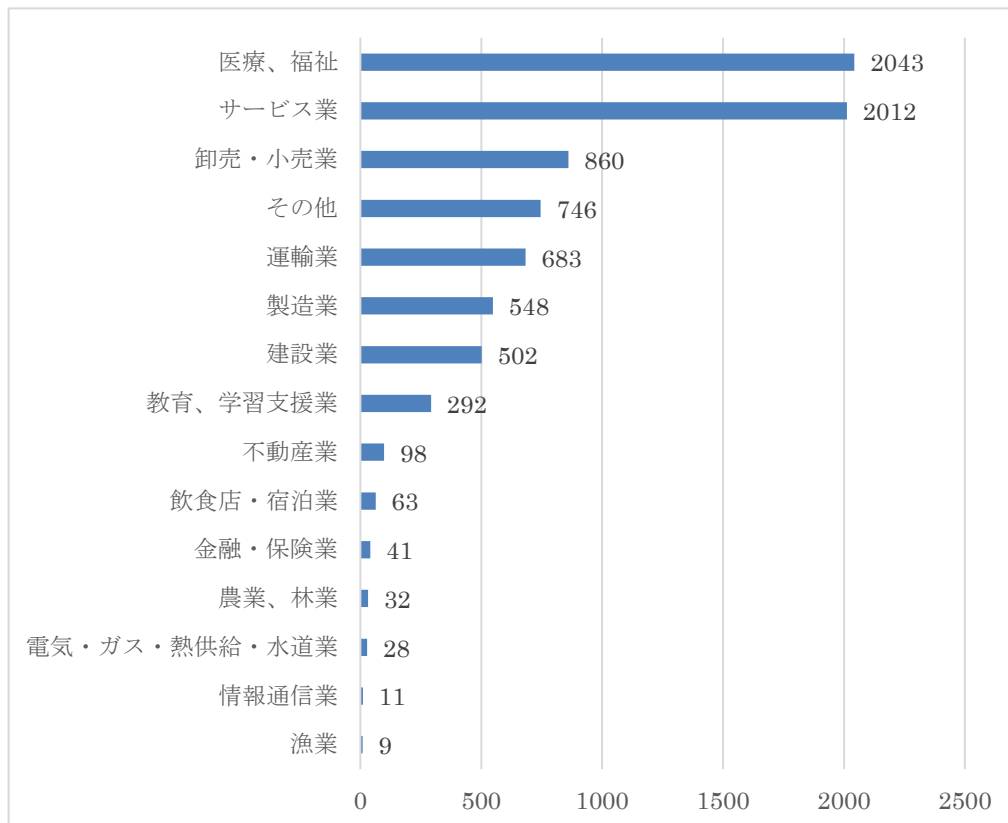
また、障がい者を雇用している企業は484社、67.8%となっています。業種別に見ると、「医療、福祉」が148社と最も多く、次いで、「製造業」の66社、「サービス業」の60社となっています。



(2) 高齢者（66歳以上）雇用の状況等について

① 高齢者（66歳以上）の雇用者数

回答のあった企業のうち、高齢者（66歳以上）の雇用者数は7,968名となっており、回答企業全体の常用雇用者数の5.8%を占めています。業種別に見ると、「医療、福祉」が2,043名と最も多く、次いで、「サービス業」の2,012名、「卸売・小売業」の860名となっています。



② 就業規則上の定年

回答のあった企業のうち、就業規則上の定年が60歳の企業数は569社、79.5%となっており、次いで、65歳の企業数は103社、14.4%の順で多くなっています。

③ 雇用継続制度の有無

回答のあった企業のうち、雇用継続制度のある企業は667社、93.2%、ない企業は31社、4.3%、無回答52社となっています。

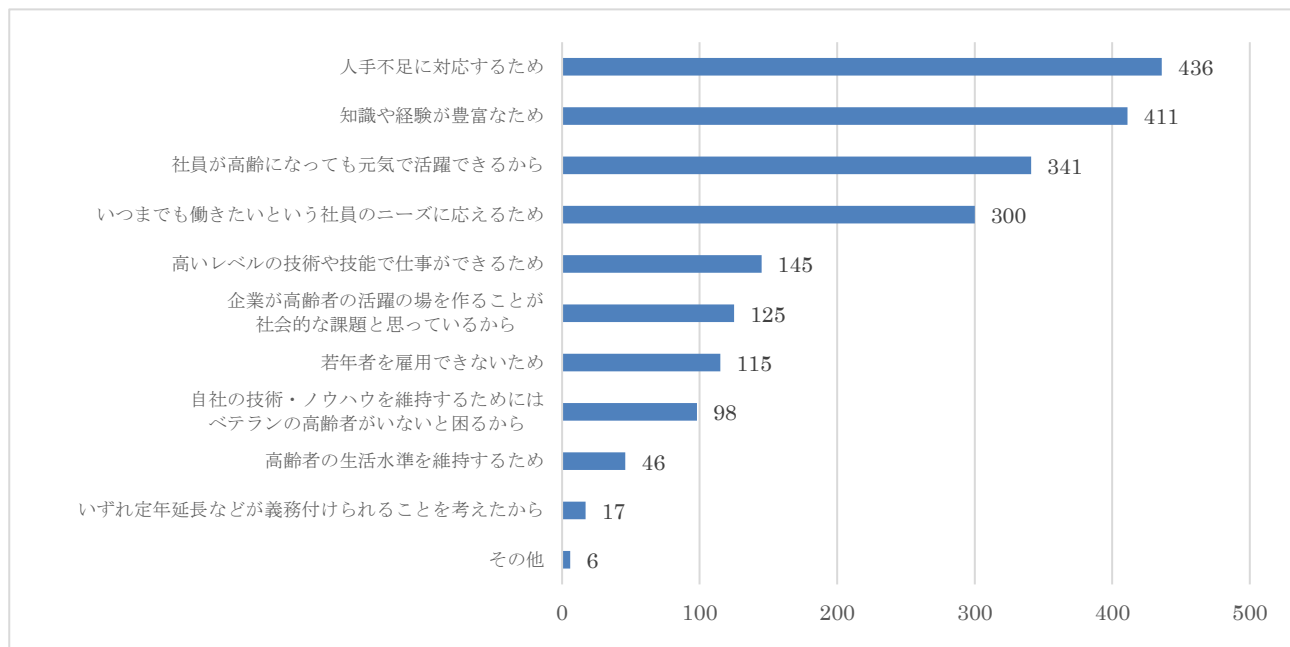
④ 継続雇用制度の基準及び上限年齢設定の有無

回答のあった企業のうち、「希望者全員を65歳まで雇用」という企業が460社で最も多く、以下、70歳までが39社、75歳までが7社の順で多くなっています。

「基準を設けて雇用」する企業は55社、65歳までが33社、70歳までが7社となっています。

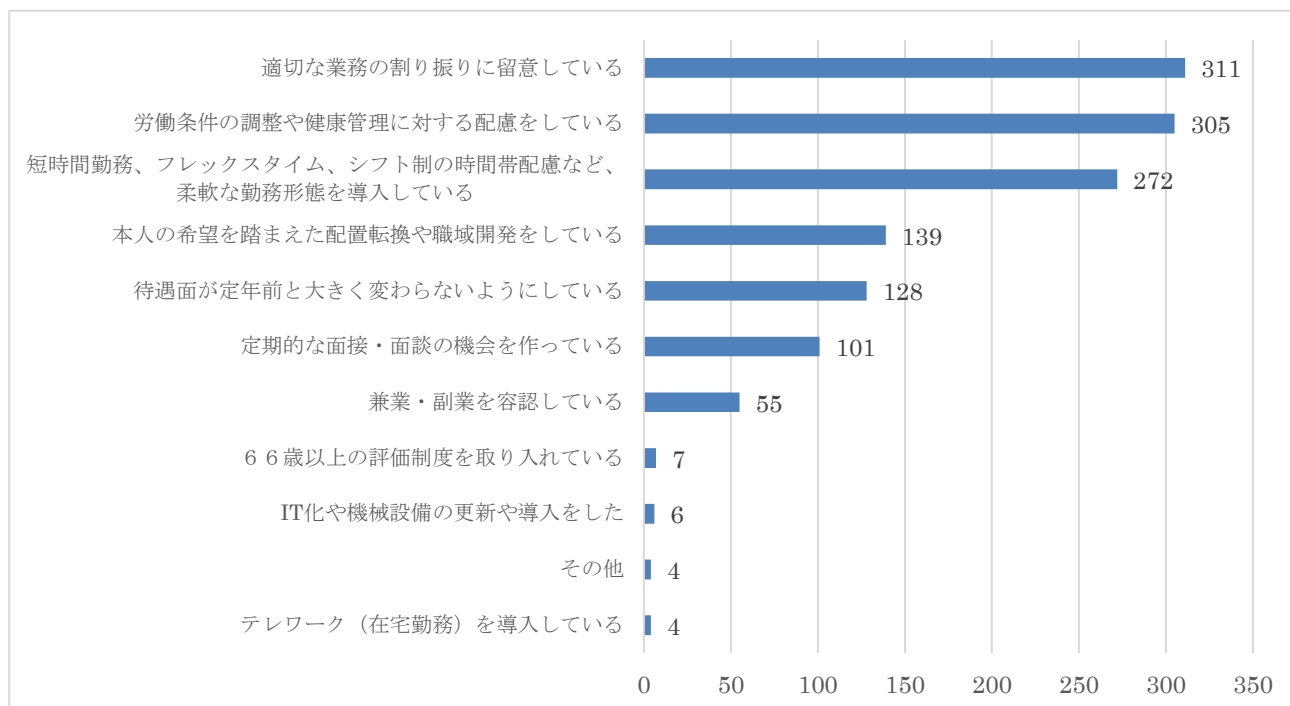
⑤高齢者を雇用する理由（複数回答可）

高齢者を雇用する理由を聞いたところ、「人手不足に対応するため」という理由が436社と最も多くなっています。次いで、「知識や経験が豊富なため」が411社、「社員が高齢になっても元気で活躍できるから」が341社となっています。



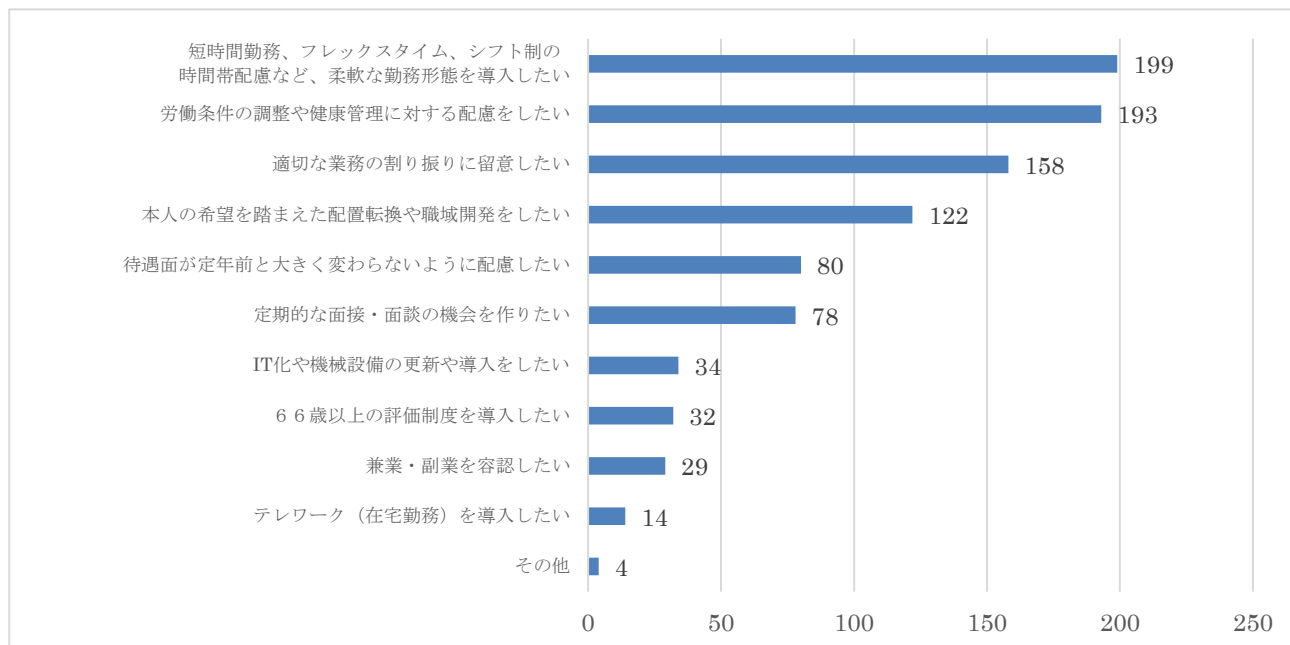
⑥高齢者を雇用するにあたっての配慮（複数回答可）

高齢者を雇用するにあたっての配慮を聞いたところ、「適切な業務の割り振りに留意している」という理由が311社と最も多くなっています。次いで、「労働条件の調整や健康管理に対する配慮をしている」が305社となっています。



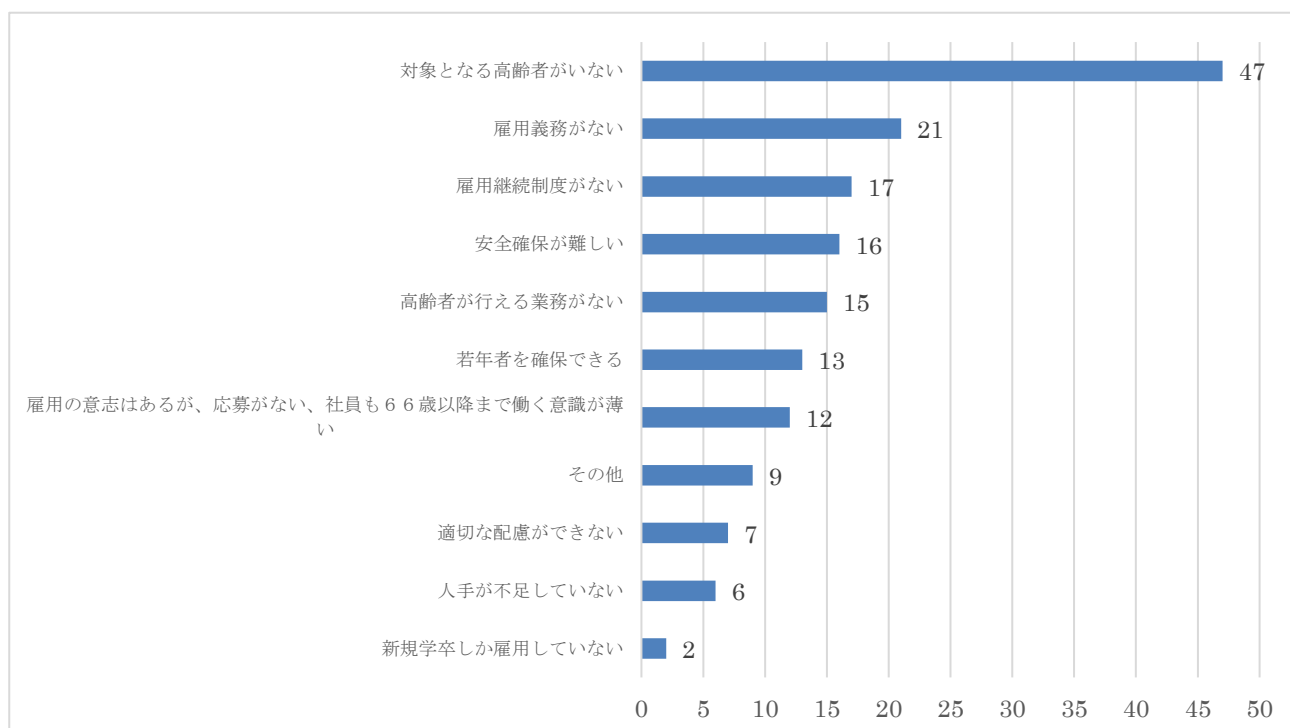
⑦今後高齢者を雇用するにあたり、導入を検討している配慮（働き方）、可能なら導入したい配慮（複数回答可）

今後導入を検討している配慮、可能なら導入したい配慮を聞いたところ、「短時間勤務、フレックスタイム、シフト制の時間帯配慮など、柔軟な勤務形態を導入したい」が199社、次いで「労働条件の調整や健康管理に対する配慮をしたい」が193社となっています。



⑧高齢者を雇用していない理由

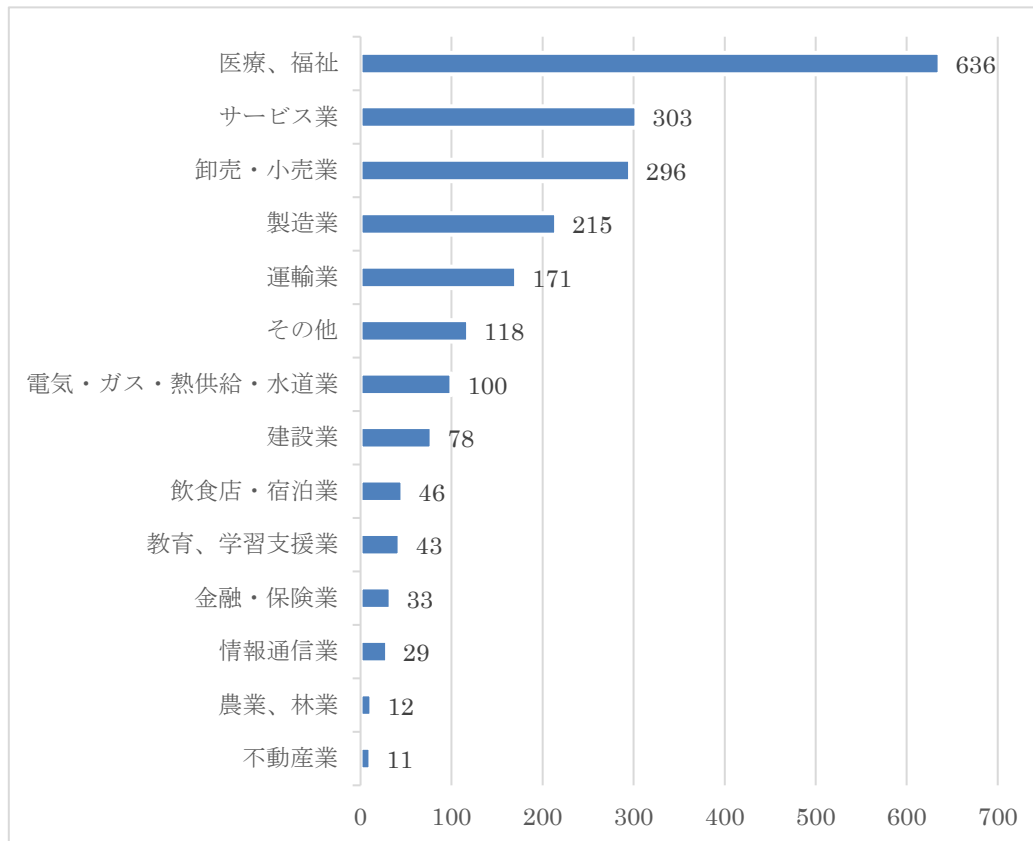
高齢者を雇用していない理由を聞いたところ、「対象となる高齢者がいない」が47社と最も多く、次いで、「雇用義務がない」が21社となっています。



(3) 障がい者雇用の状況等について

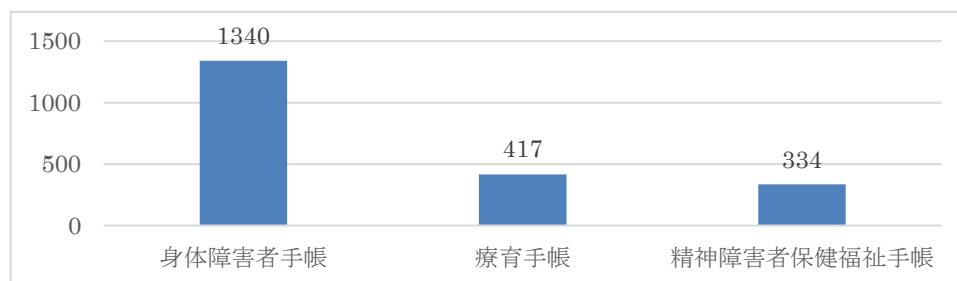
①障がい者の雇用者数

回答のあった企業のうち、障がい者の雇用者数は2,091人となっており、回答企業全体の常用雇用者数の1.5%を占めています。業種別に見ると、「医療、福祉」が636名と最も多く、次いで、「サービス業」の303名、「卸売・小売業」の296名となっています。



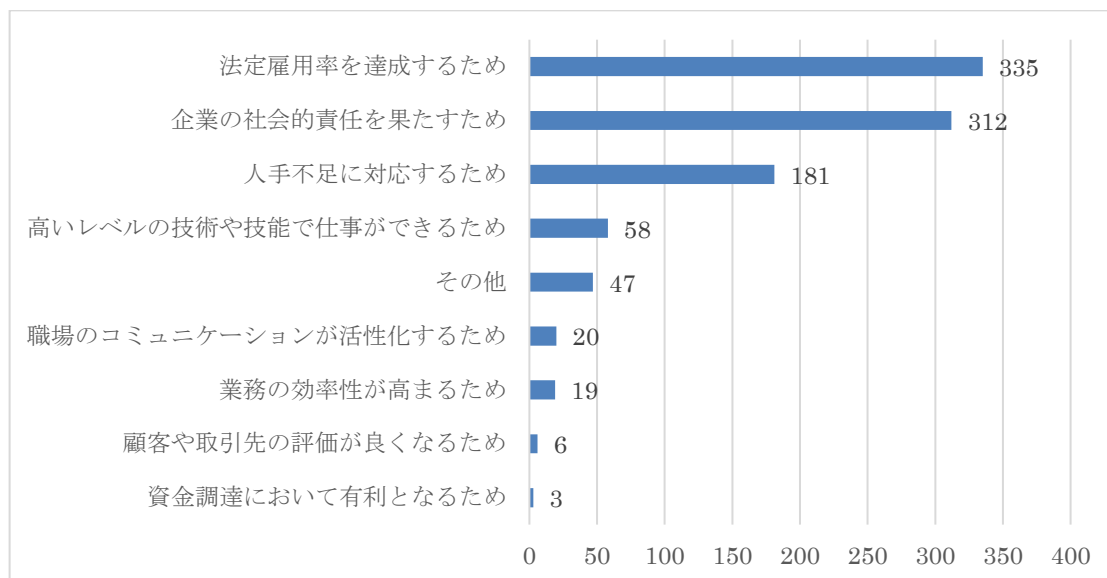
②障害者手帳所持者の状況

回答のあった企業の内訳は、身体障害者手帳 1,340名、療育手帳 417名、精神障害者保健福祉手帳 334名となっています。



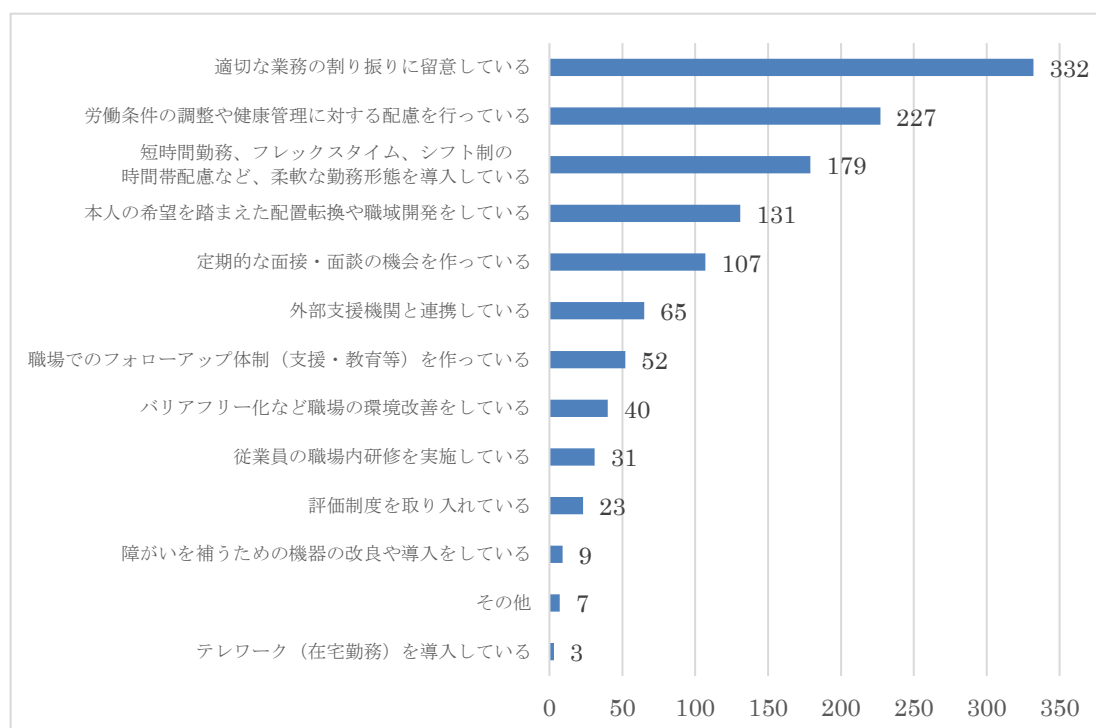
③障がい者を雇用する理由（複数回答可）

障がい者を雇用する理由を聞いたところ、「法定雇用率を達成するため」という理由が335社と最も多くなっています。次いで、「企業の社会的責任を果たすため」が312社、「人手不足に対応するため」が181社となっています。



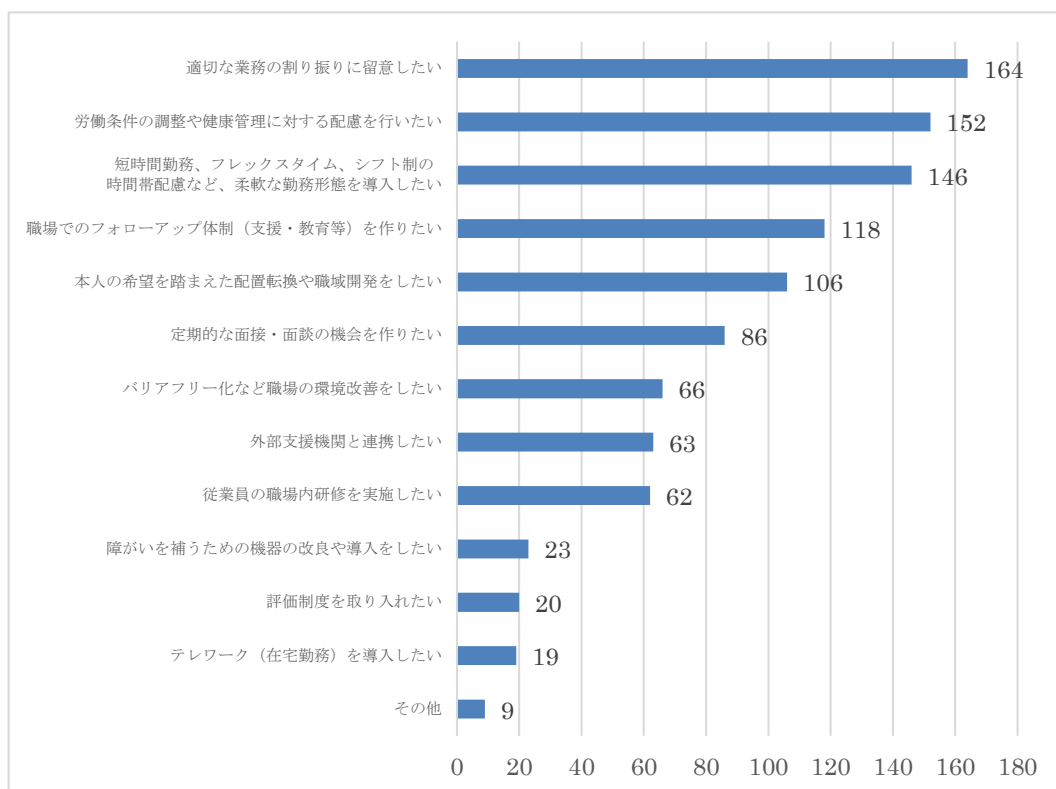
④障がい者を雇用するにあたっての配慮（複数回答可）

障がい者を雇用するにあたっての配慮を聞いたところ、「適切な業務の割り振りに留意している」という理由が332社と最も多くなっています。次いで、「労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行っている」が227社となっています。



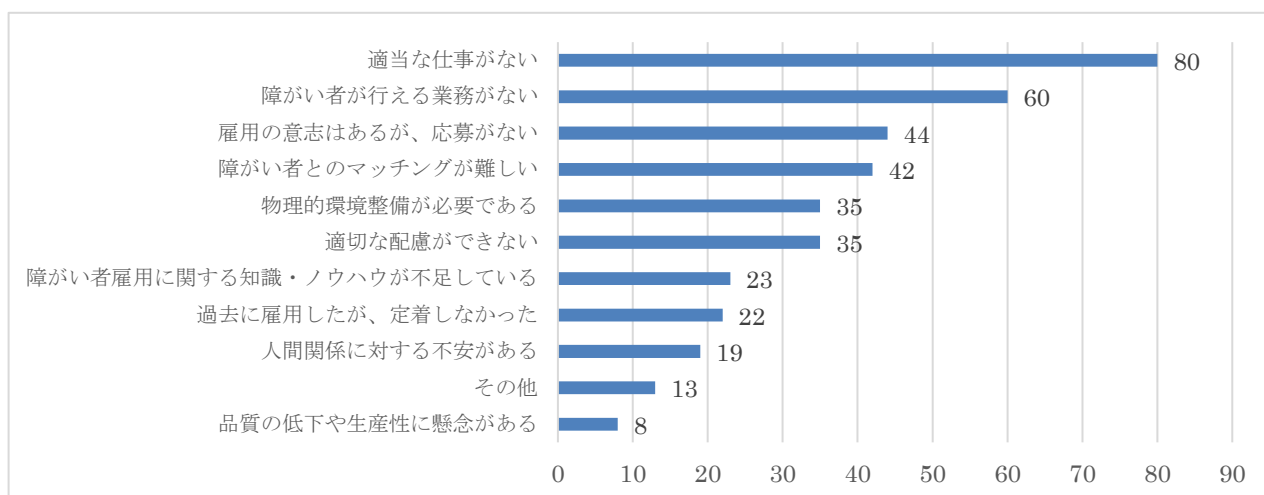
⑤今後、障がい者を雇用するにあたり、導入を検討している配慮（働き方）、可能なら導入したい配慮（複数回答可）

今後導入を検討している配慮、可能なら導入したい配慮を聞いたところ、「適切な業務の割り振りに留意したい」が164社と最も多く、次いで「労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行いたい」が152社、「短時間勤務、フレックスタイム、シフト制の時間帯配慮など、柔軟な勤務形態を導入したい」が146社となっています。



⑥障がい者を雇用していない理由

障がい者を雇用していない理由を聞いたところ、「適当な仕事がない」が80社と最も多く、次いで、「障がい者が行える業務がない」が60社となっています。

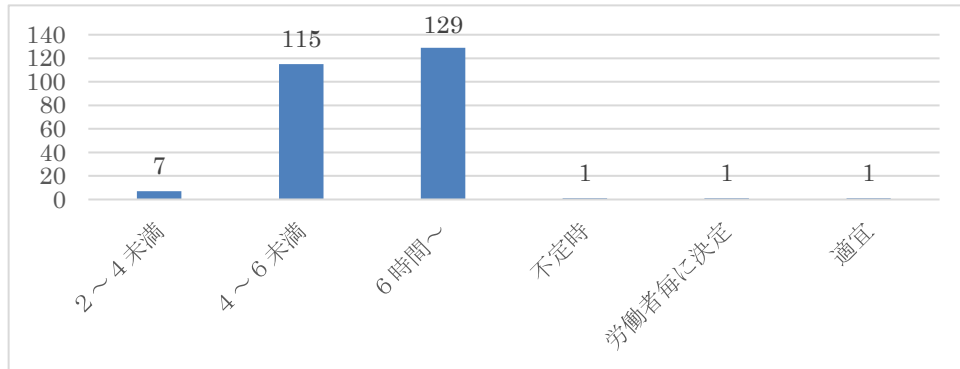


3 短時間勤務、フレックスタイムなど、柔軟な勤務形態の導入状況

(1) 柔軟な勤務形態の具体的な内容

① 1日の勤務時間

「6時間以上」が129社と最も多く、次いで「4～6時間」が115社となっています。



②フレックスタイム、始業・終業時間の繰り上げ繰り下げ

「あり」と回答のあった企業が145社、「シフト制」と回答のあった企業が1社となっています。

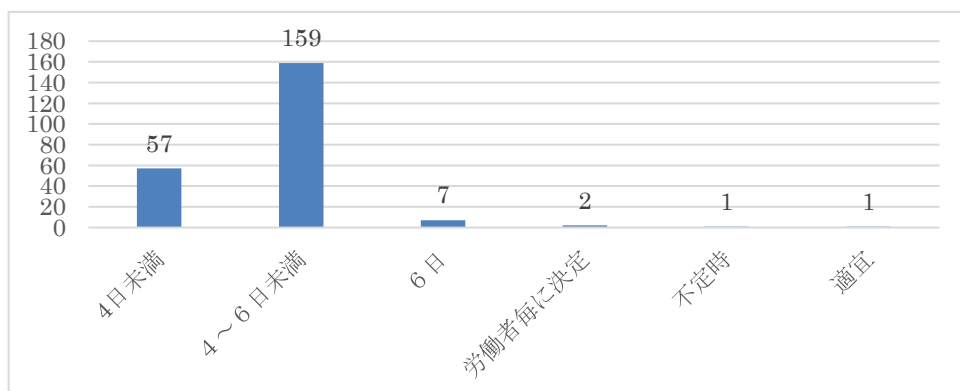


③時間帯の配慮

時間帯の配慮について聞いたところ、「あり」と回答のあった企業が197社となっています。

④週あたりの勤務日数

「4～6日未満」が159社と最も多く、次いで「4日未満」が57社、「6日」が7社となっています。

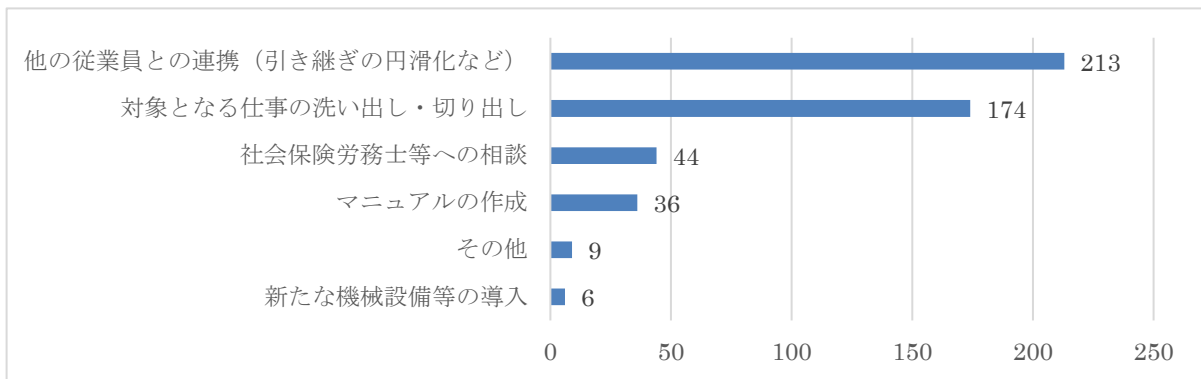


⑤その他

「本人希望による勤務形態」、「柔軟なシフトの調整」、「テレワークの導入」、「変形労働時間制の採用」、「通院時等の休暇取得、遅参、早退の対応」などの回答がありました。

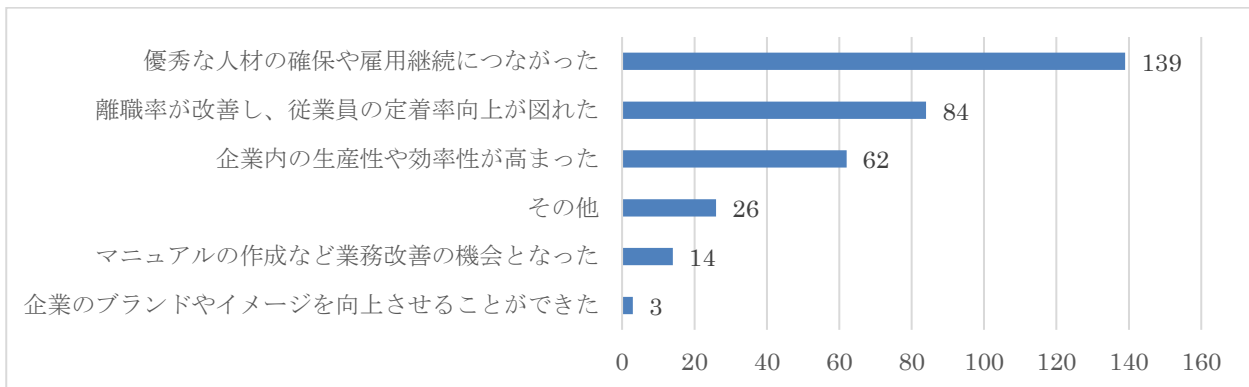
(2) 柔軟な勤務形態を導入するにあたっての対応方法（複数回答可）

「他の従業員との連携（引き継ぎの円滑化など）」が213社と最も多く、次いで、「対象となる仕事の洗い出し・切り出し」が174社となっています。



(3) 柔軟な勤務形態を導入した効果

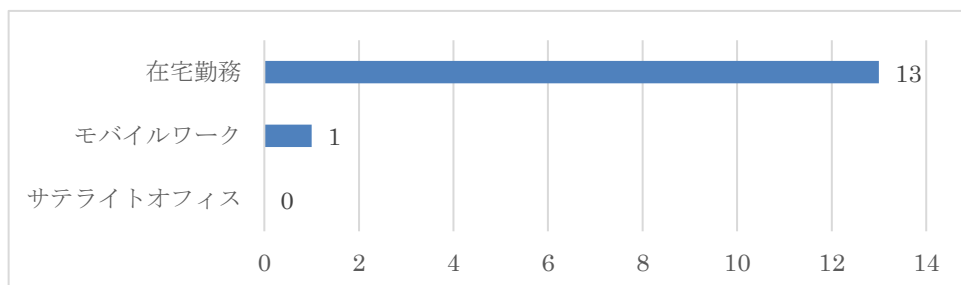
「優秀な人材の確保や雇用継続につながった」が139社と最も多く、次いで、「離職率が改善し、従業員の定着率向上が図れた」が84社となっています。



4 テレワーク（在宅勤務等）の導入状況

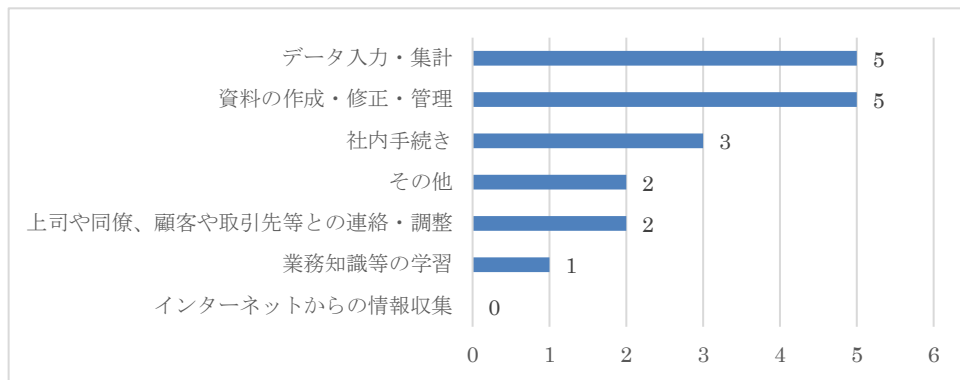
(1) テレワークの具体的な内容（複数回答可）

「在宅勤務」が13社と最も多く、次いで、「モバイルワーク」が1社となっています。



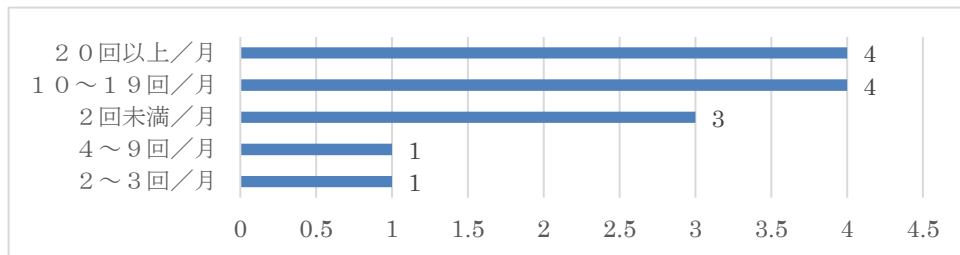
(2) テレワークの具体的な対象業務（複数回答可）

「データ入力・集計」、「資料の作成・修正・管理」が各5社と最も多くなっています。



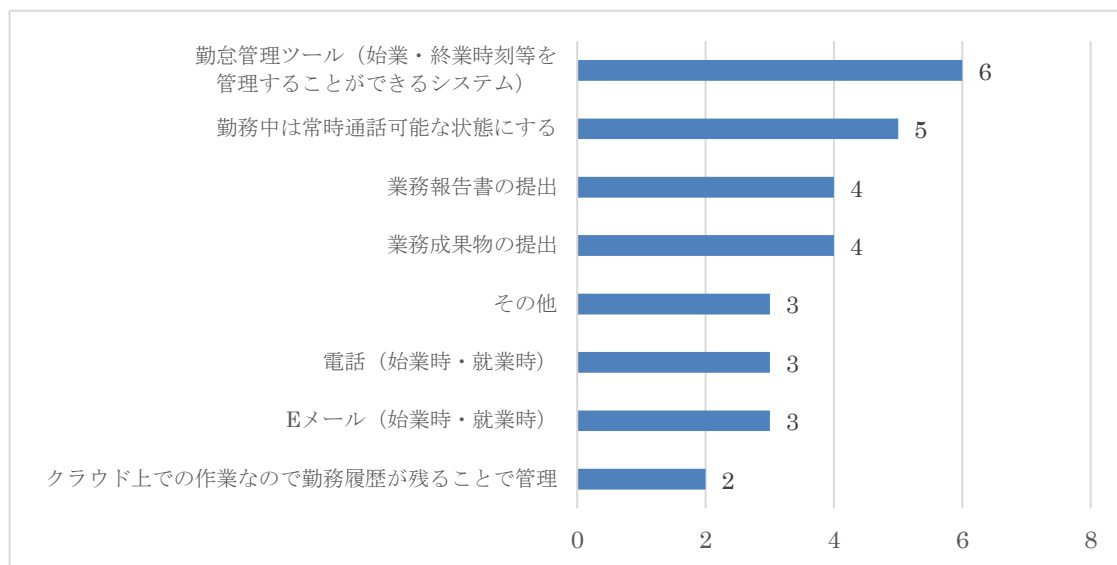
(3) テレワークの頻度（複数回答可）

「20回以上/月」、「10～19回/月」が各4社と最も多くなっています。



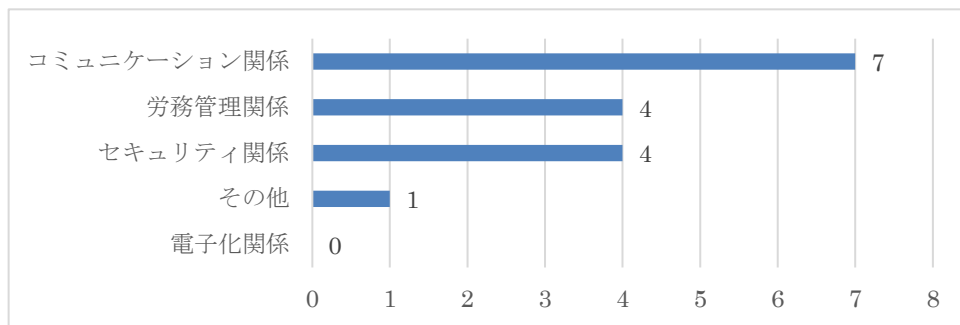
(4) 勤怠管理の方法（複数回答可）

「勤怠管理ツール（始業・終業時刻等を管理することができるシステム）」が6社、次いで、「勤務中は常時通話可能な状態にする」が5社、「業務報告書の提出」「業務成果物の提出」が各4社と最も多くなっています。



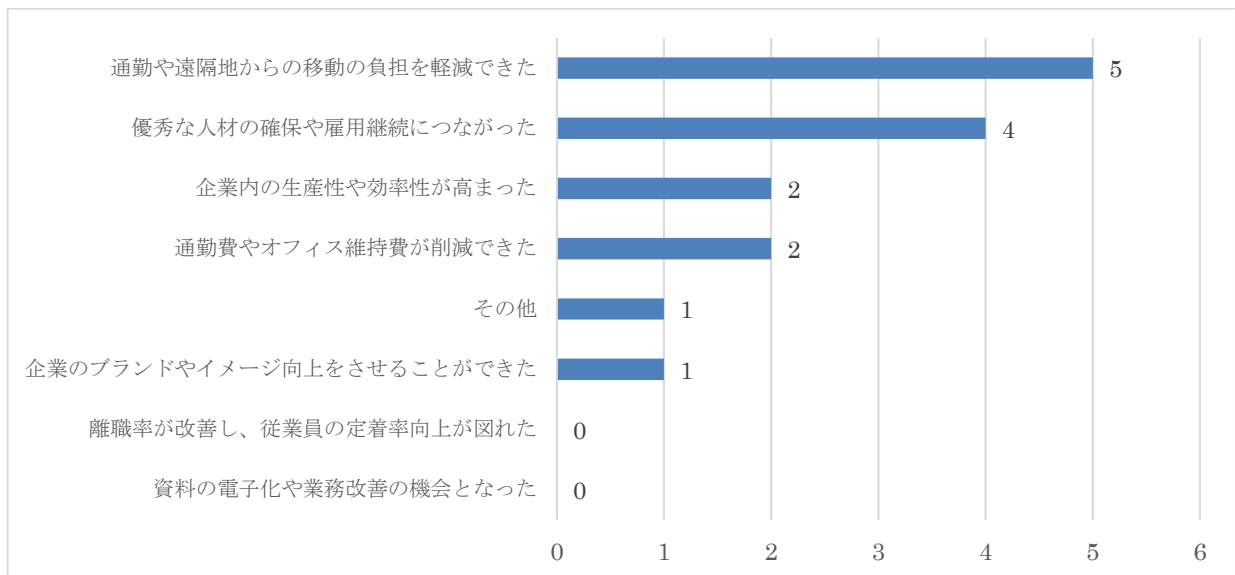
(5) テレワーク導入にあたっての対応で最も大変だったもの

「コミュニケーション関係」が7社と最も多く、次いで、「労務管理関係」、「セキュリティ関係」が各4社となっています。



(6) テレワーク導入の効果

「通勤や遠隔地からの移動の負担を軽減できた」が5社と最も多く、次いで、「優秀な人材の確保や雇用継続につながった」が4社となっています。



5 高齢者・障がい者を雇用していくうえで必要・重要だと思うこと

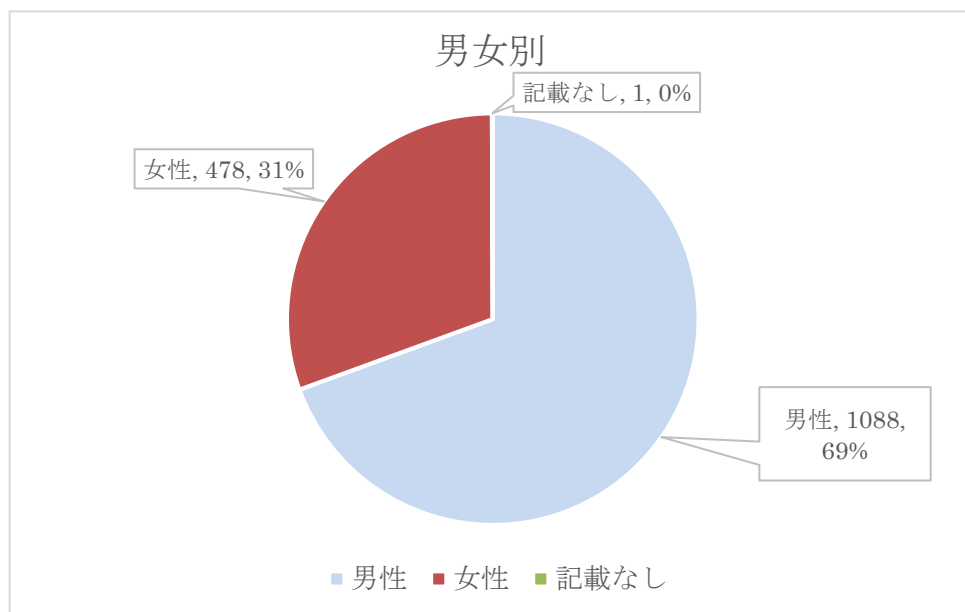
高齢者・障がい者を雇用していくうえで必要・重要だと思うことについて聞いたところ、「職場環境の整備」が41社と最も多く、次いで、「社員の意識、協力、研修、相互理解」が28社となっています。次いで、「管理体制、フォローアップ体制」が15社、「外部紹介、支援機関との連携・協力」が12社、「補助金、助成金」が11社、「業務内容の検討」が8社となっています。

6. 意識調査（従業員向け調査）の結果について

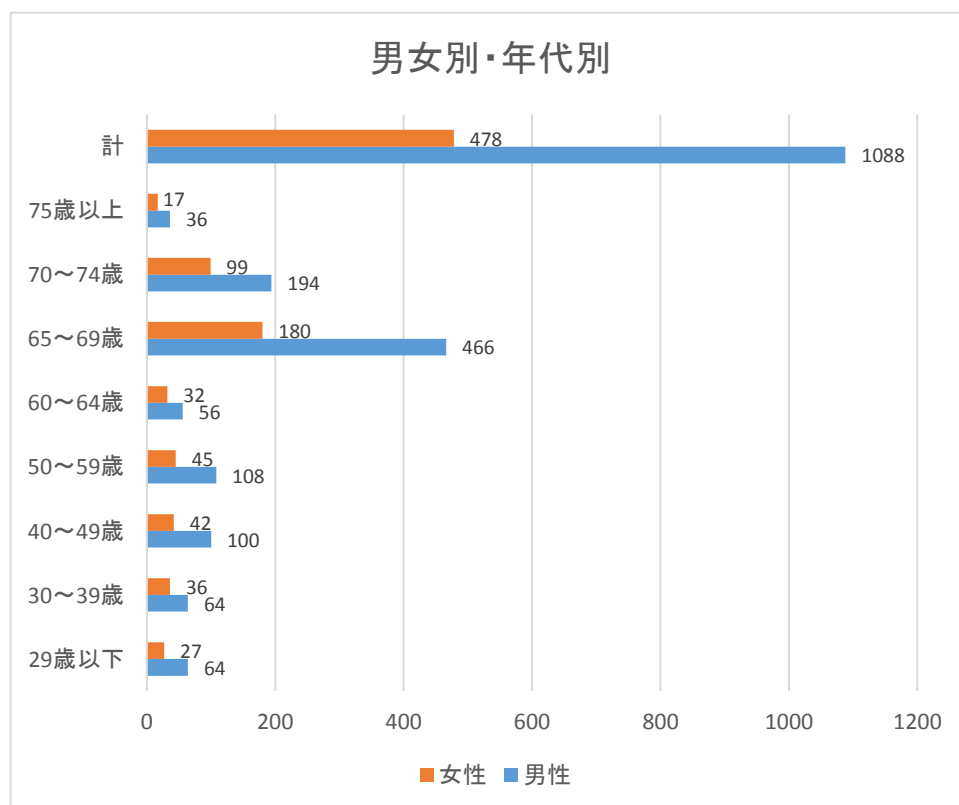
（1）回答者の概要

①性別

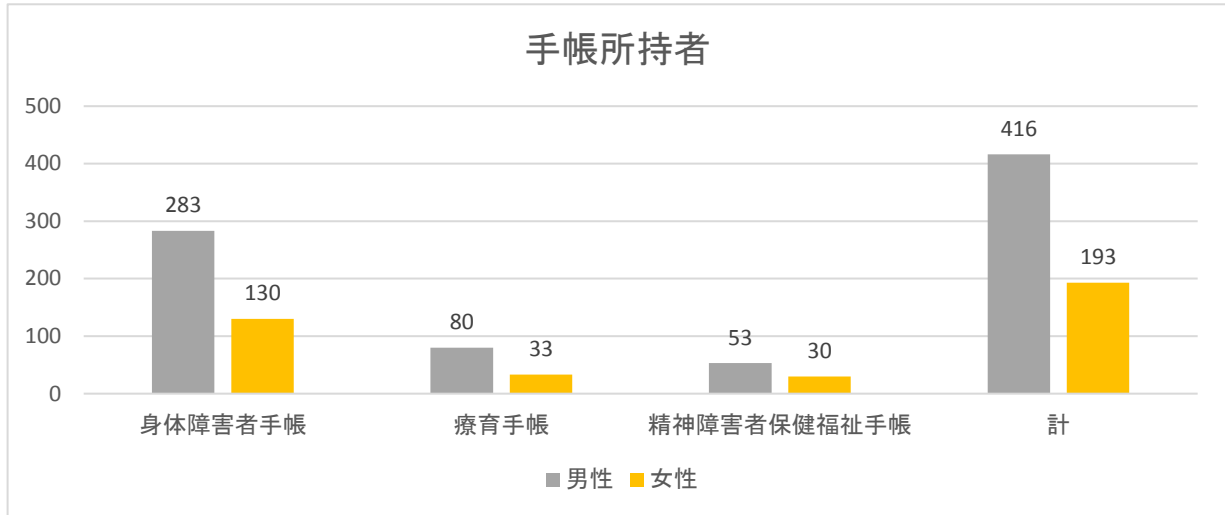
| | |
|------|------------|
| 男性 | 1,088人、69% |
| 女性 | 478人、31% |
| 記載なし | 1人、0% |
| 合計 | 1,567人 |



②年齢



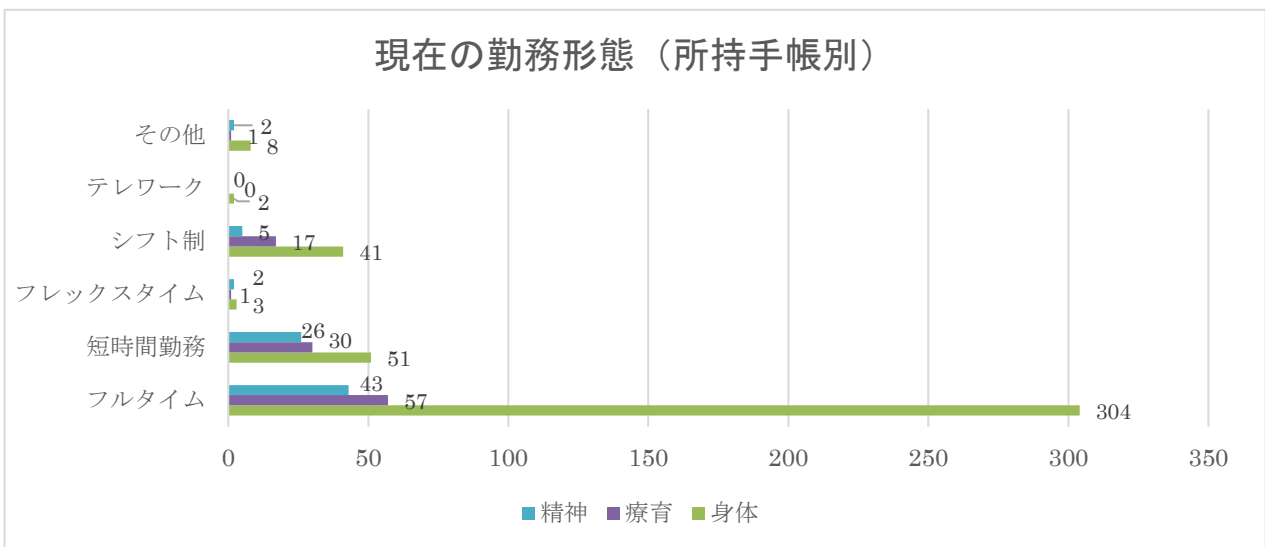
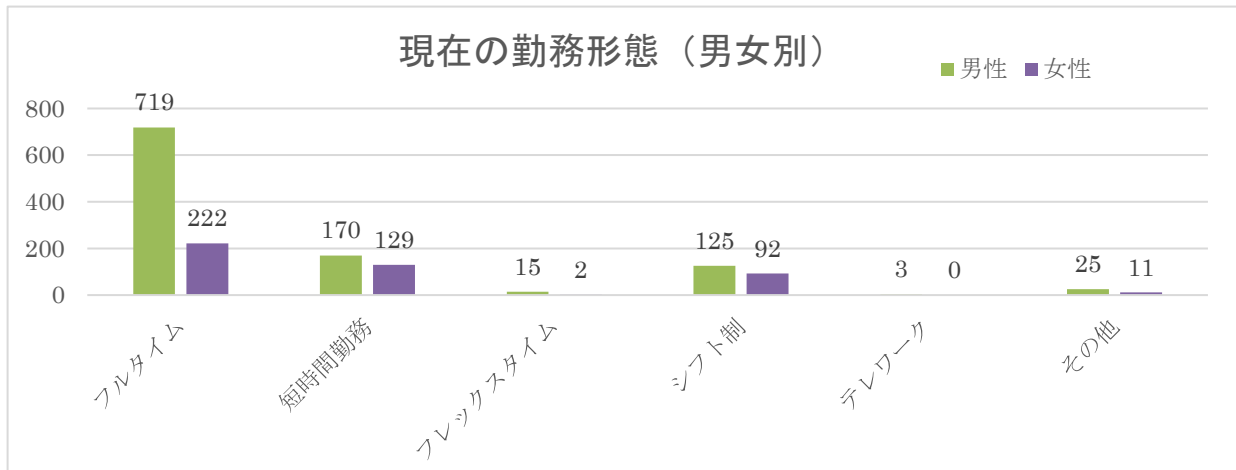
③障害者手帳の内訳（回答任意）

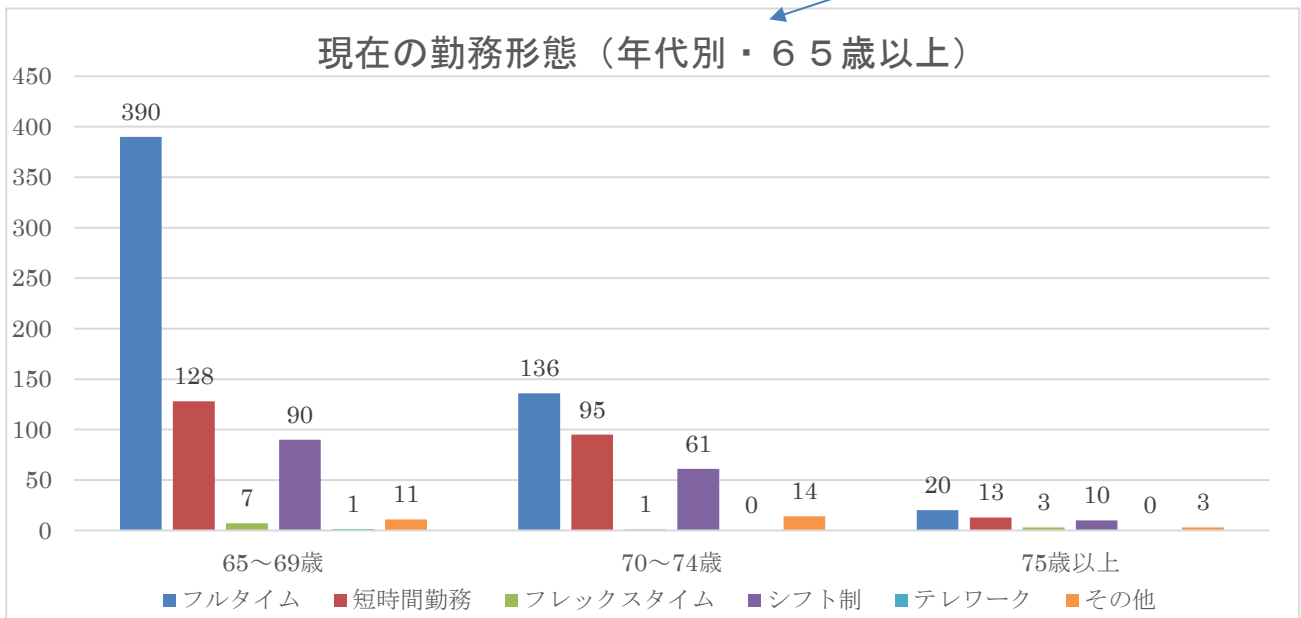
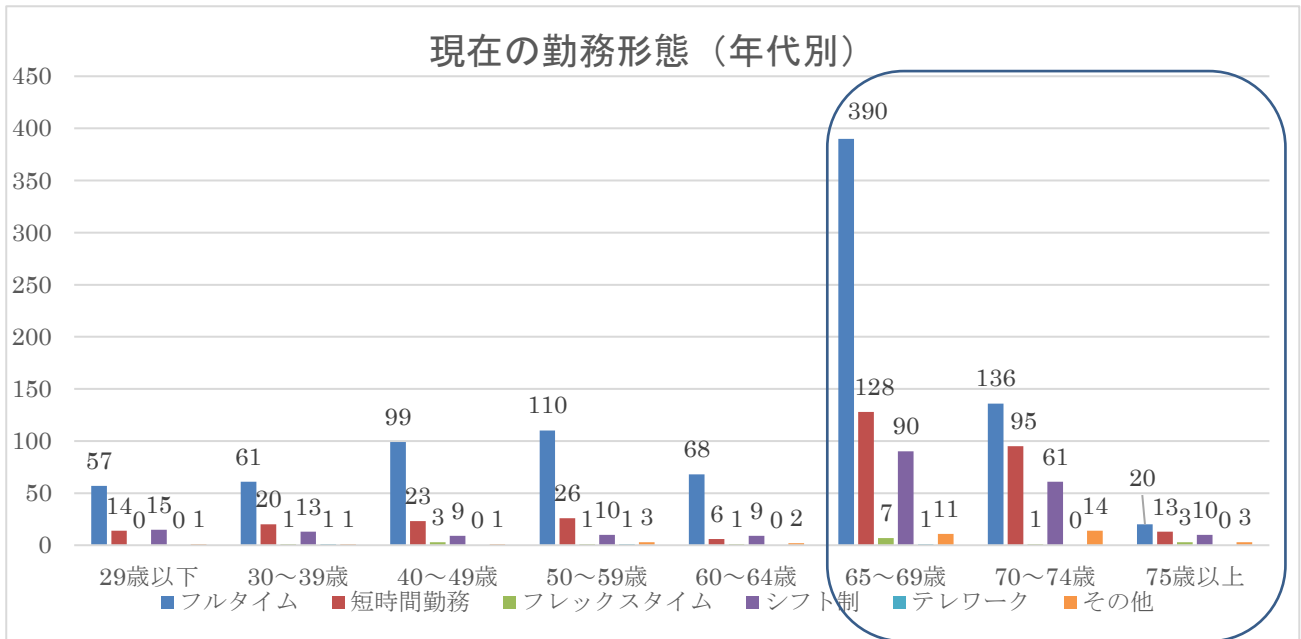


(2) 勤務形態

勤務形態を聞いたところ、「フルタイム」が941人と最も多く、次いで、「短時間勤務」が299人、シフト制が217人となっています。

障がい者、高齢者も「フルタイム」、「短時間勤務」、「シフト制」の順になっています。



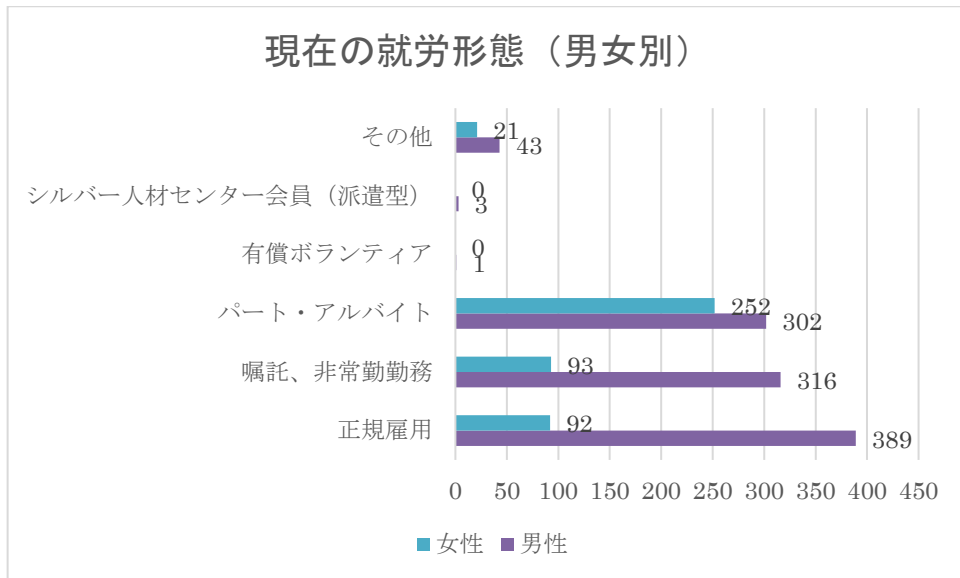


（3）就労形態

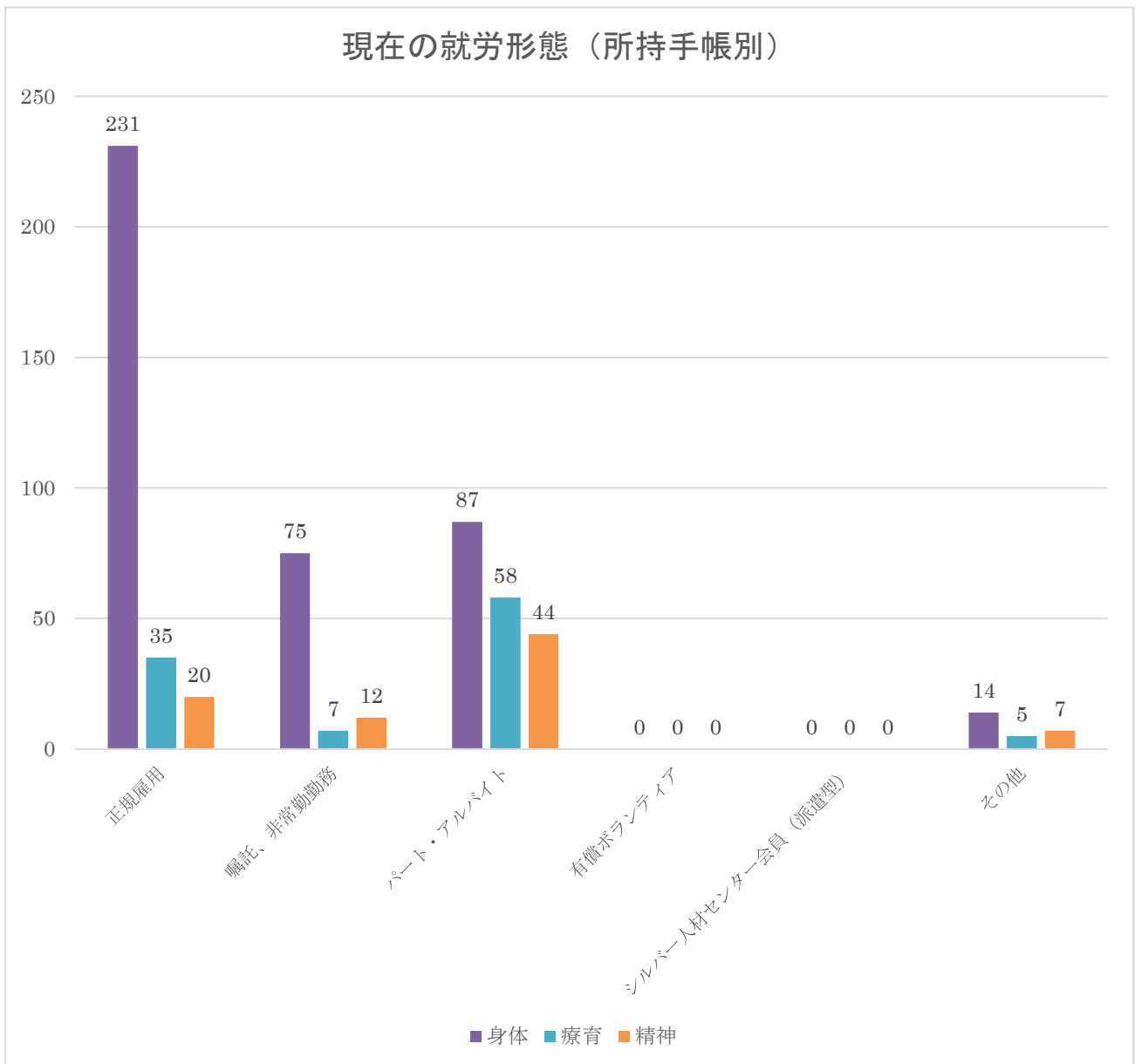
就労形態を聞いたところ、男性は「正規雇用」が最も多く、次いで、「嘱託・非常勤勤務」、「パート・アルバイト」の順になっています。一方、女性は「パート・アルバイト」が最も多く、次いで、「正規雇用」、「嘱託・非常勤勤務」の順になっています。

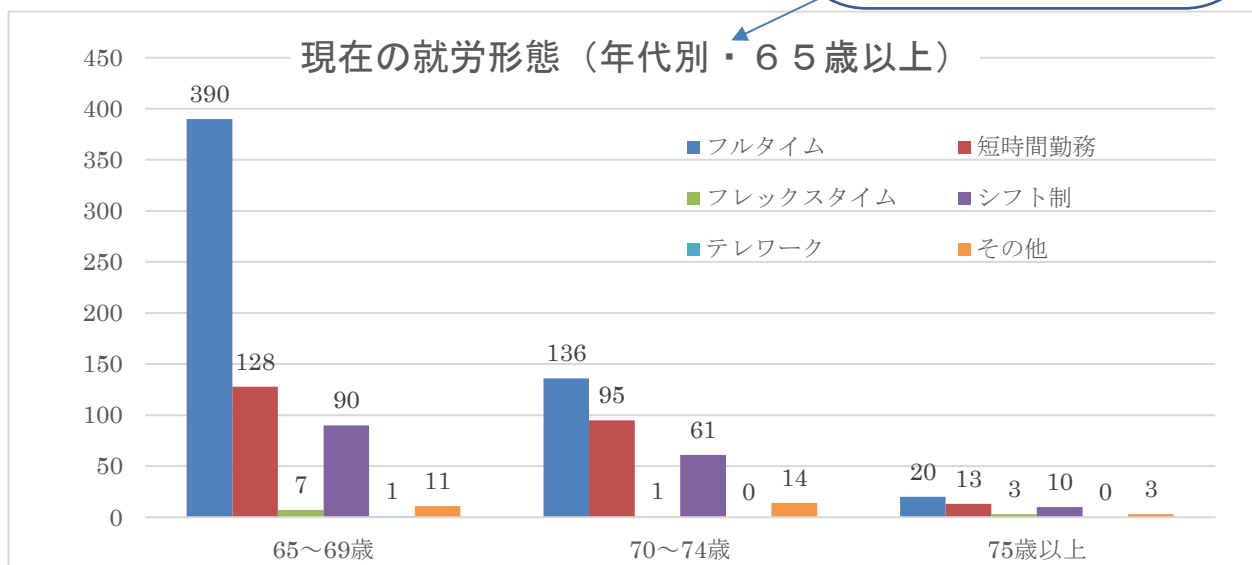
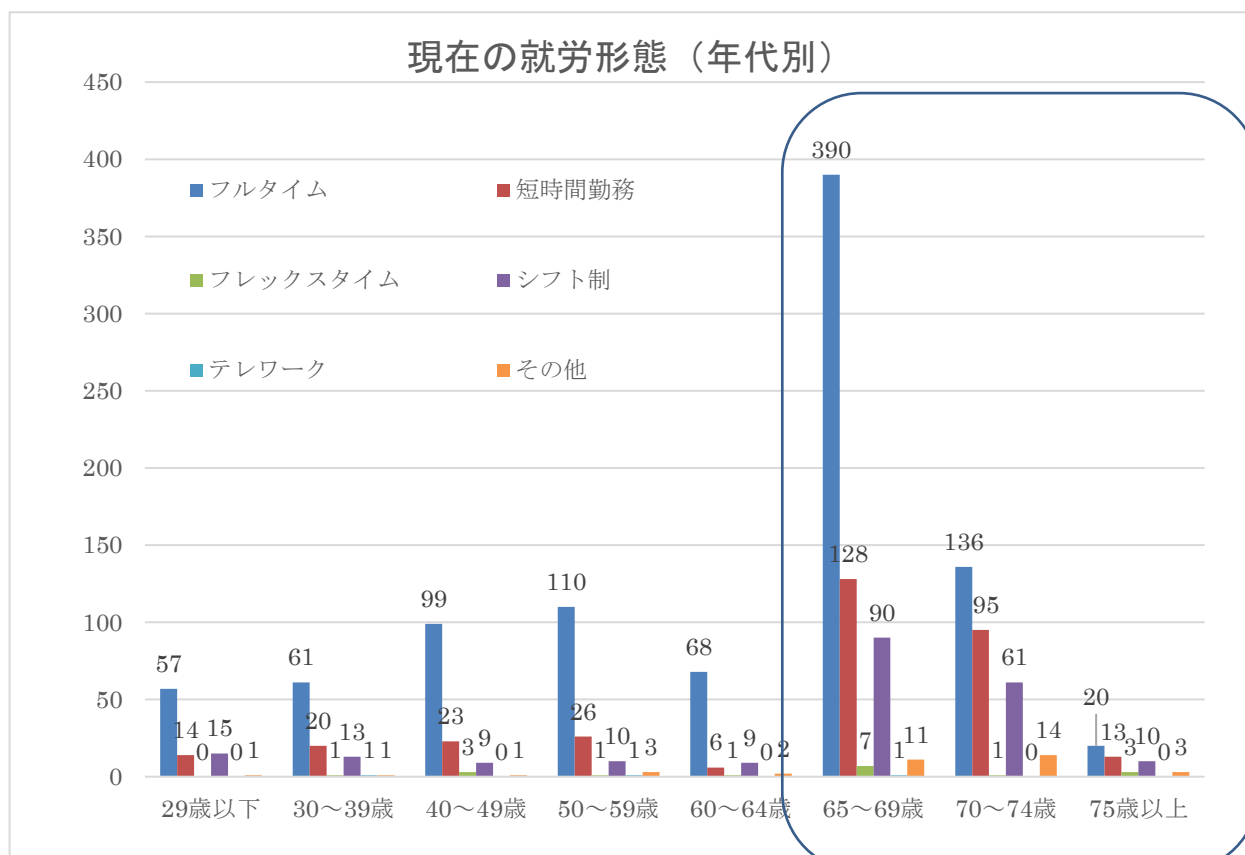
障がい者は、「正規雇用」、「パート・アルバイト」、「嘱託・非常勤勤務」の順に多く、高齢者では、「パート・アルバイト」、「嘱託・非常勤勤務」、「正規雇用」の順になっています。

現在の就労形態（男女別）



現在の就労形態（所持手帳別）





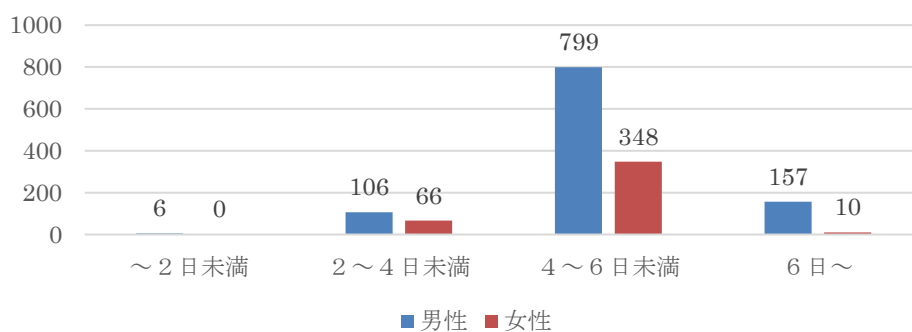
（４）週あたり勤務日数

週あたり勤務日数を聞いたところ、男性は「４～６日未満」が最も多く、次いで、「６日以上」、「２～４日未満」の順となっています。一方、女性は「４～６日未満」が最も多く、次いで、「２～４日未満」、「６日以上」の順になっています。

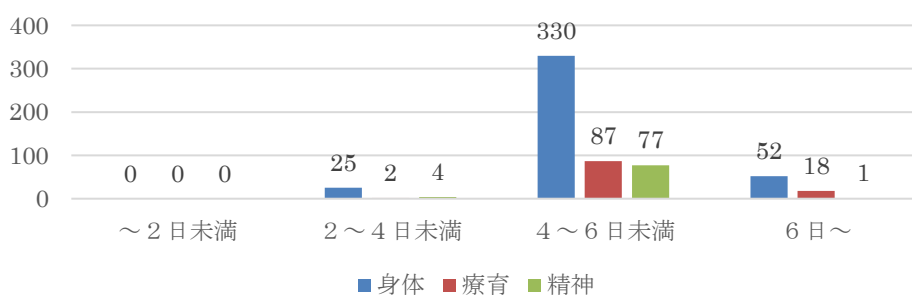
障がい者では、「４～６日未満」が最も多く、次いで、「６日以上」、「２～４日未満」の順になっています。

高齢者では、「４～６日未満」が最も多く、次いで、「２～４日未満」、「６日以上」の順になっています。

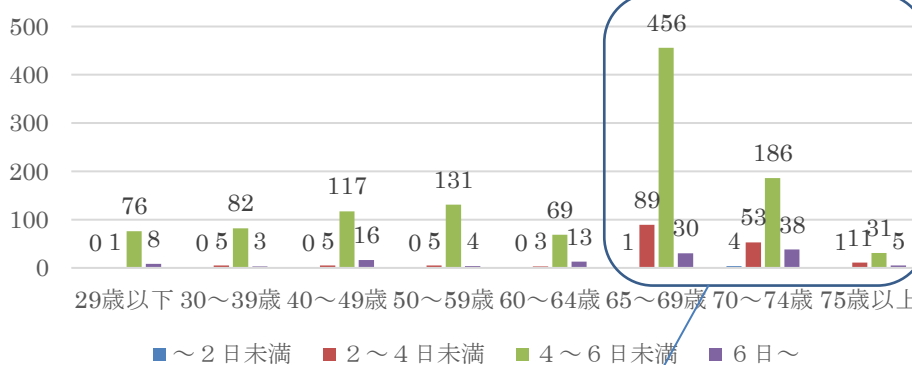
1週の勤務日数（男女別）



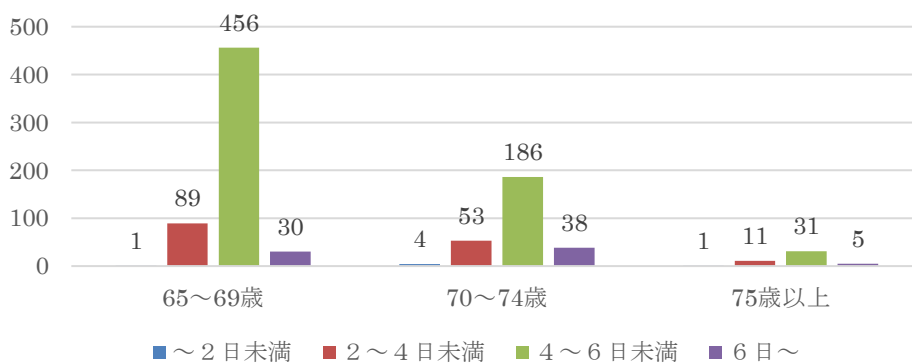
1週の勤務日数（所持手帳別）



1週の勤務日数（年代別）



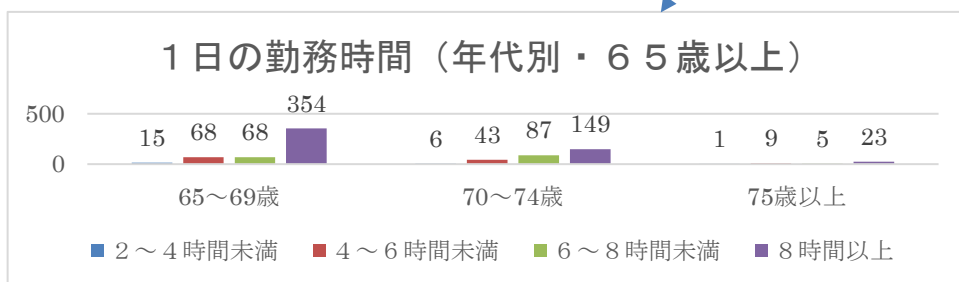
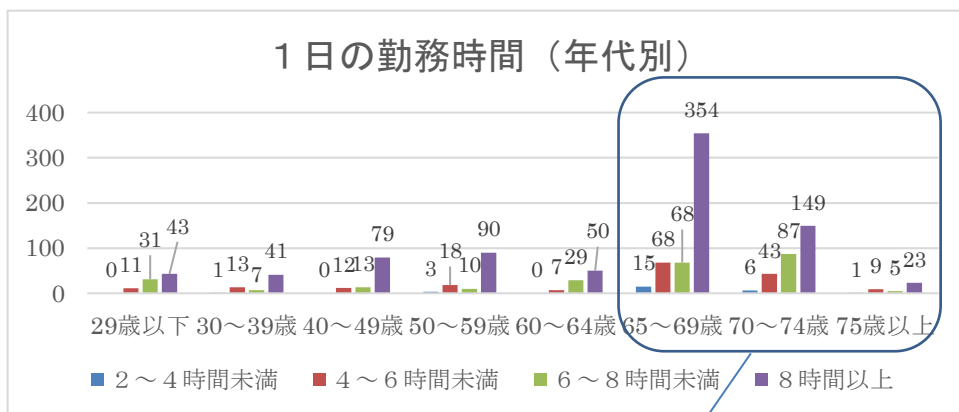
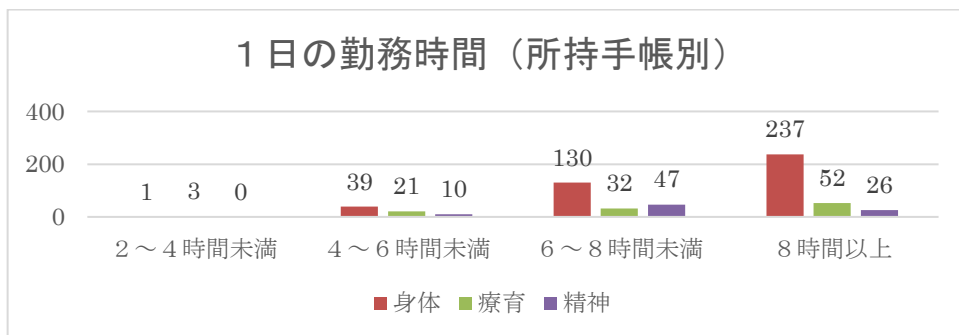
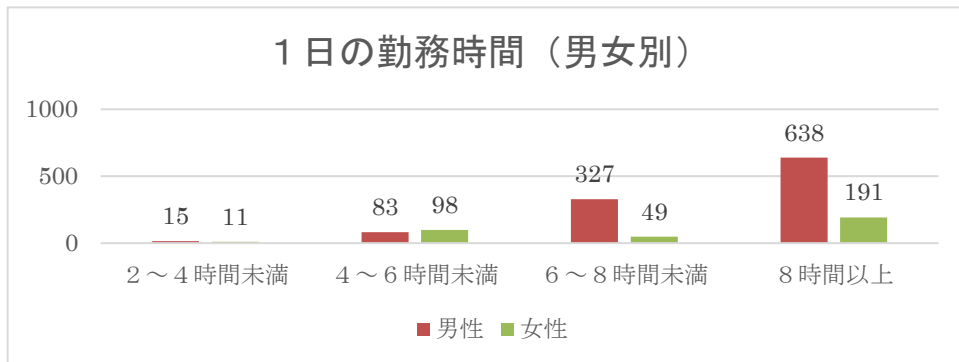
1週の勤務日数（年代別・65歳以上）



(5) 1日あたり勤務時間

1日あたり勤務時間を聞いたところ、男性は、「8時間以上」が最も多く、次いで、「6～8時間未満」、「4～6時間未満」の順になっています。一方、女性は、「8時間以上」が最も多く、「4～6時間未満」、「6～8時間未満」の順になっています。

障がい者、高齢者も「8時間以上」、「6～8時間未満」、「4～6時間未満」の順になっています。

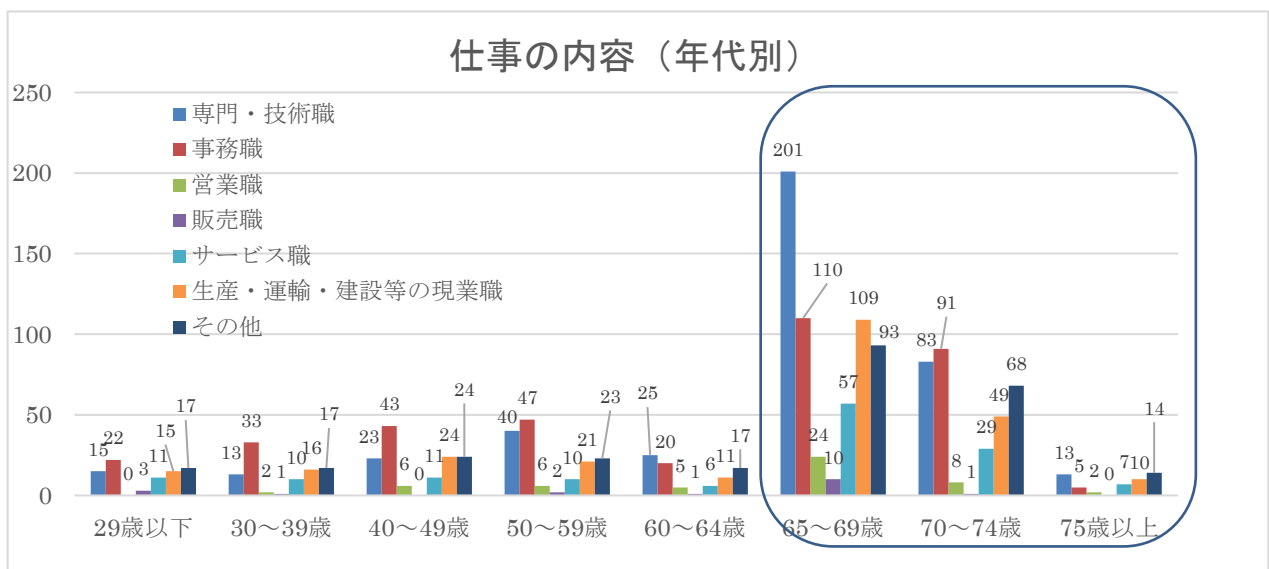
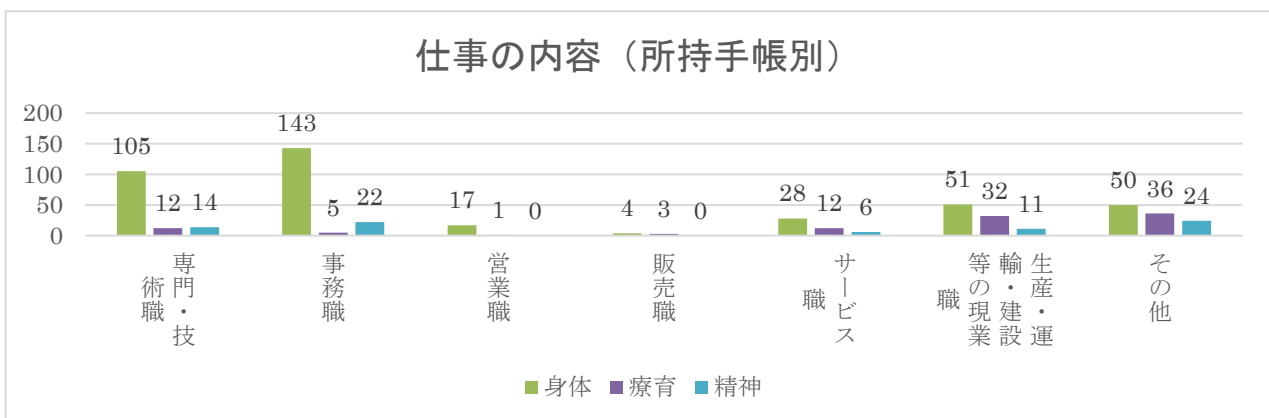
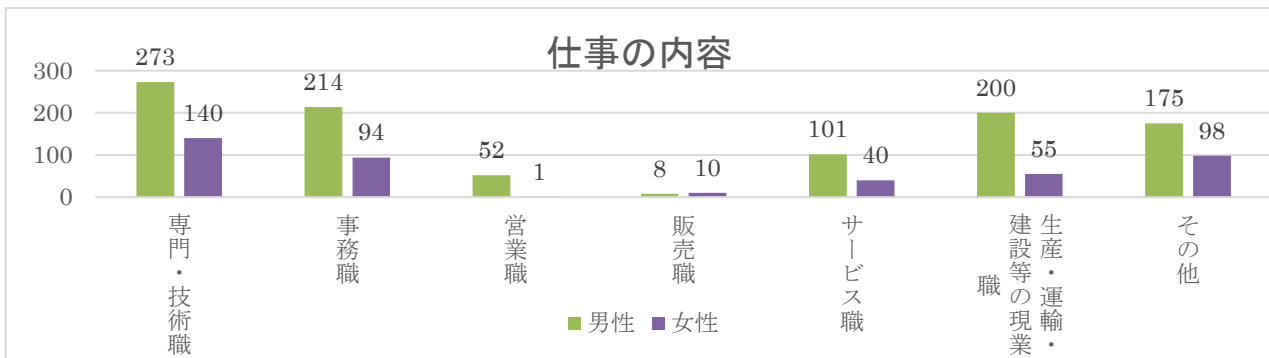


(6) 仕事の内容

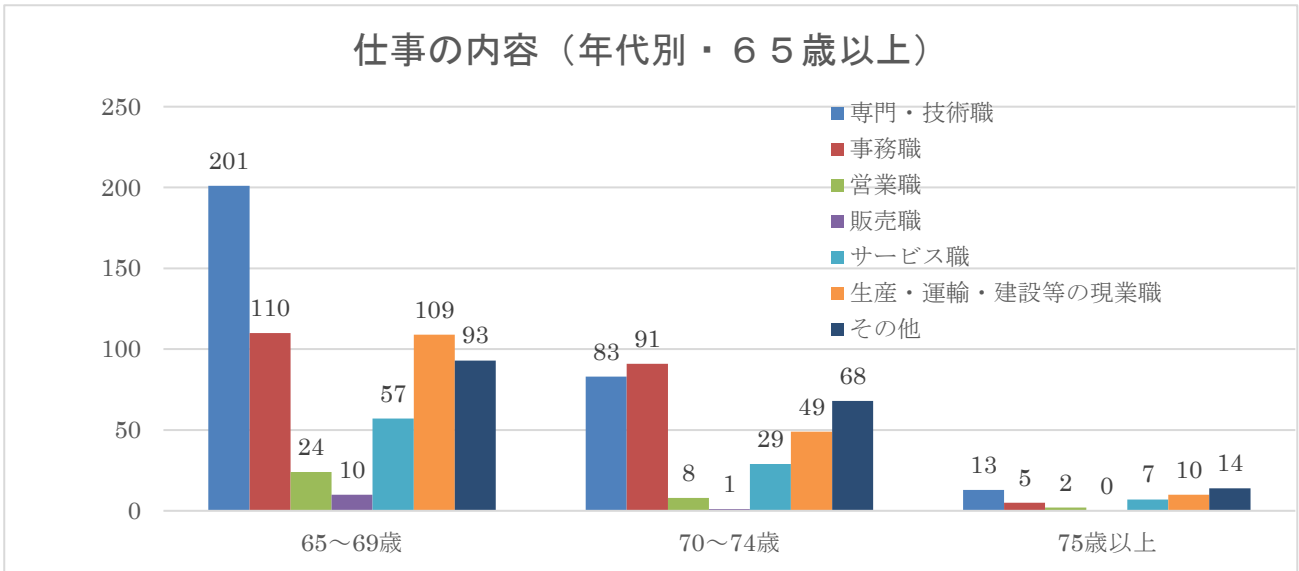
仕事の内容を聞いたところ、男性は、「専門職・技術職」が最も多く、次いで、「事務職」、「生産・運輸・建設等の現業」の順になっています。一方、女性は、「専門職・技術職」が最も多く、次いで、「その他」、「事務職」の順になっています。

障がい者では、「事務職」が最も多く、次いで、「専門職・技術職」、「その他」の順になっています。

高齢者では、「専門職・技術職」が最も多く、次いで、「事務職」、「その他」の順になっています。



仕事の内容（年代別・65歳以上）



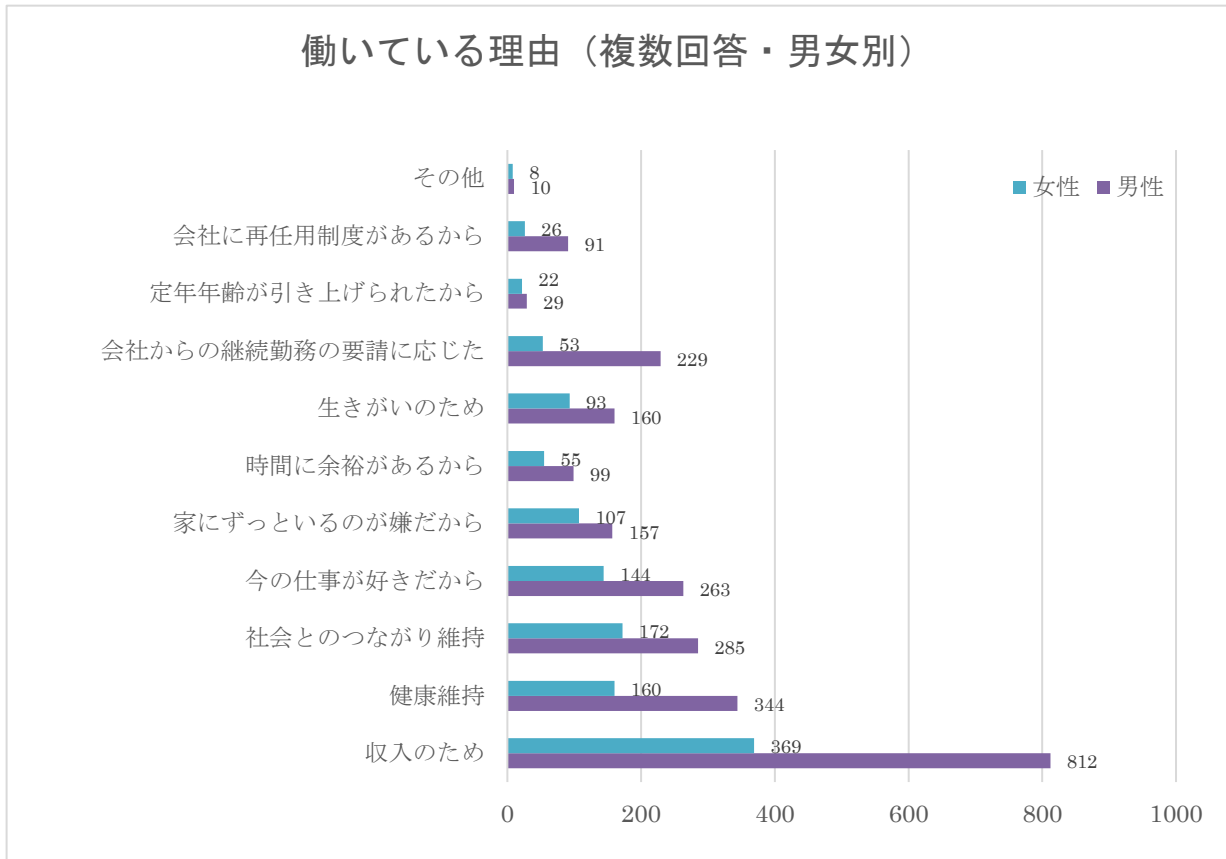
(7) 働いている理由（複数回答可）

働いている理由を聞いたところ、男性、女性ともに「収入のため」が最も多く、次いで、男性は、「健康維持」、「社会とのつながり維持」の順に、女性は「社会とのつながりの維持」、「健康維持」の順になっています。

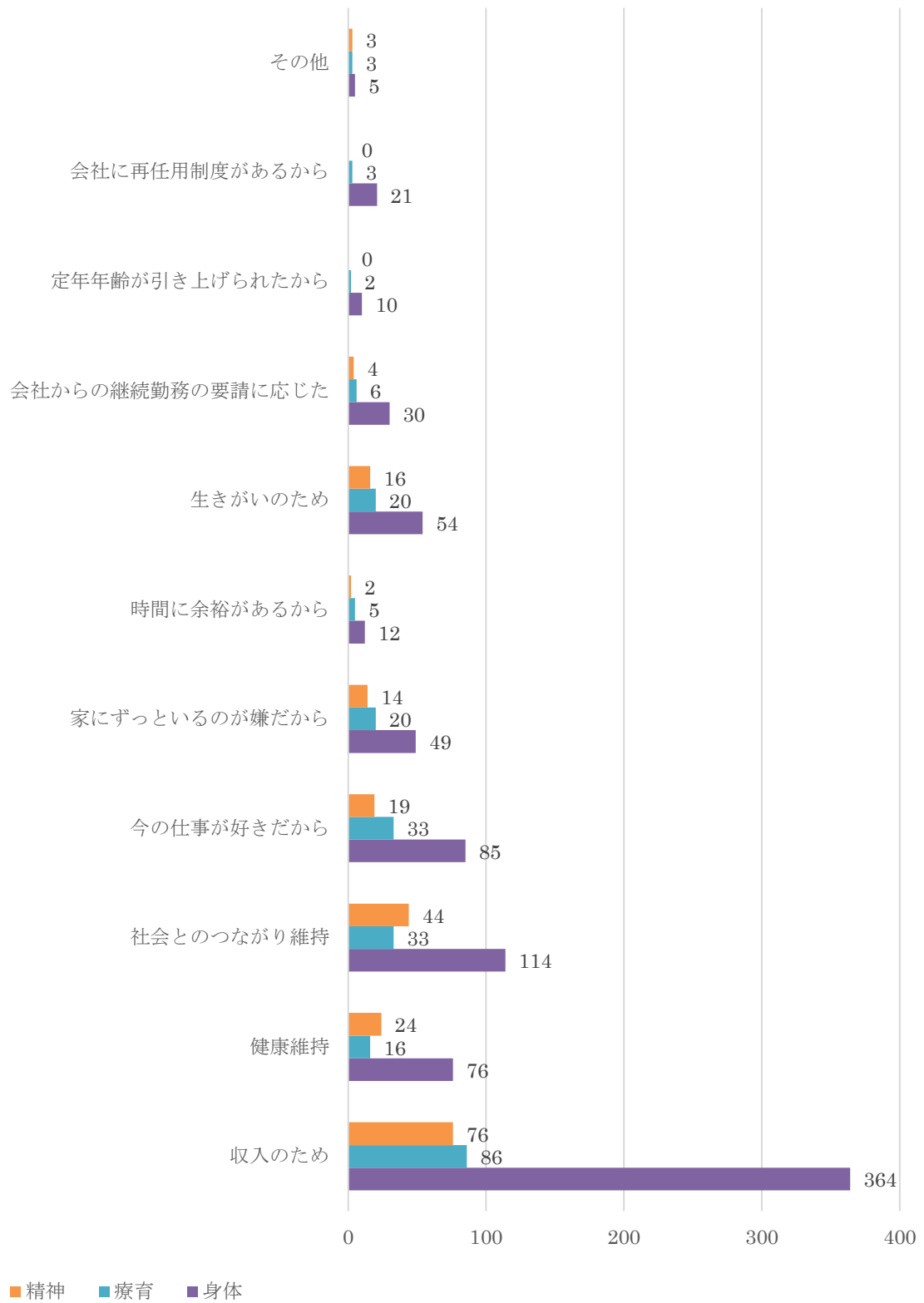
障がい者では、「収入のため」が最も多く、「社会とのつながり維持」、「今の仕事が好きだから」の順になっています。

高齢者では、「収入のため」が最も多く、次いで、「健康維持」、「今の仕事が好きだから」の順になっています。

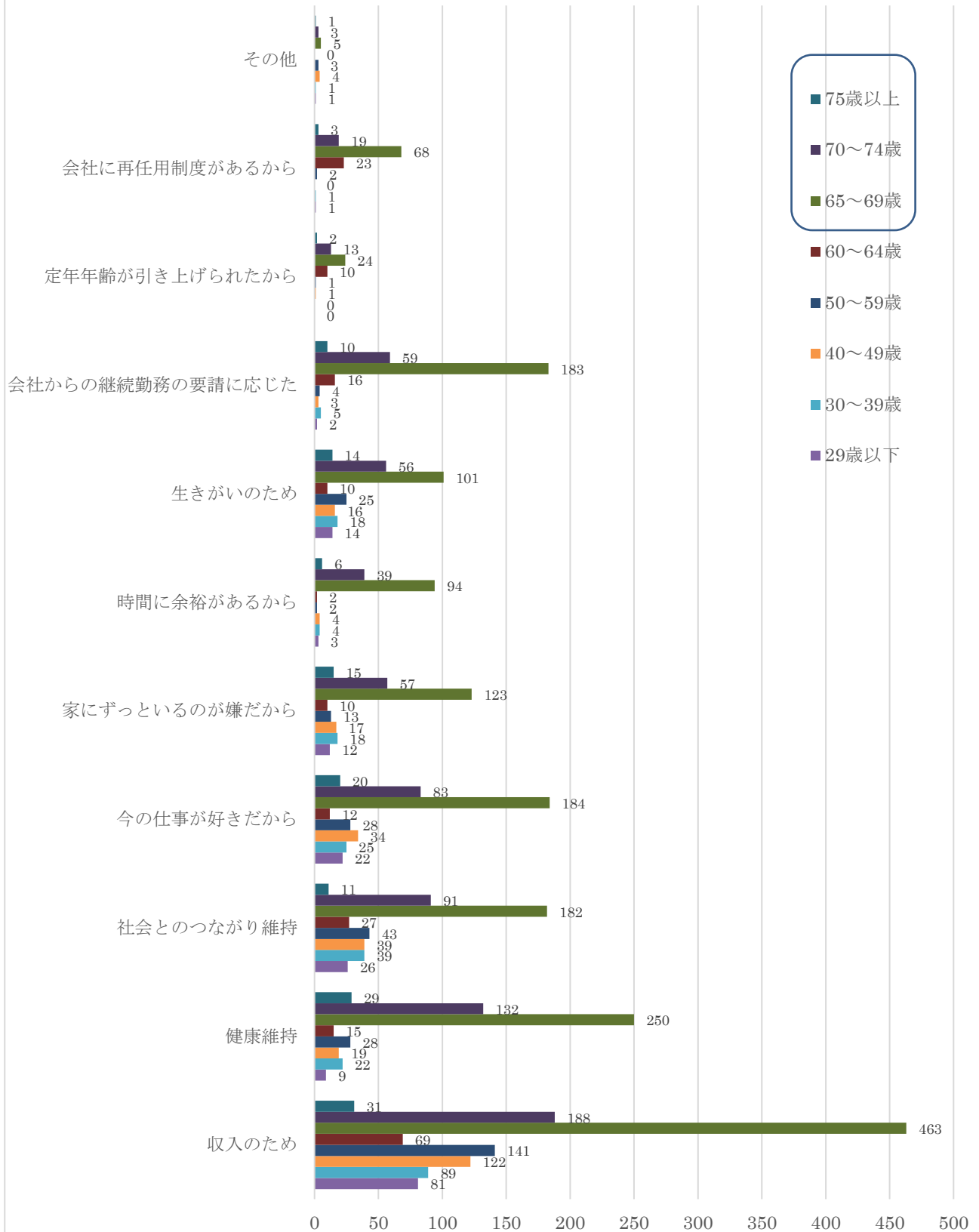
働いている理由（複数回答・男女別）

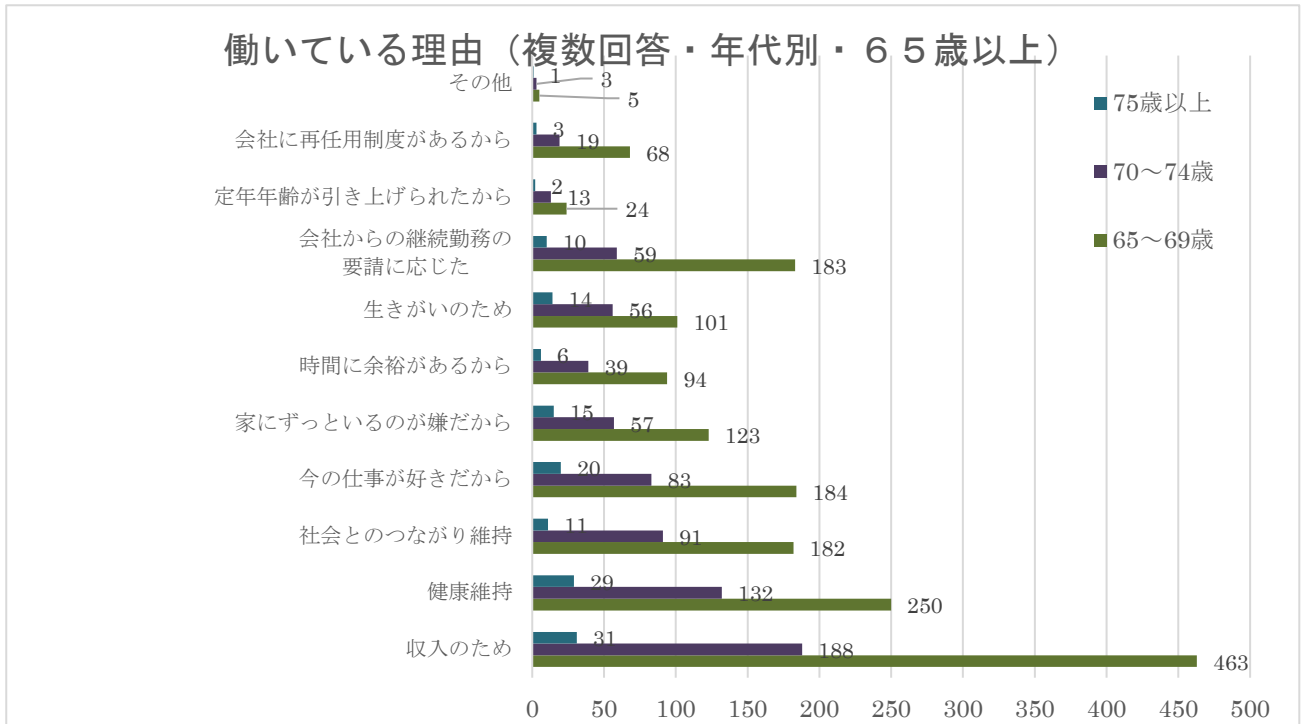


働いている理由（複数回答・所持手帳別）



働いている理由（複数回答・年代別）

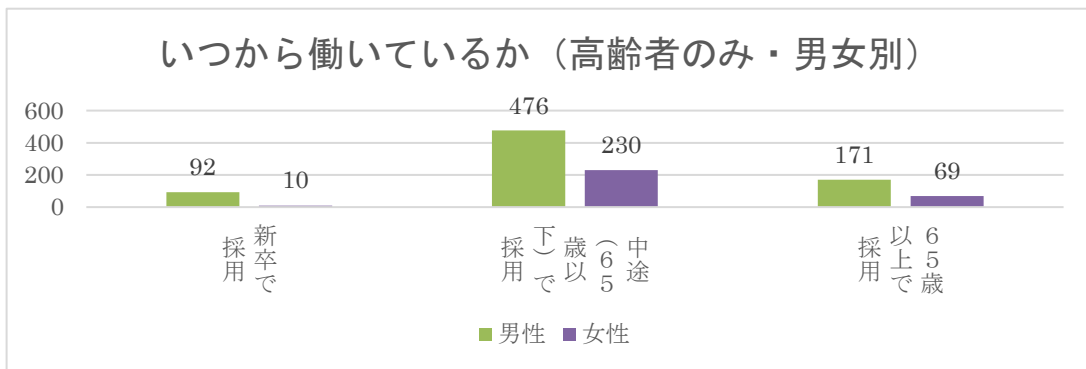


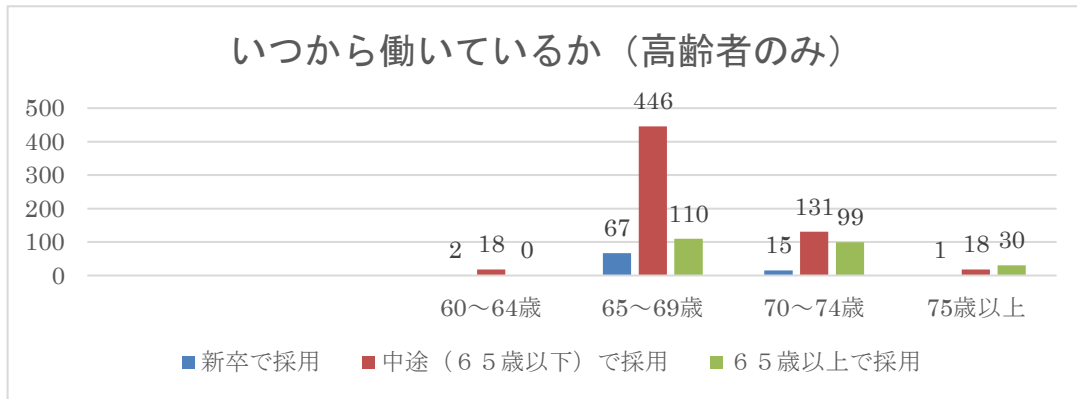


(8) 今の勤務先ではいつから働いているか（高齢者のみ回答）

今の勤務先ではいつから働いているか（高齢者のみ回答）を聞いたところ、男性、女性ともに「中途（65歳以下）で採用」が最も多く、次いで、「65歳以上で採用」、「新卒で採用」の順になっています。

障がい者では、「中途（65歳以下）で採用」が最も多く、次いで、新卒で採用、「65歳以上で採用」の順になっています。



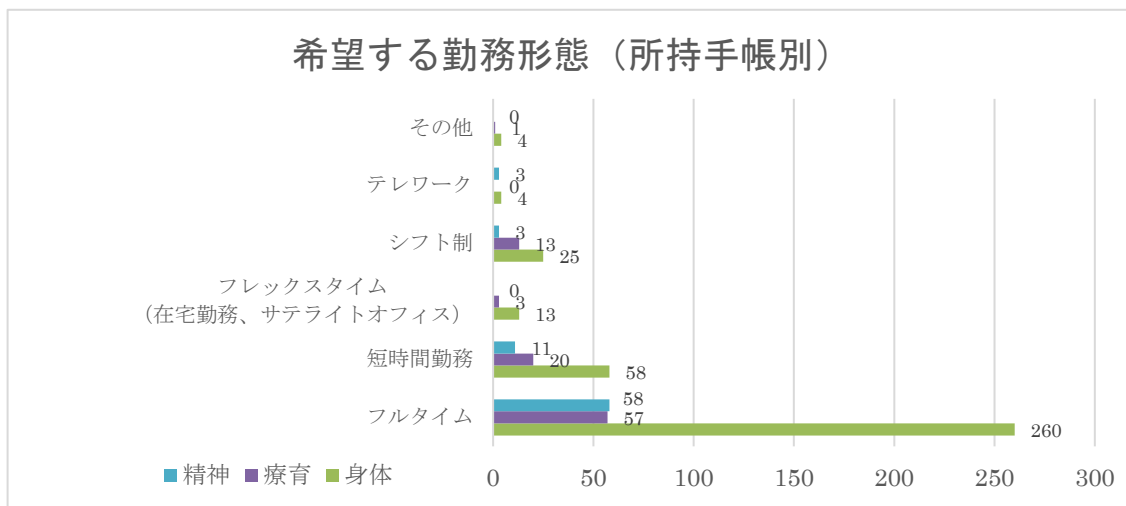
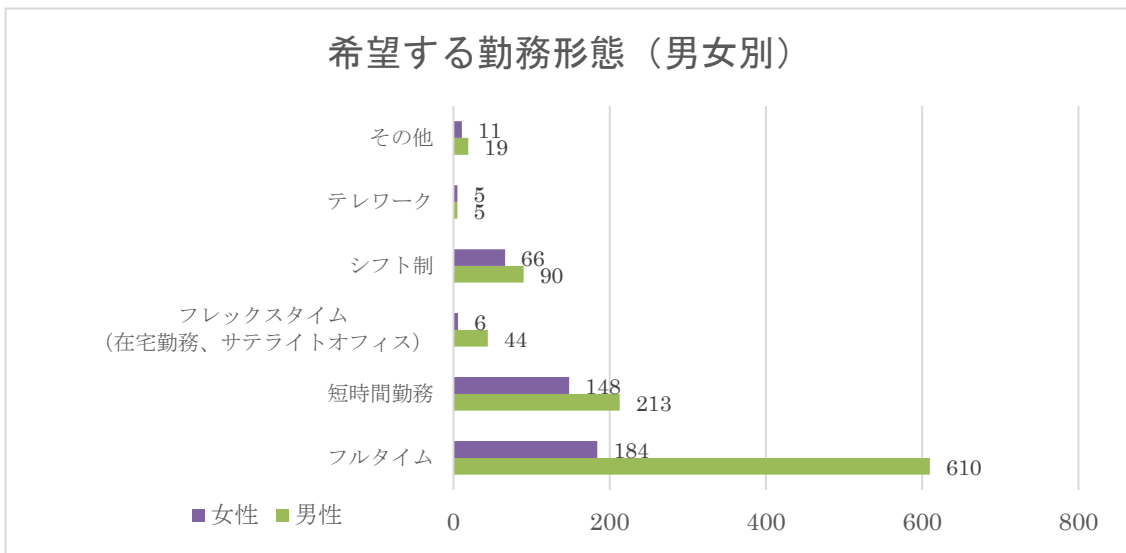


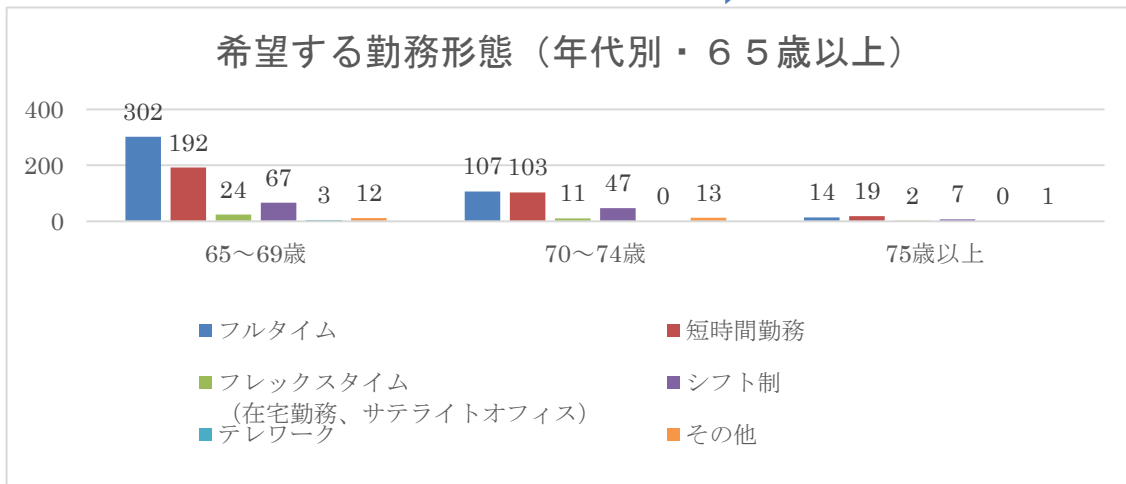
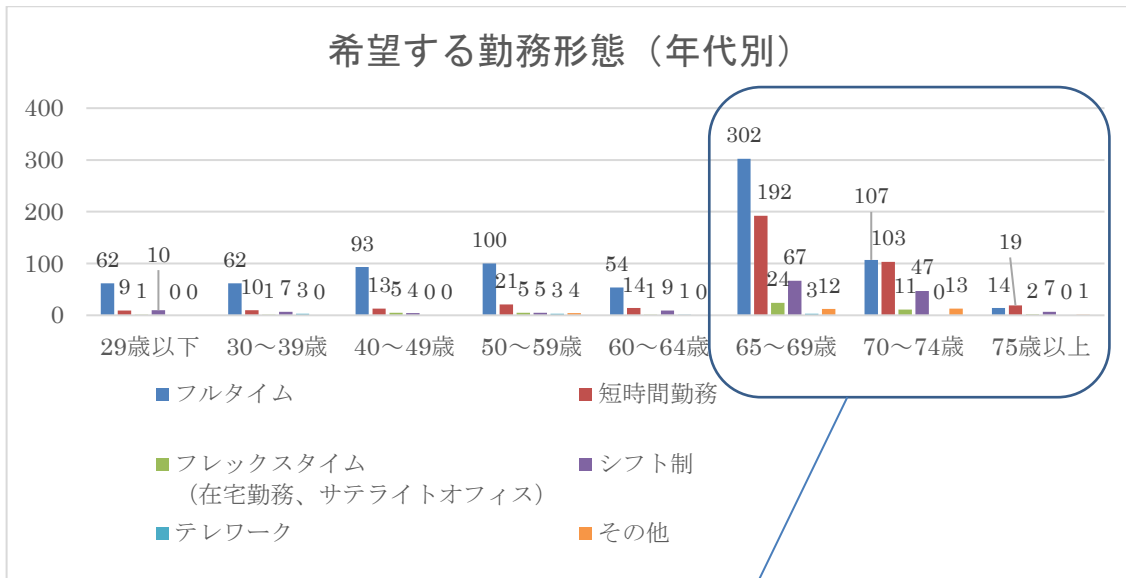
7 希望する就労の状況

(1) 希望する勤務形態

希望する勤務形態を聞いたところ、男性、女性ともに、「フルタイム」が最も多く、次いで、「短時間勤務」、「シフト制」の順になっています。

障がい者、高齢者も「フルタイム」、「短時間勤務」、「シフト制」の順になっています。





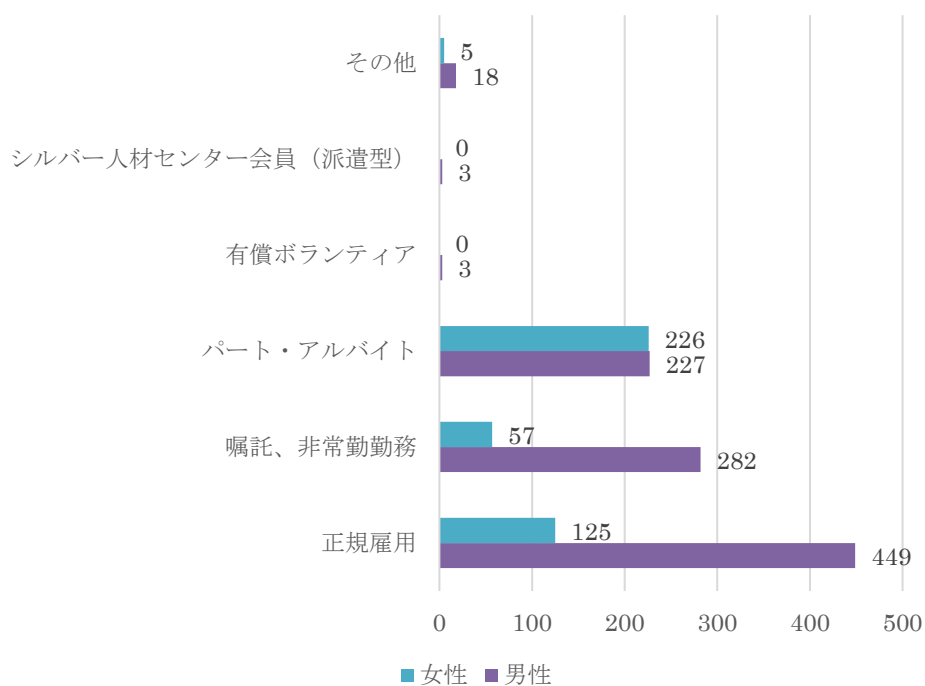
(2) 希望する就労形態

希望する就労形態を聞いたところ、男性は、「正規雇用」が最も多く、次いで、「嘱託、非常勤勤務」、「パート、アルバイト」、の順になっています。一方、女性は、「パート、アルバイト」が最も多く、「正規雇用」、「嘱託、非常勤勤務」の順になっています。

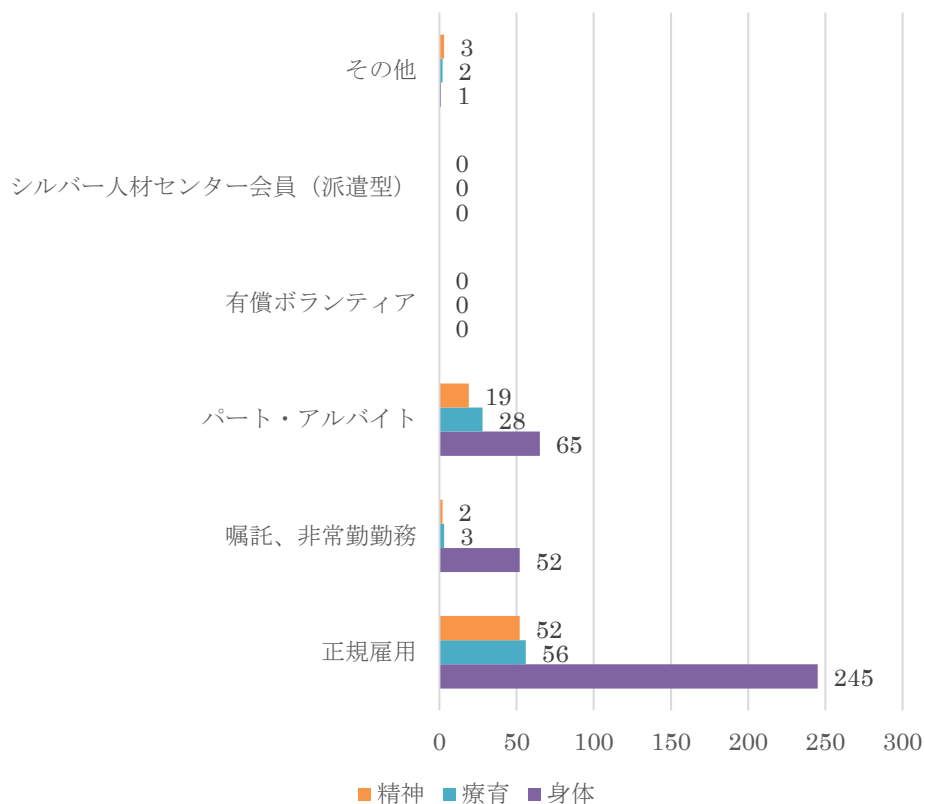
障がい者では、「正規雇用」が最も多く、次いで、「パート、アルバイト」、「嘱託、非常勤勤務」の順になっています。

高齢者では、「パート、アルバイト」が最も多く、「嘱託、非常勤勤務」、「正規雇用」の順になっています。

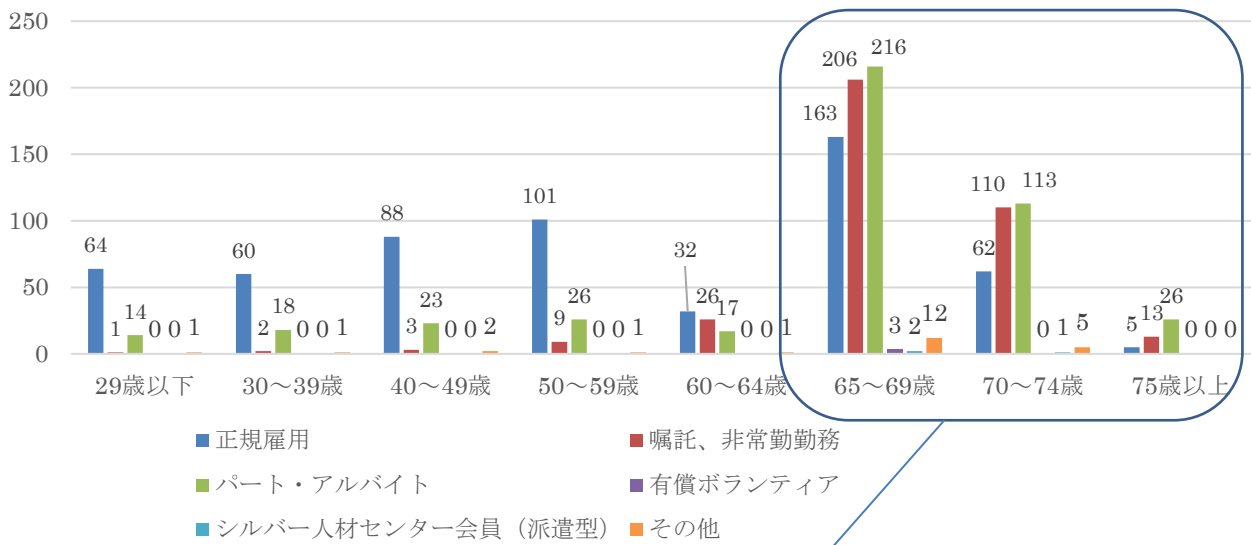
希望する就労形態（男女別）



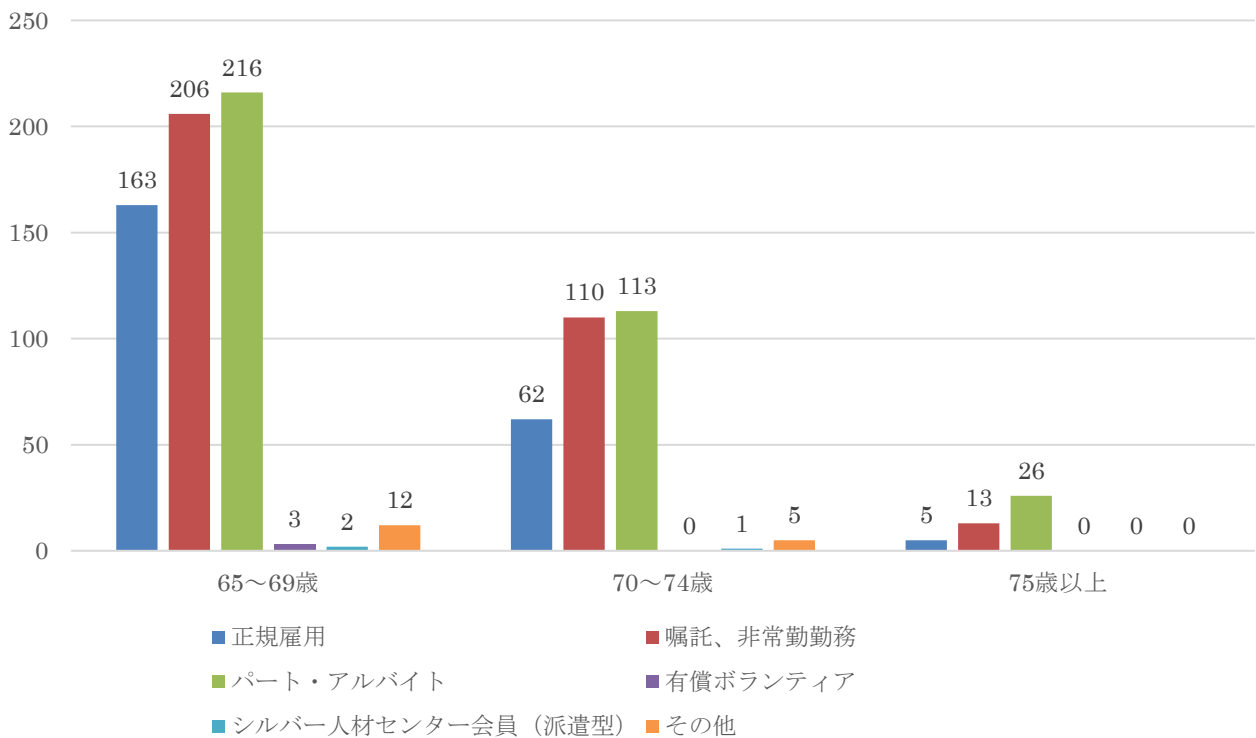
希望する就労形態（所持手帳別）



希望する就労形態（年代別）



希望する就労形態（年代別・65歳以上）



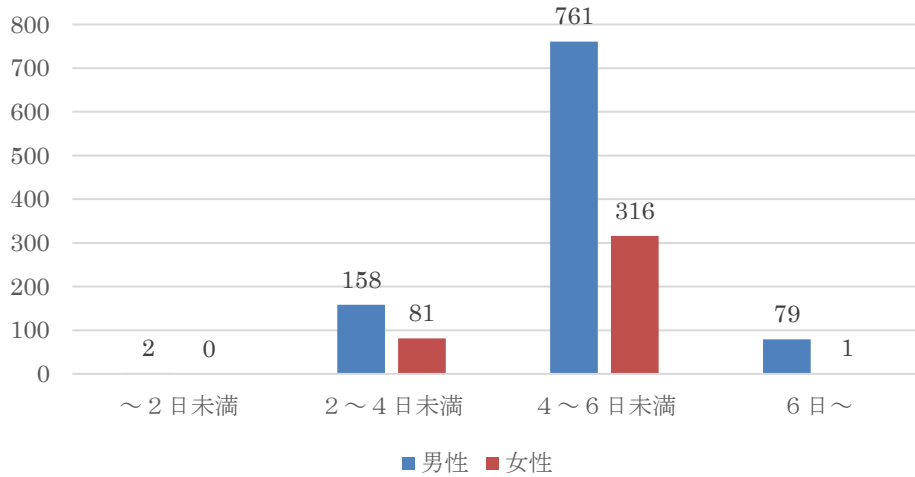
(3) 希望する週あたり勤務日数

希望する週あたり勤務日数を聞いたところ、男性、女性ともに「4～6日未満」が最も多く、次いで、「2～4日未満」、「6日以上」の順になっています。

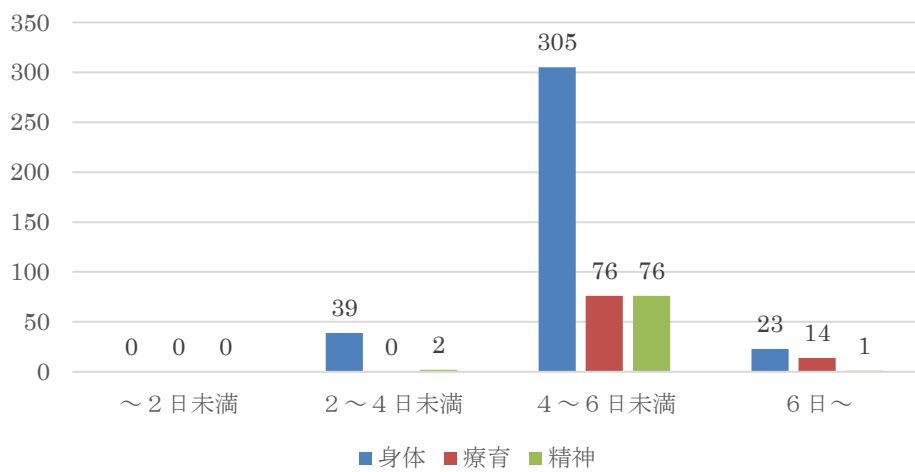
障がい者では、「4～6日未満」が最も多く、次いで、「6日以上」、「2～4日未満」の順になっています。

高齢者では、「4～6日未満」が最も多く、「2～4日未満」、「6日以上」の順になっています。

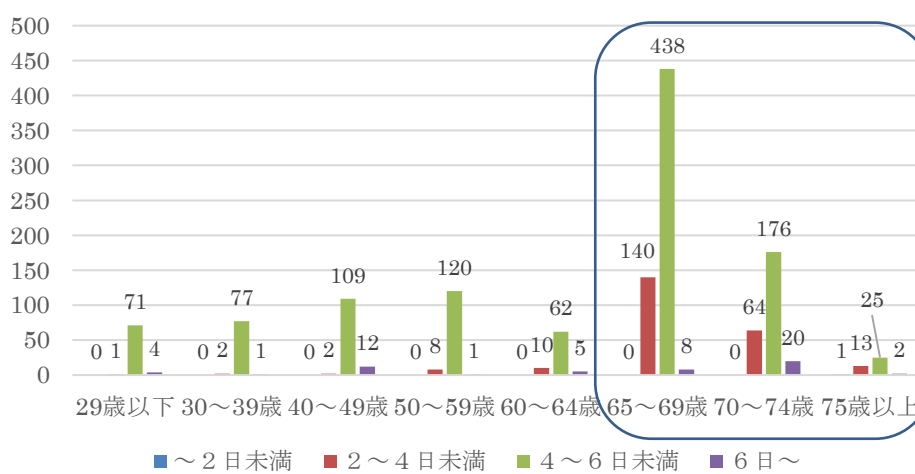
希望する1週の勤務日数（男女別）

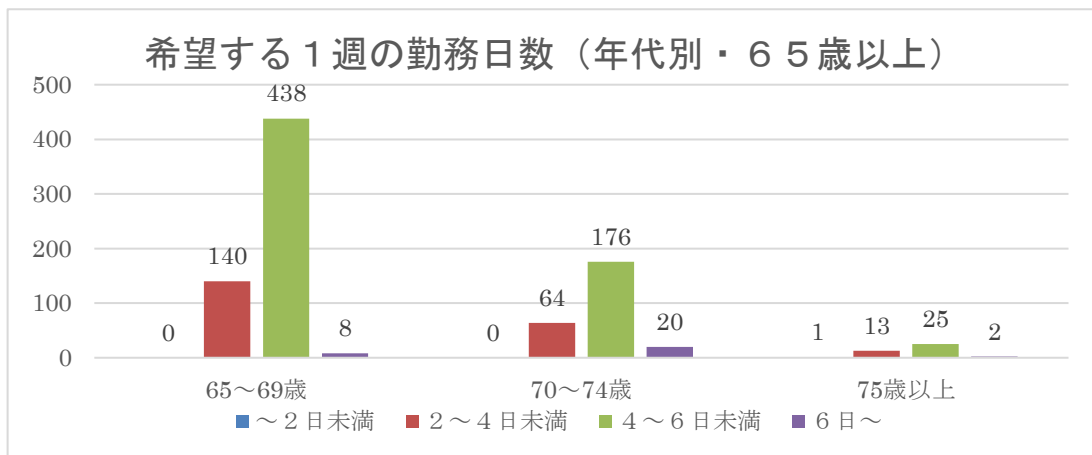


希望する1週の勤務日数（所持手帳別）



希望する1週の勤務日数（年代別）



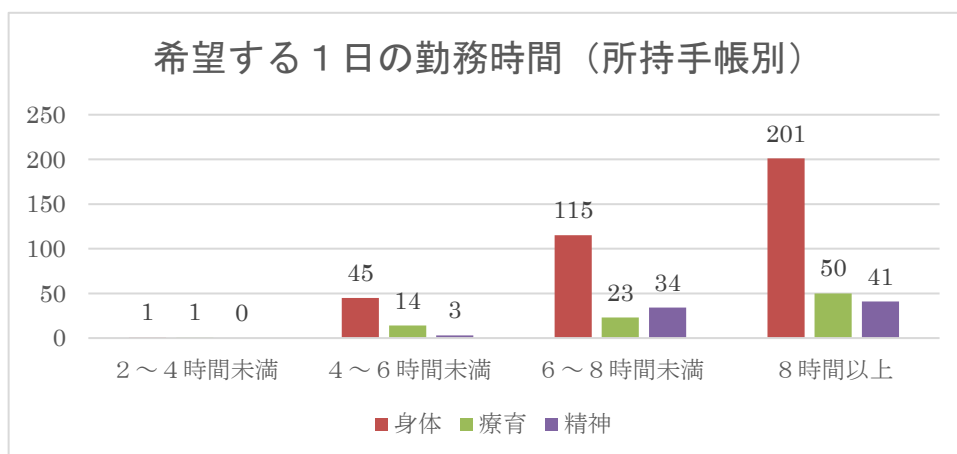
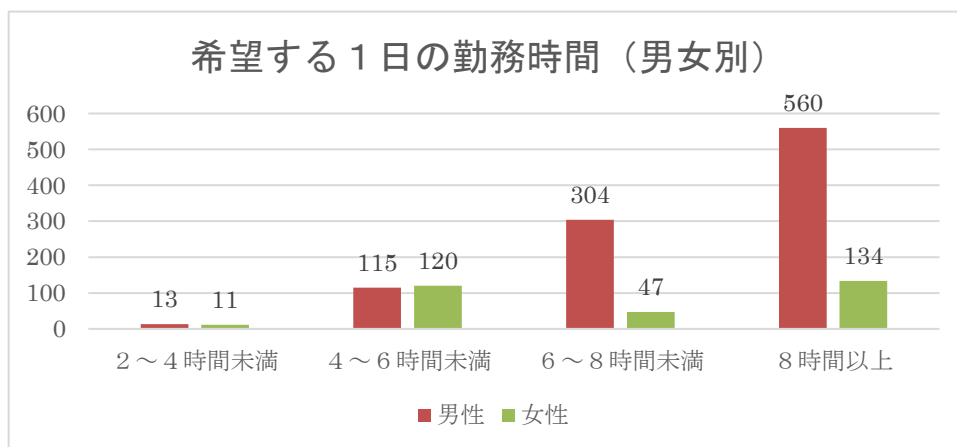


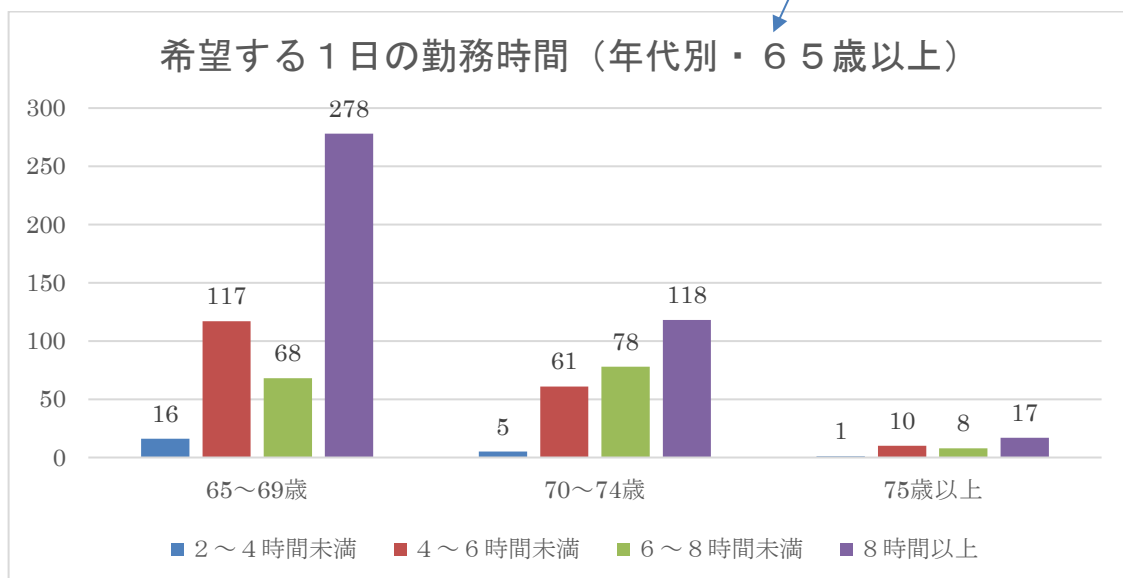
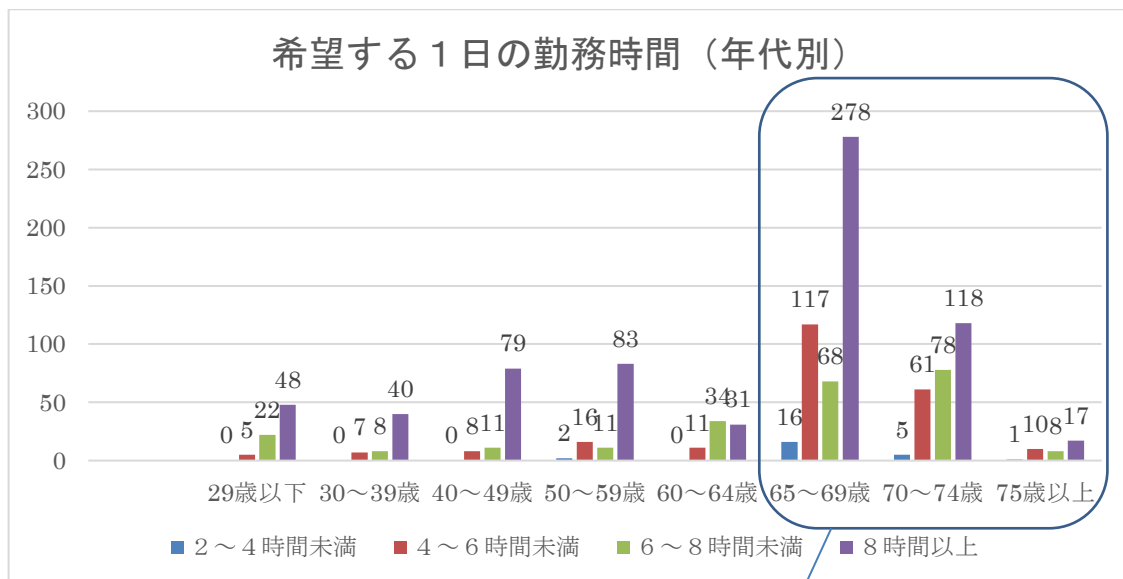
（4）希望する1日あたり勤務時間

希望する1日あたり勤務時間を聞いたところ、男性では、「8時間以上」が最も多く、次いで、「6～8時間未満」、「4～6時間未満」の順になっています。一方、女性では、「8時間以上」が最も多く、次いで、「4～6時間未満」、「6～8時間未満」の順になっています。

障がい者では、「8時間以上」が最も多く、次いで、「6～8時間未満」、「4～6時間未満」の順になっています。

高齢者では、「8時間以上」が最も多く、次いで、「4～6時間未満」、「6～8時間未満」の順になっています。





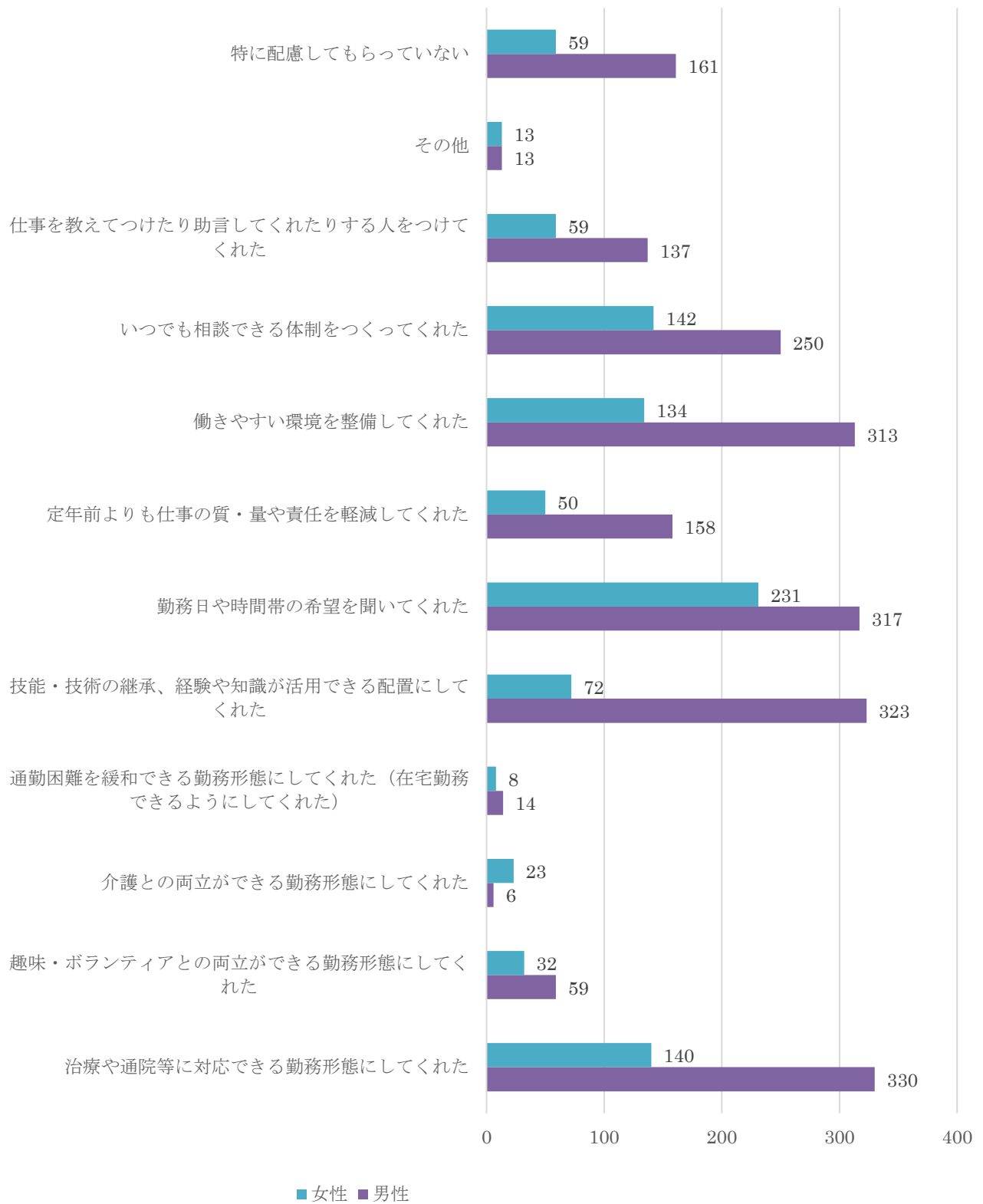
8 就労にあたっての勤務先の対応（配慮）（複数回答可）

就労にあたっての勤務先の対応（配慮）を聞いたところ、男性では、「治療や通院等に対応できる勤務形態にしてくれた」が最も多く、次いで、「技能・技術の継承、経験や知識が活用できる配置にしてくれた」、「勤務日や時間帯の希望を聞いてくれた」の順になっています。一方、女性では、「勤務日や時間帯の希望を聞いてくれた」が最も多く、次いで、「いつでも相談できる体制をつくってくれた」、「治療や通院等に対応できる勤務形態にしてくれた」の順になっています。

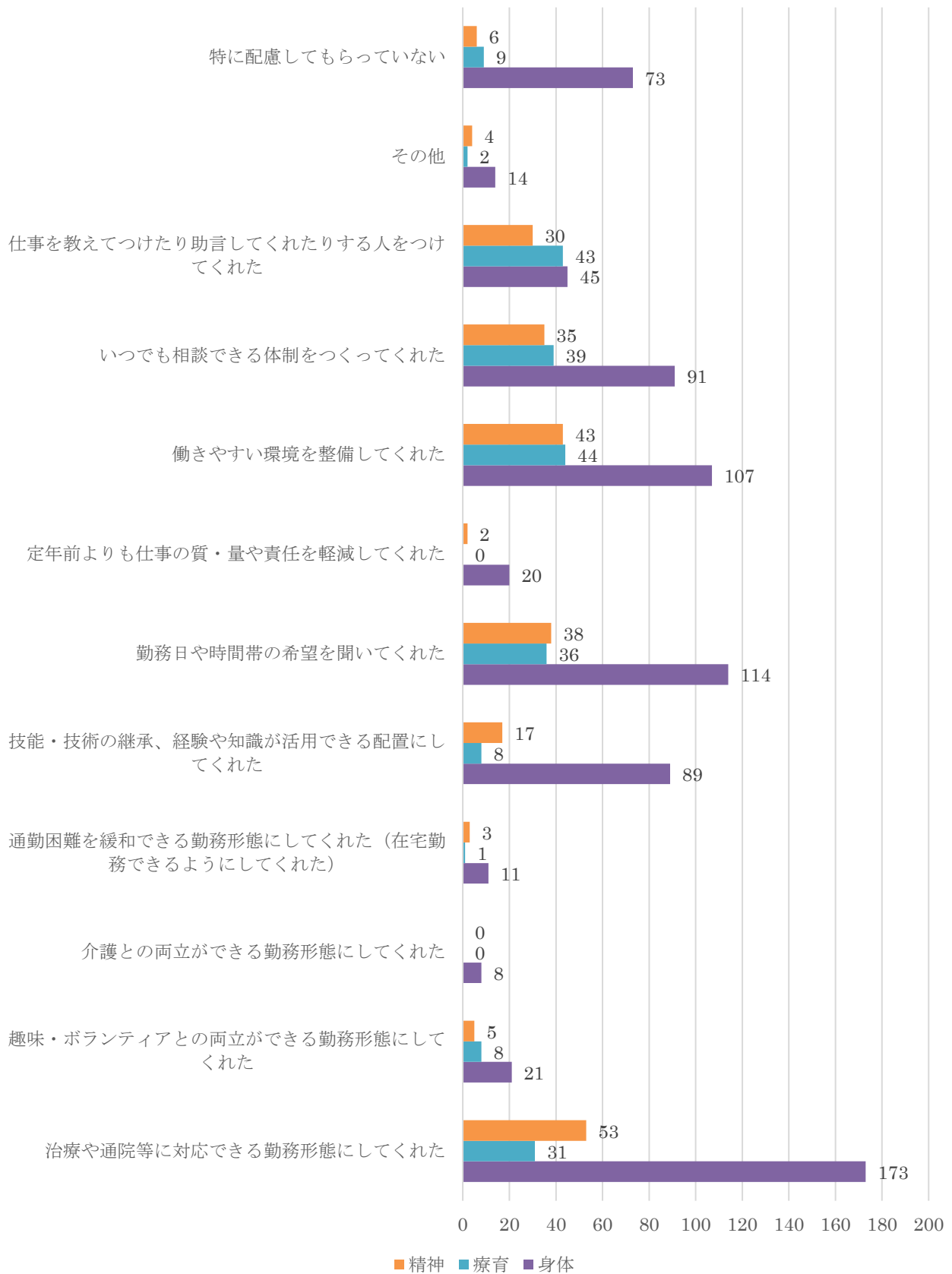
障がい者では、「治療や通院等に対応できる勤務形態にしてくれた」が最も多く、次いで、「働きやすい環境を整備してくれた」、「勤務日や時間帯の希望を聞いてくれた」の順になっています。

高齢者では、「勤務日や時間帯の希望を聞いてくれた」が最も多く、次いで、「技能・技術の継承、経験や知識が活用できる配置にしてくれた」、「働きやすい環境を整備してくれた」の順になっています。

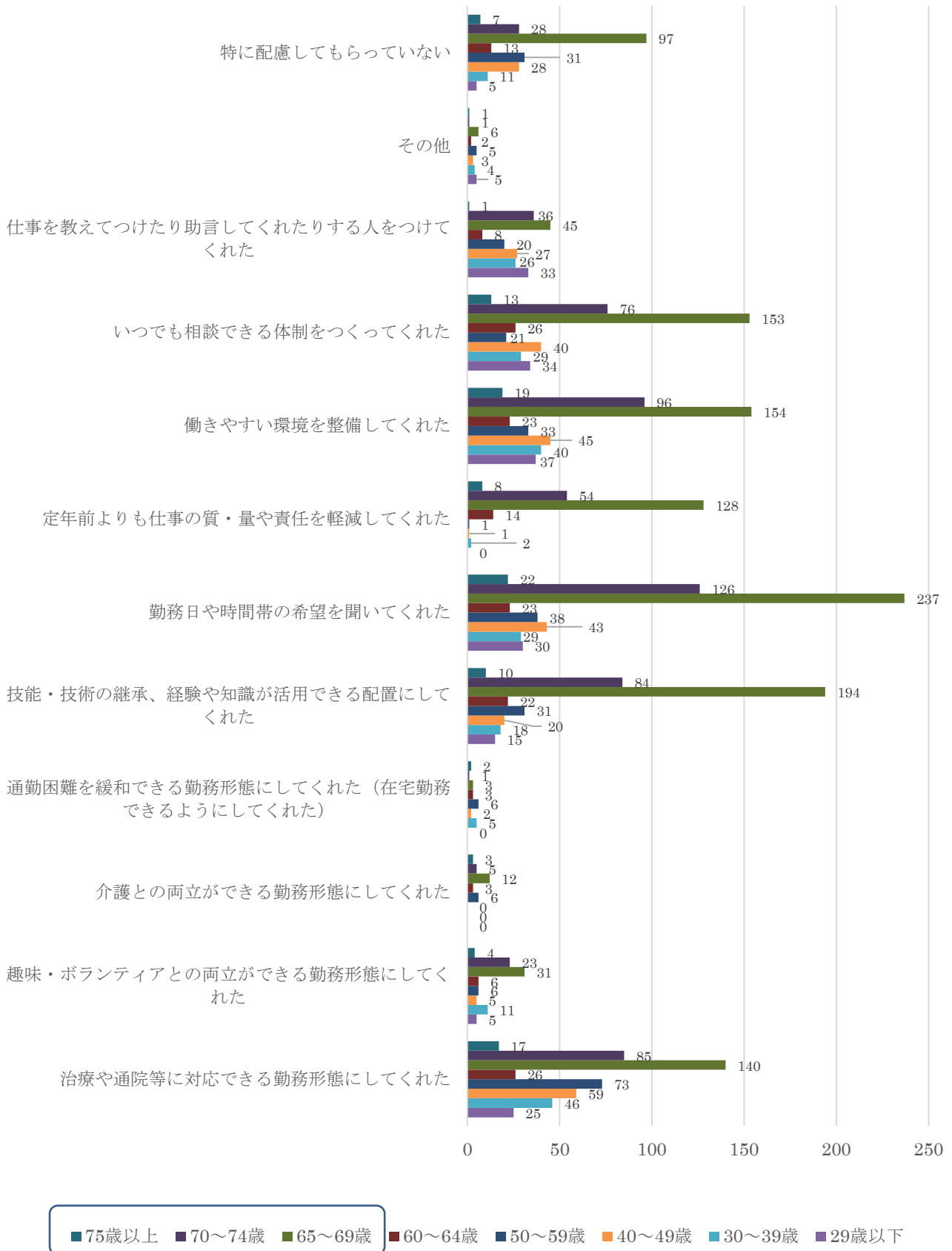
採用（継続雇用）するに当たっての勤め先の配慮 （複数回答・男女別）



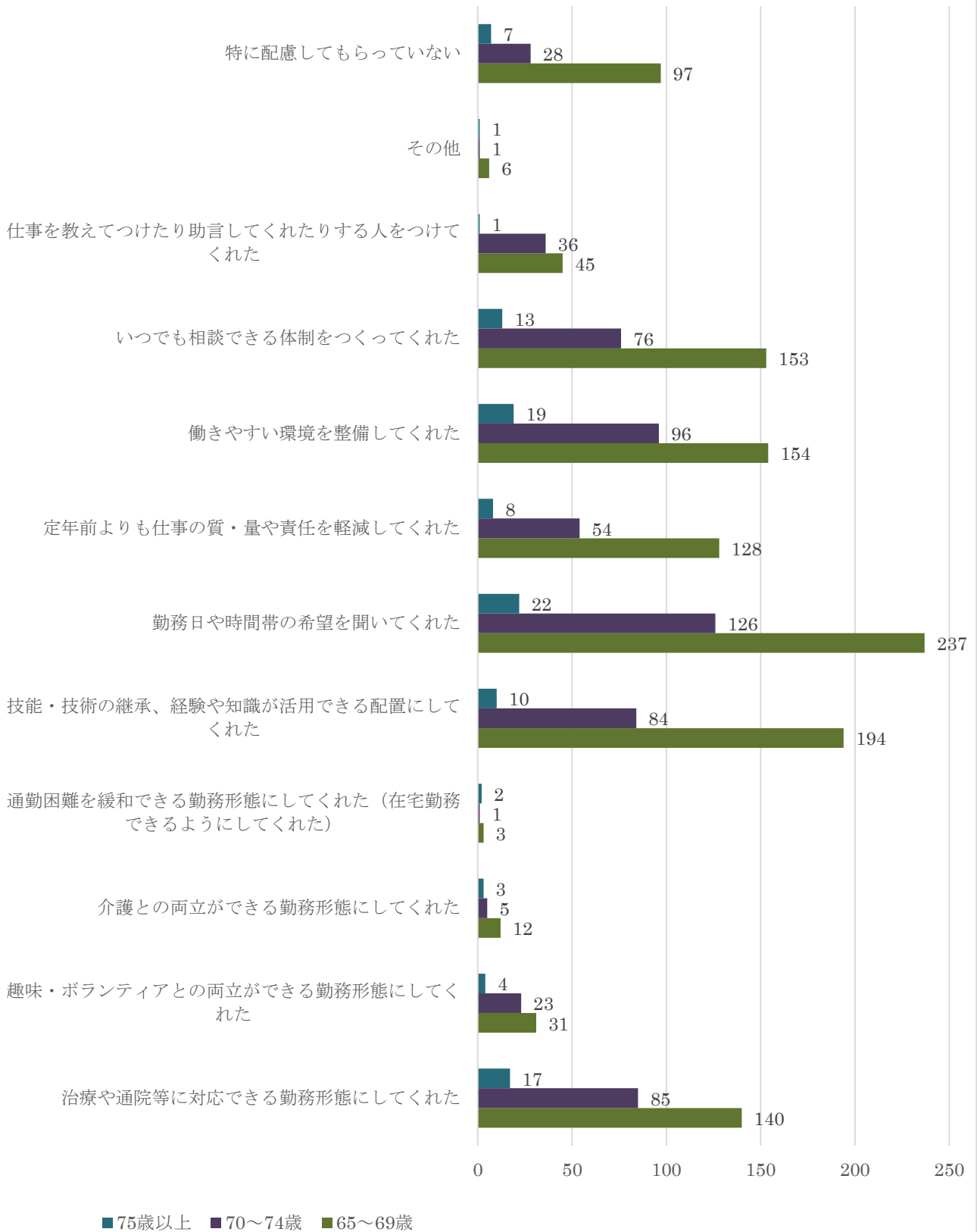
採用（継続雇用）するに当たっての勤め先の配慮 （複数回答・所持手帳別）



採用（継続雇用）するに当たっての勤め先の配慮 （複数回答・年代別）



採用（継続雇用）するに当たっての勤め先の配慮
（複数回答・年代別・65歳以上）



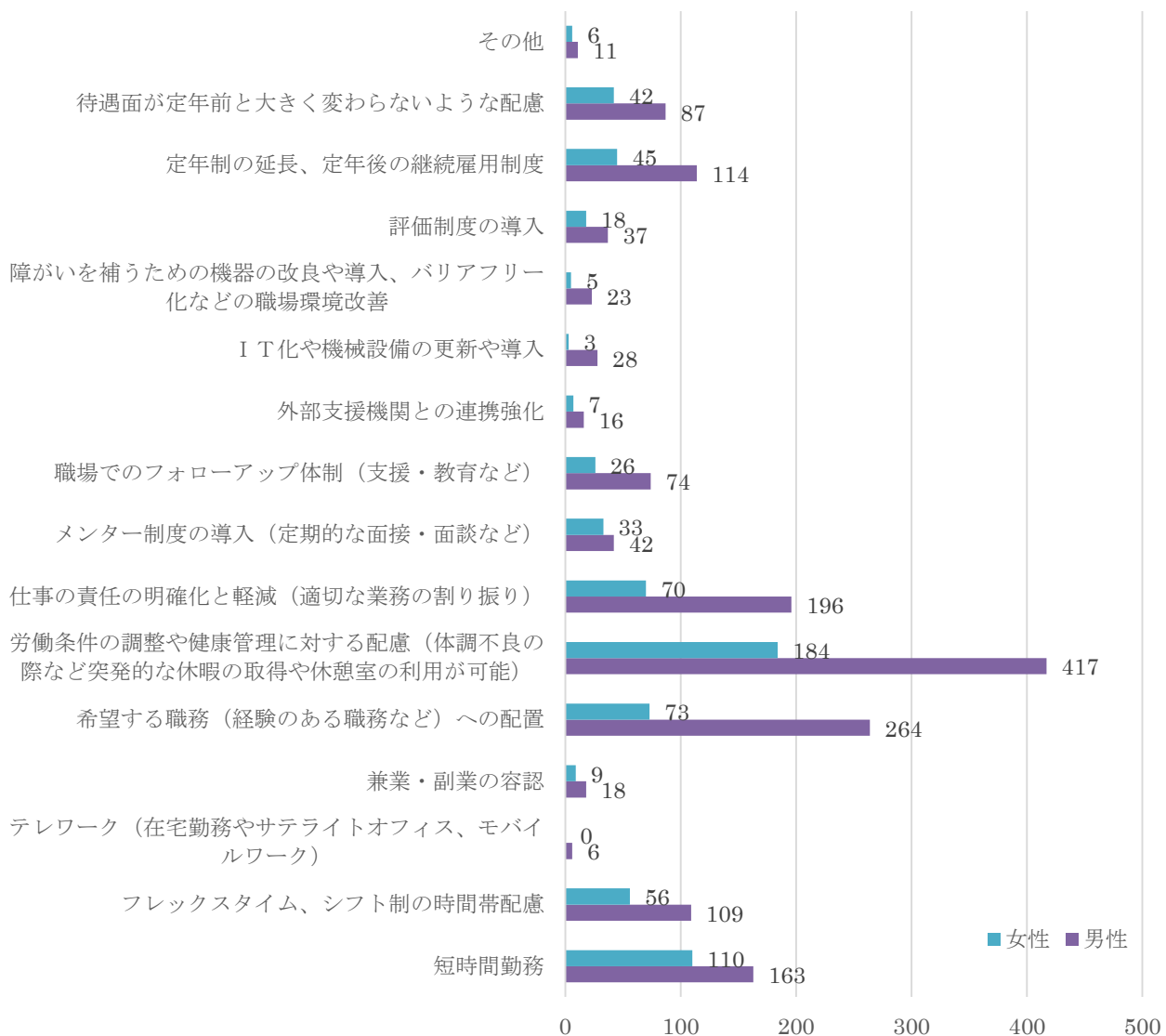
9 勤務先の配慮の具体的な内容（複数回答可）

勤務先の配慮の具体的な内容を聞いたところ、男性では、「労働条件の調整や健康管理に対する配慮（体調不良の際など突発的な休暇の取得や休憩室の利用が可能）」が最も多く、次いで、「希望する職務（経験のある職務など）への配置」、「仕事の責任の明確化と軽減（適切な業務の割り振り）」の順になっている。一方、女性では、「労働条件の調整や健康管理に対する配慮（体調不良の際など突発的な休暇の取得や休憩室の利用が可能）」が最も多く、次いで、「短時間勤務」、「希望する職務（経験のある職務など）への配置」の順になっている。

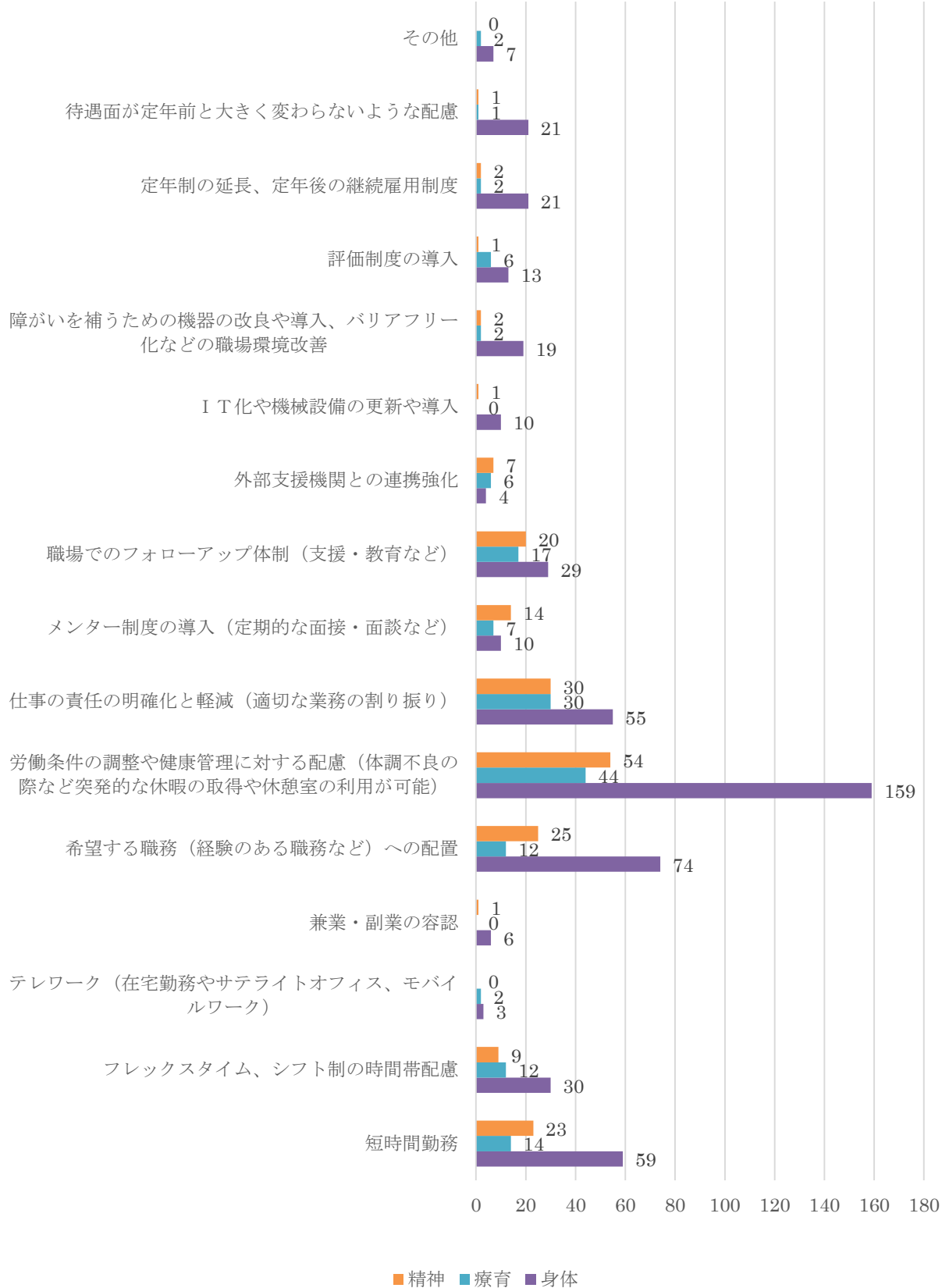
障がい者では、「労働条件の調整や健康管理に対する配慮（体調不良の際など突発的な休暇の取得や休憩室の利用が可能）」が最も多く、次いで、「仕事の責任の明確化と軽減（適切な業務の割り振り）」、「希望する職務（経験のある職務など）への配置」、の順になっている。

高齢者では、「労働条件の調整や健康管理に対する配慮（体調不良の際など突発的な休暇の取得や休憩室の利用が可能）」が最も多く、次いで、「希望する職務（経験のある職務など）への配置」、「短時間勤務」の順になっている。

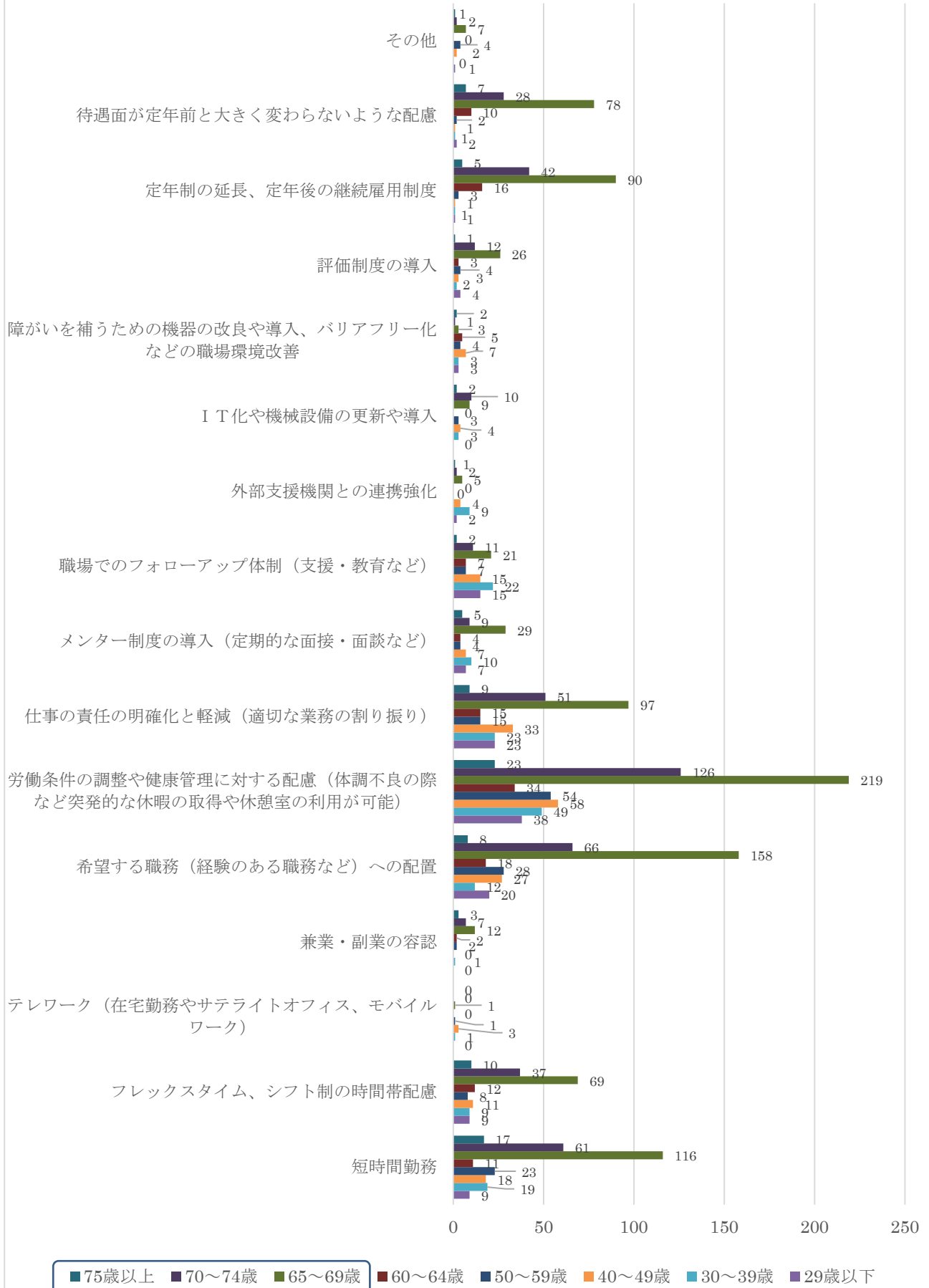
勤め先が配慮してくれた具体的な内容（複数回答・男女別）



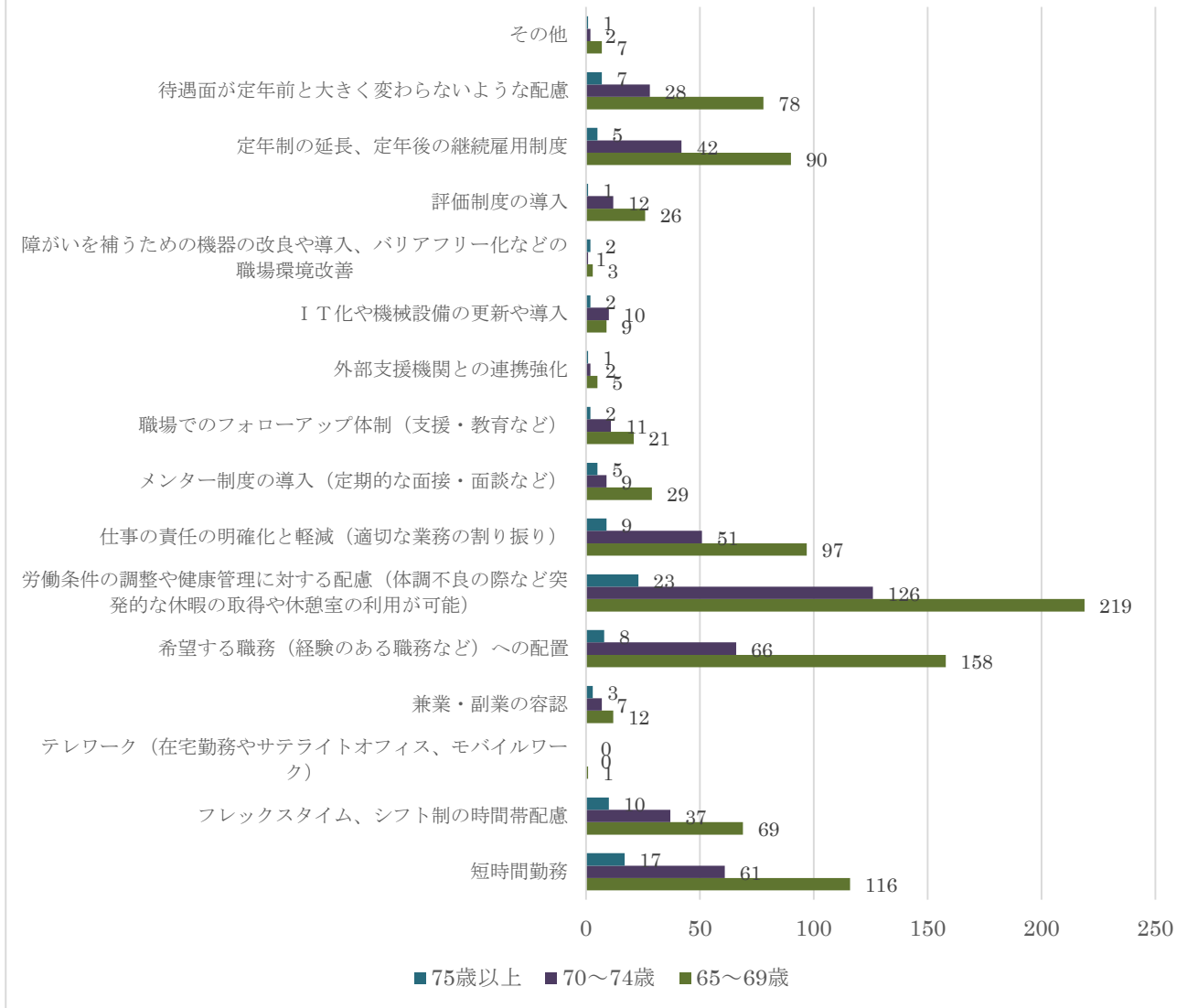
勤め先が配慮してくれた具体的な内容 (複数回答・所持手帳別)



勤め先が配慮してくれた具体的な内容（複数回答・年代別）



勤め先が配慮してくれた具体的な内容 (複数回答・年代別・65歳以上)



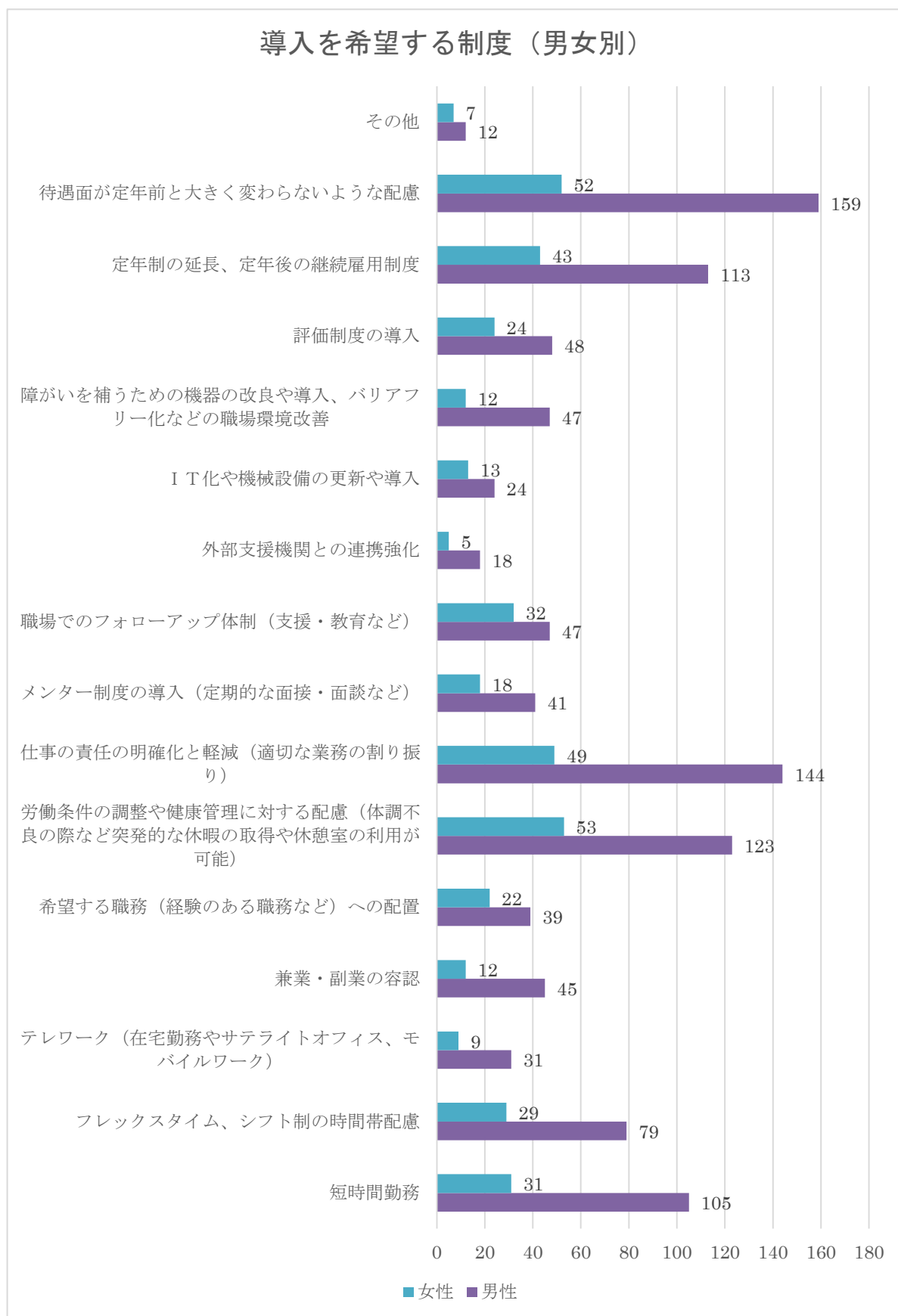
10 導入を希望する制度（複数回答可）

障がい者・高齢者が導入を希望する制度を聞いたところ、男性では、「待遇面が定年前と大きく変わらないような配慮」が最も多く、次いで、「仕事の責任の明確化と軽減（適切な業務の割り振り）」、「労働条件の調整や健康管理に対する配慮（体調不良の際など突発的な休暇の取得や休憩室の利用が可能）」の順となっています。女性では、「労働条件の調整や健康管理に対する配慮（体調不良の際など突発的な休暇の取得や休憩室の利用が可能）」が最も多く、次いで、「待遇面が定年前と大きく変わらないような配慮」、「仕事の責任の明確化と軽減（適切な業務の割り振り）」、「定年制の延長、定年後の継続雇用制度」の順となっています。

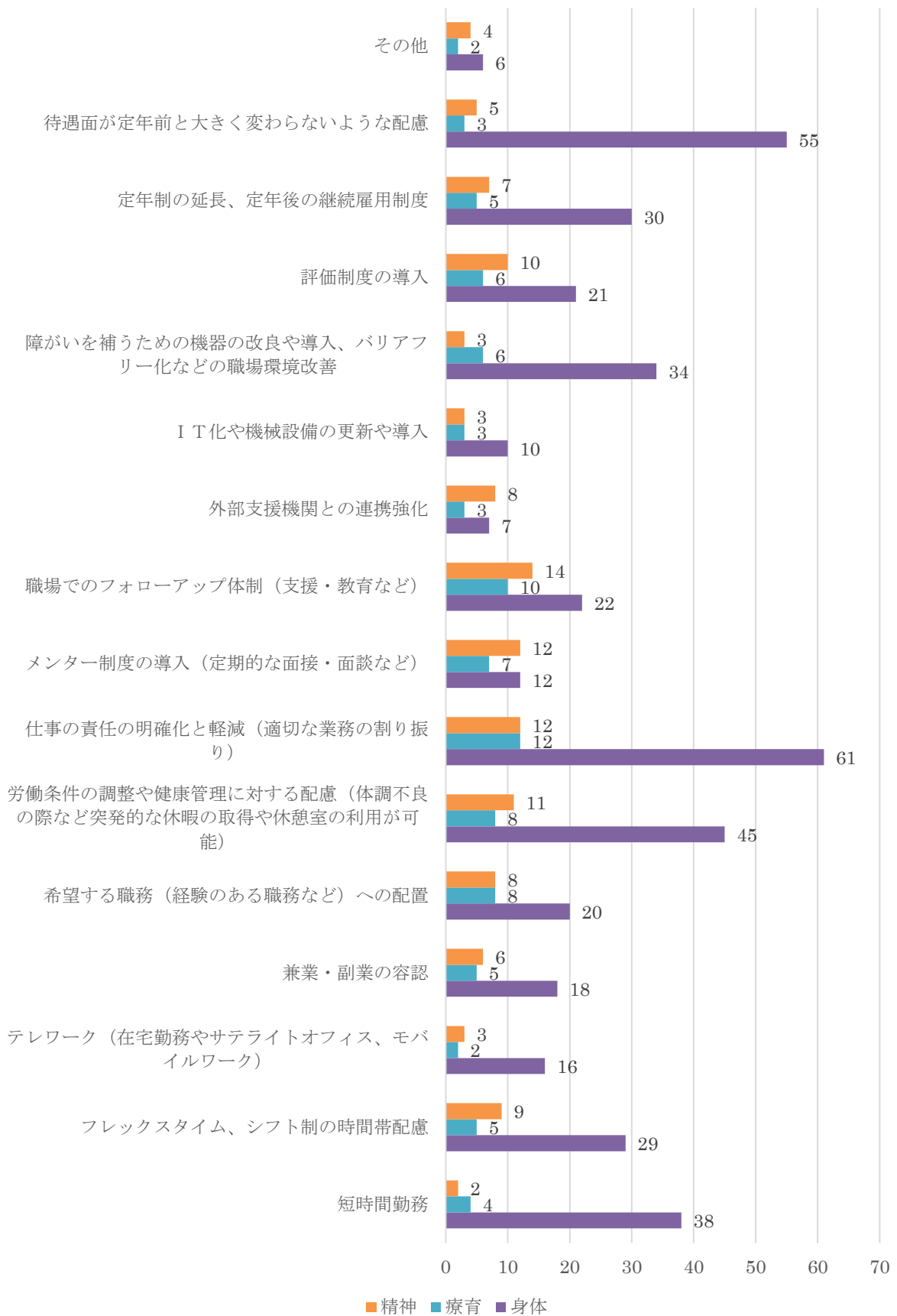
障がい者では、「仕事の責任の明確化と軽減（適切な業務の割り振り）」が最も多く、次いで、「労働条件の調整や健康管理に対する配慮（体調不良の際など突発的な休暇の取得や休憩室の利用が可能）」、「待遇面が定年前と大きく変わらないような配慮」の順となっています。

高齢者では、「待遇面が定年前と大きく変わらないような配慮」が最も多く、次いで、「労働条件の調

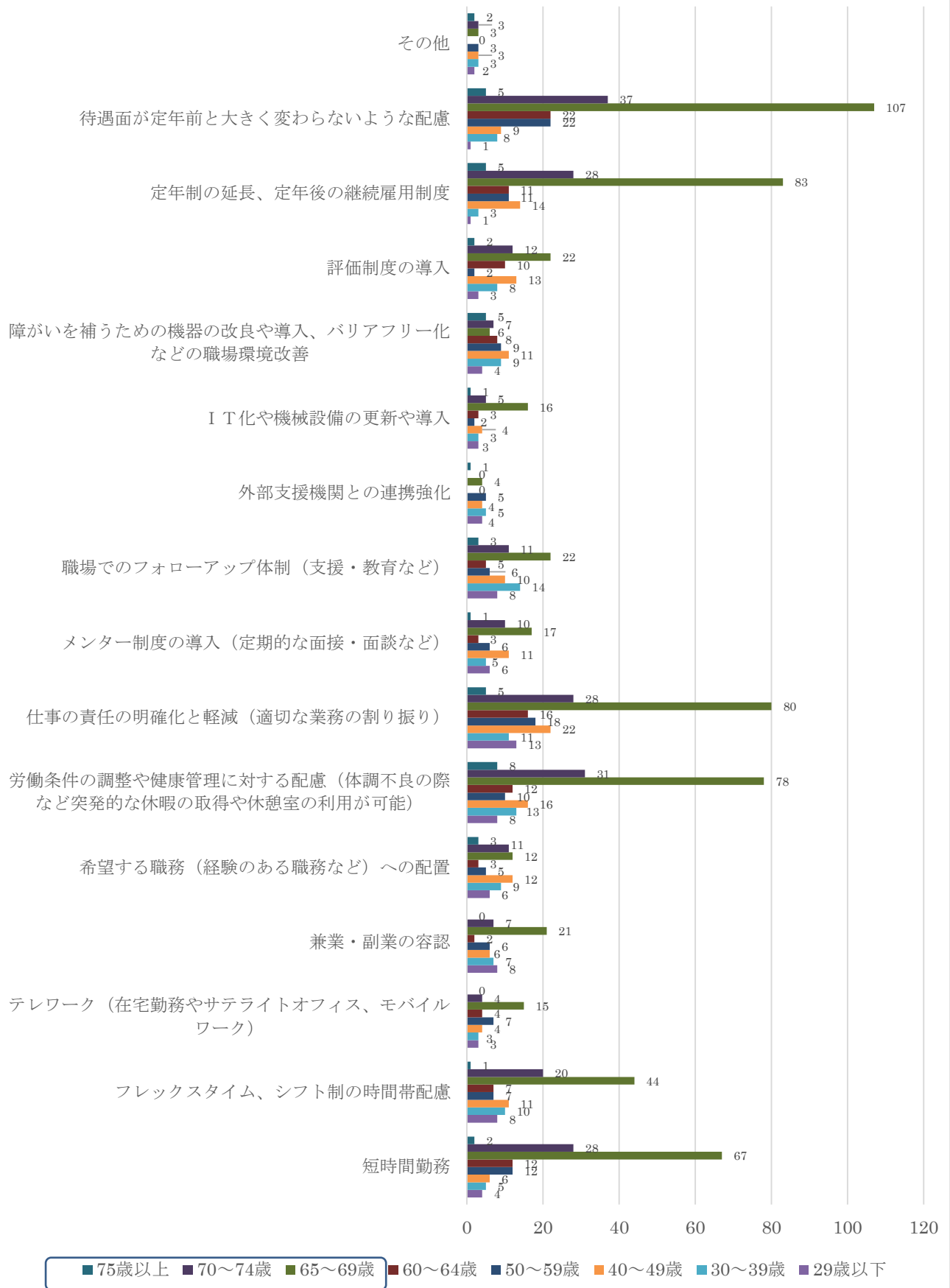
整や健康管理に対する配慮（体調不良の際など突発的な休暇の取得や休憩室の利用が可能）」、「定年制の延長、定年後の継続雇用制度」の順となっています。



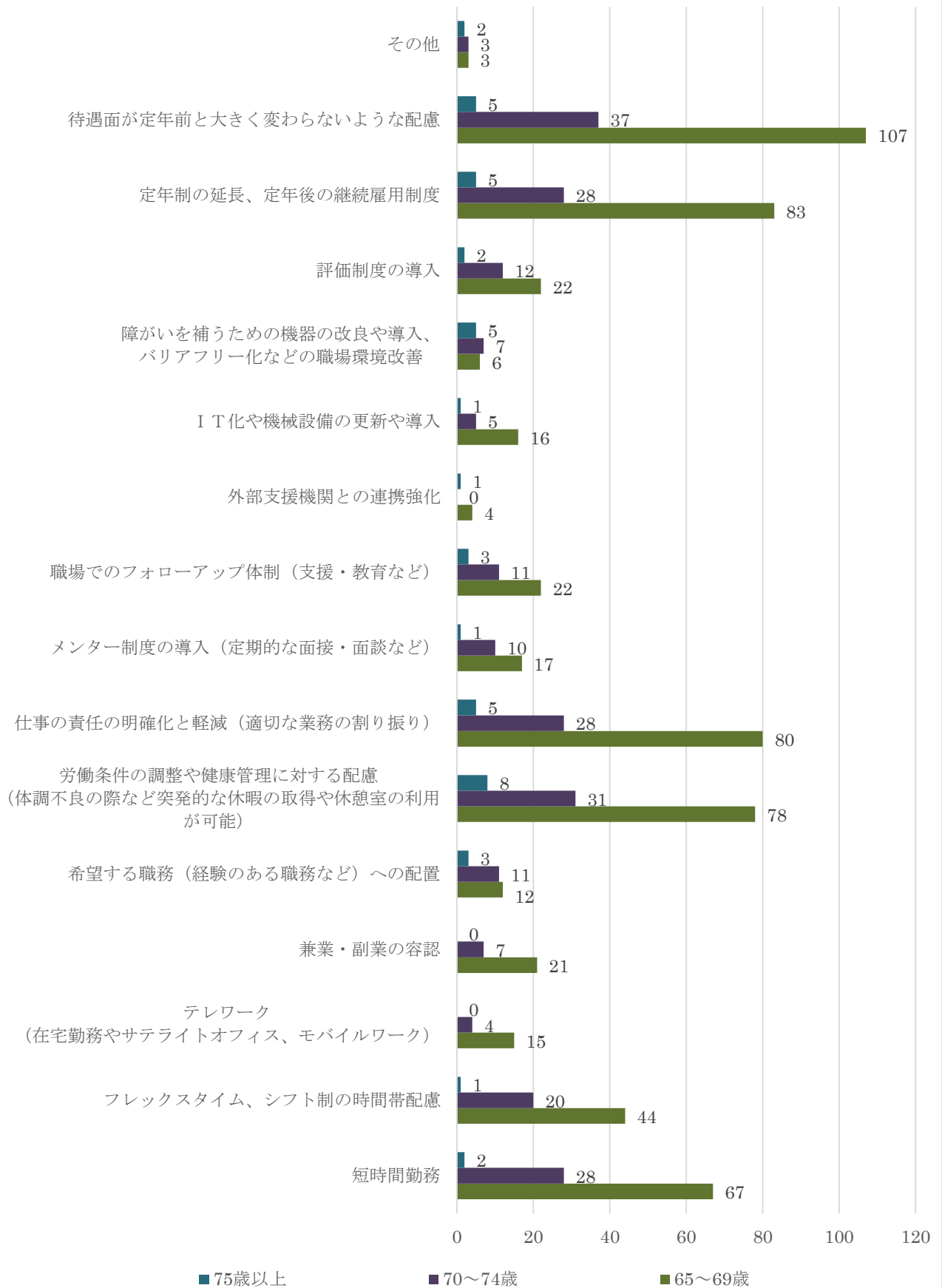
導入を希望する制度（所持手帳別）



導入を希望する制度（年代別）



導入を希望する制度（年代別・65歳以上）



各企業代表者 様

北海道経済部長

高齢者・障がい者の多様で柔軟な働き方に関する意識調査の実施について（依頼）

時下、益々御清栄のこととお喜び申し上げます。

また、日頃から道の労働行政の推進につきまして、格別のご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

さて、本調査は、高齢者・障がい者の多様で柔軟な働き方に関するニーズ及び企業における多様で柔軟な働き方の導入状況を把握し、道における高齢者・障がい者の多様で柔軟な働き方の導入に向けた課題及び施策の方向性を検討するための基礎資料とすることを目的として、実施するものです。

つきましては、年末も押し迫る中、ご多忙とは存じますが、趣旨をご理解いただき、本調査にご協力をいただきますようお願いいたします。

なお、回答にあたりましては、【調査票のご記入にあたってのお願い】を参照の上ご記入いただき、同封の返信用封筒により 令和元年(2019年)12月16日(月) までにご返送くださるようご協力をお願いいたします。

ご不明な点がありましたら下記問い合わせ先までお問い合わせください。

併せて、「働き方改革支援員の派遣によるハンズオン支援」、「北海道働き方改革推進企業認定制度」及び「勤労者福祉資金」についてご案内いたします。

大変お手数ですが、詳細は以下のURLをご確認願います。

- ・働き方改革支援員派遣によるハンズオン支援

<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/shien.htm>

- ・北海道働き方改革推進企業認定制度

<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/yutori/ryouritu/hatarakikatakaikauninteiseido.htm>

- ・勤労者福祉資金 <http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/cksk/kny/kinroshafukushi.htm>

－高齢者・障がい者の多様で柔軟な働き方に関する意識調査へのご協力のお願い－

- 送付内容：企業向け調査票 1通

従業員向け調査票(高齢者・障がい者共通) 5通

- 企業向け調査票に回答いただくとともに、大変お手数をおかけしますが、御社で雇用されている高齢者(66歳以上)、障がい者がいらっしゃる場合は、概ね高齢者と障がい者の割合が半々となるように、従業員向け調査票(高齢者・障がい者共通)と同封の長4封筒(無地・小さい方の封筒)を配付いただきますようお願いいたします。高齢者のみ、障がい者のみを雇用されている場合は、5通すべてを対象者に配付いただいて結構です。

- 従業員向け調査票(高齢者・障がい者共通)を配付する従業員には、調査への協力はあくまで任意であることをお伝え願います。

- 従業員の方からの回答を回収の上、企業向け調査票とともに、同封の長3返信用封筒(切手不要・大きい方の封筒)に入れ、上記期限までにご返送いただきますようお願いいたします。

- 従業員の方には回答は開封せず、封筒のまま返送することをお伝え願います。

【問い合わせ先】

労働政策局雇用労政課
働き方改革推進室労働環境グループ
担当 主査 山野井 善正
T E L : 011-231-4111 (内26-467)
F A X : 011-232-1038
Email : yamanoi.yoshimasa@pref.hokkaido.lg.jp

高齢者・障がい者の多様で柔軟な働き方に関する意識調査

【調査票のご記入にあたってのお願い】

- この調査票に記入された内容については、調査の目的以外に使用することはありません。
- この調査では貴社の概要の記入をお願いしています。メールアドレスを記入していただいた企業の皆様には、今後、道の働き方改革の支援施策などのご案内に活用させていただきますので、ご協力をお願いします。
- 回答は、質問ごとに用意した選択肢の中から、該当するものに○を付けてください。
- 複数回答可と書かれた質問については、該当する選択肢すべてに○を付けてください。

1 貴社の概要をお聞かせください。

| | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|---|
| 企 業 名 | | |
| 住 所 | | |
| 電 話 番 号 | | |
| F A X 番 号 | | |
| メ ー ル ア ド レ ス | | |
| 担 当 者 | | |
| 常用 | 全 体 | 男性 名、女性 名 |
| | 高 齢 者 (66 歳 以 上) | 男性 名、女性 名 |
| 雇用 者数 | 障害者手帳所持者の有無 (ありの場合のみご回答 願います) | あり⇒ 身体障害者手帳 名、療育手帳 名、 精神障害者保健福祉手帳 名 |
| | 就 業 規 則 上 の 定 年 | あり⇒ 歳 ・ なし 職種により定年年齢が違う場合 【 歳、 歳、 歳】 |
| 雇用継続制度の有無 | | あり ・ なし |
| 継続雇用制度の基準及び 上限年齢設定の有無 | | 希望者全員を 歳まで雇用 更に基準を設けて 歳まで雇用 |
| 業 種 (貴社の主たる業種を1つ 選択してください) | | 1. 農業、林業 2. 漁業 3. 鉱業、採石業、砂利採取業 4. 建設業 5. 製造業 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 7. 情報通信業 8. 運輸業 9. 卸売・小売業 10. 金融・保健業 11. 不動産業 12. 飲食店・宿泊業 13. 医療、福祉 14. 教育、学習支援業 15. サービス業 16. その他() |

2 高齢者(66歳以上)を雇用している企業にお聞きします。

(1) 高齢者を雇用するのはなぜですか(複数回答可)。

- ア. 人手不足に対応するため
- イ. 知識や経験が豊富なため
- ウ. 高いレベルの技術や技能で仕事ができるため
- エ. 若年者を雇用できないため
- オ. 社員が高齢になっても元気で活躍できるから
- カ. 自社の技術・ノウハウを維持するためにはベテランの高齢者がいないと困るから
- キ. いつまでも働きたいという社員のニーズに応えるため
- ク. 企業が高齢者の活躍の場を作ることが社会的な課題と思っているから

- ケ. 高齢者の生活水準を維持するため
コ. いずれ定年延長などが義務付けられることを考えたから
サ. その他【 】

(2) 高齢者を雇用するにあたり、どのような配慮をしていますか(複数回答可)。

- ア. 短時間勤務、フレックスタイム、シフト制の時間帯配慮など、柔軟な勤務形態を導入している
イ. テレワーク(在宅勤務等)を導入している
ウ. 兼業・副業を容認している
エ. 本人の希望を踏まえた配置転換や職域開発をしている
オ. 適切な業務の割り振りに留意している
カ. 労働条件の調整や健康管理に対する配慮をしている
キ. 定期的な面接・面談の機会を作っている
ク. 66歳以上の評価制度を取り入れている
ケ. IT化や機械設備の更新や導入をした
コ. 待遇面が定年前と大きく変わらないように配慮している
サ. その他【 】

(3) 今後、高齢者を雇用するにあたり、導入を検討している配慮(働き方)、可能なら導入したい配慮はありますか(複数回答可)。

- ア. 短時間勤務、フレックスタイム、シフト制の時間帯配慮など、柔軟な勤務形態を導入したい
イ. テレワーク(在宅勤務等)を導入したい
ウ. 兼業・副業を容認したい
エ. 本人の希望を踏まえた配置転換や職域開発をしたい
オ. 適切な業務の割り振りに留意したい
カ. 労働条件の調整や健康管理に対する配慮をしたい
キ. 定期的な面接・面談の機会を作りたい
ク. 66歳以上の評価制度を導入したい
ケ. IT化や機械設備を更新や導入をしたい
コ. 待遇面が定年前と大きく変わらないように配慮したい
サ. その他【 】

3 障がい者を雇用している企業にお聞きします。

(1) 障がい者を雇用するのはなぜですか(複数回答可)。

- ア. 法定雇用率を達成するため
イ. 企業の社会的責任を果たすため
ウ. 顧客や取引先の評価が良くなるため
エ. 資金調達において有利となるため
オ. 人手不足に対応するため
カ. 高いレベルの技術や技能で仕事ができるため
キ. 業務の効率性が高まるため
ク. 職場のコミュニケーションが活性化するため
ケ. その他【 】

(2) 障がい者を雇用するにあたり、どのような配慮をしていますか(複数回答可)。

- ア. 短時間勤務、フレックスタイム、シフト制の時間帯配慮など、柔軟な勤務形態を導入している
イ. テレワーク(在宅勤務等)を導入している
ウ. バリアフリー化など職場の環境改善をしている
エ. 障がいを補うための機器の改良や導入をしている
オ. 本人の希望を踏まえた配置転換や職域開発をしている
カ. 適切な業務の割り振りに留意している
キ. 外部支援機関と連携している
ク. 定期的な面接・面談の機会を作っている
ケ. 労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行っている
コ. 評価制度を取り入れている
サ. 従業員の職場内研修を実施している
シ. 職場でのフォローアップ体制(支援・教育等)を作っている
ス. その他【 】

(4) 勤怠管理の方法(複数回答可)

- ア. Eメール(始業時・終業時) イ. 電話(始業時・終業時)
ウ. 勤怠管理ツール(始業・終業時刻等を管理することができるシステム)
エ. 勤務中は常時通話可能な状態にする オ. クラウド上での作業なので勤務履歴が残ることで管理
カ. 業務成果物の提出 キ. 業務報告書の提出 ク. その他【 】

(5) テレワーク導入にあたっての対応で最も大変だったものをお聞かせください。

- ア. セキュリティ関係 イ. 労務管理関係 ウ. コミュニケーション関係 エ. 電子化関係
オ. その他【 】

(6) テレワーク導入の効果をお聞かせください(複数回答可)。

- ア. 優秀な人材の確保や雇用継続につながった イ. 資料の電子化や業務改善の機会となった
ウ. 通勤費やオフィス維持費が削減できた エ. 離職率が改善し、従業員の定着率向上が図れた
オ. 企業のブランドやイメージを向上させることができた
カ. 企業内の生産性や効率性が高まった キ. 通勤や遠隔地からの移動の負担を軽減できた
ク. その他【 】

6 高齢者(66歳以上)を雇用していない企業にお聞きします。高齢者を雇用していない理由をお聞かせください(複数回答可)。

- ア. 雇用義務がない イ. 人手が不足していない
ウ. 若年者を確保できる エ. 新規学卒しか雇用していない
オ. 高齢者が行える業務がない
カ. 雇用の意志はあるが、応募がない、社員も66歳以降まで働く意識が薄い
キ. 対象となる高齢者がいない ク. 適切な配慮ができない
ケ. 安全確保が難しい コ. 雇用継続制度がない
サ. その他【 】

7 障がい者を雇用していない企業にお聞きします。障がい者を雇用していない理由をお聞かせください(複数回答可)

- ア. 障がい者が行える業務がない イ. 適当な仕事がない
ウ. 過去に雇用したが、定着しなかった エ. 雇用の意志はあるが、応募がない
オ. 適切な配慮ができない カ. 品質の低下や生産性に懸念がある
キ. 物理的環境整備が必要である ク. 人間関係に対する不安がある
ケ. 障がい者とのマッチングが難しい コ. 障害者雇用に関する知識・ノウハウが不足している
サ. その他【 】

8 今後、高齢者・障がい者を雇用していく上で何が必要・重要だと思いますか。

()

○調査は以上です。ご協力ありがとうございました。

こうれいしゃ しょう しゃ たよう じゅうなん はたらきかた かんするいしきちょうさ
高齢者・障がい者の多様で柔軟な働き方に関する意識調査

ちょうさひょう ごきにゅう おねがい
【調査票のご記入にあたってのお願い】

ちょうさ きょうりよく かいとう にんい
■ 調査への協力(回答)は任意です。

かいとう ばあい かいとう こうもく かいとうふよう
■ 回答いただく場合でも、回答したくない項目については回答不要です。

かならずごほんにん おこたえ ごほんにん きにゅう こんなん ばあい ごほんにん いけん かぞく
■ 必ずご本人がお答えください。ただし、ご本人の記入が困難な場合は、ご本人の意見などをご家族の

かた きにゅう
方が記入されてもかまいません。

ちょうさひょう ごかいとう おり ふとう ふうにゅう うえ きぎょう たんとうしゃ おわたし
■ 調査票にご回答いただきましたら、4つ折りにし、封筒に封入の上、企業の担当者にお渡してください。

きぎょう たんとうしゃ ふとう かいふう へんそう べつといらい
■ 企業の担当者には、封筒を開封せずに返送するよう別途依頼しております。

ちょうさひょう きにゅう ないよう ちょうさ もくてきがい しょう
■ この調査票に記入された内容については、調査の目的以外に使用することはありません。

かいとう むきめい おねがい しゅうけいご ちょうさひょう せきにん はいきしょぶん こじん
■ 回答は無記名でお願いしています。集計後の調査票は、責任をもって廃棄処分しますので、個人の

ひみつ まもられ ごめいわく
秘密は守られ、ご迷惑がかかることはありません。

かいとう じつもん ようい せんたくし なか がいとう まる つけて
■ 回答は、質問ごとに用意した選択肢の中から、該当するものに○を付けてください。

ふくすうかいとうか か かれたじつもん がいとう せんたくし まる つけて
■ 複数回答可と書かれた質問については、該当する選択肢すべてに○を付けてください。

ごじしん おきかせ
1 ご自身のことについてお聞かせください。

せいべつ
(1) 性別

あ だんせい い じょせい
ア. 男性 イ. 女性

ねんれい
(2) 年齢

あ さいいか い さい う さい え さい
ア. 29歳以下 イ. 30～39歳 ウ. 40～49歳 エ. 50～59歳

お さい か さい き さい く さいいじょう
オ. 60～64歳 カ. 65～69歳 キ. 70～74歳 ク. 75歳以上

しょうがいしゃてちょう おもち おもち ばあい てちょう しゅるい おきかせ かいとうにんい
(3) 障害者手帳はお持ちですか。お持ちの場合は手帳の種類をお聞かせください(回答任意)。

あ しんたいしょうがいしゃてちょう い りょういくてちょう
ア. 身体障害者手帳 イ. 療育手帳

う せいしんしょうがいしゃほけんふくしてちょう え もって
ウ. 精神障害者保健福祉手帳 エ. 持っていない

ごじしん しゅうろう おきかせ
2 ご自身の就 労 についてお聞かせください。

きんむけいたい
(1)勤務形態はなんですか。

あ ふるたいむ い たんじかんきんむ う ふれつくすたいむ え しふとせい
ア. フルタイム イ. 短時間勤務 ウ. フレックスタイム エ. シフト制

お てれわーく ざいたくきんむ さてらいとおふいす か た ()
オ. テレワーク (在宅勤務、サテライトオフィス) カ. その他【 】

しゅうろうけいたい
(2)就 労 形態はなんですか。

あ せいきこよう い しょくたく ひじょうきんきんむ う ぱーと あるばいと
ア. 正規雇用 イ. 嘱託、非常勤勤務 ウ. パート・アルバイト

え ゆうしょうぼらんていあ お するばーじんざいせんたーかいいん はけんがた
エ. 有償ボランティア オ. シルバー人材センター会員 (派遣型)

か た
カ. その他【 】

しゅうなんにちはたらいて にち
(3)週 何日働いていますか。【 】日

1にちなんじかんはたらいて じかん
(4)1日何時間働いていますか。【 】時間

しごと ないよう
(5)仕事の内容はなんですか。

あ せんもん ぎじゅつしょく い じむしょく う えいぎょうしょく え はんばいしょく お さーびすしょく
ア. 専門・技術職 イ. 事務職 ウ. 営業職 エ. 販売職 オ. サービス職

か せいさん うんゆ けんせつとう げんぎょうしょく き そのた
カ. 生産・運輸・建設等の現業職 キ. その他【 】

はたらいて りゆう おしえて ふくすうかいとうか
(6)働いている理由を教えてください(複数回答可)。

あ しゅうにゆう い けんこういじ う しゃかい いじ
ア. 収入のため イ. 健康維持 ウ. 社会とのつながり維持

え いま しごと すき お いえ いや
エ. 今の仕事が好きだから オ. 家にずっといるのが嫌だから

か じかん よゆう き いきがい
カ. 時間に余裕があるから キ. 生きがいのため

く かいしゃ けいぞくきんむ ようぼう おうじた け ていねんねんれい ひきあげられた
ク. 会社からの継続勤務の要望に応じた ケ. 定年年齢が引き上げられたから

こ かいしゃ さいにんようせいど さ た
コ. 会社の再任用制度があるから サ. その他【 】

こうれいしゃ かた おこたえ いま おつとめさき はたらいて
(7)高齢者の方のみお答えください。今のお勤め先ではいつから働いていますか。

あ しんそつ さいよう い ちゅうと さいいか さいよう う さいいじょう さいよう
ア. 新卒で採用 イ. 中途 (65歳以下) で採用 ウ. 65歳以上で採用

ごじしん きぼう しゅうろう おきかせ
3 ご自身の希望する就 労 についてお聞かせください。

きぼう きんむけいたい
(1)希望する勤務形態はなんですか。

あ ふるたいむ い たんじかんきんむ う ふれつくすたいむ え しふとせい
ア. フルタイム イ. 短時間勤務 ウ. フレックスタイム エ. シフト制

お てれわーく ざいたくきんむ さてらいとおふいす か た
オ. テレワーク (在宅勤務、サテライトオフィス) カ. その他【 】

きぼう しゅうろうけいたい

(2) 希望する就労形態はなんですか。

あ せいきこよう い しょくたく ひじょうきんきんむ う ぱーと あるばいと
ア. 正規雇用 イ. 嘱託、非常勤勤務 ウ. パート・アルバイト

え ゆうしょうぼらんていあ お するばーじんざいせんたーかいいん はげんがた
エ. 有償ボランティア オ. シルバー人材センター会員（派遣型）

か た
カ. その他【 】

しゅうなんにちはたら にち
(3) 週何日働きたいですか。【 】日

1にちなんじかんはたら じかん
(4) 1日何時間働きたいですか。【 】時間

しゅうろう おつとめさき たいおう おきかせ
4 就労にあたってのお勤め先の対応についてお聞かせください。

さいよう けいぞくこよう おつとめさき なに はいりよ ふくすうかいとうか
(1) あなたを採用（継続雇用）するにあたり、お勤め先は何か配慮をしてくださいましたか（複数回答可）。

あ ちりょう つういんとう たいおう きんむけいたい
ア. 治療や通院等に対応できる勤務形態にしてくれた

い しゅみ ぼらんていあ りょうりつ きんむけいたい
イ. 趣味・ボランティアとの両立ができる勤務形態にしてくれた

う かいご りょうりつ きんむけいたい
ウ. 介護との両立ができる勤務形態にしてくれた

え つうきんこんなん かんわ ざいたくきんむ
エ. 通勤困難を緩和できるようにしてくれた（在宅勤務できるようにしてくれた）

お ぎのう ぎじゅつ けいしょう けいけん ちしき かつよう はいち
オ. 技能・技術の継承、経験や知識が活用できる配置にしてくれた

か きんむび じかнтаい きぼう きいて
カ. 勤務日や時間帯の希望を聞いてくれた

き ていねんまえ しごと しつ りょう せきになん けいげん
キ. 定年前よりも仕事の質・量や責任を軽減してくれた

く はたら かんきょう せいび
ク. 働きやすい環境を整備してくれた

け そうだん たいせい
ケ. いつでも相談できる体制をつくってくれた

こ しごと おしえて じょげん ひと
コ. 仕事を教えてくれたり助言してくれたりする人をつけてくれた

さ た
サ. その他【 】

し とく はいりよ
シ. 特に配慮してもらっていない

じょうき4でしいがい かいとう かた うかがいます おつとめさき はいりよ ぐたいてき ないよう
5 上記4でシ以外に回答いただいた方に伺います。お勤め先が配慮してくれた具体的な内容をお

聞かせください（複数回答可）。

あ たんじかんきんむ い ふれつくすたいむ しふとせい じかнтаいはいりよ
ア. 短時間勤務 イ. フレックスタイム、シフト制の時間帯配慮

う てれわーく ざいたくきんむ さてらいとおふいす
ウ. テレワーク（在宅勤務やサテライトオフィス、モバイルワーク）

え けんぎょう ふくぎょう ようにん お きぼう しょくむ けいけん しょくむ はいち
エ. 兼業・副業の容認 オ. 希望する職務（経験のある職務など）への配置

か ろうどうじょうけん ちょうせい けんこうかんり たいするはいりよ たいちょうふりよう さい とつぱつてき
カ. 労働条件の調整や健康管理に対する配慮（体調不良の際など突発的な

きゅうか しゅとく きゅうけいしつ りよう かのう
休暇の取得や休憩室の利用が可能)

き しごと せきにな めいかくか けいげん てきせつ ぎょうむ わりふり
キ. 仕事の責任の明確化と軽減（適切な業務の割り振り）

く めんたーせいど どうにゅう ていきてき めんせつ めんだん
ク. メンター制度の導入（定期的な面接・面談など）

け しょくば ふおろーあつぷたいせい しえん きょういく こ がいぶしえんきかん れんけいきょうか
ケ. 職場でのフォローアップ体制（支援・教育など） コ. 外部支援機関との連携強化

さ I T か きかいせつび こうしん どうにゅう
サ. IT化や機械設備の更新や導入

し しょう おぎなう きき かいりょう どうにゅう ばりあふりーか しょうばかんきょうかいぜん
シ. 障がいを補うための機器の改良や導入、バリアフリー化などの職場環境改善

す ひょうかせいど どうにゅう せ ていねんせい えんちょう ていねんご けいぞくこようせいど
ス. 評価制度の導入 セ. 定年制の延長、定年後の継続雇用制度

そ たいぐうめん ていねんまえ おおきくかわらない はいりよ
ソ. 待遇面が定年前と大きく変わらないような配慮

た た
タ. その他【 】

い か こうもく おつとめさき どうにゅう どうにゅう きぼう せいど おきかせ
6 以下の項目で、お勤め先では導入はされていないが、導入を希望する制度があればお聞かせください

ふくすうかいどうか
(複数回答可)。

あ たんじかんきんむ い ふれっくすたいむ しふとせい じかんたいはいりよ
ア. 短時間勤務 イ. フレックスタイム、シフト制の時間帯配慮

う てれわーく ざいたくきんむ さてらいとおふいす もぼいるわーく
ウ. テレワーク(在宅勤務やサテライトオフィス、モバイルワーク)

え けんぎょう ふくぎょう ようにん お きぼう しょくむ けいけん しょくむ はいち
エ. 兼業・副業の容認 オ. 希望する職務(経験のある職務など)への配置

か ろうどうじょうけん ちょうせい けんこうかんり たいするはいりよ たいちょうふりよう さい とつぱつてき
カ. 労働条件の調整や健康管理に対する配慮（体調不良の際など突発的な

きゅうか しゅとく きゅうけいしつ りよう かのう
休暇の取得や休憩室の利用が可能)

き しごと しつ りよう せきにな けいげん てきせつ ぎょうむ わりふり
キ. 仕事の質・量や責任の軽減（適切な業務の割り振り）

く めんたーせいど どうにゅう ていきてき めんせつ めんだん
ク. メンター制度の導入（定期的な面接・面談など）

け しょくば ふおろーあつぷたいせい しえん きょういく
ケ. 職場でのフォローアップ体制（支援・教育など）

こ がいぶしえんきかん れんけいきょうか さ I T か きかいせつび こうしん どうにゅう
コ. 外部支援機関との連携強化 サ. IT化や機械設備の更新や導入

し しょう おぎなう きき かいりょう どうにゅう ばりあふりーか しょうばかんきょうかいぜん
シ. 障がいを補うための機器の改良や導入、バリアフリー化などの職場環境改善

す ひょうかせいど どうにゅう せ ていねんせい えんちょう ていねんご けいぞくこようせいど
ス. 評価制度の導入 セ. 定年制の延長、定年後の継続雇用制度

そ たいぐうめん ていねんまえ おおきくかわらない はいりよ た た
ソ. 待遇面が定年前と大きく変わらないような配慮 タ. その他【 】

しつもん いじょう ごきょうりよく
○質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

令和元年度（2019年度）
北海道高齢者・障がい者の多様で柔軟な働き方に関する意識調査
結果報告書

令和2年（2020年）3月

北海道経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室

〒060-8588 札幌市中央区北3条西6丁目

TEL 011-204-5354 FAX 011-232-1038