

6. 介護と仕事の両立の意欲等に影響する要因

(1) 就業継続見込みに影響する要因

① 勤務先の介護支援制度の認知状況

親や親族の介護をすることになった場合、「続けられると思う」の回答は、「全体」で26.5%であるが、勤め先の制度を「制度内容まで知っている」場合は45.0%と、18.5%ポイントアップする。さらに、介護未経験者であっても、制度内容まで認知している場合は、「続けられると思う」が44.2%で、全体の26.5%を大きく上回っている。

一方、「制度があるかもわからない／制度はない」と回答している者は、「続けられると思う」が19.8%と大きく下がるうえに、介護未経験者で制度の存在を知らない場合は、さらにその割合が18.2%に下がる(図表42)。制度の有無および内容の認知が、介護に直面した場合の離職可能性に大きく影響しているといえる。

図表42 勤務先の介護支援制度の認知と就業継続の関係(n=9444)

		問27. 介護をする事になった場合、現在の勤務先での仕事の継続(SA)				介護発生時の継続就業に消極的(2+3)	
		1 続けられると思う	2 続けられないと思う	3 わからない	4 無回答		
全体		9444	26.5%	27.7%	44.8%	1.0%	72.5%
制度内容まで知っている		913	45.0%	21.0%	32.6%	1.3%	53.7%
	現在介護をしている	128	50.8%	18.0%	27.3%	3.9%	45.3%
	過去に介護をしていた	107	43.0%	16.8%	34.6%	5.6%	51.4%
	介護をした事はない／していない	678	44.2%	22.3%	33.3%	0.1%	55.6%
制度があることは知っているが内容まではわからない		4883	28.0%	26.6%	44.3%	1.1%	70.9%
	現在介護をしている	379	44.9%	18.5%	34.3%	2.4%	52.8%
	過去に介護をしていた	325	36.3%	23.4%	32.0%	8.3%	55.4%
	介護をした事はない／していない	4179	25.8%	27.5%	46.2%	0.4%	73.7%
制度があるかもわからない／制度はない		3648	19.8%	31.0%	48.4%	0.8%	79.4%
	現在介護をしている	232	36.2%	20.3%	41.8%	1.7%	62.1%
	過去に介護をしていた	206	26.7%	28.6%	37.9%	6.8%	66.5%
	介護をした事はない／していない	3210	18.2%	31.9%	49.5%	0.3%	81.4%

注 本集計において、「あなたの勤務先の介護に関する支援制度について、どの程度知っているか」の設問に無回答であった者(n=79)は集計から除外した。したがってサンプルはn=9444となっている。

② 介護について相談できる雰囲気

「（相談できる）雰囲気がある」場合は、「続けられると思う」が 39.4%であり、「（相談できる）雰囲気がない場合」や「どちらともいえない」に比べ、約 20~30%ポイント高い。職場のコミュニケーションが介護と仕事の両立に重要であるといえる（図表 43）。

図表 4 3 職場における介護について相談できる雰囲気別 就業継続見込み(n=9427)

	n	就業継続見込み		
		続けられる と思う	続けられな いと思う	わからない ／無回答
	9427	26.7%	28.0%	45.2%
（相談できる）雰囲気がある	4395	39.4%	22.0%	38.6%
（相談できる）雰囲気はない	1620	10.7%	42.1%	47.2%
どちらともいえない	3412	18.0%	29.2%	52.9%

注「介護をすることになった場合、上司や同僚に相談できる雰囲気があるか」の設問に無回答であった者(n=96)は集計から除外した。したがってサンプルは n=9427 となっている。

(2) 介護支援制度の利用の促進要因

介護と仕事の両立において、通常どおりの働き方で対応できれば問題ないが、時には柔軟な働き方の制度を利用せざるをえないこともある。柔軟な働き方に関する制度の利用に影響する要因は何だろうか。本分析では①勤務先の介護支援制度の認知状況、②介護に直面した当初の勤務先への相談の有無、③介護に直面した当初の職場の上司への相談の有無別に制度利用の状況をみた。

①については、勤め先の介護支援制度を認知しているほど「年休等の有給休暇」、「出社・退社時刻の繰上げ・繰下げ」をはじめとする各制度の利用率が高くなっている。②についても、介護が生じた当初に「勤務先に相談した」は「勤務先へ相談しなかった／無回答」に比べて各制度の利用率が高いうえに、「特になし」が約 30%ポイント低い。③についても同様の結果が得られている（図表 44）。介護支援制度の周知および勤務先や上司へ相談しやすい環境の整備が重要であるといえる。

図表 4 4 介護支援制度の利用に影響する要因

		問 2 0. 介護中に利用した制度 (MA)												
		n	介護休業	介護休暇	短時間勤務	残業時間の制度	出社・退社時刻の 繰上げ・繰下げ	在宅勤務	裁量労働制	介護のための情報 提供や相談窓口	年休等の 有給休暇	その他	特になし	無回答
①	どのような制度があるかは知っており、内容もおおよそわかる	235	5.1%	6.0%	2.1%	3.0%	23.0%	.4%	.4%	3.0%	57.4%	1.7%	32.8%	2.6%
	制度があることは知っているが、内容はわからない	704	1.7%	1.7%	.7%	2.1%	15.3%	0.0%	.3%	1.6%	45.7%	.9%	47.9%	2.4%
	制度があるかわからない／制度はない	438	.7%	1.4%	.9%	2.3%	12.6%	.2%	.2%	1.1%	35.4%	.9%	57.8%	3.4%
②	勤務先へ相談した	161	3.1%	6.2%	1.9%	6.8%	23.0%	0.0%	.6%	1.9%	57.1%	3.1%	28.6%	1.9%
	勤務先へ相談しなかった／無回答	583	.9%	.5%	.2%	.5%	12.3%	0.0%	.3%	.3%	37.2%	.3%	58.5%	3.1%
③	上司へ相談した	260	2.7%	3.1%	1.2%	4.2%	19.6%	0.0%	.4%	1.2%	50.8%	1.9%	38.8%	2.3%
	上司へ相談しなかった／無回答	484	.6%	1.0%	.2%	.6%	12.0%	0.0%	.4%	.4%	36.6%	.4%	59.1%	3.1%

(3) キャリア意識に影響する要因

介護と仕事を両立させながらどのようなキャリア展望を持つかを介護経験の有無別、さらに介護支援制度の認知別でみたものが図表 45 である。現在介護をしている、勤務先の介護支援制度を内容まで認識していると、「介護しながらも転勤等に対応できる環境を整え更なるキャリアアップをめざしたい」が 18.8%と、全体の 10.9%より 7.9%ポイント高くなる。そのほか、過去に介護経験がある者についても、介護支援制度の認知がポジティブなキャリア展望を持つことにプラスの影響をもたらしている。また、介護未経験でも制度の認知がキャリア展望を維持することに寄与していることがわかる。

図表 4 5 介護経験の有無別勤務先の介護支援制度の認知別 キャリア意識(n=8721)

		問28-1. 介護をしながら働く場合のキャリア意識 (SA)							
		介護をしながらも 転勤等に対応でき る環境を整え更な るキャリアアップを めざしたい	キャリアアップは望ま ないが今のポジション は維持したい	今のポジションを維持 できなくても仕方 ない	積極的に今のポジ ションの役割を降り たい	転勤等に対応しな くてもキャリアアップ や今のポジションの維持 は可能	その他	無回答	
全体		8721	10.9%	36.1%	33.4%	12.2%	5.7%	1.0%	.7%
現在介護をしている	制度も内容も知っている	117	18.8%	36.8%	23.9%	10.3%	7.7%	0.0%	2.6%
	制度は知っているが内容は知らない	347	15.0%	34.0%	26.2%	13.8%	8.1%	1.4%	1.4%
	制度があるかどうか分からない、制度はない	215	12.6%	41.4%	21.4%	11.6%	7.9%	3.7%	1.4%
過去に介護をしていた	制度も内容も知っている	91	15.4%	29.7%	29.7%	8.8%	12.1%	3.3%	1.1%
	制度は知っているが内容は知らない	284	12.7%	40.1%	25.4%	10.2%	8.8%	.7%	2.1%
	制度があるかどうか分からない、制度はない	179	11.2%	36.9%	32.4%	10.6%	5.6%	1.7%	1.7%
介護をした事はない/していない	制度も内容も知っている	624	16.0%	33.8%	32.1%	9.3%	7.1%	1.1%	.6%
	制度は知っているが内容は知らない	3934	10.2%	34.8%	35.5%	12.8%	5.3%	.9%	.5%
	制度があるかどうか分からない、制度はない	2930	9.4%	38.0%	33.8%	12.3%	4.9%	.9%	.7%

さらに、介護が生じた際の希望する働き方別にキャリア展望をみたものが図表 46 である。「働き方を変えずにできる範囲で介護をする」や「まとまった休みはとらずにフルタイムの柔軟な働き方で両立する」と回答する者のキャリア意識が高いことがわかる。その一方で、まとまった休みや労働日数・時間を短くして介護と仕事を両立させようとする従業員は、キャリアをあきらめる傾向がある。働き方が変わるとキャリアをあきらめねばならない、といった意識を従業員が持っている（働き方の変更とキャリアがバーターになっている）可能性がある。

ちなみに、介護の状況とキャリア意識の関係をみてみると、キャリアアップ意欲が高い人材は、週当たりの平均介護日数が全体に比べ短く、家族で介護をする人数も若干多い。また週あたりに利用する平均介護サービス時間は少し長い。一方、週の平均残業時間はキャリア意識が高い人ほど長い傾向がみられる（図表 47）。つまり、家族や社会的サービスを活用しながら介護をやり、仕事においても積極的に取り組んでいるといえる。

図表 4 6 介護時に希望する働き方とキャリア展望との関係(n=8789)

		問 28-1. 介護をしながら働く場合のキャリア意識 (SA)						無回答
		介護をしながらも転勤等に対応できる環境を整え更なるキャリアアップをめざしたい	キャリアアップは望まないが今のポジションを維持したい	今のポジションを維持できなくても仕方ない	積極的に今のポジションの役割を降りる、または軽減したい	転勤等に対応しなくてもキャリアアップや今のポジションの維持は可能	その他	
働き方を変えずに出来る範囲で介護をする	3660	13.6%	41.5%	30.6%	7.6%	4.6%	1.1%	1.0%
介護が必要な時期は休業制度を利用して自分が介護をしその後復帰	832	6.7%	31.9%	39.7%	15.6%	4.4%	.6%	1.1%
まとまった休業を取って介護体制を作り復帰後はフルタイムで両立	1245	9.9%	34.9%	32.9%	15.1%	6.2%	1.0%	.2%
まとまった休業を取って介護体制を作り復帰後は労働時間等を短くして両立する	619	6.0%	30.2%	41.0%	16.3%	5.3%	.8%	.3%
まとまった休みは取らずにフルタイムの柔軟な働き方で両立する	1692	11.2%	32.8%	31.7%	13.6%	8.9%	1.1%	.8%
まとまった休みは取らずに労働時間や日数を短くして両立する	741	6.9%	29.6%	39.0%	19.0%	4.3%	.8%	.4%

注 問 28 の介護が生じた際の働き方に関する設問において「今の仕事を辞めて介護に専念する」と回答した 734 サンプルは問 28-1 の回答は非該当であるため、サンプル数は n=8789 となっている。

図表 4 7 介護の状況とキャリア意識との関係

		度数	平均値	
問 4. 週当たりの介護日数 (SA)	全体	728	2.8	日
	介護が生じてもキャリアアップ意欲が高い	100	2.4	日
問 9-1. 介護をしている人の人数 (SA)	全体	573	1.6	人
	介護が生じてもキャリアアップ意欲が高い	83	1.7	人
問 17. 週あたりの介護サービス利用時間 (SA)	全体	400	16.1	時間
	介護が生じてもキャリアアップ意欲が高い	53	17.5	時間
問 36. 1週間あたりの平均残業時間 (SA)	全体	9325	7.9	時間
	介護が生じてもキャリアアップ意欲が高い	167	8.3	時間