

#### 4. 介護が生じた際の就業継続見込みやモチベーション、キャリア意識

##### (1) 介護が生じる可能性

本調査では「介護をしたことはない/していない」（以下、介護未経験者と記す）と回答した者に対し、今後3年間のうちに、家族や親族を介護する可能性があるか、をたずねている。

全体では、介護をする可能性がある者（「介護する可能性がかなり高い」と「介護をする可能性が少しある」の合計）は65.0%であった。男女別では、男性が64.5%であるのに対し、女性は71.9%と女性の方が約7%ポイント高い。

仕事内容別では、仕事内容による違いはみられないが、「製造業や運輸などの現場の仕事」に従事する者は他の仕事内容従事者に比べ、「介護が生じる可能性」が低い傾向がみられる。

役職別では、管理職の約7割が今後3年間に介護する可能性があるとは回答している。管理職は組織を背負う存在である<sup>5</sup>。管理職が介護と仕事を両立に直面しても業務を円滑に運営できる職場づくりを検討する必要がある（図表30）。

**図表30 介護未経験者の、今後3年間に介護が生じる可能性（n=8141）**

|                |      | 問24. 今後3年間で介護をする可能性（SA） |                    |                 |       | 介護可能性あり<br>（1+2） |
|----------------|------|-------------------------|--------------------|-----------------|-------|------------------|
|                |      | 1 介護する可能性<br>がかなり高い     | 2 介護する可能性<br>が少しある | 3 介護することは<br>ない | 4 無回答 |                  |
| 全体             | 8141 | 11.6%                   | 53.4%              | 33.7%           | 1.2%  | 65.0%            |
| 男性             | 7561 | 11.4%                   | 53.2%              | 34.3%           | 1.2%  | 64.5%            |
| 女性             | 580  | 14.8%                   | 57.1%              | 26.4%           | 1.7%  | 71.9%            |
| 専門的な仕事         | 668  | 13.5%                   | 56.0%              | 29.0%           | 1.5%  | 69.5%            |
| 技術的な仕事         | 1704 | 11.8%                   | 56.5%              | 31.2%           | .5%   | 68.3%            |
| 事務の仕事          | 1172 | 13.1%                   | 56.8%              | 29.4%           | .8%   | 69.9%            |
| 販売、営業、サービス、その他 | 553  | 12.1%                   | 57.0%              | 28.9%           | 2.0%  | 69.1%            |
| 製造や運輸などの現場の仕事  | 4044 | 10.7%                   | 50.2%              | 37.5%           | 1.5%  | 61.0%            |
| 一般社員           | 2649 | 10.5%                   | 49.9%              | 37.9%           | 1.7%  | 60.4%            |
| 組長・班長・助役クラス    | 1854 | 10.7%                   | 52.4%              | 35.3%           | 1.6%  | 63.1%            |
| 主任・係長・工長クラス    | 1594 | 12.6%                   | 56.9%              | 29.3%           | 1.2%  | 69.5%            |
| 管理職（課長、部長）     | 2006 | 13.0%                   | 56.4%              | 30.3%           | .3%   | 69.4%            |
| 45歳以下          | 3455 | 7.4%                    | 52.9%              | 39.2%           | .6%   | 60.2%            |
| 46-50歳         | 2364 | 11.8%                   | 56.8%              | 30.3%           | 1.1%  | 68.6%            |
| 51-55歳         | 1589 | 17.9%                   | 53.3%              | 26.9%           | 1.8%  | 71.2%            |
| 56-60歳         | 733  | 17.2%                   | 45.6%              | 33.6%           | 3.7%  | 62.8%            |

<sup>5</sup> 鈴木竜太（2007）「大卒ホワイトカラーにおける組織を背負う意識に関する実証研究」『国民経済雑誌』No.196（3）、pp57-93

## (2) 介護未経験者の介護に対する不安

介護未経験者に将来直面するかもしれない介護に対する不安の程度をたずねたものが図表 31 である。介護に対し「非常に不安を感じる」は全体で 25.4%であり、女性は男性に比べて強く介護不安を感じる傾向にある。仕事内容別では「営業（外回り等）の仕事」は他の仕事内容に比べて介護不安を感じない傾向にあるが、そのほかの仕事内容に従事している者に大きな違いは見られない。

役職別では、職位の低い者は介護に対する不安を強く持つ傾向がみられる。また、兄弟姉妹がいないものは、介護に対する不安が大きい。

図表 31 介護未経験者の、介護に対する不安(n=8141)

|              | n    | 問25. 将来、直面するかもしれない介護についての不安程度 (SA) |          |            |         |       |      | 不安を感じる<br>(1-3) |
|--------------|------|------------------------------------|----------|------------|---------|-------|------|-----------------|
|              |      | 1 非常に不安を感じる                        | 2 不安を感じる | 3 少し不安を感じる | 不安を感じない | わからない | 無回答  |                 |
| 全体           | 8141 | 25.4%                              | 35.0%    | 26.0%      | 3.1%    | 10.1% | .5%  | 86.4%           |
| 男性           | 7561 | 24.7%                              | 35.1%    | 26.3%      | 3.2%    | 10.3% | .5%  | 86.0%           |
| 女性           | 580  | 34.3%                              | 34.3%    | 22.4%      | 1.9%    | 6.7%  | .3%  | 91.0%           |
| 専門的な仕事       | 668  | 23.2%                              | 38.9%    | 27.8%      | 3.7%    | 5.5%  | .7%  | 90.0%           |
| 技術的な仕事       | 1704 | 22.8%                              | 39.8%    | 28.1%      | 2.7%    | 6.3%  | .2%  | 90.7%           |
| 事務の仕事        | 1172 | 25.9%                              | 36.4%    | 27.9%      | 3.4%    | 6.1%  | .3%  | 90.3%           |
| 店舗等での販売の仕事   | 68   | 20.6%                              | 35.3%    | 23.5%      | 2.9%    | 17.6% | 0.0% | 79.4%           |
| 営業（外回り等）の仕事  | 88   | 17.0%                              | 35.2%    | 35.2%      | 1.1%    | 11.4% | 0.0% | 87.5%           |
| サービスの仕事      | 69   | 23.2%                              | 26.1%    | 33.3%      | 2.9%    | 14.5% | 0.0% | 82.6%           |
| 製造や運輸など現場の仕事 | 4044 | 26.8%                              | 32.0%    | 24.1%      | 3.2%    | 13.3% | .6%  | 82.8%           |
| その他          | 328  | 27.7%                              | 36.0%    | 24.1%      | 1.5%    | 10.1% | .6%  | 87.8%           |
| 一般社員         | 2649 | 27.9%                              | 30.7%    | 22.4%      | 3.7%    | 14.7% | .6%  | 81.0%           |
| 組長・班長・助役クラス  | 1854 | 26.9%                              | 35.7%    | 24.2%      | 2.8%    | 10.2% | .4%  | 86.7%           |
| 主任・係長・工長クラス  | 1594 | 24.7%                              | 37.1%    | 27.3%      | 3.4%    | 6.9%  | .7%  | 89.0%           |
| 課長クラス        | 1266 | 19.7%                              | 40.7%    | 31.8%      | 2.1%    | 5.5%  | .2%  | 92.2%           |
| 部長・次長クラス     | 740  | 23.4%                              | 34.7%    | 30.8%      | 3.1%    | 7.7%  | .3%  | 88.9%           |
| その他          | 38   | 28.9%                              | 34.2%    | 23.7%      | 0.0%    | 13.2% | 0.0% | 86.8%           |
| 配偶者いる        | 6492 | 24.7%                              | 36.2%    | 26.9%      | 2.8%    | 9.0%  | .4%  | 87.8%           |
| 配偶者いない       | 1649 | 27.9%                              | 30.4%    | 22.3%      | 4.3%    | 14.3% | .7%  | 80.7%           |
| 兄弟姉妹いる       | 7312 | 24.8%                              | 35.5%    | 26.5%      | 2.9%    | 9.7%  | .5%  | 86.9%           |
| 兄弟姉妹いない      | 527  | 32.3%                              | 31.3%    | 20.7%      | 4.0%    | 11.4% | .4%  | 84.3%           |

さらに「非常に不安を感じる」、「不安を感じる」、「少し不安を感じる」と回答した者に具体的な不安をたずねた。全体では社会的な介護サービスの仕組みが不明なこと、介護がいつまで続くかわからないこと、勤務先の介護と仕事の両立に関して不明なことを不安に思う傾向が強い。男女別にみると、女性は男性に比べ「介護休業などを職場で取得している人がいないこと」（男性：38.5%、女性：45.8%、以降、同様の順で記述）、「どのように勤務先の両立制度と介護サービスを組み合わせればよいかわからない」（39.4%、47.5%）、「他に介護を分担してくれる家族がいないこと」（17.0%、24.4%）の不安が大きい。これに対し、男性は働き方（「夜勤や交代勤務があること」、「所定の休日に出勤する可能性があること」、「転勤があること」）や「介護に費用が掛かりそうなこと」、さらには「公的介護保険制度の仕組みがわからないこと」に不安を抱く傾向がみられる。これと類似して仕事内容別でも、「製造や運輸など現場の仕事」従事者は、働き方（「夜勤や交代勤務があること」、「所定の休日に出勤する可能性があること」）や「制度を利用し難い雰囲気が職場にあること」のほか、経済面（「自分が介護休業すると収入が減ること」、「介護に費用がかかりそうなこと」）に不安を抱いている（図表 32）。

図表 3 2 介護不安の具体的内容 (MA) (n=7030)

|              | n    | 公的介護保険制度の仕組みがわからないこと | 介護と仕事を両立する際に上司や職場の理解が得られないこと | 制度を利用し難い雰囲気や職場にあること | 介護休業などを職場で取得している人がいないこと | 代替要員がおらず介護のために仕事を休めないこと | 仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからないこと | 介護と仕事を両立すると、昇進・昇格に影響が出る可能性がある | そもそも労働時間や夜勤や交替勤務があること | 土・日・祝日勤務があること | 所定の休日に出動する可能性があること |       |
|--------------|------|----------------------|------------------------------|---------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-----------------------|---------------|--------------------|-------|
| 全体           | 7030 | 61.8%                | 25.5%                        | 13.6%               | 39.1%                   | 23.6%                   | 46.1%                           | 10.6%                         | 21.4%                 | 25.3%         | 17.8%              | 12.0% |
| 男性           | 6502 | 62.2%                | 25.4%                        | 13.8%               | 38.5%                   | 23.8%                   | 45.9%                           | 10.7%                         | 21.7%                 | 26.9%         | 18.7%              | 12.7% |
| 女性           | 528  | 56.6%                | 26.1%                        | 11.2%               | 45.8%                   | 20.5%                   | 47.9%                           | 9.7%                          | 18.6%                 | 5.3%          | 6.4%               | 3.2%  |
| 製造や運輸など現場の仕事 | 3349 | 63.6%                | 27.9%                        | 16.7%               | 42.0%                   | 22.9%                   | 47.2%                           | 9.7%                          | 20.8%                 | 42.8%         | 25.5%              | 16.1% |
| それ以外         | 3681 | 60.1%                | 23.3%                        | 10.8%               | 36.4%                   | 24.2%                   | 45.0%                           | 11.4%                         | 22.0%                 | 9.4%          | 10.8%              | 8.4%  |
| 一般社員         | 2146 | 64.0%                | 28.8%                        | 16.9%               | 42.8%                   | 21.2%                   | 49.7%                           | 11.0%                         | 22.7%                 | 38.2%         | 23.6%              | 14.7% |
| 組長・班長・助役クラス  | 1607 | 63.5%                | 25.8%                        | 16.0%               | 42.8%                   | 26.3%                   | 44.4%                           | 11.5%                         | 21.2%                 | 42.9%         | 26.5%              | 16.5% |
| 主任・係長・工長クラス  | 1419 | 60.1%                | 23.1%                        | 11.3%               | 39.0%                   | 24.0%                   | 45.3%                           | 10.5%                         | 16.0%                 | 8.3%          | 10.0%              | 7.7%  |
| 管理職 (課長、部長)  | 1825 | 59.0%                | 23.2%                        | 9.6%                | 31.5%                   | 23.9%                   | 43.8%                           | 9.5%                          | 24.4%                 | 7.5%          | 9.0%               | 8.1%  |
| その他          | 33   | 60.6%                | 18.2%                        | 12.1%               | 39.4%                   | 18.2%                   | 45.5%                           | 12.1%                         | 18.2%                 | 42.4%         | 39.4%              | 27.3% |

|              | n    | 転勤があること | 自分が介護休業をすると収入が減ること | 勤務先や職場に介護に関して相談する部署や担当者がいないこと | 勤務先の両立制と介護サービスを組み合わせたば良いかわからないこと | 地域での介護に関する相談先がわからないこと | 適切な介護サービスが受けられないかどうかかわからないこと | 介護に費用がかかりそうなこと | 他に介護を分担してくれる家族がいらないこと | 介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくいこと | その他  | 無回答  |
|--------------|------|---------|--------------------|-------------------------------|----------------------------------|-----------------------|------------------------------|----------------|-----------------------|-------------------------------|------|------|
| 全体           | 7030 | 12.7%   | 43.3%              | 14.2%                         | 40.0%                            | 22.0%                 | 41.7%                        | 68.1%          | 17.6%                 | 52.2%                         | 4.3% | .9%  |
| 男性           | 6502 | 13.4%   | 43.0%              | 14.4%                         | 39.4%                            | 21.6%                 | 41.4%                        | 68.5%          | 17.0%                 | 51.3%                         | 4.1% | 1.0% |
| 女性           | 528  | 4.7%    | 46.0%              | 12.7%                         | 47.5%                            | 27.1%                 | 45.6%                        | 63.4%          | 24.4%                 | 63.6%                         | 6.1% | .4%  |
| 製造や運輸など現場の仕事 | 3349 | 13.2%   | 48.3%              | 16.0%                         | 39.2%                            | 21.8%                 | 40.3%                        | 71.0%          | 17.5%                 | 53.1%                         | 3.0% | 1.2% |
| それ以外         | 3681 | 12.3%   | 38.7%              | 12.7%                         | 40.8%                            | 22.2%                 | 43.1%                        | 65.4%          | 17.7%                 | 51.4%                         | 5.4% | .7%  |
| 一般社員         | 2146 | 12.3%   | 50.1%              | 18.1%                         | 40.0%                            | 24.3%                 | 40.7%                        | 70.1%          | 21.0%                 | 53.5%                         | 3.4% | 1.1% |
| 組長・班長・助役クラス  | 1607 | 11.7%   | 49.2%              | 14.2%                         | 38.0%                            | 19.3%                 | 38.1%                        | 71.7%          | 15.7%                 | 52.3%                         | 3.5% | 1.7% |
| 主任・係長・工長クラス  | 1419 | 13.0%   | 42.0%              | 11.8%                         | 42.1%                            | 21.2%                 | 41.7%                        | 68.7%          | 17.1%                 | 51.0%                         | 4.7% | .4%  |
| 管理職 (課長、部長)  | 1825 | 13.8%   | 31.3%              | 11.7%                         | 40.1%                            | 22.2%                 | 46.0%                        | 62.1%          | 15.7%                 | 51.5%                         | 5.5% | .4%  |
| その他          | 33   | 18.2%   | 27.3%              | 12.1%                         | 51.5%                            | 24.2%                 | 51.5%                        | 63.6%          | 18.2%                 | 60.6%                         | 3.0% | 0.0% |

(3) 介護が生じた際の就業継続見込み

実際に介護をすることになった場合、各回答者はどの程度、現在の勤務先で仕事を続けることができているのだろうか<sup>6</sup>。全体では、「続けられると思う」が 26.5%、就業継続に対して消極的な考えを示す回答（「続けられないと思う」と「わからない」の合計）が 72.5%であった。これを介護経験の有無別でみると、現在介護している者および過去に介護経験がある者は、就業継続に消極的なものが 5~6 割程度と全体に比べて低い。その一方で、介護未経験者はその割合が 75.3%と高い。未経験であるがゆえに、不安が先行していることが推測される。

そのほか、就業継続に消極的な意見は、仕事内容別では「製造や運輸などの現場の仕事」が 78.0%、役職別では「一般社員」が 80.0%と高い（図表 33）。

これを業務で急に休みを取った場合の、代替対応の有無別に就業継続見込みを見たものが図表 34 である。介護においては、育児同様、急な休みを取るケースもたびたび生じることが考えられる。その際に、職場で代替の体制の整備の有無が就業継続見込みに影響する可能性がある。急な休みを取ることも業務へ「まったく支障はない」または「多少支障があるが、どうにかなる」は、就業継続意識が全体より高く 3 割弱となっているが、業務に支障が出ると回答している場合はその割合が 10%ポイント以上下がる。日ごろの職場運営が介護と仕事の両立に強く影響しているといえる。

<sup>6</sup> 現在、介護に従事している者には、今後の就業継続見込みについてたずねている。

図表 3 3 現在の勤務先での就業継続の可能性(n=9523)

|                 | n    | 問 2 7. 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              | 9523 | 26.5%                                  | 27.8%       | 44.7%   | 1.0%  | 72.5%               |
| 現在介護をしている       | 744  | 43.1%                                  | 19.1%       | 35.2%   | 2.6%  | 54.3%               |
| 過去に介護をしていた      | 638  | 34.3%                                  | 24.0%       | 34.3%   | 7.4%  | 58.3%               |
| 介護をした事はない／していない | 8141 | 24.4%                                  | 28.9%       | 46.4%   | .4%   | 75.3%               |
| 男性              | 8805 | 26.8%                                  | 28.1%       | 44.0%   | 1.0%  | 72.2%               |
| 女性              | 718  | 22.8%                                  | 23.7%       | 52.6%   | .8%   | 76.3%               |
| 専門的な仕事          | 817  | 32.8%                                  | 25.1%       | 41.4%   | .7%   | 66.5%               |
| 技術的な仕事          | 2056 | 31.7%                                  | 23.7%       | 44.0%   | .7%   | 67.7%               |
| 事務の仕事           | 1417 | 33.9%                                  | 21.0%       | 44.0%   | 1.0%  | 65.1%               |
| 販売、営業、サービス、その他  | 661  | 25.7%                                  | 28.0%       | 44.9%   | 1.4%  | 72.9%               |
| 製造や運輸などの現場の仕事   | 4572 | 20.8%                                  | 32.2%       | 45.8%   | 1.2%  | 78.0%               |
| 一般社員            | 3031 | 18.6%                                  | 29.8%       | 50.2%   | 1.4%  | 80.0%               |
| 組長・班長・助役クラス     | 2130 | 24.3%                                  | 31.9%       | 42.7%   | 1.1%  | 74.6%               |
| 主任・係長・工長クラス     | 1900 | 30.9%                                  | 25.5%       | 42.7%   | .9%   | 68.2%               |
| 管理職 (課長、部長)     | 2418 | 35.0%                                  | 23.4%       | 40.9%   | .6%   | 64.4%               |
| その他             | 44   | 15.9%                                  | 34.1%       | 50.0%   | 0.0%  | 84.1%               |

図表 3 4 急な休みを取ることになった場合の業務への影響と就業継続の関係(n=9404)

|                 | n    | Q27 継続就業意識 |           |           |
|-----------------|------|------------|-----------|-----------|
|                 |      | 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 |
| 全体              | 9404 | 26.6%      | 27.8%     | 45.7%     |
| 全く支障はない         | 1217 | 29.8%      | 26.0%     | 44.2%     |
| 多少支障があるが、どうにかなる | 6540 | 28.3%      | 25.0%     | 46.7%     |
| 業務に支障が出る        | 1306 | 18.6%      | 38.2%     | 43.2%     |
| 業務に非常に大きな支障が出る  | 341  | 12.6%      | 46.6%     | 40.8%     |

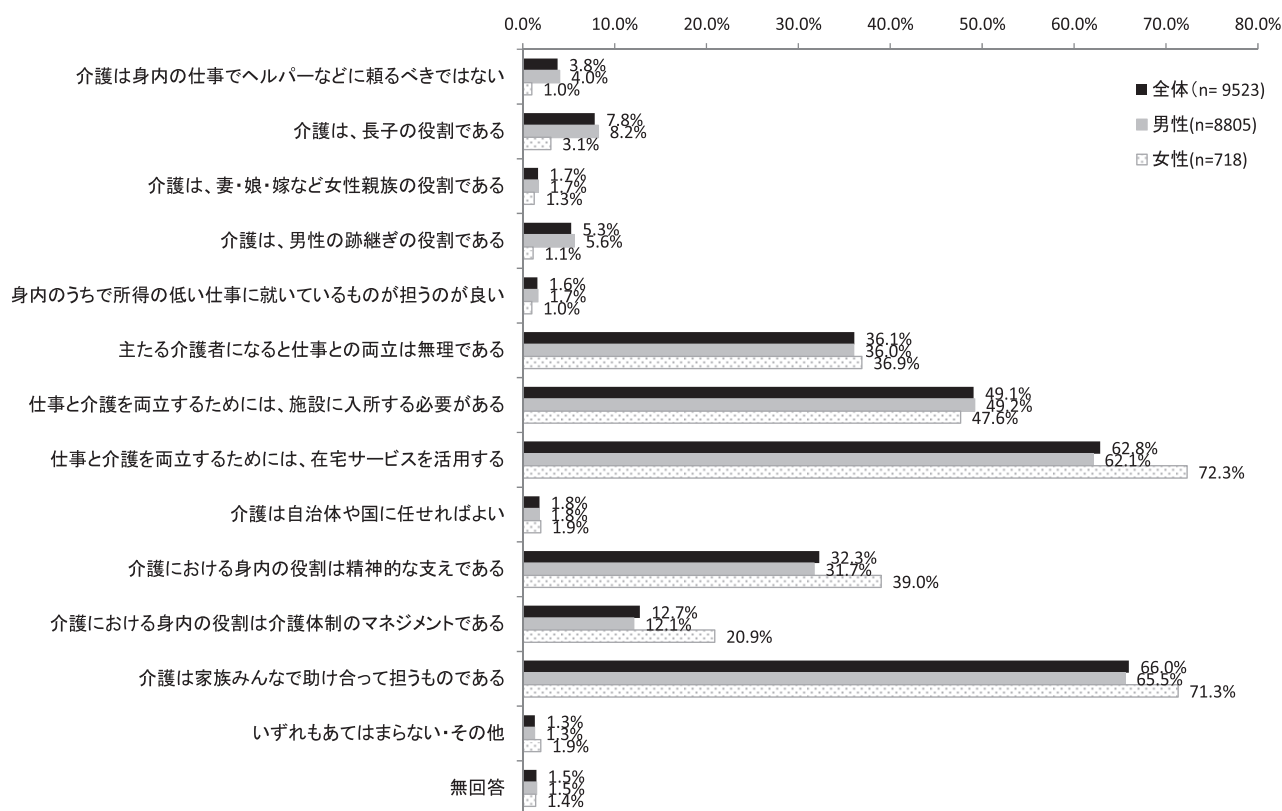
注：「実際に介護をすることになった場合、現在の勤務先で仕事を続けることができると思うか」(Q27)の設問に無回答であった者は「わからない」と同様であると解釈し、新たに「わからない／無回答」として再集計している。なお、「あなたが急な休みを取ることになった場合、業務への支障はあるか」(Q34)の設問に無回答であった者(n=119)については集計から除外した。したがってサンプルはn=9404となっている。

(4) 介護に対する考え方や介護と仕事を両立する職場メンバーがいた場合の業務サポートについて

調査対象者全員に介護のあり方をたずねたところ、全体では「介護は家族みんなで助け合って担うものである」が66.0%で最も多く、次いで「仕事と介護を両立するためには在宅サービスを活用する」が62.8%、「仕事と介護を両立するためには、施設に入所する必要がある」が49.1%と続く。性別による考え方の違いが如実であるのは、先に紹介した「仕事と介護を両立するためには在宅サービスを活用する」と「介護は家族みんなで助け合って担うものである」のほかに、「介護における身内の役割は精神的な支えである」であり、女性は男性に比べて高い割合となっている。全体的に女性は、家族で社会的サービスを活用しながら、仕事と介護を両立させるといふ考え方が多いといえる。

その一方で、男女共に「主たる介護者になると仕事との両立は無理である」が36%強あることから、主たる介護者になった場合、対応や情報の有無によっては就業継続を断念する可能性があるといえる（図表35）。

図表35 介護のあり方に対する回答者の考え方 (MA) (n=9523)

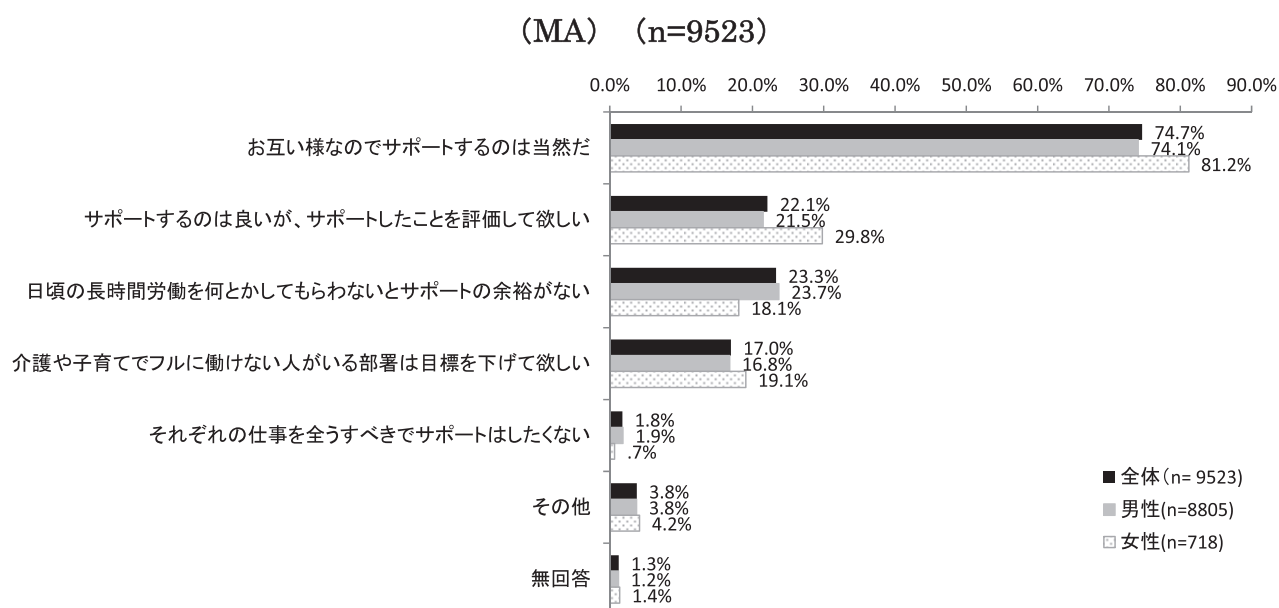


さらに、本調査では、介護をしながら働く職場メンバーまたは上司がいた場合、仕事においてサポートすることへの考えをそれぞれたずねている。

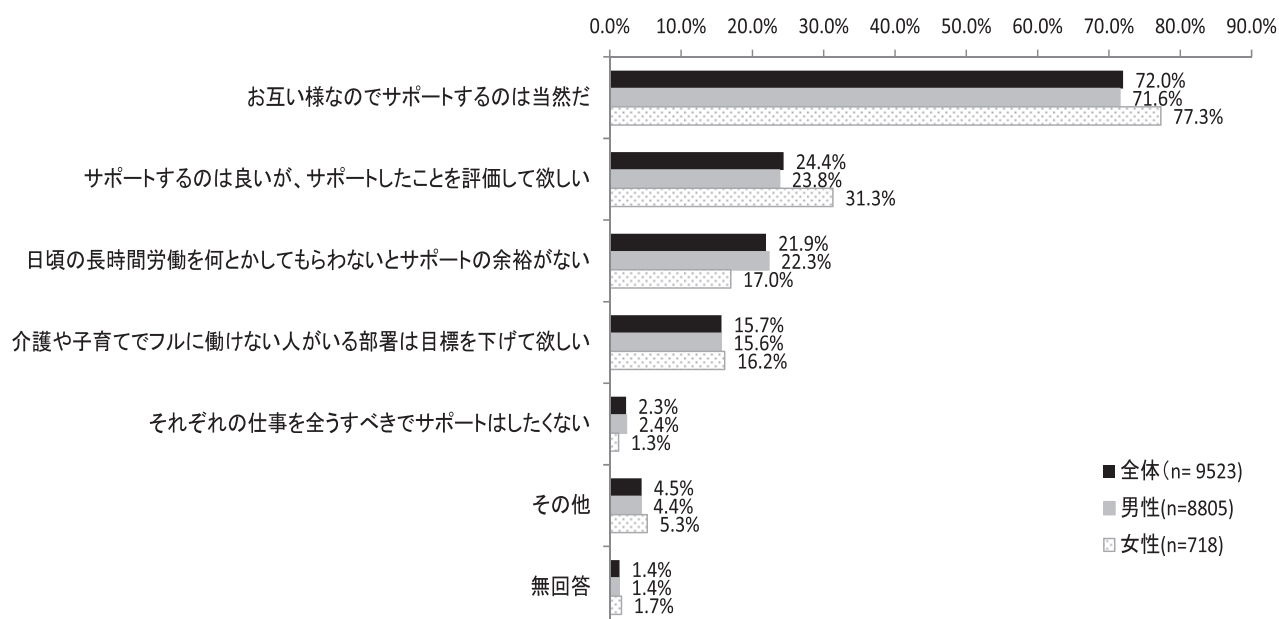
前者の、介護をしながら働く職場メンバーがいた場合の業務サポートについては、「お互い様なのでサポートするのは当然だ」が7割~8割弱を占める。また、女性は「サポートするのは良いが、サポートしたことを評価してほしい」と回答する割合が29.8%と男性に比べて8.3%ポイント高い（図表36）。

後者の、介護をしながら働く上司がいた場合の業務サポートについては、職場メンバーの場合と同様、「お互い様なのでサポートするのは当然だ」が7割~8割弱を占め、女性が「サポートするのは良いが、サポートしたことを評価してほしい」と回答する傾向は変わらない（図表37）。

**図表36 介護をする職場メンバーがいた場合の、業務サポートに対する考え**



**図表37 介護をする上司がいた場合の、業務サポートに対する考え (MA) (n=9523)**





(5) 介護に直面した場合の職場における相談できる雰囲気

介護をすることになった場合、現在の職場の上司や同僚にどの程度話す雰囲気があるのだろうか。

全体では、「ある」が24.2%で「ややある」の22.0%を合わせると約半数が介護が生じた場合に上司や同僚に相談する雰囲気があると回答している(図表38)。これらを仕事の内容別にみると、「事務の仕事」の従事者は「(介護について相談する雰囲気がある)がある」が34.0%と他の職場に比べてポジティブな回答をする傾向がみられるが、「製造や運輸など現場の仕事」に従事する者は「ある」が19.0%となっており、「ややある」を合わせても4割に満たない。仕事の内容やそれに関連する業務の進め方等により、職場のコミュニケーションに違いがあることがわかる。また、役職別でも管理職は「(介護について相談する雰囲気がある)がある」と回答する割合が3割を超えるが、「一般職員」は「ある」と回答した割合は管理職の約半分の16.4%である。上司と部下で介護について相談できる雰囲気に対する認識に齟齬があるといえる。

図表38 職場における、介護について相談できる雰囲気の有無(n=9523)

| 問26. 介護をする事になった場合、上司や同僚に相談できる雰囲気 (SA) |      |       |       |               |       |       |      |
|---------------------------------------|------|-------|-------|---------------|-------|-------|------|
|                                       | n    | ある    | ややある  | どちらとも<br>いえない | あまりない | ない    | 無回答  |
| 全体                                    | 9523 | 24.2% | 22.0% | 35.8%         | 9.6%  | 7.4%  | 1.0% |
| 男性                                    | 8805 | 23.9% | 21.7% | 36.1%         | 9.7%  | 7.5%  | 1.0% |
| 女性                                    | 718  | 26.9% | 26.0% | 32.2%         | 8.2%  | 5.8%  | .8%  |
| 専門的な仕事                                | 817  | 28.9% | 25.2% | 31.2%         | 8.2%  | 5.6%  | .9%  |
| 技術的な仕事                                | 2056 | 26.1% | 25.2% | 33.4%         | 8.5%  | 6.1%  | .7%  |
| 事務の仕事                                 | 1417 | 34.0% | 24.6% | 28.9%         | 7.6%  | 4.3%  | .7%  |
| 店舗等での販売の仕事                            | 74   | 21.6% | 16.2% | 41.9%         | 9.5%  | 10.8% | 0.0% |
| 営業(外回り等)の仕事                           | 104  | 31.7% | 18.3% | 37.5%         | 5.8%  | 6.7%  | 0.0% |
| サービスの仕事                               | 88   | 20.5% | 20.5% | 35.2%         | 11.4% | 10.2% | 2.3% |
| 製造や運輸など現場の仕事                          | 4572 | 19.0% | 19.5% | 39.7%         | 11.3% | 9.3%  | 1.2% |
| その他                                   | 395  | 28.4% | 20.8% | 36.7%         | 6.3%  | 5.6%  | 2.3% |
| 一般社員                                  | 3031 | 16.4% | 19.3% | 39.4%         | 12.0% | 11.6% | 1.3% |
| 組長・班長・助役クラス                           | 2130 | 22.4% | 20.8% | 38.9%         | 9.9%  | 6.8%  | 1.2% |
| 主任・係長・工長クラス                           | 1900 | 28.7% | 24.7% | 31.9%         | 8.7%  | 5.2%  | .7%  |
| 管理職(課長、部長)                            | 2418 | 31.8% | 24.5% | 31.7%         | 7.0%  | 4.3%  | .6%  |
| その他                                   | 44   | 29.5% | 11.4% | 36.4%         | 9.1%  | 11.4% | 2.3% |

(6) 介護が生じた際の望ましい働き方

本調査では、仮に家族や親族を介護することになった場合、どのような働き方を望むかをたずねている。全体的に、仕事を辞めて介護に専念する割合は少なく、「働き方を変えずにできる範囲で介護をする」が38.4%、これに次いで「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」が17.8%となっている。これらから半数以上が介護が生じても通常の働き方を続けたいと考えているといえる。これを性別でみると男女で異なる傾向がみられる。女性は男性に比べ「働き方を変えずに出来る範囲で介護をする」の割合が半減する一方、「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」や「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両立」の割合が高い。すなわち、女性は介護と仕事の両立においては、いったん休業して復帰することを想定しているといえる。

仕事内容別では、いずれも「働き方を変えずに出来る範囲で介護をする」が4割前後あるが、なかでも「製造や運輸などの現場の仕事」従事者はその割合が他の仕事内容従事者に比べ高い傾向がみられる。また、専門職、技術職、事務職を中心に25%前後がまとまった休業を取らず柔軟な働き方で介護と仕事を両立することを希望していることがわかる(図表39)。

図表39 介護が生じた際の望ましい働き方(n=9523)

|                | 問28. 介護をする事になった場合の望ましい働き方(SA) |                     |                                |                    |                    |                               |                              |      |      |      |
|----------------|-------------------------------|---------------------|--------------------------------|--------------------|--------------------|-------------------------------|------------------------------|------|------|------|
|                | 今の仕事を辞めて介護に専念する               | 働き方を変えずに出来る範囲で介護をする | 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 | まとまった休業を取って介護体制を作る | まとまった休業を取って介護体制を作る | 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 | 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 | その他  | 無回答  |      |
| 全体             | 9523                          | 5.1%                | 38.4%                          | 8.7%               | 13.1%              | 6.5%                          | 17.8%                        | 7.8% | 1.4% | 1.2% |
| 男性             | 8805                          | 5.2%                | 39.8%                          | 8.7%               | 12.4%              | 5.9%                          | 17.8%                        | 7.7% | 1.4% | 1.2% |
| 女性             | 718                           | 4.6%                | 22.1%                          | 9.3%               | 21.0%              | 13.8%                         | 18.0%                        | 9.1% | 1.0% | 1.1% |
| 専門的な仕事         | 817                           | 3.1%                | 32.2%                          | 6.6%               | 15.7%              | 7.7%                          | 25.1%                        | 6.7% | 2.0% | 1.0% |
| 技術的な仕事         | 2056                          | 4.1%                | 30.8%                          | 6.5%               | 17.2%              | 7.8%                          | 24.3%                        | 7.2% | 1.2% | .8%  |
| 事務の仕事          | 1417                          | 4.0%                | 32.1%                          | 7.9%               | 15.6%              | 8.5%                          | 21.9%                        | 7.8% | 1.3% | .9%  |
| 販売、営業、サービス、その他 | 661                           | 5.7%                | 38.9%                          | 8.5%               | 14.1%              | 6.8%                          | 14.5%                        | 8.8% | 1.5% | 1.2% |
| 製造や運輸などの現場の仕事  | 4572                          | 6.2%                | 44.9%                          | 10.4%              | 9.8%               | 5.1%                          | 12.7%                        | 8.0% | 1.4% | 1.5% |
| 一般社員           | 3031                          | 7.6%                | 40.2%                          | 10.3%              | 11.5%              | 6.5%                          | 12.4%                        | 8.3% | 1.5% | 1.7% |
| 総長・班長・助役クラス    | 2130                          | 4.2%                | 46.8%                          | 9.8%               | 10.2%              | 5.3%                          | 14.0%                        | 7.3% | 1.3% | 1.1% |
| 主任・係長・工長クラス    | 1900                          | 3.8%                | 34.1%                          | 7.5%               | 15.2%              | 6.3%                          | 23.0%                        | 7.5% | 1.5% | 1.1% |
| 管理職(課長、部長)     | 2418                          | 3.7%                | 32.3%                          | 6.7%               | 15.9%              | 7.8%                          | 23.8%                        | 7.8% | 1.3% | .7%  |
| その他            | 44                            | 11.4%               | 36.4%                          | 11.4%              | 9.1%               | 4.5%                          | 13.6%                        | 9.1% | 4.5% | 0.0% |

### (7) キャリアに対する考え

上記の介護が生じた際の望ましい働き方の設問に対して、「今の仕事を辞めて介護に専念する」と「その他」に回答した者以外に、「介護をしながら働く場合、キャリア(昇格等)に影響があるような働き方の制約(転勤、急な出張、残業等)が生じる可能性があるとしたら、どのようにしたいか」をたずねた。図表40はその結果を示したものである。

全体では「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」が36.2%で最も多い。その一方で、「今のポジションを維持できなくても仕方ない」がほぼ同程度(33.4%)あるほか、「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」が12.2%あり、この先のキャリア開発に消極的な者が45.6%あることがわかる。

これを介護責任の重度別に見ると、「(現在介護をしており)主たる介護者」である者はそうでない者に比べ、キャリアに消極的である。また、介護未経験者は介護が生じた場合「今のポジションを維持できなくても仕方ない」の回答が介護経験者よりも高く34.6%となっている。介護と仕事の両立とキャリアがバーターとなっているといえる。