

図表 40 介護が生じた場合のキャリアに対する考え方(n=8789)

	人数	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職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る、または軽減したい	転職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	8789	10.9%	36.2%	33.4%	12.2%	5.7%	1.0%	.7%
現在介護をしている	683	14.8%	37.0%	24.3%	12.4%	7.9%	1.9%	1.6%
主たる介護者	288	14.2%	40.3%	24.3%	10.1%	7.3%	2.1%	1.7%
それ以外	375	15.5%	35.7%	23.2%	14.1%	8.3%	1.6%	1.6%
無回答	20	10.0%	15.0%	45.0%	15.0%	10.0%	5.0%	0.0%
過去に介護をしていた	554	12.6%	37.4%	28.3%	10.1%	8.3%	1.4%	1.8%
介護をした事はない/していない	7552	10.4%	36.0%	34.6%	12.3%	5.3%	.9%	.6%

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」および「その他」と回答した者(n=734)は当該設問の非該当者であるため本集計のサンプルはn=8789となっている。

## 5. 介護が生じた際の勤務先への希望

### (1) 介護と仕事の両立のために勤務先に求める支援

「現在介護している」または「現在は介護をしていないが、過去に介護をしていた」と回答している者に介護と仕事の両立のために勤務先に求める支援についてたずねたところ、全体では「介護サービスを受けるための金銭的支援」(42.1%)、「上司の理解」(40.9%)、「出勤・退社時間を自分の都合で変えられる仕組み」(40.8%)、「制度を利用しやすい職場の雰囲気」(36.9%)が4割前後で他の項目に比べて高い割合となっている。すなわち、介護経験者は経済的支援、働き方の裁量に対する支援、職場における支援が介護と仕事の両立には重要であると指摘している。

これを性別でみると、男女で異なる傾向がみられる。男性に比べ、女性は「所定労働日数、所定労働時間を減らす仕組み」(男性：18.0%、女性：26.1%、以降、同様に表示)、「介護のための半日単位や時間単位の休暇」(14.0%、28.3%)、「出勤・退社時間を自分の都合で変えられる仕組み」(39.9%、49.3%)、「残業を減らすなど働き方を改善する仕組み」(20.8%、27.5%)など、働き方の柔軟性や裁量性を求める回答が多い。これに加え「上司の理解」(39.9%、49.3%)、「制度を利用しやすい職場の雰囲気」(36.0%、45.7%)といった職場要因を支援として求める傾向もある。

仕事内容別では、ホワイトカラー系の職場と現業系の職場とで求める支援策が異なる可能性があると仮定し、2カテゴリーに分けて考察した<sup>7</sup>。その結果、両者による違いが特徴的な項目として「夜勤・交替勤務(遅番)への配慮」が「製造や運輸などの現場の仕事」で32.2%と高い割合となっていた。当該職種の働き方の特徴を裏付ける結果だといえる(図表41)。

<sup>7</sup> 先行研究はホワイトカラーを対象とした調査が多いうえに、職種により求める施策に大きな違いはみられなかったことから、本調査では文中のような2カテゴリーに分けた考察をすることとしている。

図表 4 1 勤務先に求める支援策（主なもの5つまで）（n=1382）

	問22. 勤務先に求める支援策（主なもの5つまで）										
	所定労働日数、所定労働時間を減らす仕組み	介護のための1日単位の休暇	介護のための半日単位や時間単位の休暇	介護のための年単位の休業	介護のための1か月以上の休業	出勤・退社時間を自分の都合で変えられる仕組み	残業を減らすなど働き方を改善する仕組み	夜勤・交替勤務（遅番）への配慮	土・日・祝日勤務への配慮	在宅勤務の仕組み	
全体	1382	18.8%	19.4%	15.4%	9.2%	7.0%	40.8%	21.5%	19.6%	15.6%	16.9%
男性	1237	18.0%	19.6%	14.0%	8.9%	6.5%	39.9%	20.8%	20.5%	15.9%	16.2%
女性	138	26.1%	18.1%	28.3%	11.6%	10.9%	49.3%	27.5%	10.9%	12.3%	23.9%
一般社員	379	21.9%	21.6%	16.6%	10.8%	7.9%	38.8%	25.1%	25.1%	21.4%	10.3%
組長・班長・助役クラス	274	17.9%	24.5%	14.6%	8.4%	2.9%	38.3%	16.1%	33.6%	16.8%	6.6%
主任・係長・工長クラス	305	16.4%	15.7%	18.7%	10.5%	6.6%	47.5%	22.0%	13.4%	13.1%	20.0%
管理職（課長、部長）	411	18.7%	17.0%	12.4%	7.3%	9.0%	39.2%	21.4%	10.0%	11.4%	27.7%
その他	6	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%
製造や運輸など現場の仕事	522	19.2%	21.6%	14.8%	10.5%	5.6%	40.2%	20.5%	32.2%	19.9%	6.5%
それ以外	853	18.6%	18.1%	15.8%	8.3%	7.9%	41.1%	22.0%	11.8%	12.9%	23.3%
配偶者あり	1066	18.9%	19.3%	14.7%	9.4%	6.5%	39.9%	20.7%	19.1%	14.5%	18.4%
配偶者なし	309	18.8%	19.7%	17.8%	8.4%	8.7%	44.0%	23.9%	21.0%	19.1%	12.0%
兄弟姉妹あり	1177	18.4%	19.4%	15.5%	9.4%	7.3%	41.0%	21.6%	19.8%	15.7%	17.1%
兄弟姉妹なし	152	21.1%	17.1%	13.8%	7.2%	5.3%	37.5%	18.4%	16.4%	13.2%	18.4%

  

	問23. 勤務先に求める支援策（主なもの5つまで）										
	転勤への配慮	介護に直面する社員のニーズ把握の実施	情報提供	相談窓口	上司の理解	制度を利用しやすい職場の雰囲気	適正な評価・処遇により昇進等に響かない様にす	介護サービスを受けるための金銭的な支援	その他	わからない	
全体	1382	31.9%	16.5%	11.9%	20.2%	40.9%	36.9%	20.9%	42.1%	2.1%	2.5%
男性	1237	32.9%	16.4%	11.8%	20.2%	39.9%	36.0%	20.5%	42.8%	2.1%	2.7%
女性	138	22.5%	17.4%	12.3%	20.3%	49.3%	45.7%	24.6%	36.2%	2.2%	.7%
一般社員	379	26.9%	14.5%	12.4%	21.4%	42.7%	39.1%	21.6%	44.6%	1.8%	2.9%
組長・班長・助役クラス	274	29.6%	17.5%	8.8%	19.3%	40.5%	38.3%	20.4%	44.2%	1.1%	2.2%
主任・係長・工長クラス	305	35.4%	17.4%	10.2%	14.8%	41.3%	38.7%	20.7%	39.0%	2.3%	1.6%
管理職（課長、部長）	411	35.0%	17.0%	14.8%	24.1%	39.2%	32.6%	20.4%	40.4%	2.7%	2.9%
その他	6	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	50.0%	33.3%	66.7%	16.7%	0.0%
製造や運輸など現場の仕事	522	28.4%	17.0%	11.3%	21.1%	37.9%	34.7%	17.8%	45.6%	1.5%	2.3%
それ以外	853	34.0%	16.2%	12.2%	19.7%	42.7%	38.3%	22.7%	40.0%	2.5%	2.6%
配偶者あり	1066	32.4%	16.6%	12.3%	20.3%	39.5%	36.5%	21.7%	42.5%	2.1%	2.3%
配偶者なし	309	30.1%	16.2%	10.4%	20.1%	45.6%	38.5%	18.1%	40.8%	2.3%	2.9%
兄弟姉妹あり	1177	32.2%	16.1%	11.4%	19.0%	40.9%	36.1%	20.6%	42.1%	2.3%	2.4%
兄弟姉妹なし	152	34.2%	17.8%	15.1%	27.6%	41.4%	44.1%	21.7%	39.5%	.7%	3.9%