

6. 調査結果の概要と提言

(1) 結果の概要

①介護の状況

- ・ 現在介護をしている者は7.8%、過去に介護をしていた者を合わせると介護従事経験者は14.5%であった。
- ・ 現在介護をしている者のうち42.7%は本人が主たる介護者で、女性が主たる介護者となる傾向がみられる。管理職で現在自身が主たる介護者である者は37.2%であった。
- ・ 現在介護に従事している者の平均的な週当たりの介護日数は2.8日、平日の介護従事時間は1.6時間程度、休日は平均4.0時間程度であった。
- ・ 現在の介護従事者の介護対象者数は「1人」が84.3%。一方、複数人を介護している者は15.5%であった。
- ・ 回答者以外に介護をしている人が「いる」は77.0%。回答者以外に介護をしている人の人数の平均は1.6人であった。
- ・ 介護が生じた当時、勤務先へ相談したのは21.6%、上司へ相談したのは34.9%であった。そのうち、何も対応がなかったと回答した割合は前者で41.6%、後方で33.8%であった。

②介護年数と介護の場所

- ・ 現在介護に従事している者の介護年数は「3年～5年未満」が20.5%、「5～10年未満」が18.8%であった。なお、平均介護年数は4.6年であった。
- ・ 介護している場所について「あなたの自宅」が44.2%であった。製造や運輸などの現場の仕事の従業員は他の職種に比べ在宅介護をしている割合が高い傾向がみられる。

③今後、介護に直面する可能性

- ・ 現在介護に直面していない従業員の中で、今後3年間で介護に従事する可能性があるとする割合は65.0%であった。なお、管理職の約7割が今後3年程度で介護に直面する可能性があるとして回答している。

④介護に対する不安と就業継続見込み

- ・ 介護に費用がかかるという懸念（68.1%）や自身の収入が減るかもしれない（43.3%）など、経済的不安を上げるものが最も多くみられた。
- ・ 公的介護保険の仕組みがわからないこと（61.8%）や勤務先の介護と仕事の両立の仕組みがわからない（46.1%）ことに不安を持つ者も多くみられた。

- ・ 女性は介護休業等の制度の利用可に対する不安や、介護発生時に自分が主たる介護従事者になることを不安視する傾向が強い。一方、男性は働き方（転勤、所定の休日出勤、夜勤や交替勤務）について不安に思う傾向がみられる。
- ・ 製造や運輸などの現場担当者は働き方や介護支援制度の利用に関する不安を持つ傾向がみられる。
- ・ 介護未経験者は現在の勤務先で働き続けることができない、またはわからないと回答する者が約75%であった。
- ・ 介護経験者も2～3割は「（今後、介護が生じた場合）続けられない」と回答している。
- ・ 仕事内容別では、現場の仕事に従事する従業員の約3割は「続けられないと思う」と回答し、「わからない」を含むと約8割が介護発生時に会社の対応次第で離職する可能性がある。

⑤介護従事者が就業意欲を高めて働くための要因

- ・ 勤務先の介護支援制度の適切な認知は、介護が生じた場合の就業継続見込みの割合を高める傾向がみられる。
- ・ 職場の上司や同僚による介護と仕事の両立に対する理解や支援、勤務先の介護支援制度があることの認識は介護に直面する前の不安の解消に寄与するほか、就業継続見込み、さらには介護に直面したのちのキャリアアップ意欲にプラスの影響をもたらしている。
- ・ 有給休暇を希望通りに取れない状況は介護に対する不安を増幅させる一方、就業継続見込みを低下させる傾向がみられる。
- ・ 日ごろからの仕事満足度を高めておくことが介護時の就業継続見込みを低下させないことや介護不安を増幅させないことにプラスに影響している。

(2) 提言

本アンケート調査から得られた結果から、介護と仕事を両立とその従業員が健康かつ意欲的に働くための環境整備として以下の提言があると考える。

提言 1 企業は、組織として介護と仕事を両立する従業員を支援する方針を明示すると共に、介護が生じた場合に従業員が迅速に必要な情報にアクセスできるよう体制の整備を推進する。職場マネジメント者は、介護が生じた従業員が相談できる職場環境の整備を推進する。

→ 図表 23、図表 25、図表 32、図表 41、図表 42、図表 43、図表 48、図表 49

従業員が勤務先に求める介護支援のうち「情報提供」は11.9%と高いとはいえないが、勤め先の介護支援制度について情報を持っている人ほど就業継続見込みが高い傾向がみられる。特に留意すべきは、イントラネット等での周知が難しい現場業務の従事者である。職務によって提供される情報量に差が生じぬよう、企業は十分に留意し対応する必要がある。また、職場についても、相談できる雰囲気があること、有休が計画通りに取れていること、これまでの仕事経験に対する満足度が高いことが継続就業意欲を高めることに寄与していた。本結果から、現在の勤務先や職場マネジメント者には、以下の取り組みが期待される。

【企業の対応】

- 介護と仕事の両立を支援する制度があること、および内容の周知徹底に努める。特に、現場業務の従事者への制度内容の周知には、留意する必要がある
- 介護が生じた場合の相談先を明確にし、タイムリーかつ適切に情報提供できるよう、体制を整備する

【職場マネジメント】

- 介護と仕事の両立について相談できる雰囲気や、介護と仕事を両立する同僚をサポートするといった雰囲気を醸成する
- 有給休暇を希望通りに取得できるよう、業務運営上の協働体制を構築する
- 日ごろから、仕事に対する満足度を高めるような業務配分や目標を設定する
- 介護従事者が介護と仕事の両者に対し、役割を果たしていると実感できるよう業務を配分し、その運営を支援する

提言 2 介護と仕事の両立の在り方について、個人の考え方にも働きかける。

介護について、社会的サービスを活用したり家族と連携するという考えを持つ者は多くなく、今後介護に直面した場合、一人で介護を抱え込む可能性がある。また、介護と仕事を両立している従業員は、肉体的、精神的な疲労を感じている傾向があり、体調を壊す可能性もあるため、人事部門や職場マネジメント者が社会的サービス等を積極的に利用していくことを呼びかけていくことが重要である。

→ 図表 48、図表 49

【企業、職場マネジメント】

- 企業や職場マネジメント者が社会の多様なツール・サービスを活用したり他者に協力を求めるなど、柔軟に対応していくよう、心身面の負担軽減を呼びかける
- そのためにも、従業員が欲しい情報を迅速に入手できるよう相談先を明らかにし従業員に周知する

提言 3 社内の制度や社会的サービス等を活用しながらキャリアを高めることができることを周知する。

これまでの子育てと仕事を両立する従業員の状況から、「従来の働き方から変わることを＝キャリアアップが望めない」ととらえられ、柔軟な働き方の制度を整備しても活用されない可能性がある。特に、介護は育児に比べ時間経過と共に家族負担が増す可能性があること、介護に従事する年齢はキャリア展望を描きにくくなることから、キャリアや仕事に対する意識の低下に陥りやすい。社内の制度や社会的サービスを活用しながら、介護と仕事を両立していくよう企業や職場マネジメント者が積極的に働きかけることが重要であり、以下の役割が期待される。

→ 図表 45、図表 46、図表 51

【企業の対応】

- （提案 1 同様）自社の介護支援制度について従業員に周知する
- 会社として、管理職が下記の**【職場マネジメント】**を遂行できるよう支援（組織をあげた働き方改革の推進など）をする
- 各部門で、介護などを理由に業務の配分に差異が生じていないか、結果的にキャリアアップに支障が生じていないかを継続的に確認する

【職場マネジメント】

- 管理職は介護と仕事の両立を特別視せず、重要な業務を就業時間内や職場外でも果たせるべく、場所や時間の制約を受けない業務の配分とその遂行が可能な職場体制を構築する
- 管理職は上記を実現したうえで、日ごろから一戦力として仕事満足度を高めるマネジメント（目標設定、業務の配分など）をする
- 介護が生じた場合に職場内で話し合える雰囲気を醸成する

提言 4 仕事内容の特性を踏まえ、従来からの人事管理の在り方（柔軟な働き方と、それに適した評価の仕組み等を含む）を再考する。特に、製造や運輸など現場従事者の介護と仕事の両立を可能とする働き方や業務運営の見直しは重要である。

→ 図表 24、図表 32、図表 41、図表 48、図表 49、図表 50

総体的に介護従事者は勤務先における介護と仕事の両立支援制度を利用しない傾向があるが、なかでも製造業や運輸などの現場業務従事者は両立支援制度を利用しない割合が高い。その一方で、当該業務従事者は、介護が生じた場合の不安に「夜勤や交替勤務があること」や「土・日・祝日勤務があること」、「所定の休日に出勤する可能性があること」をあげる割合が高い。また、その裏返しでもあるが、勤務先に求める支援に「夜勤や交替勤務への配慮」や「土・日・祝日勤務への配慮」をあげる傾向がみられる。こうした要望を受け、各職場でどのような介護支援策がありうるかを検討することが必要である。さらに、ホワイトカラー職種においては介護が生じた際に「転勤への配慮」を求める傾向がみられる。これまでの人事管理を前提とせず、従業員の就業継続やモチベーションを加味した対応が求められる。

【企業の対応】

- （提言 3 同様）組織をあげて、計画的な有給休暇の取得促進をはじめとする働き方改革を推進する
- 人材の配置や人材育成のあり方についても、転勤に代替できる方法を検討するなど、人事管理のあり方に取り組む

【職場マネジメント】

- （提言 3 同様）計画的な有給休暇を取得できるよう、業務と部下のスケジュールの両者を勘案しつつ、円滑な業務運営を図る
- 特に、製造や運輸などの現場の仕事に従事する部門では、従業員が計画的に休暇を取得できること、土日勤務や交替勤務のあり方、さらには突発的に休暇を取得することも加味した業務運営を引き続き検討することが重要
- 上記の実現に向け、人材育成の在り方も視野に入れ検討することが重要