

### 3. 勤務先および職場の介護と仕事の両立支援

#### (1) 介護支援制度の認知

勤め先の介護支援制度を「知っており、内容もおおよそわかる」は9.6%で「(制度があることは)知っているが内容はわからない」の51.3%を合わせると、約6割の従業員が勤め先に介護支援制度があることを知っているといえる。

仕事の内容別では、「製造や運輸などの現場の仕事」に従事する従業員の制度不認知(「制度があるかどうかわからない」、「制度はない」の合計)は43.7%と他の職種に比べて高い。また、管理職による制度認知も低く、約35%は制度があることが分かっていない(図表23)。

さらに、介護経験者(「現在介護をしている」または「過去に介護をしていた」)は「(制度があることを)知っており、内容もおおよそ分かる」が17%前後で、介護経験者の30%強は「勤務先の介護支援策を知らない」と回答している。こうした結果が、後述する介護従事者が有給休暇を使う者が多く、柔軟な働き方が可能な制度の利用が少ない点と関係していると考えられる。

図表23 勤務先の介護に関する支援制度の認知状況(n=9523)

	問1. 勤務先の介護に関する支援制度(SA)					勤務先の介護支援策を知らない(3+4)	
	1 知っており、内容もおおよそ分かる	2 知っているが、内容は分からない	3 制度があるかどうか知らない	4 制度はない	5 無回答		
全体	9523	9.6%	51.3%	37.5%	.8%	.8%	38.3%
男性	8805	8.6%	50.8%	38.9%	.8%	.8%	39.7%
女性	718	21.4%	56.7%	20.8%	.4%	.7%	21.2%
専門的な仕事	817	14.8%	53.2%	31.2%	.4%	.4%	31.6%
技術的な仕事	2056	8.7%	49.9%	40.7%	.3%	.4%	41.1%
事務の仕事	1417	21.7%	54.9%	22.9%	.2%	.4%	23.1%
販売、営業、サービス、その他	661	8.2%	57.5%	33.1%	.6%	.6%	33.7%
製造や運輸などの現場の仕事	4572	5.5%	49.5%	42.4%	1.3%	1.3%	43.7%
一般社員	3031	6.4%	46.0%	45.0%	1.3%	1.4%	46.3%
組長・班長・助役クラス	2130	6.8%	55.3%	36.1%	.8%	1.0%	36.9%
主任・係長・工長クラス	1900	14.5%	54.6%	30.1%	.4%	.4%	30.5%
管理職(課長、部長)	2418	12.2%	51.9%	35.1%	.5%	.2%	35.6%
その他	44	11.4%	47.7%	38.6%	0.0%	2.3%	38.6%
現在介護をしている	744	17.2%	50.9%	30.6%	.5%	.7%	31.2%
過去に介護をしていた	638	16.8%	50.9%	31.3%	.9%	0.0%	32.3%
介護をした事はない/していない	8141	8.3%	51.3%	38.6%	.8%	.9%	39.4%

#### (2) 介護従事者の働き方

介護従事者が利用する支援制度についてたずねたところ、「特になし」が50.0%で最も多く、次いで「年休等の有給休暇」が45.5%となっている。介護支援制度を利用せずに介護と仕事を両立していることが分かる。先行調査においても、介護従事者の多くは制度を何も利用しない、または有給休暇を利用することが明らかになっており、本調査においても同様の結果が得られたといえる。

制度の利用については男女で違いがみられる。「入社・退社時間の繰り上げ・繰り下げ」は、男性が14.6%、女性が30.1%と女性は男性の約2倍となっている。女性は入社・退社時間をやりくりしながら仕事と介護を両立させていることがうかがえる。その他の制度についても総体的に利用割合は低い、「介護休業」「介護休暇」「短時間勤務」「残業時間の制度」は男性に比べ女性の利用割合が高い。

仕事の内容別では、年休等の利用についても「製造や運輸などの現場の仕事」の従業員は38.7%と、他の仕事の従事者が50%前後であるのに比べて低く、「特にない」については60.0%と高い割合となっている。

役職別では、「年休等の有給休暇」の次に利用されている制度は、「入社・退社時刻の繰り上げ・繰り下げ」であり、「主任・係長・工長クラス」と「管理職（課長・部長）」が、他の役職に比べ高い割合となっている。就労時間を調整しながら業務に支障がでないよう配慮していることがうかがえる（図表24）。

図表24 介護従事者の働き方（MA）（n=1344）

	問20. 介護を行う中で、勤務先の制度利用状況(MA)											
	介護休業	介護休暇	短時間勤務	残業時間の制度	入社・退社時刻の繰り上げ・繰り下げ	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	特にない	
全体	1344	2.0%	2.4%	1.0%	2.4%	16.1%	0.1%	0.3%	1.7%	45.5%	1.0%	50.0%
男性	1208	1.5%	2.0%	.7%	2.1%	14.6%	.2%	.3%	1.7%	44.3%	1.0%	51.6%
女性	136	6.6%	5.9%	3.7%	5.1%	30.1%	0.0%	0.0%	2.2%	56.6%	1.5%	36.0%
専門的な仕事	144	1.4%	0.0%	.7%	1.4%	24.3%	.7%	1.4%	0.0%	47.2%	2.8%	44.4%
技術的な仕事	349	1.1%	2.9%	1.7%	.6%	22.9%	0.0%	.6%	1.4%	49.9%	0.0%	44.1%
事務の仕事	239	2.9%	3.3%	.8%	1.3%	27.2%	.4%	0.0%	2.5%	50.6%	1.7%	40.6%
販売、営業、サービス、その他	105	4.8%	2.9%	1.0%	4.8%	11.4%	0.0%	0.0%	2.9%	50.5%	0.0%	50.5%
製造や運輸などの現場の仕事	507	1.8%	2.2%	.8%	3.9%	4.9%	0.0%	0.0%	1.8%	38.7%	1.2%	60.0%
一般社員	369	3.0%	4.6%	1.1%	4.6%	12.5%	0.0%	0.0%	2.4%	40.1%	.8%	54.7%
組長・班長・助役クラス	264	1.9%	1.5%	.8%	2.3%	6.1%	0.0%	0.0%	1.1%	46.6%	1.9%	52.7%
主任・係長・工長クラス	301	2.3%	1.0%	1.3%	1.0%	23.3%	.7%	0.0%	1.0%	51.2%	1.3%	41.5%
管理職（課長、部長）	404	1.0%	2.0%	1.0%	1.2%	20.8%	0.0%	1.0%	2.0%	45.8%	.5%	50.2%
その他	6	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	50.0%

### (3) 介護従事者による介護支援制度の利用と制度認知との関係

勤務先の介護支援制度の認知が介護支援制度の利用にどのように影響するかを見たものが図表25である。勤務先の介護支援制度を「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」と回答している者は、それ以外の回答よりも各制度の利用率が高いほか、「特にない」の割合が低い。

介護支援制度は、必ず利用するのが良いというものではない。しかし、ケアマネジャーとの打ち合わせや何かの時に円滑に利用できるか否かは、介護と仕事の両立に影響すると考えられる。

図表 2 5 介護従事者による介護支援制度の利用と制度認知との関係(n=1377)

	介護休業	介護休暇	短時間勤務	残業時間の 制度	フレックス タイムや出 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	
n													
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%

注 「現在、介護している」と「現在は介護をしていないが、過去に介護をしていた」の合計は n=1382 であるが、「あなたの勤務先の介護に関する支援制度について、どの程度しっていますか」の設問に無回答であった n=5 を排除して集計したため、対象サンプルが n=1377 となっている。

#### (4) 介護時の勤務先、上司による支援

「介護を始めた当時、勤務先に相談したか」の設問に対し「勤務先には相談しなかった」が 78%であった。同傾向は性別で違いがみられ、男性は「相談しなかった」が 78.9%であるのに対し、女性は 68.6%と男性より 10.3%ポイント低い。仕事の内容別では「勤務先に相談した」は、「サービスの仕事」が 28.6%と最も高いがサンプル数の小さい点に留意する必要がある。仕事内容面では、総体的に勤務先に相談しているのは 2 割程度である。また、役職別では職位が高くなるほど勤務先に言わない傾向がみられる（図表 26）。

図表 2 6 介護を始めた当時の勤務先への相談の有無(n=744)

	問 1 4. 介護を始めた当時、勤務先への相談の有無 (S A)			
	勤務先に相談した	勤務先には相談し なかった	無回答	
全体	744	21.6%	78.0%	.4%
男性	674	20.6%	78.9%	.4%
女性	70	31.4%	68.6%	0.0%
専門的な仕事	77	22.1%	77.9%	0.0%
技術的な仕事	191	20.9%	79.1%	0.0%
事務の仕事	135	20.7%	79.3%	0.0%
店舗等での販売の仕事	3	0.0%	100.0%	0.0%
営業（外回り等）の仕事	8	25.0%	75.0%	0.0%
サービスの仕事	14	28.6%	71.4%	0.0%
製造や運輸など現場の仕事	287	21.6%	77.4%	1.0%
その他	29	27.6%	72.4%	0.0%
一般社員	208	27.9%	72.1%	0.0%
組長・班長・助役クラス	155	21.9%	76.8%	1.3%
主任・係長・工長クラス	163	26.4%	73.6%	0.0%
課長クラス	132	9.8%	89.4%	.8%
部長・次長クラス	83	15.7%	84.3%	0.0%
その他	3	0.0%	100.0%	0.0%

さらに、「介護を始めた当時、直属の上司へ相談したか」については、「上司に話した」は 34.9%、「上司には話さなかった」は 65.3%であった。「勤務先」に比べ上司へは相談しているといえるが、介護が生じて上司に相談しない者は 6 割以上にのぼる。この傾向は、男性において顕著であり、男性は勤務先にも職場の上司にも介護に従事していること（その必要が生じること）を話していない。なお、仕事内容および職位別でも「勤務先」と同様の傾向がみられる（図表 27）。

図表 27 介護を始めた当時の上司への相談の有無(n=744)

		問 15. 介護を始めた当時、介護をする事を直属上司に話しましたか (S A)		
		上司には話さな		
		上司に話した	かった	無回答
全体	744	34.9%	63.3%	1.7%
男性	674	32.8%	65.3%	1.9%
女性	70	55.7%	44.3%	0.0%
専門的な仕事	77	37.7%	62.3%	0.0%
技術的な仕事	191	32.5%	66.5%	1.0%
事務の仕事	135	36.3%	62.2%	1.5%
店舗等での販売の仕事	3	33.3%	66.7%	0.0%
営業（外回り等）の仕事	8	50.0%	50.0%	0.0%
サービスの仕事	14	42.9%	57.1%	0.0%
製造や運輸など現場の仕事	287	33.8%	63.1%	3.1%
その他	29	41.4%	58.6%	0.0%
一般社員	208	39.9%	59.1%	1.0%
組長・班長・助役クラス	155	36.1%	59.4%	4.5%
主任・係長・工長クラス	163	38.0%	60.7%	1.2%
課長クラス	132	28.0%	70.5%	1.5%
部長・次長クラス	83	26.5%	73.5%	0.0%
その他	3	0.0%	100.0%	0.0%

#### (5) 介護時の勤務先、上司に相談したのちの対応

勤務先や上司に介護が始まったことを相談したのち、勤務先から何らかの対応があったかをそれぞれにたずねた (n=260)。

勤務先へ相談した者については、「いずれもなかった」が 41.6%で最も多い。これに次いで「自身の仕事と介護の両立について具体的に相談した」(28.0%)、「介護と仕事の両立を支援するという方針を伝えられた」(14.3%)が続く(図表 28)。性別では、男女で対応に違いがあることがわかる。女性は男性に比べ、相談したのちに勤務先から何らかの対応があったケースが多く、「自身の仕事と介護の両立について具体的に相談した」(男性：26.6%、女性：36.4%、以降同様に記述)では男女で約 10%ポイント差となっている。このほか、「介護と仕事の両立を支援するという方針を伝えられた」(男性：11.5%、女性：31.8%)では男女で約 20%ポイントの差が生じている。女性は子育て支援の取り組みもあるため、勤務先が対応に慣れているが、男性には十分な対応ができていないことが推察される。役職別では、「組長・班長・助役クラス」は「いずれもなかった」が 29.4%と最も低いが、「一般社員」では 44.8%、「主任・係長・工長クラス」では約半数が「いずれもなかった」と回答している。

図表 2 8 勤務先に相談したのちの対応 (MA) (n=260)

	n	勤務先にある仕事と介護の両立支援制度について説明を受けた	介護保険制度や介護サービスの利用方法について説明を受けた	介護と仕事の両立を支援するという方針を伝えられた	自身の仕事と介護の両立について具体的に相談した	その他	いずれもなかった	無回答
全体	161	6.8%	5.6%	14.3%	28.0%	11.8%	41.6%	2.5%
男性	139	4.3%	5.0%	11.5%	26.6%	12.2%	43.2%	2.9%
女性	22	22.7%	9.1%	31.8%	36.4%	9.1%	31.8%	0.0%
専門的な仕事	17	11.8%	5.9%	5.9%	35.3%	11.8%	35.3%	0.0%
技術的な仕事	40	5.0%	5.0%	12.5%	20.0%	10.0%	55.0%	2.5%
事務の仕事	28	10.7%	7.1%	21.4%	39.3%	7.1%	39.3%	0.0%
店舗等での販売の仕事	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
営業 (外回り等) の仕事	2	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービスの仕事	4	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%
製造や運輸など現場の仕事	62	6.5%	4.8%	16.1%	25.8%	14.5%	33.9%	4.8%
その他	8	0.0%	0.0%	0.0%	37.5%	12.5%	62.5%	0.0%
一般社員	58	15.5%	8.6%	17.2%	19.0%	10.3%	44.8%	0.0%
組長・班長・助役クラス	34	0.0%	0.0%	5.9%	38.2%	20.6%	29.4%	8.8%
主任・係長・工長クラス	43	2.3%	9.3%	16.3%	23.3%	7.0%	48.8%	2.3%
課長クラス	13	0.0%	0.0%	23.1%	46.2%	7.7%	38.5%	0.0%
部長・次長クラス	13	7.7%	0.0%	7.7%	38.5%	15.4%	38.5%	0.0%

一方、上司に相談した者についてみると、上司が自分に「今後の働き方について、意思や希望を確認した」が 45.0%で最も多く、上司は「特に何もなかった」が 33.8%、上司が自分に「担当業務の量や内容について相談した」が 18.5%と続く。職場のマネジメント者として一定の役割を果たしているといえるものの、相談した者の約 1 / 3 は相談後のフォローが何もない状態にある。これを男女別でみると、勤務先に相談した際と同様、総体的に女性よりも男性は相談後のフォローがない傾向にある。また、全体的に介護に直面した部下に対する上司のアクションは「今後の働き方について、あなたの希望や意思を確認した」が多く、介護と仕事の両立に際し、当人の仕事のやりくりや職場運営の見直しなどの職場マネジメントまでは支援していないといえる。役職別では、「組長・班長・助役クラス」は「特に何もなかった」が 44.6%で最も高い (図表 29)。先の勤務先へ相談した際は「いずれもなかった」の回答が最も低かった結果を踏まえると、同役職者は勤務先に相談した結果、上司はその支援内容で十分と考え、自らは上司としての役割を果たさない者が多いことが推察される。

図表 2 9 上司に相談したのちの対応 (MA) (n=260)

	n	今後の働き方について、あなたの意思や希望を確認した	勤務先の両立支援制度の内容や制度利用中の処遇を説明した	担当業務の量や内容について相談した	職場の同僚等の理解を得るために職場の中で両立について説明	職場の仕事の進め方や働き方について職場の中で検討し変えた	代替・補充委員の確保について相談した	離職しないよう慰留された	その他	特に何もしなかった	無回答
全体	260	45.0%	4.2%	18.5%	7.7%	5.4%	1.9%	1.2%	13.8%	33.8%	.8%
男性	221	43.4%	3.2%	18.1%	7.7%	4.1%	1.4%	.9%	14.0%	33.9%	.9%
女性	39	53.8%	10.3%	20.5%	7.7%	12.8%	5.1%	2.6%	12.8%	33.3%	0.0%
専門的な仕事	29	48.3%	3.4%	17.2%	6.9%	10.3%	3.4%	0.0%	20.7%	27.6%	0.0%
技術的な仕事	62	40.3%	4.8%	25.8%	6.5%	8.1%	3.2%	0.0%	12.9%	33.9%	3.2%
事務の仕事	49	49.0%	6.1%	18.4%	8.2%	4.1%	2.0%	2.0%	16.3%	26.5%	0.0%
店舗等での販売の仕事	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
営業 (外回り等) の仕事	4	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
サービスの仕事	6	66.7%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
製造や運輸など現場の仕事	97	45.4%	4.1%	12.4%	7.2%	4.1%	1.0%	2.1%	11.3%	38.1%	0.0%
その他	12	41.7%	0.0%	33.3%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	41.7%	0.0%
一般社員	83	48.2%	9.6%	21.7%	7.2%	8.4%	2.4%	1.2%	13.3%	33.7%	0.0%
組長・班長・助役クラス	56	39.3%	0.0%	12.5%	3.6%	3.6%	1.8%	3.6%	8.9%	44.6%	1.8%
主任・係長・工長クラス	62	45.2%	0.0%	17.7%	9.7%	3.2%	1.6%	0.0%	12.9%	32.3%	0.0%
課長クラス	37	45.9%	5.4%	16.2%	13.5%	5.4%	0.0%	0.0%	18.9%	27.0%	2.7%
部長・次長クラス	22	45.5%	4.5%	27.3%	4.5%	4.5%	4.5%	0.0%	22.7%	22.7%	0.0%