

第3章 多変量解析による分析結果

以上のクロス集計による分析結果では、個人属性や仕事内容の特性を除去した結果を得ることはできない。本節では個人属性や仕事内容の特性を統制したうえで、介護離職や介護による生産性低下（キャリア意識の喪失）リスクの対応策を検討すべく、多変量解析による分析を行う。具体的には、「今後の就業継続に対する意識（以下、就業継続見込みと記す）や介護不安、さらにはキャリア意識の3つに影響する要因について考察する。就業継続見込みや介護不安については、労働力人口が減少し人手不足が叫ばれる昨今、従業員の離職は企業の円滑かつ持続的発展に資する事業運営に重要なテーマである。また、キャリア意識についても、労働力を確保できても、その働き手のモチベーションが低い場合は企業にとってむしろコストになる。

今後、介護と仕事の両立は40歳以降の従業員にとって不可避な課題となる。また、兄弟姉妹や子どもが少ない世代においては、介護を共にサポートしてくれる人も少ない。以下の分析では、介護と仕事を両立するために必要な要因についてロジスティック回帰分析を用いて、考察する。

用語の解説（1） 【ロジスティック回帰分析とは】

考察したい対象（以下、「目的変数」という）を1と置き、1が発生する確率を予測する手法である。たとえば、「従業員の今後の就業継続見込み」をロジスティック回帰で分析する場合、「今後介護が生じても、現在の勤務先で仕事を続けることができる」と回答した者を1と置き、その回答者はどのような要因を持っているかを表側にある項目（以下、「説明変数」という）の符号とその数で推測する。ある説明変数の符号が+（プラス）の場合、当該説明変数は就業継続意識にプラスの効果があり、その数は影響の強度を示している。なお、説明変数の効果を直接的に分析するため、それに影響しうる要因を抑える変数を「統制（コントロール）変数」という。具体的には個人の属性や職場の特性などである。

用語の解説（2） 【ダミー変数とは】

分析は、基本的には量的変数に基づいて分析するのが一般的であるが、分析に使用するすべての変数が量的に示せるものばかりではない。なかには分析に使用したい変数が質的なデータである場合も少なくない。その場合に活用するのが「ダミー変数」である。たとえば、「学歴」（大学院、大学、高校、中学）に関する変数は量的に表現することは難しい。しかし、これを量的変数に変換しなければ、回帰分析などに利用することはできない。このような場合に、ダミー変数を作成する。ダミー変数は、「0」と「1」の2値を持つ変数であり、比率尺度の特性を持つため量的変数として扱うことができる。カテゴリデータである質的変数を量的変数として活用するためのテクニックだといえる。本論の図表内の表示『（D）』はダミー変数であることを示す。

(1) 介護に直面する前の、従業員の今後の就業継続見込み

本分析では、まず介護に直面する前の従業員の今後の就業継続見込みや介護不安を高める要因を考察したうえで、介護に従事する従業員の就業継続見込みやキャリア意識に与える要因の分析を行う。

以下では、介護に直面する前の、従業員の今後の就業継続見込みについて考察する。

① 変数の説明

本分析の目的変数は「介護に直面する前の従業員の就業継続見込み」である。これに影響しうる説明変数は以下の5項目である。分析対象のサンプルは、現在介護を行っていない従業員である。

【説明変数】

a. 介護の考え方

- ・ 介護は身内の仕事 介護のあり方についてたずねた設問のうち、「介護は身内の仕事」と回答したものを「1」とする変数を作成した。
- ・ 過去に介護経験あり 当該回答を「1」とする変数を作成した。

b. 職場環境

以下の上から5つめまでは肯定的な回答（5段階法において「そう思う」「ややそう思う」）したものを「1」とするダミー変数を作成。残りの3つについては別の設問をもとに作成した。

- ・ 人数に比べて仕事量が多い
- ・ 仕事手順裁量あり
- ・ 必要な能力明確
- ・ 評価・処遇適正
- ・ 仕事が偏らない
- ・ 相談できる雰囲気あり…本設問は「（雰囲気がある）」「ややある」と回答した場合を「1」とするダミー変数を作成した。
- ・ 介護する同僚のサポート当然…本設問は、介護と仕事を両立する職場メンバーがいた場合に、「お互い様なのでサポートするのは当然」と回答した場合を「1」とするダミー変数を作成した。
- ・ 昨年度の休暇希望通り取得 昨年1年間に年次有給休暇が希望通りにとれたかの設問で「希望通りとれた」「大体希望通りとれた」を「昨年度の休暇希望通り取得」として「1」を付与し、それ以外の回答（「どちらともいえない」「あまり希望通りとれなかった」「希望通りとれなかった」）を「0」とするダミー変数を作成した。

- c. 多様な働き方（現在の勤務形態）
日常の働き方について「通常的时间管理」を基準とし、「フレックスタイム」「裁量労働」「在宅勤務」「短時間勤務」「交代勤務」を行っている者を「1」とするダミー変数を作成した。
- d. 勤め先の支援情報
勤務先の介護支援制度について「制度があることおよび内容も知っている」「制度があることは知っているが、内容は知らない」「（制度があることも）内容も知らない」のダミー変数を作成した。なお、分析に際し基準となる変数を規定する必要があるため、「内容も知らない」を基準とした。以下、同様。
- e. 仕事満足度
「仕事の内容」に対する満足度をたずねた設問において「満足している」「やや満足している」（4段階法）と回答した場合に「1」を付与しダミー変数を作成した。

【統制変数】統制変数として、以下の5変数を作成した。

- a. 性別 男性を「1」とし、女性を「0」とする変数に変換し、「1」と「0」を比較することとした。なお、本分析では「男性」基準とした。
- b. 年齢 実数をそのまま活用した。
- c. 配偶者 配偶者ありを「1」とし、いない場合を「0」とするダミー変数を作成した。
- d. 役職 「一般社員」を基準とし、「組長・班長・助役クラス」「主任・係長・工長クラス」「課長」「部長・次長」についてそれぞれダミー変数を作成した。
- e. 職種 「事務職」を基準とし、「専門・技術職」「販売・サービス職」「営業職」「製造・運輸職」のダミー変数を作成した。

② 推計結果

図表 48 は、本分析の推計結果である。介護に直面する前の従業員の就業継続見込みに対し、「－」の影響を与える要因として、職場環境変数の「人数に比べ仕事量が多い」と、現在の働き方として「交代勤務」があげられる。なお、「－」や「＋」の数は、影響の強さを示しているが、前述の変数は「－」の数も多く、就業継続見込みの喪失に強く影響しているといえる。

一方、「勤め先の支援内容：内容も知っている」および「勤め先の支援：あることは知っている」は「＋」であることから、勤め先の支援内容を知っていることは、就業継続見込みを高めるといえる。さらに、「仕事手順裁量あり」「仕事が偏らない配慮」「相談できる雰囲気あり」「介護する同僚のサポート当然」は「＋」の数が多いことから、当該要因が就業継続見込みを高めており、職場の連携性の高さや従業員への裁量等が重要であることを示唆している。「評価・処遇が適正」であることも、「＋」の数は少ないものの、就業継続見込みを高めていることが確認できる。このほか、「これまでの仕事経験の満足度」や「希望通りに有給休暇を取得できる」環境も「＋」の数が多く、就業継続見込みを高めるといえる。

そのほか統制変数の結果を解釈すると、「男性」と「配偶者あり」「部長・次長」は、高い就業継続見込みを有している。「製造・運輸」「販売・サービス職」は、就業継続見込みが低くなっている。

図表 48 介護に直面する前の従業員の就業継続見込み(n=1165)

介護の考え方	介護は身内の仕事(D)	
	過去に介護経験あり	+++
職場の状況	人数に比べ仕事量が多い(D)	---
	仕事手順裁量あり(D)	+++
	必要な能力明確(D)	
	評価・処遇適正(D)	++
	仕事が偏らない配慮(D)	+++
	相談できる雰囲気あり(D)	+++
	介護する同僚のサポート当然(D)	+++
	昨年度の休暇希望通り取れた(D)	+++
多様な働き方	フレックスタイム	
現在の勤務形態 (基準：通常の時間管理)	裁量労働	
	在宅勤務	
	短時間勤務	
	交代勤務	---
勤務先の支援制度の認知度	勤務先の支援：内容も知っている	+++
	勤務先の支援：あることは知っている	+++
仕事満足度	これまでの仕事経験の満足度(D)	+++
基本属性	男性(D)	+++
	年齢：実数	
	配偶者あり(D)	+++
仕事の内容 (基準：事務職)	専門・技術職	
	販売・サービス職	---
	営業職	
	製造・運輸	----
役職 (基準：一般社員)	組長・班長・助役	
	主任・係長・工長	
	課長	
	部長・次長	++

(2) 介護に直面する前の不安の要因

これまでの分析において、介護未経験者は介護に対して何等かの不安を持ち、それが就業継続見込みに影響していることが明らかになった。本分析では、介護未経験者が介護に対して抱く不安の内容について考察する。今回の調査では、「具体的な不安内容」に関する回答を用いており、この設問の対象は、何らかの不安を持つものであることから、分析対象からは「不安がない」層は除かれている。強い不安を持つ者と、不安はあるが強くはない者との比較分析となっている。

① 変数の説明

本分析の目的変数は「介護に直面する前の不安」であり、「+」であるほど不安が増幅することになる。これに影響しうる説明変数は以下の5項目である。なお、先の「介護に直面する前の従業員の就業継続見込み」に関する分析で使用した変数については説明を割愛する。

【説明変数】

- a. 介護の考え方 介護は身内の仕事
- b. 具体的な不安内容

以下について、それぞれ該当すると回答したものを「1」とするダミー変数を作成した。

- ・ 介護保険の仕組みがわからない
- ・ 上司や職場の理解がない
- ・ 制度利用しがたい雰囲気
- ・ 職場に休業取得者がいない
- ・ 代替要員がいない
- ・ 仕事を辞めずに両立するための仕組みがわからない
- ・ 両立が昇進、昇格に影響
- ・ 労働時間が長い
- ・ 夜勤や交替勤務がある
- ・ 土日・祝日勤務がある
- ・ 休日出勤の可能性がある
- ・ 転勤がある
- ・ 介護休業で収入が減る
- ・ 相談部署がない
- ・ 両立支援と介護をどう組み合わせるかわからない
- ・ 地域での介護の相談先がわからない
- ・ 適切なサービスが受けられるかわからない
- ・ 介護費用がかかりそう
- ・ 分担してくれる家族がいない
- ・ 将来の見通しが立たない

- c. 職場の状況（働き方） 昨年度の休暇希望通り取得のみを当該項目の変数とした。
- d. 勤め先の支援情報
- e. 仕事の満足度

なお、本分析における統制変数は、先の「介護に直面する前の従業員の今後の就業継続見込み」で使用した変数と同じである。

② 推計結果

図表 49 は本分析の推計結果である。介護に直面する前の不安を軽減する（符号が「－」）要因として、「昨年度の休暇希望通り取得」要因があげられる。有給休暇を希望通り取得できている場合、介護と仕事の両立に対して不安が軽減されるといえる。また、「これまでの仕事経験の満足度」が高い場合や勤め先の支援制度が「あることは知っているも、介護不安の軽減に影響を与えている。

一方、不安を高める要因（符号が「＋」）として、「上司や職場の理解がない」、「仕事を辞めずに両立するための仕組みがわからない」、「土日・祝日勤務がある」、「転勤がある」、「地域での介護の相談先がわからない」、「分担してくれる家族がない」、「将来の見通しが立たない」があげられる。これらをカテゴリーに分けると、職場の問題（「上司や職場の理解がない」）、情報不足の問題（「仕事を辞めずに両立するための仕組みがわからない」「地域での介護の相談先がわからない」）、働き方の問題（「土日・祝日勤務がある」、「転勤がある」）、介護サポートの問題（「分担してくれる家族がない」）、将来予測の問題（「将来の見通しが立たない」）の5つに分けることができる。介護に対する不安は情報の有無や情報を得る場所の認識により軽減される可能性がある。また、勤務先や職場として、介護と仕事の両立を支援する体制の整備が介護不安の軽減に重要だといえる。

そのほか統制変数をみると、「男性」と「専門・技術職」、「販売・サービス職」、さらには「課長」は介護不安が少ない。

図表 4 9 介護に直面する前の不安の要因 (n=6284)

具体的な不安内容	介護保険の仕組みわからない	
	上司や職場の理解がない	+++
	制度利用しがたい雰囲気	
	職場に休業取得者いない	
	代替要員がない	
	仕事を辞めずに両立するための仕組みわからない	+++
	両立が昇進、昇格に影響	
	労働時間が長い	
	夜勤や交代勤務である	
	土日・祝日勤務がある	+++
	休日出勤の可能性がある	
	転勤がある	+++
	介護休業で収入が減る	+++
	相談部署等ない	
	両立支援と介護をどう組み合わせるか	
	地域での介護の相談先がわからない	++
	適切なサービス受けられるか	
介護費用		
分担してくれる家族がない	+++	
将来の見通しが立たない	+++	
介護の考え方	介護は身内の仕事	
職場の状況	昨年度の休暇希望通り取れた	--
勤務先の支援の認知度	勤務先の支援: 内容も知っている	
	勤務先の支援: あることは知っている	----
仕事満足度	これまでの仕事経験の満足度	----
基本属性	男性(D)	----
	年齢: 実数	
	配偶者あり(D)	
仕事の内容 (基準: 事務職)	専門・技術職	--
	販売・サービス職	--
	営業職	
	製造・運輸	
	組長・班長・助役	
役職 (基準: 一般社員)	主任・係長・工長	
	課長	----
	部長・次長	

(3) 現在介護に従事している従業員の就業継続見込み

ここまで介護に直面する前の状況について分析をしてきたが、本節では現在介護に従事している従業員の就業継続見込みについて考察する。今回の分析対象は、現在介護に従事していると回答したサンプルのみである。

① 変数の説明

本分析の目的変数は「介護を現在行っている従業員の今後の就業継続見込み」である。前の「介護に直面する前の従業員の就業継続見込み」の分析で活用した以外の説明変数は以下のとおりである。

【説明変数】

a. 介護状況

- ・ 主たる介護者 : 主たる介護者であると回答したものを「1」とし、それ以外を「0」とするダミー変数を作成した。
- ・ 介護対象者の人数 : 複数人を介護している場合を「1」とするダミー変数を作成した。
- ・ 家族介護者の有無 : 自分の他に家族による介護がない場合を「1」とするダミー変数を作成した。
- ・ 在宅介護 : 在宅介護をしている場合を「1」とするダミー変数を作成した。在宅介護以外は、主に「施設介護」である。

b. コンフリクト

本調査では仕事と介護を両立するにあたって感じていることをたずねる設問がある。当該設問の「介護で自分の役割を果たせていない」「職場で自分の役割を果たせていない」と回答したものに「1」を付与しダミー変数を作成した。

なお、本分析における統制変数は、先の「介護に直面する前の従業員の今後の就業継続見込み」で使用した変数と同じものに加えて、要介護者の状態を設定した。

要介護度 : 「要支援 1,2」「要介護 3,4」「要介護 5」を「1」とするダミー変数を作成した。なお、基準は「要介護 1,2」とした。

認知の有無 : 「認知症の症状なし」を基準とし、「軽度の認知症」「重度の認知症」のダミー変数を作成した。

② 推計結果

図表 50 は本分析の推計結果である。現在介護に従事している従業員の就業継続見込みに対し「－」の影響を与える要因に、介護状況の「他の家族介護者なし」と「在宅介護」があげられる。「－」の数は影響の強度を示していることから、在宅で介護している者は、今後現在の勤務先で働き続けることは難しいと考える傾向が強いといえる。また、現在「介護役割を果たせていない」と感じている者も就業継続に消極的な傾向がみられる。

一方、「相談できる雰囲気あり」および「介護する同僚のサポート当然」は「＋」の数が多いことから就業継続見込みを高めるといえる。先の分析同様、職場の連携性の高さが重要であることを示唆している。また、これまでの仕事経験の満足度や希望通りに有給休暇を取得できる環境も就業継続見込みを高める結果となっている。ただし、介護に直面する前の就業継続見込みに影響していた「人数に比べた仕事量」や「仕事手順の裁量」「評価・処遇適正化」「仕事が偏らない配慮」は、「＋」となっていない。介護に直面していることで、仕事量などは周囲の状況とは異なり、特別に調整されている可能性もあり、その分、評価に対するこだわりも低くなっている可能性がある。具体的な仕事の配分や評価よりも、連携ができるか、サポートしてもらえる雰囲気があるか、気兼ねなく休めるか、仕事にやりがいを感じられるか、といった職場風土や社員の意識の問題が介護に直面した後の就業継続に影響しているとみられる。

統制変数についてみると、要介護者の状態を含め、いずれも今後の就業継続見込みに影響していない。

図表50 現在介護に従事している従業員の就業継続見込み (n=528)

介護状況	主たる介護者(D)	
	2人以上を介護(D)	
	他の家族介護者なし(D)	---
	在宅介護(D)	----
介護の考え方	介護は身内の仕事(D)	
コンフリクト	介護役割果たせていない	---
	職場で役割果たせてない	
職場の状況	人数に比べ仕事量が多い(D)	
	仕事手順裁量あり(D)	
	必要な能力明確(D)	
	評価・処遇適正(D)	
	仕事が偏らない配慮(D)	
	相談できる雰囲気あり(D)	+++
	介護する同僚のサポート当然(D)	+++
	昨年度の休暇希望通り取れた(D)	++
仕事満足度	これまでの仕事経験の満足度(D)	++
要介護度 (基準:要介護1, 2)	自立・不明(D)	
	要支援1, 2(D)	
	要介護3, 4(D)	
	要介護5(D)	
認知症の有無 (基準:認知症ではない)	軽度の認知症(D)	
	重度の認知症(D)	
基本属性	男性(D)	
	年齢:実数	
	配偶者あり(D)	
仕事の内容 (基準:事務職)	専門・技術職	
	販売・サービス職	
	営業職	
	製造・運輸	
役職 (基準:一般社員)	組長・班長・助役	
	主任・係長・工長	
	課長	
	部長・次長	

(4) 介護と仕事を両立する中でのキャリア意識

介護と仕事の両立は労働力確保面において重要課題であるが、就業継続した従業員が意欲的に働き続けること、さらには勤務先の業務上の事情に弾力的に応じてくれる人員の確保も重要である。本節では、介護に従事する従業員のキャリア意識について考察する。

① 変数の説明

本分析の目的変数は「介護をしながらも、転勤、急な出張、残業等に対応できる環境を整え、さらなるキャリアアップを目指したい」とする者である。これに影響しうる説明変数は以下の5項目である。

【説明変数】

- a. 介護に関する会社の制度の認知 : 勤務先の介護支援制度について「制度があることおよび内容も知っている」「制度があることは知っているが、内容は知らない」「制度があるかどうか知らない/制度はない」のダミー変数を作成した。なお、分析の際は「(制度があることおよび)内容も知っている」を基準とした。
- b. 介護経験 : 「現在介護をしている」を基準とし、「過去に介護経験あり」「介護をしたことはない/していない」のダミー変数を作成した。
- c. 有休の希望通りの取得 : 昨年1年間に年次有給休暇が希望通りにとれたか、について「希望通りとれた」「大体希望通りとれた」を「有休の希望通りの取得」として「1」を付与し、それ以外の回答(「どちらともいえない」「あまり希望通りとれなかった」「希望通りとれなかった」)を「0」とするダミー変数を作成した。
- d. 介護は身内ですべき : 介護を家族等の身内にすべきと考える回答群を「介護は身内ですべき(ヘルパーに頼るべきでない)」として「1」を付与し、社会的サービス等の活用をしながら介護をすするとする回答群を「0」とするダミー変数を作成した。
- e. 現在、職場で介護をしている人が相談できる雰囲気あり : 現在の職場で、介護が生じた場合に上司や同僚に相談できる雰囲気が「ある」「ややある」と回答した群を「雰囲気あり」として「1」を付与し、それ以外の回答を「0」とするダミー変数を作成した。

【統制変数】統制変数として、以下の6変数を作成した。

- a. 性別 : 男性を「1」とし、女性を「0」とした変数を作成した。基準は「男性」。
- b. 年齢 : 「45歳以下」を基準とし、「46-50歳」「51-55歳」「56-60歳」の変数（ダミー変数と呼ぶ）を作成した。
- c. 兄弟姉妹 : 兄弟姉妹ありを「1」とし、いない場合を「0」とするダミー変数を作成した。
- d. 役職 : 「一般社員」を基準とし、「組長・班長・助役クラス」「主任・係長・工長クラス」「管理職（課長と部長を合わせたもの）」のダミー変数を作成した。
- e. 仕事の内容 : 「事務の仕事」を基準とし、「専門的な仕事」「技術的な仕事」「販売・営業・サービスの仕事（これら3つを合わせて1つの変数を作成）」「製造や運輸などの現場の仕事」のダミー変数を作成した。
- f. 勤務形態 : 日常の働き方についてたずねた設問をもとに「フルタイム勤務の通常勤務」を基準とし、「交代勤務」とそれ以外の働き方に係る制度利用を（「裁量労働制」「フレックスタイム勤務」「短時間勤務」「在宅勤務」）を「多様な働き方の制度利用」としてダミー変数を作成した。

② 推計結果

図表 51 は本分析の推計結果である。勤務先の介護支援制度を知らないことや制度があることも知らないことは、介護が生じた際のキャリア意識に負の影響を与えていることがわかった。つまり、キャリア意識の低い者は、勤務先の介護支援制度を知らないものが多い、といえる。また、介護未経験者は「-」の数が多いことから、未経験者は介護が生じた際にキャリアアップを断念する可能性が示唆されている。これとは逆に、「現在、職場で介護している人が相談できる雰囲気あり」は「+」の数が多いことから、当該要因がキャリア意識を高めているといえる。

そのほか、統制変数については「主任・係長・工長クラス」、「管理職」など、一定の職位より高い者は、介護が生じてもさらにキャリアアップを目指す傾向がある。一方、高い年齢層の者や製造や運輸などの現場の仕事の従事者、交代勤務制度にあるもの、介護未経験者は介護が生じた場合にキャリア意識が低下する可能性が強くみられる。

図表 5 1 介護中のキャリア意識に与える影響に関する要因分析 (n=9523)

	キャリア意識への効果
性別 (男性=1)	+++
年齢 (基準: 45歳以下)	
46-50歳 (D)	---
51-55歳 (D)	---
56-60歳 (D)	---
兄弟姉妹の有無 (あり=1)	
役職 (基準: 一般社員)	
組長・班長・助役クラス	
主任・係長・工長クラス	+++
管理職	+++
仕事の内容 (基準: 事務の仕事)	
専門的な仕事	
技術的な仕事	
販売・営業・サービスの仕事	
製造や運輸などの現場の仕事	---
勤務形態 (基準: フルタイム勤務のみ)	
交代勤務 (D)	---
多様な働き方の制度利用 (D)	
介護に関する会社の制度の認知 (基準: 内容まで知っている)	
制度があることは知っているが内容は知らない	---
制度があることも内容も知らない	---
介護経験 (基準: 現在、介護をしている)	
過去に介護経験あり	
介護をしたことはない/していない	---
有休の希望通りの取得 (希望通りに取れた=1)	
介護は身内ですべき (ヘルパーに頼るべきでない)	
現在、職場で介護をしている人が相談できる雰囲気あり	+++