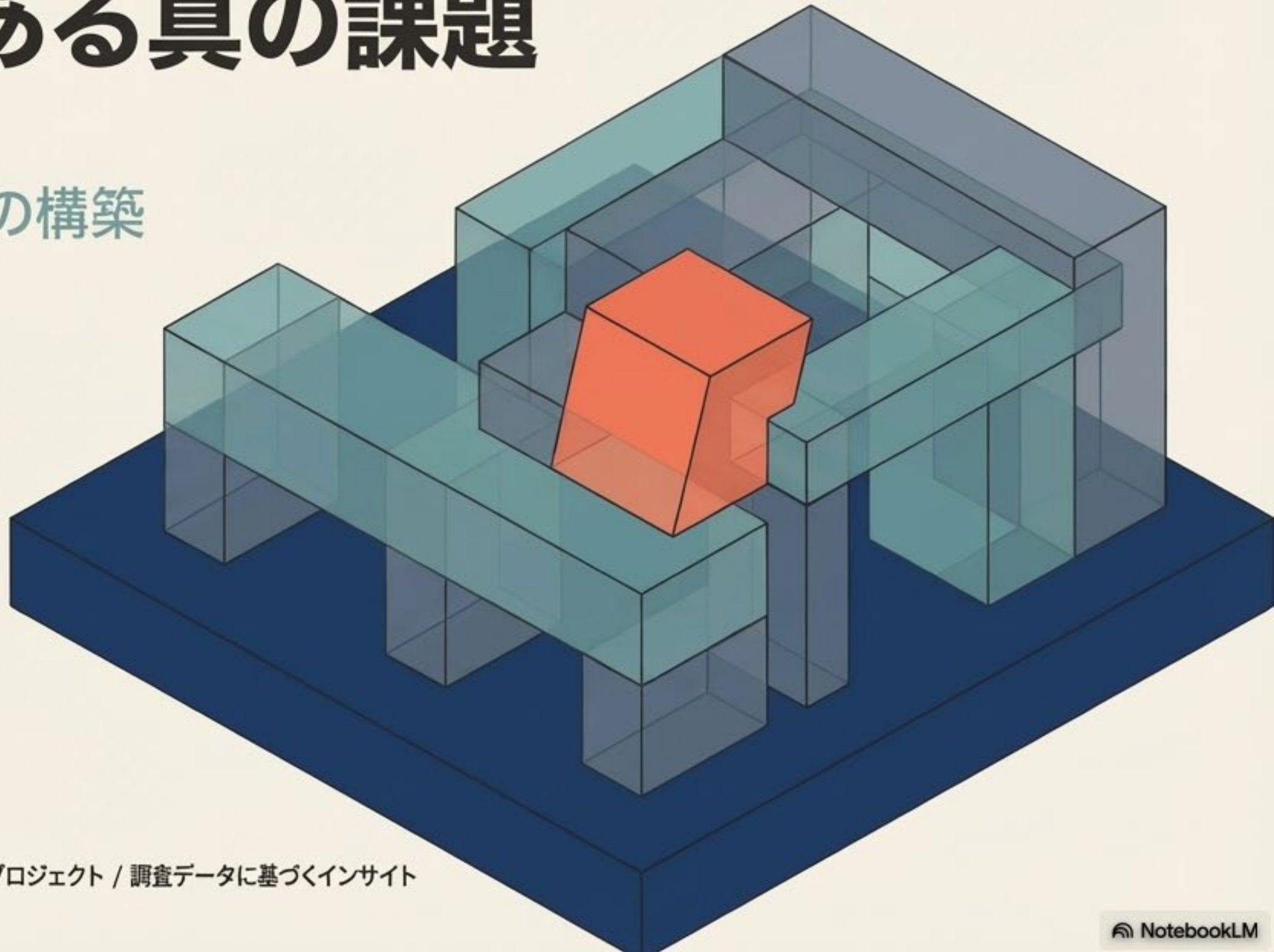
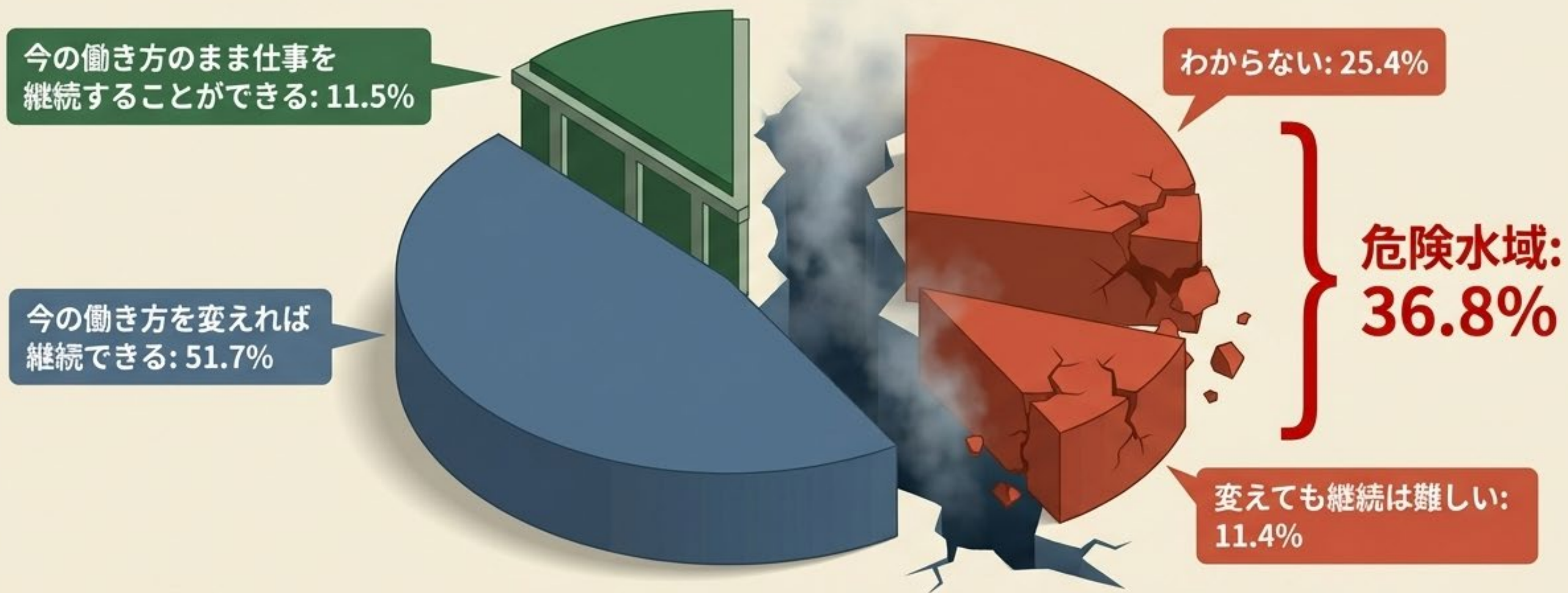


仕事と介護の両立： 制度周知の先にある真の課題

2025年法改正を起点とする、
介護離職を防ぐ「支援の足場」の構築



36.8%の社員が直面する「見えない壁」と「行き止まり」



「現状維持」で介護と両立できる層はわずか1割強。最も危険な「将来の見通しが立たない（25.4%）」層と「今の働き方では限界（11.4%）」層の合計36.8%をどう救うかが、真の課題である。「制度の周知」だけで、この危機は回避できない。

介護離職を防ぐ「第一の足場」：情報提供が拓く継続就業の道

情報提供がある場合

「今のまま働き続けられる」確信が持てる広い道

適切な情報があることで、多くの社員が現状の働き方を維持したまま就業継続できる見通しを立てられます。

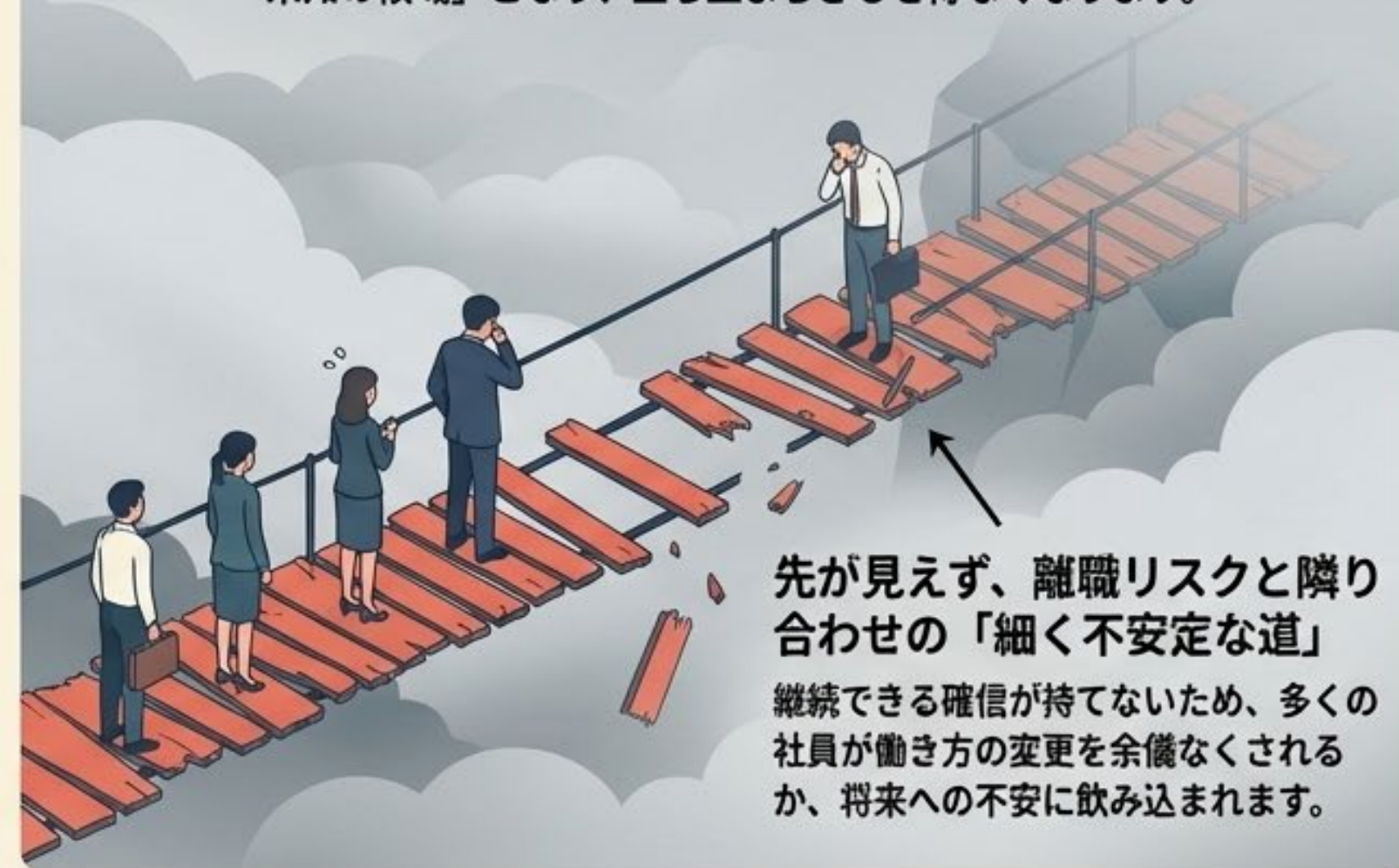
視界が良好で、
将来への備えが可能な
「整備された橋」



情報提供がない場合

「どうすればいいかわからない」という巨大な壁

情報がない状態では、進むべき道が大半の社員にとって「未知の領域」となり、立ち止まらざるを得なくなります。



結論：すべての支援を支える「第一の足場」

情報提供は、支援のピラミッドの最下層（第一の足場）。これを欠いては、柔軟な働き方や管理職のサポートも十分に機能しません。

陥りがちな罠：「制度の目的」を誤解すると離職リスクが急増する

制度の存在を知っていても、その目的を「自分が介護をするための休み」と誤認している場合、かえって就業継続を諦める要因となる。

「仕事と介護を両立できる状態を整備するため」と理解

就業継続
見込みが高い

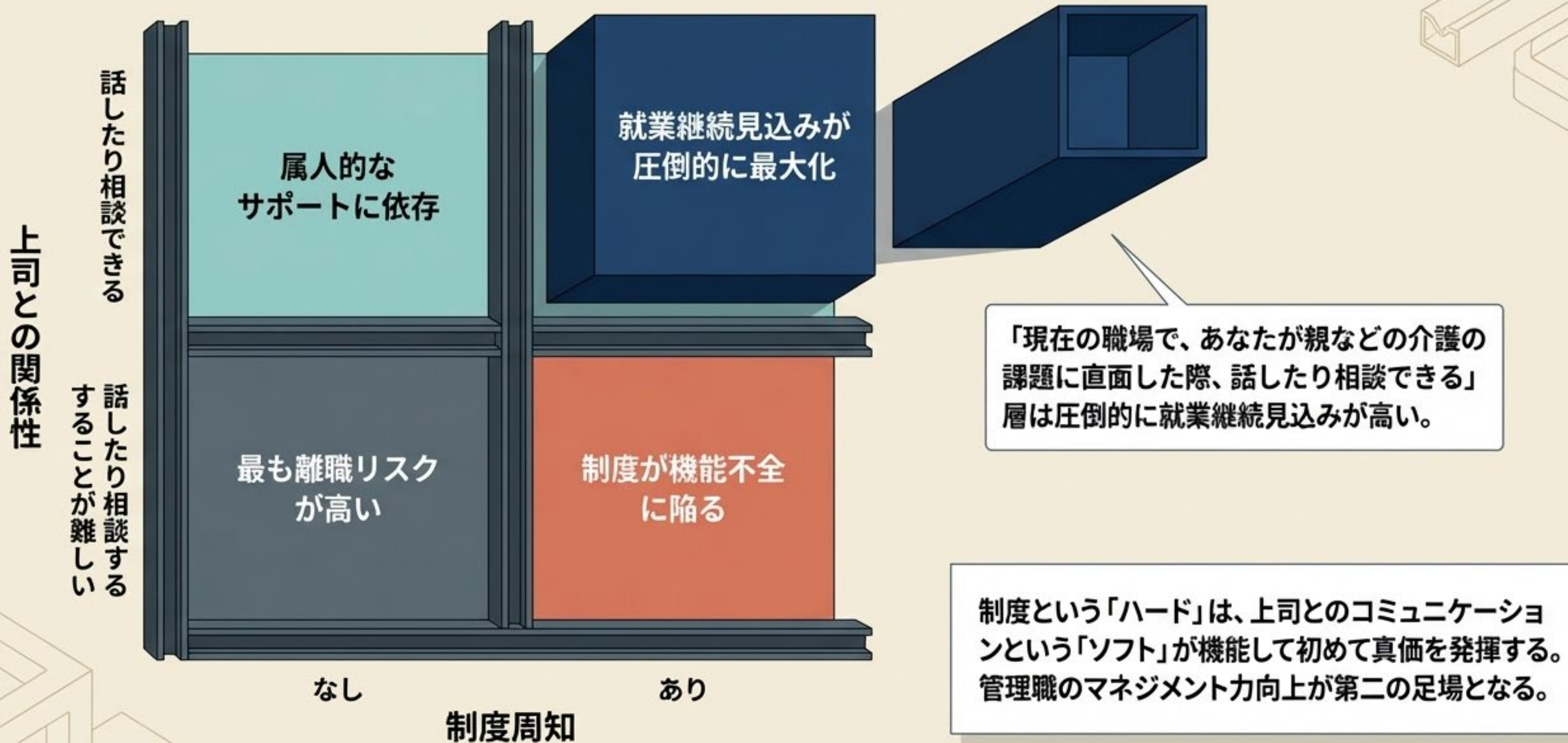
介護休業制度の認知

「介護に専念するため」と誤解

対策：パンフレットを配るだけでなく、「休業＝介護体制を構築するための準備期間」という正しい認識の啓発が不可欠。

離職リスクが著しく高まる

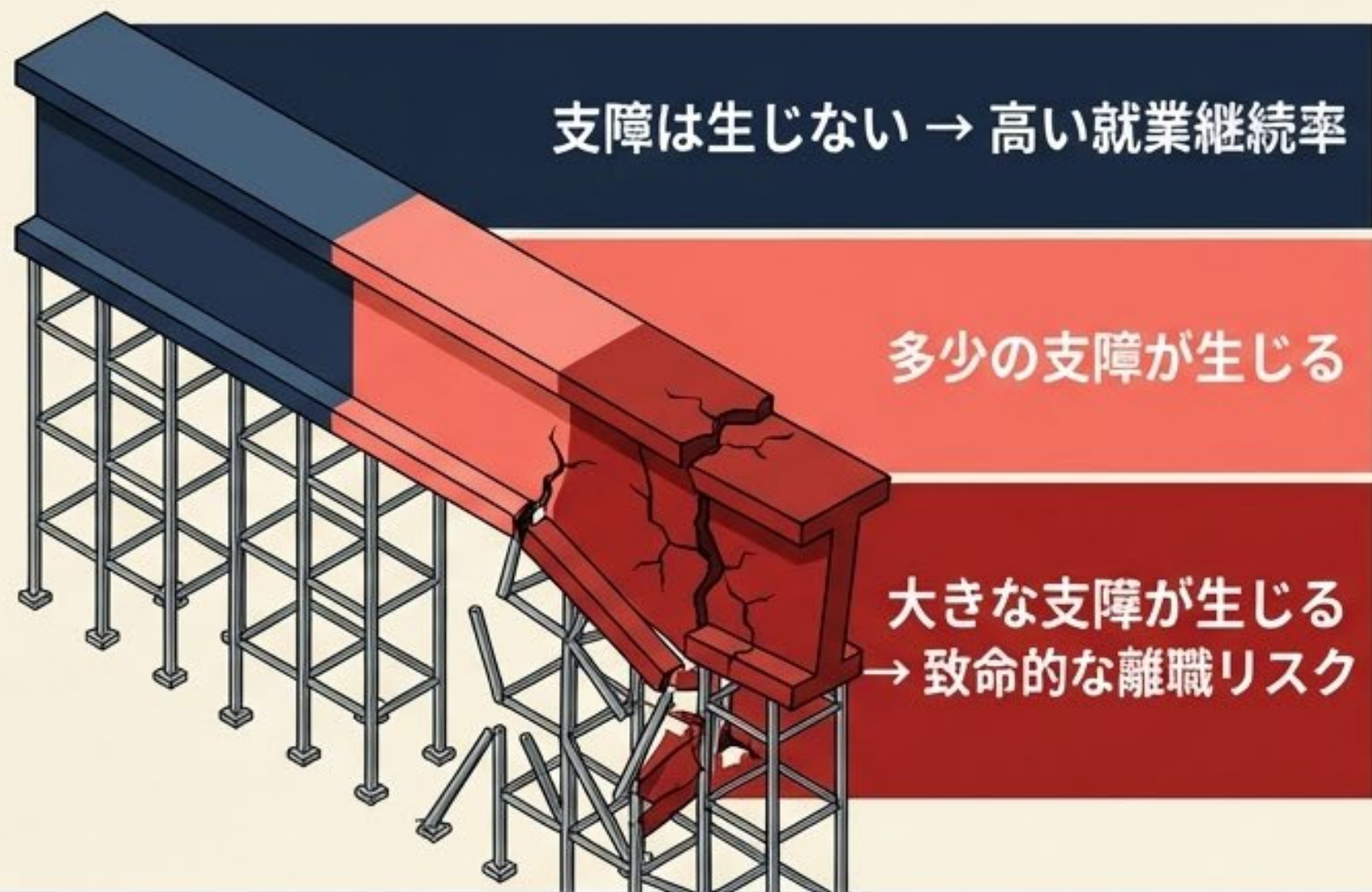
人的要因：上司への「相談しやすさ」がもたらす乗数効果



職場環境要因：柔軟性の欠如と長時間労働が両立を阻む

突発的な休みの障壁

事前に休暇申請しないで急に3日間仕事を休んだら...

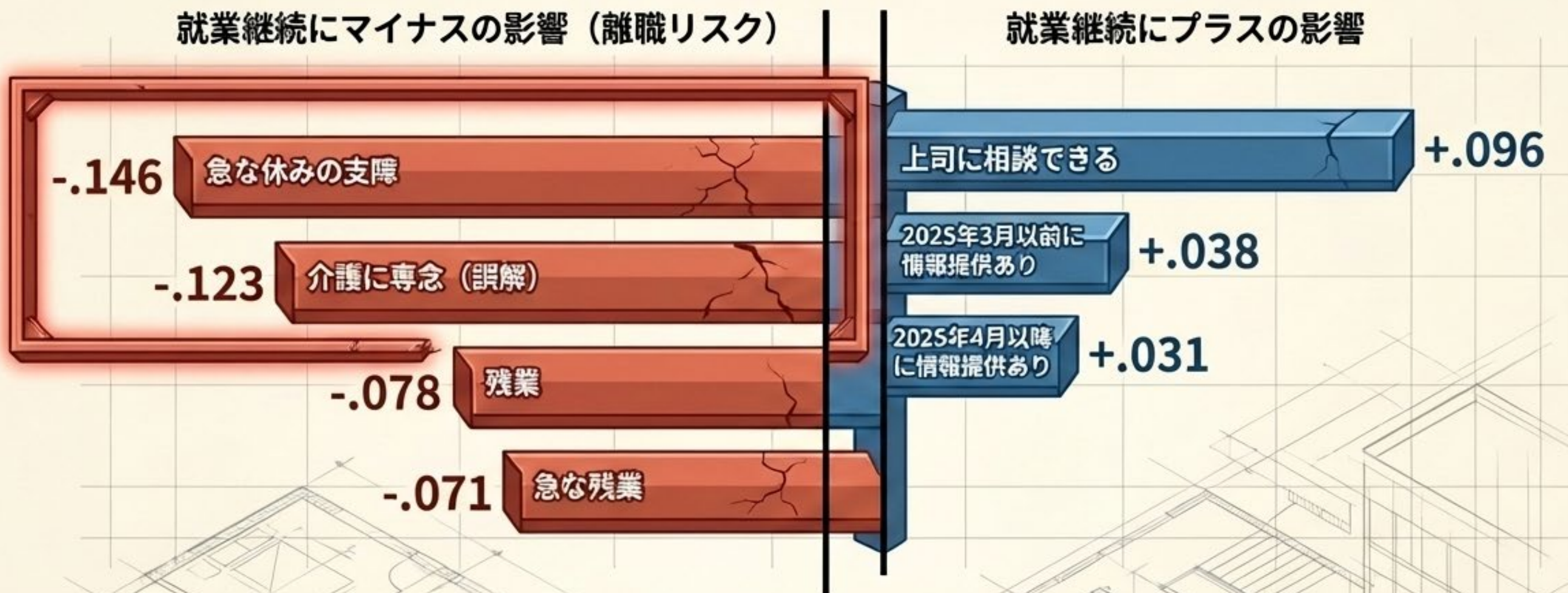


残業の常態化



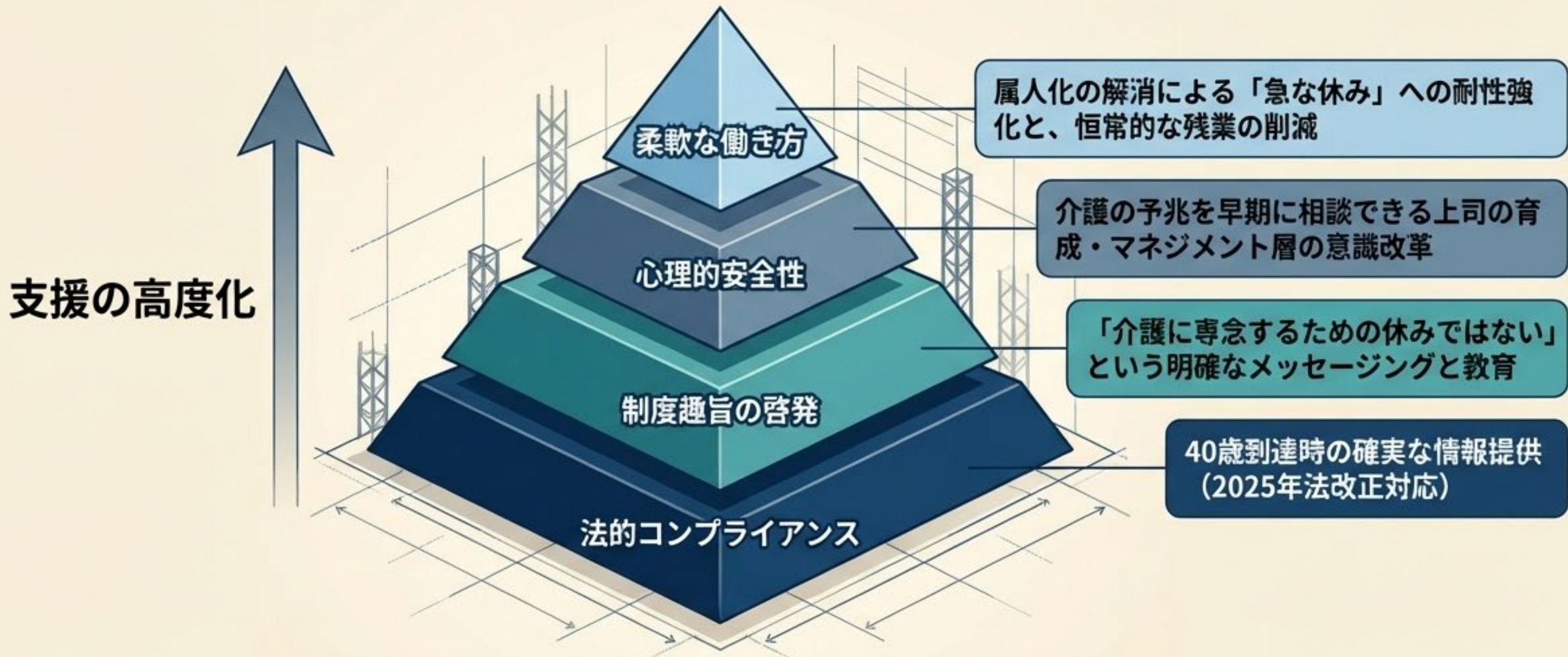
介護は突発的な対応の連続である。日々のオペレーションに「遊び（バッファ）」がない職場では、どれだけ制度が整っていても離職は防げない。

介護離職を防ぐ・促進する要因の総合インパクト



OLS回帰分析における標準化回帰係数(β)を抽出。全ての変数を同時に統制した結果、「急な休みの支障 (-.146)」と「制度の誤解 (-.123)」が、情報提供のプラス効果を容易に打ち消すほどの巨大な離職リスクであることが統計的に証明された。

結論：介護離職を防ぐための「4層の支援の足場」



制度周知はゴールではない。情報提供を起点とし、職場風土と業務オペレーションの改革（働き方改革）を同時並行で進めることこそが、真の介護離職防止策である。