

介護離職を予防するための 両立支援対応モデルと実証実験

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会

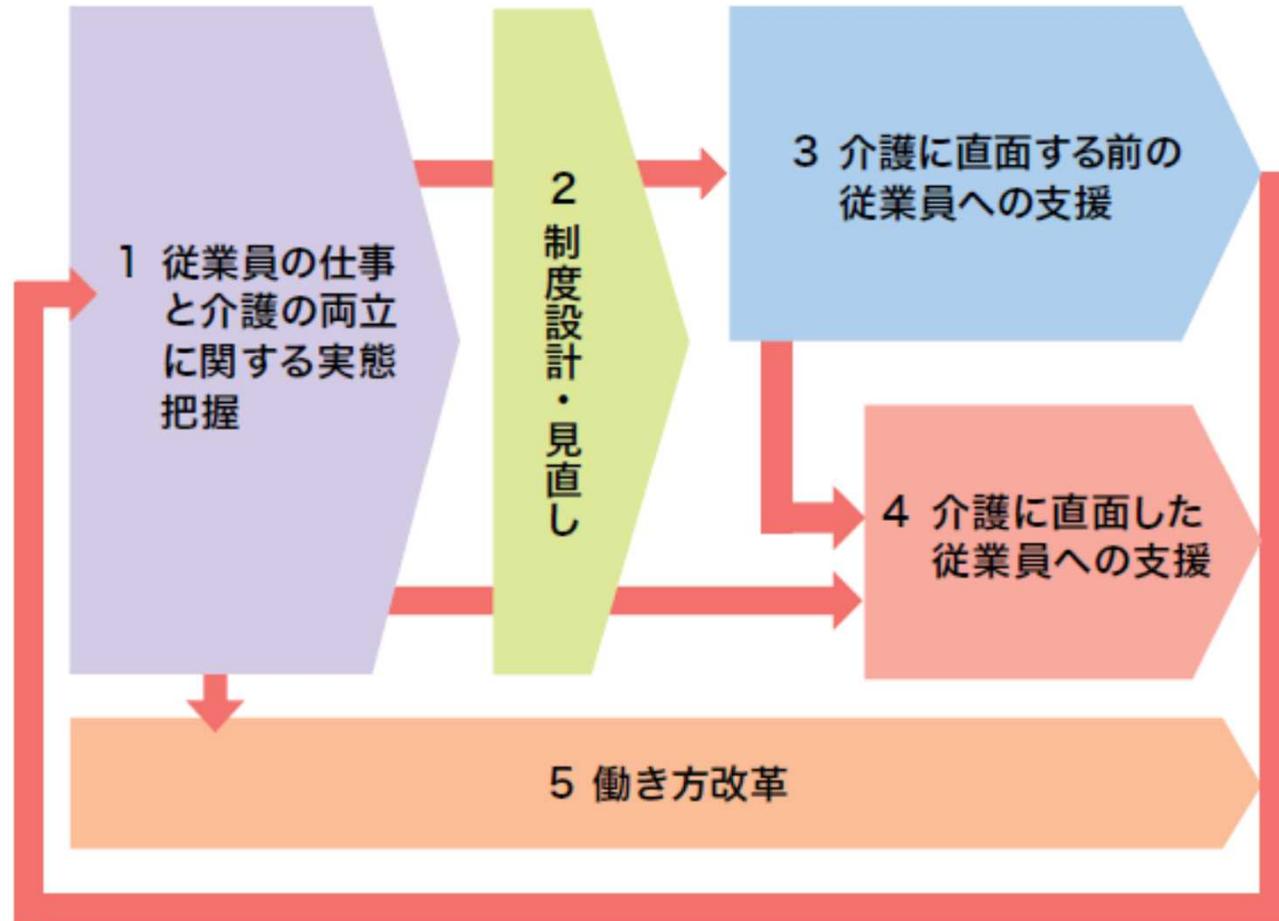
2015.5.29

中央大学大学院戦略経営研究科 教授 佐藤博樹

ニッセイ基礎研究所 主任研究員 松浦民恵

労働政策研究・研修機構 副主任研究員 池田心豪

介護離職を予防するための 両立支援対応モデル



資料:厚生労働省「平成26年度仕事と介護の両立支援事業 企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」より。

調査の概要

- 厚生労働省・平成26年度仕事と介護の両立支援事業「介護離職を予防するための両立支援対応モデル導入実証実験」における実態把握調査
- 調査方法：参加企業が従業員に対して「仕事と介護の両立セミナー」を実施し、リーフレットを配布した前後で、基本的に同じ方法で計2回（事前・事後）のWeb調査を実施
- 対象企業：上記実証実験への参加企業100社の従業員（アンケート実施は事前が94社、事後が89社）
 - 原則として参加企業に勤務する全正社員
 - 全正社員への実施が難しい場合は、一部（40歳以上等）の正社員を対象とする、複数の部門・事業所から対象者を抽出することも可（ただし、アンケート実施人数の目安として100人程度回収されることが望ましい）
- 実施時期：事前：2014年7月～8月、事後：2014年12月
- 主な調査項目：

| 事前・事後共通項目 | 事後のみ追加項目 |
|--|---|
| 介護の経験や可能性 職場の雰囲気やコミュニケーション 介護不安や就業継続見込み 介護保険や勤務先の制度に関する認知・理解の状況 等 | セミナーの受講有無 セミナーやリーフレットの理解 セミナー後の働き方の変化 リーフレットの配布・読了の有無 前回調査の回答有無 等 |

集計・分析の方針

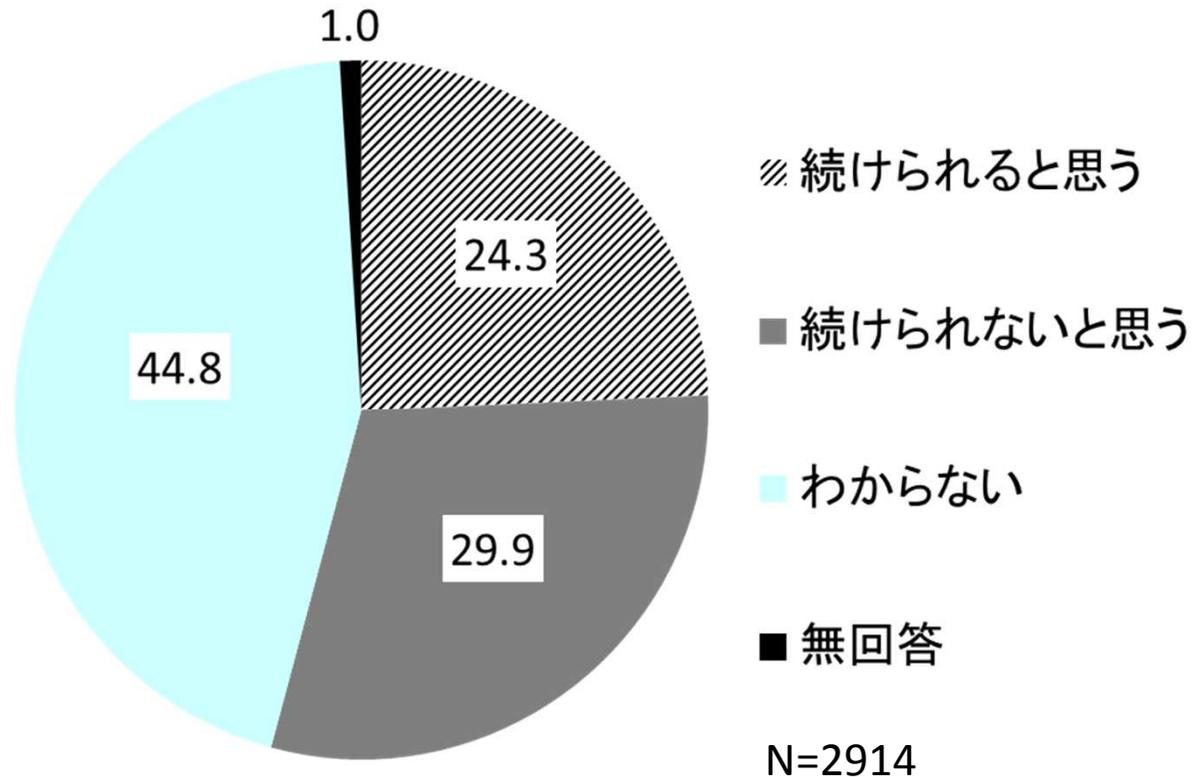
- 回収されたサンプル数は事前が22,582、事後が16,132
- 追跡調査ではなく、定点調査を2回実施(事後の回答者には、事前に回答していないサンプルも含まれる)
- 本報告のための集計・分析においては、事前、事後の両者に回答したと確認できた従業員に限定
- データのマージ方法:
 - 事前、事後で企業が同じサンプル
 - 事前のアンケートに「回答した」サンプル
 - 事前、事後で誕生日・誕生日・性別が同じサンプル
 - 上記の条件で複数のサンプルが該当した場合には、事前と事後で年齢が同じサンプル(それでも複数いたら両方を削除)
 - 上記方法でマージしたデータから、年齢の齟齬が生じているサンプルを除外(事前の年齢 = 事後の年齢、もしくは事前の年齢 + 1 = 事後の年齢、に限定)
- さらに、以下を考慮して、対象年齢(事後の年齢)を40～59歳に限定
 - 40歳になると介護保険制度の被保険者になること
 - 40代後半から親の介護に直面する者が増え始めること
 - 60歳以上の回答者は少なく、また、60歳以降は定年後の継続雇用制度の適用者が増えること
- 集計・分析対象のサンプルは2,914

本日の構成

- 就業継続見込みの要因分析
／事前アンケートの分析
 - 介護をしながらの、就業継続見込み
(就業継続見込み別集計)
 - 介護経験割合
 - 主な介護者割合
 - 介護不安割合
 - 介護不安の具体的内容割合
 - 相談できる雰囲気割合
 - 介護保険の被保険者の認識割合
 - 介護保険制度の具体的内容理解割合
 - 地域包括支援センター認識割合
 - 勤務先制度認知割合
 - 介護休業の趣旨理解割合
 - 職場の残業の程度割合
 - 有休希望通り取得割合
 - 上司とのコミュニケーション割合
 - 同僚や部下とのコミュニケーション割合
 - 性別割合、年齢割合、役職割合
(ロジスティック回帰分析)
 - 使用変数の概要
 - 介護をしながら仕事を続けられると思う要因
- セミナー・リーフレットの効果分析
／事前・事後アンケートの分析
 - 男女・年齢・役職別 セミナー受講・リーフレット閲読割合
 - セミナー受講とリーフレット閲読の組み合わせ割合
 - セミナー・リーフレットを通じて重要性を理解した事項割合
(セミナー・リーフレットの組み合わせ別集計)
 - 勤務先の両立支援制度認知度
 - 介護休業制度の趣旨理解割合
 - 地域包括支援センター認知度
 - 介護保険の被保険者認識割合
 - 介護保険制度の具体的内容理解割合
 - 介護不安の有無割合
 - 介護不安の具体的内容割合
 - 就業継続見込み割合
(ロジスティック回帰分析)
 - 介護をしながら仕事を続けられると思っていなかった従業員の意識を「続けられる」と変える要因

就業継続見込みの要因分析 ／事前アンケートの分析

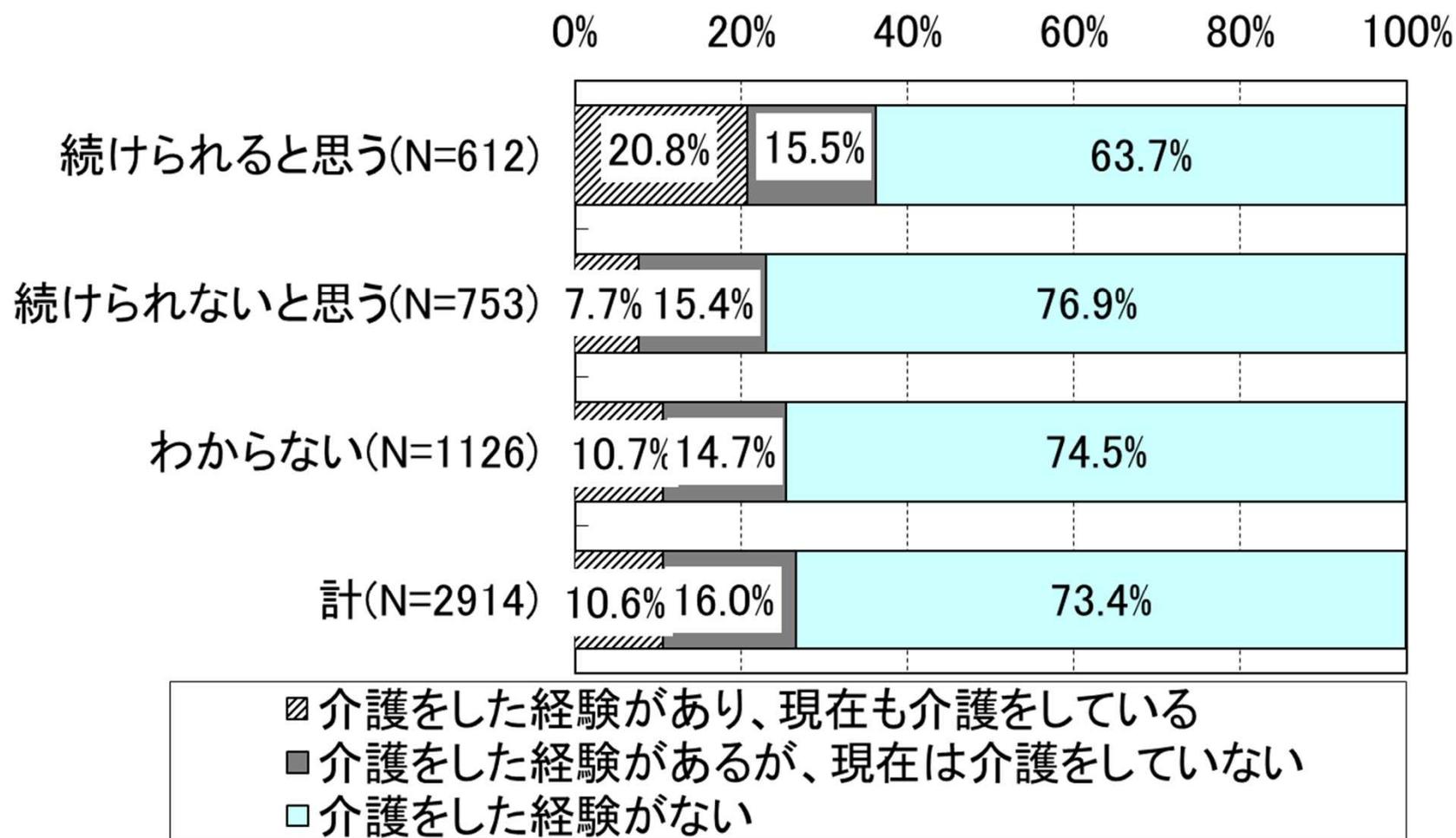
介護をしながらの、就業継続見込み



※「現在も介護をしている」もしくは今後5年間に「介護する可能性がかなり高い/少しある」サンプル

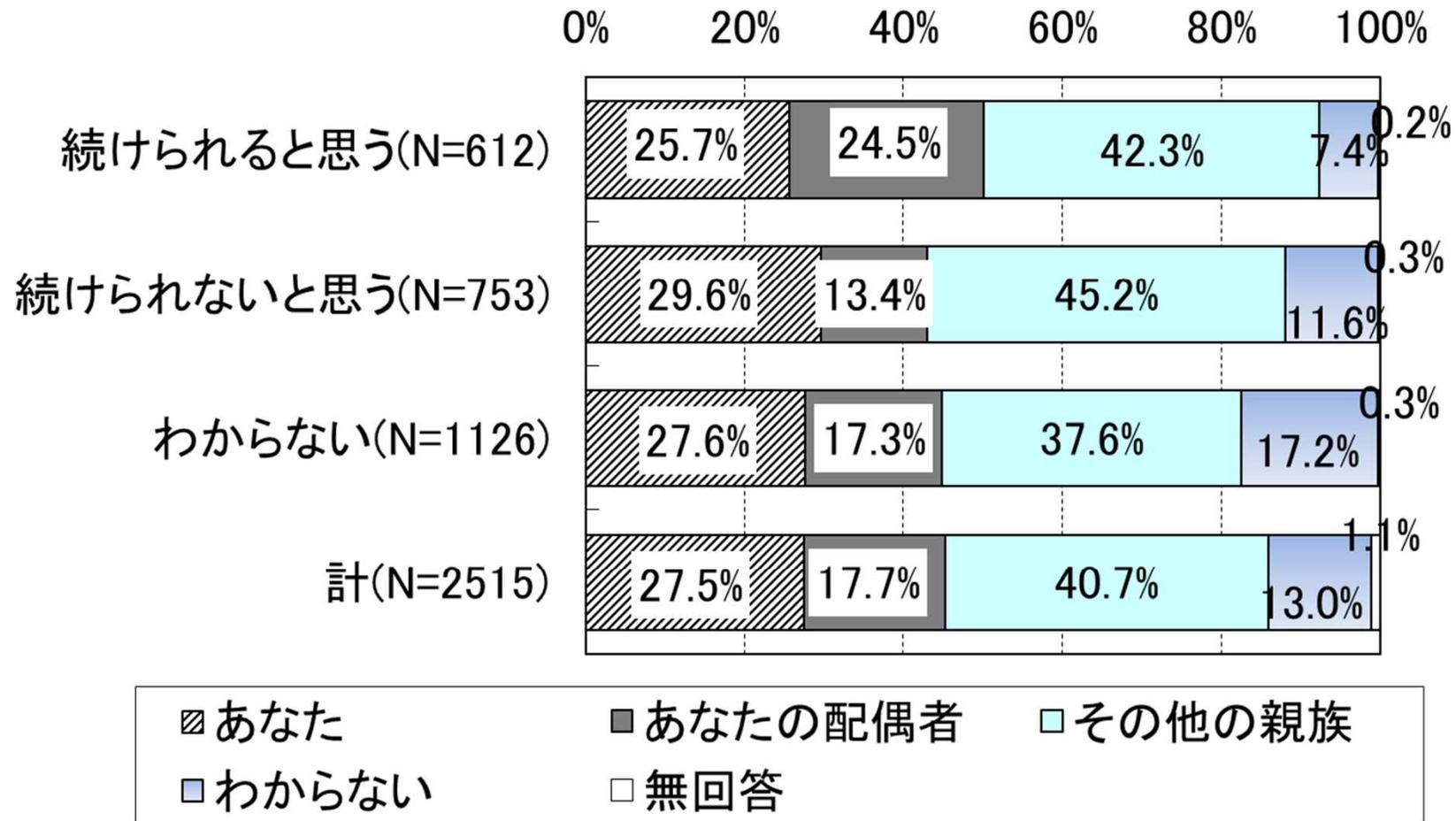
介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができるかどうかについては、「わからない」が44.8%と最も高く、「続けられないと思う」(29.9%)が次に続いている。一方、「続けられると思う」は24.3%にとどまっている。

就業継続見込み別 介護経験割合



「続けられると思う」は「介護をした経験があり、現在も介護している」割合が高い(介護に直面した時に「続けられない」と思った人は離職してしまった可能性がある)。

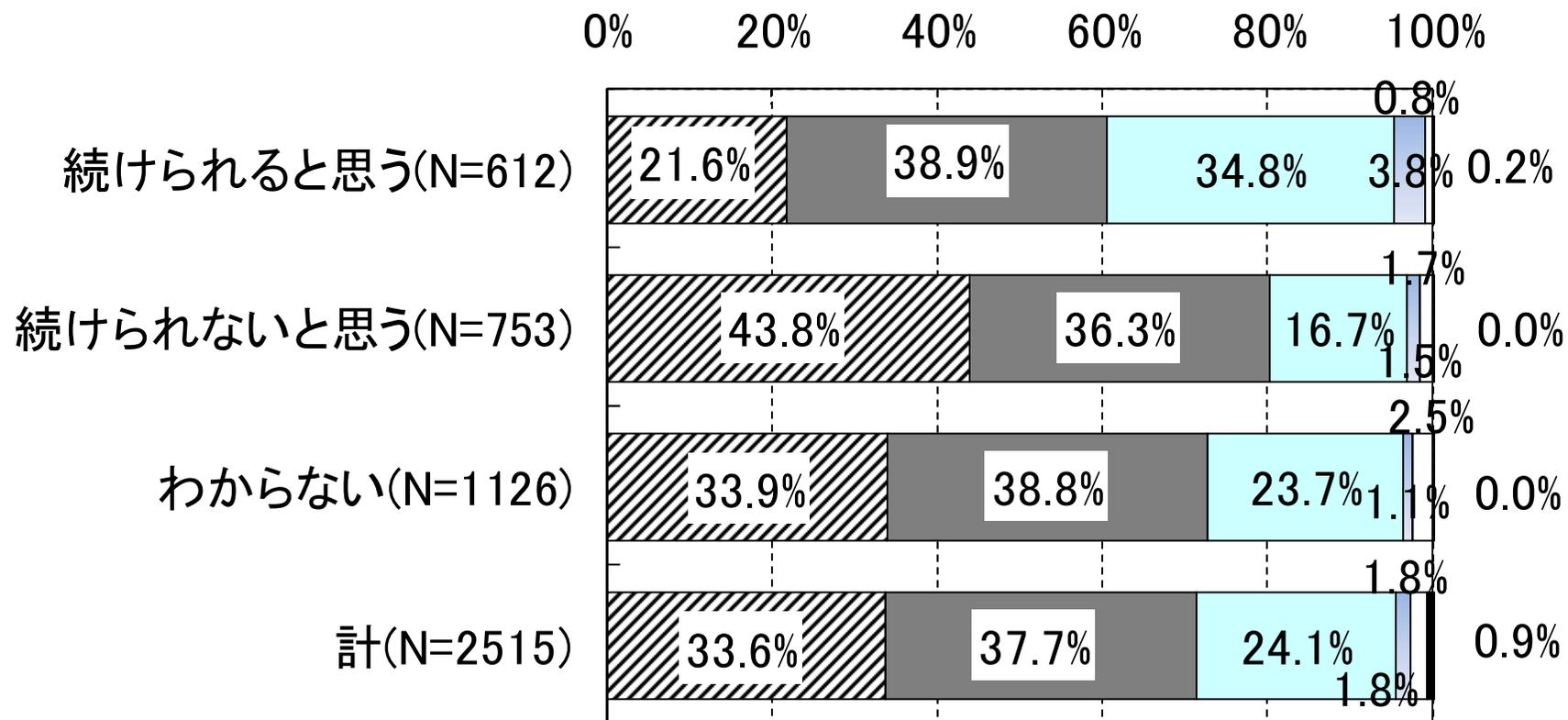
就業継続見込み別 主な介護者割合



※「現在も介護をしている」もしくは今後5年間に「介護する可能性がかなり高い/少しある」サンプル

「続けられると思う」は、主な介護者(将来の場合は主に介護することになりそうな方)が「あなたの配偶者」という割合が高い。

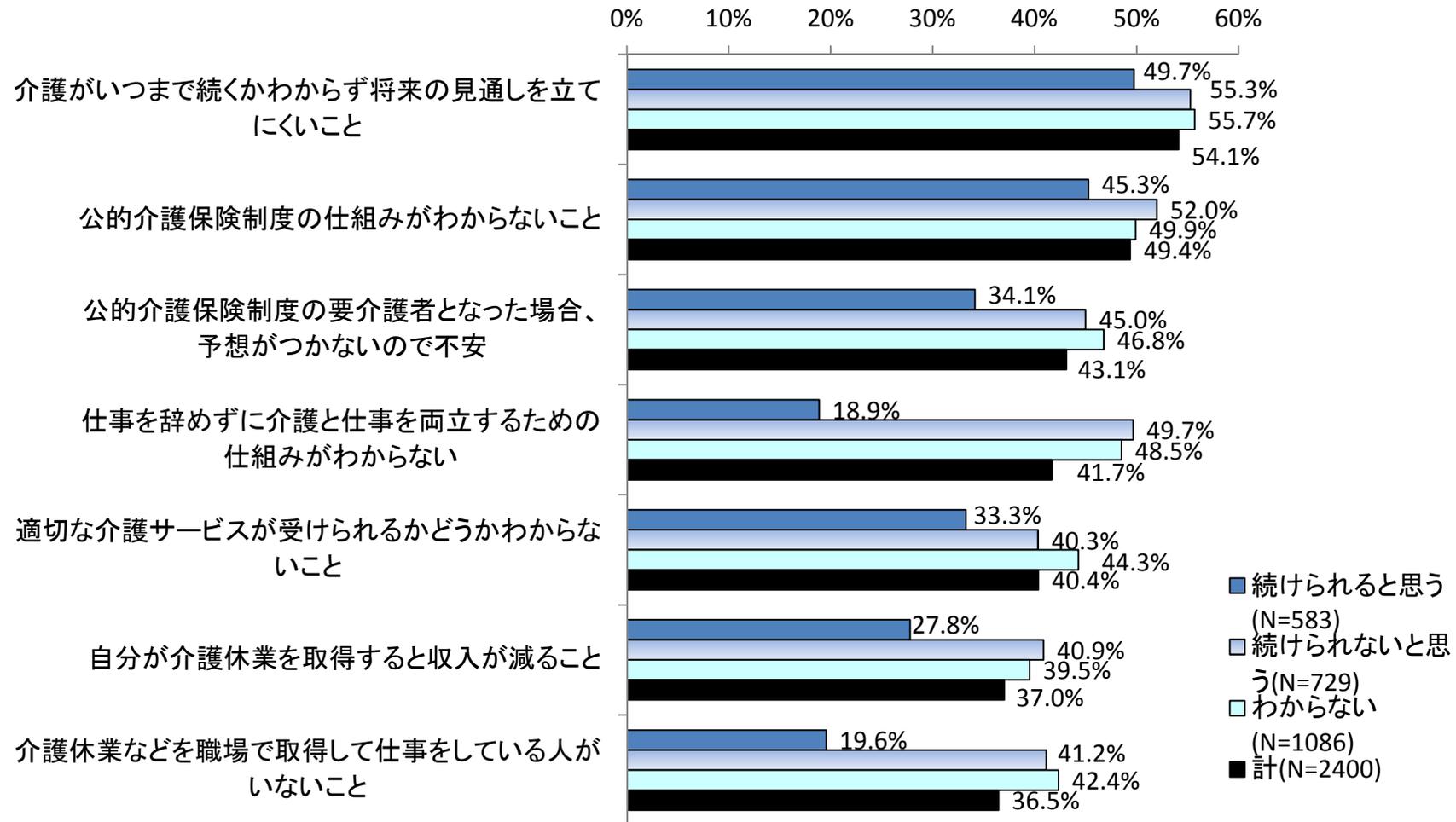
就業継続見込み別 介護不安割合



※「現在も介護をしている」もしくは今後5年間に「介護する可能性がかなり高い/少しある」サンプル

「続けられると思う」は「非常に不安を感じる」割合が低い。

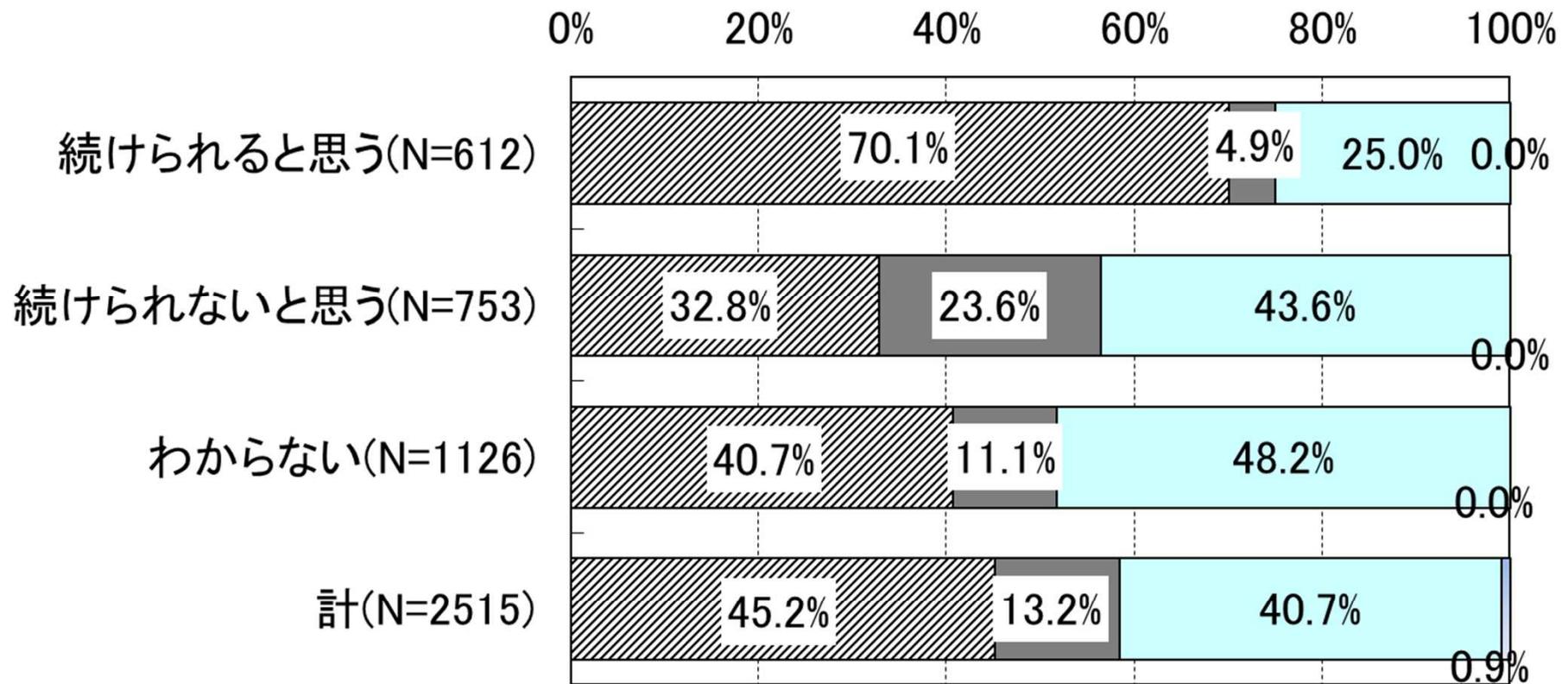
就業継続見込み別 介護不安の具体的内容割合



※介護に「非常に不安を感じる」「不安を感じる」「少し不安を感じる」サンプル/複数回答/上位の項目

「続けられると思う」は、どの項目も、不安だとする回答割合が低い。

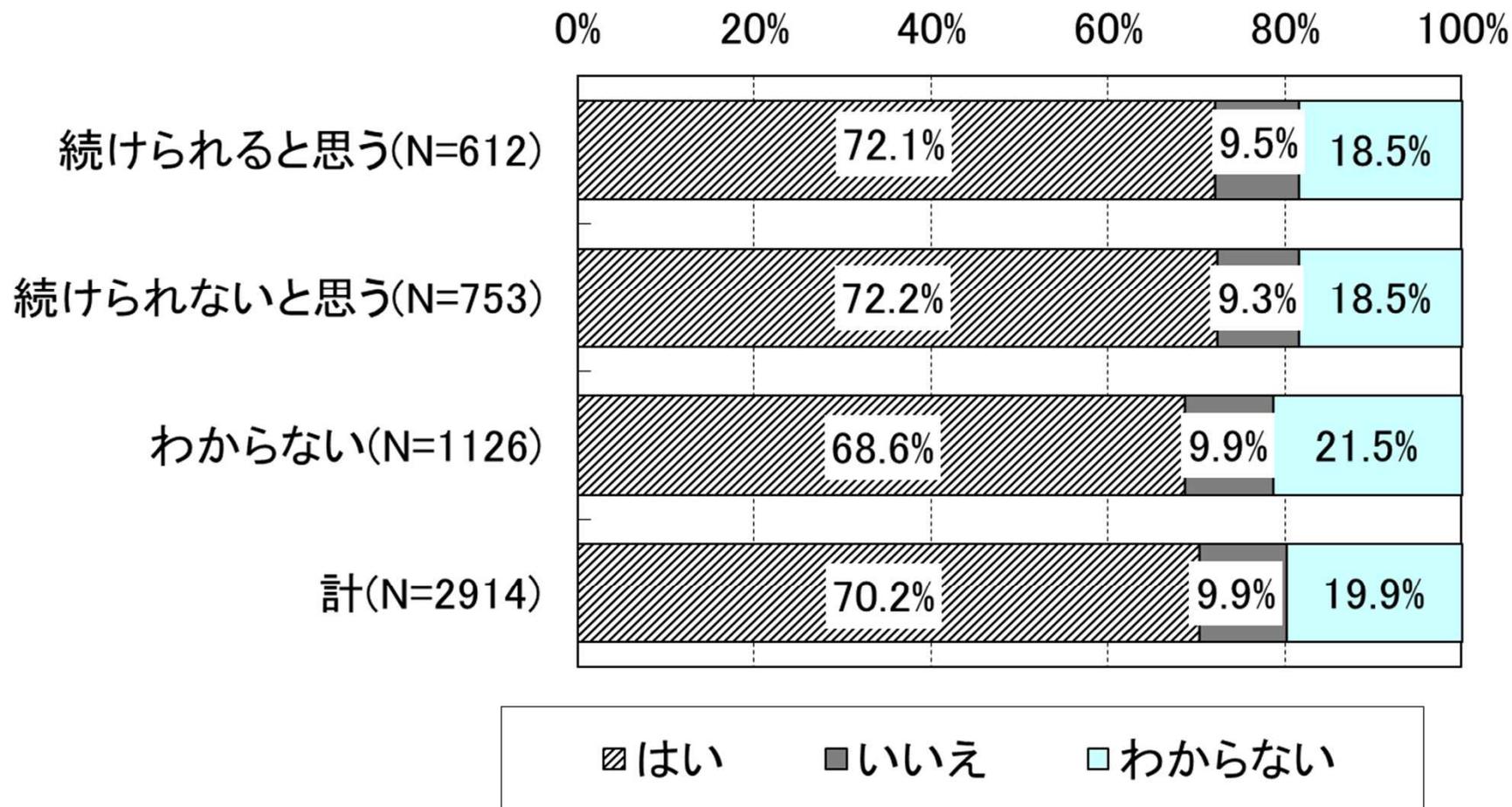
就業継続見込み別 相談できる雰囲気割合



ある
 ない
 どちらともいえない
 無回答

「続けられると思う」は、介護のことを職場の上司や同僚に話したり、相談したりすることができる雰囲気が「ある」割合が高い。

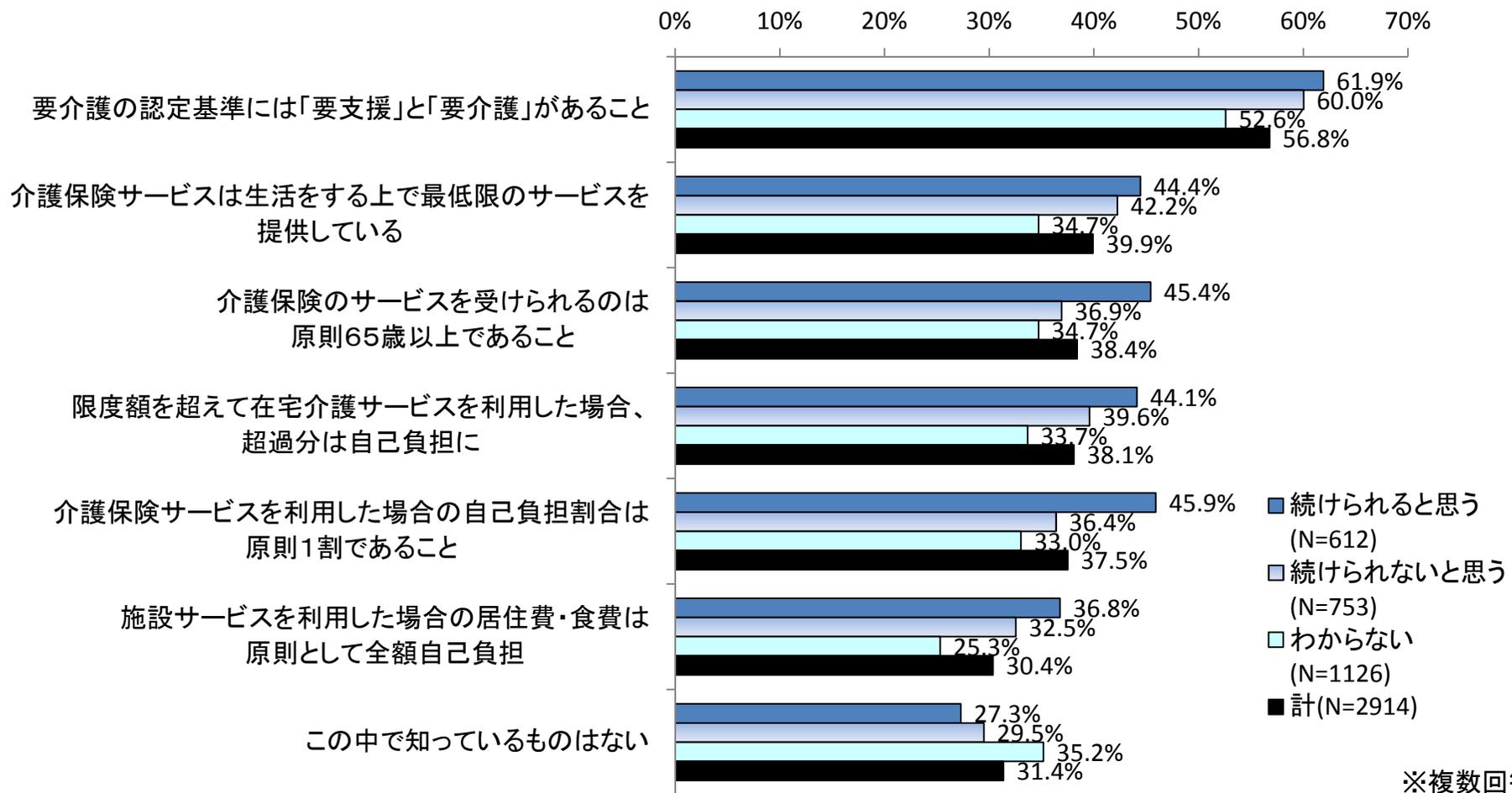
就業継続見込み別 介護保険の被保険者の認識割合



※集計対象は40～59歳なので、介護保険の被保険者だという「はい」という回答が正しい

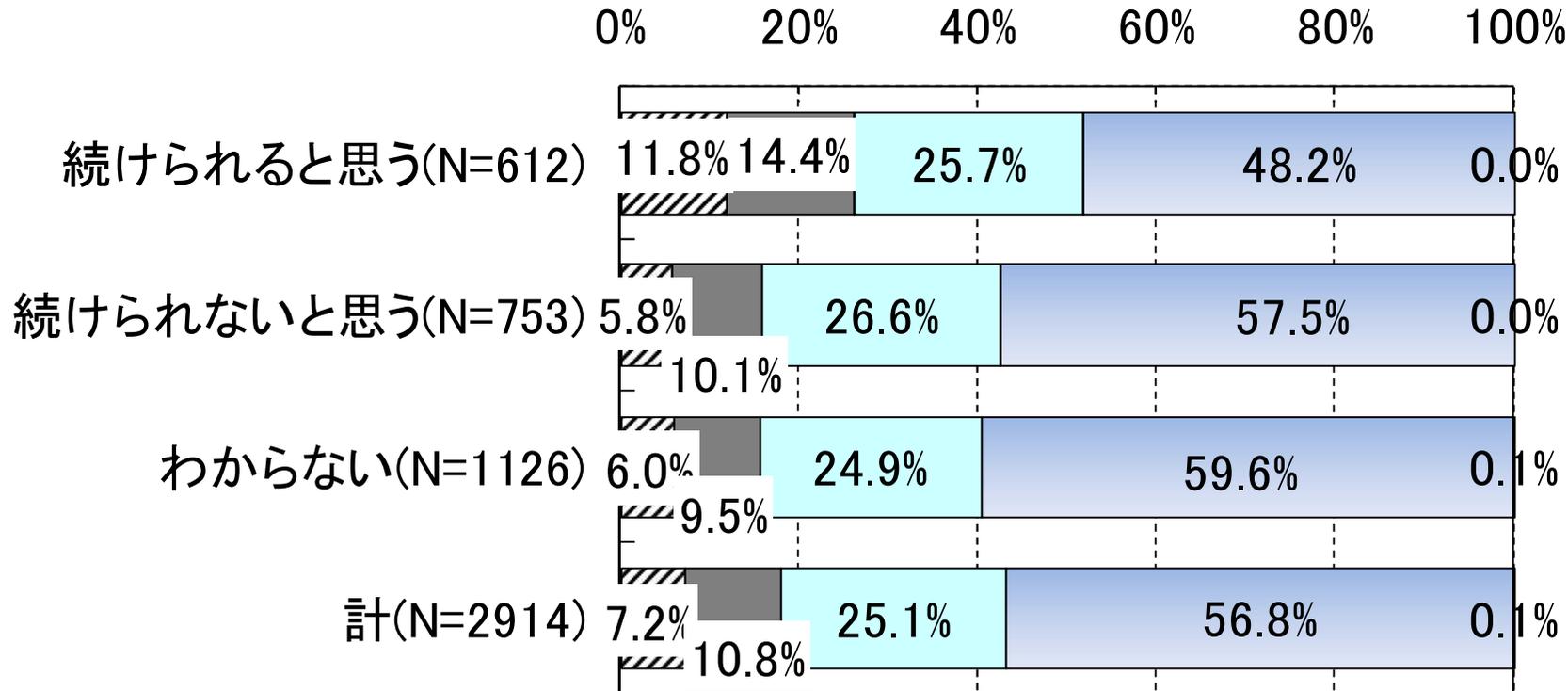
介護保険の被保険者であることを認識している割合については、就業継続見込みによって顕著な差がみられない。

就業継続見込み別 介護保険制度の具体的内容理解割合



「続けられると思う」は、いずれの項目についても知っている割合が高い。

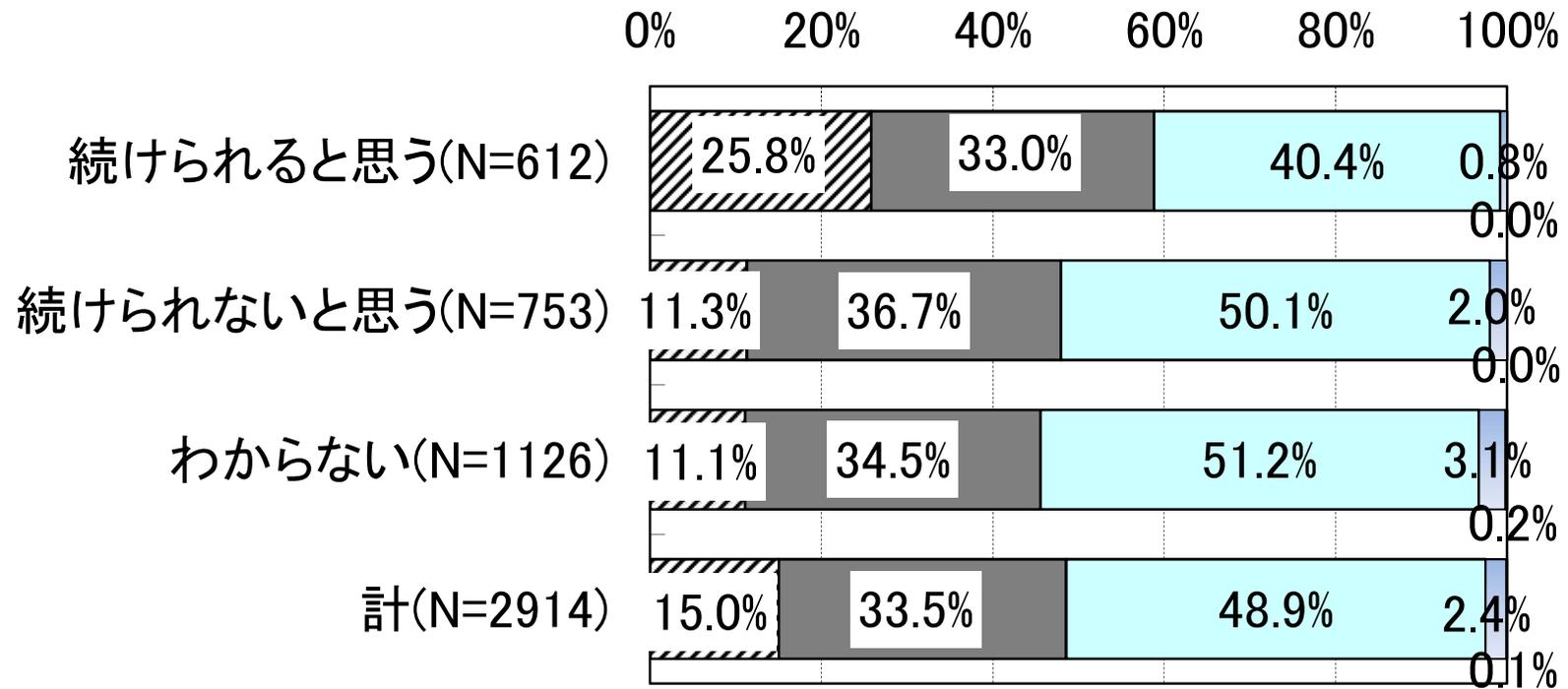
就業継続見込み別 地域包括支援センター認識割合



- ▨ 利用した事があり、名称も利用方法も知っている
- 利用した事はないが名称も聞いた事があり利用方法も知っている
- 名称について聞いたことがあるが、利用方法は知らない
- 名称も利用方法も知らない
- 無回答

「続けられると思う」は、地域包括支援センターについて、名称も利用方法も知っている割合がやや高い。

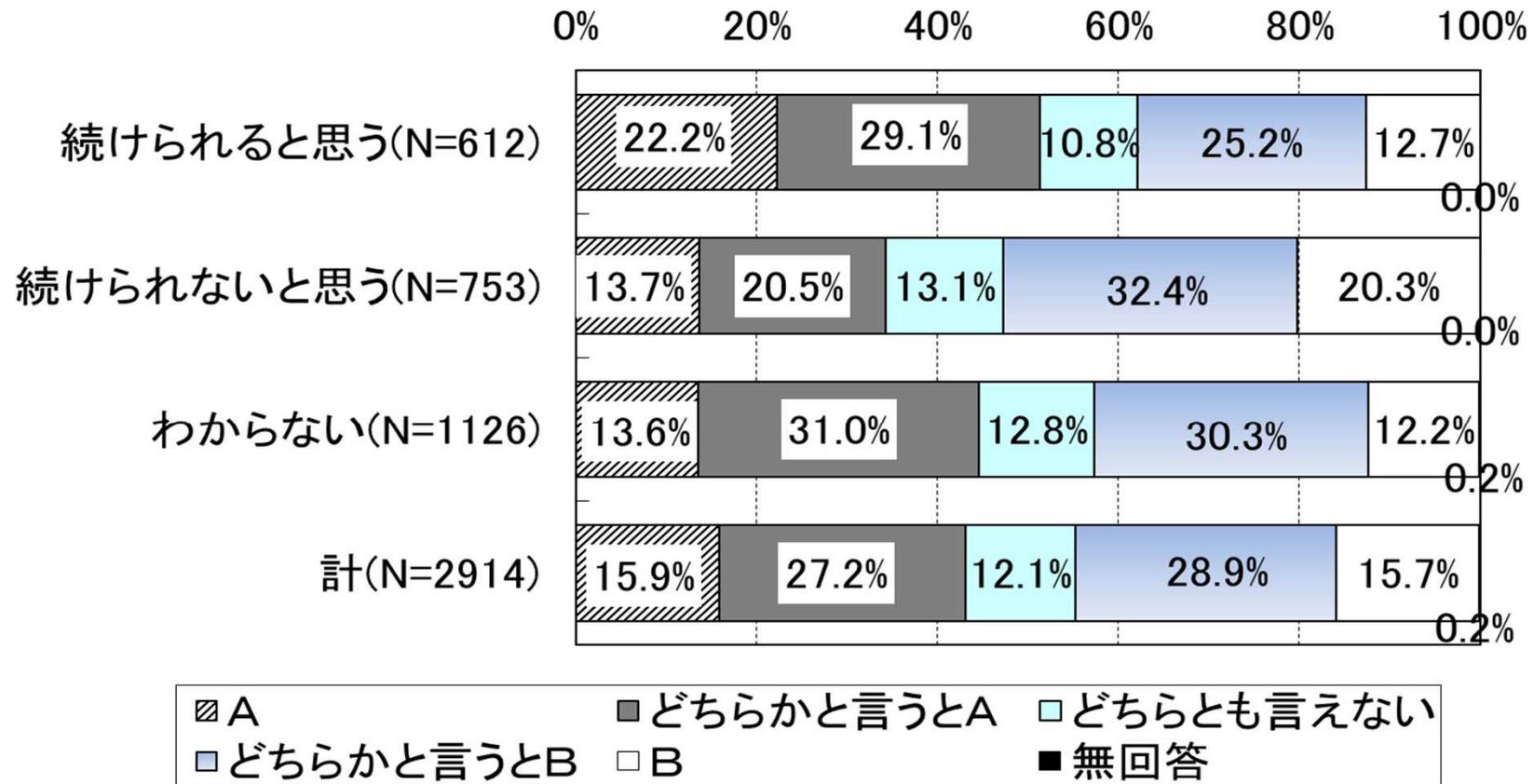
就業継続見込み別 勤務先制度認知割合



- ▣ 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
- 制度があることは知っているが、内容はわからない
- 制度があるかどうか知らない
- 制度はない
- 無回答

「続けられると思う」は、勤務先の仕事と介護の両立支援制度について、「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」割合が高い。

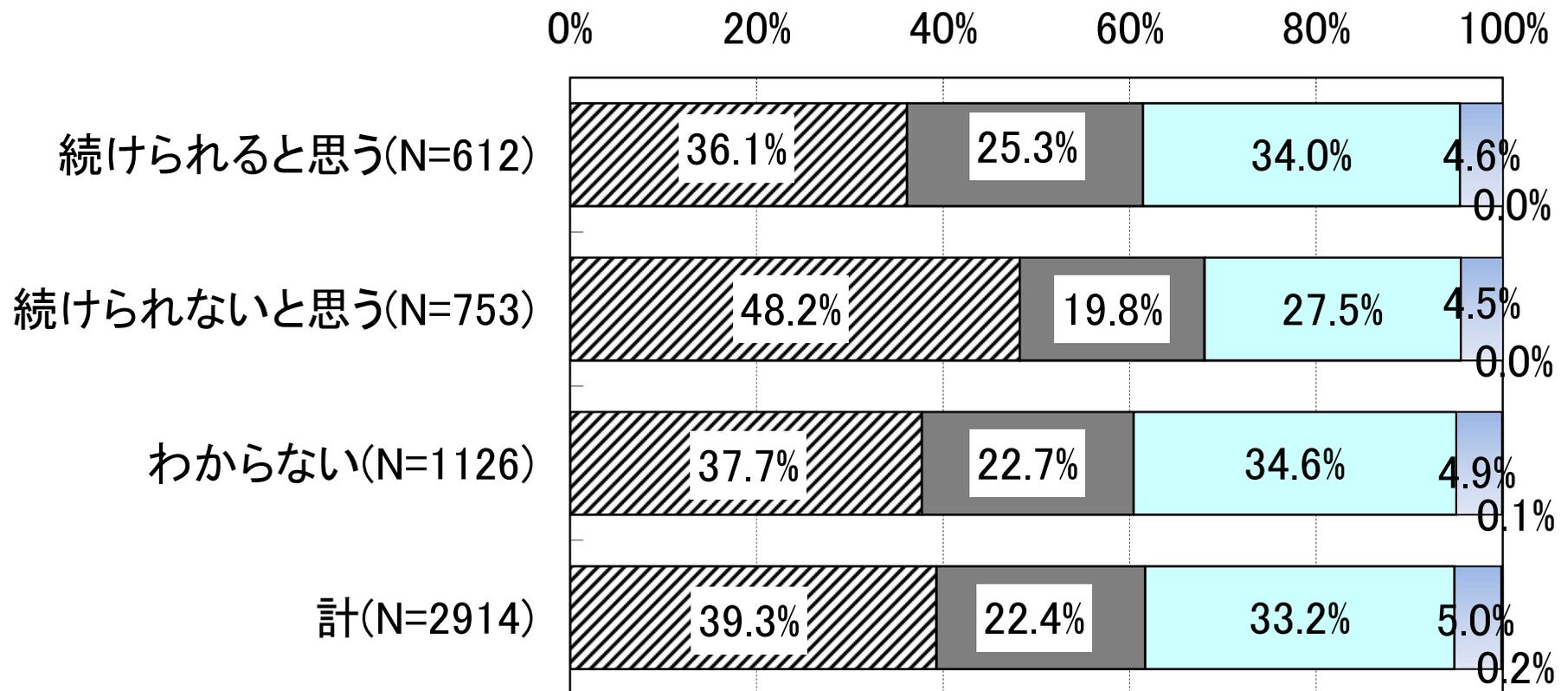
就業継続見込み別 介護休業の趣旨理解割合



A:介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である
 B:介護休業期間は介護に専念するための期間である

「続けられると思う」は『A:介護休業期間が主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である』という考えに賛同する割合が高い。

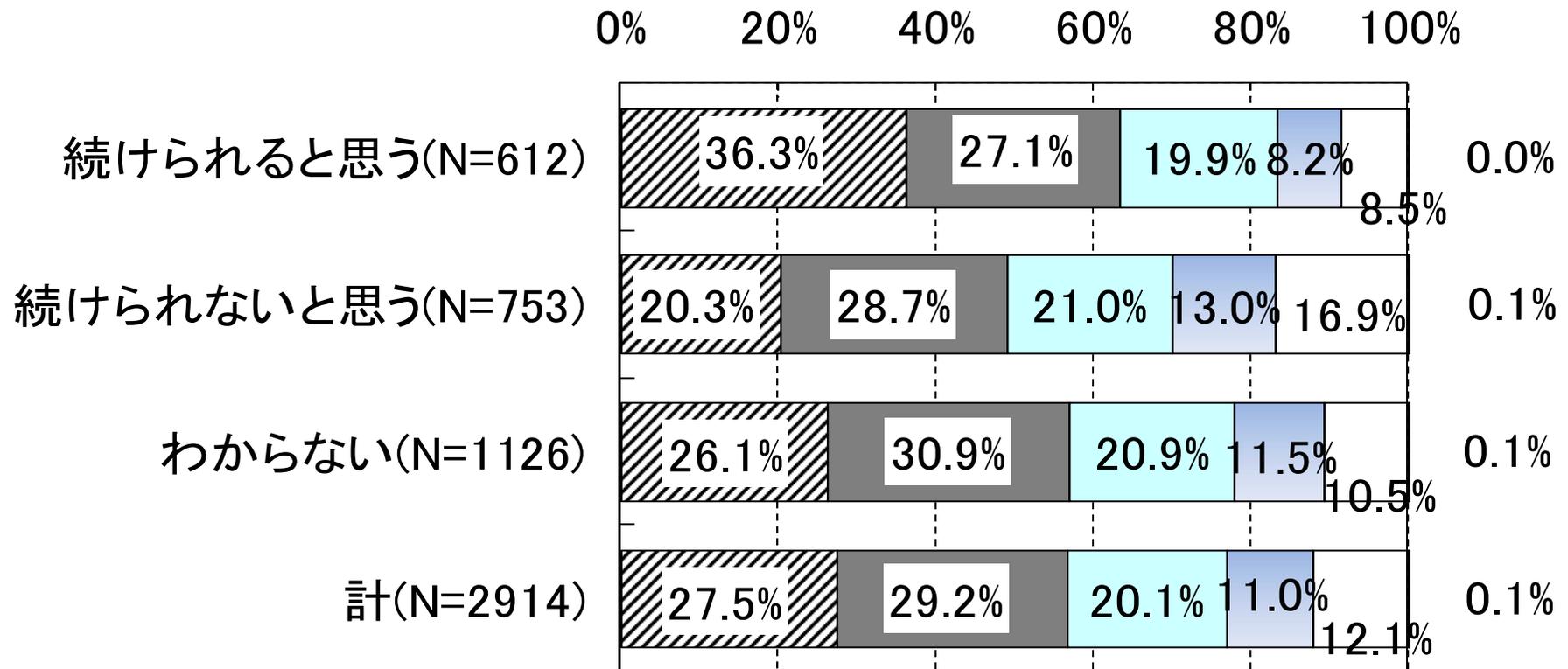
就業継続見込み別 職場の残業の程度割合



恒常的に残業がある
 週に半分は残業がある
 おおむね定時退社している
 その他

「続けられないと思う」は「恒常的に残業がある」割合が高い。

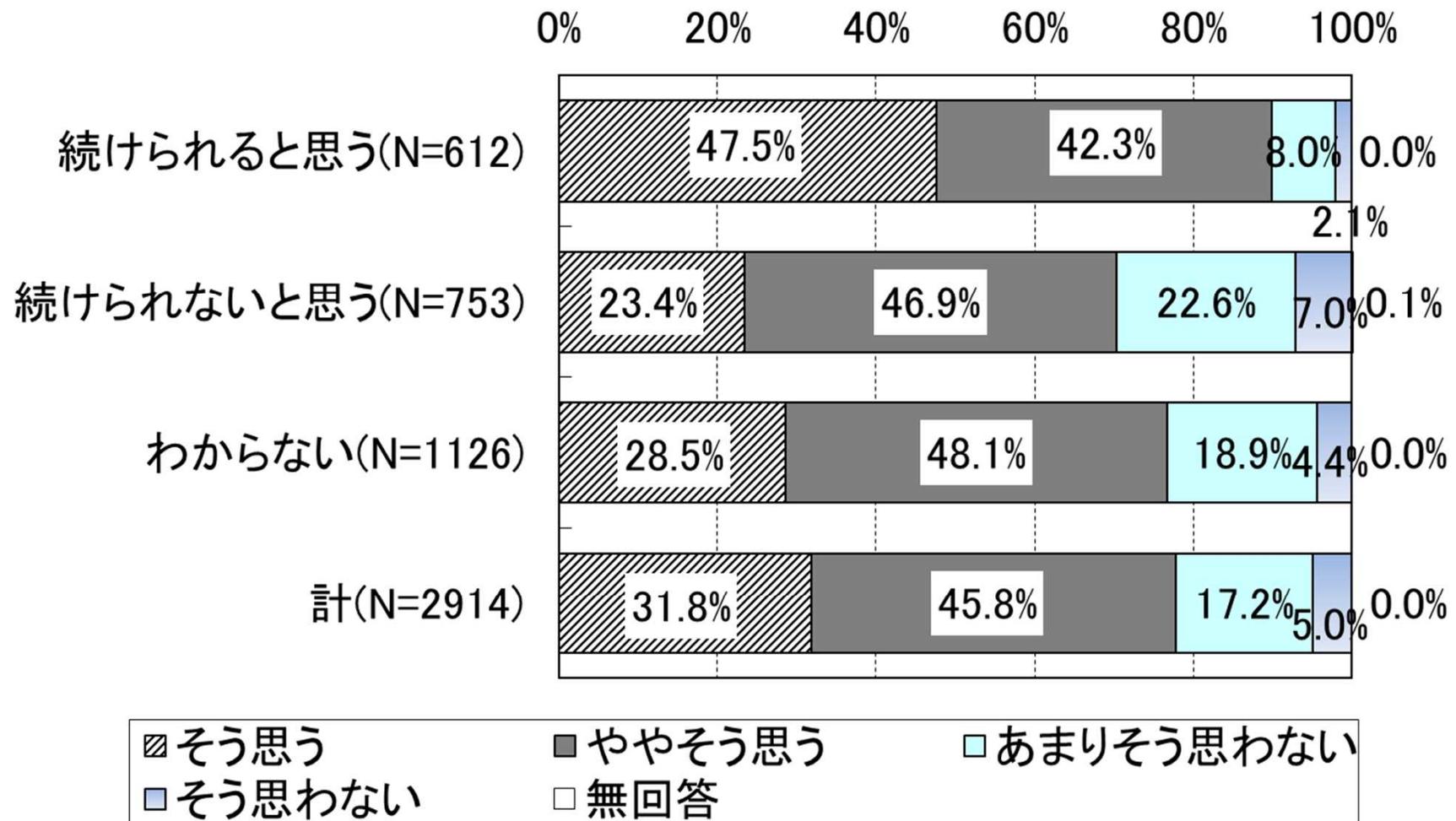
就業継続見込み別 有休希望通り取得割合



- ▨ 希望通りとれた
- 大体希望通りとれた
- どちらとも言えない
- あまり希望通りとれなかった
- 希望通りとれなかった
- 無回答

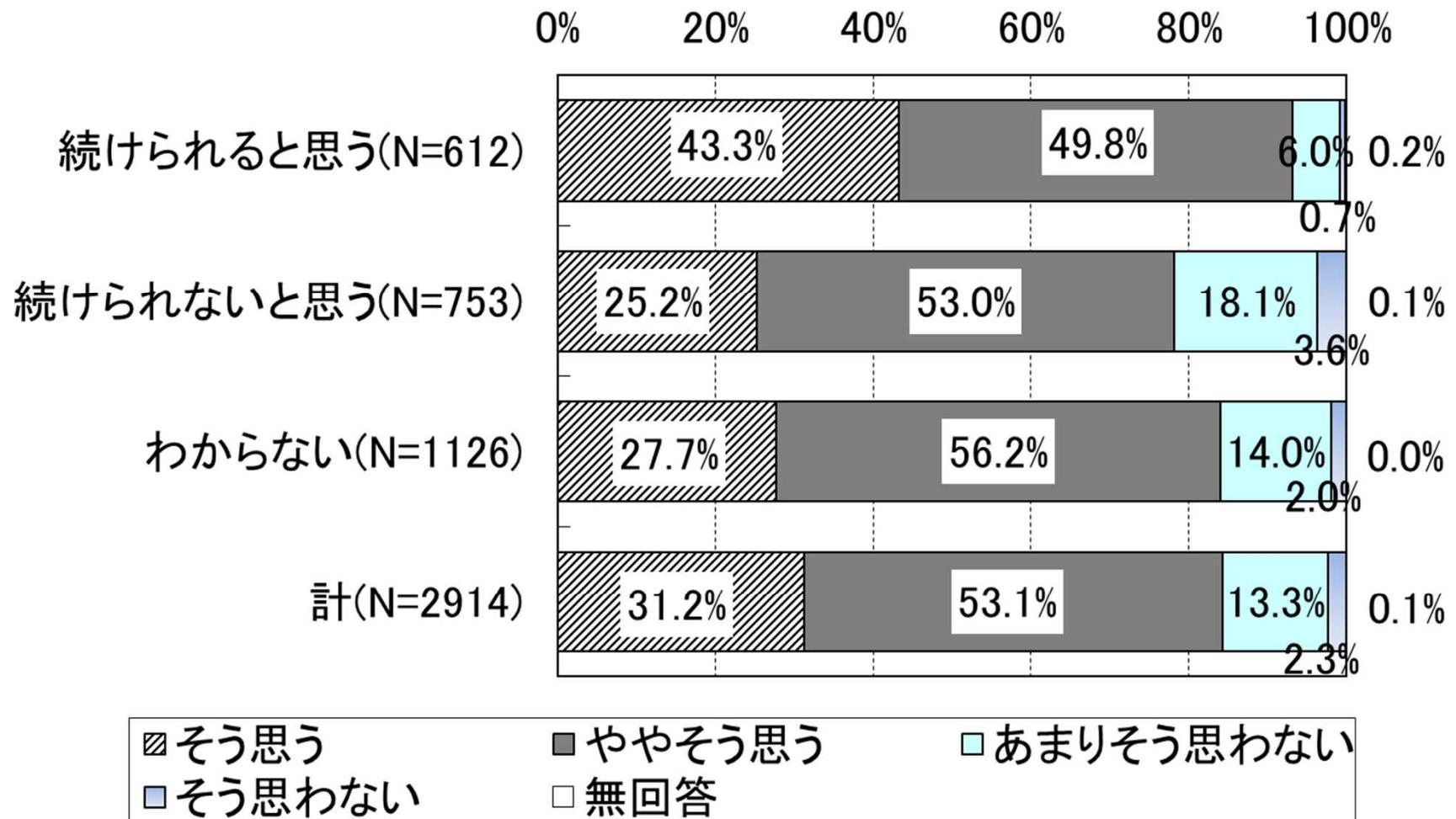
「続けられると思う」は年次有給休暇を「希望通りとれた」割合が高い。

就業継続見込み別 上司とのコミュニケーション割合



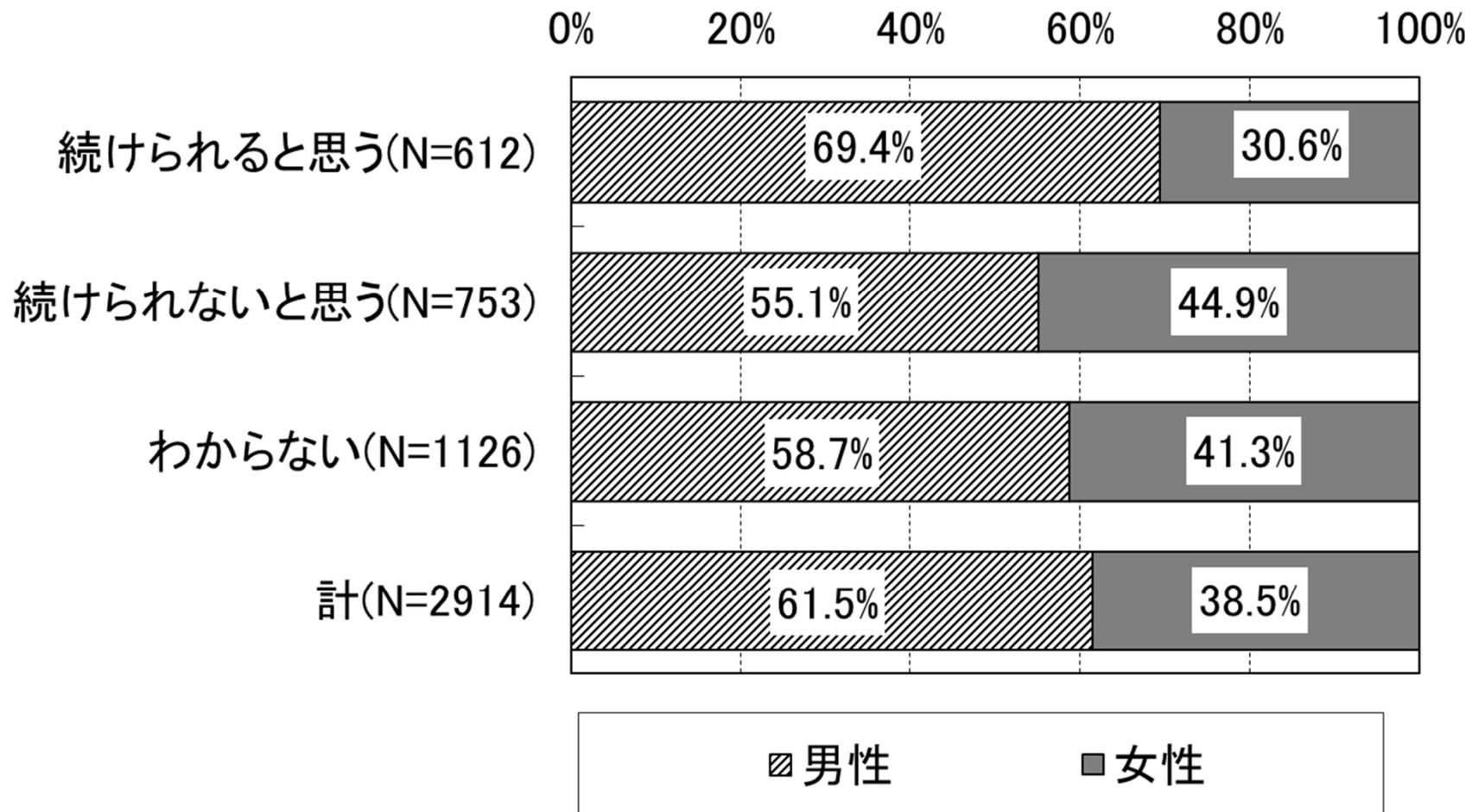
「続けられると思う」は、『上司とのコミュニケーションは円滑である』に対して、「そう思う」とする割合が高い。

就業継続見込み別 同僚や部下とのコミュニケーション割合



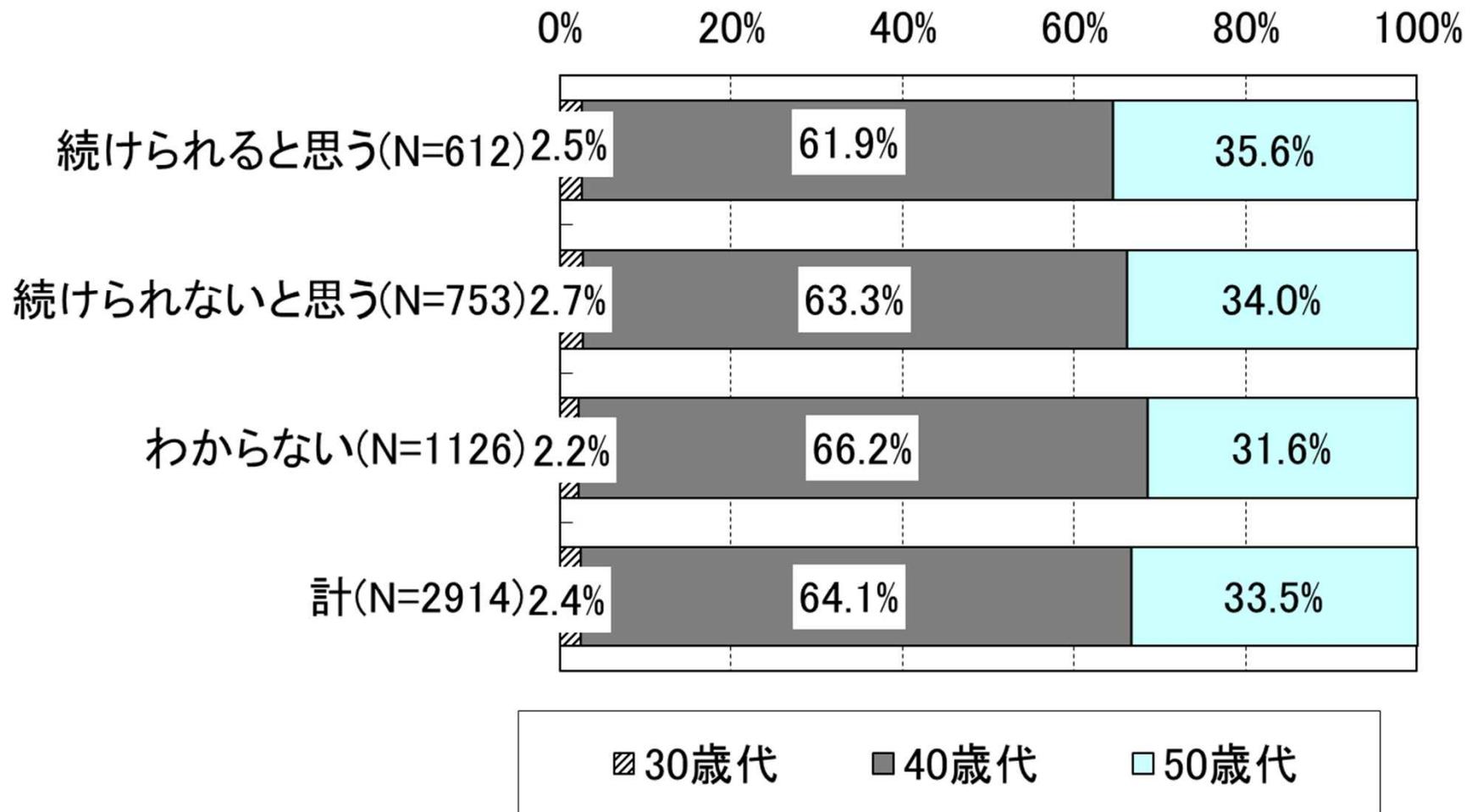
「続けられると思う」は、『同僚や部下とのコミュニケーションは円滑である』に対して、「そう思う」とする割合が高い。

就業継続見込み別 性別割合



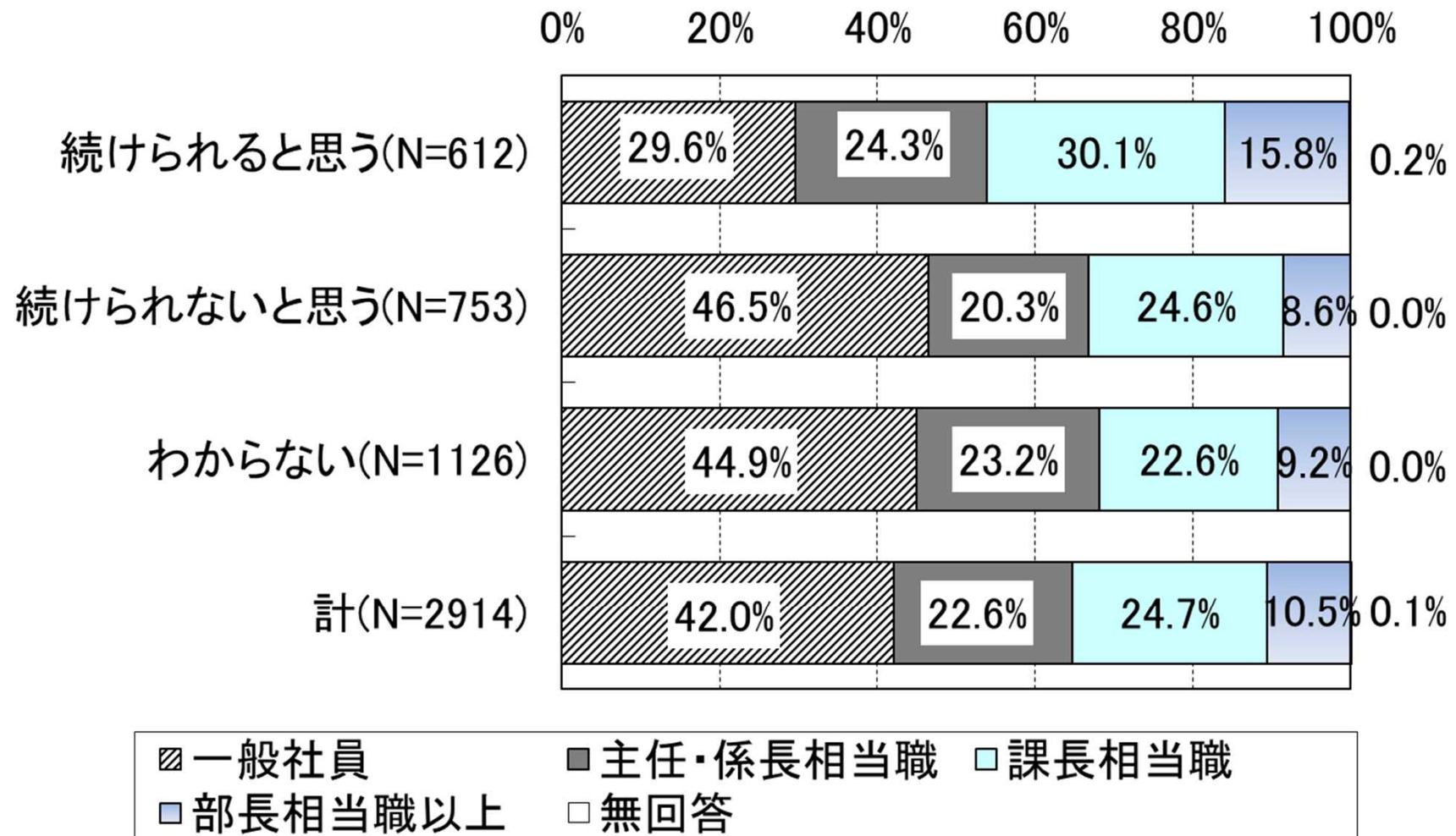
「続けられると思う」は、「男性」の割合が高い。

就業継続見込み別 年齢割合



年齢については、就業継続見込みによって顕著な差がみられない。

就業継続見込み別 役職割合



「続けられると思う」は、「課長相当職」や「部長相当職以上」の割合が高い。

ロジスティック回帰分析 使用変数の概要

| 使用する変数 | | 設問の概要 | 平均値 | 標準偏差 |
|-----------------------------|--------------------|---|-------|------|
| 被説明変数： 就業継続見込み | 「続けられると思う」=1 | 介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができると思うか | 0.25 | 0.43 |
| 地域包括支援センター (BM:名前も知らない) | 利用方法知っている=1 | 地域包括支援センターのことをご存じかどうか | 0.18 | 0.38 |
| | 名前は知っている=1 | | 0.26 | 0.44 |
| 勤務先の両立支援制度 (BM:ない・わからない) | 制度の内容を知っている=1 | 勤務先の介護に関する支援制度について、どの程度知っているか | 0.15 | 0.36 |
| | 制度はあるが、内容は知らない=1 | | 0.35 | 0.48 |
| 介護休業は体制構築期間 ダミー | 「A」「どちらかというA」=1 | 介護休業に関する考え方として、「A.主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間」と「B.介護に専念するための期間」を提示し、近いものを選択 | 0.43 | 0.50 |
| 恒常的に残業ありダミー | 「恒常的に残業がある」=1 | 職場の残業の程度は平均的にみてどれにあたるか | 0.41 | 0.49 |
| 希望どおり年休取得ダミー | 「希望通りとれた」=1 | 1年間(2013年度)の年次有給休暇は希望通りとれたか(2014年4月1日時点の実績) | 0.27 | 0.44 |
| 相談できる雰囲気あり ダミー | 相談できる雰囲気が「ある」=1 | 介護のことについて、職場の上司や同僚に話したり、相談したりすることができる雰囲気が、職場にあるか | 0.46 | 0.50 |
| 主な介護者 (BM:その他の親族・わからない) | 自分が主介護者=1 | 現在の主な介護者(将来介護する可能性がある場合は、主に介護することになりそうな者) | 0.28 | 0.45 |
| | 配偶者が主介護者=1 | | 0.18 | 0.38 |
| 女性ダミー | 「女性」=1 | 性別 | 0.40 | 0.49 |
| 年齢 | 1歳刻みの数値 | ご自身の年齢 | 47.20 | 5.23 |
| 管理職ダミー | 「課長相当職」「部長相当職以上」=1 | 役職(出向中は出向先の役職) | 0.36 | 0.48 |

(参考)ロジスティック回帰分析 分析の対象

現在介護もしくは将来介護の可能性があるサンプル

| Q1:介護の経験 | Q2:現在の介護有無 | Q4:今後5年間に介護する可能性 | 推計の対象 | |
|----------|-------------|------------------|-------|---|
| ある | 現在も介護をしている | | ■ | |
| | 現在は介護をしていない | 可能性がかなり高い | | ■ |
| | | 可能性が少しある | | |
| ない | | 介護することはない | | |
| | | 可能性がかなり高い | ■ | |
| | | 可能性が少しある | | ■ |
| | | 介護することはない | | |

介護をしながら仕事を続けられると思う要因

| 被説明変数 | 就業継続見込み（続けられる=1, 続けられない・わからない=0） | | | | | |
|-------------------------|----------------------------------|------|-----------|-------------|------|-----------|
| | モデル1：介護経験あり | | | モデル2：介護経験なし | | |
| | B | 標準誤差 | Exp(B) | B | 標準誤差 | Exp(B) |
| 地域包括支援センター（BM：名前も知らない） | | | | | | |
| 利用方法知っている | | | | .362 | .209 | 1.437 * |
| 名前は知っている | | | | -.019 | .151 | 0.982 |
| 勤務先の両立支援制度（BM：ない・わからない） | | | | | | |
| 制度の内容を知っている | | | | .840 | .188 | 2.316 *** |
| 制度はあるが、内容は知らない | | | | .178 | .140 | 1.194 |
| 介護休業は体制構築期間ダミー | .691 | .183 | 1.996 *** | .207 | .124 | 1.230 * |
| 恒常的に残業ありダミー | -.272 | .196 | .762 | -.325 | .133 | .722 ** |
| 希望どおり年休取得ダミー | .463 | .201 | 1.589 ** | .408 | .138 | 1.504 *** |
| 相談できる雰囲気ありダミー | 1.457 | .197 | 4.295 *** | 1.227 | .130 | 3.411 *** |
| 主な介護者（BM：その他の親族・わからない） | | | | | | |
| 自分が主介護者 | .506 | .213 | 1.659 ** | .000 | .160 | 1.000 |
| 配偶者が主介護者 | .255 | .255 | 1.291 | .396 | .157 | 1.486 ** |
| 女性ダミー | -.713 | .226 | .490 *** | -.913 | .164 | .401 *** |
| 年齢 | .037 | .017 | 1.037 ** | -.037 | .013 | .963 *** |
| 管理職ダミー | .570 | .215 | 1.767 *** | .369 | .139 | 1.447 *** |
| 定数 | -3.781 | .869 | .023 *** | -0.461 | .609 | .630 |
| χ ² 乗値 | 125.649 *** | | | 237.510 *** | | |
| 自由度 | 9 | | | 13 | | |
| N | 680 | | | 1801 | | |

分析対象：現在介護もしくは将来介護の可能性のあるサンプル

*** p<.01 ** p<.05 * p<.10

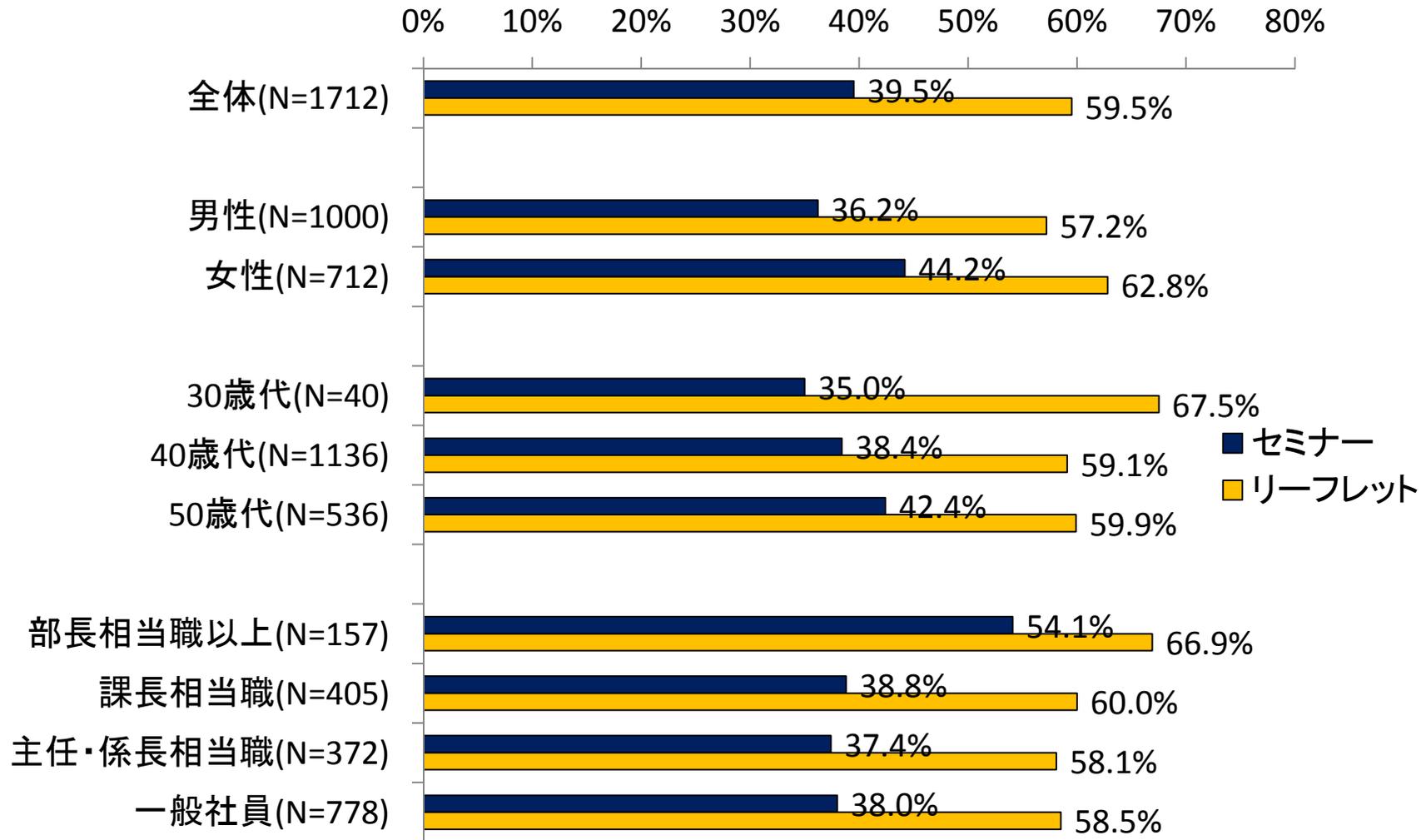
まとめ(分析結果のポイント)①

- 事前アンケートでは、介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができると思う従業員は4人に1人
 - 従業員が、介護をしながら仕事を続けられると思うようになるためには、
 - 希望通りに年次有給休暇が取得できること
 - 介護のことについて職場の上司や同僚に話したり、相談したりすることができること
- が、介護経験の有無にかかわらず重要
- 介護経験がある場合には、就業継続意向に対して、介護休業を両立体制の構築期間として捉えることがプラスの影響
 - 介護経験がない場合には、就業継続意向に対して、勤務先の両立支援制度の内容を知っていることがプラスに、恒常的に残業があることがマイナスに働く

セミナー・リーフレットの効果分析 ／事前・事後アンケートの分析

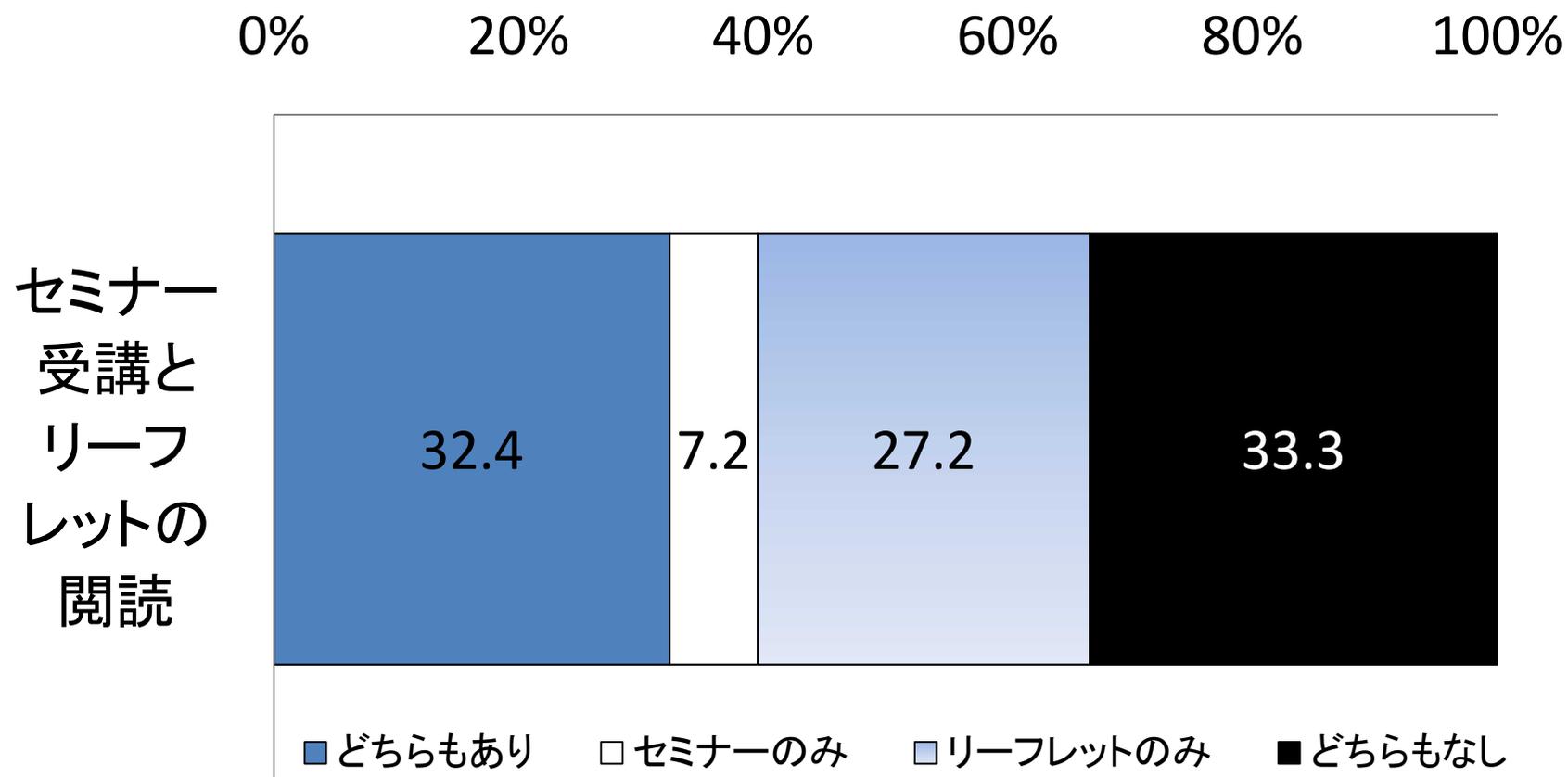
※本研究で利用した情報提供の内容は、まだ介護に直面していない従業員に向けたものであることから、以下の分析は、現在介護をしていない従業員に分析対象を限定する。さらに、情報提供の最終的な効果としては、事前に介護をしながら仕事を続けられると思っていなかった従業員の意識が「続けられる」と思うようになることが重要である。そのような趣旨から、介護をしながら仕事を続けることについて、事前には「続けられないと思う」もしくは「わからない」と回答していた従業員を分析対象とする。

男女・年齢・役職別 セミナー受講・リーフレット閲読割合

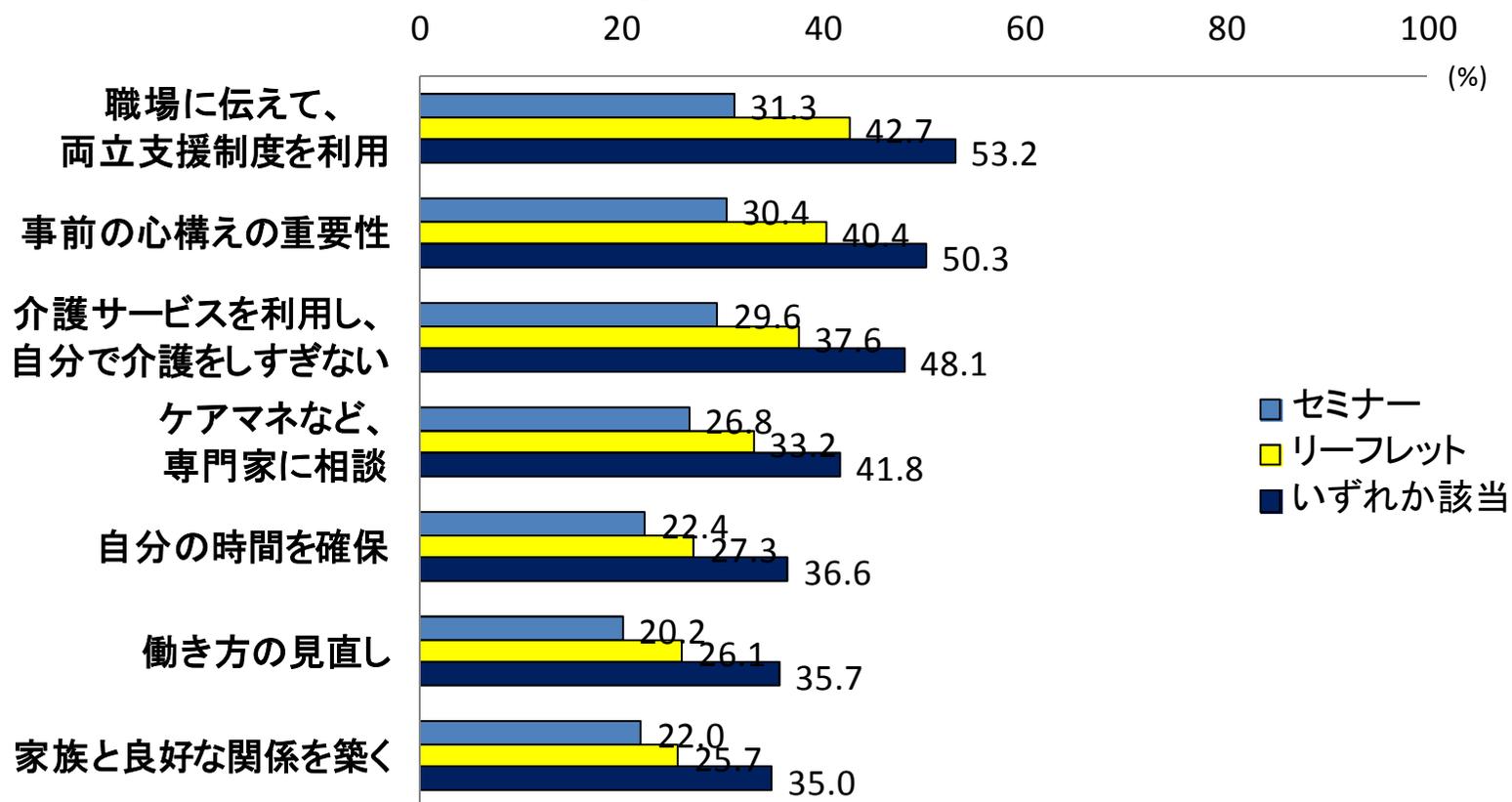


※現在介護をしておらず、介護をしながら仕事を続けられるとっていないサンプル

セミナー受講とリーフレット閲読の組み合わせ割合



セミナー・リーフレットを通じて 重要性を理解した事項割合



※現在介護をしておらず、介護をしながら仕事を続けられるとっていないサンプル

「職場に伝えて両立支援制度を利用」「事前の心構えの重要性」「自分で介護しすぎない」の割合が相対的に高いが、「働き方の見直し」や「家族との良好な関係」の割合も低いとはいえない。

セミナー・リーフレットの組み合わせ別 勤務先の両立支援制度認知度 (事前:知らない・制度はない)

| | 制度の内容がわかる | 制度があることは知っている | 制度があるかどうか知らない | 制度はない | N |
|----------|-----------|---------------|---------------|-------|-----|
| どちらもあり | 29.5% | 51.9% | 16.4% | 2.2% | 268 |
| セミナーのみ | 16.4% | 56.7% | 25.4% | 1.5% | 67 |
| リーフレットのみ | 14.0% | 48.3% | 36.9% | 0.8% | 236 |
| どちらもなし | 1.7% | 34.8% | 62.1% | 1.4% | 351 |
| 合計 | 14.0% | 44.8% | 39.7% | 1.5% | 922 |

※現在介護をしておらず、介護をしながら仕事を続けられると思っていないサンプル

「どちらもあり」は、「制度の内容がわかる」の割合が相対的に高い。「セミナーのみ」「リーフレットのみ」も「どちらもなし」よりは「制度の内容がわかる」割合が高い。反対に「どちらもなし」は「制度はない」が高い。

セミナー・リーフレットの組み合わせ別 介護休業の趣旨理解割合 (事前: 介護に専念・どちらともいえない)

| | 介護の体制を構築する期間 | どちらともいえない | 介護に専念する期間 | N |
|----------|--------------|-----------|-----------|------|
| どちらもあり | 66.9% | 9.9% | 23.2% | 302 |
| セミナーのみ | 62.9% | 11.2% | 25.8% | 89 |
| リーフレットのみ | 37.1% | 12.2% | 50.7% | 278 |
| どちらもなし | 33.5% | 16.9% | 49.6% | 355 |
| 合計 | 46.9% | 13.1% | 40.0% | 1024 |

※現在介護をしておらず、介護をしながら仕事を続けられると思っていないサンプル

「セミナーを受講している場合(「どちらもあり」「セミナーのみ」)は「体制構築期間」の割合が高く、「リーフレットのみ」「どちらもなし」は「介護に専念する期間」の割合が高い

セミナー・リーフレットの組み合わせ別 地域包括支援センター認知度 (事前:名前も知らない)

| | 利用方法 知っている | 名前は 知っている | 名前も 知らない | N |
|------------|---------------|--------------|-------------|------|
| どちらもあり | 15.9% | 61.8% | 22.3% | 301 |
| セミナーのみあり | 8.8% | 48.8% | 42.5% | 80 |
| リーフレットのみあり | 4.7% | 35.5% | 59.9% | 279 |
| どちらもなし | 2.0% | 17.9% | 80.1% | 402 |
| 合計 | 7.2% | 37.3% | 55.6% | 1062 |

※現在介護をしておらず、介護をしながら仕事を続けられると思っていないサンプル

「どちらもなし」は「名前も知らない」割合が高い。対して、セミナーかリーフレットどちらか「あり」の場合は、少なくとも「名前は知っている」割合が高くなり、「利用方法を知っている」割合も少しであるが高くなる。

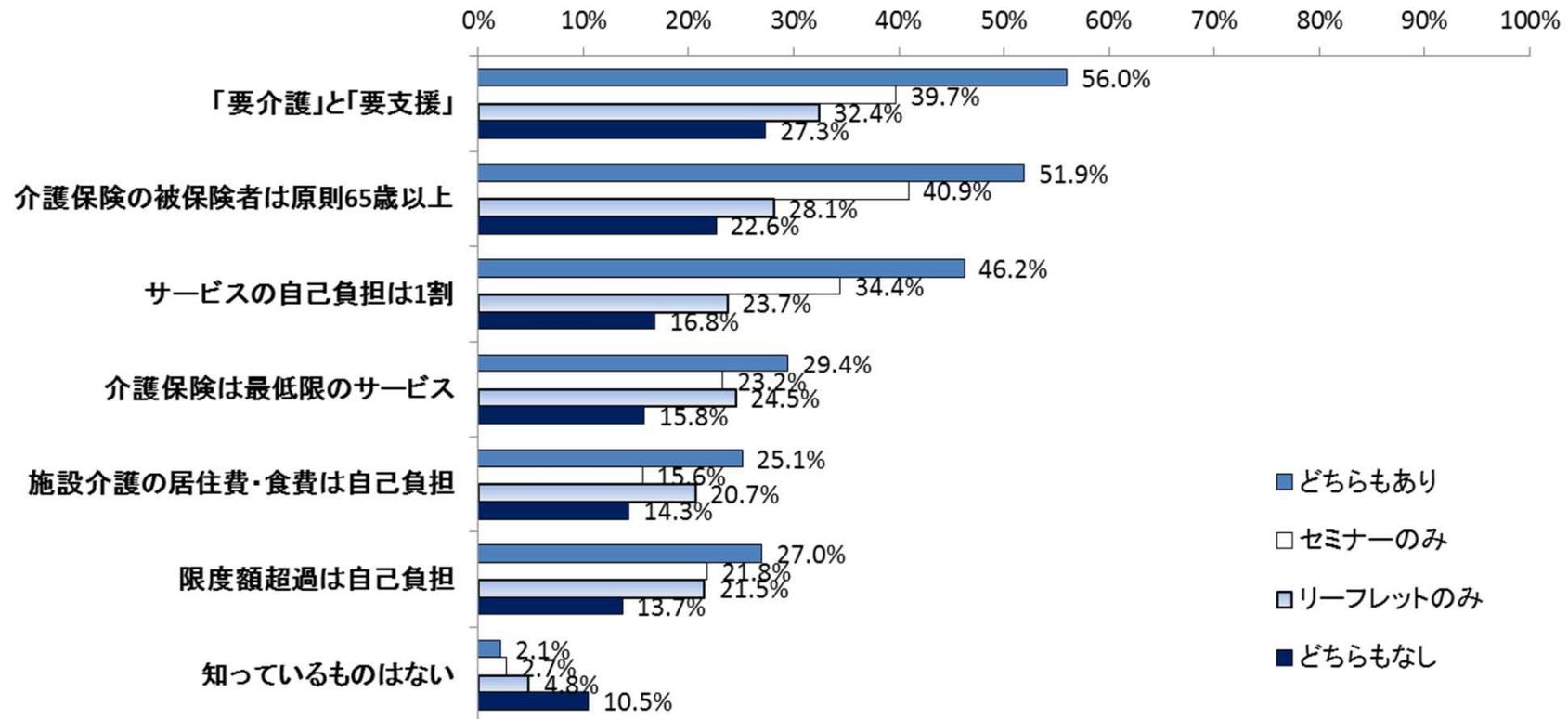
セミナー・リーフレットの組み合わせ別 介護保険の被保険者認識割合 (事前:いいえ・わからない)

| | はい | いいえ | わからない | N |
|----------|-------|-------|-------|-----|
| どちらもあり | 59.4% | 12.3% | 28.3% | 138 |
| セミナーのみ | 51.0% | 18.4% | 30.6% | 49 |
| リーフレットのみ | 42.9% | 20.5% | 36.5% | 156 |
| どちらもなし | 29.6% | 19.6% | 50.8% | 179 |
| 合計 | 43.5% | 17.8% | 38.7% | 522 |

※現在介護をしておらず、介護をしながら仕事を続けられると思っていないサンプル

「セミナー・リーフレットのどちらか「あり」の場合は、「どちらもなし」に比べて「はい」の割合が高くなる。反対に、「どちらもなし」は「わからない」の割合が高い。

セミナー・リーフレットの組み合わせ別 介護保険制度の具体的内容理解割合 (事前:それぞれについて知らなかった)



※現在介護をしておらず、介護をしながら仕事を続けられるとっていないサンプル/複数回答

セミナー・リーフレットのどちらか「あり」の場合は、各項目について知っている割合が「どちらもなし」より高い。

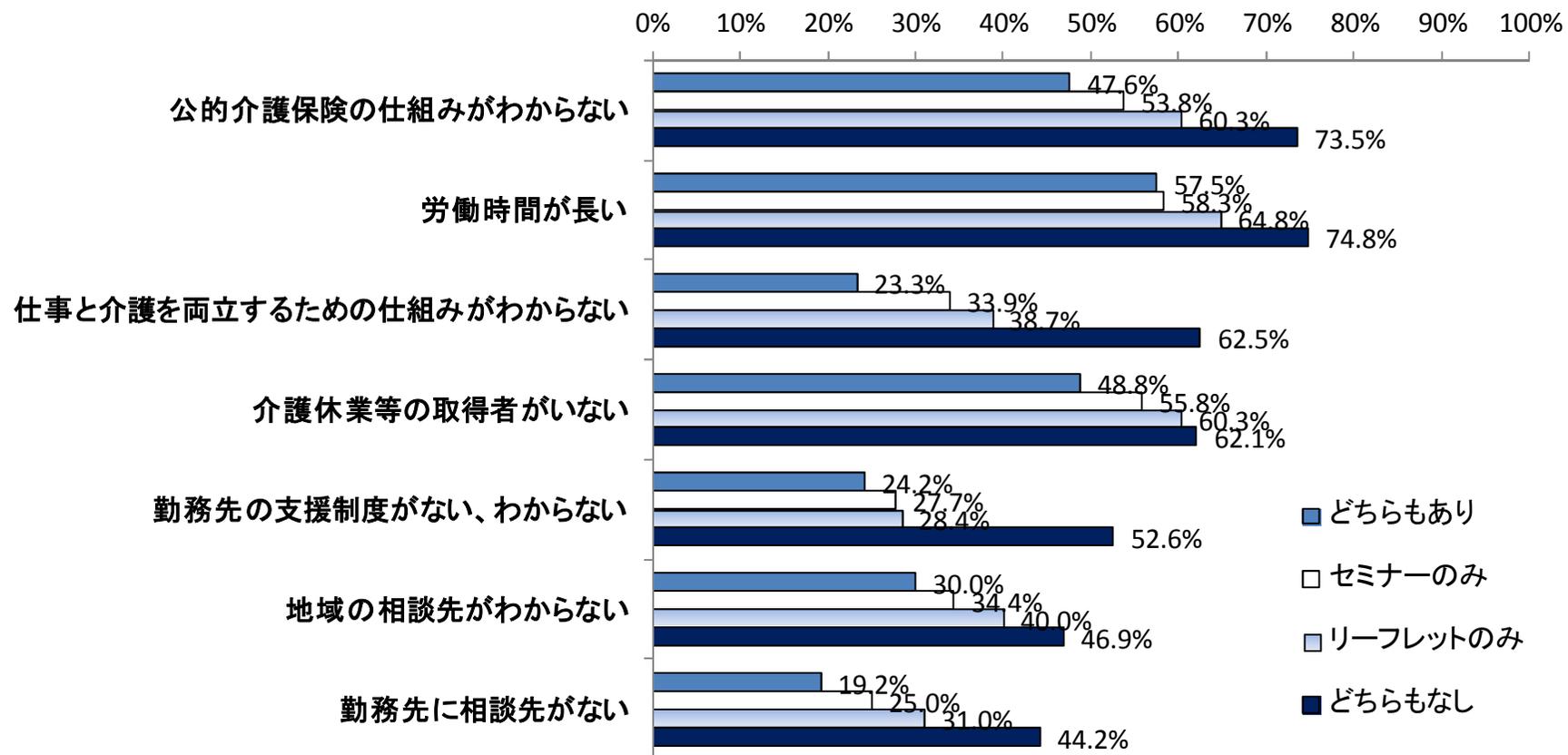
セミナー・リーフレットの組み合わせ別 介護不安の有無割合 (事前：不安あり)

| | 不安あり | 不安なし | わからない | N |
|----------|-------|------|-------|------|
| どちらもあり | 97.5% | 0.8% | 1.8% | 510 |
| セミナーのみ | 98.3% | 0.9% | 0.9% | 117 |
| リーフレットのみ | 97.0% | 0.9% | 2.1% | 436 |
| どちらもなし | 96.5% | 1.0% | 2.5% | 512 |
| 合計 | 97.1% | 0.9% | 2.0% | 1575 |

※現在介護をしておらず、介護をしながら仕事を続けられると思っていないサンプル

セミナー受講やリーフレットの閲読によって総合的な介護不安が軽減するとは言いえない。

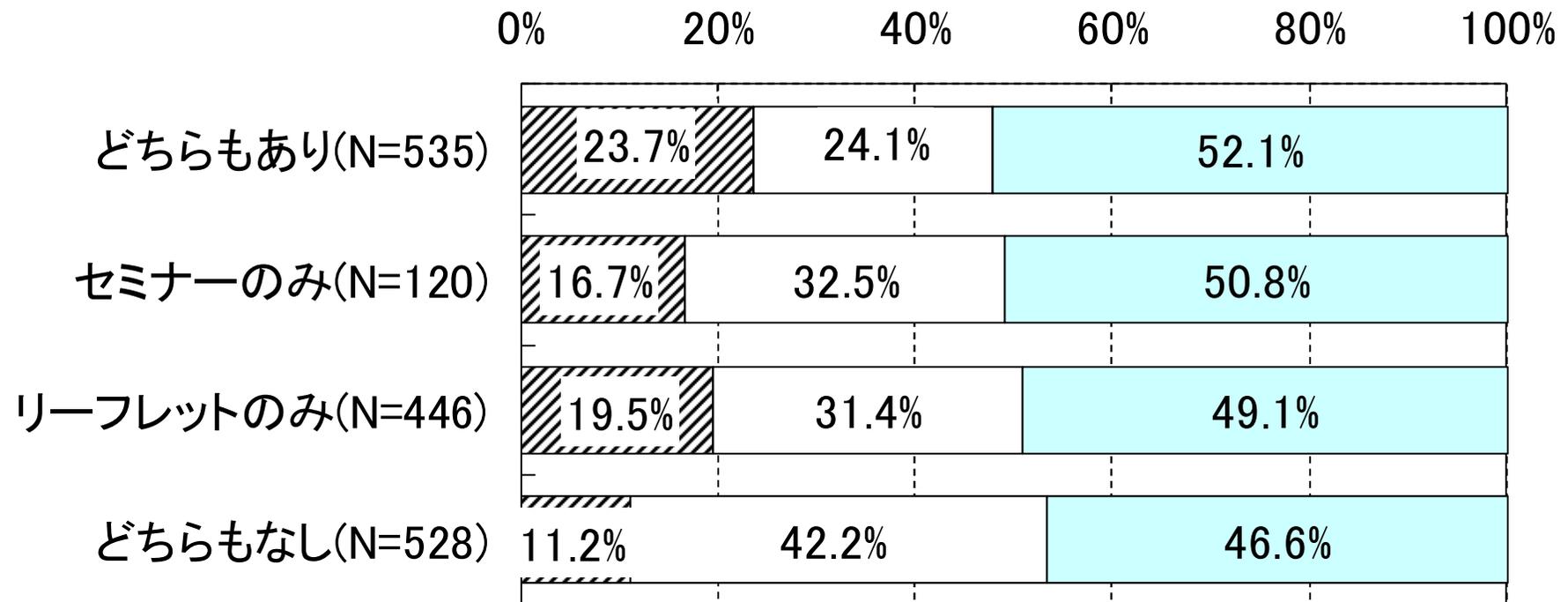
セミナー・リーフレットの組み合わせ別 介護不安の具体的内容割合 (事前:それぞれについて不安あり)



※現在介護をしておらず、介護をしながら仕事を続けられると思っていないサンプル/複数回答/上位の項目

制度や仕組みに関する不安は、セミナー受講やリーフレットの
の閲読によって軽減する。

セミナー・リーフレットの組み合わせ別 就業継続見込み割合



続けられると思う
 続けられないと思う
 わからない

※現在介護をしておらず、介護をしながら仕事を続けられると思っていないサンプル

「どちらもなし」に比べてセミナー・リーフレットのいずれかありの
場合は「続けられると思う」割合が相対的に高い。

介護をしながら仕事を続けられると思っていなかった 従業員の意識を「続けられる」と変える要因 (ロジスティック回帰分析)

| 分析対象 | 事前の就業継続見込みが「続けられない」「わからない」 | | | | | |
|-------------------------------------|---|------------|-----------|--------|------------|-----------|
| | 今後の就業継続見込み (続けられる=1, 続けられない・わからない=0) | | | | | |
| | モデル1 | | | モデル2 | | |
| 被説明変数 | B | 標準誤差 | Exp(B) | B | 標準誤差 | Exp(B) |
| 事前：地域包括支援センター (BM:名前も知らない) | | | | | | |
| 利用方法知っている | .115 | .217 | 1.122 | .144 | .220 | 1.155 |
| 名前は知っている | .017 | .161 | 1.017 | .065 | .163 | 1.067 |
| 事前：勤務先の両立支援制度 (BM:ない・わからない) | | | | | | |
| 制度の内容を知っている | .383 | .218 | 1.467 * | .410 | .222 | 1.506 * |
| 制度はあるが、内容は知らない | -.016 | .151 | .985 | -.009 | .153 | .991 |
| 事前：介護休業制度は態勢構築期間ダミー | .230 | .136 | 1.259 | .256 | .138 | 1.292 * |
| 事前：恒常的に残業ありダミー | -.358 | .146 | .699 ** | -.371 | .148 | .690 ** |
| 事前：希望どおり年休取得ダミー | .493 | .152 | 1.638 *** | .489 | .154 | 1.630 *** |
| 事前：相談できる雰囲気ありダミー | .605 | .140 | 1.832 *** | .613 | .142 | 1.846 *** |
| 主な介護者 (BM:その他の親族・わからない) | | | | | | |
| 自分が主介護者ダミー | -.348 | .177 | .706 ** | -.349 | .179 | .705 * |
| 配偶者が主介護者ダミー | .535 | .176 | 1.707 *** | .552 | .178 | 1.737 *** |
| 女性ダミー | -.407 | .169 | .666 ** | -.526 | .173 | .591 *** |
| 年齢 | .000 | .014 | 1.000 | -.003 | .014 | .997 |
| 管理職ダミー | .249 | .158 | 1.283 | .234 | .160 | 1.263 |
| 情報提供の方法 (BM:どちらもなし) | | | | | | |
| どちらもあり | .742 | .181 | 2.100 *** | -.157 | .331 | .854 |
| セミナーのみ | .387 | .290 | 1.473 | -.428 | .385 | .652 |
| リーフレットのみ | .622 | .188 | 1.862 *** | -.128 | .300 | .879 |
| セミナー・リーフレットで重要性を理解した事項 (該当=1、非該当=0) | | | | | | |
| 職場に伝えて、両立支援制度を利用 | | — | | .926 | .245 | 2.525 *** |
| 事前の心構え | | — | | -.022 | .200 | .978 |
| 介護サービスを利用し、介護しすぎない | | — | | .110 | .208 | 1.117 |
| ケアマネなど、専門家に相談 | | — | | .039 | .194 | 1.040 |
| 自分の時間を確保 | | — | | .308 | .192 | 1.360 |
| 働き方の見直し | | — | | -.340 | .170 | .712 ** |
| 家族と良好な関係を築く | | — | | -.039 | .180 | .962 |
| 定数 | -2.333 | .665 | .097 ** | -2.202 | .676 | .111 *** |
| χ ² 乗値 | | 114.766 ** | | | 140.699 ** | |
| 自由度 | | 16 | | | 23 | |
| N | | 1623 | | | 1623 | |

分析対象：現在介護をしておらず、介護をしながら仕事を続けられると思っていないサンプル

*** p<.01 ** p<.05 * p<.10

まとめ(分析結果のポイント)②

- 介護関係の知識付与や介護不安の軽減に対する、セミナー受講やリーフレットの閲読の効果については、「どちらもあり」の効果が最も高い傾向(「セミナーのみ」「リーフレットのみ」の効果も確認できた)
- 従業員が、介護をしながら仕事を続けられると思うようになることについては、「どちらもあり」「リーフレットのみ」がプラス(ただし「セミナーのみ」は、受講者に偏りがあり、サンプルが少ないことに留意)
- 就業継続意向を高めるうえでは、セミナーやリーフレットを通じて「職場に介護を行っていることを伝え、仕事と介護の両立支援制度を利用すること」の重要性を強調することが有効
- 恒常的な残業がある、希望通りに年次有給休暇を取得できない従業員が、セミナーやリーフレットを通じて「働き方の見直しの重要性」を理解し、就業継続意向が低下した可能性(実際の働き方改革とセットで啓発する必要がある)