

R7 第三回意見交換会サマリー：介護離職リスクをゼロにする仕組み作り

開催日：2026年2月27日

テーマ：育児・介護を「隠さない」文化と、それを支えるテレワークの柔軟な活用

1. 育児支援との決定的な違い：介護に潜む「サイレント離職」の危機

意見交換を通じて、介護は育児と比較して「周囲に気づかれにくく、一人で抱え込みやすい」という特性が浮き彫りになりました。

- **属性の違い**：育児は若手層が多く周囲も声をかけやすいが、介護は管理職や中核人材（40～50代）に集中する傾向がある。
- **心理的障壁**：「職場に迷惑をかけたくない」「キャリアに響くのでは」という不安から、日常的な相談ができず、限界に達して突然離職するリスクがある。
- **可視性の欠如**：育児のように外見から状況を察することが難しく、本人が発信しない限り周囲は気づけない。

2. 「隠さない」文化を作るコミュニケーション戦略

製造業A社の事例を中心に、心理的安全性を高めるための具体的な手法が共有されました。

① 縦（上司・人事）と横（同僚）のライン活用

- **縦のライン（1-on-1）**：定期的な面談で「最近どう？」といった雑談から入り、プライベートの状況（介護の予兆など）を気軽に話せる関係性を構築する。
- **横のライン（コミュニティ）**：オンライン上に自発的な「相談部屋」やコミュニティを作り、同じ境遇の社員同士で悩みを共有・解決できる場を設ける。

② 会社スタンスの「象徴的」な発信

- **アワードの活用**：介護や育児と両立しながら成果を出した社員を「働き方を選択した好事例」として表彰し、会社はその働き方を肯定していることを全社に浸透させる。

3. テレワークを「攻め」の武器にするための処方箋

テレワークは両立の「目玉施策」である一方、特有の課題も議論されました。

- **パフォーマンスの維持**：NTTデータの調査では、柔軟なテレワーク制度により、介護によるパフォーマンス低下を国内平均（27.5%減）の約半分である14%に抑制できている。

- 「隠れ残業」の防止：日中に介護時間を確保する分、夜間や休日に過剰労働をしてしまうリスクがある。PC のログ管理や、組織としての「オンオフの切り替えルール」の徹底が不可欠。
- 若手の育成課題：フルリモート下では若手の成長曲線が緩やかになる懸念がある。業務以外の「雑談タイム」を意図的に設けるなどの工夫が求められる。

💡 質疑応答・ディスカッションのハイライト

Q. パフォーマンスが落ちる時期、給与や制度はどう扱うべきか？

A. 「働いた分だけ時給換算で支払う」という独自の休暇制度（ワーケーション休暇など）や、成果を出せばフルタイムに拘泥しない「裁量労働」など、時期に応じた「柔軟な働き方のグラデーション」を会社が用意しておくことが、定着率向上に繋がる。

Q. 監視と思われない「生産性向上」のための IT 活用は？

A. AI で PC ログを分析し、本人のつまづきポイントを特定してフィードバックする試みが有効。上司が「耳の痛い指導（数字）」を AI に任せ、人間は「メンタルケア」に注力することで、マネージャーの心理的負担も軽減できる。

Q. 介護休業（93 日）の正しい認識とは？

A. これは「介護をするための期間」ではなく、「介護の体制・準備を整えるための期間」である。この誤解を解き、早期に準備を促す周知が必要。

4. まとめ

介護離職防止は、単なる福利厚生ではなく「労働生産性の向上」と「中核人材の維持」に直結する経営戦略です。

- 「明るく話せる介護」への雰囲気作り（研修や対話会の継続）。
- テレワーク×柔軟な休暇制度の組み合わせによる、無理のない両立支援。
- マネージャー自身のケア：支える側の管理職も当事者になり得るため、チーム全体で「お互い様」と言い合える環境をトップメッセージとして発信し続けること。