

助成金を活用して、介護離職対策を始めませんか？

その介護離職問題、

無料で対策 できるかもしれません。※

介護で辞めるしかないをなくしたい。

介護の不安を減らし、
社員が安心して働き続けられる職場へ。



社員の定着と
生産性向上につながる
介護離職対策を
わかりやすく解説



助成金の活用で
体制整備の負担を
軽減できる可能性



法改正対応で
企業の信頼と
競争力を強化



介護現場歴

15 年以上



介護講師歴

7 年以上

保有資格



介護福祉士



メンタルヘルス・
マネジメント®検定Ⅱ種



介護保険事務員

※ 助成金の活用には所定の支給要件があります。

対象となるかどうかや支給の可否は、厚生労働省・都道府県労働局の最新制度に基づき個別に判断されます。

— 介護離職防止支援事業 —

カイゴのミライ



090-6602-2845



<https://kaigo-mirai.com>



kaigo.mirai56912@gmail.com

TABLE OF CONTENTS

目次

この資料で分かること

本資料は、介護離職がなぜ起きるのか、企業として何を知り、何を備えれば防げるのかを、現場経験と最新の公的データにもとづいて整理したものです。第1章から順に読み進めることで、介護の基礎知識から企業の実務対応、さらに助成金を活用した進め方までを一気通貫で理解できます。

01 はじめに 介護は、いつか"あなたの会社"にも訪れる

02 介護離職が企業に与える影響 "見えないコスト"が経営を圧迫する

03 介護が始まる前に知るべき知識 親の"老いのサイン"にいつ気づけるか

04 介護保険制度の基本 "申請して初めて"使える制度

05 介護サービスの種類 "何を頼めるか"を知る

06 介護費用の目安 "お金の不安"を数字で解消する

07 仕事と介護を両立するポイント "一人で抱えない"仕組みをつくる

08 企業ができる介護離職対策 2025年法改正で、対応は実務になった

09 企業事例・最新データで見る「今」 数字が示す、待ったなしの現実

10 まとめ 介護は、知れば必ず良くなる

11 AI介護離職診断のご案内 まずは、自社の"今"を知ることから

12 PART2 助成金活用編 助成金を活用して介護離職対策を始める方法

01

INTRODUCTION

介護は、いつか"あなたの会社"にも訪れます

結論 介護は、もはや一部の社員だけの問題ではありません。今や有業者の約365万人が、働きながら家族の介護をしています。

理由 高齢化の進行により、介護が必要な家族を持つ社員は今後さらに増えます。経済産業省の推計では、2030年には仕事と介護を両立する「ビジネスケアラー」が約318万人に達するとされています。介護は育児と違い、いつ始まるか、いつ終わるかが予測できません。ある日突然、社員が「親の介護をすることになりました」と申し出る。その瞬間から、本人だけでなく職場全体に影響が及び始めます。

具体例 「まさかうちの優秀な管理職が、介護で退職するとは思わなかった」——これは、多くの企業の人事担当者から実際に聞かれる声です。介護離職者の多くは、40～50代の中核人材です。何の準備もないまま突然その日を迎え、誰にも相談できないまま、静かに退職を決意しています。

365万人

が現在、仕事と介護を両立中
(総務省「就業構造基本調査」)

318万人

が2030年のビジネスケアラー推計人数
(経済産業省)

再結論 本資料は、企業の経営者・人事・総務担当者に向けて、「介護離職がなぜ起きるのか」「何を知っておけば防げるのか」を、現場経験にもとづいてまとめたものです。売り込みではなく、まず"知ってもらうこと"を目的にしています。

十数年の介護現場で、私は何度も見てきました。知識があれば続けられた仕事を、知識がないまま辞めていく人たちを。介護は、知れば必ず良くなります。

—— カイゴのミライ 代表 大久保 勇

02 BUSINESS IMPACT

"見えないコスト"が、静かに経営を圧迫する

結論 介護離職は、社員個人の問題ではなく、企業経営に直結するリスクです。経済産業省は、介護離職と生産性低下による経済損失が2030年に約9.2兆円に達すると試算しています。

理由 損失は「辞めた社員の穴」だけではありません。むしろ深刻なのは、辞めずに働き続けている社員の生産性低下です。仕事と介護を両立する人は、平均で約27.5%パフォーマンスが低下するという調査結果があります。介護離職による損失より、この「隠れた生産性低下」による損失の方が、実は何倍も大きいのです。

約9.2兆円

2030年の経済損失総額（国内全体）
経済産業省試算

27.5%

ビジネスケアラーの平均パフォーマンス低下率

項目	内容
1人あたりの離職コスト（採用・育成・生産性損失）	約400万円
従業員100人の中小企業モデルの想定損失	約773万円
従業員3,000人の大企業モデルの想定損失	約6億2,415万円

出典：経済産業省「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」等をもとに作成

再結論 介護離職対策は、福利厚生の話ではなく、人的資本経営・リスクマネジメントの一部として捉えるべき経営課題です。事前の備えこそが、最大のコスト削減策になります。

なぜ「介護」は見過ごされやすいのか

育児と違い、介護は「いつ・誰に起きるか」が予測しづらく、当事者になるまで会社側も本人も準備しないケースがほとんどです。この"不意打ち性"こそが、介護離職を防ぎにくくしている最大の要因です。

03

EARLY SIGNS

親の"老いのサイン"に、いつ気づけるか

結論 介護は、ある日突然始まるように見えて、実はその前に必ず小さなサインが現れています。このサインに早く気づけるかどうかで、その後の負担は大きく変わります。

理由 サインに早く気づき、地域包括支援センターなど専門機関に早期相談できれば、介護保険サービスの利用開始もスムーズになり、仕事との両立がしやすくなります。逆に気づかないまま放置すると、ある日突然「即・介護」という状態に陥り、社員は準備不足のままパニック状態で介護に入ることになります。

具体例 親の老いに気づく5つのサイン

- ☐ 同じ話・同じ質問を何度も繰り返す（会話がかみ合わなくなるサイン）
- ☐ 外出や趣味への関心が薄れ、家にこもりがちになる
- ☐ 階段で必ず手すりを使う、つまずきやすくなった（歩行・むせの変化）
- ☐ 電気の消し忘れ、日付や予定の勘違いが増えた（日常のミス）
- ☐ 感情の起伏が激しくなった、運転にヒヤリとする場面が増えた

チェックの目安

3つ以上当てはまったら、地域包括支援センターへの相談を検討するタイミングです。市区町村への申請（要介護認定）を経て、はじめて介護保険サービスが利用できます。

再結論 このチェックリストを社員に知ってもらうだけで、「うちの親、そういえば…」と早期に気づくきっかけになります。早期発見・早期相談こそが、介護離職を防ぐ最初の一步です。

04

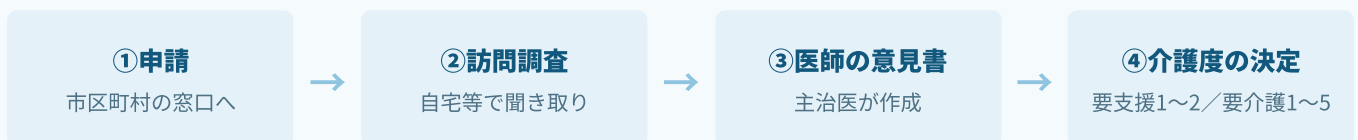
INSURANCE BASICS

介護保険は、"申請して初めて"使える制度

結論 介護保険は、自動的に使えるものではありません。市区町村への申請（要介護認定）をして初めて利用できる制度です。この基本を知らない社員が非常に多く、それが両立の壁になっています。

理由 介護保険は、費用の7～9割を国が負担し、利用者は1～3割の自己負担でサービスを受けられる仕組みです。ただし、要介護認定を受けるまでには申請から利用開始まで通常1～2か月程度かかります。この期間を知らないまま慌てて対応しようとする、社員は大きな不安とストレスを抱えます。

具体例 要介護認定の流れ



区分	対象
第1号被保険者	65歳以上で、日常生活に介護・支援が必要な方
第2号被保険者	40～64歳で、特定疾病（16種）が原因の場合

再結論 この「申請主義」を知っているだけで、社員は早めに動けるようになります。企業が研修等でこの基礎知識を伝えることは、社員の初動を早め、混乱期間を短縮する最も費用対効果の高い施策のひとつです。

対象外と言われたら？

特定疾病に該当せず対象外と判断された場合でも、地域包括支援センターに相談すれば自費で利用できるサービスがあります。判定に納得がいかない場合は「介護保険審査会」への不服申立ても可能です。

05

CARE SERVICES

"何を頼めるか"を知らないと、両立プランは作れない

結論 介護サービスには複数の種類があり、それぞれ使い方が異なります。これを知らないまま「全部自分でやらなければ」と思い込んでしまうことが、介護離職の大きな引き金になっています。

理由 在宅介護であれば、日中の見守りや入浴介助を担う「通所介護（デイサービス）」、自宅に来てもらう「訪問介護」など、目的別に組み合わせて使うことができます。認知症の方は体内時計が乱れやすいため、日中に通所介護を利用してリズムを整えることも有効です。自宅での介護が難しくなれば、入所系サービスという選択肢もあります。

具体例 困りごと別・使えるサービス

悩み

自宅の入浴が不安

→ 訪問介護・通所介護での入浴支援

悩み

日中の留守番が不安

→ 通所介護（デイサービス）

悩み

昼夜逆転が心配

→ 通所介護で生活リズムを調整

悩み

自宅介護が限界

→ 入所系サービス（要介護1以上が目安）

再結論 「サービスを頼ること」は手抜きではなく、専門家に任せることで、家族が家族らしく関われるようになる選択です。この考え方を社員に伝えるだけで、抱え込みを防ぐ効果があります。

ケアマネジャーとは？

どんなサービスが合うか一緒に考え、プランを作成してくれる専門職です。生活全般の相談窓口にもなりますが、サービス調整が主業務であることを理解しておくと、より良い関係を築けます。

06

COST GUIDE

"お金が分からない不安"が、離職を後押しする

結論 介護費用が具体的にいくらかかるか分からないという不安は、社員を精神的に追い詰める大きな要因です。実際の費用感を知るだけで、不安の多くは解消できます。

理由 介護保険を使えば自己負担は1～3割に抑えられます。例えば住宅改修は初期費用3～10万円程度で、事前にケアマネジャーに相談すれば最大20万円の補助金が使えます（改修後の申請は対象外になるため要注意）。

サービス	全額負担の目安	介護保険適用（1割）
通所介護（週1回程度）	約19,274円	約1,928円
ショートステイ（要支援1・2）	約5,211～6,484円	約522～649円
ショートステイ（要介護1～5）	約7,017～10,074円	約702～1,008円
訪問介護（身体介護 30分～1時間）	約4,303円	約431円
訪問介護（生活援助 45分以上）	約2,446円	約245円

※上記に加えて食費・居住費等が別途発生する場合があります。金額は制度改定により変動するため最新情報は自治体等でご確認ください。

再結論 「思ったより高くない」と感じてもらえることが、社員の安心材料になります。企業がこうした具体的な金額情報を提供することは、社員の経済的不安を軽減し、両立継続の後押しになります。

福祉用具はレンタルが基本

車いすやベッドは基本的にレンタル対象で、購入は年間10万円までの補助対象品目に限られます。ポータブルトイレなど一部品目のみ購入対象です。

07

WORK-CARE BALANCE

"一人で抱えない"仕組みが、両立を可能にする

結論 仕事と介護の両立で最も重要なのは、「自分がすべてやる」という思い込みを手放すことです。プロに任せる部分と、家族にしかできない部分を切り分けることが両立の鍵になります。

理由 親を施設やサービスに預けることに罪悪感を持つ方は少なくありません。しかし、家族が心身ともに健康でいることこそが、利用者本人にとっても一番の安心材料です。月に一度でも笑顔で会いに来てくれることの方が、無理をして倒れてしまうことより、はるかに価値があります。

具体例 両立のための初動チェックリスト

- ☐ 地域包括支援センターの場所と連絡先を知っている
- ☐ 自社の介護休業・介護休暇制度の内容を知っている
- ☐ 相談できる社内窓口・上司を把握している
- ☐ 「抱え込まない」ことを家族間で共有できている
- ☐ ケアマネジャーとの付き合い方を理解している

再結論 両立は「気合」ではなく「仕組み」で実現します。社員個人の頑張りに依存せず、会社側が相談導線を用意しておくことが、結果的に離職防止に直結します。

BPSD（行動・心理症状）という考え方

認知症の方の行動は「問題行動」ではなく、環境への自然な反応として捉える考え方が広がっています。この視点を知るだけで、家族の心理的負担は大きく軽減されます。

08

CORPORATE ACTION

2025年法改正で、対応は"努力目標"から"実務"へ

結論 2025年4月、改正育児・介護休業法が施行され、企業には介護離職防止に向けた複数の対応が義務付けられました。もはや「余裕があれば取り組む福利厚生」ではなく、法的な実務対応です。

理由 改正のポイントは大きく4つ。介護に直面した社員への情報提供の義務化、相談しやすい社内体制の整備義務化、介護休暇の取得要件緩和（勤続6か月未満の社員も対象に）、そしてテレワーク選択の努力義務化です。対応していない企業は、法対応の遅れというリスクを抱えることになります。

改正ポイント	内容	施行日
個別の周知・意向確認の義務化	介護に直面した社員への制度説明・意向確認	2025.4.1
雇用環境整備の義務化	相談窓口設置や研修実施など複数措置から選択	2025.4.1
介護休暇の取得要件緩和	勤続6か月未満の社員も取得可能に	2025.4.1
テレワーク選択の努力義務化	介護中の社員がテレワークを選べる環境整備	2025.4.1

再結論 制度を整えるだけでは不十分です。社員が「使っていい」と実感できる周知と、早期相談を後押しする仕組みがあって初めて機能します。ここに、外部の専門家による研修や診断ツールの価値があります。

保険会社・リスクコンサル各社の動き

東京海上日動、SOMPO、MS&AD、Marsh、Aon、Chubbなど大手リスクマネジメント各社も、介護を「企業が備えるべきリスク」として位置づけたレポートやサービス提供を強化しています。介護は今、福利厚生ではなくリスクマネジメントの領域として扱われ始めています。

09

LATEST DATA

数字が示す、"待ったなし"の現実

結論 介護離職はすでに、多くの企業にとって"現在進行形"の課題です。最新データが、その緊急性を裏付けています。

約10万人

年間の介護・看護理由の離職者数（総務省統計局）

365万人

仕事と介護を両立する有業者数・現在（総務省）

27.5%

ビジネスクアラワーの平均生産性低下率（経産省委託調査）

約9.2兆円

2030年の経済損失推計・国内全体（経済産業省）

約4割

介護離職者のうち再就職できた割合（厚生労働省）

約7割

離職後「経済的負担が増した」と回答した人（厚生労働省）

具体例 特に注意すべきは、離職後に「介護が楽になった」と感じる人はむしろ少数派だという点です。厚生労働省の調査では、離職者の半数以上が精神面・身体面の負担増を、約7割が経済的負担の増加を実感しています。つまり、離職は問題の解決ではなく、負担の先送りにすぎないケースが多いのです。

再結論 これらのデータが示すのは、「介護離職は個人の選択の結果」ではなく、「情報と支援が届いていれば防げた可能性が高い」ということです。企業が一步早く動くことに、明確な合理性があります。

現場でよく見られるパターン

「両親は元気だから」と考えていた管理職が、ある日突然、親の入院・介護に直面するケースは珍しくありません。制度も相談先も知らないまま数週間を混乱の中で過ごし、結果的に休職・退職に至るとというのが典型的な経路です。早期に基礎知識が届いていれば、選択肢はもっと多く残っていました。

10

SUMMARY

介護は、知れば必ず良くなる

介護離職は、突然起きるように見えて、実は予兆があり、防げる可能性がある問題です。

- ☐ 老いのサインに早く気づくこと
- ☐ 介護保険制度の基本を知っておくこと
- ☐ 使えるサービスと費用感を把握しておくこと
- ☐ 「一人で抱えない」仕組みを社内に用意すること
- ☐ 2025年法改正に沿った体制を整えること

これらはすべて、知識さえあれば実行できることばかりです。逆に言えば、知識がないまま突然その日を迎えた社員ほど、追い詰められ、退職という選択に向かいやすくなります。

介護は、知れば必ず良くなります。知らなければ、人生ごと崩れてしまうこともあります。その分岐点に立つ社員を、一人でも減らすこと。それが、企業にとっても、社員にとっても、最も価値のある投資です。

11

NEXT STEP

まずは、自社の"今"を知ることから

ここまで読んでいただいた方に、ひとつだけお願いがあります。対策を始める前に、まず自社にどれくらいの介護リスクが潜んでいるかを把握してみてください。

年齢構成、制度の整備状況、社員の意識レベル——これらを可視化するだけで、優先して手を打つべきポイントが見えてきます。カイゴのミライでは、AIを活用した介護離職リスク診断を無料でご提供しています。いくつかの質問に答えるだけで、自社の介護離職リスクを簡易的に把握できます。

売り込みではありません。まずは、現状を知ることから始めてみませんか。

AI介護離職診断（無料）

kaigorishoku.djlb56912.workers.dev

▶ 資料だけ見たい／説明だけ聞きたい方も歓迎です

MAIL

kaigo.mirai56912@gmail.com

TEL

090-6602-2845

PART 2 助成金活用編

助成金を活用して 介護離職対策を始める方法

両立支援等助成金

中小企業向け

2025年法改正対応

介護離職防止への取組は、2025年の法改正によって「余裕があれば行う福利厚生」から「実務として備える経営課題」へと変わりました。

本パートでは、その取組を後押しする公的な助成制度「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）」の考え方と、企業が無理なく取り組みを始めるための進め方を、専門用語をできるだけ使わずに整理しています。

ご自身の会社が対象となる可能性があるか、まずは気軽に確認してみてください。

発行

カイゴのミライ

介護離職防止コンサルティング

中小企業

向けの公的助成制度を活用

12

WHY NOW

「対応すべき」だけでなく、 「今なら支援がある」という好機

結論

2025年の法改正で、介護離職防止は企業の実務対応になりました。同時に、その取組を後押しする公的な助成制度も用意されています。「義務だから仕方なく」ではなく、「支援がある今だからこそ」始める合理性があります。

理由

2025年4月の改正育児・介護休業法により、企業には介護に直面した社員への周知・意向確認や、相談しやすい社内体制の整備などが義務付けられました。加えて、介護離職と生産性低下による経済損失は2030年に約9.2兆円に達すると試算されており、対応の遅れはコスト面でもリスクになります。さらに、40～50代の中核人材が介護離職すると代替人材の確保が難しく、人材不足の中でその影響は一層大きくなります。こうした背景から、中小企業事業主が体制整備に取り組む際に活用できる「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）」が用意されています。

2025.4

改正育児・介護休業法が施行
介護離職防止対応が実務に

約9.2兆円

2030年の経済損失推計
(経済産業省試算・国内全体)

40～50代

介護離職者の中心層
代替確保が難しい中核人材

具体例

制度整備を後回しにした企業では、社員が実際に介護に直面してから慌てて休業制度や相談窓口を整えようとし、結果的に間に合わず離職に至るケースが少なくありません。逆に、あらかじめ「介護支援プラン」を作成し、休業・両立制度や相談体制を整えておいた企業では、社員が早期に相談でき、離職を防げた可能性が高まります。

再結論

介護離職対策は「コストのかかる福利厚生」ではなく、「法対応・人材定着・コスト対策を同時に進められる経営投資」です。公的な助成制度がある今は、始めるための環境が整ったタイミングといえます。

13

SELF-CHECK

あなたの会社は対象になる可能性ありますか？

結論

専門的な判断は不要です。まずは次の3つの質問に、社内の状況を思い浮かべながら答えてみてください。それだけで、対象となる可能性がおおまかに見えてきます。

Q1 常時雇用する労働者数が、業種ごとに定められた基準以下の「中小企業事業主」に該当しますか？

↓ はい

Q2 現在介護中の社員がいなくても構いません。今後、社員が介護に直面する可能性はありますか？（多くの企業で「はい」に該当します）

↓ はい

Q3 「仕事と介護の両立支援プラン」の作成や、介護休業・両立支援制度の導入、業務代替体制の整備など、社内の取組を計画的に進める意向がありますか？

↓ はい

対象となる可能性があります

正式な判定は、最新の支給要件・支給要領に基づき個別に確認する必要があります

いずれかで「いいえ」だった場合も

現時点で当てはまらない場合でも、社員の状況や制度の整え方次第で、将来的に対象となる可能性は十分にあります。まずは無料相談で、自社の状況に照らした目安を確認することをおすすめします。

14

SUBSIDY OVERVIEW

両立支援等助成金 （介護離職防止支援コース）とは

制度概要

厚生労働省・都道府県労働局が実施する「両立支援等助成金」の一つで、**中小企業事業主**を対象とした、介護離職の防止に向けた取組を後押しする制度です。次のいずれかに該当する取組を実施した場合に、対象となる可能性があります。

区分	取組の内容
①介護休業	「介護支援プラン」を作成し、プランに基づいて労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰を支援する
②介護両立支援制度	「介護支援プラン」を作成し、プランに基づいて仕事と介護の両立に資する制度を導入し、利用させる
③業務代替支援	介護休業や短時間勤務を行う労働者の業務を代替する体制の整備を行う

目的

中小企業で働く社員が、介護を理由に仕事を辞めることなく働き続けられるよう、企業による計画的な体制整備を金銭面から後押しすることを目的としています。

対象となる可能性がある企業

上記いずれかの取組を、計画的に実施する中小企業事業主が対象です。取組内容や労働者の休業・制度利用の状況などにより、正式な支給の可否が判断されます。また、労働関係法令への違反等、別途定められた不支給要件に該当する場合は対象外となることがあります。

企業側

支給要件を満たした場合、体制整備に係る費用負担の軽減につながる場合があります。法改正対応と両立支援の取組を同時に前進できる。人材定着にも寄与。

社員側

介護に直面しても働き続けられる制度が明確になる。相談窓口の整備で安心感が高まり、復帰もスムーズになりやすい。

金額・要件について

助成の対象要件や支給額は、取組の区分・実施年度によって異なり、随時見直しが行われています。正式な内容は、厚生労働省が公表する最新の支給要領・支給申請の手引きにて必ずご確認ください。

15

REQUIRED ACTIONS

助成金を受けるために 必要となる主な取組

結論

「制度づくり」と聞くと大掛かりに感じるかもしれませんが、実際は既にある社内の仕組みに、必要な項目を追加していくイメージに近いものです。

取組	思っていたより難しくない理由
制度整備	「仕事と介護の両立支援プラン」の作成が中心。ひな型を土台に、自社の状況に合わせて内容を整えていく形で進められます。
就業規則等への反映	一から作り直す必要はなく、会社の状況に応じて、既存の規則に介護休業・両立支援制度の項目を追加する形で見直しを行うケースが多くあります。
相談窓口の設置	新しい部署を作る必要はありません。既存の人事・総務窓口を「介護の相談も受け付ける窓口」として位置づけるだけでも整備の一歩になります。
研修の実施	管理職向け・全社員向けなど、対象を絞った研修から始められます。外部講師を活用すれば、社内の負担も抑えられます。
社内周知	イントラネットへの掲載、説明会、資料の配布など、既にある社内の周知手段をそのまま活用できます。

企業がつまずきやすいポイント

- ☐ 介護に直面した社員が出てから慌てて準備を始め、対応が後手に回ってしまう
- ☐ 研修を一度実施しただけで満足し、その後の社内周知や運用が続かない
- ☐ 就業規則への反映を先送りにし、制度が「口約束」のままになってしまう
- ☐ 助成金の対象要件を確認しないまま取組を進め、後から要件を満たせないと分かる

早めの計画が鍵

介護支援プランの作成や制度導入は、社員が実際に介護に直面する前の「事前の準備」が前提となる場合が多くあります。まず現状を把握し、計画的に進めることが遠回りを防ぎます。

16

COMMON MISUNDERSTANDINGS

よくある勘違い

助成金や制度整備について、企業担当者からよく聞かれる誤解を整理しました。「うちには関係ない」と思う前に、一度確認してみてください。

よくある勘違い	実際のところ
介護している社員がいないと対象にならない？	今いなくても、将来に備えた計画的な整備であれば対象となる場合があります。
大企業しか対象にならない？	このコースの対象は、むしろ中小企業事業主です。
制度整備は一から作らないといけない？	既存の規則やプランのひな型をベースに、必要な項目を追加する形で対応できる場合が多いです。
専門知識がないと何もできない？	社会保険労務士等の専門家と連携しながら進めるのが一般的です。
研修さえ実施すれば対象になる？	研修単体ではなく、介護支援プランの作成や制度導入・業務代替体制の整備などの取組が要件です。
就業規則を大幅に変えないといけない？	必要な条文を追加する程度で足りるケースが多く、大幅な変更が必須というわけではありません。
社員が介護に直面してから準備すればよい？	計画的な事前準備が前提となる場合が多く、直面後の後追い対応では要件を満たせないことがあります。
一度作った制度は変更できない？	運用しながら内容を見直していくことも可能です。
申請は自社だけで完結させる必要がある？	社会保険労務士等の専門家と連携して進めるケースが一般的です。
介護離職対策は人事部だけの仕事？	経営層や現場の管理職が関わることで、制度が実際に使われやすくなります。
介護休業を取らせるだけで十分？	休業の取得だけでなく、復帰支援や両立制度の整備も重要な要素です。
すべての取組を一度に揃えないといけない？	現状把握から始め、段階的に整えていく進め方でも問題ありません。

17

GETTING STARTED

介護離職対策を始める流れ

大掛かりな準備はありません。次の5つのステップに沿って、無理のないペースで進めていくことができます。

1

現状把握

年齢構成、制度の整備状況、社員の意識レベルを確認する

目安：2～4週間



2

制度整備

介護支援プラン・両立支援制度・就業規則への反映を検討する

目安：1～2か月



3

研修

管理職・全社員向けに、介護の基礎知識と制度の研修を実施する

目安：半日～1日



4

社内周知

制度の内容と相談窓口を、社内に分かりやすく案内する

目安：継続的



5

運用

実際の相談対応や制度利用をフォローし、必要に応じて見直す

目安：継続的

一般的な準備期間の目安

現状把握から制度の運用開始までは、企業規模や社内体制にもよりますが、**一般的な目安であり、企業規模や取組内容によって異なります**。無理のないペースで進めることが大切です。

18

HOW WE CAN HELP

カイゴのミライが お手伝いできること

カイゴのミライは、十数年にわたり介護の現場に携わってきた代表が、企業向けに介護の基礎知識や仕事と介護の両立に関する考え方をお伝えしている団体です。**社会保険労務士事務所ではありません**。助成金の申請代行、就業規則の作成、労務相談、個別の法的判断など、社会保険労務士の独占業務にあたる対応は行っておりません。

一方で、介護の現場経験を活かし、次のようなご相談には対応しています。

- ☐ 介護離職防止研修（管理職向け・全社員向け）の企画・実施
- ☐ 介護保険制度や介護サービスなど、介護に関する基礎知識の提供
- ☐ 社内制度づくりの考え方の整理（プラン設計の相談相手として）
- ☐ 社内相談体制づくりに関するアドバイス
- ☐ 社員への周知方法のご提案
- ☐ 介護現場の知見を踏まえた実務的なアドバイス

項目	対応
介護離職防止研修の実施	対応できます
介護の基礎知識・制度の情報提供	対応できます
社内制度づくりの考え方の整理	対応できます
社内相談体制づくりのアドバイス	対応できます
助成金の申請代行	対応できません
就業規則の作成・変更	対応できません
労務相談・個別の法的判断	対応できません

19

WHAT YOU'LL LEARN

無料相談で分かること

結論

無料相談は、売り込みの場ではありません。「うちの会社はどうか」を整理するための、情報提供と現状確認の機会です。

01

自社が対象となる可能性があるか、状況に照らした目安が分かります

02

現状を踏まえて、何から始めればよいかの優先順位が分かります

03

自社に必要となりそうな制度や取組のイメージが分かります

04

研修や社内周知を、どう進めていけばよいかの考え方が分かります

05

カイゴのミライがお手伝いできる範囲と、専門家と連携すべき範囲が分かります

再結論

「対象になるかどうか、まだ分からない」という段階で相談いただくことが、実はいちばん多いご相談のきっかけです。判断がつかないからこそ、無料相談で確認する価値があります。

専門家との連携について

助成金の申請手続きや就業規則の整備、労務に関する個別判断が必要な場面では、社会保険労務士等の専門家と連携して進めることをおすすめしています。必要であれば、連携先の専門家をご案内することも可能です。

20

NEXT STEP

まずは、対象となる可能性があるか知りたい方へ

「制度を整えなければ」と分かっているけど、何から手をつければよいか分からない。そんな段階でのご相談を、カイゴのミライは歓迎しています。

助成金の対象になるかどうかを完璧に理解してから相談する必要はありません。むしろ「対象になる可能性があるのか、まだよく分からない」という状態でお問い合わせいただくことがほとんどです。まずは現状をお聞かせください。

AI介護離職診断（無料）

kaigorishoku.djlb56912.workers.dev

▶ 資料だけ見たい／説明だけ聞きたい方も歓迎です

MAIL

kaigo.mirai56912@gmail.com

TEL

090-6602-2845

※カイゴのミライは社会保険労務士事務所ではありません。助成金の申請代行、就業規則の作成、労務相談、個別の法的判断は行っており、これらが必要な場合は社会保険労務士等の専門家との連携をご案内します。

※本資料に記載の制度内容は、作成時点の情報にもとづいています。助成金の対象要件・支給額等は変更される場合があるため、正式な内容は厚生労働省・都道府県労働局が公表する最新の情報を必ずご確認ください。

ご相談いただく企業様の例

- ・法改正への対応を進めたい
- ・社員から介護相談を受け始めた
- ・助成金の対象となる可能性を知りたい
- ・何から始めればいいのか分からない
- ・まず情報収集だけしたい