

人事・総務ご担当者向け

働きながら介護する人は365万人

社員の介護離職を防ぐ 制度づくり3ステップ

今日から使える社内制度チェックリスト付き

サンプル両立支援株式会社（架空）

※ポートフォリオ用サンプルです。企業・サービスは架空です

365万人：総務省「令和4年就業構造基本調査」

「休んでもいい」
その一言から
始まる両立支援

本資料の目的

介護を理由に辞める社員を、ひとりでも減らすために

本資料でわかること

- 01 介護離職の現状と、企業に求められる対応
- 02 社員が「相談せずに辞めてしまう」理由
- 03 今日から始められる制度づくりの3ステップと、社内制度チェックリスト

こんな方におすすめです

- ・介護離職対策を、何から始めればよいか迷っている人事・総務担当者
- ・2025年4月の法改正への対応状況を見直したい方
- ・管理職向けの両立支援を考えている方

CONTENTS

目次

第1章

介護離職はなぜ起きるのか

1-1 介護離職の現状 ／ 1-2 2025年4月から企業の義務に ／ 1-3 社員が相談せずに辞める理由

第2章

介護離職を防ぐ制度づくり

2-1 制度づくりの3ステップ ／ 2-2 社内制度チェックリスト

第3章

両立サポートプログラム（架空）のご紹介

サービス概要と導入の流れ ／ 会社概要・お問い合わせ

CHAPTER 1

介護離職は なぜ起きるのか

データ・法改正・現場の声から、課題の全体像をつかむ

1-1 介護離職の現状

働きながら介護する人は365万人。介護離職は再び増加に

介護をしている人

629万人

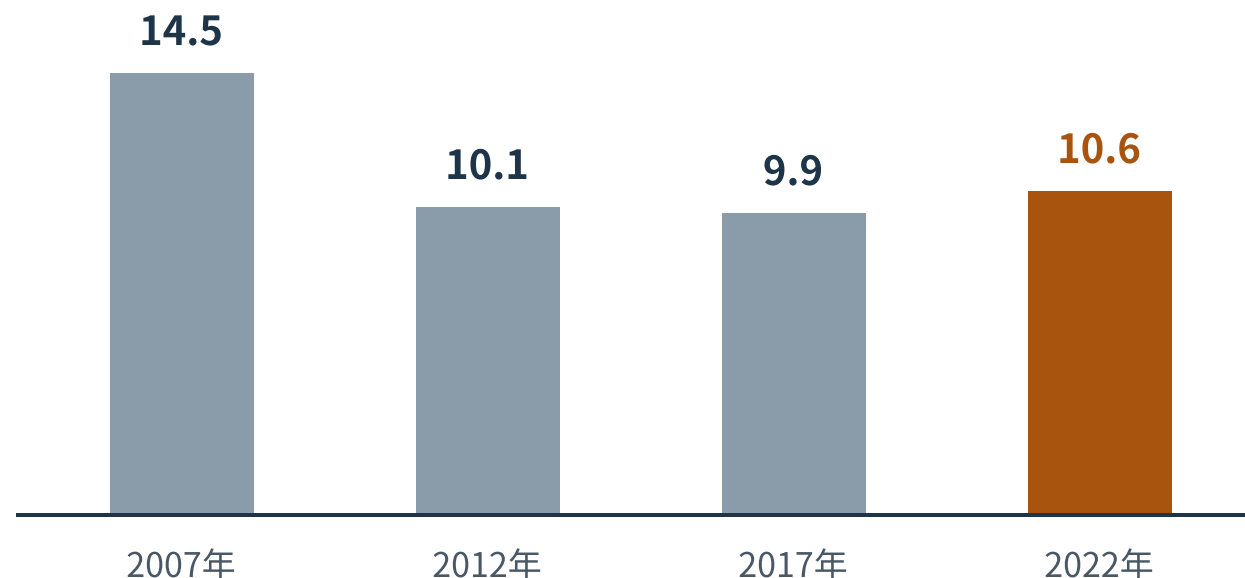
そのうち仕事をしている人

365万人 (58.0%)

過去1年間に介護・看護のため離職した人

10.6万人 (うち女性8.0万人)

介護・看護のため過去1年間に離職した人の推移（万人）



2017年まで減少していた介護離職者が、2022年に増加へ転じました。

1-2 2025年4月から企業の義務に

「社員が言い出すのを待つ」から「会社から声をかける」へ

改正育児・介護休業法により、2025年4月1日から介護離職防止の取り組みが強化されました。

義務

個別の周知・ 意向確認

介護に直面したと申し出た社員に、使える制度を個別に伝え、利用の意向を確認する

義務

早期の 情報提供

40歳になる社員に、介護に直面する前の段階で、両立支援制度などの情報を提供する

義務

雇用環境の 整備

研修・相談窓口・利用事例の提供・方針の周知のうち、いずれか1つ以上を行う

努力義務

介護のための テレワーク

家族を介護する社員がテレワークを選べるよう、措置を講じる

このほか、介護休暇について、勤続6か月未満の社員を労使協定で対象外にできる仕組みが廃止されました。

1-3 社員が相談せずに辞める理由

社員は、なぜ何も言わずに辞めてしまうのか

介護と仕事を両立する家族を支えてきた専門職の視点から、よく見られる流れを紹介します。

STAGE 1 壁

体力が限界になる

朝は介護をしてから出勤し、帰宅後も介護。夜中に起こされることもあり、「いつ休めるのかわからない」状態が続きます。

STAGE 2 沈黙

言い出せない空気

周りに介護休暇を取った人がいない。上司も介護をしながら働いている。「自分だけ休みたい」とは言い出せません。

本当にほしかったもの

上司のひと言

「家のことが大変なら、休んでも早退しても遅刻してもいいから」

実際には使えなくても、理解してもらえていると思えるだけで、気持ちは大きく軽くなります。

必要なのは、制度より先に「使っていい」と伝えるひと言です。

CHAPTER 2

介護離職を防ぐ 制度づくり

お金をかけずに今日から始められることから、順番に

2-1 制度づくりの3ステップ

すぐにできることから、3つのステップで

STEP 1

声をかける

「介護が始まったら、休んでも相談してもいい」と全社員に伝える。誰が介護をしているか分からなくても始められます。

効く悩み：上司のひと言がほしい
費用の目安：ほぼゼロ

STEP 2

話せる場をつくる

相談窓口を決め、管理職に研修を行う。制度を使った社員の例を共有し、「使っていい空気」をつくれます。

効く悩み：言い出せない空気
費用の目安：研修・窓口の運営費

STEP 3

働き方をゆるめる

時差出勤やテレワークなど、毎日の負担を減らす選択肢を用意する。長く休むより、続けられる働き方を。

効く悩み：体力の限界
費用の目安：制度設計・運用の見直し

2-2 社内制度チェックリスト

★ 2025年4月から法律で義務になった項目

◆ 法律上、この3つと「方針の周知」のうち1つ以上が義務

あなたの会社は、いくつ当てはまりますか？

STEP 1 声をかける

- ☐ 介護が始まったときに使える制度を、全社員に案内している
- ☐ 40歳になる社員に、介護の制度を知らせている ★
- ☐ 介護を申し出た社員に、会社から制度を個別に説明している ★
- ☐ 管理職が部下に「家のことが大変なら相談して」と伝えている

STEP 2 話せる場をつくる

- ☐ 介護の相談窓口が決まっていて、社員がそれを知っている ◆
- ☐ 介護と仕事の両立について、社内で研修をしている ◆
- ☐ 制度を使った社員の例を、本人の同意を得て社内で共有している ◆
- ☐ 介護の相談が評価に影響しないことを、社員に明示している

STEP 3 働き方をゆるめる

- ☐ 始業・終業の時刻を、介護の都合で調整できる
- ☐ 介護をする社員が、テレワークを選べる
- ☐ 介護を理由に、短時間勤務や残業の免除を使える
- ☐ 介護休暇を、半日や時間単位など細かく取れる

チェックが少ないステップから、手をつけてみましょう。

第3章 サービスのご紹介

3つのステップを、まるごと支援する「両立サポートプログラム」(架空のサービス)

STEP 1 を支援

社内周知パック

全社員向けの案内文や、40歳になる社員への情報提供資料を、貴社の制度に合わせて作成します。

STEP 2 を支援

研修と相談窓口の立ち上げ

管理職向け研修の実施と、介護の相談窓口づくりを、介護の専門職が伴走します。

STEP 3 を支援

働き方の制度設計

時差出勤やテレワークなど、貴社で無理なく運用できる両立の仕組みを一緒に設計します。

導入の流れ

01

ヒアリング

現在の制度と課題をうかがいます

02

チェックリスト診断

本資料の12項目で現状を整理します

03

施策プランのご提案

優先順位をつけて計画を立てます

04

実施と振り返り

運用状況を見ながら改善します

会社概要

サンプル両立支援株式会社（架空の会社）

事業内容	企業向けの仕事と介護の両立支援 （社内周知・研修・相談窓口・制度設計の支援）
------	---

サービス	両立サポートプログラム（架空）
------	-----------------

対象	人事・総務部門のご担当者さま
----	----------------

本資料はポートフォリオ用のサンプルです。記載の企業・サービスは架空のものです。第1章・第2章のデータと法制度は、出典に記載した公的資料にもとづいています。

CONTACT

制度づくりの ご相談はこちら

チェックリストで気になった項目から、お気軽にご相談ください。無料の診断から始められます。

[お問い合わせフォームへ](#)