



# 介護離職問題から考えるケアラーの支援

～人権と人財の融合へ～

---

**和氣 美枝**

株式会社ワーク＆ケアバランス研究所 代表取締役

介護離職防止対策アドバイザー®

国家資格 キャリアコンサルタント

## Ⅰ 本日の目的

- ① ケアラー支援の本質を理解する
- ② 介護離職防止・仕事と介護の両立・ケアラー支援を  
区別して考える
- ③ ケアラーを"人財"として捉える視点を共有する

# | 今日の流れ

- 1 自己紹介
- 2 国策としての介護離職防止
- 3 仕事と介護の両立支援
- 4 ケアラー支援の本質
- 5 支援の混同と自由の尊重
- 6 ダイバーシティ経営と介護経験の価値
- 7 まとめ・エンディング

## 第2章

---

### 自己紹介・会社概要

# 会社概要

## 株式会社ワーク＆ケアバランス研究所

『No More 介護離職』

「あなたの経験が、誰かのためになる」

### ミッション

- ・「介護者支援」の事業化
- ・介護経験の価値化
- ・介護経験者当事者による発信活動

### ビジョン

- ・介護をしながら働くことが当たり前の社会をつくる
- ・全国に介護者支援センターを運営する

### 沿革

2013年11月 介護者の会「働く介護者おひとり様介護ミーティング」開催開始  
2014年7月 事業部「ワーク＆ケアバランス研究所」設立  
2018年9月 株式会社ワーク＆ケアバランス研究所設立

### 基本情報

代表：和氣美枝  
電話：03-6869-4240  
URL：<http://wcb-labo.com/>  
事業：介護者支援事業

# 研修・講演会実績

## ● 国立系法人・地方自治体

財務省東海財務局  
農林水産省  
参議院事務局  
茨城県水戸生涯学習センター  
神奈川県産業労働局  
東京しごと財団  
国立研究開発法人物質・材料研究機構 他

## ● 労働組合・協同組合・各団体等

一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）  
一財）兵庫勤労福祉センター・連合兵庫  
日本商工会議所・東京商工会議所  
日本労働組合総連合会（連合） 中央集会  
公益財団法人 ダイヤ高齢社会研究財団  
航空連合  
埼玉県労働者福祉協議会 他

## ● その他一般企業

東日本旅客鉄道株式会社  
SGホールディングス株式会社  
パナソニックインダストリー株式会社  
トヨタ自動車株式会社  
大成建設株式会社  
株式会社千葉銀行  
アフラック株式会社  
NTTフィールドテクノ  
株式会社NTT ExCパートナー  
株式会社ニチレイ  
株式会社大京  
トヨタコネクティッド株式会社  
一般社団法人共同通信社  
CHANEL合同会社  
アンダーソン・毛利・友常法律事務所  
株式会社虎屋  
モリト株式会社  
株式会社はなまる 他

# 一般社団法人介護離職防止対策促進機構の主な事業

人材育成・資格発行・資格管理

1

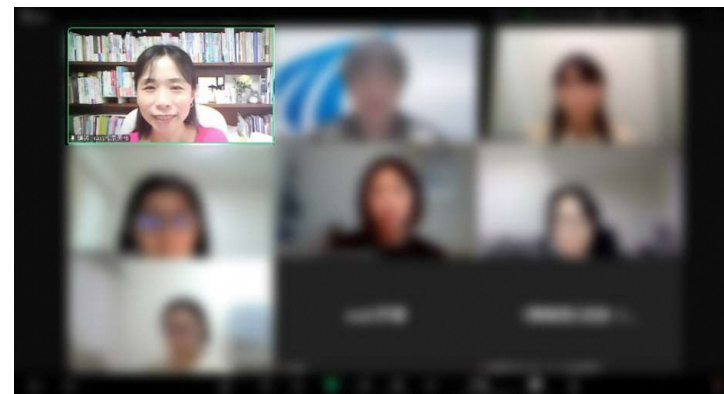
介護離職防止対策アドバイザー養成講座

471名受講（令和7年7月7日現在）

2

介護離職防止対策アドバイザー®登録者

105名登録（令和7年7月7日現在）



# 介護離職防止対策シンポジウム実績

1 平成28年8月2日  
毎日新聞ホールにて  
参加者約130名

2 平成29年3月6日  
経団連ホール南（共催：経団連）  
参加者約130名

3 平成30年5月21日  
経団連ホール（主催：経団連）  
参加者約280名

4 令和2年1月20日  
東商カンファレンスルーム（主催：日商・東商）  
参加者約100名

5 令和3年5月11日  
オンライン開催（主催：KABS）  
参加者約140名

6 令和4年5月24日  
ハイブリッド開催（主催：KABS）  
参加者約80名

7 令和5年5月23日  
ハイブリッド開催（主催：KABS）  
参加者約180名

8 令和5年5月27日  
ハイブリッド開催（主催：KABS）  
参加者約130名

9 令和7年7月29日  
ハイブリッド開催（主催：KABS）  
参加者約160名

# メディア実績

## TV テレビ・ラジオ

NHK「クローズアップ現代+(プラス)」  
日本テレビ「Newszero」  
NHKラジオ「Nらじ」  
NHK「ニュースウォッチ9」  
NHK「ニュース7」  
NHK「首都圏ネットワーク」  
TBS「白熱情報ライブ！ビビット」  
テレビ朝日「ワイド！スクランブル」  
テレビ朝日「羽鳥慎一モーニングショー」  
フジテレビ「ノンストップ」  
フジテレビ「新報道2001」  
BSTBS「まるわかり！日曜ニュース深堀り」  
BSジャパン「日経プラス」  
NHKラジオ第1「すっぴん！」  
Beyfn78「金つぶ」  
NHKラジオ「先読み夕方ニュース」  
TBSラジオ「荻上チキSession22」 他

## 新聞・雑誌

【新聞】  
読売新聞  
朝日新聞  
毎日新聞  
東京中日新聞  
日本経済新聞  
その他、地方紙多数  
福祉新聞 他

【雑誌】  
東洋経済  
AERA  
週刊ダイヤモンド  
月刊総務（執筆）  
人事実務（執筆）  
労務事情（執筆）（連載）  
賃金・労働条件総覧（執筆）  
国民の介護白書2022年度版（執筆） 他

【海外メディア】  
アメリカ／イギリス：ブルームバーグ  
オランダ：Skipr

# 出版物



2016年5月

毎日新聞出版

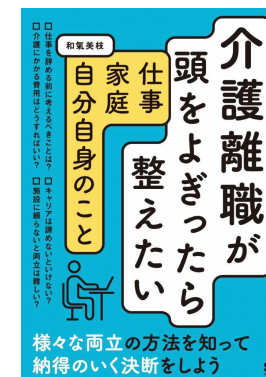
介護離職しない、させない



2018年3月

第一法規

仕事と介護の両立をサポート！  
介護に直面した従業員に  
人事労務担当者ができるアドバイス



2025年7月

翔泳社

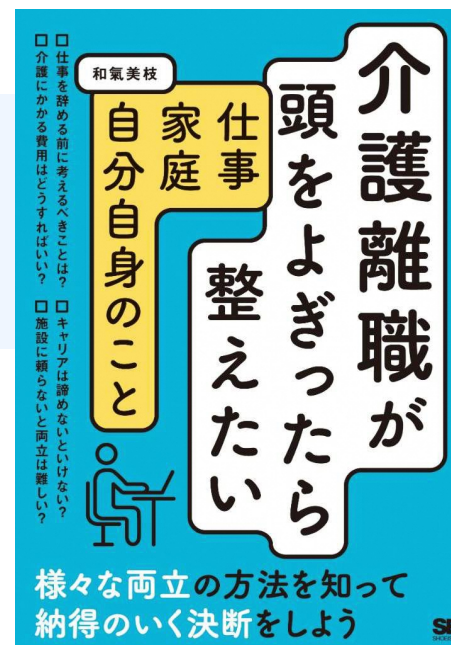
介護離職が頭をよぎったら整えたい  
仕事 家庭 自分自身のこと

# 新刊紹介

2025年7月22日 翔泳社より発売

介護離職が頭をよぎったら整えたい  
仕事 家庭 自分自身のこと

著者：和氣 美枝



1,800円（税別）

感想はAmazonレビューまたは #介護離職が頭をよぎったら をつけてSNS投稿をお願いします

# 代表プロフィール

## 和氣 美枝

1971年7月生まれ・埼玉県出身

### 介護歴

- ・母（1940年2月生・要介護5・レビー小体型認知症）
- ・32歳の時に実母が病気になる
- ・要介護5の母親を在宅で介護を続ける現役介護者

### 主な活動歴

- ・2013年「働く介護者おひとり様介護ミーティング」立ち上げ
- ・2014年 介護者支援事業「ワーク&ケアバランス研究所」主宰
- ・2016年「一般社団法人介護離職防止対策促進機構」代表理事就任
- ・2018年 法人化し代表取締役就任
- ・2013年より延べ約5000件の個別相談を受ける
- ・2014年から企業・自治体を中心に年間50本程度の講演を行う
- ・テレビ・新聞・書籍にて介護離職防止の啓蒙活動を行う

# ミッション

## No More 介護離職 ～介護をしながら働くことが当たり前の社会をつくる～

**介護者の不幸は「選択肢が見えなくなること」です。**

選択肢とは情報です。介護に関わる情報はたくさんありますが、「わからないことが、わからない」ゆえ、情報収集が困難であることも否めません。家族介護がはじまってからの人生の選択肢が見つからず、自らのキャリアや家族や夢をあきらめて、大事な人の介護に人生をささげることが多くみられます。

**介護がはじまっても、誰にでも人生の選択肢はあります。  
介護があろうがなかろうが、これからの人生も自分で選択できます。**

介護がはじまっても自分らしい人生を送ることができる、ということを広く啓発しながら介護をしながら働くことが当たり前の社会を作っていきます。

一般社団法人介護離職防止対策促進機構 代表理事 株式会社ワーク＆ケアバランス研究所 代表取締役 和氣 美枝

## 第3章

---

# 国策としての介護離職防止

# 仕事と介護の両立支援をしている皆さまへ



介護離職防止並びに仕事と介護の両立支援をするにあたり、  
課題に対する考え方を間違えると、対策に偏りがでるので注意が必要です



間違いではないが、考えが偏りすぎていて、対策が不十分になる

超高齢化社会に伴い、介護を担う労働者が増えることが予想される。  
従って、介護離職防止ならびに仕事と介護の両立支援が急務である。



## 足りない視点

- ① 家族が家族の介護を担うことが前提になっている
- ② 介護の対象者が高齢者だけにとらえられやすい

## ✓ 本来の意味は

少子高齢化に伴い、生産年齢人口も減少していく。

従って、労働力不足に対する対策として 介護離職防止や仕事と介護の両立支援が必須である

## 前職の離職理由（上位14項目）

出典：総務省「令和4年就業構造基本調査」

| 順位  | 離職理由                | 人数      |
|-----|---------------------|---------|
| 1位  | 労働条件が悪かったため         | 728,300 |
| 2位  | 病気・高齢のため            | 562,500 |
| 3位  | 雇用契約の満了のため          | 466,400 |
| 4位  | 自分に向かない仕事だった        | 440,700 |
| 5位  | 収入が少なかったため          | 395,000 |
| 6位  | 定年のため               | 375,600 |
| 7位  | 一時的についた仕事だから        | 298,400 |
| 8位  | 会社倒産・事業所閉鎖のため       | 225,200 |
| 9位  | 事業不振や先行き不安のため       | 184,500 |
| 10位 | 出産・育児のため            | 147,800 |
| 11位 | 人員整理・勧奨退職のため        | 134,300 |
| 12位 | 介護・看護のため            | 106,200 |
| 13位 | 家族の転職・転勤又は事業所の移転のため | 81,700  |
| 14位 | 結婚のため               | 66,300  |

# Ⅰ 介護離職の現状

## 介護離職とは

家族の介護を理由にいままで勤めていた会社を退職し、家族の介護に専念すること

**1 年間約10万人が介護を理由に離職**（総務省調査）

**2 働き手の減少は企業経営にも大きな影響**

**3 労働力不足の中での深刻な問題**

# 政策の目的

- 1 「介護離職防止」は人財の流出防止策
- 2 対象：働くすべての従業員(介護している／していないを問わない)
- 3 背景：介護が始まるとすぐに辞める人がいる

厚生労働省委託調査：三菱UFJリサーチ & コンサルティング

令和3年度 仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業報告書

「手助・介護」を始めてから仕事を辞めるまでの期間

→ 1カ月未満が**12.1%**

介護離職防止は特別な施策ではなく、本質的には"離職防止"そのもの

# Ⅰ 仕事と介護の両立支援

## 1 就業を続けながら介護を行うための支援

労務提供義務を極力全うしながら、必要に応じて家族等の介護に関わることにに対する支援

## 2 具体的な支援内容

- 柔軟な勤務制度
- テレワーク・リモートワーク
- 代替要員体制の整備
- 介護休業・短時間勤務制度

## 3 目的：就業継続支援 = 人財確保

労働力の確保と企業の持続的成長に貢献

**ケアの支援になっていませんか？ 向き合うべきは目の前の従業員です**

## メッセージ

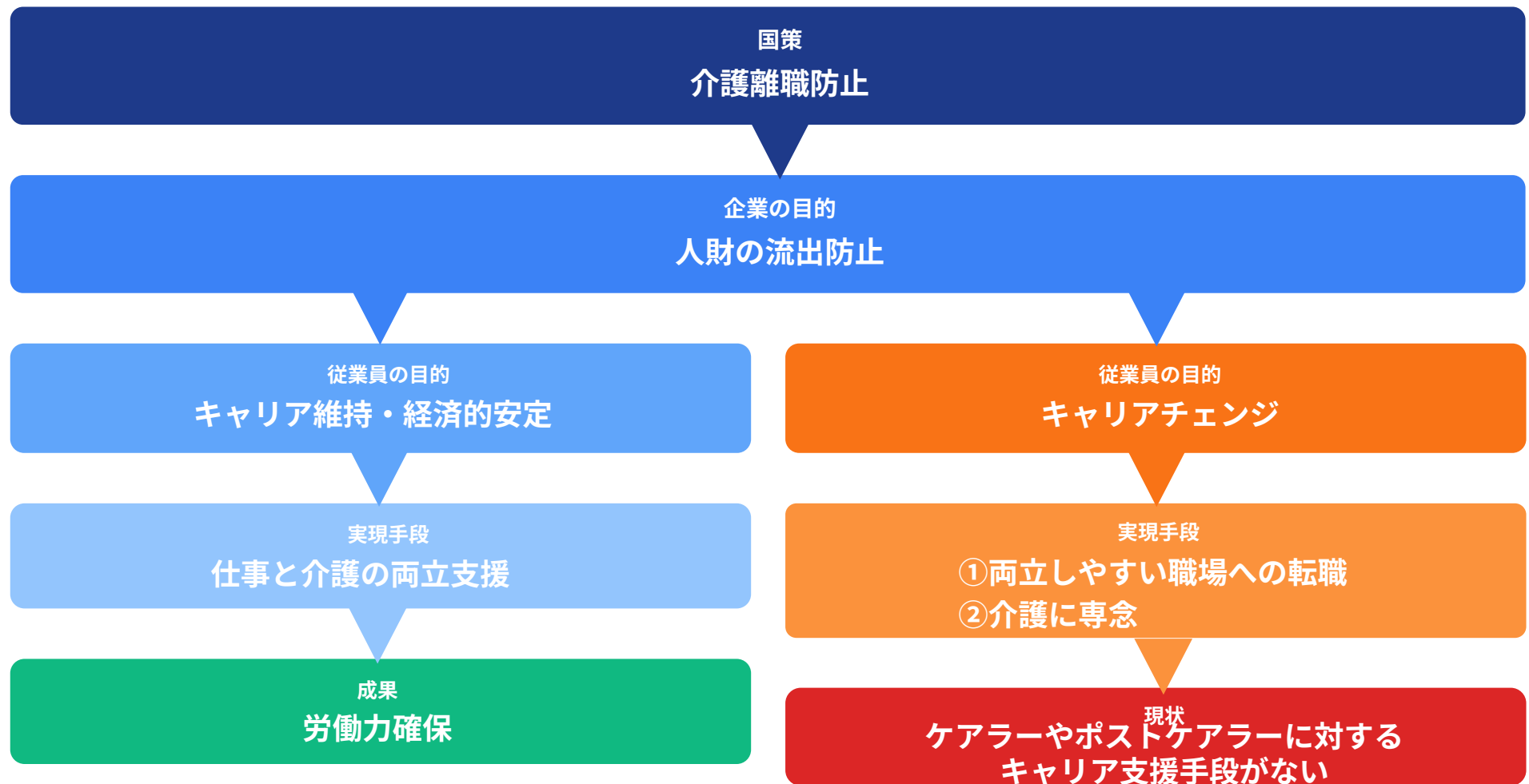
「仕事と介護の両立支援」は  
ケアラー支援の 入り口

しかし本質は  
“働き続ける義務”  
を守る仕組み

---

キャリア支援が重要

# 国策の焦点＝就業継続支援



# 第4章

---

## ケアラー支援の本質

# ｜ ケアラー支援とは

ケアラー＝家族・友人などを無償で介護・看病・見守る人

## 多様なケアラー

親の介護

配偶者の介護

子どもの介護

兄弟姉妹・友人

遠距離介護

ダブル介護

老老介護

働きながらの介護

ケアラーのあり方は人の数だけある

# 長崎県ケアラー支援条例 前文

令和4年10月14日公布（令和5年4月1日施行）

身近な人に無償で介護、看護、日常生活上の世話等の援助を行うすべての人が、援助を受ける人と共に安心して人生を送ることができるようになることは、私たち県民の願いである。

近年、少子高齢化、核家族化の進展等の社会環境の変化によって、家庭における介護等の人手が不足し、ケアラーに過度な負担がかかっている。また、根強く残る「家族が介護するのが当たり前」という規範意識もあいまって、ケアラーが孤立し、抱える悩みを声に出しにくくなっており、受けられる支援すら届かないという課題が生じている。

これらの課題解決を図るため、ケアラーに対する早急な支援体制の強化等と併せて、県民等がケアラーの問題を理解し、ケアラーが孤立したり、心身が疲弊することのないよう、社会全体で支える機運を醸成していくことが重要である。

## 条例制定の決意

ここに、私たちは、ケアラーに対する理解を深めるとともに、社会全体で支えていく仕組みを構築し、だれ一人取り残さないことを決意し、この条例を制定する。

# 長崎県ケアラー支援条例の要約

令和4年10月14日公布（令和5年4月1日施行）

## 1. 目的（第1条）

ケアラー支援の基本理念や各主体の役割を明確にし、施策を総合的・計画的に推進することで、全てのケアラーが健康で文化的な生活を営める社会を実現する

## 2. 定義（第2条）

**ケアラー**： 高齢、障害、疾病等で援助が必要な親族・友人等に対し、無償で介護・看護・日常生活支援をする者

**ヤングケアラー**： ケアラーのうち、18歳未満の者

## 3. 基本理念（第3条）

全てのケアラーが個人として尊重され、健康で文化的な生活の継続性が損なわれないよう支援／多様な主体が連携し、ケアラーが孤立しないよう社会全体で支える／ヤングケアラーには教育の機会確保と心身の成長・自立を重視

## 4. 県の責務（第4条）

各種制度の調整を図りつつ、地域の特性を考慮して、包括的かつ計画的に施策を実施

## 5. 事業者の役割（第7条）

ケアラー支援の必要性を理解し、県・市町の施策に協力／従業員がケアラーである可能性を認識し、就労と介護の両立を支援する職場環境整備や情報提供を実施

## 6. 関係機関の役割（第8条）

県・市町の支援施策に積極的に協力／業務上ケアラーと関わる場合、状況・健康状態等を確認し支援ニーズを把握／必要な支援、情報提供、他機関への案内・取次ぎを実施

## 7. 推進計画（第10条）

県は多様なケアラーの現状を踏まえ、基本方針と具体的な支援施策を盛り込んだ「ケアラー支援推進計画」を策定し、変更時は速やかに公表

出典：長崎県公式サイト <https://www.pref.nagasaki.jp/bunrui/hukushi-hoken/shakaihukushi/carers/carerrjyourei/598960.html>

# ｜ ケアラー支援の目的

- 1 孤立防止
- 2 尊厳保持
- 3 生きる権利の保障

**対象は老若男女、就業就学の有無問わず、すべてのケアラー**

人権の問題（社会・人権政策）として、ケアラーに対する理解を深め、支える社会を築くことが重要です

# 長崎県ケアラー支援条例 第7条 事業者の役割

事業者は、基本理念にのっとり、ケアラー支援の必要性についての理解を深め、その事業活動を行うに当たっては、県及び市町が実施するケアラー支援に関する施策に協力するよう努めるものとする。

事業者は、雇用する従業員又は雇用しようとする者がケアラーである可能性があることを認識するとともに、ケアラーの就労の促進及び継続に資するよう、その就労と介護等との両立に資する環境の整備に努め、その者がケアラーであると認められるときは、当該ケアラーの意向を尊重しつつ、勤務するに当たっての配慮、情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めるものとする。

## 施策への協力

県・市町の支援に協力

## 両立環境整備

就労と介護の両立支援

## 必要な支援

配慮・情報提供

人権と人財の両立が求められている

## 比較表「仕事と介護の両立支援とケアラー支援の違い」

| 項目   | 仕事と介護の両立支援                    | ケアラー支援                     |
|------|-------------------------------|----------------------------|
| 対象   | 就業中の従業員                       | すべてのケアラー                   |
| 主体   | 企業・行政（労務管理）                   | 社会・地域                      |
| 目的   | 就業継続                          | 尊厳・人権保障                    |
| 性質   | 労務・制度                         | 福祉・人権                      |
| 政策分類 | 人財の問題（労働政策）                   | 人権の問題（社会・人権政策）             |
| 焦点   | 企業の生産性維持<br>人財流出を防ぐ<br>キャリア支援 | 孤立防止<br>尊厳保持<br>人としての生活の保障 |

目的が異なるため、混同すると支援の方向性がずれてしまいます

## ｜ キーメッセージ

「仕事と介護の両立支援」は  
就業支援

「ケアラー支援」は  
人権支援

---

似ているようで  
軸がまったく違う

混同はNG

# まずは理解しよう

従業員であることとケアラーであることは

## 義務と権利が異なる

職業選択の自由があるとはいえ 職場には一定のルールがある

そこで働く従業員である限り **労務提供義務**があり、一定の条件を満たせば **介護休業制度等の活用**の権利がある

仕事と介護の両立というのはルールの中で行われている

## ｜ 考えてみよう

介護に **関わりたくない** 人もいる  
介護に **専念したい** 人もいる

---

どちらの選択も  
**「人権」** であり **「自由」**  
関わる自由も、関わらない自由も、  
どちらも **尊重** される社会へ

# 第5章

---

## 支援の混同とそのズレ

# 支援の現場で起きていること

- 1 両立支援とケアラー支援が混同されがち
- 2 両立支援がケアの支援になりがち
- 3 ケアラーの支援がケアの支援になりがち
- 4 関わりたくない、と思っている人に関わらせがち
- 5 ケア対象者が高齢者に偏りがち

## ケアの支援とケアラー支援の混同

✕ ケアの支援

親御さんをショートステイに  
預けましょう

VS

○ ケアラー支援

あなたはホテルでエステを  
受けてきてください

# 支援者のジレンマ

## 「介護に専念したい」

という従業員にどう寄り添うか困ったことはありませんか？

### 支援者の対応①

「介護に専念するのはよくないから、介護サービスを利用しましょう」

→ **なんかしっくりこない**

### 支援者の対応②

「休業をして介護に専念しましょう」

→ **収入も減るし、何か違う気がする**

## 「介護に関わりたくない」

という従業員にどう寄り添うか困ったことはありませんか？

### 支援者の対応①

「介護に関わらなくていい体制を作りましょう」

→ **無理に関与させている支援になっている...**

### 支援者の対応②

「他のご家族はどのように考えていらっしゃるのですか？」

→ **「家族」に介護を担わせる支援になっている...**

# Ⅰ 介護離職は悪いことではない

介護離職を“悪いこと”とすると

職業選択の自由を奪う

マイナス感情になる

---

企業から見れば人財流出

個人から見れば人生の選択

---

介護離職はキャリア選択

キャリアの再設計の一部

## Ⅰ 考え方の転換

——「介護離職を防ぐ」——



「キャリア支援の機会を作る」

本質は ケアラーと向き合い  
ケアラーを知ること

ケアラー支援としての仕事と介護の両立支援は  
ケアラーでも活躍できる社会をつくること

## 第6章

### ダイバーシティ経営と 介護経験の価値

# ダイバーシティ経営の誤解

## よくある誤解

- 多様な人を受け入れる
- 配慮・理解
- マイノリティ支援

## 本来の意味

- 多様な経験から価値を生み出す
- イノベーション創出
- 経営資源の活用

## ダイバーシティ経営とは

多様な人材を受け入れ、その能力が最大限発揮できる機会を提供し、そこからイノベーションを生み出し、価値創造につなげる経営

## なぜ日本企業に求められるか

これまで「日本人男性、フルタイム、転勤・残業可」という標準モデル人材が主力だったが、労働力の供給構造と市場環境が変化している。標準モデルだけに頼ることが困難になり、多様な人材を活用できる組織・働き方・制度への転換が必須

# Ⅰ 介護をしながら働くことで生まれる価値

1

## 価値の発信と期待

企業・個人ともに「介護をしながら働くこと」で生まれる価値を積極的に発信し、その価値に期待を持つことが重要

2

## 企業の積極採用

介護経験がもたらす能力・視点・共感力などの価値を理解している企業は、介護経験者を積極的に採用・評価する

3

## 人財としての成長

介護の有無にかかわらず、企業に必要とされる能力・意欲・成果を持った人財として自分自身を磨くことが重要

4

## 介護と両立の実現

必要な人財として評価されたうえで、介護があれば「両立支援」を活用し、キャリアと介護の両方を諦めない選択を

# なぜ企業は価値を見出せないのか

- 1 ケアラー自身が経験を言語化・発信していない
- 2 価値を提示できれば、経営資源として認められる
- 3 理解を深めるとは  
社会がケアラーを理解する ⇔ ケアラー自身も自らの価値を発信する（双方向）

**隠れていてはダメ！**

**ケアラーとしての経験・力を社会に見せていく**

**私はここにいる。**声を上げる勇気が社会を変える。

# 融合のビジョン

ダイバーシティ経営



ケアラー支援

人権と人財の融合

ケアラーの尊厳を守る・活かすことで  
企業の価値創造を生む

# 企業が変わるとき

## 1 「介護をしている人」を採用できる文化

多様な雇用形態・多様な働き方・オープンな対話の推進

## 2 経験を強みに変える評価制度

明確な評価基準・能力開発プログラム・チームでの支え合い体制

## 3 再雇用・中途入社ケアラー支援の実現へ

働きながら介護に関わる従業員の価値を一緒に見出す・既存の価値観にとらわれない就業支援・イノベーション文化醸成・業務改革の文化醸成

### ケアラー支援としての就業支援

介護離職者への再就職支援・ヤングケアラーの就業支援

# 第7章

---

## まとめ

# Ⅰ これからの支援の形

- 1 離職者への再就職支援
- 2 中途採用ケアラーへの両立支援
- 3 ケアラー自身が発信者になる社会

それぞれの立場から、できることを始めましょう

## 行政

啓発活動の推進、制度整備、相談支援体制の整備

## 企業

ダイバーシティ経営の推進

## 地域

気づきの場づくり、つながりの場づくり

## 個人

聴く・話す、気づく行動

## メッセージ

「仕事と介護の両立支援」は  
企業が従業員を活かす仕組み  
「ケアラー支援」は  
社会がケアラーを活かす仕組み

### まとめ

1

ケアラー支援  
人権

2

介護離職防止  
人財

3

理解を深める  
対話

# クロージング

支える人を、  
社会で支える

支えられる人も、  
社会を支える

ケアラーは「弱者」ではなく、貴重な経験を持つ「経験者」です  
その声を社会に届け、理解を深めることが、  
すべての人が自分らしく生きられる社会への**第一歩**です

# ケアラーズ・コンシェル 会員大募集！

♡仲間大募集♡

## ケアラーの幸せをみんなで育む場



<https://carers-concier.net/>

介護により失われがちな「自分の時間・夢・キャリア」を取り戻し、やりたいことをあきらめないための会員制オンラインシステム



### サービス



#### ★マイストーリー

ケアラー自身が"何者"として自分を捉えるかを考えるための内省サービスです。



#### ★ケアラー体験記

ケアラー・ポストケアラーが体験記を投稿し、すべてのケアラーの居場所を創出していくための体験記投稿サービスです。



#### ★働く介護者おひとり様介護 ミーティング

2013年から始まった、働くケアラーまたはケアラーの方、介護経験者のためのオンラインとリアルハイブリッド開催！



その他、様々なサービスを展開しますので是非仲間になってください！



# お問い合わせ

## 株式会社ワーク & ケアバランス研究所

代表取締役 和氣 美枝

〒151-0053

📍 東京都渋谷区代々木1-25-5  
BIZSMART代々木407

🌐 <http://wcb-labo.com/>

☎ 03-6869-4240

✉ [info@wcb-labo.com](mailto:info@wcb-labo.com)

No More 介護離職 | あなたの経験が、誰かのためになる



ケアラーズ・コンシェルは、家族の介護やお世話で無償で取り組む

# ケアラーズの幸せを みんなで育む場。

／ Happiness for All



※ケアラーズとはこころやからだに不調のある人への「介護」「看護」「療育」「世話」「気づかい」など、ケアの必要な家族や近親者・友人・知人などを無償でケアする人たちのことです。  
(一般社団法人日本ケアラーズ連盟より)

## Our Heart at carers' concier

～介護を理由に、自分の人生をあきらめてほしくない～

### どんな時も、あなたらしく生きるために

「介護を理由に、自分の人生をあきらめてほしくない」

そんな想いから生まれた、ケアラーズのための安心・安全の会員制オンラインシステム、それがケアラーズ・コンシェルです。

あなたが自分を知り、想いを語り、同じ環境の仲間とつながれる場があり、介護によって失われがちな「自分の時間・夢・キャリア」を取り戻し、ありたい(人間像)・なりたい(職業)・やりたい(趣味・行動)をあきらめないためのオンラインシステムです。

家族の介護に関わるすべての人が孤立せず、安心して日々を過ごせるように

ケアラーズ仲間とケアラーズを応援したいと言ってくれるサポーターがあなたの人生に寄り添います。そして、よろしければケアラーズ仲間になってくださいますか。あなたの存在が誰かの希望になっていく。そんな優しい循環を、私たちと一緒に広げていきましょう。

ケアラーズだって  
自分らしく  
幸せに  
生きていこう！

遊び  
だって

夢  
だって

仕事  
だって

趣味  
だって



What You Can Do with Carers' Concier

## できること

内観・内省 機能

忙しい毎日の中で、忘れかけていた  
やりたいことや自分の想いを再発見できる



What You Can Do 01

忙しい毎日の中で、自分のことを後回しにしていませんか？内観・内省機能の「マイストリー」では、1日1つの質問に答えるだけで、自分に向き合うことを習慣化できる、仕掛けがあります。

内省することで、忘れかけていた自分の「好き」や「強み」を思い出すきっかけに。  
自分を知ることが、これからの一歩を作ります。

介護体験記録 機能

介護の記録や想いを、安心して残せ、  
その体験記が誰かの勇気や希望になる



What You Can Do 02

あなたの介護の記録や想いを、安心して残せる場所。介護体験記録機能の「ケアラーズ体験記」では、日記のように出来事をまとめ、必要に応じて公開・非公開を選べます。カテゴリーやタグで整理でき、読みやすく書きやすい仕組みも。生成AIによる文章作成講座も行っています。あなたの経験が、誰かの勇気や希望に、誰かの経験をあなたの勇気や希望に。

チャット相談 機能

仕事と介護の狭間で悩むとき、  
いつでも気軽に相談できる



What You Can Do 03

仕事や介護、家庭の狭間で悩むとき、いつでも気軽にケアラーズ・コンシェルの管理人と「チャット相談」ができます。ちょっとした不安は先送りせずにすぐに解決！もちろん愚痴やうれしい出来事の共有もOKです。リアルタイムではないけれど、ひとりで抱え込まずに、吐き出せば管理人があなたと一緒に悩んで一緒に次の一歩を考えます。

※リアルタイムでの返信ではございませんのでご了承ください。



新規ご入会絶対賛受付中！  
月会費 初月無料！ (おためし期間) ※2ヶ月目以降 月会費 990円(税込)

新規ご入会はこちら ▶



家族の介護やお世話に無償で取り組むあなたのために  
ケアラーズ・コンシェル

運営会社

株式会社ワーク & ケアバランス 研究所

〒151-0053 東京都渋谷区代々木1-25-5 BIZ SMART 代々木407

お問い合わせ: info@wcb-labo.com

ケアラーズ・コンシェル  
サービスサイトはこちら

