



令和7年度埼玉県労働セミナー 仕事と介護の両立支援② 情報発信・情報提供の具体的な手法

埼玉県産業労働部 雇用・人材戦略課

目次 (第2部 情報発信・情報提供の具体的な手法)

1. 情報発信・情報提供の必要性
2. 情報発信・情報提供のために
事業者、人事労務担当者が押さえておくべき介護の基本
 - ・介護保険
 - ・地域包括支援センター
 - ・ケアプラン・ケアマネジャー
3. 仕事と介護の両立支援制度を周知しましょう！
4. 親が元気なうちから把握しておくべきこと
5. ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと
6. まとめ



経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

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

全ての企業に知ってもらいたい
介護両立支援のアクション

40歳になられた方へ
厚生労働省

介護保険制度について

介護を社会で支え合い、老後の不安を軽減しましょう

介護保険制度は、高齢化や産業構造の変化などを背景に、介護を社会全体で支えることを目的として2000年に創設されました。現在では、約690万人の方が介護（要介護）認定を受け、介護を必要とする高齢者を支える制度として定着しています。

介護保険への加入は40歳以上とし、40歳から64歳の方については、ご自身も認知に起因する疾病により介護が必要となる可能性が高くなることに加えて、ご自身の親が要介護となり介護が必要となる可能性が高まる時期でもあります。老後の不安の原因である介護を社会全体で支えるためにも、40歳以上の方に保険料を払っていただく必要があります。

介護保険の加入者（被保険者）

介護保険の被保険者は、65歳以上の方（第1号被保険者）と、40歳から64歳までの国民健康保険加入者（第2号被保険者）に分けられます。第1号被保険者は、原則としてご自身の親認定または要介護認定を受けた方に介護サービスを受けたりすることができます。また第2号被保険者は、加齢に伴う疾病（特定疾病）が原因で要介護（要介護）認定を受けたときに介護サービスを受けたりすることができます。

	65歳以上の方（第1号被保険者）	40歳以上64歳以下の方（第2号被保険者）
対象者	65歳以上の方	40歳以上64歳未満の国民健康保険加入者、国民健康保険加入者 （国民健康保険の被保険者である方、国民健康保険料を納付している方）
加入時期	誕生日翌月	誕生日（要介護）認定日、50歳、55歳、60歳、65歳、70歳、75歳、80歳、85歳、90歳、95歳、100歳の誕生日翌月
加入方法	国民健康保険加入者として加入 （要介護認定を受けた方） （40歳以上の国民健康保険加入者）	国民健康保険加入者として加入 （要介護認定を受けた方） （40歳以上の国民健康保険加入者）

※ 特定疾病とは

1. 脳卒中、脳神経疾患、認知症、痴呆、痴呆前症、痴呆疑い、痴呆傾向、痴呆リスク、痴呆予備群	9. 認知症等
2. 認知症等	10. 認知症等
3. 認知症等	11. 認知症等
4. 認知症等	12. 認知症等
5. 認知症等	13. 認知症等
6. 認知症等	14. 認知症等
7. 認知症等	15. 認知症等
8. 認知症等	16. 認知症等

第2号被保険者の介護保険料

1. 介護保険に加入している方の第2号被保険者
介護保険に加入する第2号被保険者が負担する介護保険料は、介護保険の保険料と一体的に徴収されます。なお、介護保険料は介護保険料と併せて、原則、被保険者（事業主）で1/2ずつ負担します。

2. 国民健康保険に加入している方の第2号被保険者
国民健康保険に加入している第2号被保険者が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。

1

中小企業育児・介護休業等推進支援事業
介護支援プラン 策定マニュアル

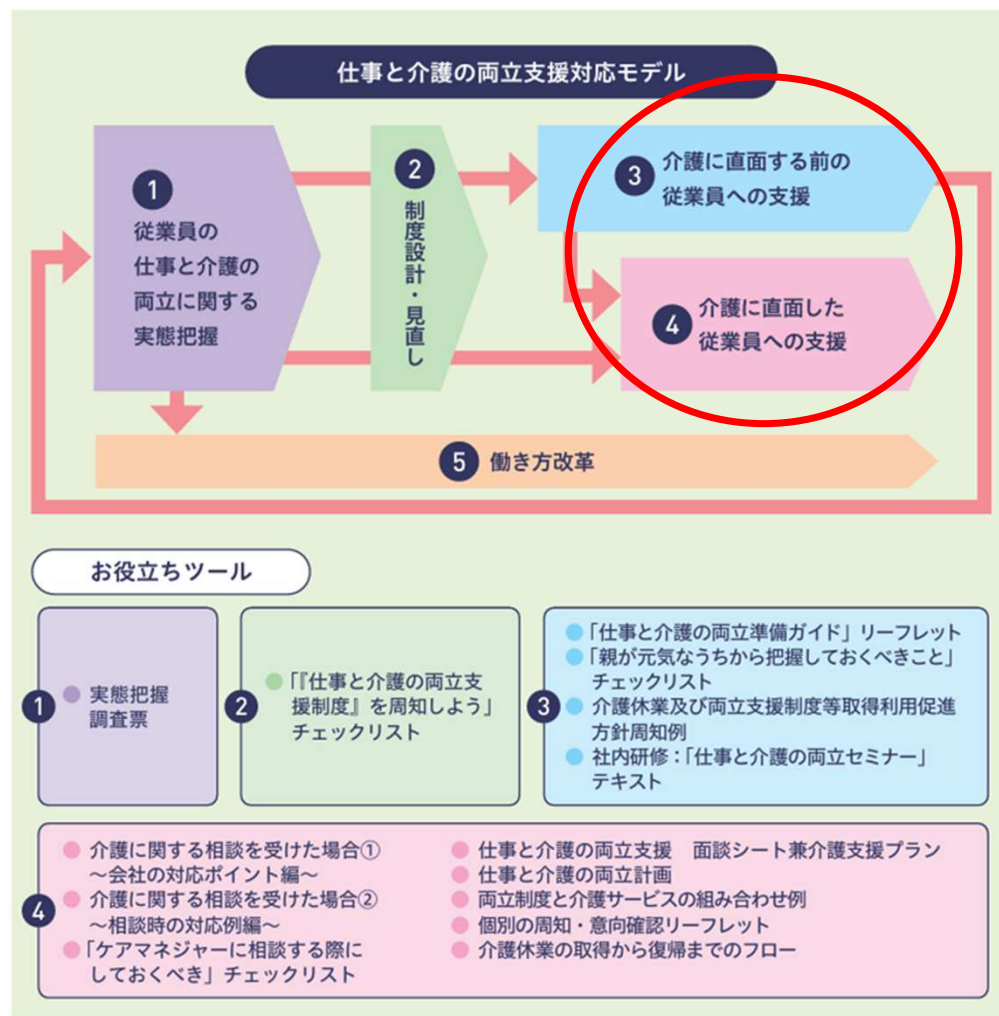
仕事も、介護も、

、頑張る社員を、
会社として
応援したい！

厚生労働省
Ministry of Economy, Trade and Industry

介護に備えて準備する基礎的事項の説明

1. 情報発信・情報提供の必要性

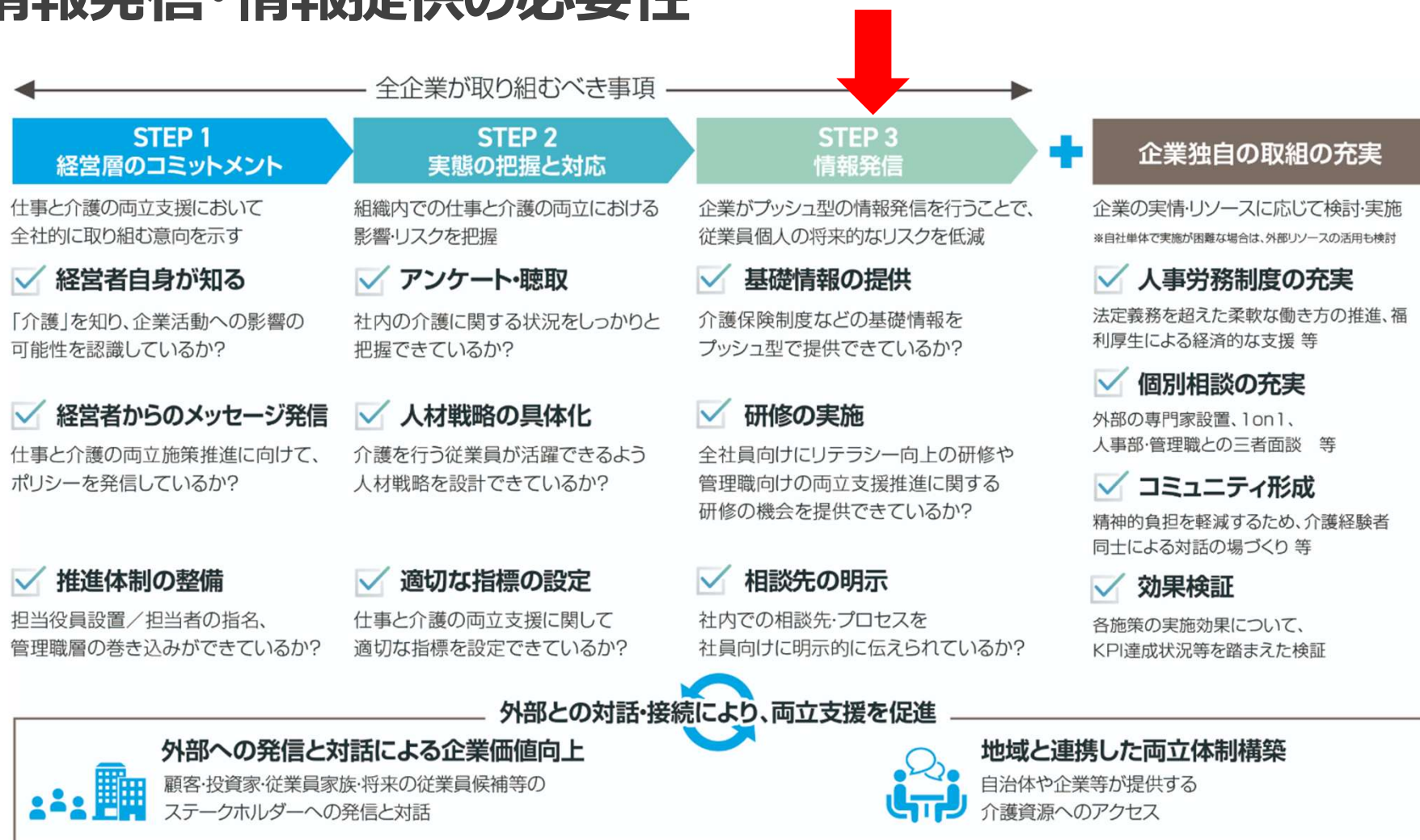


介護に直面する前、
そして、介護に直面した後の
従業員への支援が求められている

支援するための具体的な
情報発信の手法について解説



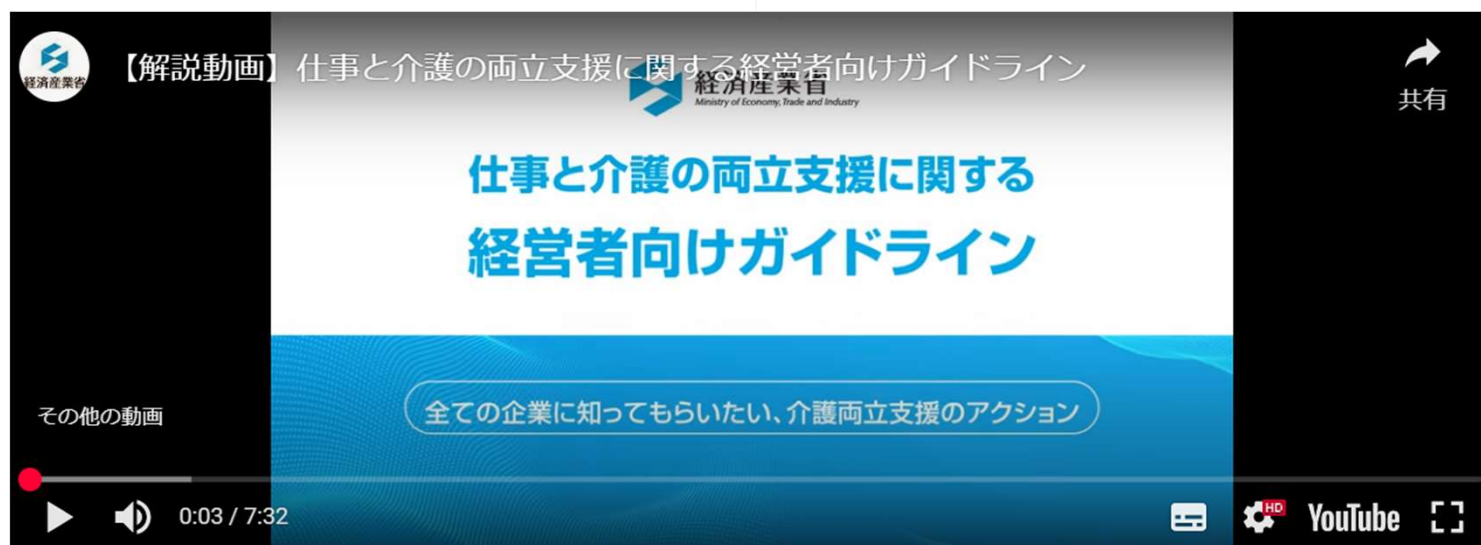
1. 情報発信・情報提供の必要性



1. 情報発信・情報提供の必要性

経営者向けガイドライン

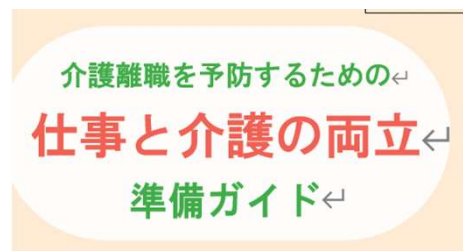
仕事と介護の両立支援制度の見直しの際、経済産業省の解説動画が参考になります。
まずは経営者に理解してもらいましょう！



<https://www.bing.com/videos/riverview/relatedvideo?q=%e4%bb%95%e4%ba%8b%e3%81%a8%e4%bb%8b%e8%ad%b7%e3%81%ae%e4%b8%a1%e7%ab%8b&mid=688B01F36D41814BE0F7688B01F36D41814BE0F7&FORM=VIRE>



1. 情報発信・情報提供の必要性

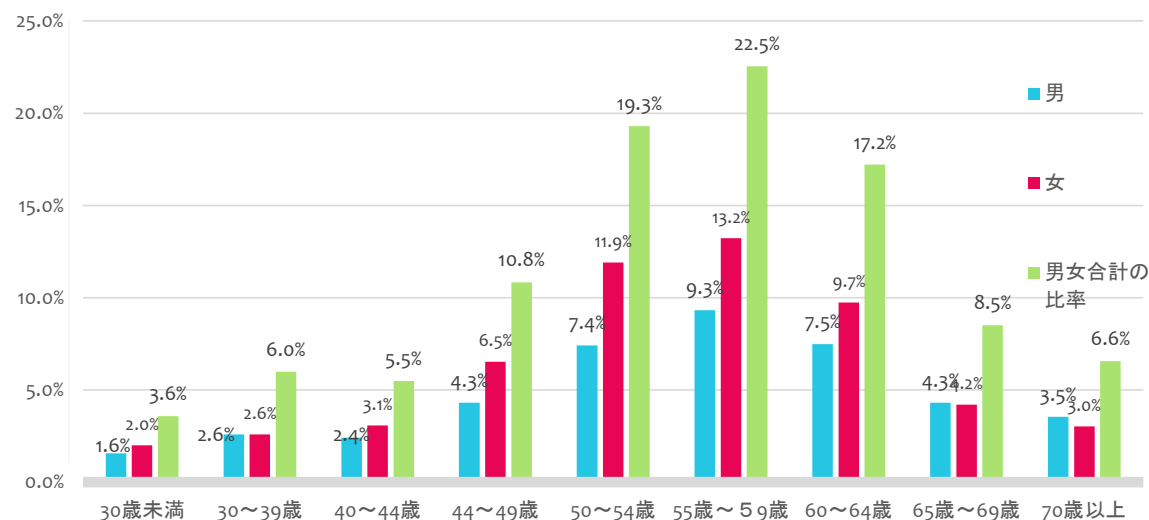


事前の心構えの重要性

どうしたら、介護をしながら、働き続けられるでしょうか？

- 定年までに誰もが介護の課題に直面します。
- あなた自身も定年までに介護に直面する可能性が高いのです。
- 仕事と介護の両立のために働き方を変える必要があります。
- 仕事と介護の両立ができるように、今から準備しておくことが大事になります。

■ 年齢階級別雇用者に占める介護者の割合



資料) : 総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成



1. 情報発信・情報提供の必要性

企業が具体的に取るべきこと

企業が家族の介護を抱える
従業員の両立を支援する上で
具体的に取るべきことは何か

具体的に取るべきこと

- ①仕事と介護の両立を企業が支援するという方針の周知
- ②仕事と介護はこうやって両立させる「5つのポイント」の周知
- ③企業の仕事と介護の両立支援制度の周知
- ④介護について話しやすい職場風土の醸成
- ⑤介護が必要になった場合に相談すべき「地域の窓口」の周知
- ⑥親や親族とコミュニケーションを図っておく必要性のアピール

仕事と介護の 両立のポイント

仕事と介護の「両立のための5つのポイント」

- ①職場に「家族等の介護を行っている」ことを伝え、必要に応じて、勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する
- ②介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
- ③ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」
- ④日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く
- ⑤介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する



1. 情報発信・情報提供の必要性

仕事と介護を両立させる5つのポイント

1	「家族等の介護を行っている」ことを職場の上司、同僚、人事部などに早期に伝え、必要に応じて、勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する。
2	介護保険サービスを利用し、自分で「介護しすぎない」
3	ケアマネジャーを信頼し、相談する
4	日ごろから、「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く。
5	介護を深刻に捉え過ぎずに、「自分の時間」を確保する。



1. 情報発信・情報提供の必要性

ひとりで抱え込まない

介護は隠すものではありません。

介護の課題に直面したら、職場の上司や人事部、専門家に相談しましょう。

ひとりで抱え込まないことが大切です。

主な相談先を確認しましょう

- 地域包括支援センター（各自治体のHPで検索可能）

遠距離介護の場合は、要介護者居住地域

- 勤務先の相談窓口

相談するときに伝えるべき3点

1	自分自身が仕事と介護を両立したいことを強く伝える
2	現在の自分の状況（自分の仕事や要介護者について）をなるべく詳しく伝える
3	両立のための選択肢をできるだけ多く知りたいと伝える



1. 情報発信・情報提供の必要性

両立支援制度の概要

育児介護休業法が改正され、
より、介護と仕事の両立がしやすい
よう、支援制度が整備されている

「個別の周知・意向確認」
「介護に直面する前の情報提供」
「雇用環境整備の措置」
以上が、企業の義務化へ！

制度	概要
介護休業 介護休業給付あり	要介護状態にある対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を取得できます。 雇用保険の被保険者は、一定の要件を満たすと介護休業給付（賃金の67%）を受けることができます。 育児休業と異なり、介護休業中の社会保険料の免除はありません。
介護休暇	要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日又は時間単位で休暇を取得できます。
所定外労働の制限 （残業免除）	所定外労働の制限を請求できます。請求できる回数に制限はなく、介護終了までの必要ときに利用することができます。
時間外労働の制限	1か月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働の制限を請求できます。請求できる回数に制限はなく、介護終了までの必要ときに利用することができます。
深夜業の制限	深夜業（午後10時から午前5時までの労働）の制限を請求できます。請求できる回数に制限はなく、介護終了までの必要ときに利用することができます。
所定労働時間の 短縮等の措置	事業主は、①短時間勤務制度（短日勤務、隔日勤務なども含む）、②フレックスタイム制度、③時差出勤制度、④介護サービスの費用助成のいずれかの措置について、要介護状態にある対象家族1人につき、利用開始の日から3年以上の期間内に2回以上の利用が可能な制度を設けなければなりません。
個別の周知・意向確認 介護に直面する前の 情報提供	事業主は、介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、介護休業などの制度等について、個別の周知、制度利用の意向確認をしなければなりません。事業主は、40歳に達した労働者に対して、介護休業などの制度等に関する情報提供をしなければなりません。
雇用環境整備の措置	仕事と介護の両立支援制度を利用しやすくするため、事業主は、①研修、②相談窓口設置、③介護休業などの制度利用に関する事例の収集・提供、④介護休業などの制度及び制度利用促進に関する方針の周知のいずれかの措置を講じなければなりません。
転勤に対する配慮	事業主は、就業場所の変更を伴う配置の変更を行うとする場合、その就業場所の変更によって介護が困難になる労働者がいるときは、その労働者の介護の状況に配慮しなければなりません。
不利益取扱いの禁止	事業主は、介護休業などの制度の申出や取得を理由として解雇などの不利益取扱いをしてはなりません。
介護休業等に関する ハラスメント 防止措置	事業主は、介護休業などの制度の申出や利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。



1. 情報発信・情報提供の必要性

雇用環境整備

雇用環境整備とは具体的に？

令和6年の法改正により「雇用環境整備」と「介護に直面する前の早期の両立支援制度等に関する情報提供」が義務付けられました

雇用環境整備

職場において介護休業と介護両立支援制度等を取得しづらい雰囲気や、上司や同僚の介護休業等の取得の理解促進のため、介護休業と介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするための職場環境を整備します。

具体的な内容としては、下記4つのいずれかを選択して実施することが事業主の義務となりました。

- 介護休業と介護両立支援制度等に関する研修の実施
 - 介護休業と介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
 - 自社の労働者の介護休業と介護両立支援制度等の利用事例の収集・提供
 - 自社の労働者へ介護休業と介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知
- 育児・介護休業法上は1つの措置を講じることが義務付けられていますが、育児・介護休業法に基づ

（参考）独自の取組を行う際の留意点

加えて、介護休業と介護両立支援制度等の申出をより円滑に行える職場環境をつくるために、独自の取組をすることも望ましいです。その他、下記の点に留意してください。

措置	留意点
研修	全従業員を対象とすることが望ましいですが、少なくとも管理職については、研修を受けたことがある状態にすることが必要です。研修の実施に当たっては、定期的の実施する、調査を行う等職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施する等の方法が効果的です。社内の両立支援制度の内容や、部下から介護に直面した旨の申出を受けた際に個別の周知・意向確認をすることが必要で、日頃からいつ制度利用者が生じても業務に支障がないような体制を整備することが管理職の責務であることなどを管理職に理解してもらうようにしましょう。
相談体制の整備	相談窓口の設置や相談対応者を形式的に設けるだけでなく、実質的に対応できるように窓口や相談対応者を明確にし、対応する際の手順などに関して事前に整備しておきましょう。また、従業員が相談しやすい窓口であることを周知しましょう。
自社の介護休業と介護両立支援制度等の利用事例の収集・提供	提供する取得事例は特定の性別、職種、雇用形態等に偏らないように、可能な限り多様な従業員の事例を収集・提供します。「介護休業と介護両立支援制度等の申出がしづらい」と感じていた従業員でも申出をしやすくなる効果が期待されます。
介護休業と介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知	会社の方針として、介護休業と介護両立支援制度等に関する制度を構築し、両立を支援することを従業員に周知しましょう。支援の受けやすさが事業所ごとに異なることなどがないように、トップダウンで推進していくことを明確にします。周知の方法については、事業所内の食堂・休憩所で事業主の方針を記載したリーフレットを掲示する、イントラネット上に掲示するなど、より従業員に周知される方法を考えましょう。 ※ 82 ページに記載例を掲載していますので参考にしてください。



1. 情報発信・情報提供の必要性

介護に直面する前の早期の両立支援制度に関する情報提供

情報提供とはいっ何をどんな方法でするの？

介護に直面する前の早期の両立支援制度等に関する情報提供

仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、介護に直面する前の早い段階（40歳等）に介護休業及び介護両立支援制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付に関すること（例：制度の内容など）
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれかの方法 注：①はオンライン面談も可能。

望ましい

- 情報提供に当たっては、「介護休業制度」は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと
- 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

それでは、具体的な情報提供、情報発信の手法や内容を見ていきましょう！



2. 情報発信・情報提供のために事業者、人事労務担当者が押さえておくべき介護の基本

○介護保険①

介護保険の加入者（被保険者）

介護保険の被保険者は、65歳以上の方（第1号被保険者）と、40歳から64歳までの医療保険加入者（第2号被保険者）に分けられます。第1号被保険者は、原因を問わずに要介護認定または要支援認定を受けたときに介護サービスを受けることができます。また第2号被保険者は、加齢に伴う疾病（特定疾病※）が原因で要介護（要支援）認定を受けたときに介護サービスを受けることができます。

	65歳以上の方（第1号被保険者）	40歳から64歳の方（第2号被保険者）
対 象 者	65歳以上の方 	40歳以上65歳未満の健保組合、全国健康保険協会、国保などの医療保険加入者 (40歳になれば自動的に資格を取得し、65歳になると自動的に第1号被保険者に切り替わります) 
受給要件	・要介護状態 ・要支援状態	・要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾病（特定疾病※）による場合に限定
保険料の徴収方法	・市町村と特別区が徴収（原則、年金からの天引き） ・65歳になった月から徴収開始	・医療保険料と一体的に徴収（健康保険加入者は、原則、事業主が1/2を負担） ・40歳になった月から徴収開始

※ 特定疾病とは

1 がん（医師が一般に認められている知見にもとづき回復の見込みがない状態に至ったと判断したものに限る）	9 脊柱管狭窄症
2 関節リウマチ	10 早老症
3 筋萎縮性側索硬化症	11 多系統萎縮症
4 後縦靱帯骨化症	12 糖尿病性神経障害、糖尿病性腎症および糖尿病性網膜症
5 骨折を伴う骨粗鬆症	13 脳血管疾患
6 初老期における認知症	14 閉塞性動脈硬化症
7 進行性核上性麻痺、大脳皮質基底核変性症およびパーキンソン病	15 慢性閉塞性肺疾患
8 脊髄小脳変性症	16 両側の膝関節または股関節に著しい変形を伴う変形性関節症

第2号被保険者の介護保険料

1. 健康保険に加入している方の第2号保険料

健康保険に加入する第2号被保険者が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で1/2ずつ負担します。

2. 国民健康保険に加入している方の第2号保険料

国民健康保険に加入している第2号被保険者が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。



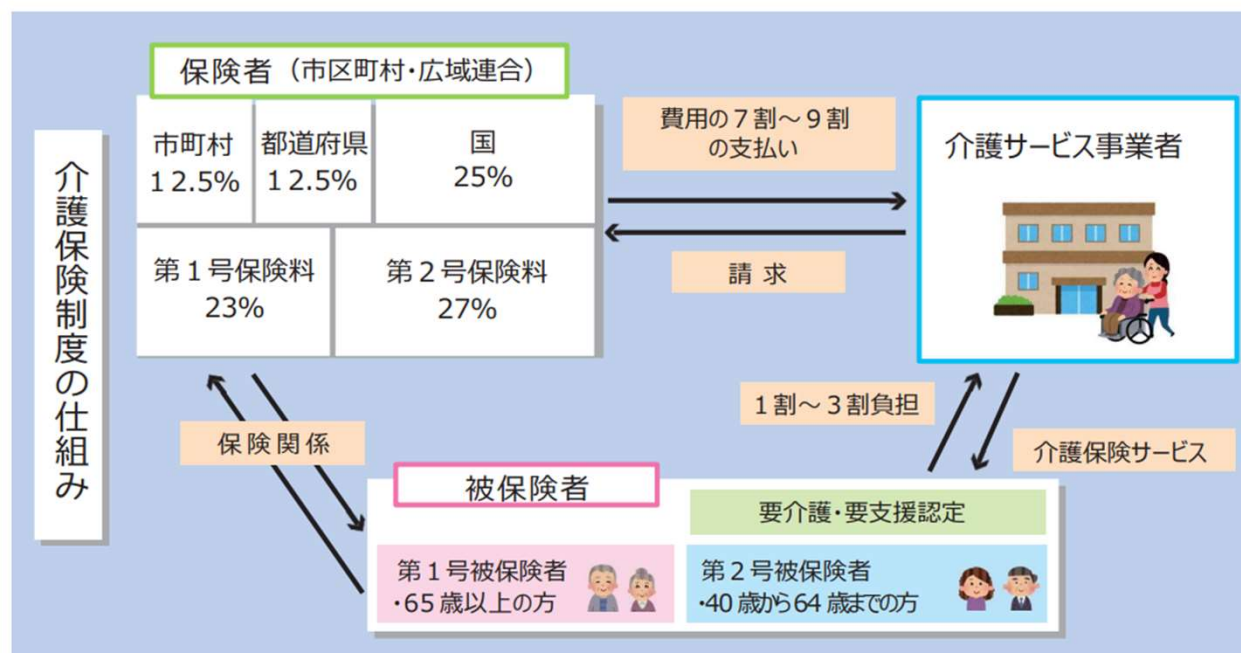
2. 情報発信・情報提供のために事業者、人事労務担当者が押さえておくべき介護の基本

○介護保険②



介護保険の運営主体（保険者）と財政

介護保険の保険者とは、市町村と特別区（広域連合を設置している場合は広域連合）になります。介護保険者は、介護サービス費用の7割～9割を給付するとともに、第1号被保険者の保険料を徴収し、介護保険財政を運営しています。財源は公費5割、保険料5割（現在、第1号保険料23%、第2号保険料27%）とされています。



2. 情報発信・情報提供のために事業者、人事労務担当者が押さえておくべき介護の基本

○介護保険③

ご利用できる主な介護サービスについて（詳しくは、お住まいの市区町村や地域包括支援センターにお問い合わせください）

自宅で利用するサービス	訪問介護	訪問介護員（ホームヘルパー）が、入浴、排せつ、食事などの介護や調理、洗濯、掃除等の家事を行うサービスです。	宿泊するサービス	短期入所生活介護（ショートステイ）	施設などに短期間宿泊して、食事や入浴などの支援や、心身の機能を維持・向上するための機能訓練の支援などを行うサービスです。家族の介護負担軽減を図ることができます。
	訪問看護	自宅で療養生活が送れるよう、看護師等が清潔ケアや排せつケアなどの日常生活の援助や、医師の指示のもと必要な医療の提供を行うサービスです。	居住系サービス	特定施設入居者生活介護	有料老人ホームなどに入居している高齢者が、日常生活上の支援や介護サービスを利用できます。
	福祉用具貸与	日常生活や介護に役立つ福祉用具（車いす、ベッドなど）のレンタルができるサービスです。	施設系サービス	特別養護老人ホーム	常に介護が必要で、自宅では介護が困難な方が入所します。食事、入浴、排せつなどの介護を一体的に提供します。（※ 原則要介護3以上の方が対象）
				介護老人保健施設	自宅で生活を営むことができるようにするための支援が必要な方が入所します。看護・介護・リハビリテーションなどの必要な医療や日常生活上の世話を提供します。
日帰りで施設等を利用するサービス	通所介護（デイサービス）	食事や入浴などの支援や、心身の機能を維持・向上するための機能訓練、口腔機能向上サービスなどを日帰りで提供します。	小規模多機能型居宅介護		利用者の選択に応じて、施設への「通い」を中心に、短期間の「宿泊」や利用者の自宅への「訪問」を組み合わせる日常生活上の支援や機能訓練を行うサービスです。
	通所リハビリテーション（デイケア）	施設や病院などにおいて、日常生活の自立を助けるために理学療法士、作業療法士、言語聴覚士などがリハビリテーションを行い、利用者の心身機能の維持回復を図るサービスです。	定期巡回・随時対応型訪問介護看護		定期的な巡回や随時通報への対応など、利用者の心身の状況に応じて、24時間365日必要なサービスを必要なタイミングで柔軟に提供するサービスです。訪問介護員だけでなく看護師なども連携しているため、介護と看護の一体的なサービス提供を受けることもできます。

2. 情報発信・情報提供のために事業者、人事労務担当者が押さえておくべき介護の基本

○介護保険④



介護サービスの利用のしかた

ご自身やご家族に介護が必要になった場合、介護サービスを利用するには要介護（要支援）認定を受ける必要があります。具体的な手続きの流れは以下のようになります。

① 申請する

介護サービスの利用を希望する方は、市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします（地域包括支援センター（下記参照）などで手続きを代行している場合があります）。また、申請の際、「介護保険の被保険者証」が必要となります。

※ 第2号被保険者の場合は、「医療保険者の被保険者証」も必要です。

② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます

■ 認定調査・主治医意見書

市区町村の職員などの認定調査員がご自宅を訪問し、心身の状況について本人やご家族から聞き取りなどの調査を行います。調査の内容は全国共通です。また、市区町村から直接、主治医（かかりつけ医）に医学的見地から、心身の状況について意見書を作成してもらいます（市区町村から直接依頼）。

■ 審査・判定

認定調査の結果と主治医の意見書をもとに、保険・福祉・医療の学識経験者による「介護認定審査会」で審査し、どのくらいの介護が必要か判定します。要介護度は要介護1～5または要支援1、2のいずれかとなります。

また、第2号被保険者は、要介護（要支援）状態に該当し、その状態が「特定疾病（P1参照）」によって生じた場合に認定されます。

■ 認定結果

原則として申請から30日以内に、市区町村から認定結果が通知されます。

③ ケアプランを作成します

要介護1～5と認定された方は、在宅で介護サービスを利用する場合、居宅介護支援事業者と契約し、その事業者のケアマネジャーに依頼して、利用するサービスを決め、介護サービス計画（ケアプラン）を作成してもらいます。施設へ入所を希望する場合は、希望する施設に直接申し込みます。要支援1・2と認定された方は、介護予防支援事業者と契約し、その事業者の職員が介護予防サービス計画（介護予防ケアプラン）を作成します。

④ サービスを利用します

サービス事業者には「介護保険被保険者証」と「介護保険負担割合証」を提示して、ケアプランに基づいた居宅サービスや施設サービスを利用します。利用者負担は1割～3割※です。

※ 65歳以上の第1号被保険者については、以下の方を除き1割負担です（第2号被保険者は、所得に関わらず1割負担）

・「合計所得金額160万円以上」かつ「年金収入＋その他の合計所得金額280万円（第1号被保険者2人以上：346万円）以上」の方は2割負担

・「合計所得金額220万円以上」かつ「年金収入＋その他の合計所得金額340万円（第1号被保険者2人以上：463万円）以上」の方は3割負担

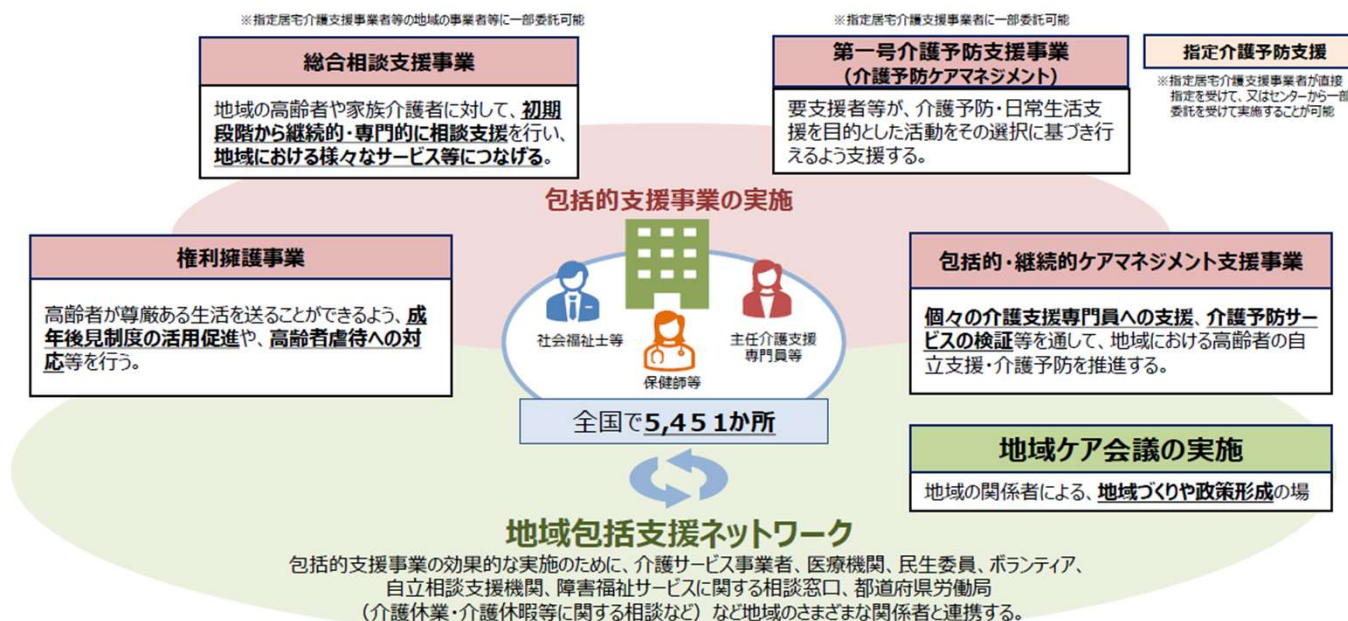
※ このほか要介護（要支援）認定を受けていない方も利用できる介護予防・日常生活支援サービスがあります。



2. 情報発信・情報提供のために事業者、人事労務担当者が押さえておくべき介護の基本

○地域包括支援センター

地域包括支援センターは、市町村が設置主体となり、**保健師・社会福祉士・主任介護支援専門員**等を配置して、**地域住民の心身の健康の保持及び生活の安定のために必要な援助を行うことにより、その保健医療の向上及び福祉の増進を包括的に支援する**ことを目的とする施設（介護保険法第115条の46第1項）



(注) 地域包括支援センターの設置数は令和6年4月現在（資料出所：厚生労働省老健局認知症施策・地域介護推進課調べ）



2. 情報発信・情報提供のために事業者、人事労務担当者が押さえておくべき介護の基本

○ケアプラン・ケアマネジャー

ケアプランとは

要支援認定、要介護認定を受けた人が介護サービスを適切に利用できるよう、その人の心身や家族の状況などを考慮しながら作成する介護サービスの計画書のことです。具体的には、利用する介護サービスの種類や内容、介護サービス事業者などを定めます。

ケアマネジャーとは

ケアマネジャーとは、介護分野における専門職であり、正式名称を「介護支援専門員」といいます。ケアマネジャーの仕事は、介護を必要とする個々の利用者の状況に応じて最適なケアを受けられるようにコーディネートすることです。具体的には、介護を必要とする人や家族の状況を適切に把握することや、ケアプランの作成、介護サービスを提供する施設・事業者との調整、介護サービスが適切に提供されているかどうかの定期的な確認などを行います。



経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

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

全ての企業に知ってもらいたい
介護両立支援のアクション

40歳になられた方へ
厚生労働省

介護保険制度について

介護を社会で支え合い、老後の不安を軽減しましょう

介護保険制度は、高齢化や産業構造の変化などを背景に、介護を社会全体で支えることを目的として2000年に創設されました。現在では、約690万人の方が介護（要介護）認定を受け、介護が必要とする高齢者を支える制度として定着しています。

介護保険への加入は40歳以上とし、40歳から64歳の方については、ご自身も高齢になるリスクにより介護が必要となる可能性が高くなることに加えて、ご自身の親が要介護となり介護が必要となるリスクが高まる時期でもあります。老後の不安の原因である介護を社会全体で支えるためにも、40歳以上の方に保険料をご負担いただいています。

介護保険の加入者（被保険者）

介護保険の被保険者は、65歳以上の方（第1号被保険者）と、40歳から64歳までの国民健康保険加入者（第2号被保険者）に分けられます。第1号被保険者は、市区町村で介護保険認定または要介護認定を受けたときに介護サービスを受けるとことができます。また第2号被保険者は、加齢に伴う疾病（特定疾病）が原因で要介護（要介護）認定を受けたときに介護サービスを受けるとことができます。

	65歳以上の方（第1号被保険者）	40歳以上64歳以下の方（第2号被保険者）
対象者	65歳以上の方	40歳以上64歳未満の国民健康保険加入者、国民健康保険加入者 （国民健康保険加入者であるが、介護保険加入者として扱われる方）
加入条件	要介護認定 または要介護認定	要介護認定 または要介護認定
加入方法	市区町村で介護保険認定 （要介護認定）を受けたとき （40歳以上の方は介護保険加入）	国民健康保険加入者として加入 （要介護認定を受けたとき、要介護認定を受けたとき） （40歳以上の方は介護保険加入）

※ 特定疾病とは

1. がん（悪性）	2. 脳血管障害	3. 認知症
4. 心臓病	5. 糖尿病	6. 関節症
7. 慢性腎臓病	8. 慢性肝臓病	9. 慢性呼吸器疾患
10. 慢性腎臓病	11. 慢性肝臓病	12. 慢性呼吸器疾患
13. 慢性腎臓病	14. 慢性肝臓病	15. 慢性呼吸器疾患
16. 慢性腎臓病	17. 慢性肝臓病	18. 慢性呼吸器疾患

第2号被保険者の介護保険料

1. 介護保険に加入している方の第2号被保険者
介護保険に加入する第2号被保険者が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。なお、介護保険料は健康保険料と別々に徴収され、被保険者（事業主）で1/2ずつ負担します。

2. 国民健康保険に加入している方の第2号被保険者
国民健康保険に加入している第2号被保険者が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。

1

中小企業育児・介護休業等推進支援事業
厚生労働省

介護支援プラン 策定マニュアル

仕事も、介護も、

、頑張る社員を、
会社として
応援したい！

厚生労働省
Ministry of Economy, Trade and Industry

具体的な手法

3. 仕事と介護の両立支援制度を周知しましょう！

仕事と介護の両立支援制度（法定）

	介護休業	介護休暇	所定外労働の制限	時間外労働の制限	深夜業の制限	短時間勤務等の措置
制度	要介護状態にある対象者を介護するための制度	要介護状態にある家族の介護や世話をするための休暇	要介護状態にある対象家族を介護するために申請した場合、事業主は所定外労働を免除しなければならない	要介護状態にある対象家族を介護するために申請した場合、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない	要介護状態にある対象家族を介護するために申請した場合、事業主は深夜業(22時から翌朝5時まで)に働かせてはならない	要介護状態にある対象家族を介護するための所定労働時間の短縮等の措置
取得できる日数 取得単位	対象家族1人につき3回まで、通算93日	1日または時間単位で取得 対象家族が1人の場合は、年5日 2人以上の場合は、年10日まで	1回に付、1か月以上1年以内の期間 回数制限無し	1回に付、1か月以上1年以内の期間 回数制限無し	1回に付、1ヶ月以上6か月以内の期間 回数制限無し	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間で2回以上
手続き方法	休業開始予定日の2週間前までに書面等で事業主に提出	書面の提出に限定せず、口頭での申し出も可能	開始予定日の1か月前までに書面で請求	開始予定日の1か月前までに書面で請求	開始予定日の1か月前までに書面で請求	
例外			事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は拒める	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は拒める	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は拒める	
その他	介護休業給付金					
育児介護休業法	第11条	第16条5、6、7	第16条8、9、10	第17条、第18条、第18条の2	第19条、第20条、第20条の2	第23条、第23条2 第24条

3. 仕事と介護の両立支援制度を周知しましょう！

「仕事と介護の両立支援制度」を周知しよう！

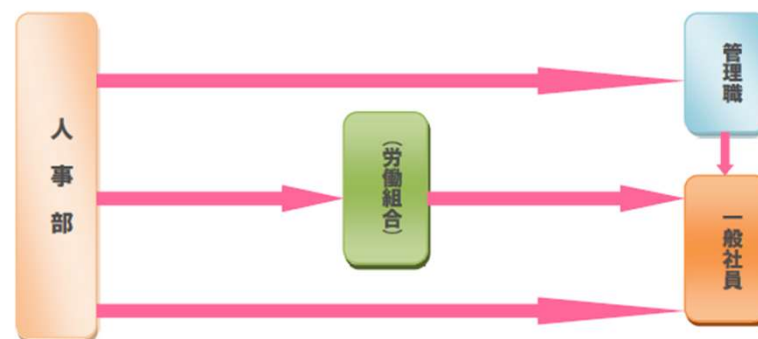
よくある質問 要介護状態とは

- ✓ 育児・介護休業法に定める「要介護状態」は、「負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり、常時介護を必要とする状態」をいいます。そのため、介護休業などは、介護保険制度の要介護・要支援認定を受けていない場合でも利用できます。
- ✓ 「常時介護を必要とする状態」に関する判断基準は、厚生労働省のホームページに掲載されていますので、必要に応じてご参照ください。「令和7年4月1日適用」であることも併せてご確認ください。

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/002140717.pdf>

1 周知体制を整える

従業員に対して、複数のルートを通じて周知をすることが重要です。たとえば、以下のようなルートを用意することが望まれます。



まずは、自社内にどのような周知ルートがあるのかを整理した上で、それらのルートを通じて継続的に周知する体制を整えましょう。

チェックリスト①

- ☐ どのような周知ルートがあるのかを整理している
- ☐ 複数の周知ルートを用意している
- ☐ 従業員に、継続的に周知する体制を整えている



3. 仕事と介護の両立支援制度を周知しましょう！

「仕事と介護の両立支援制度」を周知しよう！

2 周知対象・周知方法を検討する

周知対象は、「従業員（管理職・一般社員）」などになります。制度の存在や制度の具体的な内容、利用要件を周知する方法としては大きく、「文書による方法」と「口頭による方法」があります。これらを組み合わせて周知することが重要です。

また、従業員が介護に直面した際、管理職は最初に相談を受ける可能性があります。管理職は、仕事と介護の両立に向けた「キーパーソン」になるのです。そのため、管理職に対しては仕事と介護の両立支援制度の内容に加え、部下が介護に直面した際の対応方法についても周知しておくといでしょう。

チェックリスト②

- ☐ 文書による周知方法がある（通達、社内報、パンフレット、イントラネット、ハンドブックなど）
- ☐ 口頭による周知方法がある（上司から部下への説明、研修など）
- ☐ 管理職に対し、部下が介護に直面した際の対応方法を周知している

【管理職の対応方法（例）】

- 部下が介護に直面するケースに備え、自社の仕事と介護の両立支援制度を理解しておく
- 「従業員の仕事と介護の両立を支援する」という自社の方針を部下に十分に伝える
- 介護に直面した部下だけでなく、その他の部下に対しても、「仕事と介護の両立の重要性」について周知する
- 介護に直面した部下がどのような悩みを抱えており、どのように仕事と介護を両立していきたいと考えているのかを把握する



3. 仕事と介護の両立支援制度を周知しましょう！

「仕事と介護の両立支援制度」を周知しよう！

3 周知する

① 仕事と介護の両立支援に対する自社の方針

仕事と介護の両立支援に対する自社の方針を明確にし、十分に伝えることで、従業員は必要に応じて、また、安心して制度を利用することができるようになります。

チェックリスト③

- ☐ 仕事と介護の両立を支援するという自社の方針を伝えている
- ☐ 介護と両立しながら仕事を続けてほしい旨を伝えている

③ 仕事と介護の両立支援の問い合わせ窓口

従業員が介護に直面した際、躊躇せずに会社側に相談できるよう、仕事と介護の両立支援に関する問い合わせや相談の窓口(問い合わせ先など)を決めて周知しましょう。また、相談窓口では仕事と介護の両立支援だけでなく介護休業等に関するハラスメントの相談も受け付けることができる体制を整備するようにしましょう。

事前に窓口を周知しておくことで、従業員が介護の悩みを相談しやすくなるのはもちろん、仕事と介護の両立に関して従業員がどのような悩みを抱えているのか、といった情報も入手しやすくなり、適切に対応できます。

チェックリスト⑤

- ☐ 仕事と介護の両立に関する問い合わせや相談の窓口(問い合わせ先など)があることを伝えている
- ☐ 仕事と介護の両立に関する問い合わせや相談の窓口(問い合わせ先など)の担当者名を伝えている

② 仕事と介護の両立支援制度の具体的な内容

従業員の個別事情に合わせ、自社がどのような支援を提供できるのかを具体的に伝えましょう。その際、活用事例をまじえながら説明すると、制度に対する理解が深まると同時に制度の利用イメージが描きやすくなります。

チェックリスト④

- ☐ 制度の具体的な内容を伝えている
- ☐ 利用要件や制度が適用される対象家族の範囲などを伝えている
- ☐ 利用するための申請方法(申請事項や申請のタイミングなど)を伝えている

④ 制度取得前後や、制度利用中のフォロー体制

制度を利用することに対する従業員の不安を取り除き、必要に応じて利用できるように、制度取得前後や制度利用中の会社側のフォロー体制がどのようになっているかを事前に周知しておくことも重要です。

チェックリスト⑥

- ☐ 介護休業期間中の賃金の支給額を伝えている
- ☐ 介護休業期間中の会社側との連絡方法を伝えている
- ☐ 介護休業期間終了に向けて、自分自身で準備しておくべきことを伝えている
- ☐ 介護休業後の賃金や配置、その他の労働条件が原則として介護休業前と変わらない旨を説明している

その他にも、「介護休業期間中に負担すべき社会保険料を支払う方法」や「介護休業給付」などについて説明しておくことも大切です。

4. 親が元気なうちから把握しておくべきこと

親が元気なうちから把握しておくべきこと
～突然、介護に直面しても困らないために～

突然介護に直面しても困らないために

親の状況を把握する

まずは、「もし親に介護が必要になったら」という視点で、親の状況を把握することから始めましょう。

対象者との関係	お名前	記入日
① 実母 ② 夫の父 こちらにご記入ください	A子 B男 こちらにご記入ください	年 月 日 年 月 日 こちらにご記入ください



4. 親が元気なうちから把握しておくべきこと

親が元気なうちから把握しておくべきこと
～突然、介護に直面しても困らないために～

親の老後の生き方の希望は？

親自身が「老後の生き方」や「介護が必要になったら場合の暮らし方」についてどのように考えているかは、介護者が必ず知っておきたい情報です。親自身が具体的な希望をもっていない場合もありますが、その場合は、親子で話し合う機会を持つとよいでしょう。

- 介護が必要になったら誰とどのように暮らしたいか
- 子どもに介護してもらうことへの抵抗感の有無
- 在宅介護サービスを利用するか
- 介護施設に入居するか
- 最後はどこで暮らしたいと思っているか
- 延命治療を希望しているか



4. 親が元気なうちから把握しておくべきこと

親が元気なうちから把握しておくべきこと
～突然、介護に直面しても困らないために～

親の生活環境や経済状況は？

親の生活環境や経済状況を把握しておくことは、いざ介護に直面した際、自分自身がどのように支援していくか、親がどのようなサービスを受けるかを判断するのに役立ちます。

- 親の1日、1週間の生活パターン
- 高齢になって、生活上困っていることや不便に感じている場所
- 親の経済状況（1月どれくらいの生活費で暮らしているか、生活費を何（年金・貯蓄等）で賄っているか）
- 親の財産（預貯金、株式、保険、年金など）
- 大切な書類（マイナンバーカード、介護保険証、病院の診察カード、年金手帳、生命保険証書、預金通帳、印鑑等）



4. 親が元気なうちから把握しておくべきこと

親が元気なうちから把握しておくべきこと
～突然、介護に直面しても困らないために～

親の趣味・嗜好は？

親に介護が必要になった時、親の趣味・嗜好について情報があると、寄り添ってサポートする人にとっては、大いに参考になります。ヘルパーなど、家族以外の人も協力しやすくなります。

- 親の趣味や楽しみ
- 親の好きな食べ物

親の周囲の環境・地域とのつながりは？

親と離れて住んでいる場合、地域の人々の見守りや気づきが大きな助けになることも少なくありません。できるだけ、親の「地域のつながり」を確認しておきましょう。

- 近所の友人や地域の活動仲間の名前・連絡先
- 地域の民生委員や配達員など家族・友人以外で親の安否を確認できる人の有無・連絡先



4. 親が元気なうちから把握しておくべきこと

現在の親の行動面・健康面の状況は？

現在の親の行動面や健康面はどうですか？ 耳の聞こえ方や物忘れの傾向、服用している薬やかかりつけ医などを確認しましょう。

- 食事のとり方
- 耳の聞こえ方
- トイレ・排泄
- 動く様子（歩き方、歩く速さ、つまづく、転ぶなど）
- 物忘れの傾向（同じものを買い込んでいないかなど） 頻度
- 親の既往症や血圧など
- 親の服用している薬（市販薬を含む）やサプリメント
- 親のかかりつけ医
- 親の不安・悩み

親が元気なうちから把握しておくべきこと
～突然、介護に直面しても困らないために～



4. 親が元気なうちから把握しておくべきこと

親が元気なうちから把握しておくべきこと
～突然、介護に直面しても困らないために～

介護を行う側の状況を把握する

兄弟姉妹、配偶者等とよく話し合い、お互いの状況を把握しておくことで、いざというときに親の介護に関する役割分担や体制を決めやすくなります。

親の介護については、兄弟姉妹間・夫婦間などで様々な意見が出ることが予測されます。兄弟姉妹間・夫婦間で出た意見の取りまとめる「最終的意思決定者（※）」を事前に決めておくとい良いでしょう。また介護は兄弟姉妹間、配偶者間で分担し、介護の負担が1人に集中しないようにしましょう。

※意思決定者は、必ずしも主介護者である必要はありません。

- 兄弟姉妹・配偶者の介護に対する考え方
- 兄弟姉妹・配偶者の親との関係性
- 兄弟姉妹・配偶者の健康状態
- 兄弟姉妹・配偶者のそれぞれの家庭の状況（子育ての状況、他の要介護者の状況等）
- 兄弟姉妹の仕事の状況（勤務形態、転勤の有無、残業の有無、出張の頻度、勤務先の仕事と介護の両立支援制度など）



4. 親が元気なうちから把握しておくべきこと

親が元気なうちから把握しておくべきこと
～突然、介護に直面しても困らないために～

地域包括支援センターの場所を確認する

実際に介護に直面した際に、中学校の通学区域におおよそ1施設設置されている地域包括支援センターに連絡すれば、介護認定の申請手続きや介護支援サービスに関する情報を入手することができます。

介護サービスの申請は、本人の居住地がベースとなりますので、まずは、親の住む地域の地域包括支援センターがどこにあるのか把握しておくことが大切です。

市町村によっては、独自の介護サービス（福祉用具のレンタルやおむつの支給など）を提供している場合がありますので、必要に応じて、利用するとよいでしょう。

- 親の住む地域の地域包括支援センターと連絡先
- 親の住む地域で利用できる各種サービス



4. 親が元気なうちから把握しておくべきこと

親が元気なうちから把握しておくべきこと
～突然、介護に直面しても困らないために～

あなた自身の勤務先の仕事と介護の両立支援制度を把握する

育児・介護休業法では、企業が整備すべき仕事と介護の両立支援制度を定めています。令和7年4月1日から、介護に直面した旨の申し出をした労働者に対する個別の周知及び確認が義務化されました。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度の申し出先（例：人事部等） ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談②書面交付③FAX④電子メール 等のいずれか 注①はオンライン面談も可



4. 親が元気なうちから把握しておくべきこと

親が元気なうちから把握しておくべきこと
～突然、介護に直面しても困らないために～

あなた自身の勤務先の仕事と介護の両立支援制度を把握する

介護に直面する前の早い段階（40歳）の情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）以降から1年間のいずれか
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③ 介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能、③④は、労働者が希望したとき

- ・ 情報提供に当たって、「介護休業制度」は介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと
- ・ 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること



5. ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと

ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと
～突然、介護に直面したときに～

- ✓ 介護に直面した際、あなたが最初に介護について相談する先は**地域包括支援センター**です。
- ✓ 地域包括支援センターでは、介護が必要な高齢者やその家族のために、介護サービスや日常生活に関する相談を受け付けています。
- ✓ 要介護者の**ケアプラン**を立てる**ケアマネジャー**も、地域包括支援センターや市区町村の窓口で紹介してくれます。



5. ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと

ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと
～突然、介護に直面したときに～

ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべき3つのことは、

1. 介護が必要な人について
2. あなた自身について
3. 勤務先の両立支援制度について

の3つになります。

それぞれについてどのように確認していけばよいか、チェックシート形式で説明していきます。



5. ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと

ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと
～突然、介護に直面したときに～

① 介護が必要な人について

介護が必要な人に関する情報は、主に「介護のこと」「生活のこと」の2つに分類することができます。

その人の意思や健康状態等に沿った適切なケアプランを作成するためには、これらに関する具体的な情報をケアマネジャーに伝えることが大切です。

具体的には、以下のような情報を事前に確認しておくといでしょう。

介護のこと

- 食事のとり方や耳の聞こえ方、トイレ・排泄の変化
- 動く様子（歩き方、歩く速さ、つまづく、転ぶなど）の変化
- 物忘れの傾向（同じものを買ってないかなど）・頻度
- 既往歴や服用している薬（市販薬を含む）やサプリメント
- かかりつけ医
- 子どもに介護してもらうことへの抵抗感の有無
- 在宅介護サービスの利用意向
- 介護施設への入居意向
- 最期はどこで暮らしたいと思っているか

生活のこと

- 1日、1週間の生活パターン
- 近所の友人や地域の活動仲間の存在
- 趣味や楽しみ
- 好きな食べ物
- 生活に対する悩みや不安



5. ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと

ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと
～突然、介護に直面したときに～

②あなた自身について

あなたに対するケアマネジャーの理解が深まることは、仕事と介護を両立するためのよりよい環境整備につながります。あなた自身の状況を把握することで、それを踏まえたケアプランの作成が可能になるからです。「介護経験の有無」や「介護を分担できる兄弟姉妹・配偶者などの有無」といった介護に関わるだけでなく、「1日や1週間の生活パターン」や「平均的な出勤時間・帰宅時間」といったあなた自身の生活や仕事の状況についても、より具体的な情報を伝えましょう。

介護のこと

- あなたの介護に対する考え方
- あなたの介護経験の有無
- あなたが介護を担える時間帯
- 介護を分担できる兄弟姉妹・配偶者などの有無
- 介護サービスや介護施設を利用すること（親の介護を他人に任せること）への抵抗感の有無

仕事や生活のこと

- あなたの1日、1週間の生活パターン
- あなたの健康状態、通院の有無
- あなたの家庭状況（配偶者や子育ての状況など）
- あなたの仕事の状況（仕事内容、出勤時間・帰宅時間、残業の有無、出張の頻度、転勤の可能性など）



5. ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと

ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと
～突然、介護に直面したときに～

③勤務先の両立支援制度について

仕事と介護の両立のためには、勤務先の仕事と介護の両立支援制度を利用することが有効です。

ケアマネジャーには、「勤務先にどのような両立支援制度があるのか」「あなたがどの制度をどのように利用しようと考えているのか」などの情報を伝えましょう。

法定の両立支援制度 ☐ 介護休業 ☐ 介護休暇 ☐ 所定外労働の制限 ☐ 時間外労働の制限 ☐ 深夜業の制限 ☐ 介護のための所定労働時間の短縮措置 ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制度 ③始業時刻の繰り上げ・繰り下げ ④介護費用の助成またはそれに準ずる制度	【利用意向の有無】 【利用意向の有無】 【利用意向の有無】 【利用意向の有無】 【利用意向の有無】 【利用意向の有無】
その他勤務先で導入している制度	

6. まとめ

- 仕事と介護の両立支援は、仕事が介護を、介護が仕事を、妨げない状態。
- 仕事と介護の両立支援は、仕事が中心。
- 介護の両立支援は、介護の支援ではなく、「キャリア支援」「就労継続支援」
- 介護に直面した場合に、必要な制度を利用したり、早めに情報を入手しておくことが重要。
- 介護について相談する際に、過不足なく情報を伝えることで、仕事と介護を両立できる仕組みが出来る。
- 情報を発信するだけでなく、リテラシー向上に全社員向け研修や管理職向けの両立支援制度の研修が、両立支援制度の認知、効果的な利用につながる。



参考資料 1

- 厚生労働省 仕事と介護の両立支援 ～両立に向けての具体的ツール～

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html

※厚生労働省の資料が掲載されています。古い資料もありますので、配布をする際は、ご注意ください。

- 厚生労働省 個別周知、意向確認資料 （東京労働局の特設ページ）

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/ikukai_kensyu_2024.html

育児と介護両方の参考様式が掲載されています。 個別周知・意向確認の際にご利用ください。

- 国立長寿医療研究センター 認知症関連パンフレット

<https://www.ncgg.go.jp/dementia/pamphlet.html>

参考資料 2

- 社員研修用動画 厚生労働省 【突然の介護】仕事と介護を両立できる環境を整える

突然の介護の場合



認知症の父親の介護と育児の両立の場合【ダブルケア】

遠方にいる親の介護の場合



事業主・人事労務担当者向け
【社員の介護離職を防ぐ・
企業が最初に取り組むこと】



**ご清聴ありがとうございました。
ご質問がある方は、
埼玉県仕事と生活の両立支援相談窓口まで
アドバイザーの無料派遣も実施しています。**

仕事と生活の両立相談窓口と両立支援アドバイザー派遣

仕事の継続にお悩みの方 

仕事と生活の 両立支援 相談窓口

介護、子育て、病気治療などで仕事の継続にお悩みの方は、
まずはこちらまでご相談ください。
相談員がお答えするほか、必要なサービスの提供窓口のご案内や、
役に立つ情報の提供も行います。

- 介護していることを誰にも相談できず、仕事を続けていけるか不安
- 育児休業からスムーズに職場復帰したい
- 病気治療しながら仕事をしたい

など 

相談方法

 **電話** ※ 事前予約不要
相談時間：月・火・水・金 曜日 午前9時～午後4時30分
※ 夜間の相談も始めました。
(原則として火曜日(隔週)午前11時～午後7時、詳細はHPをご覧ください。)
※ 年末年始・祝日除く

 **対面** ※ 事前予約制
相談時間：月・火・水・金 曜日 午前9時～午後4時30分
※ 年末年始・祝日除く

 **インターネット**
ホームページから24時間受付中 

匿名での
相談可能
秘密
厳守

専用ダイヤル
048-830-4515

 彩の国
埼玉県

子育て・介護・病気治療と仕事の 両立支援アドバイザー を派遣します **無料**

専門の相談員が企業・事業所に出向き、子育て・介護・病気治療と
仕事の両立に悩む従業員を抱える事業者からの相談に応じています。

派遣日時

ご希望の派遣日時をご提示ください。
WEB会議システム等のご利用も可能です。

相談例

どのような両立支援制度があるのか分からない
育児休業等を取得しやすい職場づくりに取り組みたい
家族の介護のために社員が辞めてしまった
職場のメンタルヘルス対策が分からない

申込方法

裏面の申込用紙によりメール又はFAXにて
お申し込みください。


埼玉県マスコット「コロンもれいもっち」

<https://www.pref.saitama.lg.jp/ao809/rodo/seikatsu-ryouritsu/index.html>



主催

彩の国  埼玉県

共催



今後のセミナー実施・改善の検討のため、
アンケートにご協力をよろしくお願いします。

