

仕事と生活の両立支援 ガイドブック

子育て

介護

治療

との両立を目指して

彩の国



埼玉県



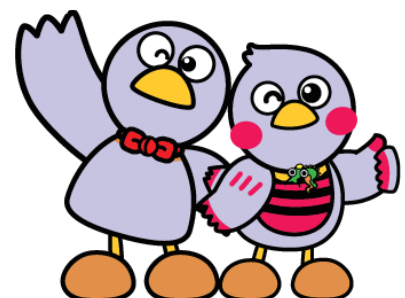
埼玉県は、勤労者の皆様が子育てや介護・治療に直面した時に仕事を継続していくための応援をしています。

子ども・子育て支援法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法などの勤労者を支援する法律の整備が進み、子育てや介護・治療に直面しても仕事を継続するための制度が整ってきました。

一方で、制度の周知が進まず、支援を受けることなく離職を余儀なくされるケースも後を絶ちません。

このガイドブックは、子育てや介護・治療に直面した方が、仕事との両立支援制度を上手に利用して仕事を継続できるよう、知っておいていただきたい情報をまとめたものです。

当事者の方も、その周囲の方も、ぜひ御一読の上、御活用いただけますと幸いです。



埼玉県マスコット「コバトン&さいたまっち」





目次

子育て・介護・治療をしながら働くこと

子育て・介護・治療と就業の実態について	p 1
子育てをしながら働くために	p 5
介護をしながら働くために	p 6
治療をしながら働くために	p 7

I 子育てとの両立を目指して

1. こどもの成長に応じた両立プランを作る	p 8
2. 仕事と子育ての両立支援制度を知る	p 9
3. 職場独自の子育て支援制度を確認する	p 13
4. 育児関連施設の支援制度を知る	p 15
5. 父親の育児支援制度を利用する	p 16
6. 職場復帰プランを上司と作成する	p 17
7. 「保活」を効果的に進める	p 18
8. ひとり親家庭への両立支援を知る	p 19
9. 仕事をしながら不妊治療を続ける	p 20

II 介護との両立を目指して

1. 家族の健康状態、生活の状況を把握する	p 21
2. 仕事と介護の両立支援制度を知る	p 22
3. 地域包括支援センターを活用する	p 25
4. 介護保険制度を知る	p 26
5. 介護サービスについて知る	p 27
6. 就労継続のための両立環境の整備を考える	p 28
7. 成年後見制度を知る	p 29

III 治療との両立を目指して

1. 治療との両立に向けた両立プランを作る	p 30
2. 仕事と治療の両立支援制度を知る	p 32
3. 職場独自の治療支援制度を確認する	p 35

両立支援の相談窓口を知る

仕事と子育ての相談窓口を知る	p 36
仕事と介護の相談窓口を知る	p 38
仕事と治療の相談窓口を知る	p 39

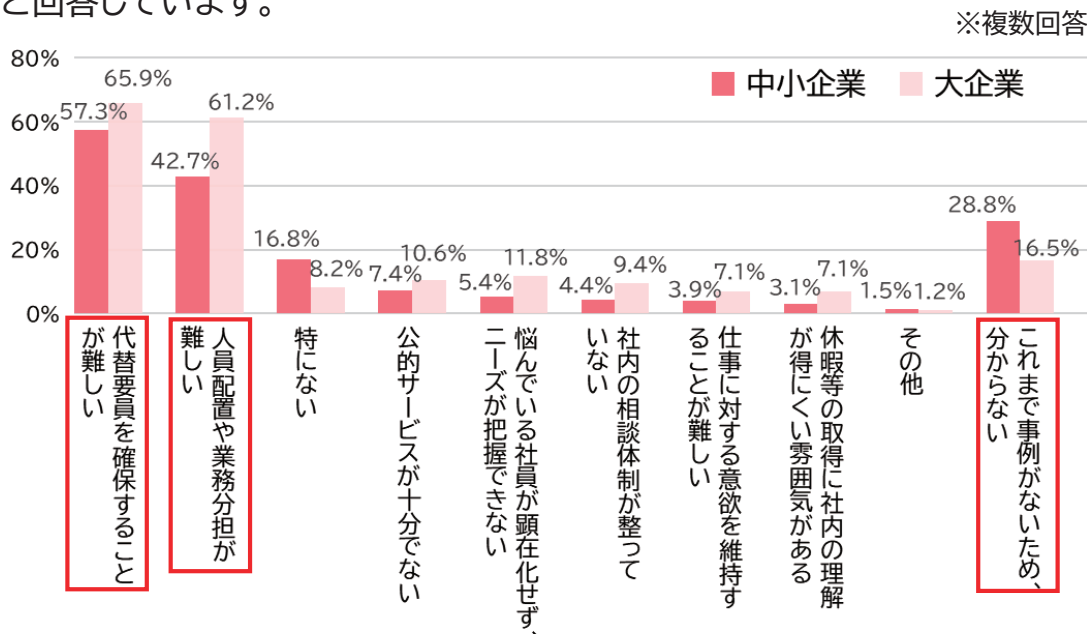
子育て・介護・治療をしながら働くこと

子育て・介護・治療と就業の実態について

埼玉県が令和7年度に行った調査(調査対象:県内の中小企業1,800事業所及び大企業200事業所、調査時点:令和7年7月31日)では、子育て・介護・治療と就業の実態について、次のような結果が出ています。

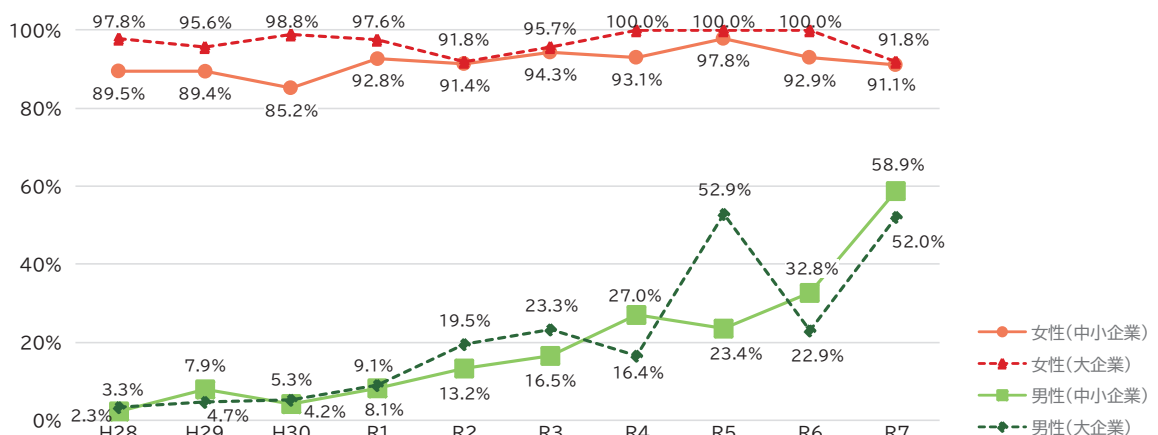
子育てと就業の実態について

仕事と子育てを両立することに対する課題は、中小企業、大企業ともに「代替要員を確保することが難しい」が最も多く、次いで「人員配置や業務分担が難しい」となっています。一方で、中小企業の約3割は「これまで事例がないため、分からない」と回答しています。



出典: 令和7年度埼玉県就労実態調査報告書

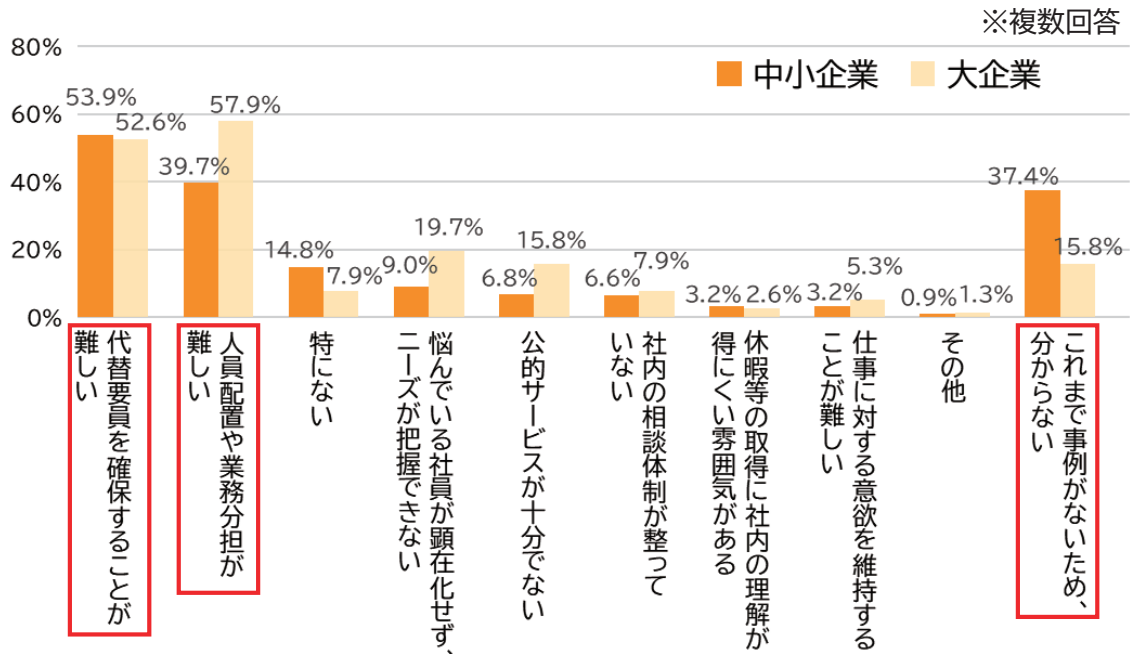
令和6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間に出産した女性及び配偶者が出産した男性の育児休業取得率をみると、中小企業では女性は91.1%、男性は58.9%、一方、大企業では女性は91.8%、男性は52.0%でした。



出典: 令和7年度埼玉県就労実態調査報告書

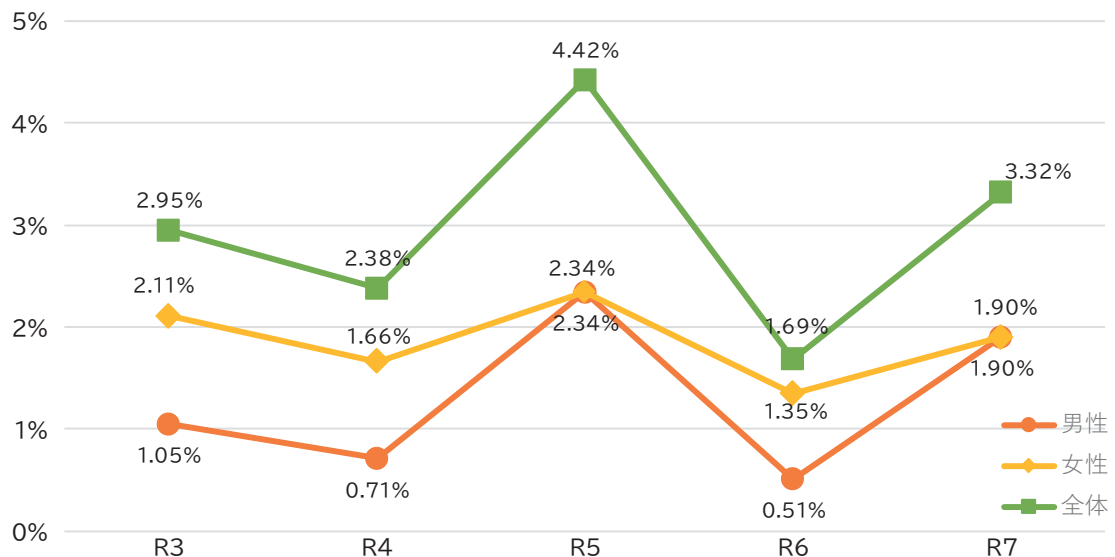
介護と就業の実態について

仕事と介護を両立することに対する課題は、中小企業は「代替要員を確保することが難しい」、大企業は「人員配置や業務分担が難しい」との回答が最も多くなっています。また、「これまで事例がないため、分からない」と回答した中小企業の割合は、育児との両立と比較して多くなっています。



出典：令和7年度埼玉県就労実態調査報告書

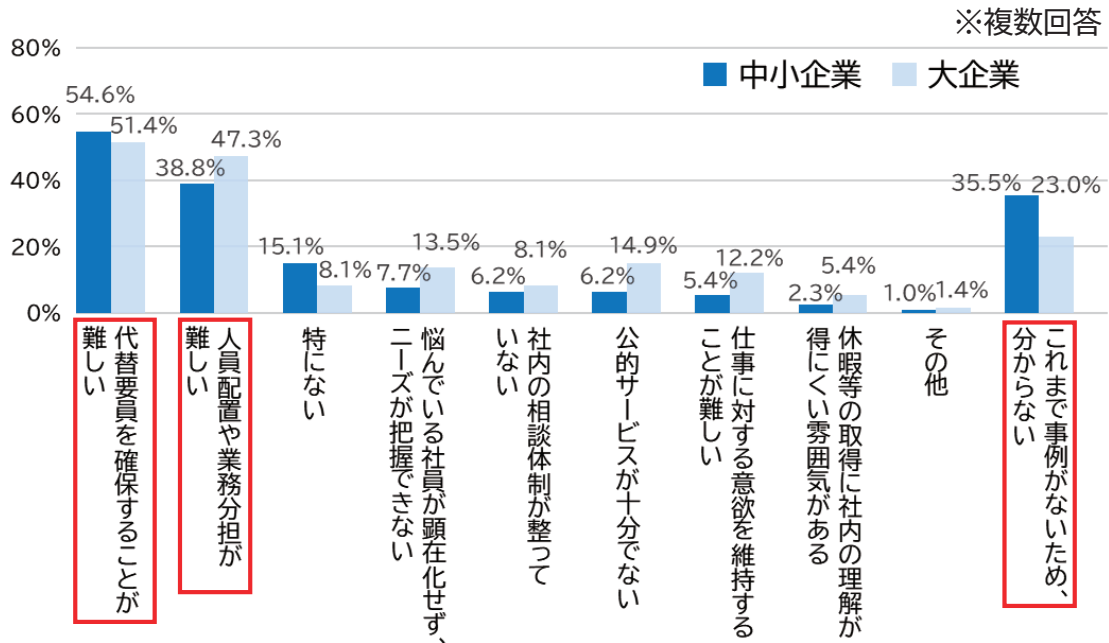
令和6年8月1日から令和7年7月31日までの1年間に介護休業を取得した労働者がいた事業所の割合は3.32%でした。



出典：令和7年度埼玉県就労実態調査報告書

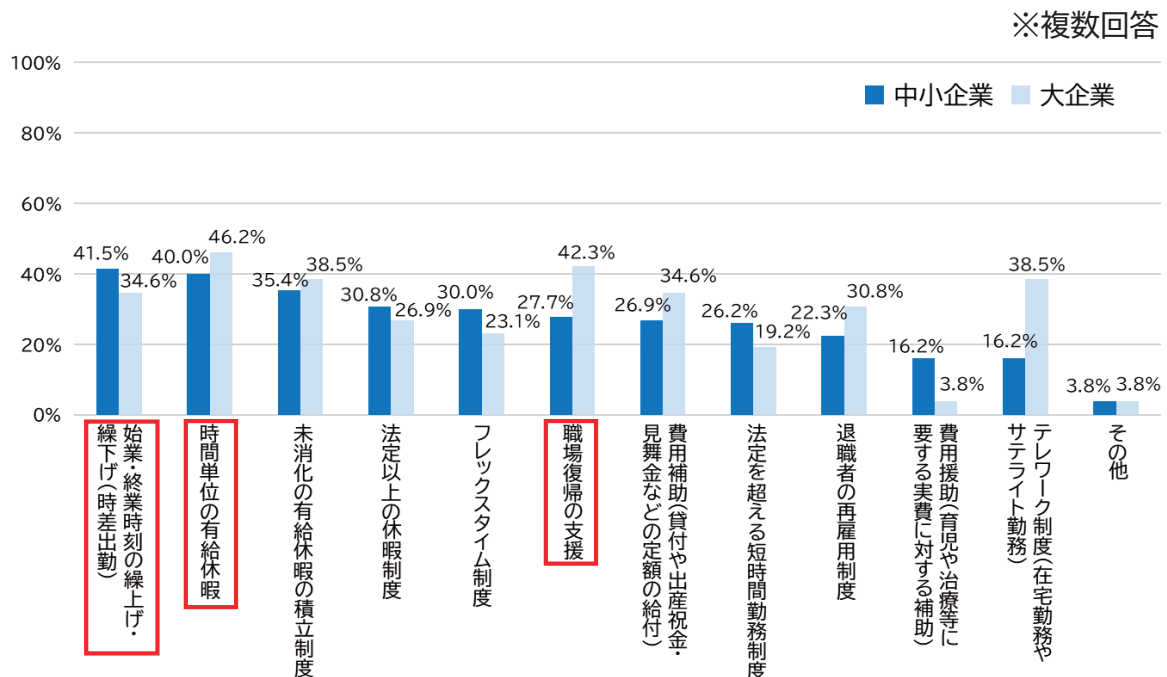
治療と就業の実態について

仕事と治療を両立することに対する課題は、育児と同じく、中小企業、大企業ともに「代替要員を確保することが難しい」が最も多く、次いで「人員配置や業務分担が難しい」となっています。また、「これまで事例がないため、分からない」と回答した割合は、中小企業、大企業ともに育児との両立と比較して多くなっています。



出典：令和7年度埼玉県就労実態調査報告書

仕事と治療の両立支援制度の整備状況をみると、中小企業は「時差出勤」が最も多く、次いで「時間単位の有給休暇」となっています。一方、大企業は「時間単位の有給休暇」が最も多く、次いで「職場復帰の支援」となっています。



出典：令和7年度埼玉県就労実態調査報告書

育児・介護・病気を理由とした離職について

過去3年間に育児・介護・病気を理由に離職した労働者の有無については、中小企業で「いる」と回答した事業所の割合は、育児2.8%、介護4.6%、病気17.9%となっています。

区 分	育 児		介 護		病 気	
	集計 事業所数	離職者のいた 事業所の割合	集計 事業所数	離職者のいた 事業所の割合	集計 事業所数	離職者のいた 事業所の割合
中 小 企 業 計	669	2.8%	669	4.6%	671	17.9%
建 設 業	94	0.0%	94	1.1%	95	15.8%
製 造 業	78	2.6%	78	6.4%	78	24.4%
情 報 通 信 業	4	0.0%	4	0.0%	4	25.0%
運 輸 業、郵 便 業	23	0.0%	23	4.3%	23	26.1%
卸 売 業・小 売 業	99	1.0%	100	4.0%	101	19.8%
金 融 業・保 険 業	6	0.0%	6	0.0%	6	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	31	3.2%	31	3.2%	31	3.2%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス 業	19	0.0%	19	5.3%	19	5.3%
宿 泊 業、飲 食 サービス 業	50	0.0%	50	4.0%	50	8.0%
教 育、学 習 支 援 業	31	6.5%	31	6.5%	31	29.0%
医 療、福 祉	136	5.9%	135	5.2%	135	20.0%
サ ー ビ ス 業	98	5.1%	98	7.1%	98	17.3%
大 企 業 計	96	4.2%	96	9.4%	96	17.7%

出典：令和7年度埼玉県就労実態調査報告書

子育てをしながら働くために

「仕事も子育ても両方充実させたい」といった価値観を持つ人たちが増え、企業や行政の子育てのための支援制度も充実してきています。

仕事を続けながら安心して子育てを続けられるよう、こうした制度をよく理解して、効率的に利用していきましょう。

そのためには



1. こどもの成長に応じた**両立プラン**を作る
2. 仕事と子育ての**両立支援制度**を知る
3. **職場独自**の子育て支援制度を確認する
4. **育児関連施設**の支援制度を知る
5. **父親の育児**支援制度を利用する
6. **職場復帰プラン**を上司と作成する
7. 「**保活(こどもを保育園に入れるための活動)**」を効果的に進める
8. **ひとり親家庭**への両立支援を知る
9. 仕事をしながら**不妊治療**を続ける

詳しくはp8へ→



仕事と子育ての両立のためのヒント

働きながら子育てをしてきたママやパパからのアドバイスとして、次のようなことも挙げられています。

- ・ 家事の時間を減らすように工夫する
- ・ 周りの協力を積極的に求める
- ・ 保育所のママ友、パパ友と情報交換をする
- ・ 自分の健康にも気を付ける
- ・ 頑張りすぎない



介護をしながら働くために

介護は突然やってくる場合が多くあります。

介護が始まって仕事も辞めなくても済むように、事前に対応ができるよう情報を集め、準備をしておきましょう。

そのためには



1. 家族の**健康状態**、**生活の状況**を把握する
2. 仕事と介護の**両立支援制度**を知る
3. **地域包括支援センター**を活用する
4. **介護保険制度**を知る
5. **介護サービス**について知る
6. 就労継続のための**両立環境の整備**を考える
7. **成年後見制度**を知る

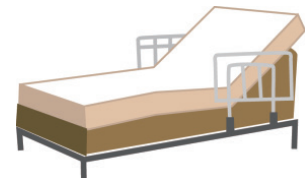
詳しくはp21へ→



仕事と介護の両立のためのヒント

働きながら介護をしてきた方からのアドバイスとして、次のようなことも挙げられています。

- ・ 介護サービスを利用し、自分で頑張りすぎない
- ・ 日頃から家族で介護について話し合っておく
- ・ 介護をしながら息抜きをする時間を作る
- ・ 介護する本人の健康状態も考える
- ・ 会社の上司や同僚に伝えて、協力をお願いする



治療をしながら働くために

現在、働きながら通院している就業者は約3人に1人を超えており、その割合は増加傾向となっています。

また、がんについては、人口の高齢化に伴い年間約100万人ががんと診断され、その約4分の1が働く世代となっています。かつては「不治の病」と言われた病気でも、診断技術や治療方法が進化し「長く付き合う病気」となってきました。

治療と生活の基盤である収入を確保するために、仕事を続けながら安心して治療を続けられるよう、情報を集め、準備をしましょう。

そのためには



1. 治療との両立に向けた**両立プラン**を作る
2. 仕事と治療の**両立支援制度**を知る
3. **職場独自の治療支援制度**を確認する

詳しくはp30へ→



仕事と治療の両立のためのヒント

働きながら治療をしてきた方からのアドバイスとして、次のようなことも挙げられています。

- ・ 会社の上司や同僚に伝えて、協力をお願いします。
- ・ 仕事も日常生活も優先順位をつけて無理をしないようにする。
- ・ 職場の制度を理解し、しっかり活用する。
- ・ 社内だけでなく社外の人や相談窓口を積極的に頼る。



最も大切なことは、一人で抱え込まず、周りに相談してみることです

I. 子育てとの両立を目指して

1. こどもの成長に応じた両立プランを作る

妊娠してから、産前産後の休業と育児休業を経て職場へ復帰し、その後こどもが小学校へ通うまでの間、働きながら子育てをするために、利用する支援制度を考えてみましょう。

主な子育てのステージは、次のとおりです。

産前（妊娠から出産まで）

産後（出産後からこどもが小学校3年生を修了するまで）

出産後育児休業を終了するまで

職場復帰後、こどもが3歳になるまで

こどもが小学校3年生を修了するまで

以上のステージで仕事と子育てを両立するための支援制度を知って、自分の生活サイクルを基に仕事と子育てのプランを作ってみましょう。



不利益取扱いの禁止

育児休業やこどもの看護休暇などを取得することは労働者の権利であり、使用者は、これらのことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないことになっています。（男女雇用機会均等法第9条、育児・介護休業法第10条、第16条）

不利益な取扱いとは、以下のような行為を指します。

- ・ 解雇・雇止め
- ・ 降格
- ・ 減給
- ・ 昇進・昇格の際の不利益な評価
- ・ 不利益な配置転換
- ・ 自宅待機



2. 仕事と子育ての両立支援制度を知る① 妊娠から出産まで

妊娠判明	産前6週間	出産(予定)日
<p>妊娠中の健康診査を受ける時間の確保が認められる (男女雇用機会均等法第12条)</p>		
<p>医師等からの指導を守るための措置(通勤緩和、休憩時間の延長、作業の制限、勤務時間の短縮等)を取ることができる(男女雇用機会均等法第13条)</p>		
<p>軽易な業務への転換を請求できる(労働基準法第65条)</p>		
<p>坑内業務・危険有害業務の就業制限(労働基準法第64条の2、3)</p>		
<p>時間外労働、休日労働、深夜業の免除を請求できる(労働基準法第66条)</p>		
<p>変形労働時間制の適用下においても1日8時間、週40時間の労働時間の制限を請求できる(労働基準法第66条)</p>		
		<p>解雇の禁止(労働基準法第19条)</p>
		<p>産前休業6週間/多胎妊娠の場合は14週間 (労働基準法第65条)</p>
		<p>出産育児一時金 (健康保険法第101条)</p>
		<p>出産手当金(健康保険法第102条)</p>
		<p>産休中の社会保険料免除 (健康保険法第159条、厚生年金保険法81条の2の2)</p>



両立支援制度の詳細は、11、12ページを参照してください。

2. 仕事と子育ての両立支援制度を知る② 出産後からこどもが小学校3年生を修了するまで



出産日	産後8週間	こども1歳	こども2歳	こども3歳	子が小学校入学	子が小学校3年生修了
<p>出産後の健康診査を受ける時間の確保が認められる(男女雇用機会均等法第12条)</p> <p>医師等からの指導を守るための措置(通勤緩和、休憩時間の延長、作業の制限、勤務時間の短縮等)を取ることができる(男女雇用機会均等法第13条)</p> <p>坑内業務・危険有害業務の就業制限(労働基準法第64条の2、3)</p>		<p>時間外労働、休日労働、深夜業の免除を請求できる(労働基準法第66条)</p> <p>変形労働時間制の適用下においても1日8時間、週40時間の労働時間の制限を請求できる(労働基準法第66条)</p>		<p>解雇の禁止/産後休業後30日含む(労働基準法第19条) (30日)</p>		
<p>所定外労働時間の制限(育児・介護休業法第16条の8) / 子が小学校に入学するまで</p>						
<p>時間外労働・深夜業の制限(育児・介護休業法第17条、第19条) / 子が小学校に入学するまで</p>						
<p>所定労働時間の短縮措置(育児・介護休業法第23条) / 子が3歳になるまで</p>						
<p>産後休業8週間(労働基準法第65条)</p>		<p>育児休業(育児・介護休業法第5条～第9条)*</p>				
<p>出生時育児休業(産後パパ育児)(育児・介護休業法第9条の2)</p>		<p>保育所に入れない場合などは、子が1歳6か月、さらに2歳になるまで延長できる</p>				
		<p>育児時間(労働基準法第67条)</p>				
<p>子の看護等休暇(育児・介護休業法第16条の2、3)</p>						
<p>育児休業給付金(雇用保険法第61条の7)</p>		<p>育児休業が延長された場合は、給付も延長される</p>				
<p>出生時育児休業給付金(雇用保険法第61条の8)</p>						
<p>出生後休業支援給付(雇用保険法第61条の10)</p>						
<p>出産手当金(健康保険法第102条)</p>						
<p>育児時短就業給付(雇用保険法第61条の12)</p>						
<p>産休、育休中の社会保険料免除(健康保険法第159条、厚生年金保険法81条の2等)</p>		<p>(育児休業が延長された場合など)</p>				



* 女性は産後休業後に取得可能。

両立支援制度の詳細は、11、12ページを参照してください。

2. 仕事と子育ての両立支援制度を知る③ 支援制度の詳細の一覧(休業制度等)

時期		制度内容
妊娠期間	妊婦の健康診査を受診するため	保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保できるように請求することができます。
	医師等からの指導事項を守るため	医師等からの指導事項を守るため、通勤の緩和、休憩時間の延長、作業の制限、勤務時間の短縮等の必要な措置を受けることができます。
	勤務の負担を軽減するため	現在の業務を、他の軽易な業務に転換するよう請求することができます。 時間外・休日労働、深夜業の免除や変形労働時間制の適用制限を請求することができます。
産前休業		女性労働者は、出産予定日の6週間前(双子以上の場合は14週間前)から休業を請求することができます。
出産日(予定日)		健康保険法上、出産日は産後休業に含まれ、労働基準法上は出産予定日を産前休業として計算します。
産後休業		女性労働者は、出産日の翌日から8週間は産後休業(最初の6週間は必ず休業すること)を取得することができます。
育児休業		男女労働者は、こどもが1歳に達するまでの希望する期間について育児休業を取得することができます(2回に分割可)。父母ともに取得する場合は、1歳2か月に達するまで父母それぞれ1年間取得することができます。 こどもが1歳の時点で保育所に入所できない場合等は1歳6か月まで、1歳6か月の時点で保育所に入所できない場合等は2歳まで延長が可能です。*
出生時育児休業(産後パパ育休)		男性労働者は子の出生後8週間以内に4週間まで、出生時育児休業(産後パパ育休)を育児休業とは別に取得することができます(2回に分割可)。*
復職後	産婦の健康診査を受診するため	復職後から産後1年までは、保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保できるように請求することができます。
	医師等からの指導事項を守るため	復職後から産後1年までは、医師等からの指導事項を守るため、通勤の緩和、休憩時間の延長、作業の制限、勤務時間の短縮等の必要な措置を受けることができます。
	復職～こどもが1歳前日まで	女性労働者は、時間外・休日労働、深夜業の免除や変形労働時間制の適用制限を請求することができます。
		女性労働者は、育児時間(1日2回、それぞれ少なくとも30分)を請求することができます。
	復職～こどもが3歳前日まで	男女労働者は、原則1日6時間の短時間勤務制度を利用できます。 また、請求すれば所定時間外労働(会社の残業)が免除されます。*
	復職～こどもが小学校入学前まで	男女労働者は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働(法定時間外労働)をしないことを請求することができます。*
男女労働者は、深夜労働(午後10時～午前5時)の免除を請求することができます。*		
復職～こどもが小学校3年生修了まで	男女労働者は、こどもの看護等休暇(こどもが病気やけがをした時や、感染症に伴う学級閉鎖、入園(入学)式、卒園式等のために取得する休暇)を、対象となるこどもが1人なら年5日、2人以上なら年10日まで取得することができます。 1日又は時間単位で取得できます。*	

* 労使協定を結ぶことで、対象外とすることができる労働者がいます。

2. 仕事と子育ての両立支援制度を知る④ 支援制度の詳細の一覧(給付制度等)

制度	概要	問い合わせ先
出産育児一時金	健康保険の被保険者が出産した時に、1児につき50万円(産科医療補償制度に加入されていない医療機関等で出産された場合は48万8千円)が支給されます。 また、被扶養者が出産した時には、家族出産育児一時金が支給されます。妊娠4か月以上を対象として、流産や死産の場合にも支給されます。	協会けんぽ 健康保険組合 市区町村
出産手当金	健康保険の被保険者が、産前産後の休業中に、会社から給与の一部もしくは全部が支給されない場合、出産前の賃金の3分の2相当額ないしはその差額が健康保険から支給されます。	協会けんぽ 健康保険組合
出産・子育て 応援給付金	妊娠届出時の面談実施後に5万円相当、出生届出から乳児家庭全戸訪問までの間の面談実施後に5万円相当が支給されます。支給方法は、クーポンや現金など市町村により異なります。	市区町村
育児休業給付金	雇用保険の被保険者で、1歳未満のこどもを養育するための育児休業の取得等、一定の条件を満たした場合は、雇用保険から休業開始時賃金日額の67%が支給されます。(パパママ育休プラスや保育所に入所できない等の場合は、延長された休業期間まで支給されます。) なお、育児休業開始から180日経過後は50%の支給になります。	ハローワーク
出生時育児休業 給付金	雇用保険の被保険者で、出生時育児休業(産後パパ育休)の取得等、一定の条件を満たした場合は、雇用保険から休業開始時賃金日額の67%が支給されます。 なお、支給された日数は、育児休業給付金の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。	ハローワーク
出生後休業支援給付	子の出生直後の一定期間以内に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付します。 育児休業給付とあわせて給付率80%(手取りで10割相当)となります。	ハローワーク
育児時短就業給付	被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合に時短勤務中に支払われた賃金額の10%が支給されます。	ハローワーク
社会保険料 の免除	産前産後の休業中、育児休業中は、会社から年金事務所、協会けんぽ又は健康保険組合に申し出ることにより、健康保険と厚生年金保険の保険料が、本人負担分と会社負担分ともに免除されます。 なお、この間、健康保険の給付は通常通り受けられます。 また、免除された期間の年金分も支払ったものとみなされ、将来受取る年金額に反映されます。	年金事務所 協会けんぽ 健康保険組合
乳幼児医療費助成 及び 未熟児養育医療給付	15歳年度末または18歳年度末(※市町村により異なります)までのこどもが、医療機関に入院・通院した際に支払う医療費のうち、医療保険の一部負担金が助成されます。 また、身体の発育が未熟なままで生まれ、入院を必要とする乳児に対して、その治療に必要な医療費が公費で負担されます。	市区町村



幼児教育・保育の無償化

幼稚園、保育所、認定こども園等を利用する**3歳から5歳児クラスまでの**全てのこどもの利用料は**無料**です。なお、0歳から2歳児クラスまでの子どもについても、住民税非課税世帯は無料で利用できます。

また、幼稚園の預かり保育、認可外保育施設等を利用する場合も、上限額の範囲内で無償化の対象となります。ただし、無償化の対象となるには、お住いの市町村から「保育の必要性の認定」を受ける必要があります。

3. 職場独自の子育て支援制度を確認する①

令和7年10月1日から、企業は、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して柔軟な働き方を実現するための措置を講ずることが義務付けられました。

事業主は、次の1～5の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があり、労働者はそのうちの1つを選択して利用することができます。

1. 始業時刻等の変更
2. テレワーク等(10日以上/月)
3. 保育施設の設置運営等
4. 養育両立支援休暇※の付与(10日以上/年)
5. 短時間勤務制度

※就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇

改正後の仕事と育児の両立イメージ



※ フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

3. 職場独自の子育て支援制度を確認する②

職場によっては、労働者の子育てについて、法令に定めるもの以外に独自の支援制度を設けている場合があります。就業規則をよく確認してみましょう。

また、会社の人事労務の担当者にも確認してみましょう。

【企業が独自に導入している支援制度(例)】

- ・ 育児のための未消化有給休暇の積立て
- ・ 時間単位の有給休暇
- ・ 育児目的休暇
- ・ 有給での子の看護休暇
- ・ 時間短縮勤務(法定を超えるもの)
- ・ 子連れ出勤制度
- ・ 地域選択制度
- ・ 出産祝い金
- ・ 有給での父親の出産休暇



このほかに、健康保険組合に加入している場合は、その健康保険組合(公務員等共済組合加入員は共済組合)が独自で任意の付加給付を実施している場合があります。それぞれの健康保険組合、共済組合又は人事労務担当者に確認してみましょう。



仕事と子育ての両立支援に取り組む企業へ支給される助成金

仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業には、国から**両立支援等助成金**が支給されます。

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備などを実施し、実際に育児休業を取得した実績がある場合に支給される**「出生時両立支援コース」**、育児休業の円滑な取得・職場復帰のため、育休復帰支援プランを策定し、プランに沿って対象の労働者が育児休業を取得・復帰した場合などに支給される**「育児休業等支援コース」**等があります。

助成金に関する詳細は、埼玉労働局雇用環境・均等部(048-600-6210)までお問い合わせください。

4. 育児関連施設の支援制度を知る

子ども・子育て支援法に基づき、次のような支援事業が各施設で行われています。

○ 子育て短期支援事業

保護者の入院や通院、出張や冠婚葬祭などにより、一時的に家庭で子どもを養育できなくなった場合等に、児童養護施設等で一時的に子どもを預かる事業です。

子どもを1週間程度預かる「短期入所生活援助(ショートステイ)事業」と、平日の夜間又は休日に預かる「夜間養護等(トワイライトステイ)事業」があります。

各市町村の子育て支援関連課所へお問い合わせください。

※埼玉県内で子育て短期支援事業を実施している市町村は40市町です。(令和7年4月1日現在)

○ ファミリー・サポート・センター事業

ファミリー・サポート・センターとは、育児の援助を受けたい人(依頼会員)と育児の応援をしたい人(援助会員)が、お互い会員となって一時的に子どもを預かる会員組織です。

(問合せはp36-37の相談窓口のページ参照)

○ 地域子育て支援拠点

「子育て支援センター」や「つどいの広場」などの愛称で呼ばれており、主に0才から2才の子どもとその保護者が気軽に利用できる交流スペースです。市町村やその助成を受けた社会福祉法人・NPO法人などが運営しています。子育て経験者などのスタッフが常駐しており、親子が安全に遊べるよう手助けしたり、子育てに関する悩み相談を受けています。埼玉県内には、現在約590か所の子育て支援施設があります。

(問合せはp36-37の相談窓口のページ参照)

このほか、子ども・子育て支援法に基づき、**一時預かり**、**延長保育**、**病児保育**、**放課後児童クラブ**の拡充と質の向上が図られています。



マザーズ・ハローワーク及びマザーズ・コーナー等の設置

マザーズハローワークはハローワークプラザ大宮内、マザーズコーナーは川口、熊谷、所沢、川越、越谷の各ハローワーク及び埼玉しごとセンター内に設置されています。仕事と子育ての両立を希望している方へ個々のニーズをふまえた職業紹介や情報提供を行っています。

施設内には、子ども連れでも安心して利用できるよう、キッズスペースがあります。

また、埼玉県女性キャリアセンターでは、女性の仕事に関する相談やセミナー、職場体験、ハローワーク求人情報の検索・職業紹介を行っています。

(問合せはp36-37の相談窓口のページ参照)

5. 父親の育児支援制度を利用する

公的支援制度は、母親である女性労働者だけではなく、父親である男性労働者も対象にしています。制度をよく知って、積極的に活用しましょう。



育児休業は、男女を問わず取ることができ、妻が専業主婦であったり産前・産後休業や育児休業を取っていても、夫である**男性も取ることができます**。また、男性労働者は**出生時育児休業(産後パパ育休)**も取ることができます。

	出生時育児休業 (産後パパ育休)	育児休業
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 2回・通算4週間まで取得可能	原則、子が1歳(最長2歳) に達するまで※
申出期限	原則、休業の2週間前まで	原則、1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	分割して2回取得可能
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で就業可能	原則、就業不可

※夫婦が共に育児休業を取る場合、取得可能期間は**子が1歳2か月**になるまでの期間に延長され、この間にそれぞれ**1年間**取ることができます。(女性は産後休業期間と合わせて1年間です。)

このほか、子の看護等休暇、勤務時間の短縮措置、時間外労働・休日労働や深夜業の免除など女性と同等に請求できることを知っておきましょう。



埼玉版

働き方改革ポータルサイト

特設

埼玉PX
・男性育休



男性の育児休業

男性の育児休業等について御紹介します。

埼玉県では、育児休業の制度や取得のメリット、県の支援策などについて、県のポータルサイトで紹介しています。

埼玉県 男性の育児休業



6. 職場復帰プランを上司と作成する

こどもの成長に応じた両立プランに加えて、育児休業から職場へ復帰するに当たり、「**職場復帰プラン**」を上司と人事労務担当者を交えて作成してみましょう。



職場の状況やあなたの仕事の現状を考慮して、

- ・ 復帰前と復帰後の仕事の引継ぎや担当業務の内容
- ・ 復帰後の勤務体制(時間短縮、残業や深夜業の免除など)
- ・ 社会保険からの給付の申請(出産手当金や育児休業給付金など)
- ・ 復帰後の子育て体制
- ・ 保育所と職場との通勤経路や利用方法
- ・ こどもが病気になった場合の対応
- ・ 保育園の行事やこどもの健診などで利用する有給休暇の取得予定

などを事前によく打ち合わせして確認しておきましょう。

特に上司にああなたの個人的な状況をよく把握してもらうことは、復帰後のトラブルを避けるために大変重要です。



厚生労働省では、右のような職場復帰プランの様式をモデルとして紹介しています。

事前に上司を交えて作成しておくことで役立ちます。

○厚生労働省
仕事と育児カムバック支援サイト

育児休業からの復帰や再就職に向けた悩みや疑問をWeb上で相談したり、調べたりすることができます。

<http://comeback-shien.mhlw.go.jp/>

育休復帰支援プラン		計画策定日: 年 月 日	
対象従業員 氏名			
予定	出産予定日		
	産前休業開始日		
	育児休業(産後パパ育休)取得期間		
実績	出産日		
	産前休業開始日		
	育児休業(産後パパ育休)取得期間		
育休取得・職場復帰に関する確認事項	育児休業等に関する個別の周知状況(義務)	対象従業員に説明した日	年 月 日
	育児休業等に関する意向確認(義務)	意向確認日	年 月 日
	職場の状況	代替要員の確保が難しい・シフト制(土日勤務・夜勤あり)である ・所定外労働が多い・体力を要する仕事を中心である ・作業手順等の変更が多い ・その他()	
	対象従業員の状況	女性従業員・男性従業員・役職者・有期雇用労働者・専門性の高い職種 ・その他()	

出典:「育休復帰支援プラン」策定マニュアル(厚生労働省)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001553125.pdf>

7. 「保活」を効果的に進める

こどもを保育所に預けられるかどうかは、出産後の仕事との両立に大きな影響を与えます。このため、自分に合った保育所への入所を確実にするための活動(保活)を効果的に進めることが大切になります。

1. こどもを何歳から預け始めるかを考え、**保活のスケジュール**を作る
0歳児から保育所を利用したい場合、妊娠中に保活の必要が生じることもあります。
2. 利用できる**保育施設の種類と概要、認定区分**を把握する
市町村の保育施設を担当する窓口やホームページで最新の情報を集めましょう。
施設の利用に際しては、お住まいの市町村から利用のための認定を受ける必要があります。利用できる施設は、認定区分によって異なります。
3. 入所を希望する保育所がある**自治体の手続**を調べ、申し込む
保育が必要な事由が就労の場合は、夫婦ともに勤務証明書が必要です。
なお、保育所へ入るための選考は、各家庭がどれほど保育を必要としているかをポイント化し、ポイントが高い順に入所が決まります。このポイントの基準は、各自治体で多少の違いがあります。



育児休業の延長

こどもが1歳に達する日までに、市区町村に保育所への入所の希望を出していたものの、入所がかなわなかった場合は、育児休業の延長ができます。(育児・介護休業法第5条第3項、第4項)

1. こどもが1歳6か月に達するまで延長できる
2. こどもが1歳6か月に達するまでに保育所への入所がかなわなかった場合は、こどもが2歳に達するまで更に延長できる

※「こどもが1歳に達する日」とは誕生日の当日ではなく、前日です。

保育所等の利用を申し込んだものの当面入所できない場合の育児休業給付金の支給対象期間延長手続について、以前は市区町村の発行する入所保留通知書などによる延長の確認のみでしたが、令和7年4月から、保育所等の利用申し込みが速やかな職場復帰のために行われたものと認められることが必要になりました。

8. ひとり親家庭への両立支援を知る

ひとり親家庭の母親・父親が仕事と子育ての両立を図るために、就業を支援する給付事業や貸付事業が行われています。
「市」にお住まいの場合は市の福祉関係窓口へ、「町村」にお住まいの場合は最寄りの県福祉事務所へお問い合わせください。



就業支援に関する主な給付制度は次のとおりです。

○自立支援教育訓練給付金

ひとり親家庭等の母親又は父親が、就業に結び付く資格を取得するに当たり、給付金が支給されます。

○高等職業訓練促進給付金

ひとり親家庭等の母親又は父親が専門的な資格を取得するため養成機関で修業する場合、受講期間のうち一定期間について高等職業訓練促進給付金が、修了後に高等職業訓練修了支援給付金が支給されます。

また、ひとり親家庭への貸付制度があり、経済的自立や、扶養しているこどもの福祉増進のために必要な資金を借りることができます。

そのほか、ひとり親家庭の様々な相談について、所管の母子・父子福祉センター（県福祉事務所内）では専門のスタッフ（母子・父子自立支援員）が相談に応じます。

さいたま市・川越市・越谷市・川口市でも専門のスタッフが相談に応じています。

（問合せはp36-37の子育ての相談窓口のページ参照）



母子・父子自立支援プログラム

福祉事務所や市区町村に配置された自立支援プログラム策定員が、母子家庭の母及び父子家庭の父（※離婚前から支援が必要な者も含む）に対し、個別に面接を実施し、本人の生活状況、就業への意欲、資格取得への取組等について状況把握を行い、個々のケースに応じた自立支援プログラムを策定し、自立促進を図るプログラム策定事業を実施しています。

9. 仕事をしながら不妊治療を続ける

不妊治療は長期にわたることも多く、仕事をしながら治療を続けることは大変な労力を伴うことがあります。また、治療にかかる費用が高額となることも多く、仕事を辞めると経済的負担が増し、家計の重荷となります。

仕事と不妊治療を両立させるためには、職場の理解を求めていくことが大切なステップとなります。

1回の不妊治療に必要な時間は短時間なことも多いので、

- ・ **時間単位の有給休暇**の取得
- ・ **フレックスタイム** ・ **テレワーク** 等が可能な相談してみましょう。


また、治療のために休みが必要な場合は、


- ・ **積立有給休暇制度** ・ **不妊治療休暇制度** 等の有無を確認してみましょう。




不妊治療を行う方への支援

- 1 埼玉県不妊専門相談センター
不妊や不育症に関する医学的・専門的な相談に医師が面談形式でお応えします。
埼玉医科大学総合医療センター内(川越市) ※予約制
◆予約方法:専用のフォームからお申し込みください
(<https://forms.gle/iG4DHd9qsGMi4BVF9>)


- 2 プレコンセプションケア相談センター埼玉 ぷれたま
不妊・不育症・妊娠に関する相談に助産師がお応えします。
◆電話番号:048-799-3613
◆相談日時:月・金曜日 10:00~15:00
第1~4土曜日 11:00~15:00、16:00~19:00
※相談日時について変更になる可能性があります。
- 3 埼玉県不妊症・不育症等ピアサポートセンター「ふわり」
不妊症や不育症でお悩みの方、流産や死産等でお子様を亡くされた方へ、
経験者がお気持ちに寄り添いご相談にお応えします。
(Zoomによるオンラインの通話又は面談形式。※一部予約制)
◆詳細はピアサポートセンター「ふわり」で検索、又は二次元コードからご覧ください。


- 4 不妊検査・不育症検査費の助成
不妊・不育症検査への助成を実施している市町村もあります(上限2万円など)。
対象要件などが異なりますので、お住まいの市町村へお問い合わせください。
- 5 勤労者向け融資制度(子育て・介護両立応援資金)
子育てや介護に必要な費用のほか、不妊治療費にも御利用いただけます。
詳細は二次元コードから御覧ください。



Ⅱ. 介護との両立を目指して

1. 家族の健康状態、生活の状況を把握する

介護の予測は難しいものです。

家族の介護が突然必要になっても、困らないようにしておきましょう。

- 家族、特に親の健康状態を把握し、介護状態にならないように予防する。
- 家族の生活の状況(銀行口座・公共料金の支払い・習い事・交友関係・スケジュール等)を把握しておく。
- かかりつけの医療機関を確認し、必要に応じて主治医と相談する。
- 服薬の内容を把握しておく。
- 家族が万一要介護になった場合、誰が介護をするのか、また、その際の費用のねん出や時間の提供等を話し合っておく。
- 要介護状態になる前(介護のことが気になるという段階)から、家族の住む地域の地域包括支援センターに相談し、繋がりを構築しておく。



高齢者の一人暮らしは増えています。

全国の65歳以上の一人暮らし高齢者の増加は男女ともに顕著であり、昭和55年には男性約19万人、女性約69万人、高齢者人口に占める割合は男性4.3%、女性11.2%でしたが、令和2年には男性約231万人、女性約441万人、高齢者人口に占める割合は男性15.0%、女性22.1%と大幅に増加しています。

令和12年には、男性約325万人、女性約562万人、高齢者人口に占める割合は男性20.3%、女性26.9%と引き続き増加していくことが見込まれています。

(内閣府「令和7年版高齢社会白書」より)



2. 仕事と介護の両立支援制度を知る①

介護が必要になった場合の支援には、まず法令に基づく公的制度があります。
事業主は、介護離職防止のための個別周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が義務化されました。

制度	概要	制度の対象者	取得できる日数・回数
介護休業	要介護状態にある対象家族を介護する場合に取得できる休業 *1	日々雇用を除く労働者 *2 *3	対象家族1人につき通算93日まで3回まで分割が可能
介護休暇	要介護状態にある対象家族の介護、その他の世話のために、1日、又は時間単位で取得できる休暇 *1	日々雇用を除く労働者 *2	対象家族1人の場合は、年5日まで 2人以上の場合は、年10日まで
短時間勤務等の措置	要介護状態にある対象家族を介護する場合に申し出を行うと利用できる所定労働時間の短縮等の措置 *1	日々雇用を除く労働者 *2	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 短時間勤務に代えて、フレックスタイム制度、始業終業時間の繰下げ繰上げ、介護サービスの費用の助成等を行うことも可能
所定外労働の制限	要介護状態にある対象家族を介護する場合に申し出を行うと利用できる残業の免除 *1	日々雇用を除く労働者 *2	1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間 請求回数に制限なし
時間外労働の制限	要介護状態にある対象家族を介護する場合に申し出を行うと利用できる1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働の免除 *1	日々雇用・入社1年未満・週所定労働日数が2日以下の労働者を除く労働者	1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間 請求回数に制限なし
深夜業の制限	要介護状態にある対象家族を介護する場合に申し出を行うと利用できる深夜労働(午後10時から午前5時まで)の免除 *1	日々雇用・入社1年未満・週所定労働日数が2日以下の労働者等を除く労働者 *4	1回の請求につき、1か月以上6か月以内の期間 請求回数に制限なし

*1 要介護状態にある対象家族とは、傷病、精神障害により2週間以上にわたり常時介護を要する状態にある配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫を指します。

*2 労使協定を結ぶことで、対象外とすることができる労働者があります。

*3 有期契約労働者の場合は、一定の要件を満たす必要があります。

*4 介護ができる一定の要件を満たす16歳以上の同居家族がいる労働者も対象外とされます。



介護で休業した場合の賃金の減収分を補う 介護休業給付金の支給もあります

介護休業給付金とは、傷病や精神障害により、2週間以上にわたり常時介護を要する状態にある配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫を介護するために休業した労働者に対して支給される給付金です。

○支給対象者

- ・ 雇用保険の被保険者で、介護休業開始日前2年間に、賃金支払い基礎日数が11日以上のある月が12か月以上ある者

※ 介護休業を開始する時点で、介護休業終了後に離職することが予定されている者は対象になりません

- ・ 有期契約雇用者の場合は、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでないこと

○支給額

- ・ $\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数(30日単位)} \times 67\%$
限度日数は93日まで

※ 介護休業期間中の1か月ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていると給付金の対象となりません

※ 介護休業を開始した日から30日ごとに区切った各支給単位期間ごとに、実際休んだ日が20日以上なければなりません

(問合せ及び申込みは、原則職場を通じてハローワークまで)

公的な支援以外にも、会社で独自の支援制度を設けている場合があります。

【企業が独自に導入している主な支援制度の事例】

- ・ 介護のための未消化有給休暇積立
- ・ 時間単位の有給休暇
- ・ 有給での介護休暇
- ・ 時間短縮勤務(法定を超えるもの)
- ・ フレックスタイム勤務
- ・ テレワーク
- ・ 介護費用支援

2. 仕事と介護の両立支援制度を知る②

介護と両立できずに仕事を辞めてしまう、いわゆる「介護離職」が問題になっています。仕事と介護を両立するには、早いうちからお近くの地域包括支援センターに相談することが重要です。また、勤務先にも早めに相談し、働き方の調整をしたり、介護休業などの支援制度を活用することも有効です。

○介護休業を有効活用する

介護休業は「介護に専念するための期間」と考えられがちですが、大切なのは休業中に介護保険サービスの申請をするなど、仕事と介護を両立できる体制を整えることです。

介護の期間は個人差が大きく、いつまで続くかわからないもの。介護休業を介護に専念する期間としてしまうと、すぐに利用期間の上限に達してしまいます。

介護休業は対象家族1人につき3回まで、通算93日まで取得することが可能です。計画的な取得を念頭に、例えば、

- 1) 介護体制を整えるための準備期間
- 2) 施設に入所するなど介護の状況が変化した際の調整期間
- 3) 看取りの期間

として利用するのがおすすめです。



介護離職と経済損失～ワーキングケアラーの問題～

高齢化の進行に伴い、仕事をしながら家族の介護などを行うワーキングケアラーが増加しています。

自分だけで抱え込み、先の見通しも立たず、体力や時間の面などから両立が困難となり、望まない介護離職に至る人も少なくありません。2022年には家族の介護や看護を理由に離職した人は10万6千人でした。(総務省 令和4年就業構造基本調査)

2030年には介護離職に伴う経済損失が我が国全体で約9.1兆円となる推計もあり、介護離職は社会にとって大きな問題です。働く人が「介護と仕事を両立して活躍できる体制」の構築が急務となっています。

3. 地域包括支援センターを活用する

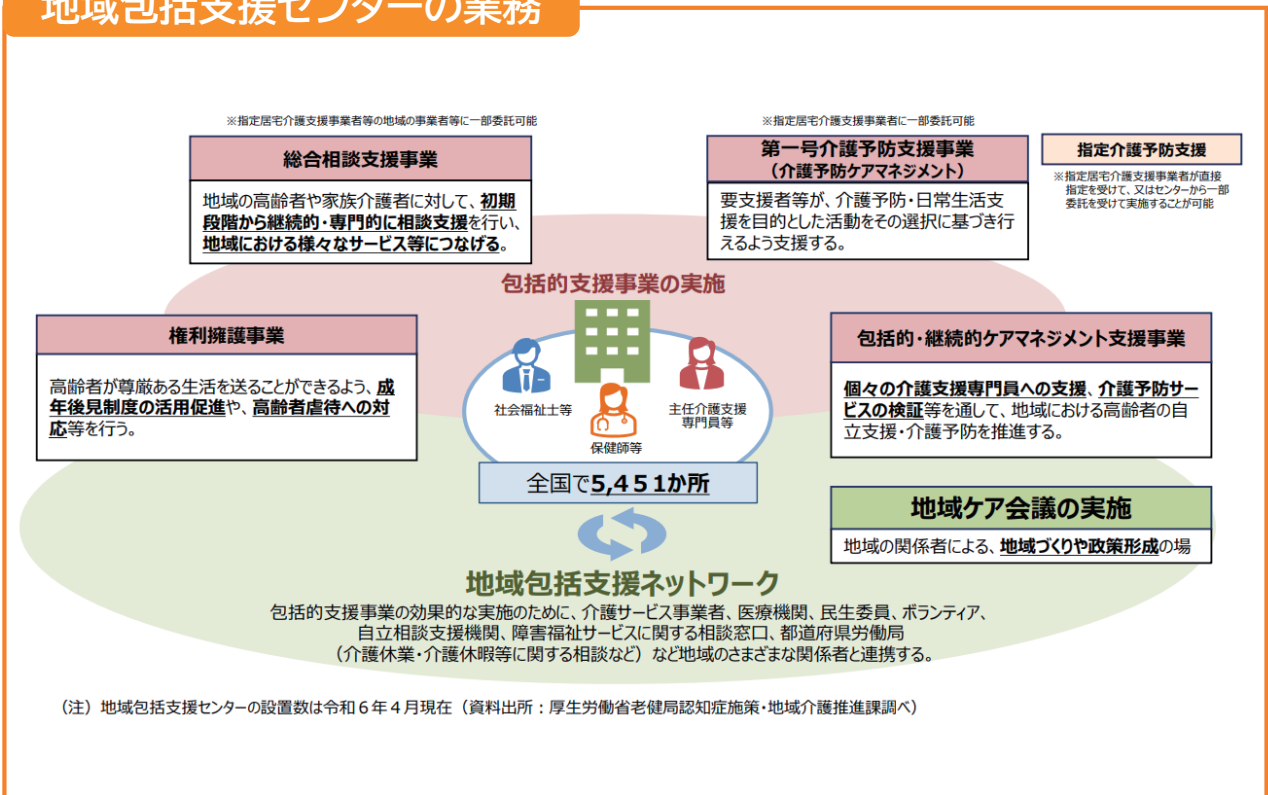
介護に関する事は**地域包括支援センター**に相談しましょう。社会福祉士、ケアマネジャー(介護支援専門員)、保健師等が常駐し、介護に関する相談に乗っていただけます。

「こんなことを聞いても良いのかな」と悩まずに、少しでも気になったらまずは相談してみましょう。うまく伝えられなくても大丈夫、一緒に考えてくれます。

また、**地域包括支援センターへは、介護が必要になる前でも相談できます**。要介護状態でなくても、介護予防の取組なども紹介してもらえるので活用してみましょう。



地域包括支援センターの業務



出典:「地域包括支援センターの概要」(厚生労働省)<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001401860.pdf>

※担当する地域包括支援センターは居住地によって異なります。

所管の地域包括支援センターは、インターネットで「地域包括支援センター ○○○(市町村名)」を入力して検索するか、お住まいの市町村の高齢福祉担当課へお問い合わせください。

4. 介護保険制度を知る

介護が必要となった高齢者とその家族を支えるために、介護を提供する公的な介護保険について知っておきましょう。



○保険者と被保険者

介護保険の保険者とは、制度の運営を行っている市町村のことです。また、被保険者は、年齢により第1号被保険者と第2号被保険者に区分されています。

- ・ 第1号被保険者(対象者:65歳以上の方)
介護や支援が必要と認められた場合、介護サービスを利用することができます。
- ・ 第2号被保険者(対象者:40～64歳の医療保険加入者)
脳血管疾患等の加齢に伴う疾病(特定疾病)が原因で介護や支援が必要であると認められた場合、介護サービスを利用することができます。

○介護保険料

介護保険の経費は、半分を被保険者から徴収する保険料により、残り半分を公費(国、都道府県、市町村)により賄われています。

第1号被保険者の保険料は、市町村が徴収しており、原則として年金から差し引かれます。

第2号被保険者の保険料は、医療保険の保険料と合わせて徴収されており、会社員等の場合は給料から差し引かれます。

○要介護度と支給限度基準額

介護サービスを利用するには、市町村に申請し、要介護(支援)認定を受ける必要があります。

要介護(支援)状態区分は要支援1・2、要介護1～5に区分され、それぞれの区分に応じてひと月で利用できる介護サービスの限度額(支給限度基準額)が定められています。

○自己負担額と高額介護サービス費

介護サービスを利用する方は、支給限度基準額内であれば利用したサービス費の1割(一定以上の所得がある方は2割又は3割)の負担で利用することができます。

また、ひと月の自己負担額が一定の額を超えた場合には、その超えた額が払い戻される高額介護(介護予防)サービス費の制度もあります。

5. 介護サービスについて知る

介護保険で利用できるサービスは大きく分けて、在宅サービスと施設サービスがあります。

要介護と要支援で利用できるサービスに違いがあります。

特に要支援の方が利用できるサービスはお住まいの地域によって異なるため、地域包括支援センターに聞いてみましょう。



○在宅サービス

自宅で利用する訪問介護(ホームヘルプサービス)や訪問看護、施設に通うデイサービス、デイケア、短期間施設に入所するショートステイ、福祉用具貸与や住宅改修費支給等があります。

このほかに、自宅又は住み慣れた地域での生活が継続できるように、市町村単位で提供される**地域密着型サービス**があり、定期巡回・随時対応型の訪問介護や訪問看護、小規模のデイサービスやショートステイ等を組み合わせた小規模多機能型居宅介護等があります。

○施設サービス

特別養護老人ホームと呼ばれている介護老人福祉施設、在宅復帰を目指したりハビリを目的とした介護老人保健施設、長期療養のための医療と介護サービスを一体的に提供する介護医療院があります。施設サービスを利用するためには、介護保険の自己負担額に加えて、家賃・食費・光熱費等が必要となります。

介護保険で受けられる介護サービスの一覧 *…地域密着型サービス

自宅訪問

- ・訪問介護 (ホームヘルプ)
- ・訪問入浴
- ・訪問看護
- ・訪問リハビリ
- ・夜間対応型訪問介護 *
- ・定期巡回/随時対応型訪問介護看護 *

施設へ通う

- ・通所介護 (デイサービス)
- ・通所リハビリ
- ・地域密着型通所介護 *
- ・療養型通所介護 *
- ・認知症対応型通所介護 *

訪問・通いを組み合わせる

- ・小規模多機能型居宅介護 (小多機) *
- ・看護小規模多機能型居宅介護 (看多機) *

短期間の宿泊

- ・短期入所介護 (ショートステイ)
- ・短期入所療養介護

施設等で生活

- ・介護療養福祉施設 (特別養護老人ホーム)
- ・介護老人保健施設 (老健)
- ・介護医療院
- ・認知症対応型共同生活介護 (グループホーム)
- ・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 *
- ・地域密着型特定施設入居者生活介護 *

福祉用具 (福祉用具貸与・特定福祉用具販売)

6. 就労継続のための両立環境の整備を考える

仕事と介護の両立のためには、介護のための「両立を支援する制度」と介護保険から受けられる「介護サービス」をうまく組み合わせ、あなたの仕事と生活のサイクルに合わせた両立環境を整備することが大切です。

事例 1	支援制度	介護休業 :施設探しや介護準備に1か月休みを利用 勤務時間短縮制度 :週2回施設に寄るため午前中短縮制度を利用
	介護サービス	特定施設入居者生活介護(介護保険) : 介護付有料老人ホームに入居し、生活関連の介護サービスを利用

事例 2	支援制度	時間単位の介護休暇 :施設や役所での手続きに利用 フレックスタイム制度 :施設への送迎後、11時から出勤に利用
	介護サービス	通所介護(介護保険) :週3回施設で入浴のサービスを利用 ショートステイ(介護保険) :在宅介護が困難な時に利用 福祉用具貸与(介護保険) :介護用ベッド、車イスのリースを利用

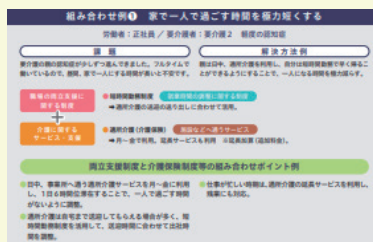
事例 3	支援制度	介護休暇 :月1回医療機関に通い、要介護者の病状を相談 時間外労働の免除 :介護のためできなかった家事に使用
	介護サービス	通所介護(介護保険) :週3回通所し、リハビリと入浴介助を受ける ショートステイ(介護保険) :介護者が多忙な時に利用

事例 4	支援制度	時差出勤制度 :施設への送迎のための16時退社に利用 時間単位の介護休暇 :要介護者の体調が悪い時に利用
	介護サービス	小規模多機能型居宅介護(介護保険) : 通い・訪問・泊まりなどを組み合わせて利用



厚生労働省でも、「介護支援プラン」策定マニュアル」の中で、支援制度と介護サービスの組み合わせ例を紹介しています。

出典: 「介護支援プラン」策定マニュアル
p110-113「資料-14 両立制度と介護サービスの組み合わせ例」(厚生労働省)
<https://www.mhlw.go.jp/content/001475077.pdf>



7. 成年後見制度を知る

親や配偶者の認知症が進み、金銭管理ができなくなったり、騙されて不当な契約をさせられたりするおそれがある場合は、成年後見制度の利用を考えましょう。

成年後見制度には、**法定後見制度**と**任意後見制度**の2つがあります。

また、法定後見制度には、**後見・保佐・補助**の3つの類型があり、本人の判断能力に応じて家庭裁判所が決定します。

制度	類型	判断能力	援助者
法定後見制度	後見	欠けているのが通常の状態	成年後見人
	保佐	著しく不十分	保佐人
	補助	不十分	補助人
任意後見制度	本人が十分な判断能力を有する時に、あらかじめ、任意後見人となるや将来その方に委任する事務の内容を公正証書による契約で定めておき、本人の判断能力が不十分になった後に、任意後見人が委任された事務を本人に代わって行う制度です。 法務省「任意後見制度について」： https://www.moj.go.jp/MINJI/a03.html		

申立ては、居住地の家庭裁判所になりますが、市区町村の窓口や地域包括支援センターでも相談できます。

○厚生労働省

「成年後見はやわかり」サイト：<https://guardianship.mhlw.go.jp/>

成年後見制度などの制度について調べたり、動画を視聴したりすることができます。



「家族信託」も考慮してみる

家族信託は財産管理の手段で、老後の生活資金の管理や介護等に必要な資金の支出に備えて、高齢者など(委託者)が保有する預貯金や不動産などの資産を**信頼できる身内(受託者)に託し**、その管理や処分を任せる**信託契約**です。

これは高齢者などが元気なうちに信託契約を結び、本人が判断能力を喪失した後で、財産管理を受託者に任せるものです。

成年後見制度に比べて柔軟な財産管理ができ、毎月の報酬も発生しませんが、後見人や家庭裁判所等のチェック機能が働かないので、**委託者と受託者の間にしっかりとした信頼関係**がない場合は、財産保護の面でリスクが発生します。

家族信託の制度はいまだ一般に理解が広まっていないので、家族信託に対して豊富な知識や経験のある専門家(弁護士や司法書士など)に相談することが賢明です。

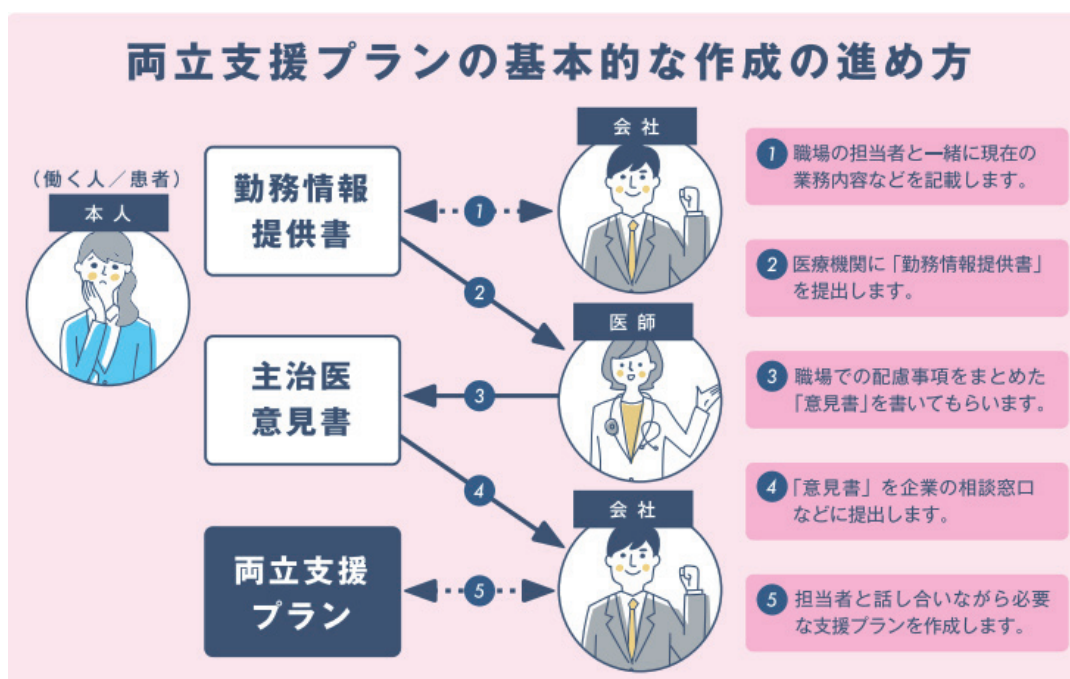
Ⅲ. 治療との両立を目指して

1. 治療との両立に向けた両立プランを作る①

病気の診断を受けると、現在の職場で働き続けられるか不安になってしまうのではないのでしょうか。ですが近年は、診断技術や治療法などの進化により、通院・治療をしながら働く方も多くいます。

働きたい気持ちが固まったら、以下の図の流れのとおり、まずは業務内容などの勤務情報を会社を書いてもらい、その情報をもとに主治医に意見書を書いてもらいましょう。

意見書を書いてもらったなら、会社に提出し、一緒に、仕事と治療を両立するために必要な配慮を受けられるように、両立支援プランを立ててみましょう。



出典:「治療と仕事の両立支援ハンドブック」(厚生労働省)

https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/dl/download/231003_chiryuu_handbook_web_A.pdf



厚生労働省では、勤務情報提供書と主治医意見書の様式例として「治療と仕事の両立支援カード」を紹介しています。

厚生労働省 治療と仕事の両立支援カード



出典:「治療と仕事の両立支援カード」(厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/20240314.pdf>

1. 治療との両立に向けた両立プランを作る②

両立支援プランの作成では、以下のポイントを押さえながら会社と情報を共有し、治療と仕事を両立するための配慮を受けられるようにしましょう。

両立支援プランの例

作成日： 年 月 日

従業員 氏名	〇〇	生年月日	〇〇	性別	〇〇
所属	〇〇	年 月 日	〇〇	男・女	〇〇
治療・投薬等の状況、今後の予定	・入院による手術済み。 ・今後1か月間、平日5日間の通院治療が必要。 ・その後薬物療法による治療の予定。週1回の通院1か月、その後月1回の通院に移行予定。 ・治療期間を通し副作用として疲れやすさや免疫力の低下等の症状が予想される。 ※職場復帰支援プランの場合は、職場復帰日についても記載				
期間	勤務時間	就業上の措置・治療への配慮等	(参考) 治療等の予定		
(記載例) 1か月目	10:00 ～ 15:00 (1時間休憩)	短時間勤務 毎日の通院配慮要 残業・深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	平日毎日通院・放射線治療 (症状:疲れやすさ、免疫力の低下等)		
2か月目	10:00 ～ 17:00 (1時間休憩)	短時間勤務 通院日の時間単位の休暇取得に配慮 残業・深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	週1回通院・薬物療法 (症状:疲れやすさ、免疫力の低下等)		
3か月目	9:00 ～ 17:30 (1時間休憩)	通常勤務に復帰 残業1日当たり1時間まで可 深夜勤務・遠隔地出張禁止 作業転換	月1回通院・薬物療法 (症状:疲れやすさ、免疫力の低下等)		
業務内容	治療期間中は負荷軽減のため作業転換を行い、製品の運搬・配達業務から部署内の●●業務に変更する。				
その他 就業上の 配慮事項	副作用により疲れやすくなるが見込まれるため、体調に応じて、適時休憩を認める。				
その他	・治療開始後は、2週間ごとに産業医・本人・総務担当で面談を行い、必要に応じてプランの見直しを行う。(面談予定日:●月●日●時～●時) ・労働者においては、通院・服薬を継続し、自己中断をしないこと。また、体調の変化に留意し、体調不良の訴えは上司に伝達のこと。 ・上司においては、本人からの訴えや労働者の体調等について気になる点があればすみやかに総務担当まで連絡のこと。				

治療の状況や服薬等は確認しましたか？

今後の通院や治療の予定は確認しましたか？

就業上の措置、治療への配慮についての具体的な内容や、実施時期・期間は記入されていますか？

その他フォローアップの方法、スケジュールは漏れていませんか？

出典：「治療と仕事の両立支援ハンドブック」p11 (厚生労働省)

https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/dl/download/231003_chiryou_handbook_web_A.pdf



厚生労働省では、「治療と仕事の両立支援ハンドブック」で、相談先や支援制度などを紹介しています。

厚生労働省 治療と仕事の両立支援ハンドブック



出典：「治療と仕事の両立支援ハンドブック」(厚生労働省)

https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/dl/download/231003_chiryou_u_handbook_web_A.pdf

2. 仕事と治療の両立支援制度を知る① 支援制度の詳細の一覧(生活支援)

制度	概要	問合せ先
傷病手当金	条件全てに該当した場合、支給開始日から通算して1年6か月に達する間、1日当たり被保険者の標準報酬月額 \times 30分の1 \times 3分の2相当の支払いが受けられます。 条件： ・業務外の事由による傷病による療養である ・就業が不可能である ・連続する3日を含む4日以上就業できなかった ・休業期間において給与の支払いが無い	協会けんぽ 健康保険組合 担当窓口
障害厚生年金 障害一時金	厚生年金に加入している方で、初診日までに一定の保険料を納付している場合は、障害厚生年金または障害手当金(一時金)を受給できます。	年金事務所 担当窓口
障害基礎年金	国民年金加入中等に初診日がある場合は、障害基礎年金を受給できます。	国民年金 窓口
生活福祉資金貸付 制度	生活保護や精神保健福祉手帳などの受給者が、緊急小口資金や総合支援資金を借ることができます。	都道府県 福祉協議会
介護保険制度	P26「介護保険制度を知る」参照	—
身体障害者 手帳	身体の機能に一定以上の障害があると認められた方に交付される手帳。等級に応じて医療費助成、税制サービス、各種割引サービスなど様々な支援が受けられます。	市町村の 担当窓口
療養手帳	療育手帳は、児童相談所又は知的障害者更生相談所において、知的障害があると判定された方に交付される手帳です。 療育手帳をお持ちの方は、障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスや、各自治体や民間事業者が提供するサービスを受けることができます。	市町村の 担当窓口
精神障害者福祉 手帳	精神障害者の自立と社会参加の促進を図るため、手帳を持っている方々には、様々な支援策が講じられています。 精神障害者保健福祉手帳の等級は、精神疾患の状態と能力障害の状態の両面から総合的に判断され、1級から3級まであります。	市町村の 担当窓口
障害福祉サービス ・ 地域生活支援事業	個々の障害のある人々の障害程度や勘案すべき事項(社会活動や介護者、居住等の状況)を踏まえ、個別に支給決定が行われる「障害福祉サービス」と、市町村の創意工夫により、利用者の方々の状況に応じて柔軟に実施できる「地域生活支援事業」に大別されます。	市町村の 担当窓口

※詳細は厚生労働省HP「治療と仕事の両立について」を御参照ください
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

2. 仕事と治療の両立支援制度を知る② 支援制度の詳細の一覧(医療費支援)

制度	概要	問合せ先
高額療養費	同一月に支払った医療費の自己負担額が一定金額(自己負担限度額)を超えた場合に、超過分が後で払い戻される制度です。 自己負担限度額は被保険者の年齢・所得状況により設定されています。 診療月から払い戻しまでは通常、3か月以上かかります。	公的医療保険 担当窓口
限度額適用 認定証	事前に発行された本認定証を医療機関等に提示することで、高額療養費制度を利用する場合に、1か月間の窓口での支払いが自己負担限度額以内に抑えられます。	公的医療保険 担当窓口
高額療養費 貸付制度	同一月に支払った医療費の自己負担額が自己負担限度額を超えた場合に、当座の支払いに充てる資金として、高額療養費支給見込額の8割相当の貸付を無利子で受けられます。	公的医療保険 担当窓口
高額医療・高額介護 合算療養費制度	医療保険と介護保険の両方のサービスを利用している世帯の負担を軽減するため、1年間に支払った自己負担額の合計が限度額を超えた場合、申請すると超過分が払い戻される制度です。	公的医療保険 担当窓口
確定申告による 医療費控除	同一年に自身や生計を一にする配偶者・その他親族のために支払った医療費のうち、一定金額分の所得控除を受けられます。	所轄の税務署の 担当窓口
指定難病・小児 慢性特定疾病の 患者に対する 医療費助成制度	自己負担割合を軽減し、また毎月一定金額(負担上限月額)を超えた分の医療費について助成を受けられます。	地方公共団体の 担当窓口
肝炎患者(B型・ C型)に対する 医療費の支援	核酸アナログ製剤治療やインターフェロンフリー治療等による肝炎の医療費や肝がん・重度肝硬変の入院医療費(助成月を含め過去1年で既に3月以上入院又は通院している場合)について、同一月に支払った医療費の自己負担額が一定金額を超えた場合、医療費の助成を受けられます。 その他、初回精密検査費や定期検査費(年2回まで)の助成を受けられます。	居住する都道 府県の担当窓口
自立支援 医療制度	心身の障害の軽減のための医療について、自立支援医療受給者証を指定自立支援医療機関に提示することにより、所得等に応じて、自己負担額の軽減措置が受けられます。	居住する市町村 の担当窓口

※詳細は厚生労働省HP「治療と仕事の両立について」を御参照ください
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

2. 仕事と治療の両立支援制度を知る③ 支援制度の詳細の一覧(就労支援)

支援機関	概要
ハローワーク	<p>がん診療連携拠点等と連携してがん患者等の就労支援を行う事業を実施しています。</p> <p>がん診療連携拠点病院等の看護師やソーシャルワーカーと連携し、病状や通院など、就労にあたって配慮が必要な点等を把握した上で、企業に対して求める人材を紹介しているほか、事業主向けのセミナー等も開催しています。</p> <p>さらに、ハローワークに「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談支援センターをはじめとした地域の関係機関と連携しながら、個々の難病患者の希望や特性、配慮事項等を踏まえたきめ細かな就労支援及び雇用継続支援等、総合的な支援を実施しています。</p>
埼玉県難病相談支援センター	<p>難病患者が地域で安心して療養しながら暮らしを続けていくことができるよう、療養生活や就労に関する相談支援を行っています。</p> <p>職業相談・職業紹介などは、必要に応じてハローワークの難病患者就職サポーターと連携して対応しています。</p>
精神保健福祉センター	<p>精神保健福祉に関する相談指導、知識の普及等を行っているほか、アルコール、薬物、ギャンブル等の依存症に関する相談指導、心の健康づくり等の事業を実施しています。</p>



3. 職場独自の治療支援制度を確認する

職場によっては、仕事と治療の両立を支援するため、支援制度を設けている場合があります。

職場にどのような支援制度があるのか、就業規則をよく確認してみましょう。
また、会社の人事労務の担当者にも確認してみましょう。

【企業が独自に導入している支援制度(例)】

○ 休暇制度

- ・ 私傷病休職制度
- ・ 病気休暇積立制度
- ・ 通院休暇や有給通院制度
- ・ 復職支援休暇

○ その他制度

- ・ 面談制度(休職前・休職後・復職前・復職後)
- ・ 相談窓口の設置(人事部署や産業医スタッフ)
- ・ 安全衛生委員会(衛生管理者)の相談窓口
- ・ 年2回の健康診断
- ・ 意識啓発のための研修の実施

○ 勤務制度

- ・ 業務量の調整や配置転換
- ・ 週4日正社員制度
- ・ 短時間勤務制度や時差出勤制度
- ・ お試し出勤やリハビリ勤務制度
- ・ 在宅勤務
- ・ 人工透析の勤務特例措置

○ 経済的支援

- ・ がん保険加入
- ・ 団体総合医療保険加入
- ・ GLTD(団体長期障害所得保険)加入
- ・ 給与補償
- ・ 入院・手術見舞金制度

- ✓ 会社が加入している**団体保険等の福利厚生**も確認しましょう！
- ✓ **個人で加入している保険**も忘れずに確認しましょう！



両立支援が事業主の努力義務に

令和7年6月に労働施策総合推進法が改正され、仕事と治療の両立支援を推進するため、令和8年4月1日から、職場において両立を促進するために必要な措置を講じることが事業主の**努力義務**となりました。

就業によって疾病の増悪や労働災害が生じないように、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等、**適切な措置**及び**治療に対する配慮**を行うことが求められています。



両立支援の相談窓口を知る

仕事と子育ての相談窓口を知る①

仕事と子育ての両立支援については

埼玉県仕事と生活の両立支援相談窓口 048-830-4515 〒330-9301 さいたま市浦和区高砂3-15-1
埼玉県庁本庁舎5階

※ 電話相談の受付時間についてはHPを御確認ください。
インターネット相談は24時間受付（「埼玉県 両立支援相談」で検索または二次元コードを読み取り）

子育て支援情報については

埼玉県のホームページに詳細が載っています
→ 【子育て支援情報】 <https://www.pref.saitama.lg.jp/kenko/jidofukushi/kosodateshien/index.html>

出産手当金、出産育児一時金については

全国健康保険協会埼玉支部 048-658-5919 〒330-8686 さいたま市大宮区錦町682-2 大宮情報文化センター内

※ または、出産当時使用していた保険証の発行元（健康保険組合等の保険者）にお問い合わせください。

産前産後休業期間中および育児休業期間中の社会保険（健康保険・厚生年金）料の負担免除については

浦和年金事務所 048-831-1638 〒330-8580 さいたま市浦和区北浦和5-5-1

大宮年金事務所 048-652-3399 〒331-9577 さいたま市北区宮原町4-19-9

春日部年金事務所 048-737-7112 〒344-8561 春日部市中央1-52-1 春日部セントラルビル4・6階

川越年金事務所 049-242-2657 〒350-1196 川越市脇田本町8-1 U PLACE 5階

熊谷年金事務所 048-522-5012 〒360-8585 熊谷市桜木町1-93

越谷年金事務所 048-960-1190 〒343-8585 越谷市弥生町16-1 越谷ツインシティBシティ3階

秩父年金事務所 0494-27-6560 〒368-8585 秩父市上野町13-28

所沢年金事務所 04-2998-0170 〒359-8505 所沢市上安松1152-1

ファミリー・サポート・センター、地域子育て支援拠点の所在地については

埼玉県のホームページに各市町村別一覧が出ています
→ 【ファミリー・サポート・センター】 <https://www.pref.saitama.lg.jp/b0616/famisapo.html>

→ 【地域子育て支援拠点】 <https://www.pref.saitama.lg.jp/b0616/kyoten.html>

児童相談所については

埼玉県のホームページに管轄区域別一覧が出ています
→ 【児童相談所のご案内】 <http://www.pref.saitama.lg.jp/a0608/jisou-anna.html>

仕事と子育ての相談窓口を知る②

埼玉県内のマザーズハローワーク・マザーズコーナー等については			
埼玉しごとセンターマザーズコーナー	048-826-5049	〒336-0027	さいたま市南区沼影1-10-1 ラムザタワー3階
マザーズハローワーク大宮	048-856-9500	〒330-0854	さいたま市大宮区桜木町1-9-4 エクセレント大宮ビル4階
ハローワーク川口マザーズコーナー	048-251-2901	〒332-0031	川口市青木3-2-7
ハローワーク熊谷マザーズコーナー	048-522-5656	〒360-0014	熊谷市箱田5-6-2
ハローワーク所沢マザーズコーナー	04-2993-5334	〒359-0042	所沢市並木2-4-1 航空公園駅ビル2階
ハローワーク川越マザーズコーナー	049-242-0197	〒350-1118	川越市豊田本1-19-8 川越合同庁舎
ハローワーク越谷マザーズコーナー	048-969-8609	〒343-0023	越谷市東越谷1-5-6
埼玉県女性キャリアセンター	048-601-5810	〒330-0081	さいたま市中央区新都心2-2
母子・父子家庭の相談については			
東部中央母子・父子福祉センター	048-737-2139	〒344-0038	春日部市大沼1-7-6 東部中央福祉事務所内
西部母子・父子福祉センター	049-283-7991	〒350-0212	坂戸市石井2327-1 西部福祉事務所内
北部母子・父子福祉センター	0495-22-0104	〒367-0047	本庄市前原1-8-12 北部福祉事務所内
秩父母子・父子福祉センター	0494-22-6237	〒368-0025	秩父市桜木町8-18 秩父福祉事務所内
さいたま市ひとり親家庭就業・自立支援センター	048-829-1948	〒330-9588	さいたま市浦和区常盤6-4-4
川越市こども家庭課	049-224-5821	〒350-8601	川越市元町1-3-1
越谷市子ども福祉課	048-963-9166	〒343-8501	越谷市越ヶ谷4-2-1
川口市子育て支援課	048-271-9441	〒332-0032	川口市中青木2-1-1 第2庁舎
育児・介護休業法、男女雇用機会均等法については			
埼玉労働局雇用環境・均等部	048-600-6210	〒330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
労働問題全般についての問い合わせや労働相談は			
埼玉県労働相談センター	048-830-4522	〒330-9301	さいたま市浦和区高砂3-15-1 県庁第2庁舎1階
埼玉労働局総合労働相談コーナー	048-600-6262	〒330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
さいたま総合労働相談コーナー	048-614-9977	〒330-6014	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・ タワー14階 さいたま労働基準監督署内
川口総合労働相談コーナー	048-498-6648	〒332-0015	川口市川口2-10-2 川口労働基準監督署内
熊谷総合労働相談コーナー	048-511-7010	〒360-0856	熊谷市別府5-95 熊谷労働基準監督署内
川越総合労働相談コーナー	049-210-9334	〒350-1118	川越市豊田本1-19-8 川越労働基準監督署内
春日部総合労働相談コーナー	048-615-9158	〒344-8506	春日部市粕壁東1-20-30 春日部労働基準監督署内
所沢総合労働相談コーナー	04-2003-6967	〒359-0042	所沢市並木6-1-3 所沢労働基準監督署内
行田総合労働相談コーナー	048-556-4195	〒361-8504	行田市桜町2-6-14 行田労働基準監督署内
秩父総合労働相談コーナー	0494-22-3725	〒368-0024	秩父市上宮地町23-24 秩父労働基準監督署内

仕事と介護の相談窓口を知る

埼玉県 仕事と生活の 両立支援相談窓口	介護・子育て・治療などで仕事の継続にお悩みの方からの相談に応じています。 ※電話相談の受付時間についてはHPを御確認ください。	〒330-9301 さいたま市浦和区高砂3-15-1 埼玉県庁本庁舎5階 雇用・人材戦略課内 TEL 048-830-4515
地域包括 支援センター	市町村が設置している高齢者に関する総合的な介護相談窓口であり、介護の予防に向けての相談、介護サービスについての各種相談、成年後見制度、高齢者虐待についての相談等に対応しています。	埼玉県ホームページから県内の施設一覧が確認できます https://www.pref.saitama.lg.jp/a0609/houkatsu.html
WAM NET (ワムネット) 介護地域窓口	独立行政法人福祉医療機構が運営する福祉・保健・医療の総合情報サイトで、各市町村の地域窓口の情報が閲覧できます。	埼玉県内各市町村の相談窓口一覧から担当部署を確認できます https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pccpub/kaigo/madoguchi/11_select.html
ハローワーク (介護休業給付金)	介護休業給付金の内容及び支給申請手続きについてハローワークで相談に応じています。 (原則、企業がハローワークに申請します。)	埼玉県のハローワークの一覧 https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-hellowork/list.html
介護サービス 情報公表システム	介護関連事業所のサービス内容などの詳細情報を検索・閲覧できます。	厚生労働省の介護事業所・生活関連情報検索のホームページから確認できます https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/11/index.php
【特養・老健】 空床・入所待ち 情報提供システム	県内の特別養護老人ホーム、介護老人保健施設及び介護医療院の協力により、施設ごとの空床数、入所待ち等についての情報が提供されています。	埼玉県ホームページから確認できます https://www.pref.saitama.lg.jp/a0603/koreisya-nyukyoku/2-jyouthouteikyoku22.html
埼玉労働局 雇用環境・均等部	育児・介護休業法についての全般的な問い合わせに応じています。	〒330-6016 さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階 TEL 048-600-6269
埼玉県 労働相談センター	労働問題全般についての問い合わせや相談に応じています。	〒330-9301 さいたま市浦和区高砂3-15-1 埼玉県庁第2庁舎1階 TEL 048-830-4522
埼玉県 社会福祉協議会	介護すまいる館の運営や認知症高齢者の相談等を行っています。	〒330-8529 さいたま市浦和区針ヶ谷4-2-65 彩の国すこやかプラザ内 TEL 048-822-1191

仕事と治療の相談窓口を知る

埼玉県 仕事と生活の 両立支援相談窓口	介護・子育て・治療などで仕事の継続にお悩みの方からの相談に応じています。 ※電話相談の受付時間についてはHPを御確認ください。	〒330-9301 さいたま市浦和区高砂3-15-1 埼玉県庁本庁舎5階 雇用・人材戦略課内 TEL 048-830-4515
産業保健総合支援 センター	治療と仕事の両立支援のための専門の相談員を配置し、事業者に対する啓発セミナーや関係者からの相談対応等の支援を行っています。	〒330-0064 さいたま市浦和区岸町7-5-19 あけぼのビル3階 TEL 048-829-2661
がん相談支援 センター	がんについて詳しい看護師や、生活全般の相談ができるソーシャルワーカーなどが相談に応じています。その施設に通院していない方や御家族でも無料・匿名での相談が可能です。 産業保健総合支援センターやハローワークの職員による治療と仕事の両立に向けた出張相談会を開催している施設もあります。	県内のがん診療連携拠点病院(国指定)及び埼玉県がん診療指定病院(県指定)に設置しています。 設置施設の一覧は以下のURLまたは二次元コードから県ホームページをご確認ください。 URL: https://www.pref.saitama.lg.jp/a0705/gantaisaku/gantaisakusoudanshien.html
肝疾患連携拠点病院 埼玉医科大学病院	相談員(医師、看護師等)を設置し、肝疾患に関する患者及び家族等からの相談等に対応するほか、食事や運動等の日常生活に関する相談対応や情報提供を行っています。	〒350-0451 入間郡毛呂山町毛呂本郷38 TEL 049-276-2038
埼玉県社会保険労務士 総合労働相談所	病気になられた方の休業、職場復帰や再就職など両立支援に関する様々な相談に専門家である社会保険労務士が対応します。	〒330-0063 さいたま市浦和区高砂1-1-1 朝日生命浦和ビル7階 TEL 048-826-4860
日本産業カウンセラー 北関東支部	企業・団体向けの各種セミナーやキャリアコンサルティングによる相談を受け付けています。	〒330-0062 さいたま市浦和区仲町3-5-1 埼玉県県民健康センター2階 TEL 048-823-7801
埼玉県若年性認知症 サポートセンター	若年性認知症支援コーディネーターが、ご本人やご家族からのご相談に応じます。また、医療機関や地域包括支援センターなどの支援関係者からのご相談も受け付けています。	〒330-0823 さいたま市北区榎引町2-271-1 川善ビル1-B TEL 048-667-5553
埼玉県難病相談 支援センター (埼玉県障害難病団体 協議会)	難病患者の療養生活や就労に関する相談支援を行っています。 職業相談・職業紹介などは、必要に応じてハローワークの難病患者就職サポーターと連携して対応しています。	〒330-8522 さいたま市浦和区大原3-10-1 埼玉県障害者交流センター内 TEL 048-834-6674
埼玉労働局労働基準部 健康安全課	労働者の健康管理等に関する問い合わせや相談に応じています。	〒330-0081 さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー 15階 TEL 048-600-6206

※そのほか、各地域の保健所・保育センターでは、患者やその家族が抱える日常生活上及び療養生活上の悩みに関する相談に応じています。

県ホームページ「仕事と介護・子育て・治療の両立支援」はこちらから
URL:<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0809/rodo/seikatsu-youritsu/index.html>

埼玉県 両立支援





埼玉県マスコット「コバトン&さいたまっち」

仕事と生活の両立支援ガイドブック

発行：埼玉県 産業労働部 雇用・人材戦略課
〒330-9301 さいたま市浦和区高砂3-15-1
電話 048-830-4515

平成31年2月 発行
令和 2年3月 改訂
令和 3年3月 改訂
令和 4年3月 改訂
令和 5年3月 改訂
令和 6年3月 改訂
令和 7年3月 改訂
令和 8年3月 改訂