


# 「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」 (エイジフレンドリーガイドライン) が示されました。

～高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりや労働災害防止のための健康づくりを～


## エイジフレンドリーガイドライン (高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)

厚生労働省では、令和2年3月に「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン、以下「ガイドライン」)を策定しました。  
働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう。




働く高齢者が増えていきます。60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍に増加。特に商業や保健衛生業をはじめとする第三次産業で増加しています。  
こうした中、労働災害による死者数では60歳以上の労働者が占める割合は2.6%（2018年）で増加傾向にあります。労働災害発生率は、若年層に比べ高齢年齢で相対的に高くなり、中でも、転倒災害、墜落・転落災害の発生率が若年層に比べ高く、女性で顕著です。

**<年齢別労働災害発生状況（休業4日以上）> 2018年**



2008年: 60歳以上 2.6%, 50-59歳 3.4%, 40-49歳 2.9%, 30-39歳 2.3%, 20-29歳 1.4%, 10-19歳 0.8%, 0歳以下 0.4%

**<年齢別・男女別の労働災害発生率 2018年>**



※労働者100人当たり1年間の労働災害（休業4日以上）の発生件数

高齢者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、体最も脆弱化しやすいことが分かっています。  
体力に自信がない人や仕事に慣れていない人を含めすべての働く人の労働災害防止を図るためにも、職場環境改善の取組が重要です。

このガイドラインは、雇用される高齢者を対象としたものですが、請負契約により高齢者を就業させることのある事業者においても、請負契約により就業する高齢者に対し、このガイドラインを参考として取組を行ってください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

## ガイドラインのポイント

### ◆ 事業者求められる取り組み

- 安全衛生管理体制の確立等
- 職場環境の改善
- 高齢労働者の健康や体力の状況の把握
- 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応
- 安全衛生教育

### ◆ 労働者に求められる取り組み

- 自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努める
- 日ごろから運動を取り入れ、食習慣の改善等により体力の維持と生活習慣の改善に取り組む

### ◆ 国・関係団体等による支援の活用

- 高齢労働者の労働災害防止対策の取組事例の活用
- 個別事業場に対するコンサルティング等の活用
- 
- エイジフレンドリー補助金等の活用（令和2年度創設予定）

✦ 詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/anzen/newpage\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html)



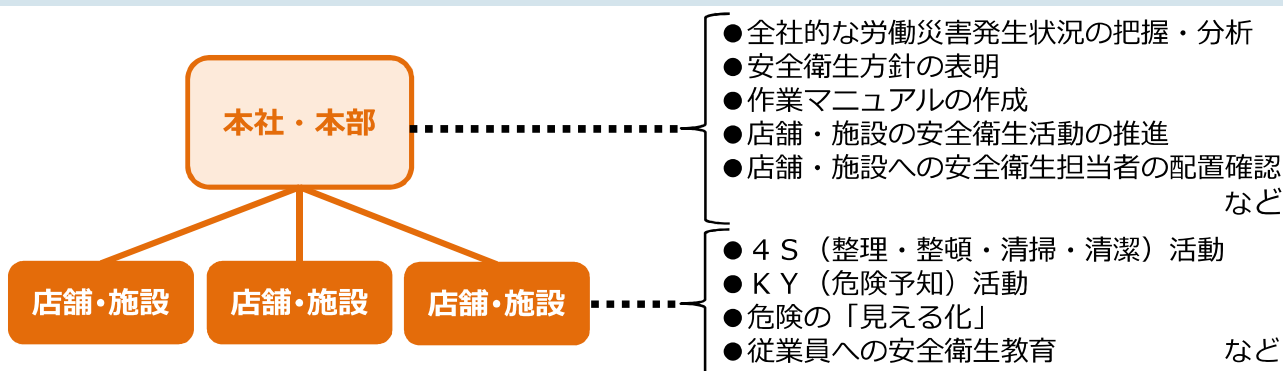
# 働く人に安全で安心な 店舗・施設づくり推進運動

～ 小売業・社会福祉施設・飲食店の労働災害の減少に向けて ～

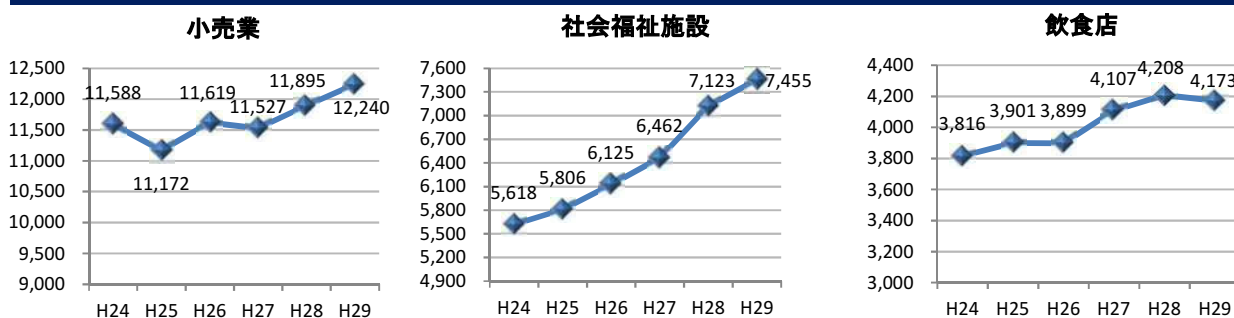
厚生労働省と中央労働災害防止協会では、小売業、社会福祉施設、飲食店において増加している労働災害の減少を図るため、「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開しています。

これらの業種で効果的な労働災害防止対策を進めるためには、2・3ページに掲載の「チェックリストⅠ・Ⅱ」を活用し、多くの店舗を展開する**企業本社**、複数の社会福祉施設を展開する**法人本部が主導して**、店舗、施設の労働安全衛生活動について**全社的に取り組むことが重要**です。

3・4ページには、下図のような取組事項の具体例のうち、主なものをまとめていますので、ご参照ください。



## 増加する小売業、社会福祉施設、飲食店での労働災害



※休業4日以上死傷労働災害件数(12月末現在速報値)

## 小売業、社会福祉施設、飲食店で多い労働災害

転倒	急な動き・無理な動き	墜落・転落	その他
「急いでいるときや、両手で荷物を抱えているときなどに、放置された荷物や台車につまずく」「濡れた床で滑る」など	「重いものを無理な姿勢で持ち上げたり、移動させたりするとき、介護で利用者を持ち上げるときなどに、ぎっくり腰になる、筋を痛める、くじく」など	「脚立や、はしごなどの上でバランスを崩す」「階段で足が滑る」など	「やけどをした」、「刃物で手を切った」、「交通事故にあった」、「通路でぶつかった」など



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(H30.2)

# チェックリスト

## I

### 本社・本部実施事項

次の事項のうち、労働災害の発生状況を踏まえ、必要性の高いものから取組を始め、順次、取組事項を拡げてください。なお、法定の義務事項に該当する重要な取組もありますので（衛生管理者の選任等）、その場合は特に速やかに実施する必要があります。

チェック項目		☑
1	全店舗・施設の労働災害の発生状況を把握し、分析を行っていますか。	<input type="checkbox"/>
2	企業・法人の経営トップの意向を踏まえた安全衛生方針を作成し、掲示や小冊子の配布などの方法により店舗・施設に周知していますか。	<input type="checkbox"/>
3	店舗・施設の作業について、過去の労働災害発生状況を踏まえ、安全に配慮した作業マニュアルを作成して店舗・施設に周知していますか。	<input type="checkbox"/>
4	次の①～⑪の項目のうちから、店舗・施設で実施すべき安全衛生活動を定め、店舗・施設での取組を行わせるとともに、必要な資料の提供、教育の実施等の支援を行っていますか。	-
①	4S（整理、整頓、清掃、清潔）の徹底による床面の水濡れ、油汚れ等の小まめな清掃、台車等の障害物の除去、介護、保育等の作業ができるスペース・通路の確保等による転倒・腰痛災害の防止	<input type="checkbox"/>
②	作業マニュアルの店舗・施設の従業員への周知・教育	<input type="checkbox"/>
③	KY（危険予知）活動による危険予知能力、注意力の向上	<input type="checkbox"/>
④	ヒヤリハット活動による危険箇所の共有、除去	<input type="checkbox"/>
⑤	危険箇所の表示による危険の「見える化」の実施	<input type="checkbox"/>
⑥	店長・施設長、安全衛生担当者による定期的な職場点検の実施	<input type="checkbox"/>
⑦	朝礼時等での安全意識の啓発	<input type="checkbox"/>
⑧	転倒防止に有効な靴、切創防止手袋等の着用の推進、介護機器・用具等の導入と、使用の推進、熱中症予防のための透湿性・通気性の良い服装の活用	<input type="checkbox"/>
⑨	腰痛予防対策指針に基づく健康診断の実施	<input type="checkbox"/>
⑩	腰痛・転倒予防体操の励行	<input type="checkbox"/>
⑪	熱中症予防のための休憩場所・時間の確保	<input type="checkbox"/>
5	店舗・施設における安全衛生担当者（衛生管理者、衛生推進者、安全推進者等）の配置状況を確認していますか。	<input type="checkbox"/>
6	店舗・施設の安全衛生担当者に対する教育を実施していますか。	<input type="checkbox"/>
7	本社・本部、エリアマネージャーから店舗・施設に対する危険箇所や安全衛生活動の取組状況の点検、災害防止指導を実施していますか。（店舗・施設の監査チェックリストに安全衛生に関する項目を明記することなどがあります）	<input type="checkbox"/>
8	安全対策の取組や注意喚起を分かりやすく従業員へ周知するための掲示や小冊子の配布を実施していますか。	<input type="checkbox"/>
9	リスクアセスメント（職場の危険・有害要因を特定し、リスクの大きさを評価すること）を実施してその結果に基づく対策を講じていますか。	<input type="checkbox"/>
10	店舗・施設におけるメンタルヘルス対策について指導および実施状況の把握を行っていますか。	<input type="checkbox"/>
11	店舗・施設における健康診断および事後措置、長時間労働者への面接指導など、健康確保措置の実施状況を把握していますか。	<input type="checkbox"/>

# チェックリスト

## II

### 店舗・施設実施事項

本社・本部が定めた安全衛生活動を実施するほか、店舗・施設独自の取組を順次広げてくださ

チェック項目		☑
1	4 S 活動（整理、整頓、清掃、清潔）の徹底による床面の水濡れ、油汚れ等の小まめな清掃、台車等の障害物の除去、介護、保育等の作業ができるスペース・通路の確保等による転倒・腰痛災害の防止を実施していますか。	<input type="checkbox"/>
2	作業マニュアルを店舗・施設の従業員に周知、教育していますか。	<input type="checkbox"/>
3	K Y（危険予知）活動による危険予知能力、注意力の向上に取り組んでいますか。	<input type="checkbox"/>
4	ヒヤリハット活動による危険箇所の共有、除去を実施していますか。	<input type="checkbox"/>
5	危険箇所の表示による危険の「見える化」を実施していますか。	<input type="checkbox"/>
6	店長・施設長、安全担当者による定期的な職場点検を実施していますか。	<input type="checkbox"/>
7	朝礼時等での安全意識の啓発を実施していますか。	<input type="checkbox"/>
8	転倒防止に有効な靴、切創防止手袋等の着用の推進、介護機器・用具等の導入、使用の推進、熱中症予防のための透湿性・通気性の良い服装の活用などを行っていますか。	<input type="checkbox"/>
9	腰痛予防対策指針に基づく健康診断を実施していますか。	<input type="checkbox"/>
10	腰痛・転倒予防体操を励行していますか。	<input type="checkbox"/>
11	熱中症予防のための休憩場所・時間の確保を実施していますか。	<input type="checkbox"/>

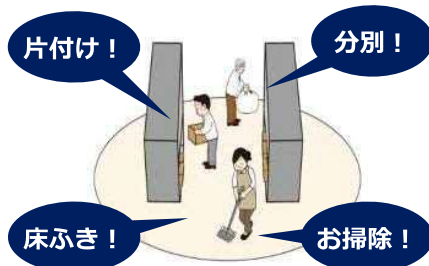
## 主な取組事項の概要

### ① 経営トップによる安全衛生方針の表明

- ◆ 経営トップによる安全衛生方針を策定し、掲示や従業員への小冊子の配布などにより周知します。

### ② 4 S 活動 = 災害の原因を取り除く

- ◆ 「4 S」とは「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」のことで、これらを日常的な活動として行うのが「4 S 活動」です。
- ◆ 4 S 活動は、労働災害の防止だけではなく、作業のしやすさ、作業の効率化も期待できます。
- ◆ お客様の目に触れにくいバックヤードも整頓を忘れないようにしましょう。
- ◆ 荷物やゴミなど、物が散らかっている職場や、水や油で床が滑りやすい職場は、災害の危険が高くなります。



策定例



策定日 平成●●年 月 日  
 揭示日 平成●●年 月 日

### 安全衛生方針

当社は、「『従業員の安全』は『お客様の安全』の礎である」との理念に基づき、安全衛生の基本方針を以下のとおり定め、経営者、従業員一丸となって労働災害防止活動の推進に努めます。

#### 安全衛生の基本方針

- ① 安全衛生活動の推進を可能とするための組織体制の整備、責任の所在の明確化を図る
- ② 労使のコミュニケーションにより、職場の実情に応じた合理的な対策を講じる
- ③ すべての社員、パート、アルバイトに安全衛生確保に必要なかつ十分な教育・訓練を実施する
- ④ 上記の実行に当たっては適切な経営資源を投入し、効果的な改善を継続的に実施する

会社名 株式会社●●スーパーマーケット  
 代表者 代表取締役 安全太郎

(自筆で署名しましょう)

### ③ KY活動 = 潜んでいる危険を見つける

- ◆KYとは「危険（K）・予知（Y）」のことです。KY活動では、業務を開始する前に職場で「その作業では、どんな危険が潜んでいるか」を話し合って「これは危ない」というポイントに対する対策を決め、作業のときは、一人ひとりが「指差し呼称」をして行動を確認します。
- ◆「うっかり」、「勘違い」、「思い込み」などは安全ではない行動を招き、災害の原因となります。



### ④ 危険の「見える化」 = 危険を周知する

- ◆危険の「見える化」とは、職場の危険を可視化（＝見える化）し、従業員全員で共有することをいいます。KY活動で見つけた危険のポイントに、右のようなステッカーなどを貼りつけることで、注意を喚起します。
- ◆墜落や衝突などのおそれのある箇所が事前に分かっている場合は、そこでは特に慎重に行動することができます。



### ⑤ 安全教育・研修 = 正しい作業方法を学ぶ

- ◆「脚立の正しい使い方」、「腰痛を防ぐ方法」、「器具の正しい操作方法」などを知っていれば、労働災害を防ぐことができます。
- ◆組織の本社や本部では、「どんな災害が起こっているか」、「どうしたら災害は防げるか」を踏まえ、「正しい作業手順（マニュアル）」を作成します。そして店舗・施設では、この内容を従業員に伝え、教えます。
- ◆朝礼など皆が集まる機会を活用して教育・研修を行う方法もあります。特に、はじめて職務に就いた従業員には、雇い入れ時に安全教育を行う必要があります。

### ⑥ 安全意識の啓発 = 全員参加により安全意識を高める

- ◆安全活動は、経営者や責任者の責務であるとともに、正社員、パート、アルバイト、派遣などの雇用形態にかかわらず、従業員は全員参加することが重要です。
- ◆従業員一人ひとりの安全意識を高めるために、朝礼などの場を活用して、店長・施設長から安全の話をすることや、従業員からヒヤリハット事例を報告してもらい、みんなで安全について話し合ったりすることなどが効果的です。

### ⑦ 安全推進者の配置 (労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドライン)

- ◆店舗・施設ごとに安全の担当者である安全推進者を配置し、安全衛生活動、安全衛生教育・啓発の推進などの旗振り役を担わせます。

#### 「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」特設サイト

<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/sanjisangyo.html>

こちらも  
ご覧ください

- 安全・衛生に関する主な制度・施策紹介
- 安全衛生関係のパンフレット一覧

安全・衛生

検索

安全 パンフ

検索

職場の安全活動についてのご不明点などは、厚生労働省ホームページをご覧ください。最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせ下さい。



# 転倒予防体操

## 日常的な災害と、どう向き合うか

転倒災害、交通事故、腰痛のように日常生活の中でも起こり得る災害は、とかく本人の焦りや不注意のせいと片付けられがちです。しかし、そこで終わらせずにもう一步踏み込むのが、危なさとの正しい向き合い方でしょう。以下、転倒災害を例に、事業者と労働者が何をすべきか考えてみます。

### A) 転倒災害防止のために、事業者が行うべき事項

つまずきや滑りの原因を解消するための環境整備や、ルールの設定及び労働者への教育等が、事業者が行うべき事項にあたります。具体的には次のような事項が考えられます。

#### 例

- ・ 遠くまで歩かなくても良いよう動線短縮を工夫する。
- ・ 通路の広さ・明るさを確保する、段差や路面の凹凸等を解消する、風雪等の影響を低減するため屋根等を設ける、その他の措置により事業場内の通路を安全に保つ。
- ・ 通路と他の場所とを区画するため、ラインを引き、あるいはガードレール等を設ける。
- ・ 荷物の運搬をし易くする方法を検討し、措置する。
- ・ 適切な服装を定め、滑りにくい靴を配備する。
- ・ 事業場内の通行や荷物の運搬に関するルールを定め、教育し、守られるよう管理する。

### B) 転倒災害防止のために、労働者が行うべき事項

労働者は、事業者から命令を受けて業務にあたりますから、まず事業者の命令を守るべきです。また、賃金をもらう代わりに労務を提供する義務を負いますので、これを果たせるよう健康保持に注意を払うべきです。具体的には次のような事項が考えられます。

#### 例

- ・ 定められた服、靴等を着用する。
- ・ 事業場内の通行や荷物の運搬に関するルールを守る。
- ・ 周囲を確認し、不要に走らないようにする等、一般的な注意事項を守る。
- ・ 体力維持と健康保持に努める。

既にお気づきのように、転倒災害防止対策のうち根本的なものは、ほとんど、Aの事業者が行うべき事項に含まれることとなります。まず、Aのような事項に事業者が取り組み、次にBのような事項に労働者が取り組むという順序になります。

しかし、いかに事業者が力を注いでも、労働者の参加がなければ、災害防止を果たせないのも事実です。日常的な災害を防止する上で難しい点は、ここにあるとも言えます。事業者と労働者、双方の努力により災害防止に努めましょう。

## 愛知労働局制作による「転倒予防体操」

転倒災害は、災害件数全体の中で大きな割合を占めており、骨折等により長い休業を要するものも少なくありません。事業者が行うべき措置を講じた上で労働者が参加し、労使一体となって災害防止に努めていただくため、愛知労働局は、「転倒予防体操」を制作しました。各事業場においてご活用ください。



## 愛知労働局 転倒予防体操に関する同意事項(注意事項)

—転倒予防体操の実施前にご確認ください—

### 1 愛知労働局転倒予防体操(以下、体操と言います。)の内容

ご自身の体重を利用してスクワットとヒールレイズ(つま先立ち)を行うもので、ゆっくりした動きで反動は付けません。脚の筋力低下防止を目指し、片脚へかかる体重の比率を変化させて行います。

### 2 予測される体操のリスク

- ① 片脚に体重が偏るため、バランスを崩し転倒する。
- ② 筋力低下防止を目的とし、体重を掛けることから、筋肉や膝、腱などを痛める。

### 3 留意事項

- ① 体操の内容は、体操を行う方がご自分で事前に確認し、ケガや痛みなどのおそれが考えられる方や脚が太くなるなどの脚の筋力補強を望まない方は行わないでください。
- ② 風邪や発熱など、体調の悪い場合は無理をしないでください。
- ③ 血圧の高い方、心臓の弱い方、また、他の理由で治療を受けている方、薬を服用されている方、医師に運動を制限されている方は本体操の実施について医師と相談してください。
- ④ 妊娠中の方は本体操の実施について医師と相談してください。
- ⑤ 体操実施中に身体の痛みや違和感があった方は自己判断で体操を即刻中止し、再度体操を行う場合は医師と相談してください。
- ⑥ 上記①、②、③、④、⑤などで体操を行わないとした方に対し、事業場として体操を行うことを勧めず、また、体操を行わないことで不利益が無いよう十分な配慮を行ってください。
- ⑦ 本体操は、呼吸を止めないで、ゆっくり行い、反動をつけないでください。
- ⑧ 体操は身体を傾けないようにして、特に体重が掛かっている脚側に身体を傾けないでください。
- ⑨ 体操の実施に際し、バランスを補助するために椅子などを使用する場合は、椅子などが倒れないよう、安定したものを使用してください。
- ⑩ 体操の実施の際は、ヒールの高い靴を避け、運動しやすい靴を着用してください。
- ⑪ 体操をするときは、人の迷惑にならない場所で行ってください。
- ⑫ この動画及び動画の内容を商用または営利目的で利用することは禁止します。
- ⑬ この動画をダウンロードして利用する方は「愛知労働局転倒予防体操に関する同意事項(注意事項)」を必ず体操実施者に周知してください。



(R02.4.1)

■ お問合せ先：愛知労働局労働基準部安全課 (TEL:052-972-0255)

# 腰痛予防対策に取り組みましょう

令和2年4月 愛知労働局労働基準部健康課

職場における腰痛は、業種を問わず多発しています。愛知労働局管内では、年間200~300名の者が休業4日以上腰痛を患っており、これは職業性疾病全体の約7割に相当します。

腰痛の発生要因には、動作要因、環境要因、個人的要因、心理・社会的要因など多元的なものがあります。各事業場において腰痛を予防するため、労働衛生管理体制を整備し、作業管理、作業環境管理、健康管理及び労働衛生教育に、総合的・継続的に取り組みましょう。

## 1 職場における腰痛予防対策指針

「職場における腰痛予防対策指針」（平成25年6月18日付け基発0618第1号）は、厚生労働省の示す腰痛予防対策の基本となる指針です。一般的な腰痛の予防対策を示した上で、腰痛の発生が比較的多い次の5つの作業における対策を示しています。

- (1) 重量物取扱い作業
- (2) 立ち作業
- (3) 座り作業
- (4) 福祉・医療分野等における介護・看護作業
- (5) 車両運転等の作業

### 職場における腰痛予防対策指針及び解説



## リーフレット／指針のポイント等

### 全業種向け

職場での腰痛を予防しましょう！  
腰痛予防対策のポイントを紹介します。




### 製造業向け

重量物取扱いなどによる腰痛を予防しましょう！  
製造業における腰痛予防対策のポイントを紹介します。



### 陸上貨物運送事業向け

重量物取扱いや中継・積込による腰痛を予防しましょう！  
運送業務で働く人のための腰痛予防のポイントとエクササイズ



### 小売業向け

職場での腰痛を予防しましょう！  
小売業における腰痛予防対策のポイントを紹介します。




### 社会福祉施設、医療施設向け

介護・医療業務による腰痛を予防しましょう！  
介護・医療業務における腰痛予防対策のポイントを紹介します。



### 社会福祉施設、医療施設向け

介護業務で働く人のための腰痛予防のポイントとエクササイズ





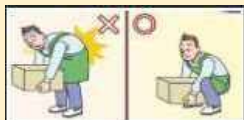
## 2 転倒・腰痛防止用視聴覚教材

厚生労働省「職場のあんぜんサイト」で、働く皆様が日常的に転倒や腰痛災害の防止を心がけられるよう、災害事例、防止対策をまとめ、動画教材として公開しています。職場での安全衛生教育などにお役立てください。



### ● 転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」 (4分15秒)

令和元年度厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業  
「エビデンスに基づいた転倒予防体操の開発およびその検証」の一環として製作



### ● 飲食店、小売業向け

転倒・腰痛防止用視聴覚教材 (8分56秒)



### ● 社会福祉施設向け

転倒・腰痛防止用視聴覚教材 (8分55秒)



## 3 日常的な災害と、どう向き合うか

腰痛は、転倒災害や交通事故などと同じく、職場だけでなく日常生活の中でも起こり得る災害です。これら日常的な災害は、とかく本人の焦りや不注意のせいと片付けられがちですが、そこで終わらせずにもう一步踏み込むのが、危なさとの正しい向き合い方でしょう。愛知労働局が提唱する「論理的な安全衛生管理の推進・定着」の特集コーナーをご覧ください。

### ● 「論理的な安全衛生管理の推進・定着」特集コーナー

安全衛生を科学的に論理的に考えていただくために、特集コーナーとして掲載しています。安全衛生を基礎から考えてみましょう。



### ● 「日常的な災害と、どう向き合うか」

日常的な災害との向き合い方を解説しています。

こちらから、**愛知労働局制作による「転倒予防体操」**もご覧いただけます。介護作業・看護作業等では、転倒と同様の動作要因で、腰痛が起ることもしばしばありますので参考としてください。



(R02.4.1)

■ お問合せ先：愛知労働局労働基準部健康課 (TEL:052-972-0256)

# 事業主の皆さんへ



労働者を一人でも雇用していれば、  
労働保険に加入する必要があります

労働  
保険

とは  
=

労災  
保険

と  
+

雇用  
保険

(加入義務)

従業員等を守る  
国の保険

従業員のお仕事  
中のケガ、通勤中にケガ  
をしたときの保険

労災保険も  
雇用保険も  
加入して  
るのかなあ!?



従業員の再就職  
のための保険

## 労働保険について・・・?!

裏面もご参照ください

労働保険とは、「労災保険」と「雇用保険」を  
あわせたものをいいます。

「労災保険」とは、すべての従業員(パート、  
アルバイト含む)が加入する必要があります。

「雇用保険」の加入要件は、  
「1週間の所定労働時間が20時間以上である者」  
かつ「31日以上雇用されることが見込まれる  
者」が、雇用保険被保険者となります。

「労災保険」は、労働者が、業務中または通勤  
中にケガをしたり、病気にかかったり、あるい  
は、不幸にも死亡された場合は、被災労働者や  
遺族の方に保険給付をおこないます。

「雇用保険」は、労働者が、失業したときなど  
生活や雇用の安定を図るとともに、再就職を促  
進するための保険給付をおこないます。また、  
労働者の能力開発や向上、その他労働者の福祉  
の増進を図るための事業もおこなっています。

労働災害等から大切な労働者・家族を守ります!!  
国の保険(加入義務)、労働保険!!

愛知労働局総務部  
労働保険適用・事務組合課

〒460-0008 名古屋市中区栄2-3-1  
名古屋広小路ビルヂング15階

TEL052-219-5503  
FAX052-219-4098

# 労働保険の手続きの巻

社長さん!!  
よろしく  
お願い  
します。



採用の従業員

みなさん  
頑張って  
ください。



事業主



労働局

事業主さんは、アルバイトやパート  
など従業員を、**一人でも雇ったら労働  
保険の届出の加入義務がある**ので、  
早速、手続きをお願いします。

2

えっ!!



事業主

従業員（パート、アルバイト含む）が、  
労働災害にあったとき、労働保険に、  
加入していないと、**費用徴収制度で、  
給付額の40~100%の負担**を求められ  
ることがあります。

「**労働保険**」は、従業員とその家族を  
守るだけでなく、会社（事業主）も一緒  
に守る保険なのです。



労働局

うーん!? 具体的な労働保険の手続  
きって、どんなふうになればいいん  
だろ~?

手続は難しいのかなあ?



事業主

4

労働保険の具体的な手続きには、**二つの方法**があります。

①事業主さんが**直接行う方法**と②**労働保険事務組合に委託**して代わりにおこなってもらう方法があります。

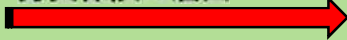
労働局

5

## ① 事業主さんが直接おこなう方

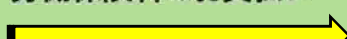
【事業主さんの初めての労働保険の手続き】

労災保険の届出



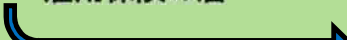
監督署

労働保険料のお支払い



銀行など

雇用保険の届



安定所

事業主

## ② 労働保険事務組合に委託して手続きをおこなってもらう方法

労働保険の書類提出

手間がはぶ  
けるなあ~!  
ありがたい。

あとは、  
お任せ  
ください!!

団体会員  
(事務委託)



中小事業主団体  
(労働保険事務組合)

労災保険の届出

雇用保険の届出



監督署



安定所



中小事業主

愛知労働局

【事業主さんの2年目からの労働保険年度更新の手続き】

事業主



毎年、5月下旬から6月初旬に労働局等から**申告書**が送付されます。

労働保険料のお支払い

労働保険料のお支払い・申告書提出

雇用保険の届出

労働保険料のお支払い

労働保険料のお支払い

労働保険料のお支払い

労働保険料のお支払い

労働保険料のお支払い

労働保険料のお支払い

労働保険料のお支払い

労働保険料のお支払い

労働保険料のお支払い

労働保険料のお支払い



銀行など



監督署



安定所



愛知労働局

毎年6月1日から7月10日の間に、**労働局**または監督署に申告書の提出及び労働保険料の納付をおこないます。なお、銀行など金融機関でも納付できます。

中小事業主さん限定で、私達どもの労働保険事務組合に、おまかせ(委託)いただければ、**3つの特典**が受けられます。

①中小事業主さん限定で「**労働保険事務組合**」に委託したとき、**特別に「労災保険」だけ加入**できます。(特別加入)

\*但し、従業員が、全くないと加入できません。



中小事業主等団体  
(労働保険事務組合)

②労働保険の事務手続きを**代わって**おこないます。

③少額でも、労働保険料を**3分割**の納付ができます。

委託できる中小事業主さんの規模は、

①は、「金融業、保険業、不動産業、小売業」

常時使用する労働者 **50人以下**の事業主

②は、「卸売業、サービス業」

常時使用する労働者 **100人以下**の事業主

③は、「①と②以外の業種(製造業など)」

常時使用する労働者 **300人以下**の事業主

# 労働保険への加入について

「労働保険」とは、**労災保険**（労働者災害補償保険）と**雇用保険**の総称です。このリーフレットで、貴事業場について労働保険の**加入義務**の有無などをご確認の上、まずは、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所（ハローワーク）へご相談ください。

## 加入義務のある事業場

◆ 次の事業場は、労働保険への加入が法律で義務づけられています。（強制適用事業場）

常勤、パート、アルバイト等の名称や雇用形態にかかわらず、**労働者を1人でも雇っている事業場**は**加入義務**があります。

※ 5人未満の労働者を使用する個人経営の農林水産の事業の一部については、強制適用事業場から除かれています。  
※ 強制適用事業場以外の事業場でも、要件を満たせば労災保険と雇用保険に加入することができます（任意加入制度）。

## 労働者とは？

**労働者とは、職業の種類にかかわらず、事業に使用される者で、労働の対価としての賃金が支払われる者**のことをいいます。

### 短時間労働者（パート、アルバイト等）について

労災保険は、短時間労働者を含む全ての労働者が対象となります。

雇用保険は、一定の条件を満たさない短時間労働者は対象とならないことがあります。

※ その他、法人の役員、同居の親族等には、労災保険・雇用保険の対象とならない者もいます。

## 保険料は何に使われている？

◆ お支払いいただいた労働保険料は、労災保険と雇用保険で次のように使われています。

### 労災 保険

労働者が仕事（業務）や通勤が原因で負傷した場合、また、病気になった場合や亡くなった場合に、**被災労働者やご遺族を保護**するための給付等を行っています。

※ 平成29年度は、約65万人に新規の療養補償給付等を行い、約22万人に労災年金を支給しました。

### 雇用 保険

労働者が失業した場合や働き続けることが困難になった場合、また自ら教育訓練を受けた場合に、**生活・雇用の安定と就職の促進**を図るための給付等を行っています。

※ 平成29年度は、約106万人に新規の一般求職者給付（いわゆる失業手当）を行いました。

## 保険料は誰が負担する？

◆労働保険料は、労働者に支払う賃金の総額と保険料率（労災保険率＋雇用保険率）から決まります。

労働保険料のうち、**労災保険分は全額事業主負担、雇用保険分は事業主と労働者双方の負担**になります。

※労災保険率及び雇用保険率が事業の種類ごとに定められているため、労働保険料は事業の種類により異なります。

## 加入手続を怠っていると？

### 1. 遡って保険料を徴収するほか、追徴金も徴収します

労働局、労働基準監督署又はハローワークから指導を受けたにもかかわらず、労働保険への加入手続を行わない事業主に対しては、政府が職権により成立手続を行い、労働保険料額を決定します。

その際、労働保険料は手続を行っていなかった過去の期間についても遡って徴収することになり、併せて、追徴金も徴収します。また、労働保険料や追徴金を支払っていただけない場合には、滞納者の財産について差押え等の処分を行います。

### 2. 労働災害が生じた場合、労災保険給付額の全部又は一部を徴収します

事業主が、故意又は重大な過失により労災保険の加入手続を行わない、いわゆる未手続の期間中に生じた事故について労災保険給付を行った場合は、労働基準法の規定による災害補償の価額の範囲で、保険給付に要した費用に相当する金額の全部又は一部を事業主から徴収します。

### 3. 事業主の方のための助成金が受けられません

雇用調整助成金（休業等によって雇用維持を図る事業主に助成）や、特定求職者雇用開発助成金（高齢者や障害者など、就職が特に困難な者を雇い入れる事業主に助成）などの、事業主のための雇用関係助成金については、労働保険料の滞納がある場合、受給できない可能性があります。

## 加入手続はどこでできる？

加入手続は、労働基準監督署及び公共職業安定所（ハローワーク）で行っております。

まだ加入手続を行っていない事業主の方は、速やかに労働基準監督署又は公共職業安定所（ハローワーク）へご相談ください。

労働基準監督署又は公共職業安定所の所在地は以下のアドレスから確認できます。

労働基準監督署→[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/location.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html)

公共職業安定所→<https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

## 労働保険料等の口座振替納付が可能です。

- 労働保険料及び一般拠出金は、口座振替により納付いただくことが可能です。
- 口座振替をご利用いただくためには、口座番号等を記載した申込用紙を、口座を開設している金融機関の窓口にご提出ください。
- 詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。  
厚生労働省ホームページ内検索ワード「労働保険料等の口座振替納付」  
URL [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/hoken/hokenryou/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/hokenryou/index.html)



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所

# 求人申込み～採用までの手続きの流れ

求人の申込み方法には、次の方法があります。

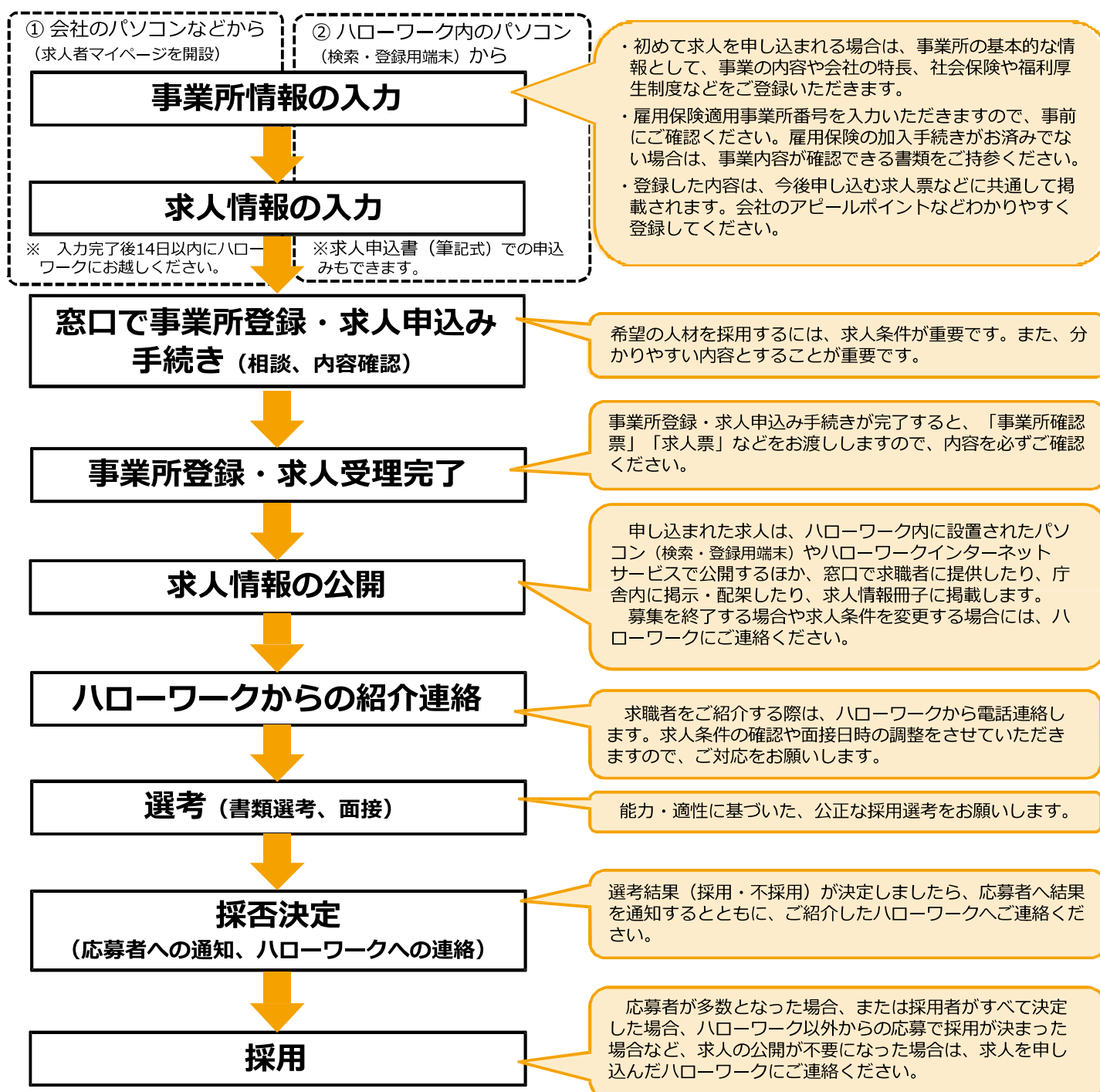
**方法①**：会社のパソコンなどから「ハローワークインターネットサービス」上で「求人者マイページ」を開設し、事業所情報や求人情報を入力（仮登録）後に、管轄のハローワークに出向き、申込み手続きを行う。**【会社のパソコンで先に入力した後来所する方法】**

**方法②**：ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）で、事業所情報や求人情報を入力（仮登録）後に、窓口で申込み手続きを行う。**【来所後に来所者端末で入力する方法】**

※ 求人申込書（筆記式）もご用意しています。

※ ハローワークに求人を出したことがある場合（事業所登録手続きが完了している場合）は、事業所情報の入力（仮登録）は省略されます。

※ 方法①で、派遣・請負求人を申し込む場合など一定の要件に該当する場合は、入力（仮登録）完了後14日以内（期限日が閉庁日の場合は前閉庁日まで）にハローワークにお越しの上、本登録の手続きを行ってください。



# 求人者マイページのご案内

## <サービス内容>

ハローワークインターネットサービス上に「求人者マイページ」を開設すると、会社のパソコンなどから、次のサービスを利用いただけます。

### ● 求人者の申込み

- ※ 会社のパソコンから、求人情報を入力し、求人を申し込むことができます（求人仮登録）。申し込み済の求人データを活用して求人を申し込むこともできます。
- ※ 申込み内容はハローワークで確認後に受理・公開します。
- ※ 次の要件に該当する場合は、マイページでの求人情報の入力（仮登録）後、14日以内（期限日が閉庁日の場合は前開庁日まで）にハローワークにお越しのうえ、本登録の手続きを行う必要があります。
  - ・ マイページを通じて初めて求人を申し込む場合（窓口でマイページ開設手続きを行った場合を除く。）
  - ・ 2020年1月以降、初めて障害者専用求人を申し込む場合
  - ・ 2020年1月以降、初めてトライアル雇用求人を申し込む場合
  - ・ 2020年1月以降、初めて障害者（短時間）トライアル雇用求人を申し込む場合
  - ・ 過去1年間に求人を申し込んでいない場合
  - ・ 派遣・請負求人を申し込む場合
  - ・ その他、ハローワークが必要と認める場合

### ● 申し込んだ求人内容の変更や求人の募集停止、事業所情報の変更など

- ※ 申込み内容をハローワークで確認します。

### ● 事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報の登録・公開

### ● ハローワークからご紹介した求職者（応募者）の紹介状の確認、選考結果（採用・不採用）の登録（ハローワークに連絡）

- ※ 求人が無効となった場合 紹介状の確認、選考結果の登録（ハローワークへの連絡）はできなくなります。
- ※ 応募者本人には直接ご連絡いただく必要があります。

### ● メッセージ機能（ハローワークからご紹介した求職者（応募者）とのやりとり）

- ※ メッセージをやりとりできるのは、相手方の求職者が「求職者マイページ」を開設している場合に限られます。求人が有効中の間に限り、やりとりできます。

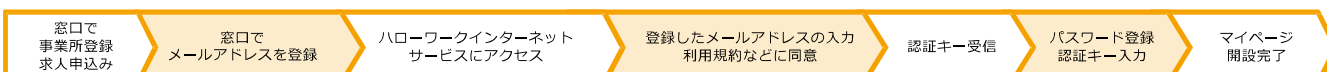
### ● 求職情報検索

- ※ ハローワークに登録している求職者のうち、経歴、専門知識、資格や希望条件など求職情報を求人者にPR（公開）することを希望している方々の情報（氏名、連絡先などの個人が特定される情報を除く。）を検索できます。
- ※ 有効中の求人がある場合に利用できます。
- ※ ハローワークで求職者の希望条件など求人との適合性を判断したうえでご紹介しますので、求職情報詳細画面に表示されているお問い合わせ先ハローワークにご相談ください。

## 求人申込み（仮登録）の入力画面イメージ

## <マイページ開設手順>

求人者マイページを開設するには、ハローワークの窓口で開設手続きを行ってください。



- ※ 上記の方法のほか、会社のパソコンからハローワークインターネットサービスにアクセスし、ログインアカウント（メールアドレス、パスワード）を登録、事業所情報・求人情報を入力（仮登録）後、ハローワークにお越しのうえ窓口で本登録手続きを行い、マイページを開設する方法もあります。
- ※ 事業所登録済みの場合は、あらかじめの事業所登録は不要ですが、内容の確認や不足情報の把握等をさせていただきます。

## 求人者マイページホーム画面（イメージ）

ホーム画面では、有効中の求人、申込み中の求人、無効になった求人などが表示されます。

求人申込み（新規申込みや過去に申し込んだ求人データを活用した申込み）ができます。

応募者の紹介状を確認したり、選考結果を登録（ハローワークへ連絡）できます。

求職情報検索できます。

求人情報の内容（詳細）を確認できます。

求人の変更申込みや取消しなどができます。

新規求人情報を登録

有効中の求人全て表示

株式会社 ハローワークア  
登録安定所名: ○○公共職  
新着メッセージ: 2件

有効中求人

求人区分	求人情数	採用人数
一般	2件	2名
学卒	1件	4名
障害者	1件	1名

求人者マイページ外へリンクします。  
イベント情報検索

職種 介護福祉士 有効

求人区分 フルタイム 公開範囲 事業所名等を含む求人情報を公開する

就業場所 東京都千代田区

雇用形態 正社員

正社員以外の名称

提供範囲 地方自治体、民間人材ビジネス共に可

経験不問 転勤なし 書類送考なし 駅近(徒歩10分以内) マイカー通勤 UI/UX歓迎

トライアル雇用併用

求人数: 1名

応募者管理へ進む 求職情報検索 詳細を表示 求人情報を編集

### <求人者マイページの利用に当たっての留意事項>

- ◆ 求人者マイページは、ハローワーク（公共職業安定所）およびハローワークインターネットサービスを利用して求職者の募集・採用活動を行うことを希望する求人者を対象に、ハローワークへの事業所登録・求人申込みのサービスなどのサービスを提供するものです。
- ◆ 求人者マイページを利用するには、**事業所所在地を管轄するハローワークで事業所登録の手続きを行う**必要があります。
- ◆ 求人者マイページの利用を希望する場合は、ログインアカウントとして**事業所のメールアドレスが必要**となります。
- ◆ 求人者マイページを開設するに当たり、**利用規約及びプライバシーポリシーの内容に承諾・同意いただく**必要があります。
- ◆ ログインアカウントとして使用するメールアドレス及びパスワードは、利用者の責任において管理し、第三者に開示、貸与及び譲渡しないでください。
- ◆ **有効中の求人がない場合は、求職情報検索など求人者マイページの一部の機能が利用できません。**
- ◆ 求人者マイページは、利用規約に定める目的の範囲内で利用するものとし、ハローワークにおける職業紹介業務の運営を著しく妨げる行為を行った場合、マイページは利用できなくなります。
- ◆ ハローワークからご紹介した求職者の選考結果について、未登録の件数が一定数を超える場合、求人者マイページの一部機能の利用が制限されます。
- ◆ 事業所の移転等に伴い管轄ハローワークが変わる場合などは、求人者マイページ上に保有している情報は引き継がれませんので、あらかじめご了承ください。
- ◆ 求人者マイページの利用を停止したい場合は、求人者マイページから退会手続きを行ってください。退会手続き完了後31日経過後に、求人者マイページ（登録している情報を含む。）が完全に消去されます。退会手続きを行わない場合でも、求人無効日から5年以内に求人の申込みがない場合は、求人者マイページ（登録している情報を含む。）は自動的に消去されます。

詳細は、「ハローワークインターネットサービスにおける求人者マイページ及び求職者マイページの利用規約」および「プライバシーポリシー」をお読みください。



# 求人票（見本）

求人申込み手続き終了（求人受理）後、求人票の控えをお渡しします。内容に誤りがないか十分にご確認ください。

条件設定や書き方などが応募者数に大きく影響します。応募者が少ない場合は内容を見直しましょう。ハローワークまでお気軽にご相談ください。

求人番号  
52010-3591  
事業所番号  
5201-123456-8

受付年月日 令和元年5月18日  
紹介期限日 令和元年7月31日

### 求人票（フルタイム）

公開 事業所名等を含む求人情報を公開する  
職業 〇〇様△△様 から 徒歩10分  
識別欄

就業地住所  
東京都千代田区  
職業分類  
361-01  
産業分類  
854 老人福祉・介護事業

**表面**

#### 1 求人事業所

事業所名 株式会社 ハローワークケア  
所在地 東京都千代田区〇〇〇1-X-X  
ホームページ

#### 2 仕事内容

職種 介護福祉士  
仕事内容 グループホーム（2ユニット：18人定員）にて、ご利用者様に対する生活先助の介護サービスを提供いたします。  
雇用形態 正社員  
試用期間 契約更新の条件

#### 3 賃金・手当

月給 (a+b) 285,000円 ~ 290,000円  
基本給 (月額平均) 又は時間給 月平均労働日数 (21.5日) 185,000円 ~ 255,000円  
資格手当 5,000円 ~ 10,000円  
経費改善手当 15,000円 ~ 25,000円  
固定残業代に関する特記事項 なし (円 ~ 円)

#### 4 労働時間

変形労働時間制 (1ヶ月単位)  
就業時間に関する特記事項  
時間外労働あり 月平均 10時間  
休憩時間 60分 年間休日数 108日  
休日等 4週8休・シフト制

#### 6 会社の情報

従業員数 110人  
就業場所 25人  
設立年 昭和58年  
資本金 3,000万円  
就業規則 フルタイムあり  
育児休業あり  
外国人雇用実績あり

#### 7 選考等

採用人数 1人  
選考方法 書類選考  
結果通知 面接後 7日以内  
通知方法 郵送  
選考場所 東京都千代田区〇〇〇1-X-X  
応募書類の返送 選考後は返却

#### 5 その他の労働条件等

加入保険 厚生年金  
企業年金 厚生年金基金  
入居可能住宅  
利用可能託児施設 なし

#### 求人に関する特記事項

・制服は貸与します。  
・駐車場の利用費用は無料です。  
・職場は25名体制で、20代から60代まで、幅広い年齢の方が活躍されています。  
・※「資格は取得したが、業務経験がない」という方も歓迎します。丁寧にOJTを行いますので安心して応募ください。

裏面

「求人・事業所PRシート」「就業場所と選考場所の地図」は、求人申込み手続き終了（求人受理）後にお渡ししますので、内容をご確認ください。


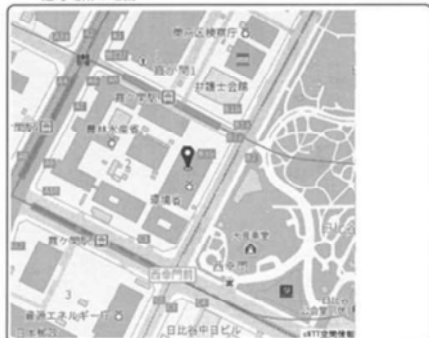
「求人・事業所PRシート」や「就業場所と選考場所の地図」は、求職者から希望があった場合や、求人にご紹介する応募者にお渡しします。また、求人・事業所PR情報や、就業場所の地図、選考場所の地図は、ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）やハローワークインターネットサービスで、求人情報として確認できます。

## 求人・事業所PRシート（見本）

求人番号 52010- 3591		受付年月日 令和元年5月18日		紹介期限日 令和元年7月31日		事業所番号 8201-123456-8	
<b>求人・事業所PRシート</b>							
<b>事業所名等</b> ナブテックシステム ハローワークケア 株式会社 ハローワークケア 代表者名 代表取締役 香風 次 法人番号 000000000000000000		<b>福利厚生</b> ・介護関係資格取得研修制度 ・介護関係資格取得にかかる費用補助制度（OO%補助） ・老年勤続リフレッシュ休暇制度（5年ごと・連続1週間）		<b>3 業所</b> 1：株式会社 ハローワークケア 2：株式会社 ハローワークケアOO 3：株式会社 ハローワークケア△△		平成30年 平成29年 平成28年 売上 8,000万円 7,000万円 7,500万円	
<b>職種</b> 介護福祉士		<b>就業形態</b> 当社では、社員を大切に考えています。社員が活き活きとして働くことが、ご利用者様やご家族、ひいては地域の皆様へのサービス向上につながると思っております。 「働き方改革」にも積極的に取り組み、現場の意見を聞きながら業務の効率化に取り組み、超過勤務も全社員平均で5時間程度まで削減しています。 子育てや家族介護をされる方は、シフトの調整等、可能な限り柔軟に対応すると共に、周りの方の負担も軽減できるよう、業務配分の見直しなど、積極的に取り組んでいます。 結果として、平均勤続年数も年々伸びてきており、「働きやすい職場」になっているものと自負しております。 社内一層に頑張っていた方、ご応募をお待ちしております。		<b>正社員以外の利用：可</b> ・新人研修（入社後3週間、施設内にて法人理念～介護全般にかかる基礎的な内容） ・中堅社員研修（OO市の当社研修センターにおいて入社3年以上の社員を対象として計画的に実施） ・その他、月1回、テーマを定入ながら実践的な研修を実施		主たる取引先 1：(株)OOOOOO 2：(株)OOOO 3： 関連会社 1：(株)OOOO 2： 3：	
<b>業務内容</b> あり 社内独自の職務等規定を作成しており、職務（役割）に応じて基本給を決定しています。		<b>就業規則</b> あり 育児・介護休暇者就業支援制度		<b>就業規則</b> 再雇用制度については65歳までとなっておりますが、再雇用終了後も、本人の希望を踏まえ、会社が認めれば継続雇用もする場合があります。		<b>企業価値</b> ジョブコーチの有無 なし エレベーター あり 点字設備 あり 階段の手すり あり (手すりの設置：両側) バリアフリー対応トイレ オストメイト対応トイレ 洋装対応トイレ 建物内の車いす移動 可 保管室 あり 障害者に配慮したその他の施設・設備等 障害者に実施している合理的配慮の例 障害者の疲労や定時に限るサポート体制 障害者雇用の担当者からのメッセージ 障害のあるスタッフからのメッセージ 障害者雇用に関するアピールポイント	

◆◆ハローワークからのお知らせ◆◆  
 求人・事業所PRシートには、求人票にはない事業所からのメッセージやPR情報を掲載しています。求人内容については、求人票をご確認ください。

## 就業場所・選考場所の地図（見本）

求人番号 52010- 3591		受付年月日 令和元年5月18日		紹介期限日 令和元年7月31日		事業所番号 8201-123456-8	
<b>就業場所・選考場所の地図</b>							
<b>事業所名</b> ナブテックシステム ハローワークケア 株式会社 ハローワークケア				<b>人事課人事係長</b> 担当者 橋本 花子 電話番号 99-9999-9976 内線 ( ) FAX 99-9999-9970 Eメール XXXXXXX@XXXXXXXX.XX.XX			
<b>就業場所</b> 事業所所在地と同じ 〒100-0000 東京都千代田区〇〇〇1-X-X 〇〇線△△駅 から 徒歩10分				〒100-0000 東京都千代田区〇〇〇1-X-X 〇〇線△△駅 から 徒歩10分			
<b>就業場所の地図</b> 				<b>選考場所の地図</b> 			

求人票は雇用契約書ではありません。採用時には必ず、書面により労働条件の明示を受けてください。加入保険、定年、有給休暇日数につきましては、雇用条件により適用されない場合があります。ハローワークの求人に応募するときは紹介状が必要です。ハローワーク職員が企業担当者へ連絡をとり、詳しい条件を確認したうえで、面接日時の予約や応募書類の送付方法などをご案内します。

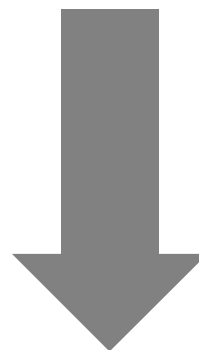
# 求人情報の検索・閲覧について

ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）やハローワークインターネットサービスを通じて、求職者が検索・閲覧する求人情報は、以下のように表示されます。

職種	介護福祉士	新着	
受付年月日	令和元年5月18日	紹介期限日	令和元年7月31日
求人区分	フルタイム	就業時間	変形労働時間制(1ヶ月単位)
事業所名	株式会社 ハローワークケア	休日	その他 週休二日制;その他 年間休日数:105日
就業場所	東京都千代田区	年齢	年齢制限あり 59歳以下
仕事の内容	グループホーム(2ユニット:18人定員)にて、ご利用者様に対する生活全般の介護サービスを提供いたします。 (主な業務)	求人番号	52010- 3591
雇用形態	正社員NNNNNN	公開範囲	事業所名等を含む求人情報を公開する
正社員以外の名称			
賃金 (手当等を含む)	月額 205,000円～290,000円		
<input type="checkbox"/> 経験不問 <input type="checkbox"/> 転動なし <input type="checkbox"/> 書類選考なし <input type="checkbox"/> 駅近(徒歩10分以内) <input type="checkbox"/> マイカー通勤可 <input type="checkbox"/> U/Iターン歓迎			
<input type="checkbox"/> トライアル雇用併用			

求人数: 1名

検索結果一覧・求人情報<概要>画面  
(イメージ)



求人番号	52010- 3591	求人票を表示	職場情報総合サイトを開く	事業所画像情報	お気に入り保存										
事業所名	株式会社 ハローワークケア														
所在地	〒100-0000 東京都千代田区〇〇〇1-X-X														
ホームページ	XX														
仕事内容	<table border="1"> <tr> <td>職種</td> <td>介護福祉士</td> </tr> <tr> <td>仕事内容</td> <td>グループホーム(2ユニット:18人定員)にて、ご利用者様に対する生活全般の介護サービスを提供いたします。 (主な業務) ・移動、食事、入浴(2人体制)、排泄など日常生活の介助 ・介護記録作成 ・誕生日会などレクリエーション開催 ・買い物代行や、食料の買い出し ・機能訓練 など ※社用車(普通車1BOX:AT車)の運転をお願いすることがあります。</td> </tr> <tr> <td>雇用形態</td> <td>正社員</td> </tr> <tr> <td>派遣・請負等</td> <td>派遣・請負ではない</td> </tr> <tr> <td>雇用期間</td> <td>雇用期間の定めなし</td> </tr> </table>					職種	介護福祉士	仕事内容	グループホーム(2ユニット:18人定員)にて、ご利用者様に対する生活全般の介護サービスを提供いたします。 (主な業務) ・移動、食事、入浴(2人体制)、排泄など日常生活の介助 ・介護記録作成 ・誕生日会などレクリエーション開催 ・買い物代行や、食料の買い出し ・機能訓練 など ※社用車(普通車1BOX:AT車)の運転をお願いすることがあります。	雇用形態	正社員	派遣・請負等	派遣・請負ではない	雇用期間	雇用期間の定めなし
職種	介護福祉士														
仕事内容	グループホーム(2ユニット:18人定員)にて、ご利用者様に対する生活全般の介護サービスを提供いたします。 (主な業務) ・移動、食事、入浴(2人体制)、排泄など日常生活の介助 ・介護記録作成 ・誕生日会などレクリエーション開催 ・買い物代行や、食料の買い出し ・機能訓練 など ※社用車(普通車1BOX:AT車)の運転をお願いすることがあります。														
雇用形態	正社員														
派遣・請負等	派遣・請負ではない														
雇用期間	雇用期間の定めなし														
就業場所	就業場所 事業所所在地と同じ 〒100-0000 東京都千代田区〇〇〇1-X-X														
		地図表示													
		最寄り駅 〇〇線△△駅 最寄り駅から就業場所までの交通手段 徒歩	所要時間 20分												

求人情報<詳細>画面(イメージ)

◆「求人票を表示」ボタン  
求人票を表示できます。

◆「事業所画像情報」ボタン  
事業所の画像(写真やパンフレットなど)を表示できます。  
(注)事業所が求人者マイページを通じて画像情報を登録している場合に限りです。

◆ホームページ  
自社のホームページなど、設定したURLにリンクします。

◆地図  
求人票に掲載されない就業場所や選考場所の地図を見ることが出来ます。

◆求人・事業所PR情報  
求人票には掲載されない「事業からのメッセージ」など求人・事業所のPR情報を見ることが出来ます。