

経済産業省 令和6年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業
(地域におけるヘルスケア産業推進事業)

中小企業における仕事と介護の両立支援に向けた
「介護両立支援ハブ」モデル実証事業
公募説明会

2024年7月24日
経済産業省 ヘルスケア産業課
株式会社日本総合研究所

公募説明会の流れ

1. 本事業の概要に関する説明（経済産業省 ヘルスケア産業課） 15:00-15:10

2. 企業公募に関する説明（株式会社日本総合研究所）

- ・公募対象
- ・実証における体制・スキーム
- ・実施事項
- ・審査の実施方法
- ・スケジュール
- ・応募資格
- ・応募にあたっての留意事項
- ・応募方法

15:10-15:30

3. 質疑応答

15:30-15:50

4. 閉会

15:50-16:00

1 本事業の概要に関する説明（経済産業省 ヘルスケア産業課） 15:00-15:10

2 企業公募に関する説明（株式会社日本総合研究所） 15:10-15:30

3 質疑応答 15:30-15:50

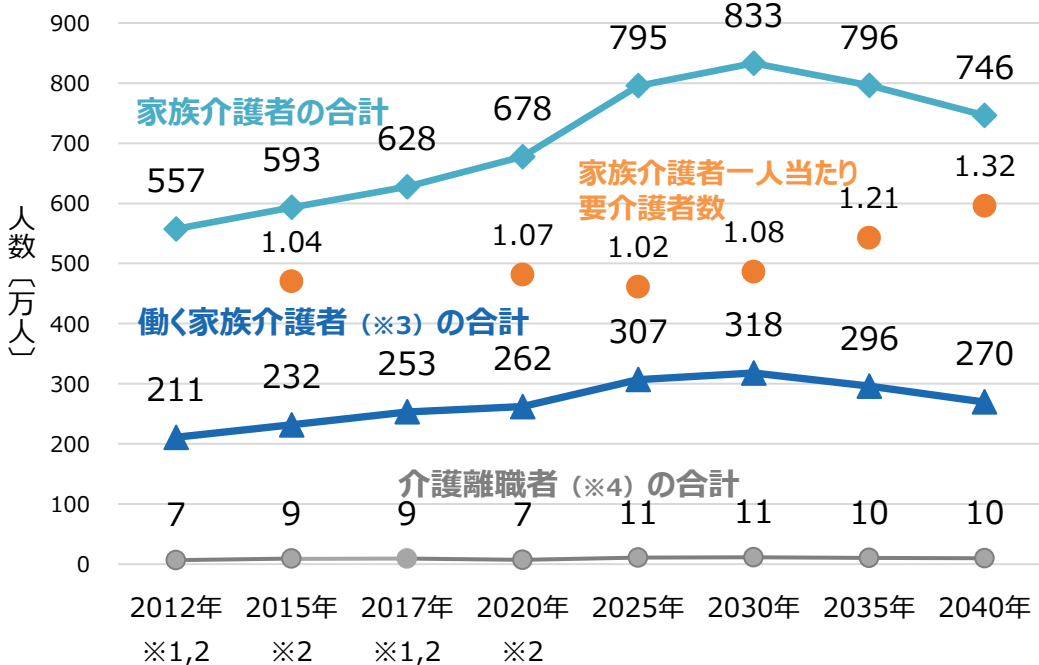
4 閉会 15:50-16:00

高齢化の進行に伴う家族介護者負担の増大

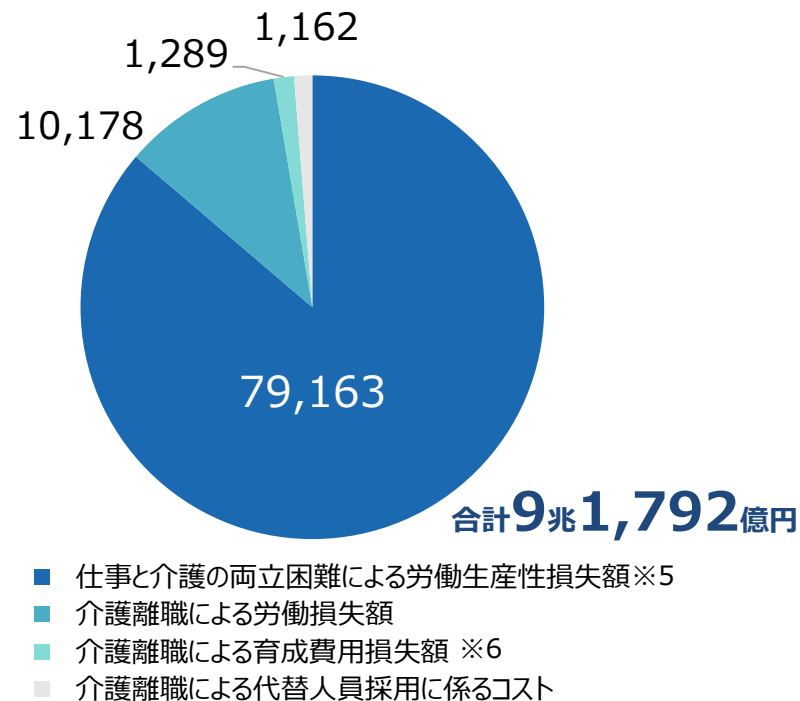
高齢化の進行に伴い、日本全体で仕事をしながら家族介護を行う者（ビジネスケアラーやワーキングケアラーと呼称）の数が増加。**介護離職者は毎年約10万人であり、家族介護者の数がピークに達する2030年には、家族介護者のうち約4割（約318万人）が仕事と介護の両立が必要となっていく。**

仕事と介護の両立困難に起因する労働生産性低下等に伴う経済損失は2030年に約9.2兆円と試算され、介護両立困難が企業活動に対して与える影響は年々増す見込み。

仕事と介護の両立に関連する指標の推移



2030年における経済損失（億円）の推計



（出所）国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年4月推計）中位推計」、総務省統計局「就業構造基本調査（平成24年、平成29年）」、厚生労働省「雇用動向調査（平成25年～令和3年）」、経済産業省「将来の介護需給に対する高齢者ケアシステムに関する研究会」（平成30年3月）
 ※1 2012年及び2017年の家族介護者・ビジネスケアラーの数は就業構造基本調査結果より ※2 2012～2020年の介護離職者数は雇用動向調査結果より ※3 就業構造基本調査における有業者のうち「仕事が主な者」を基に算出。有業者全体（仕事は従な者を含む）まで広げた場合には、2030年時点で438万人と推計される。今後、女性の社会進出や高齢者の雇用促進等に伴い、数値はさらに上振れする可能性もある。 ※4 介護離職者数の将来推計は、厚生労働省「雇用動向調査（平成29年～令和3年）」をもとに算出したものであり、将来的な施策効果等は加味していない。
 その他の推計値は、各調査における年齢階層別人数割合と将来推計人口の掛け合わせにより算出。

（出所）経済産業省「2022年経済産業省企業活動基本調査速報（2021年度実績）調査結果の概要」、産労総合研究所「教育研修費の実態調査における2017～2021年の一人あたり研修費（5年平均）」、株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所「就職白書2020」より日本総研作成
 ※5 生産性損失は、経済産業省委託調査（日本総研）「介護をしながら働いている方に向けたWEBアンケート調査」（n=2,100）の結果を基に算出（=約27.5%） ※6 介護離職者の勤続年数は、大卒年齢である22歳から、雇用動向調査において最も人数が多い55～59歳階層の中央となる57歳まで動続した場合の年数（=35年）と仮定。

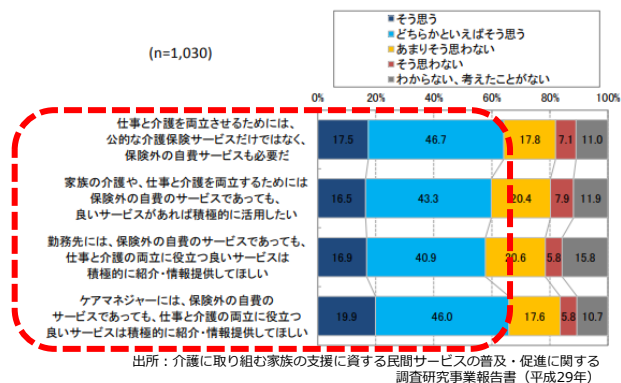
仕事と介護の両立（家族介護者負担の軽減）に際しての課題

仕事と介護を両立するに際しては、まず、育児・介護休業法において規定されている各種制度や介護保険サービスの利用を検討したうえで、これらの制度的支援を補う形で、介護保険外サービス等の活用を視野に入れていくことが重要。

こうした中で、より介護両立支援を進めるための課題としては、①介護保険外サービスに十分リーチできていないことや、②企業における従業員情報の把握に格差があること、③社会全体として介護に関するリテラシーが低く、当事者になるまで介護の実態に触れる機会が限られ、職場等で介護の話題が出しづらいことなどが挙げられる。

① 介護保険外サービスに十分リーチできていない

＜公的保険外の自費サービスに関する考え＞

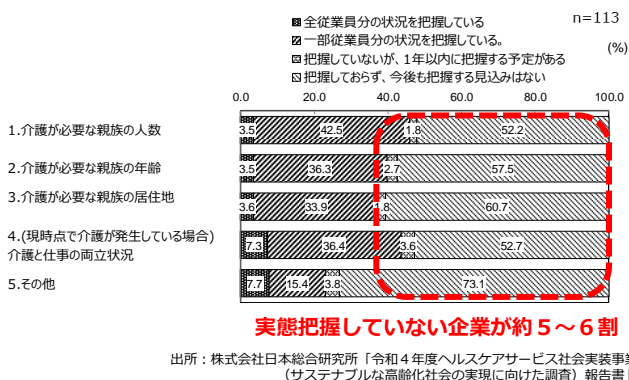


- 仕事と介護を両立するため、介護保険サービスに加えて、より柔軟で必要に応じた利用ができる保険外サービスの需要も高い。
- 保険外サービスを積極的に活用したいと思いつながら、現状では、①開発面、②情報面、③信頼面、④価格面で課題があり、利用に至っているケースは限られている。

介護需要の多様な受け皿整備

② 企業における従業員情報の把握の格差

＜現時点の介護発生状況＞

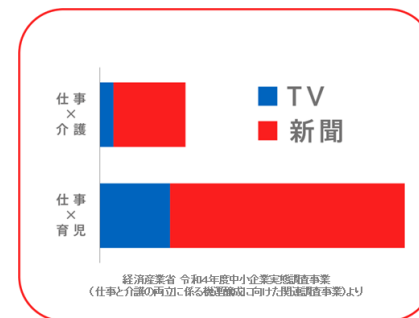


- 人的資本経営やダイバーシティ施策等の一環として、先進的に仕事と介護の支援に取り組む企業は一定数存在。
- 一方で、社内の両立支援施策のベースになる実態把握につき、半数以上の企業が行っていない状況。

企業における両立支援の充実

③ 社会の介護リテラシーの低さ

＜TV・新聞における報道量調査＞



- 介護の話題については、メディア露出が少なく、例えば、「仕事と介護」に関する報道量は、「仕事と育児」に関する報道量と比べ約3分の1という状況。
- 介護に直面するまで情報に触れる機会が限られ、企業や個人を含め社会全体のリテラシーや当事者意識が醸成されにくい。

介護に関する社会機運醸成

経済産業省における介護分野の施策について

- 経済産業省としては、①介護需要の新たな受け皿整備（介護保険外サービスの振興）、②企業における両立支援の充実、③介護に関する社会機運醸成を推進。

①介護需要の多様な受け皿整備

自治体 地域住民 医療機関 介護事業者 ケアマネ 等

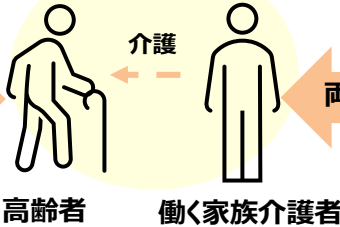
日常生活支援サービス事業者
+
地域に根差した事業者等

民間企業等が提供するサービス（地域資源）の充実
= 介護保険外サービス振興

<施策>

- 地域実証 → 市町村向けの企業マッチング等の伴走支援
- 信頼性確保 → 保険外サービスに係る業界団体設立支援

介護者と被介護者を一体的な問題として捉える



自立支援

両立支援

ケアラーの負担軽減

社会機運醸成

②企業における両立支援促進

各種制度（法的義務）

経営層のコミット

実態把握

情報発信



企業

多くの企業での取組はこれから
= 企業経営として「仕事と介護の両立」のプライオリティを高める

<施策>

- インセンティブ設計 → 「健康経営」の評価項目追加等
- ガイドライン策定 → 経営リスクやアクションの整理等

③介護に関する社会機運醸成

職場での介護実態未把握

組織が問題として認識していない

組織の中で話題に上がることがない

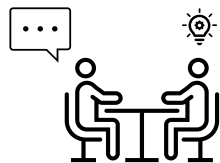
職場に限らず、「介護」という話題の露出がそもそも限定的

<施策>

= 社会の中で、より多様な主体が積極的に発信・対話していく必要性

表彰制度設立

OPEN CARE PROJECTの一環として、
介護を「個人の課題」から「みんなの話題」へ転換する取組やアイデアなどを可視化



「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」について

仕事と介護の両立支援を企業経営上どのように位置づけるか、経営者向けの情報を整理したガイドラインを策定し、2024年3月に公表。

はじめに ガイドライン策定に当たって

- ① ガイドライン策定に至った社会的背景
- ② ガイドラインが目指すもの
- ③ ガイドラインがアプローチする対象

1. 企業が経営面において 仕事と介護の両立に取り組む意義

- ① 経営戦略としての仕事と介護の両立の重要性
- ② 仕事と介護の両立支援が企業に与える影響

2. 仕事と介護の両立に関する 従業員や企業の現状・課題

- ① 仕事をしながら介護に従事する従業員の実情・企業への期待
- ② 仕事と介護の両立支援に関する企業の現状・課題

3. 企業が取り組むべき アクション

- ① 企業における介護両立支援の全体像
- ② 全企業が取り組むべき3つのステップ
- ③ 企業独自の取組の充実
- ④ 外部との対話・接続



▼ガイドラインの詳細はこちら▼



<各資料の位置づけ>

ガイドライン …企業経営における仕事介護の両立の意義、現状・課題、アクション、先進事例を含めてまとめたもの。

入門編 …本編の各章ごとに1～2メッセージを抜粋し、図表を交えてガイドラインのポイントをまとめたもの。

参考資料集 …仕事と介護の両立支援に関連した「先進企業事例」、「支援施策」、「データ・資料」をまとめたもの。

企業における両立支援促進への取組（2024年度）

従業員の仕事と介護の両立支援への必要性は認識されつつも、積極的に取組を実施する事例は限られていることから「仕事と介護の両立に関する経営者向けガイドライン」を策定。一方でこうしたガイドラインが実効性を持つためには、経営者が知見を共有する場が十分ではなく、また、特に中小企業では、介護両立支援について十分なリソースを充てることが難しい。

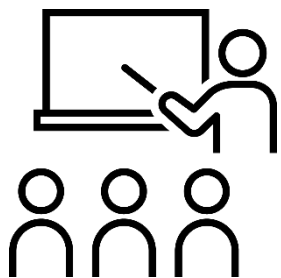
介護両立支援に関する企業同士（特に経営層）のコミュニティ形成に向けて、事例共有等を行うセミナーや経営層を対象にしたラウンドテーブルの機会を提供するとともに、複数の中小企業の介護両立支援を支えるハブを地域に実装していくモデル構築実証を行う。

経営層がナレッジを共有する機会の提供

● 企業経営層に対するリーチ活動

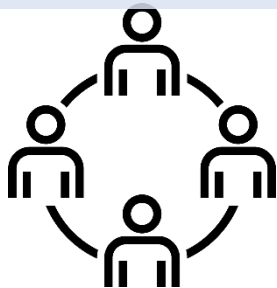
人的資本経営関連活動や経済団体等と連携し、経営層へ介護両立支援促進に係る知見共有・必要性を訴求

〈介護両立支援セミナー〉



企業経営者や、企業の人事部門の管理職層を対象に実施。企業経営における介護政策の位置づけ等、目線の高いテーマの講演に加えて、実務的な内容として企業による事例紹介も想定。

〈経営層ラウンドテーブル〉



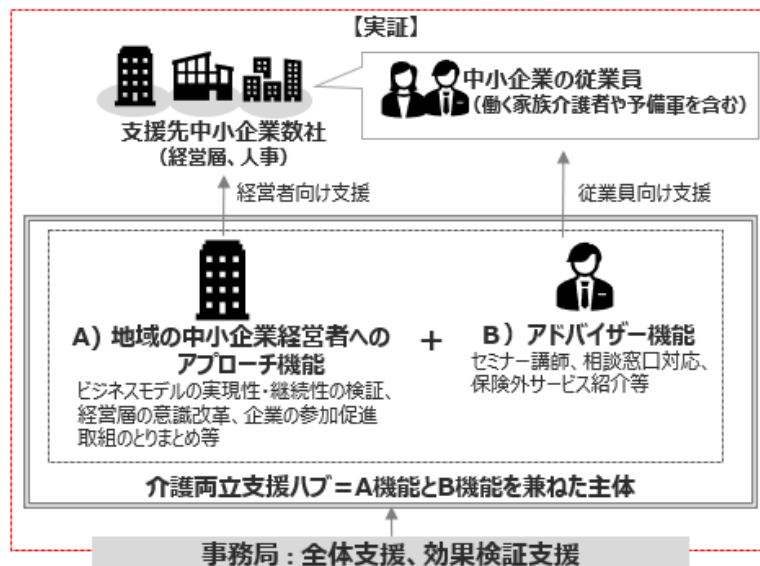
企業の経営層・CHROクラスの参加を想定。各社の関心状況によってグループを分け、具体的な制度設計や施策、効果検証や外部への発信等についてナレッジを共有する。

中小企業への支援の必要性

● 仕事と介護の両立支援を促進する主体の育成支援

自治体や支援団体等と連携し、中小企業の両立支援を、地域として面で支える仕組みの構築のため実証事業を行う

〈「介護両立支援ハブ」モデル実証事業〉



1 本事業の概要に関する説明（経済産業省 ヘルスケア産業課） 15:00-15:10

2 企業公募に関する説明（株式会社日本総合研究所） 15:10-15:30

3 質疑応答 15:30-15:50

4 閉会 15:50-16:00

実証概要：中小企業の「働く家族介護者」を支える仕組みづくり

「中小企業の「働く家族介護者」を支える仕組みづくり」を目指し、中小企業に対する支援を地域内で共同で実施するモデル、取りまとめハブのモデル化の実証を行う。

本事業の背景・課題

- 少子高齢化や生産年齢人口の減少、大都市への人口流入などを背景に、中小企業（特に東京以外の地方の中小企業を想定）は、**人材の質・量の維持・確保が喫緊の課題**。
- 特に近年は、“人への投資”や“人的資本経営”などの広まりなどにより、**企業における人事・組織面での取り組みに対して、投資家や労働者、地域社会といった多様なステークホルダーからの期待も高まっている**。
- 一方で、中小企業においては人事総務担当者の人数も少なく、ひとりの担当者が労務管理から人事管理、人事施策の企画・実施までを幅広くカバーしており、**働く家族介護者の支援といった経営上重要課題であっても、企業の人事総務担当者のみで対応できる余力（時間・労力）は限られている**
- このため、**中小企業の従業員である「働く家族介護者」には仕事と介護の両立に向けた各種支援が届きづらく、離職・生産性の大幅な低下を招き、ひいては中小企業の人材不足に拍車をかける可能性**がある。

本事業で実証内容

- **中小企業に対する支援を地域内で共同で実施**
- **取りまとめハブのモデル化**

<支援内容の具体例（案）>

①地域内共通のセミナー実施

- ・経営者意識改革：地域内共通経営者セミナー
- ・BC支援制度の策定支援：地域内共通経営者+人事担当セミナー
- ・組織における介護のリテラシーの向上：地域内共通従業員向け研修

②実態把握調査実施

③地域内共通相談窓口

地域内の中小企業に勤める職員の仕事と介護の両立に関する相談

④最適なサービス紹介

相談を通じて、仕事と介護の両立に有用な保険外サービスの紹介

⑤保険外サービスを利用する場合の経済的な負担軽減

公募の対象

本公募においては、地域における「介護両立支援ハブ」として、複数の中小企業に対して経営者向け、従業員向けに仕事と介護の両立支援を実施する企業・団体を募集する。

対象

地域における「介護両立支援ハブ」として、複数の中小企業に対して経営者向け、従業員向けに仕事と介護の両立支援を実施し、効果検証を行う企業・団体

公募時期

- 令和6年7月22日（月）～8月13日（火）

実証内容

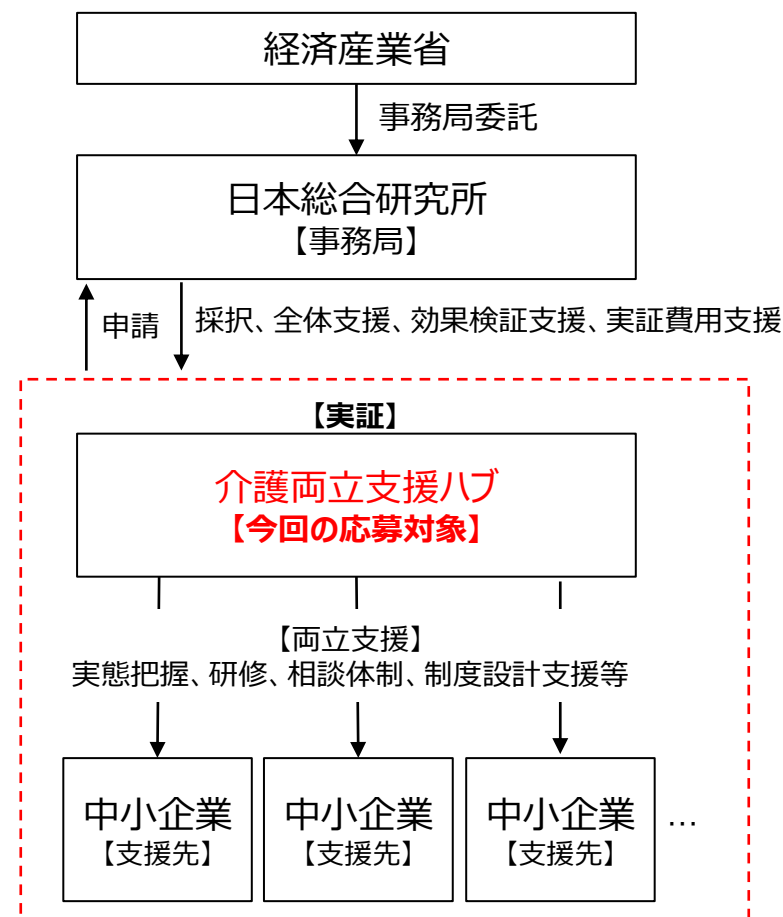
- 各事業者は、特定の地域において、中小企業の取りまとめハブとなり、共通的な仕事と介護の両立支援を実施し、効果検証を通じてモデル化する。
- 中小企業における仕事と介護の両立支援を推進する仕組みの継続性・実現性の検証を行う。
- 具体的には、本実証事業の事業実施期間後においても、介護両立支援ハブとしての機能を果たすために、両立支援に取り組む企業への訴求、安定した連携体制、必要な財源確保のスキーム等の観点から、実効性と継続性を担保できるモデルとして設計する
- 支援先中小企業に対して、「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」の「企業が取り組むべき介護両立支援のアクション」に則して、経営者向け・従業員向けそれぞれの取組を実施する。

実証事業の設計

各事業者は、地域における複数の企業を対象に、働く家族介護者支援に関わる各種サービスを提供

対象事業者数	計3者（法人格を有する民間事業者又は団体であり、地方公共団体や、法人格を有しない任意団体等ではない者）
実証内容	<p>地域において複数の中小企業の介護両立支援を支える継続的な仕組みづくりを目指す。複数事例を実証のうえ仕組みをモデル化し、他地域へ拡大する。</p> <p>(ア)仕組みの継続性・実現性の検証</p> <p>(イ)経営層のコミットメント促進、実態の把握と対応、情報発信、独自の取組の充実</p> <p>(ウ)地域との連携</p> <p>(エ)外部への発信</p> <p>(オ)実効性や継続性の担保、介護両立支援促進</p> <p>(カ)効果検証</p>
実証費用	1事業あたり500万円
対象費用	人件費（セミナー、個別相談）、旅費、会議費、印刷費、介護関連サービス利用費
スケジュール	7月公募/採択→8-12月事業実施→1-2月効果検証

<実証体制イメージ>

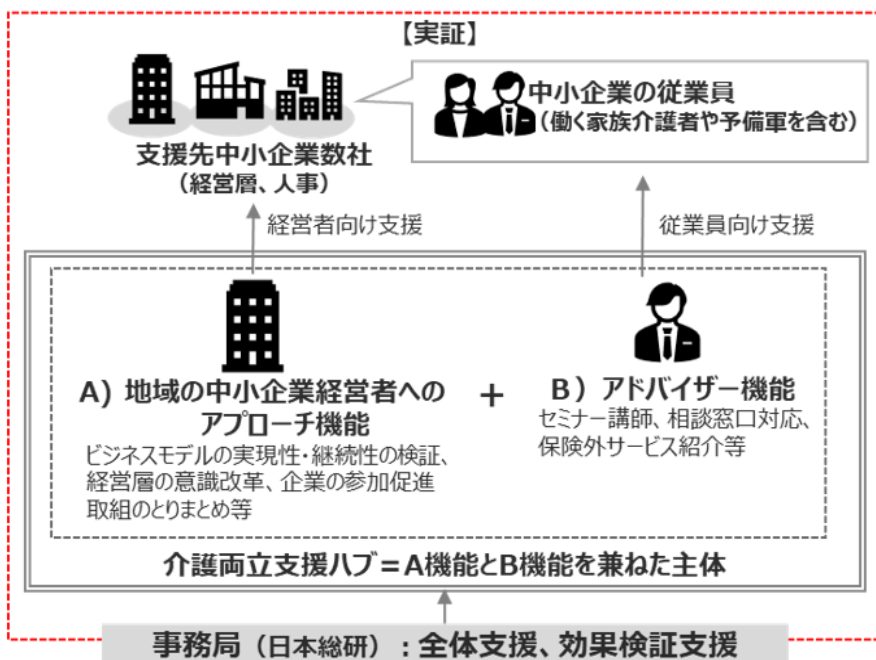


実証における体制イメージ

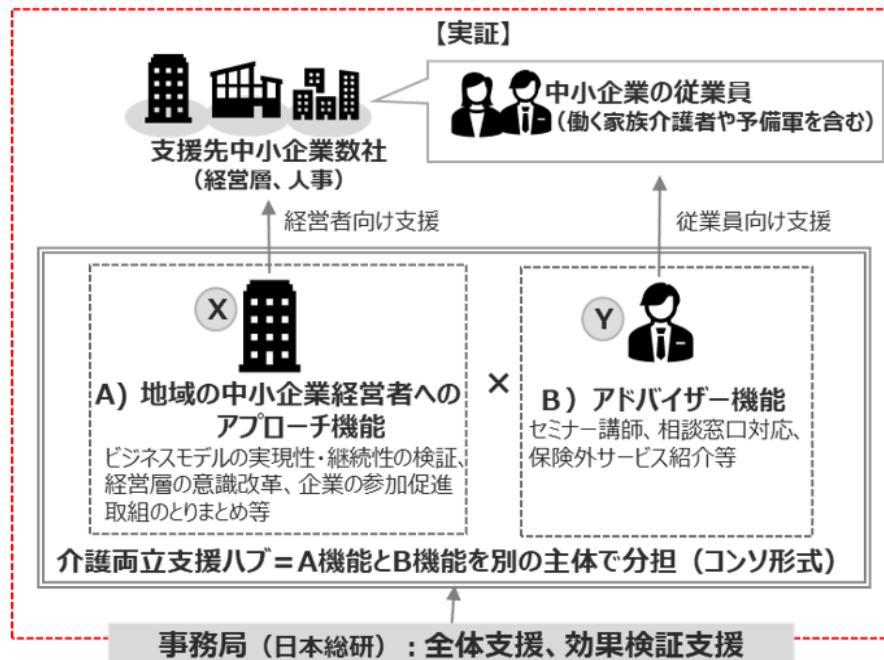
基本的な機能として、両立支援のハブとなる主体とそれを支える介護や両立に関する専門知識を持ったアドバイザーが入った体制を想定している。

※下記体制は、あくまでもイメージであり、機能を担保できれば、提示のパターンに限りません

支援体制イメージ（単一事業者の場合）



支援体制のコンソーシアム形式イメージ



①地域の中小企業経営者へのアプローチ機能

日常的に地域の中小企業の経営者との接点を持ち、仕事と介護の両立支援に関して経営者にその重要性や取り組む意義を訴求することで、企業の行動変容を促す。

②仕事と介護の両立支援に関するアドバイザー機能

仕事と介護の両立に関する支援を実行できる専門知識を有し、両立支援に関するオンラインセミナー、地域内共通相談窓口の設置運営や保険外サービスの紹介等を行う

実証事項について

- 実証で実施する項目は、(ア) 中小企業における仕事と介護の両立支援を推進する仕組みの継続性・実現性の検証、(イ) 「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」の「企業が取り組むべき介護両立支援のアクション」に則した取組、(ウ) 地域との連携、(エ) 外部への発信を行う、として指定
- 必須項目の記載がある取組以外は任意とし、実施する場合は、審査のうえで加点評価として検討する

(ア) 中小企業における仕事と介護の両立支援を推進する仕組みの継続性・実現性の検証 (必須)

本実証事業の事業実施期間後においても、介護両立支援ハブとしての機能を果たすために、両立支援に取り組む企業への訴求、安定した連携体制、必要な財源確保のスキーム等の観点から、**実効性と継続性を担保できるモデルとして設計**すること

(イ) 経営者向け・従業員向けそれぞれの取組を実施 (必須事項あり)

支援先中小企業に対して、「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」の「企業が取り組むべき介護両立支援のアクション」に則して、経営者向け・従業員向けそれぞれの取組を実施する (詳細は次スライド)

(ウ) 地域との連携

- 地域と連携した両立支援を築くため、周辺の自治体・地域包括センターへの取組の共有等を行う (必須)
- 従業員が適切な介護資源へアクセスできるよう支援を進めるため、企業と介護の専門職が定期的に関わる機会を創出する

(エ) 外部への発信

- 支援先中小企業に対し、顧客や従業員家族、将来の従業員候補 (新卒・転職市場) 等への取組の発信を促す。
- 地域内での取組の発信や参加企業拡大の機会を創出する。

(オ) その他、独自の提案

介護両立支援ハブの機能に係る実効性や継続性の担保や、中小企業における仕事と介護の両立支援を促進する観点での提案

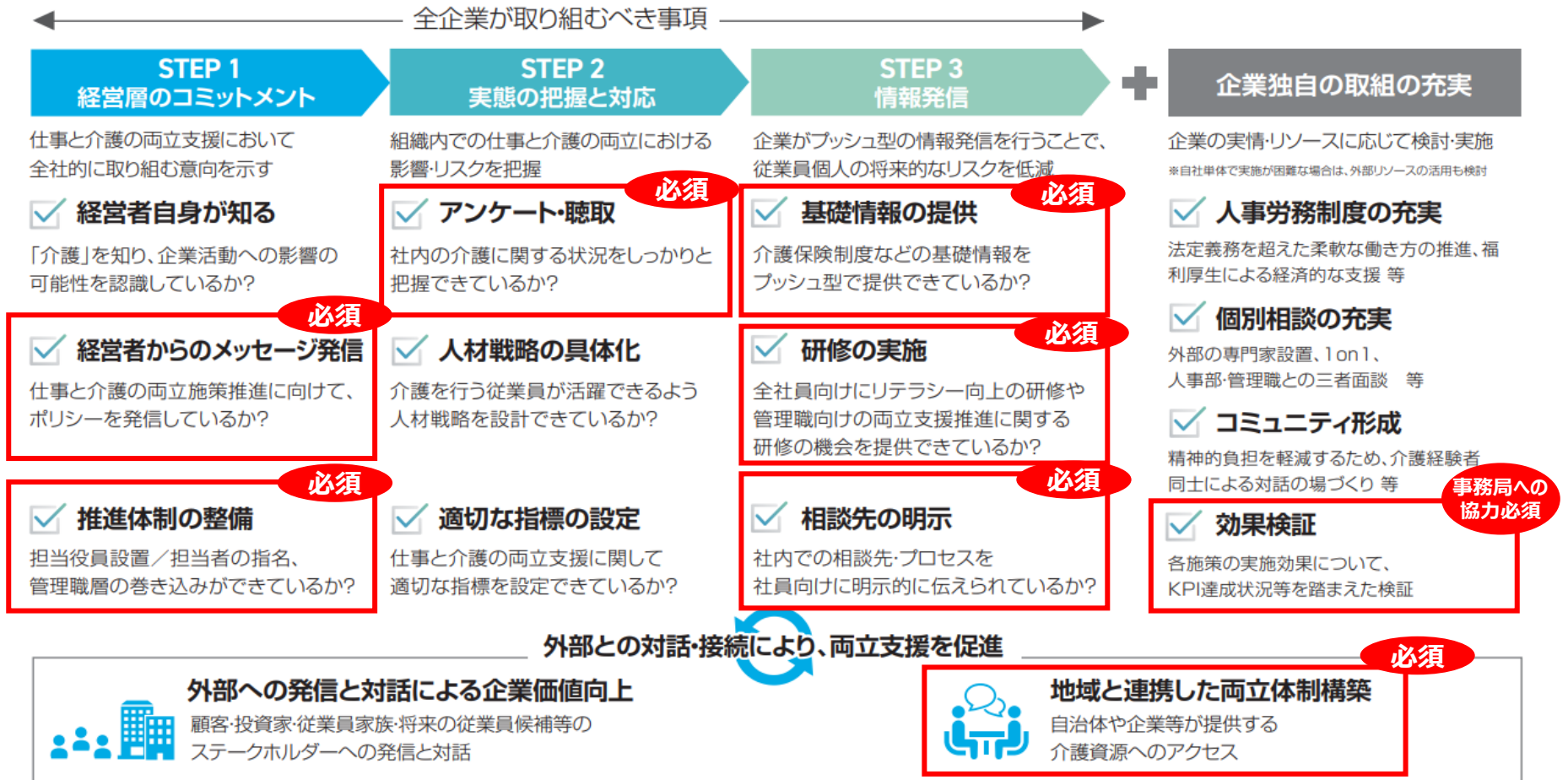
(カ) 実証による効果検証への協力 (必須)

事業終盤に、支援先の中小企業を対象に効果検証としてアンケート調査を行う。アンケート設問は、事務局が指定するひな形 (設問) を使用する。

※効果検証の分析等は事務局で実施する、もしくは事業者側で実施する場合は分析結果を事務局に共有することとする。

実証事項について（経営者向け・従業員向けそれぞれの取組を実施）

- 原則として、STEP1地域内の経営者を対象としたセミナー実施、推進体制の整備、STEP2実態把握、STEP3情報発信、STEP4効果検証への協力、地域と連携した両立支援体制構築は必須。
- 効果検証の分析等は、事務局が支援、もしくは事業者側で実施する場合は分析結果を事務局に共有することとする。



効果検証の基本設計（案）

- 効果検証は、主にサービス提供前後での実態把握調査の結果を用いて実施する。一部、働く家族介護者や経営者・人事担当者へのヒアリングを行うことで、その効果を多面的に把握できるようにする。

検証項目		内容	対象	方法
1	ハブ的機能の評価	地域内でハブ的な機能によって、中小企業において両立支援が取り組みやすくなったか確認する	従業員 経営者・人事担当者	実態把握調査及び経営者・人事担当者向けのヒアリングで把握
2	リスクマネジメント (業務への影響)	働く家族介護者本人が、仕事の中でどのような具体的課題を有しているのか、また各種サービスを受けることによってそれらの課題を解消できたのか確認する。	従業員	実態把握調査もしくは従業員へのヒアリングにて把握
3	退職リスク	現在の状況が継続した場合に、自社で働き続けることができるか確認する。またサービスを受けた後の状況も把握する。	従業員	実態把握調査にて把握
4	従業員エンゲージメント	従業員エンゲージメントの状態を、サービス提供の前後で比較する。	従業員	実態把握調査にて把握
5	施策の満足度	施策の全体的な満足度や費用対効果について、ヒアリング等を通じて把握する。	従業員 経営者・人事担当者	実態把握調査及び経営者・人事担当者向けのヒアリングで把握
6	パフォーマンスの低下	働く家族介護者となっておられる方のパフォーマンスの低下度をサービス提供の事前事後で比較し、サービス利用によるパフォーマンス低下の低減の有無や度合いを確認する。	従業員	実態把握調査の事前事後比較にて把握
7	労働生産性損失の低減	パフォーマンスの低下度合いをふまえて、サービス提供による労働生産性損失の低減額を把握する。(施策全体の費用対効果の把握)	従業員	実際把握調査の事前事後比較の結果を基に算出
8	費用負担意向	中小企業/従業員は、費用負担してでも、両立支援を実施していきたいか確認する。	従業員 経営者・人事担当者	実態把握調査及び経営者・人事担当者向けのヒアリングで把握

審査の実施方法

実践企業の選定にあたっては、提出書類をもとに、外部有識者からなる審査会（非公開）において、主に「趣旨理解・基本方針」、「事業計画・事業遂行上の工夫」、「具体的な支援方法」、「費用対効果」、「実施体制・スケジュール」について審査を行う。

＜趣旨理解・基本方針＞

- 事業参画に係る意義・目的に沿った支援内容となっているか

＜事業計画・事業遂行上の工夫＞

- 地域による介護両立支援のモデルとして、継続性・実現性が見込める提案になっているか
- 実証モデルの自立・継続に向けて、将来的な方針が示されているか、工夫が見られるか
- 本事業の実施により、近隣都道府県や同様の地域課題を抱える地域に対して、モデル事業としての展開性が認められるか

＜具体的な支援方法＞

- 支援する地域企業群の発掘、経営層へのコミットメント、実態の把握と対応、情報発信、地域との連携等について、具体的に提案されているか

＜費用対効果＞ ＜実施体制・スケジュール＞

- 本事業を実施するうえで、適切な費用対効果、体制、スケジュールになっているか

スケジュール

応募から事業終了までのスケジュールは以下のとおり。

<公募～採択>

本公募開始後、応募があった企業等に対して、必要に応じヒアリングを行い、提案書の提案内容の詳細についてお聞きする。その後、審査委員会による審査を経て、応募があった企業等に対し審査結果を通知する。

- 令和6年7月22日～8月13日 : 事業公募
- 令和6年8月中旬頃 : 応募企業に対するヒアリング ※必要に応じて
- 令和6年8月22日頃 : 審査、審査結果の通知（実践企業の決定）

<採択～事業完了>

採択後、事務局との初回面談を実施する。その後は事務局と月1回程度進捗面談を実施し、年度末に最終報告会を行う。なお、実施報告はオンラインでの実施を想定しており、参画した関係者や、今後の事業モデルの拡大を見据え、本事業に関心がある事業者等、幅広く聴講可能とする。

- 令和6年8月下旬頃 : 初回面談
- 令和6年8月～令和7年1月 : 進捗面談（月1回程度の想定）
- 令和7年1～2月 : 効果検証
- 令和7年2～3月 : 最終報告会
- 令和7年3月 : 事業完了

- ① 日本国内に拠点を有していること。
- ② 当該事業期間中および当該事業終了後における事業の実施主体であること。
- ③ 法人格を有する民間事業者、団体、地方公共団体であること。
法人格を有しない任意団体等ではないこと。
- ④ 地域の中小企業のハブとして、企業の集客、地域内共通セミナーのとりまとめ等を的確に遂行する組織、人員等を有していること。
- ⑤ 当該事業を実施できる財政的健全性を有し、また資金について十分な管理能力を有していること。
- ⑥ 経済産業省からの補助金交付等停止措置又は指名停止措置が講じられている者ではないこと。
- ⑦ 本事業の一環として実施する効果検証に協力すること。

応募にあたっての留意事項

留意事項

- 地域において中小企業の仕事と介護の両立を支える継続的な仕組みづくりに向け、事業完了後も、普及に向けた課題抽出などにご協力を依頼させていただく可能性があります。
- 採択企業についてはWebページにて企業名や実証内容について公開させていただきます。ただし、機密情報管理等の観点から公開が難しい場合等、企業の意向に沿って公開可否は判断させていただきます。
- 採択された事業者の経営判断等により、実証実施が事業期間中に中断する可能性がある場合は、事前に事務局に相談してください。
- 実証実施にあたり、サービス提供対象である中小企業、およびその従業員、その他関係者と紛争、トラブル等が発生させないように最善を尽くすものとします。万一、事故、トラブル、紛争等（以下「事故等」といいます。）が発生した場合、実践企業が自己の費用と責任において、事故等を誠実に解決する責任を負うものとし、経済産業省、事務局は一切責任を負いません。なお、事故等が生じ、又は生じるおそれがある場合は速やかに経済産業省および事務局に報告を行うものとします。また、対象企業の従業員その他関係者からの照会および苦情に対しては、誠実に対応するものとします。
- 実証実施にあたり、保険外サービスの紹介を行う際には、当該サービスが高齢者に与えるリスク等も認識したうえで、サービスを利用する高齢者の意思決定を尊重し、利用に際しては利用者本人の同意取得等を丁寧に行ってください。
- 経済産業省所管補助金交付等の停止および契約に係る指名停止等措置要領別表第一号又は第二各号第一欄に掲げる措置要件のいずれかに該当する場合は、応募できません。

応募方法

応募にあたり提出の必要なファイルは下記のとおり。
応募ファイルは、事務局のウェブサイトからダウンロードのこと。

応募 ファイル

事業計画提案書（様式1：ワードファイル）

- 申請者の基本情報
- 事業計画
 - (1) 事業実施地域
 - (2) 事業名称・概要
 - (3) 地域の現状と課題
 - (4) 事業内容
 - (5) 実施体制の全体像
 - (6) 事業スケジュール
 - (7) 事業開始・完了予定日
 - (8) 支出計画

公募要領



応募様式



受付期間

令和6年7月22日（月）～8月13日（火）17：00必着

提出先

メールアドレス：200010-meti-business-carer@ml.jri.co.jp

株式会社日本総合研究所 石田・石山・小幡 宛

- 件名：【仕事と介護の両立支援実証】応募_（社名）
- 提出ファイル：事業計画提案書
- 本文：企業名、担当者氏名・所属・連絡先（電話番号、メールアドレス）を記載

1 本事業の概要に関する説明（経済産業省 ヘルスケア産業課） 15:00-15:10

2 企業公募に関する説明（株式会社日本総合研究所） 15:10-15:30

3 質疑応答 15:30-15:50

4 閉会 15:50-16:00

1 本事業の概要に関する説明（経済産業省 ヘルスケア産業課） 15:00-15:10

2 企業公募に関する説明（株式会社日本総合研究所） 15:10-15:30

3 質疑応答 15:30-15:50

4 閉会 15:50-16:00

お問い合わせ先

株式会社日本総合研究所 リサーチ・コンサルティング部門
高齢社会イノベーショングループ

経産省事業『仕事と介護の両立支援実証』 企業公募係
(担当：石田、石山、小幡)

email : 200010-meti-business-carer@ml.jri.co.jp

株式会社
日本総合研究所

〒141-0022

東京都品川区東五反田2丁目18番1号 大崎フォレストビルディング

Tel: 03-6833-6300 (代) Fax: 03-6833-9480

〒550-0001

大阪市西区土佐堀2丁目2番4号 土佐堀ダイビル

Tel: 06-6479-5530 (代) Fax: 06-6479-5531

本資料の著作権は株式会社日本総合研究所に帰属します。