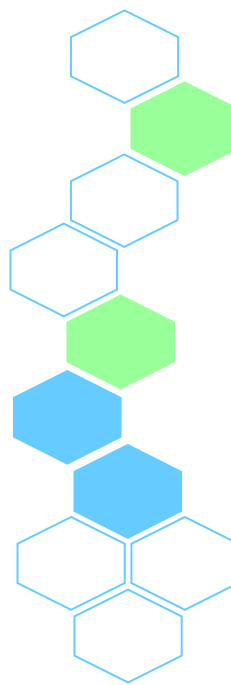




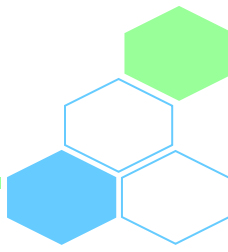
技能講習テキスト 通信講座 ①

両立支援のための 法令制度を活用した 情報提供実践トレーニング

caricon.co
(株式会社リバース)



幅広い就労支援が可能なキャリアコンサルタントになるために・・・



- 相談内容に対する共感及び傾聴
- 両立支援(子育て・介護・病気治療)と多様な働き方への対応
- 公的な保険制度を活用した今後の所得保障と安心した就労移行への支援
- リファールが必要な時の適切な対応

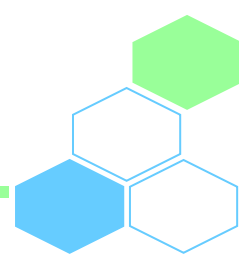


これまでの就職状況、加入保険制度について相談者の情報を元に、
適正に制度利用をしながら安心できる環境を支援する

キャリアコンサルタントとして、
労働保険・社会保険についての基礎知識を今一度整理

今回取り上げる保険法令：雇用保険法・健康保険法

< データでみる両立支援の実情 >



(2) 育児休業制度の利用状況

ア 育児休業者の有無別事業所割合

① 女性

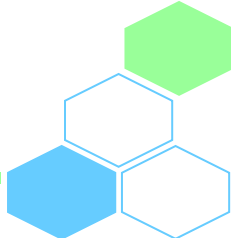
平成30年10月1日から令和元年9月30日までの1年間に、在職中に出産した女性がいた事業所に占める女性の育児休業者（上記の期間に出産した者のうち令和2年10月1日までの間に育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。））がいた事業所の割合は87.5%となり、前回調査（令和元年度84.3%）より3.2ポイント上昇した（図1, 付属統計表第2表）。

また、女性の有期契約労働者についてみると、在職中に出産した女性有期契約労働者がいた事業所のうち、育児休業者がいた事業所の割合は77.4%となり、前回調査（同76.2%）より1.2ポイント上昇した（表2, 付属統計表第3表）。

② 男性

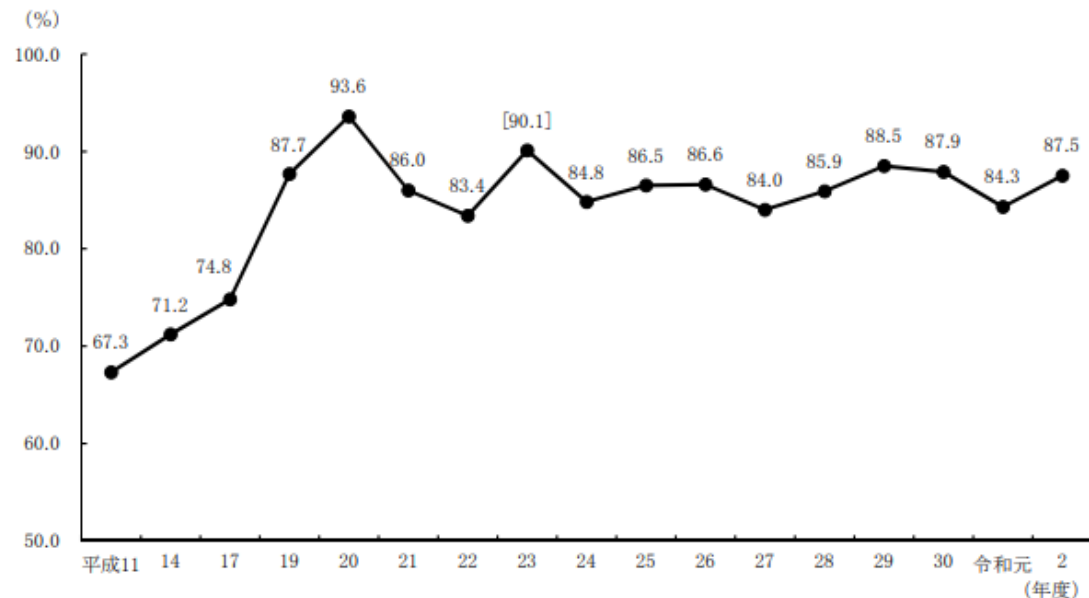
平成30年10月1日から令和元年9月30日までの1年間に、配偶者が出産した男性がいた事業所に占める男性の育児休業者（上記の期間に配偶者が出産した者のうち令和2年10月1日までの間に育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。））がいた事業所の割合は15.8%となり、前回調査（令和元年度10.5%）より5.3ポイント上昇した（図1, 付属統計表第2表）。

また、男性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は12.6%となり、前回調査（同4.2%）より8.4ポイント上昇した（表2, 付属統計表第3表）。

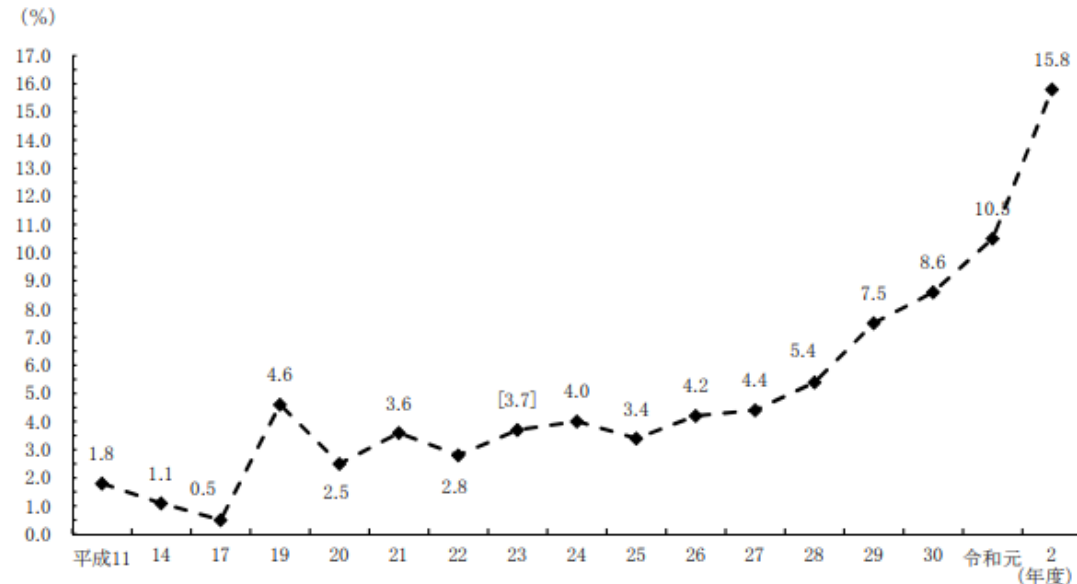


女性

図 1 育児休業者の有無別事業所割合



男性



注:平成 23 年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(3) 育児休業の取得期間

平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの 1 年間に育児休業を終了し、復職した女性の育児休業期間は、「10 か月～12 か月未満」が 31.3%（平成 27 年度 31.1%）と最も高く、次いで「12 か月～18 か月未満」29.8%（同 27.6%）、「8 か月～10 か月未満」10.9%（同 12.7%）の順となっている。

一方、男性は「5 日未満」が 36.3%（平成 27 年度 56.9%）と最も高く、次いで「5 日～2 週間未満」35.1%（同 17.8%）となっており、2 週間未満が 7 割を超えている（表 3, 図 3, 付属統計表第 6 表）。

表 3 取得期間別育児休業後復職者割合

(%)

	育児休業後復職者計	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～8か月未満	8か月～10か月未満	10か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上	不明
平成 24 年度	100.0	0.3	0.9	1.6	4.8	6.9	8.2	13.7	33.8	22.4	4.9	1.6	0.7	0.3
女性 平成 27 年度	100.0	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6	—
平成 30 年度	100.0	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5	—
平成 24 年度	100.0	41.3	19.4	14.8	17.9	2.2	1.4	0.4	2.1	0.3	0.2	—	—	—
男性 平成 27 年度	100.0	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	—	—	—
平成 30 年度	100.0	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	—	0.1	—	—

注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

(6) 介護休業制度の利用状況

ア 介護休業者の有無別事業所割合

平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの間に介護休業を取得した者がいた事業所の割合は 2.2%（平成 29 年度 2.0%）であった。介護休業者がいた事業所のうち、男女ともに介護休業者がいた事業所の割合は 12.3%（同 11.0%）、女性のみいた事業所の割合は 54.6%（同 60.1%）、男性のみいた事業所の割合は 33.1%（同 29.0%）であった（表 27, 付属統計表第 34 表）。

表 27 介護休業取得状況別事業所割合 (%)

	事業所計	介護休業 者あり	介護休業者の有無別事業所割合			介護休業 者なし	不明
			男女とも 介護休業者 あり	女性のみ 介護休業者 あり	男性のみ 介護休業者 あり		
平成 29 年度	100.0	2.0 (100.0)	0.2 (11.0)	1.2 (60.1)	0.6 (29.0)	98.0	-
令和元年度	100.0	2.2 (100.0)	0.3 (12.3)	1.2 (54.6)	0.7 (33.1)	97.8	-

イ 介護休業者の男女割合

常用労働者に占める介護休業者割合は、0.11%（平成 29 年度同率）であり、男女別にみると、女性は 0.16%（同 0.15%）、男性は 0.07%（同 0.08%）となっている。また、介護休業者の男女比は、女性 61.1%（同 57.1%）、男性 38.9%（同 42.9%）であった（表 28, 付属統計表第 35 表）。

表 28 介護休業者割合 (%)

	男女計		女性		男性	
平成 29 年度	100.0	0.11	100.0	0.15	100.0	0.08
令和元年度	100.0	0.11	100.0	0.16	100.0	0.07

注：「介護休業者」は、調査前年度 1 年間に介護休業を開始した者をいう。

4. がんや難病等の治療と仕事の両立の状況

(1) がんや難病等の疾患罹患者の有無

●疾患罹患者が「いる」とする企業割合は、糖尿病(25.2%)、「がん」(24.3%)、「心疾患」(10.7%)、「脳血管疾患」(8.3%)、「難病」(8.0%)、「肝炎」(4.6%)となっている。

正社員規模別にみると、いずれの該当疾患においても、おおむね規模が大きくなるほど、疾患罹患者が「いる」とする割合が高くなる傾向にある(図表1-10)。

(2) 疾患罹患者の年齢層

●罹患した社員の年齢層(複数回答)は、「がん」「脳血管疾患」「心疾患」「肝炎」「糖尿病」いずれも、50代、60代、40代が上位。なお、難病は、年齢層が広範に分布している(図表1-11)。

図表1-10：過去3年間の疾患者の有無（正社員規模別、SA、単位＝％）
【企業調査】

	(a) がん				(b) 脳血管疾患				(c) 心疾患			
	わからない	いない	いる	無回答	わからない	いない	いる	無回答	わからない	いない	いる	無回答
全体	14.8	57.7	24.3	3.2	22.8	65.7	8.3	3.2	23.7	62.4	10.7	3.2
正社員規模												
10～29人	13.4	66.3	16.0	4.2	18.4	72.2	5.2	4.2	19.9	69.4	6.5	4.2
30～49人	17.1	51.2	30.1	1.6	30.3	61.1	7.0	1.6	29.0	56.5	12.9	1.6
50～99人	16.6	46.5	35.5	1.4	27.9	59.7	11.1	1.4	28.4	55.1	15.1	1.4
100～299人	19.1	29.1	51.4	0.4	35.1	45.1	19.4	0.4	35.4	40.0	24.2	0.4
300～999人	18.4	10.5	70.4	0.7	39.5	19.9	39.9	0.7	40.7	19.4	39.2	0.7
1000人以上	17.9	1.6	79.7	0.7	31.7	5.4	62.2	0.7	30.5	5.4	63.4	0.7

	(d) 肝炎				(e) 糖尿病				(f) 難病			
	わからない	いない	いる	無回答	わからない	いない	いる	無回答	わからない	いない	いる	無回答
全体	27.4	64.8	4.6	3.2	22.5	49.1	25.2	3.2	26.3	62.5	8.0	3.2
正社員規模												
10～29人	21.3	71.0	3.5	4.2	19.1	57.2	19.6	4.2	20.9	69.1	5.8	4.2
30～49人	33.9	59.4	5.1	1.6	26.7	40.9	30.7	1.6	32.5	57.5	8.4	1.6
50～99人	35.8	58.5	4.4	1.4	27.4	39.7	31.5	1.4	33.4	56.5	8.8	1.4
100～299人	45.7	45.5	8.3	0.4	34.0	22.7	42.8	0.4	42.7	40.1	16.8	0.4
300～999人	59.9	25.8	13.6	0.7	35.3	9.3	54.8	0.7	50.7	21.5	27.1	0.7
1000人以上	52.2	11.2	35.9	0.7	31.2	2.3	65.8	0.7	47.3	7.6	44.3	0.7

図表1-11：疾患に罹患した年齢層（MA、単位＝％）
【企業調査】

	疾患に罹患した年齢層					
	20代	30代	40代	50代	60代以上	無回答
(a) がん	2.1	8.8	27.5	42.7	41.4	0.6
(b) 脳血管疾患	1.3	4.0	23.5	48.0	35.2	1.3
(c) 心疾患	4.8	7.2	26.4	41.3	32.4	2.8
(d) 肝炎	5.7	10.4	26.4	40.1	31.2	2.7
(e) 糖尿病	2.3	7.8	32.3	48.8	39.2	1.9
(f) 難病	14.0	21.3	27.9	28.5	17.1	2.6

※各種該当疾患（(a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病）それぞれについて、疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に集計。



(3)疾患罹患者の休職状況

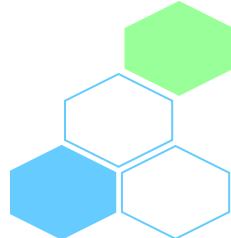
●「疾患に罹患した社員が、疾患ごとに、休職をする場合が多いか、休職することなく通院治療をする者が多いか」(休職治療の割合)については、「糖尿病」と「肝炎」は「ほとんどが休職することなく通院治療」とする割合がもっとも高い(「糖尿病」89.0%、「肝炎」71.0%。「難病」(56.1%)、「心疾患」(54.2%)も通院治療とする割合は高い)。

一方、「脳血管疾患」「がん」については、「ほとんどが休職を経て治療している」がもっとも割合が高く(「脳血管疾患」56.9%、「がん」48.7%)、次いで、「ほとんどが休職することなく通院治療」などとなっている(図表1-12)。

図表1-12：休職治療の割合（SA、単位＝％）【企業調査】

	休職治療の割合						疾患罹患者の半数以上が休職を経て治療
	ほとんどが休職することなく通院治療	2～3割が休職	半々	6～7割が休職	ほとんどが休職を経て治療している	無回答	
(a) がん	34.3	4.0	6.8	4.4	48.7	1.8	59.9
(b) 脳血管疾患	27.6	3.4	3.3	5.3	56.9	3.6	65.5
(c) 心疾患	54.2	4.7	4.2	4.0	29.2	3.7	37.4
(d) 肝炎	71.0	2.3	5.3	0.9	15.1	5.4	21.3
(e) 糖尿病	89.0	2.1	1.2	0.3	4.2	3.2	5.7
(f) 難病	56.1	6.7	2.8	2.7	29.4	2.2	34.9

※各種該当疾患（(a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病）それぞれについて、疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に集計。「疾患罹患者の半数以上が休職を経て治療・計」は、「半々」「6～7割が休職」「ほとんどが休職を経て治療している」の合計。



②休職から復帰するまでの期間

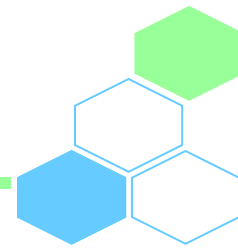
●疾患に罹患した社員が休職をした場合の復職するまでの期間（「休職者・復職者が少ないためわからない」及び無回答を除いた集計）については、「糖尿病」「肝炎」「心疾患」は、「1ヵ月程度」（「糖尿病」72.5%、「肝炎」57.5%、「心疾患」49.9%）がもっとも割合が高い。「6ヵ月以上・計」（「6ヵ月程度」「6ヵ月超～12ヵ月未満」「1年程度」「1年超～1年6ヵ月程度」「それ以上」の合計）とする企業割合をみると、「脳血管疾患」（47.9%）、「がん」（43.2%）、「難病」（42.8%）となっており、他の疾患に比べ高い（図表1-14）。

図表1-14：休職から復帰するまでの期間（SA、単位＝％）【企業調査】

	復職するまでの期間							3ヵ月以下・計	6ヵ月以上・計
	1ヵ月程度	3ヵ月程度	6ヵ月程度	6ヵ月超～12ヵ月未満	1年程度	1年超～1年6ヵ月程度	それ以上		
(a) がん	29.5	27.3	11.0	11.9	9.2	6.6	4.5	56.8	43.2
(b) 脳血管疾患	24.7	27.4	9.7	13.1	11.0	5.7	8.4	52.1	47.9
(c) 心疾患	49.9	24.1	10.3	3.6	6.6	3.1	2.4	74.0	26.0
(d) 肝炎	57.5	10.8	9.8	6.1	2.9	7.2	5.8	68.3	31.8
(e) 糖尿病	72.5	12.2	5.4	3.0	3.3	2.1	1.6	84.7	15.4
(f) 難病	33.0	24.3	12.8	4.0	17.0	4.6	4.4	57.3	42.8

※各種該当疾患（(a)がん、(b)脳血管疾患、(c)心疾患、(d)肝炎、(e)糖尿病、(f)難病）それぞれについて、疾患罹患者が「いる」とする企業を対象に、本設問の選択肢「休職者・復職者が少ないためわからない」及び無回答を除き集計。3ヵ月以下・計は、「1ヵ月程度」「3ヵ月程度」の合計。「6ヵ月以上・計」は、「6ヵ月程度」「6ヵ月超～12ヵ月未満」「1年程度」「1年超～1年6ヵ月程度」「それ以上」の合計。

法令制度の基礎知識

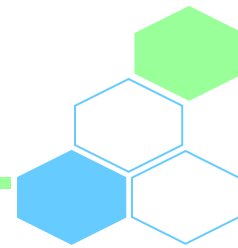


法令・・・成文化した国内法のこと、すなわち法律のこと。例：雇用保険法
制度・・・法令に基づいて定められた仕組みのこと。例：教育訓練給付金制度

キャリアコンサルタントとして知っておくべきこと

- ① 根拠となる法令/利用する制度の名前（例：専門実践教育訓練給付金）
- ② 制度の概要（例：専門的な資格や能力を取得し働きたい人の支援）
- ③ 支給要件（例：3年以上の雇用保険加入し、特定の教育訓練を受ける者）
- ④ 申請期間（例：事前にジョブカード作成して申請し、修了後1ヶ月以内）
- ⑤ 申請者・申請窓口（例：受講者本人・ハローワーク）

• 雇用保険法

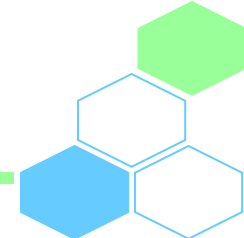
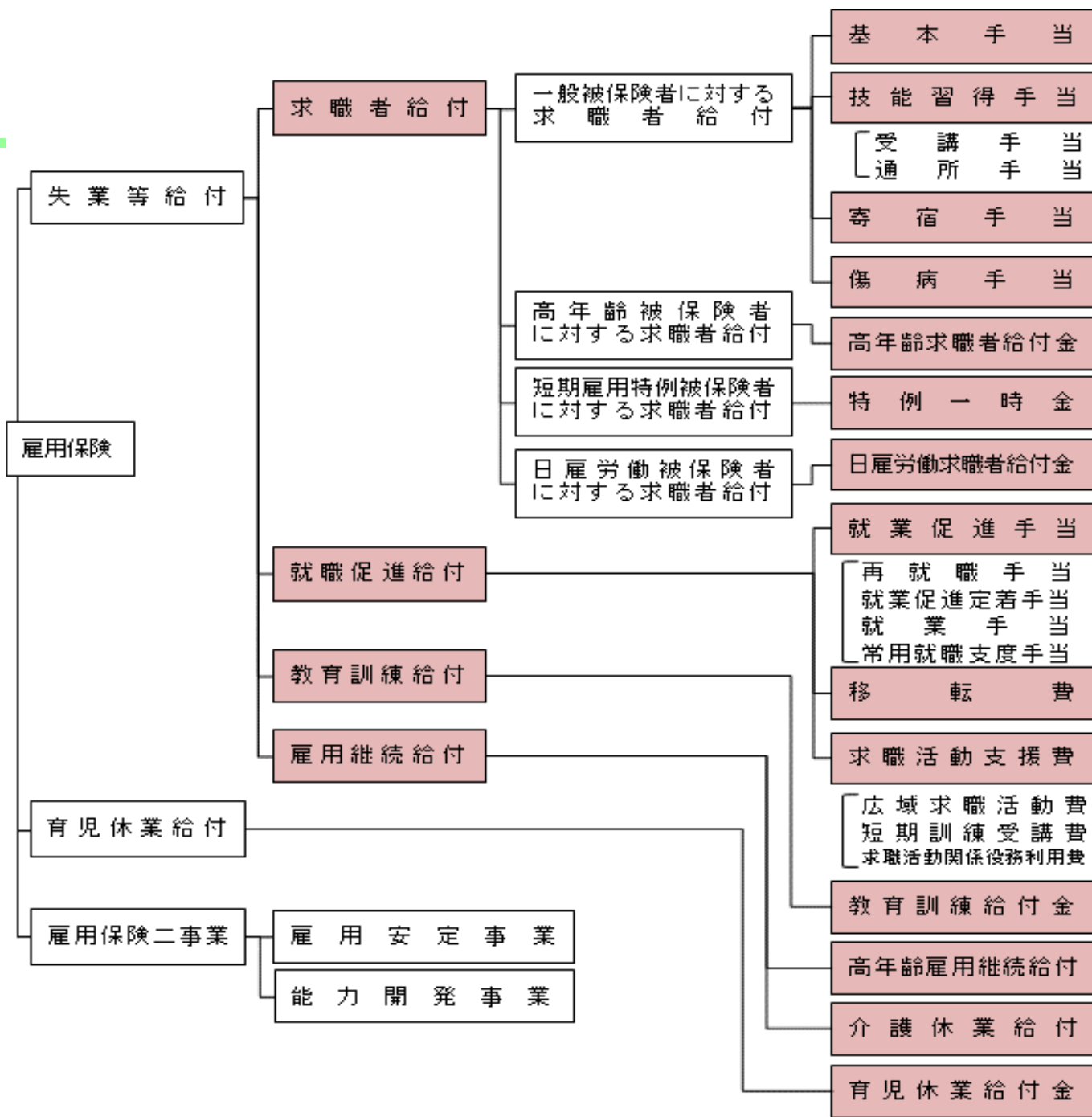


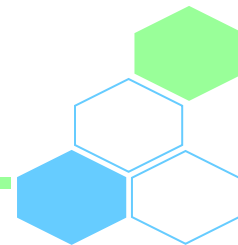
労働者の生活及び雇用の安定と就職の促進のために、失業された方や教育訓練を受けられる方等に対して、失業等給付を支給します。また、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進等をはかるための二事業を行っています。

雇用される労働者は、常用・パート・アルバイト・派遣等、名称や雇用形態にかかわらず、① 1週間の所定労働時間が20時間以上であり、② 31日以上の雇用見込みがある場合には、原則として被保険者となります。

※ 平成29年1月1日以降、65歳以上の労働者についても、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用の対象

< 雇用保険の全体像 >

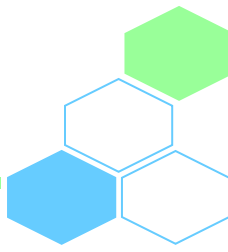




雇用保険の被保険者の方が、定年、倒産、契約期間の満了等により離職し、失業中の生活を心配しないで、新しい仕事を探し、1日も早く再就職していただくために支給されるもの。

雇用保険の一般被保険者に対する求職者給付の基本手当の所定給付日数(基本手当の支給を受けることができる日数)は、受給資格に係る離職の日における年齢、雇用保険の被保険者であった期間及び離職の理由などによって決定され、90日～360日の間でそれぞれ決められる。

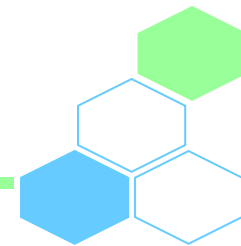
雇用保険で受給できる1日当たりの金額を「基本手当日額」という。この「基本手当日額」は原則として離職した日の直前の6か月に毎月きまって支払われた賃金(つまり、賞与等は除きます。)の合計を180で割って算出した金額(これを「賃金日額」という。)のおよそ50～80% (60歳～64歳については45～80%)となっており、賃金の低い方ほど高い率となっている。



< 支給要件 >

1. ハローワークに来所し、求職の申込みを行い、就職しようとする積極的な意思があり、いつでも就職できる能力があるにもかかわらず、本人やハローワークの努力によっても、職業に就くことができない「失業の状態」にあること。
 2. 離職の日以前2年間に、被保険者期間(※)が通算して12か月以上あること。
ただし、特定受給資格者又は特定理由離職者については、離職の日以前1年間に、被保険者期間が通算して6か月以上ある場合でも可。
- ※ 被保険者期間とは、雇用保険の被保険者であった期間のうち、離職日から1か月ごとに区切っていた期間に賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を1か月と計算します。

< 雇用継続給付 >



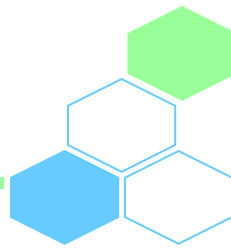
- ① 高年齢雇用継続給付 ※今回は取り扱いません
「高年齢雇用継続基本給付金」
「高年齢再就職給付金」の二種類

② 育児休業給付

③ 介護休業給付

労働者が高齢になり、業務内容に変更等により賃金がこれまでより低下した時、育児や介護のために休業し、休業する権利は保障されているものの、ノーワーク・ノーペイの原則により休業期間中に賃金が支払われないといった場合に、雇用継続給付を支給することで労働者の雇用の継続を図ることが目的。

育児休業



労働者が、原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業

※ 育児関係の「子」の範囲は、労働者と法律上の親子関係がある子（養子を含む）のほか、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子等を含む

< 対象労働者 >

- ・ 労働者（日々雇用を除く）
- ・ 有期雇用労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要。
 - ① 子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は2歳）に達する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと

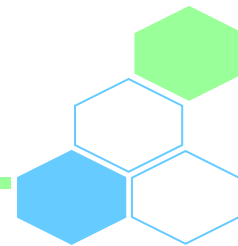
< 期間 >

- ・ 原則、子が1歳（保育所等に入所できない等の理由がある場合は1歳6か月、それでも保育所等に入所できない等の理由がある場合は2歳）に達する日までの連続した期間
- ・ 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達する日までの間の1年間、取得可能（パパ・ママ育休プラス）

< 申請手続き >

労働者は、休業開始予定日の1か月前（1歳6か月、2歳までの育児休業の場合は2週間前（令和4年10月1日以降は休業開始予定日によって2週間～1か月前））までに書面等により事業主に申出

育児休業給付



育児休業給付には、育児休業期間中に支給される「育児休業給付金」があります。

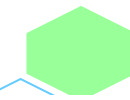
育児休業給付は、被保険者(※)が1歳又は1歳2か月(支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6か月又は2歳)未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に、休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数11日以上ある完全月(過去に基本手当の受給資格や高年齢受給資格の決定を受けたことがある方については、その後のものに限ります。)が12か月以上あれば、受給資格の確認を受けることができます。

その上で、育児休業給付金は、

1. 1支給単位期間(原則30日)において、「休業開始時賃金日額×支給日数」の80%以上の賃金が支払われていないこと。
2. 就業している日数が各支給単位期間(1か月ごとの期間)ごとに10日(10日を超える場合にあっては、就業している時間が80時間)以下であること。(休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日(10日を超える場合にあっては、就業している時間が80時間)以下であるとともに、休業日が1日以上あること。)

の要件を満たす場合に支給されます。

※ 被保険者とは、一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。



< 支給額 >

育児休業給付の各支給対象期間(原則30日)の支給額は、原則、休業開始時賃金日額×支給日数×67%
(ただし、育児休業の開始から6か月経過後は50%)です。

< 申請者 >

事業主

(被保険者本人が自ら申請手続きを行うことを希望する場合は、本人が申請を行うことも可能)

< 申請窓口 >

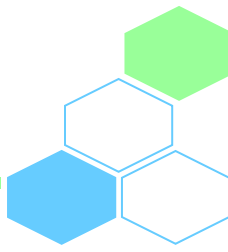
事業所の所在地を管轄する公共職業安定所(ハローワーク)

< 申請期間 >

初回の支給申請：休業開始日の初日から起算して4か月を経過する日の属する月末

それ以外：公共職業安定所長が指定する支給申請期間の支給申請日(公共職業安定所(ハローワーク)から交付される「育児休業給付次回支給申請日指定通知書」に印字されています。)

介護休業



労働者が要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業

< 対象労働者 >

- ・ 労働者（日々雇用を除く）
- ・ 有期雇用労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要。
 - ① 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か月経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと

< 対象家族 >

配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫
※介護関係の「子」の範囲は、法律上の親子関係がある子（養子含む）のみ

< 期間・回数 >

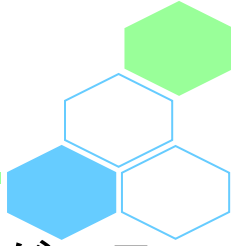
対象家族1人につき、通算93日まで。3回まで分割可能

< 申請手続き >

労働者は、休業開始予定日の2週間前までに、書面等により事業主に申出

※ 休業終了予定日の2週間前までに申し出るにより、93日の範囲内で申出毎に1回に限り繰下げが可能

介護休業給付



家族を介護するための休業をした被保険者(※)で、介護休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月(過去に基本手当の受給資格の決定を受けたことがある方については、基本手当の受給資格や高年齢受給資格の決定を受けた後のものに限る。)が12か月以上ある方が支給の対象となります。

その上で、

1. 1支給単位期間(原則30日)において、「休業開始時の賃金日額×支給日数」の8割以上の賃金が支払われていないこと
2. 就業している日数が各支給単位期間(30日ごとの期間)ごとに10日以下であること。(休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日以下であるとともに、休業日が1日以上あること。)

の要件を満たす場合に支給されます。

※ 被保険者とは、一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。



< 支給額 >

介護休業給付の各支給対象期間(原則30日)の支給額は原則、
休業開始時賃金日額×支給日数×67%、です。

< 申請者 >

事業主

(被保険者本人が自ら申請手続きを行うことを希望する場合は、本人が申請を行うことも可能)

< 申請窓口 >

事業所の所在地を管轄する公共職業安定所(ハローワーク)

< 申請期限 >

各介護休業終了日(介護休業が3か月を経過したときは介護休業開始日から3か月経過した日)の翌日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日までに行う。

支給対象となる介護休業(平成29年1月1日前に介護休業を取得した方)

介護休業給付金は、以下の1. 及び2. を満たす介護休業について支給対象となる家族の同一要介護につき1回の介護休業期間(ただし、介護休業開始日から最長3か月間)に限り支給します。

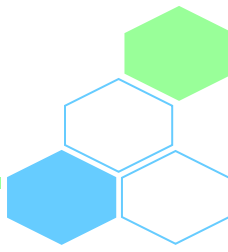
1. 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、**2週間以上にわたり常時介護**(歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること)を必要とする状態にある家族(次のいずれかに限る)を、介護するための休業であること。
 - (1) 一般被保険者の「配偶者(事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む)」
「父母(養父母を含む)」「子(養子を含む)」「配偶者の父母(養父母を含む)」
 - (2) 一般被保険者が同居しかつ扶養している、一般被保険者の「祖父母」「兄弟姉妹」「孫」
2. 一般被保険者がその期間の初日及び末日とする日を明らかにして事業主に申し出を行い、これによって一般被保険者が実際に取得した休業であること。

複数回支給

同一の対象家族について介護休業給付金を受けたことがある場合であっても、要介護状態が異なることにより再び取得した介護休業についても介護休業給付金の対象となります。
ただし、この場合は、同一家族について受給した介護休業給付金の支給日数の通算が、93日が限度となります。

・健康保険法（協会けんぽ・組合けんぽ）

全国健康保険協会 <https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3>



傷病手当金

病気休業中に被保険者とその家族の生活を保障するために設けられた制度で、被保険者が病気やケガのために会社を休み、事業主から十分な報酬が受けられない場合に支給。

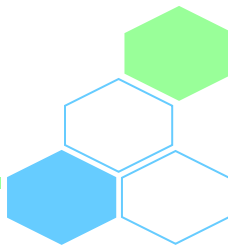
< 支給要件 >

業務外の事由による病気やケガの療養のため仕事を休んだ日から連続して3日間（待期）の後、4日目以降の仕事に就けなかった日に対して支給されます。待期には、有給休暇、土日・祝日等の公休日も含まれ、給与の支払いがあったかどうかは関係ありません。

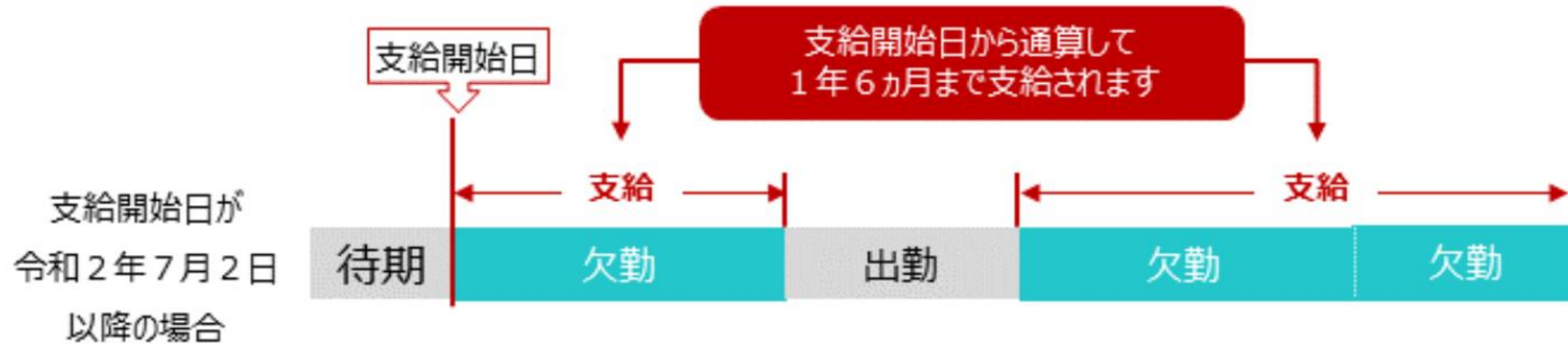
また、就労時間中に業務外の事由で発生した病気やケガについて仕事に就くことができない状態となった場合には、その日を待期の初日として起算されます。

「待期3日間」の考え方：待期3日間の考え方は会社を休んだ日が連続して3日間なければ成立しません。連続して2日間会社を休んだ後、3日目に仕事を行った場合には、「待期3日間」は成立しません。

< 支給期間と支給額 >



傷病手当金が支給される期間は、支給を開始した日から通算して1年6ヵ月です。



1日あたりの金額

$$\left[\begin{array}{l} \text{支給開始日(※)以前の継続した12ヵ月間の} \\ \text{各月の標準月額を平均した額} \\ \text{※支給開始日とは、一番最初に給付が支給される日のことです} \end{array} \right] \div 30 \text{日} \times \frac{2}{3}$$



< 申請者 >

被保険者本人。ですが、実務上は、事業主（企業）がおこなうことが一般的

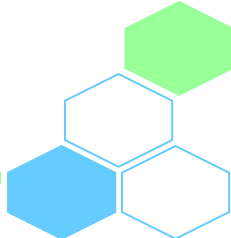
< 申請窓口 >

事業所が加入している健康保険協会、または、健康保険組合

< 申請期間 >

2年以内（療養のため労務不能となった日ごとにその翌日から2年を経過すると、時効により給付金の支払いができなくなる）

高額療養費



高額な医療費を支払ったときは高額療養費で払い戻しが受けられます。
高額療養費とは、同一月(1日から月末まで)にかかった医療費の自己負担額が高額になった場合、一定の金額(自己負担限度額)を超えた分が、あとで払い戻される制度です。医療費が高額になることが事前にわかっている場合には、「限度額適用認定証」を提示する方法が便利です。

< 自己負担限度額の一例 >

70歳未満の方の区分
平成27年1月診療分から

所得区分	自己負担限度額	多数該当
①区分ア (標準報酬月額83万円以上の方) (報酬月額81万円以上の方)	252,600円 + (総医療費※1 - 842,000円) × 1%	140,100円
②区分イ (標準報酬月額53万～79万円の方) (報酬月額51万5千円以上～81万円未満の方)	167,400円 + (総医療費※1 - 558,000円) × 1%	93,000円
③区分ウ (標準報酬月額28万～50万円の方) (報酬月額27万円以上～51万5千円未満の方)	80,100円 + (総医療費※1 - 267,000円) × 1%	44,400円
④区分エ (標準報酬月額26万円以下の方) (報酬月額27万円未満の方)	57,600円	44,400円
⑤区分オ(低所得者) (被保険者が市区町村民税の非課税者等)	35,400円	24,600円



< 申請者 >

被保険者がおこなうことが一般的

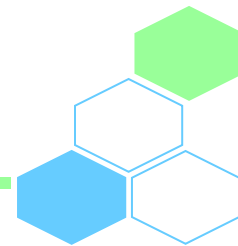
< 申請窓口 >

被保険者が加入している健康保険協会、または、健康保険組合

< 申請期間 >

2年以内(高額療養費の支給を受ける権利の消滅時効は、診療を受けた月の翌月の初日から2年)

< キャリアコンサルタントの領域について理解した上での適切な対応について >



- 相談者が被保険者（保険制度が適用されるかどうか）かどうかを確認
- 制度を利用する時の申請書類を依頼する先について（会社にお問い合わせる、提出物を郵送で受け取るなどの方法）
- 届け出先へいつまでに提出すべきか、提出機関について
- 受給中の対応について（引き続きの就職先相談など）
- 詳細については会社や社労士、専門機関や公的機関へのリファー
- 環境への働きかけ（企業向け、スムーズな制度利用への協力依頼・相談等）