

技能講習テキスト

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

オンライン【ライブ講習】

caricon.co

（株式会社リバース）

1. 講義（講習概要）

（1）講習

キャリアコンサルタントは就労支援の専門家で、就労に関する種々の知識を理解し、助言する力も求められています。当講習では、法令制度や給付制度などを理解するだけでなく、それらの相談場面での活かし方を身に付け、具体的展開に結びつけることを目的としています。

（2）講習を通して習得する目標

- ① キャリアコンサルタントが知っておくべき、制度を理解する
- ② 事例相談を通して、関係構築～問題把握～各種制度の具体的展開への応用方法を体感する

（3）講座を通して習得する支援効果

- ① 相談過程における**関係構築・問題把握**の支援
- ② 相談過程における**情報提供**の支援
- ③ 相談過程における**方策の実行**の支援

2. 講義（法令制度の活用とは）

（1）法令と制度の活用に関して

法令制度を相談援助の中で活用し、具体的展開に活かすためには、法令と制度の違いや、制度活用の際に注意すべき点を踏まえる必要があります。

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

（2）具体的展開に置いて抑えるべき点

- ① 根拠となる法令/利用する制度の名前（専門実践教育訓練給付金）
- ② 制度の概要（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（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（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（受講者本人・ハローワーク）

3. 講義（最新の法令のご紹介）

最新の法令（改正分含む）を確認の為にご案内します。

- ① 育児・介護休業法 令和6年改正（令和7年4月1日から順次施行）
- ② 雇用保険法 令和6年改正（育児休業関係は令和7年4月1日から施行）
- ③ 女性活躍推進法 令和7年改正（法律の有効期限延長、令和18年3月31日までに）
- ④ 障害者雇用促進法 令和4年改正
- ⑤ 働き方改革関連法 平成30年（各種措置が段階的に施行）
- ⑥ 職業安定法 令和4年改正（施行規則の改正は令和5年、6年にもあり）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000143017.html>

一部詳細は上記の厚生労働省のHPからも確認できます。

・育児・介護休業法に関する変更点について

育児関係

①令和7年4月から、子の看護休暇の対象が拡大され、小学校3年生修了前までになります。また取得事由も感染症による学級閉鎖や入学式等に拡大され、名称も「子の看護等休暇」に改称されました。勤続6ヶ月未満の労働者を除外する仕組みも廃止されています。

②所定外労働の制限(残業免除)の対象を小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者、に拡大されました。

③「3歳に満たない子を養育しながら短時間勤務を講ずることが困難な業務に従事する労働者に対する代替措置」と「育児休業を取得していない3歳に満たない子を養育する労働者に講じる努力義務の措置」として「テレワーク」を追加されました。

④男性の育児休業等の取得状況の公表義務対象が常時雇用労働者数300人超の事業主に拡大されています。

・育児・介護休業法に関する変更点について

介護関係

以下の項目が事業主の義務とされました。

- ①家族の介護に直面した旨の申出をした労働者に対する両立支援制度等の個別周知・意向確認
- ②雇用体制の整備（労働者への研修、相談体制の整備等）
- ③労働者に対する両立支援制度等の早期の情報提供（将来的に介護が必要になる可能性のある労働者を対象としています）
- ④事業主が講じる措置（努力義務）にテレワークを追加すること

また、育児関係と同様に勤続6ヶ月未満の労働者を除外する仕組みが廃止されています。

令和7年4月1日 育児休業給付制度改革

改正項目	内容
① 出生後休業支援給付金	両親とも14日以上育休で＋13%、最大28日手取りの100%相当
② 育児時短就業給付金	時短勤務で減収時、10%支給（子が2歳未満対象）
③ 給付金延長の審査厳格化	入所申込・不承諾証明・ハローワーク認定が必須

今回の改正の全体イメージ



4. 講義（本日の講習内容）

（1）相談内容

本日取り扱う法令制度に関する悩みを持った相談者に対する支援を考えます。
ケースは全部で3例。それぞれの抱える問題は、特定の法令制度を活用し、適切に対応すれば相談者にとっての大きな利益に繋がります。
皆さんで考え、適切な情報提供と、方策の実行の支援を行っていきましょう。

（2）本日、取り扱う制度

- ① 育児休業給付金（雇用保険）
- ② 介護休業給付金（雇用保険）
- ③ 傷病手当金・高額療養費（健康保険）

< 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 >

相談者との関係構築・問題把握を十分に行ったうえで…

- 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、提出機関及び期間について
- 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）

5-1. 本日のワークの流れ①

通信①で学んだ、法令制度の内容についての理解を確認するためのワークです。

(1) 相談内容の紹介

まずは相談者が相談内容を持ってきます。関係構築や問題把握はしっかりとできた上で情報提供・提案を行う段階に入りました。

(2) グループ内で相談

どのような制度を活用して情報提供を行えば相談者の利益に繋がるか、相談者への提案内容をグループ内で相談します。

(3) 提案内容の確認

各チームの提案内容を発表、確認していきます。

(4) 相談ワンポイント

講師からワンポイントを紹介しますので、参考にして下さい。

5-2. 本日のワークの流れ②

法令制度を活用した情報提供を意識した相談を体感するためのワークです。

(1) ロールプレイ

2～3人1組となり配布されている資料の相談内容に基づいて、ロールプレイを行います。時間は**15分間**です。

(2) ロールプレイの目標

15分の中で関係構築・問題把握・情報提供・具体的展開まで進めることを目標とします。
冒頭から情報提供を行わず、しっかり関係構築を意識し問題を受け止め、共有したうえで
情報提供する練習を行いましょう。

(3) フィードバック(FB)

ロールプレイ終了後には**5分間**のフィードバックを行います。簡単に感想を伝えて下さい。

(4) 役割交代

キャリアコンサルタント役と相談者役を交代しロールプレイ15分間とFB5分間行います。

6-1. ケース①相談者Aさんの相談

(1) 相談内容

「私たち夫婦は、これまでもずっと子どもが欲しいと思っていました。養子縁組を希望していたところ、縁があり、0歳の子どもと養子縁組が決定しました。その子は本当に可愛いらしく、私も配偶者も、ぜひこの子を養子として育てたいと思っています。ただ、私たち夫婦は共働きです。育児のため仕事を休めるかもわからないし、保育園を探す時間や、子育ての時間を取れるかも分かりません。仕事を辞めて当面育児に専念すること考えたのですが、今の仕事も好きですし、働かず収入がなくなってしまうのも困るので、できることなら続けたいと思っています。どうしたらいいかわからないので、相談したいです。」

①法令制度名

②制度の概要

③支給要件

④申請期間

⑤申請窓口

6-2. ケース②相談者Bさんの相談

(1) 相談内容

「私は80歳になる父と2人で暮らしています。その父が、1ヶ月ほど前外出先で転倒し、骨折をして入院しました。あと半月ほどで退院できる見込みですが、医師からは当面は通院が必要で、また、自宅でも常時介護が必要な状態だと言われています。

私は一人っ子で周囲に親戚など頼れる人もいないため、父の介護が必要となると、自分ですべて行わなければいけないのだと思います。

もうすでに有給休暇はほぼ使い切っていて、今後休みが必要となれば欠勤となってしまいます。とはいえ、父の介護をしないわけにもいかないのです、思い切っていったん退職して落ち着いてから再就職を考えた方がいいのでしょうか。でも、その間収入がなくなってしまうのも困るし、どうしたらいいのでしょうか。」

①法令制度名

②制度の概要

③支給要件

④申請期間

⑤申請窓口

6-3. ケース③相談者Cさんの相談

(1) 相談内容

「過労のせいで体調がすぐれず病院に行ったところ、検査の過程でガンも見つかりました。

がんに関しては幸い早期発見でした。医師からは、3カ月ぐらい入院治療すれば、がんも過労による体調不良も回復すると言われています。そのため、何とか治療に専念したいと思っています。ただ、3カ月も会社を休むとなると、有給休暇だけではとても足りません。

そもそも、そんなに長い間休むことができるのかわかりません。また、その間の生活費をどうすればいいかすごく気になりますが、そんなこと会社には聞きにくいと思います。

安心して治療に専念したいと思うのですが、どうしたらいいかわからず相談したいです。」

①法令制度名

②制度の概要

③支給要件

④申請期間

⑤申請窓口

7. 振り返り

今回のグループワークを振り返り、気づきや学びを共有しましょう

7-1. 情報提供・具体的展開力の振り返り

- ① 関係構築と問題把握はしっかりと行いましょう。
- ② 問題乗り越える際に法令制度は活用できます。
- ③ 情報提供は具体的な行動を見据えて行いましょう。
- ④ 詳しく分からない場合には、厚生労働省に確認し相談者や企業に働きかけられるようにしていきましょう！

7-2. ケース①相談者Aさんの相談

(1) 相談内容

「私たち夫婦は、これまでもずっと子どもが欲しいと思っていました。

養子縁組を希望していたところ、縁があり、0歳の子どもと養子縁組が決定しました。

その子は本当に可愛らしく、私も配偶者も、ぜひこの子を養子として育てたいと思っています。

ただ、私たち夫婦は共働きです。育児のため仕事を休めるかもわからないし、保育園を探す時間や、子育ての時間を取れるかも分かりません。

仕事を辞めて当面育児に専念することも考えたのですが、今の仕事も好きですし、働かず収入がなくなってしまうのも困るので、できることなら続けたいと思っています。

どうしたらいいかわからないので、相談したいです。」

①法令制度名

②制度の概要

③支給要件

④申請期間

⑤申請窓口

7-2. ケース①相談者Aさんの相談

育児・介護休業法(平成29年改正)育児休業の対象となる子の範囲の見直し

雇用保険・雇用継続給付「育児給付金」

育児休業等の対象となる子の範囲は、これまで、実子か養子に限られていたが、平成28年の改正により、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じるといえるような関係にある子についても育児休業制度等の対象に追加されました。

育児休業給付(雇用保険): 休業開始日前2年間に被保険者期間が通算して12ヶ月以上あれば給付の対象。休業開始時の賃金日額の50%(休業日数が180日に達するまでは67%)が2ヶ月ごとに支払われます。

【ポイント】

子どもが一歳に満たない子を養育するために休業している期間支給されますが、保育園に空きがなく待機せざるを得ない、新たな妊娠などに該当した等の場合は、最長2歳まで支給期間が延長されます。

申請書類は事業主を経由してハローワークに提出します。

7-3. ケース②相談者Bさんの相談

(1) 相談内容

「私は80歳になる父と2人で暮らしています。その父が、1ヶ月ほど前外出先で転倒し、骨折をして入院しました。あと半月ほどで退院できる見込みですが、医師からは当面は通院が必要で、また、自宅でも常時介護が必要な状態だと言われています。

私は一人っ子で周囲に親戚など頼れる人もいないため、父の介護が必要となると、自分ですべて行わなければいけないのだと思います。

もうすでに有給休暇はほぼ使い切っていて、今後休みが必要となれば欠勤となってしまいます。とはいえ、父の介護をしないわけにもいかないので、思い切っていったん退職して落ち着いてから再就職を考えた方がいいのでしょうか。でも、その間収入がなくなってしまうのも困るし、どうしたらいいのでしょうか。」

①法令制度名

②制度の概要

③支給要件

④申請期間

⑤申請窓口

7-3. ケース②相談者Bさんの相談

育児・介護休業法(平成29年改正)介護休業の分割取得が可能に

雇用保険・雇用継続給付「介護休業給付金」

原則1回限り93日まで取得可だった介護休業が、取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日までを3回を上限として、介護休業の分割取得が可能になりました。また、対象家族が、「同居している」という要件がなくなり拡大されました。

介護休業給付(雇用保険):休業開始前2年間に被保険者期間が通算して12ヶ月以上あれば給付の対象。休業開始時の賃金日額の67%が1ヶ月ごとに、最大93日支払われます。

【ポイント】

「介護休業」とは、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、排せつ、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を、介護するための休業であること。

申請書類は事業主を経由してハローワークに提出します。

7-4. ケース③相談者Cさんの相談

(1) 相談内容

「過労のせいで体調がすぐれず病院に行ったところ、検査の過程でがんも見つかりました。

がんに関しては幸い早期発見でした。医師からは、3カ月ぐらい入院治療すれば、がんも過労による体調不良も回復すると言われています。そのため、何とか治療に専念したいと思っています。ただ、3カ月も会社を休むとなると、有給休暇だけではとても足りません。

そもそも、そんなに長い間休むことができるのかわかりません。また、その間の生活費をどうすればいいかすごく気になりますが、そんなこと会社には聞きにくいと思います。

安心して治療に専念したいと思うのですが、どうしたらいいかわからず相談したいです。」

①法令制度名

②制度の概要

③支給要件

④申請期間

⑤申請窓口

7-4. ケース③相談者Cさんの相談

健康保険「傷病手当金」(所得保障となるもの)

業務外の事由で傷病にかかり、療養のために休業しなければならない時、継続して就労できない期間が3日連続すれば(待機期間)休業の4日目から傷病手当金が支給されます。支給開始以前一年間の各月の給料を30で割った(つまり日に換算し)3分の2が1年6ヶ月を限度に支給されます。申請書類は会社を管轄する全国健康保険協会か健康保険組合に被保険者(本人)が提出します。実務上は、申請は事業主(企業)が行うことが一般的です。

健康保険「高額療養費」(医療費の負担軽減)

入院や手術で医療費の自己負担額が高額になった時、一定額を超えた時に支給されます。事前に保険者(協会か組合)に「健康保険限度額適用認定証」の交付申請をすることで、医療費の支払いは限度額までで済み、現物支給を受けます。事前の交付申請がなかった場合は、一旦窓口で請求された医療費を支払い、現金給付という形で償還払いを受けます。

【ポイント】

たとえ休職中であっても、会社にな籍している限りは健康保険と厚生年金のいわゆる社会保険に対する保険料の支払いは必要です。無給の間も安心して治療に専念できる環境と社会保障、またスムーズな復職ルートを確保するための職場への働きかけや周りのサポート体制について考えていくことも大切です。

8. まとめ

- ① いきなり情報提供はせず、関係構築・問題把握を行いしっかりと相談者に寄り添いましょう。
- ② 問題を乗り越える際に法令制度は活用できます。最新の知識を身につけましょう！
- ③ 法令制度を伝えるだけでは、相談者や企業の行動に繋がりません。具体的な窓口、注意点も伝えましょう。
- ④ 厚生労働省の情報は適時確認し、相談者や企業に働きかけられるようにしていきましょう！