

# 技能講習テキスト 通信講座 ②

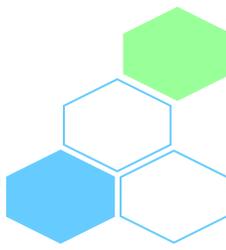
## 両立支援のための 法令制度を活用した 情報提供実践トレーニング

### 振り返り

caricon.co  
(株式会社リバーズ)

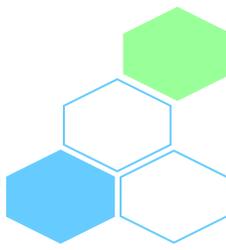


# 1、情報提供・具体的展開力の振り返り



- ① 関係構築と問題把握はしっかりと行いましょう。
- ② 問題を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！

## 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

無断転載を禁止します

## 3、ケース① 相談者Aさんの相談

### 育児・介護休業法（平成28年改正）多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

#### 雇用保険・雇用継続給付「育児休業給付金」

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言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。

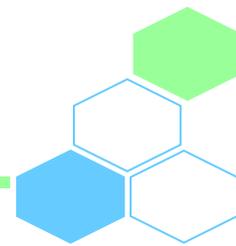
育児休業給付（雇用保険）：休業開始日前2年間に被保険者期間が通算して12ヶ月以上あれば給付の対象。休業開始時の賃金日額の50%（休業日数が180日に達するまでは67%）が2ヶ月ごとに支払われます。

#### 【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。

## 4、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

## 5、ケース② 相談者Bさんの相談

### 育児・介護休業法（平成28年改正）多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

#### 雇用保険・雇用継続給付「介護休業給付金」

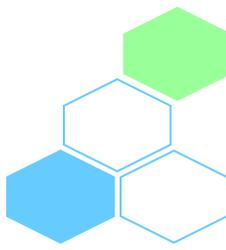
原則1回限り93日まで取得可だった介護休業が、取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日まで3回を上限として、介護休業の分割取得が可能になりました。また、対象家族が、「同居かつ扶養している」という要件がなくなり拡大されました。

**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的の障害により、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。

## 6、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、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日間連続すれば(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)がおこなうことが一般的です。

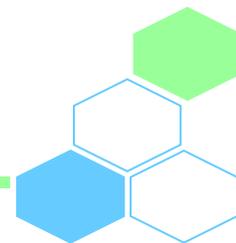
### 健康保険「高額療養費」(医療費の負担軽減)

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済み、現物給付を受けられます。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、会社に在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所得保障、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！