

仕事と子育て・介護の 両立を目指して

両立支援のためのガイドブック



埼玉県マスコット「コバトン&さいたまっち」

埼玉県は、 勤労者の皆様が 子育てや介護に直面した時に 仕事を継続していくための応援をします。



育児介護休業法、子ども・子育て支援法、男女雇用機会均等法などの勤労者を支援する法律の整備が進み、介護や子育てに直面しても仕事の継続がしやすくなってきました。一方で、こうした制度の周知が進まず、せっかく利用できる支援を受けることなく、離職を選ぶケースが見られます。

このような事態を減らし、仕事との両立を図るために支援制度を上手に利用して、1人でも多くの方が仕事を継続できるよう、このガイドブックを作成しました。

目次

介護や子育てをしながら働くこと

子育てと就業の実態について	_____	Page 2
介護と就業の実態について	_____	Page 3
子育てをしながら働くために	_____	Page 4
介護をしながら働くために	_____	Page 5

I. 子育てとの両立を目指して

子どもの就学までの両立プランを作る	_____	Page 6
仕事と子育ての両立支援制度を知る	_____	Page 7
育児関連施設の支援制度を知る	_____	Page 12
父親(イクメン)も支援制度を利用する	_____	Page 13
職場復帰プランを上司と作成する	_____	Page 14
保活を効果的に進める	_____	Page 15
ひとり親家庭への両立支援を知る	_____	Page 16
仕事をしながら不妊治療を続けるために	_____	Page 17

II. 介護との両立を目指して

家族の健康状態を把握する	_____	Page 18
仕事と介護の両立支援制度を知る	_____	Page 19
介護保険制度を知る	_____	Page 21
介護サービスについて知る	_____	Page 22
就労継続のための両立環境の整備を考える	_____	Page 23
成年後見制度を知る	_____	Page 24

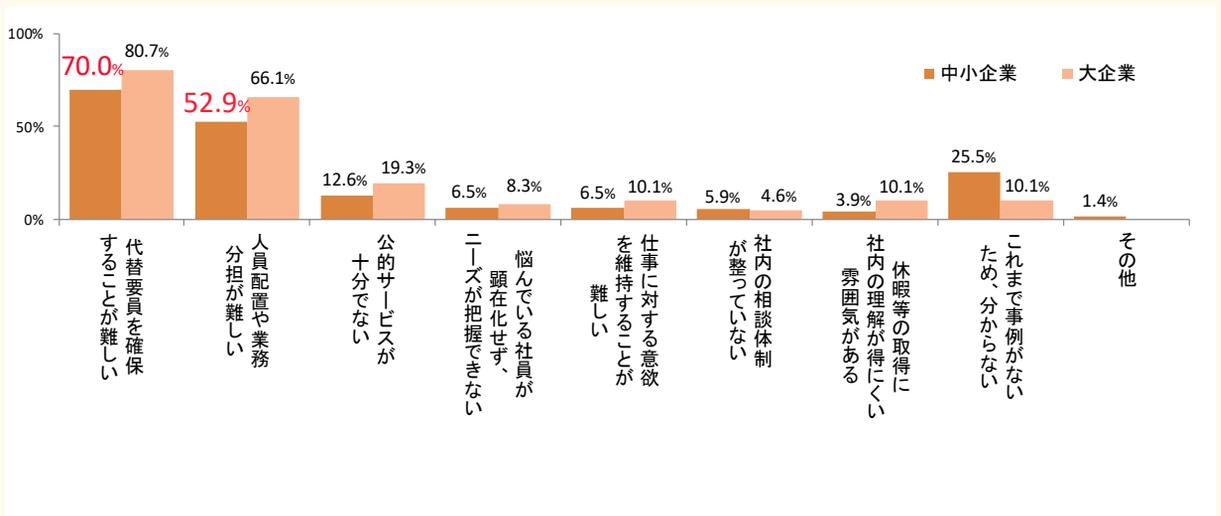
両立支援の相談窓口を知る

仕事と子育ての相談窓口を知る	_____	Page 25
仕事と介護の相談窓口を知る	_____	Page 27

子育てや介護をしながら働くこと

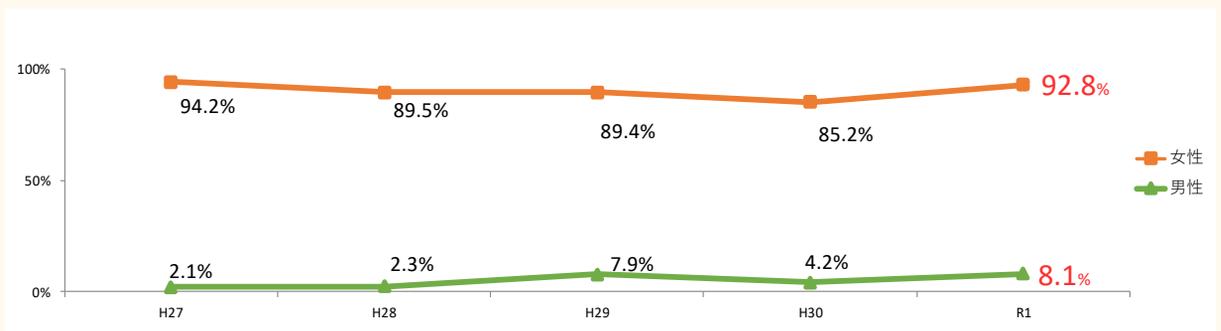
子育てと就業の実態について

埼玉県が令和元年度に行った調査(調査対象:県内の中小企業1,330事業所及び大企業170事業所)によると、仕事と育児を両立することに対する課題は、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く70.0%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が52.9%となっています。



出典: 令和元年度埼玉県就労実態調査報告書

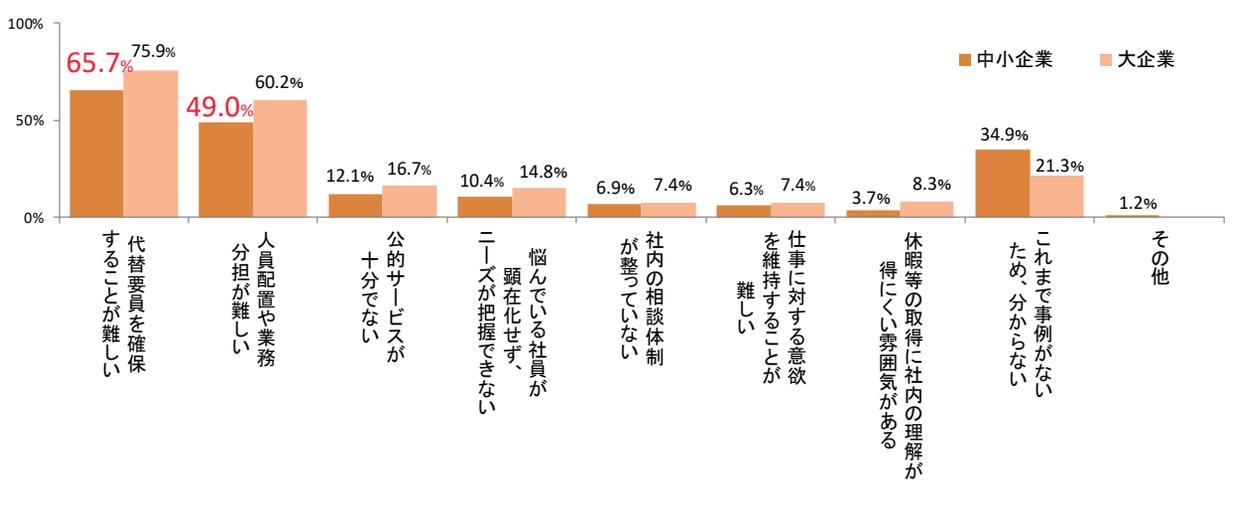
平成30年4月1日から平成31年3月31日までの1年間に出産した女性及び、配偶者が出産した男性の育児休業取得率をみると、中小企業では女性は92.8%、男性は8.1%でした。



出典: 令和元年度埼玉県就労実態調査報告書

介護と就業の実態について

仕事と介護を両立することに対する課題は、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く65.7%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が49.0%となっています。



出典：令和元年度埼玉県就労実態調査報告書

過去3年間に介護を理由に離職した労働者の有無については、中小企業で「いる」事業所の割合は6.4%で、「わからない」は4.4%となっています。

区分	集計事業所数	いる	いない	わからない	平均離職者数	左のうち直近1年間の離職者数
中 小 企 業 計	735	6.4%	89.3%	4.4%	1.1	0.6
建設業	111	3.6%	91.9%	4.5%	1.0	0.3
製造業	123	4.9%	88.6%	6.5%	0.9	0.3
情報通信業	14	7.1%	92.9%	0.0%	1.0	1.0
運輸業、郵便業	30	6.7%	86.7%	6.7%	1.0	1.0
卸売業、小売業	118	11.9%	85.6%	2.5%	1.2	0.7
金融業、保険業	24	4.2%	87.5%	8.3%	1.0	1.0
不動産業、物品賃貸業	29	3.4%	96.6%	0.0%	1.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	22	4.5%	95.5%	0.0%	1.0	1.0
宿泊業、飲食業	30	6.7%	93.3%	0.0%	0.8	0.5
教育、学習支援業	36	2.8%	94.4%	2.8%	1.0	0.0
医療・福祉	78	10.3%	83.3%	6.4%	1.2	0.7
サービス業	120	5.0%	90.0%	5.0%	1.3	0.8
大 企 業 計	110	16.4%	71.8%	11.8%	3.0	1.5

出典：令和元年度埼玉県就労実態調査報告書

子育てをしながら働くために

「仕事も子育ても両方充実させたい」といった価値観を持つ人たちが増え、行政や企業の子育てのための支援制度も充実してきています。

仕事を続けながら、安心して子育てを続けられるよう、こうした制度をよく理解して、効率的に利用していきましょう。

そのためには



1. 子どもの就学までの**両立プラン**を作る
2. 仕事と子育ての**両立支援制度**を知る
3. **育児関連施設**の支援制度を知る
4. **父親(イクメン)**も支援制度を知る
5. **職場復帰プラン**を上司と作成する
6. **保活**を効果的に進める
7. **ひとり親家庭**への両立支援を知る
8. 仕事をしながら**不妊治療**を続ける



仕事と子育ての両立のためのヒント

働きながら子育てをしてきたママやパパからのアドバイスとして、次のようなことも挙げられています。

- ・ 家事の時間を減らすように工夫する
- ・ 周りの協力を積極的に求める
- ・ 保育所のママ友、パパ友と情報交換をする
- ・ 自分の健康にも気を付ける
- ・ 頑張りすぎない



介護をしながら働くために

介護は予測できずに突然やってくる場合が多くあります。
介護が始まって仕事も辞めなくても済むように、事前に対応ができるよう情報を集め、準備を行っておきましょう。

そのためには



1. 家族の**健康状態を把握**する
2. 仕事と介護の**両立支援制度**を知る
3. **介護保険制度**を知る
4. **介護サービス利用**の流れを知る
5. 就労継続のための**両立環境の整備**を考える
6. **成年後見制度**を知る



仕事と介護の両立のためのヒント

働きながら介護をしてきた方からのアドバイスとして、次のようなことも挙げられています。

- ・ 介護サービスを利用し、自分で頑張りすぎない
- ・ 日頃から家族で介護について話し合っておく
- ・ 介護をしながら息抜きをする時間を作る
- ・ 会社の上司に伝えて、協力を仰ぐ
- ・ 介護する本人の健康状態も考える



最も大切なことは、一人で抱え込まず、周りに相談してみることです

I. 子育てとの両立を目指して

1. 子どもの就学までの両立プランを作る

妊娠してから、産前産後の休業と育児休業を経て職場へ復帰し、その後子どもを小学校へ就学させるまでの間、働きながら子育てをするために、利用する支援制度のプランを作ってみましょう。

主な子育てのステージは、次のような段階で考えてみましょう。

1. 産前（妊娠してから出産まで）
2. 産後（育児休業を取得した後、子どもが小学校に就学するまで）
 - (1) 出産後育児休業を終了するまで
 - (2) 職場復帰後、子どもが3歳になるまで
 - (3) 子どもが小学校に就学するまで

以上のステージで仕事と子育てを両立するための支援制度を知って、自分の生活サイクルを基に仕事と子育てのプランを作ってみましょう。



不利益取り扱いの禁止

育児休業や子どもの看護休暇などを取得することは、労働者の権利であり、使用者は、これらのことを理由として、労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないことになっています。

（男女雇用機会均等法第9条、育児休業法第10条、第16条）

不利益な取扱いとは、

- ・ 解雇・雇止め
- ・ 降格
- ・ 減給
- ・ 昇進・昇格の際の不利益な評価
- ・ 不利益な配置転換
- ・ 自宅待機

などを指します。



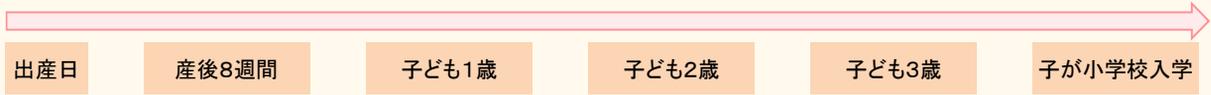
2-1. 仕事と子育ての両立支援制度を知る① 妊娠から出産まで

妊娠判明	産前6週間	出産(予定)日
<p>妊娠中の健康診査を受ける時間の確保が認められる (男女雇用機会均等法第12条)</p>		
<p>医師等からの指導を守るための措置(通勤緩和、休憩時間の延長、作業の制限、勤務時間の短縮等)を取ることができる(男女雇用機会均等法第13条)</p>		
<p>軽易な業務への転換を請求できる(労働基準法第65条)</p>		
<p>坑内業務・危険有害業務の就業制限(労働基準法第64条)</p>		
<p>時間外労働、休日労働、深夜業の免除を請求できる(労働基準法第66条)</p>		
<p>変形労働時間制の適用下においても1日8時間、週40時間の労働時間の制限を請求できる(労働基準法第66条)</p>		
<p>解雇の禁止(労働基準法第19条)</p>		
<p>産前休業6週間/多胎妊娠の場合は14週間 (労働基準法第65条)</p>		
		<p>出産育児一時金 (健康保険法第101条)</p>
<p>出産手当金 (健康保険法第102条)</p>		
<p>産休中の社会保険料免除 (健康保険法第159条、厚生年金保険法81条の2)</p>		

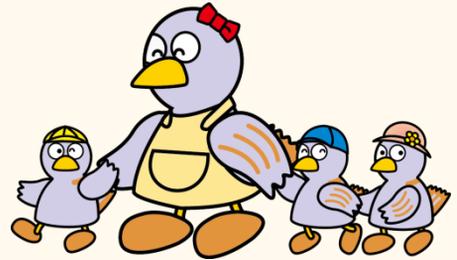
支援制度の詳細は、
9、10ページを参照
してください。



2-1. 仕事と子育ての両立支援制度を知る② 出産後から子どもが小学校に就学するまで



出産後の健康診査を受ける時間の確保が認められる(男女雇用機会均等法第12条)	
医師等からの指導を守るための措置(通勤緩和、休憩時間の延長、作業の制限、勤務時間の短縮等)を取ることができる(男女雇用機会均等法第13条)	
坑内業務・危険有害業務の就業制限 (労働基準法第64条)	
時間外労働、休日労働、深夜業の免除を請求できる(労働基準法第66条)	
変形労働時間制の適用下においても1日8時間、週40時間の労働時間の制限を請求できる(労働基準法第66条)	
解雇の禁止／産後休業後30日 含む(労働基準法第19条)	(30日)



所定外労働時間の制限 (育児・介護休業法第16条の8) / 子が3歳になるまで
時間外労働・深夜業の制限 (育児・介護休業法第17条、第19条) / 子が小学校に入学するまで
所定外労働時間の短縮措置 (育児・介護休業法第23条) / 子が3歳になるまで

産後休業8週間 (労働基準法第65条)	
育児休業(育児・介護休業法第5条～第9条) ※	保育所等に入れない場合等は、子が1歳6か月、さらに2歳になるまで延長できる
育児時間 (労働基準法第67条)	

支援制度の詳細は、9、10ページを参照してください。

子の看護休暇 (育児・介護休業法第16条2、3)

育児休業給付金 (雇用保険法第61条の4) → 育児休業を取得した時に、支給が受けられる	育児休業が延長された場合は、給付も延長される
---	------------------------

出産手当金 (健康保険法第102条等)

産休、育休中の社会保険料免除 (健康保険法第159条、厚生年金保険法81条の2)	(育児休業が延長された場合)
---	----------------

※ 男性は配偶者の出産後取得可能。女性は産後休暇後に取得。

2-2. 両立支援制度の詳細の一覧①

時 期		制 度 内 容
妊娠期間	妊婦の健康診査を受診するため	保健指導又は健康診査を定期的受診するために必要な時間を確保できるように請求することができます。
	医師等からの指導事項を守るため	医師等からの指導事項を守るため、通勤の緩和、休憩時間の延長、作業の制限、勤務時間の短縮等の必要な措置を受けることができます。
	勤務の負担を軽減するため	現在の業務を、他の軽易な業務に転換することを請求することができます。 変形労働時間制の適用制限や時間外・休日労働、深夜業の免除を請求することができます。
産前休業	女性労働者は、出産予定日の6週間前(双子以上の場合は14週間前)から休業を請求することができます。	
出産日(予定日)	※ 健康保険上出産日は産後休業に含まれ、労働基準法上は出産予定日を産前休業として計算します。	
産後休業	女性労働者は、出産日の翌日から8週間は産後休業(最初の6週間は必ず休業すること)を取ることができます。	
育児休業	男女労働者は、子どもが1歳に達するまでの希望する期間について育児休業を取得することができます。父母ともに取得する場合は、1歳2カ月に達するまで父母それぞれ1年間取得することができます。 また、子どもが1歳を超えても保育所に入れられない等の一定の場合は、子どもが1歳6か月に達するまで休業を取得することができます。 なお、子どもが1歳6か月以後も保育所に入れられない等の場合は、最長2歳まで休業を取得することができます。	
復職後	産婦の健康診査を受診するため	復職後も産後1年までは、保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保できるように請求することができます。
	医師等からの指導事項を守るため	医師等からの指導事項を守るため、通勤の緩和、休憩時間の延長、作業の制限、勤務時間の短縮等の必要な措置を受けることができます。
	復職～子どもが1歳前日まで	女性労働者は、時間外・休日労働、深夜業の免除や変形労働時間制の適用制限を請求することができます。
		女性労働者は、育児時間(1日2回、それぞれ少なくとも30分)を請求することができます。
	復職～子どもが3歳前日まで	男女労働者は、原則1日6時間の短時間勤務制度を利用できます。 また、請求すれば所定時間外労働(会社の残業)が免除されます。
復職～子どもが小学校入学前まで	男女労働者は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働(法定時間外労働)をしないことを請求することができます。	
	男女労働者は、深夜労働(午後10時～午前5時)の免除を請求することができます。 男女労働者は、子どもの看護のための休暇(子どもが病気やけがをした時の世話等を行うための休暇)を、対象となる子どもが1人なら年5日、2人以上なら年10日まで取得することができます。	

2-2. 両立支援制度の詳細の一覧②

制 度	概 要	問合わせ先
出産育児一時金	健康保険の被保険者が出産した時に、1児につき42万円（産科医療補償制度加算対象出産でない場合は、40万4千円）が支給されます。 また、被扶養者が出産した時には、家族出産育児一時金が支給されます。妊娠4か月以上を対象として、流産や死産にも支給されます。	協会けんぽ 健康保険組合 市区町村
出産手当金	健康保険の被保険者が、産前産後の休業中に、会社から給与の一部もしくは全部が支給されない場合、出産前の賃金の3分の2相当額ないしはその差額が健康保険から支給されます。	協会けんぽ 健康保険組合
育児休業給付金	雇用保険の被保険者が、1歳未満の子どもを養育するために育児休業を取得した等一定の条件を満たした場合、雇用保険から休業開始前の賃金の67%が支給されます。（パパママ育休プラスや保育所に入所できない等の場合は、延長された休業期間まで支給されます。） なお、育児休業開始から180日経過後は50%の支給になります。	ハローワーク
社会保険料の免除	産前産後の休業中、育児休業中は、会社から年金事務所、協会けんぽ又は健康保険組合に申し出ることにより、健康保険と厚生年金保険の保険料が、本人負担分と会社負担分ともに免除されます。 なお、この間、健康保険の給付は通常通り受けられます。 また、免除された期間の年金分も支払ったものとみなされ、将来受取る年金額に反映されます。	年金事務所 協会けんぽ 健康保険組合
子ども(乳幼児)医療助成及び未熟児養育医療	15歳年度末または18歳年度末までの子どもが、医療機関に入院・通院した際に支払う医療費のうち、医療保険の一部負担金が助成されます。 また、身体の発育が未熟なままで生まれ、入院を必要とする乳児に対して、その治療に必要な医療費が公費で負担されます。	市区町村



幼児教育・保育の無償化

令和元年10月から、3歳から5歳までの幼稚園、保育所、認定こども園等（ただし、子育て支援新制度の対象施設）を利用する全ての子どもの利用料が**無償化**されました。なお、0歳から2歳までの子どもについても、住民税非課税世帯は無償利用ができます。認可外の保育施設等を利用する場合は、お住いの市町村から「保育の必要性の認定」を受け、決められた上限内で無償利用ができます。新制度に移行していない幼稚園の場合も、上限内で無償利用ができます。

後述する「ファミリー・サポートセンター事業」も、「保育の必要性の認定」を受けた保護者のみ無償利用ができるようになりました。

2-3. 職場独自の子育て支援制度を確認する

職場によっては、労働者の子育ての支援について、法令に定めるもの以外に独自の支援制度を設けている場合があります。

就業規則をよく見て確認してみましょう。

また、会社の人事労務の担当者にも確認してみましょう。



【企業が独自に導入している主な支援制度】

- ・ 育児のための未消化有給休暇積立て
- ・ 時間単位、半日単位の有給休暇
- ・ 時間短縮勤務(法定を超えるもの)
- ・ フレックスタイム勤務
- ・ 在宅勤務
- ・ テレワークやサテライト勤務
- ・ 出産祝い金
- ・ 父親のための出産休暇
- ・ 社内保育施設

このほかに、健康保険組合に加入している場合は、その健康保険組合(公務員等共済組合加入員は共済組合)が独自で任意の付加給付を実施している場合があります。それぞれの健康保険組合、共済組合又は人事労務担当者に確認してみましょう。



仕事と子育ての両立支援に取り組む企業へ支給される助成金

仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業には、国から**両立支援等助成金**が支給されます。

男性社員が育児休業を取りやすい職場環境を作り、実際に育児休業を取得した実績がある場合に支給される**「出生時両立支援コース」**、育休復帰支援プランを策定し、社員が育児休業を取得後職場復帰した場合に支給される**「育児休業等支援コース」**、妊娠・出産・育児等を理由とした退職者について、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した再雇用制度を導入し、かつ希望する者を採用した場合に支給される**「再雇用者評価処遇コース」**などがあります。

3. 育児関連施設の支援制度を知る

子ども・子育て支援法に基づき、
次のような支援事業が各施設で行われています。



○子育て短期支援事業

保護者の入院や通院、出張や冠婚葬祭などにより、一時的に家庭で子供を養育できなくなった場合等に、児童養護施設等で一時的に子どもを預かる事業です。

子どもを、1週間程度預かる「短期入所生活援助(ショートステイ)事業」と、平日の夜間又は休日に預かる「夜間養護等(トワイライトステイ)事業」があります。

各市町村の子育て支援関連課所へ問い合わせてみてください。

※埼玉県内で子育て短期支援事業を実施している市町村は、26市町です。(平成31年4月1日現在)

○ファミリー・サポートセンター事業

ファミリー・サポート・センターとは、育児の援助を受けたい人(依頼会員)と育児の応援をしたい人(援助会員)が、お互い会員となって一時的に子どもを預かる会員組織です。

(問合せは末尾の子育ての相談窓口のページ参照)

○地域子育て支援拠点

「子育て支援センター」や「つどいの広場」などの愛称で呼ばれており、主に0才から2才の子どもとその保護者が気軽に利用できる交流スペースです。市町村やその助成を受けた社会福祉法人・NPO法人などが運営しています。子育て経験者などのスタッフが常駐しており、親子が安全に遊べるよう手助けしたり、子育てに関する悩み相談を受けています。埼玉県内には、現在500か所以上の子育て支援施設があります。

(問合せは末尾の子育ての相談窓口のページ参照)

このほか、子ども・子育て支援法に基づき、**一時預かり**、**延長保育**、**病児保育**、**放課後児童クラブ**の拡充と質の向上が図られています。

マザーズ・ハローワーク及びマザーズ・コーナーの設置

ハローワークに設置されており、仕事と子育ての両立を希望している方へ個々のニーズをふまえた職業紹介や情報提供を行っています。大宮・浦和・所沢のハローワークには、子ども連れでも安心して利用できるよう、授乳室や子どもを見守るスタッフが常駐したキッズスペースがあります。

(問合せは末尾の子育ての相談窓口のページ参照)



4. 父親(イクメン)も支援制度を利用する

公的支援制度は、母親の女性労働者だけではなく、父親の男性労働者もその支援の対象にしています。制度をよく知って、積極的に活用しましょう。



まずは**育児休業**を利用しましょう

育児休業は、男女を問わず取ることができ、妻が専業主婦や産前産後の休業や育児休業を取っていても、父親である**男性も取ることができます**。夫婦が共に育児休業を取る場合、取得可能期間が**子供が1歳2か月になるまでの期間に延長され、この間にそれぞれ1年間取ることができます**。また、妻の出産後8週間以内に育児休業を取った場合、期間内に再度取ることができます(**パパ休暇**)。

このほか、子の看護休暇、勤務時間の短縮措置、時間外労働・休日労働や深夜業の免除など女性と同等に請求できることを知っておきましょう。

埼玉県では、育児初心者の方の父親向けの育児(0歳～3歳)のヒント集「イクメンの素(もと)」を作成しています。



育児に不慣れな父親にも分かりやすい育児のヒントを提案しています。県少子政策課で配布しているほか、県ホームページからダウンロードもできます。

<http://www.pref.saitama.lg.jp/a0607/ikumen/>

職場独自の父親への子育て支援制度があるか確認しておきましょう

5. 職場復帰プランを上司と作成する

妊娠から子どもの就学までの両立プランに加えて、育児休業から職場へ復帰するに当たり、「**職場復帰プラン**」を上司と人事労務担当者を交えて作成してみましょう。



職場の状況やあなたの仕事の現状を考慮して、

- ・ 復帰前と復帰後の仕事の引き継ぎや担当業務の内容
- ・ 復帰後の勤務体制(時間短縮、育児時間、残業や深夜業の免除など)
- ・ 社会保険からの給付の申請(出産手当金や育児休業給付金など)
- ・ 保育所と職場との通勤経路や利用方法

などを事前に良く打ち合わせして確認しておきましょう。

特に上司にああなたの個人的な状況を良く把握してもらうことは、復帰後のトラブルを避けるために大変重要です。

厚生労働省では、右のような職場復帰プランの様式をモデルとして紹介しています。

事前に上司を交えて作成しておく
と役立ちます。

○厚生労働省
仕事と育児のカムバック支援サイト

育児休業からの復帰や再就職に向けた
悩みや疑問をWeb上で相談したり、調べたり
することができます。

<http://comeback-shien.mhlw.go.jp/>

育休復帰支援プラン		計画策定日: 平成 年 月 日	
対象従業員 氏名			
予定	出産予定日		
	産前休業開始日		
	育児休業取得期間		
実績	出産日		
	産前休業開始日		
	育児休業開始日		
育休取得・ 職場復帰に 関する確認 事項	法律で定められた措置・制度 の周知状況	対象従業員に 説明した日	平成 年 月 日
	対象従業員の希望の確認	初回面談 日	平成 年 月 日
	職場の状況	代替要員の確保が難しい・シフト制(土日勤務・夜勤あり)である・所定外労働が多い・体力を要する仕事を中心である・作業手順等の変更が多い・その他()	
	対象従業員の状況	女性・男性・役職者・有期契約労働者・専門性の高い職種・その他()	
取組計画		取組状況	
取組期間	取組内容	確認日	

6. 保活を効果的に進める

子どもを保育所に預けられるかどうかは、出産後の仕事との両立に大きな影響を与えます。このため、自分に合った保育所(特に認可保育所)への入所を確実にするための活動(保活)を効果的に進めることが大切になります。

1. 子どもを何歳から預け始めるかを考え、**保活のスケジュール**を作る
0歳4月から保育所を利用したい場合、妊娠中に保活の必要が生じることもあります。
2. 利用できる**保育施設の種類と概要、認定区分**を把握する
市区町村の保育施設を担当する窓口やホームページで最新の情報を集めましょう。自分の生活や仕事に合った送迎や保育時間を調べ、見学に行ってみましょう。
3. 入所を希望する保育所がある**自治体の選考基準と手続**を調べて申し込む
保育所へ入るための選考基準は、各家庭がどれほど保育を必要としているかをポイント化し、ポイントが高い順に入所が決まります。このポイントの基準は、各自治体で多少の違いがあります。
保育が必要な事由が就労の場合は、夫婦ともに勤務証明書が必要です。

保育所に入れなかった場合は・・・



子どもが1歳に達するまでに、市区町村に保育所の入所の希望を出していたものの、入所がかなわなかった場合は、育児休業の延長ができます。(育児介護休業法第5条3項、4項)

1. 子どもが1歳6か月に達するまで延長できる
2. 子どもが1歳6か月に達するまでに、同様に保育所への入所がかなわなかった場合は、さらに子どもが2歳に達するまで延長できる

※ 子どもが1歳に達するのは誕生日の当日ではなく、前日です。
例えば4月1日生まれの子どもは翌年の3月31日午後12時となります。

7. ひとり親家庭への両立支援を知る

ひとり親家庭の母親・父親が仕事と子育ての両立を図るために、就業を支援する給付事業や貸付事業が行われています。

「市」にお住まいの場合は、市の福祉関係窓口へ、「町村」にお住まいの場合は、最寄りの県福祉事務所へ、お問い合わせください。



主な就業支援に関する給付制度は、

○自立支援教育訓練給付金

ひとり親家庭等の母親又は父親が、就業に結び付く資格を取得するに当たり、給付金が支給されます。

○高等職業訓練促進給付金等事業

ひとり親家庭等の母親又は父親が専門的な資格を取得するため養成機関で修業する場合、受講期間のうち一定期間について高等職業訓練促進給付金が、修了後に高等職業訓練修了支援給付金が支給されます。

また、ひとり親家庭への貸付制度があり、経済的自立や、扶養している子どもの福祉増進のために必要な資金を借りることが出来ます。

その他にひとり親家庭の様々な相談について、所管の母子・父子福祉センター（県福祉事務所内）では専門のスタッフが相談に応じます。

（問い合わせは末尾の子育ての相談窓口のページ参照）

さいたま市・川口市・川越市・越谷市でも専門のスタッフが相談に応じています。



母子・父子自立支援プログラム

福祉事務所や市区町村に配置された自立支援プログラム策定員が、児童扶養手当受給者に対し、個別に面接を実施し、本人の生活状況、就業への意欲、資格取得への取組等について状況把握を行い、個々のケースに応じた自立支援プログラムを策定し、自立促進を図るプログラム策定事業を実施しています。

8. 仕事をしながら不妊治療を続けるために

不妊治療にかかる時間は長期にわたることも多く、仕事を続けながら治療を続けることは大変な労力を伴うことがあります。

また、治療にかかる費用も高額となることも多く、仕事を辞めると経済的負担が増し、家計の重荷となります。

仕事と不妊治療を両立させるためには、職場の理解を求めていくことが大切なステップとなります。

1回の不妊治療に掛る時間は短時間なことが多いので、

- ・ **時間単位の有給休暇**の取得導入を相談してみる
- ・ **フレックスタイム制度**や**時差出勤制度**の適用を相談してみる
- ・ **テレワーク制度**の利用で離れた場所からの仕事が可能か相談してみる

治療のために休みが必要な場合は、

- ・ **未消化有給休暇の積立**消化制度の導入を相談してみる
- ・ **不妊治療休暇制度**の導入を相談してみる
- ・ 休職制度を利用して**職場復帰プラン**を作成してみる



特定不妊治療への助成

埼玉県では、不妊治療を受けた方に費用の一部を助成しています。
詳しいことは、お近くの保健所、又は県庁健康長寿課（電話 048-830-3561）まで。

また、勤労者向け融資制度により融資も行います。
詳しいことは、県庁金融課（電話 048-830-3795）まで。

不妊治療に関する相談は、埼玉県不妊専門相談センターにおいて受け付けています。

埼玉医科大学総合医療センター内

- ・ 予約方法:電話にて予約 049-228-3674
- ・ 面談日時:火・金曜日 16時00分～17時30分

Ⅱ. 介護との両立を目指して

1. 家族の健康状態を把握する

介護の予測は難しいものです。

家族の介護が身近に起こっても困らないようにしておきましょう。

- ・ 家族、特に親の健康状態を把握し、介護状態にならないように予防をする。
- ・ かかりつけの医療機関を確認し、必要に応じて主治医と相談をする。
- ・ 服薬の内容を把握しておく。
- ・ 家族が万一要介護になった場合、誰が介護をするのかを話し合っておく。その際の費用のねん出や時間の提供等を話し合っておく。
- ・ 遠方の親の介護では、Uターン介護や呼寄せ介護を考慮する。また、遠隔地での介護(遠距離介護)を必要とする際には、その地域の介護の状況を調べておき、包括センターのケアマネジャーや民生委員とも相談してみる。

高齢者の一人暮らしは増えています。

65歳以上の一人暮らし高齢者の増加は男女ともに顕著であり、昭和55年には男性約19万人、女性約69万人、高齢者人口に占める割合は男性4.3%、女性11.2%でしたが、平成27年には男性約192万人、女性約400万人、高齢者人口に占める割合は男性13.3%、女性21.1%と大幅に増えています。(内閣府高齢社会白書より)



2. 仕事と介護の両立支援制度を知る

介護が必要になった場合の支援には、まず法令に基づく公的制度があります。

制度	概要	制度の対象者	取得できる日数・回数	関連法令
介護休業	2週間以上の期間にわたり要介護状態にある対象家族を介護する場合に取得できる休業 ※1	日々雇用を除く労働者 ※2 ※3	対象家族1人につき通算93日まで3回まで分割が可能	育児介護休業法第2、11～15条
介護休暇	要介護状態にある対象家族の介護その他の世話のために、1日又は半日単位で取得できる休暇 ※1	日々雇用を除く労働者 ※2	対象家族1人につき年5日まで2人以上であれば年10日まで	育児介護休業法第16条
短縮時間勤務制度	要介護状態にある対象家族を介護する場合に請求すれば利用できる所定労働時間の短縮 所定労働時間が8時間の場合は2時間以上、7時間以上の場合は1時間以上の短縮が望ましい ※1	日々雇用と1日の労働時間が6時間以下の労働者を除く労働者 ※2	短縮時間勤務に代えて、フレックスタイム制度、始業終業時間の繰下げ繰上げ、介護サービスの費用の助成等を行うことも可能 対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間	育児介護休業法第23条
所定時間外労働の制限	要介護状態にある対象家族を介護する場合に請求すれば利用できる所定労働時間を超える時間外労働の免除 ※1	日々雇用を除く労働者 ※2	1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間 請求回数に制限なし	育児介護休業法第16条
時間外労働の制限	要介護状態にある対象家族を介護する場合に請求すれば利用できる1か月24時間1年150時間を超える時間外労働の免除 ※1	日々雇用・入社1年未満・週所定労働日数が2日以下の労働者を除く労働者	1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間 請求回数に制限なし	育児介護休業法第18条
深夜業の制限	要介護状態にある対象家族を介護する場合に請求すれば利用できる深夜労働(午後10時から午前5時まで)の免除 ※1	日々雇用・入社1年未満・週所定労働日数が2日以下の労働者を除く労働者 ※4	1回の請求につき、1か月以上6か月以内の期間 請求回数に制限なし	育児介護休業法第20条

※1 要介護状態にある対象家族とは、傷病、精神障害により2週間以上にわたり常時介護を要する状態にある配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫を指します。

※2 労使協定を結ぶことで、対象外とすることができる労働者があります。

※3 有期契約労働者の場合は、一定の要件を満たす必要があります。

※4 介護ができる一定の要件を満たす16歳以上の同居の家族のいる労働者も対象外とされます。

介護で休業した場合の賃金の減収分を補う 介護休業給付金の支給もあります

介護休業給付金とは、傷病、精神障害により2週間以上にわたり常時介護を要する状態にある配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫を介護するために休業した労働者に対して支給される給付金です（雇用保険法第61条）。

○支給対象者

- ・ 雇用保険の被保険者で、介護休業開始日前2年間に、賃金支払い基礎日数が11日以上の方が12か月以上ある者
- ・ 介護休業を開始する時点で、介護休業終了後に離職することが予定されている者は対象になりません
- ・ 有期契約雇用者の場合は、休業開始時において同一の事業主の下で1年以上雇用が継続しており、かつ、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か月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでないこと

○支給額

- ・ 休業開始時賃金日額 × 支給日数(1か月単位) × 67%
限度日数は93日まで
- ・ 介護休業期間中の1か月ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていると給付金の対象となりません
- ・ 介護休業を開始した日から30日ごとに区切った各支給単位期間ごとに、実際休んだ日が20日以上なければなりません

※ 問合せ及び申込みは、原則職場を通じてハローワークまで

公的な支援以外にも、会社で独自の支援制度を設けている場合があります。

【企業が独自に導入している主な支援制度の事例】

- ・ 介護のための未消化有給休暇積立て
- ・ 時間単位、半日単位の有給休暇
- ・ 時間短縮勤務
- ・ フレックスタイム制度
- ・ 在宅勤務制度
- ・ テレワークやサテライト勤務
- ・ 介護費用支援

3. 介護保険制度を知る

介護が必要となった高齢者とその家族を支えるために、介護サービスの提供をする公的な介護保険について知っておきましょう。

○保険者と被保険者

介護保険は、市町村が保険者となって運営しています。

また、被保険者は、第1号被保険者と第2号被保険者に区分されています。

- ・ 第1号被保険者(対象者:65歳以上)
介護や支援が必要と認められれば、その原因を問わず介護保険を利用することができます。
- ・ 第2号被保険者(対象者:40～64歳)
末期がんや脳血管疾患等の特定疾病が原因である場合に限定されていますが、認定を受けて介護保険を利用することができます。

○介護保険料

被保険者から徴収する保険料は、介護保険給付費の半額に相当し、残り半分は公費(国、都道府県、市町村)により賄われています。

第1号被保険者の保険料は、市町村が徴収しており、原則として年金から天引きされます。

一方、第2号被保険者の保険料は、医療保険の保険料と合わせて徴収されており、会社員等の場合は給料から差し引かれます。

○要介護度と支給限度基準額

介護保険制度では、状態に応じて要介護5～1、要支援2～1に区分され、それぞれの区分に応じて介護サービスを利用できる支給限度基準額(月額)が定められています。

- ・ 要介護:寝たきりや認知症等で常時介護を必要とする状態
- ・ 要支援:家事や身支度等の日常生活に支援を必要とする状態

○自己負担額と高額介護サービス費

介護サービスを利用する者は、支給限度基準額内(要介護5で月額360,650円)であれば利用したサービス費の1割(一定以上の所得がある方は2割～3割)を負担すれば介護サービスを利用できます。

また、ひと月の自己負担額が一定の額(世帯の所得により異なりますが一般的に世帯合計で44,400円)を超えた場合に、その超えた額が払い戻される高額介護サービス費の制度もあります。

4. 介護サービスについて知る

介護保険で利用できるサービスは、大きく分けて在宅サービスと施設サービスがあります。
要介護と要支援で利用できるサービスに違いがあります。



○在宅サービス

自宅で利用する訪問介護(ホームヘルプサービス)や訪問看護、施設に通うデイサービス、デイケア、短期間施設に入所するショートステイや福祉用具貸与や住宅改修費支給等があります。

このほかに、自宅又は住み慣れた地域での生活が継続できるように、市町村単位で提供される**地域密着型サービス**があり、定期巡回・随時対応型の訪問介護や訪問看護、小規模のデイサービスやショートステイ等を組み合わせたサービスです。

○施設サービス

特別養護老人ホームと呼ばれている介護老人福祉施設、在宅復帰を目指したりハビリを目的とした介護老人保健施設、入所して長期にわたり医療を受ける介護医療院等があります。施設サービスを利用するためには、介護保険の自己負担額に加えて、家賃・食費・光熱費等が必要となります。

地域包括支援センターやケアマネジャーに相談してみる

要介護者の住み慣れた地域にある**地域包括支援センター**には、社会福祉士、保健師、主任ケアマネジャー等が配置されており、介護に関してその地域に適した身近で専門的な相談をすることができます。地域包括支援センターは、市区町村が管轄する公的機関です。(問合せは末尾の介護の相談窓口のページ参照)

ケアマネジャー(介護支援専門員)は、介護保険の総合的なコーディネーターやマネジメントを行う専門職で、介護保険のケアプランを作成します。その作成段階で、あなたの仕事と要介護者への介護の両立ができるようによく相談してみましょう。

特に在宅介護の場合は、ケアマネジャーとの付き合いが、あなた自身の仕事と生活のサイクルにあった介護プランを立てていく鍵となります。

5. 就労継続のための両立環境の整備を考える

仕事と介護の両立のためには、介護のための「両立を支援する制度」と介護保険から受けられる「介護サービス」をうまく組み合わせて、あなたの仕事と生活のサイクルに合わせた両立環境を整備することが大切です。



事例1

支援制度



介護サービス

介護休業：施設探しや介護準備に1か月休みを利用
勤務時間短縮制度：週2回施設に寄るために午前中短縮制度を利用



特定施設入居者生活介護(介護保険)：
 有料老人ホームに入居し、生活関連の介護サービスを利用

事例2

支援制度



介護サービス

半日単位の介護休暇制度：施設や役所での手続に利用
フレックスタイム制度：施設への送迎後に11時から出勤に利用



通所介護(介護保険)：週3回施設で入浴のサービスを利用
ショートステイ介護(介護保険)：在宅介護が困難な時に利用
福祉用具貸与(介護保険)：介護用ベット、車イスのリースを利用

事例3

支援制度



介護サービス

介護休暇：月1回医療機関に通い、要介護者の病状を相談
時間外労働の免除：介護のため出来なかった家事に使用



通所介護(介護保険)：週3回通所して、リハビリと入浴介助を受ける
ショートステイ(介護保険)：介護者本人が多忙な時に利用

事例4

支援制度



介護サービス

時差出勤制度：施設への送迎のための16時退社に利用
半日単位の有給休暇：要介護者の体調が悪い時に利用



小規模多機能型居宅介護(介護保険)：
 通い・訪問・泊まりなどを組み合わせて利用

6. 成年後見制度を知る

親や配偶者の認知症が進み、金銭管理ができなくなったり、騙されて不当な契約をさせられたりするおそれがある場合は、成年後見制度の利用を考えましょう。

成年後見制度には、**法定後見制度**と**任意後見制度**の2つがあります。また、法定後見には、**後見・保佐・補助**の3つの類型があり、本人の判断能力に応じて家庭裁判所が決定します。

制度	類型	判断能力	援助者
法定後見制度	後見	判断能力が全くない	成年後見人
	保佐	著しく不十分	保佐人
	補助	不十分	補助人
任意後見制度	本人の判断能力が不十分になった時に、あらかじめ結んでおいた任意後見契約にしたがって、任意後見人が援助する制度ですが、同意見・取消権による支援はありません。		

申立ては、居住地の家庭裁判所になりますが、市区町村の窓口や地域包括支援センターでも相談できます。



「家族信託」も考慮してみる

家族信託は財産管理の手段で、老後の生活資金の管理や介護等に必要な資金の支出に備えて、高齢者など(委託者)が保有する預貯金や不動産などの資産を**信頼できる身内(受託者)に託し**、その管理や処分を任せる**信託契約**です。

これは高齢者などが元気なうちに信託契約を結び、本人が判断能力を喪失した後で、財産管理を受託者に任せるものです。

成年後見制度に比べて柔軟な財産管理ができ、毎月の報酬も発生しませんが、後見人や家庭裁判所等のチェック機能が働かないので、**委託者と受託者の間にしっかりと信頼関係がない場合は**、財産保護の面でリスクが発生します。

家族信託の制度はいまだ一般に理解が広まっていないので、家族信託に対して豊富な知識や経験のある専門家(弁護士や司法書士など)に相談することが賢明です。

仕事と子育ての相談窓口を知る①

仕事と子育ての両立支援についての電話相談は

埼玉県仕事と生活の両立支援相談窓口 048-830-4515 〒330-9301 さいたま市浦和区高砂3-15-1
埼玉県庁本庁舎5階 雇用労働課内
電話相談は毎週月・水・金の9時から16時30分まで

子ども子育て支援事業の情報については

埼玉県のホームページに詳細が載っています
→ <https://www.pref.saitama.lg.jp/kenko/jidofukushi/kosodateshien/index.html>

埼玉県結婚・妊娠・出産・子育て応援公式サイトに詳細が載っています
→ <https://www.saitama-support.jp/nav/381-2/154-2>

出産手当金、出産育児一時金については

全国健康保険協会埼玉支部業務グループ 048-658-5919 〒330-8686 さいたま市大宮区錦町682-2
大宮情報文化センター内

※ または、出産当時使用していた保険証の発行元(健康保険組合等の保険者)にお問い合わせください。

産前後休業期間中および育児休業期間中の社会保険(健康保険・厚生年金)料の負担免除については

浦和年金事務所	048-831-1638	〒330-8580	さいたま市浦和区北浦和5-5-1
大宮年金事務所	048-652-3399	〒331-9577	埼玉県さいたま市北区宮原町4-19-9
春日部年金事務所	048-737-7112	〒344-8561	春日部市中央1-52-1 春日部セントラルビル内
川越年金事務所	049-242-2657	〒350-1196	川越市脇田本町15-13 東上パールビル内
熊谷年金事務所	048-522-5012	〒360-8585	熊谷市桜木町1-93
越谷年金事務所	048-960-1190	〒343-8585	越谷市弥生町16-1 越谷ツインシティBシティ内
秩父年金事務所	0494-27-6560	〒368-8585	秩父市上野町13-28
所沢年金事務所	04-2998-0170	〒359-8505	所沢市上安松1152-1

ファミリーサポートセンターの所在地については

埼玉県のホームページに各市町村別の一覧が出ています
→ <https://www.pref.saitama.lg.jp/a0607/famisapo.html>

児童相談所については

埼玉県のホームページに管轄区域別一覧が出ています
→ <http://www.pref.saitama.lg.jp/a0608/jisou-annai.html>

仕事と子育ての相談窓口を知る②

埼玉県内のマザーズハローワークやマザーズコーナーについては

ハローワーク浦和マザーズコーナー	048-826-5049	〒336-0027	さいたま市南区沼影1-10-1 ラムザタワー3階
マザーズハローワーク大宮	048-856-9500	〒330-0854	さいたま市大宮区桜木町1-9-4 エクセレント大宮ビル4階
ハローワーク川口マザーズコーナー	048-251-2901	〒332-0031	川口市青木3-2-7
ハローワーク熊谷マザーズコーナー	048-522-5656	〒360-0014	熊谷市箱田5-6-2
ハローワーク所沢マザーズコーナー	04-2993-5334	〒359-0042	所沢市並木2-4-1 航空公園駅ビル2階
ハローワーク川越マザーズコーナー	049-242-0197	〒350-1118	川越市豊田本1-19-8 (川越合同庁舎)
ハローワーク越谷マザーズコーナー	048-969-8609	〒343-0023	越谷市東越谷1-5-6

母子・父子家庭の相談については

東部中央母子・父子福祉センター	048-737-2139	〒344-0038	春日部市大沼1-76 東部中央福祉事務所内
西部母子・父子福祉センター	049-283-7991	〒350-0212	坂戸市石井2327-1 西部福祉事務所内
北部母子・父子福祉センター	0495-22-0104	〒367-0047	本庄市前原1-8-12 北部福祉事務所内
秩父母子・父子福祉センター	0494-22-6237	〒368-0025	秩父市桜木町8-18 秩父福祉事務所内

育児・介護休業法、一般事業主行動計画(次世代育成支援対策推進法)、男女雇用機会均等法については

埼玉労働局雇用環境・均等室	048-600-6210	〒330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー内
---------------	--------------	-----------	-------------------------------

労働問題全般についての問い合わせや労働相談は

(県の相談窓口)

埼玉県労働相談センター	048-830-4522	〒330-9301	さいたま市浦和区高砂3-15-1 県庁第2庁舎1階
-------------	--------------	-----------	---------------------------

(国の相談窓口)

埼玉労働局総合労働相談コーナー	048-600-6262	〒330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー内
さいたま総合労働相談コーナー	048-614-9977	〒330-6014	さいたま市中央区新都心11-2 さいたま労働基準監督署内
川口総合労働相談コーナー	048-498-6648	〒332-0015	川口市川口2-10-2 川口労働基準監督署内
熊谷総合労働相談コーナー	048-533-3611	〒360-0856	熊谷市別府5-95 熊谷労働基準監督署内
川越総合労働相談コーナー	049-210-9334	〒350-1118	川越市豊田本1-19-8 川越労働基準監督署内
春日部総合労働相談コーナー	048-614-9968	〒344-8506	春日部市南3-10-13 春日部労働基準監督署内
所沢総合労働相談コーナー	04-2995-2582	〒359-0042	所沢市並木6-1-3 所沢労働基準監督署内
行田総合労働相談コーナー	048-556-4195	〒361-8504	行田市桜町2-6-14 行田労働基準監督署内
秩父総合労働相談コーナー	0494-22-3725	〒368-0024	秩父市上宮地町23-24 秩父労働基準監督署内

仕事と介護の相談窓口を知る

地域包括支援センター	高齢者についての総合的な介護相談窓口であり、市町村が設置し、介護の予防に向けての相談、介護サービスについての各種相談、成年後見制度、高齢者虐待についての相談等に対応する	埼玉県ホームページから県内の施設一覧が確認できる https://www.pref.saitama.lg.jp/a0609/houkatsu.html
ワムネット WAMNET 介護地域窓口	独立行政法人福祉医療機構が運営する福祉・保健・医療の総合情報サイトで、介護の項目から地域窓口に入ると埼玉県内各市町村の介護窓口が案内される	埼玉県を指定して検索することで、県内各市町村の相談窓口一覧が出るので、担当部所をあたってみる http://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/
介護休業給付金	介護休業給付金の内容及び支給申請手続きについて案内されている	ハローワークで申請する介護休業給付金についての情報が確認できる https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/library/saitama-roudoukyoku/topics/2017/tp20171206-04.pdf
さいたま介護ネット	埼玉県の介護保険関係の利用者や介護事業者等について総合的に情報が提供される	埼玉県ホームページから県内の介護関連情報が確認できる http://www.pref.saitama.lg.jp/a0603/kaigo-net/index.html
介護サービス情報公表システム	介護関連事業所のサービス内容などの詳細情報を検索・閲覧できる	厚生労働省の介護事業所・生活関連情報検索のホームページから確認できる http://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/11/index.php
【特養・老健】空床・入所待ち情報提供システム	県内の特別養護老人ホーム、介護老人保健施設の協力により、施設ごとの空床数、入所待ち等についての情報が提供される	埼玉県ホームページから確認できる http://www.pref.saitama.lg.jp/a0603/koreisya-nyukyo/2-jyouthouteikyoyou22.html
埼玉労働局 雇用環境・均等室	育児・介護休業法等についての全般的な問い合わせに応じる	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階 TEL 048-600-6210
埼玉県労働相談センター	労働問題全般についての問い合わせや相談に応じる	さいたま市浦和区高砂3-15-1 埼玉県庁第2庁舎1階 TEL 048-830-4522
埼玉県 仕事と生活の両立支援相談窓口	介護・子育て・病気治療などで仕事の継続にお悩みの方からの相談に応じる 電話相談は毎週月・水・金の9時から16時30分まで	さいたま市浦和区高砂3-15-1 埼玉県庁本庁舎5階 雇用労働課内 TEL 048-830-4515
埼玉県 社会福祉協議会	介護すまいる館の運営や認知症高齢者の相談等を行っている	さいたま市浦和区針ヶ谷4-2-65 彩の国すこやかプラザ内 TEL 048-822-1191

埼玉県 産業労働部 雇用労働課

〒330-9301 さいたま市浦和区高砂3-15-1

電話 048-830-4515 <http://www.pref.saitama.lg.jp/a0809/rodo/seikatsu-ryouritsu/>