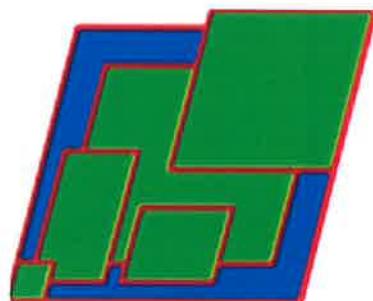


男女が共にいきいきと働くことのできる社会の実現

仕事と育児・介護両立支援

利用したい出産・育児に関する制度

仕事と介護の両立のための制度



令和 元年 6月



九州電力総連
<九州電力関連産業労働組合総連合>



目 次

利用したい出産・育児に関する制度

| | | | |
|-----|-------------------------------------|---------|----|
| 1 章 | 仕事をもつ妊婦のための制度（出産前に利用できる制度） | • • • • | 3 |
| 2 章 | 産後に利用できる制度 | • • • • | 7 |
| 3 章 | 出産・育児資金の支給制度 | • • • • | 9 |
| 4 章 | 保育に関する制度 | • • • • | 16 |
| 5 章 | 産後休業後、子供が1歳になるまでに 復職する場合に利用できる制度 | • • • • | 19 |
| 6 章 | 3歳未満又は小学校入学前に利用できる制度 | • • • • | 20 |

仕事と介護の両立のための制度

| | | | |
|-----|-------------------------|---------|----|
| 1 章 | 介護休業制度 | • • • • | 22 |
| 2 章 | 介護休暇制度（短期介護休暇） | • • • • | 23 |
| 3 章 | 介護のための短時間勤務等の制度 | • • • • | 24 |
| 4 章 | 介護のための所定外労働の制限（残業免除の制度） | • • • • | 25 |
| 5 章 | 介護のための深夜業の制限間勤務等の制度 | | |
| 6 章 | 介護休業給付金 | • • • • | 26 |
| 7 章 | 介護保険制度 | • • • • | 28 |

別紙資料（各社（労組）の各種制度）

| | | |
|----------|---------|----|
| 各種制度（育児） | • • • • | 31 |
| 各種制度（介護） | • • • • | 36 |

はじめに

日本は1971年（昭和46年）～1974年（昭和49年）の第二次ベビーブーム以降ほぼ毎年のように出生率が下がっており、第二次ベビーブームには2.14あった出生率も今では1.5を切っています。また、高齢者と呼ばれる65歳以上の方の割合も年々増加しており、このまま少子高齢化が進めば2025年には日本の人口の3人に1人は高齢者になると言われています。

出産や育児などの環境の未整備が少子化の原因であると言われています。

イクメンと言ったように育児などに参加する男性も増加傾向にあるものの、その数はまだまだ多いとは言えません。

また、会社でも産休や育休と言った休暇制度があるものの、中小企業ではまだまだ取得が難しいと言った職場も少なからず存在しているのが現状です。

さらに、出産や育児によって一旦は離職した女性の再就職が難しいことや核家族の増加により子育てが難しくなっているのも少子化の大きな原因となっています。

また、2025年には、40～50代の働き盛りの労働者が、仕事と介護の両立が困難となり、退職（介護離職）に至るケースが多くなると想定されています。こうした中堅従業員の離職は企業にとって損失が大きく仕事と介護を両立できる職場の普及に着手し、労働者の継続就業を促進していかなければなりません。

今回、九州電力総連として、労働者の継続就業促進の一環として、現状の育児・介護に関連する制度概要を記載した冊子（フォーマット）を作成しました。

必要な申請・制度が一目で、どの時期にどんな制度を使えるかがわかる資料としてあります。

各職場で、活用し継続就業の促進に繋がればと思います。

なお、会社の制度が法律の内容を上回っていたり、独自の支援制度があることも考えられますので、各種制度の対象となるか、必要な手続きなどについて、まずは会社の担当部署、上司に尋ねて下さい。休業の取得などで会社とトラブルになったり、法律の内容について詳しく知りたいときは、労働組合や会社がある都道府県の労働局雇用均等室等へご相談ください。

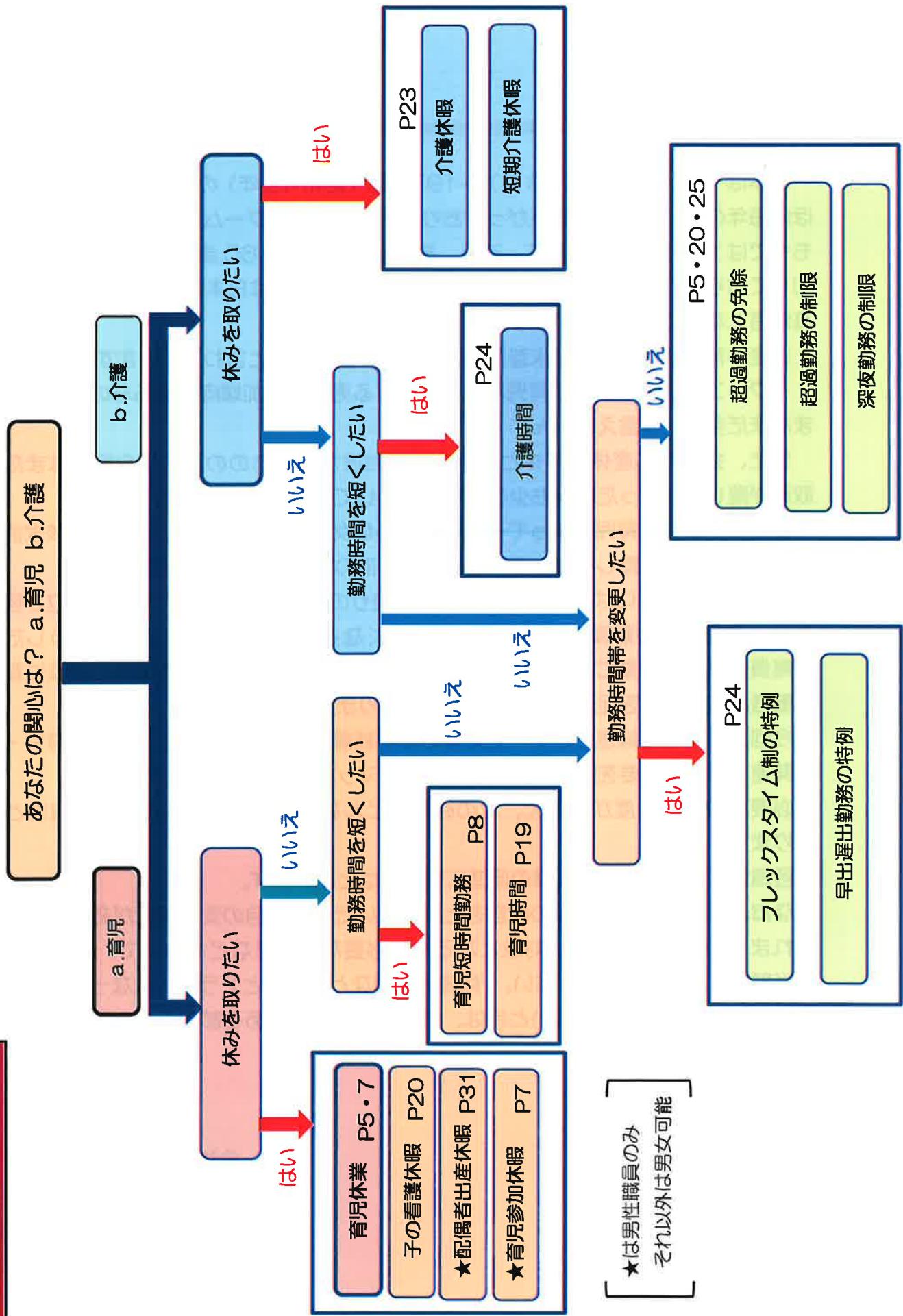
令和元年6月10日

九 州 電 力 総 連

男女平等参画推進委員会

女性委員会

両立支援制度の選択
フローチャート



利用したい出産・育児に関する制度

1章 仕事をもつ妊婦のための制度（出産前に利用できる制度）

1. 男女雇用機会均等法

■妊婦健康診査を受けるための時間が必要な場合は、会社に申し出ましょう。



それは、男女雇用機会均等法で規定されているんだよ。

?



Q. 事業主は女性労働者が保健指導や健康診査を受けるために必要な時間を確保するために、具体的にどのような措置を講じなければならないのでしょうか。

A. 均等法では、事業主は、女性労働者が母子保健法に基づく妊娠婦健診を受診するための通院時間を確保することができるようになります。

具体的には、厚生労働省令により、女性労働者が妊娠週数の区分に応じた回数、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しなければならないとされています。

会社が妊娠中確保しなければならない回数

妊娠 23 週まで ······ 4週に1回

妊娠 24 週から 35 週まで ··· 2週に1回

妊娠 36 週から出産まで ··· 1週に1回

ただし、医師又は助産師（以下「医師等」）がこれと異なる指示をしたときは、その指示により、必要な時間を確保することができるようになります。

?



Q. 医師等の指導事項を守るために必要な措置とは、具体的にどのような措置をとればよいのでしょうか。

A. 妊娠中又は出産後の女性労働者が、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づいて、医師等から何らかの指導を受けた場合、その指導事項を守ることができるようにするための勤務の軽減、勤務時間の短縮、休業等の適切な措置を講じることが、事業主に義務付けられています。

■妊婦健康診査で主治医から働き方について「休憩が必要」「入院が必要」などの指導を受けた場合は、指導内容を会社に申し出て、必要な措置を講じてもらいましょう。

医師等からの指導事項を会社にきちんと伝えることができるよう、医師等に「母性健康管理指導事項連絡カード」を記入してもらい、会社に伝えることも効果的です。

【母性健康管理指導事項連絡カードの入手先】

●母子健康手帳（ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されているので、それを拡大コピーして使うことができます。）

?



Q. 妊産婦健診を受けた女性労働者から、医師から2週間ほどの休業が必要と言わされたとの申し出がありました。現在業務が大変忙しいのですが、申し出のとおり休業させなければならないのでしょうか。

A. 妊娠中又は出産後の女性労働者が、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づいて医師等から何らかの指導を受けた場合に、その指導事項を守ることができるようするための措置を講じることは事業主の義務ですので、医師から問い合わせのような指導があった場合には、事業主は、業務の繁閑にかかわらず、医師から指導された期間、休業させなければなりません

※会社の制度が法律の内容を上回っていたり、独自の支援制度があることも考えられますので、各種制度（勤務免除、有給・無給など）の対象となるか、必要な手続きなどについて、まずは会社の担当部署、上司に尋ねて下さい。

【男女雇用機会均等法】

○母子健康法の規定による妊娠中の健康診断、保健指導を受けるために、事業主は必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

（妊娠7か月まで4週間に1回、8か月～9か月は2週間に1回、10か月は1週間に1回）。

○事業主は通勤ラッシュなどを避けるためのフレックス・タイムの導入、勤務場所の変更、勤務時間の短縮、休養室を設けるなど、妊娠に必要な措置をとるよう講じなければなりません。

【解説】

女性の職場進出が進み、妊娠・出産後も働き続ける女性労働者が増加している中で、母性を保護し、女性が働きながら安心して出産できる環境を整備するため、妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する規定を義務化したものです。



2. 労働基準法



出産・産後休暇を取りたい！

妊娠婦を妊娠、出産、哺育等に有害な業務につかせてはならない。また、請求があれば、業務軽減について配慮しなければなりません。時間外および深夜の労働を命じられません。

■時間外労働の制限、深夜業の制限、軽易業務への転換などを請求することができます。

産前産後休暇（産休）最低、産前6週間（多胎の場合は10週間）、産後8週間。産休中（産前42日、産後56日以内）は健康保険法に基づいて、健康保険組合から給与の60%が保証されます。また、原則として事業主は、産前産後休暇中およびその後の30日間に女性を解雇してはなりません。【3章参照】

■出産を控えた又は出産後の女性労働者は、事業主に申請すれば、休業措置を受けることができます。

【産前休業・出産】

出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）から請求すれば取得できます。出産日は産前休業に含まれます。

?



Q. 出産予定日が1週間延びてしまった。産前休業期間の6週間を超えて休んだ分はどうなるの？

A. 予定日よりも遅れて出産した場合、予定日から出産当日までの期間は産前休業に含まれます。

なお、実際の出産が予定日より遅れて産前休業が延びたとしても、産後8週間は「産後休業」として確保されます。

独自の支援制度があることも考えられますので、各種制度（有給・無給など）の対象となるか、必要な手続きなどについて、まずは会社の担当部署、上司に尋ねて下さい。

■育児休業の申出をする。

育児休業の申出期限は、法律で休業開始予定日の 1 か月前までと定められているので、産後休業に続けて育児休業をする場合は、産前休業に入る前や産前休業中に、申出を行うことになります。申出は、休業開始予定日や終了予定日などを明らかにして、書面などにより行わなければなりません。【2章参照】

【産後休業】

出産の翌日から 8 週間は就業することができません。ただし、産後 6 週間を経過後に本人が請求し、医師が認めた場合は就業することができます。

■父親には、「配偶者出産休暇制度」を整備している会社があります。

※ 各社（労組）の制度「配偶者出産休暇日数」については、別紙資料 P31 を確認下さい。

九州電力総連 マスコットキャラクター



そうくん

れんちゃん

2章 産後に利用できる制度

1. 育児休業法

(1) 育児休業（育休）

最低、子供が満1歳の誕生日の前日まで。母親ばかりでなく、父親もとる資格があります。正社員、契約期間の定めのある労働者とともに、雇用期間が1年未満の人はとれないこともあります。養子の場合も可能です。育児休業は期間中であっても、同じ人が2回以上とることはできず、期間を明らかにしてから休業にはいることと決められています。休業期間の延長は途中1回だけ認められます。所得に関しては、法的な保証はありません。ただし、社会保険料を負担したり、給与の何割かを保証しているところもあります。復帰後、同じ職場に戻れるという保証はされていません。



僕も育児休業を取る資格があるんだよ！



① 育児休業を取得できる人

正社員、契約期間の定めのある労働者であっても、一定の要件を満たしていれば育児休業を取ることができます。

期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要です。

- a. 入社1年以上であること
- b. 子が1歳6ヶ月になるまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない事

② 育児休業を取るための手続き

会社の規定を確認し、育児休業を取得する場合は、遅くとも1ヶ月前までに会社に育児休業申請書を提出しましょう。規定がない場合でも、育児・介護休業法によって請求ができます。

1歳から1歳6ヶ月までの育児休業については、休業開始予定日から希望どおり休業するには、その2週間前までに申し出てください。

?



Q. 育児休業を取得したときに国から支給される給付金にはどのようなものがあるの？

- A. 育児休業を取得された方には、雇用保険から「育児休業給付金」が育児休業中に支給されます。

「育児休業給付金」は、雇用保険の一般被保険者で、1歳又は1歳2ヶ月（支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6ヶ月）未満の子を養育するために育児休業を取得するなどの要件を満たした方が対象で、支給額は、支給対象期間（1ヶ月）当たり、原則として休業開始時賃金日額×支給日数の67%（休業開始から6ヶ月後は50%）相当額となっています。【3章参照】

③ 休業期間及び延長

- a. 原則として子が1歳に達するまでの間で労働者が申し出た連続した期間
ただし、両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則1歳までから1歳2ヶ月までに延長可能です。ただし、育児休業の期間（女性の場合は産後休業と育児休業を合計した期間）は1年が限度です。
- b. 子が1歳に達する日において（子が1歳2ヶ月に達するまでの育児休業が可能である場合に1歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において）いずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情がある場合には、子が1歳6ヶ月に達するまで取得可能です。

※保育所入所を希望しているが、入所できない場合

※子の養育を行っている配偶者（もう一人の親）であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合

（2）短時間勤務（育短）

出産後の一定期間において勤務時間が短くなる制度。父親もとの資格があります。給与は勤務時間に準じます。ただし、事業主は短時間勤務に対して努力義務があるという段階です。

実施していなくても事業主は罰せられないので、実施していないところもあります。

※ 各社（労組）の制度「育児休業対象子の年齢」「短時間勤務対象子の上限年齢」については、別紙資料P31・32を確認下さい。

九州電力総連 マスコットキャラクター



そうくん

れんちゃん

3章 出産・育児資金の支給制度

1. 出産手当金

産休中にお勤めの会社からお給料がもらえない場合、加入している健康保険から出産手当金が支払われます。



○対象となる方

① 勤務先の健康保険に加入している方

契約社員やパート、アルバイトの方でも、加入していれば受け取ることができます。

配偶者の健康保険の扶養に入っている場合は受け取れませんので、注意が必要です。

② 産休中にお給料を貰っていない方

お給料が少し出ている場合は、その分減額されます。

また、貰っているお給料が出産手当金よりも多い場合は手当金が支払われません。

○支払われる期間

産前休業(出産予定日を含む産前6週間、多胎の場合は14週間)と産後休業(出産翌日からの産後8週間)の期間のうち、お休みした日が支払いの対象となります。

○支払われる額：日給の3分の2×産休日数

なお、日給とは4月・5月・6月の給料の平均額を30日で割った額です。

例として、月給25万円の方が産休を14週間(96日間)取る場合を考えてみましょう。

・日給： $25\text{万円} \div 30\text{日} = \text{約 } 8,333\text{ 円}$

・出産手当金： $\text{約 } 8,333 \times 3\text{分の } 2 \times 96\text{ 日} = \text{約 } 544,390\text{ 円}$

となり、受け取れる出産手当金は全部で約544,390円になります。

○出産手当金の申請手続き

1. 出産予定日がわかったら勤務先に受給資格があるかを確認します。
2. 産休前に勤務先で申請書(健康保険出産手当金支給申請書)をもらいます。
3. 出産で入院するときに、申請書を持参し医師に記入してもらいます。
4. 出産後、勤務先に申請書を提出
(勤務先の健康保険担当者が保険組合へ申請書を提出)
5. 2週間～2ヶ月後に出産手当金が振り込まれます。

※「健康保険出産手当金支給申請書」は、勤務先を管轄する社会保険事務所でもらえます。退職などで勤務先から申請書を受け取れなかった場合は、社会保険事務所に行くと良いでしょう。

勤務先に提出する方法は持参か、郵送でもいいのかをあらかじめ確認しておくと良いでしょう。たいていの場合は、勤務先の健康保険担当者が社会保険事務所へ申請書を提出してくれるようですが、勤務先によって異なりますので、ここも確認しておきましょう。

2. 出産育児一時金

出産育児一時金制度とは、健康保険法等に基づく保険給付として、健康保険や国民健康保険などの被保険者またはその被扶養者が出産したとき、出産に要する経済的負担を軽減するため、一定の金額が支給される制度です。



○対象となる方

支給対象となるのは、自分が健康保険に加入しているもしくは配偶者の健康保険の被扶養者となっていて、妊娠4か月（85日）以上で出産する人です。

万が一流産・死産などをしてしまった場合でも妊娠4か月（85日）が経過していれば、給付の対象となります。

○支払われる期間

産前休業（出産予定日を含む産前6週間、多胎の場合は14週間）と産後休業（出産翌日からの産後8週間）の期間のうち、お休みした日が支払いの対象となります。

○支払われる額

基本的な支給額は、「赤ちゃん1人につき42万円」となっています。

特殊なケースとその場合の支給額については以下の通りです。

産科医療補償制度加算対象ではない病院で出産した場合、22週未満で出産した場合⇒支給額は40.4万円

付加給付金がある健康保険に加入している場合

⇒支給額は42万円+付加給付分（※1）

※1：付加給付金の金額は各健康保険によって異なるため、担当者へお問い合わせください。

なお、多胎妊娠である場合については、「上記の金額×赤ちゃんの人数分」の出産一時金を受け取ることができます。

○申請手続き

父親あるいは母親のいずれかの保険で受けとることができる。母親が出産前半年以内に退職した場合には、退職前の勤務期間が1年以上の条件つきで自分の社会保険から支給を受けることができます。社会保険の場合は勤務先の社会保険担当者へ、国民健康保険の場合は区市町村国民健康保険課へ、出産後申請します。

3. 育児休業給付金

育休中にお勤めの会社からお給料がもらえない場合、加入している雇用保険から育児休業給付金が支払われます。もちろん、父親が育休をとったり、母親も父親も育休をとったり（パパ・ママ育休プラスといいます）しても、給付金を受け取ることができます。

○支払いの対象となる方

- ① 雇用保険に加入している方
- ② 育休前の2年間で、1ヶ月に11日以上働いた月が12ヶ月以上ある方
- ③ 育休中に月給の8割以上のお金を貰っていない方
- ④ お休みする日が毎月20日以上の方
- ⑤ 育児休業後に働く意思がある方

○支払われる期間

原則、子どもが1歳または、パパママ育休プラス制度を利用する場合は1歳2ヶ月になるまで。育児休業の延長が認められた場合には、2歳になるまで。

○支払われる額

育休開始から180日目まで：月給の67%

育休開始から181日目以降：月給の50% で計算します。

なお、月給とは休業開始前6ヶ月の月給（残業代含む）の平均額です。

例として、月給20万円の方が8週間の産休を取った後に、赤ちゃんが1歳になるまで育休をとる場合を考えてみましょう。その場合、育休の期間は10ヶ月間（うち、育休開始から181日目以降の期間は4ヶ月間）です。

- ・育休開始から180日目まで： $20\text{万円} \times 0.67 = 134,000\text{円}$
- ・育休開始から181日目以降： $20\text{万円} \times 0.5 = 100,000\text{円}$
- ・ $(134,000\text{円} \times 6\text{ヶ月}) + (100,000\text{円} \times 4\text{ヶ月}) = 1,204,000\text{円}$

となり、受け取れる育児休業給付金は全部で1,204,000円になります。

なお、育休中に妊娠しても、支払い対象、期間、支給額は変わりません。

○申請方法

育児休業給付金の申請は、会社を経由して管轄するハローワークへ手続きをしますので、必要書類は勤務先に提出してください。（本人が申請することも可能です。）

【産休前に行うこと】

「育児休業給付受給資格確認票」に必要事項を記入→提出

「休業開始時賃金月額証明書」に必要事項を記入→提出

※現在では記入事項にマイナンバーも必要です。

【育休中に行うこと】

「(初回) 育児休業給付金支給申請書」に必要事項を記入→提出

4. 児童手当

○前年の年収が一定額未満の家庭の場合

子供が3歳になるまで受けることができます。

第1子、2子はそれぞれ月5,000円。第3子からは1万円。3歳以上の子供がいる家庭の場合は、3歳未満の子供のみが対象になります。児童手当の所得制限に当てはまらない場合でも、厚生年金などに加入している人で年収が一定額未満の家庭には、特例給付（児童手当と同額）を受けることができます。区市町村の福祉事務所や役所で相談を受け付けています。

○必要な手続きについて

児童手当は、何も手続きをしないともらえません。もらうためには、親など養育者が住んでいる市区町村（以下、役所とします）に、期限までに申請をする必要があります。

【初めて子どもが生まれたとき】

子どもが生まれ児童手当の受給資格が生じた日の翌日から15日以内に、役所に申請する必要があります。

【第2子以降の出産で子どもが増えたとき】

第2子以降を出産した日の翌日から15日以内に、役所に申請する必要があります。

【引っ越しして他の市区町村に住所が変わったとき】

転入した日（転出予定日）の翌日から15日以内に、役所に申請する必要があります。

※基本的に、「15日以内に役所に申請」と覚えておきましょう。子どもが生まれたときは、出生届けとセットで手続きするとよいでしょう。そして、この申請が遅れると、原則、遅れた月分の手当ではもらえないになりますので、十分注意しましょう。

○申請に必要な書類は

児童手当を新規に申請する場合には、以下の書類が必要になります。

1. 児童手当認定請求書
2. 申請者の健康保険証の写し
3. 申請者名義の振込先口座のわかるもの
4. 申請者の印鑑

これらを持参のうえ、役所の窓口で申請手続きを行います。

郵送による申請や電子申請を受け付けているところもありますが、書類に不備がある場合も考えられますので、やはり窓口で直接申請したほうがよいでしょう。

○所得制限

児童手当には所得制限があり、養育者の前年の所得が限度額以上になると、手当が減額（特例給付となり、子ども一人につき月額 5,000 円になります）されます。平成 28 年度の所得制限の限度額は、以下の通りです。

| 扶養親族等の数 | 所得制限限度額（万円） | (※) 収入額の目安（万円） |
|---------|-------------|----------------|
| 0人 | 622.0 | 833.3 |
| 1人 | 660.0 | 875.6 |
| 2人 | 698.0 | 917.8 |
| 3人 | 736.0 | 960.0 |
| 4人 | 774.0 | 1,002.1 |
| 5人 | 812.0 | 1,042.1 |

※収入額の目安は、所得制限限度額に給与所得控除額等相当分を加算した額

（実際の適用は所得額で行い、収入額は用いない）

※所得制限の限度額は、共働きの場合は、恒常に所得が上回っている方が対象となり、夫婦の所得合算はありません。また限度額は毎年見直されますので、役所のホームページなどで確認しておきましょう。

5. 児童扶養手当

○父母の離婚・死亡などによって、父又は母の一方からしか養育を受けられない一人親家庭などの児童のために、地方自治体から手当を支給する制度です。父親のいない児童（母子家庭など）や、父親が障害の状態にある児童が 18 歳になるまで扶養している人に支給されます。その目的は、母子家庭・父子家庭等の生活安定を図り、自立を促進することにあります。

【児童扶養手当を受給できる方】

手当は、次のいずれかに該当する児童（18 歳に達する日以降の最初の 3 月 31 日までの間にある者、障がい児については 20 歳未満）を監護している母（父）、又は母（父）に代わってその児童を養育している方に支給されます。

ただし、定められた額以上の所得があるときは支給されません。役所のホームページで確認しましょう。

- ・父母が婚姻（事実婚を含む）を解消した児童
- ・父（母）が死亡した児童
- ・父（母）が施行令に定める程度の障害の状態（年金の障がい等級1級程度）にある児童で公的年金の加算対象外の児童
- ・父（母）の生死が明らかでない児童
- ・父（母）から1年以上遺棄されている児童
- ・父（母）が裁判所からのDV保護命令を受けた児童
- ・父（母）が法令により引き続き1年以上拘禁されている児童
- ・母が婚姻によらないで懐胎した児童

○手当の月額（平成30年4月より）

児童扶養手当の月額表

| | 1人目 | 児童2人目の加算 | 児童3人目以降の加算額 |
|------|----------------------|---------------------|--------------------|
| 全部支給 | 42,500円 | 10,040円 | 6,020円 |
| 一部支給 | 42,490円 から10,030円 | 10,030円 から5,020円 | 6,010円 から3,010円 |

○申請について

申請に必要な書類は、請求される方の状況によって異なりますので、市町村のお問い合わせ窓口にてご相談ください。

児童扶養手当を受ける権利があっても、請求しないと受給できません。受給資格が認定されると請求した日の属する月の翌月分から手当が支給されます。さかのぼって手当を支給することはできません。

○現況届について

手当を受けられている方は、お住まいの市区町村窓口で、毎年8月に現況届を提出していただく必要があります。

この届は、前年の所得状況と毎年8月1日の養育状況を確認するためのもので、提出がなければ8月分以降の手当の支給が差し止められますのでご注意ください。

6. 児童育成手当

父親または母親のいない児童が18歳になるまで扶養している人に支給されます。自治体によってこの制度がない場合もある。所得制限あり。福祉事務所、市町村の窓口にてご相談ください。

7. 児童障害手当

心身に障害のある児童が20歳になるまで扶養している人に支給されます。所得制限があります。福祉事務所、市町村の窓口にてご相談ください。

8. 医療費助成

ゼロ歳児の医療費は現在ほとんどの自治体で無料になっています。3歳未満まで無料という自治体もあります。また、ひとり親家庭で18歳未満の児童がいる場合には、保険診療の自己負担分の医療費を補助するところもあります（所得制限あり）。市町村のホームページや窓口にてご確認ください。



4章 保育に関する制度

1. 公立および私立認可保育園

公立の保育園や私立の認可保育園に子供を預けたい場合には、福祉事務所や役所に相談します。

申請は子供が生まれてからになりますが、妊娠中に足を運んでまず相談しておくと、出産してから働きやすいです。入園は原則的にいつでもできますが、実際は保育受入れ人数の少ないゼロ歳や1歳児の場合には、4月の入園の時点で定員になってしまうことが多いです。

入園にあたっては条件があるので、まず妊娠中に調べてみる必要があります。園によって、保育時間、保育年齢も異なり、保育料も家庭の収入や預ける子供の数によって異なります。送り迎えしやすい保育園を選ぶことがポイントです。

こうした公立や認可の保育園の他、無認可の保育園や事業所内保育園、ベビーホテルなどもありますが、事前に十分なチェックが必要です。

?



Q. 私立と公立って何がちがうの！？

A. 保育園には私立の保育園と公立の保育園があります。例えば、私立の方がお金が高いのではと思いがちですが、公立も私立も基本的な利用料は変わりません。

知っているようで知らない私立と公立の保育園の違い。それぞれメリットやデメリットをしっかりと把握して、子どもと親、どちらも笑顔で通園できる保育園はどちらか、よくイメージして願書を出しましょう！

認可保育園と認可外保育園の違い。また認可外保育園のことを私立保育園と勘違いしている人も多いようです。それぞれ何が違うのでしょうか？

【認可保育園】

国の基準を満たしている国から認可されて保育施設のことです。公的な補助があるので比較的保育料が安く設定されています。

【認可外保育園】

国からの認可を受けていない保育施設のことです。国への届け出が必要なので勝手に運営はできないが、保育料が高額になりがちです。

?



Q. 国の基準保育料ってそれぞれどんな基準？

A. 私立と公立とで保育料が同じなのは、国の基準保険料が定まっているからです。

現在定められている保険料の取り扱い基準

1. 基本的には所得に応じて変わってきます。
2. 自治体によって変動します。

保育料は上記の2つの基準によって変動します。国の定めている具体的な金額は、約0～約104,000円で8階層にも分けられており、幅広く格差があるのがわかります。

また、年齢や預ける時間、何人預けるかによっても変わります。

保育料について詳しくは、市町村のホームページで確認ください。

| 保育認定の子ども | | | | |
|-----------------------|--------------|---------|--------------|----------|
| 階層区分 | (2号認定：満3歳以上) | | (3号認定：満3歳未満) | |
| | 利用者負担 | | 利用者負担 | |
| | 保育標準時間 | 保育短時間 | 保育標準時間 | 保育短時間 |
| ①生活保護世帯 | 0円 | 0円 | 0円 | 0円 |
| ②市町村民税 非課税世帯 | 6,000円 | 6,000円 | 9,000円 | 9,000円 |
| ③所得割課税額 48,600円未満 | 16,500円 | 16,300円 | 19,500円 | 19,300円 |
| ④所得割課税額 97,000円未満 | 27,000円 | 26,600円 | 30,000円 | 29,600円 |
| ⑤所得割課税額 169,000円未満 | 41,500円 | 40,900円 | 44,500円 | 43,900円 |
| ⑥所得割課税額 301,000円未満 | 58,000円 | 57,100円 | 61,000円 | 60,100円 |
| ⑦所得割課税額 397,000円未満 | 77,000円 | 75,800円 | 80,000円 | 78,800円 |
| ⑧所得割課税額 397,000円以上 | 101,000円 | 99,400円 | 104,000円 | 102,400円 |

※給付単価を限度とします。

※満3歳に到達した日の属する年度中の2号認定の利用者負担は、3号認定の額を適用します。

2. 幼児教育の無償化について（実施時期 令和元年 10月 1日）

令和元年 10月から幼児教育・保育の無償化を全面的に実施することが正式に決定しました。人生 100年時代を見据え、人づくりこそが時代を切り開く原動力として、政府がかかげた【人づくり革命】の主となる教育の無償化です。

【幼児教育・保育無償化の対象】

1 市町村から保育の必要があると認定された、3歳～5歳の子ども

2 住民税非課税世帯の0歳～2歳の子ども

- ・3～5歳の保育園・幼稚園・認定こども園

認可・・・全員無料（ただし幼稚園保育料の無償化上限額は 25,700円）

認可外・・・上限 月 37,000円の支給

- ・0～2歳の保育園・幼稚園・認定こども園

認可・・・住民税の非課税世帯が無償化

認可外・・・住民税非課税の世帯が上限 42,000円

- ・預かり保育も対象

幼稚園の預かり保育・ベビーホテルなど



【幼児教育無償化申請方法】

現在、幼稚園や保育園に通っている人は、園から手続きの方法が通知され、必要な書類が配布されます。これから申し込む方は、入園予定の施設、または、お住まいの自治体に問い合わせて下さい。

幼児教育無償化の具体的なイメージ(例)



住民税非課税世帯については、0歳～2歳児についても上記と同様の考え方により無償化の対象となる。この場合、月4,2万円まで無償。

(注2) 上記のうち認可外保育施設及びベビーシッターについては、認可外保育施設の届出をし、指導監修の基準を満たすものに限る（ただし、5年間の経過措置として、指導監修の基準を満たしていない場合でも無償化の対象とする措置期間を設ける）。

（注3）扶養範囲外の場合は、扶養範囲内の扶養親の扶養範囲内に算入される。

5章 産後休業後、子供が1歳になるまでの復職する場合に利用できる制度

1. 育児時間

生後1年に達しない子どもを育てる母親は、1日2回各々30分間の育児時間を請求できます。

育児時間は授乳のための母性保護を目的としたもので、父親はとることができません。
育児時間は無給。保育園の送り迎えなどに利用できます。



2. 時間外労働、休日労働、深夜業の制限など

産後1年を経過しない母親には、妊娠中と同様にこれらが適用になります。

【1章参照】

3. 母性健康管理措置

産後1年を経過しない母親は、医師等から指示があったときは、健康診査に必要な時間の確保を申し出ることができます。また、指導を受けた場合には、必要な措置を受けることができます。



色々な制度を活用しましょう

6章 3歳未満又は小学校入学前に利用できる制度

1. 短時間勤務制度

会社は、一定の条件を満たす 3 歳未満の子どもを育てる労働者のために、短時間勤務制度（1 日原則として 6 時間）を設けなければなりません。

【2章参照：短時間勤務対象子の年齢】

2. 所定外労働の制限

会社は、一定の条件を満たす3歳未満の子を育てる労働者から請求があったときは、所定外労働をさせてはいけません。

※ 各社（労組）の制度「育児者の所定外労働免除の対象」については、別紙資料P33 を確認下さい。



3. 子の看護休暇

小学校入学前の子どもを養育する労働者は、会社に申し出ることによって、年次有給休暇とは別に、1 年につき 5 日間、子どもが 2 人以上なら 10 日間、病気やけがをした子どもの看護、予防接種及び健康診断のために休暇を取得することができます。

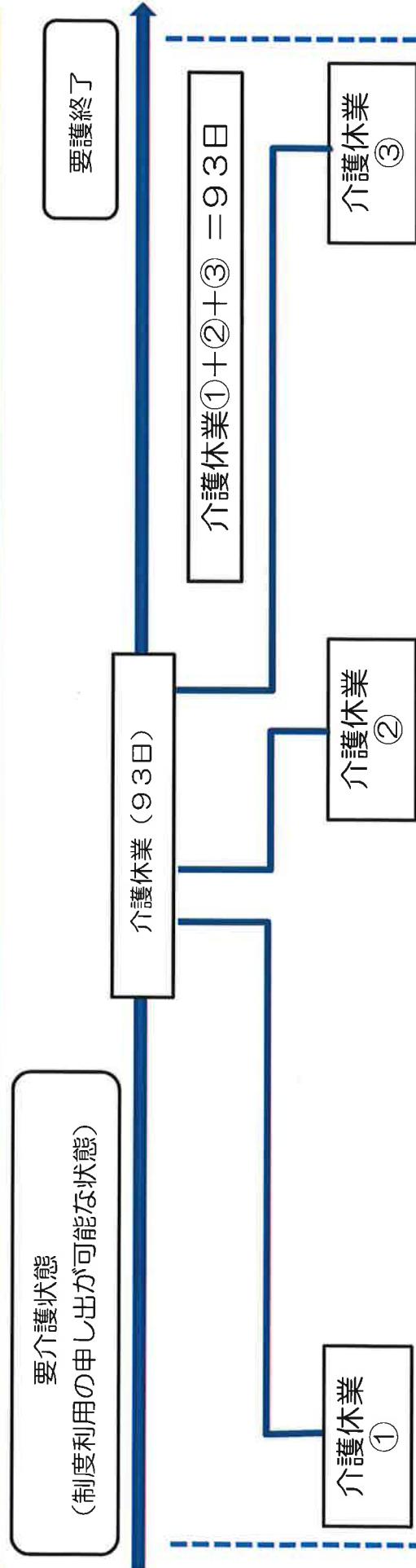
※ 各社（労組）の制度「子どもの看護休暇対象子の年齢、無給・有給」については、別紙資料P33 を確認下さい。

4. 時間外労働、深夜業の制限

会社は、小学校入学前の子どもを養育する一定の労働者から請求があった場合は、1か月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外労働をさせてはならないことになっています。また、深夜（午後 10 時から午前 5 時まで）において労働させてはならないことになっています。

※ 各社（労組）の制度「育児者の時間外労働免除の対象」「子どもの看護休假日数」については、別紙資料P34・35 を確認下さい。

仕事と介護の両立支援制度（介護休業の取得例）



介護休業① + ② + ③ = 93日

介護休業 ③

介護休業 ②

介護休業 ①

選択的措置義務
※事業主は以下のa～dのいずれかの制度を作らなければならないことになります。
労働者は介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能になります。

所定外労働の免除

介護休暇

（対象家族1人につき年5日、2人以上の場合に10日付与される）

半日単位の取得（所定労働時間の二分の一）

時間外労働・深夜業の制限

家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は週若しくは月の所定労働時間の短縮等の措置に準じて、

その介護を必要とする時間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務

仕事と介護の両立のための制度

育児・介護休業法で定められた制度について一部紹介します。法律の詳細は「育児・介護休業法」を参照するか、都道府県の労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。また勤務先の制度については勤務先の人事・総務担当に相談してください。

1章 介護休業制度

介護が必要な家族1人について、介護が必要な状態になったとき対象家族1人につき3回を上限として分割して取得でき、通算して93日まで（短時間勤務などを使った期間との通算はなし）休業できる制度で、労働者から会社に申し出ることで利用できます。

また、介護休業期間中は、要件を満たせば雇用保険から休業前の賃金の67%がハローワークから支給されます（介護休業給付金）。

【対象者】

- ・労働者（日々雇用を除く）
 - ・有期契約労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要です。
 - ① 入社1年以上 ②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
- ＜労使協定を締結することにより、対象外となる労働者＞
- ① 入社1年末満の労働者 ②申出の日から93日以内に雇用期間が終了する労働者
 - ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

【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

※ 各社（労組）の制度「介護休業制度利用可能期間」については、別紙資料P36を確認下さい。

2章 介護休暇制度（短期介護休暇）

介護が必要な家族1人につき、1年度に5日まで、対象家族が2人の場合は1年度に10日まで、介護休業や年次有給休暇とは別に半日（所定労働時間の2分の1）単位で休暇を取得でき、労働者から会社に申し出ることで利用できます。

※半日単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1日単位での取得に限定することが可能です

【対象者】

- ・労働者（日々雇用を除く。1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は1日単位のみ取得可。）

＜労使協定を締結することにより、対象外となる労働者＞

- ① 入社6か月未満の労働者
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

※ 各社（労組）の制度「介護休暇制度取り扱い、無給・有給」については、別紙資料P36を確認下さい。

九州電力総連 マスコットキャラクター



そうくん

れんちゃん

3章 介護のための短時間勤務等の制度

事業主は以下のa～dのいずれかの制度を作らなければならないことになっています。労働者は介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能になります。

a 短時間勤務の制度

日単位、週単位、月単位などで勤務時間や勤務日数の短縮を行う制度

b フレックスタイム制度

1か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各自の始業・終業時刻を自分で決めて働く制度

c 時差出勤の制度

1日の労働時間は変えずに、所定の始業時間と終業時間を早めたり、遅くしたりする制度

d 介護時間

要介護者の介護のため、介護を継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において1日につき2時間以内で勤務しないことができる制度

e 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

【対象者】

- ・労働者（日々雇用を除く）

＜労使協定を締結することにより、対象外となる労働者＞

② 入社6か月未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

九州電力総連 マスコットキャラクター



そうくん

れんちゃん

4章 介護のための所定外労働の制限（残業免除の制度）

要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は 制限時間（1か月 24 時間、1年 150 時間）を超えて時間外労働をさせてはなりません

【対象者】

要介護状態にある対象家族を介護する労働者

＜対象外となる労働者＞

- ① 日々雇用される労働者
- ②入社1年未満の労働者
- ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

【期間／回数】

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

5章 介護のための深夜業の制限・間勤務等の制度

要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合、事業主は午後10時から午前5時（深夜）において労働させてはなりません。

【対象者】

- ③ 日々雇用される労働者 ②入社1年未満の労働者
- ③介護ができる、次の i～ii に該当する 16 歳以上の同居の家族がいる労働者
 - i. 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む）
 - ii. 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと
- ④ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜にある労働者

【期間／回数】

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

6章 介護休業給付金

介護休業期間中は、要件を満たせば雇用保険から休業前の賃金の67%がハローワークから支給されます。

雇用保険の加入者家族が要介護状態となり、介護するために休業した場合、収入源を補うことを目的とした給付金制度です。

つまり、雇用保険加入者であれば、パート・アルバイトの方でも受給可能という訳です。

【対象者】

- ① 65歳未満の雇用保険加入者で、家族を介護するために介護休業を取得した人
- ② 同一事業主の下で勤続1年以上であること（パートやアルバイトも対象）
- ③ 介護休業を開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12ヶ月以上あること
- ④ 介護対象家族とは、負傷、疫病、身体上もしくは精神上の障害により2週間以上に渡り日常生活のサポートを必要とする状態であること
- ⑤ 事前に事業主に対し、介護休業を申し出しお承をもらっていること

【支給日数の考え方】

12ヶ月の間に、30日で終わる月もあれば28日で終わる月もあります。

そうなると、計算方法がややこしくなるため、1ヶ月=30日として数えます。

例)

11月10日～1月15日まで介護休業をとった場合

- ① 11月10日～12月9日=1ヶ月（30日）
- ② 12月10日～1月9日=1ヶ月（30日）
- ③ 1月10日～1月15日=6日（歴日で数える）

合計：30+30+6=66日　　このように支給日数を数えます

【支給額の計算方法】

賃金月額（休業開始時賃金日額×支給日数）×67%

※「支給日数」・・・介護休業期間を介護休業開始の日から30日ごとに区切り、それぞれの期間ごとに支給額が算定され、合計額が一括して支給されます。

支給日数最長93日間（3ヶ月間）。

※「賃金日額」・・・原則介護休業開始前6カ月（月給×6）の賃金を180で割った額

※賃金月額上限・・・42万円 6300円が上限。6万9000円を下回る場合は6万9000円が支給額となります。

例) 月給 30 万円の人が「11月 10 日～1月 15 日まで」介護休業した場合

計算式

| | |
|------|---|
| 賃金日額 | (30万円×6) ÷ 180 日 = 10,000 円 |
| 賃金月額 | 10,000 円 × 30 日 = 300,000 円 |
| 支給① | 11月 10 日～12月 9 日【30 日分】 10,000 × 30 日 × 67% = 201,000 円 |
| 支給② | 12月 10 日～1月 9 日【30 日分】 10,000 円 × 30 日 × 67% = 201,000 円 |
| 支給③ | 1月 10 日～1月 15 日【6 日分】 10,000 円 × 6 日 × 67% = 40,200 円 |
| 総支給額 | ① + ② + ③ = 442,200 円 |

【介護休業給付金の受け取り】

介護休業が終了した日以降の受取りとなるため、介護休業を連続して 93 日間取得した場合更に 3 カ月先になります。

※事業主の申請期限は「介護休業終了日の翌日から起算して 2 カ月を経過する日の属する月末まで」となっているため、場合によっては介護休業が終わったとしてもすぐにもらえないケースもあるかもしれませんので、事業主に確認をしておいたら安心です。

【介護休業給付金の申請】

被保険者自身が行う（ハローワークへ提出）ことも可能ですが、勤務先である事業主を通して行うのが一般的です。

※被保険者自身で申請を行う場合は、介護休業を開始した日の翌日から 10 日以内に書類を提出する必要があります。

※事業主が申請を行う場合は、介護終了日の翌日から 2 ヶ月を経過する日の属する月末までとなります。



7章 介護保険制度

介護保険は介護が必要な方に、その費用を給付してくれる保険です。

保険ですから、皆で保険料を負担して、必要な方に給付する仕組みになっています。

どんな保険でもそうですが、給付を受けるには色々手続きをしなければなりませんし、受けられるかどうかの審査もあります。

制度の運営主体（保険者）は、全国の市町村と東京 23 区（以下市区町村）で、保険料と税金で運営されています。サービスを受けるには原則 1 割の自己負担が必要です。

ただし、年収 280 万円以上の場合、自己負率が 2 割あるいは 3 割になります。

1. サービスを受けられる被保険者とは

介護保険の加入者には第 1 号被保険者（65 歳以上の方）と第 2 号被保険者（40 歳から 64 歳までの方）の分類があります。保険料の支払い義務はどちらにもあります
が、サービスの対象者（受給者）は、原則として第 1 号被保険者だけです。

第 2 号被保険者は老化に起因する疾病（指定の 16 疾病）により介護認定を受けた場合に限りサービスの対象となります。

2. 介護保険被保険者証はどこでもらえるの

制度の運営主体（保険者）は市区町村ですから、お住まいの自治体の介護保険課、高齢者支援課など（自治体により窓口の名前が違います）が窓口となります。

65 歳以上の方には一人ひとりに被保険者証が郵送で交付されます。

40 歳から 64 歳までの方には、通常発行されません。指定の疾患で介護認定されたときには発行されます。介護認定をされていない方が、介護保険被保険者証の交付を希望する場合は申請手続きが必要です。

3. 介護保険で受けられるサービス

(1) 支援サービス

ケアプランの作成、家族の相談対応など

(2) 自宅に住む人のためのサービス（居宅サービス）

- ・訪問型家事支援（掃除や洗濯、買い物や調理など）
- ・身体介護（入浴や排せつのお世話）・ 訪問看護（医師の指示のもと、看護師が健
康チェックや、療養上の世話など）
- ・通所型デイサービス（食事や入浴などの支援や、心身の機能を維持・向上する
ためのリハビリやレク、「おいしく、楽しく、安全に食べる」ための、口腔清掃
や口唇・舌の機能訓練などを日帰りで行う）
- ・デイケア（施設や病院などで、日常生活の自立のために理学療法士、作業療法士
などがリハビリを行う）

- ・ 短期滞在型 ショートステイ（施設などに短期間宿泊して、食事や入浴などの支援や、心身の機能を維持・向上するためのリハビリの支援など。家族の介護負軽減や施設入居準備などに利用できる）

(3) 施設に入居するサービス（施設サービス）

- ・ 特別養護老人ホーム（特養）
- ・ 老人健康保健施設（老健）
- ・ 介護療養型医療施設（療養病床）

(4) 介護用具に関するサービス

介護ベッド、車いす、ポータブルトイレなどのレンタル

(5) 介護リフォーム 手すり、バリアフリー、和式トイレを様式などの工事費用に補助金が支給されます。最大 20 万円まで。利用者はその 1 割～3 割を負担します。また、有料老人ホームで、自治体から「特定施設入居者生活介護」の指定を受けているところは、介護サービスに介護保険が適用されます。費用もサービスも様々ですのでよく調べてから利用するようにしてください。

4. サービスの申請方法

介護保険のサービスを利用するには、まずお住まいの市区町村の介護保険窓口に行って、申し込むことから始めます。

そして、介護保険利用の対象者であるかを判定してもらいます。これを要介護認定と言います。役所の窓口で、日程調整をし、役所から依頼された担当者が自宅に来て本人に問診と、身体機能のチェックを行います。その後、認定が出るまでに 2 か月程度を要します。

介護認定が出たら、ケアマネジャーを決めます。自治体で、地域で活用しているケアマネジャーのリストをもらえますので、その中から自宅との距離などを考えて、何人か電話をしてみましょう。良さそうな人が居たら、自宅に来てもらってお話ししてみます。

初めはよくわからないと思いますので、とりあえずお願ひしてみて、いつでも変更してもらえますので心配はいりません。ケアマネジャーは介護の計画書である「ケアプラン」を本人や家族の希望を聞きながら作成します。さらに、介護についての家族の相談にも乗ってくれます。相性のいい人を探しましょう。

ケアプランが決まると、それに基づいてサービスが受けられます。

5. 自己負担の割合は

介護保険は必要な人が使えるように、保険料と税金で運営されています。

そして、所得により、1 割から 3 割の自己負担があります。

介護保険施行当初は全員 1 割負担でしたが、現在は所得に応じて 1 割～3 割負担となっています。

6. 介護保険 1か月に利用できる上限金額

介護保険には、介護度に応じた支給限度額があります。この範囲内でケアマネジャーはケアプランを作成します。介護度が重いほど限度額が大きくなります。それ以上のサービスを受けたい場合は、全額自己負担となりますが、受けられないという事ではありません。

下表が介護度に応じた支給限度額表です。介護保険は点数制ですが、下表は 1 点 10 円で換算しています。1 点の単価は 10~11.40 円で、賃金の地域差により決まっています。

« 介護度別・支給限度額（月間） »

| 介護度 | 給付限度額 | 1割負額 |
|-------|-----------|----------|
| 要支援 1 | 50,030 円 | 5,003 円 |
| 要支援 2 | 104,730 円 | 10,473 円 |
| 要介護 1 | 166,920 円 | 16,692 円 |
| 要介護 2 | 196,160 円 | 19,616 円 |
| 要介護 3 | 269,310 円 | 26,931 円 |
| 要介護 4 | 308,060 円 | 30,806 円 |
| 要介護 5 | 360,650 円 | 36,065 円 |

7. その他

介護保険は、様々なルールや手続き、審査や更新など、初めて利用する方はハードルが高いと思われることもあると思います。しかし利用してみると、本人や家族にとってとても助けになる制度です。

核家族化が進んで、高齢者を家庭だけで介護することが難しい時代です。是非、自治体の窓口を訪ねてみてください。介護保険の利用について詳しく説明してくれます。

平日お仕事をされている方が役所に行くのはなかなか大変です。事前に下調べをしたり、電話で問い合わせたりしてから出かけると話がスムーズにできて、時間の節約にもなります。

介護保険を利用するまでには、相談に行って、介護認定の訪問を受けて、利用するサービスの事業者と面会してと、何回か平日を使うことになるので、職場に介護休暇など、こういう時に休みが取れる制度があるかどうかを調べておくのも大切です。

