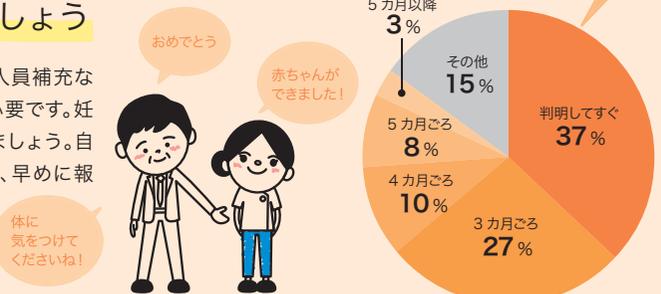


1 妊娠がわかったら…

妊娠初期は体型などに変化がないため、見た目では妊娠がわかりません。体調を考慮しながら準備を進めましょう。

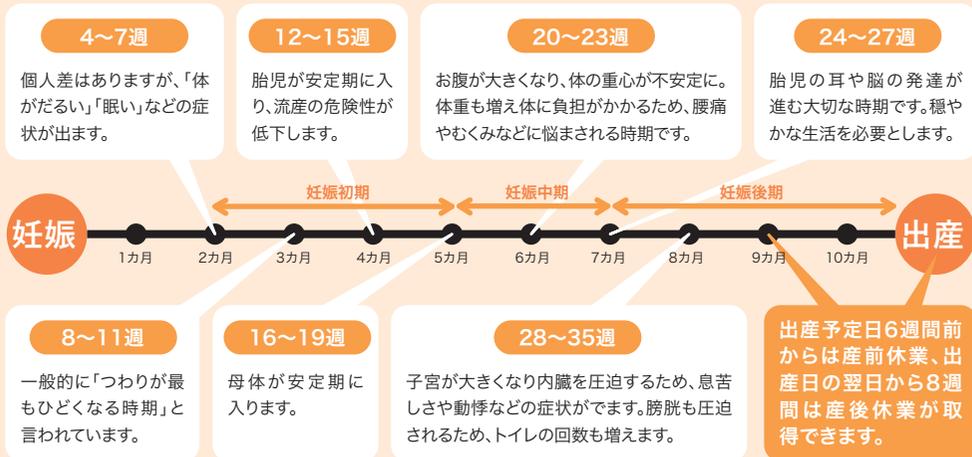
勤務先に報告しましょう

産前産後休業や育児休業中の人員補充など、会社側にもさまざまな準備が必要です。妊娠がわかったら、勤務先に報告しましょう。自分の体と赤ちゃんを守るためにも、早めに報告しましょう。



妊娠すると、体にこんな変化が occurs

お腹の赤ちゃんの成長に伴って、体にはどんどん変化がでてきます。個人差はありますが、妊娠してからの体の変化について知ることが大切です。



役立つ情報をお届けします!!

イクちゃんネット

妊娠・出産・子育て…楽しみ一方で、体調管理や家計管理など心配事も。そこで妊娠から出産後まで、役に立つケアや制度について紹介します。

イクちゃんネット 検索

妊娠中は、こんな制度が利用できます

2016年の国立社会保障・人口問題研究所の調査によると、47%の女性が妊娠・出産をきっかけに離職、退職しています。働きながら妊娠・出産をする女性を守る法律等に基づく安心して働くための制度に関する情報を集めました。



不利益な取り扱いをすることは違法です

妊娠すれば、体調の変化などにより通常の勤務が難しくなる可能性があります。しかし、「通常の勤務ができないから」と自宅待機を命じたり、減給することは禁止されています。また「妊娠しているのだから」などという理由で不利益な配置の変更(望まない部署への異動)や不利益な人事評価を行うことなども禁止されています。

勤務時間の短縮や休憩・休業によって実際に勤務しなかった時間分の賃金については、会社と話し合っ決めてする必要があります。

妊娠・出産等を理由とする不利益な取り扱いを禁ずる
[男女雇用機会均等法第9条第3項]

妊娠や出産等を理由とした解雇は違法です

産前産後休業は、就業規則に規定がなくても法律で認められた権利です。「前例がないから…」とあきらめず、会社と相談してみましょう。

違法



妊娠中や産後1年以内の解雇は無効
[男女雇用機会均等法第9条第4項]

産前産後休業中とその後30日間は女性労働者を解雇できない
[労働基準法第19条]

「ひろしま版ネウボラ」に相談しましょう

ひろしま版ネウボラを実施している市町では、妊娠期から定期的に、保健師・保育士などの担当の相談員が、時間をかけて丁寧に話を聞きながら、子育てにおける不安や悩みに一緒に向き合っています。また、地域の産婦人科、小児科、保育園・幼稚園・認定こども園等の関係機関と連携し、一丸となって子育てをサポートしますので、お気軽に相談してください。

ひろしま版ネウボラ

検索





健診は勤務時間内に行ってもいいんです

妊娠中は、普段より一層健康に気をつけなければなりません。あなた自身のためにも、またお腹の赤ちゃんの健康のためにも、妊婦健診は必ず受けましょう。妊婦健診を受けるための時間が必要な場合は、会社に申請しましょう。有給か無給かは、会社によって異なりますが、平成19年度の厚生労働省の調査によると約40%の事業所が、通院休暇中も有給としています。

MEMO

意外と知らない？妊婦週数の数え方

妊娠週数は、最終月経が始まった日を妊娠0週0日と数えます。そこから1週間、2週間、3週間と数え、0～3週までが1カ月になります。

妊婦健診の回数は？

妊娠23週までは4週間に1回、妊娠24～35週までは2週間に1回、妊娠36週～出産までは1週間に1回になります。

事業主は妊婦が保健指導や妊産婦健診などを受診するために必要な時間を確保しなければならない。

[男女雇用機会均等法第12条]

MEMO

母性健康管理指導事項連絡カードを利用しよう

医師等から受けた指導内容を、会社にうまく説明するのは意外と難しいもの。指導内容を的確に会社に伝えるためには、「母性健康管理指導事項連絡カード」を活用しましょう。「同一姿勢を強制される作業の制限」「勤務時間の短縮」など、医師等からの指導事項を的確に伝えることができます。

連絡カード

母子手帳



このカードの様式はほとんどの母子手帳に記載されているので、コピーして使いましょう。また、厚生労働省のホームページからもダウンロードすることができます。

妊娠中は、通勤緩和措置、休憩時間の延長が認められる場合があります



事業主は、医師等の指示事項を守るため必要な措置を講じなければならない。

[男女雇用機会均等法第13条]

医師等から、妊娠中の通勤緩和、休憩時間の延長、つわりやむくみなどの症状に対応して勤務時間の短縮や作業の制限、休業などの指導を受けた場合には、会社に申し出て措置を講じてもらいましょう。

■通勤緩和

- 交通機関の混雑による苦痛は、つわりの悪化や流産・早産等につながるおそれがあります。我慢しすぎはよくありません。医師等とよく相談し、必要に応じてラッシュアワーの混雑を避けて通勤することを会社に申し出ましょう。
- 電車・バス等の公共交通機関のほか、自家用車による通勤も通勤緩和措置の対象となります。

■休憩時間の延長

妊娠中の健康状態や症状には個人差があり、本人にしかわからないこともたくさんあります。また、医師等の指導があった場合、会社に申し出をすれば、適宜の休養や補食ができるよう休憩時間を長くする・回数を増やす等休憩に関して必要な措置を講じてもらうことができます。医師等としっかり相談することが大切です。

危険有害業務の就業制限があります

危険物を扱うからお腹への影響が心配...



妊娠中の女性に、重い荷物を取り扱ったり、有毒ガスを発散する環境での仕事は流産などのトラブルをまねいたり、赤ちゃんに影響をおよぼす可能性があるため制限されています。

妊婦さんにとって「危険有害な業務」の例

- ① 重量物を取り扱う業務
- ② ボイラーの取り扱いや溶接業務
- ③ 足場の組立て、解体または変更の業務
- ④ 著しく暑熱な場所における業務
- ⑤ 多量の低温物体を取り扱う業務
- ⑥ 著しく寒冷な場所における業務 など

妊婦及び申し出のあった産婦を、坑内で行われるすべての業務に就かせてはならない

[労働基準法第64条の2]

妊産婦を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務等、妊娠・出産・哺乳(ほ)育などに有害な業務に就かせてはならない

[労働基準法第64条の3第1項]

※妊産婦とは・・・妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性



デスクワークへ



立ちっぱなしの仕事は大変...

軽易作業への転換が可能

重い荷物の運搬や立ちっぱなしの作業は、妊娠中の女性にとって辛いものです。体に負担が少ない部署への異動など、軽易業務への転換を請求することができます。

妊婦が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければならない
【労働基準法第65条第3項】

妊婦さんにとって「負担の大きい作業・環境」の例

作業

- ① 重量物(6kg以上)を取り扱う作業
- ② 外勤等連続的歩行を強制される作業
- ③ 常時、全身の運動を伴う作業
- ④ 頻繁に階段の昇降を伴う作業
- ⑤ 腹部を圧迫するなど不自然な姿勢を強制される作業
- ⑥ 全身の振動を伴う作業

環境

- ① 強い臭いがする環境
- ② 分煙されていない環境

※つわりには個人差があるため、一般的に悪臭でないものでも誘発される可能性があります。



など

時間外労働、休日労働、深夜業等の制限があります

変形労働時間制がとられている場合でも、妊産婦が請求した場合は、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。事業主は、請求があった場合「代わりの人がいないから、深夜勤務をするように」などと拒むことはできません。



妊産婦が請求した場合、時間外労働、休日労働、または深夜業をさせてはならない
【労働基準法第66条】

※深夜業とは、午後10時から午前5時までの間の就業のことをいいます

産前休業

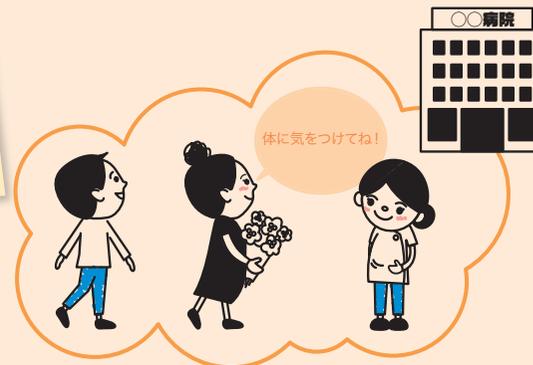
出産予定日の6週間前(双子以上の場合14週間前)から女性の請求があった場合、就業させてはならない

産後休業

出産の翌日から8週間は、女性労働者を就業させてはならない。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できる
【労働基準法第65条】

産休は企業規模に関係なく取得できます

30人未満の小規模企業では、産前産後休業が制度として明文化されていないケースが多いことが分かっています。しかし、産前産後休業や育児休業は法律で定められた権利です。「会社の就業規則に明記されていない」「会社の規模が小さいので、休まれては困る」などの会社理由で、産前産後休業の請求を拒むことはできません。



産前・産後休業取得者への「経済的支援」をご存知ですか？

出産育児一時金

一児の出産につき原則42万円が支給されます。

→ 詳しくは
協会けんぽ、健康保険組合、市区町等へ

出産手当金

出産日以前42日から出産日後56日までの間、休業1日について健康保険から賃金の3分の2相当額が支給されます。

→ 詳しくは
協会けんぽ、健康保険組合等へ

産前・産後休業中の社会保険料の免除

産前・産後休業中の社会保険料が免除されます。

→ 詳しくは
年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へ

MEMO



ご活用ください「マタニティマーク」

マタニティマークとは、妊産婦が交通機関等を利用する際に身につけ、周囲が妊産婦への配慮を示しやすくするものです。また、交通機関、職場、飲食店、その他の公共機関等が、その取組や呼びかけ文を添えてポスターなどとして掲示し、妊産婦にやさしい環境づくりを推進しています。

マタニティハラスメントを知っていますか？



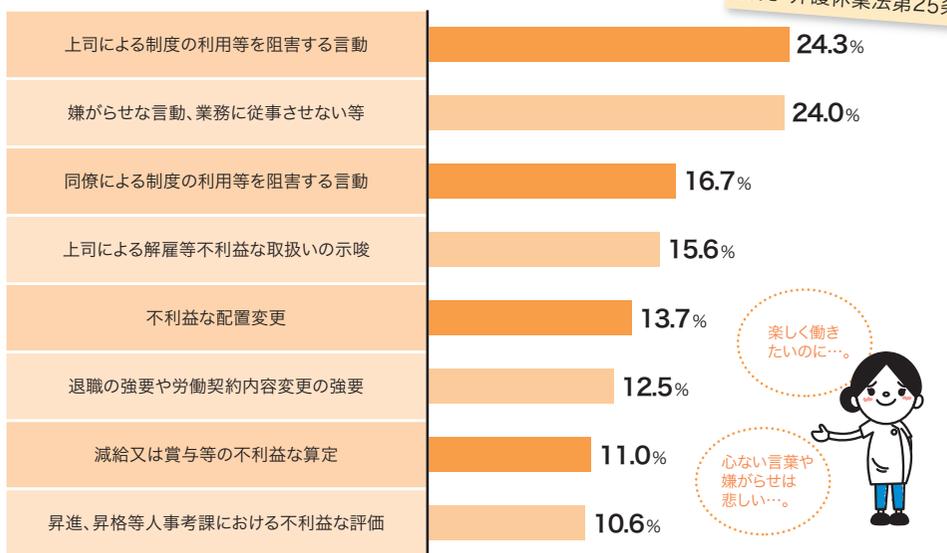
マタニティハラスメントとは、妊娠・出産、産前産後休業、育児休業等に関する上司や同僚からの嫌がらせです。通称「マタハラ」と呼ばれています。また、事業主が妊娠・出産等を理由にパートとするような労働契約内容の変更を強要するなどの不利益取扱いは禁止されています。

● 関連する法律

男女雇用機会均等法
第11条の3、4
育児・介護休業法第25条

どのようなマタハラを受けましたか？

(マタハラをされたことがあると答えた妊娠経験者が回答/複数回答可)



楽しく働きたいのに…

心ない言葉や嫌がらせは悲しい…



出典：令和2年度厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査（労働者等調査）」

もし、職場でのハラスメント(セクハラ、マタハラ、パワハラ)被害で困った時は…

- 会社の窓口に相談しましょう。
ハラスメント防止対策は企業の義務です。会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。
- 都道府県労働局にも相談窓口があります。
社内に相談相手がないときも、ひとりで悩まずに、都道府県労働局など外部の機関に相談しましょう。

安心して
ください!



相談窓口

匿名でも大丈夫!

相談は無料です!

セクハラ・マタハラに関するご相談 広島労働局「雇用環境・均等室」
TEL 082-221-9247 開庁時間：8:30～17:15(土・日・祝日・年末年始を除く)

パワハラに関するご相談 広島労働局「総合労働相談コーナー」
TEL 082-221-9296 利用時間：9:00～17:00(土・日・祝日・年末年始を除く)

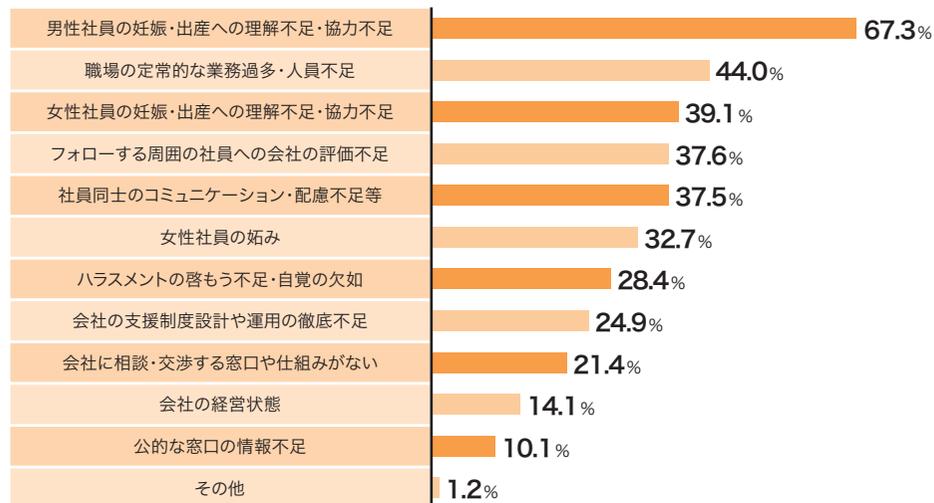
上司や同僚のみなさんへ

気付かないうちに「マタハラ加害者」になっていませんか？

妊娠中の体調には、個人差が大きく、日によって症状も変化します。経験者でなければ「妊娠中の辛さ」は、理解しづらいものがあるかもしれません。

また、事業主にはハラスメントが起こらない職場づくりやハラスメントが起きた場合の適切な対応が義務付けられています。お互いがコミュニケーションをとり職場全体で理解と認識を高める必要があります。

マタハラが起こる原因 (※複数回答可)



出典：連合非正規労働センター「マタニティハラスメントに関する意識調査」2015

事業主の皆さんへ!

ハラスメントの原因や背景となる要因の解消に取り組みましょう!

ハラスメントの発生の原因や背景となり得る否定的な言動の要因の一つに、妊娠した労働者がつわり等の体調不良の影響により労働能率が低下したり、労務の提供が困難となった場合、周囲の労働者の業務負担が増大することがあります。

育児休業取得者の業務について、業務量の調整をすることなく、特定の労働者にそのまま負わせることは、育児休業取得者に対する不満につながり、休業後の円滑な職場復帰に影響を与えハラスメントが発生することにもなりかねません。

事業主は、妊娠した労働者やその周囲の労働者の実情に応じた業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者等の実情に応じ、必要な措置を講ずることが必要です。

2 子供が生まれたら・・・

働きながら乳幼児を育てるのは本当に大変。
子育て中の労働者が利用できるさまざまな制度を活用し、仕事と子育てを両立しましょう。

子供が1歳になるまでは 育児休業が認められます

育児休業は、会社の規模にかかわらず両親共に取得することができます。「子供が1歳の誕生日を迎えるまで」が基本です。「パパママ育児プラス」制度を利用すれば、育児休業を子が1歳2カ月に達するまで延長することができます。また、「保育所に入れない」などの一定条件を満たす場合は、1歳6カ月まで及び2歳までの延長が可能です。

育児・介護休業法の改正により、令和4年10月からは、育児休業を2回まで分割して取得することが可能になります。

子が出生した日から1歳に達する日までの間で労働者が申し出た期間は、育児休業を取得することができる
[育児・介護休業法第5条第1項]

父母ともに育児休業を取得する場合は、休業可能期間が延長され、子が1歳2カ月に達するまでの間に父母それぞれ1年間まで(ただし女性の場合は出生日以後の産前・産後休業と育児休業を合計した日数)の育児休業を取得できる
[育児・介護休業法第9条の2]

.....
子が1歳に達した後も「保育所に入れない」などの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6カ月に達するまで、2歳に達するまでの間、それぞれ、育児休業を延長することができる
[育児・介護休業法第5条第3項、4項]

二人で取れば長くできる!



パパママ育児プラスを利用!

1歳 [2カ月延長]

[6カ月に延長]

保育園に入らなかった



雇用保険による「育児休業給付金」

1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した等の一定要件を満たした方を対象に、育児休業開始から6ヶ月までは休業開始前の賃金の67%、6ヶ月経過後からは50%が支給されます。(最長2年まで)

育児休業開始～6か月まで **67%** ▶ 6か月経過後～2年 **50%**

⇒最新の支給割合および給付の相談については最寄りのハローワーク(雇用保険適用課)へ

育児休業中の社会保険料の免除

育児休業中(子が3歳に達するまで)の社会保険料が免除されます。免除を受けても健康保険の給付は通常通り受けられます。また、免除された期間分も将来の年金額に反映されます。

⇒詳しくは年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へ
※令和2年1月の内容です。今後の法改正により、変更になる可能性があります。

育児休業を取得するための3ステップ

Step 1 夫婦でしっかりと検討しましょう

育児は周囲で協力して担っていくことが大切です。子供の成長をみんなで見守りましょう。これからの人生や家族の形、仕事とのバランスを考える機会を作り、育児休業の取得時期や期間を決めましょう。



Step 2 勤務先に報告・相談する

育児休業の取得時期や期間を決めたら、勤務先の上司や人事担当部署へ報告し、育児休業取得までの準備等について相談しましょう。遅くとも育児休業開始の1か月前までに休業開始予定日と終了予定日などを申し出ることが必要です。



Step 3 業務を整理する

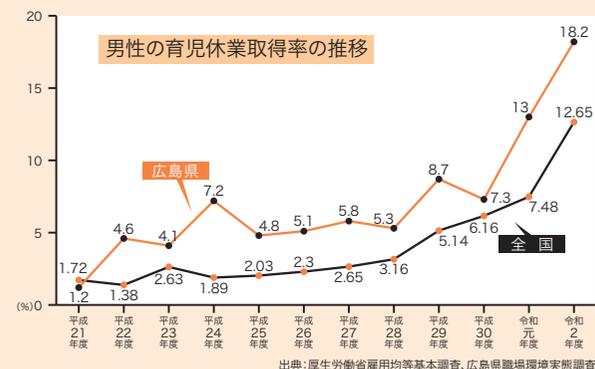
育児休業に向けて、業務を可視化するとともに、誰に何を引き継ぐのか、上司と相談しながら準備を進めていきましょう。引継書を作成したり、書類やデータを整理することも必要です。



夫婦で育児休業を取得する場合

- 1 W育児型** 母親の産後休業時に父親が育児休業を開始し、同じタイミングで育児をスタート
- 2 産後サポート型** 出産後の母体回復時期に父親が育児を担い、母親の負担を軽減
- 3 バトンタッチ型** 母親の職場復帰のタイミングで父親が育児休業をスタート

広島県では、全国に先駆け、男性の育児休業における取得促進の取組を支援し、男性の育児参画を積極的に推進してきました。現在、広島県における男性の育児休業取得率は、全国平均以上の水準で推移していますが、女性の取得率に比べると極めて低い水準となっていることから、引き続き県内企業に向けて男性の育児休業における取得促進を促す取組を行っています。



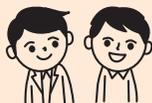
産後パパ育休が創設されました

(令和4年10月～)

育児・介護休業法の改正により、従来の育児休業とは別に、父親が取得可能な新たな育児休業が創設されました。

- 対象期間・取得可能日数／子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
- 申出期限／原則として休業開始の2週間前まで
- 分割取得／分割して2回取得可能(初めにまとめて申し出ることが必要)
- 休業中の就業／労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能(就業可能日等には上限があります)。

パパの子育てへの
参画応援!



育休は
パパもとろう!

パパもうれしい 4つのポイント

1 子供の成長をすぐそばで見守ることができ、親子の良い関係を築くベースになる。

2 ママが一人で育児の不安やストレスを抱え込むことがなくなり、夫婦関係ももっと良くなる。

3 子育てを通じて、自分の住む地域に友だちやネットワークができる。

4 子育てを通じて視野や活動範囲が広がり、仕事上での新たなアイデアや企画力が磨かれる。



事業主の皆さんへ

改正育児・介護休業法の施行に伴い、事業主は次の対応が必要になります。

令和4年4月1日～

- ①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
- ②妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の制度周知・意向確認
- ③有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

令和4年10月1日～

- ④産後パパ育休の創設、育児休業の分割取得に関する就業規則等の変更

令和5年4月1日～

- ⑤育児休業の取得状況の公表(常時従業者1,000人以上の事業主)

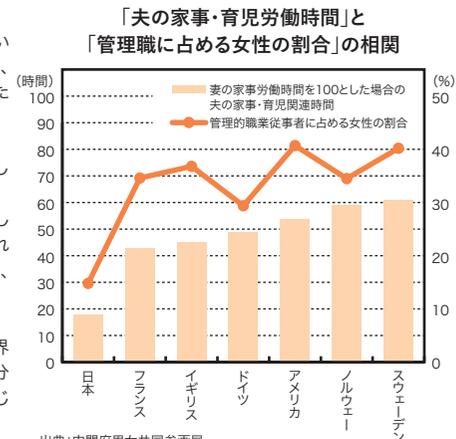
COLUMN (コラム)

女性の「職場での活躍」の成功のカギは 男性の「家庭での活躍」

近年、結婚後も出産後も働き続ける女性が増えてきました。日本女性の労働力率は2016年にアメリカとフランスを抜いたのです。これほど多くの女性が働き続けるようになった今、女性の持っている能力をフルに発揮して「活躍」してもらいたいという組織が増えています。

2018年、共働き世帯は専業主婦世帯の2倍以上になりました。夫婦で経済的責任と家庭的責任をシェアすることが望ましく、共働きによって妻が経済的責任を果たしているのであれば、夫も家庭的責任をシェアすべきでしょう。しかし現状は、家事育児の負担が妻に偏っています。

「仕事・家事・育児」の三つをどのように分担するかは、世界中の共働き夫婦にとっての普遍的な課題で、夫婦のその分担比率が、その国の女性の活躍度を大きく左右しています。



かつては日本よりも専業主婦率が高かった欧米で、働く妻が増えた要因は「経済的な理由」からでした。欧米の妻は、「私も、働いているのだから、あなたも家事をやってよ」と夫に交渉し、「夫の家庭進出」が進みました。このようにして、欧米では、夫が家事育児を妻とシェアするようになり、欧米男性の家事育児時間は長くなりました。そしてそのおかげで、多くの女性が職場で活躍できるようになりました。女性管理職比率が高い国は総じて、男性の家事育児時間が長いのです。

日本では、ほとんどの家事育児が妻にのしかかっており、日本女性が職場で活躍する上で大きな障害となっています。女性が家事も育児も担いながら、職場で活躍することは難しい。そしてそれは望ましいことでもない、と私は思います。

仕事と家庭の両立と女性活躍推進の成功のカギは、女性の家事育児負担を減らす「夫の家庭での活躍」にあり、決して、妻が家事育児のすべてを担いながらバリバリ仕事をするスーパーウーマンになることではないことを、海外夫婦のやり方をみて感じます。

今、日本で求められているのは、「妻の職場での活躍」を実現させる「夫の家庭での活躍」ではないでしょうか。夫が家庭で活躍することにより、計り知れないメリットがもたらされます。妻が夫に感謝し、夫は妻に感謝し、お互いの愛情が強くなり、父親が子供と過ごす時間が長くなるので、父子の絆が強くなる。

そうすると家族関係が良くなり、社会全体が健全化する、というように、誰にとってもWin-Winになるのです。



パク・スックチャ 先生 アパシヨナータ,Inc 代表 ダイバーシティ・コンサルタント

米国系企業に勤務後、2000年に独立。米国とアジアに精通したグローバルな経験を活かし、ダイバーシティの専門家として活躍。「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」と「女性の自信」に関する組織改革に力を注ぐ。

育児休業明けの労働条件

育児休業後も
同じ部署に
復職したい



事業主は職場復帰後の就業が円滑に行われるよう、必要な措置を講じるよう努めなければならない

〔育児・介護休業法第22条及び指針〕

休業明けの労働条件は「原職復帰」が多く行われています

育児休業明けの労働条件は、法律で義務づけられてはいませんが「原職復帰」が多く行われています。ただし、会社側が育児休業中に代替要員を雇用していた場合、原職復帰が難しい場合もあります。「復帰後はどのような業務に就くのか」「育児休業中の人員不足にどう対応するのか」は、休みに入る前にきちんと会社側と話し合うことが大切です。

残業や休日出勤は
控えたい



産後1年を経過しない女性が請求した場合は、妊娠中と同じく、時間外労働や休日労働等をさせることはできない

〔労働基準法第66条〕

妊娠中と同様の免除制度が利用できます

育児休業を早めに切り上げ、子供が1歳になる前に復職する女性も多くいます。産後の体はまだ本調子ではありませんし、慣れない育児にクタクタ…というケースも。労働基準法では、産後1年を経過しない女性は、時間外労働、休日労働、深夜業の制限などが請求できます。なお妊娠中と同様にそれを理由とした不利益な扱いは、男女雇用機会均等法（第9条）で禁止されています。

妊娠中と同様に免除請求できるもの

- ・ 時間外労働の制限〔残業〕
- ・ 休日労働の制限〔休日出勤〕
- ・ 深夜業の制限〔夜勤〕
- ・ 変形労働時間制の適用制限
- ・ 危険有害業務の就業制限



育児時間って何？



生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる

〔労働基準法第67条〕

育児時間とは 育児をするための時間のことで 1日2回利用できます

育児時間とは、「授乳その他の世話をするための時間」です。育児時間をどのような形で利用するかは、会社側と利用者が話し合って決めることになります。請求があった場合、事業主は育児時間中にその女性を就業させることはできません。変形労働時間制で労働し、1日の所定労働時間が8時間を超える場合には、状況に応じて法定時間以上の育児時間を与えることが望ましいとされています。

有給休暇とは別に 子の看護休暇が利用できます



子供はよく熱を出しますし、小さいうちはさまざまな病気にかかります。特に感染症は病原体を排出する期間が一定程度あるために、比較的長期間保育所をお休みしなくてはなりません。病気やケガをした子の看護のために、年次有給休暇とは別に1年につき5日まで、子が2人以上の場合は年10日まで1日単位（時間単位）で取得できます。この休暇は予防接種や健康診断のためにも取得でき、男女共に取得可能です。有給が無給かは会社の定めによります。

小学校入学前の子どもを育てる男女労働者は、申し出により子の看護休暇を利用できる。当該休暇の申し出のあった場合、事業主はこれを拒むことはできない

〔育児・介護休業法第16条の2、3〕

保育所のお迎えに
間に合わない…

短時間勤務制度が利用できます

会社と保育所の位置関係によっては、「定時まで働いていたら、保育所のお迎えに間に合わない…」というケースも発生します。3歳未満の子供を育てている労働者には、「1日原則6時間」の短時間勤務制度の利用が原則認められています。短時間勤務は男女共に利用できます。

事業主は、一定の要件を満たす3歳未満の子どもを育てている男女労働者について、短時間勤務制度（1日原則として6時間）を設けなければならない

〔育児・介護休業法第23条〕

保育所探しと入所手続き

子育て世帯にとって、日中子供を預かってくれる保育所は大切な存在です。保育所は、就労などのために、保育が必要なお子さんを預かる施設です。



公・私立保育所の入所までのスケジュール

- 1 市町に「保育の必要性[※]」の認定を申請する
※就労・求職活動・就学など
 市町の保育担当課などで申請します。
- 2 入所手続きの書類をもらう
 市町の保育担当課などで配布しています。希望保育所を複数書くことができます。①と同時に進行することができる場合があります。
- 3 申し込み手続きを行う
 市町の保育担当課などで、対面の聞き取りを行います。アレルギーや障害がある場合は、ここで相談してください。
- 4 入所審査が行われる
 まず家庭状況で優先度のランク分けをします。その後、申し込み手続きの際に話した内容等によって、慎重に審査が行われます。
- 5 入所が決定し入所通知が郵送される
 入所審査の結果が通知されます。入所が決定したら、さっそく入所準備を始めましょう。

MEMO

意外と知らない施設のの違い

認可保育所

国が定めた「児童福祉施設基準」をクリアし、都道府県知事や政令指定都市などに認可された施設。

認定こども園

保育所と幼稚園の機能を兼ね備えた園。「幼保連携型」「幼稚園型」「保育所型」などがあり、子育て支援や育児相談などの拠点にもなっている。

地域型保育

少人数（原則19人以下）の単位で0～2歳の保育を行う。「小規模保育」「家庭的保育」「事業所内保育」などの類型があり、市町が認可する。

認可外保育施設

市町の認可は受けていないが、認可外保育施設指導監督の指針に基づいて運営されている施設。保育料は施設が独自に設定している。

子育て世帯を応援する制度をうまく活用しましょう

職場以外にも、国や県、市町がさまざまな支援制度を設けています。支援制度をうまく利用して、育児と仕事を両立させましょう。



MEMO

提供会員さんとは

子供の遊ばせ方や救急時の対処方法など、子供を預かるための講習を受講した人です。

ファミリー・サポート・センター

ファミリー・サポート・センターとは、各市町が設置・運営しており、子育ての支援を受けたい人（依頼会員）と、子育ての援助をしたい人（提供会員）がそれぞれ会員登録し、子育てを助け合う有償ボランティアです。急な用事や残業のときなどの一時預かりや、保育所への送迎といった援助を受けることができます。

詳しくはお住まいの市町のHP等でご確認ください。

1 入会を申し込む

ファミリー・サポート・センターのスタッフによる説明を受けてから、入会を申し込みましょう。子供の対象年齢は、市町によって異なります。

2 会員登録をする

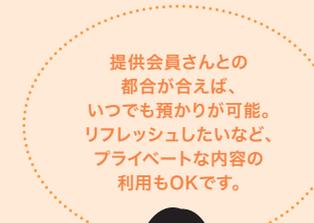
利用したい援助内容や時間帯などを登録します。

3 センター事務局が提供会員さんを紹介

希望条件に合う提供会員を紹介します。

4 マッチング

依頼会員が子供と一緒に、提供会員の自宅を訪問するなどして、顔合わせと事前打ち合わせを行い、援助内容に納得できれば利用がスタートします。



保育所に関するお問い合わせは、各市町の窓口へ P52参照

放課後児童クラブ

小学校は日によって帰宅時間が異なります。親が帰って来るまで一人で子供に留守番をさせるのも不安ですよね。そこで、働く親の子供たちが安心して充実した放課後が過ごせるように、児童を夕方まで預かる「放課後児童クラブ」が設けられています。児童館や空き教室などを利用したもので、放課後だけでなく春休み、夏休みなどの長期休暇も利用可能。複数の専任指導員によって家庭的な養護を受けることができます。名称は各市町によって異なり、留守家庭児童会、児童クラブ、学童保育などがあります。



詳しくはお住まいの市町のHP等でご確認ください。



病児・病後児保育

子供が急な病気となり、集団保育が難しくなったときや、保護者が家庭での看護が難しい時に医療機関・保育所などの付設の専用スペースで看護師や保育士などが一時的にお子さんを預かります。

詳しくはお住まいの市町のHP等でご確認ください

役立つ情報
お届けします!!



広島県の子ども元気いっぱい
キャラクター イクちゃん

詳しい情報は、
「広島県の子育てポータル
イクちゃんネット」
にも掲載されています

詳しくは
こちらから



3 家族の介護が必要になったら...

■ 育児・介護休業法に基づく制度

家族^{※1}が要介護状態^{※2}となって介護が必要になったときは、育児・介護休業法に基づく以下の制度が利用できます。勤務先に制度がない場合でも、法律に基づいて制度を利用できます。また、事業主には、所定労働時間の短縮等の措置、不利益取り扱いの禁止、ハラスメント防止措置等の対応が義務付けられています。



制度	概要
介護休業	労働者が要介護状態にある対象家族を介護するために休業を取得することができます。 ・対象家族1人につき、通算93日まで、3回まで分割可能 ・有期雇用労働者も要件を満たせば取得できます。
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をを行う労働者は、1年に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)まで、介護その他の世話をを行うための休暇が取得できます。 ・1日または時間単位で取得が可能
所定外労働の制限	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、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない。
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らない。
深夜業の制限	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らない。

※1 対象となる家族…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

※2 要介護状態…介護保険制度の要介護状態区分が要介護2以上である場合や、負傷、疾病または身体上も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

■ 介護休業中の経済的支援

雇用保険の被保険者が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定の要件を満たせば、介護休業期間中に休業開始時賃金月額[※]の67%の介護休業給付金が支給されます



介護保険のサービスを受けるためには

家族が寝たきりや認知症等で常時介護を必要とする状態(要介護状態)になった場合や、家事や身支度等の日常生活に支援が必要である状態(要支援状態)になった場合は、介護保険制度による介護サービスを受けることができます。



1 要介護認定の申請

介護サービスを受けるためには、住所地の市町に要介護認定(要介護状態や要支援状態にあるかどうか、要介護状態にあるとすればどの程度かの判定)の申請を行う必要があります。申請は、地域包括支援センター等で代行してもらうことも可能です。



2 市町による認定調査、介護認定審査会による審査・判定

市町は利用者(本人)の心身の状況などについて認定調査を行い、その後、専門家で構成する介護認定審査会において審査・判定を行います。

3 認定結果の通知

市町は介護認定審査会の審査・判定に基づいて要介護認定を行い、結果を申請者に通知します。

4 介護サービスの利用

利用者(本人)は、要介護認定の結果を踏まえて、介護サービスの中から自分に適したサービスを選択して利用します。

介護サービスの種類

① 施設系・居住系サービス

介護保険施設等の施設に入所し、サービスを受ける
 (例)特別養護老人ホーム、老人保健施設、
 認知症高齢者グループホームなど
 ⇒入所した施設で、ケアマネジャーが利用者に合った
 ケアプランを作成します。



② 在宅系サービス

自宅に居ながら、介護保険のサービスを受ける
 (例)通所介護(デイサービス)、訪問介護(ホームヘルパー)、訪問看護、
 通所・訪問リハビリテーション、訪問入浴、福祉用具貸与など
 ⇒在宅系サービスについては、ケアマネジャーが個々のニーズに応じて
 サービスを組み合わせてケアプランを作成します。



地域包括支援センター(高齢者の総合相談窓口)

地域包括支援センターは、高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らせるよう、介護だけでなく生活や権利擁護など、幅広くさまざまな相談に応じ、関係機関との調整を行いながら、地域の住民を包括的に支援することを目的に、市町が設置(直接又は委託)しています(県内全市町が設置、全122か所)。(令和4年4月現在)



■ 総合相談支援業務

住民の各種相談を幅広く受け付けて、必要なサービスや制度など横断的な支援を実施
 相談日時/月曜日～金曜日の8:30～17:15が一般的(土曜日対応施設もあり)
 緊急の場合は夜間・深夜も対応
 配置職員/主任ケアマネジャー、保健師、社会福祉士など
 相談方法/電話、来所、手紙、Faxなど
 必要に応じて、相談者の自宅に出向いての相談対応もあり

■ 介護予防ケアマネジメント業務

要介護状態になる可能性のある方に対する介護予防ケアプランの作成など介護予防支援を実施

■ 包括的・継続的ケアマネジメント支援業務

地域ケア会議等を通じた自立支援型ケアマネジメントの支援やケアマネジャーへの
 日常的個別指導・相談などを実施

■ 権利擁護業務

成年後見制度の活用促進や高齢者虐待への対応などを実施



ライフイベントとその関連リスクに備える公的社会保険

～公的保険と民間の保険～

公的社会保険とは… 原則国民全員が強制加入する保険です

病気やケガ、出産、災害、老後の生活にいたるまで万が一の時に生活を保障する制度です。加入者は、その事業の運営するところ(=保険者)に保険料を払うことで、被保険者(=必要な保険を受けることができる人)となり、保険の給付が受けられます。働き方や人生のステージによりいくつかの加入パターンがあります。

- A** … フリーランス・学生、無職、その配偶者(第1号被保険者)
- B** … 会社員・公務員など(第2号被保険者)
- C** … **B**の扶養配偶者(第3号被保険者) (かっこは年金上の被保険者の種別)

公的社会保険は、5つの保険から成り立っています。

※社会保険(広義)は、一般に「社会保険(狭義)」と「労働保険」に分類されます。

社会保険 A B C	医療保険	病気、ケガの際に給付や手当が受けられる。(生まれた時からどれかに入る) ①健康保険(B・C) ②国民健康保険(A) ③75歳以上後期高齢者医療制度
	介護保険	40歳以上になると自動的に加入と保険料支払いが始まり、介護が必要になった際一定の条件を満たせば給付を受けられる。
	年金保険	老後や障害、遺族になった際に給付が受けられる。 ①国民年金(20歳以上60歳未満のすべての国民に加入義務) ②厚生年金(B)適用事業所に就職時から20歳前でも加入します。
労働保険 原則 B のみ	労災保険	業務上や通勤中の病気、ケガ、障害、死亡などの場合に給付が受けられ、労働者として働いた時から年齢に関わらず入ります。
	雇用保険	失業の際、生活の安定を図るための手当や再就職支援などの給付が受けられる。適用事業所に就職時から入ります。

その他民間の保険とは… 必要に応じて任意加入する保険です

- 私的年金 … 企業年金(確定給付型・確定拠出型)や個人年金(iDeCoや国民年金基金など)があり、企業は退職金や福利厚生などの目的など、個人も任意で加入するものです。
- 年金以外 … 各民間保険会社による死亡・介護・医療保険や各種損害保険などがあります。

【作成】国家戦略特区 広島県・今治市雇用労働相談センター

当センターは、個別労働紛争の未然防止を目的として、広島県・今治市国家戦略特区に基づいて設置された社会保険労務士・弁護士に無料で相談できる場所です。

センターの詳細はP.54でご確認ください。



※一例です

【ケース-1】マイライフストーリー

卒業して会社に就職

健保 厚年 労災 雇用

- ・会社に雇用され、各種保険に加入
- ・会社が取得の手続き

結婚・出産・育児休業・復職

健保 厚年 雇用

- ・出産育児一時金・出産手当金申請受給
- ・育児休業給付金申請受給
- ・社会保険料免除(産前から休業終了まで)

退職を経て、フリーランスに

国保 国年

- ・退職の手続きは会社が行う(資格喪失)
- ・失業時は基本手当受給
- ・年金は自身で第1号国民年金へ加入

個人事業主から会社設立

健保 厚年 (労災例外あり)

- ・社会保険加入、年金は第2号へ
- ・事業主の場合は原則労災と雇用保険加入はなし(労働者のみ)

現役引退※

国保 国年 厚年 介護

- ・老齢の基礎年金と厚生年金を受給
- ・年金請求書の提出
- ・国保に加入、介護保険料は年金より徴収

※該当する場合には障害年金や遺族年金を受給するパターンもあります

【ケース-2】会社員キャリアの場面

結婚し、配偶者を扶養にする

健保 国年

- ・会社に申請手続(健康保険・年金の第3号)

配偶者の出産/育児休業・復職

健保 厚年 雇用

- ・出産育児一時金申請受給
- ・育児休業給付金申請受給
- ・社会保険料免除(育児休業期間)

仕事上の怪我のため休職し、無事復職

労災

- ・治療費として療養補償給付を請求受給
- ・休業期間中の休業補償給付を請求受給

会社の都合により離職し、再就職

国保 健保 国年 厚年 労災 雇用

- ・社会保険資格喪失。年金は第1号へ
- ・ハローワークへ離職票を持参し失業認定の手続き
- ・基本手当を受給後、再就職をする

親の介護のため、介護休業

雇用

- ・介護プランの検討や施設の決定後、1ヶ月実際に介護
- ・介護休業給付申請と受給のち復職

定年～再雇用と副業

厚年 雇用

- ・65歳までは社会保険に加入しながら就業(高齢雇用継続給付の場合あり)
- ・その後、年金を受給しながら、短時間勤務でダブルワーク
- ・雇用保険に加入しながら無理なく働く

※公的社会保険制度

健保 … 健康保険 **国年** … 国民年金 **雇用** … 雇用保険 **介護** … 介護保険
国保 … 国民健康保険 **厚年** … 厚生年金 **労災** … 労災保険

※上記記載の対応する社会保険・労働保険は、加入状況等により変わる可能性があります。

生活や仕事の選択場面において、さまざまなイベントと同時にリスクも発生します。各種社会保険制度の内容を把握しておくことで、その機会やリスクに備えることができます。

事業主の皆さんへ

誰もが働きやすく働きがいのある職場づくりを進めましょう

生産年齢人口が減少し、先行きが不透明な経営環境にあって、事業を継続・発展させるためには、事業主が中心となって、誰もが働きやすく、働きがいのある職場づくりを推進することが必要です。

■ 就業規則など社内制度の整備

各種法令が規定する制度を利用しやすく

社内の制度が整備されていないために、法令に規定されている様々な制度を利用したくても利用しにくいことがあります。

事業主の皆さんは、従業員が制度を利用しやすくなるよう、就業規則や社内手続きを整備し、従業員全員に周知しましょう。

■ 職場風土の形成

制度を当たり前にご利用できるようになるために

社内の制度が整備されていても、制度が円滑に運用されていないか、上司や同僚などの理解や協力が足りていないと、従業員による制度の利用は進まないものです。

事業主がリーダーシップを発揮して、管理職などの意識改革の推進や相談窓口の設置、従業員に対する利用の呼び掛けなどを継続することによって、誰もが当たり前にご利用できるような職場風土の形成を図りましょう。

■ 働きがいの向上に取り組ましましょう

企業の発展と従業員個人の成長のために

従業員が自律的、意欲的に業務に取り組む企業には活力が生まれ、業績に好影響を与えます。そのために必要なものが従業員の「働きがい」であり、「働きがい」は企業にとってかけがえのない資産となります。

県ではこの「働きがい」に関する特設ページを開設しました。「働きがい」向上の取組の意義やメリット、県の支援事業等についてまとめています。ぜひご覧ください。

働き方改革・女性活躍 取組サポートサイト

Hint ひろしま

働き方改革・女性活躍 取組サポートサイト

「Hint ひろしま」

ヒント ひろしま

検索

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/hatarakigai/bestworkplaces.html>



第4章

再就職を希望する女性へ

