

## ● 保険料免除期間の変更・終了

### 産前産後休業期間の変更

#### 概要

出産前に「産前産後休業取得者申出書」を提出した方で、出産予定日と異なる日に出産した場合は、変更後の休業期間について保険料が免除。

#### 届書等

「産前産後休業取得者変更(終了)届」

#### 注意点

出産予定日に出産した場合は届出不要。

### 育児休業期間の終了

#### 概要

終了予定日より前に育児休業を終了した場合は、届出により保険料免除を終了。

#### 届書等

「育児休業等取得者終了届」

#### 注意点

- ・ 終了予定日に終了した場合は届出不要。
- ・ 育児休業から引き続いて産前産後休業を開始した場合も届出不要。

### 産前産後休業期間の終了

#### 概要

終了予定日より前に産前産後休業を終了した場合は、届出により保険料免除を終了。

#### 届書等

「産前産後休業取得者変更(終了)届」

#### 注意点

終了予定日に終了した場合は届出不要。

### 標準報酬月額の特例措置の終了

#### 概要

3歳未満の子を養育しなくなった場合は、届出により特例措置を終了。

#### 届書等

「養育期間標準報酬月額特例終了届」

#### 注意点

子が3歳に達したとき、資格を喪失したとき、産前産後休業または育児休業の保険料免除を開始したときは届出不要。

## ● 標準報酬月額の特例措置の終了〔厚年〕

詳しくは、日本年金機構ホームページをご覧ください。お近くの年金事務所へお問い合わせください。

日本年金機構

検索

## (参考) 健康保険の出産に関する給付の手続き

### 出産したときの給付

#### 概要

妊娠85日(4カ月)以後に出産したとき、出産育児一時金が支給。

#### 申請書

「出産育児一時金支給申請書」ほか  
※ 希望する支給方法によって、申請書が異なるので注意。

### 出産で会社を休んだときの給付

#### 概要

産前産後休業期間(産前42日(多胎妊娠の場合は98日)、産後56日)のうち、給料を受けられなかったとき、出産手当金が支給。

#### 申請書

「出産手当金支給申請書」

詳しい給付内容や申請書・手続き方法などは、ご加入の**全国健康保険協会の都道府県支部**、または**健康保険組合**にお問い合わせください。

# 待機児童解消加速化プラン

平成25年度補正予算・平成26年度予算ベース版

- ◆待機児童の解消に向け、2年後の子ども・子育て支援新制度の施行を待たずに、地方自治体に対し、できる限りの支援策を講じる。
- ◆足下2年間の「緊急集中取組期間」と、新制度で弾みをつける「取組加速期間」で、待機児童の解消を図る。

- ▶ 「緊急集中取組期間」(平成25・26年度)で約20万人分の保育を集中的に整備できるよう、国として万全な支援を用意。  
※地方自治体が更にペースアップする場合にも対応。
- ▶ 「取組加速期間」(平成27～29年度)で更に整備を進め、上記と合わせて、潜在的なニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を確保。
- ▶ 保育ニーズのピークを迎える平成29年度末までに待機児童解消を目指す。



緊急プロジェクト

## 支援パッケージ ～5本の柱～

- ① 賃貸方式や国有地も活用した保育所整備（「ハコ」）
- ② 保育を支える保育士の確保（「ヒト」）
- ③ 小規模保育事業など新制度の先取り
- ④ 認可を目指す認可外保育施設への支援
- ⑤ 事業所内保育施設への支援

取組自治体

※保育緊急確保事業その他の消費税財源を用いた施策として行うほか、所要の財源を検討。

## 緊急プロジェクト（平成25・26年度）

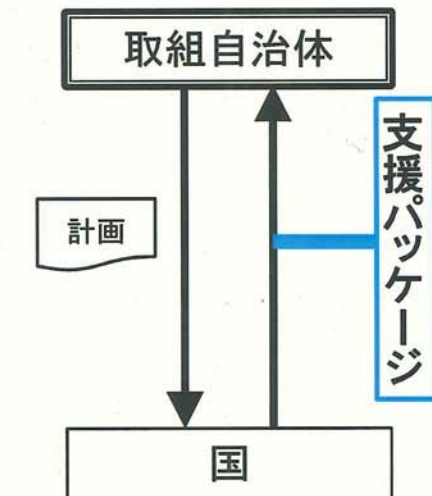
### コンセプト

- 意欲のある地方自治体を強力に支援（市町村の手上げ方式）
- 今後2年間でできる限りの保育の量拡大と待機児童解消を図る。
- 参加市町村は、待機児童の減少目標人数、保育の整備目標量を設定。

### 支援パッケージ～5本の柱～

#### <計画の策定>

- ・待機児童の減少目標人数
- ・保育の整備目標量



・パッケージによる万全の支援

#### ① 賃貸方式や国有地も活用した保育所整備（「ハコ」）

- 施設整備費の積み増し。中でも都市部に適した賃貸方式を活用し、株式会社を含む多様な主体でスピード感をもった施設整備を推進。
- 用地の確保が難しい都市部の事情に対応し、国有地等を積極的に活用。
- 民有地のマッチング事業を導入（地主と整備事業者の結び付けによる整備促進）。

#### ② 保育を支える保育士の確保（「ヒト」）

- 潜在保育士の復帰を促進し、他業種への移転を防ぐための処遇改善。
- 認可外保育施設等で働く無資格者の保育士資格取得支援。

#### ③ 小規模保育事業など新制度の先取り

- 小規模保育（運営費、改修費、賃借料等を支援）、幼稚園での長時間預かり保育など、新制度を先取りして実施（即効性のある受け皿確保）。
- 利用者支援の先取り実施（子育て家庭等と適切な施設・事業の結び付け）。

#### ④ 認可を目指す認可外保育施設への支援

- 認可保育所に移行する意欲のある認可外保育施設について、改修費、賃借料、移転費、資格取得費、運営費等を国が支援し、質の確保された認可保育所へ5年間で計画的に移行できるようにする。

#### ⑤ 事業所内保育施設への支援

- 助成要件を「自社労働者の子どもが1人以上いること」に緩和する。

# 中小企業における育休復帰支援プログラム（仮称）

26年度予算額 234,731千円(雇用勘定)  
25年度予算額 — 千円(雇用勘定)

- ◆ 中小企業で働く労働者の育児休業の取得及び育児休業後の円滑な職場復帰を支援するため、個々の労働者のニーズに応じた「育休復帰支援プラン」の策定・利用を支援
- ◆ 妊娠・出産した女性労働者などがコンサルティングを受けるための企業の取組を促進

## 事業内容

### ①モデルプランの策定・普及促進

中小企業で働く労働者の育休取得及び育休取得後の円滑な職場復帰を支援し、従業員が安心して働くことのできる雇用環境の整備を働きかけていくため、本人への情報提供（社内報の送付等）や能力開発（キャッチアップ研修等）を通じて、短時間勤務の取得からフルタイム復帰へとつなぐモデルプランを策定するとともに、働き方に対する意識啓発を図る。

### ②プランナーの養成

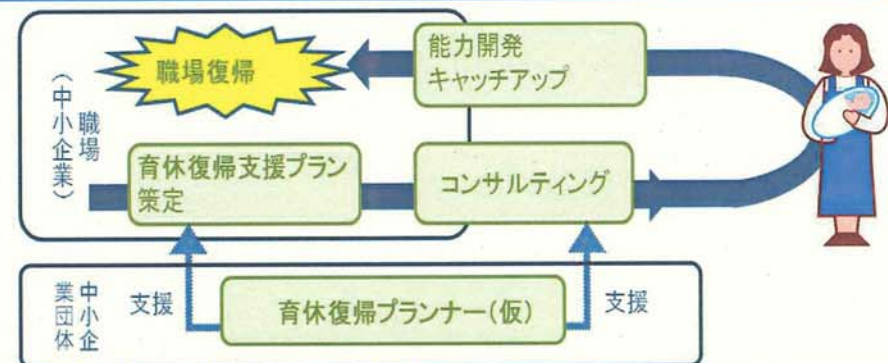
各々の企業・労働者のニーズに応じたプランを策定する「プランナー」を基礎・応用研修により養成する。基礎研修では、仕事と育児の両立やその支援策に係る企業の意識を高め、応用研修では、企業の課題把握や実践的手法を指導する。

### ③プランナーの配置・中小企業への助成金

プランナーを配置してプランの策定を支援し対象労働者が育休を取得した場合、及び当該育休取得者が復帰した場合に、その企業に対して助成金を支払う。また、育休取得者及び企業へのコンサルティングを行うための相談体制を整備する。

- ※ プランナー配置：50～200人（全国の中小企業団体に配置）
- ※ プラン策定：1,000社
- ※ 助成金：◎30万円、1企業あたり2回まで

## ■ 育休後の円滑な職場復帰のための「育休復帰支援プラン（仮）」の策定・利用支援



企業にインセンティブ  
(プラン策定支援+助成金)を与え、  
育休取得及び職場復帰を支援

	26年度	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期
モデルプラン策定	●	→			
プランナー養成			✦	✦	
プランナー配置			●	→	→
助成金支給				●	→

# イクメンプロジェクト

26年度予算額 42,201千円(雇用勘定)

25年度予算額 15,640千円(雇用勘定)

## ■ 「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報するプロジェクト(H22年度から実施)
- 参加型の公式サイトや「イクメン企業アワード」などを通じて、多くの個人・企業への浸透を図るなど、社会的な気運の醸成を図る

## ■ 「イクメンプロジェクト」のねらい

- 男性の育児に参画したいという希望の実現や育児休業の取得促進、女性の継続就業率と出生率の向上
- 男性の育児休業の取得や育児短時間勤務の利用を契機とした、職場内の業務改善や働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスの実現



## 「イクメンプロジェクト」の概要

### 1 有識者等による「イクメンプロジェクト推進チーム」の設置

有識者等による「推進チーム」を設置【座長：駒崎弘樹氏(NPO法人フローレンス代表理事) 他9名】

### 2 「イクメンプロジェクト」ホームページの運営

- ① イクメン宣言、育児・育児休業体験談、「イクメンの星」の掲載
  - ・イクメン本人が、育児に関する夢や決意を「イクメン宣言」として登録し、体験談をサイト上で紹介
  - ・育児・育児休業体験談を投稿された方の中から、推進チームの選考により「イクメンの星」を選出し紹介
- ② イクメンサポーター宣言(個人/企業・団体)
  - ・家族、同僚、企業などイクメンの周りの方がイクメンへの応援メッセージを「イクメンサポーター宣言」として登録
- ③ 企業の事例集やパンフレット等関係資料の掲載
  - ・企業の人事担当者等が参考にできるよう、企業の具体的な取り組み事例等を紹介
- ④ 男性の育児を応援する行政機関の取組やイベント情報の収集・発信
  - ・行政機関の取組やイクメンサポーター企業・団体等が行うイベント情報をトップページやメールマガジン、ツイッターで紹介

### 3 「イクメン企業アワード」の実施

男性の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰し、その取組をシンポジウムなどで広く紹介していくことで、働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備を推進

#### 数値目標

- ★ 男性の育児休業取得率：1.89%(2012年度) → 10%(2017年度) → 13%(2020年度)
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：38%(2010年) → 55%(2017年)

## 仕事と介護の両立支援推進のためのアイデア集

「これから仕事と介護の両立支援の取組を始めたい」「仕事と介護の両立支援の取組として何をすればいいのかわからない」という企業の経営者・人事担当者を対象に、取組のアイデアとして様々な企業の取組事例、仕事を持ちながら介護をしている方の両立事例を紹介しています。

### 例：両立支援制度の整備と周知

実際に介護の問題に直面した際に利用可能な両立支援制度について、従業員にわかりやすく周知を行っていくことは、仕事と介護の両立のイメージを想定することにつながり、従業員の安心感にもつながります。

#### 取組事例

#### 様々な方法での支援制度周知

ダイバーシティ推進室の社内専用サイトの中で介護との両立支援制度について広報している。またワーク・ライフ・バランスハンドブックも作成しており、手続きも含めて一覧化したものをイントラネットで見られるようにしている。さらに、労働組合作成のハンドブックでも制度について詳しく記載する等、組合と協力して情報提供をしている。

（東京都、保険業、従業員数1,001人以上）

### 例：多様なニーズに即した柔軟な働き方の提供

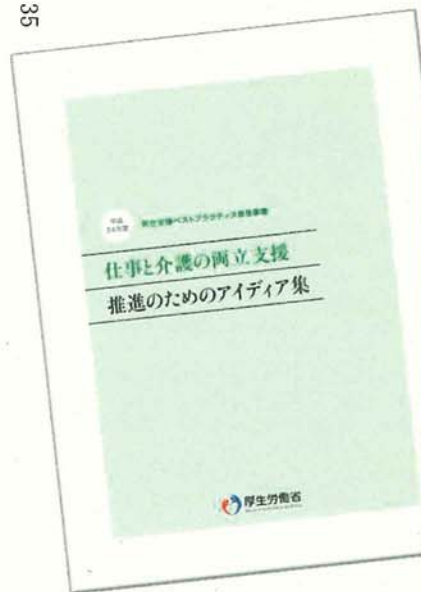
仕事と介護の両立は、介護の期間や親族を含めた介護の体制、活用可能な社会的資源等の状況がそれぞれ異なるため、仕事と育児の両立以上に様々なニーズがあり、多様な両立支援することが求められます。

#### 取組事例

#### 介護に伴う勤務時間の短縮等の制度

介護に伴う勤務時間の短縮等の制度として、フレックスタイム制の適用、時間外労働および休日労働の免除、介護短時間勤務（30分単位で最大2時間まで短縮可）、1日の所定労働時間を変更することなく、始業・終業時刻を繰上げ・繰下げの措置、のうちいずれかを選択することができる。

（大阪府、繊維製造業、従業員数1,001人以上）



## 仕事と介護の両立支援事業

26年度予算額 67,277千円(雇用勘定)

25年度予算額 30,355千円(雇用勘定)

## 現 状

- ◇働き盛り世代の家族介護者が今後5年で急増  
団塊世代が70歳代に突入し、要介護状態になる可能性が高まる。
- ◇代替要員の補充確保が困難  
家族介護をする世代は企業の中核を担う40・50代であり、離職による補充が困難である。
- ◇介護の突発性と多様性への対応が困難  
介護は育児とは異なり、突発的に発生し、期間も不明確である。

## 課 題

- <企業>
  - ◆優秀人材の離職や介護者急増による労務管理への対応困難
  - ◆対策の必要性はわかるが、具体的な取組がわからない
- <労働者>
  - ◆両立制度への知識不足や再就職に対して安易な気持ち
  - ◆周囲の理解がなく、制度を利用しにくい職場風土にいる

## 25年度(初年度)

- ①仕事と介護の両立モデルの検討・構築  
介護離職を予防するための調査検討を行い、両立モデルを構築する。
- ②研修の実施  
構築したモデルを活用し、人事労務担当者等を対象に、研修を実施する。
- ③労働者向け普及啓発の実施  
労働者向けの事例集を作成するとともに、シンポジウムを開催し、両立制度等の情報提供を実施する。

## 26年度(2年目)

- ①研修の実施  
構築したモデルを活用し、人事労務担当者等を対象に、研修を実施する。
- ②実証実験 \*導入企業は報奨金(◎30万円)を取得\*  
大企業及び中小企業各々における具体的課題を抽出するため、実際に企業へ導入する。導入前後の状況を分析し、企業規模や業種ごとに実験結果をまとめる。
- ③試行企業のコーディネート  
試行企業へアドバイスし、円滑な導入を支援する。  
また、導入状況を確認し、本省へ報告するとともに、報奨金を支払う。
- ④企業向け普及啓発の実施  
実験結果を基に企業向け事例集を作成するとともに、企業向けセミナーを開催し、具体的取組の情報提供を実施する。

個々の企業及び労働者のニーズに基づくプランを策定・導入し、  
仕事と介護が両立できる職場環境の整備を促進

&lt;シンボルマーク&gt;



仕事と介護の両立支援