



first call

produced by MEDIPLAT

衛生講話資料

育児と仕事の両立

両立支援シリーズ①

1. 育児休業の現状

2. 妊娠・出産・育児の制度

1. 両立支援制度総論

2. 育児休業・産後パパ育休

3. 復帰後の両立支援措置

4. お金に関する制度

①

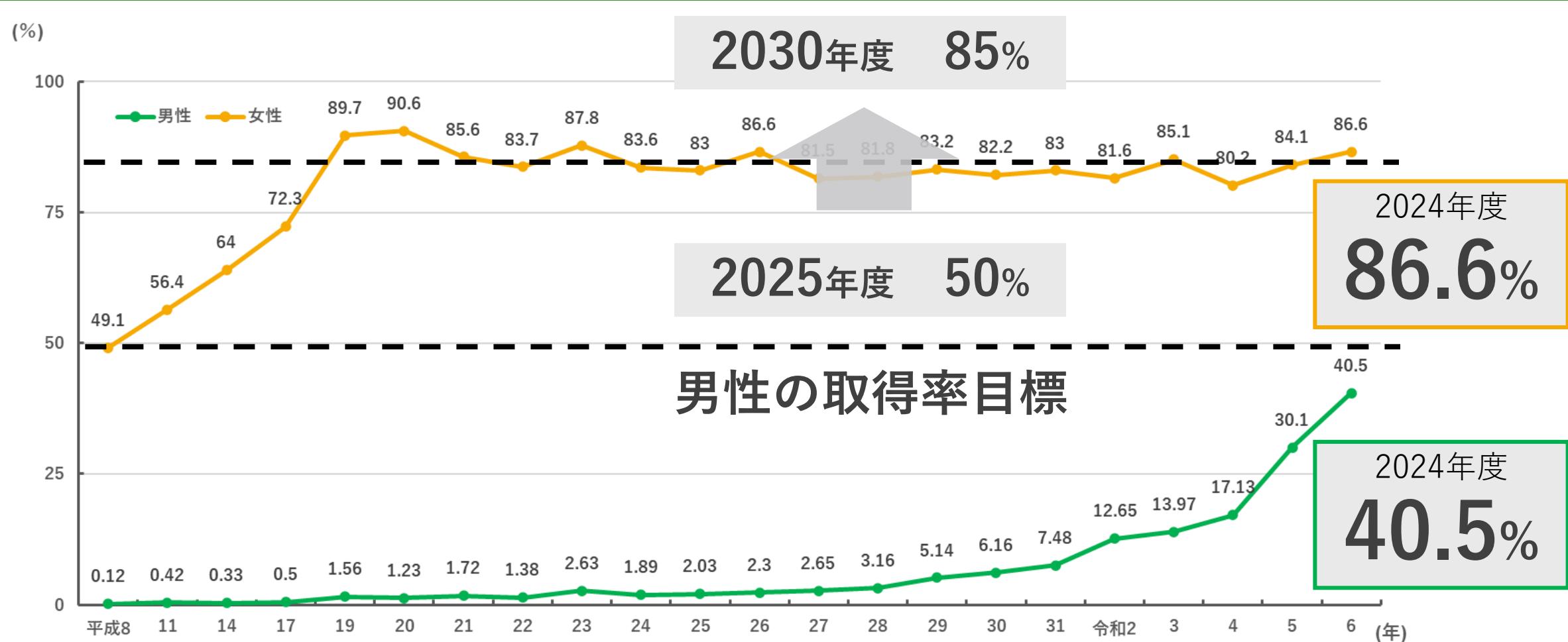
2025法改正の詳細は
「妊娠・出産時の対応」
講話資料をご覧ください

②

妊娠～出産期の制度は
「育児・介護休業法改正」
講話資料をご覧ください

1. 男性育休の現状

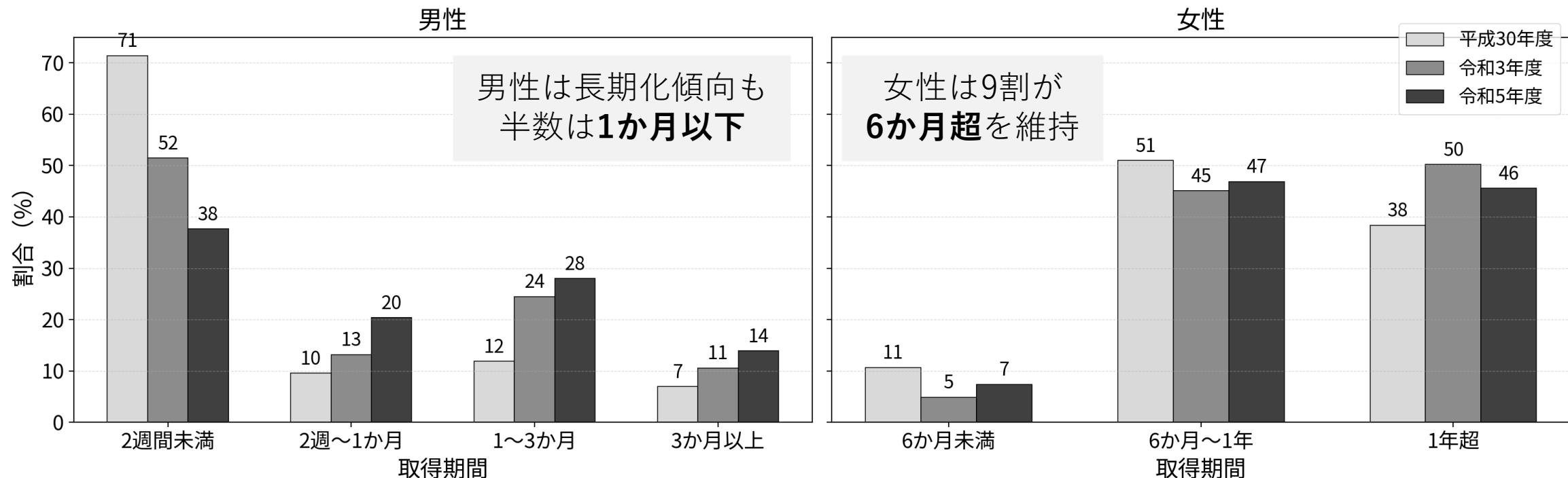
育児休業の取得率と目標



厚生労働省、雇用均等基本調査より作成

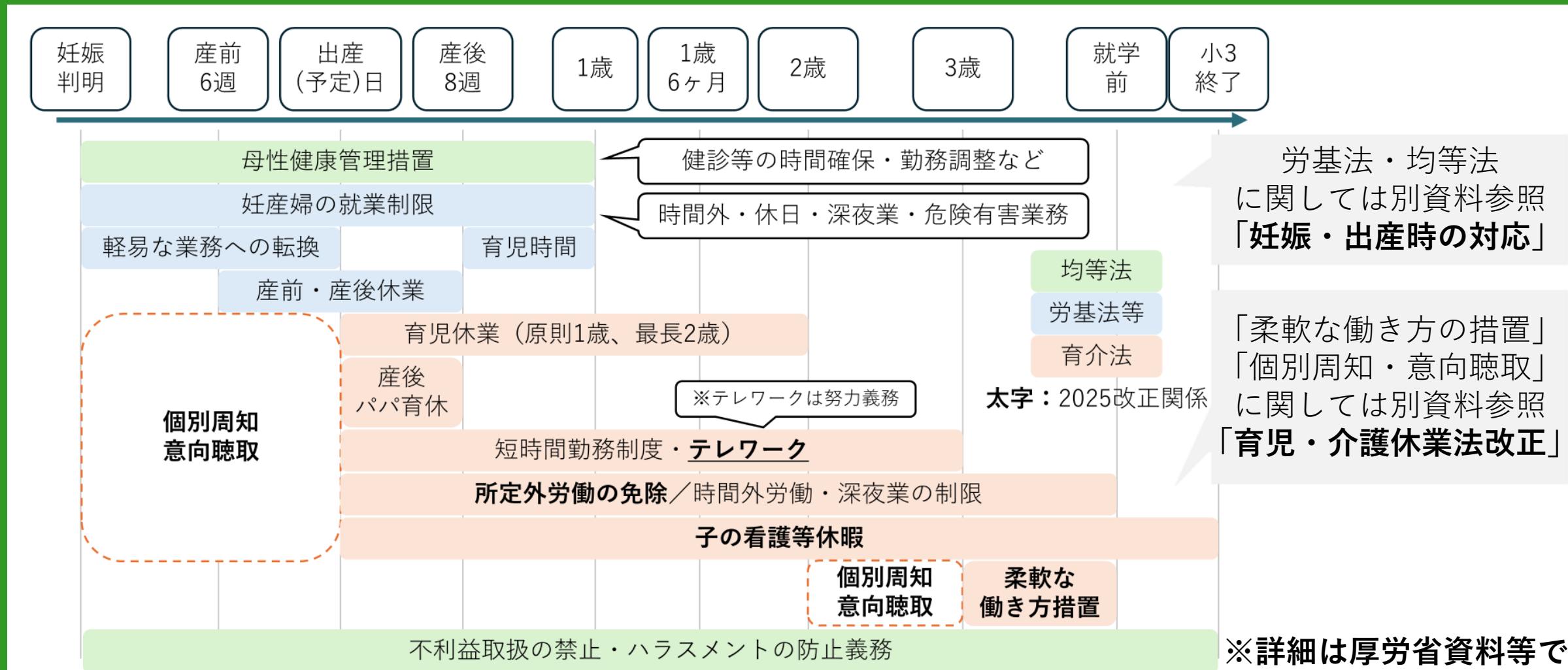
育児休業の取得日数 (取得期間別・復職者割合)

男性の育休取得日数は「5日未満ばかり」からは改善したもの
未だ2週間未満が最多



厚生労働省, [令和5年度雇用均等基本調査結果概要](#)より演者作成

妊娠・出産・育児と仕事の両立制度



① 「男性版産休」の設置

「出生後すぐ」に重点

+
一部就業OKに

分割取得が可能

↓
父母の交代取得がしやすく

② 育休制度の柔軟化

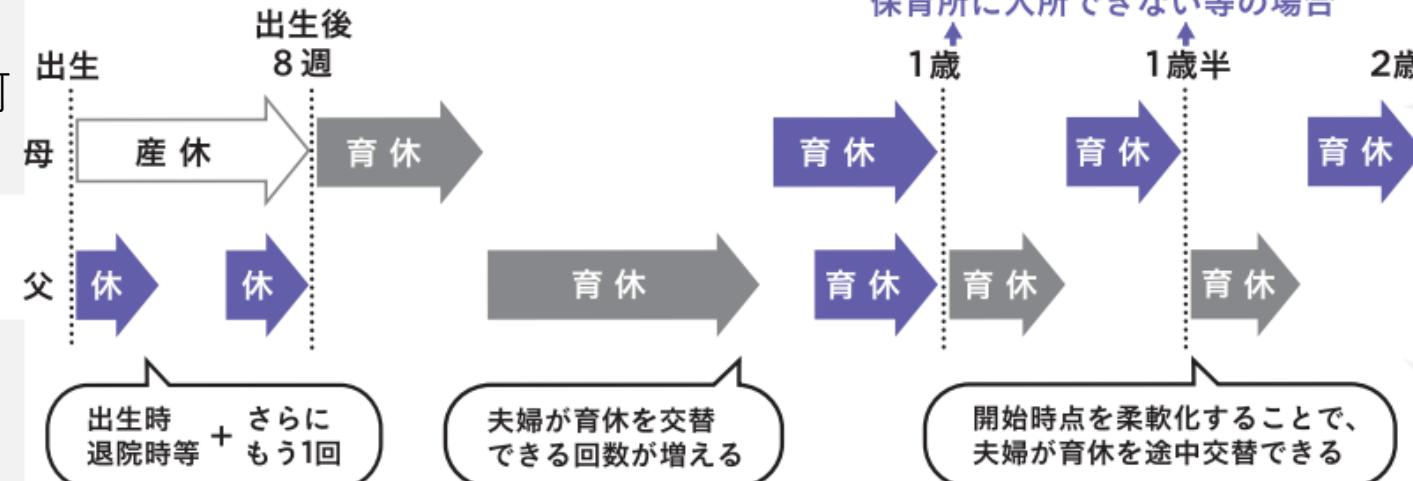
対象期間 取得可能日数	産後パパ育休 (R4.10.1~) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1~)	育休制度 (現行)
休出期限	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
分割取得	原則休業の2週間前まで ^{※1}	原則1か月前まで	原則1か月前まで
休業中の就業	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して 2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
1歳以降の 延長	労使協定を締結している場合 に限り、労働者が同意した範 囲 ^{※2} で休業中に就業するこ とが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 再取得		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
		特別な事情があ る場合に限り 再取得可能 ^{※3}	再取得不可

厚生労働省、「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」より抜粋

育児休業・産後パパ育休

産後パパ育休は
産後8週以内に
合計4週まで取得可
(=男性版産休)

産後パパ育休は
一部就業可能
(要労使協定)



■ パパ・ママ育休プラス

両親ともに取得する場合
育休終了を1歳→1歳2ヶ月に延長可
※育児休業給付金も支給

■ 育休の延長

保育園に入所不可・家庭の事情等
事情がある場合に、**2回延長可**
※1歳時に1歳6ヶ月、1歳6ヶ月時に2歳まで

厚生労働省、周知リーフレットより抜粋

復帰後の両立支援措置

■ 短時間勤務制度（～3歳）

- ・1日の所定労働時間を6時間とする
※独自に“追加で”7時間などを設けても良い
- ・育児時短就業給付もある（p11）

■ 子の看護等休暇（～小学校3年終了）

- ・対象が小学校就学→小学校3年生終了まで
- ・学級閉鎖・入園(学)式や卒園式を**目的に追加**
- ・雇用期間6ヶ月未満が労使協定でも**除外不可**

■ 労働時間の制限

- ・所定外労働の制限（～小学校入学）
- ・時間外労働の制限（～小学校入学）
※24時間/月、150時間/年以内
- ・深夜業の制限（～小学校入学）
※22時～5時

「所定外」と「時間外」
の違いに注意

■ テレワーク（～3歳）

- ① テレワークの選択を設けることが
事業主の**努力義務**
- ② 短時間勤務制度ができない場合の
代替措置にテレワークを追加

難しい業種業態もある
→**努力義務**にとどまる

2025年法改正で対象年齢や詳細・条件に変化あり

■ 柔軟な働き方の措置

3歳～小学校就学前の子を養育する労働者に
以下の5つのうち、2つ以上を選択して設置
& 労働者は1つ(以上)を選択して利用

- ① 短時間勤務制度
- ② 始業時刻の変更等の措置（フレックス含）
- ③ テレワーク（所定労働時間を短縮しないもの）
- ④ 新たな休暇の付与（「養育両立支援休暇」）
- ⑤ 保育施設の設置や準ずる便宜

詳細は別講話資料
「育児・介護休業法改正」を参照

■ 意向確認

- ① 妊娠申出時だけでなく、
「2歳～3歳の間」の意向聴取が追加
- ② 育児休業だけでなく、
その後の働き方等も意向聴取が必要に



■ 出産手当金 [女性のみ]

産前産後休業期間中に
給与の2/3相当が**健康保険**より支給

■ 育児休業給付金 [男女双方]

育児休業期間中に
給与の2/3相当が**雇用保険**より支給

休養期間中は**社会保険料が免除**となる → **手取り換算では8割相当**に！

※所得税も引かれないが、住民税は前年度所得にかかるので支払が必要

※出産手当金は標準報酬月額、育児休業給付金は雇用保険法で**給付額に上限**があるので注意

■ 出産育児一時金 [女性のみ]

出産一児につき、
50万円が**健康保険**より支給
※医療機関支払額から引かれる場合が多い

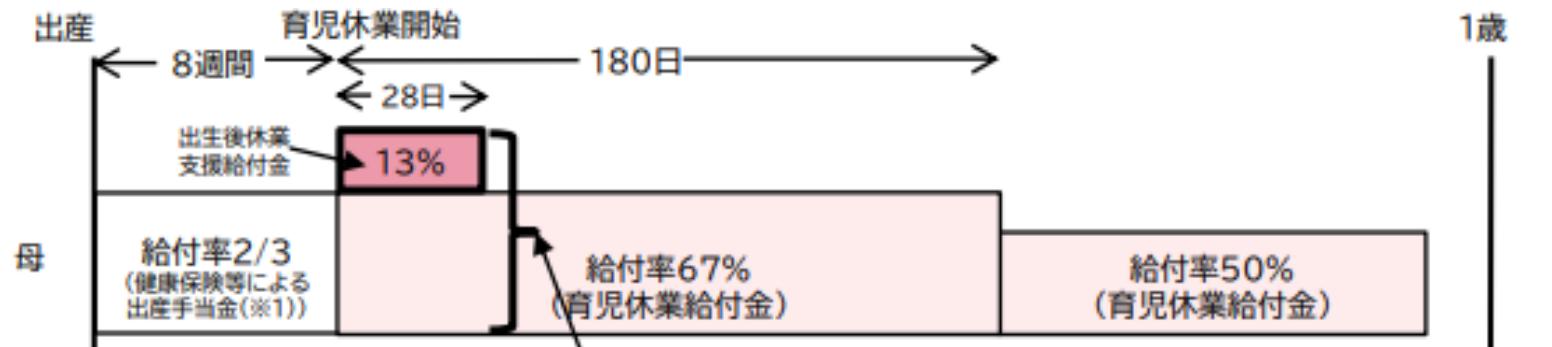
妊婦健診の費用助成も
あわせて要確認

※育児休業給付金は181日目以降は1/2に減少
※所属健保・共済により上乗せ等がある場合もあります
各所属健保等でご確認ください

2025年より増えたお金

■ 出生後休業支援給付金 [男女双方]

父母が**要件**(双方14日以上取得等)を満たした場合、双方の育児休業給付金に13%上乗せで支給→給付率**80%**=**手取り10割**相当に！（※28日が上限）



■ 育児時短就業給付 [男女双方]

2歳までの子を養育中に、**時短勤務**を行う場合支給
払われた賃金の**10%**が給与に上乗せで支給される

