



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

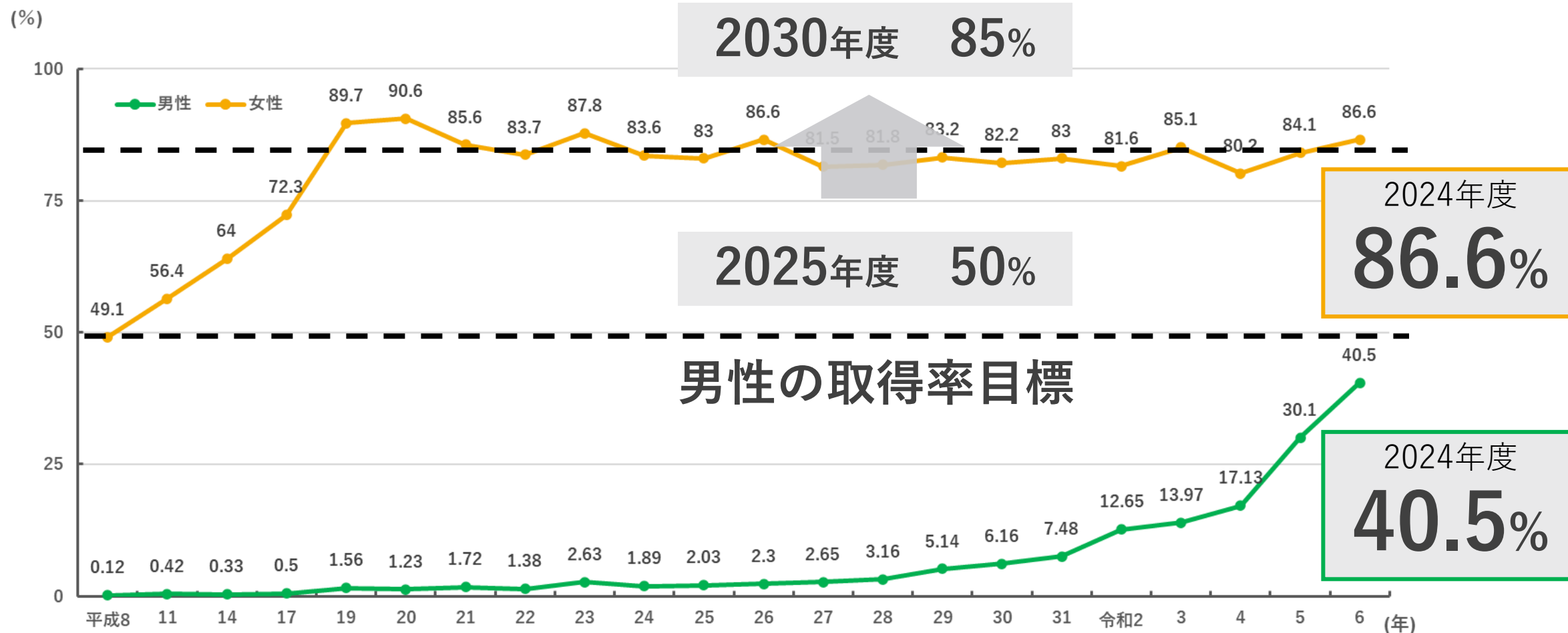
2025法改正の詳細は
「**妊娠・出産時の対応**」
講話資料をご覧ください

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

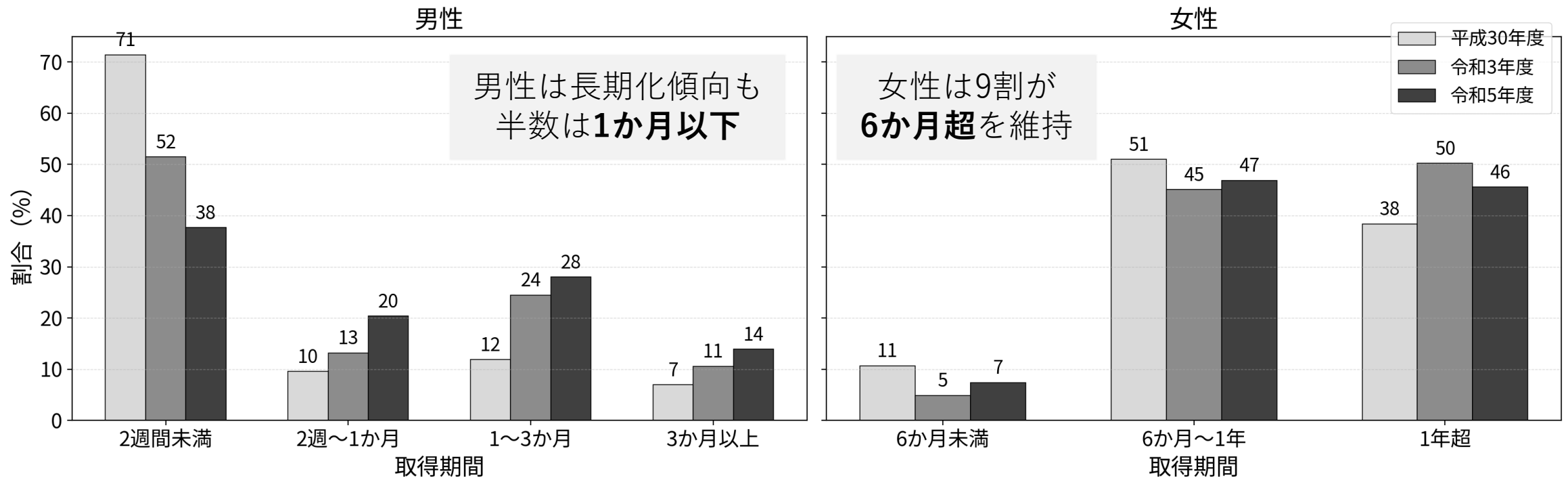
1. 男性育休の現状

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

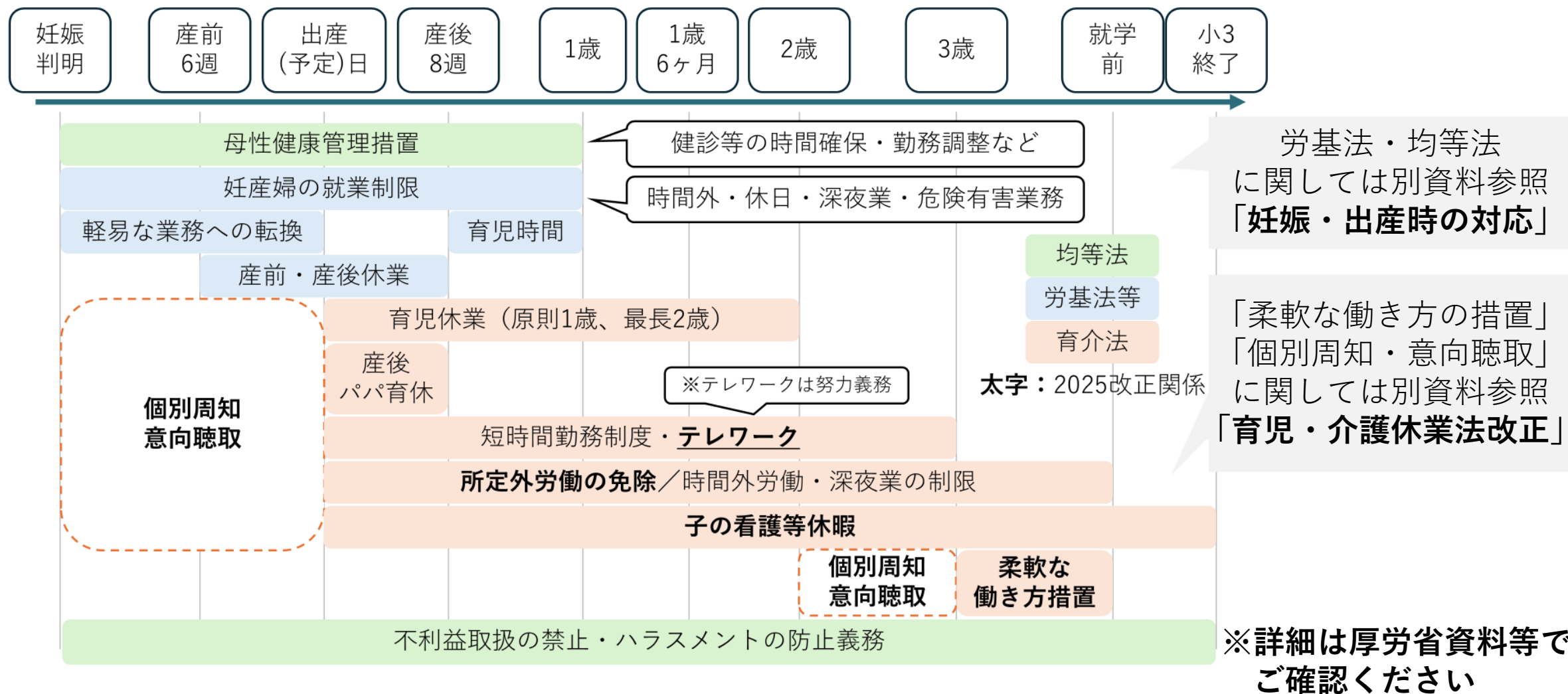
男性の育休取得日数は「5日未満ばかり」からは改善したもの 未だ2週間未満が最多



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

2. 妊娠・出産・育児の制度

妊娠・出産・育児と仕事の両立制度



① 「男性版産休」 の設置

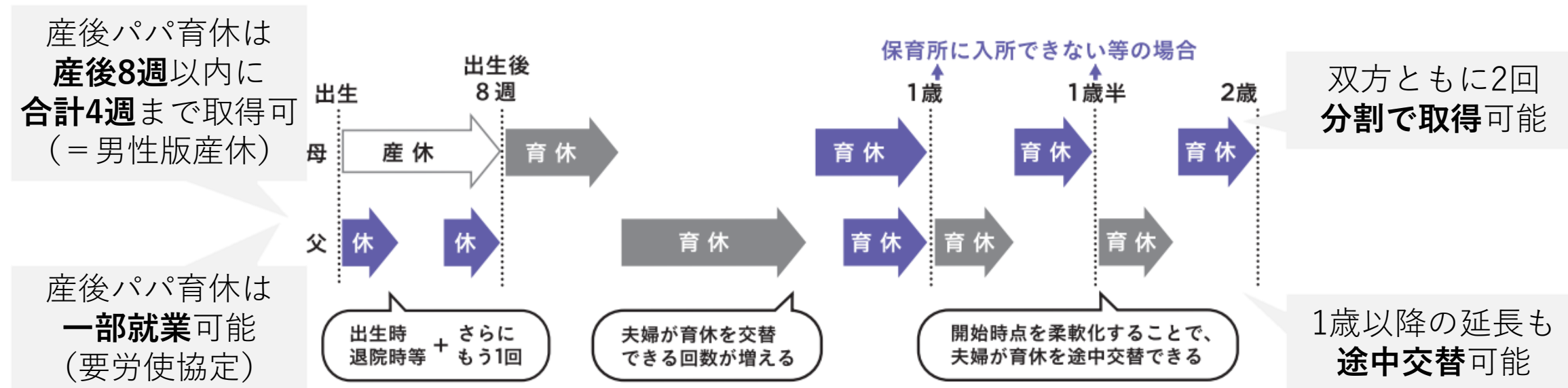
「出生後すぐ」 に重点
+
一部就業OKに

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

	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)
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	原則子が1歳 (最長2歳) まで	原則子が1歳 (最長2歳) まで
申請期限	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
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)	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
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※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 延長		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
1歳以降の 再取得		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



■ 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

■ 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）

■ 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

■ 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**

■ 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

2025年10月施行内容の要点

■ 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



厚生労働省「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」（2025年）より抜粋

妊娠・出産・育児とお金（※会社員の場合）

フリーランス・専業主婦や
扶養内等の場合異なるので注意

■ 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

休業期間中は**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

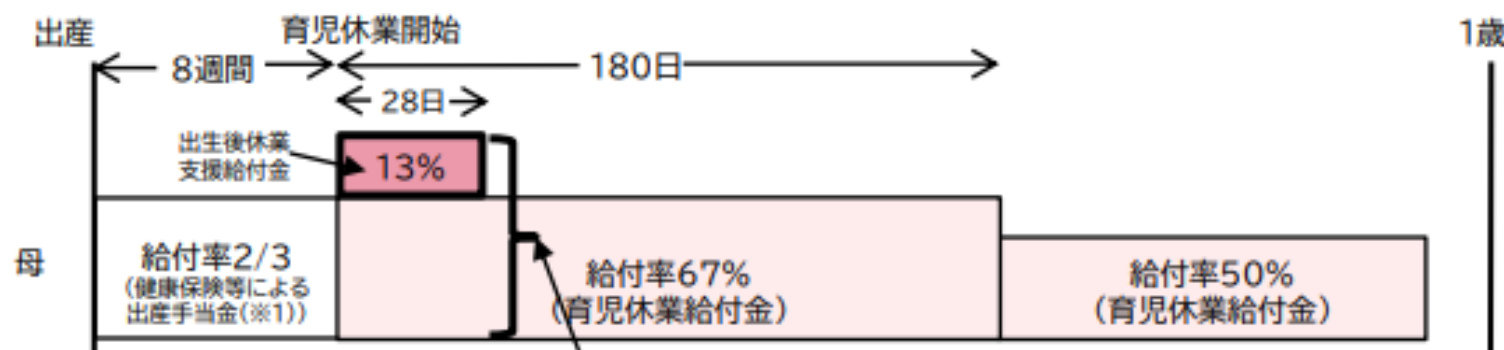
妊婦健診の費用助成も
あわせて要確認

※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]

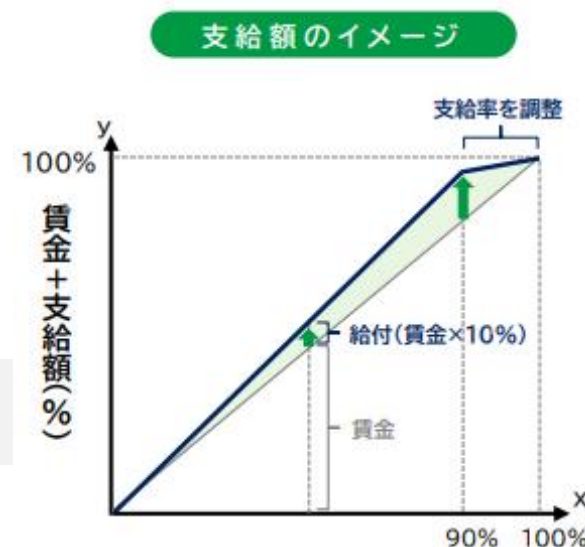
父母が**要件**(双方**14日以上**取得等)を満たした場合、双方の育児休業給付金に13%上乗せで支給→給付率**80%**=**手取り10割**相当に！（※**28日**が上限）



厚生労働省, [周知リーフレット](#)より抜粋

■ 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



時短就業開始時の賃金
 に対する各月の賃金の率(%)

厚生労働省, [周知リーフレット](#)より抜粋