

育児と仕事の両立を進めるために

育休取得に向けた 意向確認用 ガイドブック

育児・介護休業法の改正に伴い、令和4年4月から、本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た従業員に対し、育児休業制度等に関する周知と休業の取得意向の確認を個別に行うことが義務となりました（詳細はお近くの厚生労働省都道府県労働局でご確認ください）。このガイドブックでは、育児休業にまつわる制度の説明、意向確認時に必要なチェックリストを掲載しています。ぜひ、面談時などにご活用ください。

令和4年3月

日本創生のための
将来世代応援知事同盟



知っておきたい

対象：女性

妊娠から出産期の働き方



妊娠中、または出産後の女性労働者の母性を守るために、以下の措置が法律（男女雇用機会均等法 / 労働基準法）で義務付けられています。

保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

<健康診査等を受診するために確保しなければならない回数>

妊娠中

妊娠 23 週までは 4 週間に 1 回
妊娠 24 週から 35 週までは 2 週間に 1 回
妊娠 36 週以後出産までは 1 週間に 1 回

産後（出産後 1 年以内）

医師等の指示に従って
必要な時間を確保する

指導事項を守ることができるようにするための措置

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導を守ることができるように、事業主は勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

指導事項を守ることができるようにするための措置

妊娠中の通勤緩和（時差通勤、勤務時間の短縮等の措置）

妊娠中の休憩に関する措置
（休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置）

妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置
（作業の制限、休業等の措置）

妊婦の軽易業務転換

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

妊産婦等の危険有害業務の就業制限

妊産婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限

変形労働時間制がとられる場合であっても、妊産婦が請求した場合には、1 日及び 1 週間の法定時間を超えて労働させることはできません。

妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限

妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働、又は深夜業をさせることはできません。

産前産後の休業

産前 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）<いずれも女性が請求した場合に限ります>

産後は 8 週間、女性を就業させることはできません。

（ただし、産後 6 週間を経過後に、女性労働者が請求し、医師が支障ないと認めた業務については、就業させることは差し支えありません。）

育児時間

生後満 1 年に達しない生児を育てる女性は、休憩時間の他に 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ます。

詳細は、厚生労働省「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」をご確認ください。



経営者・管理職の皆様へ

妊娠から育休復帰後まで、様々な制度があります。部下のワーク・ライフ・バランスの応援ができる上司＝「イクボス」を目指して、制度の理解と周知に取り組みましょう。

妊娠から出産後に利用できる制度の一覧

育休取得対象者の皆様へ

妊娠がわかった場合には、早めに会社へ報告し、両立に関する制度について、人事や上司と相談しましょう。



		妊娠時	6 週間前	出産日	6 週後	8 週後	1 歳	1 歳 2 カ月	1 歳 6 カ月	2 歳	3 歳	小学校入学
労働基準法			請求で 産前休業 (多胎妊娠の場合は 14 週前)		産後休業 8 週間 (うち 6 週間は強制休業)							
			軽易業務への転換			育児時間 (1 日 2 回、各 30 分)						
			危険有害業務の就業制限 (妊産婦の重量物取り扱い、有害ガス等業務の禁止)									
			変形労働時間制、時間外・休日・深夜業制限 (妊産婦の請求による)									
			坑内業務の禁止 (妊婦)		坑内業務の制限 (産婦のうち請求した者)							
育児・介護休業法												
各種保険制度												
雇用保険												
社会保険(健康保険・年金)												

父親も母親も育児休業する場合、子が 1 歳 2 カ月までの間で、それぞれ最長 1 年間育児休業をすることができます。

※注 1
パパ・ママ育休プラス取得後の育児休業延長については、要件を満たせば可能です。詳細はお近くの厚生労働省 都道府県労働局でご確認ください。

いずれの制度も父親は、子の出産予定日から利用できます。
令和 4 年 10 月 1 日以降は産後パパ育休が始まります。

育児休業期間
育児短時間勤務制度(1 日 6 時間の措置)
所定外労働の免除(残業をさせない制度)
子の看護休暇制度(子が一人の場合年に 5 日、2 人以上では 10 日の取得が可能)
時間外労働の制限(1 カ月 24 時間、1 年 150 時間を超える法定時間外労働を制限)
深夜業の制限(午後 10 時～午前 5 時までの勤務をさせない制度)

父親が育児休業を取得する場合は、
出産日から給付の対象となります

給付金支給期間
(1 歳未満)
特別な事情で 6 カ月支給延長
パパ・ママ育休プラス(1 歳 2 カ月まで)
※注 2

産前・産後休業中も社会保険料が免除されます
出産手当金(無給休業した分だけ支給されます)

社会保険料の免除期間
(育児休業を開始した月～修了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間、社会保険料が免除されます(ただし、子が 3 歳に達するまで。))
※注
令和 4 年 10 月以降は、その月内に 14 日以上育児休業を取得した場合や、賞与に係る保険料については連続して 1 カ月を超える育児休業を取得した場合にも免除されます。

※注 2
パパ・ママ育休プラス取得後の給付金延長については、要件を満たせば可能です。詳細はお近くのハローワークへお問い合わせください。

出産時、健康保険から「**出産育児一時金**」が支給されます。

産休・育休 よくある質問集

Q1 初めて育児休業を取得します。どうすればよいのでしょうか。

A まず、会社の就業規則、育児・介護休業規則を確認し、申出時期、申出方法、利用可能な制度等を確認しましょう。また、申出先を確認し、申出年月日、氏名、子の名前(生まれていない場合は出産予定者の名前、出産予定日など)、休業開始予定日、休業終了予定日などの申出が必要です。会社は、育児休業取得の対象となる従業員へ制度の周知・意向確認が義務付けられていますので、制度利用に関し、必要な情報提供を行う必要があります。詳しくはお近くの厚生労働省都道府県労働局でご確認ください。

Q2 出産のときにお金がかかると聞きましたが、何か支給されるものはあるのでしょうか？

A 健康保険から「出産手当金」「出産育児一時金」が支給されます。
出産手当金：
産休中の給料が無給の場合、一日について、標準報酬日額の 3 分の 2 が支給されます。
出産育児一時金：
原則、一児につき 42 万円
詳しくは全国健康保険協会にお問い合わせください。

Q3 勤務先では育児休業中は無給と聞きましたが、雇用保険から給付金が出ると説明を受けました。何か手続きが必要なのでしょうか。

A 事業主がハローワークで受給資格確認手続きを行います。育児休業期間中は雇用保険から賃金月額額の 67% が支給されます(休業開始から 6 カ月経過後は 50%)。初回支給申請をするまでに事業主が上記の手続きをする必要があります。その後、申請手続きに移りますが、事業主が申請手続きを 2 カ月に 1 度、行う必要があります(労働者本人が申請することも可能)。詳しくはお近くのハローワークへお問い合わせください。

出産後の働き方



令和4年4月より、以下の内容について対象者へ個別周知・意向確認が義務化されます。制度の概要を押さえておきましょう。

育児休業制度

子が1歳（特別な事情がある場合は、最長で2歳）に達するまで、申出により育児休業の取得ができます。
※特別な事情：「保育所等への入所を希望し、申込みをしたが入所できない場合」、「配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合」をいいます。

パパ・ママ育休プラス

父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2カ月に達するまでの期間に延長可能です。

※妻、夫それぞれが取得できる休業期間（母親は出生日以後の産前、産後休業期間を含む）の上限は1年間です。

パパ休暇

産後8週間以内の期間に育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても申出により再度の育児休業取得が可能です。

※令和4年9月30日で廃止。（出生時育児休業と育児休業の分割取得に見直し）

育児休業給付と社会保険料免除について

育児休業給付

育児休業（※令和4年10月施行の出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の育児休業給付を受けることができます。詳細は最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

育児休業期間中の社会保険料の免除

一定の要件（※）を満たしていれば、育児休業をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。詳細は最寄りの年金事務所または健康保険組合までお問い合わせください。

※一定の要件…

- ①その月の末日が育児休業（出生時育児休業を含む）期間中である場合
- ②令和4年10月以降は①に加えて、その月内に14日以上育児休業を取得した場合、賞与に係る保険料については連続して1か月を超える育児休業を取得した場合

育児休業から復帰後には、対象者の希望に応じて以下の諸制度の利用が可能

育児短時間勤務制度 ^(注)	3歳に満たない子を養育する場合、1日の所定労働時間を6時間に短縮することができる制度
所定外労働の制限	3歳に満たない子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できる制度
時間外労働の制限	小学校就学前の子を養育する場合、時間外労働を月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できる制度
深夜業の制限	小学校就学前の子を養育する場合、午後10時から午前5時の深夜業を制限することを請求できる制度
子の看護休暇	小学校就学前の子を養育する場合、1年に5日（子が2人の場合は10日）まで、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるための休暇制度（時間単位の休暇も可）

（注）一部又は全部の労働者について、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」として労使協定により適用除外としている場合、代替措置を確認してください。

育児休業などの制度に関する詳細については、厚生労働省都道府県労働局などでご確認ください。

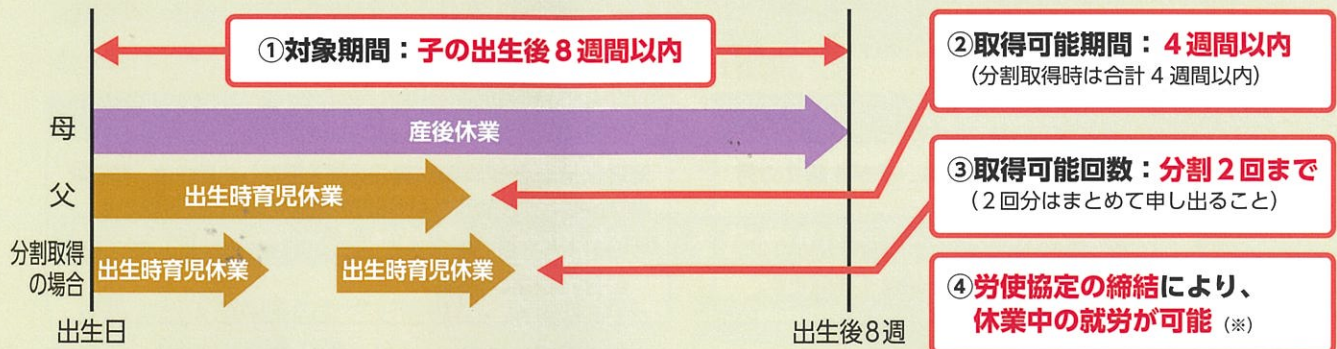
育児休業の取得がより柔軟に



育児・介護休業法改正に伴い、令和4年10月1日から、より柔軟に、育児休業が取得できるようになります。

① 出生時育児休業（産後パパ育休）制度

子の出生後8週間以内において、合計4週間以内の休業が取得可能です。2回までの分割を認めており、労使協定を締結している場合には、労働者が合意した範囲で休業中の就労も可能です。

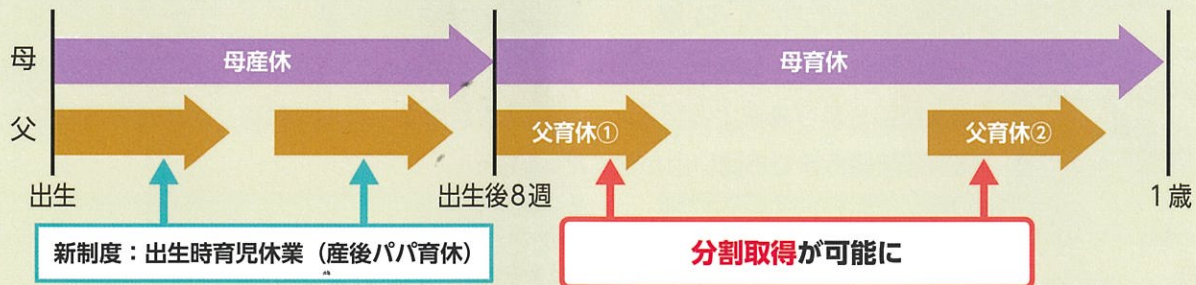


(※) 休業中の就業日数等には上限があります。

1) 休業期間中の所定労働日、所定労働時間の半分 2) 休業開始、終了予定日を就業日とする場合は、当該日の所定労働時間数未滿

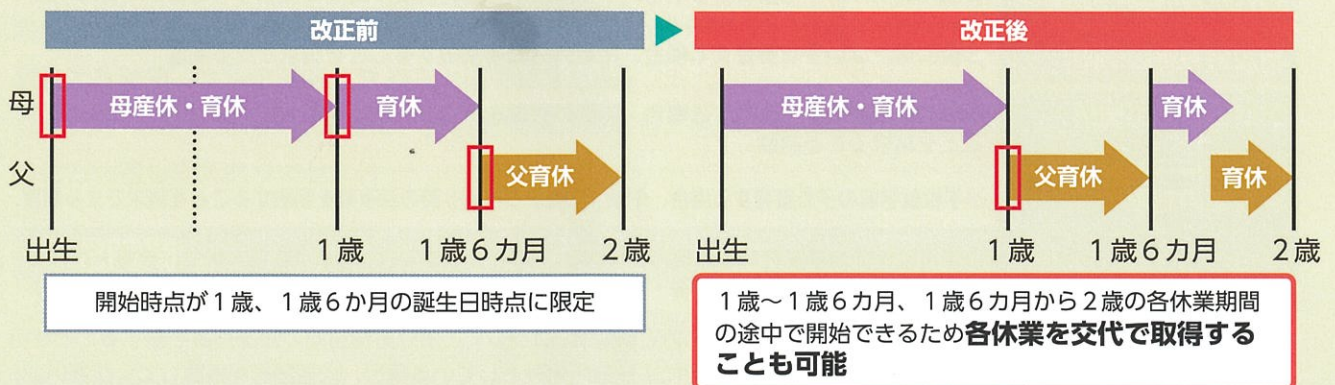
② 育児休業の分割取得

育児休業は夫婦共に、原則子が1歳になるまでに2回の分割取得が可能になります。



③ 1歳以降に延長する場合の育児休業開始日の柔軟化

1歳到達日以降の育児休業の開始日について、配偶者が1歳到達日後の育児休業を取得している場合は当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることが可能となります。



法改正に伴う制度の詳細は、厚生労働省都道府県労働局などでご確認ください。

終わりに



日本創生のための将来世代応援知事同盟（平成27年4月20日設立）は、独自の発想と実行力を持ち、人口減少社会に立ち向かうトップランナーを目指す知事が団結し、若い世代が、地方で暮らし、結婚し、子どもを産み、育てることができる社会の実現に向けた支援を充実するとともに、社会全体で将来世代を支援する仕組みを構築することを目的として活動しています。

日本創生のための将来世代応援知事同盟

※日本創生のための将来世代応援知事同盟の詳細は、
右記ホームページをご覧ください。

日本創生のための
将来世代応援知事同盟
<https://www.nihonsousei.jp/>



参考 情報



厚生労働省 妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ

妊娠から出産期に関する各種制度、法律等、様々な情報を掲載

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp>

厚生労働省 育児・介護休業法

育児・介護休業法の解説、法律の条文、指針、動画解説、チラシなどを掲載

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



厚生労働省 中小企業のための「育休復帰支援プラン」策定マニュアル

人事担当向けに従業員の円滑な育児休業の取得及び育児休業の職場復帰を
支援できるよう、支援するポイントを解説

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>

厚生労働省 イクメンプロジェクト

男性育児休業取得促進のための情報（調査、研修資料、法律解説、事例等）を
幅広く公開。

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>



中小企業向け支援をご活用ください

ハローワークにおける求人者支援員による支援など

ハローワークでは、育児休業中の代替要員を確保したい企業を支援しています。求職者が応募しやすい求人条件の設定に関するアドバイス、求職者への応募の働きかけなどを行っています。

求人のお申し込みは、ハローワークの窓口、オンラインに加え、ハローワークから企業に訪問することも可能です。



全国のハローワーク

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html
#whereishellowork



発行 / 編集 日本創生のための将来世代応援知事同盟 / 委託先：公益財団法人 日本生産性本部

発行年月日 令和4年3月

HP：<https://www.nihonsousei.jp/>