産前産後休業・育児休業ハンドブック

【Ⅰ】初めに **2**

【Ⅱ】産前産後休業・育児休業・出生時育児休業 **3**

1. 産前産後休業 3
2. 育児休業 3
3. 出生時育児休業（産後パパ育休） 5

【Ⅲ】出産・育児に関する給付 **6**

1. 出産手当金 6
2. 出産育児一時金・家族出産育児一時金 7
3. 育児休業給付金 8
4. 出生時育児休業給付金 10
5. 出生後休業支援給付金（2025 年 4 月 1 日創設） 10
6. 育児時短就業給付金（2025 年 4 月 1 日創設） 11

【Ⅳ】扶養の手続き **11**

【Ⅴ】産前産後休業・育児休業等期間中の配慮措置 **12**

1. 産前産後休業・（出生時）育児休業等期間中の社会保険料免除 12
2. 産前産後休業・育児休業等終了時報酬月額変更 13
3. 養育期間標準報酬月額特例 14

【Ⅵ】仕事と育児の両立支援制度 **15**

【Ⅶ】制度周知と意向確認　他 **17**

1. 休業開始前 17
2. 子が3歳になる前に 17

育児休業制度について（意向確認票） **18**

参考資料　一覧 **19**

本ハンドブックは 2026 年 8 月 1 日時点の法律に基づき作成されています。

※　会社の就業規則・規程等も併せてご確認ください。

※　手続や提出書類等の詳細については、管轄の行政機関等にご確認ください。

※　各ページの URL、QR コードは予告なく変更される場合があります。あらかじめご了承ください。

会社担当者：＿＿＿＿＿＿＿＿部＿＿＿＿＿＿＿＿

TEL：＿＿＿＿＿＿＿＿　メールアドレス：＿＿＿＿＿＿＿＿

社会保険労務士法人 アイ・ヒューマンリソース・サポート

〒192-0045　東京都八王子市大和田町 4-27-4　ともえビル 3F

TEL ： 042-631-3278　　URL ： http://www.office-i.net

2026 年 9 月 2 日改定（16）

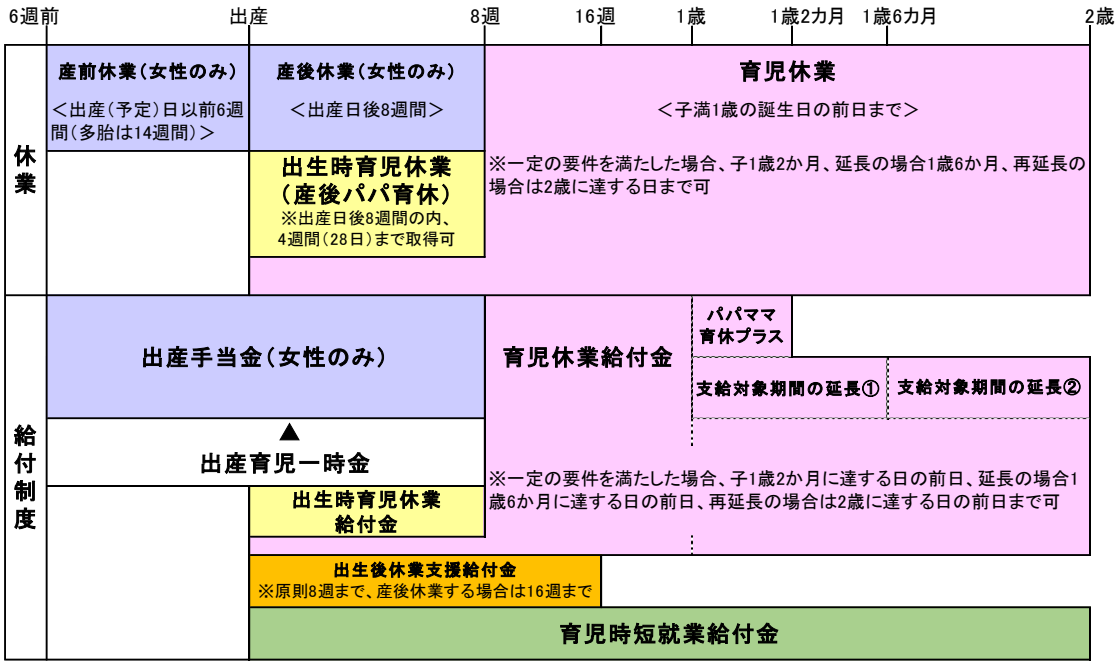
【Ⅰ】初めに

本ハンドブックは、産前産後休業・育児休業制度、出産・育児に関する制度および必要な手続き等についてまとめたものです。

労使協定等により一部対象者を適用除外としている場合があります。制度利用が可能かについては、会社担当者へご確認ください。

制度について、個別に説明を受けることが可能です。希望する場合は、P18 のフォームにその旨を記入の上、会社担当者へ提出してください。

＜産前産後休業・(出生時)育児休業と給付制度＞



＜おもな給付・配慮措置と対象者＞

給付／配慮措置	産休のみ取得者	産休・育児休業取得者	育児休業のみ取得者
出産手当金(健康保険)	○	○	－
出産育児一時金(健康保険)	○	○	※
育児休業給付金(雇用保険)	－	○	○
出生時育児休業給付金(雇用保険)	出生時育児休業取得者が対象		
出生後休業支援給付金(雇用保険)	要件を満たせば支給対象		
育児時短就業給付金(雇用保険)	要件を満たせば支給対象		
社会保険料免除(健康保険・厚生年金)	○	○	○
産前産後休業・育児休業等終了時報酬月額変更(健康保険・厚生年金)	○	○	○
養育期間標準報酬月額特例 (厚生年金)	○	○	○

※ 健康保険の被扶養者である家族が出産した場合は、家族出産育児一時金を受給できます。

【Ⅱ】産前産後休業・育児休業・出生時育児休業

1. 産前産後休業

（1）制度の概要

出産を控えた又は出産後の女性従業員は、以下のとおり休業することができます。

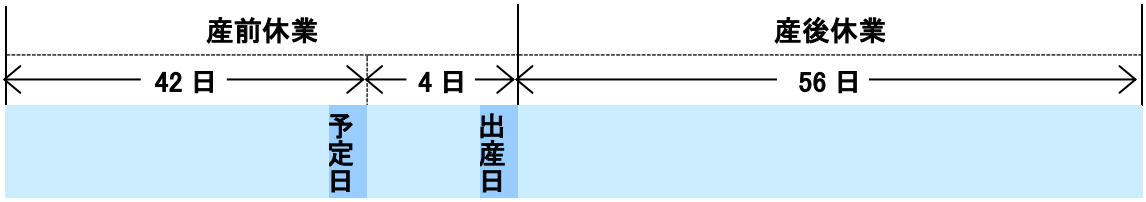
＜産前休業＞

出産予定日の 42 日前（双子以上の場合は 98 日前）から、請求すれば休業することができます。予定日よりも遅れて出産した場合、予定日から出産当日までの期間は産前休業に含まれます。

＜産後休業＞

出産の翌日から 56 日間は法律の定めにより休業しなければなりません。ただし、産後 42 日を経過後に本人が請求し、医師が認めた場合は就業することができます。

（例） 出産予定日より 4 日遅れて出産した場合



（2）手続き

① 休業の申出

産前産後休業を取得する予定の方は、早めに上司や会社担当者と今後の予定について話し合ってください。休業予定期間が決定した後、「産前産後休業申出書」を提出してください。

② 出産の連絡

出産後、速やかに上司や会社担当者に出産の連絡をしてください。出産により、産前休業と産後休業の期間が確定します。

2. 育児休業

（1）制度の概要

1 歳に満たない子を養育する従業員は、男女を問わず、休業することができます。

＜育児休業を取得できる方＞

正社員だけでなく、契約期間の定めのある労働者であっても子が 1 歳 6 か月に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないという場合は育児休業を取得できます。

＜休業期間＞

・原則として、1 人の子につき2回まで、子の出生日から 1 歳に達する日（誕生日の前日）までの間で希望する期間。

・父母ともに育児休業を取得する場合、子が 1 歳 2 か月に達するまでの間に、父は 1 年間、母は産後休業と合わせて 1 年間まで、休業可能［パパ・ママ育休プラス制度］。

・子が 1 歳に達する日において、父母のどちらかが育児休業中で、保育所入所を希望しているが入所できない場合等、一定の場合には、1 歳 6 か月に達するまで休業の延長または再取得が可能。

・子が 1 歳 6 か月に達する日において、父母のどちらかが育児休業中で、保育所入所を希望しているが入所できない場合等、一定の場合には、2 歳に達するまで休業の再延長または再取得が可能。

＜育児休業の分割取得＞

育児休業の分割取得等について	
対象期間/取得可能期間/分割取得	① 子が出生した日から子が1歳に達する日まで。 **分割して2回まで取得が可能。** ▼ 認可保育所等に入所ができない等の理由がある場合には、以下の通り延長が可能 ②子が1歳に達する日の翌日から1歳6か月に達する日まで。1回のみ取得可能。 ③子が1歳6か月に達する日の翌日から2歳に到達する日まで。1回のみ取得可能。 1歳以降の育休開始日は、夫婦交代取得の場合、1歳、1歳6か月の時点に限定しない。
申出期限	1歳到達日までの育児休業申出： 原則、休業の1か月前まで 1歳以降の育児休業申出： 原則、休業の2週間前まで
休業中の就業	原則就業不可
子が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 ※

※ 1歳以降の育児休業が、他の子の産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業 または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の 対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

（2） 手続き

① 休業の申出

育児休業を取得する予定の方は、早めに上司や会社担当者と今後の予定について話し合ってください。休業期間が決定した後、「育児休業申出書」を提出してください。

② 出産の連絡

休業申出時に子が出生していなかった場合は、出生後、速やかに上司や会社担当者に出生の連絡をしてください。

3. 出生時育児休業（産後パパ育休）

（1） 制度の概要

従来からある育児休業制度に加えて、産後休業をしていない従業員（養子を養育している場合等は女性も対象）が、子の出生後 8 週間以内に、1 回または 2 回に分割して、4 週間（28 日）までの期間（日数）を上限として取得することができる制度です。

子の出生後 8 週間以内の期間は、従業員の選択により、出生時育児休業と育児休業のいずれも取得が可能です。ただし、出生時育児休業と育児休業を同時に取得することはできません。

項目	内容
対象者	出生後8週間以内の子を養育する産後休業をしていない男女従業員 ＊ 配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。 ＊ 有期契約労働者の方は、申出時点で、出生後8週間を経過する日の翌日から起算して6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。
対象期間/取得可能期間	子の出生後（出産日の翌日）8週間以内に4週間（28日）まで取得可能
申出期限	原則、休業の2週間前までに申出
分割取得	分割して2回まで取得可能 ＊ 初めに2回まとめて申出が必要です。
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、合意の範囲内で休業中就労可能
開始予定日の繰り上げ	特別の事情のある場合は、1回に限り可能 ＊ 開始予定日の1週間前まで申出が必要です。
終了予定日の繰り下げ	休業1回につきそれぞれ1回変更可能 ＊ 終了予定日の2週間前まで申出が必要です。
申出の撤回	休業開始予定日の前日まで可能 ＊ 撤回1回につき1回休業したものとみなされます。みなしを含めて2回休業した場合は再度の申出はできません。

（2） 手続き

① 休業の申出

出生時育児休業を取得する予定の方は、早めに上司や会社担当者と今後の予定について話し合ってください。休業期間が決定した後、「（出生時）育児休業申出書」を提出してください。

② 出産の連絡

休業申出時に子が出生していなかった場合は、出生後、速やかに上司や会社担当者に出生の連絡をしてください。

【Ⅲ】 出産・育児に関する給付

産前産後休業や育児休業を取得する方、本人や家族が出産した方などを経済的に支援するため、健康保険や雇用保険には給付制度があります。制度の概要を理解し、該当する方は申請の手続きをしてください。

1. 出産手当金

（1） 制度の概要

健康保険の女性被保険者が出産のため会社を休み、給与が支払われない場合に、健康保険より生活保障として支給されます。対象となるのは、妊娠 4 か月（85 日）以上の出産で、早産、死産、流産なども含まれます。

（2） 支給期間

出産日以前 42 日目（双子以上の場合は 98 日目）から出産日後 56 日目までのうち、会社を休んだために給与が支払われなかった期間。予定日より遅れて出産した場合は、出産予定日から出産日までの期間についても支給されます。

（3） 支給額

1 日につき
【支給開始日以前の継続した 12 か月間の各月の標準報酬月額を平均した額】÷30 日×2/3

※ 休業中に給与が支払われた場合は、その額が出産手当金より少ないときのみ、差額を支給。

※ 標準報酬月額については、参考資料　一覧（P19～）の URL/QR コードからご確認ください。

（4） 手続き

「出産手当金支給申請書」を記入の上、医師・助産師の証明を受けて会社に提出してください。会社から協会けんぽに提出後、申請書で指定した口座に、協会けんぽより直接振り込まれます。なお、出産日後 56 日目以降に申請すると、全支給期間分が 1 回で請求できます。

※ 必要な申請書および添付書類の詳細については、参考資料　一覧（P19～）の URL/QR コードからご確認ください。

2. 出産育児一時金・家族出産育児一時金

(1) 制度の概要

出産費用の負担を軽減するため、健康保険の被保険者または被扶養者である家族が出産した場合に、健康保険より支給されます。対象となるのは、妊娠 4 か月(85 日)以上の出産で、早産、死産、流産なども含まれます。

(2) 支給額 (一児につき) 2023 年 4 月 1 日改正

女性従業員(被保険者)が出産したとき	
出産育児一時金	産科医療補償制度加入分娩機関で出産した場合: **500,000 円** それ以外の場合: **488,000 円**
家族(被扶養者)が出産したとき	
家族出産育児一時金	産科医療補償制度加入分娩機関で出産した場合: **500,000 円** それ以外の場合: **488,000 円**

※ 産科医療補償制度とは

次の基準のすべてに該当する場合、補償金が支払われる制度。制度に加入する医療機関は、1 分娩あたり 12,000 円の掛金を負担するため、支給額には掛金相当分が上乗せされています。

(1)出生体重 1,400g 以上かつ在胎週数 32 週以上、または在胎週数 28 週以上で所定の要件

(2)先天性や新生児期等の要因によらない脳性麻痺

(3)身体障害者等級 1・2 級相当の脳性麻痺

(3) 手続き

直接支払制度を利用する場合としない場合の 2 通りあります。希望する方法を選択してください。

直接支払制度とは、出産育児一時金または家族出産育児一時金(以下、出産育児一時金等)を、協会けんぽから医療機関に直接支払う制度で、被保険者の窓口での支払負担が軽減されます。

＜直接支払制度を利用する場合＞

① 医療機関で必要な手続きを行う

② 「出産費用＞出産育児一時金等」の場合: 医療機関に超えた額のみ支払う

「出産費用＜出産育児一時金等」の場合: 協会けんぽに差額の支払いを請求する

＜直接支払制度を利用しない場合＞

① 医療機関に出産費用全額を支払う

② 協会けんぽに出産育児一時金等の支払を請求する

※ 必要な申請書および添付書類の詳細については、参考資料 一覧(P19～)の URL/QR コードからご確認ください。

3. 育児休業給付金

（1） 制度の概要

雇用保険の被保険者が、1 歳（一定の場合 1 歳 2 か月、延長の場合 1 歳 6 か月、再延長の場合 2 歳）に満たない子を養育するために育児休業をした場合に、一定の要件を満たすと雇用保険から支給されます。

＜主な要件＞

・育児休業開始日前 2 年間に、賃金支払基礎日数が 11 日以上ある月が 12 か月以上あること

・契約期間の定めのある方は、育児休業を取得できる要件を満たしていること。

➡ 育児休業のページ（P4）の（1）制度の概要 ＜育児休業を取得できる方＞をご参照ください。

（2） 支給期間

1 歳（一定の場合 1 歳 2 か月、延長の場合 1 歳 6 か月、再延長の場合 2 歳）に満たない子を養育するため休業する期間。

（3） 支給額

各支給単位期間（育児休業開始日から起算した 1 か月ごとの期間）あたり

賃金月額（休業開始時賃金日額※ × 支給日数） × 67%相当額 （休業開始後 180 日間）
賃金月額（休業開始時賃金日額※ × 支給日数） × 50%相当額 （休業開始後 181 日以降）

※ 休業開始時賃金日額は、休業開始前 6 か月間の賃金を 180 で割った額。上限あり。

- 支給単位期間中に会社から賃金が支払われた場合、支払われた賃金が休業開始時賃金日額×支給日数の 13%（給付率 50%の場合 30%）を超えるときは支給額が減額され、80%以上のときは支給されません。

（4） 手続き

→ 会社が電子申請で手続きを行っている場合、データでの提供を求められる場合があります。事前にご確認ください。

① 育児休業開始前 （産前産後休業取得者は産前期間中）

「育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金/出生後休業支援給付金支給申請書」を記入し、振込を希望する金融機関の口座情報が確認できるもの（通帳またはキャッシュカードのコピー）をご準備ください。提出は、②の書類と一緒で結構です。

② 育児休業開始時

会社が送付する「休業開始時賃金月額証明書」に必要事項を記入し、返送してください（電子申請の場合は、育児休業中の手続もあわせて会社担当者へ確認してください）。また、育児を行っている事実を確認できる書類として「母子手帳のコピー（市区町村長の出生届済証明のページ）」または「住民票のコピー」も提出してください。給付金は、会社がハローワークに申請後、ハローワークより個人が指定した口座に振り込まれます。

③　育児休業中（電子申請にて行う場合を除く）

会社から「育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金/出生後休業支援給付金支給申請書」を送付しますので、署名の上、返送してください。

（5） 育児休業期間の延長となる場合　！2025 年 4 月 1 日以降厳格化されています！

保育所（ここでいう保育所には、無認可保育施設は含みません）への入所申し込みをしていたにもかかわらず、定員に空きがなく入れない等の場合に限り、子が 1 歳に達する日から 1 歳 6 か月に達する日の前日まで、さらに 2 歳に達する日の前日まで育児休業給付金の支給対象期間が延長できます。

※　雇用保険育児休業給付金申請手続きは、1歳時に復職する意志のあることが前提となります。

①　職場復帰に向けて保育所への入所申し込み

保育所への入所申し込みの時期は、各市区町村によって違います。

満 1 歳（または 1 歳 6 か月に達する日以降も含む）で保育所に入所できないことを理由として延長給付を受けるため場合には、適切な時期に入所申し込みを行う必要があります。

事前に、お住まいの市区町村に申し込み方法や時期について確認しておき、余裕をもってご準備ください。

※ 「入所申込書」はコピーを取っておいてください。（育児休業基本給付金延長申請が必要となった場合、確認書類として提出が必要なため）

②　育児休業の延長をせざるを得なくなった場合

やむを得ず育児休業期間を延長することとなった場合には、その事実が判明した時点で速やかに上司に連絡した上で、会社担当者にもご連絡ください。

（ア）育児休業給付金延長の手続きをする場合、下記の書類をご準備ください。

□　育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書

→ 参考資料　一覧（P19～）の URL/QR コードからご確認ください。

□　入所申込書（入所申込日と入所希望日の確認のため）のコピー

□　市区町村が発行した「保育所入所不承諾通知書」等のコピー

※ 支給対象期間延長事由に該当するためには、

1） 適切な時期に市区町村で保育所等の申込みを行う。（各市区町村の受付期限を確認の上申込を行ってください）

2） 入所申込時に、入所希望日を1歳の誕生日以前とする。（誕生日の翌日以降でないこと）

＊ 市区町村によっては入所希望日が1日付のみとしている場合があります。

（イ）社会保険の保険料免除期間が延長されます。※社会保険加入者のみ

この申し出は事業主を通して『育児休業取得者申出書(延長)』を提出することにより行います。

③　延長せずに復職する場合

速やかに上司と確認の上、復職に必要な手続きを行ってください。

4. 出生時育児休業給付金

（1） 制度の概要

出生時育児休業を取得した雇用保険の被保険者が、一定の要件を満たすと雇用保険から支給されます。

＜主な要件＞

・育児休業開始日前 2 年間に、賃金支払基礎日数が 11 日以上ある月が 12 か月以上あること

・契約期間の定めのある方は、出生時育児休業を取得できるための要件を満たしていること。

➡ 出生時育児休業のページ（P5）の（1）制度の概要 ＜対象者＞をご参照ください。

・休業期間中の就業日数が、最大 10 日（10 日を超える場合は就業している時間数が 80 時間）以下であること。

※28 日間の休業を取得した場合の日数・時間です。28 日間より短い場合はその日数に比例して短くなります。

（2） 支給額

各支給単位期間（育児休業開始日から起算した 1 か月ごとの期間）あたり

賃金月額（休業開始時賃金日額※ × 支給日数） × 67%相当額

※ 休業開始時賃金日額は、休業開始前 6 か月間の賃金を 180 で割った額。上限あり。

支給された日数は、育児休業給付の支給率 67%の上限日数である **180 日に通算されます。**

（3） 手続き

出生日の8週間後の翌日から起算して2か月後の月末までの間に手続を行います。

【例】 出生日が 10 月 15 日 → 申請期限は翌年 2 月末日まで

➡ 2回に分割して取得した場合でも、1回にまとめての申請となります。

手続方法、必要書類等については、会社担当者に確認してください。給付金は、会社がハローワークに申請後、ハローワークより個人が指定した口座に振り込まれます。

5. 出生後休業支援給付金（2025 年 4 月 1 日創設）

共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14 日以上の育児休業を取得した場合に、雇用保険の被保険者に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」（支給額＝休業開始時賃金日額×休業期間の日数×13%）が最大 28 日間支給されます。

出生後休業支援給付金の支給要件、支給額、申請手続、必要な添付書類等についての詳細は、参考資料 一覧（P19～）の URL/QR コードからご確認ください。

6. 育児時短就業給付金（2025 年 4 月 1 日創設）

育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務（以下「育児時短就業」という。）した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金制度で、育児時短就業中の各月に支払われた賃金額の 10%が支給されます。支給要件、支給額、申請手続、必要な添付書類等についての詳細は、参考資料　一覧（P19～）の URL/QR コードからご確認ください。

【Ⅳ】扶養の手続き

出生した子を扶養する場合は、健康保険および税金上の手続きをしてください。

（1）制度の概要

扶養には、健康保険上の扶養と税法上の扶養があります。
制度の詳細等については、参考資料　一覧（P19～）の URL/QR コードからご確認ください。

（2）手続き

＜健康保険の扶養＞
「健康保険被扶養者（異動）届」を会社に提出してください。会社から協会けんぽに提出します。提出後のプロセスについては、会社担当者へご確認ください。

＜税法上の扶養＞
会社担当者に連絡してください。また、年末調整の際、「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」の 16 歳未満の扶養親族欄に対象となる子について記入し申告してください（子に障害がある場合は障害者の欄にも記入）。

※　住民税の非課税限度額（住民税の均等割・所得割を課税するかどうかを判定する基準となる所得金額）の計算に使いますので申告が必要です。

【Ⅴ】産前産後休業・育児休業等期間中の配慮措置

出産や育児をする方を経済的に支援するため、社会保険（健康保険・厚生年金保険）には様々な配慮措置があります。制度の概要を理解し、該当する方は必要な手続きをしてください。

1．産前産後休業・（出生時）育児休業等期間中の社会保険料免除

（1） 制度の概要

産前産後休業および（出生時）育児休業等（育児休業又は育児休業に準ずる措置による休業）期間の社会保険料（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料）が、被保険者分および事業主分ともに免除されます。

＜保険料免除のポイント＞

・社会保険料の免除期間中も、健康保険は通常どおり給付される
・免除された期間は、年金額を計算する際、「保険料を納めた期間」として扱われる
・賞与や期末手当等に係る保険料も免除される

（2） 免除期間・免除となる要件

休業を開始した日の属する月から、終了した日の翌日が属する月の前月までの期間です。

※ ただし、育児休業期間中の免除は子が 3 歳に達するまでが限度。

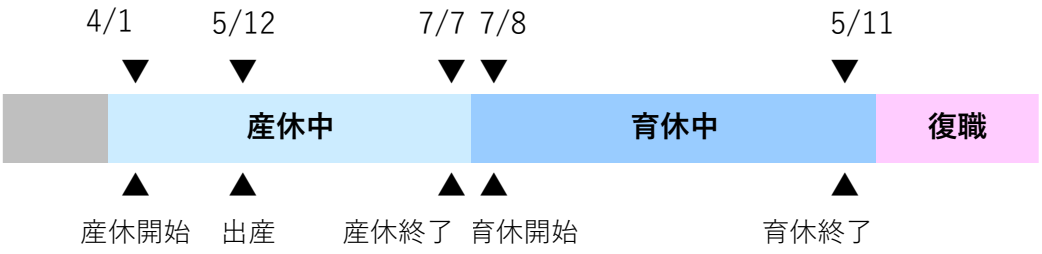
（例）出産日： 5 月 12 日

産前産後休業期間： 4 月 1 日～7 月 7 日

育児休業期間： 7 月 8 日～ 翌年 5 月 11 日（1 歳到達日）の場合

→ 産前産後休業の保険料免除期間は、4 月～6 月

育児休業の保険料免除期間は、7 月～ 翌年 4 月



＜(出生時)育児休業期間中の社会保険料免除の要件＞

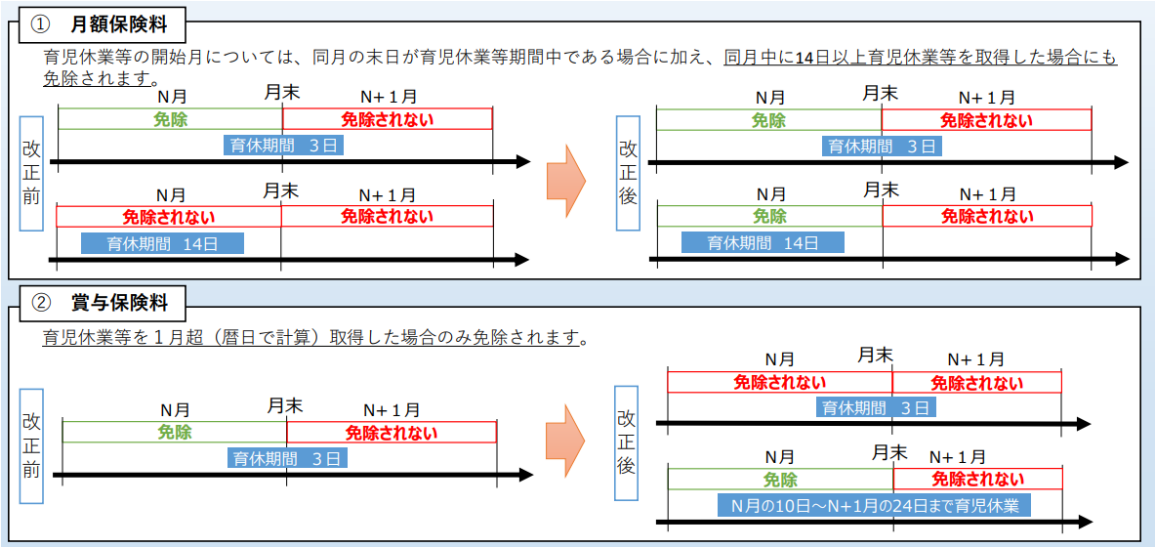
月額保険料:　① 月末に育児休業をしている。

または

② その月中に **14 日以上**育児休業を取得している。

※出生時育児休業は、休業時に就労した日を除いて 14 日以上休業が必要

賞与保険料:　**1 カ月を超える**育児休業を取得している。



(3) 手続き

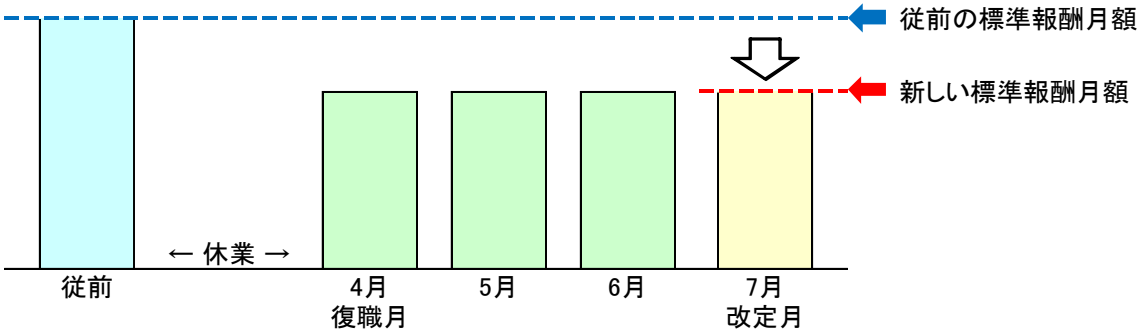
休業開始時に、会社が「産前産後休業取得者申出書」および「育児休業等取得者申出書」を日本年金機構(含む協会けんぽ)に提出いたします。休業申出時に子が出生していなかった方は、子の出生後、速やかに会社担当者に子の氏名・生年月日を連絡してください。

※ 詳細については、参考資料　一覧(P19～)の URL/QR コードからご確認ください。

2. 産前産後休業・育児休業等終了時報酬月額変更

(1) 制度の概要

3 歳未満の子を養育する被保険者が産前産後休業または育児休業等終了後、勤務時間の短縮等により報酬が低下した場合、随時改定(通常の月額変更)に該当しなくても、申出により標準報酬月額を改定することができます。これにより、復職後の報酬に応じた保険料負担となります。



※ 標準報酬月額の決め方については、参考資料　一覧（P19～）の URL/QR コードからご確認ください。

（2）改定月と適用期間

産前産後休業または育児休業等の終了日の翌日の属する月の 4 か月目から改定となります。
改定月が 1～6 月の場合はその年の 8 月まで、7～12 月の場合は翌年の 8 月まで適用（通常の随時改定に該当する場合を除く）。

（3）手続き

産前産後休業または育児休業等終了日の翌日が属する月以後 3 か月間の給与の結果、改定の要件に該当する場合は、会社担当者より連絡いたします。適用を希望される場合は、「産前産後休業終了時報酬月額変更届」または「育児休業等終了時報酬月額変更届」を会社に提出してください。会社から日本年金機構（含む協会けんぽ）に提出します。

3. 養育期間標準報酬月額特例

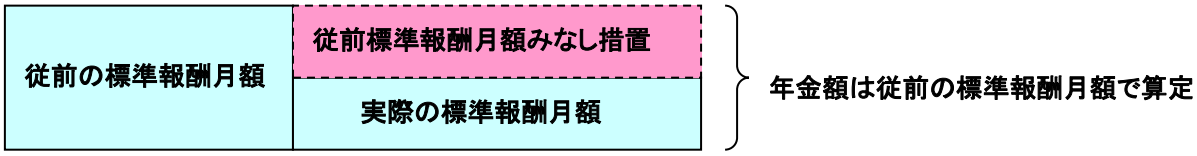
（1）制度の概要

3 歳未満の子を養育する期間の標準報酬月額が、養育開始前の標準報酬月額を下回る場合、被保険者の申出により、年金額の計算に際して、従前の標準報酬月額（原則、子の養育を開始した日の前月の標準報酬月額）がその期間の標準報酬月額とみなされます。

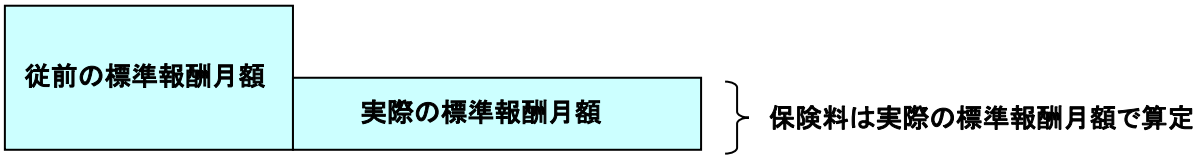
＜養育期間標準報酬月額特例のポイント＞

・厚生年金保険のみに適用される特例措置のため、健康保険の傷病手当金等の基準となる標準報酬月額は、実際の低下した標準報酬月額になる
・賞与については適用されない

【年金額を算定するとき】



【保険料を算定するとき】



（2） 適用期間

子の養育開始日から、以下のいずれかに該当するに至った日の翌日の属する月の前月まで

・申出にかかる子が 3 歳に達したとき

・会社を退職したなど、厚生年金保険の被保険者の資格を喪失したとき

・申出にかかる子以外の子について、この措置を受けることになったとき

・申出にかかる子を、死亡その他の理由で養育しないことになったとき

・産前産後休業または育児休業等の保険料免除を開始したとき

（3） 手続き

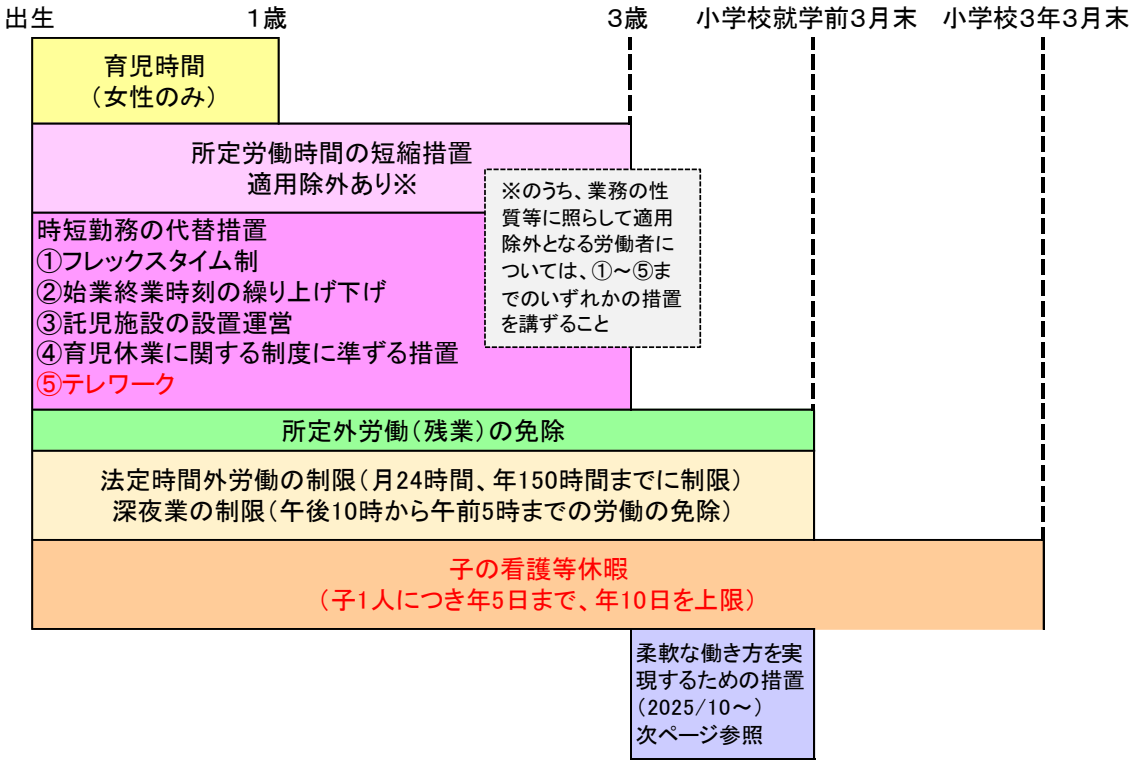
適用を希望される場合は、「養育期間標準報酬月額特例申出書」を会社に提出してください。会社から日本年金機構に提出します。

※ 必要な申請書および添付書類の詳細については、参考資料　一覧（P19～）の URL/QR コードからご確認ください。

【Ⅵ】 仕事と育児の両立支援制度

仕事と育児の両立を支援するため、育児・介護休業法や労働基準法には様々な制度が定められています。制度の概要を理解し、適用を希望する方は申出の手続きをしてください。

制度の概要



制 度	子の年齢	内 容
育児時間	1 歳未満	女性労働者は、1 日 2 回それぞれ少なくとも 30 分、育児のための時間の取得が可能
所定労働時間の短縮措置	3 歳未満	1 日 6 時間の短時間勤務制度の利用
所定外労働の免除	小学校就学前	所定外労働（残業）の免除
法定時間外労働の制限	小学校就学前	月 24 時間、年 150 時間を超える時間外労働（残業）の免除
深夜業の制限	小学校就学前	午後 10 時から午前 5 時までの労働の免除
子の看護等休暇	小 3 3 月末まで	取得事由： ①病気・けが②予防接種・健康診断③感染症に伴う学級閉鎖等④入園（入学）式、卒園式 取得日数： 1 人につき年 5 日、2 人以上であれば年 10 日まで。時間単位での取得も可能。

赤記載： 2025 年 4 月 1 日改定事項

【Ⅶ】制度周知と意向確認　他

1. 休業開始前

会社担当者より個別に制度の説明を受けることが可能です。
制度利用の有無等意向を確認いたしますので、次ページのフォームに記入の上、会社担当者へ提出してください。

2. 子が3歳になる前に

会社担当者より柔軟な働き方を実現するための措置（制度）について、周知と制度利用の意向確認が行われます。
対象となる子の年齢によって、意向聴取の時期が決まっています。

柔軟な働き方を実現するための措置（2025/10 から）

1歳11か月	2歳11か月	3歳	小学校就学前3月末
柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認		**柔軟な働き方を実現するための措置**（※） ・始業時刻等の変更 ・テレワーク等（10日以上/月） ・保育施設の設置運営等 ・養育両立支援休暇の付与（10日以上/年） ・短時間勤務制度	
個別の意向聴取と配慮		（※）会社が選択している制度については、会社担当者にご確認ください。	

2025 年法改正のポイントおよび詳細については、参考資料　一覧（P19～）の URL/QR コードからご確認ください。

子が 3 歳になる前の「個別周知・意向聴取書（記載例）」ついては、参考資料　一覧（P19～）の URL/QR コードからご確認ください。

育児休業制度について（意向確認票）

提出日　　年　　月　　日

【従業員】

番号：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿　　所属：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

氏名　：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

【個別の制度等説明（面談）】

該当するものに〇	
	個別に制度説明を受けたい
	個別の制度説明は不要
	検討中　＿＿＿＿＿までに返事をする

個別制度説明（面談）を希望した場合、追って担当者より面談方法、日時等について確認の連絡をいたします。

【制度利用について】

該当するものに〇	
	育児休業制度利用を希望する
	育児休業制度利用を希望しない
	検討中　＿＿＿＿＿までに返事をする

【以下会社担当者記入欄】

面談実施者：　　日時：

制度利用意向の確認日：

参考資料　一覧

掲載ページ	内容（QR コード）	URL
6	標準報酬月額	https://www.nenkin.go.jp/section/faq/kounen/hyoujunhoushu/20120903.html
6	出産手当金申請書	https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g2/cat230/r125/
7	（家族）出産育児一時金	https://www.kyoukaikenpo.or.jp/benefit/childbirth/002/
9	育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書	https://www.mhlw.go.jp/content/001269654.pdf
10	出生後休業支援給付金	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html
10	育児休業等給付の内容と支給申請手続き（2026/8 改訂版）	https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001461102.pdf
11	育児時短就業給付金	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html
11	育児時短就業給付の内容と支給申請手続（2026/8 改訂版）	https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001395102.pdf
扶養について		
11	健康保険	https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/tekiyo/hihokensha1/20141202.html
11	国税庁（所得税）	https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1180.htm
11	総務省（住民税）	http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_zeisei/czaisei/34623.html

掲載ページ	内容（QR コード）	URL
13	社会保険料免除 産前産後休業	https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/menjo/sankyu-menjo/index.html
13	社会保険料免除 （出生時）育児休業	https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/menjo/ikuji-menjo/index.html
14	標準報酬月額の決め方	https://www.nenkin.go.jp/section/faq/kounen/hyoujunhoushu/20140602-02.html
15	養育期間標準報酬月額特例	https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/menjo/20150120.html
法改正関連		
17	2025 年法改正のポイント	https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf
17	2025 年法改正の詳細	https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001407488.pdf
17	子が 3 歳になる前の 個別周知・意向聴取書 （記載例）	https://jsite.mhlw.go.jp/oita-roudoukyoku/content/contents/002064440.pdf