

働きながらお母さん・お父さんになる方のために

妊娠・出産、育児休業、育児に関する制度を確認し、仕事と生活の両立をしましょう。

妊娠・出産に関する制度



妊娠した
女性

妊娠中に利用できる制度は？体調を崩したら？ 「母性保護」「母性健康管理」

時間外労働・休日労働・深夜業の制限、軽易業務転換等を請求できます。また、妊婦検診の時間確保や、医師の指導により勤務の軽減や休業等ができます。医師の指導内容は「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用して会社に提出しましょう。



マタニティマーク

パートでも産休は取れる？ 「産前産後休業」

産前・産後休業はパート等すべての妊娠中や出産後の女性が利用できます。産前休業は会社へ請求し出産予定日含め6週間前から、双子以上は14週間前から休業できます。産後休業は出産日の翌日から8週間です。



育児休業・産後パパ育休



パパ・
ママ

育児休業を取得するためにはどうすればいいの？ 「育児休業」

事業主に書面で開始日の1か月前までに育児休業を申出することが必要です。育児休業期間は原則として子の1歳誕生日の前日までの間で本人の申出期間で、2回に分けて取得できます。また、期間を定めた雇用契約でも、育児休業申出時点で子が1歳6か月になるまで「雇用が継続する」または「雇用が終了することが未定」の場合は、育児休業が利用できます。ただし労使協定で除外される場合があります。会社の規定を確認しましょう。

産後パパ育休って？ 「産後パパ育休(出生時育児休業)」

育児休業とは別に、子どもが生まれてから8週間の間に28日まで、2回に分けて産後パパ育休を取得できます。2週間前までに2回分まとめて書面で申出することが必要です。出産した女性は産後休業期間となるため、主に男性が対象となります。



1歳から保育所に預けるつもりですが、入れなかったら？ 「育児休業の延長」

子が1歳まで育児休業をしており、1歳の誕生日から保育所に入所する申込みをしていたが、市町村から入所できないとの通知があった場合、2週間前までに会社へ書面で申出をすると、育児休業を1歳6か月まで延長することができます。1歳6か月時点でも保育所に入れない場合は、2歳まで延長できます。延長期間の途中で保育所に入所できた場合に復職できるかは会社と事前に話し合いをしておきましょう。

休業の他、育児に関する制度



パパ・
ママ

保育所の送迎があるので勤務時間を短くしたい

「育児短時間勤務」

子が3歳まで、1日の労働時間を原則6時間にする「育児短時間勤務制度」が利用できます（例外あり）。内容や手続きは会社の規定を確認しましょう。



育児のために残業せず帰宅したい

「育児のための所定外労働の制限（残業免除）」

小学校就学前の子について、残業を免除する「育児のための所定外労働の制限」が利用できます。1か月前までに書面で会社に請求します。

子どものクラスがインフルエンザで学級閉鎖に。仕事は休める？

「子の看護等休暇」

小学校3年生修了まで、子どもの病気・けが、予防接種・健康診断を受けさせること、感染症に伴う学級閉鎖になった子の世話、入園・卒園・入学式への参加の際に、「子の看護等休暇」が利用できます。小学校3年生修了までの子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日まで時間単位で取得できます。

子が3歳から利用できる制度が増えたと聞いたが、内容は？ 「柔軟な働き方を実現するための措置」

「柔軟な働き方を実現するための措置」として、子が3歳から小学校就学まで、次の5つの措置のうち、会社が規定に定める2つの措置から1つを選んで利用できます。

- ①「フレックスタイム制」または「時差出勤の制度」のいずれか
- ②月に平均10日以上の「テレワーク」
- ③「保育施設の設置運営」または「ベビーシッターの手配と費用負担」
- ④年に10日以上、時間単位で取得できる「養育両立支援休暇」。子の養育のためであれば用途の限定はありません。
- ⑤1日原則6時間勤務の「育児短時間勤務制度」

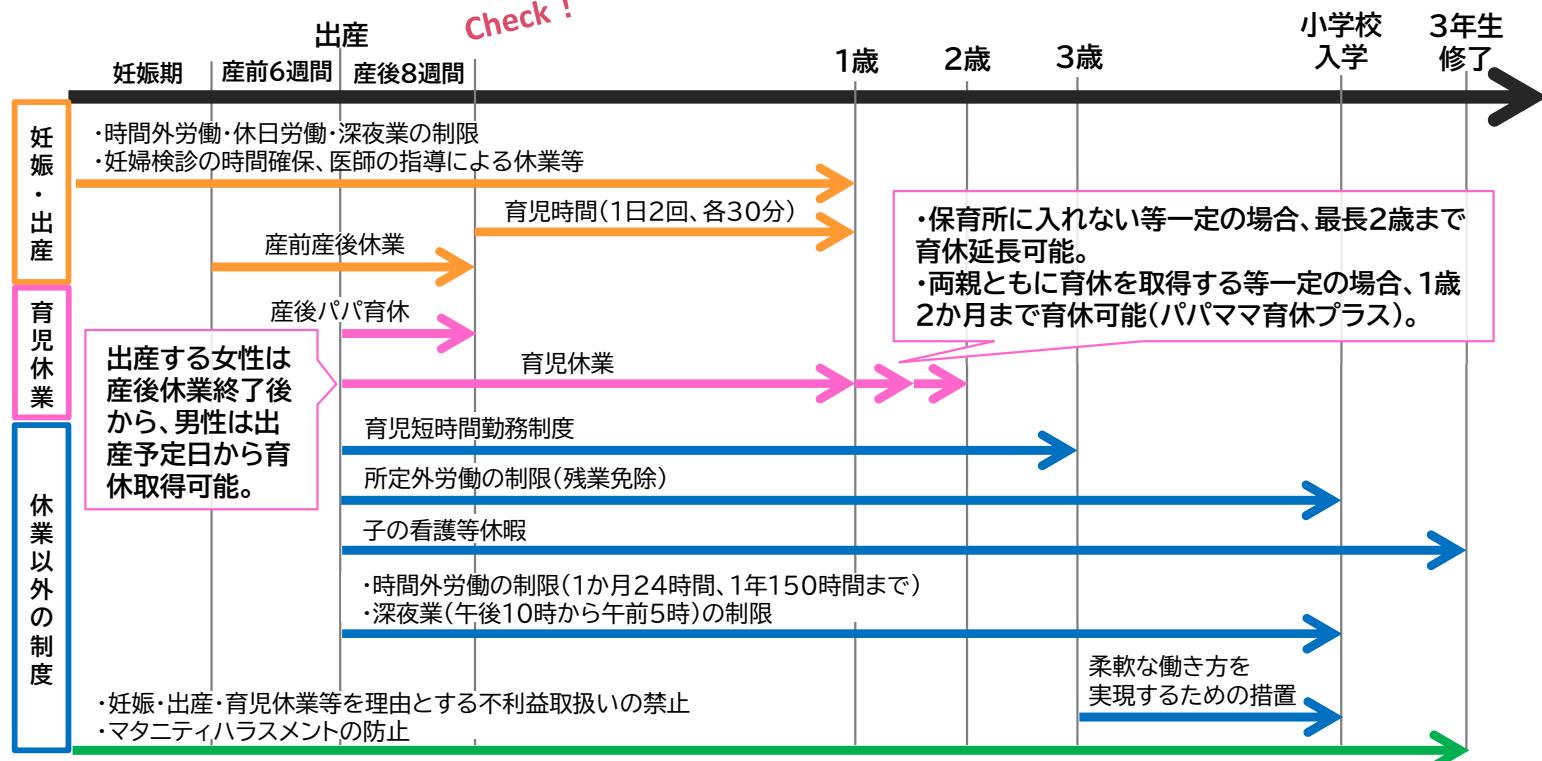


育児休業中の経済的支援

名 称	内 容	問合せ先
育児休業給付金	1歳未満の子（一定の場合最長2歳に達する日まで）の育児休業を取得した等一定要件を満たした雇用保険被保険者に、原則として休業開始後180日間は休業開始前賃金の67%、以降は50%が支給されます。	詳しくは最寄りのハローワークへ
出生時育児休業給付金	出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、28日以内の期間を定めて、産後パパ育休を取得した一定要件を満たした雇用保険被保険者に、原則として休業開始前賃金の67%が支給されます。	詳しくは最寄りのハローワークへ
出生後休業支援給付金	出生直後の一定期間内に、両親ともに14日以上の育児休業を取得する場合、最大28日間、一定要件を満たした雇用保険被保険者に、休業開始前賃金の13%が上乗せして支給されます。	詳しくは最寄りのハローワークへ
育児時短就業給付金	2歳未満の子を養育するために時短勤務をする場合、一定要件を満たした雇用保険被保険者に、時短勤務中の賃金の最大10%が支給されます。	詳しくは最寄りのハローワークへ
社会保険料	産前産後休業中、育児休業中、健康保険・厚生年金保険の保険料は、本人負担分、会社負担分ともに免除されます。	詳しくは、年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へ



仕事と育児の両立イメージ



妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い、マタニティハラスメント（マタハラ）とは



パパ・
ママ

●つわりのため数日休んだところ、会社から「何かあったら責任をとれないから辞めてもらう」と言われた。

●会社に育児休業を取りたいと申出したところ「男性で育休を利用した人は今までいない。忙しい時期だから諦めるように」と認めてもらえず、希望しない部署への配置転換を言われた。

●育児短時間勤務をしていたら、同僚から「早く帰って周りを考えていない、迷惑だ」と繰り返し言われ、苦痛に感じている。

事業主による妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益な取扱いは法律で禁止されています。



事業主は妊娠・出産・育児休業等に関する上司・同僚からのハラスメントについて、防止措置を講じなければなりません。会社に相談窓口を設け、相談に適切に対応すること等が求められています。

労働局では、労働者と会社とのトラブル解決のお手伝いや、会社に対する行政指導を行っています。

各制度等、詳しくは

働きながらお母さんになるあなたへ

検索



【問合せ・相談先】

岩手労働局雇用環境・均等室 TEL 019-604-3010 受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階

(令和7年12月作成)