

パパになる従業員向け

育児制度完全ガイド

～ 令和7年10月1日施行 最新法改正対応版 ～

当社の取り組み

社長からのメッセージ

「男性育休は当たり前」の時代へ

働き方が多様化し、**共働き・共育ての時代**を迎えた今、当社は「**男性育休は当たり前**」の職場づくりを積極的に推進しています。

令和7年度からの法改正により、育児支援制度がさらに充実しました。当社では、これらの制度をすべての従業員が安心して利用できる環境を整備しています。

子育ては夫婦で協力して行うものです。男性従業員の皆さんには、ぜひ積極的に育児休業や両立支援制度を活用していただき、家族との大切な時間を過ごしていただきたいと思います。

職場の理解と協力により、**仕事と育児の両立**を実現し、すべての従業員が**長期的に活躍できる会社**を目指してまいります。制度利用について不安があれば、いつでも相談窓口を通じて相談してください。

ジェイアイシーセントラル株式会社

代表取締役 佐野 利一

■ 当社の数値目標

50%

男性育児休業取得率

1ヶ月

男性平均取得期間

100%

女性育児休業取得率

ジェイアイシーセントラル株式会社は、すべての従業員が性別に関係なく、仕事と育児の両立を実現できる職場環境の構築に全力で取り組みます。

ジェイアイシーセントラル株式会社



期間別制度一覧

出産直後～8週間以内

【出生時育児休業（産後パパ育休）】

最大 28 日（2 回分割可能）



給付金：休業前賃金の **80%**

（ 出生時育児休業給付金 **67%** + 出生後休業支援給付金 **13%** ）

【対象者】

- 全従業員（下記除外者を除く）
 - ✕ 日々雇用者、申出時点で出産後 6 か月以内に契約満了で更新されない有期雇用労働者
 - ✕ 労使協定により除外された者
- （入社 1 年未満・申出日から 8 週間以内に退職予定・週所定労働日数 2 日以下）

子の出生～1歳（最大2歳）

【育児休業】

2 回分割取得可能

給付金：開始 180 日 給与額の約 **67%** → 181 日以降 給与額の約 **50%**

【対象者】

- 全従業員（下記除外者を除く）
 - ✕ 日々雇用者、申出時点で出産後 1 歳 6 か月以内に契約満了で更新されない有期雇用労働者
 - ✕ 労使協定により除外された者
- （入社 1 年未満・申出日から 8 週間以内に退職予定・週所定労働日数 2 日以下）

👶 子が3歳になるまで

【育児短時間勤務制度】

1日6時間まで短縮

給付金：短時間勤務中に支払われる賃金の**10%**
(育児時短就業給付金 2歳未満対象)

【対象者】

- 3歳未満の子を養育する従業員
- ✗ 日々雇用者
- ✗ 労使協定により除外された者（入社1年未満・週所定労働日数2日以下、短時間勤務が困難な業務に従事する者）

🎒 3歳～小学校就学前

【柔軟な働き方を実現するための措置】

- ① 始業時刻等変更（時差出勤）
- ② 短時間勤務制度

令和7年10月1日～
従業員は会社が選択した措置から1つ利用可

【対象者】

- 3歳～小学校就学前の子を養育する従業員
- ✗ 日々雇用者
- ✗ 労使協定により除外された者
(入社1年未満・週所定労働日数2日以下)



出生時育児休業（産後パパ育休）

取得期間

最大28日

出生から8週間以内・2回分割可能

給付金

80%

出生時育児休業給付金 67%

出生後休業支援給付金 13%※

※14日以上取得の場合

申出期限：原則2週間以上前まで

⚠ 重要な注意事項

- 分割取得の場合：分割を希望する場合には、最初の申し出時に申し出てください
- 休業中の就業：休業期間中に就業が必要な場合には、就業日数や時間に上限がありますので同時に会社に相談してください

📄 対象者・除外者

対象者	1歳未満の子を養育する全従業員 ※有期雇用労働者も含む
法定除外者	①日々雇い入れられている従業員
労使協定により除外可能	①入社1年未満の従業員 ②申出日から8週間以内に雇用契約が終了する従業員 ③週の所定労働日数が2日以下の従業員
有期雇用労働者の特別要件	子の出生日（出産予定日の遅い方）から8週間経過の翌日から起算して6か月経過日までに契約期間満了・更新されないことが明らかでない

育児休業

基本期間

子が1歳になるまで

期間中2回分割取得可能

延長可能期間

最大2歳まで

延長可能

保育園等入所ができなかった場合

パパ・ママ育休プラス

両親取得で最大

1歳2か月まで取得可能

給付金

開始180日間67%

181日以降50%

申出期限：1か月前まで

【育児休業分割取得のルール】

● 産後パパ育休を利用した場合

子の誕生日から8週間以内に出生時育児休業（産後パパ育休）制度を利用した従業員については、出生時育児休業終了後より子が1歳に到達するまでの期間で、更に2回に分割して取得することができるようになります。

➡ 産後パパ育休（最大2回分割）+ 育児休業（更に2回分割）= 最大4回の分割が可能

● 産後パパ育休を利用しなかった場合

子の誕生日から8週間以内に出生時育児休業（産後パパ育休）制度を利用しなかった従業員については、子が1歳に到達するまでの間で2回に分割して取得することができるようになります。

➡ 育児休業のみ2回の分割が可能

育児休業の延長

申出期限：1歳の育児休業終了2週間前まで

子が1歳に達する日（誕生日の前日）に、育児休業もしくはパパ・ママ育休プラス制度を利用している従業員は、保育所に入れられない等の事情がある場合に延長できます。

延長のステップ

① 1歳 → 1歳6か月まで延長

子が1歳に達する日（パパ・ママ育休プラス制度の場合は1歳2か月に達する日）において、保育所に入れられない等の事情がある場合

② 1歳6か月 → 最大2歳まで延長

1歳6か月に達する日においても保育所に入れられない等の事情がある場合

パパ・ママ育休プラス制度

両親ともに育児休業を取得する場合で、一定の要件を満たす場合には、子が1歳2か月に達する日までの間で、最長1年間育児休業を取得することができます。

3つの要件（すべて満たすこと）

1. 配偶者（ママ）が、子が1歳に達する日以前に育児休業を取得していること
2. パパ本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
3. パパ本人の育児休業開始予定日は、ママがしている育児休業の初日以降であること

必要な準備：配偶者（ママ）の育児休業取得に関する書類が必要になりますので、事前にご相談ください

対象者・除外者

対象者	1歳未満の子を養育する全従業員 ※有期雇用労働者も含む
法定除外者	①日々雇い入れられている従業員
労使協定により除外可能	①入社1年未満の従業員 ②申出日から1年以内に雇用契約が終了する従業員 ③週の所定労働日数が2日以下の従業員
有期雇用労働者の特別要件	子が1歳6か月（2歳まで延長の場合は2歳）に達するまでに労働契約期間満了・更新されないことが明らかでない

💰 育児に関する各種給付金制度

出生時育児休業給付金・育児休業給付金 出生後休業支援給付金（雇用保険制度）

💰 給付金の詳細

👶 出生時育児休業給付金

- 支給期間：子の出生日から 8 週間（産後パパ育休期間（最大 28 日分））
- 支給条件：要件を満たす従業員（原則出生時育児休業取得前の 2 年間において、11 日以上出勤した月が 12 カ月以上ある）
- 支給額：休業前賃金の **67%**
- 振込先：雇用保険より本人の口座に直接支給

⚠️ 就業による支給制限 ⚠️

- 28 日休業の場合：10 日を超える就業で支給されません
- 28 日未満の場合：「10 日×休業日数÷28」を超える就業で支給されません
- 賃金による調整：就業して受けた賃金額により給付額が減額または支給停止される場合があります
- ⚠️ 重要：育児休業期間中の勤務については必ず会社に相談してください

👶 育児休業給付金

- 支給期間：子が 1 歳の誕生日に達する日の前日までに申し出た育児休業期間
- 支給条件：要件を満たす従業員（原則育児休業取得前の 2 年間において、11 日以上出勤した月が 12 カ月以上ある）
- 支給額：休業開始日から **180 日間：67%** **181 日以降：50%**
（出生時育児休業取得の場合はその開始日から起算）
- 支給頻度：雇用保険より本人の口座に原則 2 カ月に 1 回支給

⚠️ 就業による支給制限 ⚠️

- 支給停止条件：支給単位期間（育児休業開始日から 1 カ月毎の期間）に 10 日（10 日を超える場合は 80 時間）を超える就業
- 賃金による調整：就業して受けた賃金額により給付額が減額または支給停止される場合があります
- ⚠️ 重要：育児休業期間中の勤務については必ず会社に相談してください

出生後休業支援給付金

- 支給条件：子の出生後 8 週間以内に 14 日以上取得し、雇用保険給付を受けた従業員
- 支給期間：最大 28 日分
- 支給額：休業前賃金の **13%**
- 申請方法：出生時育児休業給付金もしくは育児休業給付金と同時に申請

合計給付率（出生後 8 週間含む期間）

出生後 8 週間以内に最大 28 日分

育児休業給付金 **67%** + 出生後休業支援給付金 **13%** = **合計 80%**

※両方の給付金が同時に支給されます



仕事と育児の両立支援制度



育児短時間勤務制度（3歳まで）

※希望日の1ヶ月前までに申出が必要です

- ・1日の所定労働時間を原則6時間に短縮可能

対象者	3歳未満の子を養育する従業員
労使協定により除外可能	<ul style="list-style-type: none"> ①入社1年未満の従業員 ②週所定労働日数2日以下の従業員 ③短時間勤務が困難な業務に従事する労働者



労働時間の制限（小学校就学前まで）

※希望日の1ヶ月前までに申出が必要です

制度名	対象期間	対象者	労使協定により除外可能
所定外労働制限 (残業免除)	小学校就学前まで	小学校就学前の子を養育する従業員 ※日々雇用者以外	<ul style="list-style-type: none"> ① 入社1年未満 ② 週所定労働日数2日以下
時間外労働制 月24時間・ 年150時間以内	小学校就学前まで		<ul style="list-style-type: none"> ①入社1年未満 ③ 週所定労働日数2日以下
深夜業制限 22時～5時	小学校就学前まで		<ul style="list-style-type: none"> ① 日々雇用者 ② 入社1年未満 ③ 週所定労働日数2日以下 ④ 保育可能な16歳以上同居家族あり ⑤ 所定労働時間全部が深夜

※事業の正常な運営に支障が生じるおそれがある場合には、ご希望に添えないことがあります。

子の看護等休暇（小学校3年生まで）

※すみやかに申し出てください

- ・年5日（2人以上なら10日）・時間単位取得可能
- ・新たに対象：感染症による学級閉鎖、入園式・卒園式

対象者	小学校3年生修了前の子を養育する従業員（日々雇用者以外）
労使協定により除外可能	週所定労働日数2日以下の従業員

柔軟な働き方を実現するための措置（3歳～小学校就学前）

※希望日の1ヶ月前までに申出が必要です

令和7年10月1日から、会社が定めた以下の措置の中から1つを選択して利用することができます。

措置の詳細

① 始業時刻等の変更

- ・時差出勤制度：所定労働時間を変更せず始業・終業時刻を繰上げ・繰下げ
※保育所送迎の便宜等を考慮したもの

② 短時間勤務制度

- ・勤務時間短縮：1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む
※3歳未満向けの短時間勤務制度と同様の制度

対象者	3歳～小学校就学前の子を養育する従業員（日々雇用者以外）
労使協定により除外可能	①入社1年未満の従業員②週所定労働日数2日以下の従業員

当社独自の育児制度（育児特別休暇制度）

- ・小学校3年生修了までの子を養育する従業員について年間5日間の特別休暇の取得が可能

対象者	小学校3年生修了前の子を養育する従業員
対象者と制度内容	①入社1年以上の従業員 ②1日単位での取得 ③利用目的は育児に関することであれば自由

💰 育児と仕事に関する給付金制度 育児時短就業給付金（雇用保険制度）

👶 育児時短就業給付金

・受給要件

1. 2歳未満の子を養育するために時短勤務を実施していること
2. 原則として短時間就業開始前2年間に、11日以上出勤した月が12か月以上ある方
3. 賃金が時間短縮開始前の90%以下となった場合

・支給額：時短勤務中に支払われた賃金の10%

⚠️ 注意：賃金が時短前の90%以下に低下した場合のみ支給

・支給頻度：原則として2か月に1回

・申請方法：事業主を通じて申請

💰 具体例

時短前の月給	時短後の月給	育児時短就業給付金	実質支給額
30万円	24万円（20%減）	2.4万円（24万円×10%）	26.4万円
25万円	18万円（28%減）	1.8万円（18万円×10%）	19.8万円

社会保険の経済的支援

■ 出産育児一時金

50 万円

健康保険から支給

産科医療補償制度加算対象外は 48.8 万円

直接支払制度

出産育児一時金は、出産する病院が健康保険より直接給付金を受け取り、出産費用に充てる「直接支払制度」がほとんどとなりますので、本人が直接出産育児一時金を受け取ることはまずありません。

▶ 利用方法

- **病院での手続き**：出産予定の医療機関で「直接支払制度」の利用に関する合意文書を取り交わします。
- **支払い**：出産費用が 50 万円を超えた分のみ本人負担、50 万円未満なら差額が後日支給されます。
- **手続き不要**：基本的に医療機関が健康保険組合等と直接やり取りするため、複雑な手続きは不要です。

相談先：詳しくは、出産を予定している医療機関にご相談ください。

■ 休業中の社会保険料等

① 健康保険料・厚生年金保険料

育児休業中の健康保険料・厚生年金保険料は、原則として、給与並びに賞与共に月の末日時点で休業している場合については全額免除されます。

給与の保険料免除条件

- **基本条件**：月の末日時点で休業している場合
- **追加条件**：月の末日を含まない場合でも、**1 カ月の期間内で 14 日以上**育児休業を取得している場合には免除

賞与の保険料免除条件

賞与の健康保険料・厚生年金保険料については、**賞与支払月の末日を含み、暦日で 1 カ月間を超える期間**について休業している場合にのみ免除されます。

② 雇用保険料

- **雇用保険料に免除制度はありません**。当該月に支払われた賃金がなければ保険料の支払

いはありません。

📌 個別意向聴取・配慮

令和7年4月から、以下の時期に会社があなたの希望を聞き配慮します

- 妊娠・出産の申出時
- 子が3歳になるまでの適切な時期

配慮の内容例

- 勤務時間帯・勤務地の調整
- 業務量の調整
- 両立支援制度の利用期間見直し
- 労働条件の見直し

📄 上記の育児制度申請の流れ

1. 妊娠・出産の申出を会社にする
2. 個別説明を受け、意向確認書を提出
3. 各制度の利用申出をする（⚠️ 期限に注意）
4. 必要書類を準備・提出
5. 休業・制度利用開始
6. 給付金等の手続き

■ 不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

当社は、育児休業等の申出・取得を理由とする解雇、雇止め、降格、減給等の不利益な取扱いを行いません。育児休業等に関するハラスメントの防止に努めます。

■ 相談窓口

当社では、出産・育児に関する制度について不明な点などを気軽に相談できる窓口を設置しています。

制度に関する申し出および相談については、

代表取締役 佐野 利一 もしくは 所属している部署の上長にご連絡ください。

氏 名 :