

PARENTAL LEAVE GUIDEBOOK

産休育休ガイドブック



Talent Forward

社員の可能性をもっと前へ

マネーフォワードには、ミッションやビジョンに共感した

多様なメンバーが集まっています。

そして、そんな多様なメンバーがそれぞれのバックグラウンドにかかわらず成長し

活躍できるように、働きがいと働きやすさの向上のための改善を進めています。

このハンドブックでは、「妊娠や子育て」に関する様々な情報や

経験者のインタビューをまとめました。

ご自身、チームメンバー、ご家族のライフステージの変化など

不安な要素も多いかもしれません。

このハンドブックは、そんなライフステージの変化を

安心して迎えてほしいという思いで作成しました。

※本資料は社内向けに作成されており、一部、社外からはアクセスできないリンクが含まれている場合があります。

Contents



「産前産後休業・育児休業の制度の全体像」 P.4

「01 妊娠がわかったら」 P.5

- ・ 体調に関して考えておきたいこと
 - ・ 仕事面で考えておきたいこと
 - ・ Team Member Interview (矢尾板さん)
-

「02 メンバーから妊娠の報告を受けたら」 P.10

- ・ どんなサポートが必要？
 - ・ 確認事項チェックリスト
 - ・ Team Member Interview (大石さん)
-

「03 パートナーの妊娠がわかったら」 P.15

- ・ 育休の取得を検討しよう
- ・ <ちょっとコラム>
「育休取得のメリット」「同性パートナーの場合は？」
- ・ Team Member Interview (小笠原さん)
- ・ Team Member Interview (福岡夫妻)
- ・ <ちょっとコラム>「数字で見るマネーフォワードの育休事情」

「04 産後育休中の過ごし方は？」 P.23

- ・ 子どもがうまれたら
 - ・ 復職前と復帰後
 - ・ <ちょっとコラム>
「保活ってみんなどうしてる？」
「産休から復帰までどう過ごす？」
 - ・ Team Member Interview (今井さん)
-

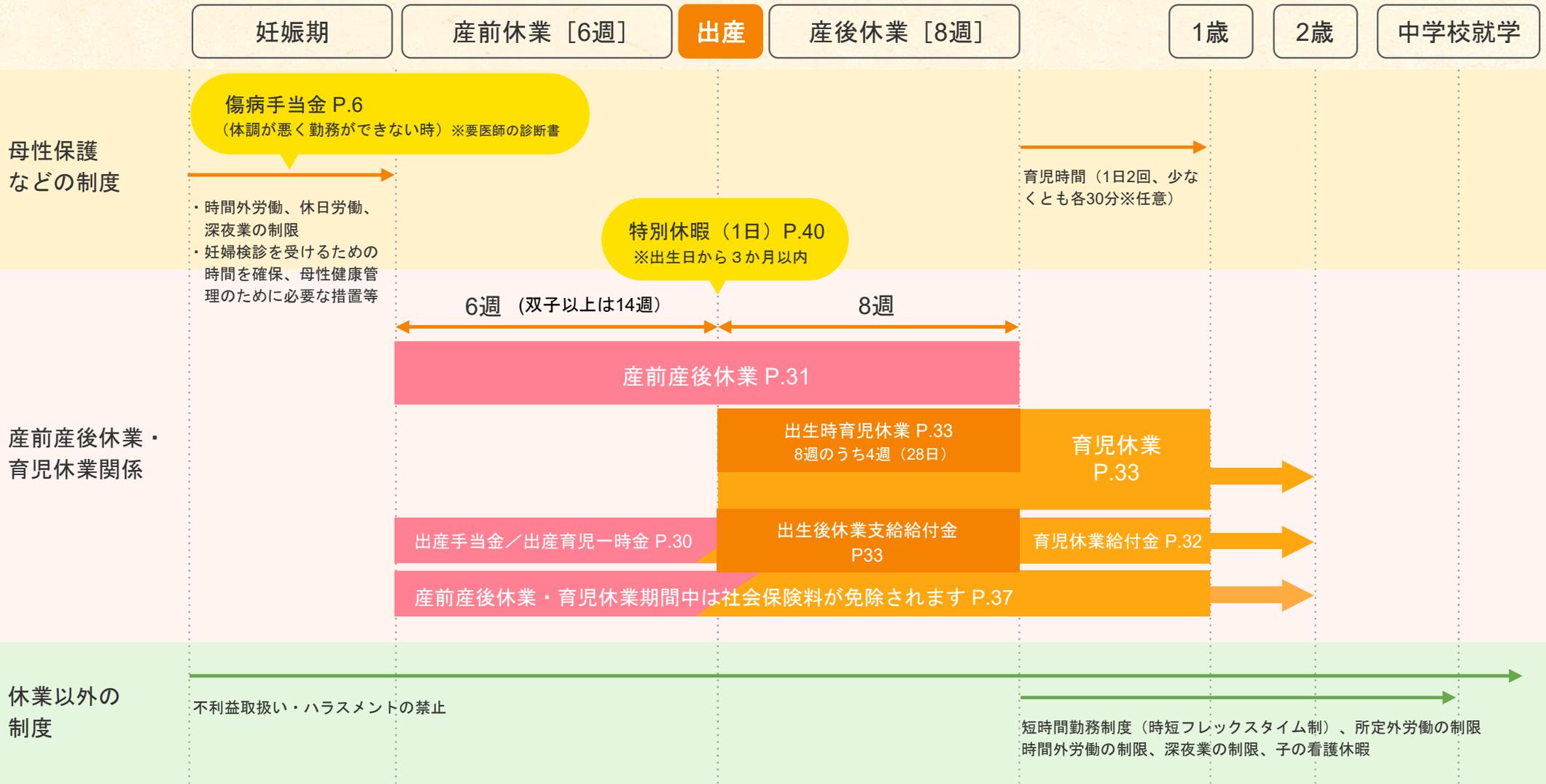
「05 制度とお金のこと」

- ・ 出産や休業でもらえるお金 **P.28**
 - ・ ① 出産育児一時金
 - ・ ② 出産育児付加金
 - ・ ③ 出産手当金
 - ・ ④ 育児休業給付金 (出生時育児休業給付金)
 - ・ ⑤ 出生後休業支給給付金
 - ・ ⑥ 社会保険料の免除
-

「06 TODO リスト」 P.38

- ・ 子育てリンク集

産前産後休業・育児休業の制度の全体像



01

妊娠がわかったら



01 妊娠が分かったら

体調に関して考えておきたいこと

妊娠が分かってから出産まで、つわり、貧血、妊娠中毒、切迫早産、など人によってさまざまな体調の変化があります。前期だけでなく後期も、息切れが続いたり、長時間椅子に座ることが困難になったりすることも。体調をふまえ、必要に応じて業務の内容や量の調整を上長や労務に相談しましょう。

出来ること、難しいことを明確に伝えるとチームも調整しやすいですよ。妊娠中は常に体調管理につとめ、無理せず過ごしてくださいね。

※[産前産後休業・育児休業のKibela](#)もご確認ください。

つわりで働けないなど 主治医から勤務制限がかかった場合

有給休暇の取得、時短勤務に切り替える、などの対応のほか、診断書・カードがあれば「**傷病手当金**」を受けられることも。

※[「関東ITソフトウェア健康保険組合」のサイト](#)で詳細をご確認ください

※[こちらのKibela](#)も併せて確認を

そのほか、急な体調の変化など、何かありましたら、いつでも人事労務部にご相談ください。

体調が良いときに「産体育休制度」について把握しておきましょう。
いつでも労務に相談してくださいね。



01 妊娠が分かったら

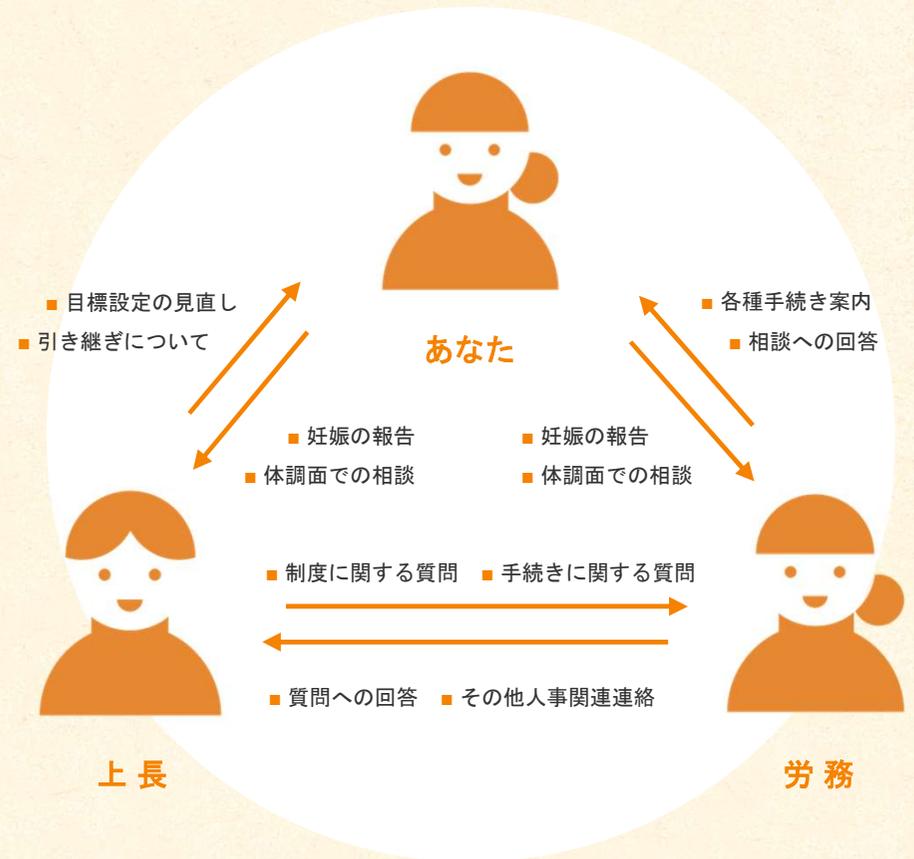
仕事面で考えておきたいこと

早い方では妊娠4週目頃からつわりがスタートします。つわりが重い場合、業務への影響もあるため、上長への連絡は、安定期（妊娠5ヶ月頃）より前の、早めのタイミングで伝える方が多いです。心拍が確認できたタイミング（妊娠6週目頃）で上長に相談する方も。メンバーへの共有は安定期に入ってから行う方が多いですが、業務でよく関わるメンバーにはそれより先に伝えるケースもあります。自身の体調や、業務の状況をふまえ、適切なタイミングで共有しましょう。

報告の際、上長のほかに、労務部にも報告をお忘れなく。

手続きについてご案内します。

※出産予定日から産休・育休の期間を計算できるサイトがあります。：「[女性にやさしい職場づくりナビ](#)」



Slackの「#mama_papa_chat」は、子育て中の方だけでなく、これから家族が増える方もウェルカムです。「こんな時、どうしたら良い？」と気軽に聞くと、色んな情報が得られるかもしれません。



TEAM MEMBER INTERVIEW



やおいた ちえ

矢尾板 千絵 さん

所属：マネーフォワードビジネスカンパニー 新規事業開発部

産休：2021年10月1日～2021年12月20日

育休：2021年12月21日～現在取得中

※所属は産休前時点

想定外の妊娠発覚 まず頭をよぎった下期のKPI

入籍してすぐに妊娠が発覚し、予期していなかったため自分でもかなり驚きました。その時はセールス職だったので、仕事面で一番最初に考えたのが、KPIのこと。

出産のタイミングを考えると、ばっちり下期の終わりに重なるので、下期の目標を決める6月までに上長にも言っておかないと、と思いつつ、安定期に入るまで、報告しているものか悶々としていました。

ちょうどそのタイミングで、新規部署の立ち上げメンバーとして声をかけてもらい、妊娠の報告と共に異動希望を上司に相談したんです。

TEAM MEMBER INTERVIEW

矢尾板 千絵 さん



フィールドセールスから インサイドセールスに異動を

妊娠中いつ体調が不安定になるかわからないため、お客様からお時間を頂いて商談するフィールドセールスを続けるのは不安がありました。

上司に相談したのが、妊娠4ヶ月頃のことでしたが、その後異動希望が通り、妊娠期間中は在宅でインサイドセールスをすることに。

周囲のメンバーがとても気を使ってサポートしてくれたこともあり、産休まで順調に過ごすことができました。早めに相談し、希望を伝えてよかったと思っています。もし妊娠がわかって仕事が難しい場合は、遠慮せず上長に相談してみてください。

必要以上に不安がらない 今しかない時間に最大限向き合う

一年も仕事を離れるなんて、正直不安でした。

でも、Slackのママパパチャットで相談をしたら、今しかない時間をゆっくり過ごしておいで！ と皆が言ってくれて、産休育休中は、仕事のことは一切考えず、子どもと向き合っています。

私は元の部署に復帰予定なので、部署のメンバーから時々会社の状況を共有してもらっており、不安はそれほどありません。

幸い、夫が半年間の育休を取ってくれたこともあり、子どもの成長をふたりでじっくり話しながら過ごすことができます。

02

メンバーから妊娠の
報告を受けたら



02 メンバーから妊娠の報告を受けたら

どんなサポートが必要？

体調が悪く業務量の調整が必要な方もいれば、これまで通り働き続けたい方も。自身の過去の経験や知識に頼るだけでなく、メンバーとよくコミュニケーションを取って、どんなサポートが必要かをすり合わせましょう。

チームへの共有で気を付けるポイント

産休育休の期間と、復帰後の働き方について確認ができれば、今後の体制について考えていきましょう。

休職期間をチームとしてどうカバーしていくのか、チーム全体で考えていくことで、他のメンバーの不安も軽減でき、産休を取るメンバーも引継ぎがしやすくなるでしょう。

チームへの共有時期については、必ず産休育休を取る予定のメンバーと相談して決めてください。

目標設定や評価は？

半期の目標は必要に応じて変更し、変更後の目標設定に対して評価を行います。ただし、評価期間のうち稼働期間が3ヶ月以下の場合は、期間が短いため、評価の対象外となります。

詳しくは[こちらのKibela](#)をご参照ください。

無理に時短勤務にする必要はありません。
家庭の状況に合わせて検討してください。



メンバーへの確認事項チェックリスト

✓ 「出産時期はいつですか？」

はじめは出産予定日が分からない事もありますが、まずは時期を確認しましょう。

✓ 「産育休はいつ頃取得する予定ですか？」

出産時期と合わせてお休みの期間を確認します。妊娠初期はイメージが出来ていない方もいるので、適宜労務にも相談しましょう。保育園の空き状況によっては、ご本人の希望する時期に復帰が難しいこと、休職中に気持ちが変わる可能性があることも理解しておきましょう。

✓ 「体調やつわりの状況を教えてください」

妊娠中は常に体調に変化があります。必要に応じて、メンバーに都度確認しましょう。出社を控えるようアドバイスしてもOKです。

✓ 「チームにはいつ共有しましょうか？」

本人の意志を尊重し、特に不安定な時期は慎重に。周りから漏れ聞くことがないように、伝える順序などは十分に配慮をしてください。

✓ 「どんなサポートが必要ですか？」

業務量を調整して欲しい人、今まで通りに働きたい人、体調によって人それぞれです。どんなサポートが必要か、よく話し合いましょう。

社内には妊活中の方もいます。不用意な発言がハラスメントに繋がることもありますので、十分注意をはらって。

[厚生労働省がまとめたハラスメントに関する資料](#)も参照してみてくださいね。



TEAM MEMBER INTERVIEW



おおいし まこと

大石 誠 さん

所属：マネーフォワードビジネスカンパニー クラウドERP本部 マーケティング部 インサイドセールスグループ 副部長
メンバーから申告を受けた時期：2022年1月頃
メンバーの産育休：2022年7月～

※所属はインタビュー時点

不安なく過ごすために まずは落ち着くことが大事

メンバーから報告をもらって、まずは「おめでとう！」と伝えました。彼女は転職でジョインして半年ほどで、ようやくこれからという時の妊娠だったこともあり、大きな不安を感じているようだったので、自分の妻の妊娠が分かった時のことを思い出しながら「まずは自分の体調や気持ちを大切に、落ち着いて過ごそう」と会話をしましたね。

それから、事務手続きを確認したり、妊娠出産を経験している先輩社員を繋いでコミュニケーションしてもらったり、産休に入るまでのロードマップを引いたり、なるべく彼女の不安を少なくすることができるように心がけていました。

TEAM MEMBER INTERVIEW

大石 誠 さん



余計な憶測を呼ばないように メンバーの業務調整に気を配る

私が報告をもらったタイミングでは、まだ安定期に入っていなかったこともあり、彼女の業務やKPIの調整などは内々に行っていたんです。

ただ、インサイドセールスという仕事上、どうしても彼女の業務を調整すると他のメンバーのKPIに影響が出るので、チームメンバーの業務調整時の伝え方にはかなり気をつけました。休みが増えてくると、やはり他のメンバーも気になり始めるので、憶測を呼ばないよう配慮が必要でした。

本人からいつでも本音を伝えてもらえるように、妻の妊娠の時の経験を思い出しながら、コミュニケーションしやすい空気を心がけました。

復帰後のキャリアに関しても 具体的に話しておく

妊娠がわかると、事務手続きもそうですが、復帰の時期や復帰後のキャリアなど、気になることは多いですね。

なので、保育園の入園タイミングのパターンを考え、いくつか復帰後のキャリアの案出しをしました。マネーフォワードでは、妊娠や出産によって機会が制限されることがないので、彼女がやりたいことを確認し、本人から本部長にも伝えてもらいました。

また、産休育休中も、不安を感じることがないように、本人のタイミングで時々1on1を設定できるようにもしています。

03 パートナーの 妊娠がわかったら



03 パートナーの妊娠がわかったら

育休の取得を検討してみましょう

出産や育児、仕事から一時的に離れることや、復帰後のことに不安を感じる方は多くいらっしゃいます。さらに、妊娠・出産による体調やホルモンバランスの変化で戸惑う方も。

会社や友達には相談しにくいことも多いので、パートナーの方にとって何がストレスになるか、耳を傾け、受け止める姿勢を大事にしてくださいね。

つわり中のパートナーに代わって、子育てや保活の情報収集、買い出しなど、やれることはたくさんありますよ。

多くのメンバーが育休を取得しています

マネーフォワードにおける男性育休取得率は50%。
2か月程度のお休みを取る方が多いですが、数週間の方も、1年単位でお休みを取る方もいます。育休中は育児休業給付金の給付、社会保険料の免除が受けられます。

子供やパートナーとじっくり過ごす期間は意外と限られているもの。上長と業務調整の上、育休の取得を検討してみませんか？

育休でもらえるお金については P.31を参照してね



ちょっとコラム

育休取得のメリット

育休の定義は「1歳に満たない子を養育する労働者は、**性別を問わず**、希望する期間、子どもを養育するために休業することができる」とするものです。

育児休業の対象となる子を養育する従業員となるので、当然パートナーの方も取得できます。

育休を取得したメンバーは、

「**子どもの成長を見守ることができた**」

「**自分一人で子どもの世話をする時の練習になった**」

とポジティブな感想を語っています。

また、2022年10月1日より「出生時育児休業」が創設され、男性は出生後8週間以内に4週間（28日）を限度にこれを取得することができます。出生時育児休業の期間中は、一定条件下で就業をすることが可能です。休業中の就業を検討されている方は人事労務部にご相談ください。

同性パートナーの場合は？

育休の定義のとおり、法律上の親子関係がある「子」は、実子、養子を問いません。また、育休は取得者の性別を問わないので、父親、母親のいずれでも育児休業をすることができます。

さらに、同性パートナーであっても、育児休業の取得は可能です。

一方で同性パートナーの場合、育児休業給付金の支給はありません。

育児休業給付金は、国の規定に基づいて雇用保険から支給されるものですが、同性パートナーが出産した子どもが対象となっていないためです。

気になることがありましたら、詳細は人事労務部へお気軽にご相談ください。

TEAM MEMBER INTERVIEW



おがさわら じゅんや

小笠原 純也 さん

所属：マネーフォワードホームカンパニーCTO

育休：2022年1月5日～2022年2月10日

（年末年始休暇を含むと2021年12月28日から）

※所属はインタビュー時点

育児にしっかりと向き合うために 育休は取得するつもりだった

子どもが生まれてすぐの1ヶ月は、配偶者が一番身体が辛い時期だと思い、余裕をみて1.5ヶ月の育休を取得しました。

社内で男性の先輩方が育休を取得した事例が共有されていたので、自分も取れそうだな、と思っていたんです。もともと子どもが生まれたら、自分も育児に向き合ってしっかりやっていきたいな、と考えていたので、育休の取得は自然な流れでした。

共働きを前提に家庭を考えていて、夫婦のどちらかが働いてどちらかが育児をする、のではなく、一緒にやっという話していたので。

TEAM MEMBER INTERVIEW

小笠原 純也 さん



休みに入る前にしっかり準備を メンバーの不安は事前にフォロー

カンパニーの経営陣には、安定期を迎えたところに相談し、メンバーには育休に入る4ヶ月前頃に共有しました。

育休中は仕事の対応はせず、育児に集中したかったので、自分が育休を取る1ヶ月半の間に、メンバーが進めるタスクの確認や、不安なことをクリアにしておくよう配慮しましたね。

システム障害対応など、いざという時に頼らねばならない人たちにも先んじて相談をして、万全の準備を心がけました。

育休期間にしっかりトレーニング 自分も子育てにオーナーシップを

育休を取ったことで、育児において何が大変でつらいか、ちゃんと体感することができました。1ヶ月半、育児に専念し、子どもと向き合った時間はとても尊いものです。

またその期間で十分に育児のトレーニングができたことで、復帰後も育児分担が問題なくできています。

子どもを育てるにあたって、自分もオーナーシップを持つことができる自信がついたのは、育休を取ったからこそです。

TEAM MEMBER INTERVIEW



ふくおかりな

福岡 吏菜 さん

所属：People Forward本部
採用Ops部
産休：2022年4月8日～
2022年7月5日
育休：2022年7月6日～現在
※出産は5月6日

※所属は産休前時点

ふくおか しんや

福岡 慎也 さん

所属：マネーフォワードビジ
ネスカンパニー 事業推進本部
士業マーケティング部 部長
有給：2022年6月6日～2022年
6月17日

※所属はインタビュー時点

不用意に伝わることは避けたくて 報告のタイミングに気がつかった

吏菜さん：同じ会社で働いているので、周りへの報告のタイミングには気を遣いましたね。本来私から報告すべき人に、周りの人から耳に入ることは避けたかったので。リスクヘッジをしたかったこともあり、安定期に入る前に報告しました。

慎也さん：妻が上長やメンバーに報告をしたあと、しばらく待って僕も上長に報告することに。その際、育休を取得したいことや、早退や午前休、午後休を取得する機会が増える可能性があることも話しておきました。

TEAM MEMBER INTERVIEW

福岡 史菜さん 福岡 慎也さん



ストレスをためないように 起こりうる変化を二人で共有した

史菜さん：妊娠が分かったとき、予想できる体の変化についてまず彼に話しました。一般的にはいつ頃どんな風に体調が変化して、メンタル的にこのくらいでイライラしたりすると思う、といったことですね。妊娠中も、体調や気持ちの変化に関して細かく彼に伝えるようにしていました。

慎也さん：うちは普段結構バチバチな喧嘩をしたりするんです（笑）なので、妊娠期間中は喧嘩をしないように意識していました。妻は家にこもっていると鬱々としてしまうタイプなので外に出かける予定を入れたり、誰かに家に来てもらったりとストレスを溜めないように気をつけていましたね。

周りのサポートや助言に頼る 気持ちの余裕も大切

史菜さん：妊娠初期は、体調の変化が結構激しくて、業務量やミーティングの調整がとても大変だったんです。幸い、子どもがいるメンバーが相談に乗ってくれて、周りのサポートに助けられました。

慎也さん：予定していた里帰り出産が事情によってできなかった事もあり、妻が出産したタイミングで、仕事を長期間休める状況ではなく、必要に応じて午前休や午後休をとりながら、子育てをしていました。でも、中途半端になって妻に余計にストレスをかけてしまい、子どもがいる同僚の助言もあり、思い切って2週間有給を取ることにしました。一人で育児をする妻の気持ちを把握する意味でも、休みを取ってよかったですね。

ちょっとコラム

数字で見るマネーフォワードの育休事情

女性のデータ

出産した女性メンバー

2年で **23** 人

2020年4月 - 2021年3月 9人
2021年4月 - 2022年3月 13人

育休取得率

2年連続 **100** %

2020年4月～2021年3月 100%
2021年4月～2022年3月 100%

男性のデータ

パートナーが出産した男性メンバー

2年で **55** 人

2020年4月 - 2021年3月 27人
2021年4月 - 2022年3月 28人

育休取得日数

平均 **100** 日

最短 14日 / 最長 351日
復職予定者含む全員の平均

内、育休取得人数

28 人

[取得率 50%]
※有給のみは含まず

復職率

100 %

※2021年4月～2022年3月におけるマネーフォワード単体における数字

04

産後育休中の過ごし方は？



04 産後育休中の過ごし方は？

子どもが生まれたら

出産後は、できるだけ早く労務にご連絡ください。

後述する社会保険などの手続きを開始するため、忘れずにお願いします。

育児は大変なこともたくさんありますが、楽しんでくださいね！

ご連絡いただく際、必ずお子さんの名前と読み仮名も教えてください。



復職前と復帰後

復職の時期については、予定日がわかった時点で目処をつけておき、子どもが生まれてからの状況に併せて考えておいてください。復帰する際、フルタイム勤務のほかに、2021年12月から導入している「[時短フレックスタイム制](#)」での勤務を選ぶことも可能です。

また、制度として「所定外・時間外・深夜労働」に関して、子どもが小学校を卒業するまでの間、これらを免除することも可能です。ご自身のライフスタイルにある働き方を考えてみてください。

無理に時短勤務にする必要はありません。家庭の状況に合わせて検討してください。



働き方に関する参考Kibela

■ [育児・介護休業規程](#)

■ [時短フレックスタイム制について](#)

■ [フレックスタイム制による時短勤務](#)

■ [裁量労働制→フレックスタイム制への労働形態変更](#)

ちよっとコラム

「保活」ってみんなどうしてる？

保育園は地域によりますが、空きが少なく、申込が殺到し、希望の園に入れなかったり、ニュースになったりしていますよね。

基本的に保育園は空きがあれば申込の翌月から入園できるのですが、卒園・進級でまとまった空きができる「4月入園」のタイミングを狙う方が多いです。

また、1歳児クラスは、0歳児クラスから進級する子どもたちがいるため空きがほとんどないケースが多く「0歳児クラスへの4月入園」を目指すケースが増えています。

4月入園の場合、申込は前年の10月～12月が多いので、可能であれば、出産前に見学に行くなどして目星をつけておくと、焦らず検討することができるでしょう（園によっては子ども同伴でなければ見学できないところもあるので事前に確認を）。

産休から復帰までどうすごす？

2022年10月から、産休・育休中のメンバーで希望する方は、Slackにゲスト招待することとなり、社内の情報を随時キャッチアップすることが可能です。

成長スピードの速いマネーフォワードで、一定期間業務から離れるのは不安……、休職中も何かしなくちゃ……と考える方もいらっしゃると思いますが、育児は想像以上に時間や体力を要するもの。「スキルアップのための勉強をしようと思ったけどできなかった」という声もよく聞きます。

焦らず、家族と向き合う機会にしていきましょう。

また、育休中に副業をすると、育児休業給付金が支払われない可能性が高いため、行わないようにお願いします。

TEAM MEMBER INTERVIEW



いまい ひろみ

今井 裕美 さん

所属：マネーフォワードビジネスカンパニー HRソリューション本部
カスタマーサクセス部

0歳10か月と3歳2か月の子育て中に入社

※所属はインタビュー時点

子どもたちが生きていく社会を 作るために働きたい！

第一子を出産したときは、夫の仕事の都合で北海道に住んでいました。出産後、3ヶ月ほど専業主婦をやっていたら、働きたい意欲を抑えきれなくなってしまって（笑）
それで、フリーランスとして在宅で働くことに。

2021年に夫の転勤を機に東京に戻ることが決まって、マネーフォワードにジョインしました。

そのとき、子どもは3歳と0歳で、確かに日々パワーは使っていたんですが、だからこそ、仕事を通して子どもたちの未来の社会を作りたいと思っていたし、とにかく私は仕事をしたい欲がとても強いので、迷わず働くことを選びましたね。

TEAM MEMBER INTERVIEW

今井 裕美 さん



今は助けていただく時期 恩送りの精神でフルタイム勤務

東京での就職にあたって、時短にすると保活に支障が出るのと、育児において夫と対等でいたい気持ちがあり、また、私は仕事でやりたいことがたくさんあるので、在宅勤務とフレックスを活用してフルタイムで働いています。

正直大変なこともありました。夫が出勤しなければならぬ仕事なので、平日はワンオペで育児。エネルギー不足と睡眠不足との戦いです。

でも、今は助けていただく時期と考えて、いただいた恩は次の世代を助けることで返していこうと思っています。便利な家電や、レトルト食品、義実家など、頼れるものを頼るマインドです。

働き方もキャリアも大事にできる 子育てを引け目に感じない環境

マネーフォワードは想像以上に働きやすい環境です。マミーラックみたいなことが社会問題になっていますが、私のように小さい子どもがいても、大きな仕事を任せてもらえるし、子どもがいるから昇進や昇格から縁遠くなるということはないですね。

それに、子どもがいるいないに関係なく、みんな自分の生活をすごく大事にしている、必要以上に残業をせずメリハリのある働き方をしている方が多いから、子育てをしていることで、早く帰る日があったりしても、引け目を感じることはないのも、いい環境だなと思います。

05 制度とお金のこと



05 制度とお金のこと

出産や休業でもらえるお金

対象：関東ITソフトウェア健康保険組合加入者／雇用保険加入者

お金	どこから？ (休業制度)	いつもらえる？	内容	出産した 本人	出産した 被扶養者の パートナー	育休取得者 (男性)
① 出産育児一時金	健康保険	直接受け取れない ※直接支払制度利用の場合	出産にかかる費用 一児につき42万円	○ ※どちらか一者が申請可能	○	—
② 出産育児付加金	健康保険	申請後、おおむね1か月後	関東ITソフトウェア健康保険組合独自 9万円	○ ※どちらか一者が申請可能	○	—
③ 出産手当金	健康保険 (産前産後休業)	申請後、おおむね1か月後	出産のために会社を休んだ際に支給される手当 1日分はおおよそ：給与÷30×3分の2 ※P.33参照	○	—	—
④ 育児休業給付金 (出生時育児休業給 付金)	雇用保険 (出生時育児休業) (育児休業)	2か月単位 (3か月以内は復職後) 申請後、おおむね1か月後	育児休業を取得した際に受け取れる手当 180日まで 賃金月額×67% 181日以降 賃金月額×50% ※上限あり ※P.34参照	○	—	○
⑤ 出生後休業支給 給付金	雇用保険 (出生時育児休業) (育児休業)	申請後、おおむね1か月後	支給要件を満たした際に受け取れる手当 14日～最大28日間分 賃金月額×13%	○	—	○
⑥ 社会保険料の免 除	—	—	産前産後及び育児休業中は健康保険・厚生年金 が免除される ※P.39参照	○	—	○

※準社員の場合、加入している保険によって、手当金・給付金の適用が変わります。ご自身の加入している保険を確認の上、参照してください。
また（出生時）育児休業については、労使協定により適用範囲が定められています。

もらえるお金

出産育児一時金・出産育児付加給付

出産時

① 出産育児一時金 (法定給付)

だれが？	出産した本人（直接雇用）または 出産した被扶養者のパートナー
いつ？	—（病院と健保組合間で精算される※）
いくら？	42万円
必要なもの	なし（病院へ申出）

※直接支払制度（産科医療補償制度対象）を利用した場合

妊娠4か月（85日）以上の分娩（早産、死産、流産、人工妊娠中絶含む）
について「出産育児一時金」の42万円※1が支給されます。

※1：産科医療補償制度対象分娩でない場合は40万4千円になります。

出産育児一時金の「直接支払制度」を利用し、健康保険組合から支払機関を通じて分娩機関へ出産費用を支払うことができます。

医療機関によって「直接支払制度」「産科医療保障制度」に対応しているかどうかが変わります。定期健診の際に、医療機関に確認しておく、出生時の手続きがスムーズです。

またこの一時金には、お産をしたときになんらかの理由で重度脳性麻痺となった赤ちゃんとそのご家族のことを考えた補償制度である「産科医療保障制度」に対する費用が含まれます。なお、海外での出産は「直接支払制度」「産科医療補償制度」の対象外です。

② 出産育児付加金

だれが？	出産した本人（直接雇用）または 出産した被扶養者のパートナー
いつ？	出産後申請して、おおむね1か月後
いくら？	9万円
必要なもの	出産育児一時金内払金支払依頼書・差額申請書（健保宛）

関東ITソフトウェア健康保険組合の
独自制度により支給されます。

直接健保組合へ申請書類を提出してください。

詳細は、[こちら](#)の出産育児一時金・付加金の項目をご確認ください。

※引用：「関東ITソフトウェア健康組合」

もらえるお金

出産手当金

「産前・産後休業」取得時

③ 出産手当金

だれが？	産前産後休業を取得した方（直接雇用）
いつ？	産後休業終了からおおむね 1か月後
いくら？	日額：直近12か月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する金額 日額×産前産後休業日数
必要なもの	出産手当金申請書（会社宛）

▶ 「産前休業」とは

出産予定日の42日前（双子以上の場合は56日前）から取得可能。

※体調が良い場合は、勤務を希望することも可能です。

※実際の出産日が予定より遅れた場合は予定日から出産日当日までの期間も含め、産前休業として取り扱われます。

▶ 「産後休業」とは

出産翌日以降56日まで。この期間は就業することができません。

※産後42日経過後に本人が請求し、医師が認めた場合は就業可能です。

被保険者が出産のため働かなかった期間（産前産後）の生活費として支給されます。

算出した日額に給付日数（産前休業日数+産後休業日数）を乗じて出した金額が出産手当金として支給され、出産日が予定より遅れた場合（下図のa部分）も、給付日数に加えて、支給があります。

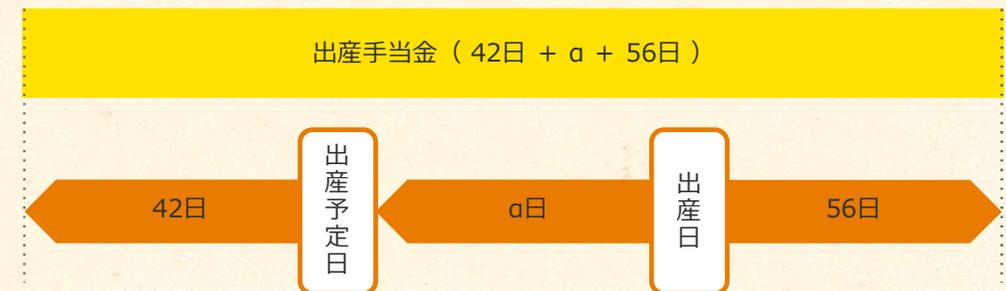
支給を申請するときには医師の証明等が必要になります。休職に入ったら早めに書類の準備をしておく、支給までがスムーズです。

給付額の詳細は、[こちら](#)の出産手当金の項目をご確認ください。

※引用：「関東ITソフトウェア健康組合」

産前産後休業の詳細は、[こちら](#)をご確認ください。

※引用：「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」



もらえるお金

育児休業給付金（出生時育児休業給付金）

育児休業・出生時育児休業取得時

④育児休業給付（出生時育児休業給付）

だれが？	育児休業（出生時育児休業）の対象となる子を養育する社員 一部要件有（詳細は育児介護休業規程・労使協定をご確認ください）
いつ？	申請後、おおむね1か月後 ※育児休業から起算して2か月毎に申請 ※3か月未満の場合はまとめて申請
いくら？	（出生時育児休業を含む）育児休業開始から180日 [休業開始時賃金日額 × 支給日数] × 67%
	出生後休業支援給付金要件満たす場合 【休業開始時賃金日額 × 支給日数】 × 13%（※1） （出生時育児休業を含む）育児休業開始から181日目以降 [休業開始時賃金日額 × 支給日数] × 50%
必要なもの	給付にかかる同意書（会社宛）

育児休業・出生時育児休業を取得した労働者に、雇用保険から生活費として支給されます。

雇用保険の被保険者の方が、1歳（両親が取得する場合は1歳2か月。保育所に入所できないなどの場合には最長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育児休業給付金の支給を受けることができます。

詳細は[こちら](#)をご確認ください。

※引用：「育児休業給付の内容及び支給申請手続について（R7.1.1改訂版）」

「出生時育児休業給付」は2022年10月の育児休業法改正により、受け取れる給付金です。育児休業を選択するか、出生時育児休業を選択するかで名称が変わりますが、申請方法や受給額はこれまでの育児休業給付と同義です。

（※1）⑤出生後休業支給給付金

「出生後休業支援給付金」が2025年4月1日から創設される給付金です。

男性は出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休（出生時育児休業）を通算して14日以上取得した被保険者、女性は産後休業後8週間以内に、両親ともにそれぞれ14日以上育児休業を取得する事が条件です。他にも[支給要件](#)がありますので、事前にご相談いただければと思います

新しい制度については、次のページで詳しく説明します！



もらえるお金

育児休業給付

制度の話：「育児休業」と「出生時育児休業」

育児休業（もともと存在する制度）

子を養育するためにする休業をいいます。法律上の親子の関係がある「子」であれば、実子、養子を問いません。

原則子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までの間の労働者が希望する期間取得ができます。また、配偶者が育児休業をしている場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの取得も可能です。（パパ・ママ育休プラス）

2022年10月からは分割して取得が可能になり、育児休業を取得できる期間内であれば分割して2回までの取得も可能です。

【育児休業の延長制度】

1歳に達する日において保育所などに入所できない等、雇用の継続のために特に必要と認められる場合に限り、1歳6ヶ月まで（再延長で2歳まで）育児休業を延長することができます。延長をする際は、保育園に入園できなかったことがわかる書類等、延長が必要なことがわかる書類を会社に提出していただく必要があります。

注意！

育児休業の延長を目的として、保育所などへの入所の意思がないにも関わらず入所を申し込み、その保育所などに入れなかったことを理由として育児休業の延長を申し出るとは、育児・介護休業法に基づく育児休業の制度趣旨に合致しているとは言えず、育児休業の延長の要件を満たしません。

出生時育児休業（2022年10月施行の新制度）

産後休業をしていない方が、出生後8週間以内の子を養育するためにする休業をいいます。「子」の範囲は、育児休業と同じです。

取得できる期間に限りがあり、子の出生後8週間以内に4週間（28日が限度）で取得ができます。なお必須ではなく、これまで通り出産予定日以降や出産日当日から育児休業を選択することも可能です。

また、マネーフォワードの出生時育児休業期間中は、休業前に会社に申出をすることで、一定範囲内で就業をすることができます。休業前に完了できなかった引継ぎや、評価面談の評価者として勤務したりすることが可能です。検討している方は、事前に人事労務部に相談をお願いします。



もらえるお金

育児休業給付

制度の話：育児休業・出生時育児休業の違いと、育児休業の延長について

	育児休業	出生時育児休業	出生後休業支援給付金	※補足：「育児休業」の延長
対象の子の範囲	法律上の親子の関係がある「子」であれば、実子、養子を問いません			
取得できる期間	子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）	子の出生後8週間以内に4週間（28日が限度）	男性：子の出生後8週間以内に算して14日以上（28日が限度） 女性：産後休業後8週間以内に、14日以上の育児休業を取得	1歳～1歳6ヶ月、1歳6ヶ月～2歳
取得できる期間の延長制度	<ul style="list-style-type: none"> ・パパママ育休プラス ※父が生後8週間以内に取得した場合に、1歳2ヶ月まで取得期間が延長される。 ・育児休業の延長 ※やむを得ない理由がある場合。 	<ul style="list-style-type: none"> ・なし ※29日目からは左の育児休業を取得することができます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・なし 	やむを得ない理由があれば、1歳6ヶ月まで延長可能。1歳6ヶ月に達した後もやむを得ない理由が解消されない場合は2歳まで延長が可能。
分割取得ができる回数	原則2回まで	原則2回まで	原則2回まで	原則できない
給付金額	180日まで 賃金月額×67% 181日以降 賃金月額×50%	28日まで 賃金月額×67% ※出生時育児休業期間は育児休業期間に通算されず	14日～28日まで 賃金月額×13%	賃金日額×50%
休業中の就業	不可	一定の条件下で可能 ※就業をする場合は休業前日までにシフトの提出	休業に基づく	不可

先に述べた通り、育児休業を選択するか、出生時育児休業を選択するかで名称が変わりますが、申請方法や受給額はこれまでの育児休業給付と変わりません。また、延長は「育児休業」にのみ適用されるものです。



もらえるお金

育児休業給付

パートナーと共に育児休業を取得するときの取得例

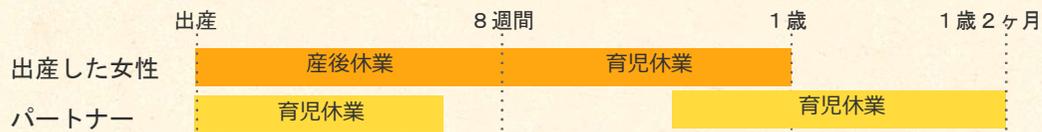
1 出産した女性の出産直後やパートナーがサポート



2 パートナーと出産した女性が交代で育児休業を取得



3 パートナーと出産した女性が同時に育児休業を取得



4 出産した女性が専業主婦でパートナーが育児休業を取得



育児休業は家庭に合わせた取得パターンを選択を

子どもが生まれてすぐに育休を取得する場合、

- 一番手のかかる時期だから
- 上の子の面倒を見るため
- パートナーの体調をサポートするため

といった理由で取得する方が多いです。しかし、育休は出産のタイミングとずらして取得することも可能です。

- パートナーが里帰りから自宅に戻ってきた後に取得する
- パートナーが仕事復帰の際に取得する

など家庭の状況に合わせて検討しましょう。

また、育児休業は長期取得することも可能（前ページの表を参照）なので、じっくり育児と向き合うこともできます。

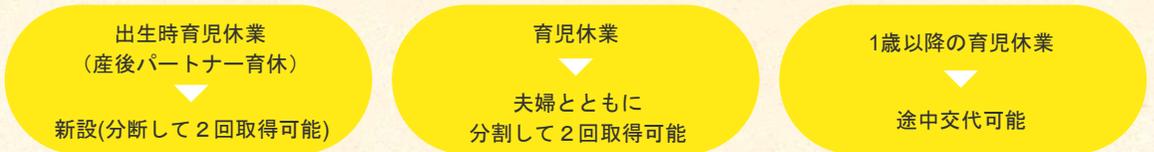
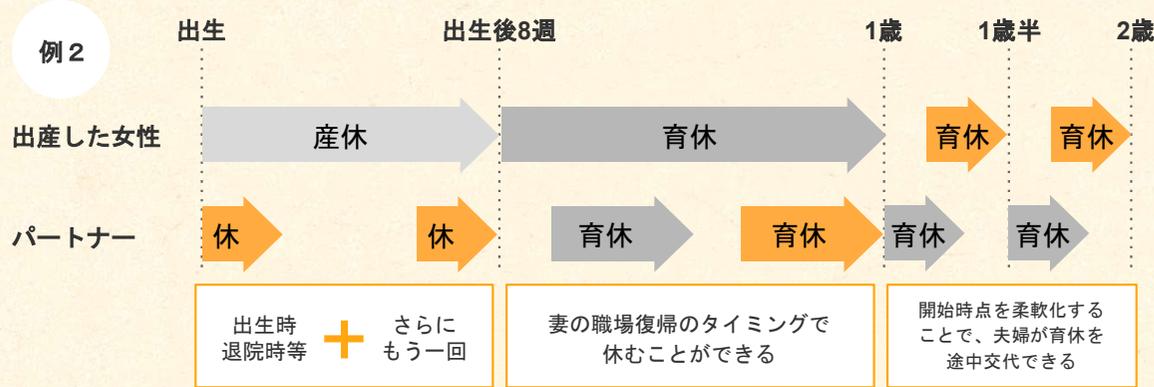
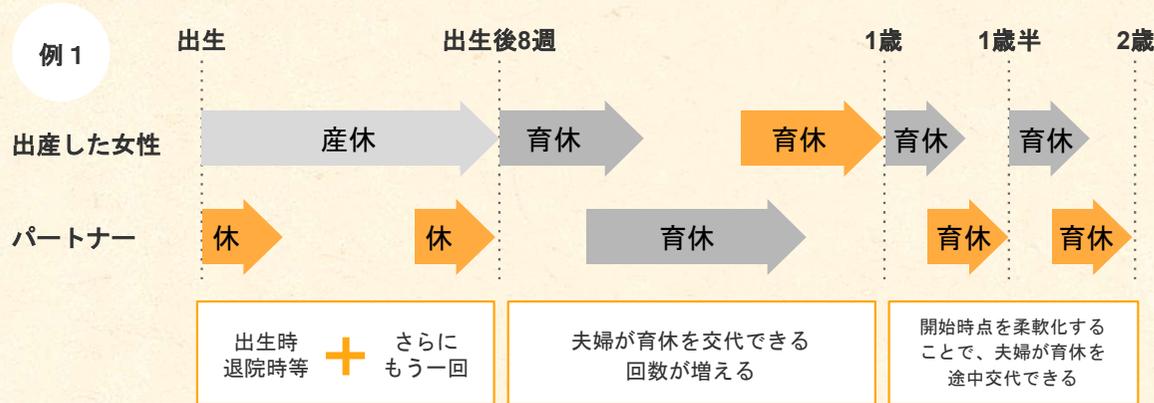
2022年10月からは育児休業を2回まで分割して取得できるようになり、それぞれの家庭の事情を加味した取得パターンを選べるようになりました。（※延長後の育児休業は分割取得はできません）

次のページでは、同2022年10月施行の「出生児育児休業」を利用する育児休業の取得パターンをご紹介します。

もらえるお金

育児休業給付

「出生児育児休業」を活用する取得例



法改正で、より柔軟な育児休業の取得が可能に

2022年10月1日から、

- 原則2回までの「育児休業」の分割取得が可能に
- 出産をしていないパートナーが取得できる「出生児育児休業」がスタート

することで、より柔軟な育児休業の取得が可能になります。もともと家庭の都合にあわせて育児休業の分割をしたいという声は多く、今回の法改正でそれが叶いました。

「出生時育児休業」は、子どもの出生後8週間以内に4週間の休暇を、2回まで分割して取得できるので、育児休業とあわせると4回の育児休業を取得できるようになります。

また、育児休業では業務をすることが認められていませんが、「出生時育児休業」では、一定の条件下において就業が認められています。

これにより、これまでは仕事の都合でなかなかまとまった休みが取れなかったケースにも対応できることとなり、パートナーの積極的な育児への参加のチャンスが広がりました。

⑥ 社会保険料の免除

産前産後休業・育児休業取得時

■ 産前産後休業・育児休業の保険料免除（健康保険・厚生年金保険・介護保険）

産前産後休業期間中または育児休業・出生時育児休業中の保険料を免除する制度です。

2022年10月より、短期間の育児休業等を取得した場合への対応として、育児休業等の開始月については、同月の末日が育児休業等期間中である場合に加え、同月中に14日以上の子育て休業等を取得した場合にも、保険料が免除されます。

また出産が早まった等、妊娠を理由に業務をしていなかった場合については、産前産後休業期間中の保険料免除の期間をさかのぼり、免除を受けることができる場合があります。

ただし、休業期間の長短によって、給与や賞与の保険料免除を受けられないケースがあります。詳細は人事労務部までお問い合わせください。

復帰後も、以下の制度が適用になる場合があります

▶ 産前産後休業・育児休業を終了した際の標準報酬月額の改定（健康保険・厚生年金・介護保険）

産前産後休業又は育児休業を終了し職場に復帰後、一定の条件を満たすと、標準報酬月額の改定を行うことができます。報酬月額の改定をすることで、復帰後の報酬に対し適切な保険料にすることができます。

▶ 養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置（厚生年金）

勤務時間短縮等の措置を受けて働いた結果、標準報酬月額が低下し、上記の報酬月額の改定をした結果、退職前に比べて復帰後の報酬が著しく低くなったときに、退職前の標準報酬月額に基づく年金額を受け取ることができる措置です（子が3歳になるまで）。

手続きの対象となった場合は、人事労務部よりご連絡をし、手続きの可否について確認します。

産前休業 [6週]

出産

産後休業 [8週]

1歳

2歳

産前産後休業・育児休業期間中は社会保険料が免除されます

06 TO DO リスト



TODO①：産休前までに対応すること

※TODOの詳細は[Kibela](#)をご確認ください

対象	時期	やること	備考
全員	P.7参照	上長に相談する	業務引継ぎ、休職期間（有給含む）、権限移譲、現時点で考えている復職後の働き方などについて話します。
出産する本人	休職開始1ヶ月前までに	★ワークフロー申請 産前・産後休業申請 （育休も一緒に申請できます）	復職を目指す時期や復職後の働き方などを考えながら、申請をお願いします。
育児休業取得者 ※パートナーのみ	・育休：休業開始1ヶ月前までに ・出生時育休：休業開始2週間前までに	★ワークフロー申請 育児休業・出生時育児休業申請	休業前に有給休暇をつなげて取得することもできます。ワークフロー申請後、人事労務部と認識合わせ（Slack or オンライン面談）をします。
全員	休職開始前	人事労務部と認識合わせ（Slack or オンライン面談）	休業申請を確認後、人事労務部よりSlackでご連絡します。面談希望の場合も日程調整のご連絡します。
育児休業取得者	休職開始前	同意書に署名する	育児休業給付金支給申請を会社が行う旨の同意書の締結依頼です。人事労務システムより通知します。
承認権限をお持ちの方のみ	休職開始前	権限委譲先の調整（人事労務部へ相談）	勤怠、経費、債務支払等の承認権限や、評価者について相談します。
長期休職のみ	最終出勤日	返却ガイドライン	PC、備品、セキュリティカードを返却。郵送可です。

TODO②：子どもが生まれてから復職までに対応すること

※TODOの詳細は[Kibela](#)をご確認ください

対象	時期	やること・書類	方法・提出先	備考
出産した本人	出生届提出後速やかに	【出産の報告】 母子手帳または住民票の提出	人事労務部グループメールへ提出	育児休業給付金の申請に利用します。 子どもと保護者の名前が記載されている公的書類が必要です。（子の名前の読み仮名も必ず共有してください。）
出産した本人	出生後速やかに	出産手当金支給申請書の提出	人事労務部へ送付	必要項目を記載の上、下記へ送付ください。 ▶〒108-0023 東京都港区芝浦3-1-21 msb Tamachi 田町 ステーションタワーS 21F 株式会社マネーフォワード 人事労務部宛
パートナー	出生後速やかに	【出産の報告】 お祝い金・特別休暇1日（パートナーのみ）の申請も含む	★ワークフロー申請 出産諸届	お祝い金・特別休暇1日（パートナーのみ）の申請。 産休育休取得に関わらず、提出ください。子の範囲は就業規則をご確認ください。
出産した本人 出産した被扶養者のパートナー	出生後速やかに	出産育児一時金内払金支払依頼書・差額申請書	直接健保組合へ送付	必要項目を記載の上、下記へ送付ください。 ▶〒169-8516 東京都新宿区百人町2-27-6 関東ITソフトウェア健康保険組合 給付課 ※選択された制度により添付書類が必要な場合あり。
全員（希望者）	出生後14日以内	扶養申請	人事労務システム 「扶養追加の手続き」より	マイナンバーの提出が必要なので、出生届を提出するときに「個人番号付き住民票」を取得するとスムーズです。個人番号通知書を受け取った後に提出するのもOK

TODO③：子どもが生まれてから復職までに対応すること

※TODOの詳細は[Kibela](#)をご確認ください

対象	時期	やること・書類	方法・提出先	備考
対象者のみ	保育園の申込を行う時	「就労証明書」の発行依頼	人事労務部へ Slackかメール連絡	居住する自治体の就労証明書のフォーマットのデータを共有ください。発行に1週間程かかります。
対象者のみ	保育園の申込結果が出たとき	「申し込みの結果」「復職時期」の連絡	人事労務部へ Slackかメール連絡	入所結果が出たらすぐご連絡ください。
対象者のみ	育休の延長をしたいとき	「保育園の入所ができなかった」旨の連絡	人事労務部へ Slackかメール連絡	入所結果が出たらすぐご連絡ください。併せて【入所保留の通知書】のデータを共有ください。
全員	短期：終了予定日から1週間強前 長期：産後7か月頃、終了予定日から2か月前	人事労務部からの連絡に返信	人事労務部から 連絡します	休業申請通りの復職になるかの確認連絡です。ご返信ください。
長期休業のみ	復職日のめどがついたとき	復職前面談などを通して、復職に関する事項の認識合わせ	人事労務部から 連絡します	復職3週間前までには実施します。Slackかメール、オンライン面談となります。短期休業の方もご希望がありましたら、ご連絡ください。
希望者	復職日のめどがついたとき	短時間勤務（時短フレックスタ イム制度）の説明受ける	人事労務部から 連絡します	適用を希望する方（適用を検討されている方も含む）は、復職前面談を行う前、もしくは当日にご意向を聞かせてください。
長期休業のみ	復職日のめどがついたとき	復職先部署の調整	人事労務部が 対応します	通常、復職1週間前までには確定します。
長期休業のみ	復職後	お祝い金の申請	★ワークフロー申請 出産諸届	—

TODO④：産休・育休中の会社にまつわるお金・その他手続き

	長期休業（3か月を超える期間を予定）	短期休業（3か月以内の期間を予定）
住民税	普通徴収（個人払）へ切り替え／自宅に納付書が届きます。	事前徴収などで対応
持株会	休会（復職後に再開する場合は再開手続きが必要です。）	
確定拠出年金	原則休会（産休期間のみ加入継続のため、最終給与で産休期間分の掛金を事前徴収などで対応します。）	
健康保険料 厚生年金保険料	同月の末日が育児休業等期間中である、または同月中に14日以上の子育て休業等を取得した場合は保険料免除となります。（p39参照）	
雇用保険料	産前産後休業中、育児休業中、出生時育児休業中に給与が支給されない場合は、保険料負担はありません。	
所得税等	出産手当金、育児休業給付金は非課税ですので、これらの給付から、所得税及び復興特別所得税は差し引かれませんが、	

年末調整について

- 10月ごろに、年末調整に関するご案内を、個人メールアドレスにご連絡しますので、手続きをお願いします。
- 源泉徴収票の発行時期は翌年の1月給与のタイミングで、通知します。

健康診断について

- 長期休業の場合：受診は任意です。復職後は受診してください。（必須）
- 短期休業の場合：受診は必須です。

※原則の取扱いのため、個別の休職期間や事情によって調整をすることがあります。詳細は[Kibela](#)をお読みください。

子育てリンク集

どうしよう、どうしたらいいのかな？と思ったら覗いてみましょう。

■ 育児関連制度に関すること

厚生労働省 両立支援のひろば

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



厚生労働省 イクメンプロジェクト

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



■ 心と体の健康に関すること

厚生労働省委託母性健康管理サイト

妊娠・出産をサポートする女性に優しい職場づくりナビ

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



働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

こころの耳

<https://kokoro.mhlw.go.jp/agency/>



■ 保育園に関すること

公益社団法人全国保育サービス協会

<http://www.acsa.jp/>



■ 子ども・子育てに関すること

一般社団法人女性労働協会

応援します！働きながら「妊娠、出産、子育て」

<http://www.jaaww.or.jp/index.php>



公益社団法人 日本小児科学会

<https://www.jpeds.or.jp/>



厚生労働省 子ども医療でんわ相談

<https://www.mhlw.go.jp/topics/2006/10/tp1010-3.htm>

#8000

地域の情報は、お住まいの自治体のHPIにて検索
ください。



育児時短就業給付金

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001395073.pdf>

制度の充実だけでなく、
会社全体に浸透しているカルチャーが
「働きやすさ」を形作ります。

ライフステージの変化を迎えたメンバーにも、
そういった方を支えるメンバーにも、
Respectをもって接し、Teamworkでより良い会社を作っていきましょう。
本ハンドブックに関するお問い合わせ・産休・育児休業などに関する具体的なご相談
は [人事労務部](#)までお気軽にどうぞ！

※本ガイドブックの制作にあたり、株式会社ユーザベース様の「[産休・育児ハンドブック](#)」を参考にさせていただきました。

※2025年4月1日から創設される給付金について一部更新しております。「出生後休業支援給付金」、「育児時短就業給付金」に対して必要な手続きは人事労務部から対象者へご連絡させていただきますが、ご質問ご相談あればお気軽にお問合せください。

