

2026年作成版

みんなの 産休・育休ガイドブック+

知っておきたい お休みから復帰まで



『みんなの産休・育休ガイドブック+』について

スパイダープラスは、2021年のマザーズ上場から、2024年の建設業界働き方改革関連法適用を乗り越え、今後も時代の変化に応じて進化し続けていきます。従業員数は300名を超え、事業の成長と共に新しい仲間との出会いを重ね、多様な人材に活躍いただける会社に成長しています。

本ガイドブックは、**全従業員の皆さんに訪れる可能性のあるライフイベント「妊娠・出産」において、新しい家族生活も今後のキャリア形成も、同じ財産として大切にしたい** という思いから生まれました。

残念ながら、まだ世の中にはチャイルドペナルティーという言葉があります。しかし、個人やキャリアはライフイベントの発生などによって損なわれてはならないものであり、そのためにはまず「知ってもらうこと」が必要だと考えています。

よりすべての人が、もっといきいきと働き続けられる世の中になることを願っています。



1 出産準備から職場復帰まで

- ママver
- パパver
- 職場(上司・同僚)ver

2 出産準備期間

- 妊娠がわかったら
- 産育休前面談
- 産休・育休に関する諸手続きのご案内送付
- 妊娠したときの働き方

3 産前産後休業期間

- 産前産後休業
- 出産
- 出産祝金について
- 出産休暇について
- 育児休業(ママ)
- 育児休業(パパ)・産後パパ育休
- パパママ育休プラス
- 育休取得の具体例
- 会社との連絡について
- スパイダープラスの休業取得状況
- 社内先輩パパ・ママからアドバイス

4 復帰

- 復帰初日について
- 復帰後の働き方
 - 育児短時間勤務
 - 育児時間
 - 子の看護等休暇
 - 所定外労働の免除
 - 時間外労働の制限
 - 深夜業の制限

5 参考

- 全体の流れ
- 時短勤務等の場合の給与計算について
- 各種給付金
- 休業中の給与について

6 最後に

- スパイダープラスの「パートナー」についての考え方

01

出産準備から職場復帰まで

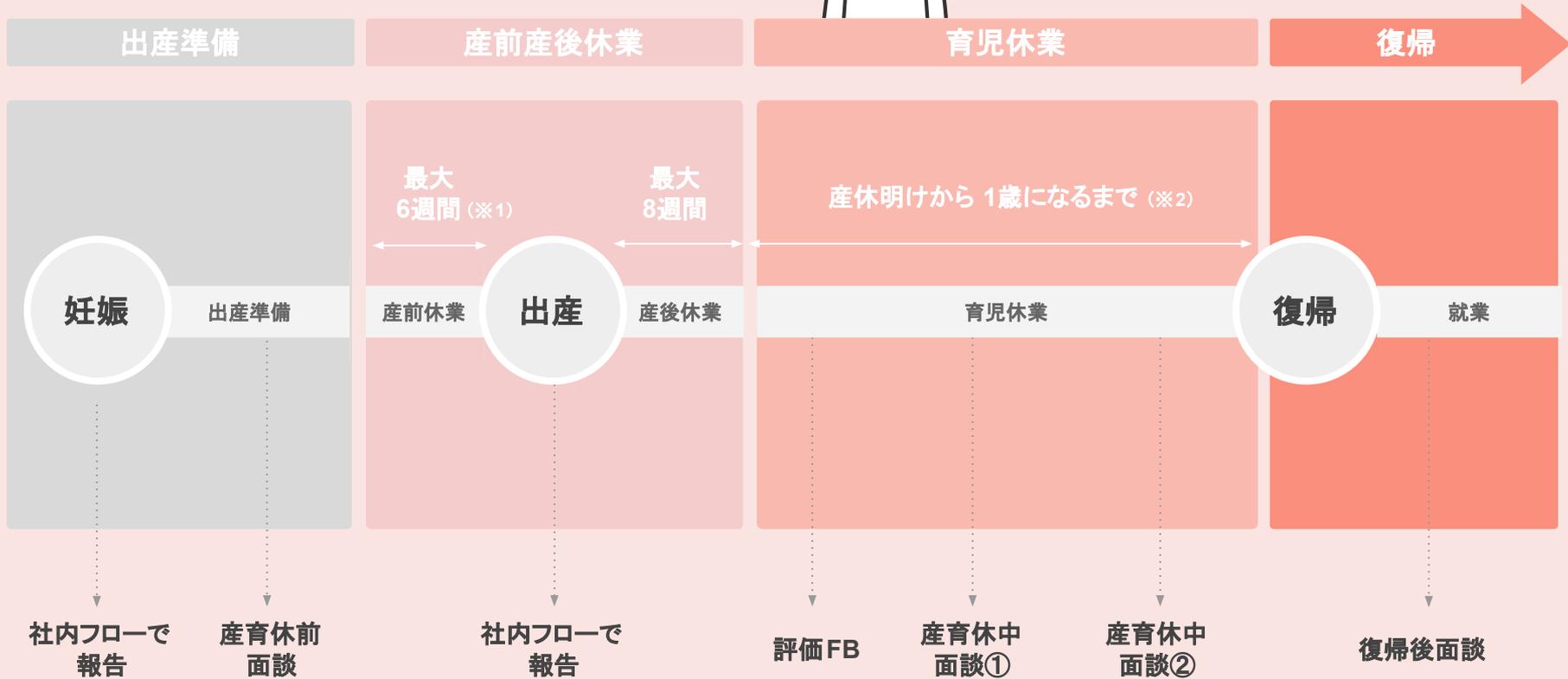
ママver



出産準備から職場復帰までの全体像



- (※1) 多胎妊娠の場合は最大 14週間
- (※2) 入園状況により 1年6ヵ月～最大 2年
- (※2) パパ・ママ育休プラスの場合、一定の要件で 1歳2ヶ月になるまで延長が可能



まずは読んでほしい産休・育休について

POINT!

無理をせず
すごしてくださいね

体調管理

妊娠中は体調が不安定になることが多いので、無理をしないように注意し、**休息を適切に取る**ことが大切です。

医師との連携

定期的な妊婦健診を受け、医師のアドバイスや指示に従うことが重要です。

業務内容の見直し

重労働や立ち仕事、深夜労働など体に負担のかかる業務は避けるようにしましょう。
必要であれば上司や同僚と相談して**業務調整を行う**ことを検討してください。
体調面/精神面の変化は人それぞれ異なりますので、「どういった状態が望ましいか」を伝えるようにしましょう。

休憩をとる

こまめに小休憩を取り、浮腫みや疲労を予防するようにしましょう。

出産後の体調管理

産後は体力の回復が必要です。
十分な休息と栄養摂取を心がけ、無理をしないようにしましょう。

授乳や搾乳の配慮

産後すぐに職場復帰する場合、授乳や搾乳の時間や場所を確保する必要があるため、**事前に職場と相談**してください。

メンタルケア

妊娠や出産は大きな身体的・精神的な変化を伴います。
感情の波が激しくなることがあるため、**必要であれば専門家のサポート**を求めることも考慮しましょう。

01

出産準備から職場復帰まで

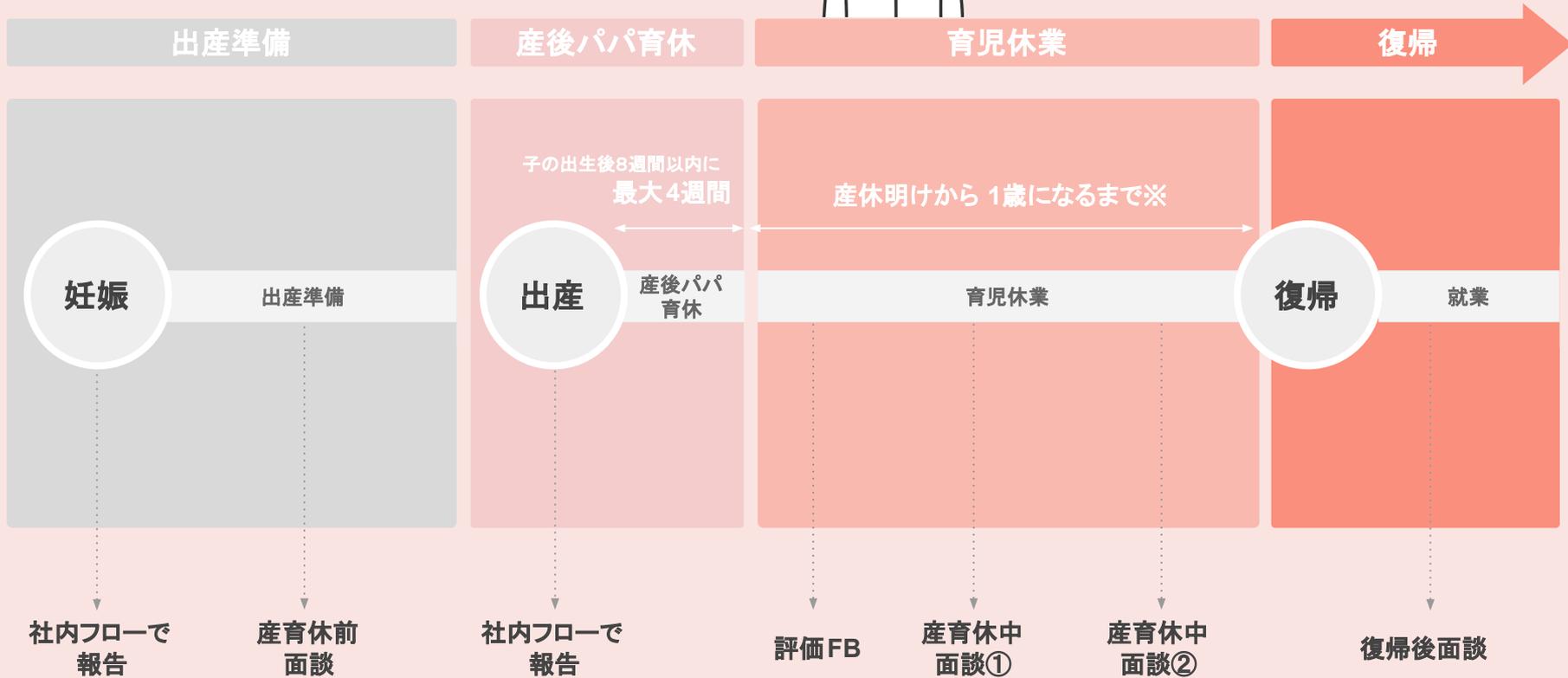
パパver



出産準備から職場復帰までの全体像



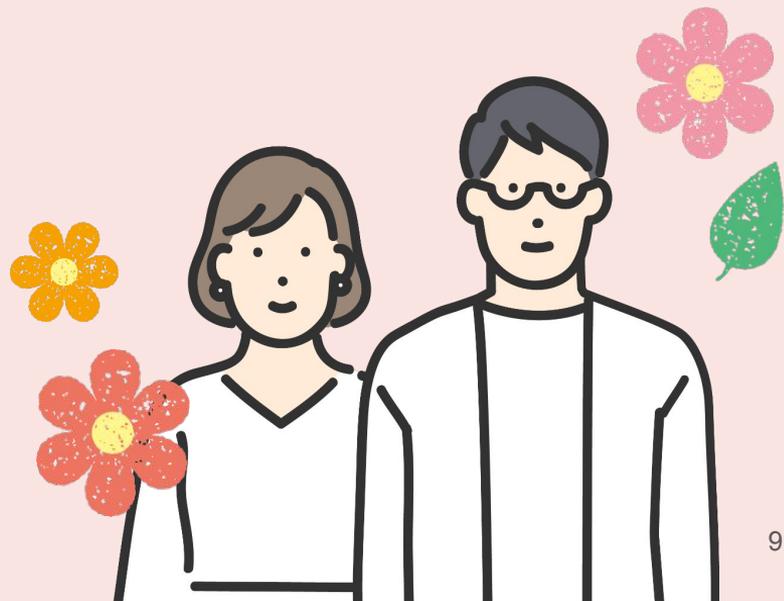
※入園状況により 1年6ヵ月～最大 2年
 ※パパ・ママ育休プラスの場合、一定の要件で 1歳2ヶ月に
 なるまで延長が可能



01

出産準備から職場復帰まで

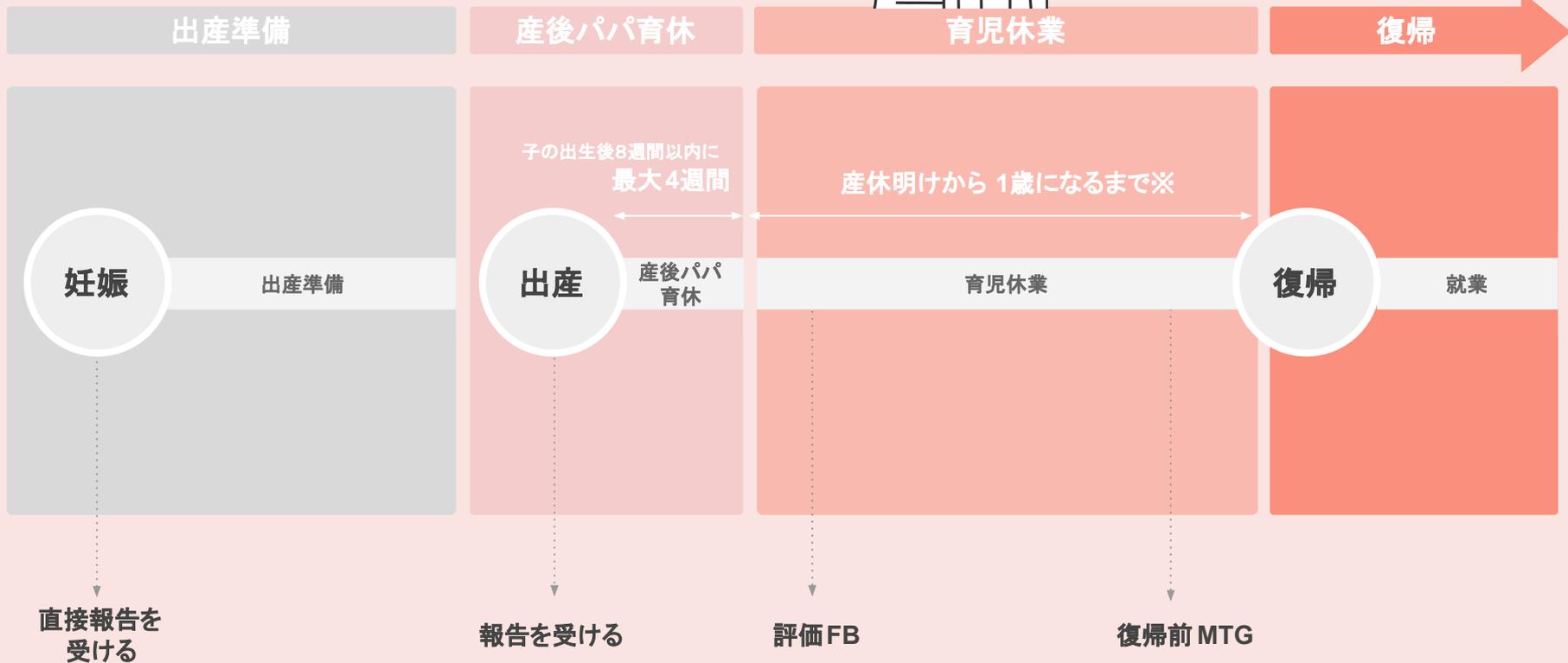
上司 & 同僚 ver



出産準備から職場復帰までの全体像



※入園状況により 1年6か月～最大 2年
※パパ・ママ育休プラスの場合、一定の要件で 1歳2ヶ月に
なるまで延長が可能





同僚としての **サポート** や **配慮** をお願いします

プライバシーの尊重

妊娠や出産、子育てに関する私的なことや状態について**無理に質問するのは避けましょう**。同僚が自ら話してくれることを待つ態度が大切です。

無理な願いを避ける

重労働や長時間の立ち仕事、深夜労働など、**身体的に負担となるような願いは控える** よう心がけましょう。

コミュニケーションを大切に

定期的に体調や感じていることを気軽に尋ねる ことで、信頼関係を築き、問題が発生した際の対応もスムーズになります。

フレキシブルな対応

妊娠中や産後の同僚の勤務時間や業務内容が変わることが考えられます。変更柔軟に対応し、協力的な態度を持つ ことが大切です。ただし、自身に負担がかかりすぎている場合上司に相談しましょう。

周囲の理解の促進

もし職場全体での理解やサポートが不足していると感じたら、**積極的に情報提供や意識向上の取り組みを提案** することも考慮してください。

こんな言葉で意外と傷つけてしまうことも

「思ったよりおなか出てないね」「すごくおなか出てるね」そんな声をかけたことはありませんか？

声をかける側は悪意なくコミュニケーションのつもりで発しているでも、お母さんは「他の人とくらべて成長が遅いのかな」などと不安に感じてしまうことがあります。相手の立場に立ったコミュニケーションを心がけましょう！

理解と配慮

妊娠中や産後の体調は個人差がありますが、身体的・精神的な変化や疲労が大きくなることが多いです。そのため、**無理をさせないよう配慮が必要**です。ただし、本人の望まない過度な配慮は必要ないので、コミュニケーションをとりながら進めることをお勧めします。

業務内容の調整

重労働や長時間の立ち仕事、深夜労働など、体に負担をかける業務からはできるだけ遠ざけ、業務の調整や代替を考慮してください。ただし、特定の従業員に負担がかかりすぎないようにしましょう。

休憩時間の確保

こまめな小休憩が必要となる場合があることを理解しましょう。

プライバシーの尊重

妊娠や出産、子育てに関する私的な事柄について **必要以上に詮索しない**よう心がけましょう。

法的権利の確認

労働関係法令や福利厚生に関する部下の権利を正しく理解し、適切にサポートしてください。

復職後のサポート

産後の復職時には、仕事の再開に関する不安や心配事が多くなる場合があります。徐々に業務を再開させるなど、**スムーズな復帰をサポートする方針を考慮**してください。

周囲の理解の促進

職場全体で妊娠や産後の部下をサポートする文化を作り上げることが大切です。他の従業員への情報提供や教育を通じて、理解と協力を促してください。

POINT!



メンバーとしっかり
コミュニケーションを！

育児と仕事・制度に関して

- 厚生労働省「仕事と育児カムバック支援サイト」
<https://comeback-shien.mhlw.go.jp/>
- 厚生労働省「仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト 両立支援のひろば」
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>
- 厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>
- 厚生労働省「女性の健康推進室」
<https://w-health.jp/>
- 厚生労働省「イクメンプロジェクト」
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>
- こども家庭庁「さんきゅうパパプロジェクト」
<https://www.cfa.go.jp/policies/shoushika/sankyu-papa>

仕事と健康に関して

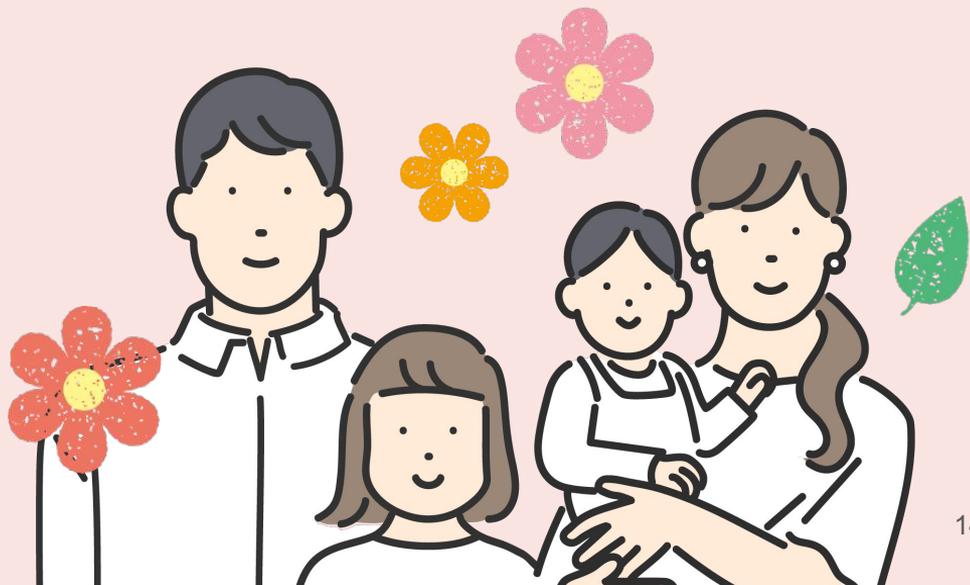
- 厚生労働省「治療と仕事の両立支援ナビ」
<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>

子育て支援に関して

- 厚生労働省「子ども医療電話相談事業」#8000
<https://www.mhlw.go.jp/topics/2006/10/tp1010-3.html>
- 厚生労働省「職場における子育て支援」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/index.html
- 厚生労働省「出産ナビ」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/birth-navi/>

02

出產準備期間



① 出産準備期間

● 妊娠がわかったら: 出産予定日の半年前までに報告をお願いします

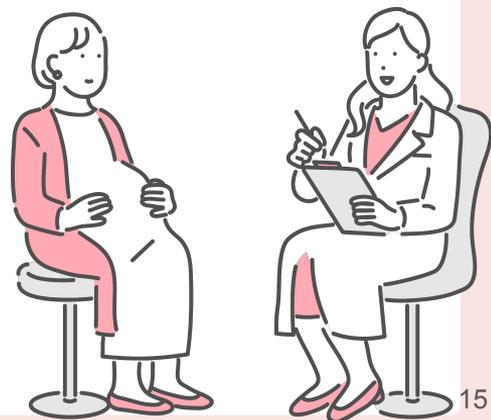
- 対象: ご本人やパートナーのご妊娠が判明した従業員
- 申請: 社内ワークフロー>「3-1_妊娠報告・意向確認」

● 産育休前面談

- 対象: ご本人やパートナーのご妊娠が判明した従業員
- 内容: 今後の動き・手続きの確認や、キャリアの相談など
- タイミング: 妊娠報告・意向確認後、本人希望に合わせて実施

● 産休・育休に関する諸手続きのご案内送付

- 対象: ご本人やパートナーのご妊娠が判明した従業員
- 内容: 諸手続きのご案内をお送りしますので内容に沿ってご対応ください
- タイミング: 産育休前面談以降



妊娠したときの働き方

通勤、就業中、残業や出張について、緩和措置の相談ができます。

医師とすでに会話できている場合は病院で「[母性健康管理指導事項連絡カード](#)」を作成しましょう。

緩和措置の例

- **通勤時間の緩和** : 混雑時を避けて出社する(時差出勤)
- **在宅勤務の活用** : そもそも通勤出来ない場合、在宅可能かどうか部門と相談します
- **休職** : 悪阻などでお仕事ができない場合、傷病休職を利用することも相談可能です
- **勤務時間中** : 本社には休養室もあります。ワークフローから申請の上、必要に応じて利用してください。



先輩パパ

ママはメンタル・体調共に崩しがちなのでパパはセルフコントロールと体調管理必須！



先輩ママ

満員電車での通勤は大変！マネージャーに相談の上、リモートや時差出勤を活用！

● 体調に気をつけよう！

妊娠の時期によって様々な体調の変化があります。

心配のしすぎはよくないですが、母子ともに健康であるために、「こんなことがあるかも」と症例を知ってきちんと対応ができるようにしておきましょう！

妊娠初期

妊娠成立から妊娠13週まで

- 吐き気・嘔吐・食欲不振・匂いに対する敏感さ、といった症状があります。重症の場合、入院が必要となることもあります。
- 乳房が張ったり、触ると痛みを伴うことがあります。
- 体内のホルモンバランスの変化のため疲れやすくなります。
- ホルモンの変動や体の変化により、気分が不安定になることがあります。
- 血液量が増加することや、子宮が膀胱に圧迫をかけるため頻尿になりやすくなります。

妊娠中期

妊娠14週から27週まで

- 胎児が大きくなるにつれて、腹部が目立つようになります。
- 体重の増加や体のバランスの変化により、腰痛や足のむくみを感じるが増えることがあります。
- 妊娠線や褐色の斑点(妊娠斑)が現れることがあります。かゆみを伴うことがあります。
- 通常、妊娠20週頃から胎動を感じ始めます。初産の場合はそれよりも少し遅くなることもあります。

妊娠後期

妊娠28週から出産まで

- 胎児の成長とともに、腹部の重さや圧迫感が増してきます。
- 体内の水分が増えるため、むくみやしびれを感じるが増えます。
- 胎児の頭が骨盤に下がることで、膀胱を圧迫します。
- 胎児が大きくなると、肺や胃が圧迫され、呼吸が浅くなることがあります。
- 子宮が時々収縮して痛みを感じるがあります。

産院によっては混雑状況により安定期には決断をせまられる場合があります。ご家庭によりどういう条件で決めれば良いか話し合いの時間を持ちましょう。里帰り予定の方は里帰り先の受け入れ事情も早めに確認したほうが良いですね。

POINT!



サイトや知人からの
口コミも参考になります

病室について

- 入院は個室か大部屋か
- 母子同室か別室か
- 清潔感・設備はどうか

出産方法について

- 分娩方法について、選択は可能か
- パートナーの立ち会い出産は可能か

その他

- 分娩・入院費用はどのくらいかかるか
- 母親学級、両親学級は行っているか
- 病院食はおいしいか
- 待ち時間は短いか
- 通いやすいか

総合病院



小児科や内科が併設されているため、分娩時に緊急事態が起こった場合や、合併症がある場合に、すみやかに適切な処置を受けることができます。



医師が多い為、**毎回同じ先生に診てもらうことが難しい**場合があります。大学病院の場合、研修機関を兼ねているため、診察や分娩に学生・研修生が立ち会うケースもみられます。

産科・産婦人科
専門の診療所

同じ担当医に初診から産後まで診てもらえるケースが多いようです。妊婦健診では4Dエコーなど、親切に診てもらえるケースが多いです。**入院施設は清潔でプライバシーが守られている個室が多く**、入院中だけでなく退院後にも助産師によるケアを積極的に行っていただけるケースが多いです。スタッフとの関係性を構築することができるため、**ちょっとした心配事でも相談しやすい**というメリットもあります。



万が一のリスクをとまなう妊娠・出産の場合、産科以外の医療処置が必要となるため、**総合病院へ転院せざるを得ない**場合があります。

助産院



アットホームな雰囲気の中、アドバイスや精神面でのフォローも受けられます。また、**陣痛からずっと付き添って**いただきながら出産に臨めます。



医師がいないため、**医療行為ができません**。そのため、助産院で出産するためには、リスクのない妊娠・正常妊娠経過であることなど条件があります。また、**分娩時に医療行為が必要な分娩経過になった場合は、提携する医療施設のアドバイスを**受けます。総合病院などとの提携があるかを必ず事前に確認！



入院時や赤ちゃんのために必要なものは少しずつ準備していきましょう！

入退院時の用品

入退院時の用品

- 診察券
- 母子健康手帳
- 洗面用具
- スリッパ
- 保険証
- 小銭
- タオル
- 湯のみなど

ママのために用意するもの

- 授乳用ブラジャー
- 産褥ショーツ
- 授乳用パジャマ
- ママの下着
- 母乳パッド
- ウエストニッパー・ガードル
- 生理用ナプキン
- ママ用洗浄綿

赤ちゃんの退院時に必要なもの

- 赤ちゃんの肌着(1~2枚)
- 紙おむつ(2~3枚)
- チャイルドシート(1台)
- ベビードレス(1枚)
- おくるみ(1枚)

赤ちゃんとの生活のために

衣類

- 肌着(3~5枚)
- 長肌着(2~3枚)
- ベビー用ドレス(3~5枚)

おむつ用品

- 布おむつ(30組)
- おむつカバー(3~4枚)
- 紙おむつ(1パック)
- ふた付きおむつ用バケツ

ねんね用品

- ベビーベッド、枕
- ふとんセット(1組)
- シーツ(2~3枚)
- タオルケット(1枚)

ベビーケア用品

- ガーゼハンカチ
- ベビー用綿棒
- ベビー用つまきり
- 清浄綿
- 体温計
- 温湿度計
- 体重計

授乳用品

- 保険証
- 哺乳びん
- 粉ミルク(1箱)
- 液体ミルク
- 哺乳びん用乳首(2個)
- 哺乳びん用ブラシ
- 調乳ポット

お風呂用品

- ベビーバス
- 洗面器
- 湯温計
- パスタオル(2~3枚)
- 沐浴ガーゼ(2~3枚)
- 全身シャンプー
- ローション

おでかけ用品

- マザーズバック
- ベビーカー

え？まだ産まれてないのに？

探すの早くない？

そう思う方もいるかもしれませんが、**保育園探しは早め早めに**がベターです。

お住まいの地域により探し方や申請時期が異なるため、なかなか探すのも大変なのが保育園。

求める条件や、優先順位など目星はつけておきましょう。



保育園を探しはじめよう ①どうやって決めるの？

スパイダープラス社内で聞いた **保育園探しの優先順位** ランキング第**1**位**家からの距離**

家から近い、家と駅の間、おばあちゃんおじいちゃんの家に近い

第**2**位**保育園の雰囲気**

保育士さんの数、イベントの内容、園の雰囲気

第**3**位**金額**

基本の保育料はいくらか、保育料の他ににかかる諸費用はどのくらいか

その他の意見

園庭があるか、おもつの種類、事件事故発生数、延長保育・土曜保育の有無など...

Q.そもそもどうやって探すの？

保育園の探し方はお住まいの地域によって多種多様...！1人目の時に完璧に調べつくしたのに2人目が生まれる前に引っ越したので調べ直し...という社員もいらっしゃいました！

まずは自治体のHPを確認、次に地図サービス・アプリで自宅付近の保育園を調べて口コミを見る、という方が多かったです！



認可保育園に入るための選考は、**家庭状況をポイント化した「点数(指数)」**によって行われます。
 点数は以下の3つの区分があり、内訳の内容は自治体によって異なりますが 3つの区分はどの自治体でも共通です。

選考基準の例



母親
100点



父親
100点

基準点数
(計200点)

就労状況(フルタイム勤務か、就学かなど)や
健康状態(病気や障害など)といった
保護者の基本情報をポイント化した点数

- 就業(週5回) / 就業(週3~4回) / 就職予定 / 就学中・予定
- 病気により入院 / 障害あり
- 介護が必要な家族の有無

その他条件

調整点数

家庭の状況に合わせて加点・減点の調整をする点数

- 希望する保育園に兄弟が在園中(加点)
- 就労中で既に無認可保育園やベビーシッター利用などの実績がある(加点)
- 同居の祖父母がいる(減点)

認可保育園

国からのある決まった設置項目の基準を満たし、都道府県知事に認可された保育施設

認可保育所：厚生労働省の管轄である児童福祉施設。0歳～5歳までの就学前の子どもを対象に預かってくれる保育施設

認定こども園：0歳～5歳までの就学前の子どもを対象に預かってくれる保育施設。特徴として、幼稚園と保育園の幼保一体型

地域型保育事業：0歳～2歳の子どもの対象に預かってくれる保育施設

- 世帯収入によって翌年度の保育料が決まるが、認可外保育園の保育費とくらべて安い
 - 3～5歳児、および0～2歳児がいる非課税世帯は保育料の無償化制度により保育料は無料
 - 園によっては、給食費や雑費などが別に必要などところがあり、事前に確認が必要
 - 国の基準を満たしているので安心できる
- △ 時間外保育は役所への申請が必要

認可外保育園

都道府県知事や政令指定都市の市長又は中核市の市長の認可を受けていない保育園

無認可保育所・託児所・認可を受けていないベビーシッター・ベビーホテル・企業内保育施設 など

- 休日や夜間も保育している園が多い
 - 認可保育園にはないサービスがある
 - 空きがあればいつでも入園ができる
- △ 認可保育園とくらべて保育料が高い

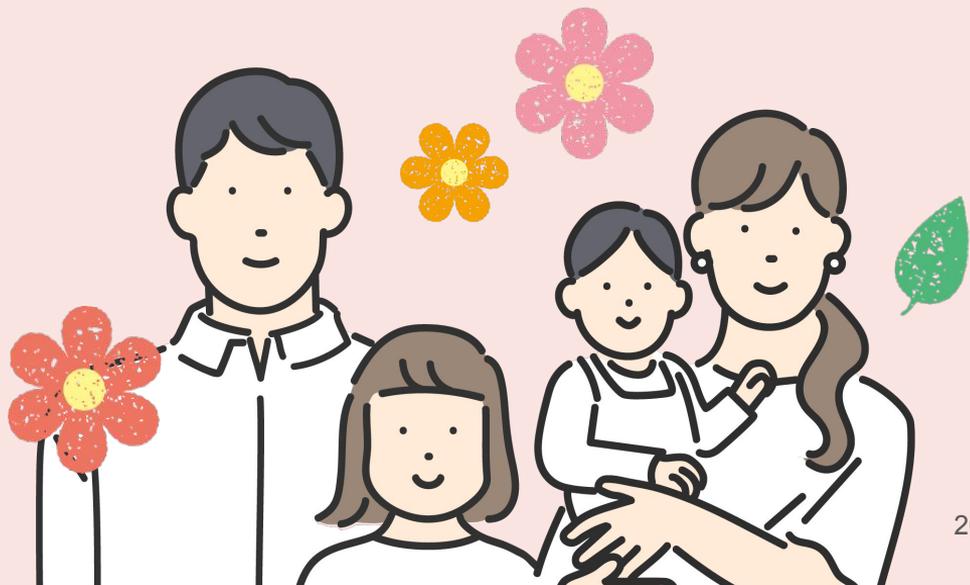
幼稚園

満3才から小学校就学の年の満 6歳になるまでの幼児を対象に預かってくれる、文部科学省管轄の教育を目的とした施設

- 教育内容が充実している
 - 小学校入学に向けて集団生活の基礎を身につけることができる
- △ 保育時間が短く、長期休暇がある
△ 認可保育園とくらべて費用が高い

03

產前產後休業期間



産前・産後休業

● 休業期間

産前:最長6週間(※)産前休業を取得可能

産後:最長8週間

(※)双子以上の場合は4週間。産後休業日数が変わることはない。

● 申請方法

社内ワークフロー > 「3-2_産前産後休業申請」

● 対象

女性従業員

● 条件

本人の請求による



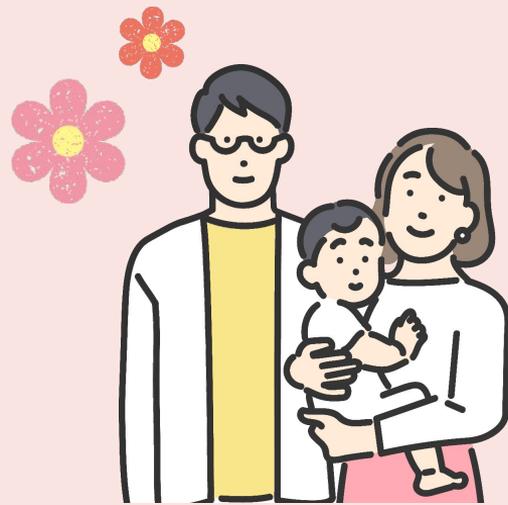
おめでとうございます！

新しいご家族が誕生しましたら労務へ報告をお願いします。
労務より上長へ共有させていただきます。
また、予期せぬ事態が発生した際 (注1)も可能な範囲でご相談くださいね。

申請をお忘れなく

下記の申請をもって
出産祝金と出産休暇の付与をします

- 申請方法 社内ワークフロー >「2-2_慶弔申請(出産)」
- 対象者 出産された従業員、パートナーが出産された従業員



注1) 出産とは、妊娠85日(4か月)以上の分娩をいい、早産、死産、流産、人工妊娠中絶を含みます。

出産



各種申請を
忘れないでくださいね

● 出産祝金について

申請日翌月給与にて出産祝金を支給します。

金額: 20,000円

● 出産休暇について

「2-2_慶弔申請(出産)申請」を承認後、労務より出産休暇が付与されます。

付与後に社内フローにて「出産休暇」を申請ください。

- 日数: 2日以内
- 取得日: 出産前1週間および出産後2週間以内
- 対象者: パートナーが出産した従業員

別途申請が必要なもの

- 扶養追加「有」の場合...本申請にて扶養の有無を「有」と選択し、別途「6-1_扶養追加申請」をお願いします。
- 「3-1_妊娠報告・意向確認」を未申請の方は、別途申請をお願いします

育児休業(ママ)

相談してね



2歳までに保育園に入れない場合は今後の働き方については
労務・組織開発チームまでご相談ください。

育児休業(ママ)

- **取得可能期間:** 生後8週以降～1歳に達するまで(※注1)
- **申請方法:** 社内ワークフロー>「3-3_育児休業申請(女性)」※休業開始希望日の1か月前までの申請が必要
- **対象:** 女性従業員
- **条件:** 育児のために休業することを希望し、1歳に満たない子と同居し養育する場合(※注1)
- **分割取得:** 2回まで分割しての取得が可能(2回目を後日申出可能)

(注1) ① 保育所等に入所を希望しているものの、入所が出来ない場合は **1歳6ヵ月まで取得の再申請が可能**

● 申請: 社内ワークフロー > 「3-5_育児休業期間変更申請」

● 条件: 1歳までの期間に育児休業を取得していること

② 保育所等に入所を希望しているものの、入所が出来ない場合は **2歳まで取得の再申請が可能**

● 申請: 社内ワークフロー > 「3-5_育児休業期間変更申請」

● 条件: 1歳6ヵ月までの期間に育児休業を取得していること

育児休業(パパ)

育児休業(パパ)

- **取得可能期間:** 子が1歳に達するまで
- **申請方法:** 社内ワークフロー>「3-4_育児休業申請(男性)」※休業開始希望日の1か月前までの申請が必要
- **対象:** 男性従業員
- **分割取得:** 2回に分割可能 ※2回目を後日申出可能

出産予定日

1歳

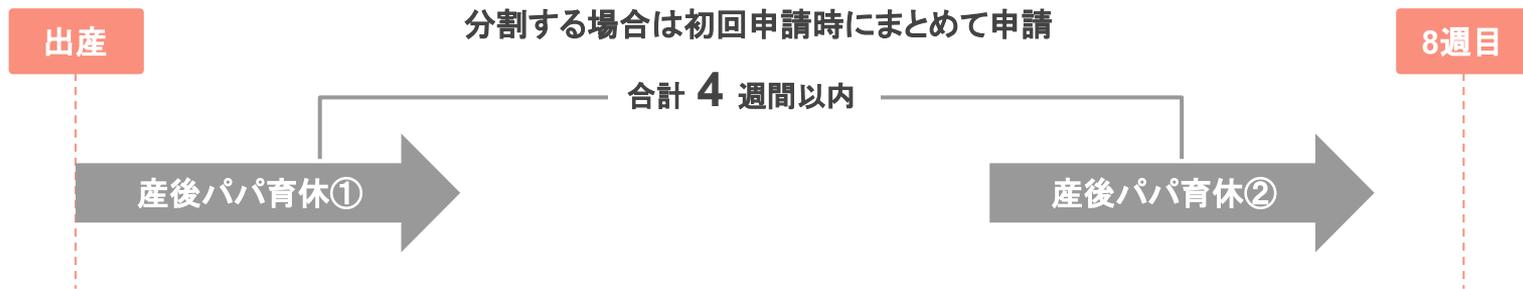
育児休業

出産予定日～子が1歳の誕生日前日まで

産後パパ育休(別称:出生時育児休業)

産後パパ育休(別称:出生時育児休業)

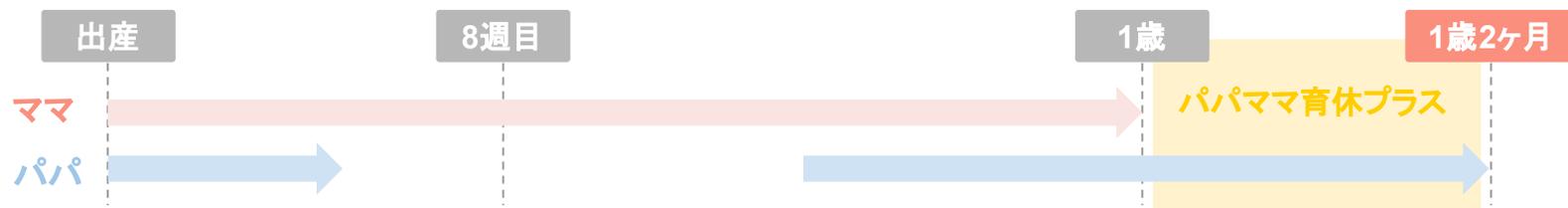
- **取得可能期間:** 子の誕生日から8週間以内で最長4週間
- **申請方法:** 社内ワークフロー>「3-4_育児休業申請(男性)」※休業開始希望日の1か月前までの申請が必要
- **対象:** 男性従業員
- **分割取得:** 2回に分割可能、※分割する場合は、申請時に2回分まとめて申請必須



パパママ育休プラス

パパママ育休プラス

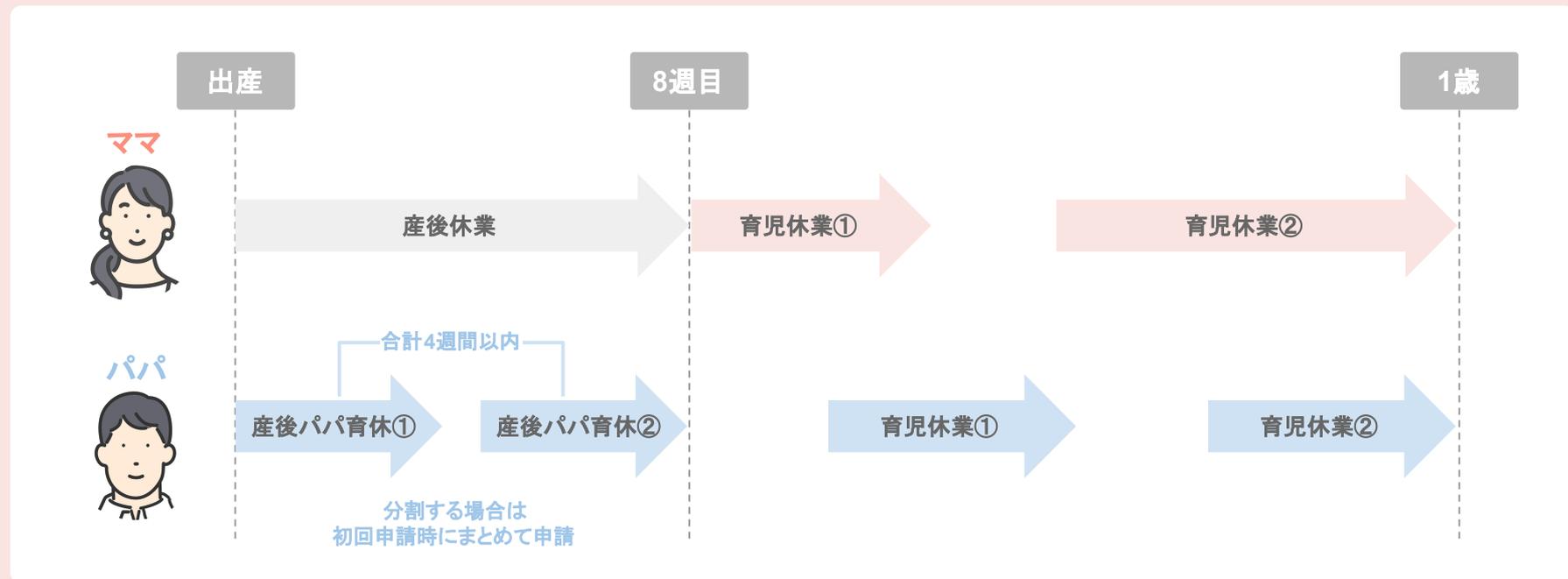
- **取得可能期間:** 子が1歳2か月になるまで
- **申請方法:** 社内ワークフロー>「3-11_育児休業申請(パパママ育休プラス)」
※休業開始希望日の1か月前までの申請が必要
- **対象:** 女性従業員、男性従業員
- **条件:** ①配偶者が子が1歳に達するまでに育児休業を取得していること
②本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
③本人の育児休業開始予定日は、配偶者がしている育児休業の初日以降であること
※1人あたりの育休取得可能最大日数(産後休業含め1年間)は変わりません



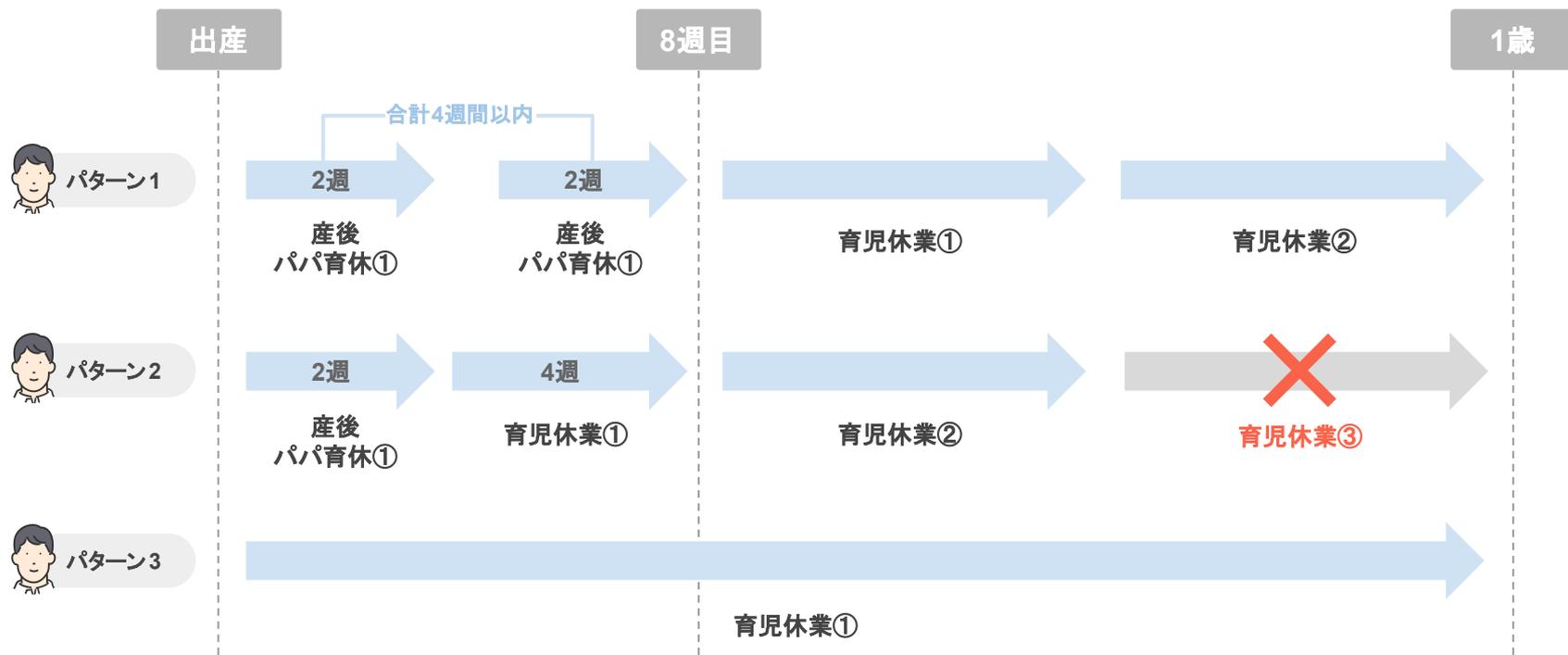
育休取得の具体例

参考: [厚生労働省](#)

- ママパパともにそれぞれ 2回まで取得可能(育児休業)
- パパは「出生後 8週以内」も 2回に分割取得が可能(産後パパ育休)



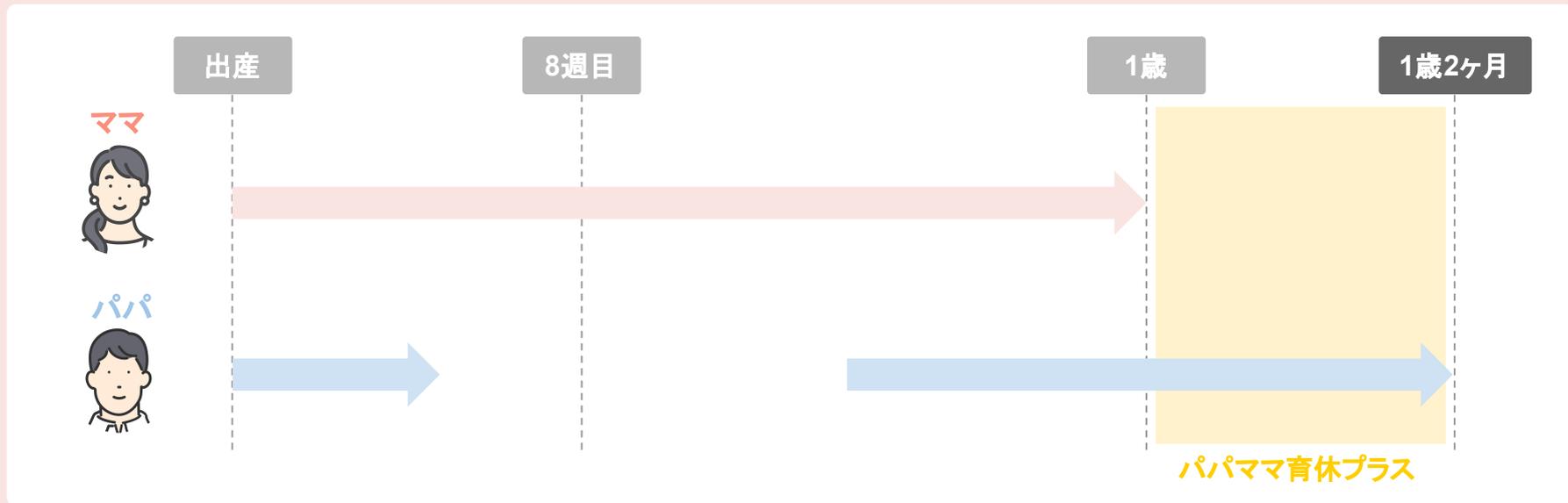
育休取得の具体例(パパが取得する時の具体例)



※出産予定日より前に生まれた(または出産後に取得した)場合は出産日から 8週以内

育休取得の具体例(1歳を超えて取得するときの具体例)

- 主な利用例: 保育所入所後の慣らし保育期間・ママの復職の慣らし期間



取得要件

- 配偶者が子が1歳に達するまでに育児休業を取得していること
- 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
- 本人の育児休業開始予定日は、配偶者がしている育児休業の初日以降であること
- 1人当たりの育休取得可能最大日数(産後休業含め1年間)は変わりません

会社との連絡について

困った時の連絡先: 労務チーム & 組織開発チーム

2部署で連携して産育休中や復帰時のサポートをさせていただきます！



会社から連絡を取る機会

● 評価FB(上長・組織開発)

- 産育休に入るタイミングの評価期間で評価対象者だった場合は評価や昇給額のFBを行わせていただきます
- 復帰後のキャリアも視野に入れ、これからの取り組みについてのお話をしましょう！

● 産育休中面談①(労務・組織開発) **実施時期** 復帰予定日の 4~5ヶ月前頃

- 最近の様子や不安なこと、キャリアについての考えなどをお聞かせください
- キャリアについては1度でまとまらなければ複数回面談を実施することも可能です

● 産育休中面談②(労務・組織開発) **実施時期** 復帰予定日の 1ヵ月前頃

- 復帰後の働き方について確認のお時間をいただきます
- 状況に応じて、部門側と連携した面談を実施することも可能です

女性



育休取得率

100%

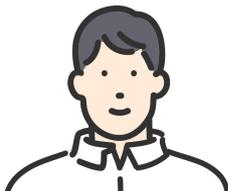
育休復帰率

100%

復帰後定着率

100%

男性



育休取得率

62.5%

育休復帰率

100%

復帰後定着率

75.0%

家族と一緒に育児をスタートする期間として、育児休業をぜひ活用してくださいね

- 育児休業取得率(%) = 育児休業等を開始した従業員の数 ÷ 出産した(またはパートナーが出産)従業員の数 × 100
- 育児休業復帰率(%) = 育児休業等終了後に職場復帰した従業員の数 ÷ 育児休業等を終了した(または終了予定)従業員の数 × 100
- 復帰後定着率(%) = 復帰後1年以上継続勤務している従業員の数 ÷ 職場復帰した従業員の数 × 100



先輩パパ

子供が生まれた時に家事育児のフォローに入れるように周囲の理解を得たり、仕事がまわる状態にしておくことが大事！



先輩パパ

ママは妊娠したときからママだけど、パパは出産してから自覚が芽生えがち ...！



先輩ママ

休業中は1人でゆっくり過ごす恰好のチャンス！私は資格取得の勉強をしました！

● 母子手帳の記録について

母子手帳にハイハイが出来るようになった日、立った日、歩けるようになった日、歯の生えはじめなどを記載するページがありますが、病院や保育園の申し込み時などいろいろな場面で参考にする機会があるので、お子さんの成長はしっかり記録していきましょう◎





先輩パパ

保育園を探す時はとにかく検索とシミュレーション！第一希望に叶わなかったらどうするか、何を優先して決めるかもとっても大事！



先輩ママ

母はとにかく大変！抱っこしたまま寝ちゃってなかなかトイレにいけない ...なんてことも...！意識的に周りの人と会話してリフレッシュしましょう！



先輩ママ

ご家族の方針にもよるけど、100%母乳で育てると”ママがいないとダメ”になっちゃうので大変！哺乳瓶はミルクの温度で色が変わるものを選ぶと適温で赤ちゃんも飲んでくれます！

● 保育園に求める条件は色々

自治体によって条件等が全く異なるのでなかなか情報がまとまっていなくて探すのが大変です。
社内の先輩パパママは地図サービス・アプリで検索して、条件順に優先順位を決めた人が多かったです！

基準例) 家からの距離、事件事数、保育士さんの数...などなど



いつのタイミングで育児休業を取ろう ...?と悩んでいるパパさんへ！社内の声をご共有します



先輩パパ

やっぱり生まれたばかりの子供と一緒にいたい！出産日から休業取得しました！



先輩パパ

ママが疲れてくる3カ月目くらいのタイミングで休業取ってもよかったかも



先輩パパ

破水したらいつでも駆け付けられるように半年前から仕事を調整！無事出産に立ち会えました！

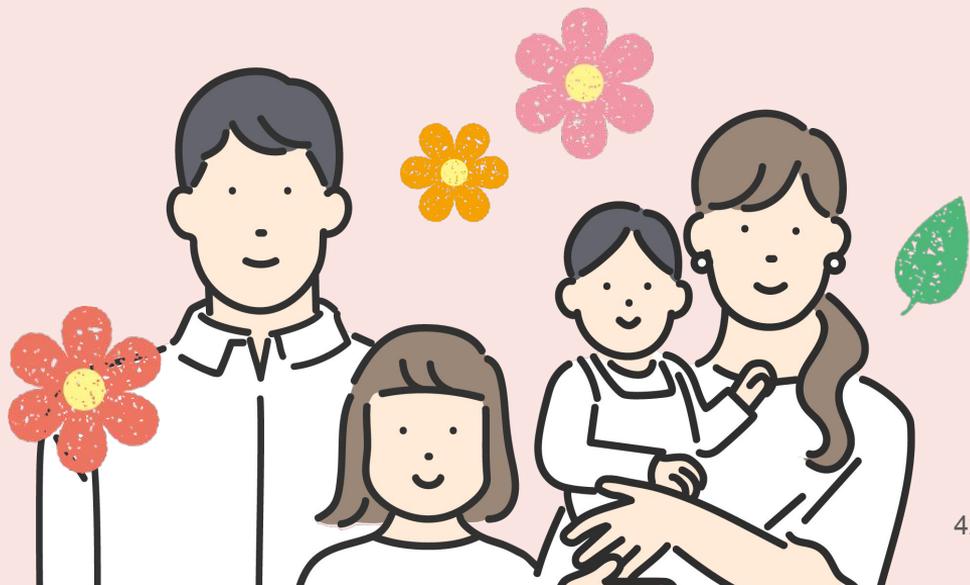
やっぱり生まれたてのタイミングと一緒にいたい！という声も多いものの、奥さんとどう分担するか、というところで検討されているご家族も。それぞれのご家庭の選択があるかと思いますので、何がベストか話し合ってみてください！

● 注意

パパが育児休業を取れるのは、**お子さんが最長で1歳2か月に達するまで！**（※諸条件あり）

ご出産のタイミングでの取得が厳しくても「あれ？今なら休業できるかも！」というタイミングが来ることもあるので、取得できる期間はぜひ頭の片隅に入れておいてください。

04 復歸



復帰

● 復帰初日について

復帰1週間前頃に復帰初日のご連絡をさせていただきます。
初日はオリエンテーションとして上長との1on1や会社の説明などを、休業していた期間に合わせて設定します。



復帰後のフォロー

● 復帰1か月・3か月后面談

- ご復帰から1か月・3か月後に労務&組織開発チームにて面談を実施します
- お仕事のことは勿論、育児や仕事との両立に関するお悩みなどもお話いただけると嬉しいです！

● slackチャンネル「子育て応援」

- お子さんのいるママパパの情報交換用slackです
- 耳より情報や成長における相談などお気軽に投稿してください

復帰後の働き方

● 育児短時間勤務(時短勤務)

- 対象: 小学校 6年生までの子を養育する従業員
- 内容: 9:00~18:00までで「6時間」「6時間30分」「7時間」「7時間30分」の勤務に変更が可能
- 条件: 入社1年以上、週3日以上勤務の従業員
- 申請: 社内ワークフロー >3-6_育児短時間勤務申請

● 育児時間 ※無給

- 対象: 1歳に満たない子を育てている女性従業員
- 内容: 30分ずつ2回の育児時間を取得することが出来る
- 申請: 労務へ申出

● 子の看護等休暇(中抜け可能)※無給

- 対象: 小学校 3年生までの子を養育する従業員
- 内容: 子が1人の場合年5日まで、子が2人以上の場合年10日まで
- 申請: 社内ワークフロー >3-7_子の看護等休暇・介護休暇申請

復帰後の働き方

● 所定外労働の免除

- 対象: 小学校就学前の子を養育する従業員
- 内容: 所定労働時間を越えての労働の免除
- 申請: 労務へ申出

● 時間外労働の制限

- 対象: 小学校未就学の子どもを養育する従業員
- 内容: 1か月の間で24時間、1年の間で150時間を超えての時間外労働免除
- 申請: 労務へ申出

● 深夜業の制限 (22:00~5:00)

- 対象: 小学校未就学の子どもを養育する従業員
- 内容: 深夜業の労働免除
- 申請: 労務へ申出

POINT!



在宅勤務も上司と
相談し実施可能です



パターン1

リモートワークの日

- 06:30 起床、ご飯の準備
- 08:30 登園～保育園の荷物などの設置
- 09:00 家事(洗い物掃除等)
- 10:00 始業**
- 18:00 終業**
- 18:15 お迎え
- 19:00 夕食
- 20:00 家事(洗濯など) & 子供と遊ぶ
- 21:00 お風呂
- 22:00 寝かしつけ
- 24:00 就寝

パターン2

出社の日

- 06:30 起床、ご飯の準備
- 08:30 登園～保育園の荷物などの設置
- 09:00 通勤
- 10:00 始業**
- 18:00 終業**
- 18:30 帰宅
- 19:40 おばあちゃん家から子供引取(子供ご飯済)
- 20:00 自分と主人の夕食の準備
- 21:00 お風呂&洗い物
- 22:00 寝かしつけ
- 23:00 家事(洗濯など)
- 24:00 就寝



パターン1

出社予定のない日

- 07:30 起床
- 08:30 登園
- 09:00 始業**
- 18:00 終業**
- 18:30 お迎え
- 19:00～20:00 夕食
- 20:00～21:00 風呂・寝かしつけ or お皿洗い
- 22:00～23:00 ジム
- 24:00 就寝

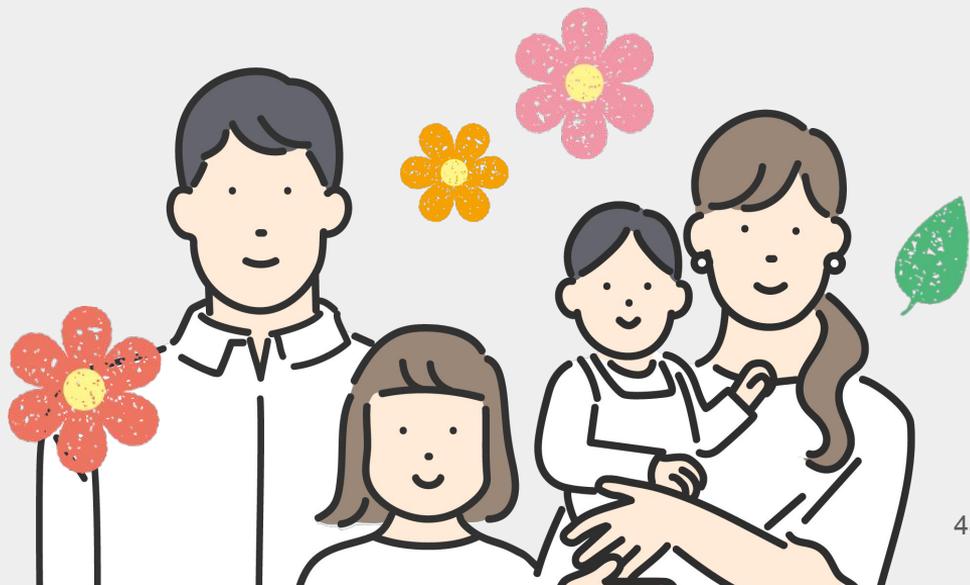
パターン2

出社予定のある日

- 07:30 起床
- 08:30 登園
- 09:00～10:00 移動
- 10:00 始業**
- 19:00 終業**
- 19:00～20:00 夕食
- 20:00～21:00 風呂・寝かしつけ or お皿洗い
- 22:00～23:00 ジム
- 24:00 就寝

05

參考資料



時短勤務等の場合の給与計算について

A子さんの例

**300,000円/月 所定160時間+残業20時間**

- 基本給 **219,459円**
- ライフプラン給 **40,000円**
- 固定残業手当 **40,541円**(20時間分)

2時間時短

**194,595円/月 所定120時間+残業0時間**

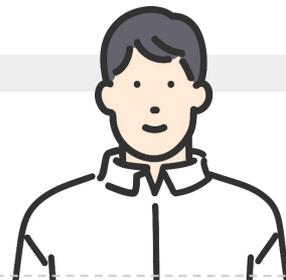
- 基本給 **219,459円**
- ライフプラン給 **40,000円**
- 固定残業手当 **0円**(0時間分) ※日6時間を超えた場合、1分単位で残業代申請可能(残業申請必須)
- 時短控除額 **-64,864円**

内容	対象者	要件	給付元	申請方法	申請時期	支払時期	金額
出産祝金	パパ社員 ママ社員	同じ子の祝い金は ママまたはパパの どちらかに支給	会社	SmartHR 「2-2_慶弔申 請(出産)」	出産後 すみやかに	月末×翌 月給与支 給日	20,000円
出産育児 一時金	出産する被保険者 (ママ) 配偶者を扶養してい る被保険者(パパ)	ママまたはパパの どちらかに支給	健保組合	関東ITS健保 へ必要書類 提出	出産翌日か ら2年以内	申請より 約2か月後	500,000円+関東ITソフトウェア健康保 険組合付加金90,000円 計590,000円 ※産科医療補償制度対象分娩でない 場合は578,000円
出産手当金	出産する被保険者 (ママ)	被保険者加入期間 が原則12か月	健保組合	必要書類を 会社へ提出	産前産後 休業終了後	申請より 約2か月後	直近12か月の平均標準報酬月額 <small>の30 分の1</small> に相当する額 <small>の3分の2</small> に相当す る金額

内容	対象者	要件	給付元	申請方法	申請時期	支払時期	金額
新制度 出生後休業支援給付金	雇用保険の被保険者 (ママorパパ)	以下の両方を満たすこと ①ママとパパが共に子の出産直後の期間(ママ産後16週以内、パパ産後8週以内)で 14日以上 (注)育児休業を取得していること ②土日祝等休日含めて勤務日数(有給含む)が11日以上ある月が12か月以上ある	雇用保険	必要書類を会社へ提出	出生時/育児休業給付金の初回支給申請と同時に	休業より約2か月後	育児休業給付金(67%相当)に上乗せした 13%相当額 が支給 (育児休業給付金と合わせて休業前賃金の80%相当額=実質手取り額が支給される) ※支給は 最大28日間が上限
育児休業給付金	雇用保険の被保険者 (ママorパパ)	土日祝等休日含めて勤務日数(有給含む)が11日以上ある月が12か月以上ある	雇用保険	不要 (会社側で手続き)	-	休業より約3~4か月月後	休業開始から6か月まで 67% 休業開始から6か月経過後 50% ▼支給上限額(2025年8月1日改定) 支給率67%:323,811円(30日分) 支給率50%:241,650円(30日分) ※上限額は今後も改定される場合がございます
新制度 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就業を行い賃金が低下する社員 ※原則:令和7年4月1日以降に時短勤務を開始した方が対象	以下のいずれかを満たすこと ①育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き育児時短就業を開始していること ②育児時短就業開始日以前の2年間に被保険者期間が12か月以上あること	雇用保険	SmartHR 「3-6_育児短時間勤務申請」	産前産後/育児休業終了後	復帰後約2か月後	時短就業時の賃金の 10% ※時短就業時賃金と給付金支給額の合計が、時短就業前の賃金を超えないように調整される

注1) 営業日ではなく、暦日で14日以上あれば問題ありません。

内容	対象者	要件	給付元	申請方法	申請時期	支払時期	金額
月給(給与)	休職する社員	休職中は無給	会社	-	-	-	不労控除=日割(月額固定給与÷暦日)
社会保険料免除	休職する被保険者である社員	当月末日に休職しているまたは同月内の休職が14日以上 のとき	健保組合 年金事務所	不要	-	-	※当月給与で前月社会保険料を控除しているため、休業月の翌月給与で控除されない

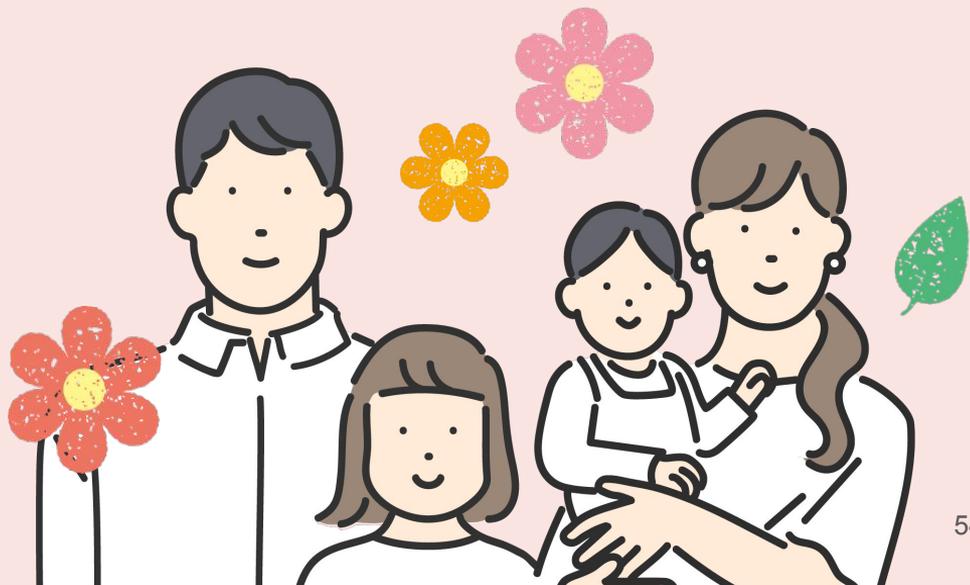


例) 男性社員 出産から1か月間休職した場合の金銭の動き

勤続: 1年以上 / 月給: 295,000円 / 標準報酬月額: 30万円 / 配偶者扶養

- 出産一時金: **59**万円(関東ITS健保の場合)
- 出産手当金: 支給対象者は女性のため **0**円
- 育児休業給付金: **19.7**万円(育休6か月間67%)
- 出生後休業支援給付金: **3.5**万円(最大28日間分13%)
- 出産祝金: **2**万円
- 社会保険料免除: **4.1**万円(健康14,250円+厚生年金27,450円)
- 月給: **全額無給**(1日~末日休んだ場合)

06 最後に



スパイダープラスの「パートナー」についての考え方

スパイダープラスは、多様な家族のあり方を尊重し、応援しています。

人材マネジメントポリシーに基づき、多様な背景を持つ人材が活躍できる職場づくりを目指し、社内規定における「配偶者」や「結婚」の定義には戸籍上の婚姻関係に限らず、事実婚や(同性)パートナーシップ上のパートナーも含めています。すべての従業員が、安心して制度を利用し、自分らしいキャリアを築ける環境づくりを今後も継続していきます。



内容	事実婚	(同性)パートナーシップ
産前産後休業	○	○
出産祝金 / 出産休暇	○	○
扶養追加	○	△(戸籍上親子関係にある場合は利用可)
死亡弔慰金 / 忌引休暇	○	○
育児休業・給付金	○	△(戸籍上親子関係にある場合は利用可)
時短勤務申請 / 看護休暇	○	○

※扶養追加・育児休業・給付金については法令上の取り決めに基づく運用となり、現状は表に記載の通りの制限がございます。

「自分のケースはどうなるの？」と迷ったら

ご家庭の状況により、必要なエビデンスや利用できる給付金の内容が異なる場合があります。プライバシーは厳守しますので、まずは労務チームまでお気軽にご相談ください。あなたとご家族にとって最適な形を、一緒に考えて行きましょう。



最後に

スパイダープラスは従業員の皆さんの活躍と健康を応援しています。
困ったことがあれば労務&組織開発チームへいつでもご相談ください！

● 本ガイドブックについて

成長しつづける従業員の皆さんと共にあるために、本ガイドブック内容に限らず各種制度は会社の成長と共にどんどん成長していきます。

