

2026年度版



仕事と育児・介護の 両立のために

ライフステージに応じた多様な働き方を選択できれば、
やりがいを持って仕事に取り組むことができます。

このリーフレットでは、仕事と育児・介護の両立を応援
する制度についてご紹介します。

仕事でも育児・介護でも、「やりたいこと・やるべきこと」を
諦めずに充実した生活を送るため、これらの制度をご活用
ください。

目次

育児休業制度	01
パパも育児休業を取得できます	03
介護休業制度	05
育児や介護を支援するその他の制度	07
Q & A	09
仕事と育児の両立を応援する施設	10



新潟県

育児休業制度

産前・産後休業

産前 出産予定日の6週間前から
(双子以上の場合は14週間前から)
産後 出産日の翌日から8週間



6週間

8週間



出産

産後パパ育休

子が1歳になる誕生日の前日まで

1歳

育児休業

原則子が1歳になる誕生日の前日まで

※パパママ育休プラスに該当する場合は1歳2か月になるまで最大1年間(3ページ参照)

※保育所に入所できない等の理由で1歳6か月又は2歳まで延長も可能
※2回に分割して取得することも可能

出生時育児休業(産後パパ育休)

原則として子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間(28日)まで

※2回に分割して取得することも可能 ※詳しくは、3ページをご覧ください



どんな人が取得できるの？

1歳に満たない子を養育する労働者(日々雇用者を除く)であれば、男女を問わず取得できます。

また、要件を満たせば、パートや派遣、契約社員でも取得できます。詳しくは、9ページをご覧ください。

取得の手続きは？

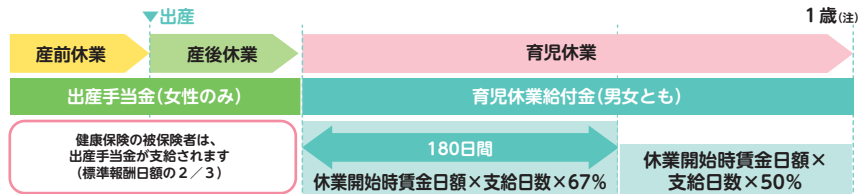
取得を希望する方は、原則として育児休業開始予定日の1か月前(産後パパ育休の場合は2週間前)までに、事業主に育児休業申出書を提出する必要があります。

スムーズな引継ぎのためにも、早めに会社に相談しましょう。

休業中の収入はどうなるの？

会社の規程によりますが、産休・育休中の賃金は、無給となる場合が多いようです。

賃金が支払われない場合や一定の要件を満たした場合に雇用保険から育児休業給付金が支給されます。なお、支給額には上限があります。



また、令和4年10月1日から、出生時育児休業給付金が創設されました。子の出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に28日を限度に支給されます(2回まで分割可)。

さらに、子の出生日から8週間経過後の育児休業給付金についても、原則2回の育児休業まで育児休業給付金の支給対象となります。(出生時育児休業(産後パパ育休)については、3ページをご覧ください。)

パパも育児休業を取得できます

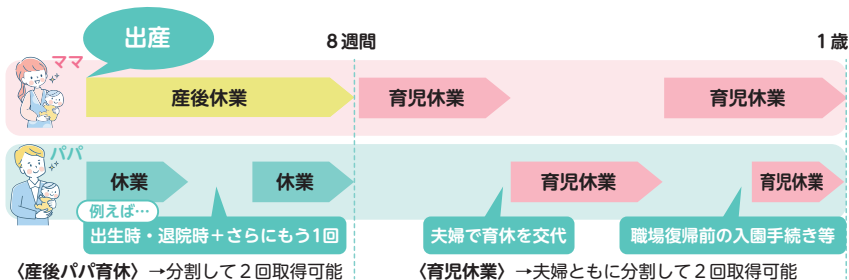


育児・介護休業法には仕事と育児を両立するパパを応援する様々な制度が設けられています。パパも育児休業をとって、お子さんとのかけがえのない時間を過ごしてみませんか。

出生時育児休業(産後パパ育休)とは？

産後休業をしていない労働者が、原則として子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間(28日)まで、2回に分割して取得することができる休業です。(産後パパ育休も給付金の対象となります。詳しくは2ページをご覧ください。)

また、産後パパ育休に加えて、子が1歳になるまでに通常の育児休業を2回に分割して取得することができます。

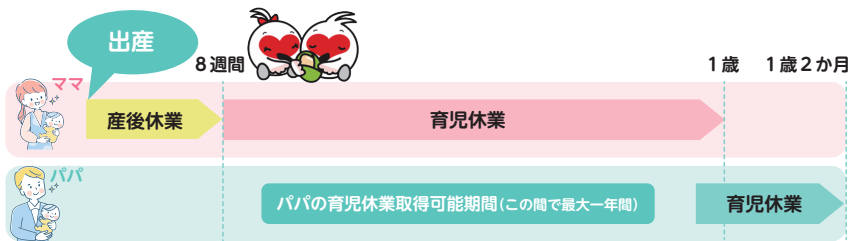


→ **パパは計4回の分割取得が可能!!** ←

パパママ育休プラスとは？

通常の育児休業は1歳までの取得ですが、パパママがともに育児休業を取得する場合は、一定の要件を満たすと、子が1歳2か月に達するまで取得できます。(それぞれの取得期間の上限は、パパは産後パパ育休の期間を含めて1年間、ママは出生日、産後休業の期間を含めて1年間です。)

例えば…パパとママが交代で育児休業を取得



先輩パパの育児休業体験記

T・Oさん

勤務先／株式会社宮内自動車(長岡市)
お子さん／1人(休業取得時：0歳1か月)
育児休業取得期間／1か月



子どもが生後2か月を迎える頃に、1か月間の育児休業を取得しました。この期間は、日々成長する子どもと向き合い、家族との時間を落ち着いて過ごすことができ、大変貴重な経験となりました。育児は想像以上に体力も気力も必要で、特に家事との両立は簡単ではありませんでしたが、妻の苦労や家庭での役割分担の重要性を実感し、価値観を見直す良い機会となりました。また、職場の皆さんのご理解と支援のおかげで安心して休業を取得できたことに心より感謝しています。

育児休業中は、仕事から離れることで視野が広がり、自分自身を振り返る時間にもなりました。限られた時間で効率よく動くことの大切さや、周囲と助け合う姿勢は、復帰後の業務にも活かせると感じています。今回の経験を通じて、育児は「家族を支えること」だけでなく、自分の成長にもつながると強く思いました。育児休業の取得を迷われている方がいれば、ぜひ勇気を持って一歩踏み出してみてください。家庭と仕事の両立に向け、今後も努力していきます。

育児時短就業給付金

育児時短就業給付金は、2歳に満たない子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たしたときに支給される給付金です。

支給額は、原則、育児時短就業中の各月に支払われた賃金額×10%です。

ただし、支給額と各月に支払われた賃金額の合計が、育児時短就業開始時の賃金額を超えないように、支給率を調整します。

詳細は、お近くのハローワークへお問い合わせください。

各給付金の対象範囲



介護休業制度

家族を介護する労働者が、介護のために退職することなく、その能力を有効に発揮し、仕事と介護の両立が図られるように支援する制度です。

どんな人が取得できるの？

対象となる家族(※)を介護する労働者(日々雇用者を除く)です。

詳しくは、9ページをご覧ください。

※「対象となる家族」とは…

2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態となった、配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

取得の手続きは？

原則として、介護休業開始予定日の2週間前までに申し出ます。

申し出の際には、休業の取得予定期間等を明らかにした介護休業申出書を、事業主に提出する必要があります。

休業できる回数、期間

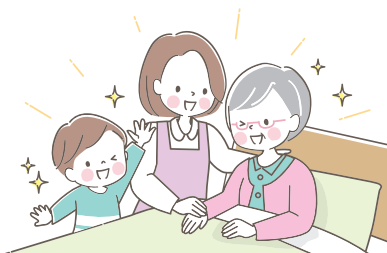
対象となる家族1人につき、通算93日まで、3回を上限に分割して取得できます。

休業中の収入はどうなるの？

会社の規程によりますが、介護休業中の賃金は、無給となる場合が多いようです。

賃金が支払われない場合や一定の要件を満たした場合に雇用保険から、賃金の最大67%を補償する介護休業給付金が支給されます。なお、支給額には上限があります。

お問い合わせ→お近くのハローワークへ



※ 仕事と介護の両立を支援するその他の制度については、8ページをご覧ください。

仕事と介護の両立のポイント

家族の介護が必要になったら仕事は続けられないものなのでしょうか。

答えは「NO」。勤務先の両立支援制度を利用して働き方を少し変えたり、介護保険サービスを活用することで、介護をしながら働き続けることは可能です。

以下の6つのポイントを参考に、仕事と介護を両立させましょう。

ポイント1

職場に「家族等の介護を行っている」ことを伝え、必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する



ポイント2

介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」



ポイント3

介護保険の申請は早めに行い、要介護認定前から調整を開始する



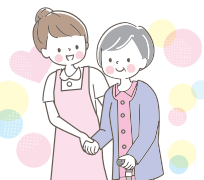
ポイント4

ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」



ポイント5

日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く



ポイント6

介護を深刻に捉えず、自分の時間を確保する



育児や介護を支援するその他の制度

1. 妊産婦（妊娠中、出産後1年を経過しない女性）のとき

○不利益取扱いの禁止

- 妊娠、出産、産休・育休取得などを理由として、会社が解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

○保健指導や健康診査に必要な時間を確保できます。

妊娠23週まで	4週に1回(※)
妊娠24週から35週まで	2週に1回(※)
妊娠36週以後出産まで	1週に1回(※)
出産後1年以内	医師等の指示による

※ 医師等が異なる指示をしたときは、その指示に従って必要な時間を確保

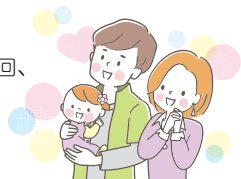


○妊産婦の就業

- 妊産婦は、危険有害業務(重量物を取り扱う業務など)への就業が制限されています。
- 妊産婦は、時間外労働・休日労働・深夜業の免除を会社に請求できます。
- 妊娠中の女性は、軽易な業務への配置換えを請求できます。
- 「通勤緩和」「休憩に関する措置」「妊娠中、出産後の症状等(つわり等)に対応する措置(作業の制限など)」の医師等の指導が書かれた「母性健康管理指導事項連絡カード」を会社に提出すると、会社はその指示を守ることができるようにしなければなりません。

○育児時間

1歳未満の子を育てる女性は、本来の休憩時間のほかに、1日2回、それぞれ少なくとも30分の育児時間を会社に請求できます。



2. 子が3歳になるまで

短時間勤務制度

対象となる労働者は、希望すれば、短時間勤務制度(原則1日6時間勤務)を利用できます。(令和7年10月1日以降、柔軟な働き方を実現するための措置として、事業主が同制度を選択した場合は、小学校就学前まで利用が可能となります。)

※子が2歳になるまでは、一定要件を満たすと「育児時短就業給付金」の支給を受けることができます。詳細は4ページをご覧ください。

3. 小学校就学前まで

所定外労働の制限

対象となる労働者が請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定外労働が免除されます。

時間外労働の制限

対象となる労働者が請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働が免除されます。

深夜業の制限

対象となる労働者が請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜業(午後10時から午前5時まで)が免除されます。

4. 小学校3年生修了まで

子の看護等休暇

対象となる労働者は、子の病気やけがの看護、予防接種、健康診断の受診のほか、感染症に伴う学級閉鎖等や入園(入学)式、卒園式のための休暇を1日又は時間単位で取得することができます。

対象の子が1人の場合 年5日まで

対象の子が2人以上の場合 年10日まで



5. 3歳から小学校就学前まで

柔軟な働き方を 実現するための措置

対象となる労働者は、以下の5つの措置の中から事業主が選択した2つ以上の措置のうち、1つを選択して利用することができます。

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 養育両立支援休暇の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度



6. 介護に関する制度

所定労働時間 短縮等の措置

対象となる労働者に対して、利用開始の日から3年以上の期間に2回以上利用可能な、次の①～④のいずれかの措置を講じることが会社に義務づけられています。

- ① 短時間勤務制度
- ② フレックスタイム制度
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ④ 介護費用の助成

介護休暇

対象となる労働者は、対象家族の介護や通院等の付き添い等のための休暇を1日又は時間単位で取得することができます。

対象となる家族が1人の場合 年5日まで

対象となる家族が2人以上の場合 年10日まで

所定外労働の免除

対象となる労働者が請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定外労働が免除されます。

時間外労働の制限

対象となる労働者が請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働が免除されます。

深夜業の免除

対象となる労働者が請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜(午後10時から午前5時まで)における労働が免除されます。



Q & A

Q

会社に制度がなく、これまで育児休業を取った労働者はいないと会社から言われました。育児休業は取得できないのでしょうか？

A

育児休業、介護休業は、「育児・介護休業法」に基づき、労働者(日々雇用者を除く)が請求できる権利です。会社に規程がない場合でも一定の要件を満たした労働者の申し出があった場合、会社がこれを拒むことはできません。仕事が非常に忙しかったり、経営上の理由があったとしても、育児休業を認めなければなりません。

Q

有期雇用労働者は育児休業や介護休業を取得できないのでしょうか？

A

有期雇用労働者(パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者)でも以下の要件を満たす方は取得できます。

【育児休業】

子が1歳6か月になるまでに、労働契約(契約が更新される場合は、更新後のもの)が満了することが明らかでないこと

【介護休業】

介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、その労働契約(契約が更新される場合は、更新後のもの)が満了することが明らかでないこと

【出生時育児休業(産後パパ育休)】

申出時点で子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までにその労働契約の期間(労働契約が更新される場合は更新後のもの)が満了し、更新されないことが明らかでないこと

Q

育児休業や介護休業を取ると、昇進できなかつたり、解雇されるのではないかと不安です。

A

事業主は、育児・介護休業の申請や取得を理由とした解雇、その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

また、妊娠中や産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等による解雇でないことを証明しない限り無効となります。

Q

子の出生後8週以内は4週間までしか育児休業を取得できないのですか？

A

子の出生後8週以内の期間は、労働者が選択し、出生時育児休業(産後パパ育休)と通常の育児休業のどちらも取得することができます。産後パパ育休の場合は通算4週間(28日)までしか取得できませんが、通常の育児休業の場合は4週間を超えて休業を取得することも可能です。

仕事と育児の両立を応援する施設

マザーズハローワーク・ハローワークマザーズコーナー

再就職や子育てと両立しやすい仕事探しをする場合、子育てしながら「働きたい」パパ、ママを応援する県内3か所のマザーズハローワーク等をご利用ください。
ベビーカー同伴でも気軽に利用でき、キッズコーナー等が用意され、お子様連れでも安心して就職相談、求人検索ができます。

マザーズハローワーク新潟	新潟市中央区弁天2-2-18 新潟KSビル1階	☎025-240-4510
ハローワークプラザ長岡 マザーズコーナー	長岡市大手通2-2-6 ながおか市民センター3階 令和8年11月に米百俵プレイ ス東館4階へ移転予定	☎0258-34-8010
ハローワーク上越 マザーズコーナー	上越市春日野1-5-22 上越地方合同庁舎内	☎025-523-6121

新潟県内
マザーズHP



マザーズ
ハローワーク
新潟



ハローワーク
プラザ長岡



ハローワーク
上越



ファミリー・サポート・センター

地域において「育児の手助けが必要な方」(依頼会員)と「育児の手助けをしたい方」(提供会員)が子育てを支え合う会員組織です。おもな活動は次のとおりです。

- 保育施設の保育開始前や保育終了後のこどもの預かり
- 保育施設等までの送迎
- 学校の放課後・放課後児童クラブ終了後のこどもの預かり
- 冠婚葬祭や他のこどもの学校行事の際のこどもの預かり
- 買い物等外出の際のこどもの預かり

お問い合わせ→お住まいの市町村へ

県内22市町村に設置 されています。

設置市町村：新潟市、長岡市、三条市、柏崎市、新発田市、小千谷市、加茂市、十日町市、見附市、村上市、燕市、糸魚川市、妙高市、五泉市、上越市、阿賀野市、佐渡市、魚沼市、南魚沼市、胎内市、湯沢町、関川村(2026年3月現在)

シルバー人材センター

子育て支援サービスとして子どもの預かりや送迎を行っているセンターがあります。
お問い合わせ→各シルバー人材センターへ



育児・介護休業法などの関係法令では、仕事と育児・介護の両立を応援する様々な制度がありますが、法令よりも手厚い制度を設けている会社もありますので、ご自身の会社の就業規則を確認しましょう。

育児休業や介護休業の取得でお困りの場合は、
新潟労働局雇用環境・均等室、県の労働相談所に相談しましょう。

- **新潟労働局雇用環境・均等室** **025-288-3511**
- **新潟県労働相談所** **025-281-6110**

新潟県産業労働部しごと定住促進課
〒950-8570 新潟市中央区新光町4-1
TEL025-280-5260 FAX025-280-5493
(令和8年6月発行)

