HR management

産後パパ育休
法改正対応から運用のポイントまで解説！

いまさら聞けない「出生時育児休業」



本書の全部又は一部の複写・複製・転訳載および磁器又は光記録媒体への入力等の一切を禁じます。

© HR management Inc.

HR management

INDEX

「制度を使わせる」フェーズへ ―― p.3

2026年の労働環境と産後パパ育休の背景 ―― p.4

2025-2026年　法改正のポイント ―― p.5～p.6

出生時育児休業（産後パパ育休）の基本構造 ―― p.7

出生時育児休業（産後パパ育休）と育児休業の違い ―― p.8

収入は減る？「実質手取り10割」の真実 ―― p.9

会社に制度はあるのになぜ取得が進まないのか ―― p.10

企業側の対応 ―― p.11

「制度が使われる」ためのサポート ―― p.12

よくあるご質問 ―― p.13

© HR management Inc.

「制度を整える」フェーズから「制度を使わせる」フェーズへ

HR management

2025年の育児・介護休業法改正は、企業にとって大きな転換点となりました。
「制度を整える」フェーズから、「制度を使わせる」フェーズへ移行が求められています。



法改正

2025-2026年の
柔軟化・義務化への対応



職場風土

「迷惑をかける」という
心理的ハードルの解消



実務運用

意向確認・規定改定の
落とし穴回避

男性の育児参画はもはや福利厚生ではなく、
企業の「生産性向上」と「人材確保」への投資です。

© HR management Inc.

2026年の労働環境と産後パパ育休の背景

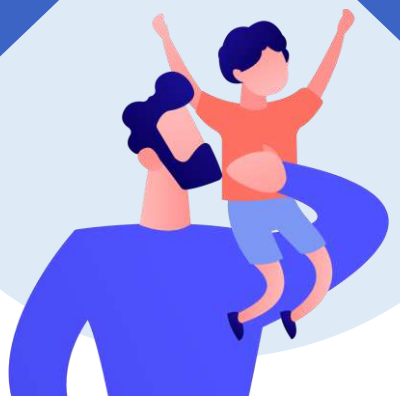
HR management

GOVERNMENT

少子化対策

政策方針：男性の育児参加
＝夫婦双方のキャリア継続

柔軟な働き方



CORPORATE

採用力・定着率の強化

- 産後8週間は母体回復に必須の期間。
  父親の関与が家庭の安定と、その後の離職防止に直結
- 柔軟な働き方（テレワーク・時短・残業免除）の整備は、企業の生存戦略

© HR management Inc.

2025-2026年　法改正のポイント①

HR management

01



申請期限の柔軟化

2週間 → 1週間前

2回目の分割取得は「1週間前」までの申請が可能に。

― 出産前後への柔軟な対応。

02



申請撤回の権利

休業開始前日まで撤回が可能。
家庭状況の急変や出産日が早まった場合に柔軟に対応。

03



子の看護休暇の対象拡大

対象年齢：小学校3年修了までに拡大。

事由：入園式・卒園式・学級閉鎖も対象に。

© HR management Inc.

HR management

04



所定外労働の制限（残業免除）

対象が「3歳未満」から「小学校就学前」まで拡大。

05



申請撤回の権利

3歳未満の子を育てる社員に対し、テレワーク選択肢の整備が求められる。

06



子の看護休暇の対象拡大

制度説明、給付金・社会保険料免除の案内、
休業中の就業ルール説明。

© HR management Inc.

出生時育児休業（産後パパ育休）の基本構造

HR management

定 義	日 数	柔 軟 性
子の出生後8週間以内に 取得する、 男性向けの特別な育児休業	最大4週間（28日） ※通常の育児休業とは 別枠でカウント	2回まで分割して 取得可能 ex）出産直後に2週間 ＋退院後に2週間

受給要件チェックリスト

- ☐ 出産から8週間以内に休みを取っているか（この期間を過ぎるとパパ育休として扱われません）
- ☐ 休める日数は合計4週間以内になっているか（1回でも2回に分けてもOK、合計28日まで）
- ☐ 2回に分けて取る場合、最初の申請で2回分まとめて申し出たか（あとから“もう1回”はできません）
- ☐ お休みの期間中に働く日数が多すぎないか（働けるのは最大で10日ほどまで）
- ☐ 申請の締め切りを守って会社に出したか（1回目は2週間前まで／2回目は1週間前まで）
- ☐ 育休の給付金をもらうための働いた実績があるか（過去2年間で、月に11日以上働いた月が12か月以上）
- ☐ 会社から正式に「育児休業」として認められているか（会社が手続きをしてくれないと給付金は支給されません）

© HR management Inc.

出生時育児休業（産後パパ育休）と育児休業の違い

	産後パパ育休	育児休業
取得可能期間	出生後8週間以内	原則、子が1歳になるまで
取得日数	最大4週間	（期間内で取得）
分割取得	2回に分割可能	2回に分割可能
休業中の就業	労使協定があれば一部可能	原則不可

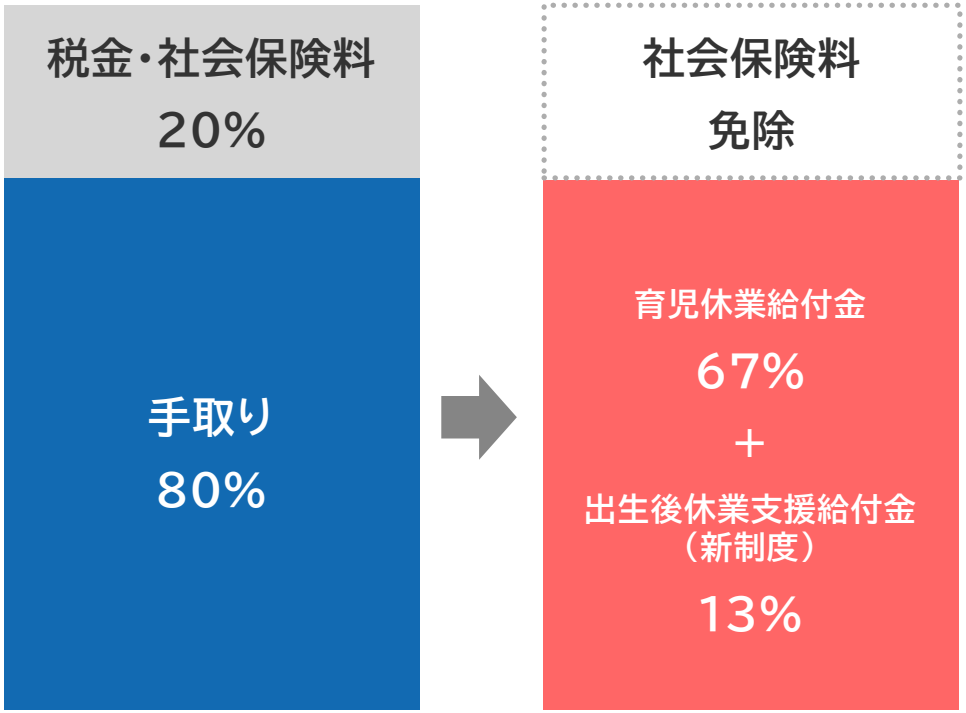
※両制度を組み合わせることで、長期的なキャリアと育児の両立が可能です。

© HR management Inc.

収入は減る？「実質手取り10割」の真実

HR management

社会保険料免除により、手取りは変わらない（＝実質10割）



① 給付金合計（非課税）
賃金の80%支給
※出生後支援給付金を取得するには条件あり

② 社会保険料免除
健康保険・厚生年金などが免除

③ 夫婦応援加算
夫婦合計14日以上取得で
給付率アップのケースあり

※詳細は厚生労働省HPでご確認ください。

（育児休業等給付について）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html?utm_source=chatgpt.com

© HR management Inc.

産後パパ育休、会社に制度はあるのに取得が進まないのか

HR management

表面的な理由

・代替要員の不在
・制度の複雑さ



制度が整っても、
運用と職場文化が追い付かない為
取得が進まない。

実はもっと深い“本当の理由”

・職場の雰囲気
「迷惑をかけるのでは･･･」

・管理職の理解不足
「業務が回らない･･･ 」
「キャリアに影響するのでは･･･ 」

© HR management Inc.

産後パパ育休制度が使われるための企業側の対応

HR management

産後パパ育休を「制度はあるが使われない」状態から「自然に使われる」状態へ変えるために、
企業側には制度整備・運用・職場文化づくりの3つの領域での対応が求められます。

制度整備

仕組みをわかりやすくする



制度内容の見える化
（1枚にまとまった制度ガイドの作成）

申請フローの明確化
（誰に相談→誰が承認→いつ出すか）

一部就業・分割取得の整備
（就業日数・業務範囲のガイド）

運用

現場が迷わず動ける状態づくり



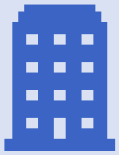
管理職研修
（対応方法・不利益取扱い禁止の理解）

業務分担の設計
（代替担当の見える化・業務棚卸）

申請～復帰までの管理
（就業日数・業務範囲のガイド）

職場文化づくり

取得しやすい空気をつくる



取得者の事例共有
（成功体験を社内で可視化）

上司・経営層からの取得推奨メッセージ

評価で不利にならないことの明文化

© HR management Inc.

労務のプロが入ることで産後パパ育休制度が“使われる”ようになる

HR management

HRMの労務サポートでは次の課題を一気に解消できます。

◎ 法改正対応を確実にアップデート
◎ 申請フロー・書類・手続きを丸ごと整理
◎ 管理職が迷わない判断基準を作成
◎ 給付金の取り漏れを防ぐ
◎ 現場の運用負担を最小限に



企業運営を守る、
労務リスク先回りサポート

労務サポート詳細資料ダウンロード

© HR management Inc.

よくあるご質問

HR management

Q 男性が育休を取得する場合、出産予定日前からとれる？

法律上、男性は出産予定日前に育休を取ることはできません。
女性には「産前休業（出産予定日の６週間前～）」がありますが、男性には産前休業制度はありません。

Q 出産予定日より早く、または遅く生まれた場合、育児休業期間はどうなる？

出産日が前後した場合、育休開始日は前倒し・後ろ倒しが可能です。
開始日の変更には、会社への変更申請が必要です。

Q 育休中の男性従業員に対して、出社はさせずにリモート勤務をさせる事はできる？

可能です。ただし「労使協定」と「本人の合意」が必須です。
労使協定を締結している場合に限り、従業員が合意した範囲で休業中に就業させる事ができます。

© HR management Inc.

会社概要

わたしたちHRマネジメントは、人のことに特化したBPOサービスを提供しています。
必要性を感じながらも実現できなかった人事労務の業務をワンストップで伴走サポートをしております。
本来人事労務というのは、一過性の業務ではありません。
お客様の会社の色に合わせ、定期的にご支援させていただくことによって、お客様との関係性を育みながら、
真のパートナーになることを私たちは目指しています。

会社名	株式会社HRマネジメント
代表取締役	高橋 絵里香
本社住所	東京都豊島区南池袋2-49-7 パークビル9F
資本金	2,000万円
設立年月日	平成30年2月1日
主要事業	人材事業/プラットホーム事業
備考	BOD100%子会社 13-ユ-311297（有料職業紹介事業） （派）13-313752（労働者派遣事業）

沿革

2018.02	大手通信会社（東証プライム上場）100%子会社 株式会社 HRマネジメント設立 人事系専門の会社として営業開始
2018.03	有料職業紹介事業開始
2019.12	株式会社BOD へ株式譲渡 株式会社BOD ・ａｌｐｈａ と合併
2021.07	労働者派遣事業開始
2022.07	中小企業向け社内広報プラットフォーム 「SHANOIRO（シャノイロ）」をリリース
2024.07	大阪支店を開設
2025.04	「無料採用力診断」サービスを開始

© HR management Inc.

お問い合わせ

HR management

人事に関するお悩みや、サービスに関する事など、
お電話かメールにてお気軽にお問い合わせ下さい。

担当者より、ご相談に沿った解決案をご提案させていただきます。

03-6863-4941

平日9:00～17:30　土日祝休み

© HR management Inc.

本書の全部又は一部の複写・複製・転訳載および磁器又は光記録媒体への入力等の一切を禁じます。

発行者
株式会社HRマネジメント
〒170-0022
東京都豊島区南池袋2-49-7 池袋パークビル9F

お気軽にお問い合わせ下さい

TEL：03-6863-4941　受付時間：9:00～17:00（土日祝休み）

© HR management Inc.