

UB産休・育休 ハンドブック

UZABASE



【UB版】妊娠・出産・休業・復職の年表					
	妊娠初期 (～15週)	妊娠中期 (16～27週)	妊娠後期 (28週以降)	出産・育児	復職
時期別 トラブル ※個人差あり	・ つわりがピーク ・ 気分が不安定	・ 貧血、腰痛 ・ お腹の膨らみが目立ってくる	・ 動機、息切れ ・ 長時間の会議やPC作業が辛い		・ 子どもが保育園で病気をもらいやすい
会社の制度	・ 傷病手当金		産前休14日 > 法定産前休42日	法定産後休56日 > 育児休業	
			・ 産前休業 (法定では出産予定日の6週間前から取得可能。多胎の場合は14週間前から。加えてUBの制度上は無給の休業は+2週間前から取得可能)	・ 産後休業 (産後8週間、ただし6週間は必須) ・ 出生時育児休業 (産後8週間の間で最長4週間まで取得可能) ※パートナーのみ ・ 育児休業 (原則、子が1歳になるまで) ・ 出産育児一時金/出産手当金 ・ 高額療養費 (帝王切開の場合) ・ 育児休業給付金	
			産前産後休業中の社会保険料免除	育児休業中の社会保険料免除	
家庭の Todo	・ パートナーの職場にも妊娠を報告 ・ パートナーの育休検討	・ パートナーの育休をチームと人事労務Divisionに相談	・ パートナーの育休取得手続き	・ 保育園の入園に向けた準備	・ 病児保育の見学や登録
会社とのやりとり	・ 母子手帳をもらったら、上長に妊娠報告	・ 安定期に入ったタイミングで、人事労務にも妊娠報告	・ 産休に入る前のチェックリストを確認	・ 会社に出産の報告 ・ 出産手当金、育児休業給付金の申請手続き ・ 保育園等に入れなかった場合は育休休業の延長手続き	・ 復職の手続き
上司のサポート	・ 体調のフォロー ・ 人事労務Divisionへの事前相談の案内				・ 復職に向けたサポート

目次

01

妊娠がわかったら

02

メンバーから妊娠の報告を受けたら

03

パートナーの妊娠がわかったら

04

産休・育休に入る前までにすることは？

05

産後&育休中の過ごし方は？

06

復職が決まったら

07

お金のこと



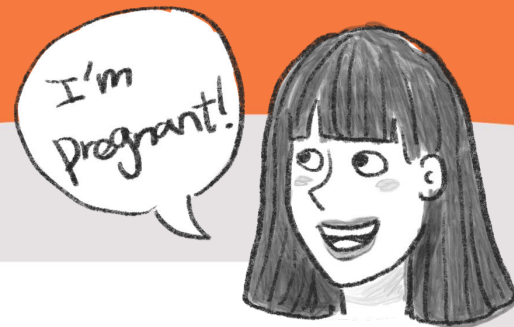
※本ハンドブックは日本雇用の従業員向けであり、データも日本の制度に基づいています。

01

妊娠がわかったら



会社には、いつ誰に報告する？



心拍が確認できて母子手帳をもらう タイミングで上長に報告するケースが 多いです

心拍の確認ができたところでまずは一安心と
感じる方が多いようです。病院で心拍が確認でき
ると自治体で母子手帳をもらってくるよう言われ
ることが多いため、そのタイミングでまずは上長
にのみ報告するケースが多いです。安定期前のた
め、このタイミングで伝えるのは不安に感じる方
もいらっしゃると思うので、ご自身の仕事や体調
に応じてベストなタイミングで報告できるといい
ですね。

悪阻の始まりが早ければ、 心拍確認前でも報告するケースも

心拍確認前から悪阻の症状が重く、仕事をお休み
することが多くなる方もいます。中には重度の悪
阻で通院や入院をするケースもあるため、症状が
重い場合は心拍確認前であっても上長に報告をし
て、業務量の調整をしたほうがいいケースもあり
ます。とりあえず体調不良とだけ伝えることもで
きますが、悪阻は長期に渡ること多いため、妊
娠の報告をしたほうが早めにチーム体制の見直し
を検討することもできます。

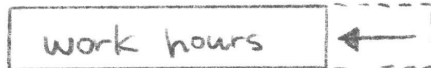
悪阻が酷くて働けないときは？



**体調が第一です。無理せずお休み
しましょう。フルタイムが辛ければ、
落ち着くまで時短勤務にすることも
できます。**

悪阻が酷くて働けないことはよくあることなので、その場合は無理せずに仕事からは離れてゆっくりお休みしましょう。もちろん有給やLong Vacationを活用してお休みすることもできます。体調が落ち着くまではフルタイムから時短勤務に切り替えて、仕事をペースダウンすることを検討することもできるので、上長に相談してみましょう。

(時短勤務制度の詳細はHR Handbookの62ページ
目を参照)



**有給では足りない場合は、休職制度を利用
することもできます。休業中の無給を
補うために傷病手当金を申請することも
できます。**

妊娠中、つわりのみならず重症妊娠悪阻(おそ)、切迫流産・早産、妊娠中毒症などの病気になってしまうこともあります。そんな時は「母性健康管理指導事項連絡カード」を活用して職場に連絡しましょう。医師にカードを依頼し記入してもらい、症状にあわせて時短や休業の指導措置を職場に伝えることができるツールです。また、有給がなくなり無給休業になる場合、連続して3日間を超えて休むと、4日目から傷病手当金の支給対象となります。こちらは所定の申請書に記入し健保組合への申請が必要になりますので、まずは人事労務Divisionに相談をしましょう！

安定期に入ったら、人事労務Divisionにも報告しましょう！

人事労務Divisionにご連絡ください

[産休育休の事前連絡フォーム](#)



@Mio Matsukawa



02

メンバーから妊娠の 報告を受けたら



リーダーのチェックリスト

メンバーからの妊娠報告があったら確認しましょう



Q1. 出産予定日と産休予定時期はいつ頃？

産休や育休の申請時期や休業期間も知ることができます。
引き継ぎ等今後の計画をたてる上でも、欠かせない情報です。

Q2. 現在の体調やつわりの状況はどんな感じ？

つわりの重さなど体調は一人一人全く違います。体調によっては業務担当の変更が必要なケースもあります。

Q3. 出産後、どう働きたい？

上司との信頼関係があることや職場に理解してもらえているという安心感は、妊娠中や出産後の仕事へのモチベーションを保つ大きな柱の一つとなります。すぐに結論を迫るのではなく、妊娠中の仕事との両立に寄り添いながら、しっかりと信頼関係を築いていけるといいですね。

Q4. 周囲の仲間にはどう伝える？

職場での妊娠発表をどういった場で、誰から行うのかも、本人の意思を尊重しながら決定しましょう

Q5. 申請は必要？

お休みに入る1か月前までに申請を出すよう本人に労務から依頼をしています。申請があがりましたら、申請内に記載の

「休職開始日・終了予定日」に齟齬がないかご確認の上承認をお願いします。

Team Member Interview

vol. 1



やまもと ようさく

山元 陽作さん

報告を受けた時期

: 2020/6, 2021/3

現所属 : Corporate

Finance Domain

Q1. チームメンバーの妊娠を知って、どう思ったか？

つわりが発生した段階（初期）において、業務中に離脱することが増えていた事は気になっていたので、言ってくれてありがとう！というのが率直な感想でした。単なる体調不良とは、対処が変わる場合があるので、言いづらいことを早いタイミングで言ってもらえて、逆に感謝です。

Q2. チームメンバーの妊娠を知って、本人に確認したことは？

初産だと特に不安定だと思うので、優先事項は体にしてください！最優先はそれでOKと伝えました。できそうにないタスクは私に連絡するように依頼しました。また、他のメンバーにいつ言うかは本人に確認して、少し早めに（安定期入る前）本人から言ってもらいました。

Q3. 産休育休取得前の業務整理や引き継ぎで苦労したことは？

個人としてユニークな動きをしているメンバーから報告を受けた際は、行っていた業務を標準化することをOKRとして設定してもらいました。ちょうどタスクの中身を可視化する良いタイミングだったと思います。

Q4. 他のメンバーへのフォローで気を使ったことは？

自分の上長にどのタイミングで伝えるかは悩んだが、本人の希望に沿って時期を調整しました。チームメンバーへの公表も、本人のタイミングで。その間、他のメンバーへ出来るだけ業務負荷が増えないように、僕で吸収できることは対応しました。

Team Member Interview

vol. 2



なかお たろう

中尾 太郎さん

報告を受けた時期：

2023/12月

現所属：スピーダ事業

経営企画・金融機関・コンサルティング

ファーム支援 Domain

Q1. チームメンバーの妊娠を知って、どう思ったか？

そのメンバーの体調不良が続いていたので、何となく気がついていましたが、報告を受けた時は「ほんとにおめでとう！」と伝えました。

Q2. チームメンバーの妊娠を知って、本人に確認したことは？

休み方、及び復職の仕方について、本人の希望を確認しました。もともと、当時の仕事から発展させ、新たな領域にもチャレンジしたいというWillを聞いていたので、産休育休を良い機会と捉え、もう一度自分のキャリアについて考えたらどうか、という話をしました。

Q3. 産休育休取得前の業務整理や引き継ぎで苦労したことは？

特にありませんでした。そのメンバーがリーダー職だった為、もともと顧客対応を減らし、他のメンバーを巻き込む体制に移行することになっていたもので、その移行をやり遂げてもらいました。とはいえ、彼女の担う役割や影響力は大きかったため、その点において組織全体のケアやチューニングを要しました。

Q4. 他のメンバーへのフォローで気を使ったことは？

ちょうど新しい組織に変わった時期でしたので、そのメンバーの妊娠により他メンバーに気を遣うというシーンよりも、新体制をどうするかの話がメインとなっていました。本当にたまたまかもしれませんが、何か特別気を遣う必要も無かったという感覚です。

03

*パートナーの 妊娠がわかったら

*パートナーには、同性婚、事実婚等も含まれます。

UZABASE



チームに出産のご報告 & 人事労務Divisionに毎月定期連絡をお願いします

産後落ち着き次第、
ぜひチームメンバーに
出産のご報告ください！



毎月1日、人事労務Divisionに近況の共有をお願いします。

1日でなくとも少々の前後は全く問題無いです。
就業規則にあるとおり月に一度、ご都合のタイミングに
ご連絡をいただけるで十分です。

連絡方法： あらかじめ作成する連絡用のプライベート
チャンネルに。DMやお電話でも、もちろんよいです。
内容： ご体調、復職タイミングの変更や相談、
TODOの確認などなど

私たちからも、確認したいことご対応いただきたい
などがあれば、ご連絡させていただきます。



人事労務
Division

人事労務Divisionにも報告しましょう！



パートナーの育休取得は、パートナー間の関係性にも、キャリアにも好影響

パートナー間の愛情に関して、お子さん誕生直後に育休を取得することで、取得しなかったケースと比較して、その先お子さんが成長した後もより良いパートナーシップを築くことができることがアンケート結果でも（※1）。

また、育休取得経験のあるパートナーへのアンケート（※2）では、多くの場合「長期的キャリア形成に影響はなく、むしろ良い影響を及ぼす」との結果が出ています。組織としても、属人化の解消され仕事の進め方の見直しや効率化のきっかけになるなど好影響が期待されます。ご自身のライフスタイルや働き方を見直す良い機会です。ぜひパートナーと産前産後の過ごし方や子育てについて話し合われてみてください。

- （※1） キッズライン「男性の育休取得」[アンケート](#)
- （※2） 「[イクメン宣言者の宣言後行動リサーチ 報告書](#)」

育休中の給与は？ いつから取得できる？

パートナーシップの構築にも、キャリアにも良いなら取得検討したいけれど、二人ともに休んでしまったら家計が心配・・・など不安や疑問も出てきますよね。育休中は育児休業給付金が給付されたり[条件](#)をクリアしたら社会保険料が免除されます。

人事労務Divisionにご連絡ください

お金のこと、取得期間のことなどご質問はお気軽に人事労務Divisionへお問い合わせください。[産休育休連絡フォーム](#)



@Matsukawa Mio

法定の育休制度は？

パートナーも使える！

育児休業（育介法第5条～第8条）

法律では、原則として子が1歳になるまで取れます。また両親ともに育児休業を取る場合は、1年を上限に1歳2カ月まで取れます。（1歳以降、保育所等に入所できなかったなどの場合は1歳6カ月又は2歳まで延長可能）

2022年10月法改正により、子が1歳までの間に分割して、2回まで取得が可能となりました。
また、1歳・1歳6か月以上の育児休業においても、取得開始日がフレキシブルに変更できるようになりました（途中交代が可能）。

育休取得パターン例は別ページへ→

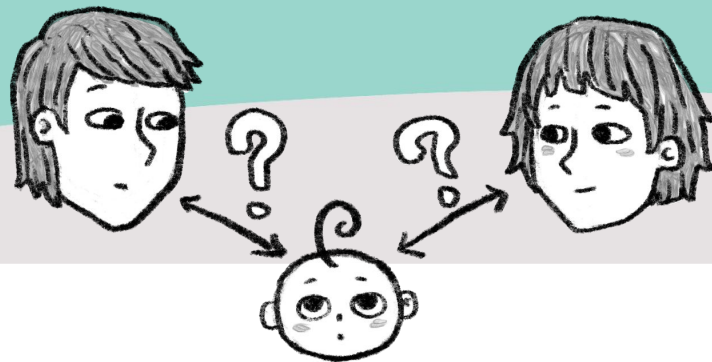


育児休業期間は、原則、育児に専念し、業務はしないでください。

育児休業中の就労は、一定条件の下で、日数が1ヶ月10日以下又は就業時間が80時間以下の場合には育児休業給付金が支給されるとされていますが、実際はほとんどみとめられていません。災害などの緊急事態によりやむを得ず会社がみなさんに業務をお願いした場合に、限られています。

※出生時育児休業期間も同様です。

法定の育児休業の対象は？



育児法が適用される親子関係の定義

法定の「育児休業」とは、子を養育するためにする休業をいいます。労働者と法律上の親子関係がある「子」であれば、実子、養子を問いません。もちろん父親、母親のいずれでも育児休業をすることができます。

また、右の関係にある子についても、育児休業の対象となります。

詳細は人事労務Divisionとの面談でご相談ください。

育児休業の対象となる子との関係

- ① 特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子を養育している場合
- ② 養子縁組里親に委託されている子を養育している場合
- ③ 当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を養育する場合

2022年10月～
New!!

新制度：出生時育児休業（通称：産後パパ育休）

パートナーが使える！

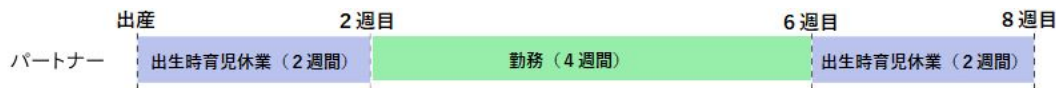
出生時育児休業（育介法第9条）

育休取得はハードルが高いと感じる場合には、産後8週間の期間内で一定期間（4週間以内）勤務が可能な制度ができました。

複雑な制度となっておりますので、1か月以上前・判明次第なるべく早めにご連絡をお願いします。

- ☑ 原則子の**出生後8週間以内に、4週間（28日間）まで**取得が可能
- ☑ 取得開始日**1か月前までに申出**が必要
- ☑ まとめて申し出た場合、**分割して2回まで取得が可能**

（取得例）



出生時育児休業の対象者：

男性労働者、または養子の場合は女性労働者も取得ができます。

有期雇用契約の従業員の場合は、一定の条件がございます。ご検討の方は事前にご相談ください。

※有期雇用契約従業員の場合の条件：

申出の日において子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から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労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかではない場合、取得が可能です。

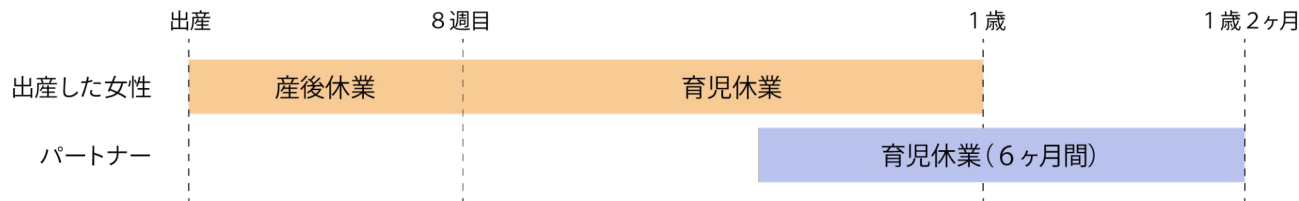
育児休業の取得パターン例 ①～⑦

① 出産した女性の出産直後や仕事復帰をパートナーがサポート



出産後8週間以内にパートナーが育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得できます。

② パートナーと出産した女性が交代で育児休業を取得



両親で交代で育児休業を取得する場合、取得期間を2カ月延長できます。
(育児休業期間の上限は1年)

③ パートナーと出産した女性が同時に育児休業を取得



両親の育児休業期間が重複することも可能です。

育児休業の取得パターン例 ①～⑦続き

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



育児休業の他にも所定外労働の免除や短時間勤務制度を利用して出産した女性をサポートすることもできます。

⑤ パートナーと出産した女性ともに育児短時間勤務制度を利用

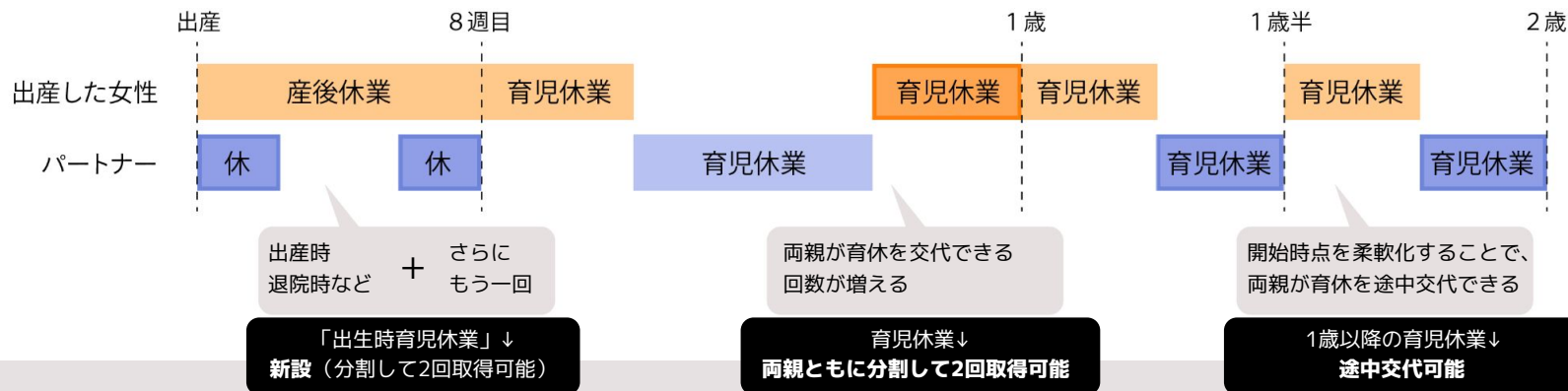


3歳未満の子どもを育てる両親は、1日6時間（原則）の短時間勤務制度を利用できます。

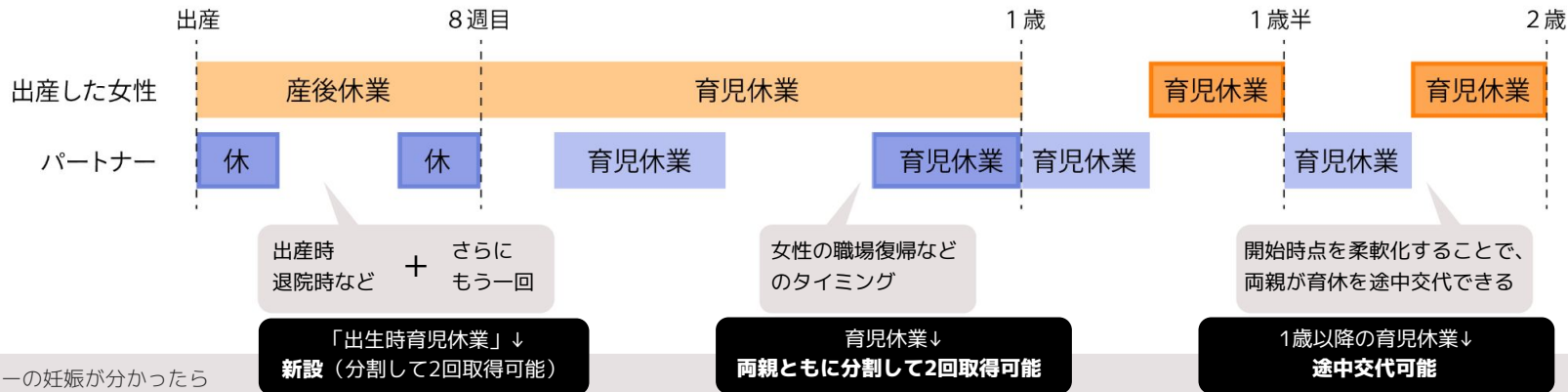
※パートナーの出産から8週目までの期間の「育児休業」におきましては、[次ページ](#)に記載の出生時育児休業に置き換えることができます。

育児休業の取得パターン例 ①~⑦続き : 【2022年10月法改正を受けて新たにできるようになったこと】

⑥パートナーと出産した女性が交代で育児休業をこまめに取得（パターン1）



⑦パートナーと出産した女性が交代で育児休業をこまめに取得（パターン2）



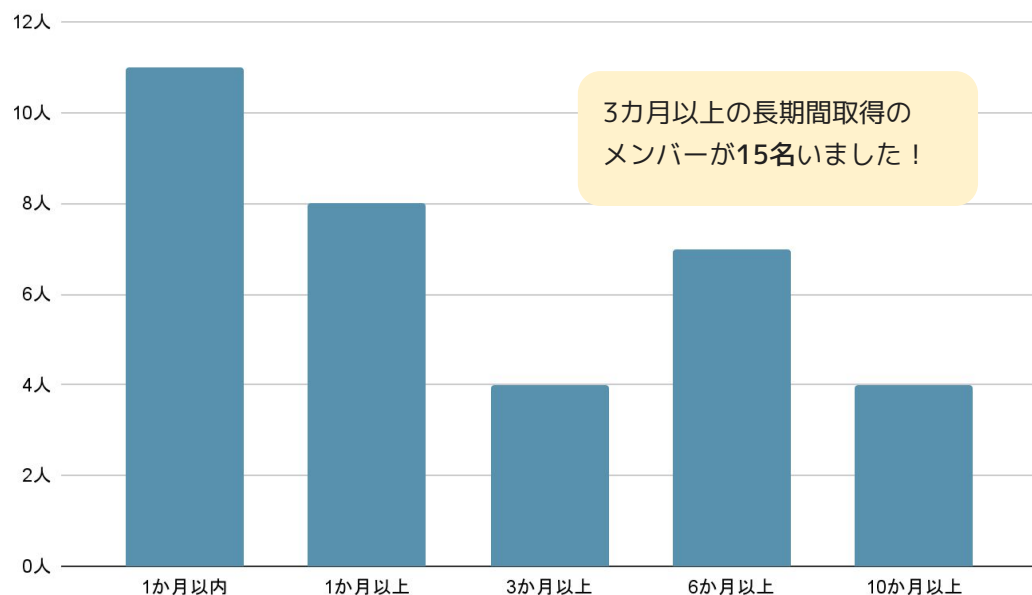
データで見るUBの男性育休事情①

2023年度UBメンバーの 法定育休制度利用状況

<法定育休の取得率>
男性65.85%

<平均取得日数>
130日

2023年における法定育休制度の取得期間（34名）

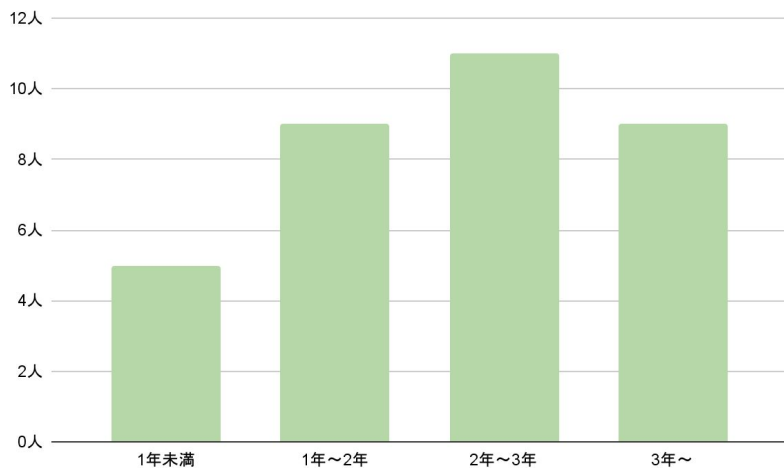


※有給利用のみの方は含まず、法定育休制度の利用者のみを集計しています。

データで見るUBの男性育休事情②

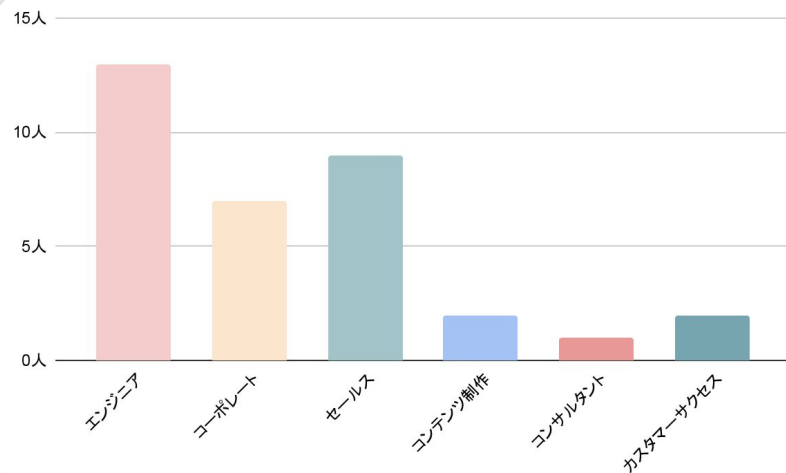
2023年における法定育休取得者の集計

取得時の勤続年数（34名）



勤続年数が1年未満のメンバーも取得できる環境です！

取得時の職種（34名）



職種に偏りなく、さまざまな職場で取得実績があります！

Papa Interview vol.1

育児も仕事も自己啓発も バランス良く全力で楽しむ！

第1子の誕生に先立ち、半年前頃から上司には取得を宣言。国の育休制度以外にも、Long Vacationや有給休暇取得を組み合わせる選択肢があることを知り、給与減にならないメリットや自分にはできない重要な意思決定業務は継続したかったこともあり、両立ハイブリッド体制でいくことにしました。チームには四半期前から育休取得と育休中の体制計画を伝えて準備しました。



にしかわ しょうよう

西川 翔陽 さん

取得時期：2021年5月

パターン：フレックス+Long Vacation+有給消化

取得日数：19日（Long Vacation14日+有給5日間）

現所属：スピーダ事業

執行役員CCO（Chief Customer Officer）



どのような育休にしたいか 事前に妻とチームと計画デザイン

妻とはどのような時間を過ごしたいか、1日の育児分担や時間スケジュール等を話し合ってから**事前にデザイン**しました。また、気分転換にと、妻と一緒に自己啓発の時間を取り入れたり(英語と中国語のレッスンに申し込み)、妻のケアもできるよう専門書も沢山読みました。**1日のスケジュールをチームとも共有し、その時間にあわせて重要な会議や1on1の会議を入れたりしてうまく両立**しました。



作業タスクは持たず 自分にしかできないことを

SPEEDAの中長期の開発方針の最終意思決定を担う特殊ポジションゆえに、完全に業務を委譲するのは難しいと判断し、**意思決定業務のみ携わることにしました。属人的でない業務や作業系のタスクはチームメンバーに任せ、自分にしかできないコア業務だけに専念**しました。

OKRの策定期間と重なったのは大変でしたが、チームの協力と事前準備のおかげで、ほぼ計画通り、全部楽しむことができた貴重な時間となりました！

Papa Interview vol. 2

Enjoyed
parenting!



いわみ やすたか

岩見 恭孝さん

取得時期：2023年6月

パターン：出産前まではLong Vacation+有給
その後国の育休制度利用

取得日数：9ヶ月半

現所属：スピーダ事業 Product Domain

女性の出産の大変さを知り、 育休を半年は取ることを決めた

もともと、子供が生まれるタイミングで育休取得はしたいと思っていましたが、妻の妊娠がわかり、自治体のパパママクラスで聞いた「出産を経験した女性は全治3ヶ月くらいの怪我を負っているのと同じ」という言葉で、**いよいよ本当に取らないと、**と思いました。

子供が6月生まれだったので、半年後の1月から復職を考えていましたが、入れる保育園が見つからず、先に妻が復職し、自分は育休を延長し、**結果的には9ヶ月半の育休**となりました。



保育園入園と同時の復職は 思いの外大変だった

子供の保育園入園と同じ4月に復職しました。慣らし保育、毎日の送り迎えや準備、食事の用意など、やるが増えていく中で、仕事もする必要があり、思いの外大変でした。また、保育園から子供がもってきた風邪が家族にもうつり、6月にはとうとう自分の体調がかなり悪化し、仕事を休むこともありました。チームメンバーに、子供や自分の風邪で働けない状況を伝えると、メンバーからは「家族優先で」と言ってもらい、かなりサポートしてもらうことができました。

子供の誕生後1年間、子供と近い距離で 接することは、なかなかできない経験

子供が生まれてから、ちょうど1歳までを近い距離で接することができましたが、これはなかなか出来ないことだと思います。

授乳以外、全ての育児が出来るようになったのも、育休を取得し、集中して時間が取れたからこそだと思います。また、産後の妻のサポートもしっかり出来ました。

今回、育休取得を決断して一番印象的だったのは、上長から、育休期間や、期間延長に対し全く反対されることもなかったこと、そして復職の時も、慣らし保育があるならもう少し時期を後ろにしても良いんじゃないか、と言ってもらえたことです。これは、UBならではの環境だと思います。他のメンバーが育休を取りたいと言った時は、自分もサポートしたいと思います。

Papa Interview vol. 3



やました ゆうじ

山下 優志 さん

取得時期：2023年7月

パターン：1ヶ月はLong Vacation+有給、
その後国の育休制度利用

取得日数：9ヶ月

現所属：スピーダ事業

大企業グループ総合支援 Domain

育休取得は自分としては必然的だった

もともと、家庭内では家事の多くを担当しており、もし子供が出来た場合も、**育休を取ることが必然だ**と思っていました。また、その頃自分のキャリアをこの先どうしていこうか考え初めていた時期でもあり、一度仕事から離れて、頭をリフレッシュする良い機会になるとも思いました。

育休取得に際しては、当初1ヶ月はLong Vacationと有給を活用しつつ、国の育休制度のメリットを最大限に活用できる育休取得開始日を人事の方に教えてもらいました。



育休取得までの2ヶ月弱は 体力的に厳しかった

育休を取得開始したのが7月でしたが、子供が誕生したのが5月でした。主に夜、子供が起きた時の対応を担当しており、日中は仕事、夜は育児という日々が続きました。その頃が、**体力的に一番辛かったです**。一方で、仕事に関しては予め引き継ぎも進めており、**比較的スムーズに育休までを過ごすことができた**と思います。

自分のキャリアについても改めて考える 良い機会となった育休

育休期間開始後4ヶ月くらいは、社会人がこれだけ長い休みが取れる機会はそれほど無いという感覚もあり、楽しんでいました。ただ、数ヶ月もすると子供の睡眠時間も増え、自分の時間が増えました。そうした中で、**仕事がしたい！と純粋に思うようになりました**。自分は仕事が好きなんだと、**仕事感を客観的に見る**ことが出来ました。

復職してからは、会社の組織も変わり、新たな環境でのスタートになりましたが、**長く仕事から離れたこともあり、とてもモチベーション高く毎日を送っています**。育休取得前は自分のキャリアに悩んでいましたが、育休を経て、**純粋に仕事が楽しい**と思えるようになりました。育休という機会があつてこそこの気づきだったと思います。

Papa Interview vol. 4



みのべ しんいち

美濃部 真一 さん

取得時期：2022年1月

パターン：国の育休制度利用し、12月後半を有給

取得日数：1年

現所属：NewsPicks 事業

Product Domain

制度としてあるだけでなく、 育休を取りやすい環境だった

育休は、社内の制度としてあるので、できれば活用したいと思っていました。また、直近で何人も育休を取得した方がいて、**育休を取得しやすい環境だったことも、後押しとなりました。**

国の育休制度の利用は2022年の1月から12月初旬までとし、12月の残りの期間は有給を取得しました。結果的に1年間まるまる育休となりました。



育休取得前は一時的に稼働 時間が増えた

育休取得前に特に大変な事はありませんでしたが、強いて言えば育休前に終わらせたい仕事をやりきる為に少し稼働時間が上がった事くらいです。

当然の事ではありますが担当していた業務についてメンバーが困らないようにドキュメントを残したりして引き継ぎをする事に気をつけました（それでも漏れはあったようですが）。

育休中は毎日が幸せな日々。取得して 良かった

育休中は、毎日が幸せな日々でした。もしかすると、その当時は大変だった事もあったかもしれませんが、大変だと思った記憶はありません。育児に関しては夫婦どちらか一方しかできない事がないようにし、ワンオペの時に困らないように気をつけました。

育休から復職した後は、周りのメンバーのサポートもありました。正直大変だったと思ったことはありません。

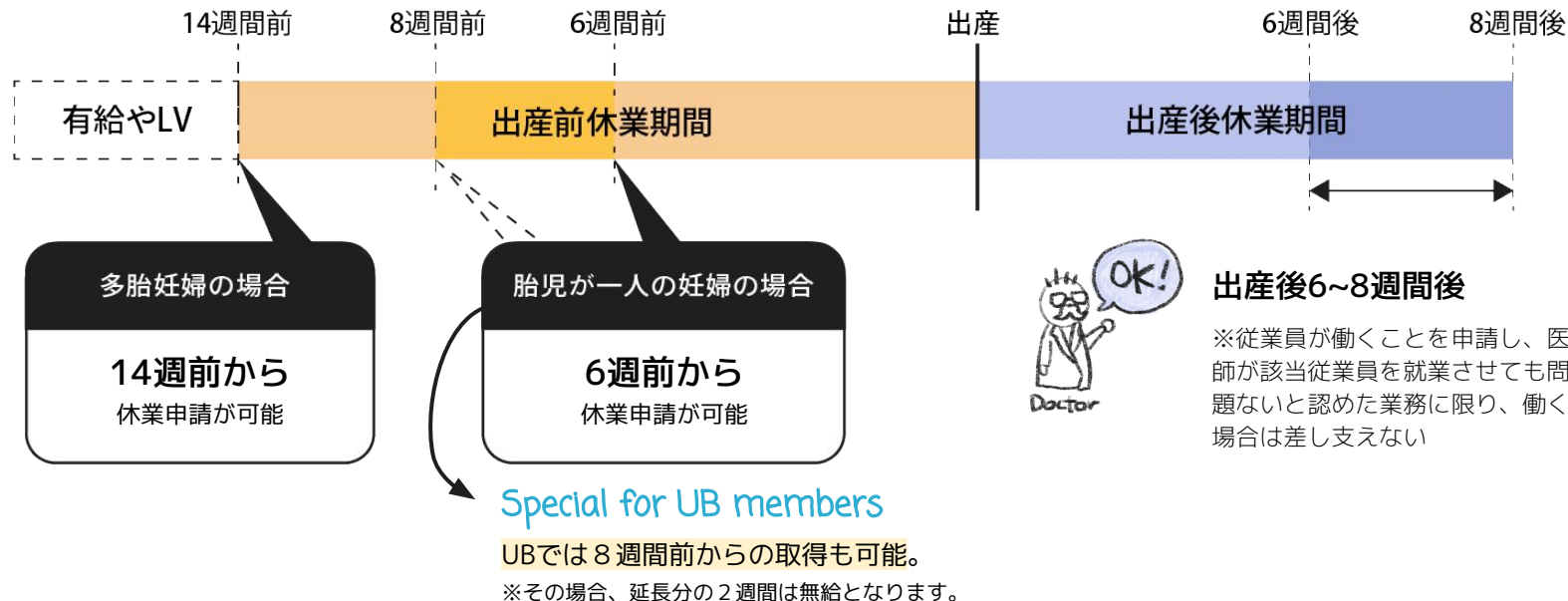
今回、育休を取得し、育児に使える時間がたくさんある中で子供の成長していく姿を片時も目を離さずに夫婦で見守れた事が、何よりも良かったと思います。

04

産休・育休に入る前 までにすることは？



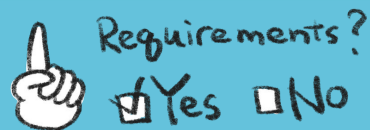
産前・産後休業っていつからいつまで取得できるの？



出産前休業：会社が無理に取得させる必要はなく、労働者が申請してきたときに取得させる。※有給やLong Vacationをつなげて早めに産休に入ることできます。

出産後休業：原則取得させなければならない（※産後6~8週間後は例外あり）

育児休業取得の条件は？



育児休業制度において「育児休業」を取得することができるのは？

原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者です。

Special for UB members

UBの育児休業規定において「育児休業」を取得することができるのは？

直接雇用の従業員です。

※在籍期間条件は撤廃となりました。

育児休業を取得する従業員で、雇用保険から育児休業給付金が支給される人とは？

- ・雇用保険に加入し、保険料を支払っている
- ・育児休業申し出から1年以内に退職予定がないこと
- ・育児休業前の2年間に、雇用保険加入していて11日以上働いた月が12カ月以上ある

※上記12か月は、空白期間が無い場合には前職の加入期間と通算できる

- ・週の所定労働日数が3日以上のかた
- ・日々雇用される方でないこと

※有期契約で働いている方の場合には、下記の要件も必要です。

期間の定めのある雇用契約ではたらく契約社員・アルバイトの方で育児休業が取得できるのは、育児休業申出の時点で、次の条件を満たすかたです。

- ・休業終了後、子が1歳6カ月（2歳までの休業の場合は2歳）を経過する日まで、引き続き雇用の見込みがある

チェックリストで確認しよう！（産休育休前）

産休育休前のToDoリスト

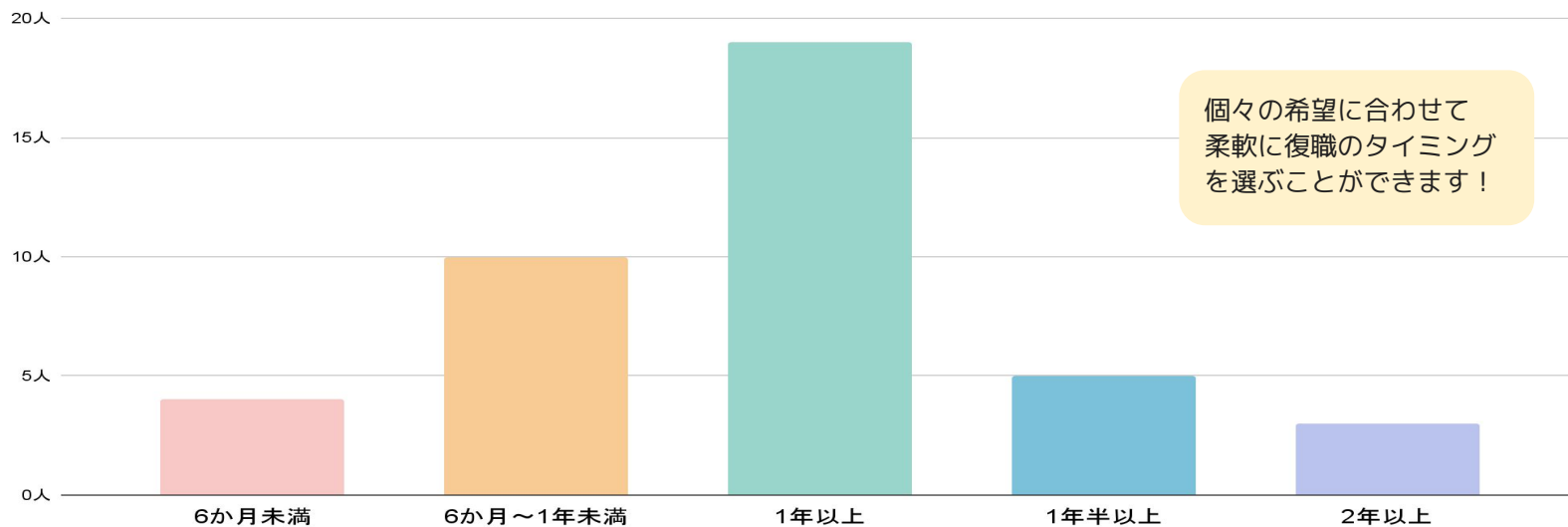


No.	ToDo	申請方法など	期限
1	上長に相談 -業務引継ぎ・期間・権限移譲など	必要に応じて	休業開始の二か月前まで
2	人事労務Divisionへの相談申し込み -育休要件の確認 -休み方や期間・手続・お金のことなど	産育休フォーム ※フォームからご連絡いただきましたら、DMを作成し担当者からご連絡いたします。お休み1か月前までに面談を実施させていただきます。	休業開始の二か月前まで
3	休職申請	休職申請	休業開始の一か月前まで
4	持株会 退会・休止届（加入者）	持株会申請	休業開始の一か月前まで
5	確定拠出年金の休会（加入者）	面談時に加入の有無を確認の上、SlackチャンネルにDC担当者を追加させていただき、休止についてのコミュニケーションをとらせていただきます。	休業開始の一か月前まで
6	権限委譲（承認者の場合）	権限委譲申請	休業開始の一か月前まで
7	手続書類一式到着確認	提携社労士事務所より（休職申請ご申請後）	出産日までに自宅に郵送します
8	モバイルWifiの返却	該当者のみ、WorkPlace teamに手渡し or 郵送	休業開始まで
9	勤怠締め（産育休開始月まで）	法定上の産育休開始日が属する月まで、勤怠の入力・申請・締め処理をお願いします。翌月以降はご対応は一切不要です。 ※有給やLong Vacationを消化の場合、全てご入力をお願いします。 ※産育休開始後は、月末まで女性は「産前産後休業」、男性は「育児休業」をご入力ください。お手数ですが土日祝もご入力をお願いします。 ※1/1に年次有給休暇が付与がされている場合は年内に5日以上を取得をお願いします。	法定上の産育休開始日が属する月の末日まで

データで見るUBの女性育休事情①

2023年の間に産育休を取得した女性従業員は合計41名

2023年におけるUBの女性の産育休取得期間（41名）



※産前休業も含めた期間です。

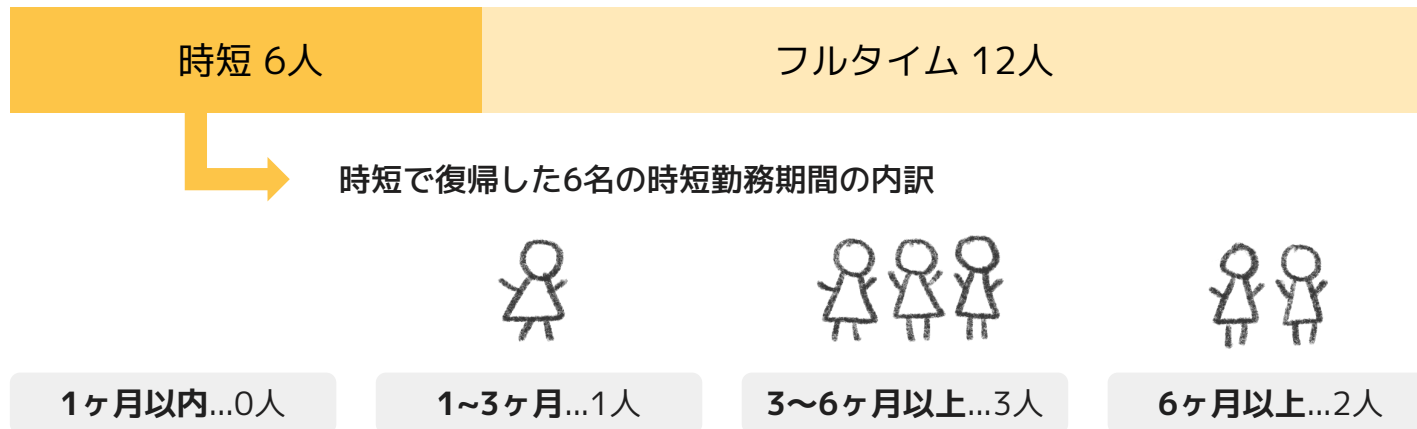
データで見るUBの女性育休事情②

2024年現在UBでの就業継続率（復帰率）は100%です！

*統計調査(2015年～2019年)では53.8% なのでUBでは高い継続率を誇っています。

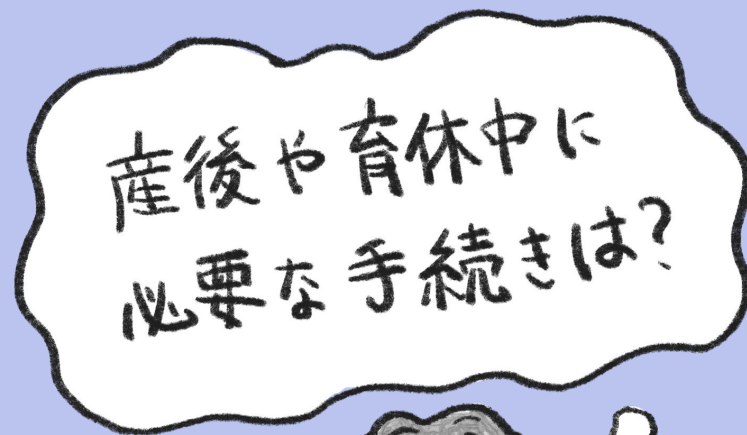
*国立社会保障・人口問題研究所が実施している「継続就業率」

UBメンバーの復帰時の勤務形態(2023年中の復職者)



05

産後＆育休中の 過ごし方は？



産休育休中の過ごし方は？ Q&A

Q) 産後育休中にアルバイトなどで稼働してもよいですか？

A) 原則、稼働しないでください。

※産後・育休期間は、仕事からは離れ、業務は行わないように。

※育児に専念して充実した時間を過しましょう

育児休業期間は、原則、育児に専念し、業務はしないでください。

育児休業中の就労は、一定条件の下で、日数が1ヶ月10日以下又は就業時間が80時間以下の場合には育児休業給付金が支給されるとされていますが、実際はほとんどみとめられていません。災害などの緊急の事態によりやむを得ず会社がみなさんに業務をお願いした場合に、限られています。

※パートナーが取得可能な出生時育児休業期間中の就業についても同様です。

Q) ちょっとSlackを見たりするのはOK??

A) 休暇の自由行動として楽しむ
だけなら業務にはあたりません。

業務かそうでないかは、休職中でない通常就業期間中の「休暇」と、同じ考え方です。



育休中も必要です！年末調整対応・健康診断受診

年末調整

10月下旬に全社アナウンスが出ると同時に、人事労務Divisionから専用プライベートチャンネルでご連絡します。

アナウンスメントの手順に準じて、MFクラウド給与入力や書類の提出などを期日までにご対応いただきます。

10月からご自宅に届き始める必要書類は、大事に保管しておいてください。

- ・各種保険料控除証明書（保険会社などから届く）
- ・住宅ローン借入の場合は「住宅借入金等特別控除」又は「特定増改築等住宅借入金等特別控除」（金融機関などから届く）
- ・本年源泉徴収票（本年入社の方、本年中に他社から給与を支払った方のみ手元に準備）

健康診断

健康診断の受診は年に一度（毎年4月1日～翌年3月末迄）となっています。

産休育休中であっても、会社で予約代行をする方に関しては、毎月4,5月頃、カレンダー通知と会社メールアドレスで送られますので、そちらをご確認の上、ご受診をお願いいたします。また、提携外医療機関で受診した方（地方在住含む）や関東ITS健保組合の直営センターで受診された方に関しては、ご自身にて予約いただき、ご受診をお願いいたします。

ただし、受診いただく医療機関での問診医師に確認し、法定項目であっても受診不可とされた項目については受診しないでください。

健康診断の詳細については、毎年4,5月頃、Notionに案内しておりますのでご確認ください。キャンセルや医療機関・日程変更等の方法についても記載しております。

何かご不明点などございましたら、#a-ub-corporate-request にて労務までご連絡ください。

Point!

- ・産育休中の検診受診は任意で、業務外です。
- ・復職したら必ず受診してください。



出産休暇、結婚休暇も、とってね

出産休暇

同性婚もOK!



パートナーが出産する際に、3日以内、有給でお休みすることができます。

出産した日から連続して取得してください。

（介在する休日は休暇日数に含まれます。）

※育休開始日以降に出産休暇（有給休暇）の取得はできませんので予めご了承ください。

※勤怠システム上の「慶弔休暇」をご選択頂き備考欄に「出産休暇」とご記載の上ご申請をお願いします。

（例）①1月10日（金）出生、1月10日育休開始の場合

→出産休暇取得不可

②1月10日（金）出生、1月11日育休開始の場合

→1月10日（金）のみ 出産休暇取得可能

③1月10日（金）出生、1月15日育休開始の場合

→1月10日（金）のみ 出産休暇取得可能

④1月8日（水）出生、1月10日育休開始の場合

→1月8日、9日の2日に出産休暇取得可能

結婚休暇はとりましたか？

同性婚もOK!

メンバー本人が結婚する際には、5日以内、有給でお休みすることができます。

入籍した日から1年以内に取得してください。

※結婚休暇は、入社して勤続6か月以上の方が取得できます。勤続6か月未満の方でも、無給休暇(欠勤)として取得することはできません。

出産後の手続きは？

社労士事務所から届いた書類に対応のうえ、
同封のレターパックで返送提出してください。



No.	対象者	書類	作業	添付必須書類	提出タイミング
1	子を自身の健康保険上の扶養にいれたいメンバー	健康保険被扶養者異動届 → 健康保険証発行のための書類	①身上変更届から出生の申請 ②書類が届く ②記入・捺印・返送		出生後速やかに
2	子を自身の健康保険上の扶養にいれたいメンバー	個人番号提供票 → 健康保険証発行のための事後提出書類	①身上変更届から出生の申請 ②SmartHRへマイナンバーの登録	マイナンバー確認書類（マイナンバー通知書、通知カード、マイナンバー付住民票、マイナンバーカードなど）	市町村よりマイナンバー到着次第
3-1	・子を出産したメンバー ※直接支払制度利用の場合 ・被扶養者が出産したメンバー	出産育児一時金・付加金・差額申請書	本人の署名捺印	・領収明細書原本 ・直接支払制度を利用した旨の文書原本	出生後速やかに
3-2	・子を出産したメンバー ※直接支払制度利用しなかった場合 ・被扶養者が出産したメンバー	出産育児一時金・付加金・差額申請書	医師または市町村長の証明取得 ・本人の署名捺印	・領収明細書原本 ・直接支払制度を利用しなかった旨の文書原本	出生後速やかに
4	子を出産したメンバー	出産手当金支給申請書	病院の署名捺印取得・本人の情報記載		出生後速やかに
5	育児休業（出生時育児休業含む）を取得するメンバー	育児休業申出書	休職申請	・母子手帳 ご両親氏名・志筑町村の証明欄・子の生年月日・氏名表示のページ ・給付金振込金融機関通帳のコピー ※振込先は本人名義（旧姓不可） ※ネットバンキングは不可	出生後速やかに
6	育児休業（出生時育児休業含む）を取得するメンバー	記載内容に関する確認書 提出代行に関する同意書	記入・捺印		出生後速やかに

法定の育休延長制度とは？



育児休業の取得が可能なのは、
子どもが1歳になるまでです。

育児休業を延長することができる
のは、保育所などに入所できない
などの特別な事情がある場合です。

育児休業の趣旨の確認

育児・介護休業法では、労働者は、原則として子どもが1歳になるまでの間、育児休業を取得することができることとされています。予定どおりの時期に円滑に育児休業から復職するためには、育児休業中から計画的に復職に向けた準備を行いましょう。

延長は例外的な措置

1歳になる時点で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か月まで（再延長で2歳まで）育児休業を延長することができます。

例えば、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ら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さないとなります。

延長の要件を満たさない申出があった場合の取扱いについて

保育所などの入所申込みを行い、第一次申込みで保育所などの内定を受けたにもかかわらずこれを辞退し、第二次申込みで落選した場合には、落選を知らせる「保育所入所保留通知書」にこうした事実が付記されることがあります。

（付記の有無等実際の運用は、自治体によって異なります。）
こうした付記がある「保育所入所保留通知書」を受け取った方は、第一次申込みの内定辞退にやむを得ない理由がない場合には、育児休業を延長する要件を満たさないため、育児休業の延長の申出ができません。

法定の育休延長のためのToDoは？



育休延長の要件を満たすための ToDoは以下になります。

No.	ToDo	期限
1	あらかじめ市町区村に対して保育利用の申込みを行う	子が1歳になる2か月前まで
2	人事労務Divisionとのプライベートチャンネルに、育休の期間延長を検討していることを連絡する	子が1歳または1歳6か月になる2か月前まで
3	上長に、育休の期間延長を検討していることを連絡する	子が1歳または1歳6か月になる2か月前まで
4	市区町村から子が1歳に達する日又は1歳6ヵ月に達する日後の期間について入園ができない旨通知をうける 不承諾通知書・保育所入所保留通知書などを取得する	子が1歳または1歳6か月になる1か月前まで
5	不承諾通知書・保育所入所保留通知書などを、伊藤人事労務研究所に郵送する	子が1歳または1歳6か月になる1か月前まで
6	人事労務Divisionとのプライベートチャンネルに、育休の期間延長が決定したことを連絡する	子が1歳または1歳6か月になる1か月前まで
7	上長に、育休の期間延長が決定したことを連絡する	子が1歳または1歳6か月になる1か月前まで

法定の育休延長の要件は？



育休延長の要件

① 育児休業の申出に係る子について、保育所(無認可保育施設は除く)等における保育の実施を希望し、

- ・あらかじめ市町区村に対して保育利用の申込みを行っており、
- ・市区町村から子が1歳に達する日又は1歳6ヵ月に達する日後の期間について、市町区村が発行する 教育・保育給付を受ける資格を有すると認められない旨の通知又は保育所等の利用ができない旨の通知書（不承諾通知 書
- ・保育所入所保留通知書など）を受領している

② 常態として育児休業の申出に係る子の養育を行っている配偶者であって、その子が1歳(再延長の場合は1歳6ヵ月)に達する日後の期間について常態としてその子の養育を行う予定であった方が以下のいずれかに該当した場合

- ・死亡したとき
- ・負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業の申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき
- ・婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しないこととなったとき
- ・6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき(産前休業を請求できる期間又は産前休業期間及び産後休業期間)

ココに注意！

保育所等への入所申込が適切な時期に行われていないことを理由に、延長申請が認められないことがあります。ご注意ください。

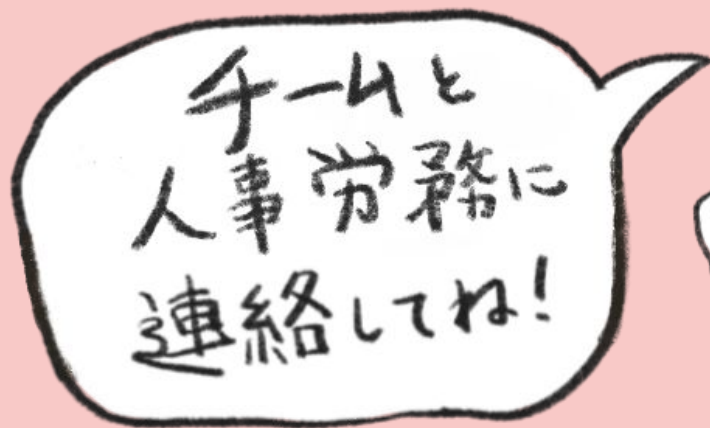
事例1: 保育所に空きがなかったため入所を申し込んでいなかったことなどから、受給期間延長が認められなかった。

事例2: 子供が1歳に達するまでの間に保育所の入所申込みを行ったが、入所希望の日付を子供が1歳に達した後の日付としたため、受給期間延長が認められなかった。

事例3: 子供が1歳に達するまでの間に保育所の入所申込みを行ったが、既に子供が1歳に達する前の時点で入所申込みの締切りが過ぎてしまっていた。

06

復職が決まったら

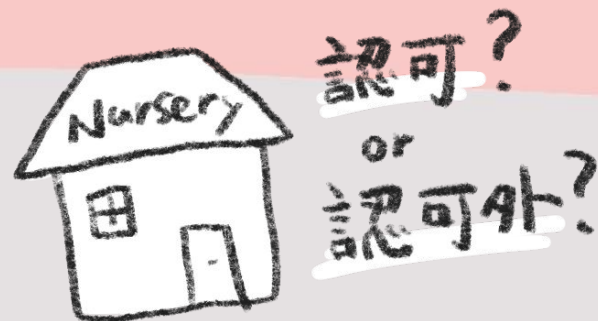


保活のコツ 参考にしてみてね！

保活（保育園活動）のコツ

育休期間中に避けて通れないのが保育園入園に向けた準備です。人によっては妊娠中に地区内の保育園の見学を始める方も（ただし、自治体や保育園によっては子供と一緒にないと見学できない場合もあり）。最近の保育園は、区市町村立だけでなく、民間が運営する保育園も多くあります。運営母体の違いにより、保育の内容や持ち物の種類、行事などに特徴が出る場合もあります。無理のない範囲ですが、できるだけ保育園を見学し、それぞれの園の特徴を確認しましょう。

※就労証明書の発行依頼は[フォーム](#)から申請してください。



Special for UB members

認可保育園以外を利用する際 一部保育料補助を活用することもできます

ユーザベースグループでは、就労や職場復帰のため家庭内における保育、あるいはベビーシッターによる自宅と保育所等や認可外保育施設への送迎を依頼する場合に、一部利用料金の補助を受けることができます。

※制度の詳細は[こちら](#)をご確認ください。

復職に向けた準備 参考にしてみてくださいね！



復職後の働き方

復職後は、保育園に入園したての子供がしょっちゅう熱を出し、保育園からの急な呼び出しがあったり、月の半分お休みになることも。納期が短い仕事や社外とのミーティングが発生する仕事を外してもらっているケースもあります。できるだけお子さんの急な体調変化に対処できるよう、事前に働き方の希望をチーム内でシェアしていれば、メンバーもサポートしやすくなります。オープンコミュニケーションで、状況をできるだけシェアすることをおすすめします。

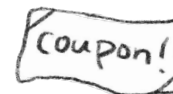
Special for UB members

病児保育の補助制度を活用することもできます。

ユーザベースグループでは、病児保育を利用した際の利用料を一部補助しています。
(詳しくは[病児保育費用補助](#)の2ページ目を参照)

ベビーシッター割引券を使うこともできます。

詳しくは[こちら](#)を参照



まずはチームの上長に連絡しましょう

I'm coming
back!



復職が決まったら まずは上長に連絡を

お子さんの保育園入園の目処が着いたら、産休前に所属していた部署の上長に連絡を入れましょう。保育園への入園可能時期がギリギリまでわからないこともあります。その場合は、「保育園入園可否の連絡が〇〇月なので、その時に一度連絡します」でも構いません。

復職後の働き方の働き方の希望や稼働時間・時短の相談、部署や職種の変更希望をこのタイミングで伝えることも可能です。できるだけ率直に希望を伝えるようにしましょう。

時短制度もありますよ



ユーザベースグループでは、育児や介護をしている人も含め、時短勤務など多様な働き方を選択することができます。

(詳しくは[HR Handbook](#)の62ページ目を参照)

復職のタイミングが決まったら

上長・人事労務Divisionとコミュニケーションしましょう

	ToDo	期日
1	プライベートチャンネルで、人事労務Divisionに連絡する	復職の1か月前まで
2	人事労務Divisionと、復職日や時短などの働き方について連絡確認あるいは必要に応じて面談をおこなう	復職の1か月前まで
3	上長と、復職日や時短などの働き方について相談し決定する（ご自身でチームへのご連絡をお願いします）	復職の1か月前まで
4	当初申出していた育休終了日に変更がある場合は、育休延長申請を行う 育休延長申請 ※申請タイトルは【育休終了日の繰り下げ申請】とご記載ください。 ※育休の繰り下げ申請は、 1回の育休につき1回まで可能 となります。	復職の1か月前まで
5	復職の申請を行う 復職申請	復職の1か月前まで
6	時短勤務の場合は、勤務時間変更申請を行う 契約内容変更申請 （上長に申請を依頼してください）	復職前月20日までに全ての承認が必要です。
7	権限委譲（承認者の場合）の申請を行う 権限委譲申請	復職の1か月前まで
8	休職前に持株会に加入している＆再開を希望の場合再開申請を行う 持株会再開申請	復職の1か月前まで
9	住民税が普通徴収に切り替わっている場合で、給与控除に切り替えをご希望の場合は社労士事務所宛に支払期限が到達していない納付書をご送付ください。※送付先はp.62(QA)に記載します。	ご送付後1～2か月後から給与への反映対応します

復職において不安がある場合(1)

育休明けメンタリングプログラム制度があります！

仕事だけでなく育児も含めた生活面・精神面における悩みへのサポートとなることを目的としたプログラムを2022年4月に開始いたしました。
育休経験者をメンターとして設定させていただきます。

▶ [概要とグラウンドルールはこちら](#)

メンタリング制度利用をご希望の場合は、
[こちら](#)のGoogle Formからのご連絡をお待ちしております。



復職において不安がある場合(2)

育休明けWelcome Back会があります！ご参加お待ちしております

DEIB(Diversity Equity Inclusion Belonging)の産休育休チームでは、主にこれから産休・育休を取得する方々と、復職した方々を対象にサポート活動を行っています。Slackチャンネルもありますのでぜひ参加ください。

※どなたでも参加できます ➡ #育休産休メンタリング

※ざっくばらんに育児の悩みを共有したりアイデアを聞けます ➡ #z-ub-career-juggling

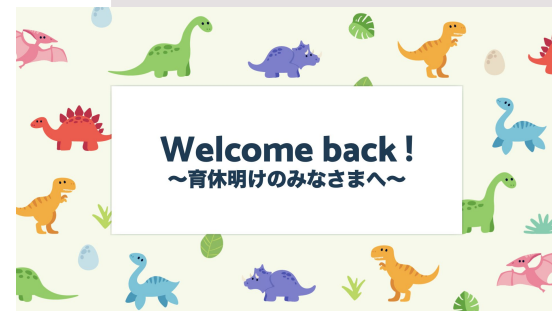
これから産休・育休取得するメンバー向け：

過去に産休・育休を取得した男女メンバーによるパネルディスカッションを行い、経験者だからこそ伝えることができる産休・育休取得前や取得中の過ごし方、復職後の働き方のリアルを共有しています。

育休を取得して復職するメンバー向け：

定期的に「ウェルカムバック会」を開催し、経営陣からの歓迎コメントの紹介や、同時期に復職するメンバーの横のつながりをつくってもらう場を設けています。

不安を感じる産休・育休取得に際しての不安を少しでも軽減し、皆さんが気持ちよく取得できることを目指していますので、ぜひともご参加ください！（定期開催しており、開催があるタイミングで、こちらからお声がけ・ご招待しております）



07

お金のこと



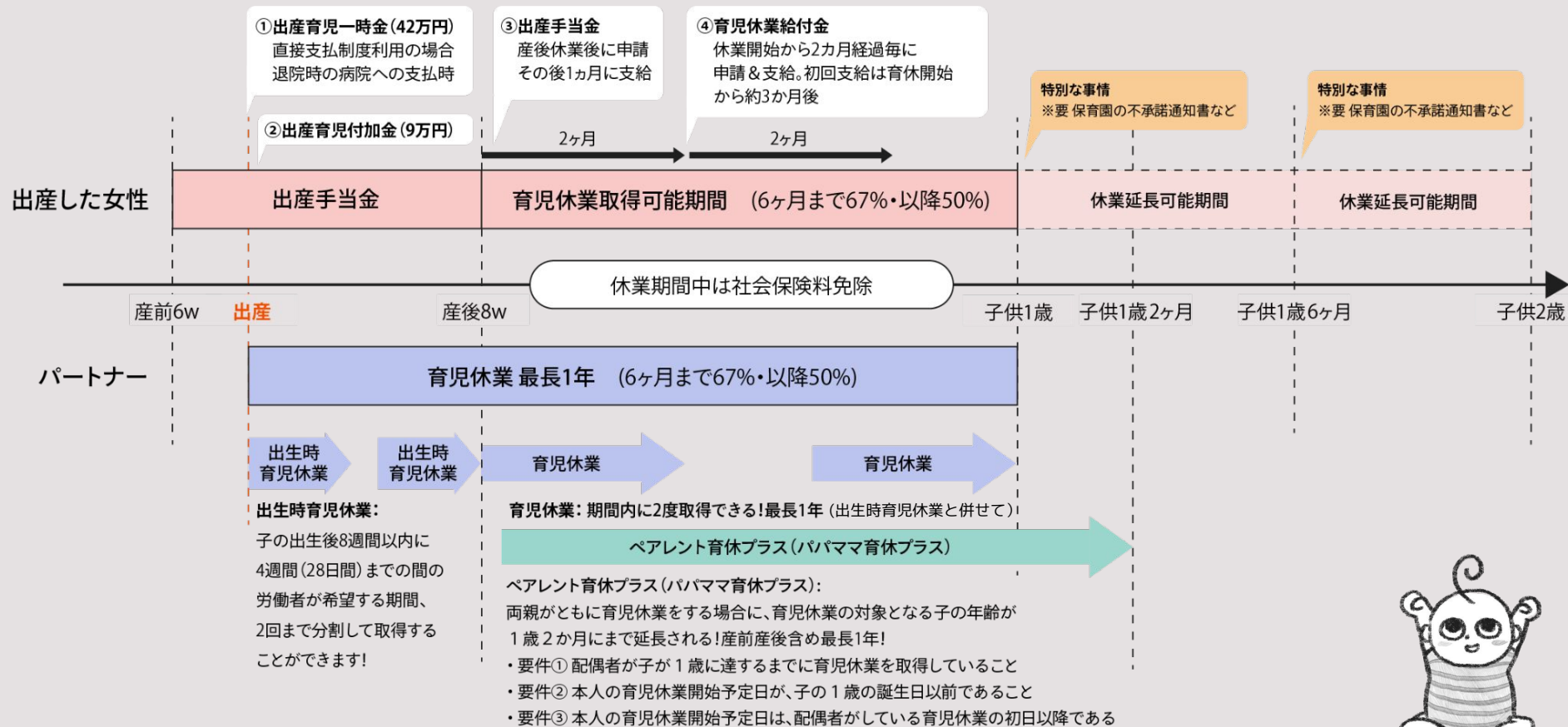
UZABASE

出産・育児休業でもらえるお金は？

対象：関東ITS健康保険組合加入者

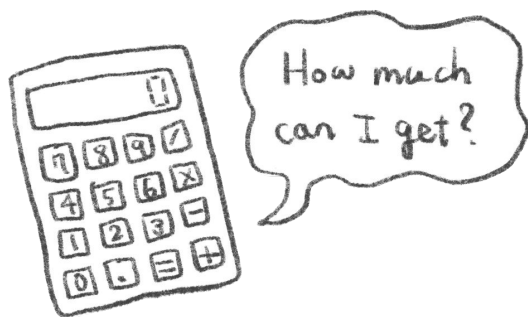
給付金	制度	内容	振込の時期	出産したメンバー	被扶養の配偶者が出産したメンバー	男性育児利用のメンバー
①出産育児一時金	健康保険組合	出産にかかる費用負担の手当 一人につき 42万円→50万円(2023/4/1以降)	直接支払制度を利用の場合は出産時の費用と相殺されます。	○	○	—
②出産育児付加金	健康保険組合	関東ITS健康保険組合独自の付加金 9万円		○	○	—
③出産手当金	健康保険組合	出産の為に会社を休んだ期間の手当 1日分 おおよそ：給与÷30×3分の2	出産日から56日経過後に申請をし、1～2ヶ月後にまとめてお振込み（出産日から3～4か月後）	○	—	—
④育児休業給付	雇用保険	育児で働けない人のための給付制度 開始～6ヵ月：給与の67% 上限305,319円 6か月経過以降：給与の50% 上限227,850円 ※出生時育児休業期間も支給対象です <u>※給付額決定通知書は、OfficeStationというシステムでデータを共有させていただきますのでアカウント発行依頼が個人アドレス宛に届き次第ご対応をお願いします。</u>	育児休業開始後（出産日から57日目以降）、2か月経過のたびに申請し、申請から1か月後に2か月分まとめた振込みを繰り返す。 ※2か月に満たない期間がある場合は期間終了後に申請となります。	○	—	○

いつ、いくらもらえる？



Q) 自分がもらえる出産手当金や
育児休業給付金の金額はどう計算
すればいいですか？

A) 産前・産後休業、育児休業の自動
計算で、概算を計算することが
できます。



Q) 悪阻が酷く、休職して傷病手当金を
もらっていた期間があるのですが、
その場合は出産手当金や育児休業
給付金の金額に影響はありますか？

A) 影響する場合があります。

ざっくりいうと、
出産手当金は支給開始日以前12か月の標準報酬
月額平均をもとに、育児休業給付金は6か月の
賃金の平均をもとに計算されます。

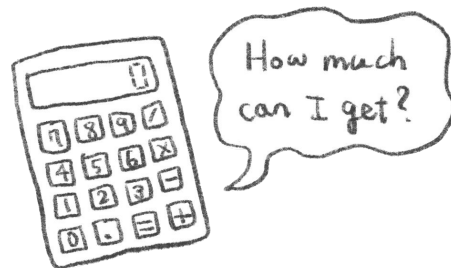
人によって影響の度合いは異なります。
詳細は人事労務Divisionにお問い合わせください。

お金にまつわる質問コーナー

Q&A

Q) 産育休に入る月の給与はどうなりますか？

A) 個別に応じた詳細は面談時に説明を致しますが
運用の前提は下記となります。



UBGでは、当月分の給与を当月20日に支給していますので、産育休開始月から給与の日割調整が入ります。

(例) 2024年4月15日から産休／育休が開始となる場合

- ・ 2024年4月1か月間の所定労働日数（平日の日数）は21日
- ・ 2024年4月1日～4月15日の間の所定労働日数は（平日の日数）は10日

→4月20日の給与は、10/21の日割支給となります。

※4月1日～14日間の打刻は5月頭に締め、不足している場合は翌月5月の給与時に欠勤控除、残業が多い場合は残業代の支給という形になります。

※休職の場合は事前に日数が確定しているので、翌月に返金が生じないよう、当月に日割対応をしています。

※雇用形態がパート・アルバイトの場合は、当月勤務分は翌月20日支給ですので上記とは異なります。

お金にまつわる質問コーナー

Q&A



Q) 産休・育休中の住民税の支払いってどうなりますか？

A) 給与から天引していた方については、給与控除を中止してご自身で納める“普通徴収”に切り替える手続きをします。みなさんには、市町村から届く納付書で、最寄りコンビニなどで納付していただくことになります。

休む期間が1か月などの短期間の場合には、給与控除を継続することがあります。詳細は面談の際にご相談します。

Q) 復職後、住民税の給与控除を再開したい場合はどうしたらいいですか？

A) 支払期限が来ていないお手元にある納付書を、下記社労士事務所宛てにご送付をお願いします。ご送付後切替に1～2ヶ月かかりますのでご了承ください。

お金にまつわる質問コーナー Q&A

Q) 産休・育休中の持株会・確定拠出年金の加入はどうなりますか？

A) 給与が発生しない月がある場合は、拠出することができませんため、休止をする必要がございます。休止をしても、運用自体は継続されますので、ご安心ください。

●持株会について

休職開始1か月前までに持株会休止申請をお願いします。

復職の際に再開をご希望の場合は、持株会再開申請の申請をお願いします。

●確定拠出年金について

DMにて確定拠出年金担当者を入れさせていただきますので、そちらで休止／再開についてのコミュニケーションをとらせていただきます。

お金にまつわる質問コーナー

Q&A

Q) 産休・育休中の社会保険料はどうなりますか？

2022年10月～
法改正

A) 条件に合致した期間は、社会保険料が**免除**となります。

条件① その月末が育児休業中であること

(例：10月31日までに育休を開始し、11月以降も継続している場合は10月分の社会保険料は免除)

条件② 同一月内に育児休業等の開始日と終了日があり、

その月内に14日以上の子育休等取得していること

(例：10月3日～20日に育児休業を取得した場合、月内に開始日と終了日がありますが、休職日数が18日あるため10月分の社会保険料は免除)

条件③ 賞与に係る保険料は、1か月を超える育児休業を取得していること

※弊社の給与計算上、社会保険料の控除は翌月に行いますため、育休開始時期によっては、最終給与月に2か月分の社会保険料控除が発生することがございます。詳細は面談の際にご相談します。