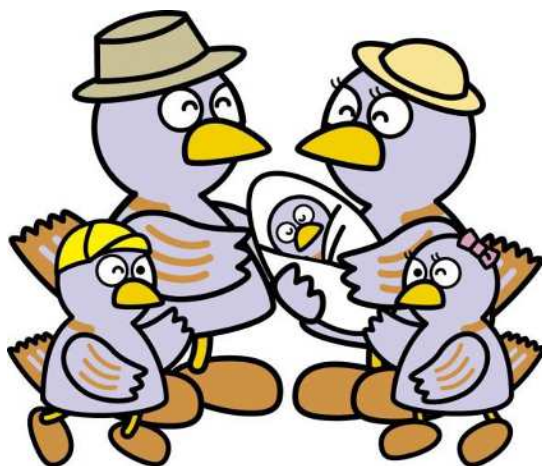


令和7年度版 子育て応援ハンドブック

埼玉県教育委員会では、次世代育成支援の観点を踏まえ、子を安心して産み、育てられる職場環境づくりのため、仕事と子育ての両立支援に取り組んでいます。この取組においては、学校職員が妊娠、出産、子育てに係る休暇制度等をきちんと理解するとともに、それらの制度を利用しやすい職場環境をつくっていくことが重要です。

このハンドブックは、学校職員が、妊娠、出産、子育てに係る休暇制度等について、手軽に知ることができるよう、分かりやすくまとめたものです。

各学校において、有効に活用してください。



埼玉県マスコット コバトン

令和7年4月

埼玉県教育局県立学校部県立学校人事課

このハンドブックは出産・育児に係る休暇等の制度のうち、代表的なもののみ掲載しております。詳しい内容については、各学校の管理職までお問い合わせください。

1 子供の年齢に応じた休暇制度

(1) 女性職員の場合

	妊 娠	産 前 6週間	出 産	産 後 8週間	1 歳	2 歳	3 歳	小学校 入学	義務教育 終了
通院休暇				→					
妊娠障害休暇		→							
通勤緩和休暇		→							
出産休暇			→						
育児休業				→	→				
育児短時間勤務					→	→			
部分休業					→	→			
育児休暇				→					
子育て休暇								→	

ア 通院休暇 有給 通院 1 回に 1 日の範囲内（必要な時間分）

母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受ける場合に取得できます。

妊娠満 2 3 週までは 4 週間に 1 回、妊娠満 2 4 週から満 3 5 週までは 2 週間に 1 回、妊娠満 3 6 週から出産までは 1 週間に 1 回、産後 1 年まではその間に 1 回です。

イ 妊娠障害休暇 有給 1 4 日の範囲内

妊娠に起因するつわり等の障害のため、勤務することが著しく困難な場合に取得できます。障害の事実があれば産前休暇に連続して取得することもできます。

ウ 通勤緩和休暇 有給 1 日を通じて 1 時間を超えない範囲

母体の健康維持に重大な支障を与えると認められる程度に混雑する交通機関を利用して通勤する場合に取得できます。

エ 出産休暇（産前・産後） 有給

出産予定日の 6 週間前（多胎妊娠の場合は 1 4 週間前）から、出産日の翌日から 8 週間を経過するまでの間、取得できます。ただし、学校職員から請求があり、任命権者が特に必要と認めるときは、2 週間の範囲内の期間を加算した期間となります。（産前・産後に分割して取得することもできます。）

出産予定日が出産日と異なった場合は、出産日までが産前休暇、出産日の翌日からが産後休暇となります。

オ 子育て休暇 有給 7 日（取得単位は 1 日、1 時間又は 3 0 分）

義務教育終了前の子供を養育する場合に取得できます。ただし、義務教育終了前の子が 2 人以上の場合は 1 0 日です。

- ・ 怪我や病気の看護を行う場合。
- ・ 子供に後遺障害の機能回復訓練を受けさせる際の介助を行う場合。
- ・ 子供に健康診査、健康診断又は予防接種(*)を受けさせる際の付添いを行う場合。

- ・ 子供の学校行事（入学（園）式、卒業（園）式、授業（保育）参観（運動会、学芸会等）、家庭訪問、保護者説明会（保護者面談を含む。）、引渡し訓練(*)及びPTA等の団体が学校等と連携・協働して行う登下校の見守り活動）に出席する場合。ただし、高等学校又は教育委員会が実施する行事については、保護者説明会に限ります。
- ・ 子（中学生年代の子にあっては、特別支援学校又は特別支援学級に在籍する者に限る。）が在籍する学校等の全部又は一部が感染症の予防上必要があること又は災害その他急迫の事情があることにより臨時休業となり、その子の世話をを行う必要がある場合。

*健康診査、健康診断又は予防接種については、法定のものだけでなく任意のものも対象です。

*地震、水害、火災その他その子の安全を確保する緊急の必要により、その子が在籍する学校等から保護者へ引渡しが要請されている場合も対象です。

カ 短期介護休暇 有給 5日（取得単位は1日、1時間又は30分）（1月～12月）
子供についても1週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある場合には、取得できます。ただし、介護の対象者が2人以上の場合は10日です。

(2) 男性職員の場合

	妊 娠	産 前 6週間	出 産	産 後 8週間	1 歳	2 歳	3 歳	小学校 就 学	義務教育 終 了
出産補助休暇			→ (入院等の日から産後2週間)						
育児参加休暇			→						
育児休業			→						
育児短時間勤務 部分休業			→						
育児休暇			→						
子育て休暇			→						

ア 出産補助休暇 有給 3日（取得単位は1日、1時間又は30分）

妻の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過する日まで。入退院・出産時の付添いや、子の出生届提出などのために取得できます。

イ 男性職員の育児参加のための休暇 有給 5日（取得単位は1日、1時間又は30分）

妻の産前・産後期間（出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から出産の日以後1年を経過する日までの期間）に取得できます。小学校就学前の子がいる場合は産前・産後期間に、いない場合は産後期間のみとなります。子の保育所への送迎や、生まれてきた子の養育などのために取得できます。

ウ 子育て休暇（女性の場合と同様）

エ 短期介護休暇（女性の場合と同様）

時間単位の休暇取得について

子育て休暇、短期介護休暇、出産補助休暇及び男性職員の育児参加のための休暇については、休暇の残日数の全てを使用する場合、当該残日数に30分未満の端数まで、全てを使用することができます。

【例】子育て休暇（7日）の場合

1日	1日	1日	1日	1日	1日	3時間	4時間	45分
----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----

※6日と7時間取得した場合、残日数（45分）の全てを取得可能

2 育児休業 無給（共済組合から給付金あり）

育児休業は、3歳の誕生日の前日まで原則2回まで取得することができます。また、男女問わず取得できます。

(1) 育児休業の取得パターンについて

【例1】配偶者が育児できる場合

本人	育児休業等	
配偶者		育児休業等
本人	育児休業	
配偶者	(在家庭で育児)	
本人	育児休業	育児休業
配偶者		育児休業等

* 配偶者が育児休業、部分休業又は育児短時間勤務を取得している場合や、専業主婦（夫）である場合にも育児休業等を行うことが可能

* 2回に分けて取得することも可能

(2) 男性職員の育児休業取得

男性職員の育児休業については女性職員と比べ取得状況が低いことから、取得促進の取組を行なっているところです。以下に男性職員の育児休業の取得の例を挙げますので、参考にしてください。

【例2】妻の産後休暇期間中に育児休業を取得する場合

夫		育児休業	
妻	産前6週間	産後8週間	育児休業
夫		育児休業	
妻	産前6週間	産後8週間	育児休業

* 男性職員は、妻の出産日以後57日間（産後休暇中）の間、子の養育のための育児休業（いわゆる「産後パパ育休」）を取得することができます。

【例 3】妻の産前・産後休暇期間中に育児休業を取得する場合

夫	育児休業		
妻	産前 6 週間	産後 8 週間	育児休業

夫	育児休業			
妻	産前 6 週間	産後 8 週間	育児休業	

＊第 2 子以降の出生に際して、当該出産に係る子以外の子が 3 歳未満の場合は、出産予定日の 6 週間前から（産前休暇中）についても育児休業を取得することができます。

【例 4】妻の出産日以後 5 7 日間以内に育児休業を取得した場合

夫		育児休業	
妻	産前 6 週間	産後 8 週間	育児休業

産前・産後休暇は、母性保護の観点から設けられた制度であり、子を養育するための育児休業とは、性質を異にするものです。特に、産後 8 週間の期間は、女性が出産後の母体の回復と乳児の世話で、肉体的にも精神的にも負担が大きいことから、配偶者がそれを分かち合うことが重要です。

国でも、この期間の育児休業を「産後パパ育休」の通称で呼び、取得促進を呼びかけています。

【例 5】妻の出産日以後 5 7 日間以内とその後に育児休業を取得した場合

夫		育児休業		育児休業
妻	産前 6 週間	産後 8 週間	育児休業	

夫		育休1	育休2	育休1	育休2
妻	産前 6 週間	産後 8 週間	育児休業		

＊妻の出産日以後 5 7 日間以内にする育児休業（「産後パパ育休」）を取得した男性職員については、「産後パパ育休」とは別に、育児休業を取得することができます。「産後パパ育休」も 2 回まで取得することができます。

3 育児短時間勤務 勤務時間に応じた額

育児短時間勤務は、小学校就学の始期に達するまで取得することができます。
勤務時間・形態は、下表のとおりです。

1 週間の勤務時間数	勤務形態
1 9 時間 2 5 分	7 時間 4 5 分 × 2 日 + 3 時間 5 5 分 × 1 日
1 9 時間 3 5 分	3 時間 5 5 分 × 5 日
2 3 時間 1 5 分	7 時間 4 5 分 × 3 日
2 4 時間 3 5 分	4 時間 5 5 分 × 5 日

＊育児短時間勤務をしている職員は、部分休業を取得することはできません。

＊配偶者が育児休業等（育児休業、部分休業、育児短時間勤務）をしている場合でも、取得できます（上記 2（1）【例 1】参照）。

4 部分休業 取得した時間分減額 1日を通じて2時間（30分単位）

部分休業は、1日の勤務時間の始め又は終わりにおいて2時間の範囲内で、小学校就学の始期まで認められます。また、育児休暇の承認を受けている場合は、育児休暇と部分休業を併せて、1日2時間以内となります。

5 育児休暇 有給 1日を通して90分の範囲内

育児休暇は、1歳6ヶ月未満（教育委員会が特に必要と認めるときは2歳未満）の子の保育のために必要と認められる授乳や保育園の送迎を行う場合に取得できます。夫婦で取得することもできます。

例1）職員と配偶者が同時に勤務開始時間から90分を取得

例2）職員が勤務時間開始から90分、配偶者が勤務時間終了から90分を取得

なお、育児短時間勤務をしている職員も取得できますが、その場合、対象となる子は1歳未満、1日の勤務時間が4時間以下の日は30分（1日1回）、4時間を超える勤務の日は60分（1日2回に分割可能）の範囲内となります。

6 妊娠教職員勤務軽減措置

妊娠教職員については、教育水準の維持及び妊娠教職員の母体保護を目的として、妊娠教職員の業務を担当させるための非常勤講師などの会計年度任用職員を配置することができます。

なお、非常勤講師などの会計年度任用職員を配当する期間は、産前休暇（連続する妊娠障害休暇、産前加算休暇）開始日の前日までの期間とし、妊娠教職員の申請に基づき決定します。

対象となる妊娠教職員及び非常勤講師などの会計年度任用職員の勤務時間等については、下表のとおりです。

対象となる妊娠教職員	非常勤講師などの会計年度任用職員の勤務時間等
【※1 高等学校】 ①保健体育、農業、工業、看護及び福祉を担当する※2 妊娠教員 ②農業、工業、看護及び福祉を担当する妊娠実習教諭及び妊娠実習助手	①、②とも、週2回、8時間の範囲内（体育、農業、工業、看護及び福祉の授業を担当）
【特別支援学校】 ①体育等を担当する※2 妊娠教員 ②妊娠実習教諭、妊娠実習助手、妊娠技能職員（介助職）及び妊娠寄宿舍指導員	①については週2回、8時間を限度（体育等の授業を担当） ②については週2回、1回4時間、週8時間の範囲内
【※1 高等学校、特別支援学校共通】 ※2 妊娠養護教員	4月から7月の繁忙期で、一週間につき20時間以下

※1 「高等学校」については、伊奈学園中学校の保健体育の妊娠教員及び妊娠養護教員も適用されます。

※2 教諭の他、助教諭、主幹教諭、養護助教諭等が含まれます。

7 フレックスタイム制

校務の正常な運営を妨げないと認められる場合であることを前提に、職員の申告を考慮して、通常の勤務時間以外の時間に変更することができます。

変更する期間の単位（単位期間）は、1、2、3及び4週間から選択できます。

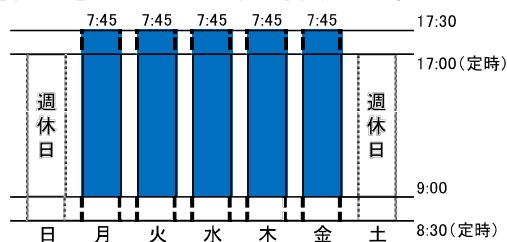
単位期間内の総勤務時間数（１週間の場合３８時間４５分、４週間の場合１５５時間等）は変わらないように勤務時間の申告を行います。

勤務時間を割り振ることができる時間帯（フレキシブルタイム）は、月～金曜日の５：００～２２：００の範囲内です。また、職員全員が勤務しなければならない時間帯（コアタイム）は、９：００～１６：００のうち、２時間～４時間の間で学校ごとに設定されます。

単位期間開始日から１週間ごとに１日を限度に土曜日、日曜日以外に勤務時間を割り振らない日を設けることができます。

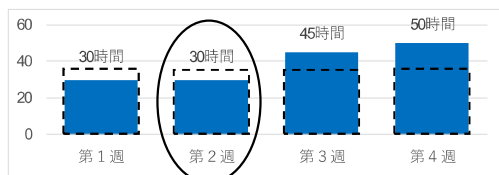
以下に例を挙げますので参考にしてください。

【例１】１日の勤務時間を変更せず、始業時刻及び終業時刻のみ変更する場合



例えば、毎朝子を保育園に送ってから出勤する場合などに、このような勤務時間とすることができます。

【例２】４週間の中で勤務時間を弾力的に割り振る場合

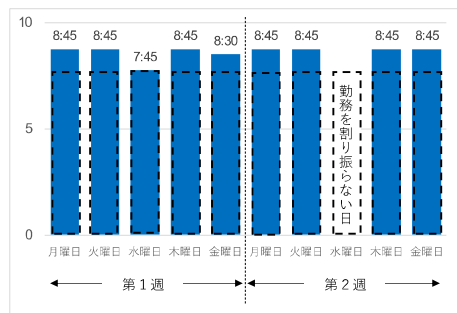


例えば、毎朝の子の送迎に加えて、当該週の月、水、金曜日に子の通院の送迎をする場合などに、このような勤務時間とすることができます。

第２週 30 時間勤務

曜日	月	火	水	木	金
勤務時間 (通常 8:30 ~ 17:00)	9:00 ~ 15:00	9:00 ~ 17:00	9:00 ~ 15:00	9:00 ~ 17:00	9:00 ~ 14:45
	(合計 30 時間)	(5 時間 15 分)	(7 時間 15 分)	(5 時間 15 分)	(7 時間 15 分)

【例３】週休日のほかに勤務時間を割り振らない日を設ける場合



例えば、定期的な通院を要する子を養育する事務職員が、月に２回水曜日に通院の付添いをする場合に、他の曜日の勤務時間を長く設定し、水曜日を勤務を割り振らない日にできます。

※詳細は「フレックスタイム制の運用の手引（令和７年４月）」をご確認ください。

～ 共済組合・互助会から主にこのような給付等が受けられます～
詳しくは各学校の管理職若しくは担当の事務職員へお問い合わせください。
(毎年配布される「福利のしおり」※にも掲載されています。)

※令和７年度版は、５月上旬に配布予定

○ 出産費（共・互）、家族出産費（共・互）、育児休業手当金（共）、出産貸付（共）

埼玉パパナビ

【令和7年度県立学校版】



この「埼玉パパナビ」は、新米パパの男性職員の皆さんを対象として、男性職員が活用できる仕事と育児の両立支援制度についてわかりやすく解説した手引き書です。

この手引きをこれからの育児生活の参考に御活用ください。

令和7年4月1日から、超過勤務の免除（行政職員）の対象となる子の範囲が「小学校就学の始期に達するまでの子」に拡大されました。

◎ 妻の就業等の状況にかかわらず、育児休業等を取得できます。
 〔妻が専業主婦である場合や育児休業を取得中の場合でも、夫は育児休業を取得できます。育児短時間勤務や部分休業についても同様です。〕

◎ 妻の出産後57日までの間に夫が育児休業を取得した場合に、特別の事情がなくても、再び育児休業を取得できます。

埼玉県教育局県立学校部県立学校人事課

仕事と育児の両立を支援する制度には次のようなものがあります。

高立支援策		利用対象			制度の概要等
		男性職員	女性職員		
育児休業等	育児休業	○	○	(概要) (期間)	子を養育するため、一定期間休業することを認める制度 子が3歳に達するまで
	育児短時間勤務	○	○	(概要) (期間)	子を養育するため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度 子が小学校就学の始期に達するまで勤務時間は週19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分の中から職員が選択
	部分休業	○	○	(概要) (期間)	子を養育するために、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度 子が小学校就学の始期に達するまで、1日2時間以内(30分単位)
対象の男性職員の休暇	出産補助休暇	○		(概要) (期間)	妻の出産に伴う入院の付添い等を行う男性職員に与えられる休暇 妻の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過する日まで、3日
	男性職員の育児参加のための休暇	○		(概要) (期間)	妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇 出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合は14週間)前から出産の日以後1年を経過する日までの期間、5日
その他取得可能な休暇や措置	育児休暇	○	○	(概要) (期間)	生後1年6月未満の子を養育する職員が授乳や託児所等への送迎を行う場合に与えられる休暇 子が1歳6月(最大で2歳)に達するまで、1日2回合計90分以内
	子育て休暇	○	○	(概要) (期間)	義務教育終了前までの子を養育する職員が子の看護を行う場合、学校行事等に出席する場合などに与えられる休暇 年7日(対象となる子が2人以上の場合は年10日)
	フレックスタイム制	○	○	(概要)	校務の正常な運営を妨げないと認められる場合であることを前提に、職員の申告を考慮し、通常の勤務時間以外の時間に変更することができる制度
	深夜勤務の制限 (行政職員)	○	○	(概要) (期間)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者・父母・子等を介護する職員の深夜の勤務(超過勤務、宿日直勤務を含む。)を制限する制度 子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間
	超過勤務の制限 (行政職員)	○	○	(概要) (期間)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者・父母・子等を介護する職員の超過勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限する制度 子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間
(参考)女性職員に対する休暇や措置	超過勤務の免除 (行政職員)	○	○	(概要) (期間)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を免除する制度 子が小学校就学の始期に達するまで
	出産休暇		○	(概要) (期間)	女性職員が出産する場合に与えられる休暇 産前6週間(多胎妊娠の場合には14週間)前から産後8週間まで(任命権者が認めた場合、さらに2週間を加算した期間)
	通院休暇		○	(概要) (期間)	妊産婦である女性職員が健康診査及び保健指導の受診のために与えられる休暇 妊産婦である期間
	妊娠障害休暇		○	(概要) (期間)	妊娠中の女性職員が妊娠に起因するつわり等の障害のため勤務することが著しく困難な場合に与えられる休暇 妊娠中の期間(14日以内)
	通勤緩和休暇		○	(概要) (期間)	妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるときに、正規の勤務時間の始め又は終わりで勤務しないことを認める制度 妊娠中の期間、1日を通じて1時間を超えない範囲
	深夜勤務及び時間外勤務の制限		○	(概要) (期間)	妊産婦である女性職員の深夜勤務及び正規の勤務時間以外の勤務を制限する制度 妊産婦である期間
	業務軽減		○	(概要) (期間)	妊産婦である女性職員の業務の軽減又は他の簡易な業務に就かせることを認める制度 妊産婦である期間
	休息、補食のための職務専念義務免除		○	(概要) (期間)	妊娠中の女性職員が母体又は健康保持のため、適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務しないことを認める制度 妊娠中の期間
	妊娠教職員勤務負担軽減措置		○	(概要) (期間)	妊娠教職員の業務を担当させるため、非常勤講師などの会計年度任用職員を配置することができる制度 産前休暇(連続する妊娠障害休暇、産前加算休暇)開始日の前日までの妊娠中の期間

新米パパのための仕事と育児の両立支援策

ケース1



そんな時には・・・

出産補助休暇を取得しましょう！

- ・有給の休暇です。
- ・入院中の世話や出生の届出のためにも使えます。

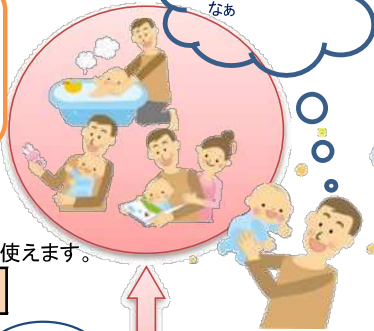
【出産補助休暇の取得例】

妻の入院、出産から2週間の間で、3日分、分割しても使えます。

出産の付添い 1日	退院の付添い 1日	出生届の届出 1日
--------------	--------------	--------------

合計3日間取得

ケース3



妻の就業等の状況にかかわらず、育児休業等を取得できます。
妻が専業主婦である場合や育児休業を取得中の場合でも、夫は育児休業を取得できます。育児短時間勤務や部分休業についても同様です。
妻の出産後57日までの間に夫が育児休業(産後パパ育休)を取得した場合は、産後パパ育休と別に、育児休業を取得できます。

そんな時には・・・

育児休業を取得しましょう！

- ・休業中は無給ですが、子が1歳になるまでは共済組合から給与の50%相当の育児休業手当金が支給されます。
- ・共済掛金が免除されます。

※入所を申し込んでいた保育園に入所できなかった等の総務省令に定める場合には、2歳まで支給されます。

ケース2



そんな時には・・・

男性職員の育児参加のための休暇を取得しましょう！

- ・有給の休暇です。
- ・職員以外の養育者がいる場合でも取得することができます。

【男性職員の育児参加のための休暇の取得例① 第1子誕生時の場合】

妻の出産の日以後1年間の間で、5日分、分割しても使えます。

出産	育児 3日		育児 1日		育児 1日
----	----------	--	----------	--	----------

合計5日間取得

【男性職員の育児参加のための休暇の取得例② 第2子誕生時の場合】

第1子が小学校就学前の場合、第2子の出産予定日の6週間前から使うことができます。

	第1子の育児 1日	出産	第2子の育児 1日2時間	第2子の育児 2日5時間45分
--	--------------	----	-----------------	--------------------

合計5日間取得

ケース4



そんな時には・・・

育児短時間勤務や部分休業を取得しましょう！

- ・職務から完全に離れることなく育児を行うことができます。

【育児短時間勤務・部分休業の取得例】

仕事に円滑に復帰するため、徐々に勤務時間を増やすことも可能です。

育児休業	育児短時間勤務 or 部分休業
------	-----------------

徐々に復帰

1日の勤務時間のうち、勤務時間の始めや終わりに部分休業を取得できます。

部分休業 1時間	勤務	部分休業 1時間
-------------	----	-------------

フルタイム勤務より短い時間を選んで勤務することも可能です。

育児	育児短時間勤務	育児
----	---------	----

【フレックスタイム制】

例えば、子を保育園に送ってから出勤する場合に、通常の勤務時間以外の時間に変更することができます。



上記で紹介した制度以外にも支援制度はまだまだあります。
詳しい内容については、各学校の管理職までお問い合わせください。

**子の出生時における男性職員の育児休業（産後パパ育休）
と休暇の組合せ取得例****職員A（35歳・教諭 給料月額：約34万円 妻・子1人）の場合****「産後パパ育休」とは？**

妻の出産日以後57日間（産後休暇中）の間に取得する育児休業のことです。産後8週間の期間は、女性が出産後の母体の回復と乳児の世話で、肉体的にも精神的にも負担が大きいことから、配偶者がそれを分かち合うことが重要です。国でも、この期間の育児休業を「産後パパ育休」の通称で呼び、取得促進を呼び掛けています。

プランA『パパのための休暇完全取得コース』（有給の休暇のみ活用）

★出産補助休暇（3日）＋年次休暇（2日）＋週休日（土日を2日）＋男性職員の育児参加のための休暇（5日）＋週休日（土日を2日）の休暇のみ2週間コース！

Q：プランAを取得した場合、給与面はどうなりますか？

A：プランAは、特別休暇と年次休暇の取得だけなので給与面で影響ありません。

Q：プランAはどんなタイプの人に向いていますか？

A：例えば、お子さんが生まれた後にまず休暇を取りたい方におすすめです。育児休業に入る前の基本形とも言えます。このプランは、生まれた直後に取得するのがポイントです。

プランB『育休お試し1か月コース』（産後パパ育休も活用）

★プランA（2週間）＋育児休業（2週間）の1か月コース！

Q：プランBを取得した場合、給与面ではどうなりますか？

A：プランBを取得した場合、35歳（教諭）のモデルケース（妻・子1人）ですと、

取得前：約41万円（諸手当含む。）→取得後：約34万円（育児休業手当金を含む。）

なお、金額は、取得月や休業期間に応じて変動するので、おおよその目安と考えてください。

Q：プランBはどんなタイプの人に向いていますか？

A：例えば、育児休業に興味はあるけれど、実際に取得したことがない方におすすめです。妻の産後期間中に合わせて取得して、夫婦で子育てを楽しんでみてはいかがでしょうか？

プランC『イクメン2か月チャレンジコース』（産後パパ育休も活用）

★プランA（2週間）＋育児休業（1か月2週間）の2か月コース！

Q：プランCを取得した場合、給与面ではどうなりますか？

A：プランCを取得した場合、35歳（教諭）のモデルケース（妻・子1人）ですと、

取得前：2か月で約82万円（諸手当含む。）→取得後：約62万円（育児休業手当金を含む。）

なお、金額は、取得月や休業期間に応じて変動するので、おおよその目安と考えてください。

Q：プランCはどんなタイプの人に向いていますか？

A：例えば、仕事は忙しいけれど、少しでも出産後の育児に携わりたい方におすすめです。子どもの日々の成長をより身近に感じながら、かけがえのない時間を過ごしてみてはいかがでしょうか？