

育休中転職活動 かんたん解説ガイド

 Money Forward クラウド

※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

法的側面と給付金

法的可否

育児・介護休業法上、育休中に転職活動を行うこと、および転職すること自体は禁止されていません。休業は現在の雇用関係に基づく権利であり、将来のキャリア選択を制限するものではありません。

育児休業給付金

- 受給中に転職先で就業を開始した場合や、現在の会社を退職した場合は、その時点で給付金の支給は停止されます。
- 重要な点として、転職を理由に**過去に受給した給付金の返還を求められることはありません。**
- 2025年4月施行の法改正により、育休中の手取り収入が実質10割になりました。（28日が上限）

メリット・デメリット

メリット

- より良い労働条件の実現
- キャリアアップや希望の職種への転換
- 育児と両立しやすい環境への移行
- 現職のネガティブな環境からの脱却
- 休業期間を利用した集中的な転職活動

デメリット

- 育児と並行しての活動による精神的・時間的負担増
- 面接等のための子どもの預け先確保の難しさ
- 転職タイミングによる給付金打ち切りのリスク
- 転職先の労働条件が想定と異なる可能性

注意点

子どもの預け先	面接や選考プロセス中の、一時的な保育手段（家族の協力、一時預かり、ベビーシッター等）を事前に確保する必要があります。
給付金と社会保険	新しい会社での就業開始日をもって給付金が停止するため、収入が途切れないよう、退職日と入社日、給付金の最終支給日を正確に把握し、計画的に進めることが重要です。社会保険の切り替え手続きも漏れなく行います。
労働条件の確認	内定前に、短時間勤務制度やリモートワークの利用可否・条件などを書面等で明確に確認しましょう。口約束だけでなく、具体的な制度内容を確認することが不可欠です。
情報管理	現在の勤務先に知られずに活動を進めるため、会社のPCやメールアドレス等は絶対に使用せず、個人で連絡手段を確保し、情報管理を徹底してください。

ポイントとタイミング

POINT!

応募書類・面接	職務経歴書では即戦力となるスキルを強調します。 面接では、育休中の転職理由をポジティブに、将来への意欲を中心に伝えましょう。
最適なタイミング	給付金の受給期間を最大限活用し、かつ保育園の入園時期（例 4月入園）に合わせて転職活動を進めるのが一般的です。そのためには、入社希望時期から逆算し、数ヶ月前からの準備・活動開始が推奨されます。