社会福祉法人大川市福祉会
育児・介護休業等に関する規程

○制　定（平成25年3月7日　理事会）

○全部改正（平成29年3月28日　理事会）

○一部改正（平成30年3月22日　理事会）

○一部改正（令和４年３月１８日理事会）

○一部改正（令和４年６月７日理事会）

○一部改正（令和４年９月１３日理事会）

○一部改正（令和５年３月１７日理事会）

○一部改正（令和６年３月１９日理事会）

○一部改正（令和７年３月１９日理事会）

社会福祉法人
大　川　市　福　祉　会

社会福祉法人大川市福祉会　育児･介護休業等に関する規程

第１章　目的

（目的）
第１条　この規程は、職員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

第２章　育児休業制度

（育児休業の申出の手続等）
第２条　育児のために休業することを希望する職員（日雇従業員を除く）であって、１歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規程に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあっては、申出時点において、子が１歳６か月（本条第６項、第７項の申出にあっては２歳）に達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ない者に限り、育児休業をすることができる。
２　第１項、第４項、第８項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。
(1) 採用後１年未満の職員
(2) 申出の日から１年（第４項及び第５項の申出にあっては６か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな職員
(3) １週間の所定労働日数が２日以下の職員
３　配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業をしている場合、職員は、子が１歳２か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が１年を限度として、育児休業をすることができる。
４　次のいずれにも該当する職員は、子が１歳６か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の１歳の誕生日に限るものとする。 ただし、配偶者が育児・介護休業法第５条第３項（本項）に基づく休業を子の１歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。
(1) 職員又は配偶者が原則として子の１歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
(2) 次のいずれかの事情があること
（ア）保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
（イ）職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、１歳６か月以降育
児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
(3) 子の１歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

５　第４項にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより第１項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した職員は、子が１歳６か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

６　次のいずれにも該当する職員は、子が２歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の１歳６か月

の誕生日応当日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第５条第３項（本項）に基づく休業を子の１歳６か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(1) 職員又は配偶者が子の１歳６か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

（ア）保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

（イ）職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、１歳６か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(3) 子の１歳６か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

７　第６項にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより第４項又は第５項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した職員は、子が２歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

８　育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の１か月前（第４項から第７項に基づく１歳を超える休業の場合は、２週間前）までに、育児休業申出書（様式１）を法人本部に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

９　第１項に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき２回までとする。第４項又は第５項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより第４項又は第５項に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき１回限りとする。第６項又は第７項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより第６項又は第７項に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき１回限りとする。

10　育児休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（様式２）を交付する。

（出生時育児休業（産後パパ育休））

第３条　育児のために休業することを希望する職員（日雇従業員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から８週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより４週間（28 日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあっては、申出時点において、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労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができる。

２　第１項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。

(1) 採用後１年未満の職員

(2) 申出の日から８週間以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(3) １週間の所定労働日数が２日以下の職員

３　出生時育児休業をすることを希望する職員は、原則として、出生時育児休業を開始しようとする日の２週間前までに、出生時育児休業申出書（様式１－２）を法人に提出することにより申し出るものとする。
なお、出生時育児休業中の有期契約職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

４　第１項に基づく申出は、一子につき２回まで分割できる。ただし、２回に分割する場合は２回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。

５　出生時育児休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

６　出生時育児休業中に就業することを希望する職員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を休業前日までに法人本部に提出すること。

７　法人は、第６項の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した職員に対して提示する。職員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書を本部に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。法人と職員の双方が就業日等に合意したときは、法人は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（様式２）を交付する。

（育児休業の申出の撤回等）
第４条
１　申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届（様式４）を法人に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。
２　育児休業申出撤回届が提出されたときは、法人は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（様式２－１・２）を交付する。
３　育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。ただし、第２条第１項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第４項に及び第５項に基づく休業の申出をすることができる、第２条第４項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第５項に基づく休業の申出をすることができる。
４　育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、法人にその旨を通知しなければならない。

（育児休業の期間等）
第５条　育児休業の期間は、原則として、子が１歳に達するまで（第２条第３項、第４項及び第５項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで）を限度として育児休業申出書（様式１）に記載された期間とする。
２　前項の規定にかかわらず、法人は、育児・介護休業法の定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
３　職員は、育児休業期間変更申出書（様式５）により法人に、育児休業開始予定日の１週間前までに申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。）の１か月前（第２

条第４項及び第５項に基づく休業をしている場合は、２週間前）までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として１回に限り行うことができるが、第２条第４項及び第５条に基づく休業の場合には、第２条第１項に基づく休業とは別に、子が１歳から１歳６か月に達するまで及び１歳６か月から２歳に達するまでの期間内で、それぞれ１回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

４　育児休業期間変更申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（様式２－２）を交付する。

５　次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合
当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から２週間以内であって、法人と本人が話し合いの上決定した日とする。）

(2) 育児休業に係る子が１歳に達した場合等
子が１歳に達した日（第２条第３項に基づく休業の場合を除く。第２条第４項に基づく休業の場合は、子が１歳６か月に達した日。第２条第５項に基づく休業の場合は、子が２歳に達した日）

(3) 申出者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合　産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日

(4) 第２条第３項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業
期間との合計が１年に達した場合　当該１年に達した日

６　前項第１号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に法人にその旨を通知しなければならない。

第３章　介護休業制度

（介護休業の対象者）

第６条　要介護状態にある家族を介護する職員（日雇従業員を除く）は、この規程に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り介護休業をすることができる。

イ　採用後１年以上であること。

ロ　介護休業を開始しようとする日(以下、「介護休業開始予定日」という。)から 93 日経過日から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ないこと。

２　前項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。

(1) 採用後１年未満の職員

(2) 申出の日から 93 日以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(3) １週間の所定労働日数が２日以下の職員

３　この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、２週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

(1) 配偶者

(2) 父母

(3) 子

(4) 配偶者の父母

(5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
(6) 上記以外の家族で法人が認めた者

（介護休業の申出の手続等）
第７条　介護休業をすることを希望する職員は、原則として介護休業開始予定日の２週間前までに、介護休業申出書（様式６）を法人に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の有期契約職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を介護休業開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。
２　申出は、対象家族１人につき３回までとする。ただし、前項後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。
３　法人は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
４　介護休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下この章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書（様式２－１・２）を交付する。

（介護休業の申出の撤回等）
第８条　申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届（様式４）を法人に提出することにより、介護休業の申出を撤回することができる。
２　介護休業申出撤回届が提出されたときは、法人は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（様式２）を交付する。
３　同一対象家族について２回連続して介護休業の申出を撤回した者について、当該家族について再度の申出はすることができない。ただし、法人がこれを適当と認めた場合には、申し出ることができるものとする。
４　介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、法人にその旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)
第９条　介護休業の期間は、対象家族１人につき、原則として、通算 93 日間の範囲内で、介護休業申出書（様式６）に記載された期間とする。
２前項の規定にかかわらず、法人は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。
３　職員は、介護休業期間変更申出書（様式５）により、介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了予定日」という。）の２週間前までに法人に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。
この場合において、介護休業開始予定日から変更後の介護休業終了予定日までの期間は通算 93 日の範囲を超えないことを原則とする。
４　介護休業期間変更申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（様式２）を交付する。
５　次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
(1) 家族の死亡等介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から２週間以内であって、法人と本人が話し合いの上決定した日とする。）
(2) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

6　前項第１号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に法人にその旨を通知しなければならない。

第４章　子の看護休暇

（子の看護休暇）

第 10 条　~~小学校就学の始期に達する~~　小学校３年生終了までの子を養育する職員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をしたり、当該子に予防接種や健康診断を受けさせたり、又は当該子の感染症に伴う学級閉鎖等、あるいは、入園（入学）式、卒園式に出席するために、就業規則第２２条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が１人の場合は１年間につき５日、２人以上の場合は１年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の１年間とは、４月１日から翌年３月 31 日までの期間とする。ただし、労使協定によって除外された次の職員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。

(1) ~~採用後６か月未満の職員~~　削除

(2) １週間の所定労働日数が２日以下の職員

2　子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

3　取得しようとする者は、原則として、子の看護休暇申出書（様式 10）を事前に法人に申し出るものとする。

4　給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第５章　介護休暇

（介護休暇）

第 11 条　要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員（日雇従業員を除く）は、就業規則第２２条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が１人の場合は１年間につき５日、２人以上の場合は１年間につき 10 日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の１年間とは、４月１日から翌年３月 31 日までの期間とする。ただし、労使協定によって除外された次の職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

(1) ~~採用後６か月未満の職員~~　削除

(2) １週間の所定労働日数が２日以下の職員

2　介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

3　取得しようとする者は、原則として、介護休暇申出書（様式 10）を事前に法人に申し出るものとする。

4　給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第６章　所定外労働の制限

（育児・介護のための所定外労働の制限）

第 12 条　~~３歳に満たない~~　小学校就学前の子を養育する職員（日雇職員を除く）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する職員（日雇職員を除く）が当

該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。
2　前項の規定にかかわらず、労使協定によって除外された次の職員からの所定外労働の制限の申出は拒むことができる。
(1) 採用後１年未満の職員
(2) １週間の所定労働日数が２日以下の職員
3　申出をしようとする者は、１回につき、１か月以上１年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の１か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限申出書（様式７）を法人に提出するものとする。この場合において、制限期間は、次条第３項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
4　法人は、所定外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
5　申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後２週間以内に法人に所定外労働制限対象児出生届（様式３）を提出しなければならない。
6　制限開始予定日の前日までに、申出に係る子又は家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、法人にその旨を通知しなければならない。
7　次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
(1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
(2) 制限に係る子が３歳に達した場合
当該３歳に達した日
(3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
8　前項第１号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、法人にその旨を通知しなければならない。

第７章　時間外労働の制限

（育児・介護のための時間外労働の制限）
第 13 条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則第１９条から第２０条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、１か月について 24 時間、１年について 150 時間を超えて時間外労働をさせることはない。
2　前項の規定にかかわらず、次の一から三のいずれかに該当する職員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。
(1 短時間労働職員
(2) 採用後１年未満の職員
(3) １週間の所定労働日数が２日以下の職員
3　申出をしようとする者は、１回につき、１か月以上１年以内の期間（以下この条にお

いて「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の１か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書（様式８）を法人に提出するものとする。 この場合において、制限期間は、前条第３項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

４　法人は、時間外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

５　申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後２週間以内に法人に時間外労働制限対象児出生届（様式３）を提出しなければならない。

６　制限開始予定日の前日までに、申出に係る子又は家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、法人にその旨を通知しなければならない。

７　次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日

(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が６歳に達する日の属する年度の３月 31 日

(3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

８　前項第１号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、法人にその旨を通知しなければならない。

第８章　深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

第 14 条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、常用職員就業規則第１９条及び有期契約職員就業規則第１２条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後 10 時から午前５時までの間（以下「深夜」という。）に労働させることはない。

２　前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。

(1) 日雇職員

(2) 採用後１年未満の職員

(3) 申出に係る子又は家族の 16 歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員

イ　深夜において就業していない者（１か月について深夜における就業が３日以下の者を含む。）であること

ロ　心身の状況が申出に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること

ハ　６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）以内に出産予定でなく、かつ産後８週間以内でない者であること

(4) １週間の所定労働日数が２日以下の職員

(5) 所定労働時間の全部が深夜にある職員

３　申出をしようとする者は、１回につき、１か月以上６か月以内の期間（以下この条に

おいて「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の１か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書（様式 10）を法人に提出するものとする。

４　法人は、深夜業制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

５　申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後２週間以内に法人に深夜業制限対象児出生届（様式３）を提出しなければならない。

６　制限開始予定日の前日までに、申出に係る子又は家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、法人にその旨を通知しなければならない。

７　次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日

(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が６歳に達する日の属する年度の３月 31 日

(3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

８　前項第１号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、法人にその旨を通知しなければならない。

９　制限期間中の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

10　深夜業の制限を受ける職員に対して、法人は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第９章　所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

第 15 条　３歳に満たない子を養育する職員は、申し出ることにより、常用職員就業規則第１９条及び有期契約職員就業規則第１２条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前９時から午後４時まで（うち休憩時間は、午前 12 時から午後１時までの１時間とする。）の６時間とする（１歳に満たない子を育てる女性職員は更に別途 30 分ずつ２回の育児時間を請求することができる。）。ただし、理事長が、職員の育児状況から所定労働時間短縮の必要性があると認められた場合は、所定労働時間を短縮することができる。

２　前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

(1) 日雇職員

(2) １日の所定労働時間が６時間以下である職員

(3) 労使協定によって除外された次の職員

（ア）採用後１年未満の職員

（イ）１週間の所定労働日数が２日以下の職員

３　申出をしようとする者は、１回につき、１か月以上１年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の１か月前までに、育児短時間勤務申出書(様式 11)により法人に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、法人は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書(様式 13)を交付する。その他適用のための手続等については、第３条から第５条までの規定（第３条第２項及び第４条第３項を除く。）を準用する。

４ 本条の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

５ 賞与については、その算定対象期間に本条の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した期間に対応する期末手当・勤勉手当は支給しない。

６ 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本条の適用を受ける期間は、通常の勤務をしたものとみなす。

（介護短時間勤務）

第 16 条　要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、当該家族１人当たり利用開始の日から３年の間で２回までの範囲内で、常用職員就業規則第１９及び有期契約職員就業規則第２０条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前９時から午後４時まで（うち休憩時間は、午前 12 時から午後１時までの１時間とする。）の６時間とする。ただし、理事長が、職員の介護状況から所定労働時間短縮の必要性があると認められた場合は、所定労働時間を短縮することができる。

２　前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

(1) 日雇職員

(2) 労使協定によって除外された次の職員

（ア）採用後１年未満の職員

（イ）１週間の所定労働日数が２日以下の職員

３　申出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の２週間前までに、介護短時間勤務申出書（様式 12）により法人に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、法人は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書（様式 13）を交付する。その他適用のための手続等については、第７条から第９条までの規定を準用する。

４ 本条の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

５ 賞与については、その算定対象期間に本条の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した期間に対応する期末手当・勤勉手当は支給しない。

６ 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本条の適用を受ける期間は、通常の勤務をしたものとみなす。

第 10 章　育児休業等に関するハラスメントの防止

（禁止行為）

第 17 条　すべての職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(1) 部下の育児･介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

(2) 部下又は同僚の育児･介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動

(3) 部下又は同僚が育児･介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

(4) 部下である職員が第１号から第３号の行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

（懲戒）

第 18 条　次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める懲戒処分を行う。

(1) 第１７条第１号から第３号の行為を行った場合

常用職員就業規則第４０条第１号から第４号又は有期契約職員就業規則第３２条第１号から第４行までに定めるけん責、減給、出勤停止又は降格

(2) 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合

常用職員就業規則第４０条第５号又は有期契約職員就業規則第３２条第５号に定める懲戒解雇

（相談及び苦情への対応）

第 19 条　育児休業等に関するハラスメントの相談及び苦情処理の相談窓口は法人本部及び各施設で設けることとし、その責任者は本部長とする。本部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

２　育児休業等に関するハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。

３　対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、法人本部においては本部長へ、各施設においては所属長へ報告する。報告に基づき、本部長は又は施設長は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の職員等に事実関係を聴取する。

４　前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

５　対応マニュアルに沿い、施設長は本部長に事実関係を報告し、本部長は、問題解決のための措置として、第 18 条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

６　相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは行わない。

（研修の実施及び再発防止の義務）

第 20 条　本部長は、育児・介護休業法の趣旨や取得促進を図るため、全職員に対して研修を行うとともに、特に、育児休業等に関するハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

第 11 章　その他の事項

（給与等の取扱い）

第 21 条　育児・（出生時育児休業含む。以下同じ）・介護休業~~・子の看護休暇・介護休暇~~の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

２　期末・勤勉手当については、その算定対象期間に育児・介護休業~~・子の看護休暇・介護休暇~~をした期間が含まれる場合には、その期間は勤務しなかったものとして計算した額を支給する。

３　定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。

（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

第 22 条　介護休業により給与が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分は、各月に法人が納付した額を翌月１０日までに職員に請求するものとし、職員は法人が指定する日までに支払うものとする。

（円滑な取得及び職場復帰支援）

第 23 条　法人は、育児休業又は介護休業等の取得を希望する職員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、当該職員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・

引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する職員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。

（復職後の勤務）

第 24 条　育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

２　前項の規定にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の１か月前又は介護休業終了予定日の２週間前までに正式に決定し通知する。

（年次有給休暇）

第 25 条　年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業をした日並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

（法令との関係）

第 26 条　育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、この規程に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

附　　則

１　この規程は、平成２９年３月２８日から施行し、平成２９年１月１日から適用する。

２　この規程の施行日前に改正前の社会福祉法人大川市福祉会育児・介護休業等に関する規程に基づき行われた育児休業等の手続きは、この規程に基づいてなされたものとみなす。

附　　則

この規程は、平成３０年４月１日から施行し平成２９年１０月１日から適用する。

附　　則

この規程は、令和４年４月１日から施行する。ただし、第２条（育児休業の申出の手続等）・第３条　出生時休業（産後パパ育休）については、令和４年１０月１日から適用する。

附　　則

この規程は、令和4年6月7日から施行する。ただし、第２条（育児休業の申出の手続等）・第３条　出生時休業（産後パパ育休）については、令和４年１０月１日から適用する。

附　　則

この規程は、令和４年９月１３日から施行する。ただし、第２条（育児休業の申出の手続等）・第３条　出生時休業（産後パパ育休）については、令和４年１０月１日から適用する。

附　　則

この規程は、令和５年４月１日から施行する。

附　　則

この規程は、令和６年４月１日から施行する。

附　　則

この規程は、令和７年４月１日から施行する。

様式１

育児休業申出書

社会福祉法人大川市福祉会
　　理事長　　殿

［申出日］令和　　年　　月　　日
［申出者］所属
　　氏名

私は、育児・介護休業等に関する規程（第　条）に基づき、下記のとおり育児休業の申出をします。

記

1　休業に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	令和　　年　　月　　日
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日	令和　　年　　月　　日
2　１の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3　休業の期間	令和　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで （職場復帰予定日　令和　　年　　月　　日）	
4　申出に係る状況	(1) １歳までの育児休業の場合は休業開始予定日の１か月前、１歳を超えての休業の場合は２週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔　　〕
	(2) １の子について育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 〔　　〕
	(3) １の子について育児休業をしたことが ※　１歳を超えての休業の場合は記入の必要はありません	ない・ある 再度休業の理由 〔　　〕
	(4) 配偶者も育児休業をしており、規程第　条第　項に基づき１歳を超えて休業しようとする場合	配偶者の休業開始（予定）日 令和　　年　　月　　日
	(5)　(4) 以外で１歳を超えての休業の申出の場合	休業が必要な理由 〔　　〕
	(6) １歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合	配偶者が休業　している・していない

様式１－２

（出生時）育児休業申出書

社会福祉法人大川市福祉会
　理事長　　殿

［申出日］令和　　年　　月　　日
［申出者］所属
　　氏名

私は、育児・介護休業等に関する規程（第３条第３項）に基づき、下記のとおり出生時育児休業の申出をします。

記

<table>
<tr><td rowspan="5">1　休業に係る子の状況</td><td colspan="2">(1) 氏名（ふりがな）</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">(2) 生年月日</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">(3) 本人との続柄</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">(4) 養子の場合、縁組成立の年月日</td><td>令和　　年　　月　　日</td></tr>
<tr><td colspan="2">(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日</td><td>令和　　年　　月　　日</td></tr>
<tr><td>2　１の子が生まれていない場合の出産予定者の状況</td><td colspan="3">(1) 氏名
(2) 出産予定日
(3) 本人との続柄</td></tr>
<tr><td rowspan="5">3　出生時育児休業</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>3－1　休業の期間</td><td colspan="2">令和　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで
（職場復帰予定日　令和　　年　　月　　日）</td></tr>
<tr><td colspan="3">※出生時育児休業を２回に分割取得する場合は、１回目と２回目を一括で申し出ること

令和　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで
（職場復帰予定日　令和　　年　　月　　日）</td></tr>
<tr><td rowspan="3">3－2　申出に係る状況</td><td>(1) 休業開始予定日の２週間前に申し出て</td><td>いる・いない→申出が遅れた理由
〔　　〕</td></tr>
<tr><td>(2) １の子について出生時育児休業をしたことが（休業予定含む）</td><td>ない・ある（　回）</td></tr>
<tr><td>(3) １の子について出生時育児休業の申出を撤回したことが
※　１歳を超えての休業の場合は記入の必要はありません</td><td>ない・ある（　回）
→２回ある場合又は１回あるかつ上記（2）が２回ある場合、再度申出の理由
〔　　〕</td></tr>
<tr><td colspan="4">4　１歳までの育児休業（パパ・ママ育休プラスの場合は１歳２か月まで）</td></tr>
<tr><td></td><td>4－1 休業の期間</td><td colspan="2">年　　月　　日から　　年　　月　　日まで
（職場復帰予定日　　年　　月　　日）</td></tr>
</table>

		※1回目と2回目を一括で申し出る場合に記載（2回目を後日申し出ることも可能） 年　月　日から　年　月　日まで （職場復帰予定日　年　月　日）	
	4 - 2 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の 1 か月前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔　〕
		(2) 1 の子について育児休業をしたことが（休業予定含む）	ない・ある（　回） →ある場合 休業期間：　年　月　日から 年　月　日まで →2回ある場合、再度休業の理由 〔　〕
		(3) 1 の子について育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある（　回）→2回ある場合又は1回あるかつ上記 (2) が あるの場合、再度申出の理由 〔　〕
		(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第　条第　項に基づき 1歳を超えて休業しようとする 場合（パパ・ママ育休プラス）	配偶者の休業開始（予定）日 年　月　日
5 1歳を超える育児休業			
	5 - 1 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで （職場復帰予定日 年 月 日）	
	5 - 2 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の 2 週間前に 申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔　〕
		(2) 1 の子について 1 歳を超える 育児休業をしたことが（休業予 定含む）	ない・ある→再度休業の理由 〔　〕 休業期間：　年　月　日から 年　月　日まで
		(3) 1 の子について 1 歳を超える 育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 〔　〕
		(4) 休業が必要な理由	
		(5) 1 歳を超えての育児休業の申 出の場合で申出者が育児休業中でない場合	配偶者の休業　している・していない 配偶者の休業（予定）日 （年　月　日から 年　月　日まで）

（注）上記３、４の休業は原則各２回まで、５の１歳６か月まで及び２歳までの休業は原則各１回です。 申出の撤回１回（一の休業期間）につき、１回休業したものとみなします。

様式２

〔育児・介護・出生時育児〕休業取扱通知書

殿

令和　　年　　月　　日
社会福祉法人大川市福祉会
理事長　川野　枝見子

あなたから令和　　年　　月　　日に〔育児・介護・出生時育児〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規程（第　条、第　条、第　条、第　条、第　条及び第　条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

１休業の期間等	(1)適正な申出がされていましたので申出どおり令和　　年　　月　　日から令和　　年　　月　　日まで休業してください。職場復帰予定日は、令和　　年　　月　　日です。 (2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を令和　年　　月　　日にしてください。 (3)あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。 （　　） (4)あなたが令和　　年　　月　　日にした休業申出は撤回されました。 (5)（介護休業の場合のみ）申出に係る対象家族について介護休業ができる日数はのべ93日です。今回の措置により、介護休業ができる残りの回数及び日数は、（　　）回（　　）日になります。
２休業期間中の取扱い等	（１）休業期間中は給与を支給しません。 （２）あなたの社会保険料本人負担分は　　月現在で１月約　　円、市町よりの税については　　円ですが休業を開始することにより　月から給与からは天引きできなくなりますので毎月　　日までに下記へ振り込むか持参してください。 振込先：大川信用金庫三又支店 （３）お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に法人に連絡をしてください。

様式３

〔育児休業・育児のための所定外労働制限・育児のための時間外労働制限・育児のための深夜業制限・育児短時間勤務〕対象児出生届

社会福祉法人大川市福祉会
理事長　　殿

［申出日］令和　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、令和　　年　　月　　日に行った〔育児休業の申出・所定外労働制限の申出・時間外労働制限の申出・深夜業制限の申出・育児短時間勤務の申出〕において出生していなかった〔育児休業・所定外労働制限・時間外労働制限・深夜業制限・育児短時間勤務〕に係る子が出生しましたので、（育児・介護休業等に関する規程（第　条、第　条、第　条、第　条及び第　条）に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

１　出生した子の氏名

２　出生の年月日

様式４

〔育児・介護・出生時育児〕休業申出撤回届

社会福祉法人大川市福祉会

理事長　　殿

［申出日］令和　　年　　月　　日

［申出者］所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規程（第　条及び第　条）に基づき、令和　　年　　月　　日に行った〔育児・介護〕休業の申出を撤回します。

様式 5

〔育児・介護・出生時育児〕休業期間変更申出書

社会福祉法人大川市福祉会

理事長　　殿

［申出日］令和　　年　　月　　日

［申出者］所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規程（第　条及び第　条）に基づき、令和　　年　　月　　日に行った〔育児・介護〕休業の申出における休業期間を下記のとおり変更します。

記

1　当初の申出における休業期間	令和　　年　　月　　日から 令和　　年　　月　　日まで
2　当初の申出に対する法人の対応	休業開始予定日の指定 ・　有　→　指定後の休業開始予定日 令和　　年　　月　　日 ・　無
3　変更の内容	(1) 休業〔開始・終了〕予定日の変更 (2) 変更後の休業〔開始・終了〕予定日 令和　　年　　月　　日
4　変更の理由 （休業開始予定日の変更の場合のみ）	

（注）1歳以降に開始する育児休業及び介護休業に関しては休業開始予定日の変更はできません。

様式６

介護休業申出書

社会福祉法人大川市福祉会

理事長　　殿

［申出日］令和　　年　　月　　日

［申出者］所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規程（第　条）に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

記

１　休業に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 介護を必要とする理由	
2　休業の期間	令和　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで （職場復帰予定日　令和　　年　　月　　日）	
3　申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の２週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔 〕
	(2) １の家族について、これまでの介護休業をした回数及び日数	回　　日
	(3) １の家族について介護休業の申出を撤回したことが	ない・ある 再度休業の理由 〔　　〕

様式 7

〔育児・介護・出生時育児〕のための所定外労働制限申出書

社会福祉法人大川市福祉会

理事長　　殿

［申出日］令和　　年　　月　　日

［申出者］所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規程（第　条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための所定外労働の制限の申出をします。

記

		〔育児〕	〔介護〕
1　申出に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日		
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日		
	(6) 介護を必要とする理由		
2　育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3　制限の期間	令和　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで		
4　申出に係る状況	制限開始予定日の１か月前に申出をしている・いない→申出が遅れた理由 〔　　〕		

様式 8

〔育児・介護・出生時育児〕のための時間外労働制限申出書

社会福祉法人大川市福祉会

理事長　　殿

［申出日］令和　　年　　月　　日

［申出者］所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規程（第　条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための時間外労働の制限の申出をします。

記

		〔育児〕	〔介護〕
1　申出に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日		
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日		
	(6) 介護を必要とする理由		
2　育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3　制限の期間	令和　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで		
4　申出に係る状況	制限開始予定日の1か月前に申出をしている・いない→申出が遅れた理由 〔　　〕		

様式 9

〔育児・介護・出生時育児〕のための深夜業制限申出書

社会福祉法人大川市福祉会

理事長　　殿

［申出日］令和　　年　　月　　日

［申出者］所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規程（第　条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための深夜業の制限の申出をします。

記

		〔育児〕	〔介護〕
1　申出に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日		
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日		
	(6) 介護を必要とする理由		
2　育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3　制限の期間	令和　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで		
4　申出に係る状況	(1) 制限開始予定日の1か月前に申出をしている・いない→申出が遅れた理由 〔　　〕 (2) 常態として1の子を保育できる又は1の家族を介護できる16歳以上の同居の親族がいる・いない		

様式 10

〔子の看護休暇・介護休暇〕申出書

社会福祉法人大川市福祉会

理事長　　殿

［申出日］令和　　年　　月　　日

［申出者］所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規程（第　条及び第　条）に基づき、下記のとおり〔子の看護休暇・介護休暇〕の申出をします。

記

		〔子の看護休暇〕	〔介護休暇〕
1　申出に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日		
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日		
	(6) 介護を必要とする理由		
2　申出理由			
3　取得する日	令和　年　月　日　時　分から 年　月　日　時　分まで		
4　備　考	令和　年　月　日～　年　月　日（１年度）の期間において 育児　対象　人　日 取得済日数・時間数　日　時間 今回申出日数・時間数　日　時間 残日数・残時間数　日　時間		介護　対象　人　日 取得済日数・時間数　日　時間 今回申出日数・時間数　日　時間 残日数・残時間数　日　時間

（注１）当日、電話などで申し出た場合は、出勤後すみやかに提出してください。

３については、複数の日を一括して申し出る場合には、申し出る日すべて記入してください。

（注２）子の看護休暇の場合、取得できる日数は、小学校就学前の子が１人の場合は年５日、２人以上の場合は年１０日となります。

介護休暇の場合、取得できる日数は、対象となる家族が１人の場合は年５日、２人以上の場合は年１０日となります。

様式 11

育児短時間勤務申出書

社会福祉法人大川市福祉会

理事長　　殿

［申出日］令和　　年　　月　　日

［申出者］所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規程（第　条及び第　条）に基づき、下記のとおり育児短時間勤務の申出をします。

記

1　短時間勤務に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日	
2　1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3　短時間勤務の期間	令和　　年　　月　　日から　　年　　月　　日	
4　申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予定日の１か月前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔　　〕
	(3) １の子について短時間勤務の申出を撤回したことが	ない・ある 再度申出の理由 〔　　〕

様式 12

介護短時間勤務申出書

社会福祉法人大川市福祉会

理事長　　殿

［申出日］令和　　年　　月　　日

［申出者］所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規程（第　条）に基づき、下記のとおり介護短時間勤務の申出をします。

記

1　短時間勤務に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 介護を必要とする理由	
2　短時間勤務の期間	令和　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで	
	□毎日　　□その他[　　]	
3　申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予定日の 2 週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔　　〕
	(2) 1 の家族について最初の介護短時間勤務を開始した年月日、及びこれまでの利用回数	〔最初の開始年月日〕 令和　　年　　月　　日 〔回数〕 回
	(3) 1 の家族について介護短時間勤務の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 〔　　〕

様式 13

〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書

殿

令和　　年　　月　　日

社会福祉法人大川市福祉会

理事長

あなたから令和　　年　　月　　日に〔育児・介護〕短時間勤務の申出がありました。育児・介護休業等に関する規程（第　条及び第　条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1　短時間勤務の期間等	・適正な申出がされていましたので申出どおり令和　　年　　月　　日から 令和　　年　　月　日まで短時間勤務をしてください。 ・申し出た期日が遅かったので短時間勤務を開始する日を令和　　年　　月　　日にしてください。 ・あなたは以下の理由により対象者でないので短時間勤務をすることはできません。 〔　　〕 ・今回の措置により、介護短時間勤務ができる期限は、令和　　年　　月　　日までで、残り（　　）回になります。
2　短時間勤務期間の取扱い等	(1) 短時間勤務中の勤務時間は次のとおりとなります。 始業（　　時　　分）　　終業（　　時　　分） 休憩時間（　　時　　分～　　時　　分（　　分）） (2) （産後 1 年以内の女性従業員の場合）上記の他、育児時間 1 日 2 回 30 分の請求ができます。 (3) 短時間勤務中は原則として所定時間外労働は行わせません。 (4) 短時間勤務中の賃金は次のとおりとなります。 1　基本賃金 2　諸手当の額又は計算方法 (5) 賞与の算定に当たっては、短縮された勤務時間については勤務をしなかったものとみなして計算します。
3　その他	お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に施設長あて電話連絡をしてください。この場合の通常勤務の開始日については、事由発生後 2 週間以内の日を法人と話し合って決定していただきます。