



育児・介護休業等に関する規程

規程第21号

2026年6月1日制定

一般社団法人 岩手県社会福祉士会

○

○

目 次

第1章 目的	1
第1条 (目的)	
第2章 育児休業制度	1
第2条 (育児休業)	
第3条 (出生時育児休業 (産後パパ育休))	
第3章 介護休業制度	3
第4条 (介護休業)	
第4章 子の看護等休暇	4
第5条 (子の看護等休暇)	
第5章 介護休暇	4
第6条 (介護休暇)	
第6章 所定外労働の制限	5
第7条 (育児・介護のための所定外労働の制限)	
第7章 時間外労働の制限	5
第8条 (育児・介護のための時間外労働の制限)	
第8章 深夜業の制限	6
第9条 (育児・介護のための深夜業の制限)	

第9章 所定労働時間の短縮措置等 6

第10条 (育児短時間勤務)

第11条 (育児のための時差出勤制度)

第12条 (介護短時間勤務)

第10章 育児休業等の円滑な取得及び職場復帰支援..... 8

第13条 (円滑な取得及び職場復帰支援)

第14条 (復職後の勤務)

第15条 (育児休業等に関するハラスメントの防止)

第11章 その他の事項 9

第16条 (給与等の取扱い)

第17条 (介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第18条 (法令との関係)



第1章 目的

(目的)

第1条 本規程は、一般社団法人 岩手県社会福祉士会（以下「法人」という） 就業規程第31条に基づき、育児・介護休業、子の看護等休暇、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)

第2条 育児のために休業することを希望する職員（日雇職員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期雇用職員にあつては、申出時点において、子が1歳6か月（本条第6項及び第7項の申出にあつては2歳）に達する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 本条第1項、第3項から第7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) 入職1年未満の職員

(2) 申出の日から1年以内（本条第4項から第7項の申出をする場合は、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 第1項にかかわらず、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及び出生時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

① 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

② 職員の配偶者であつて育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であつた者が、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 前項にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより、本条第1項及び第4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、原則として子の1歳6か月の誕生日応当日とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4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

① 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

② 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か月の誕生日の応当日以降に本項の休業をしたことがないこと。

7 前項にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより本条第1項、第4項、第5項又は第6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職員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前(本条第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、育児休業申出書を法人に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期雇用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 本条第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。本条第4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本条第1項、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。本条第6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本条第1項、第4項、第5項、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(日雇職員を除く)であって、産後休業を

しておらず、子の誕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、有期雇用職員にあっては、申出時点において、子の誕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 本条第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) 入職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雇用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 本条第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。

第3章 介護休業制度

(介護休業)

第4条 要介護状態にある家族を介護する職員（日雇職員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期雇用職員にあっては、申出時点において、介護休業開始予定日から93日を経過する日から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、介護休業をすることができる。

2 本条第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) 入職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 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。

配偶者／父母／子／配偶者の父母／祖父母、兄弟姉妹又は孫

- 4 介護休業をすることを希望する職員は、原則として、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書を法人に提出することにより申し出るものとする。
- 5 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に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

第4章 子の看護等休暇

(子の看護等休暇)

第5条 小学校第3学年修了までの子を養育する職員（日雇職員を除く）は、以下に定める当該子の世話等を行うため、法人に申し出ることにより、就業規程第27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、子の看護等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。

- (1) 負傷し又は疾病にかかった当該子の世話
- (2) 当該子の予防接種の受診
- (3) 当該子の健康診断の受診
- (4) 感染症に伴う学級閉鎖等になった当該子の世話
- (5) 当該子の入園式、卒園式、入学式その他これに準ずる式典への参加

ただし、法人は、労使協定によって除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の職員からの子の看護等休暇の申出は拒むことができる。

- 2 子の看護等休暇は、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。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第6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（日雇職員を除く）は、就業規程第27条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が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、労使協定により除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の職員からの申出は拒むことができる。

- 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。

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7条 小学校就学の始期に達するまで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 本条第1項にかかわらず、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) 入職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年以内の期間について、制限を開始しようとする日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を法人に提出するものとする。

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8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、就業規程第26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 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員は育児のための時間外労働の制限及び介護のための時間外労働の制限を申し出ることができない。

(1) 日雇職員

(2) 入職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年以内の期間について、制限を開始しようとする日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、制限を開始しようとする日の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を法人に提出するものとする。

第8章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

第9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、就業規程第26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時までの間に労働させることはない。

2 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員は深夜業の制限を申し出ることができない。

(1) 日雇職員

(2) 入職1年未満の職員

(3) 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員

① 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

② 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

③ 6週間(多胎妊娠の場合にあつては、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

3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、制限を開始しようとする日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、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書を会社に提出するものとする。

第9章 所定労働時間の短縮措置等

(育児短時間勤務(3歳未満))

第10条 3歳に満たない子を養育する職員又は妊娠中の職員は、法人に申し出ることにより、就業規程第23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。)

2 本条第1項にかかわらず、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日の労働時間が6時間以下の職員

(3) 労使協定によって除外された次の職員

- ① 入職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により会社に申し出なければならない。
- 4 賃金の改定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

(育児のための時差出勤制度)

第11条 小学校就学の始期までの子を養育する職員(日雇職員を除く)は、申し出ることにより、就業規程第23条の始業・終業時刻について、次のように変更することができる。

- ・通常勤務 午前9時00分始業、午後5時00分終業
- ・時差出勤 A 午前9時30分始業、午後5時30分終業
- ・時差出勤 B 午前8時30分始業、午後4時30分終業

- 2 申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の利用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤A又はBのいずれかに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、育児時差出勤申出書により法人に申し出なければならない。
- 3 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの時差出勤制度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
 - ① 入職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

(介護短時間勤務)

第12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、就業規程第23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。

- 2 本条第1項にかかわらず、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
 - ① 入職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、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により法人に申し出なければならない。
- 4 賃金の改定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

第10章 育児休業等の円滑な取得及び職場復帰支援

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第13条 法人は、職員やその配偶者が妊娠・出産したことや、職員が対象家族の介護を行っていることを知った場合、当該職に対して円滑な休業取得並びに制度利用を支援するために、以下(1)及び(2)の措置を実施する。

- (1) 当該職員に、個別に育児・介護休業に関する制度等(育児・介護休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度、育児・介護休業等の申出先、育児・介護休業給付に関する事、育児休業期間中の社会保険料の取扱い、育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件など)の周知及び制度利用の意向確認を実施する。
 - (2) 法人は、当該職員毎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・引き継ぎに係る支援、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を含むものとし、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。
 - (3) 職員に対して育児休業(出生時育児休業含む)、介護休業及び介護両立支援制度等に係る研修を実施する。
- 2 法人は育児休業を取得する職員が生じたことに伴い、当該職員の業務を代替することになった職員の業務の増加に伴う負担を軽減するため、育児休業を取得する職員の業務の整理・引き継ぎにかかる支援を行うとともに、当該職員の業務を代替することになった職員への引き継ぎの対象となる業務について、休廃止、縮小、効率化、省力化実施体制の変更、外注等の見直しを検討し、検討結果を踏まえて必要な対応を行うこととする。
 - 3 法人は、職員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの間に、第7条から第11条に規定する措置等(措置の内容及び申出先)の周知及び制度利用の意向確認を実施する。
 - 4 法人は、職員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したことの申出があったとき、また、法人は、職員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの間に、当該職員に対して、仕事と育児の両立の支障となる個別の事情の改善に資する事項(勤務時間帯、育児両立支援制度等の利用期間など)に関する意向の聴取を実施する。
 - 5 法人は、職員が介護に直面する前の早い段階(①職員が40歳に達する日 ②職員が40

歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間のいずれかで、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、介護休業制度等（介護休業に関する制度、介護両立支援制度等〔制度の内容〕、介護休業・介護両立支援制度等の申出先、介護休業給付金に関すること）に関する情報提供を行う。

（復職後の勤務）

第14条 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の職務とする。

2 本条第1項にかかわらず、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、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、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。

（育児休業等に関するハラスメントの防止）

第15条 すべての職員は第2条～第12条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する職員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

2 本条第1項の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規程第61条及び第62条に基づき、厳正に対処する。

第11章 その他の事項

（賃金等の取扱い）

第16条 基本給その他の月毎に支払われる賃金の取扱いは次のとおりとする。

(1) 育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）をした期間については、支給しない。

(2) 第5条及び第6条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする。

(3) 第9条、第10条及び第12条の制度の適用を受けた期間については、就業規程第42条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。

2 賃金の改定は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に給与改定日が到来した者については、復職後に改定させるものとする。第5条～第12条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

3 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・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

4 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日における勤務成績等を考慮して計算した額を支給する。また、その算定期間に第10条及び第12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賞与は支給しない。第5条～第9条及び第11条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしたものとみなす。

- 5 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したもものとして、勤続年数を計算する。また、第5条から第12条の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしたものとみなす。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第17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末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。

(法令との関係)

第18条 育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務、育児のための時差出勤制度並びに介護短時間勤務に関して、この規則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

(施行期日)

- 1 この規則は、令和7年4月19日から施行する。



O

O