

社会福祉法人笠間市社会福祉協議会職員の育児・介護休業及び  
育児短時間勤務等に関する規程

平成21年3月26日  
規程第1号

(目的)

第1条 この規程は、社会福祉法人笠間市社会福祉協議会（以下「本会」という。）に勤務するすべての職員に対し育児・介護休業及び育児短時間勤務等について、必要な事項を定めるものとする。

(育児休業の対象)

第2条 育児のために休業することを希望する本会の職員であって、3歳に満たない子と同居し、かつ、養育する者は、この規程の定めるところにより育児休業をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定により次の各号に掲げる職員は育児休業をすることができない。

(1)採用1年未満の職員

(2)申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(育児休業の申出の手続き)

第3条 育児休業を希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という。）の1ヵ月前（法に定める事情による子が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（様式第1号）を本会に提出することにより申し出るものとし、当該育児休業申出書が提出された日をもって申出の日とする。

2 申出は、特別の事情がない限り、職員ごとに一子につき2回までとし、双子以上の場合はもこれを一子とみなす。なお、産後休業をしていない職員が、子の出生日又は、出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の期間の出生時育児休業については、原則として出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに申出ることにより一子につき4週間（28日）以内の期間で2回に分割できる。ただし、2回に分割する場合は、2回分まとめて行うこととし、まとめて申出なかった場合は申出を拒む場合がある。

3 育児休業申出書が提出されたときは、本会は、速やかに当該申出書を提出した者（以下「申出者」という。）に対し、育児・介護休業取扱通知書（様式第2号）を交付するものとする。

4 育児休業申出書に記載された休業開始予定日が、申出の日の1ヵ月（やむを得ない事由がある場合は、1週間）後の日よりも前である場合には、本会は、休業開始予定日から申出の日の1ヵ月（やむ得ない事由がある場合は、1週間）後の日までの間のいずれかの日を、休業開始予定日として指定できるものとする。この場合において、本会が指定を行うときは、育児・介護休業取扱通知書に指定する期日を記載して交付するものとする。ただし、育児・介護休業取扱通知書に記載することが困難な場合には、指定する期日を記載した文書を別途交付するものとする。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間に内に育児休業対象児出生届（様式第3号）を、本会に提出しなければならない。

(育児休業の申出の撤回等)

第4条 申出者は、休業開始予定日の前日までは、育児・介護休業撤回届（様式第4号）を本会に提出して、育児休業の申出を撤回することができる。

2 育児休業の申出を撤回した者は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。ただし、法に定める事情による1歳を超える休業の場合はこの限りではない。

3 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は、育児休業の申出は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、本会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 育児休業期間は、原則として、子が3歳に達する日（誕生日の前日をいう。）までを限度として育児休業申出書に記載された期間とする。

2 育児休業の申出をした後、法に定める特別な事由が発生した場合は、申出者は、原則として変更後の休業開始予定日の1週間前までに、育児・介護休業期間変更申出書（様式第5号）を本会に提出することにより、1回に限り休業開始予定日の繰り上げ変更を行うことができる。

3 第3条第4項の規定は、前項の育児休業期間の変更について準用する。

4 申出者は、原則として育児休業を終了しようとする日（以下「休業終了予定日」という。）の1ヵ月前（法に定める事情による子が1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児・介護休業期間変更申出書を本会に提出することにより、各々1回に限り休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

5 前項までの規定にかかわらず、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、育児休業は終了するのもとし、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から起算して2週間以内であって、本会が指定した日

(2)育児休業に係る子が3歳に達した場合 子が3歳に達した日

(3)産前産後休暇又は新たな育児休業が始まった場合 産前産後休暇又は新たな育児休業の開始日の前日

6 前項第1号の事由が生じた場合は、職員は、原則として当該事由が発生した日に、本会にその旨を通知しなければならない。

### (介護休業の対象)

第6条 要介護状態にある家族を介護する職員は、この規程の定めるところにより介護休業をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず労使協定により、次の各号に掲げる職員は介護休業をすることができない。

(1)採用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 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)上記以外の家族で会社が認めた者

### (介護休業の申出の手続き)

第7条 介護休業を希望する者は、原則として介護休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という。）の2週間前までに、介護休業申出書（様式第7号）を本会に提出することにより申し出るものとし、当該介護休業申出書が提出された日をもって申出の日とする。

2 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき 要介護状態ごとに1回とする。

3 本会は、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、本会は、速やかに当該申出書を提出した者（以下「申出者」という。）に対し、育児・介護休業取扱通知書（様式第2号）を交付するものとする。

### (介護休業の申出の撤回等)

第8条 申出者は、休業開始予定日の前日までは、育児・介護休業撤回届（様式第4号）を本会に提出して、介護休業の申出を撤回することができる。

2 介護休業の申出を2回連続して撤回した者について、当該家族について再度の申出をするとはできない。ただし、特別の事情がある場合は、申出することができる。

3 休業開始予定日の前日までに、対象家族の死亡等により申出者が休業申出に係る対象家族を介護しないこととなつた場合は、介護休業の申出はなかつたものとみなす。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、本会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 介護休業期間は、原則として、対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回連続する6月の期間内において必要とされる期間とする。

2 前項にかかわらず、本会は、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なうことができる。

3 介護休業の申出をした後、やむを得ない事由が発生した場合は、申出者は、原則として変更後の休業開始予定日の1週間前までに、育児・介護休業期間変更申出書（様式第5号）を本会に提出することにより、1回に限り休業開始予定日の繰り上げ変更を行うことができる。

4 申出者は、原則として介護休業を終了しようとする日（以下「休業終了予定日」という。）の2週間前までに、育児・介護休業期間変更申出書を本会に提出することにより、1回に限り休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

5 前項までの規定にかかわらず、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、介護休業は終了するのもとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 対象家族の死亡等、介護休業に係る家族を介護しないこととなつた場合当該事由が発生した日から起算して2週間以内であって、本会が指定した日

(2) 産前産後休暇又は新たな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暇又は新たな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は、職員は、原則として当該事由が発生した日に、本会にその旨を通知しなければならない。

(給与等の取扱)

第10条 育児・介護休業中の職員に対しては、育児・介護休業の期間は、給与を支給しない。

2 育児休業を取得した職員が職務に復帰したときは、当該育児休業の期間の2分の1に相当する期間（以下この項において「調整期間」という。）を引き続き勤務したものとみなし、その職務に復帰した日又はその日から1年以内の昇給時期に、昇給の場合に準じてその者の給料月額を調整する。

3 給与規程第19条第1項及び第20条第1項に定める基準日において、育児・介護休業をしている職員には、期末手当及び勤勉手当を支給しない。ただし、それぞれの基準日に育児・介護休業をしている職員のうち、期末手当及び勤勉手当の算定期間において勤務した期間がある職員を除くものとする。

4 育児休業をした職員の期末手当の額の算定にあたっては、当該育児休業をした期間の2分の1の期間を在職期間として取り扱うこととする。

(復職後の取扱い)

第11条 育児・介護休業後の勤務は、原則として休業直前の職務で行うものとする。

2 前項の規定にかかわらず、本人の希望がある場合、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できる。

(年次有給休暇)

第12条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定にあたっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとする。

(育児短時間勤務の制度)

第13条 小学校就学前の始期に達するまでの子と同居し、かつ、養育する職員は、本会に申し出て、職員の休憩時間を除く所定勤務時間を1日2時間短縮する制度（以下「育児短時間勤務制度」という。）の適用を受けることができる。

2 第3条から第5条までの規定は、育児短時間勤務制度を適用するための手続き等について準用する。

3 給与規程第25条第1項第1号の規定は、育児短時間勤務制度の適用を受ける間の給料について準用する。

4 前項の給料を除くその他の給与の算定にあたっては、育児短時間勤務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。

（介護短時間勤務の制度）

第14条 要介護状態にある家族を介護する職員は、本会に申し出て、職員の休憩時間を除く所定勤務時間を1日2時間短縮する制度（以下「介護短時間勤務制度」という。）の適用を受けることができる。

2 第3条から第5条までの規定は、介護短時間勤務制度を適用するための手続き等について準用する。

3 給与規程第25条第1項第2号の規定は、介護短時間勤務制度の適用を受ける間の給料について準用する。

4 前項の給料を除くその他の給与の算定にあたっては、介護短時間勤務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・介護）のための所定外労働の免除）

第15条 小学校就学前の始期に達するまでの子と同居し、かつ、養育する者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免除の申出は拒むことができる。

（1）採用1年未満の職員

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「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働免除申出書（様式8号）を本会に提出するのもとする。

4 本会は、所定外労働免除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、所定外労働免除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週間以内に本会に所定外労働免除対象児出生届を提出しなければならない。

6 免除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、申出されなかつたものとみなす。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、本会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、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

（1）子の死亡等免除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）免除に係る子が小学校就学の始期に達した場合

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

8 前項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 本会

にその旨を通知しなければならない。

(育児・介護のための時間外労働の制限)

## 第16条

- 1 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7条の規定及び時間外労働に関する規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、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 1にかかわらず、次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)採用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・介護のための時間外労働制限申出書を本会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項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。
- 4 本会は、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週間以内に本会に時間外労働制限対象児出生届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、本会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)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 7(1)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、本会にその旨を通知しなければならない。

(育児・介護のための深夜業の制限)

## 第17条

- 1 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7条の規定及び時間外労働に関する規定にかかわらず、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 1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)採用1年未満の職員

(2)請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員

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 心身の状況が請求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いか、又は産後8週間以内でない者であること

(3)1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 請求しようとする者は、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本会に提出するものとする。

(法令との関係)

第18条 育児・介護休業及び育児短時間勤務制度等に関する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。

(補則)

第19条 この規程の施行に関し必要な事項は、会長が別に定める。

#### 附 則

1 この規程は、平成23年4月1日から施行する。

2 社会福祉法人 笠間市社会福祉協議会育児休業規程（平成21年規程第1号）は廃止する。

3 この規程は、平成25年2月1日から施行する。

4 この規程は、令和元年7月1日から施行する。

#### 附 則

この規程は、令和6年3月27日から施行する。

## 様式第1号（第3条関係）

年　月　日

社会福祉  
法　人　笠間市社会福祉協議会  
会　長

様

職　名  
氏　名

印

## 育児休業申出書

私は、  
社会福祉  
法　人　笠間市社会福祉協議会職員の育児休業及び育児短時間勤務に関する規程第3条第1項に基づき、下記のとおり育児休業を申し出ます。

## 記

1 育児休業に係る 子の状況	ふりがな 氏　名		
	生年月日		
	続　柄		
	養子の場合 縁組み成立月日		
2 その他の子の状況	自分で養育していない3歳未満の子 ・有→その子の氏名 ( ) 生年月日 ( ) ・無　　続　柄 ( )		
3 1の子が生まれてい ない場合 出産者状況	ふりがな 氏　名		
	出産予定日		
4 育児休業の期間	年　月　日から 年　月　日まで		
5 申出に係る状況	育児休業開始予定日の1ヵ月前に申し出で • い　る　　(申出が遅れる理由) • いない→ ( )  1と同じ子について育児休業の申出を撤回したことが • な　い　　(再度申出の理由) • あ　る→ ( )  1と同じ子について育児休業をしたことが • な　い　　(再度申出の理由) • あ　る→ ( )		

## 様式第2号（第3条関係）

## 〔育児・介護〕休業取扱通知書

様

年　月　日

社会福祉  
法人 笠間市社会福祉協議会  
会長

あなたから 年 月 日に〔育児・介護〕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・介護休業及び育児短時間勤務に関する規程に基づき、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	<p>(1) 適正な申出がされていましたので申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで休業してください。職場復帰予定日は、 年 月 日です。</p> <p>(2) 申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を 年 月 日にしてください。</p> <p>(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。  [ ]</p> <p>(4) あなたが 年 月 日にした休業申出は撤回されました。</p> <p>(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又は介護短時間勤務ができる期間は月です。今回の措置により、介護休業又は介護短時間勤務ができる日数は残り ( ) 日になります。</p>
2 休業期間中の取扱い等	<p>(1) 休業期間中については給与を支払いません。</p> <p>(2) 所属は笠間支所のままとします。</p> <p>(3) ・(育児休業の場合のみ) あなたの社会保険料は免除されます。  ・(介護休業の場合のみ) あなたの社会保険料本人負担分は、月現在で月約円ですが、休業を開始することにより、月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに本会から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、本会に持参してください。</p> <p>振込先：</p> <p>(4) 税については市より納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。</p>
3 休業後の労働条件	<p>(1) 休業後のあなたの基本給は、級号より昇給します。</p> <p>(2) 年 月の賞与については算定対象期間に出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。</p> <p>(3) 退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。</p> <p>(4) 復職後は原則として主幹で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。</p> <p>(5) あなたの年度の有給休暇はあと日と時間あります。</p>
4 その他	<p>(1) 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、なるべくその日に本会あてに連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後2週間以内の日を本会と話し合って決定していただきます。</p>

様式第3号（第3条関係）

年　月　日

社会福祉  
法人　笠間市社会福祉協議会  
会長　　様

職名　　氏名　　印

育児休業対象児出生届

私は、　　年　　月　　日に行った育児休業の申出において出生していなかった育児休業に係る子が出生しましたので、<sup>社会福祉</sup>法人　笠間市社会福祉協議会職員の育児休業及び育児短時間勤務に関する規程第3条第5項に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1 出生した子の氏名（ふりがな）

2 出生の年月日

3 本人との続柄

様式第4号（第4条関係）

年　月　日

社会福祉  
法人　笠間市社会福祉協議会  
会長　　様

職　名  
氏　名　　印

育児・介護休業撤回届

私は、  
社会福祉  
法人　笠間市社会福祉協議会職員の育児・介護休業及び育児短時間勤務に関する  
規程第4条第1項に基づき、　　年　　月　　日に行った育児休業の申出を撤回し  
ます。

様式第5号（第5条関係）

年　月　日

社会福祉  
法　人　笠間市社会福祉協議会  
会　長　　様

職　名　　印  
氏　名

育児・介護休業期間変更申出書

私は、<sup>社会福祉</sup>人　笠間市社会福祉協議会職員の育児・介護休業及び育児短時間勤務に関する規程第5条第2項及び第5項に基づき、　年　月　日に行った育児・介護休業の申出における休業期間の変更を下記のとおり申出ます。

記

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

様式第6号（第5条関係）

年　月　日

社会福祉  
法人 笠間市社会福祉協議会  
会長 様

職名  
氏名 印

育児・介護休業期間特別出勤届

私は、 年 月 日から 年 月 日までの間の育児・介護休業を申し出ておりますが、下記の理由により、育児・介護休業期間のうち下記の日に出勤いたしましたく、  
社会福祉  
法人 笠間市社会福祉協議会職員の育児・介護休業及び育児短時間勤務に関する規程第5条第4項に基づき、届け出ます。

記

1 理由

2 出勤日

3 所属長の意見

2日の日の出勤を認めます。

所属  
職名  
氏名 印

## 様式第7号（第7条関係）

年      月      日

## 介護休業申出書

社会福祉法人 笠間市社会福祉協議会  
会長

樣

職氏名

印

私は、育児・介護休業等に関する規則（第7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) 家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合、同居、扶養の状況	同居し扶養を している・していない
	(4) 介護を必要とする理由	
2 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
3 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の2週間に前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔 〕
	(2) 1の家族の同一の要介護状態について介護休業をしたことが	ない・ある→ 年 月 日から 年 月 日まで 再度休業の理由 〔 〕
	(3) 1の家族の同一の要介護状態について介護休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 〔 〕
	(4) 1の家族についてのこれまでの介護休業及び介護短時間勤務の日数	日

様式第8号（第13条関係）

育児短時間勤務申出書

社会福祉法人 笠間市社会福祉協議会  
会長 様

年 月 日

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第13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	年 月 日		
	(3) 本人との続柄			
	(4) 養子の場合、縁組成立年月日	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	年 月 日から 年 月 日まで			
	※ 時 分から 時 分まで			
4 申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予定期日の1か月前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔 〕		
	(2) 1の子について短時間勤務の申出を撤回したことが	ある・ない→再度申出の理由 〔 〕		

様式第9号（第14条関係）

介護短時間勤務申出書

社会福祉法人 笠間市社会福祉協議会  
会長

様

年 月 日

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第14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) 家族が祖父母、兄弟 姉妹、孫である場合、同 居、扶養の状況	同居し扶養を している・していない
	(4) 介護を必要とする理 由	
2 短時間勤務の期間	年 月 日から	年 月 日まで
	※ 時 分から 時 分まで <input type="checkbox"/> 毎日 <input type="checkbox"/> その他 [ ]	
3 申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予定 日の2週間前に申し出で いる・いない→申出が遅れた理由 [ ]	
	(2) 1の家族の同一の要介 護状態について介護短 時間勤務をしたことが ない・ある	
	(3) 1の家族の同一の要介 護状態について介護短 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 [ ]	
	(4) 1の家族についてのこ れまでの介護休業及び 介護短時間勤務の日数	日

様式第10号（第13、14条関係）

〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書

殿

年　月　日

社会福祉  
法　人　笠間市社会福祉協議会  
会長

あなたから　　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則（第13条及び第14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	<ul style="list-style-type: none"><li>・適正な申出がされていましたので申出どおり 年　月　日から 年　月　日まで短時間勤務をしてください。</li><li>・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 年　月　日にしてください。</li><li>〔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。〕</li><li>・(介護短時間勤務の場合のみ) 申出に係る対象家族について介護短時間勤務又は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、介護短時間勤務又は介護休業ができる日数は残り（　）日になります。</li></ul>
2 短時間勤務期間の取扱い等	<ul style="list-style-type: none"><li>(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））</li><li>(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。</li><li>(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。</li><li>(4) 短時間勤務中の賃金は次のとおりとなります。 1 勤務1時間当たりの給与額を減額して支給する。</li><li>(5) 期末手当の算定に当たっては、短時間勤務期間中も通常勤務をしたものとみなして計算します。勤勉手当の算定については、短時間勤務の承認を受けた日が90日を超える場合はその勤務しなかった期間を勤勉手当の勤務期間から除算する。</li></ul>
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、なるべくその日に人事部労務課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週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。

様式第11号（第15条関係）

年　月　日

育児のための所定外労働免除申出書

社会福祉  
法　人　　笠間市社会福祉協議会  
会　長　　様

職　名  
氏　名　　印

私は、育児・介護休業等に関する規則（第12条）に基づき、下記のとおり育児のための所定外労働の免除の申出をします。

記

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) 養子の場合の縁組 成立年月日	
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 免除の期間	年　月　日から	年　月　日まで
4 申出に係る状況	免除開始予定日の1か月前に申出をして いる・いない→申出が遅れた理由 〔　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　〕	

様式第12号（第16条関係）

〔育児・介護〕のための時間外労働制限申出書

殿

年 月 日

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第15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) 養子の場合の縁組 成立年月日		
	(5) 同居、扶養の状況		同居し扶養をして [いる・いない]
	(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	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 〔 〕		

（注）1 - (5) は、介護のための時間外労働の制限の申出に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合に記入してください。

## 育児・介護休業等に関する労使協定

社会福祉法人笠間市社会福祉協議会と職員代表 は社会福祉法人笠間市社会福祉協議会おける育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

### (育児休業の申出を拒むことができる職員)

第1条 本会は、次の職員から1歳に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の者
- 二 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者

### (介護休業の申出を拒むことができる者)

第2条 本会は、次の職員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の者
- 二 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者

### (育児・介護のための所定外労働の免除の申出を拒むことができる職員)

第3条 本会は、次の職員から所定外労働の免除の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の職員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

### (育児短時間勤務の申出を拒むことができる職員)

第4条 事務局長は、次の職員から育児短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の者

### (出生児育児休業中の就業)

第5条 出生時育児休業中の就業を希望する職員は、就業可能日等を申出することができるものとする。

### (職員への通知)

第6条 事務局長は、第1条から第6条までのいずれかの規定により職員の申出を拒むときは、その旨を職員に通知するものとする。

### (有効期間)

第7条 本協定の有効期間は、年月日から年月日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

年　　月　　日  
社会福祉法人　笠間市社会福祉協議会　　会　　長

社会福祉法人　笠間市社会福祉協議会　　職員の会