

公益財団法人 社会変革推進財団 育児介護休業規程  
(2026年4月1日改定)

第1条（育児休業）

1 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5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3項から第5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) 入社1年未満の職員

(2) 申出の日から1年以内（第4項及び第5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 配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業又は出生時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、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職員の配偶者であっ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歳の誕生日当日以降に本項の休業をしたことがないこと

5 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か月誕生日当日とする。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か月の誕生日当日以降に本項の休業をしたことがないこと

6 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（第4項及び第5項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を総務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、育児休業に関する申出書により再度の申出を行うものとする。

7 第1項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとする。

- (1) 第1項に基づく休業をした者が第6項後段の申出をしようとする場合

- (2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

8 第4項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。

- (1) 第4項に基づく休業をした者が第6項後段の申出をしようとする場合

- (2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第4項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

9 第5項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。

- (1) 第5項に基づく休業をした者が第6項後段の申出をしようとする場合

- (2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第5項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

10 育児休業申出書が提出されたときは、本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。

## 第2条（出生時育児休業）

1 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、本規程に定めるところにより原則として子の出生後8週間以内のうち4週間

(28日)を限度として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、その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) 入社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(以下「出生時育児休業開始予定日」という。)の1ヶ月前までに出生時育児休業に関する申出書を総務部に提出することにより申出るものとする。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、出生時育児休業に関する申出書により再度の申出を行うものとする。

4 第1項に基づく休業の申出は、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回分まとめて申出ることとし、まとめて申出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。本法人は、育児・介護休業法の定めるところにより出生時育児休業開始予定日の指定を行うことができる。

5 出生時育児休業申出書が提出されたときは、本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 出生時育児休業中の就業を希望する職員は、原則として休業開始予定日の1週間前までに就業可能等申出書を総務部に提出することとする。就業の上限は次の通りとし、提示された申出の範囲内の就業日等に同意した場合に限り、休業中に就業することができる。

- (1) 就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下(1日未満の端数切捨て)
- (2) 就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以下
- (3) 出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間に満たない時間

7 第6項に基づく休業中の就業日等について合意したときは、本法人は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。就業日がない場合は、その旨を通知する。

### 第3条(介護休業)

1 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、のべ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、有期契約職員にあっては、申出時点において、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者に限り、介護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) 入社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2週間前までに、介護休業申出書を総務部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、本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条（子の看護等休暇）

1 小学校6年生までの子を養育する職員（日雇職員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、又は感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加（子の入園式、卒園式及び入学式、卒業式を対象）のために、就業規則第49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10日、2人以上の場合は1年間につき20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、労使協定により除外された次の職員からの申出は拒むことができる。

- (1) 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、1日単位又は半日単位で取得することができる。ただし、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、時間単位で取得することができる。

#### 第5条（介護休暇）

1 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、就業規則第49条に規定する年次有給休暇とは別に、所定労働日数に応じた次の日数を限度として介護休暇を取得することが出来る。

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。

所定労働日数	日数
週5日	90日

週 4 日	50 日
週 3 日	20 日

なお、入社 1 年未満の職員及び前年度全労働日の出勤が 8 割未満の職員は対象家族が 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 日を限度とする。

ただし、労使協定により除外された次の職員からの申出は拒むことができる。

(1) 削除

(1) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員

2 介護休暇は、1 日単位又は半日単位で取得することができる。ただし、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、時間単位で取得することができる。

3 介護休暇の初回の取得及び、連続して 2 週間以上取得する場合は、取得しようとする日を明らかにして、原則として、取得予定日の 2 週間前までに、総務部に申し出るものとする。

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、またはそれに準ずる次の者をいう。

配偶者／父母／子／配偶者の父母／祖父母、兄弟姉妹又は孫

第 6 条（育児・介護のための所定外労働の制限）

1 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 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) 入社 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、育児のための所定外労働制限申出書を総務部に提出するものとする。

第 7 条（育児・介護のための時間外労働の制限）

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、就業規則第 4 8 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 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) 入社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 請求しようとする者は、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総務部に提出するものとする。

#### 第8条（育児・介護のための深夜業の制限）

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、就業規則第48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 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) 入社1年未満の職員
- (3) 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
  - 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
  - ③6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
  - ④1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 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総務部に提出するものとする。

#### 第9条（育児短時間勤務）

1 小学校就学前の子を養育する職員は、申し出ることにより、就業規則第40条の所定労働

働時間について、以下のように変更することができる。

午前9時から午後5時のうち（うち休憩時間は、午後12時30分から午後1時30分までの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 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
  - ①入社1年未満の職員
  - ②1週間の所定労働日数が2日以下の職員
  - ③業務の性質または業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する職員

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、短縮を開始しようとする日の1か月前までに、短時間勤務申出書により総務部に申し出なければならない。

#### 第10条(介護短時間勤務)

1 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、申し出ることにより、就業規則第40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。

午前9時から午後5時のうち（うち休憩時間は、午後12時30分から午後1時30分までの1時間とする。）の6時間とする。

2 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入社1年未満の職員
  - ②1週間の所定労働日数が2日以下の職員
  - ③業務の性質または業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する職員

3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、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、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、短時間勤務申出書により総務部に申し出なければならない。

#### 第11条（給与等の取扱い）

1 基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。

- (1) 育児・介護休業及び出生時育児休業をした期間については、支給しない
- (2) 第4条及び第5条の制度の適用を受けた日又は時間については、有給とする
- (3) 第8条、第9条及び第10条の制度の適用を受けた期間については、別途定める賃金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。

2 定期昇給は、育児・介護休業及び出生時育児休業の期間中は行わないものとし、当該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。第4条～第10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 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業及び出生時育児休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第9条及び第10条の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は、支給しない。第4条～第8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。

4 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・介護休業及び出生時育児休業をした日は出勤したものとみなす。

5 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業及び出生時育児休業をした期間は勤務したのものとして勤続年数を計算するものとする。また、第4条～第10条の制度の適用を受けた日又は期間は、通常の勤務をしているものとみなす。

#### 第12条（育児休業等に関するハラスメント等の防止）

1 すべての職員は妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関する不適切な言動、ならびに第1条～第10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 第1項の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則第70条に基づき、懲戒処分を行う。

#### 第13条（法令との関係）

育児・介護休業及び出生時育児休業、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、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務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。

#### 第14条（細則）

本規程を実施するために必要な事項については、理事長が別に定める。

第15条（改廃）

本規程の改廃については、理事会が決定する。

（附則）本規程は、2019年2月13日より施行する。

（附則）（2019年10月7日）

本規程の一部改正は、2019年10月1日から施行する。

（附則）（2022年10月28日）

本規程の一部改正は、2022年11月1日から施行する。

（附則）（2024年6月18日）

本規程の一部改正は、2024年7月1日から施行する。

（附則）（2026年3月26日）

本規程の一部改正は、2026年4月1日から施行する。