**就業規則への規定例**

　子の看護等休暇制度有給化支援については、令和7年10月1日以降に新たに制度を導入する必要があります。

　また、常時雇用する労働者が10人未満で就業規則の届け出をしていない場合は、全労働者にメール又は回覧のいずれかで周知を行う必要があります。掲示等の場合では確認書類とはなりませんのでご注意ください。

※申請年度において休暇制度の対象となる小学校第3学年修了までの子を養育している雇用保険被保険者がいることが必要です。

第●条（子の看護等休暇）

１. 小学校第３学年修了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則第◯条に規定する年次有給休暇とは別に、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。

一 負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話

二 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること

三 感染症に伴う学級閉鎖等になった当該子の世話

四 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

２. 子の看護等休暇は、時間単位で取得することができる。この場合、始業時刻から連続せず、かつ 終業時刻まで連続しない形で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、子の看護等休暇申出書（社内様式●）により事前に●●課 に申し出るものとする。

４. 本制度の適用を受ける間については、有給とする。

〇利用期間延長加算について

利用期間延長加算を申請される場合は、令和7年10月1日以降に上記規定において、利用期間の延長の規定を行う必要があります。