

育児・介護休業等に関する規則の規定例 (令和7年10月施行対応版・兵庫労働局作成)を ご活用ください。

兵庫労働局において、令和6年5月公布、令和7年4月から段階的に施行の、
育児・介護休業法の改正点などについて解説を加えた、育児・介護休業等に関する
規則の規定例を作成しました。規定の整備にご活用ください。

(この規定例に係るお問合せ先)

兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課
〒650-0044

神戸市中央区東川崎町1-1-3
神戸クリスタルタワー15階
(電話)078-367-0820

兵庫労働局トップページ (<https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/home.html>)
>各種法令・制度・手続き >雇用均等関係 >育児・介護休業法



厚生労働省作成の規定例(全国共通版)もご参照ください。



(簡易版)



(詳細版)



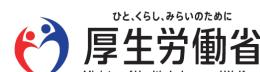
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



育児・介護休業法についての詳しい資料はこちら。

「育児・介護休業法のあらまし(令和7年3月作成)」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>



STEP1 規定の整備はお済みですか？

規定整備が必要となる育児・介護休業法の改正点(令和6年5月公布)

施行日:令和7年(2025年)4月1日

- 子の看護休暇の見直し(この規定例では第4条)
- 介護休暇の対象者拡大(同第5条)
- 育児のための所定外労働の制限(残業免除)の対象期間の拡大(同第6条)

施行日:令和7年(2025年)10月1日

- 柔軟な働き方を実現するための措置の新設(同第10条)

労働者の過半数代表からの意見聴取をお忘れなく！

STEP2 雇用環境整備の措置はできていますか？

育児・介護休業等を取得しやすい雇用環境整備の措置

事業主は、育児休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようになりますため、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 研修の実施(少なくとも管理職)
- ② 相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者への制度と取得促進方針の周知

介護関係については、
令和7年4月1日から
義務となりました。
②、④の実施例をこの
規定例の末尾(46.47
ページ)で紹介してい
ます。

STEP3 妊娠や介護等の申出があったとき、個別周知や意向確認等を行っていますか？

事業主は、以下のような場合、対象者に育児休業や介護両立支援制度等の個別周知、意向確認等を行わなければなりません。

① 妊娠・出産等の申出時

個別周知、意向確認、**意向聴取**(この規定例では第14条)

② 子が3歳になる前の適切な時期

個別周知、意向確認、**意向聴取**(同第15条)

聴取した労働者の意向については、自社の状況に応じて、可能な範囲で配慮してください。(配慮義務)

青字部分は令和7年10月1日から義務となりました。

③ 介護に直面する前の早い段階（40歳等）

情報提供(同第16条)

介護保険についても周知しましょう！

④ 介護に直面した旨の申出があった

個別周知、意向確認(同第17条)



令和7年4月1日から義務となりました。

方法：面談又は書面交付（労働者が希望すれば※FAX、電子メール等も可）



※③は労働者の希望は不要

□育休は
1歳まで
が基本

規定例(解説入り)の左端に入っている黄緑の吹き出しは、①の個別周知の際の説明ポイントをお示ししたものです。

□期間は
4週間
(28日間)

出生時育児休業(産後パパ育休)の説明ポイントは青緑色です。特に男性労働者への個別説明のときにご留意願います。

書面交付により行う場合の
個別周知資料例は、
37ページ～38ページです。

□残業の
全面的な
免除

②の説明ポイントは深緑色でお示しました。

書面交付により行う場合の
個別周知資料例は、
39ページ～40ページです。

書面交付により行う場合の
意向聴取の例は、
41ページです。

規定例(解説入り)の右端に入っている茶色の吹き出しは、③の情報提供、④の個別周知の際の説明ポイントをお示ししたものです。

□回数は
3回

書面交付により行う場合の
周知資料例は、
③は42ページ～43ページ、
④は44ページ～45ページです。

育児・介護休業等に関する規則(規定例)

第1条 (育児休業)

□育休は
1歳まで
が基本

□夫婦で
取得した
場合に1歳
2か月ま
で育休で
きる特例
あり

□1歳時
点で保育
所に入れ
ない場合
等は更に
6か月育
休可

□育休は
保育所ま
での「つな
ぎ」として
取得しま
しょう

□1歳6
か月時点
で保育所
に入れな
い場合等
は更に6
か月育休
可

□育休を
取れるの
は最長で
も2歳ま
で。

1 育児のために休業することを希望する従業員であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、子が1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。

ただし、配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、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(パパ・ママ育休プラス)。

2 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳から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、配偶者が本項の休業を子の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) 従業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) 従業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歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

3 2にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1、2又は本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従業員は、子が1歳から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。

4 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月から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、配偶者が本項の休業を子の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) 従業員又は配偶者が原則として子の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) 従業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

5 4にかかわらず、産前・産後休業等が始まることにより1、2、3、4又は本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従業員は、子が1歳6か月から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。

6 1から5にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児休業の申出は拒むことができる。

- (1) 日雇従業員
- (2) 有期契約従業員であって、申出時点において、子が1歳6か月（4、5の申出にあっては2歳）にな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な者
- (3) 労使協定によって除外された次の従業員
 - (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 申出の日から1年以内（2から5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従業員
 - (ウ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

□対象外となる労働者

□申出は書面で1か月前までに

□育休期間を決めるのは取得者本人です。

□回数は2回

□育休は男女とも使えます。夫婦で取得期間をよく相談しましょう。

7 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（2から5に基づく1歳（1歳6か月）以降の休業の場合は、1歳の誕生日（1歳6か月の誕生日応当日）の前日以前に申し出る場合は2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者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。

8 子が1歳までの育児休業の申出は、前項後段（有期契約従業員が労働契約更新に伴い再申出をする場合）及び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。
子が1歳から1歳6か月までの育児休業の申出は、前項後段及び3の場合を除き、一子につき1回限りとする。

子が1歳6か月から2歳までの育児休業の申出は、前項後段及び5の場合を除き、一子につき1回限りとする。

9 育児休業申出書が提出されたときは、会社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（産後パパ育休））

1 育児のために休業することを希望する従業員であって、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。

2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの出生時育児休業の申出は拒むこと

□期間は
4週間
(28日
間)

ができる。

- (1) 日雇従業員
- (2) 有期契約従業員であって、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な者
- (3) 労使協定によって除外された次の従業員
 - (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 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従業員
 - (ウ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

□出産予
定日から
取得可

3 出生時育児休業をすることを希望する従業員は、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人事担当者に提出することにより申し出るものとする。**※労使協定を締結し、一定の措置を行えば、1か月前にできます。**

なお、出生時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。

□回数は
2回

4 1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、会社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。

《出生時育児休業中の就業を可能とする場合（労使協定が必要）の例（就業不可とする場合は規定不要）》

6 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、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人事担当者に提出すること。

7 会社は、6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従業員に対して提示する。従業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・不同意書を人事担当者に提出すること。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。会社と従業員の双方が就業日等に合意したときは、会社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。

第3条（介護休業）

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員は、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。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの介護休業の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 有期契約従業員であって、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

□介護休業は、介護保険等を使った介護の体制を構築するためを使いましょう。

□介護休業は93日まで

□回数は3回

かな者

- (3) 労使協定によって除外された次の従業員
(ア) 入社1年未満の従業員
(イ) 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従業員
(ウ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 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従業員は、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、介護休業申出書を人事担当者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、会社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。

□対象外となる労働者

□対象となる家族

□申出は書面で2週間前までに

令和7年4月1日施行部分

第4条（子の看護等休暇）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、次に定める事由のために、就業規則第〇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子の世話をするため
(2) 子に予防接種又は健康診断を受けさせるため
(3) 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話をするため
(4) 子の入園式、卒園式又は入学式に参加するため
- 2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。
- (1) 入社6か月未満の従業員
(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 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従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第〇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次の従業員からの申出は拒むことができる。
- (1) 入社6か月未満の従業員
(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 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。

□スポット的に使える短期の休暇

第6条（育児・介護のための所定外労働の制限）

- 1 3歳に満たない小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育する

□残業の
全面的な
免除

□残業の
全面的な
免除

ため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、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 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。

- (1) 日雇従業員
- (2) 労使協定によって除外された次の従業員
 - (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 請求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請求書を人事担当者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）

□残業の
一部制限

□残業の
一部制限

1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業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従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第〇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 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業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請求することができない。

- (1) 日雇従業員
- (2) 入社1年未満の従業員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 請求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請求書を人事担当者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）

□深夜業
の免除

□深夜業
の免除

1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業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従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第〇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 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を請求することができない。

- (1) 日雇従業員
- (2) 入社1年未満の従業員
- (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従業員
 - (ア) 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

□深夜に
保育でき
る同居の
家族がい
ると取
得不
可

□深夜に
介護でき
る同居の
家族がい
ると取
得不
可

- (イ) 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
(ウ) 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日以下の従業員
(5) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員
- 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請求書を人事担当者に提出するものとする。

第9条（育児短時間勤務）

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇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従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
(1) 日雇従業員
(2) 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
(3) 労使協定によって除外された次の従業員
(ア) 入社1年未満の従業員
(イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 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人事担当者に申し出なければならない。

第10条（柔軟な働き方を実現するための措置）

選択的措置

令和7年10月1日施行部分

□会社が
措置した
制度(2
つ)のう
ち、いす
れか1つ
を利用可

労働者はい
ずれか1つ
を選択する
と他の措置
は使えま
んが、併用
可や変更可
とすることは
は望ましい
ものです。

3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、本条に定める2つの措置のうち、いずれか1つの措置を選択して利用することができる。

- 2 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの柔軟な働き方を実現するための措置の申出は拒むことができる。
(1) 日雇従業員
(2) 労使協定によって除外された次の従業員
(ア) 入社1年未満の従業員
(イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

《始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの例》

※ 「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」と「フレックスタイム制」は、「柔軟な働き方を実現するための措置」としては同じ種類の措置となります。この2つのみで、2つの措置を講じたことにはならないことにご留意ください。

3 柔軟な働き方を実現するための措置として、従業員が始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置を選択する場合、内容及び申出については、次のとおりとする。

- (1) 従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。
 - ・通常勤務=午前8時30分始業、午後5時30分終業
 - ・時差出勤A=午前8時始業、午後5時終業
 - ・時差出勤B=午前9時始業、午後6時終業
 - ・時差出勤C=午前10時始業、午後7時終業
- (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、制度の適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から時差出勤Cのいずれ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、時差出勤申出書により人事担当者に申し出なければならない。

《フレックスタイム制度の例》

※ フレックスタイム制の実施には、対象となる労働者の範囲、清算期間、清算期間における起算日、清算期間における総労働時間、標準となる1日の労働時間、コアタイム（任意）、フレキシブルタイム（任意）について、労使協定により定めることができます。

3 柔軟な働き方を実現するための措置として、従業員がフレックスタイム制度を選択する場合、内容及び申出については、次のとおりとする。

- (1) フレックスタイム制度の適用を受ける従業員の始業および終業の時刻については、従業員の自主的決定に委ねるものとする。ただし、始業時刻につき従業員の自主的決定に委ねる時間帯は、午前●時から午前●時まで、終業時刻につき従業員の自主的決定に委ねる時間帯は、午後●時から午後●時までの間とする。
- (2) 午前●時から午後●時までの間（正午から午後1時までの休憩時間を除く。）については、所属長の承認のないかぎり、所定の労働に従事しなければならない。※コアタイムを設ける場合のみ必要となる規定です。
- (3) 清算期間は1箇月間とし、毎月●日を起算日とする。
- (4) 清算期間中に労働すべき総労働時間は、●時間とする。
- (5) 標準となる1日の労働時間は、●時間とする。
- (6) 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、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日を明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、フレックスタイム申出書により人事担当者に申し出なければならない。

《養育両立支援休暇の例》

4 柔軟な働き方を実現するための措置として、従業員が養育両立支援休暇を選択する場合、内容及び申出については、次のとおりとする。

- 1年間につき10日間、時間単位で取得可能な制度とする必要があります。
- (1) 従業員は、子の養育を行うために、就業規則第〇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、養育両立支援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。
 - (2) 養育両立支援休暇は、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、養育両立支援休暇申出書を事前に人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

《短時間勤務の例》

4 柔軟な働き方を実現するための措置として、従業員が短時間勤務を選択する場合、内容及び申出については、次のとおりとする。

原則 6 時間
(5 時間 45 分～6 時間)
に短縮でき
る制度を含
む必要があ
ります。

(1) 対象従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇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 1 時から午後 1 時までの 1 時間とする。）の6 時間とする。

(2) 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人事担当者に申し出なければならない。

《テレワークの例》

4 柔軟な働き方を実現するための措置として、従業員がテレワークを選択する場合、内容及び申出については、次のとおりとする。

1 か月につ
き 10 日
間、時間単
位で利用可
の制度とす
る必要があ
ります。

(1) 従業員は、本人の希望により、1 月につき 10 日を限度としてテレワークを行うことができる。

(2) テレワークは、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実施することができるものとする。

(3) テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社の認めた場所に限る。）とする。

(4) テレワークを行う者は、原則として勤務予定の 2 営業日前までに、テレワーク申出書により所属長に申し出なければならない。

《保育施設の設置運営の例》

※ 「保育施設の設置運営」と「ベビーシッターの手配及び費用補助」は、「柔軟な働き方を実現するための措置」としては同じ種類の措置となります。この 2 つのみで、2 つの措置を講じたことにはならないことにご留意ください。

4 柔軟な働き方を実現するための措置として、従業員が事業所内保育施設を選択する場合、内容については、次のとおりとする。

(1) 従業員は、会社が設置する社内保育室を利用することができる。ただし、既に定員に達しているときは、この限りでない。

(2) 利用者は、会社に対し食費（実費）を各月〇円支払うものとし、これ以外の社内保育室に関する費用は原則として会社が負担する。

(3) 社内保育室の利用時間は、原則として平日の午前〇時〇分から午後〇時〇分まで及び土曜日の午前〇時〇分から午後〇時〇分までとし、日曜、祝日及び会社が定めた休日は、閉室とする。

《ベビーシッターの手配及び費用補助の例》

※ 会社がベビーシッターサービス提供会社と契約し、サービス利用（ベビーシッターの手配）についても会社が実施する場合の例です。費用助成のみでは、措置を講じたことにはならないことにご留意ください。

4 柔軟な働き方を実現するための措置として、従業員がベビーシッターサービスを選択する場合、内容については、次のとおりとする。

- (1) 従業員は、会社が締結した契約に基づく保育サービス会社による当該子に係るベビーシッターサービス（以下「保育サービス」という。）を利用した際に要した費用について、会社から助成を受けることができる。
- (2) 助成額は、従業員が保育サービスの利用に当たり支払った額の〇分の〇に相当する額とする。助成対象となる保育サービスの利用日数の限度は、年間〇日とする。
- (3) 助成を希望する者は、原則として助成を希望する保育サービスの利用を開始しようとする日の〇日前までに、保育サービス利用費用助成申請書により人事担当者に申し出なければならない。このとき、会社は、速やかに当該申請書を提出した者に対する保育サービス利用費用助成の可否を決定し、通知する。
- (4) 前号により保育サービス利用費用助成を受けることができる旨の通知を受け、保育サービスを利用した者は、利用した当該サービスに係る当月の支払分について、保育サービス利用報告書に領収書を添付の上、翌月〇日までに人事担当者に提出するものとする。会社は、保育サービス利用報告書及び領収書を審査の上、当該利用額に係る助成額を口座振込又は現金にて支払うものとする。

第11条（介護短時間勤務）

選択的措置

※ 法令上、「短時間勤務」、「フレックスタイム制」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「介護サービスの費用助成等」のうち、いずれかを選択して措置する必要があります。こちらは介護短時間勤務を選択した場合の例です。

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇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 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
 - (3) 労使協定によって除外された次の従業員
 - (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 申出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人事担当者に申し出なければならぬ。

□日常的な介護のニーズに定期的に対応するための制度です。

□会社が措置した制度(1つ)を利用可

□3年間
□2回

第12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（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4条（子の看護等休暇）及び第5条（介護休暇）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8条（育児・介護のための深夜業の制限）、第9条（育児短時間勤務）及び第11条（介護短時間勤務）の制度の適用を受けた期間については、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。
- (4) 第10条（柔軟な働き方を実現するための措置）の制度の適用を受けた期間については、従業員が選択した措置の利用により労務提供のなかった時間が生じた場合は、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった日又は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。第4条～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、第10条（育児短時間勤務に限る）及び第11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条及び第10条（育児短時間勤務を除く）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 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のとして勤続年数を計算するものとする。また、第4条～第11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。
- 5 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。
- 6 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。
ただし、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。

賃金等（1～4）の取扱いは法令上定めがなく、この規定はあくまで例です。
各事業所で適切に定めてください。

賃金等の待遇について定める場合は、以下にご留意ください。

- ✓ 勤務しなかった期間（時間）について賃金を支払わないと、賞与や退職金の算定にあたり働かなかった期間として取り扱うことは差し支えありません（ノーワーク・ノーペイの原則）。
- ✓ 勤務しなかった期間（時間）を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、不利益取扱いとして禁止されています。
- ✓ 昇給・昇格等についても、制度を利用したこと自体がマイナス評価になるなど、各制度の利用がペナルティとなるような取扱いは、不利益取扱いとして禁止されています。

第13条（育児休業等に関するハラスメントの防止）

- 1 すべての従業員は第1条～第11条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。
- 2 1の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第〇条及び第△条に基づき、厳正に対処する。

□個別周知、制度利用の意向確認、意向聴取は、面談のほか、別紙の交付等でも可。

第14条（妊娠又は出産等について申出があった場合の措置）

会社は、従業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場合は、当該従業員に対して、以下の措置を実施する。

- (1) 以下を個別に周知する。
 - ①育児休業に関する制度（第1条、第2条）
 - ②育児休業の申出先
 - ③育児休業給付に関すること
 - ④休業期間中の社会保険料の取扱い
- (2) 育児休業取得の意向を確認する。
- (3) 仕事と育児の両立に関する勤務時間帯や勤務地、両立支援制度等の利用期間、労働条件の見直し等について、意向を聴取する。

特別養子縁組のための試験的養育や養子縁組里親として、1歳未満の子を養育していること等を含みます。

あと1か月で2歳になるね、というときから

□個別周知、制度利用の意向確認、意向聴取は、面談のほか、別紙の交付等でも可。

第15条（子が3歳になる前の個別の制度周知、意向聴取等）

会社は、従業員の子の3歳誕生日の1か月前までの1年間（子の1歳11か月の誕生日応当日の翌日から、2歳11か月の誕生日応当日の間）に、当該従業員に対して、以下の措置を実施する。

- (1) 以下を個別に周知する。

あと1か月で3歳になるね、というときまで

 - ①柔軟な働き方を実現するための措置（第10条）の内容
 - ②①の制度の申出先
 - ③所定外労働の制限（第6条）、時間外労働の制限（第7条）及び深夜業の制限（第8条）の制度
- (2) 上記（1）の制度利用の意向を確認する。
- (3) 仕事と育児の両立に関する勤務時間帯や勤務地、両立支援制度等の利用期間、労働条件の見直し等について、意向を聴取する。

「40歳誕生日の前日の属する年度」と設定することもできます。

第16条（介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供）

会社は、従業員が40歳に達した場合、40歳誕生日から1年以内に、当該従業員に対して、以下の情報提供を実施する。

- ①介護休業（第3条）、介護休暇（第5条）、所定外労働の制限（第6条）、時間外労働の制限（第7条）、深夜業の制限（第8条）及び介護短時間勤務（第11条）の制度
- ②①の制度の申出先
- ③介護休業給付に関すること

第17条（介護に直面した旨の申出があった場合の措置）

会社は、従業員から家族の介護に直面した旨の申出があった場合は、当該従業員に対して、以下の措置を実施する。

- (1) 以下を個別に周知する。
 - ①介護休業（第3条）、介護休暇（第5条）、所定外労働の制限（第6条）、時間外労働の制限（第7条）、深夜業の制限（第8条）及び介護短時間勤務（第11条）の制度
 - ②①の制度の申出先

□情報提供や個別周知、制度利用の意向確認、意向聴取は、面談のほか、別紙の交付等でも可。

- ③介護休業給付に関すること
- (2) 上記(1)の制度利用の意向を確認する。

第14条～第17条は就業規則への記載が必須ではありませんが、労働者からの申出があった場合等に事業主が行うことが義務となつていることであるため、労働者への制度周知の趣旨からも規定の例をお示ししたものです。

第18条（法令との関係）

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、柔軟な働き方を実現するための措置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) 本規則は、○年○月○日から適用する。

育児・介護休業等に関する労使協定（例）

○○株式会社と□□労働組合は、○○株式会社における育児・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従業員）

第1条 事業所長は、次の従業員から1歳（法定要件に該当する場合は1歳6か月又は2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年未満の従業員
 - 二 申出の日から1年（法第5条第3項又は第4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従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 2 事業所長は、次の従業員から出生時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年未満の従業員
 - 二 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従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（介護休業の申出を拒むことができる従業員）

第2条 事業所長は、次の従業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年未満の従業員
- 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従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（子の看護等休暇申出を拒むことができる従業員）

第3条 事業所長は、次の従業員から子の看護等休暇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6か月未満の従業員~~
- ~~二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員~~

令和7年4月1日施行部分

（介護休暇の申出を拒むことができる従業員）

第4条 事業所長は、次の従業員から介護休暇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6か月未満の従業員~~
- ~~二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員~~

（育児・介護のための所定外労働の制限の請求を拒むことができる従業員）

第5条 事業所長は、次の従業員から所定外労働の制限の請求があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員）

第6条 事業所長は、次の従業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年未満の従業員
- 二 週の所定労働日数が2日以下の従業員

（介護短時間勤務の申出を拒むことができる従業員）

第7条 事業所長は、次の従業員から介護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年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(柔軟な働き方を実現するための措置の利用申出を拒むことができる従業員)

第8条 事業所長は、次の従業員から柔軟な働き方を実現するための措置の利用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年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(従業員への通知)

第9条 事業所長は、第1条から第7条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

(出生時育児休業の申出期限)

出生時育休の申出期間を1か月とする場合

第10条 事業所長（三を除く。）は出生時育児休業の申出が円滑に行われるよう、次の措置を講じることとする。その場合、事業所長は、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業を開始する日の1か月前までとすることができます。

- 一 全従業員に対し、年1回以上、育児休業制度（出生時育児休業含む。以下同じ。）の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること。
- 二 育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること。
- 三 育児休業について、〇〇株式会社として、毎年度「男性労働者の取得率〇%以上 取得期間平均〇か月以上」「女性労働者の取得率〇%以上」を達成することを目標とし、この目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知すること。また、男性労働者の取得率や期間の目標については、達成状況を踏まえて必要な際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと。
- 四 育児休業申出に係る労働者の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該労働者に書面を交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、労働者から回答がない場合には、再度当該労働者の意向確認を実施し、当該労働者の意向の把握を行うこと。

(出生時育児休業中の就業)

出生時育休中の就業を可とする場合

第11条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日等を申出ができるものとする。

(有効期間)

第12条 本協定の有効期間は、〇年〇月〇日から〇年〇月〇日までとする。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。

〇年〇月〇日

〇〇株式会社	代表取締役	〇〇〇〇
□□労働組合	執行委員長	〇〇〇〇

(出生時) 育児休業申出書

殿

①～④は、必須事項です。

(6)～(14)は、特定の場合に該当する場合、必要な事項です。

① [申出日] 年 月 日
 [申出者] 所属
 ② 氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第1条及び第2条）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

番号のない事項は、法令上の申出事項ではありませんが、様式に入れておくと様々なケースに対応できると考えられる事項です。

1 休業に係る子の状況	③	(1) 氏名						
		(2) 生年月日						
(6)	(3) 本人との続柄							
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	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	③ (特別養子縁組等の場合) 年 月 日						
	(1) 氏名	③ (子の出生前の場合)						
	(2) 出産予定日							
(3) 本人との続柄								
3 出生時育児休業（産後パパ育休）								
3-1 休業の期間	④ 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)							
	※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							
3-2 申出に係る状況	④ 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)							
	(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 〔 〕 (7)						
	(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）	ない・ある						
(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	ない・ある							
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）								
4-1 休業の期間	④ 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)							

	※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）	
	④ 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	<p>(1) 休業開始予定日の1か月前に申し出て</p> <p>(2) 1の子について育児休業をしたことが（休業予定含む）</p> <p>(3) 1の子について育児休業の申出を撤回したことが</p> <p>(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第1条第3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）</p>	<p>いる・いない→申出が遅れた理由 [] (10)</p> <p>ない・ある（回） →ある場合 休業期間：年　月　日から　年　月　日まで (13) →2回ある場合、再度休業の理由 [] (7)</p> <p>ない・ある（回） →2回ある場合又は1回あるかつ上記(2)がある場合、再度申出の理由 [] (11)</p> <p>配偶者の休業開始（予定）日 年　月　日 (12)</p>

5 1歳（1歳6か月）以降の育児休業

5-1 休業の期間	④ 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	<p>(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て</p> <p>(2) 1の子について1歳（1歳6か月）以降の育児休業をしたことが（休業予定含む）</p> <p>(3) 1の子について1歳（1歳6か月）以降の育児休業の申出を撤回したことが</p> <p>(4) 休業が必要な理由</p> <p>(5) 1歳（1歳6か月）以降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</p>	<p>いる・いない→申出が遅れた理由 []</p> <p>ない・ある→再度休業の理由 [] (7) 休業期間：年　月　日から　年　月　日まで (13)</p> <p>ない・ある→再度申出の理由 [] (11)</p> <p>(8) (9)</p> <p>配偶者が休業している・していない (9) 配偶者の休業（予定）日 年　月　日から　年　月　日まで []</p>

（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。

<提出先> 直接提出や郵送のほか、電子メールでの提出も可能です。

○○課 メールアドレス：□□□□@□□

※申出書に提出先を記載することは義務ではありませんが、提出先及び事業主が電子メール、FAX、SNS等の提出を認める場合はその旨を記載するとわかりやすいでしょう。

(簡易版樣式)

育児休業申出書

(会社名) 代表者 殿

この申出書様式を使用する場合、育児休業の種別ごとに作成してください。「出生時育児休業」と「1歳までの育児休業」を同時に申し出る場合、2枚作成することになります。

[申出日] 年 月 日
[申出者] 所属
 氏名

私は、以下の育児休業の申出をします。(いずれかに☑)

- 出生時育児休業（産後パパ育休）
 - 1歳までの育児休業
 - 1歳から1歳6か月までの育児休業（休業が必要な理由：）
 - 1歳6か月から2歳までの育児休業（休業が必要な理由：）

「休業に係る子」

氏名：

生年月日（養子等の場合、縁組成立日等）： 年 月 日

申出者との続柄：

※出生前の場合

出産予定者（母親）の氏名：

出産予定日： 年 月 日

申出者と出産予定者の続柄：

〔休業期間〕

1回目 年 月 日から 年 月 日まで

2回目 年 月 日から 年 月 日まで

※ 2回目の申出ができるのは、出生時育児休業（産後パパ育休）と1歳までの育児休業のみ

— — — — — — — — —

- ・法定の申出期間を経過してから申し出た場合、その理由

- ・法定の回数を超えて育児休業を申し出た場合、その理由

- ・パパ・ママ育休プラス等、夫婦で協力して育休を取得するときの特例を利用する場合
配偶者の育児休業期間： 年 月 日から 年 月 日まで

- ### ・その他

〔(出生時) 育児・介護〕休業取扱通知書

殿

年 月 日

会社名

あなたから 年 月 日に 〔(出生時) 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・介護休業等に関する規則（第1条、第2条及び第3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、期間の変更の申出及び出生時育児休業中の就業日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 (出生時育児・育児・介護) 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。</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 課のままとします。</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 1 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、月ごとに会社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、 持参してください。</p> <p>振込先：</p> <p>(4) 税については市区町村より直接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> <p>(5) 毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、 に申し出てください。</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 円です。</p> <p>(2) 年 月の賞与については算定対象期間に 日の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 課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 日ありますので、これから休業期間を除き 年 月 日までの間に消化してください。 次年度の有給休暇は、今後 日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて 日の有給休暇を請求できます。</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 課あて電話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 週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。</p> <p>(2) 休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。</p>

※上記のうち、1(1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、
それ以外の事項は努力義務となっている部分です。

(簡易版様式)

育児休業取扱通知書

(申出者) 殿

年 月 日
会社名

あなたから 年 月 日にあつた以下の申出について、その取扱いを通知します。

- (いずれかに☑)
- 出生時育児休業（産後パパ育休）
 - 1歳までの育児休業
 - 1歳から1歳6か月までの育児休業
 - 1歳6か月から2歳までの育児休業

この通知書様式を使用する場合、育児休業の種別ごとに作成してください。
「出生時育児休業」と「1歳までの育児休業」が同時に申出された場合、それぞれ1枚ずつ作成することになります。

- 申出どおり休業してください。

(1回目) 休業期間： 年 月 日から 年 月 日まで

(職場復帰予定日： 年 月 日)

(2回目) 休業期間： 年 月 日から 年 月 日まで

(職場復帰予定日： 年 月 日)

- 申し出た期日が遅かったので、休業を開始する日を指定します。

休業開始日： 年 月 日

- あなたは休業の対象者でないので休業することはできません。

(休業できない理由)

- あなたの撤回申出（申出日 年 月 日）により、撤回されました。

(その他、特記事項)

〔(出生時) 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

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

私は、 年 月 日に（育児・介護休業等に関する規則（第1条、第2条、第6条、第7条、
第8条及び第9条）に基づき行った〔(出生時) 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〔(出生時) 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、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

〔(出生時) 育児・介護〕休業申出撤回届

殿

[申出日] 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第1条、第2条及び第3条）に基づき、 年 月 日
に行った 〔(出生時) 育児・介護〕休業の申出を撤回します。

- 各休業は、休業開始予定日の前日までに申し出ることにより
撤回できます。
- 育児休業（出生時育児休業を含む）の場合、撤回1回につき1
回休業したものとみなされます。
- 介護休業は、2回連続して撤回した場合、3回目の休業を申し
出ることができなくなります。

〔(出生時) 育児・介護〕休業期間変更申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第1条、第2条及び第3条）に基づき、 年 月 日
に行った 〔(出生時) 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	年 月 日から 年 月 日まで
2 当初の申出に対する会社の対応	休業開始予定日の指定 ・ 有 → 指定後の休業開始予定日 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 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。

- 1歳までの育児休業（出生時育児休業を含む）は、予定日よりも早い子の出生や、配偶者の病気、子の負傷など特別な事情がある場合、1週間前までに申し出ることにより、休業開始予定日繰り上げ変更が休業1回につき1回できます。
 - 出生時育児休業は、2週間前までに申し出ることにより、終了予定日の繰り下げ変更が休業1回につき1回できます。
 - 1歳までの育児休業は、1か月前までに申し出ることにより、終了予定日の繰り下げ変更が休業1回につき1回できます。
 - 1歳から1歳6ヶ月までの育児休業、1歳6ヶ月から2歳までの育児休業は、2週間前までに申し出ることにより、終了予定日の繰り下げ変更が各1回できます。
 - 介護休業は、2週間前までに申し出ることにより、終了予定日の繰り下げ変更が休業1回につき1回できます。
- ※ いずれの期間変更により延長した場合も、法定の休業終了時期（1歳までの育児休業は1歳誕生日の前日、出生時育児休業は通算28日、介護休業は通算93日等）に達すると、休業は終了します。

介護休業申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第3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	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週間前に申し出で	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（回） 既に2回連続して撤回した場合、再度申出の理由 〔 〕	

<提出先> 直接提出や郵送のほか、電子メールでの提出も可能です。

○○課 メールアドレス：□□□□@□□

※申出書に提出先を記載することは義務ではありませんが、提出先及び事業主が電子メール、FAX、SNS等の提出を認める場合はその旨を記載するとわかりやすいでしょう。

〔子の看護等休暇・介護休暇〕申出書

殿

[申出日] 年 月 日
 [申出者] 所属
 氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第4条・第5条）に基づき、下記のとおり〔子の看護等休暇・介護休暇〕の申出をします。

記

〔子の看護等休暇〕 〔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	年 月 日 時 分から	年 月 日 時 分まで																																													
4 備 考	年 月 日～ 年 月 日 (1年度) の期間において <table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">育児</td> <td style="text-align: center;">対象</td> <td style="text-align: center;">人</td> <td style="text-align: center;">日</td> <td style="text-align: center;">介護</td> <td style="text-align: center;">対象</td> <td style="text-align: center;">人</td> <td style="text-align: center;">日</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">取得済日数・時間数</td> <td style="text-align: center;">日</td> <td style="text-align: center;">時間</td> <td colspan="4" style="text-align: center;">取得済日数・時間数</td> <td style="text-align: center;">日</td> <td style="text-align: center;">時間</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">今回申出日数・時間数</td> <td style="text-align: center;">日</td> <td style="text-align: center;">時間</td> <td colspan="4" style="text-align: center;">今回申出日数・時間数</td> <td style="text-align: center;">日</td> <td style="text-align: center;">時間</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">残日数・残時間数</td> <td style="text-align: center;">日</td> <td style="text-align: center;">時間</td> <td colspan="4" style="text-align: center;">残日数・残時間数</td> <td style="text-align: center;">日</td> <td style="text-align: center;">時間</td> </tr> </table>			育児	対象	人	日	介護	対象	人	日	取得済日数・時間数				日	時間	取得済日数・時間数				日	時間	今回申出日数・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	残日数・残時間数				日	時間
育児	対象	人	日	介護	対象	人	日																																								
取得済日数・時間数				日	時間	取得済日数・時間数				日	時間																																				
今回申出日数・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	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) 子の看護等休暇の場合、取得できる日数は、小学校~~就学第3学年修了~~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。時間単位で取得できます。

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。時間単位で取得できます。

〔育児・介護〕のための所定外労働制限請求書

殿

[申出日] 年 月 日
 [申出者] 所属
 氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第6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を請求します。

記

〔育児〕 〔介護〕

1 請求に係る家族の状況	(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	年 月 日から 年 月 日まで		
4 請求に係る状況	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 〔 〕		

〔育児・介護〕のための時間外労働制限請求書

殿

[申出日] 年 月 日
 [申出者] 所属
 氏名

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〔育児・介護〕のための時間外労働の制限を請求します。

記

	〔育児〕	〔介護〕
1 請求に係る家族の状況	(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の子が生まれていら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 請求に係る状況	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 []	

〔育児・介護〕のための深夜業制限請求書

殿

[申出日] 年 月 日
 [申出者] 所属
 氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第8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を請求します。

記

	〔育児〕	〔介護〕
1 請求に係る家族の状況	(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	年 月 日から	年 月 日まで
4 請求に係る状況	(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	

育児短時間勤務申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第9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	年 月 日から 年 月 日	
	※ 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 〔 〕

- 3-※欄は、労働者が個々に労働する時間を申し出ることを認める制度である場合に必要となります。
- 柔軟な働き方を実現するための措置として時差出勤やフレックスタイム制を選択して導入する場合、この様式を参考にして社内様式を作成できます。

介護短時間勤務申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第10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	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] 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(回) →既に2回連続して撤回した場合、再度申出の理由 []

(注) 2 - ※欄は、労働者が個々に勤務しない日又は時間を申し出ることを認める制度である場合には必要となります。

2-※欄は、労働者が個々に労働する時間を申し出ることを認める制度である場合には、必要となります。

〔育児・介護〕 短時間勤務取扱通知書

殿

年 月 日

会社名

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9条及び第10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に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"> ・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。 ・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。 ・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、 年 月 日まで、残り () 回になります。
2 短時間勤務期間の取扱い等	<ul style="list-style-type: none"> (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、短縮した時間に対応する賞与は支給しません。 (6) 退職金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。
3 その他	<p>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 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。</p>

養育両立支援休暇申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第10条）に基づき、下記のとおり養育両立支援休暇取得の申出をします。

記

1 養育両立支援 休暇に係る子の 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 申出理由						
3 取得日	年 年	月 月	日 日	時 時	分から 分まで	
4 備考	年 月 日～ 年 月 日 (1年度) の期間において 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					

出生時育児休業中の就業可能日等申出・変更申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第2条）に基づき、下記のとおり出生時育児休業中の就業可能日等の〔申出・変更申出〕をします。

記

1. 出生時育児休業取得予定日

年 月 日 (曜日) から 年 月 日 (曜日) まで

2. 就業可能日等（変更申出の場合は当初申出から変更がない期間も含めて全て記載）

日付	時間※	備考 (テレワーク等の希望)
年 月 日 (曜日)	時 分～ 時 分	
年 月 日 (曜日)	時 分～ 時 分	

※ 所定労働時間内の時間帯に限ります。

（注1）申出後に変更が生じた場合は、休業開始予定日の前日までの間にすみやかに変更申出書を提出してください。

（注2）休業開始予定日の前日までに、就業可能日等の範囲内で就業日時等を提示します。提示する就業日がない場合もその旨通知します。

（注）休業中の就業日数等には上限があります。

- 休業予定期間中の全所定労働日の半分以下（1日未満は切り捨て）
- 休業予定期間中の所定労働時間の合計の半分以下
- 休業開始・終了予定日のみ、その日の所定労働時間数未満
(休業初日と末日に終日就業すると、休業期間とする意味がないので)

出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第2条）に基づき、年 月 日に行った出生時育児休業中就業可能日等〔申出・変更申出〕を撤回します。

(注) 休業開始予定日の前日までは、労働者は事由を問わず、

- ・就業可能日等の変更が可能です。

(この場合、社内様式 14 による就業可能日等の再度提示が必要)

- ・就業可能日等の申出の撤回が可能です。

出生時育児休業中の就業日等の提示について

殿

年 月 日

会社名

あなたから 年 月 日に出生時育児休業中の就業可能日等の〔申出・変更申出・撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第2条）に基づき、就業日時等を提示いたします。

記

以下の就業日を提示します。回答は 月 日までに 課へご提出ください。

① 年 月 日 (曜日) 時 分～ 時 分 (休憩時間 時 分～ 時 分)

② 年 月 日 (曜日) 時 分～ 時 分 (休憩時間 時 分～ 時 分)

※就業場所、業務内容等特記事項があれば記載

提示する就業日はありません。全日休業となります。

就業可能日等申出・変更申出は撤回されました。全日休業となります。

出生時育児休業中の就業日等の〔同意・不同意〕書

殿

[申出日] 年 月 日
 [申出者] 所属
 氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第2条）に基づき、 年 月 日に提示された出生時育児休業中の就業日等について、下記のとおり回答します。

記

- 提示された就業日等に全て同意します。
- 提示された就業日等に全て同意しません。
- 提示された就業日等のうち、以下の内容に同意します。

〔 〕

出生時育児休業中の就業日等撤回届

殿

[申出日] 年 月 日
 [申出者] 所属
 氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第2条）に基づき、 年 月 日に同意した出生時育児休業中の就業日等について、〔全部・一部〕撤回します。

撤回する就業日等を記載

〔 年 月 日 (曜日) 時 分 ~ 時 分 〕
 年 月 日 (曜日) 時 分 ~ 時 分

休業開始日以降の撤回の場合は、撤回理由を記載（開始日前の場合は記載不要）

〔 〕

(注) 休業開始予定日の前日までは、労働者は事由を問わず、
就業日等の同意の撤回が可能です。

出生時育児休業中の就業日等通知書

殿

年 月 日

会社名

あなたから 年 月 日に出生時育児休業中の就業日等の〔全面同意・一部同意・撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第2条）に基づき、就業日等を下記のとおり通知します。

記

1 休業の期間	年 月 日 (曜日) から 年 月 日 (曜日) (日)
2 就業日等 申出撤回	(1) あなたが 年 月 日にした出生時育児休業中の就業日等の同意は撤回されました。 (2) あなたが 年 月 日に同意した出生時育児休業中の就業日等について、 年 月 日に撤回届が提出されましたが、撤回可能な事由(※)に該当しないため撤回することはできません。当該日に休む場合は、事前に 課まで連絡してください。
3 就業日等	就業日合計 年 月 日 (就業可能日数上限 日) 労働時間合計 時間 (就業可能労働時間上限 時間) ① 年 月 日 (曜日) 時 分～ 時 分 (休憩時間 時 分～ 時 分) ② 年 月 日 (曜日) 時 分～ 時 分 (休憩時間 時 分～ 時 分) ※就業場所、業務内容等特記事項があれば記載
4 その他	上記就業日等に就業できないことが判明した場合は、なるべく判明した日に 課まで連絡してください。

(※) 休業開始日以降に就業日等を撤回可能な事由

- 一 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- 二 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと
- 三 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと
- 四 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき

上記が厚生労働省令で定める事由ですが、事業主が幅広く撤回を認めることは差し支えありません。

仕事と育児の両立を進めよう！

1. 育児休業（育休）は性別を問わず取得できます。

対象者	<p>原則、1歳未満の子を養育する労働者。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。夫婦同時に取得できます。</p> <p>有期雇用労働者の方は、申出時点で、子が1歳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場合に取得できます。</p> <p><対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から1年以内（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合6か月以内）に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	原則、子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までの間の労働者が希望する期間。なお、配偶者が育児休業をしている場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間と出生時育児休業期間を合計して1年間以内の休業が可能（パパ・ママ育休プラス）。保育所等に入所できない等の理由がある場合は最長子が2歳に達する日（2歳の誕生日の前日）まで延長可能。
申出期限	原則休業の1か月前（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は2週間前）までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	分割して2回取得可能

2. 出生時育児休業（産後パパ育休）は男性の育児休業取得を促進する制度です。

対象者	<p>出生後8週間以内の子を養育する主に男性労働者。なお、養子の場合等は女性も取得できます。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。</p> <p>有期雇用労働者の方は、申出時点で、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から起算して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場合取得できます。</p> <p><対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	子の出生後8週間以内の間で4週間（28日）以内の労働者が希望する期間
申出期限	<p>(※2週間前とする場合の記載例) 原則休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。 (※労使協定を締結し、1か月前とする場合の記載例) 原則休業の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。※当社では、育児・介護休業法で義務づけられている内容を上回る措置の実施（①研修の実施、②相談窓口の設置）等を労使協定で締結し、申出期限を1か月前までとしています。</p>
分割取得	分割して2回取得可能（まとめて申し出ることが必要）
休業中の就業（注）	調整等が必要ですので、希望する場合、まずは●●部□□係にご相談ください。

（注）休業中の就業について労使協定を締結していない場合記載は不要です。

～知っておこう産後の気分の不調～

出産後多くの方は、気分の落ち込みなどの抑うつ気分をはじめとするいわゆる「マタニティ・ブルーズ」を経験します。一過性のことがほとんどですが、2週間以上続く場合は「産後うつ病」である可能性があるため、早めに医療機関や市町村窓口へ相談してください。出産後は周囲のサポートが重要です。育児休業を有効に活用しましょう。

（裏面あり）

育児休業、出生時育児休業には、給付の支給や社会保険料免除があります。

育児休業給付

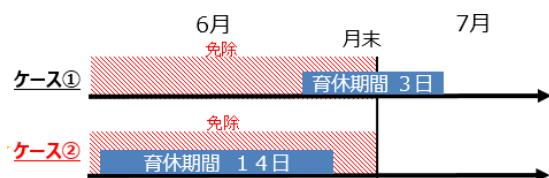
育児休業（出生時育児休業を含む、以下同じ）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の 67%（180 日経過後は 50%）の育児休業給付を受けることができます。

令和 7 年 4 月以降は、男性は子の出生後 8 週間以内、女性は産後休業後 8 週間以内に、本人と配偶者の両方が 14 日以上育児休業を取得した場合、最大 28 日間、休業開始時の賃金日額の 13% の出生後休業支援給付を受けることができます。

育児休業期間中の社会保険料の免除

- ・その月の末日が育児休業期間中である場合
- ・その月中に 14 日以上育児休業を取得した場合
- ・賞与に係る保険料については 1 か月を超える育児休業を取得した場合

を満たしていれば、その月の社会保険料は、被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。



当社では、育児休業等の申出をしたこと又は取得したことの理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

育児休業・出生時育児休業の取得の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、**年 月 日**までに、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	
	育児休業を取得する。
	出生時育児休業を取得する。
	取得する意向はない。
	検討中

(※) 男性については、育児休業も出生時育児休業も取得することができます。

【提出日】 ●年●月●日

【提出者】 所属 □□部△△課

氏名 ◆◆ ◆◆

仕事と育児の両立を進めよう！

1. 柔軟な働き方を実現するために、次の中から1つを選択して利用できます。

(注) 事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、(1) フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(2) テレワーク等の措置、(3) 短時間勤務制度、(4) 養育両立支援休暇の付与、(5) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。

ここでは(1) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び(2) テレワーク等の措置を講じた場合の例を記載していますが、選択して講じた措置の内容について記載してください。

対象者 (共通)	3歳から小学校就学前の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
-------------	--

(1) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）

制度の内容	始業及び終業時刻について、以下のように変更することができます。 ・通常勤務=午前8時30分始業、午後5時30分終業 ・時差出勤A=午前8時始業、午後5時終業 ・時差出勤B=午前9時始業、午後6時終業 ・時差出勤C=午前10時始業、午後7時終業
期間	1回の申出につき1年以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。

(2) テレワーク

制度の内容	1月につき10日を限度として、テレワークを実施することができます（時間単位で実施可）。 ※時間単位で実施する場合は、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ます。
申出期限	原則としてテレワークを実施予定の2営業日前までに、所属長に申し出てください。

2. その他の両立支援制度も積極的に利用しましょう。

所定外労働の制限	小学校就学前の子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できる制度
時間外労働の制限	小学校就学前の子を養育する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できる制度
深夜業の制限	小学校就学前の子を養育する場合、午後10時から午前5時の深夜業を制限することを請求できる制度

当社では、対象措置の利用の申出をしたこと又は利用したことの理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

(裏面あり)

**対象措置の利用の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、 年
月 日までに、●●部□□係へ提出してください。**

(注) 事業主は2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。選択して講じた措置を記載してください。

該当するものに○	
	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをする。
	テレワークを実施する。
	いずれも利用する意向はない。
	検討中

(※) 労働者は対象措置のうち、ひとつを選択して利用することができます。

【提出日】 ●年●月●日

【提出者】 所属 □□部△△課
氏名 ◆◆ ◆◆

労働者が妊娠・出産等を申し出た場合に実施する、育児休業・出生時育児休業に関する個別周知・意向確認や、労働者の子が3歳に達するまでの時期に実施する、柔軟な働き方を実現するための措置に関する個別周知・意向確認と併せて、個別の意向聴取を実施しましょう。

仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資することができれば、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

【仕事と育児の両立に関する意向】

※以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

項目	希望内容（妊娠等申出時）	希望内容（3歳になる前）
<勤務条件>		
勤務時間帯（始業及び終業の時刻）		
勤務地（就業の場所）		
<両立支援制度等の利用期間>		
育児休業（原則1歳になるまで）		—
短時間勤務制度（3歳になるまで） ^(注1)		
所定外労働の制限（小学校に入るまで）		
時間外労働の制限（小学校に入るまで）		
深夜業の制限（小学校に入るまで）		
子の看護等休暇（小学校3年生まで）		
柔軟な働き方を実現するための措置 (3歳以上小学校に入るまで) ^(注2)	① 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	
	② テレワーク	
その他 ^(注3)		

(注1) 労使協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じて項目に追加してください。

(注2) 柔軟な働き方を実現するための措置として講じた、(1) フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(2) テレワーク等の措置、(3) 短時間勤務制度、(4) 養育両立支援休暇の付与、(5) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置の内容を記載してください。

(注3) 「その他」欄では、法を上回る制度を独自に規定している場合に、当該制度について意向の聴取を行うことが想定されます。

【その他、仕事と育児の両立に資する就業の条件について、希望すること（その理由）】

※障害のある子や医療的ケアを必要とする子を養育している場合や、ひとり親である等の場合であって、仕事と育児の両立に資する就業の条件について希望すれば、こちらに記載してください。

【提出日】 ●年●月●日
 【提出者】 所属 □□部△△課
 氏名 ◆◆ ◆◆

仕事と介護の両立を考えよう！

介護はいつ始まるか分かりません。だからこそ、いざというときに慌てないよう、事前に利用できる制度等を把握しておきましょう。

1. 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6ヶ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場合取得できます。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	対象家族1人につき通算93日までの間の労働者が希望する期間。
対象家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
申出期限	休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	3回に分割して取得可能

2. 介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
申出先	●●部□□係に申し出てください。

3. その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

(1) 所定外労働の制限 (申出期限) 開始日の1か月前 (申出先) ●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(2) 時間外労働の制限 (申出期限) 開始日の1か月前 (申出先) ●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、時間外労働を1月 24 時間、1年 150 時間以内に制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(裏面あり)

(3) 深夜業の制限

(申出期限) 開始の日の1か月前 (申出先) ●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、午後10時から午前5時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③介護ができる同居の家族がいる労働者 ④1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(4) 介護のための短時間勤務制度 (事業主が選択した措置を記載。注)

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1日の所定労働時間を短縮することができます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外> ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間・回数	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年の間で2回まで
申出期限	原則開始の日の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。

(注) 事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、(1) 短時間勤務の制度、(2) フレックスタイム制、(3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4) 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。ここでは(1)短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

介護休業には、給付の支給があります。

介護休業給付

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%の介護休業給付を受けることができます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

仕事と介護を両立しよう！

1. 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6ヶ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場合取得できます。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	対象家族1人につき通算93日までの間の労働者が希望する期間。
対象家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
申出期限	休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	3回に分割して取得可能

2. 介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
申出先	●●部□□係に申し出てください。

3. その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

(1) 所定外労働の制限 (申出期限) 開始日の1か月前 (申出先) ●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(2) 時間外労働の制限 (申出期限) 開始日の1か月前 (申出先) ●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(3) 深夜業の制限 (申出期限) 開始日の1か月前 (申出先) ●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、午後10時から午前5時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③介護ができる同居の家族がいる労働者 ④1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(4) 介護のための短時間勤務制度 (事業主が選択した措置を記載。注)

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1日の所定労働時間を短縮することができます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間・回数	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年の間で2回まで
申出期限	原則開始の日の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。

(注) 事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、(1) 短時間勤務の制度、(2) フレックスタイム制、(3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4) 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。ここでは(1) 短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

介護休業には、給付の支給があります。

介護休業給付

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%の介護休業給付を受けることができます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことの理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

介護休業・介護両立支援制度の取得・利用の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	
	介護休業を取得する。
	介護休暇を取得する。
	所定外労働の制限を利用する。
	時間外労働の制限を利用する。
	深夜業の制限を利用する。
	介護のための短時間勤務制度を利用する。(注)
	いずれも取得・利用する意向はない。
	検討中

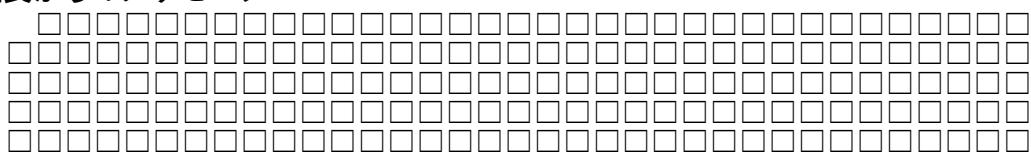
(※) 介護休業以外の制度は、組み合わせて利用することができます。

(注) 介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、短時間勤務制度以外の措置を講じている場合は、講じた措置を記載してください。

【提出日】 ●年●月●日
 【提出者】 所属 □□部△△課
 氏名 ◆◆ ◆◆

我が社は仕事と育児を両立する社員を積極的にサポートします！

社長からのメッセージ



社長の顔写真

～我が社の目標～

男性の育児休業・出生時育児休業取得率●●%以上、平均●か月以上
女性の育児休業取得率●●%以上

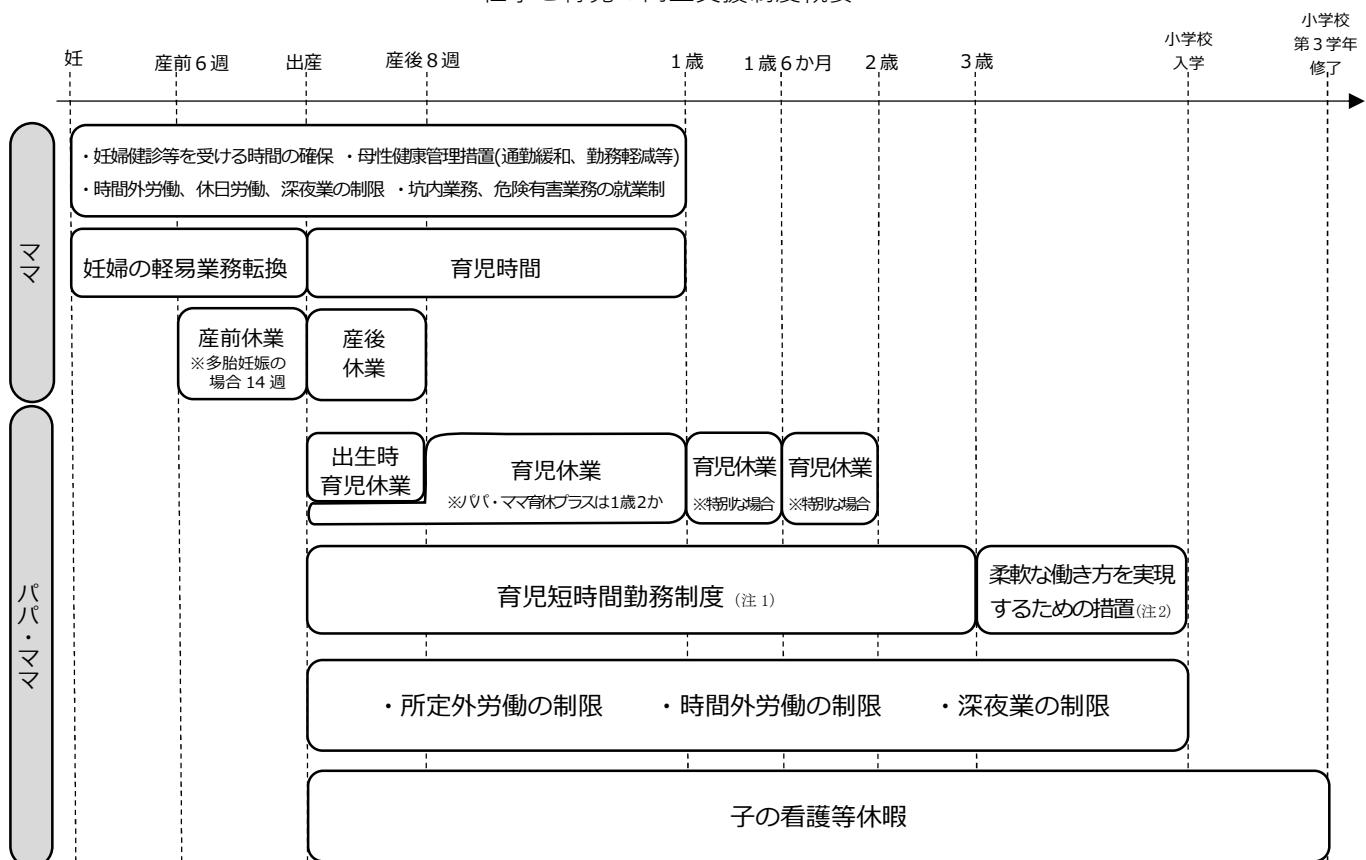
育児休業、出生時育児休業を積極的に取得してください！

そのためにも、

- 全労働者に対し年に1回以上仕事と育児の両立に関する研修を実施します！
- 仕事と育児の両立に関する相談窓口を設置します！
- 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした方に対し、個別に制度を周知するとともに育児休業・出生時育児休業の取得の意向を確認します！

育児休業、出生時育児休業以外の両立支援制度も積極的にご利用ください！

仕事と育児の両立支援制度概要



育児休業等に関する相談窓口、制度利用の申し込み先

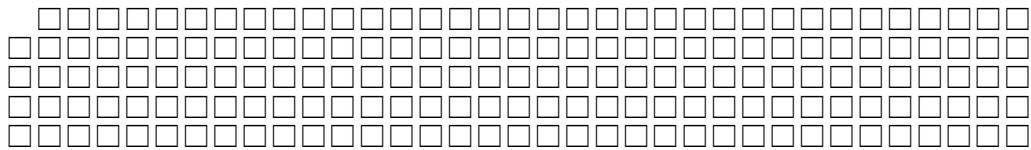
○○部△△課（担当：□□、内線○○、メールアドレス△△）

(注1) 労使協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じてください。

(注2) 事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、（1）フレックスタイム制又は始業・終業時刻の縦上げ・縦下げ、（2）テレワーク等の措置、（3）短時間勤務制度、（4）就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与、（5）保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。選択して講じた措置について記載してください。

我が社は仕事と介護を両立する社員を積極的にサポートします！

社長からのメッセージ



社長の顔写真

～我が社の目標～

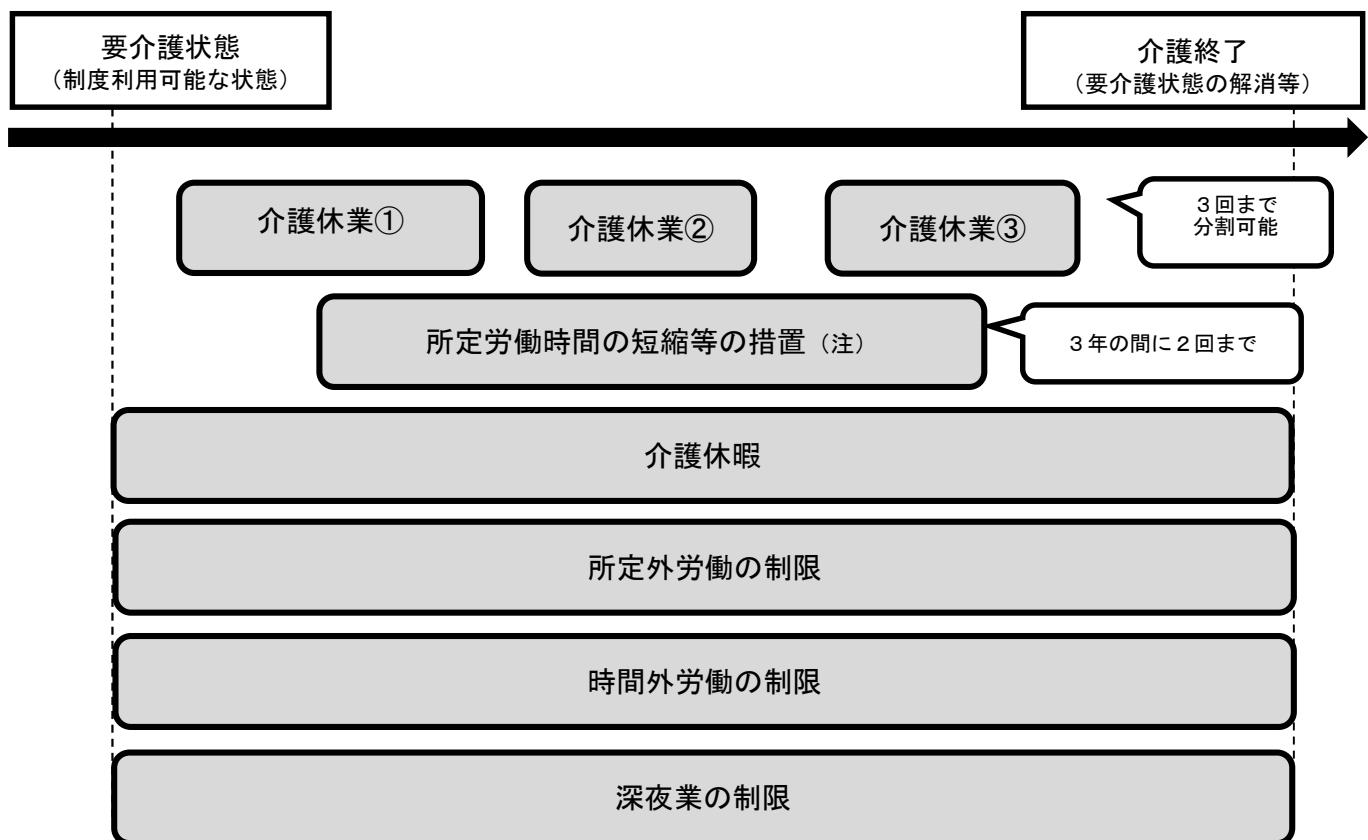
介護を理由として退職する社員を生じさせない。

介護休業や介護休暇等の両立支援制度を積極的に活用してください！

そのためにも、

- 全労働者に対し年に1回以上仕事と介護の両立に関する研修を実施します！
- 仕事と介護の両立に関する相談窓口を設置します！
- 介護に直面した旨の申出をした方に対し、個別に制度を周知するとともに介護休業や介護両立支援制度等の取得・利用の意向を確認します！
- 介護に直面する前の早い段階（40歳等）の方に対し、介護休業や介護両立支援制度等に関して情報提供を行います！

仕事と介護の両立支援制度概要



介護休業等に関する相談窓口、制度利用
の申込先

○○部△△課 □□□□ (内線○○、メールアドレス△△)

(注) 事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、(1) 短時間勤務の制度、(2) フレックスタイム制、(3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4) 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。選択して講じた措置について記載してください。