

仕事と家庭の両立支援ハンドブック

～育児・介護との両立に向けて～

【第2版】



令和7年 11 月

社会福祉法人 仙台市社会福祉協議会

目 次

1 はじめに

2 両立支援制度の概要一覧

3 妊娠・出産・育児のための支援制度

(1) 妊娠したら～妊娠中に 1

妊娠の届け出又は母子手帳の交付（職専免）
妊婦通勤緩和（職専免）
妊産婦の保健指導・健康診査（職専免）
妊娠中の女性職員の勤務時間中の休憩（職専免）
妊娠障害休暇
妊産婦の超過勤務等の免除等

(2) 出産のときは 4

産前休暇
産後休暇
配偶者出産補助休暇
男性職員の育児参加のための休暇

(3) 育児のために 6

育児休業
＊番外編「産休・育休体験記」
出生時育児休業（産後パパ育休）
＊番外編「育休パパ座談会を開催しました！」
育児時間
部分休業
子の看護等休暇
養育両立支援休暇（R7.10～）
育児短時間勤務（R7.10～）
育児のための時差出勤
育児を行う職員の超過勤務等の免除・制限

(4) 妊娠に向けて 15

出生サポート休暇

1 はじめに

職員一人ひとりが、組織の一員として仕事にやりがいを感じながら、いきいきと働きつつ、自分らしく充実した生活を送るためには、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を実現させる必要があります。

ワーク・ライフ・バランスとは、働くすべての人々が、『仕事』と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった『仕事以外の生活』との調和を図り、その両方を充実させる働き方・生き方と定義されています。

特に育児や介護など家庭にまつわるライフイベントを迎える職員については、「仕事と家庭の両立」が課題になることが多くあります。本会では、職員それぞれのキャリアやライフスタイルに対する考え方やニーズに対応する、多様な働き方ができるように配慮し、両立支援の制度等を設けています。

このハンドブックでは、本会で定めている育児や介護のための各種休暇・職務専念義務免除等の制度をまとめています。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた道しるべとして、ぜひご活用ください。

本文中の用語について

○職専免 → 職務専念義務免除の略称

○年 休 → 年次休暇の略称

2 両立支援制度の概要一覧

*各制度をクリックすると、該当ページを閲覧できます。

◎：男女ともに対象

○：女性のみ対象

●：男性のみ対象

目的			両立支援制度	制度の概要等	参照 ページ
妊娠・ 出産	育児	介護			
○			妊娠の届出または 母子手帳の交付のための職専免	妊娠の届出や母子手帳の交付を受ける際に勤務しないこと。	1
○			妊婦通勤緩和のための職専免	妊娠中の通勤にかかる負担を軽減するために勤務時間の一部を免除すること。	1
○			妊産婦の保健指導・ 健康診査のための職専免	妊産婦が保健指導または健康診査を受けるために勤務しないこと。	2
○			妊娠中の女性職員の 勤務時間中の休憩のための職専免	母体及び胎児の健康維持のため、勤務時間中の休憩を取得すること。	2
○			妊娠障害休暇	妊娠中の疾病または異常による休暇、妊娠 4 か月未満の流産による休暇。	3
○			妊産婦の超過勤務等の免除等	妊産婦の職員の請求により、業務の軽減や超過勤務、深夜勤務等を免除すること。	3
○			産前休暇	産前 8 週間前（多胎妊娠の場合は 14 週前）から出産の日までの休暇。	4
○			産後休暇	出産の翌日から 8 週間を経過するまでの休暇。	4
●			配偶者出産補助休暇	配偶者の出産を補助するための休暇。	5
●			男性職員の育児参加のための休暇	配偶者の出産予定日の 8 週間前から出産の日以後 1 年を経過する日までの 5 日（40h）以内の休暇。	5
	◎		育児休業	3 歳未満の子を養育するための休業。	6
	◎		出生時育児休業（産後パパ育休）	子の出生後 8 週間以内のうち 4 週間以内の休業。	8

目的			両立支援制度	制度の概要等	参照 ページ
妊娠・ 出産	育児	介護			
	◎		育児時間	2歳未満の子を養育するため、始業または就業時に1日90分まで勤務しないこと。	11
	◎		部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、1日2時間を超えない範囲で勤務しないこと。	12
	◎		子の看護等休暇	中学校就学の始期に達するまでの子の世話等をするための休暇。年度当たり5日（40h）まで。	12
	◎		養育両立支援休暇	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職員が、子の養育のために取得できる休暇。年度あたり10日（80h）まで。	13
	◎		育児短時間勤務	育児を行う職員が、所定の労働時間を午前9時15分から午後4時までの6時間とすること。	13
	◎		育児のための時差出勤	育児を行うため、始業・終業時刻を変更し、勤務時間を割り振ること。	14
	◎		育児を行う職員の超過勤務等の免除・制限	育児を行う職員の請求により、超過勤務や深夜勤務を免除または制限すること。	14
◎			出生サポート休暇	不妊治療にかかる通院等のための休暇。年度あたり5日まで。	15
		◎	介護休業	要介護者の介護を行うための休業。要介護者1人につき通算180日まで。	16
		◎	介護短時間勤務	介護を行う職員が、所定の労働時間を午前9時15分から午後4時までの6時間とすること。	16
		◎	介護のための時差出勤	介護を行うため、始業・終業時刻を変更し、勤務時間を割り振ること。	17
		◎	介護休暇	要介護者の介護を行うための休暇。要介護者1人につき5日（40h）まで。	17
		◎	介護を行う職員の超過勤務等の免除・制限	介護を行う職員の請求により、超過勤務や深夜勤務を免除または制限すること。	18

3 妊娠・出産・育児のための支援制度

(1) 妊娠したら

職専免

妊娠の届出または母子手帳の交付

- 内 容 ▶ 妊娠中の職員が、妊娠の届出または母子手帳の交付を受ける場合に申請できます。
- 期 間 ▶ 原則、半日以内の必要と認められる時間
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P28 を参照ください。
- そ の 他 ▶ 年休の取得とあわせて申請することができます。ただし、自宅から直接実施機関に行く場合や、職場に戻らない場合は、移動時間を含めることができませんので、ご注意ください。

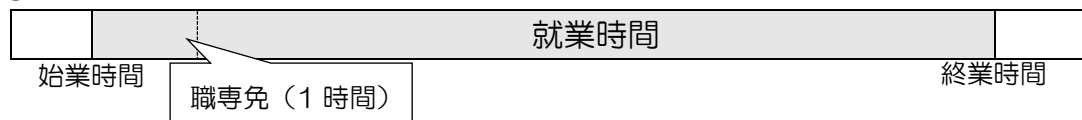
職専免

妊婦通勤緩和

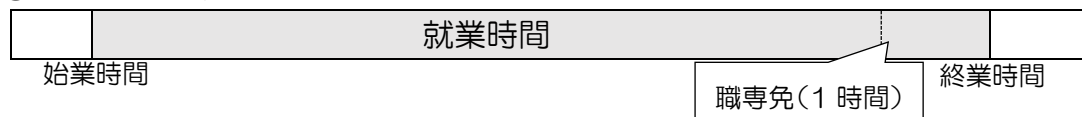
- 内 容 ▶ 妊娠中の職員が、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が、母体の健康維持に重大な支障を与える程度に及ぶものと認められる場合に、申請できます。
- 期 間 ▶ ①朝 1 時間、②タ 1 時間、③朝夕 30 分ずつ のいずれか
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P28-29 を参照ください。
- そ の 他 ▶ 徒歩通勤者や交通用具利用者も申請することができます。
※妊婦通勤緩和に引き続く年休を取得することはできません。

(取得例)

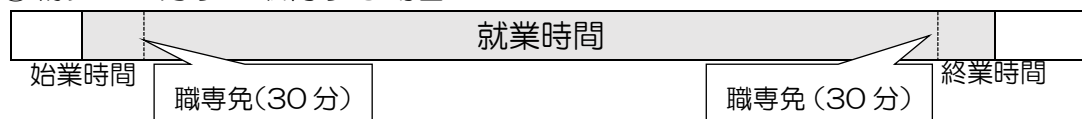
①朝 1 時間取得する場合



②タ 1 時間取得する場合



③朝夕 30 分ずつ取得する場合



妊産婦の保健指導・健康診査

- 内 容 ▶ 妊娠中または出産後 1 年以内の職員が、母子保健法に規定されている保健指導（同法第 10 条）または健康診査（同法第 13 条）を受ける場合に申請できます。
- 期 間 ▶ 原則、半日以内の必要と認められる時間
【付与回数】
- | | |
|--------------|---------------|
| 妊娠 23 週まで | ……4 週間につき 1 回 |
| 妊娠 24～35 週まで | ……2 週間につき 1 回 |
| 妊娠 36 週～出産まで | ……1 週間につき 1 回 |
| 出産後 1 年まで | ……期間中に 1 回 |
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P27-28 を参照ください。
- そ の 他 ▶ 年休の取得とあわせて申請することができます。ただし、自宅から直接実施機関に行く場合や、職場に戻らない場合は移動時間を含めることができませんので、ご注意ください。
※母親学級は含みません。

妊娠中の女性職員の勤務時間中の休憩

- 内 容 ▶ 妊娠中の職員の母体及び胎児の健康維持のため、勤務時間中の休憩の取得が必要と認められる場合に申請できます。
- 期 間 ▶ 原則、半日以内の必要と認められる時間
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P28 を参照ください。
- そ の 他 ▶ 「母性健康管理指導事項連絡カード」により医師等から指導を受けた場合に限ります。
- ▶ 年休の取得とあわせて申請することができます。ただし、自宅から直接実施機関に行く場合や、職場に戻らない場合は移動時間を含めることができませんので、ご注意ください。



妊娠障害休暇

- 内 容 ▶ 職員が妊娠に起因する疾病又は異常のため勤務が著しく困難であると認められる場合に取得できます。
- 期 間 ▶ 1 日単位で取得できます。
 【妊娠中における疾病または異常の場合】
 …妊娠期間中 5 日以内の必要な日数（週休日又は休日を除く）
 【妊娠 4 ヶ月（85 日）未満の流産】
 …流産の日から引き続く 5 日以内の必要な日数
 （週休日又は休日を含む）
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P15-16 を参照ください。
- そ の 他 ▶ 妊娠中における疾病または異常による休暇と妊娠 4 ヶ月未満の流産による休暇はそれぞれ別個に取得できます。
 ▶ 妊娠障害休暇に引き続き私傷病休暇を取得することができます。
 その場合は、妊娠障害休暇を先に取得してください。

妊産婦の超過勤務等の免除等

- 内 容 ▶ 妊娠中の職員の母体及び胎児の健康維持のため、業務の軽減や超過勤務、深夜勤務の免除を請求することができます。
- 申請方法等 ▶ 総務課にご相談ください。

(2) 出産のときは

特別休暇（有給）

産前休暇

- | | |
|-------|--|
| 内 容 | ▶ 8週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産する予定の職員が請求した場合に取得できます。 |
| 期 間 | ▶ 出産予定日までの 8 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内で請求があった期間 |
| 申請方法等 | ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P11-12 を参照ください。 |
| そ の 他 | ▶ 出産当日は産前休暇の期間に含まれます。 |

特別休暇（有給）

産後休暇

- | | |
|-------|--|
| 内 容 | ▶ 職員が出産した場合に取得できます。 |
| 期 間 | ▶ 出産した翌日から 8 週間 |
| 申請方法等 | ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P12 を参照ください。 |
| そ の 他 | ▶ 産後 6 週間を経過した職員が就業を請求した場合は、医師が支障がないと認めた業務に限り、就業させることができます。
▶ 出産費用の経済的負担を軽減するため、健康保険から出産育児一時金（一子につき 50 万円）の給付を受けることができます。 |

* 出産育児一時金については、参考資料をご覧ください。



配偶者出産補助休暇

- 内 容 ▶ 職員の配偶者が出産するため、職員の補助が必要な場合に取得できます。
- 期 間 ▶ 出産のために入院した日から、出産の日以後 2 週間を経過するまでの期間内における 2 日以内の日数
※第 2 子以降の子の出産の場合は 4 日以内の日数
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P13 を参照ください。
- そ の 他 ▶ 年休とあわせて取得できます。
▶ 「男性職員の育児参加のための休暇」も取得できる場合はどちらを取得しても構いませんが、取得後の振替はできません。

男性職員の育児参加のための休暇

- 内 容 ▶ 職員の配偶者が出産する場合、出産にかかる子または小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できます。
- 期 間 ▶ 出産予定日の 8 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）前の日から、出産の日以後 1 年を経過する日までの期間内における 5 日以内の必要な日数（単位：1 日または 1 時間）
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P19 を参照ください。
- そ の 他 ▶ 年休とあわせて取得できます。
▶ 「配偶者出産補助休暇」も取得できる場合はどちらを取得しても構いませんが、取得後の振替はできません。

（休暇取得例）

○主事／男性職員の場合



配偶者出産補助休暇と男性職員の育児参加のための休暇に合わせて、代休や錬成休暇も取得し、長めの休暇を取得されたそうです！

（４）育児のために

育児休業

- 内 容 ▶ 3歳未満の子を養育する職員が、子を養育するために、身分を継続しながら職務に従事しない制度です。
- 期 間 ▶ 子が3歳に達する日までの必要な期間
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P21-22 を参照ください。
- そ の 他 ▶ 採用区分によって取得要件が異なります。詳しくは「各種休暇等の取扱いについて」をご覧ください。

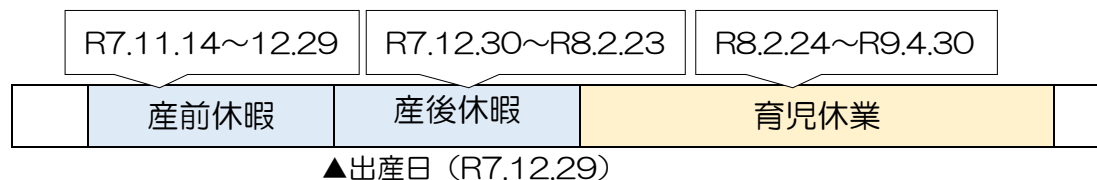
＊育児休業は無給ですが、雇用保険の育児休業給付金を受給することができます。詳しくは参考資料をご覧ください。

（取得例）

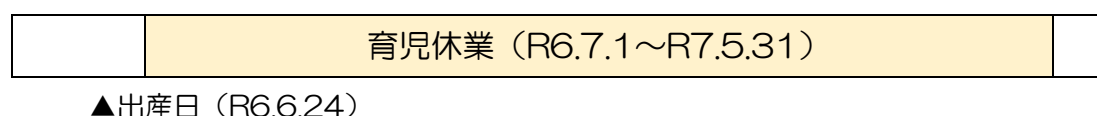
○主事／女性職員の場合



○主事／女性職員の場合



○主事／男性職員の場合



＊参考＊

令和 6 年度の産休・育休取得人数

産前休暇・産後休暇	1 名
配偶者出産補助休暇	2 名
男性職員の育児参加のための休暇	1 名
育児休業	5 名（内 2 名は令和 5 年度から取得）
出生時育児休業（産後パパ育休）	1 名

その① 太白区事務所・A 主事に伺いました！

Q. 取得して良かったこと、大変だったことを教えてください。

A. 子どもの日々の成長を、時間に追われることなく穏やかな気持ちで見守ることができたことがよかったです！

収入が減ることだけが難点でしたが、事前に想定できることだったので夫婦間で話し合い、どう家計をやりくりするか決めて育児生活を楽しみました。

Q. 産休・育休中の過ごし方について教えてください。

A. 親族が近くに住んでいたため、里帰りはせず自宅で過ごしました。別会社に勤めている夫も半年間育休を取得したため、①上の子と遊ぶ、②赤ちゃんのお世話をする、③家事をする、を夫婦で分担し過ごしました。仕事をお休みできたことで、産後の体を十分休め、家族でニコニコ1日を過ごすことができ感謝いっぱいです。

Q. これから休暇を取得される職員へ一言お願いします！

A. 「子どもの成長は早い」と言いますが、赤ちゃんの成長はもっともっと早いです！
生まれたてほやほやからの成長を間近で見守れるのは今だけです。
取得を悩んでいる方は、周りの人（家族、職員）に相談してみてもらえればと思います^^

その② 青葉区事務所・B 主事に伺いました！

Q. 取得して良かったこと、大変だったことを教えてください。

A. 二人目の出産だったため、育児休業を取得することで上の子と関わる時間を多くとることができてよかったです。また、娘の通っている保育園の子育て支援センターの行事に赤ちゃんと一緒に参加し、娘の保育園の様子を観察できる貴重な機会になりました。

Q. 産休・育休中の過ごし方について教えてください。

A. 育児休業の初期は、仙台市産後ケア事業を利用し、赤ちゃんと自分の心と体のケアをする時間を取り、いろいろな方に支援をいただきながら子育てを行いました。育児休業の中期頃からは、さまざまな保育園の子育てサロンの行事や地域の子育てサロンに参加しながら子育てを楽しみました。日頃、参加することのできない子育て支援センターの行事等に参加することで、子育てのヒントを得ることができ、大変充実した時間を過ごすことができました。

Q. これから休暇を取得される職員へ一言お願いします！

A. 育児休業の時間は振り返るとあっという間です。育休中の限られた時間を楽しみながら、子どもとたくさん関わることのできる貴重な時間を大切に過ごしてください。

しゅっしょう

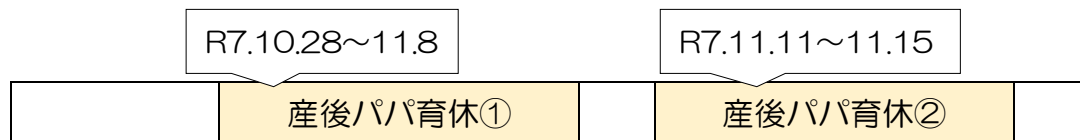
出生時育児休業（産後パパ育休）

- 内 容 ▶ 子の出産日または出産予定日のいずれか遅い方から 8 週間以内のこと同居し養育する職員が取得できます。
- 期 間 ▶ 子の出生後8週間以内4週間までの間で、職員が希望する期間
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P22 を参照ください。
- そ の 他 ▶ 対象は男性職員ですが、養子の場合等は女性職員も取得できます。分割して2回まで取得することができます。
※その場合は、まとめて申し出る必要があります。

*出生時育児休業は無給ですが、雇用保険の育児休業給付金を受給することができます。詳しくは参考資料をご覧ください。

（取得例）

○主事／男性職員の場合



▲出産日（R7.9.20）



* 番外編 * 育休パパ座談会を開催しました！ ～令和6年度に育児休業を取得した男性職員3名にお話を伺いました～

令和6年度、本会で初めて男性職員が育休を取得しました。取得した男性職員3名はなんと全員同期！そんな3名から、素敵なお話をたくさん聞かせていただきました。



～今回ご参加いただいた皆さん～

- 太白区事務所 C 主事：出生時育児休業（計 17 日間）を取得
- 事業経営課 D 主事：配偶者出産補助休暇（2 日間）、男性職員の育児参加のための休暇（1 日）、育児休業（1 か月）を取得
- 地域生活支援課 E 主事：育児休業（11 か月）を取得中

Q. 取得のきっかけは？

- E 主事：私は親族のサポートが得られないことなどから、妻と相談して長期間の取得を決めました。
- C 主事：私は総務課から制度説明を受けたことがきっかけで、上司の後押しもあり、取得を決めました。異動を希望した直後で、言い出しにくいと思っていましたが、引継ぎをしっかりとってもらえれば大丈夫と上司に言ってもらえたので、取得しやすい環境だったと思います。
- D 主事：私は前の上司から、「家族との時間は大事にするんだよ」と言われたのが印象に残っていて、じっくり子どもとふれあう時間を取りたいと思ったことがきっかけの一つです。取得しにくいと思っていましたが、現在の上司も相談に乗ってくれて、勇気づけられました。

Q. 取得にあたって大変だったことは？

- C 主事：誰にどこまで引き継げばいいのか、地域の方などの関係者にどこまで伝えたらいいのか悩みました。育休を取得しようとする時期には予定が入れられず、スケジュールを組むのも大変でした。
- D 主事：私はいつ、どのくらいの期間取得するかを決めるところから大変でした。子どもが生まれた今だからこそ休暇・休業を取得するべきだと思いますが、業務のスケジュールや金銭面のことを考えたり、引継ぎの準備をしたりするのは大変でした。
- E 主事：総務課からの制度説明で疑問が解決していたことや、前年度中に育休取得の希望を上司に報告して、業務量の調整してもらっていたため、大変だったことは特にありませんでした。

Q. 取得して良かったことは？

- E 主事：長期間育休を取得したことで、子どもの成長を日々そばで見られたことです。また、家事や育児を妻と分担することで負担感が減り、お互いに余裕ができたので、夫婦円満になったかなと思います。
- C 主事：育休を取得していた期間は、私の人生の中の宝物といえるくらい貴重な時間でした。復帰後に妻が体調を崩した時も、育休中の経験があったので対応できました。妻と育児のことでぶつかることもありましたが、絆は深まったと感じています。
- D 主事：一定期間育児に専念できたので、尊い時間だと思いました。
名前のない家事や育児に気づくことができ、その大変さについて身をもって体験した期間でした。また、妻と育児の方向性のすり合わせもできて良かったです。



Q. ライフスタイル（働き方や生活）はどう変わった？

- C 主事：私は残業しないように努めています。お二人はどうですか？
- D 主事：私も早く帰るようにしていますし、担当業務を自分だけで行うのではなく、他の職員にお願いすることが増えました。また、帰宅後の限られた時間だからこそ、要領よく育児もできるようになったように感じます。
- C 主事：Dさんは、帰宅後はどう過ごされていますか？
- D 主事：子どもの沐浴をしています。その間に妻に休んでもらったり家事をしてもらったり、妻に育児から離れてもらう時間を作るようにしています。
- C 主事：私も、おむつ交換をしたりお風呂と一緒に入ったり、子どもと関わる時間を増やすようにしています。
- E 主事：私は育休中のため、働いていた時間を育児に充てられています。その中で、自分がやっていた大変だと思ったことを妻がやっていたら、自分がやるよと自然に声掛けできるようになりました。育休給付金の制度も調べていたので金銭面での不安はありませんでした。



Q. これから制度を活用される職員に向けてコメントをお願いします！

- D 主事：取得するか迷っている方は、誰かに相談しながら、前向きに検討してほしいと思います。育休取得を含め働き方など納得のいく選択をしてほしいです。私は悩みや不安もありましたが、育休を取得したことで育児の充実感が増しました。
- E 主事：一個人として取得を決めるのではなく、まずは家族と相談して決めると良いと思います。子どもが生まれる前は取得しなくてもよいと思っていても、短期間でも取得して、夫婦で育児をする時間を大切にしてもらいたいです。
- C 主事：2人目に恵まれることがあればまた取得したいと思えるほど、取得して良かったと思っています。男性職員の取得はまだハードルがあるかもしれないので、総務課だけでなく取得した人が相談先になれると良いと思いました。



育児時間

- 内 容 ▶ 2歳未満の子を養育する職員が請求した場合に取得できます。
- 期 間 ▶ 原則、1日2回それぞれ45分取得することができます。
- ただし、必要と認められる場合には、1日2回まで、かつ合計90分を超えない範囲内で、1回につき30分以上の15分単位の時間を取得できます。

①1日1回の場合

朝または夕に 30、45、60、75、90分

②1日2回の場合

朝と夕で 30、45、60分の組み合わせ（合計90分まで）

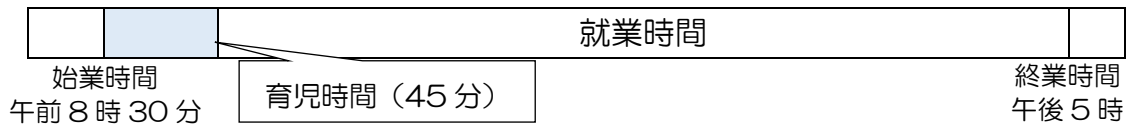
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P12-13を参照ください。
- そ の 他 ▶ 必要な期間分を一括して請求します。時間の変更がある場合は1か月ごとに行います。

※育児時間に引き続く年休の取得はできません。

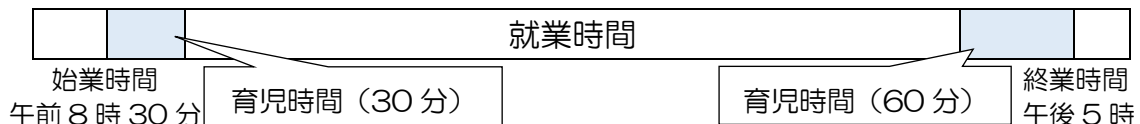
※1歳未満の子を養育する職員が育児短時間勤務（P13）を利用する場合の育児時間は、1日2回それぞれ30分となります。

（取得例：勤務時間が午前8時30分～午後5時の場合）

①1日1回朝に45分取得する場合



②1日2回、朝に30分と夕に60分取得する場合



部分休業

- | | |
|----------------|---|
| 内 容 | ▶ 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に、勤務時間の一部について勤務しない制度です。 |
| 期 間 | ▶ 子が小学校就学の始期に達する日までの必要な期間
▶ 朝または夕に 1 日を通じて 2 時間を超えない範囲で、30 分単位で取得できます。 |
| 申請方法等
そ の 他 | ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P22-23 を参照ください。
<u>※部分休業に引き続く年休を取得することはできません。</u> |

*部分休業により勤務しなかった時間については、1 時間当たりの給与額を基礎として算出する給与が減額されます。

特別休暇（有給）

子の看護等休暇

- | | |
|-------|---|
| 内 容 | ▶ 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、当該子の世話等のため勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できます。
①負傷し、または疾病にかかった子の世話
②当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
③感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
④当該子の入園（入学）式、卒園（卒業）式への参加 |
| 期 間 | ▶ 年5日（40 時間）（単位：1 日または 1 時間）
※子が 2 人以上の場合は 10 日（80 時間）以内 |
| 申請方法等 | ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P16-17 を参照ください。 |



養育両立支援休暇

- 内 容 ▶ 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職員が、当該子を養育するために必要と認められる場合に取得できます。
- 期 間 ▶ 年10日（80時間）（単位：1日または1時間）
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P19-20を参照ください。
- そ の 他 ※育児短時間勤務または育児のための時差出勤を利用している職員は取得することができません。
※子が2人以上の場合でも10日（80時間）以内

*養育両立支援休暇により勤務しなかった時間については、1時間当たりの給与額を基礎として算出する給与が減額されます。



育児短時間勤務

- 内 容 ▶ 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に、所定労働時間を6時間とする制度です。
- 期 間 ▶ 子が小学校就学の始期に達する日までの必要な期間
▶ 勤務時間：午前9時15分から午後4時まで
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P23を参照ください。
- そ の 他 *育児短時間勤務期間中の給料については、以下により算出した額を支給します。
給料月額（基本給）×週当たりの勤務時間（30h）÷38.75時間

育児のための時差出勤

- 内 容 ▶ 中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に時差出勤を行うことが妥当であると認められた場合に申請できます。
- 勤 務 時 間 ▶ ①午前 8 時 30 分から午後 5 時までの職員
早出勤務 午前 8 時から午後 4 時 30 分まで
遅出勤務 1 午前 9 時から午後 5 時 30 分まで
遅出勤務 2 午前 9 時 30 分から午後 6 時まで
- ▶ ②午前 8 時 30 分から午後 5 時 30 分までの職員
早出勤務 午前 8 時から午後 5 時まで
遅出勤務 1 午前 9 時から午後 6 時まで
遅出勤務 2 午前 9 時 30 分から午後 6 時 30 分まで
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P4-5 を参照ください。

育児を行う職員の超過勤務等の免除・制限

- 内 容 ▶ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、当該子の養育のために超過勤務や深夜勤務の免除または制限を請求することができます。
※超過勤務等の制限については、ひと月について 24 時間、1 年について 150 時間を超える勤務を制限することができます。
- 期 間 ▶ 超過勤務の免除・制限
1 年または 1 年に満たない月を単位とする期間
- ▶ 深夜勤務の免除
6 か月以内の期間
- 申請方法等 ▶ 総務課にご相談ください。

(4) 妊娠に向けて

特別休暇（有給）

しゅっしょう

出生サポート休暇

- 内 容 ▶ 不妊治療にかかる通院などのために取得できます。
- 期 間 ▶ 年5日（40時間）（単位：1日または1時間）
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P11を参照ください。
- そ の 他 ▶ 男性、女性どちらも対象です。



4 介護のための支援制度

介護休業

- 内 容 ▶ 要介護状態にある家族を介護する職員が、身分を継続しながら職務に従事しない制度です。
- 期 間 ▶ 対象家族1人につき通算180日以内。3回までの分割取得も可能。
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P24を参照ください。
- そ の 他 ▶ 採用区分によって取得要件が異なります。詳しくは「各種休暇等の取扱いについて」をご覧ください。

*介護休業は無給ですが、雇用保険の介護休業給付金を受給することができます（93日限度）。詳しくは参考資料をご覧ください。

介護短時間勤務

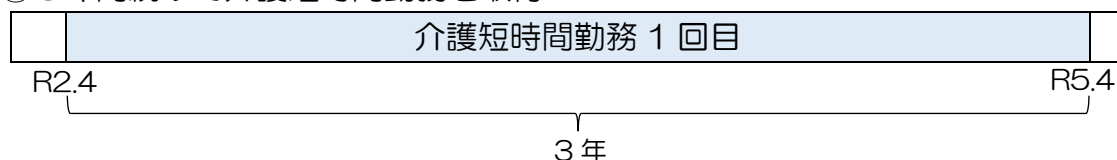
- 内 容 ▶ 要介護状態にある家族を介護する職員が、所定労働時間を6時間とする制度です。
- 期 間 ▶ 勤務時間：午前9時15分から午後4時まで
▶ 対象家族1人につき利用開始から3年の間で2回まで取得可能。
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P25を参照ください。
- そ の 他 *介護短時間勤務期間中の給料については、1時間当たりの給料額を基礎として算出する実労働時間分の給料とともに、諸手当を支給します。

（取得例）

①介護休業を介護短時間勤務の間に挟んで取得



②3年間続けて介護短時間勤務を取得



介護のための時差出勤

- 内 容 ▶ 要介護状態にある家族を介護する職員が、当該要介護者の介護のために時差出勤を行うことが妥当であると認められた場合に申請できます。
- 勤 務 時 間 ▶ ①午前 8 時 30 分から午後 5 時までの職員
早出勤務 午前 8 時から午後 4 時 30 分まで
遅出勤務 1 午前 9 時から午後 5 時 30 分まで
遅出勤務 2 午前 9 時 30 分から午後 6 時まで
- ▶ ②午前 8 時 30 分から午後 5 時 30 分までの職員
早出勤務 午前 8 時から午後 5 時まで
遅出勤務 1 午前 9 時から午後 6 時まで
遅出勤務 2 午前 9 時 30 分から午後 6 時 30 分まで
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P4-5 を参照ください。

特別休暇（有給）

介護休暇

- 内 容 ▶ 要介護者の必要な世話を行う職員が、当該世話を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できます。
- 期 間 ▶ 年 5 日（40 時間）（単位：1 日または 1 時間）
※要介護者が 2 人以上の場合は 10 日（80 時間）
- 申請方法等 ▶ 「各種休暇等の取扱いについて」P17-19 を参照ください。
- そ の 他 ▶ 要介護者は、配偶者、父母、子及び配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫、その他会長が認める親族が含まれます。
- ▶ 必要な世話は、介護や通院等の付添い、介護保険要介護認定の申請代行や、訪問調査の対応及び認定後の介護サービス利用に関する手続きが含まれます。
- ※日常生活に支障をきたさない場合の世話は認められません。
- ▶ 年休とあわせて取得できます。

介護を行う職員の超過勤務等の免除・制限

- 内 容 ▶ 要介護状態にある家族を介護する職員が、当該要介護者の介護のために超過勤務や深夜勤務の免除または制限を請求することができます。
- ※超過勤務等の制限については、ひと月について24時間、1年について150時間を超える勤務を制限することができます。
- 期 間 ▶ 超過勤務の免除・制限
1年または1年に満たない月を単位とする期間
- ▶ 深夜勤務の免除
6か月以内の期間
- 申請方法等 ▶ 総務課にご相談ください。

番外編

介護休業体験記

～介護休業の取得経験のある職員に伺いました！～

泉ひまわりの家・F 看護師に伺いました！

○取得期間

令和3年8月6日～9月5日（31日間）

○取得のきっかけは？

実父が末期の膵臓がんで余命宣告され、ターミナルケアをすすめられました。残り少ない時間を自宅で過ごしてほしい思いと、職業柄、多くの方々の看護、介護を行ってきて、親の最期の時間に何もせず終えたくない思いで取得させていただきました。

○取得して良かったこと・大変だったことは？

日々低下していく心身の状態から、父親の苦しみや辛さを感じ、最後は家族で看取ることができました。

職場の環境上、私が休業を取得することで、医療的ケアを必要とする利用者さんにその期間お休みいただくことになり、心苦しい思いでした。

○今後休暇・休業を取得される職員へ一言お願いします！

休業を取得したことで、心身に余裕を持って介護の時間に集中することができました。休業後、職場に復帰する際は、周りの職員のおかげで、生活・環境に変化なく過ごすことができました。休業を取得することで家族を守り、自分を守ることができると思います。

・ — ・ — ・ — ・ — ・ — 資料編 — ・ — ・ — ・ — ・ — ・

この資料編では、仕事と家庭の両立に向けた本会の取り組みをはじめ、社会保険や雇用保険の各種支援制度についてご紹介します。

- (1) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（第五次）
- (2) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画
- (3) 出産・育児に関する各種休暇制度について
- (4) 育児休業・出生時育児休業について（兼個別周知・意向確認書）
- (5) 産前産後休暇・育児休業中の社会保険料の免除（健康保険厚生年金）
- (6) 出産一時金
- (7) 育児休業給付金
- (8) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置における意向確認書
- (9) 介護に関する各種休暇制度について
- (10) 介護休業・介護休暇について（兼 個別周知・意向確認書）
- (11) 介護休業給付金

(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（第五次）

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（第五次）

社会福祉法人仙台市社会福祉協議会

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくるとともに、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1 実施期間

令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの期間（第五次）

2 基本姿勢

- (1) この行動計画を効果的に推進するため、局内課長会議、区・支部事務所長会議及び施設長会議等において定期的に実施状況を把握していくとともに、推進体制を構築していく。
- (2) この行動計画の内容の周知徹底を図るため、計画期間中随時、職員や所属長に対する情報提供や研修等を実施していく。
- (3) この行動計画に関連する各種制度について、社会経済環境や職員のニーズの変化を踏まえながら、必要に応じて見直しを行う。

3 目標及び取り組み内容

目標 1 男性職員の育児にかかる各種休暇・休業の取得促進

- ①育児休業（出生時育児休業を含む）の取得率を 5 年間の平均で 80%以上とする。

※取得率：育児休業等を取得した男性職員数÷配偶者が出産した男性職員数

※（参考）令和 5 年度の取得率：0%

- ②配偶者出産補助休暇又は男性職員の育児参加のための休暇の取得率 100%を維持する。

※取得率：配偶者出産補助休暇又は男性職員の育児参加のための休暇のいずれかを取得した男性職員数÷配偶者が出産した男性職員数

※（参考）令和 5 年度の取得率：100%

- ③子の看護等休暇の取得率を年平均 70%以上とする。

※取得率：子の看護等休暇を取得した男性職員数÷小学生までの子を育てる男性職員数（年度ごと計算）

※（参考）令和 5 年度の取得率：56.25%

【取り組み】

- 令和 7 年 4 月～
- 「仕事と家庭の両立支援ハンドブック」を全職員に配布し、各種休暇・休業等の制度の周知を図るとともに、計画期間内に採用した職員に対しても都度配付する。また、法改正や新たな制度を導入した場合は、随時ハンドブックの内容を見直す。
 - 配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対し、育児休業（出生時育児休業を含む）、育児休業給付金及び育児休業期間の社会保険料等について説明するとともに、育児休業又は出生時育児休業取得の意向確認を徹底する。
 - 所属長を対象に、育児にかかる各種休暇・休業に関する研修を実施する。

目標 2 超過勤務時間の削減

毎年における職員 1 人当たり平均の年間超過勤務時間数を 110 時間以内とする。

※（参考）令和 5 年度の平均超過勤務時間数：117.24 時間

【取り組み】

- 令和 7 年 4 月～
- 毎年度始めに全職員に超過勤務の事前命令、ノー残業デーの徹底を周知する。
 - 各所属の組織目標として、超過勤務時間の縮減に向けた目標を設定する。

目標 3 年次休暇の取得促進

毎年における職員 1 人当たり平均の年次休暇取得日（時間）を 16 日（128 時間）以上とする。

※（参考）令和 5 年度の平均取得日数：15.73 日（125.84 時間）

【取り組み】

- 令和 7 年 4 月～
- 年度始めに、年次休暇取得促進のためのリーフレット等を作成し、全職員に周知する。
 - 年次休暇等と休日、祝日及び公休日等を組み合わせた連続休暇の取得を促進する。

(2) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社会福祉法人仙台市社会福祉協議会

男女ともに全職員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和4年4月1日～令和9年3月31日

2. 本会の課題

- ・正職員に占める女性職員の割合に比べて係長級以上の女性の割合が低い。
- ・女性職員は育児休業を取得しているが、男性職員は取得していない。
- ・育児や家族の介護を理由に退職する女性職員がいる。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1

正職員の係長級以上の職員に占める女性職員の割合を50%以上にする。

〈実施時期・取組内容〉

- 令和4年4月～ 社協に求められる職員像を明らかにし、それを実現するための人材育成方針を策定する。さらに、方針に基づく研修計画を策定する。(～令和5年3月)
- 令和5年4月～ 研修計画に基づき、職員の階層ごとに、キャリアアップにつながる外部研修に参加させるとともに、内部研修を実施する。(～令和9年3月)

目標2

仕事と家庭の両立に向けてハンドブックの作成と職員研修を行う。

〈実施時期・取組内容〉

- 令和4年4月～ 育児や介護に関する支援制度や事例の紹介などを盛り込んだ「仕事と家庭の両立ハンドブック」を作成し、全職員に配付する。(～令和5年3月)
- 令和5年4月～ 作成したハンドブックをもとに、全職員を対象とした研修を実施し、男性職員も含めた育児休業等の積極的な活用を進める。
また、介護休業等の積極的な活用を進めるために、全職員を対象とした研修を実施し、育児や介護を理由に退職する職員を減らす。(～令和9年3月)

女性の職業生活における活躍に関する情報公表

1. 労働者に占める女性労働者の割合（雇用管理区分別） 令和３年４月１日現在

雇用管理区分	女性	全体	女性の割合
正職員	45 名	89 名	50.6%
専門職員	26 名	29 名	89.7%
嘱託職員	48 名	61 名	78.7%
契約職員	64 名	86 名	75.0%
全体	183 名	265 名	69.1%

2. 採用した労働者に占める女性労働者の割合（雇用管理区分別）

対象年度：令和２年度

雇用管理区分	女性	全体	女性の割合
正職員	4 名	7 名	57.1%
専門職員	26 名	29 名	89.7%
嘱託職員	3 名	5 名	60.0%
契約職員	25 名	36 名	69.4%
全体	58 名	77 名	75.3%

3. 管理職及び係長級にある者に占める女性労働者の割合 令和３年４月１日現在

職級	女性	全体	女性の割合
管理職（正職員）	2 名	7 名	28.6%
係長級の職員(正職員)	9 名	20 名	45.0%
全体	11 名	27 名	40.7%

4. 男女別育児休業取得率及び平均取得期間（雇用管理区分別）

対象期間：令和元年度～令和３年度

雇用管理区分	性別	対象者数	育児休業取得者数	育児休業取得率	平均取得期間
正職員	男性	2 名	0 名	0%	
	女性	3 名	3 名	100%	24.3 月
専門職員	男性	0 名	0 名	0%	
	女性	0 名	0 名	0%	
嘱託職員	男性	0 名	0 名	0%	
	女性	8 名	8 名	100%	14.5 月
契約職員	男性	0 名	0 名	0%	
	女性	1 名	1 名	100%	12 月

※男性の対象者数は、配偶者出産補助休暇取得者のみを計上

(3) 出産・育児に関する各種休暇制度について

(令和7年10月1日改訂)

出産・育児に関する各種休暇制度について

～本会は仕事と子育てを両立する職員を積極的にサポートします！～

本会では、子育て期の職員の仕事と子育ての両立を支援するため、育児休業をはじめ、さまざまな休暇制度を設けています。

また、「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（第五次）」を策定し、子育てしながらも働きやすい職場環境づくりを目指しています。

【本会の目標】

～次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（第五次）より～

- ・目標－１－① 男性職員の育児休業（出生時育児休業を含む）の取得率 80%以上(5年間の平均)
- ・目標－１－② 男性職員の配偶者出産補助休暇又は育児参加のための休暇の取得率 100%
- ・目標－１－③ 男性職員の子の看護等休暇の取得率 年平均70%以上
- ・目標－２ 職員一人当たり平均の年間超過勤務時間数 110時間以内
- ・目標－３ 職員一人当たり平均の年次休暇取得日(時間) 16日(128時間)以上

育児休業をはじめ、子育てに関する各種休暇・休業を積極的に取得してください！

そのため本会では、

- 「仕事と家庭の両立支援ハンドブック」を全職員に配布し、各種休暇・休業等の制度の周知を図ります。
- 配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対し、育児休業（出生時育児休業を含む）、育児休業給付金及び育児休業期間の社会保険料等について説明するとともに、育児休業又は出生時育児休業取得の意向確認を徹底します。
- 所属長を対象に、育児にかかる各種休暇・休業に関する研修を実施します。



育児休業等に関する相談窓口

総務部 総務課 総務係

社会福祉法人仙台市社会福祉協議会

(4) 育児休業・出生時育児休業について（兼個別周知・意向確認書）

（令和7年10月1日改訂）

社会福祉法人仙台市社会福祉協議会

育児休業・出生時育児休業について （兼 個別周知・意向確認書）

1. 育児休業(育休)は性別を問わず取得できます。

対 象 者	全職員。※配偶者が専業主婦(夫)でも取得できます。 夫婦同時に取得することもできます。 有期雇用の方は、申出時点で、子が1歳6か月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合に取得できます。
期 間	子が3歳に達する日（3歳の誕生日の前日）までの間の必要な期間。
申出期限	育児休業開始の1か月前までに、総務部総務課総務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	男性職員。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。 有期雇用の方は、申出時点で、出生後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雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合に取得できます。
期 間	子の出生後8週間以内に4週間までの間の職員が希望する期間。
申出期限	原則休業の2週間前までに、総務部総務課総務係に申し出てください。
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）

育児休業、出生時育児休業には、給付金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）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

一定の要件（その月の末日が育児休業（出生時育児休業を含む、以下同じ）期間中である場合、又はその月中に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が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。



（裏面あり）

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！

名 称	内 容
配偶者出産補助休暇	職員の配偶者が出産するために入院した日（入院しない場合は出産日）から2週間以内に2日以内取得することができる休暇（第2子以降の子に係る場合は4日以内）。
男性職員の育児参加のための休暇	職員の配偶者が出産する場合で、当該出産に係る子又は未就学児の養育のために、出産予定日の8週間前から子が1歳に達する日までの間に5日以内取得することができる休暇。
産前休暇	女性職員が出産予定の日までの8週間以内に取得できる休暇（多胎妊娠の場合は14週間以内）。
産後休暇	出産した女性職員が、出産した翌日から8週間取得できる休暇。
育児時間	生後2年に達しない乳幼児を育てる職員が請求した場合に与えられる、1日2回それぞれ45分その乳幼児を育てるために必要な時間。
部分休業 【無給】	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に勤務時間の一部について勤務しない制度。1日を通じて2時間を超えない範囲内で30分単位で申請することができる。
育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、勤務時間を午前9時15分から午後4時までとすることができる制度。
養育両立支援休暇 【無給】	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職員が、子を養育するために必要な場合に1年度を通じ10日（80時間）取得することができる休暇。
子の看護等休暇	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の世話等のため勤務しないことが相当であると認められる場合に1年度を通じて5日（40時間）取得することができる休暇。
時差出勤	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、育児を行うため勤務時間を変更することができる制度。

本会では、育児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、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。

【説明日】 令和 年 月 日

【説明者】 氏名

育児休業・出生時育児休業の取得に関する意向確認書

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、この用紙のコピーを、令和 年 月 日までに総務部総務課総務係へ提出してください。

該当するものに○	取得の意向
	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】 令和 年 月 日

【提出者】 所属
氏名

(5) 産前産後休暇・育児休業中の社会保険料の免除(健康保険・厚生年金)

- 内 容 ▶ 事業主が年金事務所または健康保険組合に申し出ることにより、産前産後休暇・育児休業中の社会保険料が、本人負担分及び事業主負担分ともに免除される制度です。
- 期 間 ▶ ①産前産後休暇期間のうち、妊娠または出産を理由に労務に従事しなかった期間
▶ ②育児休業を開始した日が含まれる月から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間(ただし、子が3歳に達するまで)
- そ の 他 ▶ 事業主が「健康保険・厚生年金保険産前産後休業取得者申出書」または「健康保険・厚生年金保険育児休業等取得者申出書」を年金事務所または健康保険組合に提出することで適用されます。
▶ 社会保険料の免除を受けても、健康保険の給付は通常通り受けることができます。また、免除された期間分も将来の年金額に反映されます。
▶ 賞与・期末手当等にかかる保険料についても免除されます。(賞与月の末日を含んだ連続した1か月を超える育児休業等を取得した場合)
- 参考 URL ▶ [ikuji.pdf](#)
(日本年金機構_育児休業、産後/パパ育休や介護休業をする方を経済的に支援します(厚生労働省パンフレット))

(6) 出産育児一時金

- 内 容 ▶ 被保険者及びその扶養者が出産された時に協会けんぽへ申請すると 1 児につき 50 万円が支給される制度です。
- ＊産科医療補償制度未加入の医療機関で出産した場合、または産科医療補償制度加入の医療機関で妊娠週数 22 週未満で出産した場合は 48 万円の支給となります。）
- 支給方法・手 続 き ▶ ①直接支払制度
- 出産にかかる費用に出産育児一時金を充てることができるよう、協会けんぽから出産育児一時金を医療機関に直接支払う仕組みです。直接支払制度を利用しない場合は、出産後に協会けんぽ支部に申請することで支給されます。
- (手続き)
- 出産する医療機関で「直接支払制度を利用する旨」の署名をし、出産後の支払いを行います。(出産育児一時金の額を差し引いて精算します)。
- 出産費用が出産育児一時金を上回る場合
…医療機関等への精算支払いをします。
- 出産費用が出産育児一時金を下回る場合
…協会けんぽからの医療機関等への「支給決定通知」とともに届く「出産育児一時金差額申請書」により、差額を協会けんぽへ支給申請することで、支給されます。(支給にあたり内容審査があります)
- ▶ ②受取代理制度
- 直接支払制度では事務的負担や資金繰りへの影響が大きいと考えられる医療機関等が、被保険者に代わって出産育児一時金を受け取る制度です。
- 参考 URL ▶ [ikuji.pdf](#)
(日本年金機構_育児休業、産後/パパ育休や介護休業をする方を経済的に支援します(厚生労働省パンフレット))
- ▶ [出産育児一時金について | よくあるご質問 | 全国健康保険協会](#)

(7) 育児休業給付金

内 容 ▶ 雇用保険の被保険者が、1 歳未満の子（両親が取得する場合は 1 歳 2 か月、保育所に入所できない等の場合には最長 2 歳）を養育するために育児休業をした場合に、一定の要件を満たすと給付金の支給を受けることができる制度です。

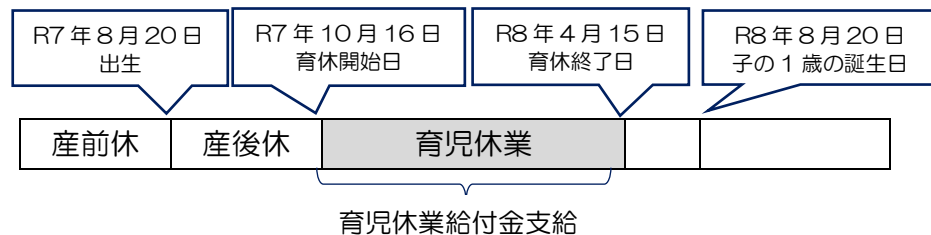
対 象 ▶ 1 歳未満の子を養育するために育児休業をする雇用保険の被保険者で、育児休業開始日前 2 年間に、賃金支払基礎日数が 11 日以上ある完全月が 12 か月以上ある場合に対象となります。

また、以下の要件を満たす場合に対象となります。

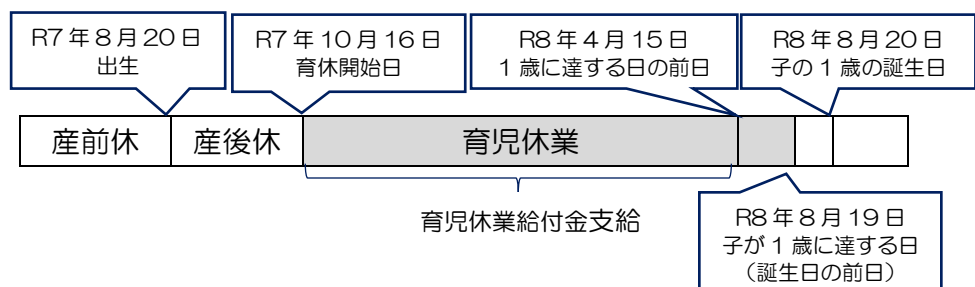
①育児休業期間中の 1 か月ごとに、休業開始前の 1 か月あたりの賃金の 8 割 以上の賃金が支払われていないこと

②就業している日数が各支給単位期間（1 か月ごとの期間）に 10 日（10 日を超える場合は就業していると認められる時間が 80 時間）以下であること（休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が 10 日（10 日を超える場合は就業していると認められる時間が 80 時間）以下であるとともに、休業日が 1 日以上であること）。

支給対象期間 ▶ 例 1) 令和 7 年 10 月 16 日から育児休業を 6 か月取得した場合



例 2) 令和 7 年 10 月 16 日から、子が 1 歳になるまで育児休業を取得した場合



支 給 額 ▶ 各支給単位期間（育児休業を開始した日から起算した 1 か月ごとの期間）における支給額。

$$\frac{\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数}}{\text{賃金月額}} \times 67\% (\text{※})$$

※支給日数が 181 日以降の場合は 50%
(事業主から賃金の支払いがあった場合)

①賃金が賃金月額の 13%以下

⇒ 賃金月額の 67%相当額を支給

②賃金が賃金月額の 13%以上 80%未満

⇒ 賃金月額の 80%相当額と事業主から支給される賃金の差額を支給

③賃金が賃金月額の 80%以上

⇒ 支給なし

手 続 き ▶ 被保険者が育児休業を開始したときは、事業主が「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」を初回の支給申請を行う日までに事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）に提出します。ただし、事業主を経由して受給資格の確認と初回支給申請を同時に行う場合は、休業開始日から起算して 4 か月経過する日の属する月の末日までに提出することができます。

パパ・ママ ▶ 父母ともに育児休業を取得する場合には、一定の要件（※1）を満たせば、子が 1 歳 2 か月に達する日の前日までの間に最大 1 年（※2）まで育児休業給付金が支給されます。なお、保育所等に入所できないなどの理由により、子が 2 歳に達するまでの育児休業をする場合には、一定の要件を満たすと、最長で子が 2 歳に達する日の前日までの期間が育児休業給付金の支給対象となります。

※1

①育児休業開始日が、当該子の 1 歳に達する日の翌日以前であること

②育児休業開始日が、配偶者が取得している育児休業期間の初日以後であること

③配偶者が当該子の 1 歳に達する日以前に育児休業を取得していること

※2

母親は、出生日（産前休暇の末日）と産後休暇と育児休業期間を合わせて 1 年間。また、父親の場合、配偶者の出産予定日または出産日のいずれか早い日より育児休業の取得が可能だが、出生時育児休業期間と育児休業期間を合わせて最大 1 年。

産後パパ育休 ▶ 雇用保険の被保険者が、産後パパ育休を取得した場合に、一定の要件を満たすと出生時育児休業給付金の支給を受けることができます。

（支給要件）

①休業開始日前 2 年間に、賃金支払基礎日数が 11 日以上ある（ない場合は就業している時間数が 80 時間以上の）完全月が 12 か月以上あること。

②休業期間中の就業日数が、最大 10 日（10 日を超える場合は就業している時間数が 80 時間）以下であること。

(支給額)

休業開始時賃金日額×支給日数×67%

ただし、産後/パパ育休期間中の就労に対して事業主から賃金が支払われた場合は、賃金額に応じて支給額が調整されます。

(申請期間等)

出生日から起算して8週間後の翌日から、当該日から起算して2か月後の月末まで。

育児休業給付金と同様、被保険者を雇用している事業主が「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」を、支給申請を行う日までに事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）に提出することが必要です。

- そ の 他
- ▶ 育児休業給付金は非課税のため、所得税、復興特別所得税、住民税はかかりません。
 - ▶ 給付を受けている期間に給与の支払いがなければ雇用保険料の負担もありません。
 - ▶ 控除対象配偶者に該当するかどうかを判定するときの合計所得金額にも含まれません。

参考 URL ▶ [ikuji.pdf](#)

(日本年金機構_育児休業、産後/パパ育休や介護休業をする方を経済的に支援します(厚生労働省パンフレット))

(8) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置における意向確認書

(令和7年10月1日作成)

社会福祉法人仙台市社会福祉協議会

育児期の柔軟な働き方を実現するための 措置における意向確認書

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。

(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。	
	① 勤務時間が、午前8時30分から午後5時までの職員の場合	
	勤務区分	勤務時間
	早出勤務	午前8時から午後4時30分まで
	遅出勤務1	午前9時から午後5時30分まで
	遅出勤務2	午前9時30分から午後6時まで
	② 勤務時間が、午前8時30分から午後5時30分までの職員の場合	
	勤務区分	勤務時間
	早出勤務	午前8時から午後5時まで
	遅出勤務1	午前9時から午後6時まで
	遅出勤務2	午前9時30分から午後6時30分まで
対象者	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員	
期 間	希望する期間（1か月単位とし、最大6か月までの申出ができる）	
申請先	利用する月の前月の25日までに、所属長に申請してください。	

(2) 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）

制度の内容	1年に10日（80時間）まで、子を養育するために必要な場合に、取得できます（時間単位の取得も可）。
対象者	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職員
申請先	所属長に申請してください。

(3) 育児短時間勤務

制度の内容	勤務時間の一部について勤務しない制度です。
対象者	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
期 間	所定労働時間を午前9時15分から午後4時まで（休憩時間は午後0時から午後0時45分まで）の6時間。
申請先	開始予定日の1か月前までに、所属長に申請してください。

(裏面あり)

2 その他の両立支援制度も積極的に利用しましょう。

名 称	内 容
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。
部分休業	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に勤務時間の一部について勤務しない制度。1日を通じて2時間を超えない範囲内で30分単位で申請することができる。
子の看護等休暇	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の世話等のため勤務しないことが相当であると認められる場合に認められる休暇。1年度を通じて5日（40時間）取得することができる。

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置に関する意向確認書

対象措置の取得の意向について、以下を記載し、この用紙のコピーを、
令和 年 月 日までに総務部総務課総務係へ提出してください。

該当するものに○	利用又は取得の意向
	時差出勤を取得する。
	養育両立支援休暇を取得する。
	育児短時間勤務を取得する。
	取得する意向はない。
	検討中。

【提出日】 令和 年 月 日
【提出者】 所属
氏名

(9) 介護に関する各種休暇制度について

(令和7年4月1日改訂)

介護に関する各種休暇制度について

～本会は仕事と介護を両立する職員を積極的にサポートします！～

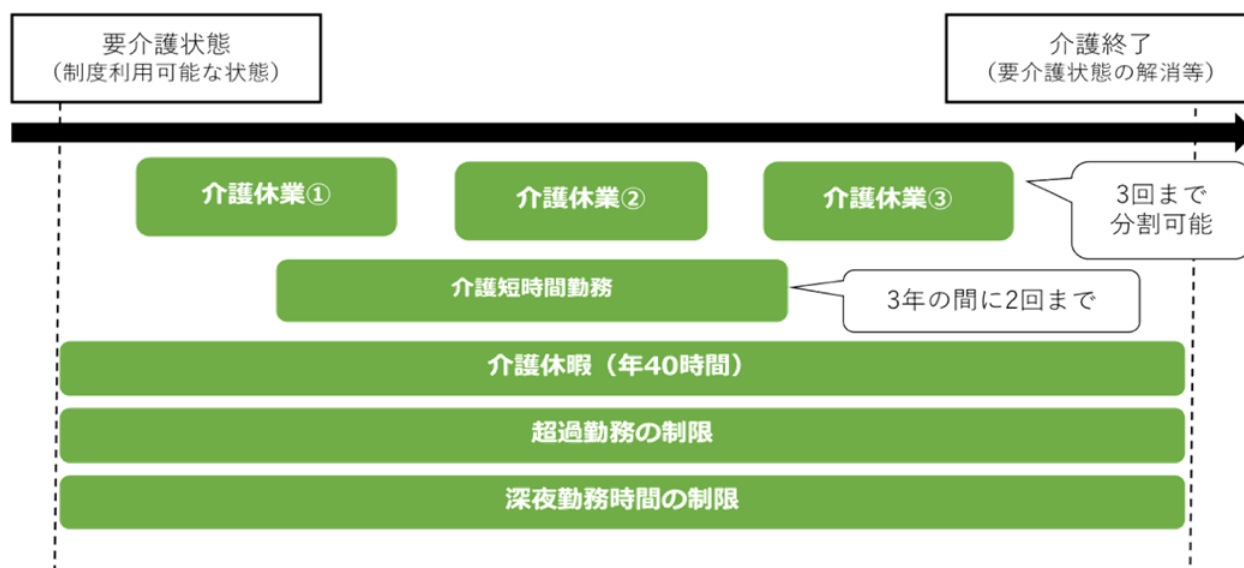
本会では、介護を行う職員の仕事と介護の両立を支援するため、介護休業をはじめ、さまざまな休暇制度を設けています。

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！

そのため本会では、

- 「仕事と家庭の両立ハンドブック」を全職員に配布し、仕事と介護の両立支援制度の周知を図ります。
- 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職員に対し、個別に制度を周知するとともに介護休業等の取得・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）の職員に対し、介護休業や介護両立支援制度等に関する情報提供を行います。

仕事と介護の両立支援制度(概要)



介護休業には、給付金の支給があります。

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%の介護休業給付金を受給することができます。

介護休業等に関する相談窓口

総務部 総務課 総務係

社会福祉法人仙台市社会福祉協議会

(10) 介護休業・介護休暇について（兼 個別周知・意向確認書）

（令和7年4月1日改訂）

社会福祉法人仙台市社会福祉協議会

介護休業・介護休暇について （兼 個別周知・意向確認書）

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職員。 有期雇用の職員は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合に取得できます。
期 間	対象家族1人につき通算93日までの間の希望する期間
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、総務部総務課総務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行うために、休暇が取得できます（時間単位の取得も可）。
対 象 者	要介護状態にある対象家族を介護する職員
申 請 先	所属長に申請してください。

3. 介護短時間勤務は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。

制度の内容	要介護状態にある家族を介護する職員が、勤務時間の一部について勤務しない制度です。
期 間	所定労働時間を午前9時15分から午後4時まで（休憩時間は午後0時から午後0時45分まで）の6時間。
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 請 先	総務部総務課総務係に申し出てください。
分割取得	対象家族1人につき利用開始から3年の間で2回まで取得可能。（介護休業期間とは別に取得可能）

（裏面あり）

介護休業には、給付金の支給があります。

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%の介護休業給付金を受給することができます。

介護保険制度も活用しましょう。

介護保険制度・介護サービス

40歳から64歳の方については、ご自身が加齢に起因する疾病により介護が必要となる可能性が高くなることに加えて、親が高齢となり介護が必要な状態になる可能性が高まる時期でもあります。介護保険制度は、介護保険加入者（40歳以上の方）の保険料負担により、老後の不安の原因である介護を社会全体で支えています。

本会では、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。

介護休業・介護両立支援制度の取得に関する意向確認書

介護休業・介護両立支援制度の取得の意向について、以下を記載し、この用紙のコピーを、令和 年 月 日までに総務部総務課総務係へ提出してください。

該当するものに○	取得の意向
	介護休業を取得する。
	介護休暇を取得する。
	介護短時間勤務を取得する。
	取得する意向はない。
	検討中

【提出日】 令和 年 月 日

【提出者】 所属
氏名

～仕事と介護の両立に関して、面談等を希望される方は下記相談窓口までご相談ください～

介護休業等に関する相談窓口	総務部 総務課 総務係
---------------	-------------

(11) 介護休業給付金

- 内 容 ▶ 雇用保険の被保険者が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業をした場合に、一定の要件を満たすと介護休業給付金の支給を受けることができる制度です。
- 対 象 ▶ 要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をする雇用保険の被保険者で、介護休業開始日前の2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12か月以上ある場合に対象となります。
また、以下の要件を満たす場合にも対象となります。
- ①介護休業期間中の1か月ごとに、休業開始前の1か月あたりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと
 - ②就業している日数が各支給単位期間（1か月ごとの期間）ごとに10日（10日を超える場合は就業していると認められる時間が80時間）以下であること。（休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日（10日を超える場合は就業していると認められる時間が80時間）以下であるとともに、休業日が1日以上であること）
- 期 間 ▶ 支給対象となる1回の介護休業期間（ただし、介護休業開始日から最長3か月間）について支給されます。
また、支給対象となる同一の家族について取得した介護休業は93日を限度に3回までに限り対象となります。
- 支 給 額 ▶ 各支給単位期間（介護休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間）における支給額。
$$\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \quad (\text{賃金月額}) \times 67\%$$

(事業主から賃金の支払いがあった場合)
- ①賃金が賃金月額の13%以下
⇒ 賃金月額の67%相当額を支給
 - ②賃金が賃金月額の13%以上80%未満
⇒ 賃金月額の80%相当額と事業主から支給される賃金の差額を支給
 - ③賃金が賃金月額の80%以上
⇒ 支給なし
- 参考 URL ▶ [ikuji.pdf](#)
(日本年金機構_育児休業、産後パパ育休や介護休業をする方を経済的に支援します(厚生労働省パンフレット))