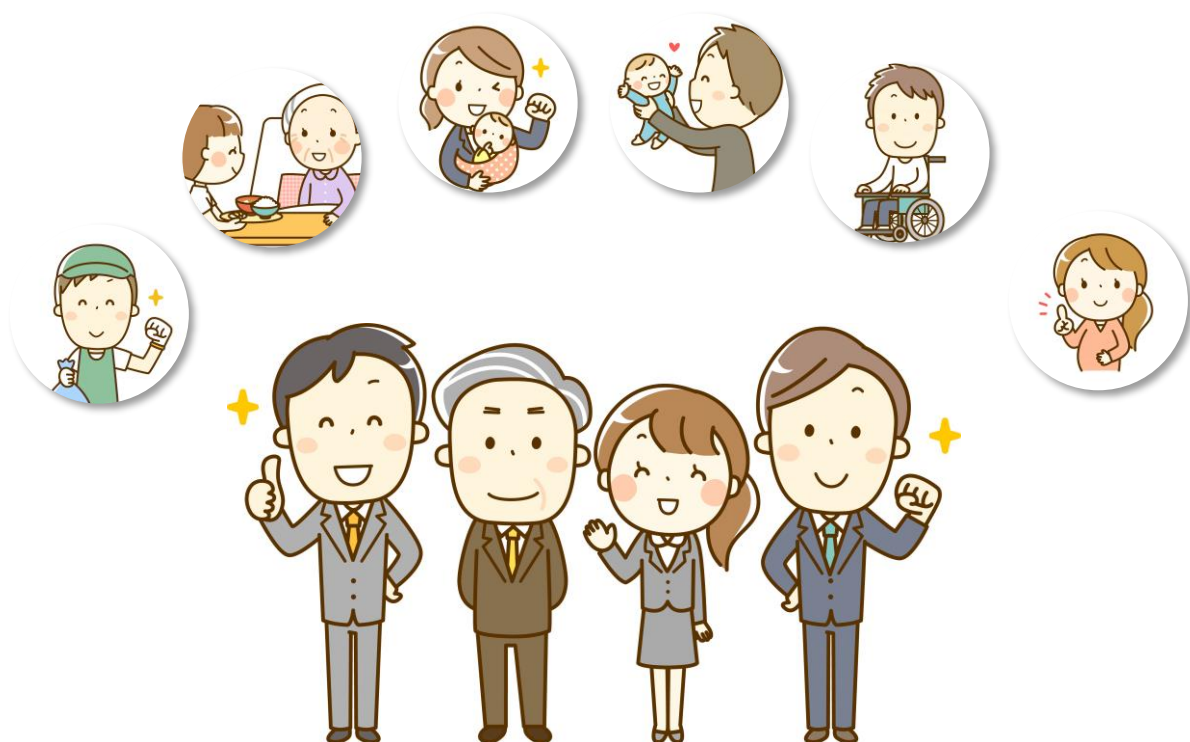


— ワーク・ライフ・バランスの充実に向けて —

休暇制度を活用しましょう



本会では、すべての職員が生き活きと働くことが出来る職場づくりを目指して、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の充実に取り組んでいます。

子育てサポート企業として、2014年に島根県の「こころカンパニー」、2020年に厚生労働省の「くるみん」の認定を受けました。

また、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組む企業として、「トモニマーク」の発行を受けています。



社会福祉法人 島根県社会福祉協議会

令和6年4月作成

●基本の休暇

〔申請方法〕

ザイオン:電子申請 様式名:紙申請

種類	事由	休暇日数等	有給	申請
年次有給休暇	問わない	年20日（日・半日・時間） *年度中途採用者は採用月に応じた日数を付与。 *時間休は年5日(40時間)以内	○	ザイオン
夏季休暇	6～10月の間	4日以内（日・半日）	○	ザイオン

年次有給休暇を計画的に取得しましょう！

本会では、年間の取得目標を**正規職員 13 日以上、専任職員・嘱託職員 14 日以上**としています。
年休と土日・祝日・夏季休暇・年末年始との組み合わせを推奨しています。



●病気等の治療

種類	事由	休暇日数等	有給	申請
職務上の傷病による休暇	業務に起因する負傷や疾病 (通勤途上を含む)	療養期間	○	病気休暇願
私傷病による休暇	業務外の負傷や疾病	結核性疾患 1年以内 その他 90日以内	○	病気休暇願

※職場復帰を支援する「復職に関する取扱要領」を整備しています。

●出生サポート

種類	事由	休暇日数等	有給	申請
不妊治療 (特別休暇 8)	治療のための通院等	年 5 日の範囲内で必要と認める 期間および時間 *体外受精等に係る場合は10日以内	○	休暇等申出 (請求)書

※安心して制度が利用できるよう、プライバシーに配慮します。

●妊娠・出産

種類	事由	休暇日数等	有給	申請								
妊娠障がい (特別休暇 9)	医師等から妊娠障がいのため勤務 が困難であると指導された場合	その都度必要と認める期間 ※有給休暇は2週間以内	○	休暇等申出 (請求)書								
健康診査・保健指導 (特別休暇 10)	母子保健法に基づく保健指導・ 健康診査を受ける場合	その都度必要と認める時間 ※医師等の特別の指示があった場合 は、その指示された回数。 <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>妊娠7月まで</td> <td>4週に1回</td> </tr> <tr> <td>妊娠7～9月</td> <td>2週に1回</td> </tr> <tr> <td>妊娠10月～分娩</td> <td>1週に1回</td> </tr> <tr> <td>産後1年まで</td> <td>1回</td> </tr> </table>	妊娠7月まで	4週に1回	妊娠7～9月	2週に1回	妊娠10月～分娩	1週に1回	産後1年まで	1回	○	休暇等申出 (請求)書
妊娠7月まで	4週に1回											
妊娠7～9月	2週に1回											
妊娠10月～分娩	1週に1回											
産後1年まで	1回											
勤務時間短縮等 (特別休暇 11)	医師等の指導により、勤務時間 短縮等の措置を講じる必要が ある場合	①妊娠中の通勤緩和 1時間以内の時差出勤 ②妊娠中の休憩時間 休憩時間の延長、回数を増やす ③妊娠中～産後1年までの勤務時間 作業の軽減、勤務時間短縮	○	休暇等申出 (請求)書								
産前産後の休暇	出産のため	産前8週(多胎14週) 産後8週	○	休暇等申出 (請求)書								

※男性職員は、配偶者の出産時に家族休暇(産前対応)・慶弔休暇が利用できます。 →P4

妊娠・出産(本人または配偶者)の申出について

本人または配偶者の妊娠・出産についてお申し出ください。各種制度の説明と、育児休業・出生時育児休業取得の意向確認をいたします。

《申し出先》総務企画部 檜谷 春彦 / 伊藤 友香



●産後の子育て（育児休業）

種類	休暇日数等	有給	申請
育児休業	子が1歳に達するまで(最長2歳まで) ※性別を問わず取得できます。	×	育児休業申出書
出生時育児休業 (産後パパ育休)	出生後8週以内のうち4週(28日)以内 ※上記の育休とは別に父親が取得できる制度です。	×	出生時育児休業申出書

※育休中は給与を支給されませんが、一定の要件を満たす場合は育児休業(出生時育児休業)給付金が支給されます。

※男性職員は家族休暇(産後対応)も利用できます。→P4

●職場復帰～中学就学までの子育て

種類	対象の子ども	休暇日数等	有給	申請
子の看護休暇	中学校就学まで ※医師から看護を命じられた場合は中学生も対象	1人の場合 年5日以内 2人以上の場合 年10日以内 (1日・半日・時間)	○	子の看護休暇申出書
所定外労働(残業)の制限	3歳未満	所定労働時間(7時間45分)を超えて労働させない。	-	所定外労働免除申出書
時間外労働の制限	小学校就学まで	1ヶ月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせない。	-	時間外労働制限申出書
深夜業の制限	小学校就学まで	午後10時～午前5時の間に労働させない。	-	深夜業制限申出書
育児短時間勤務	小学校就学まで	1日2時間以内(30分単位) *1 歳未満の子を養育する女性職員は別途30分ずつ2回育児時間を請求可能	×	育児短時間勤務申出書
子の予防接種または健康診査の介助 (特別休暇12)	乳幼児または幼児 ※法令に基づく予防接種等	その都度必要と認める時間	○	休暇等申出(請求)書

※子の看護休暇の対象でない場合は、家族休暇(子の看護)が利用できます。→P4

子の看護等に係る休暇制度について

子の看護および予防接種・健診の付添いは、対象の子どもの年齢や、予防接種等の種類により利用できる休暇制度が異なります。詳しくは「子の看護に係る休暇の利用について」をご確認ください。 ※保存先:共通/301 勤怠管理・休暇関係



●家族の介護

種類	対象の家族	休暇日数等	有給	申請
介護休業	要介護状態にある家族 配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫	通算93日以内	×	介護休業申出書
介護休暇		1人の場合 年5日以内 2人以上の場合 年10日以内 (1日・半日・時間)	○	介護休暇申出書
所定外労働の制限		所定労働時間(7時間45分)を超えて労働させない。	-	所定外労働免除申出書
時間外労働の制限		1ヶ月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせない。	-	時間外労働制限申出書
深夜業の制限		午後10時～午前5時の間に労働させない。	-	深夜業制限申出書
介護短時間勤務		利用開始から3年の間 1日2時間以内(30分単位)	×	介護短時間勤務申出書

※介護休暇の対象でない場合は、家族休暇(家族の介護等)が利用できます。→P4

要介護状態とは

2週間以上の期間にわたり、「常時介護を必要とする状態」にある場合をいいます。具体的には、要介護2以上または判断基準表(厚労省)の項目に該当する場合が対象となります。詳しくは、総務企画部(檜谷・伊藤)にご確認ください。



●家族休暇（本会独自の両立支援制度）

種 類	事 由	対象の家族	休暇日数等	有給	申請
家族休暇 (特別休暇 14)	①産前対応(産前8週・多胎 14 週) 出産準備、出産の立会い、育児、家事等	配偶者、子	年 3 日以内 (1日・半日)	○	休暇等申出 (請求)書
	②産後対応(出生後 8 週以内) 育児、家事、出生に係る手続き等	配偶者、子			
	③子の看護 中学生以上の子の看護	子 ※「子の看護休暇」の対象 となる子を除く			
	④家族の介護等 高齢・傷病等により付添い等が必要な家 族の世話	配偶者、父母、子、配偶 者の父母、祖父母、兄 弟姉妹、孫 ※「介護休暇」の対象とな る家族を除く			
	⑤子の育児支援等 孫の世話、子の妊娠・出産に係る家事・育 児等、子育てのサポート	子(子育て中の親)、 孫			
	⑥学校行事への出席 例)入学式・卒業式等の式典、授業参観・ 運動会・発表会・親子遠足等の学習活動	子、孫			

●その他の休暇

種 類	事 由	休暇日数等	有給	申請		
慶弔休暇	本人が結婚したとき	7日以内	○	ザイオン		
	妻が出産したとき	3日	○	ザイオン		
	親族が亡くなったとき(忌引)		○	ザイオン		
		亡くなった方			血 族	姻 族
		配 偶 者			10日以内	
		父 母			7日以内	3日以内
		子			5日以内	1日
		祖 父 母			3日以内	1日
		孫			1日	
		兄 弟 ・ 姉 妹			3日以内	1日
	おじ・おば・おい・めい	1日	1日			
	①生計を一にする姻族は血族に準ずる。 ②遠隔地への往復日数を加算できる。 ③代襲相続で祭具等(仏壇、墓等)の継承を受けた者(孫)は、血族の父母及び子に準ずる。					
	父母、配偶者及び子の祭日 (追悼のために営む回忌法等)	それぞれについて年 1 日	○	ザイオン		
生理休暇	就業が著しく困難な場合	その都度必要な期間 ※有給休暇は月 2 日まで	○	ザイオン		
ボランティア休暇 (特別休暇 13)	報酬を得ない社会貢献活動	年 5 日以内 ※活動計画書・報告書の提出あり	○	休暇等申出 (請求)書		

※上記のほか、特別休暇として災害時や公民権の行使等にも対応しています。

ハラスメントの防止について

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が不利益な取り扱いや、嫌がらせ(ハラスメント)を行うことは、法律により禁じられています。ハラスメント加害者は、本会就業規則およびハラスメント防止規程により厳正に処分されます。《ハラスメント相談窓口》総務企画部 檜谷 春彦 / 中川 由紀

