

■別紙8 加算となる取組規定例

○表彰制度規定例（加算となる取組①）

就業規則における、表彰制度等の条文においては、以下のように表彰の目的、表彰の要件、表彰の選考基準、表彰時期などが記載されていることが想定されます。

本奨励金の加算となる取組においては、**表彰の対象者が“介護休業をした従業員に対する業務代替を行った同僚”である旨が、明確に記載されていること**が必要です。

【例】就業規則（抜粋）

第〇章 表彰・制裁等	
表彰制度規定例	第〇条 会社は、労働者が <u>次のいずれかに該当するとき</u> は、表彰することがある。 ① 業務上有益な発明、考案を行い、会社の業績に貢献したとき。 ⋮ ⑤介護休業をする従業員に対し、その者の業務を代替し、復帰後のフォロー等を行ったとき。
	(表彰の目的)
	第〇条 表彰は、従業員のモチベーションを向上させ、生産性を高めるために、功績や貢献をたたえることを目的とする。
	(表彰の方法)
	第〇条 表彰方法は次の通りとする。 (1) 賞状・賞品授与 (2) 賞金授与 2 表彰者は社内に掲示・回覧し、社内報に掲載する。
	(表彰の決定)
	第〇条 表彰の対象者は、各部署の管理職が推薦した従業員について表彰審査会で審査のうえ、代表取締役が決定する。
	(表彰審査委員会)
	第〇条 表彰審査委員会は、各部署1名ずつの表彰審査委員で構成する。
	(表彰の時期)
第〇条 表彰は年に1度行う。	

注意

- 令和7年度【介護休業応援奨励金】において、すでに同一の加算の取組をし、受給していた場合は対象となりません。
- 令和6年度から令和7年度の間財団が実施した育児休業に関する奨励事業【働くパパママ育児応援奨励金】「ママコースNEXT」および「パパコースNEXT」において、表彰制度を対象とする加算の取組をし、受給していた場合、就業規則の表彰対象者を
 - ・「育児休業を取得した従業員の代替者」
 - ・「介護休業を取得した従業員の代替者」として、同一の規定に併記している場合は、本奨励金の表彰制度の加算の対象となりません。
(例) 就業規則において、表彰の対象者を「育児休業又は介護休業を取得した従業員の代替者」などと一つの条文で規定している場合は対象となりません。(本奨励金の加算対象とするためには、表彰制度の対象者を休業の種類ごとに別の規定として定め、それぞれ労働基準監督署へ届出を行っている必要があります。)

○応援手当規定例（加算となる取組②）

就業規則（または賃金規定）において、次のアからオまでに該当する「**介護休業中の従業員の業務代替に係る応援手当**」の内容が明確に記載されていることが必要です。なお、名称は“応援手当”に限るものではありません。また、規定に明確に定められていない場合や、規定に沿った支給内容が確認できない場合は、審査の過程で判断していくことになります。

- ア. “介護休業中の従業員の業務代替に係る応援手当に該当する” 名称
- イ. 上記アの定義
- ウ. 支給対象となる同僚の範囲
- エ. 算定方法や算定期間
- オ. 支払方法や支給時期

【例】就業規則（賃金規定）抜粋

応援手当規定例	<p>(介護休業サポート手当) …ア</p> <p>第〇条 介護休業中の従業員の業務を代替する者又は育児・介護休業規程第●条に定める介護のための短時間勤務制度を利用する者の業務の全部又は一部を代替する者に対して、介護休業サポート手当を支給する。…イ</p> <p>(支給対象) …ウ</p> <p>2 介護休業中の従業員と同じ所属である者に支給する。</p> <p>(算定方法) …エ</p> <p>3 介護休業サポート手当は、代替した業務の内容、業務量及び代替期間等を考慮して会社が金額を決定する。 (定額の場合の一例：代替業務に従事した従業員に対し1か月あたり一律●円を支給する。)</p> <p>(算定期間) …エ</p> <p>4 介護休業サポート手当の算定期間は賃金計算期間と同一とする。</p> <p>(支払方法) …オ</p> <p>5 (給与と併せて支払う場合) 介護休業サポート手当は、前項の算定期間ごとに算定し、当該期間に係る給与支給日に給与と併せて支払う。 (賞与と併せて支払う場合) 介護休業サポート手当は、算定期間ごとに金額を算定し、賞与支給日に賞与とあわせて支払う。</p>
---------	---

注意

●応援手当の支給については、賃金台帳により支給実績を確認します。

※介護休業中の応援手当であるにもかかわらず、介護休業終了後に支給されているなど、支給時期と規定内容に整合性が見られない場合は、規程に基づく支給であるかを確認する場合があります。

●併給について

・令和7年度【介護休業応援奨励金】において、すでに同一の加算の取組をし、受給していた場合は対象となりません。

・令和6年度から令和7年度の間に財団が実施した育児休業に関する奨励金【働くパパママ育児応援奨励金】「ママコースNEXT」および「パパコースNEXT」において、応援手当を対象とする加算の取組をし、受給している場合、就業規則の応援手当の対象者を

- ・「育児休業を取得した従業員の代替者」
- ・「介護休業を取得した従業員の代替者」

として、同一の規定に併記している場合は、本奨励金の応援手当の加算の対象となりません。

(例) 就業規則において、応援手当の対象者を「育児休業又は介護休業を取得した従業員の代替者」などと一つの条文で規定している場合は対象となりません。(本奨励金の加算対象とするためには、応援手当の対象者を休業の種類ごとに別の規定として定め、それぞれ労働基準監督署へ届出を行っていることが必要です。)