

## ■別紙6 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“育児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。 ： <u>⑤育児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。</u>
	(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 表彰方法と次の通りとする。 (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

財団が実施する介護休業取得応援奨励金には、ママコースNEXT・パパコースNEXTと同様に、表彰制度を就業規則に規定することを対象にした加算となる取組があります。

そのため、介護休業取得応援奨励金の加算となる取組を併給しようとする場合は、表彰の対象者が「育児をした従業員の代替者」、「介護休業をした従業員の代替者」と別々に規定されていることが必要です。また、それぞれ規定した際に労働基準監督署に届出ていることが必要です。

(同日の届出は不可)

## ○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、次のアからウまでに該当する「育児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。

- ア. “育児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. 支給対象となる同僚の範囲
- ウ. 算定方法

【例】就業規則（賃金規定）抜粋

応援手当規定例	<p><b>（育児サポート手当）</b> …ア</p> <p>第〇条 <u>育児休業中の従業員の業務を代替する者または育児・介護休業規程第●条に定める育児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、育児サポート手当を支給する。</u></p> <p>（支給対象） …イ</p> <p>2 <b>育児休業中の従業員と同じ所属である者</b>に支給する。</p> <p>（算定方法） …ウ</p> <p>3（育児サポート手当は、<b>代替した業務内容に応じて金額を決定し、ひと月ごとに支給する。</b>） （育児サポート手当は、<b>代替した業務内容に応じて1か月当たり〇万円を限度に支給する。</b>）等</p>
---------	---

## 注意

財団が実施する介護休業取得応援奨励金には、ママコース NEXT・パパコース NEXT と同様に、応援手当を就業規則に規定することを対象にした加算となる取組があります。

そのため、介護休業取得応援奨励金の加算となる取組を併給しようとする場合は、応援手当支給の対象者が「育児をした従業員の代替者」、「介護休業をした従業員の代替者」と別々に規定されている必要があります。また、それぞれ規定した際に労働基準監督署に届出ている必要があります。

（同日の届出は不可）