

資料「3」

働くパパママ育休取得応援奨励金（働くパパコース）

奨励金の内容【働くパパコース】

概要

（公財）東京しごと財団では、東京都と連携して、**男性従業員に15日以上**の育児休業を取得させ、育児休業を取得しやすい職場環境を整備した都内企業等を支援します。

対象企業	環境整備要件	奨励金額
<p>◆企業規模 不問</p> <p>◆従業員要件 15日以上の子育て休業から原職に復帰し、 復帰後3か月以上継続雇用されている 都内事務所に勤務する男性従業員がいること</p>	<p>①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施</p> <p>②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口の設置）</p> <p>③従業員の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供</p> <p>④従業員への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知</p>	<p>育児休業15日取得 25万円</p> <p>15日取得以降15日ごとに 25万円加算</p>

中小企業等を対象とする特例措置 令和3年度から

常時雇用する人数が300名以下の中小企業等を対象に、以下の特例措置を適用します。

特例措置①

子の出生後8週の期間（※1）に30日以上の子育て休業を取得した場合は、奨励金に一律20万円を加算

ア) 令和4年10月1日より前に開始した育児休業を特例措置①の対象期間とする場合、連続30日以上の子育て休業を取得することで適用となる

イ) 令和4年10月1日以降に子育て休業を再度取得開始し、特例措置①の対象期間とする場合
合計30日以上（※2）の子育て休業を取得することで適用となる

①

(※1) 本奨励金における子の出生後8週の期間とは、出生日を含む57日間を指します。

(※2) 出生後8週の期間に育児休業を分割取得した場合、令和4年10月1日以降に取得開始したものに限り合計2回分まで合算して申請可能とします。

特例措置②

子の出生後8週の期間に初回の育児休業を取得した場合、

2回目以降の育児休業のうち1回分に限り、初回の育児休業期間と合算して申請可能

- ア) 令和4年10月1日より前に2回目以降の育児休業を開始している場合1回分に限り、初回の育児休業期間と合算して申請可能（特例措置②の適用となる）
- イ) 令和4年10月1日以降に2回目以降の育児休業を開始している場合「育児休業の合算」の考え方に切り替わる（特例措置②の適用とならない）

育児休業の合算について（令和4年度）

育児休業を複数回にわたり分割取得し、以下の条件を満たす場合は、

育児休業期間を合算できるものとする。

- 子が1歳に達するまでに開始した育児休業のうち、令和4年10月1日以降に開始したものに限り、初回の育児休業と合わせて合計2回分まで合算して申請可能
- またその内、子の出生後8週の期間に初回の育児休業を取得した場合には、合計4回分まで合算して申請可能

申請手順 STEP1：チェック

すべてにチェックがついたら、手引き・申請様式をご確認ください↓

- 対象となる従業員は**男性従業員**ですか？
- 15日以上**の**育児休業を取得していますか？
- 育児休業を取得しやすい**雇用環境整備**を行っていますか？
- ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
 - ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等(相談窓口の設置)
 - ③従業員の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
 - ④従業員への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
- 子が**2歳**になるまでに**育児休業を終了**していますか？