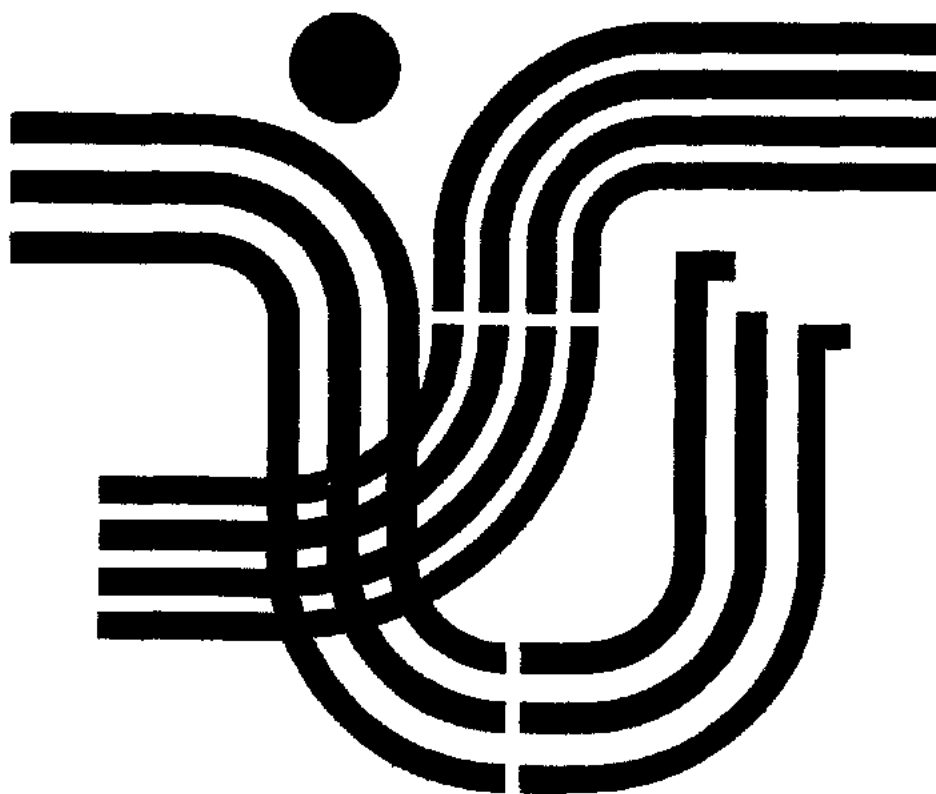


育児休業を取りやすく職場復帰しやすい環境整備に取り組む事業主の方々へ

育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金 の 御 案 内



育児休業法は、事業主に対し、育児休業取得者が円滑に職場復帰できるようにするための必要な措置を講じることを求めています。

労働省婦人局

育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金の御案内

この奨励金は、事業主の方が育児休業を取得する労働者の職場適応性や職業能力の低下を防止し、回復を図る措置（育児休業者職場復帰プログラム）を個々の労働者の状況を踏まえ、計画的に実施していただくことを奨励し、育児休業後の労働者の円滑な職場復帰を図ることを目的としています。

育児休業者職場復帰プログラム とは、次のいずれかに該当する措置をいいます。

1 情報等の提供 休業期間中に月2回 （支給限度12か月）	● 社内報、広報紙・誌、育児休業者だよりなどにより育児休業者に送付される情報、資料であること。 ● 企業や職業に関する情報、資料（経営の動向に関する事項、業界の動向に関する事項、新製品、新技術に関する事項、労働条件に関する事項等）であること。
2 在宅講習 休業期間中に1か月 以上（支給限度10か 月）	● 育児休業者の自宅等において実施される講習であること。 ● 事業主自らが作成した教材、または事業主が教育訓練施設等に依頼して作成した教材等を用いて実施される講習であること。 ● 講習期間をあらかじめ設定して実施される講習であること。 ● 育児休業者の現在の職業または近く就くことが予定されている職業に関連した講習であること。
3 職場復帰前講習 休業終了前3か月間 に3日以上	● 育児休業者が在籍する事業所において、事業主自らが実施する実習等であること。 ● 育児休業者の職場適応性や職業能力の維持回復を図るための実習等（指導担当者の指導の下に実施される職場実習、職場復帰後の職務の遂行上必要となる知識・情報についての説明、職場復帰後の仕事に関する相談等）であること。
4 職場復帰直後講習 復帰後1か月間に3 日以上（支給限度12 日、復帰前講習と復 帰直後講習の両方を 実施する場合は合算 して3日以上）	● 育児休業者が在籍する事業所において、事業主自らが実施する実習等であること。 ● 職場復帰前講習と同様の育児休業者の職場適応性や職業能力の維持回復を図るための実習等であること。

受給できる事業主 は、次のすべての条件に該当する事業主です。

- 1 育児休業法に沿った育児休業を実施していること。
- 2 育児休業者職場復帰プログラム基本計画（5～6頁参照）を原則として一つの事業所ごとに作成し、都道府県婦人少年室長の認定を受けていること。
- 3 育児休業期間が3か月以上である対象労働者（産後休業終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業期間を含む。以下同じ。）に対し、育児休業者職場復帰プログラム基本計画に基づき、奨励金の支給対象となる育児休業者職場復帰プログラムを実施したこと。（ただし、当該プログラムの実施を開始するときに育児休業中又は産後休業中の労働者がいる場合には、当該プログラムの実施開始後の休業期間が3か月以上である労働者が対象労働者となる。）
- 4 対象労働者を復帰後1か月以上雇用したこと。
- 5 対象労働者に実施した育児休業者職場復帰プログラムの実施状況を明らかにする書類を整備していること。
- 6 対象労働者を育児休業（産後休業終了後引き続き育児休業をする場合には産後休業）を開始する日まで雇用保険の被保険者として1年以上継続して雇用していたこと。

受給できる額

対象労働者1人当たり中小企業事業主においては18万円を限度、中小企業事業主以外の事業主においては13万円を限度とします。（育児休業者職場復帰プログラムの内容及び実施期間に応じで支給します。）

受給のための手続

【育児休業者職場復帰プログラム基本計画の認定申請】

1 申請期間

育児休業者職場復帰プログラムの実施を開始する日の前日まで。

2 申請書の提出

申請期間内に必要書類を添えて、育児休業者職場復帰プログラム基本計画認定申請書及び育児休業者職場復帰プログラム基本計画を婦人少年室に提出して下さい。

《申請のための提出書類》

- ① 育児休業者職場復帰プログラム基本計画認定申請書（婦人少年室に備えてあります。）
- ② 育児休業者職場復帰プログラム基本計画様式（婦人少年室に備えてあります。）
- ③ 育児休業制度の内容を規定した就業規則等の写
- ④ 育児休業法第3条の労使協定を締結している場合は当該労使協定の写
- ⑤ その他

【育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金の支給申請】

1 申請期間

対象労働者（休業をした期間が3か月以上あり、かつ、育児休業者職場復帰プログラムを実施した期間が3か月以上である労働者）が育児休業を終了した日の翌日から起算して1か月を経過した日から3か月以内。

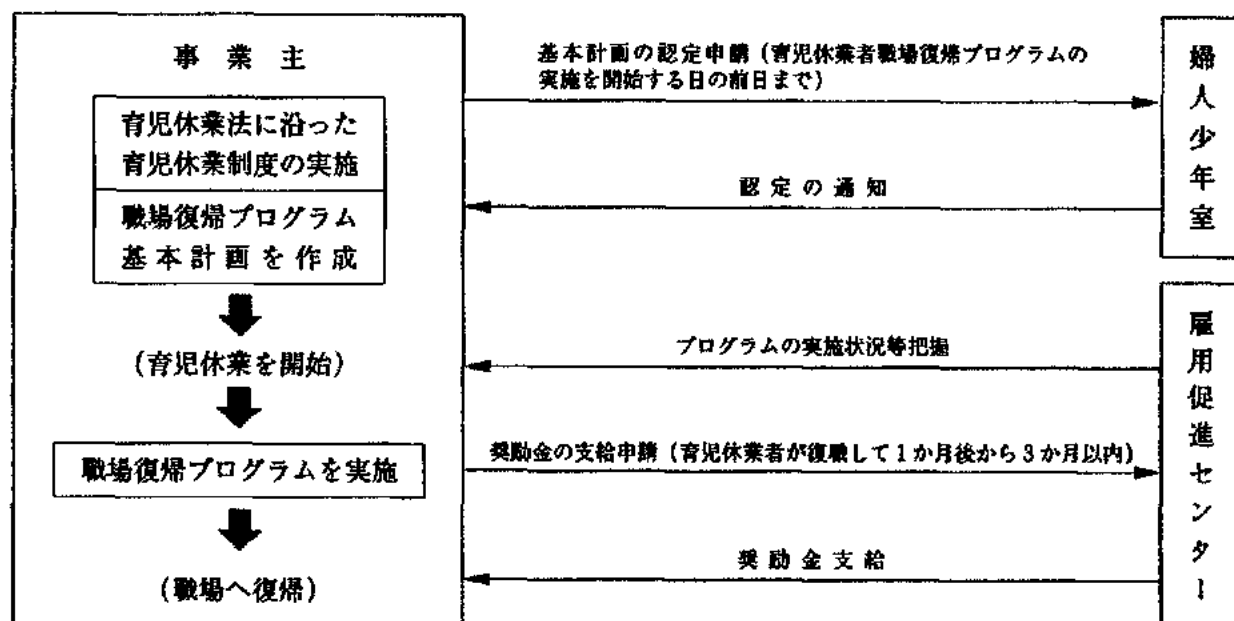
2 申請書の提出

申請期間内に必要書類を添えて、育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金支給申請書及び育児休業者職場復帰プログラム実施結果書を雇用促進センターに提出して下さい。

《申請のための提出書類》

- ① 育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金支給申請書（雇用促進センターに備えつけてあります。）
- ② 育児休業者職場復帰プログラム実施結果書（雇用促進センターに備えつけてあります。）
- ③ 対象労働者に係る雇用保険被保険者資格取得等確認通知書の写
- ④ その他

（参考）育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金制度のしくみ



この奨励金の詳しいお問い合わせは

都道府県婦人少年室又は雇用促進センターへ

育児休業者職場復帰プログラム基本計画（変更）認定申請書

育児休業者職場復帰プログラム基本計画（変更）について認定を受けたいので、次のとおり申請します。

なお、別紙育児休業者職場復帰プログラム基本計画（様式第2号）を添付します。

平成 7 年 8 月 10 日

東京 婦人少年室長 殿

東京都千代田区麹町 2-1

(所在地) 麹町商事株式会社

申請事業主 (氏 名) 代表取締役社長 中東太郎 ㊟

(代理人氏名) 東京支店長 千田一郎 ㊟

企 業 の 概 要	① 常時雇用する労働者の数 計 250 人	② 事業所総数	③ 主たる事業 1 小売業・サービス業 ② 卸売業 3 その他 ()	
	資本の額又は出資の総額 150,000,000円	5 か所		
	※ 室記入欄 大・中小			
当該申請に係る 事 業 所	④ 名 称 麹町商事株式会社東京支店			
	⑤ 所在地 東京都千代田区麹町 2-2-1			
	電話番号 03-3040-1708			
	⑥ 雇用保険適用事業所番号 130/-208155-1		⑦ 常時雇用する労働者の数 計 50 人	
⑧ 事務担当者	所属部課名	東京支店総務部人事課		役 職 人事係長
	氏 名	千 田 一 郎		電話番号 03-3040-0259
⑨ 育児休業者職場復帰プログラム（変更）開始予定年月日				平成 7 年 9 月 15 日
※ 婦人少年室記入欄	受理年月日	平成 年 月 日	受理番号	第 - 号
	認定年月日	平成 年 月 日	認定番号	第 - 号

(注) 1. この申請書を提出するときは、裏面の注意事項を参照して下さい。

2. ※欄は記入しないで下さい。

育児休業者職場復帰プログラム基本計画（変更）認定通知書

平成 年 月 日付で貴事業所より申請のありました育児休業者職場復帰プログラム基本計画については、
適 正 なものと認めますので通知します。
不適正

なお、育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金は、特定中小企業事業主育児休業奨励金（経過措置）を受給した
企業は、当該同一年度に実施した措置については受給することはできませんのでご注意下さい。

平成 年 月 日

婦人少年室長

殿

育児休業者職場復帰プログラム基本計画

参 考 事 例

【医療施設A病院】

①プログラムの名称等	②プログラムのねらい	③プログラム対象者の 範 囲	④ 講 習 の 内 容、期 間 等				⑤情報提供の内容、 回数、伝達手段等
			イ 講習の種類	ロ 各講習の主な内容	ハ 講習の教材	ニ 講習の期間、日数	
看護職コース	職場の適応性及び看護 の知識、技術と経験能 力の維持を図り、円滑 な業務遂行に資する。	看護業務に携わる育児 休業者	職場復帰前講習	・職場の現状説明 ・復帰後の仕事と育児の 両立についての相談 ・担当者会議への出席	講習内容に応じて作成 する。	2 日	当院の経営方針、業 務、職場に関する情 報、社内報等を月2回 以上郵送する。
			職場復帰直後講習	・患者に関する説明 ・検査、処置、投薬等に ついての説明 ・医療機器、医薬品等 についての説明 ・看護基準に基づき看護 技術演習	講習内容に応じて作成 する。	7 日	

【金融機関B社】

①プログラムの名称等	②プログラムのねらい	③プログラム対象者の 範 囲	④ 講 習 の 内 容、期 間 等				⑤情報提供の内容、 回数、伝達手段等
			イ 講習の種類	ロ 各講習の主な内容	ハ 講習の教材	ニ 講習の期間、日数	
預金事務コース	預金事務を復習し、第 一線への送やかな復帰 に資する。	勤続1年以上の育児休 業者	在宅講習	預金業務、窓口対応及び 店頭セーラーズ等の基本 知識講座	当行研修部作成の教材	1～10か月で育児休業 期間に応じた期間	当行の新戦略、経営方 針、新商品、労働条件 等に関する情報を月2 回郵送する。
			職場復帰直後講習	・最近の金融情勢につい ての説明 ・今後の業務推進の方針 と目標についての説明 ・新商品についての説明 ・休業期間中の事務手続 きの変更についての説 明 ・端末操作の機能の説 明、実習	講習内容に応じた資料 作成	10日間	

「職場実習」や「実習」は見よう見まねや単に仕事をさせるのではなく、目標が立てられ、担当の指導者がつき、その指導者の下に行われるものをいいます。

【製造C社】

①プログラムの名称等	②プログラムのねらい	③プログラム対象者の 範	④講習の内容、期間等				⑤情報提供の内容、 回数、伝達手段等
			イ講習の種類	ロ各講習の主な内容	ハ講習の教材	ニ講習の期間、日数	
製造業務コース	育児休業終了後速やかに製造業務に復帰することを目的とする。	製造業務に携わる育児 休業者					当社の経営状況、新製 品、業界の動向、労働 条件等の情報を月2回 郵送する。

【百貨店D社】

①プログラムの名称等	②プログラムのねらい	③プログラムの対象の範囲	④講習の内容、期間等				⑤情報提供の内容、回数、伝達手段等
			イ講習の種類	ロ各講習の主な内容	ハ講習の教材	ニ各講習の期間、日数	
販売業務ベーシックコース	売場での販売業務の基礎を復習し、速やかな店頭業務への復帰に資する。	勤続1年以上の育児休業者	在宅講習	店頭サービスに関する通信講座	○社の「お客様に喜ばれる店頭サービス」を当社業務用に再編	3か月	育児休業者に対し、当社の新戦略、経営方針、新商品、労働条件等に関する情報を月2回郵送する。
			職場復帰前講習	①包装技術、ディスプレイ、伝票処理についての説明・実習 ②販売フロアの現状について説明 ③復帰後の育児と仕事の両立について相談等	講習内容に応じた資料を作成	5日間	
			職場復帰直後講習	①現在の当社の販売促進に向けての展開について説明 ②消費傾向と販売業務、購買心理と接客業務について説明 ③商品知識について説明 ④クレジット業務、配送処理、商品管理等販売実務について説明と職場実習等	講習内容に応じた資料を作成	7日間	

育児休業等に関する法律の概要

- 1 1歳に満たない子を養育する男女労働者は、事業主に申し出ることにより育児休業をすることができます。
 - ・申出は、休業する期間を明らかにして行わなければなりません。
 - ・日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者は対象となりません。
 - ・専業主婦を配偶者とする労働者等については、あらかじめ労使協定が結ばれると対象から除外されます。
 - ・賃金を支払うかどうかをはじめとする休業期間中の労働者の待遇については労使のとりきめに任されますが、事業主はこれらをあらかじめ定め、明らかにしておくよう努めることが求められています。休業後の取扱いについても同様です。
 - ・事業主は、労働者の配置等の雇用管理や休業期間中の職業能力の開発向上等に工夫を行い、労働者の育児休業の申出や休業後の就業が円滑に行われるよう努めることが求められています。
 - ・事業主は、育児休業を申し出たこと又は実際に育児休業をしたことを理由として労働者を解雇することはできません。
- 2 事業主は、育児休業のほかに、1歳に満たない子を養育する労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。
- 3 事業主は、1歳以上小学校入学までの幼児期の子を養育する労働者についても、育児休業や他の就業しつつ子を養育することを容易にするための措置に準じた措置を講ずるよう努めることが求められています。
- 4 この法律の施行のために必要な事項は、労働省令及び労働大臣の定める指針等において定められています。
- 5 この法律の施行機関は都道府県婦人少年室であり、一定の場合に労働大臣の定める指針に基づき助言、指導、勧告を行います。

就業規則記載例

育児休業制度を導入する場合には、必要な事項を就業規則に記載し、これを所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

以下に簡単な就業規則上の記載例を示しましたので参考として下さい。

育児休業及び育児短時間勤務に関する規則

(目 的)

第1条 本規則は、〇〇会社就業規則第 条に基づき、従業員の育児休業及び育児短時間勤務に関する取扱いについて定めるものである。

(育児休業の対象者)

第2条

- 1 育児のために休業することを希望する従業員であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。
- 2 1にかかわらず、次の従業員は育児休業をすることができない。
 - (1) 日雇従業員及び期間契約従業員
 - (2) 会社と従業員組合との間で締結された育児休業等に関する協定（以下「育休協定」という。）により育児休業の対象から除外することとされた従業員
 - ① 入社1年未満の従業員
 - ② 配偶者（育児休業に係る子の親である者に限る。）が常態として当該子を養育することができる従業員

(育児休業の申出の手続)

第3条

- 1 育児休業を希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という。）の1か月前までに、社内様式1の育児休業申出書を人事部労務課に提出することにより、申し出るものとする。
- 2 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に人事部労務課に必要事項を届け出なければならない。

(育児休業の期間等)

第4条

- 1 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまでを限度として育児休業申出書に記載された期間とする。
- 2 1にかかわらず、会社は育児休業等に関する法律（以下「育休法」という。）の定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 従業員は、育休法の定めるところにより休業開始予定日の繰上げ変更及び育児休業を終了しようとする日（以下「休業終了予定日」という。）の繰下げ変更を行うことができる。
- 4 従業員が休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、書面で理由を付して人事部労務課に申し出るものとし、会社がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた休業終了予定日の1週間前までに本人に通知する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子の死亡等、育児休業に係る子を養育しないこととなった場合、当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、会社と本人が話し合いのうえ決定した日とする。）
 - (2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合 子が1歳に達した日
 - (3) 産前産後休業又は新たな育児休業期間が始まった場合 産前産後休業又は新たな育児休業の開始日の前日
 - (4) 育児休業が開始した後に育休協定により育児休業の対象から除外することとされた労働者に該当した場合 原則として育児休業協定により当該事由が発生した日から2週間以内であって会社が指定した日

(給与等の取扱い)

第5条

- 1 育児休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。
- 2 賞与については、育児休業の期間中に支給日がある場合は、支給しない。また、その算定対象期間に育児休業の期間が含まれる場合には、出勤日数により日割で計算した額を支給する。
- 3 育児休業後の給与は、育児休業前の給与を下まわらないものとする。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児休業の期間を勤務しなかったものとして勤続年数を計算するものとする。

(社会保険等の取扱い)

第6条 育児休業により給与が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分は、各月に会社が納入した額を翌月〇〇日までに従業員に請求するものとし、従業員は会社が指定する日までに支払うものとする。

ただし、従業員からの申出により、育児休業期間中の社会保険料の被保険者負担分が免除される場合については、この限りではない。

(教育訓練)

第7条

- 1 3か月以上の育児休業をする者で、育児休業の期間中の復職準備プログラム受講を希望する者に同プログラムを実施する。
- 2 会社は、別に定める復職準備プログラム計画書に沿って、当該従業員が育児休業をしている間、同プログラムを行う。
- 3 同プログラムの実施に要する費用は会社が負担する。

(復職後の取扱い)

第8条

- 1 育児休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務で行うものとする。
- 2 1に係わらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。

(年次有給休暇)

第9条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率算定に当たっては、育児休業をした期間は出勤したものとみなす。

(育児短時間勤務の制度)

第10条

- 1 従業員で1歳に満たない子（実子又は養子）と同居し、養育する者は、会社に申し出て、次の育児短時間勤務の制度の適用を受けることができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時30分まで（うち休憩時間は、〇〇時から〇〇時までの1時間とする。）の6時間30分とする制度（女子従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）

- 2 適用のための手続き等については、第3条及び第4条の規定（第4条5(4)を除く。）を

準用する。

- 3 本制度の適用を受ける間の給与については、基本給を時間給換算した額を基礎とした実働時間分とともに、別途定める給与規定に基づく諸手当を支給する。
- 4 賞与は、その算定対象期間に1か月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて、1か月ごとに %の減額を行うものとする。
- 5 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

(法令との関係)

第11条 育児休業及び育児短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児法その他の法令の定めるところによる。

(附 則)

本規定は、平成7年4月1日から適用する。

※平成7年10月より、介護休業取得者に対して実施した職場復帰プログラムについても奨励金を支給する予定です。

育児休業法に関すること、育児休業制度や勤務時間の短縮等の措置の実施に関すること、育児休業職場復帰プログラム実施奨励金に関することは下記にどうぞ