



子育て社員が働きやすい職場づくり



子育てをする従業員にとって働きやすい職場環境をつくることは、**離職率の低下や定着率アップにつながる重要な経営ファクター**になります。

近年では、従業員が育児休業を取得する機会が増えており、「働きやすさ」という点においては、従業員が会社に求める基準が高くなってきています。

もし、他社よりも働きやすい職場環境であることを会社の魅力にしたいなら、「**出生後休業支援給付金**」を**活用して、差別化を図ってみる**のはいかがでしょうか。



この給付金は従業員に支給されるものです

<出生後休業支援給付金>



出生後休業支援給付金とは、2025 年 4 月に新設された給付金制度です。夫婦共に育児休業を取得した場合（条件によっては片親だけが育児休業を取得していても OK）に申請すると、国から給付金がもらえる仕組みになっています。その申請は、会社がサポートする必要があります。

対象となる育児休業の条件

1. 出生時育児休業給付金または育児休業給付金の対象となる育児休業を通算 14 日以上取得していること
2. 原則、子の出生日（または出産予定日）から 8 週間（母親が産後休業を取得する場合は 16 週間）以内の休業であること

出生後休業支援給付金の額は、出生時育児休業給付金（または育児休業給付金）を併用することで、**実質手取りと同額程度**になります。**手取りが減らない点は、従業員の働きやすさに直結するでしょう。**

申請手続きは、子の出生日（または出産予定日）から 8 週間経過後の翌日から行うことができ、申請開始日から 2 ヶ月後の月末が申請期限です。（ただし、出生時育児休業が 28 日に達した場合は、その翌日から申請可能となります。）

このような給付金があることを会社として積極的に従業員に周知し、申請手続きをサポートすることで、従業員の満足度を引き上げる効果が期待できます。

本給付金制度にご関心があれば、当社までお気軽にご相談ください。

ご相談ください



労使トラブル、助成金・給与計算でお困りのことがあれば、
お気軽にお問い合わせください。