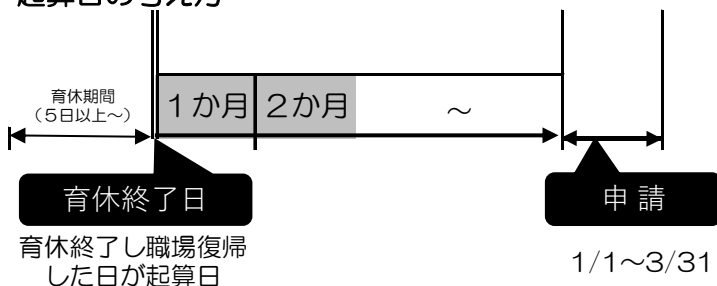


○起算日が属する年度を該当年度とする

起算日とは・・・

- ①育休から復帰した日（育休を取った場合）
- ②子の誕生日（育休を取らない場合）

起算日の考え方



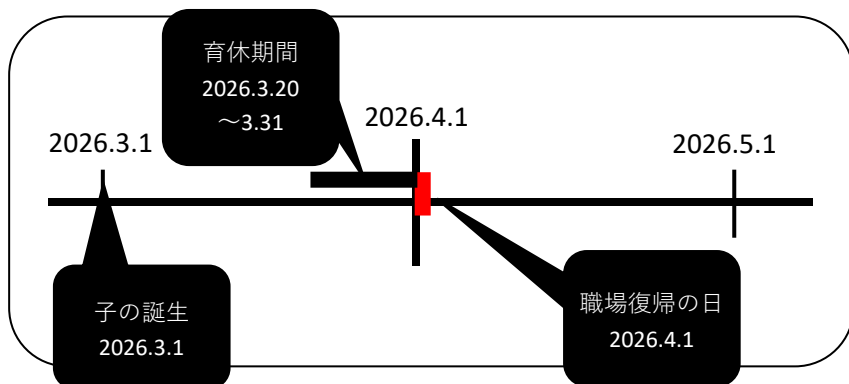
・奨励金交付の条件についての考え方

育児休業の対象となる男性従業員の総人数が分母、
育児休業を取得し職場復帰し勤務している者の人数を分子と
 して、その割合が50%以上の場合、奨励金が出ます。

$$\frac{\text{育児休業を取得した者}}{\text{育児休業を取得できる者}} \geq \frac{1}{2}$$

【事例 1】

子どもが生まれたのち、2026年3月31日まで育休を取った（復帰は2026年4月1日）。

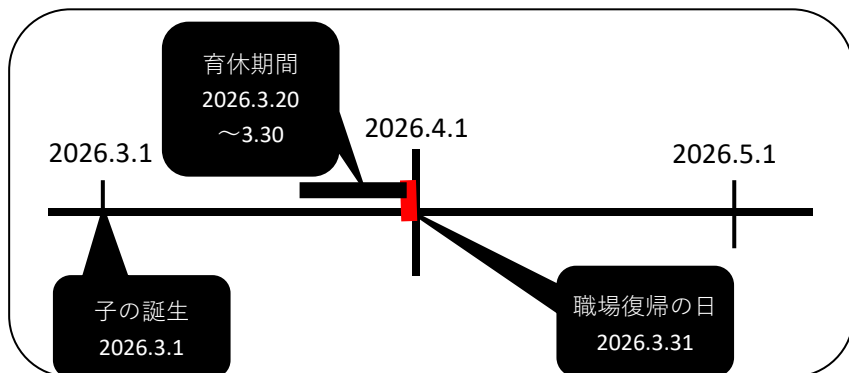


【考え方】

・ 職場に復帰した日（図内の赤点）が起算日になります。
2026年4月1日は翌年度なので、**2025年度奨励金の対象者ではありません。**

【事例 2】

子どもが生まれたのち、2026年3月30日まで育休を取った（復帰は2026年3月31日）。



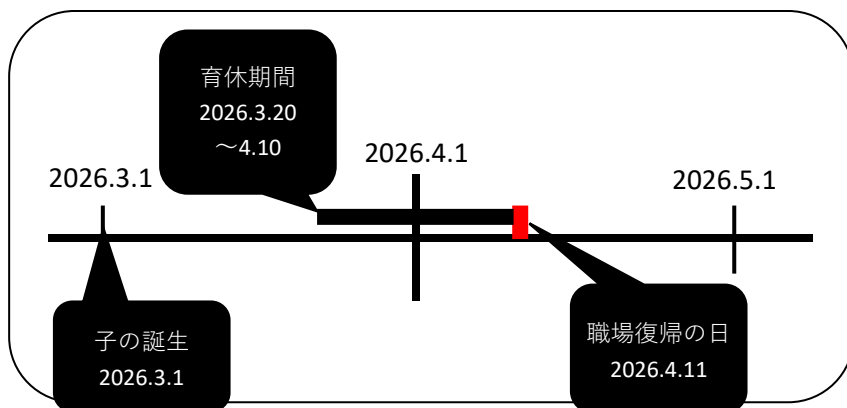
【考え方】

・ 職場に復帰した日（図内の赤点）が起算日になります。
2026年3月31日は2025年度なので、**2025年度奨励金の対象者となります。**

※奨励金申請期限にお気をつけください。

【事例 3】

育休取得しない予定だったが、急遽 2026 年 3 月 20 日から 4 月 10 日まで育休を取った（復帰は 2026 年 4 月 11 日）。

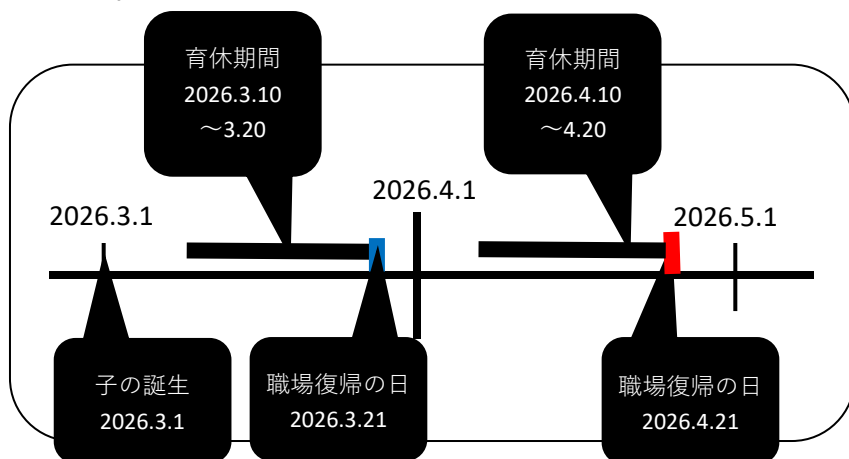


【考え方】

- ・ 職場に復帰した日（図内の赤点）が起算日になります。
2026 年 4 月 1 日以降は翌年度なので、**2025 年度奨励金の対象者ではありません。**
 - ・ 2025 年度の奨励金申請において「育休取得予定が無い者」として申請しており、**2026 年度も継続して本奨励金制度がある場合、2026 年度奨励金の対象者として申請できる可能性があります。**
- ※ 2026 年度の奨励金制度については未定です。

【事例 4】

2025年度と2026年度に2回に分けて育休を取得した。



【考え方】

・最後に職場復帰した日（図内の赤点）が起算日になります。2026年4月1日以降は翌年度なので、**2025年度奨励金の対象者ではありません。**

・ただし、当初、分割取得の予定がなく、2025年度奨励金の対象者として申請し、奨励金が交付され、**2026年度も継続して本奨励金制度がある場合、2026年度奨励金の対象者としてもう一度申請はできません（二重申請の禁止）。**

※2026年度の奨励金制度については未定です。