

とちぎ男性育休推進企業奨励金 Q & A

【Q & Aにおける定義】

- ・ とちぎ男性育休推進企業奨励金 → 奨励金
- ・ とちぎ男性育休推進企業奨励金支給要綱 → 要綱
- ・ とちぎ男性育休推進企業奨励金申請要領 → 要領
- ・ 今回の奨励金の対象となる育児休業を取得した男性従業員 → 対象従業員
- ・ とちぎ男性育休推進企業奨励金事務局 → 事務局

【目次】

1 対象となる事業主について

番 号	内 容	頁
Q 1 - 1	本社が県外にありますが、対象となりますか。	1
Q 1 - 2	同じ会社の別の事業所で男性従業員が育児休業を取得した実績がある場合、支給対象となりますか。	1
Q 1 - 3	国が実施している男性育児休業の取得促進を目的とした助成金の支給を既に受けていますが、奨励金の対象となりますか。	1
Q 1 - 4	雇用環境整備に関する措置は、いつまでに実施すればいいですか。対象従業員の育児休業復帰後でも申請可能期間内ならいいですか。	1
Q 1 - 5	個人事業主も対象となりますか。	1
Q 1 - 6	過去に 4 日以内の育児休業を取得したことがある男性従業員がいる場合は、対象となりますか。	1
Q 1 - 7	不支給要件の「法人税法別表第 1 に掲げる公共法人」とは、どのようなものを指しますか。例えば、出資法人等（県が出資又は出えんして設立し、あるいは各種支援を行っている法人等）は対象となりますか。	1
Q 1 - 8	当社は従業員が 10 人未満のため、育児休業に関する就業規則は特に定めていませんでしたが、法に基づいて育児休業を取得させました。育児休業制度の措置を文書で規定していないと奨励金の対象とならないのですか。	2
Q 1 - 9	就業規則又は労働協約等に出生時育児休業（産後パパ育休）が規定されていないため、改正する予定ですが、いつまでに改正すればいいですか。	2
Q 1 - 10	雇用環境整備に関する措置はどのようなことを行えばいいですか。	2

2 対象となる育児休業について

番 号	内 容	頁
Q 2 - 1	対象となる育児休業について、教えてください。	2
Q 2 - 2	なぜ、令和 5 (2023) 年 10 月 1 日以降から取得を開始した育児休業でなければならないのですか。	2
Q 2 - 3	分割取得した場合は、職場復帰日をどのように考えればいいですか。	3
Q 2 - 4	申請書の育児休業の取得期間の欄にある所定労働日に対する休業日数とは何を指していますか。	3

3 対象従業員について

番 号	内 容	頁
Q 3 - 1	親族で会社を営んでいる場合、親族が育児休業を取得した場合でも対象となりますか。	3
Q 3 - 2	会社の役員が育児休業を取得した場合は対象となりますか。	3
Q 3 - 3	県内の事業所に勤務している男性従業員が県外に居住している場合は、対象となりますか。	3
Q 3 - 4	対象従業員の所属部署の名称・職名が特に決まっていますが、どうすればいいですか。	3

4 申請手続きについて

番 号	内 容	頁
Q 4 - 1	支給申請書「5 育児休業に係るアンケート」は、必ず回答しなければならないものですか。	4
Q 4 - 2	とちぎ女性活躍応援団の登録証が申請日までに届かないが、登録証の代わりとして、登録証申請時の書類等を添付して申請してもいいですか。	4
Q 4 - 3	派遣労働者が育児休業を取得した場合、派遣元企業又は派遣先企業のどちらが申請すればいいですか。	4
Q 4 - 4	復帰日が3月14日以降の場合はいつまでに申請すればいいですか。	4
Q 4 - 5	復帰日が3月14日以降の場合、追加提出書類が追加書類提出期限までに間に合わない場合はどうなりますか。	4
Q 4 - 6	申請から奨励金の支給までどのくらいの期間がかかりますか。	4
Q 4 - 7	事業主又は対象従業員の宣誓・同意書の氏名以外はゴム印や印字したものでいいですか。	5
Q 4 - 8	男性従業員が復帰してから1か月以上経ってこの奨励金のことを知りました。申請期限まで日にちがなく、育児休業制度の規程や雇用環境整備に関する資料の準備が間に合いそうもありません。どうしたらいいですか。	5

1 対象となる事業主について

Q 1-1 本社が県外にありますか、対象となりますか。

A 1-1 本社が県外にある場合でも、支給対象事業主の要件に該当し、対象従業員の勤務する事業所が県内にある場合は、対象となります。

Q 1-2 同じ会社内の別の事業所で男性従業員が育児休業を取得した実績がある場合、支給対象となりますか。

A 1-2 事業主が同じである場合は、これまでに育児休業を取得した男性従業員がいない企業に該当しないため、対象となりません。

例) A会社…B事業所、C事業所がある

B事業所では、令和4年に育児休業を取得した男性従業員がいる

C事業所では、これまでに育児休業を取得した男性従業員がいない

→ A会社は、対象となりません。

Q 1-3 国が実施している男性育児休業の取得促進を目的とした助成金の支給を既に受けていますが、奨励金の対象となりますか。

A 1-3 令和5(2023)年10月1日以降から取得を開始した育児休業であるなど、奨励金の支給要件を満たしていれば、対象となります。また、国の助成金との併給は可能です。

Q 1-4 雇用環境整備に関する措置は、いつまでに実施すればいいですか。対象従業員の育児休業復帰後でも申請可能期間内ならいいですか。

A 1-4 申請日までに実施する必要があります。対象従業員の育児休業復帰後でも、申請日までに実施すれば対象となります。

Q 1-5 個人事業主も対象となりますか。

A 1-5 要綱第3条に該当する個人事業主であれば、対象となります。

Q 1-6 過去に4日以内の育児休業を取得したことがある男性従業員がいる場合は、対象となりますか。

A 1-6 過去に取得した(させた)育児休業が奨励金の支給対象となる育児休業の要件を満たさないもの(1~4日の育児休業)であったとしても、「これまでに育児休業を取得した男性従業員がいないこと」には該当しないため、対象となりません。

Q 1-7 不支給要件の「法人税法別表第1に掲げる公共法人」とは、どのようなものを指しますか。例えば、出資法人等(県が出資又は出えんして設立し、あるいは各種支援を行っている法人等)は対象となりますか。

A 1-7 国立大学法人、地方公共団体、地方独立行政法人、独立行政法人等を指します。

出資法人等については、要綱第3条に該当し、かつ、要綱第5条のいずれにも該当しない場合は、対象となります。

Q 1-8 当社は従業員が 10 人未満のため、育児休業に関する就業規則は特に定めていませんでしたが、法に基づいて育児休業を取得させました。育児休業制度の措置を文書で規定していないと奨励金の対象とならないのですか。

A 1-8 申請日までに育児休業制度を明文で規定し、従業員に周知すれば対象となります。

Q 1-9 就業規則又は労働協約等に出生時育児休業（産後パパ育休）が規定されていないため、改正する予定ですが、いつまでに改正すればいいですか。

A 1-9 申請日までに改正する必要があります。対象従業員の育児休業復帰後でも、申請日までに改正すれば対象となります。ただし、奨励金申請対象となる休業に出生時育児休業が含まれている場合は、改正規定を適用する日は対象従業員の育児休業開始日以前の日としてください。

Q 1-10 雇用環境整備に関する措置はどのようなことを行えばいいですか。

A 1-10 ア 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
イ 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口や相談対応者の設置）
ウ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
エ 自社の労働者への育児休業・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

の中から 2 つ以上実施していただき、そのことが分かる資料を提出していただきます。

厚生労働省のこちらのウェブサイトでは「育児休業に関する研修で社内でも活用できる資料・動画」が配信されています。

→<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training>

こちらでは「社内の育児休業取得事例のとりまとめ例」「育児休業制度及び取得促進方針周知例」などを掲載しています。

→<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

参考にしてください。

2 対象となる育児休業について

Q 2-1 対象となる育児休業について、教えてください。

A 2-1 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。）第 2 条第 1 号に規定する育児休業が対象となり、出生時育児休業（産後パパ育休）も対象となります。

なお、年次有給休暇や、特別休暇（育児目的休暇、忌引き休暇、介護休暇、病気休暇、子の看護休暇等）は対象となりません。

Q 2-2 なぜ、令和 5（2023）年 10 月 1 日以降から取得を開始した育児休業でなければならないのですか。

A 2-2 本奨励金が、県の令和 5（2023）年度 9 月補正予算で成立したものであるためです。

Q 2 - 3 分割取得した場合は、職場復帰日をどのように考えればいいですか。

A 2 - 3 分割取得した育児休業のうち、最後の育児休業が終了し、職場に復帰した日と考えてください。

Q 2 - 4 申請書の育児休業の取得期間の欄にある所定労働日に対する休業日数とは何を指していますか。

A 2 - 4 育児休業取得期間のうち、育児休業を取らなかった場合の通常の勤務表において勤務することとなっている日（例えば土日、祝日、公休日等以外の日）において育児休業を取得した日数を意味します。

3 対象従業員について

Q 3 - 1 親族で会社を経営している場合、親族が育児休業を取得した場合でも対象となりますか。

A 3 - 1 対象となる親族が労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 9 条に規定する労働者であり、雇用保険の被保険者として雇用している場合は対象となります。

Q 3 - 2 会社の役員が育児休業を取得した場合は対象となりますか。

A 3 - 2 会社の役員（取締役、監査役、執行役等）は、労働基準法第 9 条に規定する労働者に該当しないため、対象となりません。

Q 3 - 3 県内の事業所に勤務している男性従業員が県外に居住している場合は、対象となりますか。

A 3 - 3 対象従業員の居住地は問わないため、対象となります。

Q 3 - 4 対象従業員の所属部署の名称・職名が特に決まっていますが、どうすればいいですか。

A 3 - 4 休業前に就いていた部署の同一職務に復帰していることを確認する上で必要になりますので、例えば、部署「総務担当」職名「事務員」、部署「現場担当」職名「運転手」、部署「工場」職名「技術員」等、実態を表す記載を行ってください。

4 申請手続きについて

Q 4 - 1 支給申請書「5 育児休業に係るアンケート」は、必ず回答しなければならないものですか。

A 4 - 1 任意で回答をお願いしているものであるため、必ず回答しなければならないものではありません。また、回答しないことを理由に奨励金が不支給となるということはありません。

当アンケートは、県が実施する男性の育児休業取得をはじめとした仕事と子育ての両立の推進に係る施策に反映させていただくことを目的としているため、御協力をお願いいたします。

なお、事業主名や個人名が特定されることはありません。

Q 4 - 2 とちぎ女性活躍応援団の登録証が申請日までに届かないが、登録証の代わりとして、登録証申請時の書類等を添付して申請してもいいですか。

A 4 - 2 登録証申請時の受付完了メール等を添付し、申請してください。ただし、奨励金の支給は登録証等すべての書類提出後となります。

Q 4 - 3 派遣労働者が育児休業を取得した場合、派遣元企業又は派遣先企業のどちらが申請すればいいですか。

A 4 - 3 派遣労働者は、派遣元企業と雇用契約を結んでいるため、原則、派遣元企業から申請してください。

Q 4 - 4 復帰日が3月14日以降の場合は、いつまでに申請すればいいですか。

A 4 - 4 復帰日が3月14日以降の場合でも、3月13日までに申請してください。また、その場合は、対象従業員の育児休業申出日から申請することが可能でありますので、原則、対象従業員の宣誓・同意書（様式3）及び対象従業員の出勤簿等以外の全ての書類を提出してください。

なお、詳細については、要領P8を御確認ください。

Q 4 - 5 復帰日が3月14日以降の場合、追加書類が追加書類提出期限までに間に合わない場合はどうなりますか。

A 4 - 5 追加書類提出期限までに間に合わない場合は、奨励金の支給を行えない場合がありますので、必ず事前に事務局へ御相談ください。

Q 4 - 6 申請から奨励金の支給までどのくらいの期間がかかりますか。

A 4 - 6 通常、支給までおよそ1か月程度要します。ただし、申請件数等の状況によって変動する場合がございますのであらかじめ御了承ください。

Q 4－7 事業主又は対象従業員の宣誓・同意書の氏名以外はゴム印や印字したものでもいいですか。

A 4－7 氏名以外については印字等で構いませんが、氏名は本人の自署をお願いします。

Q 4－8 男性従業員が復帰してから1か月以上経ってこの奨励金のことを知りました。申請期限まで日にちがなく、育児休業制度の規程や雇用環境整備に関する資料の準備が間に合いそうもありません。どうしたらいいですか。

A 4－8 申請期限までに揃えることができた資料を添付して申請してください。資料に不足がある場合には事務局から連絡させていただきます。