

# とちぎ男性育休推進企業奨励金のご案内

栃木県内に事業所を有する中小企業事業主対象

## 奨励金 20万円



### \\ パパ社員の育休を推進するメリット //

- ・イメージ向上による採用力の強化ができる!
- ・人材の定着(離職率低下)につながる!
- ・だれもが働きやすい職場づくりにつながる!

### \\ 育休を取るパパ、増えてます! //

栃木県の男性育休取得率

## 50.0%(R5実績)

栃木県は、男女ともに仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境づくりを応援します!

### 支給概要

<詳細については、ホームページから申請要領をご確認ください>

#### <主な要件>

- 1 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
- 2 令和5(2023)年10月1日以降に、男性従業員が新たに通算5日以上の育児休業を取得し、令和8(2026)年3月31日までに原職等に復帰していること
- 3 とちぎ女性活躍応援団に登録していること(※栃木県のHPをご確認ください。)
- 4 育児・介護休業法第22条第1項に規定する雇用環境整備に関する措置を2つ以上実施していること

#### <申請受付期間>

令和7(2025)年5月7日(水)～令和8(2026)年3月13日(金)

※原則、育児休業から原職等に復帰した日から2カ月以内に申請してください。

### 申請方法

原則としてインターネットにより申請してください。(郵送での申請も可能)

申請に必要な書類や様式等については、奨励金専用ホームページからダウンロードできます。制度の詳細やよくある質問についても、ホームページからご確認ください。

奨励金専用HP

▶ 奨励金専用ホームページ

とちぎ男性育休奨励金

検索

<https://danseikukyu-shoureikin.pref.tochigi.lg.jp>



お問い合わせ

とちぎ男性育休推進企業奨励金事務局

〒320-0075 栃木県宇都宮市宝木本町1141 TEL:028-678-9937

MAIL:uketsuke@danseikukyu-shoureikin.pref.tochigi.lg.jp

当事業は、(株)TMC経営支援センターが、栃木県から委託を受け、事務局業務を運営しています。

平日9:00～17:00  
(土日祝・年末年始除く)

# 男性従業員が育児休業を取得するメリット・効果など

## 事業主の声

従業員の福利厚生が改善された。

代替要員への賃金支給や、  
求人手配費への支出に充てられた。

小規模事業者でも、  
財務面で消極的にならずに、  
育児休暇を実行できた。

育休取得の前例を  
作ることができた。

育休を取得しづらい  
雰囲気が払拭された。



## 男性従業員の声

生まれたばかりの子どもと  
貴重な時間を過ごせた。

その時々でしか味わえない、  
子どもが成長する喜びを  
パートナーと共有できた。

夜泣きや寝かしつけなど、  
育児の大変さを実感できた。

きょうだいの世話を、  
みんなで分担して  
取り組むことができた。

夫婦間の役割の  
相互理解につながった。



(令和6年度とちぎ男性育休推進企業奨励金を受給した事業所の事例から)

## とちぎ男性育休推進企業奨励金について

申請にあたっては、必ず「申請要領」をご確認ください。

### 対象となる「中小企業事業主」とは？

資本金の額若しくは出資の総額が3億円(小売業(飲食店を含む。以下同じ。))又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)を超えない事業主又はその常時雇用する労働者の数が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人)を常態として超えない事業主をいう。

※ 事業主とは、事業の経営の主体である個人及び法人又は法人格がない社団若しくは財団をいう。

### 支給対象の要件

#### 1 支給対象事業主

次の(1)~(8)の全てに該当するものとする。

- (1) 県内に事業所を有する中小企業事業主であること。
- (2) 雇用保険の適用事業所であること。
- (3) 就業規則又は労働協約等に育児休業についての規定を設けていること。
- (4) 同一事業主において、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。
- (5) とちぎ女性活躍応援団に登録していること。
- (6) 育児・介護休業法第22条第1項に規定する雇用環境整備に関する措置を2つ以上実施していること。
- (7) 「2 対象従業員」を雇用していること。
- (8) 過去2年間において育児・介護休業法及びその他労働関係法令に違反していないこと。

#### 2 対象従業員

次の(1)~(3)の全てに該当するものとする。

- (1) 「1 支給対象事業主」の(1)~(8)の全てに該当する県内の事業所に勤務する男性従業員であること。
- (2) 雇用保険の被保険者であること。
- (3) 新たに通算5日以上(うち所定労働日に対する休業は4日以上)の育児休業(令和5(2023)年10月1日以降に開始したものに限り。)を取得し、令和8(2026)年3月31日までに原職等に復帰していること。