

大分県男性の育児休業取得促進助成金の申請等に関するQ & A

①【対象事業主について】

Q 1 本社が県外にありますが、交付対象になりますか。

A 1 交付対象となる育児休業を取得した男性従業員の勤務する事業所が県内にあれば、対象となります。

Q 2 代表者が同一でも法人格が別であれば、それぞれの法人格において申請することは可能ですか。

A 2 申請可能です。

Q 3 従業員数10人未満の場合でも、就業規則を労働基準監督署に提出している必要がありますか。

A 3 従業員数の規模に関わらず、本助成金の申請には、申請時点で「育児休業制度を就業規則により定めている」ことが必要です。

ただし、労働基準監督署への提出は要件としていません。

Q 4 これまでに男性の育児休業取得実績がある中小企業でも対象となりますか。

A 4 令和6年4月1日以降、男性従業員が連続5日以上（所定労働日が4日以上）の育児休業を取得し、令和7年3月31日までに職場復帰している場合、交付の対象となります。

Q 5 国や市町村の実施している、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、県の助成金の対象になりますか。

A 5 過去に、国又は他の地方自治体の実施する男性育児休業の取得促進を目的とした助成金の交付を受けたことある場合であっても、対象となります。

また、同一年度中に他団体実施の類似助成金を受ける場合であっても、対象となりますが、他団体側で併給が禁じられている場合もありますので、同時併給の可能性のある場合は、事前に各団体へ取扱いを確認してください。

Q 6 育児休業を取得する時点では、おおいた子育て応援団（しごと子育てサポート企業）の認証及びおおいたイクボス宣言を行っていませんでしたが、助成金の対象になりますか。

A 6 助成金の申請時点において、おおいた子育て応援団（しごと子育てサポート企業）

の認証及びおおいたイクボス宣言を行ってれば、交付対象となります。

その場合であっても、以下の申請時期までに必ず申請書類一式を提出してください。

会計年度ごとの申請時期
次のうち、いずれか早い時期まで
①直近の職場復帰日から2か月以内
②直近の職場復帰日が属する年度の3月31日まで

②【対象従業員について】

Q 7 常時雇用する従業員には、短時間などの非正規も含まれますか。

A 7 「常時雇用する従業員」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている者を指します。

したがって、非正規従業員であっても、次のような者は含まれます。

- ・期間の定めなく雇用されている者
- ・一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者でも、その雇用期間が反復更新され、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

Q 8 県内の事業所に勤務している従業員が県外に居住している場合でも対象となりますか。

A 8 対象となります。従業員の居住地は問いません。

Q 9 県内の事業所に在籍している従業員が県外の企業に派遣されている場合でも対象となりますか。

A 9 派遣等、実際の勤務地が県外にあっても、在籍する事業所が県内にあれば、基本的に対象となります。

Q 10 派遣社員が育児休業を取得した場合、助成金の申請は派遣元か派遣先企業のどちらからすればよいのですか。

A 10 派遣社員と雇用契約を結んでいるのは派遣元企業であり、本助成金における「事業主」は、派遣元企業のことを指します。したがって、派遣社員が育児休業を取得した場合には、派遣元企業から申請を行ってください。

Q 11 在籍型出向中の従業員について、出向元企業から申請することは可能ですか。

A 11 在籍型出向では、一般的に出向元・出向先の双方と雇用契約を結ぶため、出向元・出向先企業のいずれか一方から申請してください。

※ 同一労働者について、双方からの重複申請は不可です。

Q 12 多胎児で交付条件を満たした場合、2人分の助成金の交付となりますか。

A 12 男性の育児休業取得者に対する助成のため、当該取得者のみが対象です。

Q13 休業取得者が会社の役員である場合は対象になりますか。

A13 会社の役員（会社法に規定する取締役、監査役、執行役等）は労働基準法第9条に規定する「労働者」には当たらないため、交付対象となりません。

<参考>

労働基準法

第9条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

③【対象となる育児休業について】

Q14 交付対象となる休業の種類を教えてください。

A14 育児・介護休業法に規定される育児休業、及び令和4年10月から同法の改正により新制度として施行されている出生時育児休業（産後パパ育休）が対象となります。その他、各企業が就業規則や労働協約等により独自に設けている育児のための休業・休暇も対象となります。

一方、目的が限定されていない年次有給休暇や育児目的以外の特別休暇・休業（忌引き休暇、介護休暇、病気休暇、子の看護休暇など）は、対象になりません。

Q15 令和6年3月30日から同年4月30日まで取得した場合は対象となりますか。

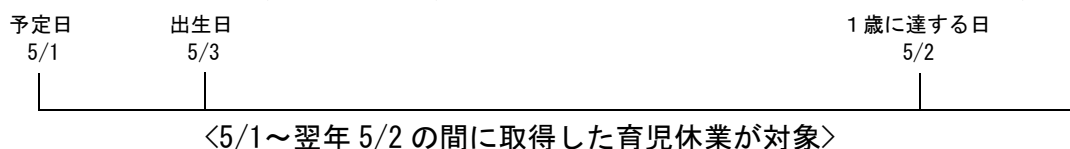
A15 令和6年4月1日以降に育児休業を開始していないため、対象になりません。

ただし、例えば3月30日から4月13日までが産後パパ育休、4月14日から4月30日までが通常の育休のように、休業期間が連続していても、令和6年4月1日以降の休業の期間（4月14日から4月30日まで）については対象となります。

Q16 「子が1歳に達するまでの間」とは、具体的にどの範囲をいいますか。

A16 父親の場合、育児休業を子の出生（予定）日から取得することができるため、具体例としては下図のとおりとなります。

【例】 出産予定日 5/1、出生日 5/3 の場合・・・子が1歳に達する日＝翌年 5/2



Q17 企業が独自に育児休業中に給与を支払っている場合は対象となりますか。

A17 対象となります。必要に応じて、賃金規程の提出等を求める場合があります。

Q18 令和7年2月11日に育児休業から職場復帰した場合は対象となりますか。

A18 対象となりますが、令和7年1月31日までに必ず県に相談してください。

Q19 連続5日以上（所定労働日が4日以上）の考え方を教えてください。

A19 育休の取得期間の例について、ケース別の期間計算は以下のとおりです。

ケース1 育児休業を所定労働日に5日間連続して取得する場合
支給可能（所定労働勤務日が5日）

月	火	水	木	金	土	日	月 (祝日)	火	水
← ○ ○ ○ ○ ○ → 育児休業取得期間									

ケース2 育児休業期間中に休日を含む場合
支給可能（所定労働勤務日が4日）

月	火	水	木	金	土	日	月 (祝日)	火	水
	← ○ ○ ○ ○ →								
			← ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ → 育児休業取得期間						

ケース3 育児休業期間中に休日を2日以上含む場合
支給不可（所定労働勤務日が連続4日未満のため、支給不可）

月	火	水	木	金	土	日	月 (祝日)	火	水	
				← ○ ○ ○ ○ ○ → 育児休業取得期間						

④【申請手続きについて】

Q20 申請方法を教えてください。

A20 電子申請、郵送又は持参により申請してください。

なお、メール・FAXによる申請は原則として受け付けておりませんので、ご了承ください。

Q21 助成金の交付回数に上限はありますか。

A21 交付条件を満たす育児休業を取得の都度、上限の20万円まで申請が可能です。

Q22 申請はいつまでに行う必要がありますか。

A22 会計年度ごとの対象期間及び申請期限は以下のとおりです。

会計年度ごとの申請時期	会計年度ごとの申請期限
令和6年4月1日以降育児休業を取得し、令和7年3月31日までに復帰している。	次のうち、いずれか早い時期まで ①直近の職場復帰日から2か月以内 ②直近の職場復帰日が属する年度の3月31日まで（＝令和7年3月31日）

直近の職場復帰日が2月2日から3月末日の場合、通常より申請期限が短くなります。また、上記の申請期限は必着です。期限間際の申請となる場合は、あらかじめご連絡ください。

Q23 「育児休業取得及び復帰の実績を証明する書類」としてどんなものが認められますか。

A23 実際に育児休業を取得しているか、また、職場復帰後勤務をしているかを確認できる書類として、育児休業の申し出や承認の内容を記載した、「育児休業申出書」、「育児休業取扱書」、や育児休業取得開始日から、職場復帰日までの間の「勤務簿」や「タイムカード」の写しなどが該当します。

なお、勤怠管理をシステム上で処理している場合も、システム画面のコピーなどを提出してください。

Q24 「育休体験記」には、どのようなことを書けばいいのですか。

A24 <育休取得者用>については、育休取得者本人に記載していただきます。

育児休業中やその前後の様子や行動、感じたこと、考えていたことなどを設問に沿って、率直に記載してください。

<企業等用>については、社内での啓発活動の様子を具体的に記載してください。写真を掲載していただくと分かりやすくなります。

また、事業主からの一言につきまして、自社の男性育休取得に係る取組成果やこ

れから男性育休取得を目指している他企業へのアドバイスなどを記載していただけますと今後、県内の男性育休取得促進へのメッセージとなります。

Q25 提出した「育休体験記」はどのようなことに使用されますか。

A25 体験記については、男性育休の取得を検討している企業や育休の取得を検討している男性従業員の参考情報となるよう、勤務先及び個人が特定されないような状態にしたうえで、県のHPに掲載するなど、県の周知・啓発活動に使用させていただきます。

Q26 「おおいた子育て応援団（しごと子育てサポート企業）」及び「おおいたイクボス宣言」の取扱いを教えてください。

A26 「おおいた子育て応援団（しごと子育てサポート企業）」は、仕事と育児が両立できる職場環境の実現に向けて、社員の出産や子育てをサポートする企業を「おおいた子育て応援団（しごと子育てサポート企業）」として県が認証する取り組みです。（認証の際に、一般事業主行動計画書を策定し、労働局への届けが必要になります。）

「おおいたイクボス宣言」は、一緒に働く部下や職場の仲間が、ワークライフバランスを実現しつつ、組織としての結果を出す組織を実現するため、具体的な行動や目標を宣言して周囲に示すことで、イクボスへの一歩を踏み出す取り組みです。両取り組みとも県のホームページに掲載・周知しています。

Q27 常時雇用する従業員の人数が確認できる書類とは何ですか。

A27 常時雇用する従業員全員の氏名が確認できる書類で、当該従業員のリスト等を想定しています。

従業員が10人以下であれば、労働者名簿の写しを提出していただいても構いませんが、住所等の個人情報が含まれる場合は、黒塗りにする等の対応をお願いします。

Q28 助成金の使い道（使途）は決まっていますか。

A28 特に定まっていません。育休で生じる業務負担を軽減するために活用いただければと考えています。