令和７年１２月１０日版（Ver2.1）

福井県男性育休促進企業奨励金　よくある質問

・よくある質問では、「福井県男性育休促進企業奨励金」のことを「奨励金」、「福井県男性育休促進企業奨励事業実施要綱」を「要綱」と記載しています。
・よくある質問で解決できない場合は、申請窓口までお問合せください。

―目次―

Ⅰ　対象となる事業主について

Ｑ１．本社が福井県外にありますが、奨励金の対象となりますか。 … 5
Ｑ２．奨励金の名称に企業と入っていますが、社会福祉法人等も対象となりますか。 … 5
Ｑ３．個人事業主も奨励金の対象となりますか。 … 5
Ｑ４．「ふく育応援団」従業員応援企業にまだ登録していませんが、対象となりますか。 … 5
Ｑ５．「ふく育応援団」従業員応援企業に登録済みですが、男性が育児休業を取得しやすい職場環境整備に取り組む旨を宣言していません。申請することは可能ですか。 … 5
Ｑ６．育児休業取得者に対する「家事育児の分担等、育児休業中の過ごし方に関する情報提供等を行うこと」について、具体的な方法を教えてください。 … 5
Ｑ７．既に男性育休促進企業奨励金の受給実績がありますが、申請要件を満たしている場合は、再度申請することは可能ですか。 … 5
Ｑ８．県内に複数の事業所がある場合は、それぞれの事業所において支給額の上限まで申請することは可能ですか。 … 6
Ｑ９．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支給額の上限まで申請することは可能ですか。 … 6
Q10．既に国や他の自治体から、男性の育児休業に関する奨励金等を受給している場合でも申請することは可能ですか。 … 6
Q11．過去に「福井県ライフプランサポート企業促進奨励金」の「男性の育児休業取得奨励金」を申請し受給したことがありますが、当奨励金に申請することは可能ですか。 … 6

Ⅱ　対象となる育児休業について

Q12．対象となる育児休業の種類を教えてください。 … 6
Q13．出産予定日から育児休業を取得しましたが出産日が予定日より遅れました。この場合、出産日以前に取得した育児休業は対象となりますか。 … 6
Q14．育児休業期間中に含まれる休日・祝日等は対象となりますか。 … 7
Q15．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。 … 7

Q16. 育児休業期間中に一時的に就労した場合は対象となりますか。	… 7
Q17. 年度をまたいで育児休業を分割取得し、要件を満たした場合は対象となりますか。	… 7
Q18. 育児休業を分割取得した場合は、どのように申請すればよいですか。	… 7
Q19. 従業員が第１子出生時に育児休業を取得し、奨励金を申請･受給した場合において、同一の従業員が第２子出生時に育児休業を取得した場合は対象となりますか。	… 7
Q20. 従業員が育児休業を取得し、奨励金を申請･受給した場合において、同一の従業員が当初の育児休業取得時には想定していなかった２回目の育児休業を取得した場合は対象となりますか。	… 8
Ⅲ　対象となる従業員について	
Q21. 祖父が育児目的の休暇を取得した場合は対象となりますか。	… 8
Q22. 親族で会社を経営している場合で、親族が育児休業を取得した場合でも対象となりますか。	… 8
Q23. 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。	… 8
Q24. 派遣従業員が育児休業を取得した場合、派遣元企業または派遣先企業どちらから申請すればよいですか。	… 8
Q25. 在籍型出向中の従業員が育児休業を取得した場合、出向元企業または出向先企業どちらから申請すればよいですか。	… 8
Q26. 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。	… 8
Ⅳ　対象となる取組について	
①　育休スタート奨励金	
Q27. 連続５日以上の育児休業を初めて取得した男性従業員が複数いる場合、人数分を申請することができますか。	… 9
Q28. 取得実績がない過去２年間とは、いつから起算しますか。	… 9
Q29. 要綱別表②～④の取組みに該当しない場合も対象となりますか。	… 9
②－１　育休応援奨励金	… 9
Q30. 男性従業員が通算１５日以上の育児休業を取得すれば、代替職員を確保しない場合でも対象となりますか。	… 9
Q31. 育休スタート奨励金や長期の育休取得奨励金と併せて申請できますか。	… 9
②－２　代替人員確保加算	
Q32. 代替人員の雇用形態に制限はありますか。	… 9
Q33. 育児休業取得者との業務引継ぎ等の関係で、育児休業開始前に新たな従業員を雇用した場合は対象となりますか。	…１０

Q34. 既に企業内で雇用している従業員を代替人員として充てた場合は対象となりますか。 …１０
Q35. 既に企業内で雇用している従業員を育児休業取得者の代替人員として充て、当該従業員の代替人員として新たな従業員を雇用した場合（いわゆる玉突きによるもの）は対象となりますか。 …１０
Q36. 育児休業期間の一部期間のみ代替人員となる従業員を確保しても対象となりますか。（育児休業期間中のすべてにおいて代替人員となる従業員を確保している必要がありますか。） …１０
Q37. 一人の育児休業取得者に対して、代替人員を同時期に複数人雇用した場合、奨励金は人数分申請することができますか。 …１１
Q38. 一人の育児休業取得者に対して、代替人員を交代で複数人雇用した場合、通算して申請することができますか。 …１１

②－３　部下をもつ上司の育児休業取得にかかる加算

Q39.「部下をもつ上司」とは、具体的にはどのような役職をさしますか。 …１１
Q40. ○○長などの役職に該当すれば対象となりますか。 …１１

③同僚への応援手当奨励金

Q41.「同僚」とは具体的にどの範囲をさしますか。 …１１
Q42. 育児休業取得者の管理職（課長、部長等）に応援手当を支給した場合は対象となりますか。 …１２
Q43.「応援手当」とは具体的にどのようなものをさしますか。 …１２
Q44.「同僚」にあたる従業員に、業務の代替により新たに発生した労働時間に対して支給する手当（時間外勤務手当等）は、「応援手当」の対象となりますか。 …１２
Q45.「代替人員確保加算」の対象となった代替人員が「応援手当」の対象となりますか。

④育休取得者への手当奨励金

Q46.「手当」とは具体的にどのようなものをさしますか。 …１２
Q47. 育児休業取得者に対し、育児休業給付金への上乗せとして給与を支給した場合は対象となりますか。 …１２
Q48. 育児休業給付金の支給要件を満たさず、国から育児休業給付金が支払われなかった従業員に独自の手当を支給した場合でも、額の少ないほうを選択し、「育休取得者への手当奨励金」は「０」となりますか。 …１２

⑤長期の育休取得奨励金

Q49. 要綱別表に定める③～④の取組を実施していなくても対象となりますか。 …１２

Ⅴ　申請手続きについて

Q50. 申請はいつまでに行う必要がありますか。	…１３
Q51. 分割取得した場合、「職場復帰をした日」はどのように考えればよいのですか。	…１３
Q52. 育児休業終了日に連続して定休日や年次有給休暇等の取得がある場合、「職場復帰をした日」はどのように考えればよいのですか。	…１３
Q53. 複数の従業員が育児休業を取得した場合は、一つの申請書にまとめて申請してもよいですか。	…１３
Q54. 添付書類で求められている情報を電子システムで管理している場合はどのように提出すればよいですか。	…１３
Q55. 県が定める育児休業にかかるアンケート調査票に記入した内容は、どのようなことに利用されますか。	…１３
Q56. 最初に申請した年度中に複数回申請し、奨励金の累計額が６００万円を超える場合、それ以降は奨励金の申請ができないことになりますか。	…１４
Q57. 国の両立支援等助成金と併せて申請することはできますか。	…１４
Q58. 国の両立支援等助成金と併せて申請しましたが、後日両立支援等助成金は助成対象とならないことが分かりました。県の奨励金の申請において一部控除された部分の奨励金をもらうことはできますか。	…１４
Q59. 国の両立支援等助成金と県の奨励金の両方対象となりますが、県の奨励金のみ申請することはできますか？	…１４

Ⅰ　対象となる事業主について

Ｑ１．本社が福井県外にありますが、対象となりますか。

Ａ１．奨励金の対象となる育児休業を取得した男性従業員の勤務する雇用保険適用事業所が福井県内にあれば対象となります。

Ｑ２．奨励金の名称に企業と入っていますが、社会福祉法人等も対象となりますか。

Ａ２．要綱第５条を満たせば、社会福祉法人を含め以下の法人等も対象となります。
（社会福祉法人、協同組合、ＮＰＯ法人、社団法人、財団法人 等）

Ｑ３．個人事業主も対象となりますか。

Ａ３．要綱第５条を満たす個人事業主であれば対象となります。

Ｑ４．「ふく育応援団」従業員応援企業にまだ登録していませんが、対象となりますか。

Ａ４．対象となります。申請後の登録も可能です。

Ｑ５．「ふく育応援団」従業員応援企業に登録済みですが、男性が育児休業を取得しやすい職場環境整備に向けた具体的な取組を行う旨を宣言していません。申請することは可能ですか。

Ａ５．可能です。別途「ふく育」事務局に宣言文の差替えについて連絡してください。

［ふく育事務局（福井新聞社営業企画局内）］

ＴＥＬ：0776-57-5152（平日 9:30～17:30）　メール：fuku-iku@fukuishimbun.co.jp

Ｑ６．育児休業取得者に対する「家事育児の分担等、育児休業中の過ごし方に関する情報提供等を行うこと」について、具体的な実施方法を教えてください。

Ａ６．「とるだけ育休」を防ぐため、以下の具体例を参考に行ってください。

＜具体例＞
・はぴりゅうと学ぶ　男性育休をより豊かに！家事・子育てエピソードVR（クリックすると掲載ページに遷移できます）での情報提供
・育児休業の経験がある男性従業員との情報交換会の開催
・自治体等で開催している家事育児教室、プレパパ講座等の情報提供および参加勧奨
・国、自治体、民間企業等で発行している刊行物等の情報提供　　等
【参考】父親の仕事と育児両立読本（厚生労働省）（クリックすると掲載ページに遷移できます）

Ｑ７．既に男性育休促進企業奨励金の受給実績がありますが、申請要件を満たしている場合は、再度申請することは可能ですか。

Ａ７．同一事業主に対する支給は、支給額の累計が６００万円に達するまで複数回申請が可能です。なお、支給が複数年度にわたる場合は、各年度の支給額を累計し、その額が６００万円に達するまで複数回申請が可能です。

Ｑ８．県内に複数の事業所がある場合は、それぞれの事業所において支給額の上限まで申請することは可能ですか。

Ａ８．支給対象を事業主としていることから、県内に複数の事業所がある場合は、すべての事業所における支給額を合算して判断します。

Ｑ９．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支給額の上限まで申請することは可能ですか。

Ａ９．申請可能です。

Q10．既に国や他の自治体から、男性の育児休業に関する奨励金等を受給している場合でも申請することは可能ですか。

A10．申請可能ですが、厚生労働省の両立等支援金の支給を受けている場合は、要綱別表②－２および③について国の助成金の支給相当額を控除した額を支給します。
なお、他の奨励金等において併給が禁じられている場合がありますので、事前に支給団体にご確認ください。

Q11．過去に「福井県ライフプランサポート企業促進奨励金」の「男性の育児休業取得奨励金」を申請し受給したことがありますが、当奨励金に申請することは可能ですか。

A11．申請可能です。
なお、「福井県ライフプランサポート企業促進奨励金」の申請･受給対象となった育児休業期間については、当奨励金の対象にはなりませんのでご注意ください。
（同一の育児休業期間を対象とした併給は不可）

Ⅱ　対象となる育児休業について

Q12．対象となる育児休業の種類を教えてください。

A12．育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業（産後パパ育休を含む）が対象となります。（要綱第４条第２号）
なお、以下の休暇等は対象とならないため、対象となる育児休業の日数に換算することはできません。
・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）
・年次有給休暇

Q13．出産予定日から育児休業を取得しましたが出産日が予定日より遅れました。この場合、出産日以前に取得した育児休業は対象となりますか。

A13．育児休業は子の出生予定日から取得することができるため、出生予定日より遅く出生した場合は、出生予定日から出生日の間の育児休業も対象となります。

Q14. 育児休業期間中に含まれる休日・祝日等は対象となりますか。

A14. 対象の育児休業として換算することができます。
なお、A12 記載の休暇等は換算できませんのでご注意ください。

Q15. 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。

A15. 対象の育児休業として換算することができます。
なお、支給している給与のうち、「育休取得者への手当奨励金」の対象となる部分は、育児休業給付金と育児休業給付金の算定基準となる賃金月額の８０％の差額の範囲内となります。

Q16. 育児休業期間中に一時的に就労した場合は対象となりますか。

A16. 育児・介護休業法では、例外的に一時的な就労（産後パパ育休における就労を含む）を認めていますが、就労した日は対象の育児休業に換算できません。
なお、連続した育児休業とみなしますので、申請書への記載にあたって、一時的就労の前後の育児休業を分割して記載する必要はありません。

Q17. 年度をまたいで育児休業を分割取得し、要件を満たした場合は対象となりますか。

A17. 通算１５日の育児休業を取得し職場復帰した日の翌日が属する年度において対象となります。

例：令和６年２月１日～１０日（１０日間）、令和６年４月１日～５日（５日間）に分けて分割取得し、通算１５日の要件を満たした場合
⇒　令和６年４月６日が「職場復帰をした日」となるため、令和６年度において対象となります。

Q18. 以下のように育児休業を分割取得した場合は、どのように申請すればよいですか。
（例）令和５年８月１日～３０日（３０日間）
令和５年１１月１日～３０日（３０日間）

A18. 下記のいずれかにより申請可能です。
- それぞれの育児休業が終了した時点において期限内に申請
- 最後に分割取得した育児休業が終了した時点において、分割した育児休業すべてについて期限内にまとめて申請（同一の育児休業取得者が同一の子について取得した場合に限ります。）

Q19. 従業員が第１子出生時に育児休業を取得し、奨励金を申請・受給した場合において、同一の従業員が第２子出生時に育児休業を取得した場合は対象となりますか。

A19. 対象となります。
奨励金の申請は、従業員の育児休業ごとに申請していただくため、第２子の出生等を理由に、同一従業員が複数回目の育児休業を取得した場合でも申請可能です。

Q20. 従業員が育児休業を取得し、奨励金を申請･受給した場合において、同一の従業員が当初の育児休業取得時には想定していなかった２回目の育児休業を取得した場合は対象となりますか。

A20. 対象となります。
A19 と同様、奨励金の申請は、従業員の育児休業ごとに申請していただくため、同一従業員が複数回取得した場合は、それぞれの育児休業について申請可能です。

Ⅲ　対象となる従業員について

Q21. 祖父が育児目的の休暇を取得した場合は対象となりますか。

A21. 対象となる育児休業は、育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業（産後パパ育休を含む）を取得した場合であり、同法において育児休業の対象となる子とは、法律上の親子関係がある子（実子、養子を問わず）とされているため、対象となりません。(ただし、祖父と養育する子が特別養子縁組関係にある場合等を除く。)

Q22. 親族で会社を経営している場合で、親族が育児休業を取得した場合でも対象となりますか。

A22. 対象となる親族が労働基準法第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。

Q23. 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。

A23. 会社の役員（取締役、監査役、執行役 等）は労働基準法第９条に定める労働者に該当しないため、対象となりません。

Q24. 派遣従業員が育児休業を取得した場合、派遣元企業または派遣先企業どちらから申請すればよいですか。

A24. 派遣従業員は、派遣元企業と雇用契約を締結していることから、原則、派遣元企業から申請してください。

Q25. 在籍型出向中の従業員が育児休業を取得した場合、出向元企業または出向先企業どちらから申請すればよいですか。

A25. 在籍型出向中の従業員は、出向元企業および出向先企業の双方と雇用契約を締結していることから、いずれか一方から申請してください。
なお、同一の従業員について、出向元企業・出向先企業双方から重複申請することはできません。

Q26. 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。

A26. 対象となります。従業員の居住地は問いません。

Ⅳ　対象となる取組について

①　育休スタート奨励金

Q27. 連続５日以上の育児休業を初めて取得した男性従業員が複数いる場合、人数分を申請することができますか。

A27. 人数分を申請することはできません。
この奨励金は、男性従業員が連続５日以上の育児休業を初めて取得した事業主が対象となりますので、事業主として最初に要件を満たした１名分を申請してください。

Q28. 取得実績がない過去２年間とは、いつから起算しますか。

A28. 男性従業員の育児休業の取得期間の最終日から起算してください。

Q29. 要綱別表②～④の奨励金に該当しない場合も対象となりますか。

A29. 対象となります。育休スタート奨励金のみの申請が可能です。

②－１　育休応援奨励金

Q30. 男性従業員が通算１５日以上の育児休業を取得すれば、代替職員を確保しない場合でも対象となりますか。

A30. 対象となります。
なお、通算１５日以上の育児休業期間中に、代替職員を１５日以上確保する場合には、代替人員確保加算の対象となります。

Q31. 育休スタート奨励金や長期の育休取得奨励金と併せて申請できますか。

A31. 事業主として初めてとなり、連続５日以上の育児休業を含む場合は、育休スタート奨励金と併せて申請できます。
また、育児休業の取得日数が通算９０日以上となる場合は、長期の育休取得奨励金も併せて申請することができます。

②－２　代替人員確保加算

Q32. 代替人員の雇用形態に制限はありますか。

A32. 雇用形態に制限はありません。具体的には以下の雇用を想定しています。
- 有期雇用労働者（パート、アルバイトを含む）
- 日雇い労働者（日々雇用される者、３０日以内の期間を定めて雇用される者）
- 派遣事業者による労働者派遣

Q33. 育児休業取得者との業務引継ぎ等の関係で、育児休業開始前に新たな従業員を雇用した場合は対象となりますか。

A33. 新たな従業員の雇用開始日が、事業主が育児休業の対象となる男性従業員の配偶者の妊娠の事実を知った日以降である場合は対象となります。なお、「妊娠の事実を知った日」は、育児休業申出書の提出日をもって判断します。
なお、育児休業申出書の提出までに、妊娠の事実を知り、かつ新たな従業員を雇用した場合は、妊娠の事実を知った日を確認できる書類を提出してください。
また、当奨励金の支給対象となる日数は、育児休業期間において実際に雇用した期間であり、育児休業開始前における雇用期間は奨励金の支給日数には換算しません。

Q34. 既に企業内で雇用している従業員を代替人員として充てた場合は対象となりますか。

A34. 当奨励金は、新たな従業員を雇用した場合を想定しており、既に企業内で雇用している従業員を代替人員として充てた場合は奨励金の対象となりません。

Q35. 既に企業内で雇用している従業員を育児休業取得者の代替人員として充て、当該従業員の代替人員として新たな従業員を雇用した場合（いわゆる玉突きによるもの）は対象となりますか。

A35. 新たに雇用した従業員が当奨励金の対象となります。
なお、この場合、育児休業取得者と既存の従業員の代替関係、既存の従業員と新たに雇用した従業員の代替関係が確認できる以下の書類を提出してください。

・既存の従業員が育児休業取得者の代替人員であることを確認できる書類
（育児休業取得前および取得期間中の組織図、業務分担表など）
・新たに雇用した従業員が既存の従業員の代替人員であることが確認できる書類
（育児休業取得前および取得期間中の組織図、業務分担表など）
・新たに雇用した従業員の雇用の実態を確認できる書類
（雇用契約書、辞令、労働者派遣契約書など）

Q36. 育児休業期間の一部期間のみ代替人員となる従業員を確保しても対象となりますか。（育児休業期間中のすべてにおいて代替人員となる従業員を確保している必要がありますか。）

A36. １５日間の育児休業のうち１２日以上（勤務を要する日を１０日以上含む）において代替人員となる従業員を確保した場合は、育休応援奨励金（１０万円）に代替人員確保加算（３万円）を加算します。（育児休業１６日目以降も同様）
なお、単発的な短期の欠勤、法に基づく休業・休暇（年次有給休暇、子の看護休暇等）は、勤務した日数として換算することができます。

（例）男性労働者Ａが４０日間の育児休業を取得し、代替人員として労働者Ｂを新たに雇用した場合
①Ｂの雇用期間が１２日未満の場合　⇒ 育休応援奨励金２０万円のみ
②Ｂの雇用期間が１２～２３日間の場合 ⇒ 育休応援奨励金２０万円に３万円を加算
③Ｂの雇用期間が２４～３５日間の場合 ⇒ 育休応援奨励金２０万円に６万円を加算
④Ｂの雇用期間が３６～４０日間の場合 ⇒ 育休応援奨励金２０万円に６万円を加算

Q37. 一人の育児休業取得者に対して、代替人員を同時期に複数人雇用した場合、奨励金は人数分申請することができますか。

（育児休業取得者１名の代替人員として同時期に２人雇用した場合、１５日あたり２６万円（１３万円×２人）の申請が可能か）

A37. 代替人員を同時期に複数人雇用しても奨励金の金額は変わりません。
ただし、育児休業取得者が同時期に複数人存在し、それぞれの育児休業取得者の代替人員を確保した場合、各育児休業取得者にかかる申請において奨励金を申請することができます。

例：男性従業員A、Bが８月１日～３０日の同時期に育児休業を取得し、Aの代替人員として従業員C、Bの代替人員として従業員Dを新たに雇用した場合
⇒ A、Bそれぞれの育児休業にかかる申請において代替人員確保奨励金の申請が可能
（この場合、各２６万円、計５２万円の申請）
※申請にあたっては、A、Bそれぞれの育児休業に分けて申請が必要です。

Q38. 一人の育児休業取得者に対して、代替人員を交代で複数人雇用した場合、通算して申請することができますか。

（例：育児休業取得者１名が３０日間取得した場合において、前半１５日は従業員A、後半１５日間は従業員Bを代替人員として雇用した場合など）

A38. 通算して申請することが可能です。

例：男性従業員Aが８月１日～３０日（３０日間）に育児休業を取得し、Aの代替人員として８月１日～１５日（１５日間）は従業員B、８月１６日～３０日（１５日間）は従業員Cを代替人員として新たに雇用した場合
⇒ B、Cの代替人員確保期間を通算して申請が可能
（この場合、通算３０日間であるため２６万円の申請）

②－３　部下をもつ上司の育児休業取得にかかる加算

Q39.「部下をもつ上司」とは、具体的にはどのような役職をさしますか。

A39. 役職名の呼称は企業により異なりますが、例示として、一般的な企業における係長、課長、部長等、監督権や指揮命令権を有する役職にある従業員を想定しています。

Q40. ○○長などの役職に該当すれば対象となりますか。

A40. 当加算については、監督権や指揮命令権を有する役職にあるだけでなく、監督や指揮命令を行う従業員（部下）をもっていることが要件となります。

③同僚への応援手当奨励金

Q41.「同僚」とは具体的にどの範囲をさしますか。

A41. 育児休業取得者と同所属（係、課、室、部単位等）の従業員であること、育児休業取得者の業務を代替する可能性のある従業員であるものをいいます。

Q42. 育児休業取得者の管理職（課長、部長等）に応援手当を支給した場合は対象となりますか。

A42. 管理職が育児休業取得者の業務を代替する場合も想定されることから、応援手当を支給した場合は対象となります。

Q43.「応援手当」とは具体的にどのようなものをさしますか。

A43. 育児休業取得者の業務の代替にかかる職務内容の評価として支払うものをいい、名称は問いません。（例：職場応援手当、業務代替手当、特別業務手当 等）

Q44.「同僚」にあたる従業員に、業務の代替により新たに発生した労働時間に対して支給する手当（時間外勤務手当等）は、「応援手当」の対象となりますか。

A44. 対象となりません。「応援手当」は、「同僚」にあたる従業員に対し、業務の代替にかかる職務内容を評価して支払うものを想定しており、労働時間に対して支払う手当は対象となりません。

Q45.「代替人員確保加算」の対象となった代替人員が「応援手当」の対象となりますか。

A45. 対象となりません。重複申請となるため、「代替人員確保加算」の対象となった代替人員は「同僚への応援手当奨励金」は申請できません。

④育休取得者への手当奨励金

Q46「手当」とは具体的にどのようなものをさしますか。

A46. 育児休業取得者に対し、育児休業の取得による収入減を補填することを目的として支払うものをいい、名称は問いません。（例：育休手当金、育休応援金 等）

Q47. 育児休業取得者に対し、育児休業給付金への上乗せとして給与を支給した場合は対象となりますか。

A47. 育児休業給付金と育児休業給付金の算定基準となる賃金月額の８０％の差額の範囲で対象となります。

Q48. 育児休業給付金の支給要件を満たさず、国から育児休業給付金が支払われなかった従業員に独自の手当を支給した場合でも、額の少ないほうを選択し、「育休取得者への手当奨励金」は「０」となりますか。

A48. 上記の場合は、手当の支給状況等を確認した上で、以下のア、イのいずれか低い額を支給しますので、該当する場合は個別にお問い合わせください。

ア）支給対象の育児休業日数　÷　15※　×　５万円

イ）対象となる手当の実支出額

（※　１５日で除した数値の小数点以下は切捨て）

⑤長期の育休取得奨励金

Q49. 要綱別表に定める③～④の取組を実施していなくても対象となりますか。

A49. 要綱別表に定める③～④の取組の有無に関わらず、通算９０日以上の要件を満たせば対象となります。

Ⅴ　申請手続きについて

Q50. 申請はいつまでに行う必要がありますか。

A50. 育児休業を取得した従業員が「職場復帰をした日」の翌日から３か月以内に提出してください。
また、やむを得ない事情により、提出期限までに必要書類が揃わない場合（例：育児休業給付金支給決定通知書が届いていない等）は、窓口までご連絡ください。

Q51. 分割取得した場合、「職場復帰をした日」はどのように考えればよいのですか。

A51. 分割取得した育児休業のうち、最後の育児休業が終了し、職場復帰をした日をいいます。

Q52. 育児休業終了日に連続して定休日や年次有給休暇等の取得がある場合、「職場復帰をした日」はどのように考えればよいのですか。

A52.「職場復帰をした日」は、実際に勤務した日をいいますので、育児休業終了日に連続して定休日や年次有給休暇等の取得がある場合は、当該休日･休暇等が終了し、実際に勤務した日が「職場復帰をした日」となります。

例：８月２６日まで育児休業を取得後、８月２７日～３１日まで年次有給休暇を取得し、９月１日～２日の定休日を経た後、９月３日に初めて勤務した場合
⇒　９月３日が「職場復帰をした日」となります。

Q53. 複数の従業員が育児休業を取得した場合は、一つの申請書にまとめて申請してもよいですか。

A53. 奨励金の審査の関係上、各従業員の育児休業ごとに申請いただく必要があるため、お手数ですが、各従業員の育児休業ごとに申請いただくようお願いします。

Q54. 添付書類で求められている情報を電子システムで管理している場合はどのように提出すればよいですか。

A54. 電子システム画面の写しなどを提出してください。

Q55. 県が定める育児休業にかかるアンケート調査票に記入した内容は、どのようなことに利用されますか。

A55. 勤務先や個人名が特定されない形式に加工したうえで、県が実施する男性の育児休業取得や育児参加の促進にかかる施策の参考資料として利用させていただきます。

Q56. 最初に申請した年度中に複数回申請し、奨励金の累計額が６００万円を超える場合は、それ以降、奨励金の申請ができないことになりますか。

A56. 申請しても、原則、１事業主あたり６００万円を超える額は支給されません。

Q57. 国の両立支援等助成金と併せて申請することはできますか。

A57. 併せて申請できます。
ただし、②－２「代替人員確保加算」と③「同僚への応援手当奨励金」については、国の両立支援等助成金の対象となる場合は、助成を受けているかどうかにかかわらず、その部分の支給相当額が控除されますのでご留意ください。

Q58. 国の両立支援等助成金と併せて申請しましたが、後日、両立支援等助成金の助成対象とならないことが分かりました。県の奨励金の申請において一部控除された部分の奨励金をもらうことはできますか？

A58. 可能です。申請窓口までお問い合わせください。

Q59. 国の両立支援等助成金と県の奨励金の両方対象となりますが、県の奨励金のみ申請することはできますか？

A59. 県の奨励金のみ申請することはできますが、②－２「代替人員確保加算」と③「同僚への応援手当奨励金」については、国の両立支援等助成金の対象となる可能性がありますので、国の助成金も併せて申請をご検討ください。
（②－２「代替人員確保加算」と③「同僚への応援手当奨励金」については、国の両立支援等助成金の対象となる場合は、実際に助成を受けているかどうかに関わらず、その部分の支給相当額が控除されますのでご留意ください）