

富山県男性の育児休業取得促進補助金 申請Q & A

【交付条件について】

Q 1 交付対象となる休業の種類を教えてください。

A 1 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た出生時育児休業（産後パパ育休）が対象となります。 目的が限定されない年次有給休暇や、特別休暇・休業（育児目的休暇、忌引き休暇、介護休暇、病気休暇、子の看護休暇など）は、対象となりません。

Q 2 本社が県外にありますが、交付対象になりますか？

A 2 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 3 育児休業を取得する時点では、「イクボス企業同盟とやま」「元気とやま！子育て応援企業」「とやま女性活躍企業」のいずれかに加盟の承認、登録又は認定されていませんでしたが、補助金の交付対象となりますか？

A 3 補助金の申請時点において、「イクボス企業同盟とやま」「元気とやま！子育て応援企業」「とやま女性活躍企業」のいずれかに加盟の承認、登録又は認定されていれば、交付対象となります。 その場合であっても、下記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職場復帰日から2か月以内

②職場復帰日が属する年度の3月31日まで

Q 4 「子が2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？

A 4 子の誕生日から2年後の、誕生日に対応する日の前日までの期間をいいます。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。

なお、1歳を超える育児休業は、子が保育所に入所できないなど、育児・介護休業法において認められる場合に限り延長できるものとされていますので、ご注意ください。

【例】 出産予定日10/1、誕生日10/3の場合・・・子が2歳に達するまでの間＝翌々年10/2

予定日	誕生日	2歳に達する日
10/1	10/3	10/3

<<10/1～翌々年10/2に取得した育児休業が対象>>

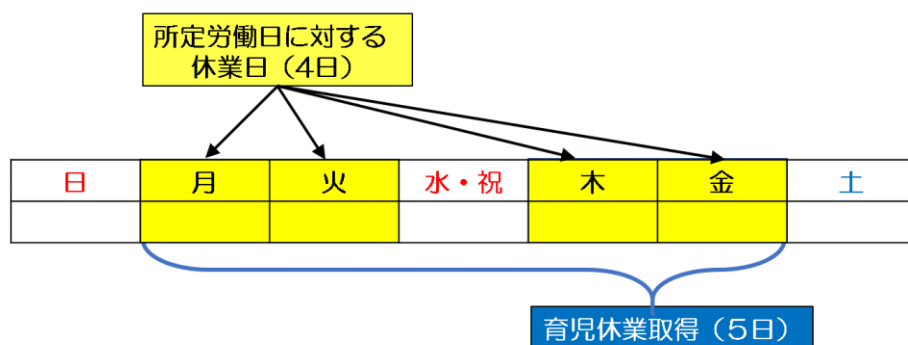
Q 5 育児休業の取扱いについて、育児休業承認期間中の定休日（休日）を含めてカウントしてよいでしょうか？

A 5 育児休業承認期間中の定休日（休日）を含めてカウントすることができます。ただし、連続5日以上の子育て休業については、その期間内において、所定労働日に対する休業が4日以上となっていることが必要です（下図も参照ください。）。なお、育児休業の分割取得をする場合でも1つの期間でこの条件を満たしていることが必要です（2つ以上の期間を通算することはできません。）。申請様式の「育児休業承認期間」には上記の日数を含め、記載してください。

ただし、目的が限定されない年次有給休暇や、特別休暇・休業（育児目的休暇、忌引き休暇、介護休暇、病気休暇など）については、育児休業の日数からは除いてカウントします。

交付対象となる育児休業取得期間の例

（中小企業：土日休み+育児休業期間中に祝日による休みがあった場合）



Q 6 連続1か月以上及び連続3か月以上の育児休業については、連続5日以上の子育て休業のような「所定労働日に対する休業日」の要件はないのでしょうか？

A 6 連続1か月以上及び連続3か月以上の育児休業については、「所定労働日に対する休業日」の要件はありません。

Q 7 育児休業期間中に勤務をした場合の取扱いを教えてください。

A 7 育児休業中に就労することは想定されていませんが、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することが認められています。また、産後パパ育休については、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就労することが可能とされています。休業期間中に就労した日については、申請様式中の所定労働日に対する休業の日数からは除いてカウントします。

（Q6）交付対象となる育児休業取得期間の例

（中小企業：土日休みで、下図のように火曜から翌週月曜まで育休を取得した場合）

日	月	火	水	木	金	土
		育休①	育休②	育休③	就労	
	育休④					

育児休業期間（黄色）に就労をはさんだ場合、所定労働日に対する休業日数からは除いてカウントします。
この例の場合、所定労働日に対する休業日は4日間となります。

Q 8 育児休業の一部期間が有給扱いですが、対象になりますか？

A 8 有給であるか無給であるかにかかわらず、補助金の交付対象となります。

Q 9 育児休業取得者が会社の役員である場合は交付対象になりますか？

A 9 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。

Q10 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補助金の支給を既に受けていますが、県の補助金の対象になりますか？

A10 この補助金は、「イクボス企業同盟とやま」「元気とやま！子育て応援企業」「とやま女性活躍企業」のいずれかに加盟の承認、登録又は認定されている企業のメリットの 1 つとして実施していることから、過去に国又は他の地方公共団体が実施する男性育児休業の取得促進を目的とした補助金の交付を受けたことがある場合であっても、対象になります。

また、同一年度中に他団体実施の類似補助金を受ける場合であっても、同様の理由から対象になりますが、他団体側で併給が禁じられている場合もありますので、同時併給の可能性がある場合は事前に各団体へ取扱いを確認してください。

Q11 補助金の支給回数に上限はありますか？

A11 支給は、一会計年度につき、「連続 5 日以上に対する補助」、「連続 1 か月以上に対する補助」又は「連続 3 か月以上に対する補助」のいずれか 1 回のみです。ただし、補助金の交付を受けた後、当該交付に係る労働者とは別の労働者により長期間の育児休業を取得させ、職場復帰した場合は、その長期の取得期間に応じた金額と既に交付した金額との差額を支給します（最終的な支給額の上限は 20 万円です。）。

	1 人目	2 人目	3 人目
例 1	5 日以上 (5 万円支給)	1 か月以上 (差額 5 万円支給)	3 か月以上 (差額 10 万円支給)
例 2	5 日以上 (5 万円支給)	3 か月以上 (差額 15 万円支給)	1 か月以上 (<u>支給は受けられません</u>)
例 3	1 か月以上 (10 万円支給)	3 か月以上 (差額 10 万円支給)	5 日以上 (<u>支給は受けられません</u>)
例 4	1 か月以上 (10 万円支給)	5 日以上 (<u>支給は受けられません</u>)	-
例 5	3 か月以上 (20 万円支給)	<u>支給は受けられません</u>	-

Q12 連続5日以上、連続1か月以上及び連続3か月以上に対する補助の要件をすべて満たす場合、どの区分で交付されますか？

A12 原則、補助金額の大きい区分で交付します。

Q13 これまでに県の男性の育児休業取得促進補助金を受給したことがある中小企業事業主は、支給対象とはならないのですか？

A13 連続5日以上に対する補助は、これまでに補助金の受給したことがない中小企業事業主に限定しています。ただし、連続1か月以上及び連続3か月以上に対する補助は、過去の受給実績に係る要件はありません（ただし、上記Q11のとおり、支給回数には制限があります。）。

Q14 多胎児の場合、交付条件を満たす育児休業を2回取得すれば、2回とも補助金の交付対象となりますか？

A14 1回のみ対象となります。多胎児についても、同一労働者に係る支給制限（1人の子につき1回を限度とする。）を適用します。

【申請手続きについて】

Q15 申請方法（申請書の提出方法）を教えてください。

A15 電子メール、郵送又は持参により申請してください。なお、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。

Q16 申請はいつまでに行う必要がありますか？

A16 申請期限は次のうちいずれか早い時期までです。

①職場復帰日から2か月以内

②職場復帰日が属する年度の3月31日まで

※令和7年4月1日以降に開始した育児休業であることが必要です

＜申請時期の例＞

①職場復帰日が10月6日のケース → 同日から12月5日まで

②職場復帰日が2月15日のケース → 同日から3月31日まで

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。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。

Q18 「育児休業の承認内容を証する書類」としてどんなものが認められますか？

A18 企業が育児休業取得者に育児休業の承認を通知した書類（「育児休業承認通知書」など）の写しや、「育児休業承認辞令書」の写しなどが該当します。

なお、上記に該当するものが書面で存在しない（手続きをシステム上で処理しているケースなど）場合は、事前にご相談ください。

Q19 「子の生年月日を証する書類」としてどんなものが認められますか？

A19 企業が育児休業を承認する際に、子の生年月日（年齢）を確認するために徴収した書類の写しを提出してください。

具体的には、「出生届出済証明」（母子手帳の中で、「出生の届出があったことを証明する」として市区町村長の証明印が押されたページ）の写しや「出生証明書」の写し、「戸籍抄本」の写しなどが該当します。

Q20 「育児休業取得及び復帰の実績を証する書類」としてどんなものが認められますか？

A20 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、育児休業取得開始日から、職場復帰日までの間の「勤務簿」の写しや「タイムカード」の写しなどが該当します。

なお、上記に該当するものが書面で存在しない（勤怠管理のすべてをシステム上で処理しているケースなど）場合は、事前にご相談ください。

Q21 Q11の差額の追加申請を行う場合、手続きや期限、提出書類など変更はありますか？

A21 1回目と同様の手続で構いません。申請様式、申請期限（Q18 参照）及び提出書類に変更はありません。

【その他】

Q22 派遣社員が育児休業を取得した場合、補助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ですか？

A22 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、本補助金における「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。

Q23 労働者個人には補助金は支給されないのですか？

A23 令和7年度から、補助対象を事業主に限定しています。ただし、中小企業における男性労働者への経過措置として、令和7年3月31日以前に育児休業を取得し、令和7年4月1日以降に職場復帰する場合については、令和6年度の制度を適用し、補助対象とします。（令和7年4月1日以降に取得する育児休業は補助対象外となります）。

Q24 経過措置の適用により補助金を受給した後に、令和7年度の制度を適用して補助金を受給することはできますか？

A24 経過措置の適用を受けた後であっても、連続1か月以上及び連続3か月以上に対する補助は受給することができます。その際には、経過措置として受給した補助金額は、Q11の上限額(20万円)には含みません。

ただし、連続5日以上に対する補助は、これまでに補助金を受給したことがない中小企業事業主に限定しているため、経過措置の適用により補助金を受給した後に、令和7年度の制度を適用して補助金を受給することはできません。

	経過措置	1人目（令和7年度制度）	2人目（令和7年度制度）
例1	10万円支給	1か月以上(10万円支給)	3か月以上(差額10万円支給)
例2	10万円支給	3か月以上(20万円支給)	1か月以上(支給は受けられません)
例3	10万円支給	5日以上(支給は受けられません)	-

Q25 大企業に係る経過措置の取扱いを教えてください。

A25 令和6年度から、補助対象となる事業主を中小企業に限定しています。大企業の事業主とその労働者については、引き続き、令和6年3月31日以前から育児休業を取得し、令和6年4月1日以降に職場復帰する場合に限り、令和5年度の制度を適用し、補助対象とします（令和6年4月1日以降に取得する育児休業は補助対象外となります）。