

岡山県男性育児休業取得等促進奨励金 よくある質問

1 対象事業主について

Q1. 本社が岡山県外にありますが、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岡山県内にあれば対象となります。

Q2. 会社以外の法人も対象となりますか。

A2. 会社以外にも、社会福祉法人、医療法人、NPO法人、一般社団法人、財団法人、協同組合等も対象となります。

Q3. 個人事業主は対象となりますか。

A3. 個人事業主も対象となります。

Q4. 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奨励金を申請することはできますか。

A4. 法人ごとに申請可能です。

Q5. 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年間支給額の上限まで申請することはできますか。

A5. 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、全ての事業所における支給額を合算して100万円/年度が上限です。

Q6. 従業員は10人未満ですが、育児休業制度を規定した書類として、何を提出すればよいですか。

A6. 従業員数10名未満の事業所で就業規則の作成・届出をしていない場合は、育児休業制度の措置が明文により定められており、労働者に周知されていることを確認できる書類(周知日が確認できること)が必要です。
(添付資料の例)
☑明文化された書面を全労働者へ周知したメール送信履歴、回覧物、掲示物、配布書類、社内に掲示した場合は社内に掲示していることが客観的に分かる写真等、周知したことが実質的に分かるもの

2 対象従業員について

Q7. 会社の役員は対象となりますか。

A7. 雇用保険の被保険者となっている場合は対象となります。

Q8. 短時間などの非正規労働者は対象になりますか。

A8. 雇用保険の被保険者であり、申請する企業等の就業規則等で育児休業が取得できると定められている労働者であれば対象となります。

Q9. 県内の事業所に勤務している労働者が県外に居住している場合でも対象となりますか。

A9. 対象となります。労働者の居住地は問いません。

Q10. 労働者が第1子出生時に育児休業を取得して本奨励金を受給した場合で、同一の労働者が第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。

A10. 対象となります。

3 対象育児休業について

Q11. 対象となる育児休業の種類を教えてください。

A11. 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業が対象です。
なお、育児目的休暇等の特別休暇や年次有給休暇等は対象となりません。

4 経営層向けセミナー、おかやま子育て応援宣言

Q12. 本事業の経営層向けセミナーは、オンライン受講ができますか。

A12. オンライン配信は予定していません。

Q13. 経営層向けセミナーの「経営層」とは、どういう役職の人ですか。また、経営層の代理出席は認められますか。

A13. 受講対象として想定している経営層は、代表取締役や専務、常務など、会社・団体において経営責任のある役員の方です。

Q14. 育児休業取得予定者が複数いる場合でも、経営層セミナーの受講は1回でよいですか。

A14. 同一年度内であれば、対象従業員が複数いる場合であっても、1回のセミナー受講で要件を満たします。

Q15. 経営層セミナーは、1度受講すれば、翌年度以降も受給要件を満たし、再度受講する必要はなくなるのでしょうか。

A15. セミナーは申請する年度内に1度以上受講済であることが要件です。

Q16. 「おかやま子育て応援宣言企業」に登録していませんが、申請までに登録すればよいですか。

A16. 申請までに、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の宣言(※)を登録していただければ対象となります。
※例:「従業員が育児休業を取得しやすい職場環境整備のために●●や○○等の取組を行います。」「男性育児休業取得を促進するため、▲▲に取り組む」など

Q17. 「おかやま子育て応援宣言企業」に登録していますが、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。この場合も対象となりますか。

A17. 該当する宣言がない場合は対象とはなりません。「おかやま子育て応援宣言企業」の登録申請受付窓口に、宣言文の追加・変更について申請の上、登録証の交付を受けた後に、奨励金の申請を行ってください。

5 奨励金対象となる育児休業日数の計算

Q18. 対象となる育児休業取得日数の計算方法を教えてください。

A18. 育児休業中の所定労働日のほか、休日・祝日を含めた取得日数が対象となります。また、分割取得した場合は日数を通算します。
なお、育児休業中の一時的な就労日は取得日数に通算できません。また、育児目的の休暇などの特別休暇や年次有給休暇は、育児休業取得日数の計算に含めることはできません。

Q19. 育児休業中に一時的に就労した場合は対象となりますか。

A19. 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、奨励金の申請にあたって、一時的就労の前後の育児休業を分割して表記する必要はありませんが、一時就労の日数を「支給対象外の日数」として計上してください。

Q20. 通算1か月以上の奨励金を申請する場合、育児休業取得日数の条件は具体的にどのように計算するのですか。

A20. 育児休業の開始日から起算して1か月後の応当日の前日まで以上(分割取得の場合は合計30日以上(2月を含む期間は28日以上))の実績があれば、対象となります。休日等の扱いは、Q18を参照してください。

Q21. 通算14日以上奨励金申請後に、当初は計画していなかった育児休業を取得し、通算1か月以上となった場合は差額の奨励金を申請できますか。

A21. 同一の労働者が取得した同一の子に対する育児休業について既に奨励金を受給している場合は、対象になりません。通算14日の助成金の取下げ又は支給決定の取り直しを受けた場合のみ、通算1か月以上の支給申請を行うことができます。

6 同僚応援手当等加算、アドバンス企業等の特別加算

Q22. 「同僚」とは具体的にどの範囲をさしますか。

A22. 育児休業取得者と同所属(係、課、室、部単位等)の労働者であること、育児休業取得者の業務を代替する可能性のある労働者をいいます。

Q23. 育児休業取得者の管理職(係長、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。

A23. 「応援手当」を支給した場合は対象となります。

Q24. 「応援手当」とは具体的にどのようなものをさしますか。

A24. 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)

Q25. 「同僚」に当たる労働者に、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時間外勤務手当は、「応援手当」の対象となりますか。

A25. 対象になりません。「応援手当」は、「同僚」に当たる労働者に対し、業務の代替にかかる職務内容の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になりません。

Q26. **【2024/10/9追加】**
同僚応援手当は、就業規則において定める必要がありますか。

A26. 規則において定める必要はありません。
ただし、手当の名称や内容がわかること、支給実績がわかることが要件ですので、同僚の業務代替に対して支給する手当であることがわかる資料及び支給実績がわかる資料の添付を求めます。

Q27. **【2024/10/9追加】** 同僚の業務代替に係る職務内容を評価した手当を一時金の形式や賞与として支給した場合、対象となりますか。

A27. 月ごとに支給する手当以外でも対象となります。
ただし、手当の算定対象期間が業務代替期間内であることが判別でき、かつ支給申請日までに支払われており、賞与の一部として同僚の業務代替に係る職務内容の評価分が含まれることがわかる必要があります。

Q28. 「代替要員」の雇用形態に制限はありますか。

A28. 雇用形態に制限はありません。
(想定される代替要員)
・有期雇用労働者(パート、アルバイト含む)
・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

Q29. 育児休業期間の一部期間のみ代替要員となる従業員を確保しても対象となりますか。

A29. 育児休業期間の一部期間のみの代替要員の雇用であっても対象です。ただし育児休業取得期間1か月(分割取得の場合は30日間)当たり、勤務を要する日数が17日以上代替要員を雇用していることが要件です。
なお、1か月の日数は、該当する月の日数を基準に計算します。

Q30. 1人の育児休業取得者に対して、複数人の代替要員を異なる期間で雇用した場合、申請の対象となりますか。

A30. 複数人の雇用日数等を通算して申請することが可能です。男性育児休業取得期間のうち、人数を問わず代替要員を確保していた期間を算定するものです。

Q31. 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労働者を雇用した場合は対象となりますか。

A31. 新たな労働者の雇用開始日が、事業主が育児休業の対象となる男性労働者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。

Q32. 既に事業所内で雇用している労働者を「代替要員」として充てた場合は対象となりますか。

A32. 対象となりません。当奨励金は、新たな労働者を雇用した場合を想定しており、既に事業所内で雇用している労働者を「代替要員」として充てた場合は対象となりません。

Q33. 同一の育児休業取得者の業務代替として、代替職員の雇用と同僚応援手当の支給をどちらも行った場合には、両加算制度を同時に申請できますか。

A33. 同僚応援手当と代替要員雇用の加算はいずれか一つのみ対象です。

Q34. 1か月以上の育児休業取得を申請した後、分割取得した2回目の育児休業期間に同僚応援手当を支給した場合、2回目の申請として同僚応援手当加算のみを申請することはできますか。

A34. 同僚応援手当加算又は代替要員雇用加算のみを申請することはできません。同僚応援手当加算又は代替要員雇用加算はあくまで男性育児休業取得促進奨励金への加算措置であり、育児休業取得に係る奨励金と一緒に申請していただく必要があります。

また、同一の労働者が取得した同一の子に対する支給は1回が限度です。
分割取得の際の申請についてはQ21を参照してください。

Q35. 奨励金の申請後にアドバンス企業等の特別加算の要件を満たした場合に、奨励金額の差額分を追加申請することはできますか。

A35. アドバンス企業等の特別加算は、奨励金の申請時点で認定済であることが要件であり、加算部分のみを後から申請することはできません。

7 申請手続き

Q36. 育児休業を分割取得した場合、職場復帰をした日はどのように考えればよいのですか。

A36. 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。

Q37. 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。

A37. 職場復帰をした日は、実際に勤務した日であり、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。

Q38. 育児休業を分割取得する場合で、1回目で1か月以上取得となった場合は、1回目終了後に申請できますか。

A38. 可能です。
ただし、2回目以降の取得期間に係る同僚応援手当加算又は代替要員雇用加算を申請する予定の場合には、同僚応援手当加算等を実施した2回目以降の最後の育児休業復帰後から3か月以内に申請してください。

Q39. 複数の労働者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。

A39. **【2024/7/9更新】**
対象者ごとに「岡山県男性育児休業取得促進奨励金支給申請書兼実績報告書兼請求書（様式第1号）」を作成してください。

Q40. 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。

A40. 電子システム画面の写し等を提出してください。

8 国の両立支援等助成金との併給

Q41. 国が実施する出生時両立支援コース助成金(子育てパパ支援助成金)との併給はできますか。

A41. 併給可能です。

Q42. 国が実施する育児休業等支援コース助成金との併給はできますか。

A42. 併給可能です。

Q43. 国の育休中等業務代替支援コース助成金との併給はできますか。

A43. **【2024/7/9更新】**
同僚職員応援手当等加算のうち、代替要員雇用加算は育休中等業務代替支援コース助成金と併給できますが、**同僚応援手当加算は、併給できません。**事業主自ら負担した同僚への手当の支給実績額の範囲内で、国の助成金受給(予定)額を差し引いた額が県奨励金の対象となります。

【重要】

※国の育休中等業務代替支援コース助成金を申請する場合には、必ず岡山労働局雇用環境・均等室に助成金額の確認を行ってください(国助成金の額に誤りがあった場合には返納事務が生じる可能性があります)。また、国助成金は県と申請スケジュールが異なるためご注意ください。

●岡山労働局 雇用環境・均等室 助成金係

●TEL: 086-224-7639