

FAQ（令和7年12月23日追記）

No.	質問	回答
I 対象となる事業主について		
1	本社が徳島県外にありますが、奨励金の対象となりますか。	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徳島県内にあれば対象となります。
2	個人事業主も奨励金の対象となりますか。	要綱第3条を満たす個人事業主であれば対象となります。
3	「はぐくみ支援企業」の認証をまだ取得していませんが、申請までに取得すれば対象となりますか。	対象となります。申請日までに「はぐくみ支援企業」の認証を取得してください。
4	既に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。	同一事業主に対する交付は、1年度につき50万円に達するまで奨励金区分ごとの申請など複数回申請が可能です。ただし、年度等関係なく同一事業主に対しては「各奨励金区分ごとに1回限り」の交付ですのでご注意ください。
5	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。	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。
6	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。	申請可能です。
7	「常時雇用する労働者」とはどのような者をいいますか。	2か月を超えて使用される者であり、かつ週当たりの所定労働時間が当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等である者をいいます。 このうち、「2か月を超えて使用される者」とは、実態として2か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者及び2か月を超える雇用期間の定めのある者を含みます。 また、「週当たりの所定労働時間が当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等である者」とは、現に当該事業主に雇用される通常の労働者の週当たりの所定労働時間が40時間である場合は、概ね40時間である者をいいます。ただし、労働基準法（昭和22年法律第49号）の特例として、所定労働時間が未だ40時間を上回っている場合は、「概ね同等」とは、概ね当該所定労働時間を指します。
II 対象となる労働者について		
8	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。	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。）
9	親族で会社を営んでいる場合で、親族が育児休業を取得した場合でも対象となりますか。	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。
10	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。	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。
11	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。	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。
12	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。	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。
13	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。	対象となります。従業員の居住地は問いません。
III 対象となる育児休業について		
14	対象となる育児休業の種類を教えてください。	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。 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
15	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。	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。
16	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。	対象の育児休業として換算することができます。 なお、No.14に記載の休暇等は換算できませんのでご注意ください。
17	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。	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。
18	令和7年度以前に育児休業を取得した労働者がいる企業も対象となるか。	なりません。令和7年4月1日以降の育児休暇取得開始を条件としています。

Ⅳ 対象となる不妊治療休暇について		
19	1日でも対象ですか。	休暇日数・時間は問いません。
Ⅴ 対象となる取組について		
① 男性の育休取得促進奨励金		
20	28日以上とは、連続する必要がありますか。また、休日・祝日も含みますか。	通算で28日以上となれば交付の対象となります。また、休日・祝日も1日としてカウントできます。
② 代替人員確保奨励金		
21	代替人員の雇用形態に制限はありますか。	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
22	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。	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、 <u>育児休業期間において実際に雇用した期間</u> 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。
23	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。	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。
24	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。	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）
25	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。	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
26	基準額について1月あたりとあるが、月数のカウントの方法は。	○育児休業が月をまたがない場合 例) 4/1～4/30…1か月 ○育児休業が月をまたぐ場合 育児休業取得日数を28日で除した数値（小数点以下を切り上げ）で計算してください。 例) 4/15～5/14なら30日÷28日=1.07…（2か月）
27	代替職員が月給の場合で、給与の締め日と育児休業期間が一致しない場合は、実支出額をどのように算出すればよいですか。	「育児休業期間中」に要した費用を、給与計算期間（締め期間）ごとに日割り計算し、合算してください。 （算定式） 対象経費（給与等）×（育児休業期間と重複する日数÷給与計算期間の総日数） ※各企業の給与規定等（暦日や所定労働日数等）に合わせ、「重複する日数（分子）」および「総日数（分母）」の考え方を統一してください。 ※時間外手当等その日に係るものがある場合は、上記算定の式には含めず、別途、育休期間に発生したものについて足し上げてください。 【例：（11/1～11/30の育休、20日締めの場合）】 ※暦ベースで計算する場合 ①11/20締め：期間中の11/1～11/20（20日分）を算出 ②12/20締め：期間中の11/21～11/30（10日分）を算出 ③合計：①と②の合計を、育休期間の総費用として申請
28	代替職員が有給休暇を取得した場合、その分も対象となりますか。	対象となります。ただし、労働契約に基づき、事業主が実際に賃金（有給休暇手当等）を支払っている場合に限りです。

③ 同僚への応援手当奨励金		
29	「同僚」とは具体的にどの範囲をさしますか。	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り、パート、アルバイトも含まれます。
30	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。	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。
31	「応援手当」とは具体的にどのようなものをさしますか。	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）
32	「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。	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となりません。
33	基準額について1月あたりとあるが、月数のカウントの方法は。	○育児休業が月をまたがない場合 例) 4/1～4/30…1か月 ○育児休業が月をまたぐ場合 育児休業取得日数を28日で除した数値（小数点以下を切り上げ）で計算してください。 例) 4/15～5/14なら30日÷28日=1.07…（2か月）
④ 仕事と不妊治療の両立支援奨励金		
34	「不妊治療にかかる休暇制度」とは具体的にどのようなものをさしますか。	「不妊治療のために利用することができる休暇」であり、「不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度」及び「利用目的を限定しない休暇制度」も含まれます。名称は問いません。ただし、年次有給休暇を除きます。 なお、名称に「不妊治療」の文言が入っていない場合は、休暇申請書の例示等でその休暇が不妊治療のために利用できることが従業員にわかるようにしておく必要があります。
35	令和7年4月1日より前に「不妊治療にかかる休暇制度」を就業規則に規定していた場合、対象となりますか。	令和7年4月1日より前に「不妊治療にかかる休暇制度」を就業規則に規定していた場合でも、令和7年4月1日以降にその休暇制度を利用した従業員がいる場合は対象となります。
36	取得する職員の性別は問いますか。	性別は問いません。
VI申請手続きについて		
37	申請はいつまでに行う必要がありますか。	育児休業を取得した従業員が「職場復帰をした日」の属する3月31日まで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は、ご連絡ください。
38	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。	電子システム画面の写しなどを提出してください。
39	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50万円を超える場合、それ以降は奨励金の申請できませんか。	年度中の累計額が50万円を超える場合は、申請の受付をいたしません。
40	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。	併せて申請できます。 ただし、両立支援等助成金のうち、 ・「育休中等業務代替支援コース(新規雇用(育児休業))」の場合は、奨励金区分② ・「育休中等業務代替支援コース(「手当支給等(育児休業))」の場合は、奨励金区分③ との併給はできませんので、ご注意ください。 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。
41	納税証明書の有効期限はありますか？	納税証明書は、県の奨励金の申請年度中のものをご提出願います。
42	育児休業を分割取得し、申請日時時点で再度の育休に入った場合、途中の育休終了後に申請できますか？	できません。要件として「育児休業終了後に職場復帰し、申請日まで継続して雇用していること」があります。途中の育休から復帰しても、申請時点で次の育休を取得中の場合、要件を満たしません。最終の育休が終了し、職場復帰が確認できてから申請してください。