

令和6年4月1日作成

令和7年4月1日更新

## 宮崎県男性育児休業取得奨励金事業補助金 よくある質問

### 【対象となる事業主について】

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. 育児休業を取得した男性労働者の勤務する雇用保険適用事業所が宮崎県内にあれば対象になります。

Q 2. 中小企業等が対象とありますが、社会福祉法人等も対象になりますか。

A 2. 補助金交付要綱第3条を満たせば、社会福祉法人、NPO法人、社団法人、財団法人等であっても対象となります。

Q 3. 個人事業主も対象になりますか。

A 3. 補助金交付要綱第3条を満たせば、個人事業主でも対象になります。

Q 4. 「ひなたの出会い・子育て応援運動」登録企業であることや、「仕事と生活の両立応援宣言」登録企業又は「働きやすい職場『ひなたの極』」認証企業であることが、奨励金の対象条件になっています。まだ登録していませんが、交付対象になりますか。

A 4. 申請までに登録等いただければ対象になります。

[窓口]

・ ひなたの出会い・子育て応援運動

福祉保健部こども政策課計画担当 電話 0985-44-2602

・ 仕事と生活の両立応援宣言、働きやすい職場「ひなたの極」

商工観光労働部雇用労働政策課労政福祉担当 電話 0985-26-7106

Q 5. 既に奨励金を受給しています。別の男性労働者が育児休業を取得しますが、そちらも交付対象になりますか。

A 5. 同一年度で、支給額の累計が100万円に達するまで複数回申請が可能です。

Q 6. 県内に複数の事業所がある場合、それぞれの事業所ごとに最大100万円まで支給可能でしょうか。

A 6. 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。

Q 7. 国の両立支援等助成金を受給していますが、県の奨励金の交付対象になりますか。

A 7. 申請可能です。

【対象となる労働者について】

Q 8. 対象となる育児休業期間28日以上の方について、育児休業期間中に勤務をした場合、育児休業期間に含めてもよいですか。

A 8. 育児休業期間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・臨時的に就労することが可能です。  
また、産後パパ育休については、労使協定であらかじめ就業させることができる日を定めた労働者について、就労が可能となります。  
いずれの場合においても、育児休業期間からは除外してカウントとなります。(28日間育児休業を取得し、期間中2日間就労した場合は26日間となり対象外)

Q 9. 分割で取得した場合どうなりますか。

A 9. 1人の子どもにつき通算で28日以上となれば交付の対象となります。

Q 10. 育児休業期間中の休日・祝日は28日に含めてもよいですか。

A 10. 含めてカウントすることができます。

Q 11. 育児休業取得者が会社の役員である場合、交付対象になりますか。

A 11. 会社の役員(会社法に規定する取締役、監査役、執行役)は労働基準法第9条に規定する「労働者」に該当しないため、交付の対象にはなりません。

Q 12. 派遣社員が育児休業を取得した場合、派遣元または派遣先のどちらが申請すればよいですか。

A 12. 派遣労働者が、派遣元企業と雇用契約を結んでいることから、派遣社員が育児休業を取得した場合は、派遣元企業から申請してください。

Q 13. 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は交付対象になりますか。

A 13. 交付の対象になります。

Q 14. 対象となる育児休業の種類を教えてください。

A 14. 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)が対象になります。

なお、年次有給休暇や特別休暇は対象とならないため、育児休業期間にはカウント出来ません。

【対象となる取組について】

①育児休業取得者手当奨励金

Q 15. 上乗せを目的とした「手当」とは具体的にどのようなものですか。

A 15. 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。

Q 16. 出生後休業支援給付金の支給対象となる育児休業取得者に対して手当を支給した場合は奨励金の支給対象となりますか。

A 16. 出生後休業支援給付金が支給される期間（最大28日）に支払った手当は奨励金の支給対象となりません。出生後休業支援給付金の支給期間外に育児休業給付金への上乗せとして手当を支払った場合は、28日あたり5万円を上限に奨励金の支給対象となります。

支給のイメージ（※パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージ）



### ③代替人員確保奨励金

Q 17. 代替人員の雇用形態に制限はありますか。

A 17. 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。  
なお、育児休業者の育児休業期間中に代替人員は15日以上勤務している必要があります。

- ・ 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

Q 18. 既に企業内で雇用している労働者を代替人員として充てた場合は交付対象になりますか。

A 18. 新たな労働者を雇用した場合が対象となるため、既に企業内で雇用している労働者を代替人員として充てた場合は交付の対象にはなりません。

#### ④ 応援職員手当奨励金

Q19. 「応援職員」の範囲はどこまでですか。

A19. 育児休業取得者と同所属（課、係等の単位）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であるものをいいます。

Q20. 「応援職員手当」とは具体的にどのようなものですか。

A20. 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。

Q21. 応援職員手当ではなく、時間外手当として支給した場合は交付対象になりますか。

A21. 交付の対象になりません。「応援職員手当」は、同所属の労働者に対し、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。

#### 【申請手続きについて】

Q22. 申請はいつから可能でしょうか。また、いつまでに行う必要がありますか。

A22. 育児休業を取得した労働者が職場復帰した日以降に申請してください。  
申請期限は、職場復帰をした日から6か月を経過した日、または職場復帰をした日が属する年度の3月31日のいずれか早い日までに行う必要があります。  
なお、3月に職場復帰を予定している場合、申請期間が短くなりますので、あらかじめご連絡ください。

Q23. 令和8年3月1日から4月以降にかけて育児休業を取得する場合、いつ申請をすればよいですか。

A23. 令和8年度にまたいで育児休業を取得される場合は事前にご相談ください。

Q24. 奨励金はいつ頃入金されますか。

A24. 申請書を受理してから審査に1か月程度、審査終了から支払いまで1か月程度を要します。

Q25. 3月31日に職場復帰します。申請期限が3月31日となっていますが、申請に必要な書類がそろわない場合はどうすればよいですか。

A25. 復帰日当日に提出できる書類はすべて提出してください。復帰日当日に提出できない書類がある場合は、必ず事前にご相談ください。