

男性の育児休業取得促進助成金 申請 Q & A

【交付条件について】

Q1 本社が県外にありますが、交付対象になりますか。

A1 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であれば、対象**となります。

Q2 既にイクメン応援宣言企業として登録されていますが、登録時に提出した「応援宣言文」には「連続 14 日以上の子育て休業取得推奨」を明記していません。「応援宣言文」の内容を差し替えたうえで助成金を申請することは可能ですか。

A2 **可能です**。「イクメン応援宣言企業(新潟県男性育児休業等応援宣言企業)登録制度実施要綱」第9条により宣言文の内容の変更を届け出たうえで、助成金を申請してください。

Q3 「子が1歳2か月に達するまでの間」とは、具体的にどの範囲をいいますか。

A3 **子の誕生日から1年2か月(14 か月)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。

【例】 出産予定日5/1、誕生日5/3の場合…子が1歳2か月に達する日＝翌年7/2

予定日	誕生日	1歳に達する日	1歳2か月に達する日
5/1	5/3	5/2	7/2

<<< 5/1～翌年7/2に育児休業を開始することが条件 >>>

Q4 育児休業を承認した日数は連続 12 日間ですが、前後の定休日(休日)を合わせると連続 14 日以上になります。この場合は対象になりますか。

A4 **対象となります**。育児休業を承認した日数と、その前後に連続する勤務を要しない日(休日・祝日)を合計して連続 14 日以上となる場合は、交付要件を満たしているものとして取り扱います。(次ページへ続く)

ただし、目的が限定されない年次有給休暇や、育児目的以外の特別休暇・休業(忌引き休暇、介護休暇など)については、育児休業の日数と合計してカウントすることはできません。

Q5 育児休業を取得した時期に制限はありますか。

A5 平成 31 年度は、平成 31 年 3 月 1 日から令和 2 年 2 月 29 日までの間に育児休業から職場復帰したものを助成金の交付対象とします。

Q6 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。

A6 有給であるか無給であるかにかかわらず、助成金の交付対象となります。

Q7 法定の育児休業とは別に、育児のために取得できる特別休暇制度を設けています。この特別休暇を取らせた場合、交付対象になりますか。

A7 各企業が就業規則や労働協約等により独自に設けている**育児のための休業・休暇制度**であっても、その他の交付条件を満たす場合は、交付対象となります。ただし、目的が限定されない年次有給休暇や、育児目的以外の特別休暇・休業(忌引き休暇、介護休暇など)は、対象となりません。

Q8 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助成金の支給を既に受けていますが、県の助成金の対象になりますか。

A8 この助成金は、イクメン応援宣言企業の登録メリットの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助成金の交付を受けたことがある場合であっても、対象となります。また、同一年度中に他団体実施の類似助成金を受ける場合であっても、同様の理由から、対象となりますが、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、事前に他団体へ取扱いを確認してください。

Q9 助成金の申請回数に上限はありますか。

A9 申請回数に制限はなく、交付条件を満たす育児休業を取得の都度、申請いただけます。ただし、同一労働者に関する申請については、1人の子につき1回までとします。

【申請手続きについて】

Q10 申請はいつまでに行う必要がありますか。

A10 次のうち、いずれか早い時期までに申請を行ってください。

○ 交付対象となる労働者が職場復帰した日から1か月を経過する日(＝申請可能期間開始日)から1か月以内

○ 申請可能期間開始日が属する年度の3月31日まで

したがって、5月6日に職場復帰したケースでは、6月6日から7月5日までの間が申請期間になります。

なお、職場復帰日が2月2日から2月末日の場合、通常より申請期限が短くなります。該当ケースについて申請の予定がある場合は、事前にご相談ください。

Q11 「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。

A11 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。

Q12 「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。

A12 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。

Q13 「育児休業取得及び復帰後1か月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。

A13 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、職場復帰後1か月を経過する日までの間の「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。

Q14 「育児休業に関する体験記」には、どのようなことを書けばいいのですか。

A14 育児休業中やその前後の様子や行動、感じたこと、考えたことなどを率直に記載してください。具体的には、下記のような内容を想定しています。(すべてを網羅する必要はありません。)

- 育児休業取得の経緯
- 周囲の反応・協力(妻、上司、同僚等)
- 休業中の育児の様子
- 育休を終えての所感
(できたこと、できなかったこと、うれしかったこと、大変だったこと、取得後に家庭・職場で変わったことなど)
- 育休取得を検討しているパパへのアドバイス

Q15 事業主用と休業取得者用の申請は、それぞれが県あてに提出すればよいのですか。

A15 原則として、事業主用と休業者用は**セットで受け付けます**。
休業者は、勤務する企業を経由して県に申請してください。
企業は、事業主用と休業者用の申請を揃えて、一括県に提出してください。