

岡山県男性育児休業取得促進奨励金 よくある質問

1 令和8年度の事業について

Q1. 令和8年度事業では、前年度から制度変更がありますか。

A1. 金額や期間の規定は変更ありませんが、以下の項目について規定を変更しています。  
 ・令和7年度の申請において、一部添付書類の省略が可能だった企業等も、令和8年度の申請ではすべての添付書類の提出が必要としました。  
 → Q6参照

また、制度の詳細な説明を追加した項目がありますので、申請に当たっては、要領、電子申請マニュアルを御確認ください。

Q2. 令和8年度奨励金は、いつからいつまでに復帰した育児休業が対象ですか。

A2. 令和8年度事業は、以下の期間において育児休業から復帰したものが対象であり、それぞれの申請期限は以下のとおりです。  
 経過措置として、昨年度の申請受付期間が1か月以下であった2026年1月31日～2月27日の間に復帰した人には追加的に1か月の申請期間を設け、2026年2月28日～6月30日(令和8年度受付開始前日)までの間に復帰した人に対して、申請受付開始から4か月間申請できるよう設定しています。

| 復帰日                              | 受付開始日                      | 受付終了日                          |
|----------------------------------|----------------------------|--------------------------------|
| 2026年1月31日～<br>2026年2月27日【経過措置①】 | 2026年7月1日(水)<br>※9:00 受付開始 | 2026年7月31日(金)                  |
| 2026年2月28日～<br>2026年6月30日【経過措置②】 | 2026年7月1日(水)<br>※9:00 受付開始 | 2026年11月2日(月)<br>※10月31日が土曜のため |
| 2026年7月1日～<br>2026年9月29日         | 申請対象の男性従業員が育児休業から復帰した日の翌日  | 受付開始日から4か月以内                   |
| 2026年9月30日～<br>2027年1月1日         | 申請対象の男性従業員が育児休業から復帰した日の翌日  | 2027年1月29日(金)<br>※17:00 受付終了   |
| 2027年1月2日以降の復帰                   | 令和8年度事業の対象外                |                                |

Q3. 令和7年度に申請を行った対象従業員が、令和8年度に同一の子に対する育休を追加で取得した場合は支給対象となりますか。

A3. 対象とはなりません。  
 同一の対象従業員に係る支給は、一人の子につき1回を限度と定めています。(要綱第4条第一項)。異なる子に対する休業であれば、対象となります。ただし、多胎児は1人の子とみなします(同条第3項)。

Q4. 昨年度セミナーを受講している場合には、令和8年度に申請する際に再度受講する必要はないですか。

A4. 奨励金の申請を行う年度において1回以上の受講が必要です。(要綱第3条第3号、※再掲QA23)令和8年度の申請時には、令和8年度のセミナー受講証明書を添付してください。

Q5. 昨年度奨励金を受けている場合の支給上限額はどのようになりますか。

A5. 1事業主の支給上限は100万円/年度です。  
支給上限額は年度当たりの金額が決まっており、前年度の支給実績の影響は受けません。

Q6. 登記簿謄本や完納証明書は、昨年度添付したものでよいですか。

A6. 令和7年度の申請では、令和6年度に申請者情報を登録済の企業等においては、下記資料の添付を省略可能としていましたが、令和8年度は今一度すべての添付書類をご提出ください。

<更新がなければ添付を省略できるとしていたもの>

- ・登記簿謄本
- ・おかやま子育て応援宣言企業認定証の写し
- ・アドバンス企業等の認定証の写し
- ・銀行情報(振込口座通帳等の写し など)

## 2 対象事業主について

Q7. 本社が岡山県外にありますが、対象となりますか。

A7. 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。

Q8. 会社以外の法人も対象となりますか。

A8. 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。

Q9. 個人事業主は対象となりますか。

A9. 個人事業主も対象となります。

Q10. 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。

A10. 法人ごとに申請可能です。

Q11. 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。

A11. 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。

Q12. 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、何を提出すべ  
ばよいですか。

A12. 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

### 3 対象従業員について

Q13. 会社の役員は対象となりますか。

A13. 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。

Q14. 短時間などの非正規労働者は対象になりますか。

A14. 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。

Q15. 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。

A15. 対象となります。労働者の居住地は問いません。

Q16. 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。

A16. 対象となります。

Q17. テレワークや在宅勤務で雇用している従業員が育児休業を取得した場合は対象となりますか。

A17. 雇用契約書等において、就業場所として県内事業所を明記している場合は対象となります。就業場所として県内事業所を記載していない場合は、実態として月に何度か県内事業所に出勤している場合等であっても、対象とはなりません。

Q18. 従業員が同一の子に対する育児休業を分割取得している場合で、1回目を県外事業所で取得・復帰し、その後県内事業所に異動して2回目を取得した場合は、1回目の期間も対象期間に算定できますか。

A18. 奨励金の要件は「県内の本社又は事業所で復帰」していることなので、県内事業所で復帰した2回目のみが対象となります。

#### 4 対象育児休業について

Q19. 対象となる育児休業の種類を教えてください。

A19. 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。

#### 5 経営層向けセミナー、おかやま子育て応援宣言

Q20. 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。

A20. オンライン配信は予定していません。

Q21. 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。

A21. 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。なお、スケジュールの都合等で経営層の方の出席が不可の場合は、対象従業員の所属の責任者又は総務・人事部門の責任者が出席してください。

Q22. 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。

A22. 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。

Q23. 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。

A23. 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。

Q24. 「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。

A24. 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  
なお、応募から登録までの期間には、審査のための期間を要します。奨励金を申請する1か月前を目安に応募手続きを行っていただくことを推奨します。

Q25. 「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。

A25. 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。

## 6 奨励金対象となる育児休業日数の計算

Q26. 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。

A26. 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。

Q27. 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。

A27. 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。

Q28. 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。

A28. 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、Q26を参照してください。

Q29. 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。

A29. 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消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。

## 7 同僚応援手当等加算、アドバンス企業等の特別加算

Q30. 「同僚」とは具体的にどの範囲をさしますか。

A30. 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。

Q31. 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。

A31. 「応援手当」を支給した場合は対象となります。

Q32. 「応援手当」とは具体的にどのようなものをさしますか。

A32. 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)

Q33. 「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。

A33. 対象となりません。「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。

Q34. 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。

A34. 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。

Q35. 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。

A35. 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。

Q36. 「代替要員」の雇用形態に制限はありますか。

A36. 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

Q37. 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。

A37. 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。  
(計算例)  
・育児休業取得期間50日の場合  $= 50 \div 30 \times 17 = 28.33$   
育児休業中に、勤務日数が29日以上代替要員を雇用した場合に加算対象となります。

Q38. 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。

A38. 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。

Q39. 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。

A39. 新たな労働者の採用決定日が、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。  
採用決定日は、内定通知書、派遣事業又はハローワークへの連絡票、従業員本人へのメール通知文等により判断します。

Q40. 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。

A40. 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。

Q41. 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。

A41. 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。

Q42. 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。

A42. 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Q29を参照してください。

Q43. 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。

A43. 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。

## 8 申請手続き

Q44. 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。

A44. 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。

Q45. 令和7年度に奨励金の申請を行っていない対象従業員について、令和7年度以降に育児休業を取得し、年度をまたいで令和8年度にも育児休業を分割取得し、要件を満たした場合は対象となりますか。

A45. 対象従業員の同一の子に対する育児休業について、令和6・7年度中に奨励金の支給を受けていない場合には、最後の育児休業を取得し職場復帰した日の翌日が属する令和8年度において、対象となります(令和7年度取得分も対象期間に含めます)。

Q46. 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。

A46. 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。

Q47. 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。

A47. 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復帰後から4か月以内に申請してください。

Q48. 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。

A48. 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。

Q49. 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。

A49. 電子システム画面の写し等を提出してください。

Q50. 令和8年度中、一度奨励金を受給した後に代表者や会社名等に変更があった場合はどのように対応すべきですか。

A50. 奨励金受給後に代表者や会社名等に変更が生じ、再度奨励金を申請される場合は、変更後の内容が確認できる書類（登記簿謄本等）を再度添付してください。

## 9 国の両立支援等助成金との併給

Q51. 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。

A51. 併給可能です。

Q52. 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。

A52. 併給可能です。

Q53. 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。

A53. 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