

愛知県中小企業男性育児休業取得促進奨励金支給要綱

(通則)

第1条 愛知県中小企業男性育児休業取得促進奨励金（以下「奨励金」という。）は、誰もが仕事と子育ての両立を実現できる職場環境整備を促すため、男性の育児休業取得の促進を図る中小企業等に対して、予算の範囲内において奨励金を支給するものとし、その支給に関しては、愛知県補助金等交付規則（昭和55年愛知県規則第8号。以下「規則」という。）に定めるもののほか、この要綱に定めるところによる。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

(1) 中小企業等

常時雇用する従業員数が300人以下の法人又は個人事業主をいう。

(2) 育児休業

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第2条第1号及び中小企業等の就業規則に定めるところにより、その子を養育するための休業（出生時育児休業を含む）をいう。

(対象事業主)

第3条 この要綱において、奨励金の支給対象は、中小企業等のうち、過去に奨励金を受給しておらず、かつ第6条に定める支給申請日時点において次の各号をすべて満たしている者（以下「対象事業主」という。）とする。

- (1) 愛知県内に本社を有すること。ただし、会社以外の法人の場合は愛知県内に主たる事務所を有すること。
- (2) 国や地方公共団体等の公共法人（法人税法別表1の「公共法人」）に該当するものでないこと。
- (3) 愛知県の関係団体でないこと。
- (4) 国又は地方公共団体が資本金、基本金その他これらに準ずるものの四分の一以上を出資している法人でないこと。
- (5) 過去3年間に育児・介護休業法及びその他労働関係法令に係る重大な違反に問われていないこと。
- (6) 愛知県税に未納の徴収金がないこと。
- (7) 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第2条第4項に規定する接待飲食等営業（同条第1項第1号に該当するものに限る。）、同

条第5項に規定する性風俗関連特殊営業及び同条第13項に規定する接客業務受託営業を行っていないこと。

- (8) 愛知県暴力団排除条例（平成22年10月15日愛知県条例第34号）に規定する暴力団員又は暴力団若しくは暴力団員と密接な関係を有する者でないこと。
 - (9) 雇用保険の適用事業所であること。
 - (10) 就業規則により育児休業制度を設けていること。
 - (11) 次に掲げる要件にすべて該当する男性従業員（以下「対象従業員」という。）を1人以上雇用していること。
 - ア 雇用保険の被保険者であること。
 - イ 養育する子が2歳になるまでの間に育児休業を取得していること。また、当該育児休業について、令和5年4月1日以降に休業を開始していること。
 - ウ 育児休業開始日の直前2か月以上雇用されており、県内の事業所に勤務していること。
 - エ 育児休業終了後、原則として原職に復帰し、2か月以上雇用されていること。
 - (12) 対象従業員に係る育児休業取得状況等について、愛知県のWebサイトへの掲載に協力するとともに、自社のWebサイトでの公表又は社内報や職場での掲示等による社内への公表を行うこと。
- 2 前項に掲げる要件を満たす場合であっても、知事が適当でない判断した場合は奨励金の対象外とする。

（取得期間）

第4条 育児休業の取得期間は、所定労働日のほか、休日を含めて算定するものとする。

- 2 取得期間には所定労働日を8日以上（育児休業を通算28日以上取得する場合は16日以上）含むものとする。
- 3 対象従業員が令和5年4月1日以降に同一の子に係る育児休業を分割して取得している場合はそれぞれの取得期間を通算できるものとする。
- 4 対象従業員が育児休業期間中に一時的に就労を行っている場合は、当該就労日は取得期間には含まない。

（支給額）

第5条 奨励金は、対象従業員の育児休業取得期間に応じ、次表のとおり支給する。

取得期間（分割取得の場合は通算）	奨励金額
14日以上28日未満（所定労働日を8日以上含む）	50万円
28日以上（所定労働日を16日以上含む）	100万円

(支給申請)

第6条 奨励金の支給を受けようとする対象事業主（以下「申請事業主」という。）は、対象従業員が育児休業から原職等に復帰後2か月経過した日の翌日から3か月以内に、愛知県中小企業男性育児休業取得促進奨励金支給申請書兼請求書（様式第1-1号、様式第1-2号。以下「支給申請書」という。）を知事に提出しなければならない。

(支給決定)

第7条 知事は、支給申請書が提出されたときはその内容を審査し、次の各号のとおり支給決定又は不支給決定を行う。支給決定に当たり必要があると認めるときは、申請事業主及び対象従業員に対して、支給申請に関する事項について必要な調査を行うことができるものとする。

- (1) 審査の結果、支給申請書の内容が適当と認められるときは、速やかに支給決定を行い、愛知県中小企業男性育児休業取得促進奨励金支給決定通知書（様式第2号）により当該申請事業主に通知する。この場合、第6条に基づく支給申請を申請事業主からの請求とみなす。
- (2) 審査の結果、支給申請書の内容が適当と認められないときは、速やかに不支給決定を行い、愛知県中小企業男性育児休業取得促進奨励金不支給決定通知書（様式第3号）により当該申請事業主に通知する。

(実績報告)

第8条 規則第13条に定める実績報告は、第6条に定める支給申請をもって代えるものとする。

(支給)

第9条 知事は、第7条第1号の規定により支給決定の通知を行ったときは、第5条に規定する奨励金を支給する。

(申請の取下げ)

第10条 申請事業主は、支給申請を取り下げるときは、遅滞なく、愛知県中小企業男性育児休業取得促進奨励金支給申請取下げ・受給辞退届（様式第4号）を知事に提出しなければならない。

(所在地等の変更)

第11条 支給申請後、申請事業主が支給決定通知を受けるまでの間に名称、所在地、代表者等を変更したときは、遅滞なく、愛知県中小企業男性育児休業取得促進奨励金申請事項変更届（様式第5号）を知事に提出しなければならない。

(支給決定の取消し)

第12条 知事は、第7条第1号の規定により支給決定の通知を受けた申請事業主（以下「受給事業主」という。）が次の各号のいずれかに該当する場合は、奨励金の支給決定を取り消すことができる。

- (1) 愛知県中小企業男性育児休業取得促進奨励金支給申請取下げ・受給辞退届（様式第4号）により受給の辞退を申し出たとき。
- (2) 偽りその他不正の手段により奨励金の支給決定を受けたとき。
- (3) この要綱の規定に違反したとき。
- (4) その他、知事が支給決定を取り消すことが適当と判断したとき。

2 第1項の規定に基づく取消を行った場合は、知事は、愛知県中小企業男性育児休業取得奨励金支給決定取消通知書（様式第6号）により当該受給事業主に通知する。

(公表)

第13条 前条第1項第2号に該当する場合、知事は、次の各号に掲げる事項を公表することができる。

- (1) 受給事業主の名称、所在地、代表者の氏名
- (2) 支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還の状況
- (3) 受給事業主が行った不正の内容
- (4) 社会保険労務士等の代理人が不正に関与した場合は、当該代理人の事務所名称、所在地、代表者の氏名

2 前項に規定する公表は、愛知県の記者発表及び愛知県のWebサイトへの掲載等により行う。

(奨励金の返還)

第14条 知事は、第12条の規定により奨励金の支給決定を取り消した場合において、既に奨励金が受給事業主に支払われているときは、期限を付して当該受給事業主にその返還を命じる。

(加算金及び遅延利息)

第15条 知事が第12条第1項第2号から第4号の規定により奨励金の支給決定を取り消した場合において、前条の規定により奨励金の返還を命じたときは、受給事業主は、その命令に係る奨励金の受領の日から納付の日までの日数に応じ、当該奨励金等の額（その一部を納付した場合におけるその後の期間については、既納額を控除した額）につき年10.95パーセントの割合で計算した加算金を県に納付しなければならない。

2 第1項の規定により、加算金を納付しなければならない場合において、受給事業主の

納付した金額が返還を命ぜられた奨励金の額に達するまでは、その納付金額は、まず当該返還を命ぜられた奨励金の額に充てられたものとする。

- 3 受給事業主は、奨励金の返還を命ぜられ、これを納期日までに納付しなかったときは、納期日の翌日から納付の日までの日数に応じ、その未納付額につき年10.95パーセントの割合で計算した遅延利息を県に納付しなければならない。
- 4 知事は、第1項及び第3項の場合において、やむを得ない事情があると認めるときは、加算金又は遅延利息の全部又は一部を免除することができる。
- 5 第1項及び第3項の規定に定める加算金及び遅延利息の額の計算につきこれらの規定に定める年当たりの割合は、閏年の日を含む期間についても、365日当たりの割合とする。

(関係書類の整備)

第16条 受給事業主は、奨励金に係る提出書類、帳簿等を常に整備しておかなければならない。

- 2 前項の書類、帳簿等は、奨励金の支給決定のあった日の属する会計年度の終了後、5年間保存しておかなければならない。

(検査等)

第17条 知事は、必要があると認めるときは、受給事業主及び対象従業員に対して、奨励金の支給に関する事項について報告を求め、又は検査を実施することができる。

(その他)

第18条 この要綱に定めるもののほか、奨励金の支給に関し必要な事項は別に定める。

附 則

- 1 この要綱は、令和5年7月19日から施行する。

(支給申請に関する経過措置)

- 2 支給申請に係る起算日の翌日が奨励金の申請受付開始前である申請事業主に対する第6条の規定の適用については、「対象従業員が育児休業から原職等に復帰後2か月経過した日（以下「起算日」という。）の翌日から3か月以内」を「申請受付開始日から3か月以内」と読み替える。

附 則

- 1 この要綱は、令和5年9月11日から施行する。

附 則

- 1 この要綱は、令和6年4月1日から施行する。ただし、第6条の規定については、令和6年3月25日から施行する。

(経過措置)

- 2 令和6年1月31日以前に育児休業から復帰した対象従業員に係る奨励金の申請については、令和6年4月1日改正前の要綱の規定を適用するが、改正後の様式で申請することも可能とする。
- 3 令和6年2月1日以降に育児休業から復帰した対象従業員に係る奨励金の申請については、令和6年4月1日から令和6年6月30日までは改正前の様式で申請することも可能とする。
- 4 育児休業の取得期間に令和6年3月31日以前の日が含まれる場合は、第4条第2項の規定は適用しない。

附 則

- 1 この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 令和7年4月1日以降に申請する場合は、原則として改正後の様式で申請することとするが、令和7年4月1日から令和7年6月30日までは改正前の様式で申請することも可能とする。