

企業の

# ファミリー サポート休暇等 取得促進奨励金

従業員に育児参加・介護休暇、  
子の看護休暇、不妊治療休暇  
を取得させた事業主に対して  
**奨励金**を支給します！



## 育児参加休暇

男性従業員が、配偶者の産前産後休業期間中に2日以上の特例休暇（有給）を取得したことを条件とします。

## 介護休暇

男性従業員が、2日以上介護休暇（有給）を取得したことを条件とします。

## 子の看護休暇

男性従業員が、計5回以上の子の看護休暇を取得したことを条件とします。（ただし、複数の従業員が取得した場合は合算可能です。）

## 不妊治療休暇

（プレ・マタニティ医療）

従業員（男女不問）が、不妊治療のための特別休暇（有給）を取得したことを条件とします。

※対象となる従業員（労働者）は、常時雇用されている労働者に限ります。

## 支給金額

1万円/1日  
5千円/半日  
上限あり

## 不妊治療休暇

（プレ・マタニティ医療）

## 育児参加休暇

## 介護休暇

## 子の看護休暇

## 支給金額

10  
万円

### 注意事項

国又は他の地方公共団体が設ける同じ目的（育児休業等の取得促進）の助成金の対象となる者である場合は、本奨励金は活用できませんのでご注意ください。

また、申請は1事業所あたり原則年間1件（過去に申請の実績がない場合は年間2件まで）となります。なお、不妊治療休暇への申請はこの限りではありません。

## 奨励金に関するQ&A

Q 育児参加休暇・不妊治療（プレ・マタニティー医療）休暇とはそれぞれどのような休暇制度ですか。

A 「育児参加休暇」とは、配偶者が出産する場合であって、その産前・産後休業期間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために取得する休暇です。

「不妊治療（プレ・マタニティー医療）休暇」とは、医療機関において不妊症と診断された場合に受ける治療行為のために取得できる特別休暇（労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条に規定する年次有給休暇とは別に取得することができる有給の休暇）のことです。

Q 奨励金の支給対象となる事業主の要件を教えてください。

A 以下の要件を満たすことが必要です。

【共通】

・常時雇用する労働者数100人以下の県内事業主

※不妊治療（プレ・マタニティー医療）休暇の区分で申請する場合は、中小企業基本法に規定する中小企業者であれば、常時雇用する労働者数が100人を超える場合でも申請できます。

・育児参加休暇・子の看護休暇・不妊治療（プレ・マタニティー医療）休暇については、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長へ届け出ていること。

・介護休暇については、鳥取県男女共同参画推進企業の認定企業であること。

【育児参加・介護休暇の場合】

・労働協約又は就業規則に2日以上取得できる休暇について規定していること。

・労働協約又は就業規則に時間単位で取得できる旨規定していること。

【子の看護休暇の場合】

・労働協約又は就業規則に子の看護休暇について規定していること。

【不妊治療（プレ・マタニティー医療）休暇の場合】

・労働協約又は就業規則に不妊治療（プレ・マタニティー医療）休暇について規定していること。

Q 助成金の対象となる労働者は条件がありますか。

A 以下の要件を満たすことが必要です。

【共通】

・支給申請にかかる子の出生の日、または、取得の日（介護休暇・子の看護休暇・不妊治療（プレ・マタニティー医療）休暇の場合）まで1年以上継続して雇用されていること。

【育児参加・介護休暇の場合】

・2日以上の子の看護休暇を取得した男性労働者

【子の看護休暇の場合】

・男性労働者が計5回以上（1回あたりの時間は問わない。複数の者が取得した場合は合算可能）の子の看護休暇を取得していること。

【不妊治療（プレ・マタニティー医療）休暇】

・不妊治療（プレ・マタニティー医療）休暇を取得した労働者（男女不問）

Q 申請はいつまでに行えばよいですか。

A 申請は、育児参加休暇等終了日の属する年度において、次の表に掲げる区分に応じた期限までに申請してください。

| 育児参加休暇等の終了日     | 支給申請期限 |
|-----------------|--------|
| （前年度）3月1日～8月31日 | 9月30日  |
| 9月1日～2月末日       | 3月17日  |

※その他詳細は、鳥取県公式ホームページに掲載しております「企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金支給要領」をご確認ください。