

とちぎ男性育休 推進企業奨励金

制度がリニューアル!

要件を満たす育休取得&復帰で

最大50万円支給!



栃木県内に事業所を有する中小企業事業主対象

奨励金	企業において初めての長期取得で支給額が加算されます!	合計30万円
1か月以上取得 20万円 <small>(分割取得した場合はその合計が30日以上)</small>	1か月以上 3か月未満取得 10万円	1か月以上 3か月未満 +10万
	3か月以上取得 <small>(分割取得した場合はその合計が90日以上)</small> 30万円	3か月以上 +30万
		奨励金 20万
		支給額の加算イメージ

受付期間

令和8(2026)年

令和9(2027)年

5月11日(月) ~ 3月13日(土)

※原則、育児休業から原職等に復帰した日から2か月以内に申請してください。

主な要件

奨励金の支給は、1事業主当たり1回限り

※詳細は、ホームページから申請要領をご確認ください。

- 1 令和8(2026)年4月1日以降に、男性従業員が通算1か月以上の育児休業を取得し、令和9(2027)年3月31日までに原職等に復帰していること。
- 2 とちぎ女性活躍応援団に登録していること。
- 3 育児・介護休業法第22条第1項に規定する雇用環境整備に関する措置を2つ以上実施していること。
- 4 育児休業を取得する従業員に、育児休業中の過ごし方等に関する情報提供等を実施すること。

申請方法

原則としてインターネット申請を利用してください。(郵送申請も可能)

申請要領・よくある質問・申請に必要な書類や様式についても、ホームページからご確認ください。

▶ 奨励金専用
ホームページ

とちぎ男性育休奨励金

検索

<https://danseiikukyu-shoureikin.pref.tochigi.lg.jp>



奨励金専用HP

お問い合わせ

とちぎ男性育休推進企業奨励金事務局 平日9:00~17:00(土日祝・年末年始除く)

〒320-0075 栃木県宇都宮市宝木本町1141 TEL: 028-678-9937

Mail: uketsuke@danseiikukyu-shoureikin.pref.tochigi.lg.jp

当事業は、(株)TMC経営支援センターが、栃木県から委託を受け、事務局業務を運営しています。

男性従業員が育児休業を取得するメリット・効果など

パパ社員の育休を推進するメリット

- イメージ向上による採用力の強化ができる!
- 人材の定着(離職率低下)につながる!
- だれもが働きやすい職場づくりにつながる!

育休を取るパパ、増えてます!

栃木県の男性育休取得率(R6実績)

49.5% (うち1か月以上 50.9%)

事業主の声

休んでいる間の仕事を支え合うことで、結果的に一人ひとりのスキルが自然と上がり、全体のチームワークや仕事の効率も良くなりました。 / 製造業A社

社内報で育休中のパパの様子を伝えたところ、これまで育児に馴染みのなかったスタッフの間にも、応援する気持ちや理解が自然と広がっていきました。 / IT会社B社

代替りの人手にかかる費用を奨励金でカバーできたのは、大きな安心感に繋がりました。小規模な事業所でも、お金の心配をせずに育休制度をしっかりと活用することができました。 / サービス業C社



とちぎ男性育休応援事業を利用した企業の事例

男性従業員の声

家事も育児も、やってみて初めて気づく大変さがありました。毎日が驚きの連続で、あっという間に過ぎていきました。貴重な成長の瞬間をそばで見守ることができて、育休を取って本当に良かったです!

/ 第一子 2か月取得

上の子の時は数日の有休だけでしたが、今回は1か月じっくり向き合うことができました。今この瞬間にしか見られない成長を、妻と一緒に喜び合えたのは本当に幸せなこと。家族の絆がぐっと深まった、かけがえのない時間になりました。

/ 第二子 30日間取得



とちぎ男性育休推進企業奨励金について

奨励金の申請にあたっては、奨励金専用ホームページや申請要領を必ずご確認ください。

対象となる「中小企業事業主」とは?

資本金の額若しくは出資の総額が3億円(小売業(飲食店を含む。以下同じ。))又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)を超えない事業主又はその常時雇用する労働者の数が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人)を常態として超えない事業主をいう。

※事業主とは、事業の経営の主体である個人及び法人又は法人格がない社団若しくは財団をいう。

支給対象の要件

1 支給対象事業主

次の(1)～(8)の全てに該当するものとする。

- (1) 県内に事業所を有する中小企業事業主であること。
- (2) 雇用保険の適用事業所であること。
- (3) 就業規則又は労働協約等に育児休業についての規定を設けていること。
- (4) とちぎ女性活躍応援団に登録していること。
- (5) 育児・介護休業法第22条第1項に規定する雇用環境整備に関する措置を2つ以上実施していること。
- (6) 育児休業を取得する従業員に、育児休業中の過ごし方等に関する情報提供等を実施すること。
- (7) 第4条の規定に該当する男性従業員(以下「対象従業員」という。)を雇用していること。
- (8) 過去2年間に於いて育児・介護休業法及びその他労働関係法令に違反していないこと。

2 対象従業員

次の(1)～(3)の全てに該当するものとする。

- (1) 「1 支給対象事業主」の(1)～(8)の全てに該当する県内の事業所に勤務する男性従業員であること。
- (2) 雇用保険の被保険者であること。
- (3) 通算1か月以上(分割取得した場合はその合計が30日以上。)の育児休業(令和8(2026)年4月1日以降に開始したものに限る。)を取得し、令和9(2027)年3月31日までに原職等に復帰していること。