

新No	大項目	小項目	質問	回答
1	事前エントリー	事前エントリー	事前エントリーで抽選に外れた場合、また次回以降のエントリーができるのか。	次回以降、再度エントリーができます。
2	事前研修	研修受講	誰が研修に参加したらよいのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・エントリーした企業の経営者又は従業員が参加してください。 ・経営者の場合、商業・法人登記簿謄本に記載された役員、あるいは個人事業主本人が参加してください。 ・従業員の場合、申請企業が直接雇用している方で、かつ雇用保険被保険者が参加してください。なお、従業員は交付申請時においても継続雇用されている必要があります（申請時に出席者の雇用保険被保険者資格取得確認通知書を提出していただきます。）。 ・会場の都合上、代理人等の同席はできません。
3	事前研修	研修受講	事前研修受講後、交付申請書類を提出できなかった場合、また次回以降のエントリーができるのか。再度エントリーして申請可能となった場合、改めて事前研修を受講する必要があるのか。	次回以降、再度エントリーができます。また同一年度内に既に研修を受講している場合、再受講は不要です。
4	申請・実績報告	記載方法	企業等の所在地はどのように記載したらよいか。	登記簿の本店欄のとおりに記載をお願いします。
5	申請・実績報告	記載方法	担当者は誰を記載したらよいか。	提出した書類の内容が分かる、申請企業の方を記載してください（申請企業以外の方を担当者とすることは認められません）。
6	申請・実績報告	記載方法	個人事業主の場合は、個人の住所地も記載しなければならないのか。	個人事業主の場合、個人に対して奨励金をお支払いすることになりますので、住民票に記載された住所もあわせて記載をお願いします。（「企業等の所在地」の上に「個人の住所地」と記載し、住民票の表記通りに記載をお願いします。）。
7	申請・実績報告	記載方法	合同会社の代表社員が法人だった場合、代表者職・氏名はどのように記載すればよいか。	代表社員である法人の名称に加え、職務執行者の氏名を記載してください。

新No	大項目	小項目	質問	回答
8	申請・実績報告	記載方法	各様式に捨印は押印する必要があるか。	可能であれば押印が必要な各様式の欄外余白に捨印を押印してください。様式に記載された内容について、軽微な修正のみ、捨印で修正できる場合があります。
9	申請	申請要件	常時雇用する労働者に役員は含まれるか。	原則として役員は労働者に含めません。例外としてハローワークで「兼務役員」として認められている場合は労働者とみなされますので、兼務役員であることを証明する書類（兼務役員実態証明書等）の写しを提出してください。
10	申請	申請要件	企業等の代表者が複数いる場合は、そのうち一人が別企業の代表として本奨励金を申請したことがあっても、申請できるのか。	できません。複数代表の場合は、いずれの代表者も本奨励金を一度も申請したことがないことが必要です。
11	申請	提出書類	常時雇用する労働者の定義のうち、有期雇用の場合で、採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者とあるが、申請時点で採用から1年を超えていない場合には、労働契約書に更新予定ありと記載されていれば良いのか。	採用の時から1年を超える時点まで労働契約が結ばれていることが分かる労働契約書や労働条件通知書を提出してください。提出された書類により、「採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる」か否かの判断を行います。
12	申請	提出書類	都内に複数の事業所がある場合、雇用保険適用事業所設置届は何を提出したらよいか。	事業所ごとに手続きを行っている場合は、都内事業所分すべての提出をお願いします。いずれか一か所で一括して手続きを行っている場合は該当事業所分のみ提出してください。
13	申請	提出書類	都外に本社があり、雇用保険の手続きをすべて本社で一括して行っている場合（都内に雇用保険適用事業所がない場合）は申請できるか。	以下の場合は申請が可能です。以下のいずれにも該当しない場合は申請できません。 ①常用労働者がいる事業所が雇用保険適用事業所非該当となっている場合は、都外本社の雇用保険適用事業所設置届に加え、都内事業所の雇用保険事業所非該当承認通知書を提出してください。 ②常用労働者がいる事業所が、労働保険継続事業の被一括事業とされている場合は、都外本社の雇用保険適用事業所設置届に加え労働保険継続事業一括認可等通知書（写）を提出してください。
14	申請	提出書類	提出書類に会社案内または会社概要とあるが、会社のパンフレットやホームページがない（作成していない）場合はどうすればよいか。	会社名、代表者名、所在地名（登記上の本店所在地ほか全ての事業所）、事業内容がわかるものを作成して提出してください。

新No	大項目	小項目	質問	回答
15	申請	提出書類	個人事業主の場合でも、印鑑登録証明書は必ず提出しなければならないのか。	提出をお願いします。なお、申請及び実績報告時の書類には登録された印鑑を押印してください。
16	申請	提出書類	個人事業主で「住民票記載事項証明書」とあるが、必要事項は何か。	代表の住所、氏名、生年月日です。直近で転居している場合は、転居前の情報が必要な場合があります。代表ご本人の本籍、筆頭者、個人番号のほか、同一世帯者の情報は不要なので省略としてください。
17	申請	提出書類	就業規則を届け出ている場合に届出印のある部分は提出しなくてもよいのか。	提出をお願いします。
18	申請	提出書類	都内に複数の事業所がある場合、就業規則は全事業所分提出する必要があるか。	届出印を含め、全事業所分の就業規則をご用意ください。なお、就業規則について本社一括の届出を行っている場合は、本社分の就業規則（届出印の写しも含む）をご用意ください。
19	申請・実績報告	提出書類	就業規則の届出を電子申請で行ったが、労働基準監督署の受付印が押印されていなかった場合、何を提出すればよいか。	① e-GOV電子申請システムの到達確認画面と②状況確認画面（手続終了）の写しを提出してください（申請者名と企業名が異なる場合は提出代行証明書も提出してください）。これに加え、届出た就業規則（変更）届、新旧対照表、就業規則全文（あれば付属規程も）を提出してください。就業規則（変更）届表紙に電子受付印がある場合は①②は提出不要です。
20	申請	提出書類	個人事業主で、代表の居住地の区市町村と事業所のある所在地の区市町村が異なる（いずれも都内）。この場合、個人都民税の納税証明書はどのように提出すればよいか。	いずれも都内であれば、居住地と事業所地、それぞれの管轄区市町村で個人都民税の納税証明書を入手し、提出してください。なお、非課税の場合は、課税されていない理由がわかる書類（非課税証明書、確定申告書及び所得税青色申告決算書の写し等）を提出してください。
21	申請	提出書類	個人事業主で、代表の居住地が都外の場合、個人都民税の居住地分の納税証明書は提出できないが、この場合はどうすればよいか。	都外に居住している場合、都内事業所地について個人都民税の支払いを確認しますので、都内事業所地の納税証明書を提出してください。なお、非課税の場合は課税されない理由がわかる書類（確定申告書及び所得税青色申告決算書の写し、免除決定通知書の写し等）を提出してください。

新No	大項目	小項目	質問	回答
22	申請	提出書類	非課税証明書に替えて、滞納処分を受けたことのないことの証明でもよいか。	滞納処分を受けたことのない証明は、滞納（未納）がないという証明にはなりません。課税されない理由が分かる書類（確定申告書及び所得税青色申告決算書の写し、免除決定通知書の写し等）を提出してください。
23	申請・実績報告	提出方法	委任状を提出するのはどのような場合か。	次のいずれかに該当する場合は、必ず委任状を提出してください。 ①申請企業に代わって交付申請書類又は実績報告書類を提出する場合 ②申請企業から相談を受け、申請書類、実績報告書類の作成を手伝う等、奨励事業の取組に関与する場合 委任状の提出がない場合、申請企業にかかる外部の第三者からのお問い合わせには一切お答えすることはできません。
24	申請・実績報告	提出方法	複数社分の書類提出業務について委任を受けている場合は、1事務所にまとめて提出してもよいか。	それぞれの担当事務所に提出してください（担当事務所は申請可能企業確定の連絡の際にお伝えします。）。
25	申請	誓約事項	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1項に規定する風俗営業、同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業、同条第13項に規定する接客業務受託営業及びこれらに類する事業を行っているとはみなされるのはどのような場合か。	実態として事業を行っている場合に加え、商業・法人登記簿謄本の目的欄に当該事業の記載がある場合には、当該事業を行っているとはみなされます。
26	奨励事業	働き方改革宣言事業	「働き方・休み方改善指標」はどのように用いればよいのか。	「働き方・休み方改善指標」は労働時間や休暇に関する企業の実態などを見える化するものです。働き方・休み方改善ポータルサイトにより、企業向け診断を実施し、労働時間や休暇取得の実態やこれに関連する自社の取組や制度を再確認してください。なお、社員向け診断は改善の取組を推進しようとする社員を対象に必要なに応じて実施してください。
27	奨励事業	働き方改革宣言事業	働き方・休み方改善ポータルサイトの企業向け診断において、「診断基準年月」とあるが、事業実施期間内の月について診断を行わなければならないのか。	「診断基準年月」はできる限り令和2年4月以降の事業実施期間に近い年月で、かつ業務繁忙状況が標準的な月を診断していただくのが望ましいと考えます。事業実施期間内の年月について診断することは問題ありません。
28	奨励事業	働き方改革宣言事業	働き方・休み方改善ポータルサイトの企業向け診断において、年次有給休暇取得率についてはいつの数値を診断すればよいのか。	年次有給休暇取得率は、事業実施時点における直近の付与期間分（1年間）についての付与日数及び取得日数を合計し、診断してください。 なお付与日数は当該1年分、取得日数は繰越分を含むので、取得率が100%を超えることがあります。

新No	大項目	小項目	質問	回答
29	奨励事業	働き方改革宣言事業	「働き方・休み方改善指標」による自己診断結果は別途提出する必要があるか。	実績報告書と一緒に提出してください。なお、実績報告書別紙1(1)は診断結果の内容(タイプ診断・レーダーチャート・質問と回答)を踏まえて記載してください。
30	奨励事業	働き方改革宣言事業	プロジェクトチームでの検討はどのくらいの回数行えばよいのか。	回数の制限はありません。働き方・休み方の改善に向けた目標や取組内容の検討を行ってください。
31	奨励事業	働き方改革宣言事業	雇用する正社員の働き方・休み方についてとあるが、正社員を対象とするだけでなくパートや契約社員などについてもあわせて検討、目標等の設定を行ってもよいのか。	基本的には正社員を対象としますが、パート従業員など、正社員以外の雇用形態の方も含めて幅広く取り組むことをご検討ください。
32	奨励事業	働き方改革宣言事業	正社員が1人もいない場合でも申請可能か。申請可能な場合、どのように取り組んだらよいのか。	申請可能です。パートや契約社員等を含む全社員について実態把握、目標、取組内容の設定等を行ってください。
33	奨励事業	働き方改革宣言事業	問題点の抽出や原因の分析などは都外事務所についても実施しなければならないのか。	都外事務所を含め全社をあげて実施してください。
34	奨励事業	働き方改革宣言事業	目標や取組内容はどの程度記載すればよいのか。	働き方改革宣言書の記入例を参考にしてください(記入例をそのまま記載することは控えてください)。
35	奨励事業	働き方改革宣言事業	働き方と休み方どちらについても目標と取組内容を定めないといけないのか。	必ず働き方と休み方の両方について定めてください。
36	奨励事業	働き方改革宣言事業	働き方と休み方について目標を設定する際の注意点はありますか。	必ず具体的な数値目標を設定してください(働き方:時間外労働の月当たりの上限時間数等、休み方:年次有給休暇の取得率等)。 その際、労働基準法第36条第4項(時間外労働について、原則、月45時間・年360時間以内)及び同法第39条第7項(年次有給休暇について年5日を取得させる義務)等の労働関係法令を上回り、かつ「働き方・休み方改善指標」の診断結果を踏まえた目標値を設定してください。関係法令を下回る目標値は認められません。
37	奨励事業	働き方改革宣言事業	働き方と休み方について数値目標以外の目標を設定することは認められないのか	複数の目標を設定することも可能です。数値目標に加え、数値目標以外の目標を検討してください。

新No	大項目	小項目	質問	回答
38	奨励事業	働き方改革宣言事業	事務所が多数ある場合に目標や取組内容は事務所ごとに定めてよいのか。	一企業として目標や取組内容を宣言していくため、全事務所について統一的なものを定めてください。
39	奨励事業	働き方改革宣言事業	事務所により業務内容が異なる場合は目標や取組内容は事務所ごとに定めることができるのか。	定めることはできません（Q38の回答のとおり）。
40	奨励事業	働き方改革宣言事業	目標や取組内容は取組期間内に実施できなければペナルティはあるか。	ありませんが、可能なかぎり実施できるよう努めてください。
41	奨励事業	取組順序	働き方改革宣言事業を実施した後に制度整備事業を実施しなければならないのか。	働き方改革宣言事業のプロジェクトチームで目標及び取組内容を定めた後に制度整備事業に取り組んでください。
42	奨励事業	取組順序	例えば、第1回で申請を行った場合に、事業実施期間の初日（7月1日）から制度を整備し施行したいが問題ないか。	働き方改革宣言事業において目標及び取組内容を定めた後に、制度整備を行う必要があるため、事業実施期間の初日から制度を整備し施行することは困難です。
43	奨励事業	制度整備事業	労使協定はすべての制度について必ず締結しなければならないのか。また、労使協定で何を定めるのか。	労使協定はすべての制度について必ず締結してください。使用者、労働者双方で話し合いを行い、制度の導入を決定することが重要です。対象者や制度内容等制度導入にあたり必要な事項について定めてください。労使協定での取り決め内容を踏まえて、就業規則等の社内規程を整備してください。なお労使協定の文言が「制度名のみ」「追加条番号のみ」「就業規則のとおり」など具体的な内容が分からない場合は対象外となります。
44	奨励事業	制度整備事業	労使協定はいつ締結したらよいか。	事業実施期間内で、かつ就業規則その他社内規程の施行日以前に労使協定を締結する必要があります。
45	奨励事業	制度整備事業	労使協定に有効期間の設定は必要か。	有効期間の設定は原則不要です。ただし清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制度の労使協定については有効期間を設定する必要があります。
46	奨励事業	制度整備事業	労使協定に有効期間を設定した上で更新規定を設ける場合、更新期間や回数に制限をかけていいか。	有効期間満了後も特段の理由がなければ更新される旨を必ず記載し、更新期間や回数を制限しないでください（期間満了後の更新を1年（1回）限りとするような更新期間（回数）を限定した制度導入は奨励対象外です）。

新No	大項目	小項目	質問	回答
47	奨励事業	制度整備事業	労使協定の締結は事業場単位で行うのか。事業場単位で行う場合には都外の事業場における協定もすべて提出するのか。	事業場単位で締結し、都内事業場分を提出してください。なお、規模が著しく小さく、組織的関連、事務能力等を勘案して一の事業場という程度の独立性がないものについては、直近上位の機構と一括して一の事業場として取り扱うこととされています。
48	奨励事業	制度整備事業	就業規則その他社内規程を改正または新設する場合の施行日はいつと定めたらよいか。	就業規則等は、原則、事業実施期間内で、かつ労使協定締結日以降に改正してください。ただし、事業実施期間内の改正日を記載している場合に限り、施行日が事業実施期間最終日の翌月1日であっても事業実施期間内に整備したと判断します。
49	奨励事業	制度整備事業	労働基準監督署への就業規則その他規程の届出は、従業員10人未満でも必要か。	必要です。
50	申請	申請対象	既に制度整備事業の導入する制度に掲げられた制度を導入している場合でも他の制度整備事業について申請は可能か。	導入済でない制度を新たに整備する場合は、申請可能です。
51	奨励事業	制度整備事業	新たに制度を整備することが必要とされているが、既に制度が導入されており、就業規則その他社内規程に明文化（又は労使協定が締結）されている場合は、奨励金の対象外となるか。	対象外です。申請時に就業規則その他社内規程等を提出してもらい、申請時点で制度導入の有無を確認します。就業規則や規程等に記載がある場合は対象外となります。
52	奨励事業	制度整備事業	今回整備の対象となる制度について、労使協定は締結していないが、就業規則その他社内規程に明文化されている場合は、奨励金の対象となるか。	対象外です。労使協定の締結がなされておらず、かつ就業規則その他社内規程においても定められていないことが対象の条件です。
53	奨励事業	制度整備事業	新たに制度を整備することが必要とされているが、就業規則その他社内規程に明文化されていないが、試行または運用で導入している場合は、奨励金の対象となるのか。	対象となります。労使協定も締結されていないことが前提です。
54	奨励事業	制度整備事業	既に制度があるが、手引きにある「要件」を満たしていない場合に、「要件」を満たした形で整備を行えば、制度整備と認められるのか。	認められません。

新No	大項目	小項目	質問	回答
55	奨励事業	制度整備事業	現在制度が整備されており、1部署に限定で導入しているが、制度対象を全部署に拡大した場合は制度整備と認められるのか。	認められません。
56	奨励事業	制度整備事業	休暇を新設するだけでなく、既存の休暇に利用できる事由を追加する場合も制度整備と認められるか。	認められません。
57	奨励事業	制度整備事業	都外の事業所で既に導入されている制度を都内本社でも導入することにした場合は、制度整備事業の対象となるか。	既に企業に導入されている制度と判断し、対象外となります。
58	奨励事業	制度整備事業	個別の労働契約書には制度の適用が記載されているが、就業規則には記載されていない場合、既にその制度が導入されていると判断されるのか。	個別の労働契約に適用が記載されているのみであれば、制度は導入していないと判断します。
59	奨励事業	制度整備事業	従業員が10人未満の場合には職種等に限定して制度導入できないのか。	できません。限定適用後の対象者が正社員で10人以上となる場合のみ事業所や部門、職種等に限定して導入することができます。
60	奨励事業	制度整備事業 (働き方)	インターバル時間が明確に定められていなくても、就業規則等に一定時刻以降の所定外労働を禁止し、かつ一定時刻以前の勤務を認めない旨の定めがある場合、勤務間インターバル制度が既に導入されているとみなされるか。	みなされます。
61	奨励事業	制度整備事業 (働き方)	インターバル時間が明確に定められていなくても、就業規則等に所定外労働を行わないと定めがあり、一定時間のインターバル時間が確保されている場合、勤務間インターバル制度が既に導入されているとみなされるか。	みなされます。
62	奨励事業	制度整備事業 (働き方)	フレックスタイム制度と時差勤務制度を同一部署で導入することは認められるか。	本奨励金においては、同一部署においてフレックスタイム制度と時差勤務制度の併用は認められません。
63	奨励事業	制度整備事業 (働き方)	フレックスタイム制度と時間単位での年次有給休暇制度を同一部署で導入することは認められるか。	フレックスタイム制度と時間単位での年次有給休暇制度の併用は可能です。

新No	大項目	小項目	質問	回答
64	奨励事業	制度整備事業 (働き方)	既に2種類以上の勤務パターンがある場合、時差勤務制度は導入しているとみなされるか。	基本的には導入済みとみなされます。ただし、部署や業種ごとのパターン設定になっている場合や交代制勤務とわかる場合は未導入と判断することもあります。
65	奨励事業	制度整備事業 (働き方)	週休3日制度を導入する場合、週3日の休日労働の賃金の割増率は3割5分以上となっているが、3日とも3割5分以上の割増率としなければならないのか。	3日とも3割5分以上としてください。
66	奨励事業	制度整備事業 (休み方)	年次有給休暇の付与日数を増やした(例えば20日から25日に変更した)という場合はいずれかに該当するのか。	制度整備事業の【休み方の改善】には該当しません。
67	奨励事業	制度整備事業 (休み方)	失効した年次有給休暇の積立保存休暇制度により、【休み方の改善】にある休暇制度を2つ以上導入した場合は2制度を導入したことになるのか。	失効した年次有給休暇の積立保存休暇制度により複数の休暇を整備した場合でも、本奨励金においては1制度のみの導入と捉えます。
68	奨励事業	制度整備事業 (休み方)	「休み方」の制度は「休日」と「休暇」のどちらで整備する必要があるのか。	「記念日等有給休暇制度」「連続休暇制度」「リフレッシュ等休暇制度」「柔軟に取得できる夏季休暇制度」については、休日ではなく「休暇」として制度を整備してください。
69	奨励事業	制度整備事業 (休み方)	記念日等有給休暇の例にはどんなものがあるのか。	創立記念日休暇や従業員の誕生日休暇等、毎年決まって付与される有給の休暇を指します。労働基準法39条の年次有給休暇とは別に設定される休暇とします。
70	奨励事業	制度整備事業 (休み方)	従業員の誕生日に1回休むことのできる制度は記念日等有給休暇にあたるか。	あたりません。1「回」ではなく○「日」と、休暇日数を明確に決めてください。
71	奨励事業	制度整備事業 (休み方)	時間単位での年次有給休暇制度で4時間単位とすることは可能か。	本奨励金の時間単位年休制度の整備においては、4時間単位以上の時間単位年休は対象外とします。
72	奨励事業	制度整備事業 (休み方)	リフレッシュ等休暇の等は何を指すか。	リカレント教育(労働者が必要に応じて学校等で再教育を受けること)を指します。休暇日数、期間は問いません。なお、既に「教育訓練休暇」が導入されている場合には、本制度は導入済と判断します。
73	奨励事業	制度整備事業 (休み方)	リフレッシュ休暇の定義は何か。	職業の節目に勤労者の心身の疲労回復等を目的として付与される休暇を指します。例えば勤続3年ごとに5日間の休暇を付与するなどが考えられます。

新No	大項目	小項目	質問	回答
74	奨励事業	制度整備事業	制度整備事業の取組後、就業規則その他規程はいつまでに労働基準監督署へ届出を行えばよいか。	実績報告日までに都内労働基準監督署に届出をお願いします。
75	実績報告	制度整備事業	申請時に制度整備事業の実施を申請していない場合は、制度を整備したとしても奨励金は交付されないのか。	交付されません。
76	実績報告	制度整備事業	申請時に制度整備事業で【働き方の改善】【休み方の改善】のいずれか一方しか実施を申請していない場合は、申請しなかった方の制度を整備したとしても奨励金は交付されないのか。	交付されません。
77	実績報告	制度整備事業	制度整備事業を実施したが「要件」に記載された事項について定めていなかった場合には奨励金は交付されないのか。	交付されません。
78	実績報告	奨励条件	宣言企業の申請が不承認になった場合は奨励金は交付されないのか。	交付されません。
79	実績報告	奨励条件	働き方改革宣言事業の取組が確認できない場合、制度整備事業を取り組んだとしても奨励金は交付されないのか。	制度整備事業のみに奨励金を交付することはありませんので、この場合は交付されません。
80	実績報告	宣言企業の承認申請	「TOKYO働き方改革宣言企業承認申請書」や「働き方改革宣言書」の取組期間はどのように設定したらよいか。	<ul style="list-style-type: none"> ・取組期間は2年以上3年以内の期間を設定してください。 ・取組の開始月は、働き方改革宣言事業のプロジェクトチームで宣言内容（目標や取り組み内容）を決定した月にしてください。 ・取組の終了月は、開始月から2年以上3年以内の期間で自由に設定してください。
81	実績報告	宣言企業の承認申請	働き方改革宣言書の目標や取組内容には何を記載すればよいか。	<ul style="list-style-type: none"> ・A働き方改革宣言事業のプロジェクトチームで検討し設定した目標や取組内容を記載してください。実績報告時に提出する実績報告書別紙1の記載内容と働き方改革宣言書の記載内容は一致するようにしてください。 ・Bの制度整備事業を実施した場合には、取組内容に整備した制度についても記載してください。

新No	大項目	小項目	質問	回答
82	奨励事業	働き方改革宣言事業	社内周知を回覧や資料配布により行ってもよいか。その場合、周知したことが分かるものとしてどのような書類を提出したらよいか。	全従業員に対する回覧や資料配布による周知も認めます。この周知方法による場合は、従業員の確認日（資料受領日）、確認印（受領印）が記載されているもの及び回覧（配布）した書類を提出してください。
83	他の奨励金との併用	奨励金の併用	「東京都働きやすい職場環境づくり推進奨励金」（職場環境づくり推進奨励金）との併用について知りたい。	本奨励金の奨励事業（B制度整備事業）の取組内容が職場環境づくり推進奨励金の奨励事業により導入した制度と同一と判断される場合には、本奨励金を受給できません。 特に次の点についてご注意ください。 「テレワーク制度」又は「在宅勤務制度」を整備する場合には、本奨励金又は職場環境づくりのいずれか一方のみ受給することができます。いずれか一方を選択の上、実施してください。
84	他の奨励金との併用	奨励金の併用	「はじめてテレワーク（テレワーク導入促進整備補助事業）」との併用について知りたい。	本奨励金の奨励事業（B制度整備事業）の「テレワーク制度」又は「在宅勤務制度」と「はじめてテレワーク（テレワーク導入促進整備補助事業）」は併用できません。「テレワーク制度」又は「在宅勤務制度」の制度整備については、「働き方改革宣言奨励金（制度整備事業）」もしくは「「はじめてテレワーク（テレワーク導入促進整備補助事業）」いずれか一方を選択の上、実施してください。
85	申請・実績報告	変更届	実施期間内に企業等の代表者や所在地が変わった場合の手続きを知りたい。	以下の情報が変更になる際は、事業計画の変更にあたります。変更が生じた日以降速やかに「変更承認申請書（様式第4号）」「商業・法人登記簿謄本（履歴事項全部証明書）」「印鑑登録証明書」を提出してください（印影の変更の場合のみ「商業・法人登記簿謄本（履歴事項全部証明書）」の提出は不要です）。 <事業計画の変更事項>企業等の名称、所在地、代表者（代表者を複数人に変更する場合を含む）、実印の印影
86	申請・実績報告	変更届	交付決定後に奨励事業を中止する場合、または実施期間内に事業が終了しなかった場合の手続きを知りたい。	この場合、事業計画の中止になります。実績報告期限までに「変更承認申請書（様式第4号）/事業中止」と「実績報告書（様式第6号）/報告額0円」の2枚を提出してください。奨励事業を中止した場合、再度の交付申請はできません。
87	奨励事業	働き方改革宣言事業	残業がほとんどない企業であるが、働き方について目標や取組内容を定めなくては行けないか。	労働者にとってより働きやすい職場となるよう、新たな目標や取組内容を定めてください。

追加

新No	大項目	小項目	質問	回答
88	奨励事業	制度整備事業 (働き方)	勤務間インターバル制度についてインターバル時間の基準はあるか。	ありません。なお参考までに、EUでは、「24時間について最低連続11時間の休息付与」が義務付けられています。
89	実績報告	奨励条件	申請時に制度整備事業の実施を申し出ていたが、1つも制度導入できず、働き方改革宣言事業だけを実施した。この場合、事業の実施期間と奨励金の交付はどうなるのか。	申請時に制度整備事業の実施を申し出ていた場合、事業の実施期間は交付決定日から3か月以内となります。 働き方改革宣言事業の取組が確認でき、かつ宣言企業の承認決定がなされた場合は、宣言事業についてのみ奨励金を交付します。制度整備の取組が確認できないため、制度整備事業についての奨励金は交付されません。

追加

追加