

## 目次

大項目	小項目	該当コース	項目番号
申請・実績報告	申請要件・事前エントリー	全コース共通	1～4
	提出方法・記載方法・提出書類	全コース共通	5～31
	コース選択	全コース共通	32～34
	併給	全コース共通	35～51
奨励事業	制度整備（追加取組・テレワーク）	Aコース① Bコース② Cコース	52～56
	申請要件・制度整備・行動計画	Aコース①②③ （一部Bコース②を含む）	57～89
	申請要件・制度整備	Bコース①②	90～114
	申請要件・制度整備	Cコース	115～120
	申請要件・制度整備	Dコース	121～126
	研修会等	全コース共通	127～133
	相談員	Bコース① Cコース	134～136
	アンケート	Aコース② Bコース① Dコース	137
	PT運営	Aコース② Bコース①②	138・139
	社内研修・説明会・社外周知	全コース共通 Aコース①②③ Bコース①②	140～147

	大項目	小項目	質問	回答
1	申請・実績報告	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。	申請できません。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。
2	申請・実績報告	申請要件	常用労働者数300人以下ではあるが、中小企業基本法に定める「資本金の額または出資の総額」及び「常時使用する従業員の数」が中小企業者の範囲を超えており、中小企業者に当てはまらないが、申請できるか。	常用労働者数300名以下であれば、中小企業基本法による中小企業者の定義に関わらず申請可能です。
3	申請・実績報告	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。
4	申請・実績報告	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。
5	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。）。
6	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。
7	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。）
8	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。）
9	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。

	大項目	小項目	質問	回答
10	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。
11	申請・実績報告	提出書類（雇用保険）	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。
12	申請・実績報告	提出書類（雇用保険）	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。以下のいずれも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を提出してください。
13	申請・実績報告	提出書類（雇用保険）	A②を実施する場合で雇用保険加入期間が6か月以上の男性従業員がいない場合はどうしたらよいか。	雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用）は要件にあてはまる方2名分を提出してください。雇用保険に加入している男性従業員がひとりもない場合は、男性労働者の労働契約書または労働条件通知書1人分と当該男性従業員の性別が確認できるもの（例 健康保険証写し等）を提出してください。なお、実績報告時には申請時に雇用保険被保険者資格取得等確認通知書を提出した2名分の出勤簿とあわせ、この男性労働者の出勤簿を申請の手引きp52のとおり提出してください。
14	申請・実績報告	提出書類（契約書）	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の写し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。
15	申請・実績報告	提出書類（就業規則）	労働基準監督署への就業規則その他社内規程の届出は、従業員10人未満でも必要か。	必要です。

	大項目	小項目	質問	回答
16	申請・実績報告	提出書類 (就業規則)	就業規則に押印されている、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。
17	申請・実績報告	提出書類 (就業規則)	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、本社の就業規則(届出印の写しも含む)をご用意ください。
18	申請・実績報告	提出書類 (就業規則)	都外にも事業所がある場合、都外事業所のみ適用の就業規則の提出は必要か。	必要ありません。都内事業所に適用の就業規則のみ提出してください。
19	申請・実績報告	提出書類 (就業規則)	就業規則の届出を電子申請で行った場合で、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。	①e-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、届け出た就業規則(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・実績報告	提出書類 (就業規則)	規程を定めている場合、提出する必要があるか。	実施するコース・事業によって、以下の規程及び労働協約等を届出印が押された部分もあわせて提出してください。 全コース共通 休暇に関する規程 Aコースを実施する場合 育児に関する規程等 Bコースを実施する場合 介護に関する規程等 Cコースを実施する場合 病気治療に関する規程等 Dコースを実施する場合 賃金、処遇、教育・研修、福利厚生制度に関する規程等 奨励対象外になる場合もありますので、もれのないよう提出してください(申請の手引きp12参照)。
21	申請・実績報告	提出書類 (事業所一覧)	派遣労働者も従業員に含まれるのか。	派遣先企業の場合、派遣労働者は従業員に含まれません。自社で直接雇用する者を他社へ派遣している場合、従業員に含まれます。
22	申請・実績報告	提出書類 (事業所一覧)	短期パート、アルバイトも従業員に含まれるのか。	含まれます。雇用期間、雇用形態を問いません。
23	申請・実績報告	提出書類 (会社案内または会社概要)	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)、事業内容が分かるものを作成して提出してください。

	大項目	小項目	質問	回答
24	申請・実績報告	提出書類 (住民票)	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してください。
25	申請・実績報告	提出書類 (印鑑証明書)	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。
26	申請・実績報告	提出書類 (都税の納税証明書)	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手直しし、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分かる書類(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。
27	申請・実績報告	提出書類 (都税の納税証明書)	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。
28	申請・実績報告	提出書類 (都税の納税証明書)	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。
29	申請・実績報告	提出書類 (行動計画)	(Aコース①②③を実施する場合)一般事業主行動計画を策定していない場合は、新たに策定する必要があるのか。また、策定している場合、申請時点で計画期間が終了しているものでもよいか。	行動計画を策定していない場合、または計画期間が終了している場合は、本奨励金申請までに、申請時点で計画期間内となる一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に変更届(または策定届)を提出する必要があります。
30	申請・実績報告	提出書類 (行動計画)	(Aコース①②③を実施する場合)現在定めている一般事業主行動計画について、実績報告日までの間に行動計画の期間が終了する場合はどうすればよいか。	実績報告までに計画期間が終了する場合は、実績報告日まで計画期間が継続するよう、行動計画を変更し、都道府県労働局に変更届を提出してください。変更後の行動計画を、受付印が押された変更届とあわせて実績報告日までに提出してください。

	大項目	小項目	質問	回答
31	申請・実績報告	提出書類 (委任状)	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また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、奨励事業の取組に關与する場合 委任状の提出がない場合、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。
32	申請・実績報告	コース選択	すべてのコース・事業を実施してもよいか。	構いません。すべて実施する場合でも、奨励額は上限の100万円となります。ただし、今年度申請したコース・事業については、次年度以降、申請できませんのでご注意ください。
33	申請・実績報告	コース選択	実施するコース・事業は、事前エントリー時に選択する必要があるか。	事前エントリー時には実施するコース・事業を選択する必要はありませんが、交付申請予定金額を入力する必要があります。
34	申請・実績報告	コース選択	A（育児と仕事の両立）コースを実施する場合、Aコース①、Aコース②、Aコース③のすべてを、B（介護と仕事の両立）コースを実施する場合、Bコース①、Bコース②のすべてを実施しなければならないのか。	Aコース①、Aコース②、Aコース③及びBコース①、Bコース②は、それぞれ単体で実施することが可能です。ただし、Bコース②については、Bコース①を実施した場合に実施可能です。詳細は申請の手引きp36を確認してください。
35	申請・実績報告	併給	厚生労働省の両立支援等助成金（出生時両立支援コース）との併給は可能か。	・Aコース①との併給について、左記助成金の「育児目的休暇制度の導入」と同一内容の制度を整備する（した）場合は併給できません。 ・Aコース②との併給について、左記助成金の「男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組」とは別の内容で目標、取組内容を設定すれば、併給は可能です。 ・Aコース③との併給について、左記助成金の「個別支援加算」を申請する（した）場合は、併給できません。
36	申請・実績報告	併給	厚生労働省の両立支援等助成金（育児休業等支援コース）との併給は可能か。	・Aコース①との併給について、左記助成金の「職場復帰後支援」にて整備する（した）制度と同一内容の場合は併給できません。 ・Aコース③との併給について、左記助成金の「育休取得時・職場復帰時」及び「職場復帰後支援」を申請（受給）した場合は併給できません。「代替要員確保時」については併給可能です。

	大項目	小項目	質問	回答
37	申請・実績報告	併給	厚生労働省の2019年度からの「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）」との併給は可能か。	Bコース②と併給はできません。
38	申請・実績報告	併給	厚生労働省の平成30年度までに実施された「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）」や、「介護離職防止支援助成金」、「介護支援取組助成金」との併給は可能か。	Bコース①及びBコース②と併給はできません。
39	申請・実績報告	併給	厚生労働省の両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）（女性活躍加速化コース）（事業所内保育施設コース）との併給は可能か。	併給可能です。
40	申請・実績報告	併給	独立行政法人労働者健康安全機構の「治療と仕事の両立支援助成金（環境整備コース）」及び厚生労働省の「障害者雇用安定助成金（障害や傷病治療と仕事の両立支援コース）」、「障害者雇用安定助成金（障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース）」との併給は可能か。	<p>・Cコースとの併給について、以下の取組を実施した場合は併給できません。</p> <p>①独立行政法人労働者健康安全機構「治療と仕事の両立支援助成金（環境整備コース）」</p> <p>②厚生労働省「障害者雇用安定助成金（障害や傷病治療と仕事の両立支援コース）＜環境整備助成・両立支援コーディネーターを配置した場合＞」</p> <p>・Cコースとの併給について、以下の取組を実施した場合に整備する（した）制度と同一内容の場合対象外となります。</p> <p>③厚生労働省「障害者雇用安定助成金（障害や傷病治療と仕事の両立支援コース）＜環境整備助成・企業在籍型職場適応援助者を配置した場合＞」</p> <p>④厚生労働省「障害者雇用安定助成金（障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース）」</p>
41	申請・実績報告	併給	厚生労働省のキャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）との併給は可能か。	Dコースを実施する場合、併給はできません。
42	申請・実績報告	併給	厚生労働省のキャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）との併給は可能か。	Dコースとの併給について、賃金テーブルがあったとしても、格付け区分や昇格制度などが無い場合には、併給が可能です。
43	申請・実績報告	併給	厚生労働省のキャリアアップ助成金（正社員化コース）との併給は可能か。	併給可能です。

	大項目	小項目	質問	回答
44	申請・実績報告	併給	東京都の「働き方改革宣言奨励金」との併給は可能か。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本奨励金の奨励事業により導入した制度と、左記奨励金の奨励事業（B制度整備事業）の取組内容が同一と判断される場合には、本奨励金を受給できません。</li> <li>・左記奨励金で「テレワーク制度」または「在宅勤務制度」を整備する場合には、本奨励金の追加取組「テレワーク制度の整備」は実施できません。また、左記奨励金で「在宅勤務制度」を整備する場合には、本奨励金のAコース③は実施できません。いずれか一方の奨励金を選択の上、実施してください。</li> <li>・平成28年度から30年度までの左記奨励金で「育児・子育て・介護等目的休暇制度」を選択して、「育児・子育てと仕事の両立推進を目的とした制度」を整備した場合は、本奨励金のAコース①、Aコース③を、また、「介護と仕事の両立推進を目的とした制度」を整備した場合は、Bコース②をそれぞれ受給することはできません。 (申請の手引きp56参照)</li> </ul>
45	申請・実績報告	併給	東京都の「育児・介護からのジョブリターン制度整備奨励金」との併給は可能か。	併給可能です。
46	申請・実績報告	併給	東京しごと財団の「働くパパママ育休取得応援奨励金」との併給は可能か。	併給可能です。
47	申請・実績報告	併給	東京しごと財団の「介護休業取得応援奨励金」との併給は可能か。	併給可能です。
48	申請・実績報告	併給	東京都の「働く人のチャイルドプランサポート制度整備奨励金」との併給は可能か。	<p>併給可能ですが、以下の点に注意してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・Aコース①において、新たに整備する制度を不妊治療のための休暇制度とした場合は、奨励対象外となります。これ以外の休暇制度等を整備してください。</li> <li>・Cコースにおいて、対象となる疾病を不妊治療のみとした場合は、奨励対象外となります。また、左記奨励金を申請する（した）場合は、病気治療休暇制度を、不妊治療のための休暇制度とは別個の新たな制度として定めてください。</li> </ul>
49	申請・実績報告	併給	東京都の「難病・がん患者就業支援奨励金」との併給は可能か。	<p>Cコースとの併給はできません。</p> <p>なお、Cコースにおいて、対象となる疾病を難病・がんのみとした場合は、奨励対象外となります。</p>

	大項目	小項目	質問	回答
50	申請・実績報告	併給	東京都の「東京都正規雇用等転換安定化支援助成金」、「東京都正規雇用転換促進助成金」との併給は可能か。	併給可能です。
51	申請・実績報告	併給	東京しごと財団の「はじめてテレワーク（テレワーク導入促進整備補助金）」との併給は可能か。	Aコース①、Bコース②、Cコースで追加取組「テレワーク制度の整備」を実施する場合、またはAコース③を実施する場合は、併給できません。
52	奨励事業	制度整備 （追加取組・テレワーク） Aコース① 4 Bコース② 7 Cコース 5	働き方改革宣言奨励金の制度整備事業において、在宅勤務制度またはテレワーク制度を整備した場合には追加取組のテレワーク制度は申請できるのか。 また、働き方改革宣言奨励金以外の、東京都の他の奨励金を活用してテレワーク制度を整備した場合はいかがか。	モバイルワーク、サテライトオフィス勤務、在宅勤務のいずれか1つでも整備している場合、すでにテレワーク制度を整備しているため、追加取組「テレワーク制度の整備」は申請できません。
53	奨励事業	制度整備 （追加取組・テレワーク） Aコース① 4 Bコース② 7 Cコース 5	すでにモバイルワーク、サテライトオフィス勤務、在宅勤務のいずれかが1つ以上定められている場合、追加取組「テレワーク制度の整備」は申請できないか。	テレワーク制度とは、モバイルワーク、サテライトオフィス、在宅勤務のいずれか1つ以上を含む制度を指します。よって、上記のうちいずれか1つ以上がすでに整備されている場合、申請できません。
54	奨励事業	制度整備 （追加取組・テレワーク） Aコース① 4 Bコース② 7 Cコース 5	テレワーク制度は育児中（または介護中、病気治療中）、常に利用できる制度である必要があるか。	利用期間は問いません。制度の利用回数、利用期間等について自社の現状に合わせて定めて構いません。
55	奨励事業	制度整備 （追加取組・テレワーク） Aコース① 1、4	取組事項1の「育児と仕事の両立支援制度の整備」において、テレワーク制度を整備してもよいか。	整備して構いませんが、Aコース①の追加取組「テレワーク制度の整備」において、10万円の加算を受けることはできません。Aコース①で30万円（20万円＋加算10万円）の交付を受けるためには、取組事項1でテレワーク制度以外の制度を、取組事項4でテレワーク制度を整備する必要があります。

	大項目	小項目	質問	回答
56	奨励事業	制度整備 (追加取組・ テレワーク) Bコース②4、 7	取組事項4の「介護と仕事の両立支援制度の整備」において、テレワーク制度を整備してもよいか。	整備して構いませんが、Bコース②の追加取組「テレワーク制度の整備」において、10万円の加算を受けることはできません。Bコース②で50万円(40万円+加算10万円)の交付を受けるためには、取組事項4でテレワーク制度以外の制度を、取組事項7でテレワーク制度を整備する必要があります。
57	奨励事業	制度整備 Aコース① Aコース③ Bコース②	育児・介護休業等の記載すべき事項について、就業規則や育児・介護規程等の別規程に定める際に、法に委任した記載(「育児・介護休業法の定めによる」、「育児・介護休業法〇条のとおり」等)にすることは認められるか。	認められません。 実績報告時には、育児・介護休業、子の看護休暇・介護休業等の就業規則に記載すべき事項について、付与要件、取得手続き、期間等を必ず就業規則に記載する必要があります。記載すべき事項を定めていない場合、法令等に適合した内容ではないため、奨励対象外となります。(申請の手引きp19参照)
58	奨励事業	制度整備 Aコース① Aコース③	育児休業等に関する規程がないが、就業規則本則に取組事項に関する制度のみ新たに整備すればよいか。	実績報告時には、取組事項に関する制度だけでなく、育児休業等について記載すべき事項をすべて、就業規則または育児・介護休業規程など別規程に定めてください。記載すべき事項をすべて定めていない場合、法令等に適合した内容ではないため、奨励対象外となります。また、育児・介護休業規程など別規程を新たに作成する場合は、就業規則本則または附則に別規程にて定める旨を記載してください。 なお、育児・介護休業法施行規則等が改正され、子の看護休暇及び介護休暇において、時間単位での取得が可能となります(令和3年1月1日施行)。整備された就業規則等の施行日が令和3年1月1日以降の場合、必ず反映させ、法令に適合した内容としてください。(申請の手引きp19参照)  *育児・介護休業法施行規則等の改正について 子の看護休暇及び介護休暇について、改正前の規程は、「半日単位での取得が可能」、「1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない」でしたが、改正後(令和3年1月1日施行)は、「時間単位での取得が可能」、「全ての労働者が取得できる」とされます。整備された就業規則等の施行日が令和3年1月1日以降の場合、必ず反映させ、法令に適合した内容としてください。

	大項目	小項目	質問	回答
59	奨励事業	制度整備 Aコース① 1	取組事項1の「育児と仕事の両立支援制度の整備」で子の看護休暇の取得単位を時間単位で整備したいが、制度整備として認められるか。	子の看護休暇の取得単位については、令和3年1月1日施行予定の育児・介護休業法施行規則等の内容（子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得）を基準として判断します。Aコース①1の制度整備で育児・介護休業法を上回る制度として整備するためには、看護休暇の時間単位取得だけでなく、中抜け可能な制度とし、就業規則等に明記してください。（中抜けとは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指します。） （手引きp21参照）
59-①	奨励事業	制度整備 Aコース① 1	取組事項1の「育児と仕事の両立支援制度の整備」で子の看護休暇について整備することを検討している。奨励事業実施前の就業規則の看護休暇の制度内容に法（改正前※）を上回る内容は含まれていない。どのような制度内容だと奨励対象となるのか。  ※法とは、令和3年1月1日改正前の育児・介護休業法施行規則等を指します	奨励事業実施前の看護休暇の制度内容に法（左記のとおり）を上回る内容が含まれていない場合、中抜けできる時間単位で取得可能な制度または看護休暇の取得日数を上乗せする等の取得単位以外に法を上回る制度を整備した場合は、奨励対象となります。 （Q58・59も参照してください）
59-②	奨励事業	制度整備 Aコース① 1	取組事項1の「育児と仕事の両立支援制度の整備」で子の看護休暇について整備することを検討している。奨励事業実施前の看護休暇は、時間単位で取得可能な制度である。どのような制度内容だと奨励対象となるのか。	奨励事業実施前の子の看護休暇の制度内容が時間単位で取得可能な制度の場合、新たに中抜けのできる時間単位で取得可能な制度とするか、または、看護休暇の取得日数を上乗せする等の取得単位以外に法を上回る制度を整備した場合は、奨励対象となります。ただし、既に中抜けのできる時間単位で取得可能な制度が整備されている場合は、奨励対象外となります。（Q58・59も参照してください）
59-③	奨励事業	制度整備 Aコース①	取組事項1の「育児と仕事の両立支援制度の整備」で子の看護休暇について整備することを検討している。奨励事業実施前の看護休暇は、取得日数を上乗せする内容の制度である。この場合、奨励対象となるのか。	既に整備されている制度が取得単位以外に法を上回る内容の制度の場合は、奨励対象外となります。なお、取得単位で整備することを検討している場合は、Q58-②をご確認ください。（Q58・59も参照してください）
60	奨励事業	制度整備 Aコース① 1	取組事項1の「育児と仕事の両立支援制度の整備」について、法律上定めることを義務付けられていない制度が、既に一つでも整備されている場合には、申請できないのか。	申請可能です。法律上定めることを義務付けられていない制度について別の制度を新たに整備するか、または、法を上回る制度を新たに整備してください。既に整備されている法律上定めることを義務付けられていない制度について、日数の上乗せ等は奨励対象外となります。

	大項目	小項目	質問	回答
61	奨励事業	制度整備 Aコース① 1	取組事項1の「育児と仕事の両立支援制度の整備」について、育児介法に規定する育児に関する制度のうち、法を上回る制度が既に一つでも整備されている場合には、申請できないのか。	申請可能です。育児・介護休業法に規定する育児に関する制度のうち、申請時点で法定以下で定めてある（または定めていない）制度について法を上回るよう整備するか、法律上定めることを義務付けられていない制度を新たに整備してください。（Q58・59も参照してください）
62	奨励事業	制度整備 Aコース① 1	法を上回る育児休業制度について、育児休業の取得要件を緩和する（保育所の落選要件を外す等）ことでも要件を満たすか。	要件を満たします。
63	奨励事業	制度整備 Aコース① 1	育児休業中や看護休暇中の賃金について、無給を有給に変更することは、法を上回る内容と言えるのか。	無給を有給に変更したとしても法を上回る制度とはなりません。
64	奨励事業	制度整備 Aコース① 1 Bコース② 4	Aコース①の取組事項1にある「育児と仕事の両立支援制度」とBコース②の取組事項4にある「介護と仕事の両立支援制度」が同一の場合に、どちらの事業も実施したことになるのか。	同じ制度である場合には、どちらか一方の事業を選択してください。
65	奨励事業	行動計画 Aコース②	すでに一般事業主行動計画を策定済みであり、男性の育児参加を推進する目標が含まれている場合、Aコース②は申請できないのか。	申請できます。すでに策定済みの目標に加え、アンケートやプロジェクトチームでの検討を経て、新たな目標を追加して計画変更することで、奨励対象となります。
66	奨励事業	申請要件 Aコース③	現在育児中の従業員がいない場合でもAコース③は申請できるのか。	申請できます。ただし、子育て支援制度については制度の運用に向けて申込み等をする必要があるため、現在育児中の従業員が在籍するまたは今後在籍する見込みである場合に実施していただくのが良いと考えます。
67	奨励事業	制度整備 Aコース③ 1	育休期間または育休延長期間について、すでに法を上回る制度を定めている場合、Aコース③は申請できないのか。	申請できません。
68	奨励事業	制度整備 Aコース③ 1	育児休業の対象となる従業員についても法を上回る必要があるのか。	育児・介護休業法の定めのとおりで構いません。法を上回る必要があるのは育児休業期間または育児休業延長期間のいずれかです。（申請の手引きp31の留意事項も参照してください。）
69	奨励事業	制度整備 Aコース③ 2	Aコース③の取組事項2の3つの制度について、いずれかひとつでも規程等に定めていれば、Aコース③を申請できないのか。	いずれかひとつでも労働協約、就業規則、その他社内で定める規定等に明文化されているか、運用で実施している場合は、申請できません。

	大項目	小項目	質問	回答
70	奨励事業	制度整備 Aコース③2	Aコース③の取組事項2の3つの制度について明文化したものは ないが、運用で実施している場合でもAコース③を申請できるの か。	就業規則、社内規定、社内通知等で明文化されておらず、運用で 実施している場合でも、既に制度が整備されていると考えますの で、申請できません。
71	奨励事業	制度整備 Aコース③2	対象となる従業員は。	雇用形態を問わず、育休取得対象となっている従業員です。制度 整備時点で既に育休を取得している方にも適用してください。
72	奨励事業	制度整備 Aコース③2	管理職とはだれを指すか。管理職以外に人事・総務担当者も含め た三者面談としてもよいのか。	管理職とは直属の上司（社長を含む）を想定しています。面談は 休業取得（予定）者と管理職の二者面談に限定しません。面談者 は自社の現状にあわせて、効果的なものとなるよう各自求めてく ださい。
73	奨励事業	制度整備 Aコース③2	管理職面談の実施目的は。	休業取得者が企業の制度を知り、また上司等が休業取得者の意向 を把握することを目的としています。自社の現状にあわせて、効 果的な面談制度を定めてください。
74	奨励事業	制度整備 Aコース③2	面談聞き取りシートとは何か。	面談において対象者に質問する事項等が記載されたものを指しま す。なお、育休前の聞き取り事項として育休取得予定時期、業務 引き継ぎスケジュール、休業中の連絡先、復職後の就業イメー ジ、復帰前の聞き取り事項として勤務時間の希望、復帰後の業務 内容や役割分担への希望、配慮してほしい事項などを想定してい ます。厚生労働省が作成した「～円滑な育休取得から職場復帰に 向けて～中小企業のための『育休復帰支援プラン』策定マニュアル （改訂版）」（平成27年11月）の「産休・育休復帰支援面談 シート」を参考に自社の現状に合わせたものを作成してくださ い。
75	奨励事業	制度整備 Aコース③2	管理職との面談を他社に委託して実施してもよいのか。	自社で実施してください。
76	奨励事業	制度整備 Aコース③2	情報提供内容は何を想定しているか。	育休中または復帰後に利用可能な制度や復帰予定部署の業務進捗 状況（新規プロジェクト、イベント開催、転入者の紹介など）等の 提供を想定しています。
77	奨励事業	制度整備 Aコース③2	情報提供は他社に委託して実施してよいのか。	自社で実施してください。

	大項目	小項目	質問	回答
78	奨励事業	制度整備 Aコース③2	能力の維持向上を目的とした制度とは何を想定しているか。また、キャリアデザイン研修も含まれるのか。	業務に必要な技術または知識を習得するための研修等を想定しています。制度運用開始日から実施できることを検討してください。キャリアデザイン研修は能力の維持向上を目的としたものではないため、含まれません。
79	奨励事業	制度整備 Aコース③2	能力の維持向上を目的とした制度について、E-ラーニングを実施したいが、事業実施期間内にそのシステムが構築されていないといけないのか。	制度運用開始日から実施できる必要があるため、E-ラーニングを実施する場合は事業実施期間内に構築されている必要があります。自社で構築せず、他社のサービスを申し込み利用することも可とします。
80	奨励事業	制度整備 Aコース③3	働き方改革宣言奨励金の制度整備事業において、在宅勤務制度を整備した場合でもAコース③を申請できるのか。	働き方改革宣言奨励金において在宅勤務制度を整備した場合には、制度対象者に育児中の従業員を含んでいるか否かにかかわらず、本奨励金の対象となりません。
81	奨励事業	制度整備 Aコース③3、 4	「育児中」とは何歳までの子供を養育していることを言うのか。	本事業では、未就学児の子供を養育していることとします。
82	奨励事業	制度整備 Aコース③4	既にベビーシッター制度の経費支援制度がある場合でも、Aコース③は申請できるのか。	申請できません。
83	奨励事業	制度整備 Aコース③4	子育て支援制度について、健康保険組合や福利厚生団体による助成制度が既にある場合でも申請できるのか。	申請できません。制度が既に整備されていると考えます。また、追加でその他の制度を整備するとしても申請することはできません。
84	奨励事業	制度整備 Aコース③4	経費支援の上限、下限はあるのか。	特にありません。
85	奨励事業	制度整備 Aコース③4	経費支援の対象となる従業員がいない場合でもベビーシッター派遣事業への申込みやサービス提供事業者との契約を行わなければならないのか。	経費支援の対象となる従業員がいない場合でも申し込みや契約が必要となります。
86	奨励事業	制度整備 Aコース③4	子育て支援制度について、自社における補助制度の場合は対象者はいつから利用できるようにしたら良いか。	自社における補助制度の場合は事業実施期間内（または事業実施期間最終日の翌月1日まで）の施行日時点から利用できるようにしてください。
87	奨励事業	制度整備 Aコース③4	子育て支援制度について、サービス提供事業者との法人契約を行う場合は、いつまでに締結し、いつから対象者が利用できるようにすれば良いか。	施行日時点でまだ当該支援制度を利用できなくても良いこととしますが、遅くとも令和3年3月31日までには対象者が利用できるような、原則として事業実施期間内に利用に向けた手続きを終えてください。（申請の手引きp29参照）

	大項目	小項目	質問	回答
88	奨励事業	制度整備 Aコース③④	「ベビーシッター派遣事業」については、いつから対象者が利用できるようにすれば良いか。事業実施期間内に事業実施団体から「割引券使用事業主等承認通知書」の交付を受けていなければならないのか。	施行日時時点でまだ当該支援制度を利用できなくても良いこととしますが、できるだけ早く対象者が利用できるよう手続きを行ってください。事業実施期間内に事業実施団体に「割引券等使用事業主等承認申込書」を提出していればよいこととします。（申請の手引きp29 参照）
89	奨励事業	制度整備 Aコース③④	子育て支援制度の整備について交付申請後すぐに着手し、契約を結んでもよいのか。	交付決定までは情報収集にとどめ、交付決定後に契約等に着手してください。なお、本奨励金は交付決定後でなければ、どの取組についても着手することはできません。
90	奨励事業	申請要件 Bコース①	自社で相談窓口の設置、ニーズ調査、計画の策定・発信等、取組事項1～6に係る事項を実施済みの場合でも申請できるのか。	申請できません。
91	奨励事業	申請要件 Bコース②	前年度、本奨励金のBコース①を実施したが対象外となった場合、今年度はBコース②を申請することはできるか。（前年度Bコース②の申請なし）	このケースの場合はBコース②は申請ができないこととなります。Bコース②を申請・実施するためには、過年度にBコース①を実施して奨励金を受給していること等の条件があります。詳細は申請の手引きp36をご確認ください。
92	奨励事業	申請要件 Bコース②	現在介護中の従業員がいない場合でもBコース②は申請できるのか。	申請できます。今後介護をする従業員が発生する可能性があることを踏まえ、諸制度の整備を行ってください。

	大項目	小項目	質問	回答
93	奨励事業	制度整備 Bコース②	介護休業等に関する規程がないが、就業規則本則に取組事項に関する制度のみ新たに整備すればよいか。	<p>実績報告時には、取組事項に関する制度だけでなく、介護休業等について記載すべき事項をすべて、就業規則または育児・介護休業規程など別規程に定めてください。記載すべき事項をすべて定めていない場合、法令等に適合した内容ではないため、奨励対象外となります。また、育児・介護休業規程など別規程を新たに作成する場合は、就業規則本則または附則に別規程にて定める旨を記載してください。</p> <p>なお、育児・介護休業法施行規則等が改正され、子の看護休暇及び介護休暇において、時間単位での取得が可能となります（令和3年1月1日施行）。整備された就業規則等の施行日が令和3年1月1日以降の場合、必ず反映させ、法令に適合した内容としてください。（申請の手引きP19参照）</p> <p>* 育児・介護休業法施行規則等の改正について 子の看護休暇及び介護休暇について、改正前の規程は、「半日単位での取得が可能」、「1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない」でしたが、改正後（令和3年1月1日施行）は、「時間単位での取得が可能」、「全ての労働者が取得できる」とされます。整備された就業規則等の施行日が令和3年1月1日以降の場合、必ず反映させ、法令に適合した内容としてください。</p>
94	奨励事業	制度整備 Bコース②1	取組事項1の「介護休業等の整備」で④介護休暇の取得単位について、時間単位で整備したいが、制度整備として認められるか。	<p>介護休暇の取得単位については、令和3年1月1日施行予定の育児・介護休業法施行規則等の内容（子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得）を基準として判断します。Bコース②1の制度整備で育児・介護休業法を上回る制度として整備するためには、介護休暇の時間単位取得だけでなく、中抜け可能な制度とし、就業規則等に明記してください。（中抜けとは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中で再び戻ることを指します。） （手引きp37参照）</p>
94-①	奨励事業	制度整備 Bコース②1	<p>取組事項1の「介護休業等制度の整備」で介護休暇について整備することを検討している。奨励事業実施前の就業規則の介護休暇の制度内容に法（改正前※）を上回る内容は含まれていない。どのような制度内容だと奨励対象となるのか。</p> <p>※法とは、令和3年1月1日改正前の育児・介護休業法施行規則等を指します</p>	<p>奨励事業実施前の介護休暇の制度内容に法（左記のとおり）を上回る内容が含まれていない場合、中抜けできる時間単位で取得可能な制度または介護休暇の取得日数を上乘せする等の取得単位以外に法を上回る制度を整備した場合は、奨励対象となります。 （Q93・94も参照してください）</p>

	大項目	小項目	質問	回答
94-②	奨励事業	制度整備 Bコース②1	取組事項1の「介護休業等制度の整備」で介護休暇について整備することを検討している。奨励事業実施前の介護休暇は、時間単位で取得可能な制度である。どのような制度内容だと奨励対象となるのか。	奨励事業実施前の介護休暇の制度内容が時間単位で取得可能な制度の場合、新たに中抜けのできる時間単位で取得可能な制度とするか、または、介護の取得日数を上乗せする等の取得単位以外に法を上回る制度を整備した場合は、奨励対象となります。ただし、既に中抜けのできる時間単位で取得可能な制度が整備されている場合は、奨励対象外となります。(Q93・94も参照してください)
94-③	奨励事業	制度整備 Bコース②1	取組事項1の「「介護休業等制度の整備」で介護休暇について整備することを検討している。奨励事業実施前の介護休暇は、取得日数を上乗せする内容の制度である。この場合、奨励対象となるのか。	既に整備されている制度が取得単位以外に法を上回る内容の制度の場合は、奨励対象外となります。なお、取得単位で整備することを検討している場合は、Q94-②をご確認ください。(Q93・94も参照してください)
95	奨励事業	制度整備 Bコース②1	介護離職防止のための制度整備は介護休業または介護休暇に限定されているのか。介護休業または介護休暇以外の制度について法で定められた内容を上回るよう制度整備をした場合は対象となるのか。	介護休業または介護休暇に限定されています。①介護休業の通算日数、②介護休業の分割取得の回数、③介護休暇の取得日数、④介護休暇の取得単位のいずれかについて、育介法を上回る内容としてください。①から④までのいずれか以外の制度を整備しても対象とはなりません。
96	奨励事業	制度整備 Bコース②1	①介護休業の通算日数、②介護休業の分割取得の回数、③介護休暇の取得日数、④介護休暇の取得単位のいずれかについて、すでに法を上回る介護休業制度となっている場合、Bコース②は申請できないのか。	申請できません。
97	奨励事業	制度整備 Bコース②2	Bコース②の取組事項2の2つの制度について明文化したものはないが、運用で実施している場合でも申請できるのか。	就業規則、社内規定、社内通知等で明文化されておらず、運用で実施している場合でも、既に制度が整備されていると考えますので、申請できません。
98	奨励事業	制度整備 Bコース②2	Bコース②の取組事項2の2つの制度について、いずれかひとつでも規定に定めていれば、Bコース②を申請できないのか。	いずれかひとつでも労働協約、就業規則、その他社内で定める規定等に明文化されているか、運用で実施している場合は、申請できません。
99	奨励事業	制度整備 Bコース②2	対象となる従業員は。	雇用形態を問わず、介護休業や介護休暇の取得対象となっている従業員です。制度整備時点で既に介護休業や介護休暇を取得している方にも適用してください。
100	奨励事業	制度整備 Bコース②2	管理職とはだれを指すか。管理職以外に人事・総務担当者も含めた三者面談としてもよいのか。	管理職とは直属の上司(社長を含む)を想定しています。面談は休業等の制度利用(予定)者と管理職の二者面談に限定しません。面談者は自社の現状にあわせて、効果的なものとなるよう各自定めてください。

	大項目	小項目	質問	回答
101	奨励事業	制度整備 Bコース②2	面談聞き取りシートとは何か。	面談において対象者に質問する事項等が記載されたものを指します。なお、仕事と両立するうえでの課題や働き方の希望、利用したい制度、両立にあたって配慮してもらいたい事項などを想定しています。厚生労働省が作成した「～介護に直面した従業員への支援～『介護支援プラン』策定マニュアル」（平成29年10月）の「仕事と介護の両立支援 面談シート 兼 介護支援プラン」を参考に自社の現状に合わせたものを作成してください。
102	奨励事業	制度整備 Bコース②2	管理職との面談を他社に委託して実施してもよいのか。	自社で実施してください。
103	奨励事業	制度整備 Bコース②2	職場の協力体制とはどのような内容を定めればよいのか。必須とする事項はあるか。「他の従業員に引き継ぐ」や「人員補充を検討する」など具体性を欠く記載内容でもよいのか。	休業・休暇中の情報共有が可能になった状況が具体的に分かるような内容を定めてください。特に必須とする事項はありません。例えば、単に「他の従業員に引き継ぐ」だけではなく、「誰に」「いつ」「どうやって」引き継ぐかまで具体的に記載してください。個別の事情に応じて協力体制を決定する場合でも、決定のプロセスを具体的に記載してください。整備にあたっては、厚生労働省が作成した「～介護に直面した従業員への支援～『介護支援プラン』策定マニュアル」（平成29年10月）も参考にしてください。
104	奨励事業	制度整備 Bコース②3	すでに介護サービスの経費支援制度がある場合でも、Bコース②は申請できるのか。	申請できません。 なお、育児・介護休業法で規定する介護のための所定労働時間の短縮等の措置（選択的措置義務 Q112参照）として介護サービスの経費支援制度を選択している場合でも、申請できません。
105	奨励事業	制度整備 Bコース②3	介護サービス利用支援制度について、健康保険組合や福利厚生団体による助成制度が既にある場合でも申請できるのか。	申請できません。制度が既に整備されていると考えます。また、追加でその他の制度を整備するとしても申請することはできません。
106	奨励事業	制度整備 Bコース②3	介護サービス利用支援制度でいう介護サービスとは具体的にどのようなものがあり得るか。	介護保険の適用対象サービスであるかないかを問わず、要介護者が直接のサービスの受け手となる介護サービスのことを広く想定しています。具体例として、ケアマネ、ヘルパー、訪問介護、施設への入所、配膳サービス、自宅の手すりの改装などが考えられます。
107	奨励事業	制度整備 Bコース②3	経費支援の上限、下限はあるのか。	特にありません。

	大項目	小項目	質問	回答
108	奨励事業	制度整備 Bコース②3	経費支援の対象となる従業員がいない場合でもサービス提供事業者との契約を行わなければならないのか。	経費支援の対象となる従業員がいない場合でも契約が必要となります。
109	奨励事業	制度整備 Bコース②3	介護サービス利用支援制度について、自社における補助制度の場合は対象者はいつから利用できるようにしたら良いか。	自社における補助制度の場合は事業実施期間内（または事業実施期間最終日の翌月1日まで）の施行日時点から利用できるようにしてください。
110	奨励事業	制度整備 Bコース②3	介護サービス利用支援制度について、サービス提供事業者との法人契約を行う場合はいつまでに締結し、いつから対象者が利用できるようにすれば良いか。	施行日時点でまだ当該支援制度を利用できなくても良いこととしますが、遅くとも令和3年3月31日までは対象者が利用できるよう、原則として事業実施期間内に利用に向けた手続きを終えてください。（申請の手引きp38参照）
111	奨励事業	制度整備 Bコース②3	介護サービス利用支援制度の整備について交付申請後すぐに着手し、契約を結んでもよいのか。	交付決定までは情報収集にとどめ、交付決定後に契約等に着手してください。なお、本奨励金は交付決定後でなければ、どの取組についても着手することはできません。
112	奨励事業	制度整備 Bコース②4	育介法第23条第3項で義務づけられている「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」（選択的措置義務）とは何か。	労働者が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にする措置として、次のいずれかの方法により講じなければならないものとされています（育児・介護休業法施行規則第74条第3項）。 ① 短時間勤務の制度 ② フレックスタイムの制度 ③ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度） ④ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度
113	奨励事業	制度整備 Bコース②4	育児介護休業規程を新規に作成する場合、取組事項4の制度は、①～④のいずれかの制度のうち1つを整備すればよいのか。	育介法第23条第3項で義務づけられている「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」（選択的措置義務）を新たに定め、さらに別の制度を取組事項4の制度として定めてください。つまり、①～④のうちいずれか2つの制度を選択して整備する必要があります。
114	奨励事業	制度整備 Bコース②4	介護と仕事の両立支援制度について、時間外労働の制限を法で定められた時間数よりも少ない時間数に定めた場合は、Bコース②の取組事項4④「その他育児・介護休業法に定めのない独自の制度」に該当するか。	時間外労働の制限は育児・介護休業法に定められている制度のため、Bコース②の取組事項4④の「その他育児・介護休業法に定めのない独自の制度」には該当しません。

	大項目	小項目	質問	回答
115	奨励事業	申請要件 Cコース3	失効する年次有給休暇を積み立て、病気治療の際に使用できる制度がある場合、申請できるか。	申請できません。
116	奨励事業	申請要件 Cコース3	病気休職に関する制度がある場合、申請できるか。	申請できます。 なお、病気休職・休業制度、傷病欠勤制度、労働安全衛生法に基づく就業禁止制度や業務上の傷病に関する制度等を定めている場合、従業員がこれらの制度と、新しく作成する病気治療休暇制度とを使い分けることができるように制度を整備してください。また、社内周知においては、丁寧な説明をお願いします。
117	奨励事業	制度整備 Cコース3	対象となる疾病の範囲は何を記載すればよいか。	具体的な疾病の名称を記載してください。 なお、特定の疾病のみに限定した場合は奨励対象外となります。例えば、具体的な疾病の名称に加えて、「その他の病気や怪我で会社が認めたもの」も追加するなど、広く病気治療のために利用できる制度としてください。 申請の手引きp93「実績報告書別紙3 記入例」もご参照ください。
118	奨励事業	制度整備 Cコース3	入院治療や自宅療養を伴わない場合に限定してもよいか。	入院治療や自宅療養を伴わない場合に限定することは不可とします。また、入院治療や自宅療養に限定することも不可とします。入院治療や自宅療養のほか、通院治療も含め、広く病気治療のために利用できる制度としてください。
119	奨励事業	制度整備 Cコース3	疾病の範囲は、風邪を引いた場合のみに限定してもよいか。	短期的な疾病のみに限定するのではなく、長期的に治療を要する持病や定期的に治療を要する疾病を対象としてください。
120	奨励事業	制度整備 Cコース3	病状（重症など）に応じて対象者や疾病の範囲を限定することは可能か。	限定できません。
121	奨励事業	申請要件 Dコース	Dコースを申請したいが、都内に勤務する常時雇用する労働者が0人の企業は奨励対象事業者となるか。	対象となります。Dコースの場合、都内に勤務する非正規労働者が1人以上、かつ6か月以上継続して雇用されていれば奨励対象事業者となります。Dコースのみ実施の場合は、「都内に勤務する常時雇用する労働者が2人以上、かつ6か月以上継続雇用していること」は要件ではありません。（申請の手引きp4参照）

	大項目	小項目	質問	回答
122	奨励事業	制度整備 Dコース	現在非正規社員しか在籍していない会社については、非正規社員対象の就業規則を作成するだけでよいのか。	正社員転換制度の適用に当たって、正社員の待遇や条件等を社員に説明する必要があります。よって、正社員就業規則もあわせて作成する、または正社員に転換された場合の条件等を記載した資料（社員説明用に作成した資料）を提出してください。
123	奨励事業	制度整備 Dコース3	非正規社員を対象とした賃金テーブルがすでにあるが、格付け区分と関連性のある賃金テーブルではない。このような場合に、既に制度が整備されているとして申請ができないのか。	申請できます。Dコース取組事項3では、格付け区分と関連付けられた賃金テーブルを作成する必要があるため、このような場合は、既に制度が整備されていることにはなりません。
124	奨励事業	制度整備 Dコース4、6	研修計画書のひな形はあるか。	申請の手引きp111を参照してください。
125	奨励事業	制度整備 Dコース5	福利厚生制度の整備は、給食施設、休憩室、更衣室の利用に限定されているのか。	そのとおり。
126	奨励事業	制度整備 Dコース5、6	提供施設説明書のひな形はあるか。	申請の手引きp112を参照してください。
127	奨励事業	研修会等 全コース共通	オンライン上での研修会はどこで受講すればよいのか。必要な設備、機器等は、用意しなくてはいけないのか。	オンライン上での研修会の参加に必要な場所、設備、機器等はすべて申請企業等が用意してください。研修会参加者がテレワークを実施している等の事情がある場合は、研修会に参加できる設備、機器等があれば、事業所以外の場所で受講していただいても構いません。
128	奨励事業	研修会等 全コース共通	オンライン上での研修会等への参加に際し、申込みは必要か。また開催の告知はどのようにして行われるのか。	申込みが必要です。東京都産業労働局雇用就業部ホームページ「T O K Y Oはたらくネット」 ( <a href="https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/">https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/</a> )にてご案内します。開催スケジュール、参加方法などの詳細は、ホームページに掲載しますので、ご確認ください。
129	奨励事業	研修会等 全コース共通	オンライン上での研修会等への参加の申込みは、交付決定前に行っても構わないか。	交付決定前に申込みを行っても構いません。ただし、必ず事業実施期間内に開催される研修会等に申込みを行ってください。
130	奨励事業	研修会等 全コース共通	オンライン上での研修会等は事業実施期間外に受講してもよいのか。	必ず事業実施期間内に開催される研修会等に参加してください。事業実施期間内に受講していない場合、対象外となります。

	大項目	小項目	質問	回答
131	奨励事業	研修会等 全コース共通	事業実施期間内であれば、どの研修会等に参加してもよいのか。	奨励金のコース・事業で指定されているテーマの研修会を受講してください。（詳細は申請の手引きp15～をご確認ください。）
132	奨励事業	研修会等 全コース共通	研修会等の参加者は社長、役員でも構わないか。	構いません。交付決定を受けた企業等の経営者（役員、個人事業主）または、人事労務担当者等が参加してください。なお、Bコース①またはCコースでは、任命された両立相談員であることが必要です。（申請の手引きp16参照）
133	奨励事業	研修会等 Bコース①② Bコース②⑤	（Bコース①②をあわせて実施する場合に）研修会等へは2回参加する必要があるか。	Bコース①、Bコース②の両方を今年度同時に実施する場合のみ、研修会等への参加回数は1回で構わないこととします。（申請の手引きp17参照）
134	奨励事業	相談員 Bコース①① Cコース①	介護と仕事の両立相談員、病気治療と仕事の両立相談員（以下「両立相談員」という。）は社長、役員でも構わないか。	構いません。なお、各両立相談員は常時相談に対応できる方を、必ず社内に設置してください。
135	奨励事業	相談員 Bコース①① Cコース①	両立相談員が研修会への参加申込みを行っていたが、都合により参加できなくなった場合に代理の社員が参加してもよいか。	本奨励金の奨励事業においては両立相談員が研修会等へ参加する必要があります。両立相談員が申込みを行い、代理の方が参加した場合には対象外となります。
136	奨励事業	相談員 Bコース①① Cコース①	両立相談員を任命したことが確認できる書類は、指定の様式があるか。	指定の様式はありませんので、自社で作成してください。任命した日、任命者、任命を受ける者（両立相談員氏名）の記載が必要です。
137	奨励事業	アンケート Aコース②① Bコース①③ Dコース①	アンケートの実施対象者には、調査時点で休業中の者も含まれるのか。	含めなくて構いません。
138	奨励事業	P T 運営 Aコース②② Bコース①④ Bコース②②	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。社内で十分に検討を行ってください。
139	奨励事業	P T 運営 Bコース①④ Bコース②②	（Bコース①②をあわせて実施する場合に）プロジェクトチームのメンバーは同じでもよいか。また、同時に実施してよいか。	メンバーは同じでも構いません。Bコース②は、Bコース①の取組事項3・4の実施後に取り組む必要がありますので、同時に実施することはできません。（詳細は申請の手引きp36をご確認ください。）

	大項目	小項目	質問	回答
140	奨励事業	社内研修・説明会 全コース共通	社内研修・説明会の出席率について基準があるか。	ありません。実施時間等を工夫して開催してください。複数回の開催でも構いません。欠席者に対しても、事業実施期間内に資料配布により情報提供を行い、実績報告時には、配布した資料の名称、資料配布の確認日（受領日）、確認印（受領印）が確認できる書類を他の提出書類とあわせて提出してください。（申請の手引きp17参照）
141	奨励事業	社内研修・説明会 全コース共通	研修欠席者に対して、原則として資料配布により情報提供を行うこととあるが、ほかの手段により情報提供を行ってもよいのか。	欠席者への情報提供は、原則として資料配布により行っていたいただきますが、やむを得ず、資料配布による情報提供ができない場合には、以下のいずれかの方法で情報提供を行うことも可とします。 ①メールによる情報提供（送信メールの宛先で欠席者全員へメールが送付されたことが確認できること。実績報告時に送信メール画面の写しの提出が必要です。） ②社内イントラネットへの掲載（少なくとも事業実施期間中はイントラネットに掲載しておくこと、なおイントラネットに掲載したことは、別途メールで欠席者全員に周知すること。実績報告時にイントラネットの画面及び欠席者全員へ送付されたことが確認できる送信メール画面の写しの提出が必要です。）
142	奨励事業	社内研修・説明会 全コース共通	社内研修で使用する資料は、研修受講時の資料に手書きメモ等を加えればコピーして使用してもかまわないか。	研修受講時の資料の著作権は研修講師にありますので、メモや追加資料を添付してもそのまま使用することはできません（全ページ使用、一部ページ使用いずれも不可。）。研修会の資料に限らず、資料を引用する場合は、複製禁止のページでないか確認する、出典を明記するなど、著作権侵害とならないよう注意してください。（申請の手引きp17及び各コース事業実施ページ参照）
143	奨励事業	社内研修 Aコース①③・②⑤	（Aコース①②をあわせて実施する場合に）社内研修は1回で実施してよいか。	2つ以上の事業を実施する場合には、事業ごとに社内研修を実施する必要があります。もし同日で実施する場合には〇時～〇時育児と仕事の両立推進研修、〇時～〇時男性の育児参加推進研修についてというように時間を明確に区切り、実施してください。ただし、“研修会で得た知識の情報提供”は、受講した研修会が「男性の育児参加支援を含めた研修」の1種類の場合、Aコース①・②で同時に行っても構いません。このような場合でも、必ずそれぞれのコース・事業で必要とされている内容をすべて説明してください。また、社内研修の実施状況が分かる写真は、奨励金コースごとに提出してください。

	大項目	小項目	質問	回答
144	奨励事業	社内研修 Aコース①③・ ③⑥	(Aコース①③をあわせて実施する場合に) 社内研修は1回で実施してよいか。	Aコース①と③をあわせて実施する場合には、社内研修を同時に実施しても構いません。このような場合でも、“整備した制度の説明”及び“研修会情報提供”は必ずそれぞれのコース・事業で必要とされている内容を説明してください。また、社内研修の実施状況が分かる写真は、奨励金のコース・事業ごとに提出してください。
145	奨励事業	社内研修 Bコース①⑤ Bコース②⑥	(Bコース①②をあわせて実施する場合に) Bコース①の社内研修とBコース②の社内研修をあわせて実施してよいか。	2つ以上の事業を実施する場合には、事業ごとに社内研修を実施する必要があります。もし同日に実施する場合には〇時～〇時調査結果等説明(Bコース①)、〇時～〇時整備した制度の説明(Bコース②)というように時間を明確に区切り、実施してください。 なお、“研修会等で収集した知識の情報提供”についてはBコース①と②で同じ内容で同時に行っても構いません。このような場合、社内研修の実施状況が分かる写真は、奨励金のコース・事業ごとに提出してください。(申請の手引きp90、p92「実績報告書別紙2 記入例」もご確認ください)
146	奨励事業	社外周知 Bコース①⑥	社外への周知は東京都産業労働局のホームページに掲載されるのであれば、独自に実施する必要はないのか。	東京都でも取組内容をホームページにて紹介させていただきますが、申請企業においてもホームページ、掲示等により周知を行ってください。
147	奨励事業	社外周知 Bコース①⑥	社外への周知に関して、ホームページがある場合には必ずホームページにより行わなければならないか。	東京都産業労働局のホームページにおいて、企業のホームページにリンクを貼らせていただく予定ですので、可能な限り貴社のホームページに掲載をお願いします。