

	大項目	小項目	質問	回答
1	申請	事前エントリー	事前エントリーで抽選に外れた場合、また次回の事前エントリー受付日にエントリーを行わなければならないのか。	再度エントリーをお願いします。
2	申請	提出書類	都内に複数の事業所がある場合、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。
3	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。
4	申請	提出書類	個人事業主で都外に居住している場合、都民税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。なお、非課税の場合は非課税通知書等の提出をお願いします。
5	申請	提出書類	個人都民税はいつ時点のものを提出すればよいか。	申請時点で納税額が確定している直近の年度のものを提出してください。（納税額が確定しているが一度も支払っていない場合は前年度のものとしてください。）
6	申請	提出書類	一般事業主行動計画は申請時点で計画期間が終了しているものでもよいか。（Aコース②、Aコース③、Aコース④を実施する場合）	申請時点でとうきょう次世代育成サポート企業登録されているものの計画期間が終了している場合は、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、変更申請を行う必要があります。この場合は、奨励金の交付申請の際に変更申請に必要な書類をあわせて提出してください。
7	申請	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）やキャリアアップ助成金（人材育成コース）との併給は可能か。	可能です。
8	申請	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。	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助成対象となります。よって併給も可能です。
9	申請	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。	Cコースを実施する場合、併給はできません。
10	申請	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・左記助成金の要件で「一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出ていること」とあるため、都への奨励金申請時点で一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出ている場合はAコース①については対象外となります。</li> <li>・左記助成金の要件にある、男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのために行う取組とは別の内容で目標、取組内容を設定すれば、Aコース③との併用は可能です。</li> </ul>

	大項目	小項目	質問	回答
11	申請	併給	厚生労働省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①と併給はできません。 ・ 前年度までにBコース①を実施し奨励金を受給した場合でBコース②のみ実施する場合、整備する制度は介護支援取組助成金にて整備する（した）制度と同一内容の場合対象外となります。
12	申請	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。	育休取得時・職場復帰時の助成金を申請（受給）した場合はAコース④は併給できません。代替要員確保時については併給可です。
13	申請	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）との併給は可能か。	併給可能です。
14	申請	サポート登録	Aコースの①を実施しないで、Aコースの②やAコースの③、Aコースの④を実施する場合でまだとうきょう次世代育成サポート企業登録を行っていない場合はどうしたらよいか。	申請時点で登録が完了していることが申請の要件となるため、登録申請をできるだけ早く行ってください。なお、登録申請から登録完了までには2～3週間かかります。登録申請の手続きについて不明な場合は、東京都労働相談情報センター（電話03-5211-2248）へお問い合わせください。
15	申請	申請対象事業者	代表取締役が2名いる場合、そのうちの1名が既に他の企業の代表取締役として申請を行っている場合でも申請できるか。	できません。
16	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。）
17	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。	申請可能企業確定の連絡を行った際にお伝えした担当事務所にそれぞれ提出をお願いします。
18	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。	登記簿どおりに記載をお願いします。
19	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、申請企業の社員の方を記載してください。社員とは直接当該企業に雇用されている方であり、出向社員などは含まれません。
20	実績報告	提出書類	社内や社外に発信したことが分かるものを提出することになっているが、①周知用様式とは何を指すか。（Bコース①の場合）	発信は都が定める「様式」により行うことになっているため、周知に使用した「様式」を提出してください。なお、「様式」については、項目が網羅されていればよいこととします。
21	実績報告	提出書類	研修計画書のひな形はあるか。	別添1を参照してください。
22	実績報告	提出書類	提供施設説明書のひな形はあるか。	別添2を参照してください。

	大項目	小項目	質問	回答
23	実績報告	提出書類	電子データの提出とあるが、いつどこに提出したらよいか。	実績報告書提出と同時に事務所に提出してください。提出方法等は当該事務所に確認してください。
24	実績報告	サポート登録	Aコース①を実施した場合に実績報告時にサポート登録の申請書類を提出することになっているが、申請を担当した事務所に提出したらよいか。	そのとおり、Aコース③を実施した場合に実績報告時に提出する変更承認申請書類についても同様
25	実績報告	提出書類	一般事業主行動計画策定・変更届の写しについて、電子データで提出できない場合は紙で提出してもよいか。	構いません。
26	奨励事業		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には事業実施期間は4か月で、奨励額は上限の100万円となります。なお、申請時にすべてのコースの実施を申請していた場合でも、結果としてCコースを実施しなかったときは事業実施期間は3か月となりますのでご注意ください。
27	奨励事業		受け入れている派遣労働者も従業員に含まれるのか。	本奨励金では従業員は直接雇用している者とし、受け入れている派遣労働者は含まないこととします。
28	奨励事業		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。
29	奨励事業	Aコース①	一般事業主行動計画を労働局に届け出ることになっているが、いつまでに行えばよいか。	原則として都の定めた事業実施期間内に労働局に届け出て、受付印を押してもらってください。策定届を労働局に郵送した場合には受付印の押された書類が返送されるまでに時間がかかりますので余裕を持って提出してください。なお、原則は上記のとおりですが、事業実施期間内に届出ができなかった場合には実績報告時に受理印が押されたものが提出できればよいこととします。
30	奨励事業	Aコース①、 Bコース①	社内周知を会議やミーティング等で口頭で伝えた場合には実績報告時には何を提出すればよいか。	いつ誰に対し何の資料で説明を行ったのかが分かる議事録等を作成し、提出してください。
31	奨励事業	Aコース① ③、Bコース ①、Cコース	アンケートの実施対象者に調査時点で休業中の者も含まれるのか。	含めなくてかまいません。
32	奨励事業	Aコース①③	使用するアンケートは同一だが、いずれのコースも全ての質問に答えなければならないのか。	そのとおり。よって、Aコース①とAコース③を両方とも実施する場合には同じ調査票を使用し、各事業の調査対象者に配布し、回答を得てください。なお、Aコース③については男性従業員分のみを集計結果を実績報告時に提出してください。
33	奨励事業	Aコース① ③、Bコース ①	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か。	回数の制限はありません。

	大項目	小項目	質問	回答
34	奨励事業	Aコース②、 Bコース②	仕事と育児との両立支援事業と仕事と介護の両立支援事業で整備する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。	まったく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。
35	奨励事業	Aコース② ④、Bコース ②、Cコース	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。
36	奨励事業	Aコース②③ ④	人事労務担当者等は社長でも構わないか。	人事労務担当者が社長という場合はもちろん構いません。
37	奨励事業	Aコース②③ ④	社内研修の出席率について基準があるか。	ありません。できるだけ多くの方が参加するよう実施時間等に工夫を図ってください。欠席者への研修内容周知も丁寧に行ってください。
38	奨励事業	Aコース②③ ④、Bコース ①	研修会への参加に際し、申し込みは必要か。また開催の告知はどのようにして行われるのか。	申し込みは必要です。ホームページ「T O K Y O はたらくネット」にてご案内しますので、ホームページから申し込みをお願いします。
39	奨励事業	Aコース①③	(Aコース①とAコース③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、同じ時間で実施してよいか。	メンバーは同じでも構いません。なお、実施するにあたっては、〇時～〇時一般事業主行動計画の策定について、〇時～〇時男性の育児参加推進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。
40	奨励事業	Aコース①③	(Aコース①とAコース③をあわせて実施する場合に)Aコース①の社内周知とAコース③の社内研修をあわせて実施してよいか。	2つの事業を同時に実施する場合には、事業ごとに周知を行ってください。
41	奨励事業	Aコース②③	(Aコース②とAコース③をあわせて実施する場合に)仕事と育児の両立をテーマとし、かつ男性の育児参加に関する内容を含む研修であれば、1回のみ参加でよいか。	2つの事業を同時に実施する場合には、事業ごとに研修に1回ずつ参加してください。よってこの場合は2つの研修に参加する必要があります。
42	奨励事業	Aコース②③	(Aコース②とAコース③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つの事業を同時に実施する場合には、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～〇時仕事と育児の両立推進研修、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。
43	奨励事業	Aコース④	既に法を上回る育児休業制度となっている場合、Aコース④は申請できないのか。	申請できません。
44	奨励事業	Aコース④	現在育児中の従業員がいない場合でもAコース④は申請できるのか。	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又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ています。

	大項目	小項目	質問	回答
45	奨励事業	Aコース④	在宅勤務制度について育児中の従業員が対象と明確に記載をしていない場合は、育児中の従業員も対象となるように記載すれば、Aコース④を申請できるのか。	既に在宅勤務制度がある場合、明確に育児中の従業員が制度対象外となっている時に限り対象に含めればよいこととし、申請可とします。
46	奨励事業	Aコース④	「働き方改革宣言奨励金」の制度整備事業において、昨年度在宅勤務制度を整備した場合でもAコース④を申請できるのか。	上記のとおり。なお、本年度以降、「働き方改革宣言奨励金」において在宅勤務制度を整備する場合には、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。
47	奨励事業	Aコース④	Aコース④の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④を申請できるのか。	運用で実施している場合でも明文化されたものがないのであれば、申請することができます。
48	奨励事業	Aコース④1	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。	育介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。
49	奨励事業	Aコース④2	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。
50	奨励事業	Aコース④2	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定めてください。
51	奨励事業	Aコース④2	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。
52	奨励事業	Aコース④2	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」（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。
53	奨励事業	Aコース④2	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。
54	奨励事業	Aコース④2	情報提供内容は何を想定しているか。	育休中又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。
55	奨励事業	Aコース④2	情報提供は他企業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
56	奨励事業	Aコース④2	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。	業務に必要な技術又は知識を習得するための研修等を想定していません。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。
57	奨励事業	Aコース④2	能力の維持向上を目的とした制度について、Eラーニングを実施することとした場合に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。なお、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。
58	奨励事業	Aコース④3、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。
59	奨励事業	Aコース④4	経費支援の上限、下限はあるのか。	特にありません。
60	奨励事業	Aコース④4	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。
61	奨励事業	Aコース④4	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の施行日時点から利用できるようにしてください。
62	奨励事業	Aコース④4	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、遅くとも平成30年3月31日までに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。
63	奨励事業	Aコース④4	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。
64	奨励事業	Aコース④4	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、その他の制度を追加すれば、Aコース④を申請することができるのか。	既に制度が整備されていると考え、追加措置を設けたとしても申請することはできません。
65	奨励事業	Aコース④4	「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なってください。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。
66	奨励事業	Aコース④4	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。
67	奨励事業	Bコース①	介護相談員は社長でも構わないか。	構いません。

	大項目	小項目	質問	回答
68	奨励事業	Bコース①	介護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。	当奨励金の奨励事業においては介護相談員が直接研修会へ参加する必要があります。介護相談員で申し込みを行い、当日代理の方が参加した場合には対象外となります。
69	奨励事業	Bコース①	社外への周知は東京都の「仕事と介護の両立支援サイト」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サイトに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。
70	奨励事業	Bコース①	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。	上記「仕事と介護の両立支援サイト」において、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、特段の理由がない限りホームページに掲載をお願いします。
71	奨励事業	Bコース②	前年度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)	前年度Bコース①を実施し、奨励金を受給した場合にBコース②の申請ができるため、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。
72	奨励事業	Cコース	賃金テーブルはあるが、格付け区分と関連性のある賃金テーブルでない場合に申請は可能か。	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、申請可能です。
73	奨励事業	C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、又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。
74	奨励事業	Cコース	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。C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。