

	大項目	小項目	質問	回答
1	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、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。	よい。
2	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のか。	労働者にとって働きやすい職場となるよう、新たな制度導入等を検討してください。
3	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。
4	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、人事労務担当者が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に応じて実施してください。
5	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)は診断結果の内容を踏まえて記載してください。
6	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。
7	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。	都外事務所についても実施してください。
8	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。
9	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行けないのか。	そのとおり。
10	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。	1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。
11	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。9の回答のとおり。
12	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りますか。	ありません。

	大項目	小項目	質問	回答
13	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。
14	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」はできる限り平成30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。もちろん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。
15	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。
16	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決めてください。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。
17	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。	そのとおり。申請時に関係する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。規程等に記載がある場合は対象外となります。
18	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。
19	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。
20	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。
21	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。
22	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、事業実施期間内で、かつ、労使協定締結日以降に改正し、遅くとも事業実施期間最終日の翌月1日までに施行してください。施行日が事業実施期間最終日の翌月1日の場合、事業実施期間内の改正日を必ず記載してください。
23	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。	質問のケースは制度整備にあたりません。

	大項目	小項目	質問	回答
24	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。
25	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。	そのとおり。対象者が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。(10人は正社員数)
26	奨励事業	制度整備事業	第1回で申請を行った場合に、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。
27	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。
28	奨励事業	制度整備事業	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。
29	奨励事業	制度整備事業	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ますか。	みなされます。
30	奨励事業	制度整備事業	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ますか。	みなされます。
31	奨励事業	制度整備事業	記念日等有給休暇の例	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。
32	奨励事業	制度整備事業	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。	1「回」ではなく、○「日」と休暇日数を明確に定めてください。
33	奨励事業	制度整備事業	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。なお、休暇日数、期間は問いません。
34	奨励事業	制度整備事業	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。
35	奨励事業	制度整備事業	育児・子育て・介護等目的休暇制度はどのような目的でもよいのか。	仕事との両立を目的とした休暇を指します。
36	奨励事業	制度整備事業	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。

新

新

新

	大項目	小項目	質問	回答
37	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。	実績報告書類提出までに労働基準監督署に届出をお願いします。
38	奨励事業	制度整備事業	仕事との両立を目的とした休暇とも記念日等有給休暇とも受け取れる休暇を導入した場合には、どちらの制度としたらよいか。	「育児・子育て・介護等目的休暇制度」としてください。
39	奨励事業	制度整備事業	フレックスタイム制度と朝型の働き方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朝型の働き方の併用は認めないものとします。
40	奨励事業	制度整備事業	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。
41	奨励事業	制度整備事業	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。
42	奨励事業	制度整備事業	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。
43	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。
44	奨励事業	制度整備事業	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。
45	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フレックスタイム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。
46	奨励事業	制度整備事業	個別の労働契約書にはフレックスタイム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、既にフレックスタイム制度が導入されていると判断されるのか。	そのとおり。
47	奨励事業	制度整備事業	平成29年10月1日に育介法が改正され、育児目的休暇の整備が努力義務となるが、改正後は「育児・子育て・介護等目的休暇制度」において子の参観日休暇を整備した場合には対象とならないのか。	育児目的休暇を新たに就業規則等に定めた場合には「育児・子育て・介護等目的休暇制度」に該当することとします。

	大項目	小項目	質問	回答
48	奨励事業	制度整備事業	既に「配偶者出産休暇」を就業規則等に定めている場合に、「子の参観日休暇」等育児・子育て・介護等を目的とした休暇を新設したときは、「育児・子育て・介護等目的休暇制度」の対象となるのか。	既に「育児・子育て・介護等目的休暇制度」は整備されていると判断するため、新たに育児や介護を目的とする休暇を定めたとしても対象外となります。
49	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において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。
50	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。
51	申請	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。会場の都合上、代理人等の同席はできません。 ・研修参加者が従業員の場合、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する必要があります。
52	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。	導入済みでない制度を新たに整備する場合は、申請可能です。
53	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。
54	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。
55	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又は領収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、非課税の場合は課税されない理由がわかるものを提出してください。
56	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。
57	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。
58	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。	そのとおり。届出印の写しについても全事業所分ご用意ください。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、本社分の就業規則及び届出印をご用意ください。

	大項目	小項目	質問	回答
59	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。
60	申請	奨励金の併用	「東京都中小企業雇用環境整備推進奨励金」（雇用環境奨励金）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）の取組内容が雇用環境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。 (1)育児と仕事の両立推進を目的とした制度を導入した場合には、本奨励金又は雇用環境奨励金のいずれか一方のみ受給することができます。よって、育児と仕事の両立推進を目的とした制度を複数導入するにあつては、いずれか一方の奨励金を選択の上、実施してください。 (2)介護と仕事の両立推進を目的とした制度を導入した場合には、本奨励金又は雇用環境奨励金のいずれか一方のみ受給することができます。よって、介護と仕事の両立推進を目的とした制度を複数導入するにあつては、いずれか一方の奨励金を選択の上、実施してください。
61	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。）
62	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。
63	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。
64	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。
65	実績報告	奨励対象	申請時に制度整備事業の実施を申し出ていない場合は、制度を整備したとしても奨励金は交付されないのか。	そのとおり。
66	実績報告	奨励対象	申請時に制度整備事業の実施を申し出ていたが、1つも制度導入できなかった場合の奨励金の交付はどうなるのか。	取組が確認できた場合に奨励金を交付しますので、制度整備事業については奨励金の交付はなく、宣言企業の承認決定がなされ、かつ働き方改革宣言事業の取組が確認できればその分の奨励金を交付します。

	大項目	小項目	質問	回答
67	実績報告	奨励対象	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。	そのとおり。なお、事業実施期間内であれば再度検討可能ですが、実施期間の延長はできません。
68	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。	そのとおり。
69	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。	そのとおり。
70	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。 ・宣言書に記載した取組について、既に取り組を進めている場合には、実績報告日にかかわらず、取組を開始した年月を記載してください。（なお、取組の開始は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ととしてください。） ・実績報告後に、設定した目標や取組内容に取り組む場合は、奨励金申請年度内（平成30年度であれば平成31年3月まで）に取組を開始してください。取組期間の始期は遅くとも平成31年3月となります。
71	実績報告	宣言企業の承認申請	実績報告時に提出する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"> ・奨励事業のうち、A働き方改革宣言事業で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。
72	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場合、労働基準監督署の受付印が押印されないが何を提出すればよいか。	e-GOV電子申請システムの手続き終了確認画面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を提出してください）。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。
73	奨励事業	制度整備事業	不妊治療と仕事の両立を目的とした休業・休暇制度を新設したときは、「育児・子育て・介護等目的休暇制度」の対象となるのか。	不妊治療を取得事由とした休暇制度は「育児・子育て・介護等目的休暇制度」の対象となりません。（東京都「働く人のチャイルドプランサポート制度整備奨励金」をご活用ください。詳細はこちら→ http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/josei/katsuyaku/childplan/ ）

7/10
追加

7/10
追加