

## 令和5年度 介護休業取得応援奨励金 Q & A

### — 目次 —

#### 奨励金の概要

- Q1 介護休業制度とは、どのような制度ですか。----- P. 4
- Q2 要項上の「1か月」とは、何日で考えればよいですか。----- P. 4
- Q3 申請してから支給決定までにどのくらいの期間がかかりますか。----- P. 4
- Q4 支給決定後、奨励金はいつ頃支払われますか。----- P. 4
- Q5 奨励金の用途は決まっていますか。----- P. 4

#### 奨励対象事業者の要件

- Q6 常時雇用する従業員とは、どのような人ですか。----- P. 4
- Q7 常時雇用する従業員には、パートタイマーや有期雇用の従業員、派遣労働者を含みますか。----- P. 5
- Q8 申請できる企業の要件として、資本金の額や業種は関係ありますか。----- P. 5
- Q9 従業員数が1名でも申請できますか。----- P. 5

#### 介護休業期間

- Q10 介護休業として合算できる期間はいつですか。----- P. 5~6
- Q11 介護休暇制度はありますが無給です。特別に有給とすることで合算対象にできますか。----- P. 7
- Q12 半日または時間単位で取得した有給の介護休暇も合算対象にできますか。----- P. 7
- Q13 介護休業・休暇取得中に対象家族が亡くなりました。会社の規定で法律を上回る介護休業の期間を認めている場合、対象家族死亡後、会社独自の介護休業日数も奨励金の申請日数に含むことができますか。----- P. 7

#### 原職復帰

- Q14 原職とはどのようなものですか。----- P. 8
- Q15 職制上の地位と職務内容は休業前と変更ありませんが、勤務場所が変更となった場合は、「原職相当職」として認められないのでしょうか。----- P. 8
- Q16 職制上の地位と職務内容は休業前と変更ありませんが、賃金が下がりました。この場合、「原職相当職」として認められないのでしょうか。----- P. 8
- Q17 介護休業等取得後、本人の希望で正社員（正規雇用）からパートタイム労働に変更した場合、原職復帰にあたりますか。----- P. 8

#### 一時的・臨時的な就労

- Q18 介護休業期間中、業務の都合で一時的に就労しました。一時的な就労日も介護休業取得日数に含まれますか。----- P. 9~12

## 法を上回る取り組み

- Q19 「法を上回る取り組み」の4つの項目すべてをすでに実施している場合は対象外ですか。—— P. 12
- Q20 現状、「法を上回る取り組み」の4つの項目のうち、すでに実施しているものとまだ実施していないものがあります。この場合、すでに実施しているものをさらに整備することで対象となりますか。—— P. 12
- Q21 令和4年度に申請し支給されました。育介法を上回る取り組みは、再度上乘せする必要がありますか。—— P. 12
- Q22 介護休暇の取得日数の上乘せについて、法に定める制度では「1人の場合5日、2人以上なら10日取得できる」とあります。これを、「1人の場合5日、2人以上なら11日取得できる」とした場合、制度整備したことになりますか。—— P. 13
- Q23 介護休業取得者が復帰するまでに制度整備をする必要はありますか。—— P. 13

## 申請書類

- Q24 納税に係る証明書において、個人事業主の「直近の納期」とはいつのことですか。—— P. 13
- Q25 常時雇用する従業員が10人未満の場合、就業規則の作成・届出は必要ですか。—— P. 13
- Q26 事業所が複数あり、そのうち従業員が10人未満の事業所は就業規則を届け出ていません。申請にあたり、この未届の事業所にも就業規則を作成する必要がありますか。また、どの事業所の就業規則を提出すればよいですか。—— P. 14
- Q27 社会福祉法人で収益事業を行っていますが、法人住民税の納税証明書が発行されません。申請するにあたり、納税証明書の代わりに必要な提出書類はありますか。—— P. 14
- Q28 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書の事業主通知用とはどのようなものですか。—— P. 14

## 申請の可否

- Q29 複数のグループ企業があります。それぞれの企業で申請することは可能ですか。—— P. 15
- Q30 介護休業から復帰後3か月以上就労しましたが、退職することが決まっています。申請は可能ですか。—— P. 15
- Q31 介護休業から復帰後3か月の間に、病気等で休んでしまいました。申請するにあたり、どのような扱いになりますか。—— P. 15~17
- Q32 介護休業を2回取得した場合、申請は可能ですか。  
①対象家族が異なる場合  
②対象家族が同一の場合—— P. 18

## 出向

- Q33 在籍出向している従業員が介護休業を取得した場合、出向先の企業から申請は可能ですか。—— P. 19

## 併給

- Q34 他機関で実施する介護休業に関する助成金等との併給は可能ですか。—— P. 19

**注意事項**

**Q35** 代表者の自署ができない場合はどうすればよいですか。----- P. 19

## 奨励金の概要

### Q1 介護休業制度とは、どのような制度ですか。

A1 育児・介護休業法に定められている「介護休業」とは、負傷、疾病又は身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するためにする休業を言います。

【休業取得対象者】要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者。

有期雇用労働者は申出時点において、取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、労働契約の期間が満了することが明らかでない場合対象になります。

※対象から除かれる者（日々雇い入れられる者、労使協定で定められた一定の労働者）

【対象家族の範囲】・配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）

- ・父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫
- ・配偶者の父母

### Q2 要項上の「1か月」とは、何日で考えればよいですか。

A2 「4月1日～4月30日」「4月15日～5月14日」のように、起点となる開始月日から翌月同日の前日までを指します。

### Q3 申請してから支給決定までにどのくらいの期間がかかりますか。

A3 審査の状況によって前後しますが、正式受領（書類に不備がない状態）から通常1か月程度です。

### Q4 支給決定後、奨励金はいつ頃支払われますか。

A4 原則として、奨励金請求書兼口座振替依頼書が1日から15日午前までに到着した場合は当月末、15日午後以降月末までに到着した場合は翌月15日にお支払いします。15日および月末が土日祝日となる場合は、基本的に前営業日の支払いとします。

### Q5 奨励金の用途は決まっていますか。

A5 本奨励金に関しては、支給後の用途については定めていません。

## 奨励対象事業者の要件

### Q6 常時雇用する従業員とは、どのような人ですか。

A6 募集要項（P.4の4、1）「常時雇用する従業員とは」をご参照ください。

**Q7 常時雇用する従業員には、パートタイマーや有期雇用の従業員、派遣労働者を含みますか。**

**A7** 以下の要件を満たせば対象となります。ただし、登録型派遣労働者は含まれません。

申請日時点で、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている、または採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれていること。（「見込まれる」とは労働契約書等により1年を超える期間まで引き続き雇用契約が締結されていることを指します。）

※奨励対象となる常時雇用する従業員（介護休業取得者）は介護休業取得前時点で雇用保険に6か月以上加入および就労実績が必要です。

**Q8 申請できる企業の要件として、資本金の額や業種は関係ありますか。**

**A8** 常時雇用する従業員数が300名以下であれば、資本金の額や業種は問いません。

ただし、風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律に規定する風俗営業、性風俗関連特殊営業、接客業務受託営業およびこれらに類する事業（接待飲食店、パチンコ、ゲームセンター等）を行っている事業者は申請できません。

**Q9 従業員数が1名でも申請できますか。**

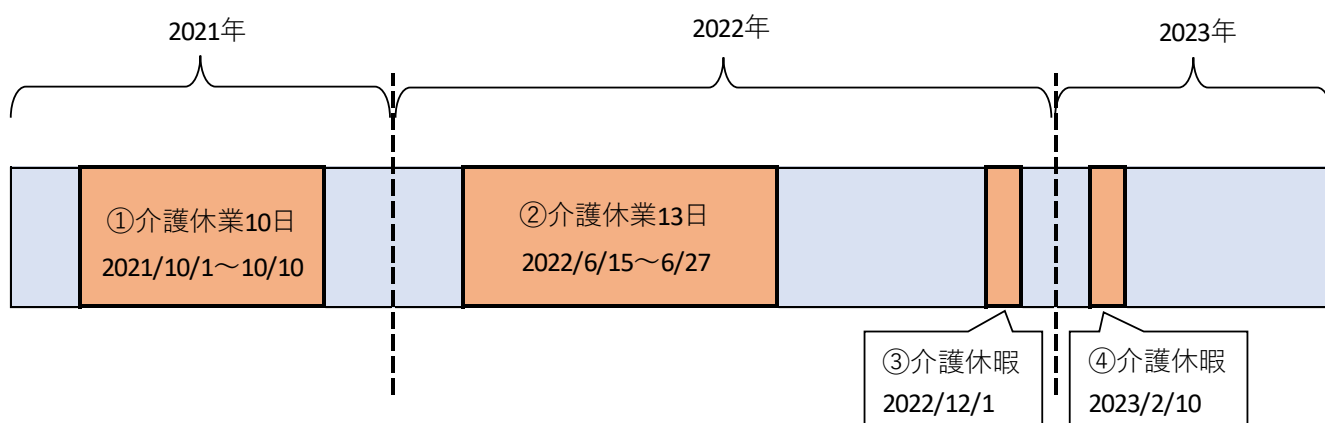
**A9** 申請することはできません。雇用保険加入期間6か月以上の従業員が2名以上いることが必要です。

**介護休業期間****Q10 介護休業として合算できる期間はいつですか。**

**A10** 申請する介護休業開始日から1年以内に取得した介護休業、有給の介護休暇を合算できます。

申請可能期間は、申請する介護休業・介護休暇のうち直近の休業・休暇から復帰し3か月経過後2か月以内ですので、ご注意ください。

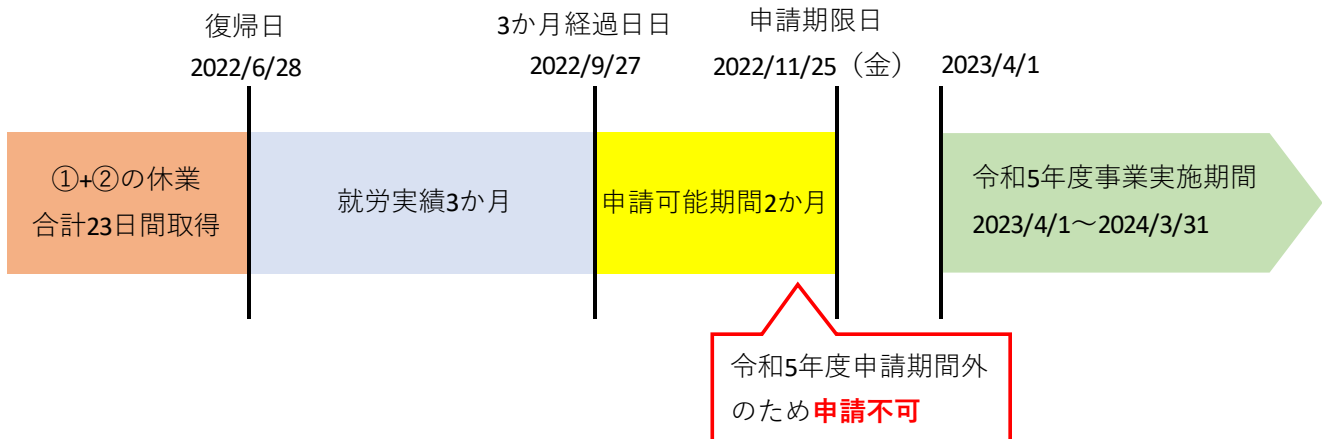
※申請する介護休業開始日は任意で選択可能です。

**介護休業・介護休暇を3年間にわたり複数回取得した場合の申請例**

【例1】①の介護休業開始日を起点とした場合（①と②の休業を合算して申請）

合算対象期間は2021年10月1日～2022年9月30日の1年間です。

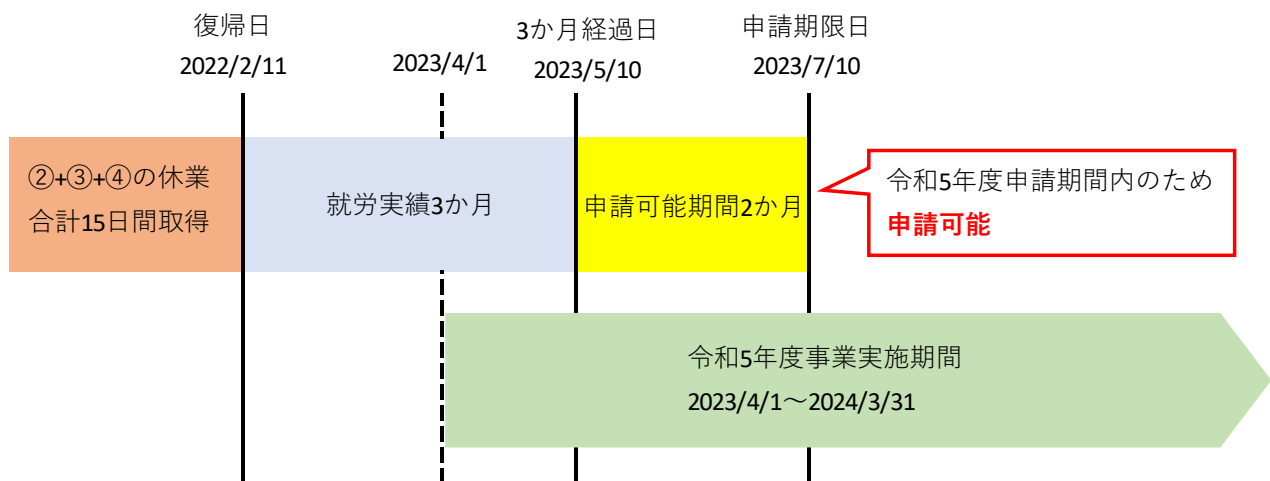
この場合、①および②の介護休業計23日間は申請対象となります。ただし、直近の休業・休暇（②の介護休業）から復帰し3か月経過後2か月以内の申請可能期間が令和5年度申請期間に該当しないため、申請できません。



【例2】②の介護休業開始日を起点とした場合（②と③④の休業・休暇を合算して申請）

合算対象期間は2022年6月15日から2023年6月14日の1年間です。

この場合、②の介護休業および③④の介護休暇計15日間は申請対象となります。直近の休業・休暇（③④の介護休暇）から復帰し3か月経過後2か月以内の申請可能期間が令和5年度申請期間内のため、申請可能です。申請期間内にご申請ください。



**Q11 介護休暇制度はありますが無給です。特別に有給とすることで合算対象にできますか。**

**A11 有給であることが就業規則に規定されていない場合は、合算対象にできません。**

---

**Q12 半日または時間単位で取得した有給の介護休暇も合算対象にできますか。**

**A12 合算対象にできます。ただし、1日相当分の介護休暇を取得し1日単位でご申請ください。**

**【例】**

半日の介護休暇…2回取得して1日分

1時間単位の介護休暇…8時間分取得し1日分 など

(※) 1日相当分の休暇回数・時間は、各事業所就業規則によります。

---

**Q13 介護休業・休暇取得中に対象家族が亡くなりました。会社の規定で法律を上回る介護休業の期間を認めている場合、対象家族死亡後、会社独自の介護休業日数も奨励金の申請日数に含むことができますか。**

**A13 含むことができません。**

法律を上回る部分に関しても、会社で就業規則に規定されているならば介護休業として認められます。ただし、本奨励金において申請できる日数は介護休業の終了日までとなります。

※介護休業の終了となる事由（育児介護休業法 第15条3項、則31条）

介護休業は、通常、労働者が申し出た休業終了予定日に終了しますが、以下の場合には、労働者の意思にかかわらず終了します。

- ① 終了予定日の前日までに、以下ア～ウまでの事由により対象家族を介護しないこととなった場合等の事由
    - ア 対象家族の死亡
    - イ 対象家族と労働者の親族関係の消滅
    - ウ 労働者が対象家族を介護できない状態になったこと
  - ② 終了予定日までの労働者について、産前産後休業、育児休業または新たな介護休業が始まったこと
-

## 原職復帰

### Q14 原職とはどのようなものですか。

A14 厚労省『事業主が講ずべき措置に関する指針』に従い、本奨励金の示す次のア)～キ)の全てを満たすことを原則とします。※詳細は募集要項 P.9 参照のこと

- ア) 休業前と休業後とで所属する部署が同一であること
- イ) 休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であること
- ウ) 休業後の職制上の地位が、休業前より下回っていないこと
- エ) 休業前と休業後とで労働時間に変更されていないこと
- オ) 休業後の給与が、休業前の給与より下回っていないこと
- カ) 無期雇用労働者であった労働者が休業後、有期労働者として新たに雇用契約を締結している場合や、給与形態が変更されている場合は休業取得者本人の希望によるものでも原職等に復帰したと認められない。
- キ) 介護休業後の勤務形態として在宅勤務も対象となるが、当該事業所の在宅勤務規定を整備すること。

### Q15 職制上の地位と職務内容は休業前と変更ありませんが、勤務場所が変更となった場合は、「原職相当職」として認められないのでしょうか。

A15 原則は認められません。

A14 イ)において本人の希望によるもの、または通勤事情の変化に伴い、経済的または精神的不利益が特段生じない場所（例：自宅からより近い事業所）へ復帰する場合等、個々の状況に応じて「原職相当職」と認められる場合もあります。

### Q16 職制上の地位と職務内容は休業前と変更ありませんが、賃金が下がりました。この場合、「原職相当職」として認められないのでしょうか。

A16 育介法に基づく短時間勤務の利用や賃金規程の改定など、客観的合理性が認められる事由によって金額の変更がある場合は、原職相当職として認められる場合もあります。

### Q17 介護休業等取得後、本人の希望で正社員(正規雇用)からパートタイム労働に変更した場合、原職復帰にあたりますか。

A17 介護休業取得後、雇用形態が変更されている場合は原職復帰にあたりません。  
※介護休業取得者本人の希望であっても原職等に復帰したと認められません。



## 一時的・臨時的な就労

**Q18** 介護休業期間中、業務の都合で一時的に就労しました。

一時的な就労日も介護休業取得日数に含まれますか。

**A18** 一時就労が本奨励金の定める日数もしくは時間の上限範囲内であれば連続した休業とみなしますが、奨励対象となる介護休業取得日数には含みません。また、本奨励金の定める日数もしくは時間の上限範囲を超えた場合には、その期間もしくは休業期間全て本奨励金の介護休業とみなされません。

※少しでも就労した日は介護休業取得日とみなしません。

### 【一時就労の上限日数、上限時間の計算方法】

本奨励金における一時的な就労の範囲について、介護休業の上限日数と上限時間を計算します。

#### ■ 1か月以上の介護休業

$$\begin{array}{l}
 \boxed{\text{雇用契約上の年間所定労働日数}} \div \boxed{12} = \boxed{A} \\
 \boxed{A} \times \boxed{1/3} = \boxed{B \text{ (1か月の一時就労上限日数)}} \\
 \boxed{B} \times \boxed{1 \text{日あたりの雇用契約時間}} = \boxed{C \text{ (1か月の一時就労上限時間)}}
 \end{array}$$

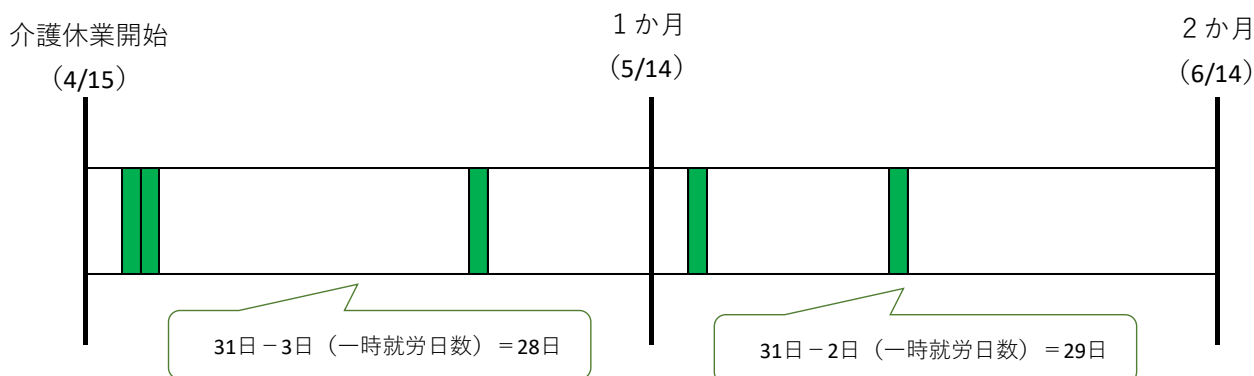
#### ■ 1か月未満の介護休業

$$\begin{array}{l}
 \boxed{\text{介護休業日数}} \times \boxed{1/3} = \boxed{B \text{ (一時就労上限日数)}} \\
 \boxed{B} \times \boxed{1 \text{日あたりの雇用契約時間}} = \boxed{C \text{ (一時就労上限時間)}}
 \end{array}$$

## 【本奨励金の定める介護休業となる場合】

例 1) 1 か月以上の介護休業期間

4 月 15 日～6 月 14 日の休業期間のうち、5 日就労した場合



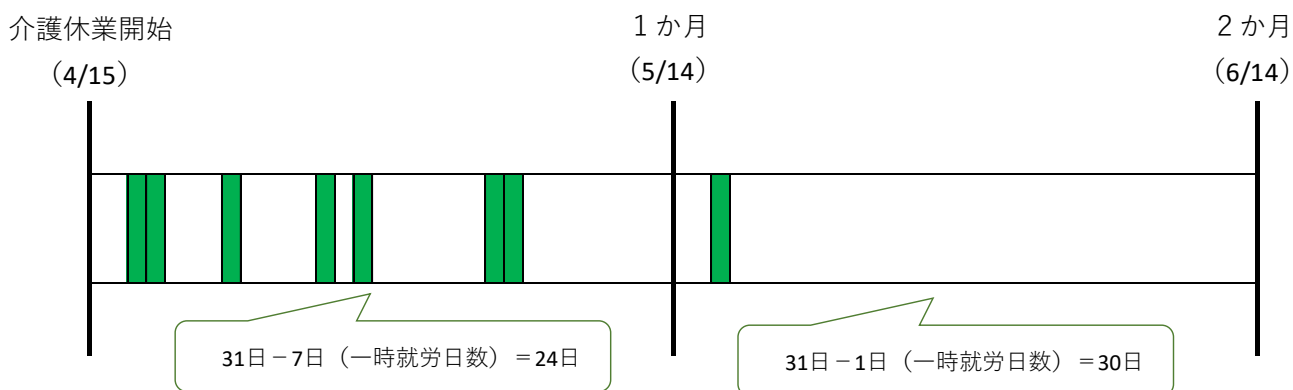
雇用契約上の年間所定労働日数 245 日 (365 日-年間休日数 (120 日))

245 日÷12 か月=20.41…、20 日×1/3=6.6… ※小数点以下切り捨て → 上限日数は 6 日となる。

※介護休業開始から起算し 1 か月ごとの一時就労日数が 6 日以下のため、連続した介護休業として認められ、この場合は 57 日で申請することができる。

例 2) 1 か月未満の介護休業期間

4 月 15 日～6 月 14 日の介護休業期間のうち、8 日 (実働 1 時間) 就労した場合



雇用契約上の年間所定労働日数 245 日 (365 日-年間休日数 (120 日))

245 日÷12 か月=20.41…、20 日×1/3=6.6… ※小数点以下切り捨て → 上限日数は 6 日となる。

1 日あたりの雇用契約時間実働 8 時間

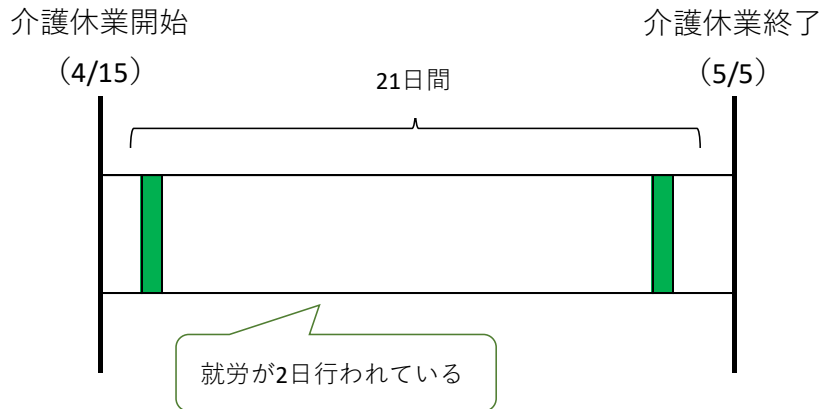
6 日×8 時間=48 時間 → 1 か月の上限時間は 48 時間となる。

今回は 8 日×1 時間=8 時間就労している。

※介護休業開始から起算し 1 か月ごとの一時就労日数が 6 日以上だが上限時間 48 時間以内のため、連続した介護休業として認められ、この場合は 54 日間で申請することができる。

## 例3) 1か月未満の介護休業期間

4月15日～5月5日の介護休業期間(21日間)のうち、2日就労した場合



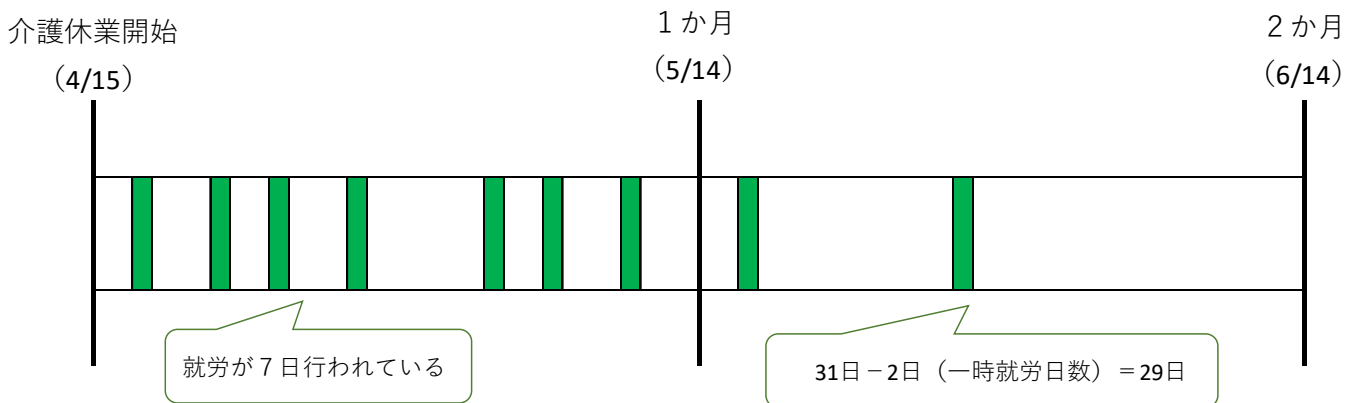
$21 \text{日} \times 1/3 = 7$  → 上限日数は7日となる。

※上限日数の範囲内であるため申請することが可能。ただし、一時就労を行った日は対象外のため19日で申請することができる。

## 【本奨励金の定める介護休業と認められない場合】

## 例1) 1か月以上の介護休業期間

4月15日～6月14日の介護休業期間のうち、4月15日～5月14日に7日(実働8時間)就労した場合



雇用契約上の年間所定労働日数 245日 (365日 - 年間休日数 (120日))

$245 \text{日} \div 12 \text{か月} = 20.41\dots$ 、 $20 \text{日} \times 1/3 = 6.6\dots$  ※小数点以下切り捨て

→ 1か月の上限日数は6日となる。

1日あたりの雇用契約時間実働8時間の場合

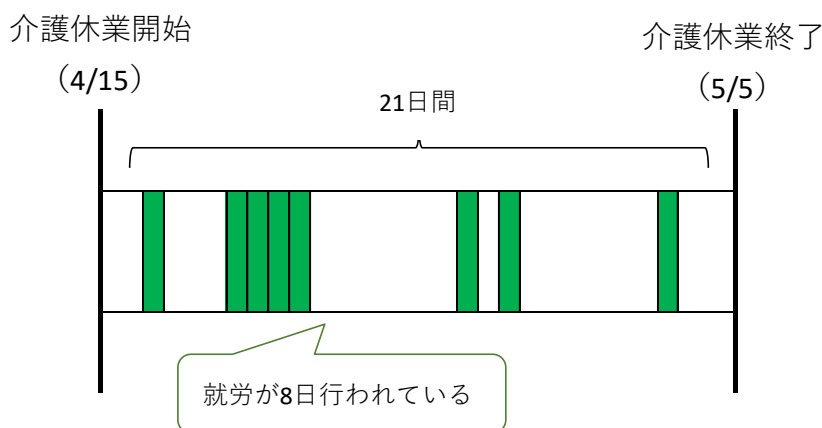
$6 \text{日} \times 8 \text{時間} = 48 \text{時間}$  → 1か月の上限時間は48時間となる。

今回は  $7 \text{日} \times 8 \text{時間} = 56 \text{時間}$  就労している。

※介護休業開始から起算し1か月ごとの一時就労日数が、本奨励金において認められる範囲を超えているため、4月15日～5月14日の期間については奨励対象外となり、5/15～6/14の期間(29日)で申請することができる。

## 例2) 1か月未満の介護休業期間

4月15日～5月5日の介護休業期間(21日間)のうち、8日就労した場合



$21 \text{日} \times 1/3 = 7$  → 上限日数は7日となる。

1日あたりの雇用契約時間が8時間の場合、

$7 \text{日} \times 8 \text{時間} = 56 \text{時間}$  → 1か月の上限時間は56時間となる。

今回は  $8 \text{日} \times 8 \text{時間} = 64 \text{時間}$  就労している。

※介護休業開始からの就労日数が7日以上となり、上限時間の56時間を超えて就労しているため、  
本奨励金においての一時就労として認められず、奨励対象外となる。

## 法を上回る取り組み

**Q19 「法を上回る取り組み」の4つの項目すべてをすでに実施している場合は対象外ですか。**

**A19** すでに実施している4つの項目のうち、いずれかの更なる制度整備をすることで対象となります。  
制度整備の時期についてはQ21をご確認ください。

**【例】**

現行…通算100日の範囲内で介護休業を取得することができる(すでに法を上回っている)

改定…通算120日の範囲内で介護休業を取得することができる(令和5年4月1日以降に整備)

**Q20 現状、「法を上回る取り組み」の4つの項目のうち、すでに実施しているものとまだ実施していないものがあります。  
この場合、すでに実施しているものをさらに整備することで対象となりますか。**

**A20** 対象となります。

**Q21 令和4年度に申請し支給されました。育介法を上回る取り組みは、再度上乗せする必要がありますか。**

**A21** 以前支給決定された場合でも、令和5年度に申請する場合は、令和5年4月1日以降に法を上回る取り組みを再度就業規則に規定する必要があります。

**Q22** 介護休暇の取得日数の上乗せについて、法に定める制度では「1人の場合5日、2人以上なら10日取得できる」とあります。

これを、「1人の場合5日、2人以上なら11日取得できる」とした場合、制度整備したことになりますか。

**A22** 介護休暇の上乗せについては、1人の場合と2人以上の場合のどちらも法を上回る必要があります。1人の場合6日以上かつ2人以上の場合11日以上の日数が必要です。

---

**Q23** 介護休業取得者が復帰するまでに制度整備をする必要はありますか。

**A23** 復帰日までに制度整備の必要はありません。令和5年4月1日以降、申請日までに整備し労働基準監督署へ届け出てください。

---

## 申請書類

---

**Q24** 納税に係る証明書において、個人事業主の「直近の納期」とはいつのことですか。

**A24** 申請日時点での納期到来分のもの、かつ納付が確認できるものをご提出ください。

詳しくは募集要項 P.21、22「別紙3 納税証明書について」をご参照ください。

---

**Q25** 常時雇用する従業員が10人未満の場合、就業規則の作成・届出は必要ですか。

**A25** ○初めて就業規則を作成する場合

就業規則を作成のうえ、労働基準監督署へ届け出てください。この度作成した就業規則の提出のみで結構です。

○就業規則はあるが、届け出していない場合

旧就業規則については、届出の必要はありません。改定した就業規則を届け出たうえで、新旧の就業規則をご提出ください。

(※)労働基準法では従業員10人未満の場合の届出義務はありませんが、本奨励金の申請には作成、届出が必要です。

---

**Q26** 事業所が複数あり、そのうち従業員が10人未満の事業所は就業規則を届け出ていません。申請するにあたり、この未届の事業所にも就業規則を作成する必要がありますか。また、どの事業所就業規則を提出すればよいですか。

**A26** 育介法の対象となる全ての従業員が利用できるように制度を整備する必要があります。従って従業員が10人未満の事業所についても就業規則を作成し、従業員へ周知してください。

提出する就業規則は支給申請に係る従業員が所属する事業所分のみでかまいませんが、必ず労働基準監督署へ届け出たものをご提出ください。なお、支給申請に係る従業員が契約社員、パートタイム労働者等で、別途就業規則を定めている場合は、その雇用形態に応じた就業規則もご提出ください。

**Q27** 社会福祉法人で収益事業を行っていますが、法人住民税の納税証明書が発行されません。申請するにあたり、納税証明書の代わりに必要な提出書類はありますか。

**A27** 社会福祉法人、更生保護法人、学校法人または私立学校法第64条第4項の法人に該当し、収益事業による所得の90%が本来の目的に充てられている場合は、定款または寄付行為、決算報告書とあわせて以下の書類をご提出ください。

- ・法人住民税の課税・非課税の判定票（収益事業に係る所得金額に関する計算書）（写し）
- ・確定申告書（写し）

**Q28** 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書の事業主通知用とはどのようなものですか。

**A28** 名称が「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用）」で、以下の内容が含まれているものです。

- ・公共職業安定所の名称、印
- ・確認（受理）通知年月日
- ・被保険者番号
- ・被保険者氏名
- ・事業所名略称
- ・事業所番号
- ・管轄区分
- ・生年月日
- ・資格取得年月日
- ・取得時被保険者種類
- ・転勤の年月日（空欄でも可）

※兼務役員の場合、雇用保険加入のための手続きをおこなっていること

## 申請の可否

**Q29** 複数のグループ企業があります。それぞれの企業で申請することは可能ですか。

**A29** 代表者の方が異なり別法人格であれば、申請可能です。

**Q30** 介護休業から復帰後3か月以上就労しましたが、退職することが決まっています。申請は可能ですか。

**A30** 本奨励金は継続雇用されていて、労働契約が終了することが明らかでないことを条件としていますので、この場合は申請できません。

**Q31** 介護休業から復帰後3か月の間に、病気等で休んでしまいました。申請するにあたり、どのような扱いになりますか。

**A31** 本奨励金では介護休業から復帰後3か月間の就労実績が必要となります。そのため、復帰後3か月の間に自己都合による欠勤等の休みが生じた場合は、休んだ日数分を充足しなくてはなりません。充足する期間は、復帰後3か月が経過した日から2か月以内です。下の充足例をご参照ください。なお、申請期間内に充足できない場合は申請できません。

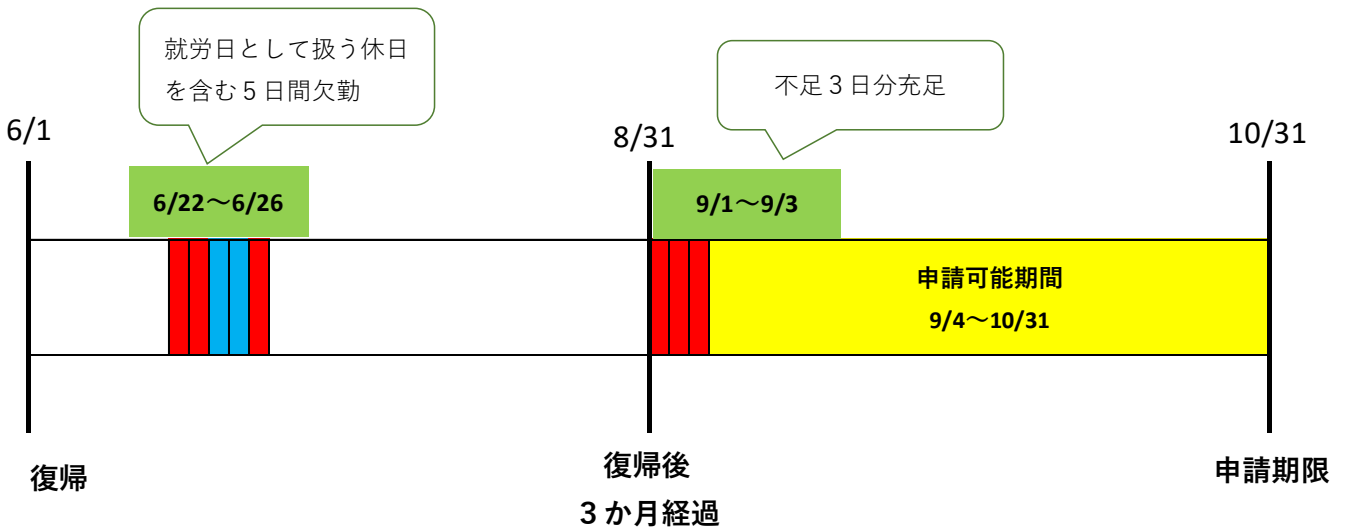
**【例】2023年6月1日に復帰**

欠勤等がない場合



欠勤等が無い場合は、介護休業から復帰後3か月間就労した後、2か月以内にご申請ください。

**連続 10 日未満の欠勤等がある場合**



**連続 10 日未満**の欠勤等がある場合、その間に含まれる休日は就労日として扱います。  
 介護休業から復帰後 3 か月就労した後、2 か月以内に法定休日等を含めて不足日数分を充足し、充足された時点から申請期限までにご申請ください。

令和 5 年 6 月

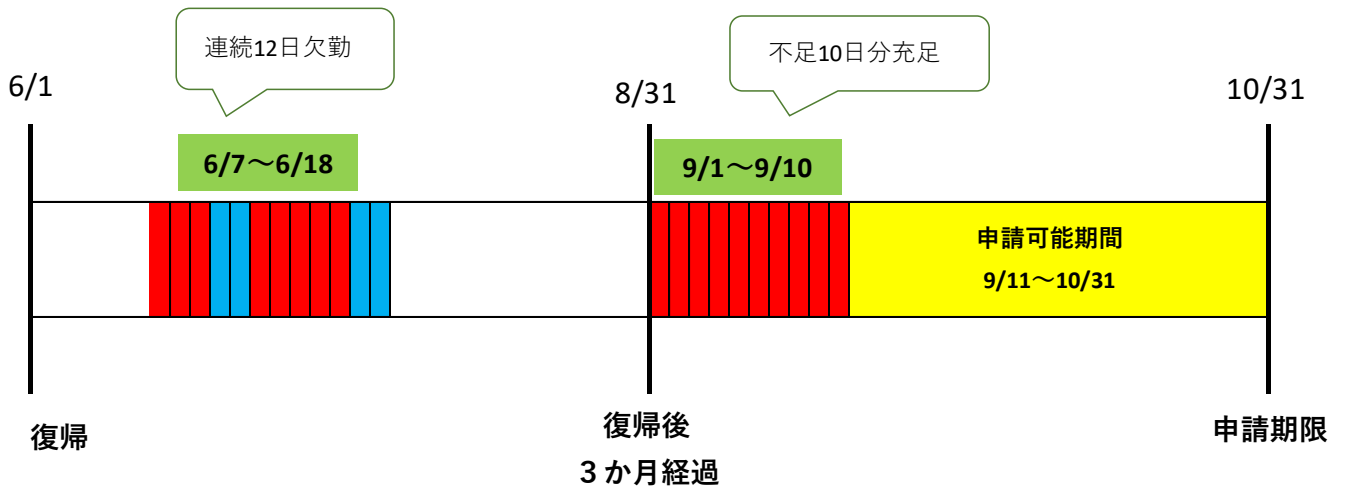
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
		休日	休日						休日
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
休日							休日		
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
水	木	金	土	日	月	火	水	木	金
			休日	休日					

令和 5 年 9 月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
	休日	休日						休日	休日
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
月	火	水			土	日	月	火	水
					休日	休日	休日		
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
		休日	休日						休日



連続10日以上欠勤等がある場合



連続10日以上欠勤等がある場合、欠勤等には含まれる休日は非就労日として扱いません。介護休業から復帰後3か月就労した後、2か月以内に法定休日等を含めて不足日数分を充足し、充足完了日の翌日から申請期限までに申請してください。

令和5年6月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
		休日	休日						休日
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
休日						休日	休日		
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
			土	日	月				金
			休日	休日					

欠勤等には含まれる休日 (充足必要)

欠勤等には含まれない休日 (充足不要)

令和5年9月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
	休日	休日						休日	休日
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
					休日	休日	休日		
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
		休日	休日						休日

6/7~6/16の10日間充足

### Q32 介護休業を2回以上取得した場合、申請は可能ですか。

#### ① 対象家族が異なる場合

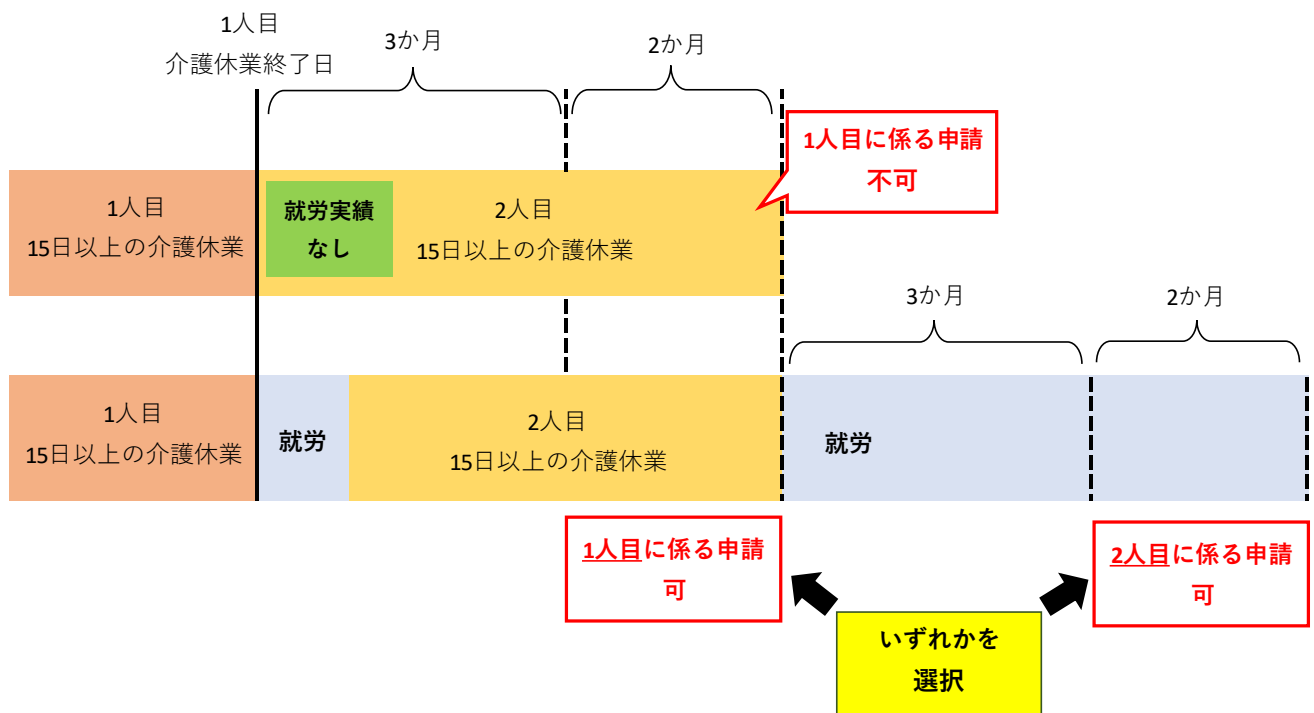
父(1人目の対象家族)の介護休業中に母(2人目の対象家族)が要介護状態になり、父(1人目の対象家族)の介護休業中から引き続いて母(2人目の対象家族)の介護休業に入った。

#### ② 対象家族が同一の場合

一度目の介護休業取得終了後、3か月の職場復帰の途中で2度目の介護休業を取得した。

### A32

- ① 1人目の介護休業終了から3か月の間に勤務実績がない場合は、1人目に係る申請はできません。一方、勤務実績がありさらに2人目について介護休業を取得した場合は、介護休業中であっても申請の期限に係る要件を満たせば、1人目に係る申請は可能です。ただし、申請は年度内1回のみですので、対象家族が2人になる場合はいずれかを選択のうえご申請ください。



#### ② 申請は可能です。

3か月の職場復帰の間、もしくは申請期間中に同一の対象家族に係る2度目の介護休業を取得した場合は、2度目の介護休業が終了した後、3か月の職場復帰を経過してから2か月以内の申請となります。この際、1度目の介護休業と2度目の介護休業を合算して申請が可能です(Q10参照)。ただし、事業の受付期間は令和6年3月31日のため1回目の介護休業のみで申請することも可能です。

②の介護休業終了後、①と②の介護休業を合算して申請可能



## 出向

**Q33** 在籍出向している従業員が介護休業を取得した場合、出向先の企業から申請は可能ですか。

**A33** 出向先の企業から申請することはできません。

従業員との雇用関係は在籍している出向元にあるとみなされるため、申請できるのは出向元の企業となります。

## 併給

**Q34** 他機関で実施する介護休業に関する助成金等との併給は可能ですか。

**A34** 本奨励金としては可能です。ただし、併給先機関にて、他の助成金との併給は不可としている場合があります。事前に併給先機関へお問い合わせください。

## 注意事項

**Q35** 代表者の自署ができない場合はどうすればよいですか。

**A35** 代表者の自署ができない場合は、代表者氏名の横に実印（登記印）を押印してください。実印（登記印）を押印した場合は、申請日時点で発行日から3か月以内の印鑑証明書類の提出が必要です。

ただし、支給決定通知を受領後、奨励金請求書兼口座振替依頼書を提出する際に、改めて印鑑証明書が必要となります。