2023.9

令和５年度　働くパパママ育業応援奨励金
「もっとパパコース」Ｑ＆Ａ

— 目次 —

奨励金の概要

Q1 育業とは、どのようなものですか。―――― P. 4
Q2 育児休業制度とは、どのような制度ですか。―――― P. 4
Q3 募集要項上の「1 か月」とは、何日で考えればよいですか。―――― P. 4
Q4 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
Q5 支給決定後、奨励金はいつ頃支払われますか。―――― P. 4
Q6 奨励金の用途は決まっていますか。―――― P. 4

奨励金額

Q7 奨励金額が支給申請額から減額になることはありますか。―――― P. 5

奨励対象事業者の要件

Q8 常時雇用する従業員とは、どのような人ですか。―――― P. 5
Q9 常時雇用する従業員には、パートタイム労働者や有期雇用の従業員を含めますか。――――P. 5
Q10 常時雇用する従業員数には、派遣労働者を含めますか。――――P. 5
Q11 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
Q12 従業員数が１名でも申請できますか。――――P. 5
Q13 従業員１０００人以上の企業です。年度をまたいで育業している男性従業員がいる場合、育業率の算出はどうすればよいですか。――――P. 6

育業期間

Q14 出産予定日から育業しましたが、出産日が予定日より遅れた場合、いつから育業として申請可能ですか。―――― P. 6
Q15 令和４年度から令和５年度にかけて複数育業者がいます。令和５年４月１日以降に復帰した育業者のみ申請の対象となりますか。――――P. 6

原職復帰

Q16 原職とはどのようなものですか。―――― P. 7
Q17 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. 7
Q18 育業後、本人の希望で正社員からパートタイム労働者に変更した場合、原職復帰にあたりますか。――――P. 7

一時的・臨時的な就労

Q19 育業中、一時的に勤務しました。この期間も連続した育業日数に含まれますか。---------- P. 8
Q20 育業中に一時就労の範囲を超えて就労しました。申請書に記載する育業期間は、対象とならない期間を除いた期間ですか。---------- P. 8
Q21 労使協定を締結し、出生時育児休業（産後パパ育休）中に就労しました。この期間も奨励対象となりますか。----------P. 8～11

有給の育業

Q22 育業中の従業員に賃金を支払いました。有給の育業となりますか。----------P. 11
Q23 有給の育業と判断された場合、奨励対象となる育業の扱いはどうなりますか。---------- P. 11

環境整備要件

Q24 令和４年度の環境整備について、実施しているとみなす範囲を教えてください。----------P. 12
Q25 令和４年度の実施状況を確認したところ、すべての環境整備が実施済みのため、新たに就業規則を制定する予定です。就業規則制定例など参考になるものはありますか？---------- P. 12
Q26 令和4年度にすべての環境整備を実施しています。令和５年度は各項目の事務取扱い要領（実施要領）を作成予定です。就業規則の制定の代わりに実施要領を提出することは可能ですか。---------- P. 12

申請書類

Q27 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. 12
Q28 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. 12
Q29 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、どの事業所の就業規則を提出すればよいですか。---------- P. 12
Q30 社会福祉法人で収益事業を行っていますが、法人都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. 13
Q31 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. 13

申請の可否

Q32 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. 13
Q33 育業から復帰後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. 13
Q34 子が多胎児です。それぞれの子に対して、申請することは可能ですか。---------- P. 13
Q35 育業から復帰後３か月の間に、病気等で休んでしまいました。申請することは可能ですか。----------P. 14～16

出向

Q36 在籍出向している従業員が育業した場合、出向先の企業から申請は可能ですか。----------P. 17

併給

Q37 他機関で実施する育業に関する助成金等との併給は可能ですか。---------- P. 17
Q38 各コースとの併給について教えてください。---------- P. 17

注意事項

Q39 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. 17

【参考】

令和４年度　環境整備要件未実施例---------- P. 18

奨励金の概要

Q1 育業とは、どのようなものですか。

A1 東京都が令和 4 年 6 月に発表した育児休業の愛称です。
育児介護休業法第 2 条第 1 号に規定する育児休業を取得することを指します。

Q2 育児休業制度とは、どのような制度ですか。

A2 育児・介護休業法により定められている、原則として 1 歳に満たない子を養育する男女労働者が、子の養育のために休業できる制度です。休業期間は原則として子が 1 歳に達するまでです。ただし、両親ともに育児休業を取得した場合は子が 1 歳 2 か月になるまでに 1 年ずつ（パパママ育休プラス）、希望しているにも関わらず保育所に入所できない場合等は最大で子が 2 歳になるまで延長できます。また、令和 4 年 10 月 1 日より分割して原則 2 回まで取得可能です。ただし、産後パパ育休及び育業の延長を行った場合は最大 6 回に分けて取得可能です。
なお、有期雇用労働者においては、勤務先に申出時点で子が 1 歳 6 か月（2 歳までの休業の場合は 2 歳）になるまでの間に、雇用契約が更新されないことがあきらかでないことが要件です。ただし、本奨励金でいう育児休業とは、各事業所で規定する育児休業として取り扱いますので、この限りでない場合があります。

Q3 募集要項上の「1か月」とは、何日で考えればよいですか。

A3 「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。

Q4 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。

A4 審査の状況によって前後しますが、通常正式受領（書類に不備がない状態）から 1 か月程度です。

Q5 支給決定後、奨励金はいつ頃支払われますか。

A5 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。

Q6 奨励金の用途は決まっていますか。

A6 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。

奨励金額

Q7 奨励金額が支給申請額から減額になることはありますか。

A7 審査の結果、申請時の取得日数と奨励対象日数が異なり対象の人数が減った場合、減額になることがあります。

奨励対象事業者の要件

Q8 常時雇用する従業員とは、どのような人ですか。

A8 募集要項 P.6「9. 都内勤務の常時雇用する従業員（雇用保険被保険者）を 2 名以上、かつ申請日時点で 6 か月以上継続雇用していること」の＜常時雇用する従業員とは＞をご参照ください。

Q9 常時雇用する従業員には、パートタイム労働者や有期雇用の従業員を含みますか。

A9 以下の要件を満たしている場合、含まれます。

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（育業者）は育業前に 6 か月以上の就労実績と雇用保険加入期間があり奨励金の支払い完了まで、その状況が継続している必要があります。

Q10 派遣労働者は常時雇用する従業員数に含めますか。

A10 含めません。登録型派遣、常駐型（常用型）派遣など、他の企業から派遣されている従業員は常時雇用する従業員には該当しません。

Q11 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。

A11 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。

Q12 従業員数が1名でも申請できますか。

A12 申請することはできません。申請日時点で雇用保険加入期間 6 か月以上の従業員が 2 名以上いることが必要です。また、申請から奨励金の支払い完了までの期間を通して、この要件を満たす必要があります。

Q13 従業員1000人以上の企業です。年度をまたいで育業している男性従業員がいる場合、育業率の算出はどうすればよいですか。

Q13 〇事業年度をまたがって育業していた場合、育業を開始した日を含む事業年度の取得で算出。
〇分割して複数の事業年度において育業していた場合、最初の育業の取得のみ計算の対象とする。

育業期間

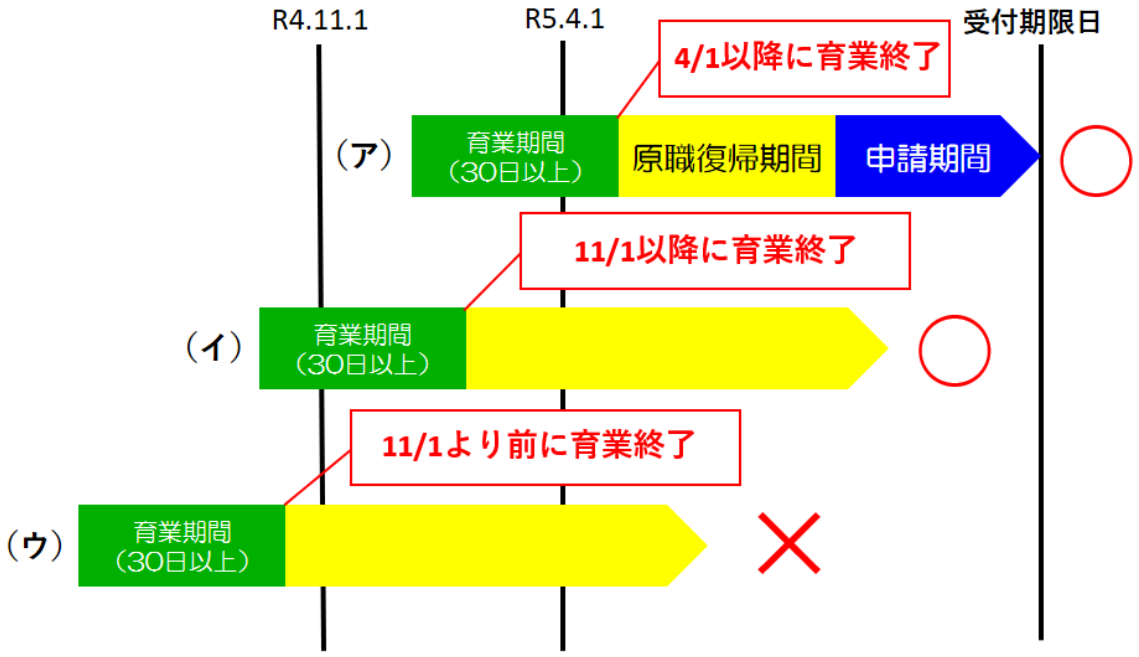
Q14 出産予定日から育業しましたが、出産日が予定日より遅れた場合、いつから育業として申請可能ですか。

A14 本奨励金では、子の出生日当日以降を奨励対象期間とします。子の出生日以降の育業でご申請ください。
※出産予定日から出生日前日までの日数は含めません。

Q15 令和4年度から令和5年度にかけて複数育業者がいます。令和5年4月1日以降に復帰した育業者のみが申請の対象となりますか。

A15 令和４年11月２日以降に復帰している育業者が対象となります。
ただし、複数の育業者のうち１人は必ず令和５年４月１日以降に終了した人を含めて申請してください。

例）下記図のうち対象となるのは（ア）および（イ）となります。



原職復帰

Q16 原職とはどのようなものですか。

A16 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.10 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が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原職等に復帰したと認められない。

キ）育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。

Q17 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。

A17 原則は認められません。

しかし、Q16 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「原職相当職」と認められる場合もあります。

Q18 育業後、本人の希望で正社員からパートタイム労働者に変更した場合、原職復帰にあたりますか。

A18 育業後、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。

※育業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

Q19 育業中、一時的に勤務しました。この期間も連続した育業日数に含まれますか。

A19 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育業とみなしますが、奨励対象となる育業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、その期間は本奨励金の育業とみなされません。

Q20 育業中に一時就労の範囲を超えて就労しました。申請書に記載する育業期間は、対象とならない期間を除いた期間ですか。

A20 申請書には申出書のとおりの期間、会社が認めた期間を記載してください。ただし、審査の過程で日数や期間が変更される場合があります。

Q21 労使協定を締結し、出生時育児休業（産後パパ育休）中に就労しました。この期間も奨励対象となりますか。

A21 労使協定を締結したうえで就労し、国の給付金の対象になった場合でも、就労した日は本奨励金の育業日数に含めることはできません。

育児・介護休業法上の育児休業は、子の養育を行うために、休業期間中の労務提供義務を消滅させる制度であり、休業中に就労することは想定されていません。

しかし、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することはできます。

一方で、恒常的・定期的に就労させる場合は、育児休業をしていることにはなりませんのでご注意ください。

（恒常的・定期的の例）
労働者が育児休業開始当初より、あらかじめ決められた 1 日 4 時間で月 20 日勤務する場合や、毎週特定の曜日または時間に勤務する場合。

（編集/厚生労働省リーフレット　https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000706037.pdf）

【一時就労の計算方法】

本奨励金における一時的な就労の範囲について、下記の式にあてはめて育業者の上限日数と上限時間を算出します。

■１か月以上の育業

雇用契約上の年間所定労働日数	÷	12	=	A		
A	×	1/3	=	B（１か月の一時就労上限**日数**）		
B	×	１日あたりの雇用契約時間	=	C（１か月の一時就労上限**時間**）		

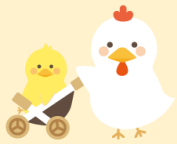
■１か月未満の育業

育業日数	×	1/3	=	B（一時就労上限**日数**）		
B	×	１日あたりの雇用契約時間	=	C（一時就労上限**時間**）		

具体例）

・雇用契約上の年間所定労働日数　245 日（年間休日数 120 日）

・１日あたりの雇用契約時間　実働 8 時間



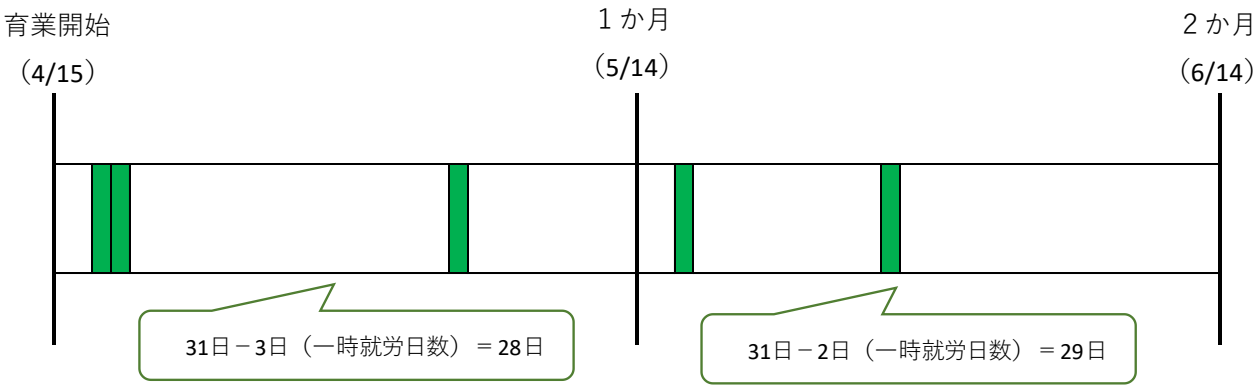
式にあてはめて上限日数と上限時間を算出

245	÷	12	=	20.41…	※小数点以下切り捨て
20	×	1/3	=	6.6…	
6	×	8	=	48	

１か月に６日以内、または６日を超えて就労した場合、48 時間以内の就労なら一時就労として認められる

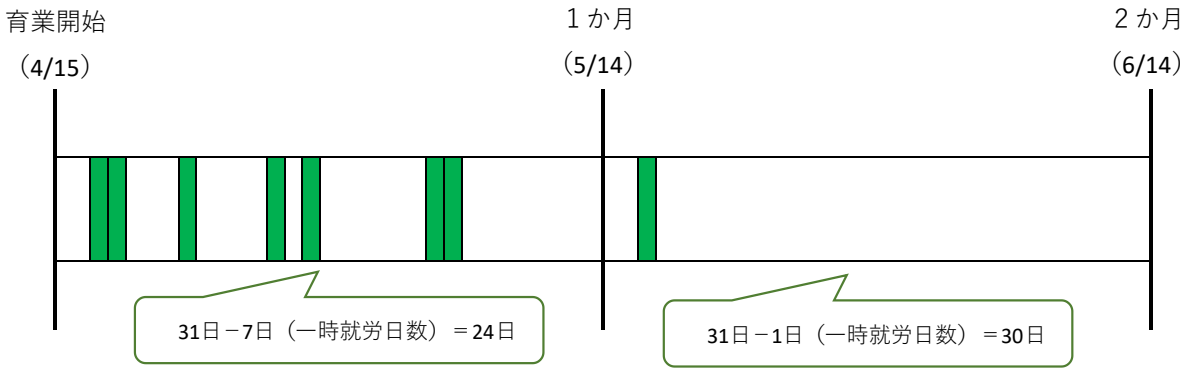
具体例のような働き方の育業者で【本奨励金の定める育業と認められる場合】

例①　4 月 15 日～6 月 14 日の育業期間（1 か月以上の育業）のうち、5 日就労した。



※育業開始から起算し１か月ごとの一時就労日数が **6 日以下のため**、連続した育業として認められ、この場合は 57 日で**奨励対象。**

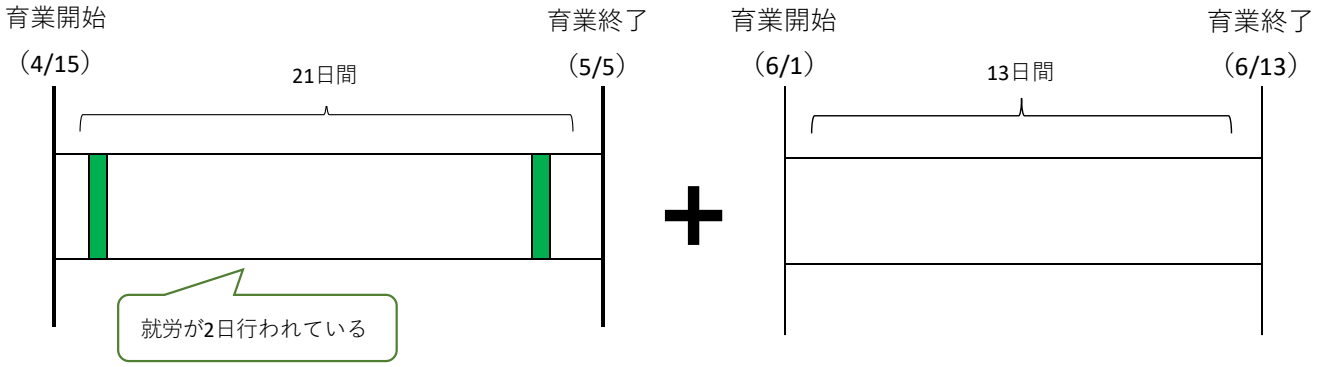
例②　4 月 15 日～6 月 14 日の育業期間（1 か月以上の育業）のうち、8 日（実働 1 時間）就労した。



この例では、8 日×1 時間＝8 時間就労している。

※育業開始から起算し 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**に連続した育業として認められ、この場合は 54 日で**奨励対象。**

例③　4 月 15 日～5 月 5 日の育業期間（21 日間）と 6 月 1 日～6 月 13 日の育業期間（13 日）のうち、2 日就労した。

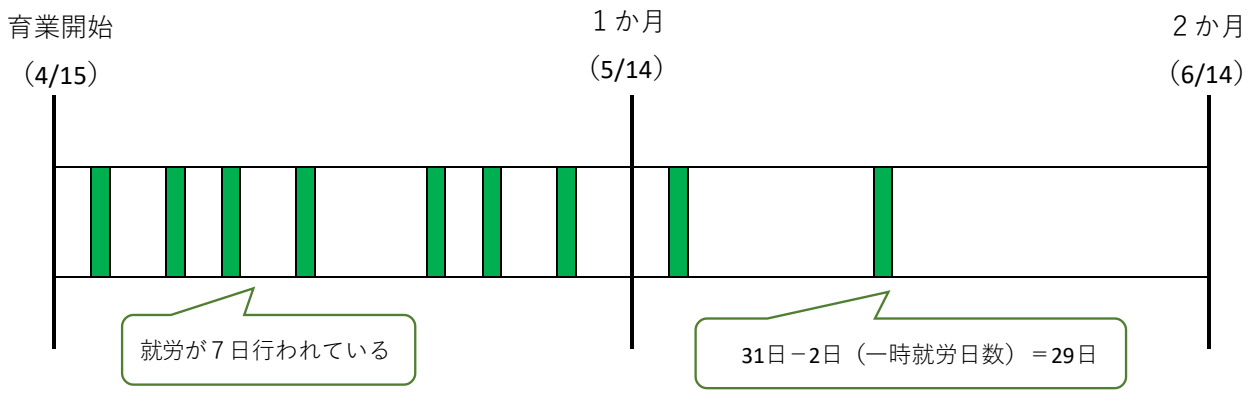


1 か月未満の場合の上限日数は 21 日×1/3＝7　→　上限日数は 7 日となる。

※上限日数の範囲内。ただし、一時就労を行った日は対象外のため 19 日のみ申請対象となり、13 日間の育業と合わせて 32 日で**奨励対象。**

具体例のような働き方の育業者で【本奨励金の定める育業と認められない場合】

例①　4 月 15 日～6 月 14 日の育業期間のうち、4 月 15 日～5 月 14 日に 7 日（実働 8 時間）就労した。



この例では、7 日×8 時間＝56 時間就労している。

※育業開始から起算し 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 日の期間について奨励対象外**となり、5/15～6/14 の期間（29 日）も 30 日の育業に満たないため**奨励対象外。**

有給の育業

Q22　育業中の従業員に賃金を支払いました。有給の育業となりますか。

A22　会社独自の取組等で有給の育業がある場合、その育業日数は奨励対象とすることができません。しかし、支払われた賃金の種類が労働保険料の算定基礎とならないものである場合、有給の育業とはみなしません。ただし、その賃金について就業規則等に明記されている必要があります。また、育業中に支払われた賞与や業績手当等がある場合に、それらの算定期間が育業前の期間に対するものであれば有給の育業にはあたらないと考えます。

Q23　有給の育業と判断された場合、奨励対象となる育業の扱いはどうなりますか。

A23　賃金支払いのあった日数分は奨励対象の育業日数から除外されます。有給の育業にあたるか否かは、提出された書類をもって審査により判断することとします。

環境整備要件

Q24　令和4年度の環境整備について、実施しているとみなす範囲を教えてください。

A24　令和４年度に環境整備を実施しているか否か、については本奨励金の基準に基づき判断してください。判断基準については、別紙１「環境整備未実施例」を参考にしてください。

Q25　令和4年度の実施状況を確認したところ、すべての環境整備が実施済みのため、新たに就業規則を制定する予定です。就業規則制定例など参考になるものはありますか？

A25　就業規則の制定例をＨＰに掲載してありますのでご確認ください。また、就業規則を制定する場合、複数の環境整備項目（令和４年度に規定されていなかった項目を含む）を規定し、令和５年４月１日以降に労働基準監督署に届け出る必要があります。

Q26　令和４年度にすべての環境整備を実施しています。令和５年度は各項目の事務取扱い要領（実施要領）を作成予定です。就業規則の制定の代わりに実施要領を提出することは可能ですか。

A26　令和５年４月１日以降に作成した複数の実施要領を提出することで、新たな環境整備の実施とみなします。実施要領の作成例はＨＰに掲載してありますのでご確認ください。

申請書類

Q27　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。

A27　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. 15「別紙　納税証明書について」をご参照ください。

Q28　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。

A28　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、本奨励金の申請においては作成、届出が必要です。

Q29　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、どの事業所の就業規則を提出すればよいですか。

A29　育介法の対象者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。

Q30 社会福祉法人で収益事業を行っていますが、法人都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書類はありますか。

A30 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。

・法人都民税の課税・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）

Q31 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。

A31 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）
※兼務役員のものを提出する場合は、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

Q32 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。

A32 代表者が異なり別法人格であれば、申請可能です。

Q33 育業から復帰後 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。

A33 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。

Q34 子が多胎児です。それぞれの子に対して、申請することは可能ですか。

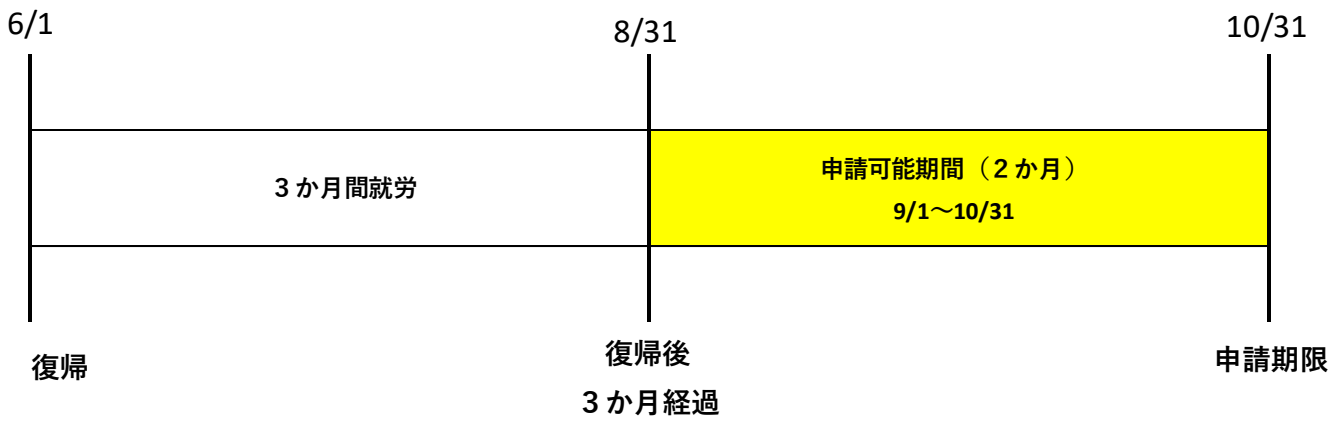
A34 育業は多胎児であっても合わせて 1 回とみなすため、それぞれでの申請はできません。また、申請する場合は子の名前を連名にして出生の事実を確認できる書類も 2 名分添付してご申請ください。

Q35 育業から復帰後 3 か月の間に、病気等で休んでしまいました。申請することは可能ですか。

A35 本奨励金では、育業から復帰後 3 か月間の就労実績が必要になります。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。下の充足例を参照してください。なお、申請期間内に充足できない場合は申請できません。

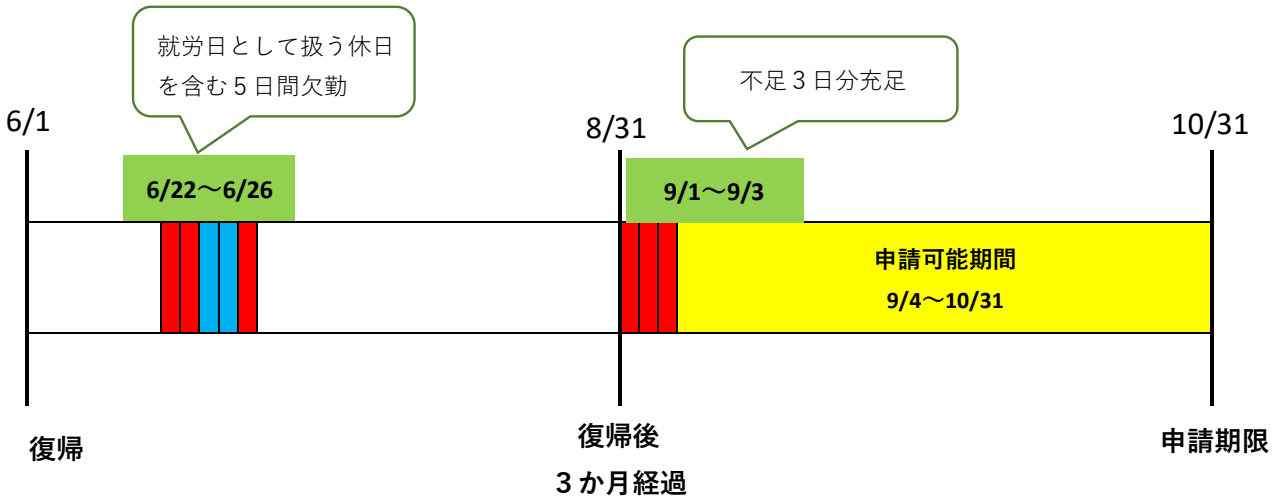
欠勤等がない場合

【例】2023 年 6 月 1 日に復帰



欠勤等が無い場合は、育業から復帰後 3 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



<u>連続 10 日未満</u>の欠勤等がある場合、<u>その間に含まれる休日は就労日として扱います。</u>
育業から復帰後３か月就労した後、２か月以内に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	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					

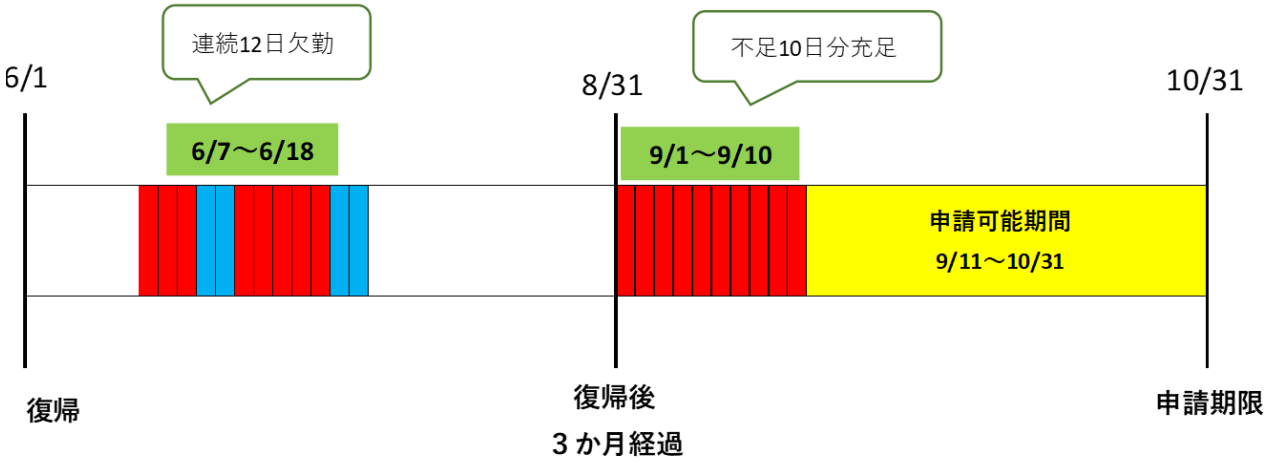
連続5日間の欠勤等

令和５年９月

1	2	3	4	5	[illegible]	[illegible]	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	[illegible]	[illegible]	[illegible]	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

３日間のみ充足

連続10日以上の欠勤等がある場合



<u>連続 10 日以上</u>の欠勤等がある場合、<u>欠勤等にはさまれる休日は非就労日として扱います。</u>
育業から復帰後３か月就労した後、2 か月以内に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				木	金
			休日	休日					

6/10.6/11
欠勤等にはさまれる休日
（充足必要）

6/17.6/18
欠勤等にはさまれない休日
（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			日	月	火	水
						休日	休日		
21	22	23	24			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

出向

Q36 在籍出向している従業員が育業した場合、出向先の企業から申請は可能ですか。

A36 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

Q37 他機関で実施する育業に関する助成金等との併給は可能ですか。

A37 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。

Q38 各コースとの併給について教えてください。

A38 令和 5 年度実施「働くパパコース」と本奨励金の両方を申請することできません。
※既に複数人育業できる体制が整っていると判断するため

注意事項

Q39 代表者の自署ができない場合はどうすればよいですか。

A39 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。

R4年度未実施例（環境整備要件）

令和４年度の環境整備状況が表に示す状況の場合、環境整備未実施とみなします。
そのため、会社として実施済みの扱いであっても、該当する項目を令和５年度に実施して
新たな環境整備の実施とすることができます。

環境整備要件	R4年度未実施とみなす例
ア　育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施	・未実施の職種や職層等がある場合 ・未実施の事業所がある場合 ・R5年度に実施予定の新規内容がある場合
イ　育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口の設置）	・特定の職種や職層等に限定して周知していた場合 ・利用可能な社員を限定している場合
ウ　自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供	・特定の職種や職層等に限定して収集・提供していた場合
エ　自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知	・特定の職種や職層等に限定して周知していた場合 ・周知内容が記載された書類等がない場合