

令和6年度 介護休業取得応援奨励金 Q & A

— 目次 —

奨励金の概要

- Q 1 介護休業制度とは、どのような制度ですか。----- P. 3
- Q 2 募集要項上の「1 か月」とは、何日で考えればよいですか。----- P. 3
- Q 3 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. 3
- Q 4 支給決定後、奨励金はいつ頃支払われますか。----- P. 3
- Q 5 奨励金の用途は決まっていますか。----- P. 3

奨励金額

- Q 6 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. 3

奨励対象事業者の要件

- Q 7 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を含みますか。----- P. 4
- Q 8 常時雇用する従業員には、派遣労働者を含みますか。----- P. 4
- Q 9 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. 4
- Q 10 従業員数が1名でも申請できますか。----- P. 4

介護休業期間

- Q 11 介護休業として合算できる期間はいつですか。----- P. 5~6
- Q 12 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. 6
- Q 13 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. 6
- Q 14 介護休業・休暇取得中に対象家族が亡くなりました。申出期間の残りの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

- Q 15 原職復帰とはどのようなものですか。----- P. 7

一時的・臨時的な就労

- Q 16 介護休業中、労使合意に基づき一時的に就労しました。一時的に就労した日も介護休業取得日数に含めますか。----- P. 8
- Q 17 介護休業中に一時就労の範囲を超えて就労しました。申請書に記入する介護休業期間は、対象としない期間を除いた期間ですか。----- P. 8

介護休業中の休暇

Q18 介護休業中に夏季休暇を取得しました。介護休業中の休暇は介護休業取得日として奨励対象となりますか。----- P. 8

法を上回る取組

Q19 募集要項 P. 10 の 2. 「法を上回る取組」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. 8

Q20 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. 9

申請書類

Q21 常時雇用する従業員が 10 人未満の場合、就業規則の作成・労働基準監督署への届出は必要ですか。----- P. 9

Q22 常時雇用する従業員が 10 人未満でも、改定前の就業規則は必要ですか。----- P. 9

Q23 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. 9

Q24 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. 9

申請の可否

Q25 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. 10

Q26 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. 10～12

Q27 介護休業を 2 回以上取得した場合、申請は可能ですか。----- P. 13

①対象家族が異なる場合

②対象家族が同一の場合

出向

Q28 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. 14

併給

Q29 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. 14

注意事項

Q30 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. 14

その他

Q31 令和 7 年度以降もこの奨励事業は継続しますか。----- P. 14

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の障害により、2週間以上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休業することをいいます。

【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、介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと。
※休業取得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、配偶者の父母（以上は養親子関係を含む）祖父母、兄弟姉妹、孫

Q2 募集要項上の「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 書類の到着から支給決定まで3～4か月程度かかります。ただし審査の状況によってはこの限りではありません。

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。

奨励金額

Q6 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。

A6 審査の結果、申請時の介護休業取得日数と奨励対象日数が異なる場合、減額になることがあります。

奨励対象事業者の要件

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を含みますか。

A7 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、介護休業開始取得前に、6か月以上の就労実績および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。

Q8 常時雇用する従業員には、派遣労働者を含みますか。

A8 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。

Q9 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。

A9 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。

Q10 従業員数が1名でも申請できますか。

A10 申請することはできません。申請日時点で都内在勤の雇用保険加入期間が6か月以上ある従業員が2名以上いることが必要です。

介護休業期間

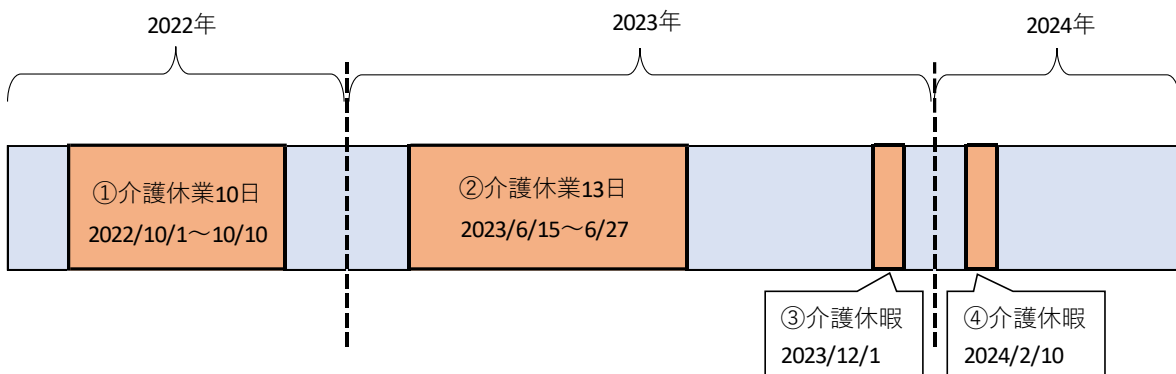
Q11 介護休業として合算できる期間はいつですか。

A11 申請する介護休業開始日から1年以内を取得した介護休業、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。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。

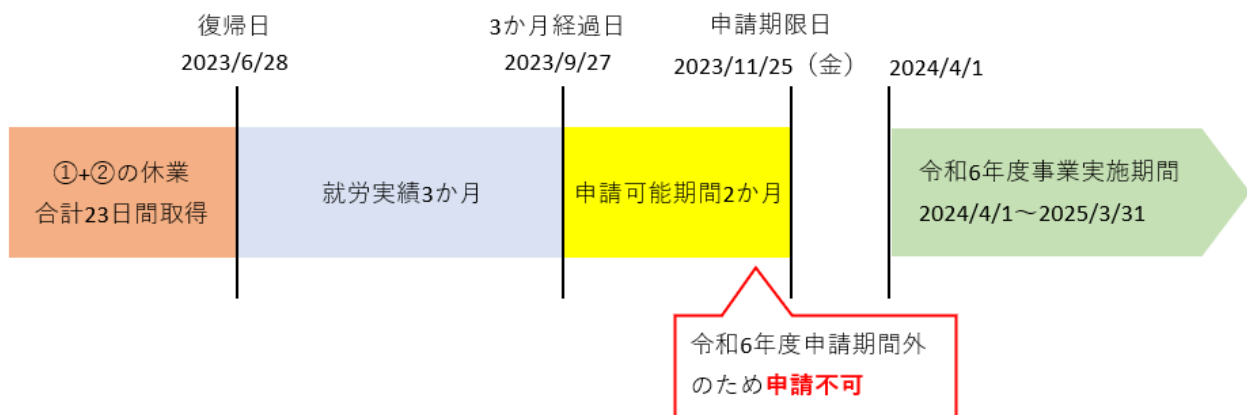
介護休業・介護休暇を3年間にわたり複数回取得した場合の申請例



【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2022年10月1日～2023年9月30日の1年間です。

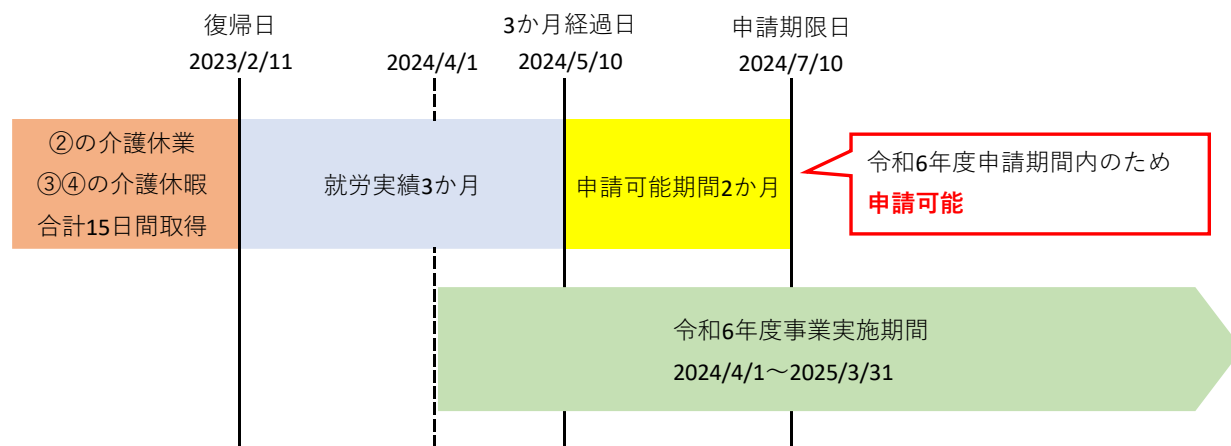
この場合、①および②の介護休業計23日間が申請対象となります。ただし、直近の休業・休暇（②の介護休業）から復帰し3か月経過後2か月以内の申請可能期間が令和6年度申請期間に該当しないため、申請できません。



【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2023年6月15日から2024年6月14日までの1年間です。

この場合、②の介護休業および③④の介護休暇の計15日間の申請対象となります。直近の休業・休暇（④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6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。



Q12 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。

A12 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。

Q13 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。

A13 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、各事業所の就業規則によります。

Q14 介護休業・休暇取得中に対象家族が亡くなりました。申出期間の残りの日数も奨励金の申請日数に含むことができますか。

A14 含むことができません。

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。対象家族が亡くなった場合、下記「対象家族を介護しないこととなった場合」に該当し、介護休業は終了したと判断します。申出期間が残っていても、復帰日は介護休業終了日の翌日となりますので、申請期限にはご注意ください。

【介護休業の終了日】

介護休業の期間は、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 労働者が介護休業の申出に係る対象家族を介護しないこととなった場合（以下※参照）
- ② 介護休業をしている労働者について産前・産後休業、育児休業、産後パパ育休又は新たな介護休業が始まった場合

※「対象家族を介護しないこととなった場合」とは、具体的に次の場合をいいます。

（法第15条第3項、則第30条）

- ア 対象家族の死亡
- イ 離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族と労働者の親族関係の消滅
- ウ 労働者が負傷、疾病等により対象家族を介護できない状態になったこと

原職復帰

Q15 原職復帰とはどのようなものですか。

A15 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。

- 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程を整備すること。

上記を満たさない状況でも、「原職復帰相当職」として認められる場合があります。詳細は募集要項をご確認ください。参照：募集要項 P.8

一時的・臨時的な就労

Q16 介護休業中、労使合意に基づき一時的に就労しました。一時的に就労した日も介護休業取得日数に含めますか。

A16 取得した介護休業日数に応じて、次のように取り扱います。

(ア) 連続1か月以上の介護休業を行っている

介護休業開始日から起算した1か月ごとの期間において一時就労の上限(※)を超える就労があった場合、その期間を介護休業とはみなさず、該当する期間1か月分の日数介護休業日数から除外します。

(※) 雇用契約上の月間所定労働日数に1/3を乗じた日数(その日数を超える場合はその日数に雇用契約時間を乗じた時間を超える就労)のことを言います。

(イ) 1か月未満の介護休業を行っている

介護休業日数に1/3を乗じた日数を超える一時就労があった場合、その期間を介護休業とはみなさず、該当する期間の日数すべてを介護休業日数から除外します。

一方、介護休業日数に1/3を乗じた日数を超えない範囲で一時就労があった場合、実際に就労した日数のみ介護休業日数から除外します。

参照：募集要項 P.21 別紙3「除外される介護休業」

Q17 介護休業中に一時就労の範囲を超えて就労しました。申請書に記入する介護休業期間は、対象とならない期間を除いた期間ですか。

A17 一時就労の範囲を超えたか否かは、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。そのため、申請書には申出書とおりの期間、会社が認めた期間を記入してください。審査の過程で一時的に就労の範囲を超えたと判断された場合、日数や期間が変更される場合があります。

介護休業中の休暇

Q18 介護休業中に夏季休暇を取得しました。介護休業中の休暇は介護休業取得日として奨励対象となりますか。

A18 介護休業中に休暇が含まれる場合、その休暇を奨励対象とすることができません。介護休業日数からその休暇の日数を除外した日数が本奨励金の奨励対象となります。

法を上回る取組

Q19 募集要項 P.10の2.「法を上回る取組」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Q20をご確認ください。また、募集要項 P.24 別紙6「法を上回る取組規定例」およびHP掲載「法を上回る取組 NG例」を合わせてご確認ください。

Q20 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。

A20 復帰日までに制度整備の必要はありません。令和6年4月1日以降、申請日までに就業規則に整備し労働基準監督署へ届け出てください。届出については、労基署の受領印の日付で確認します。

申請書類

Q21 常時雇用する従業員が10人未満の場合、就業規則の作成・労働基準監督署への届出は必要ですか。

A21 労働基準法では、従業員10人未満の場合、就業規則の作成・届出義務はありませんが、本奨励金の申請においては申請日までに作成・届出し、労基署の受領印が押印された就業規則を提出する必要があります。

Q22 常時雇用する従業員が10人未満でも、改定前の就業規則は必要ですか。

A22 ○初めて就業規則を作成する場合

就業規則を作成のうえ、令和6年4月1日以降の労働基準監督署の押印がある就業規則のみご提出ください。

○就業規則はあるが、届け出ていない場合

改訂前の就業規則がある場合は、労働基準監督署の受領印がなくてもご提出ください。

Q23 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。

A23 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出し、受領印が押印され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。

Q24 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。

A24 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）

※同居の親族や兼務役員のものをご提出する場合は、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

Q25 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。

A25 本奨励金は継続雇用されていて、奨励金の支払い完了まで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。

Q26 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。

A26 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】令和6年6月1日に復帰

欠勤等がない場合

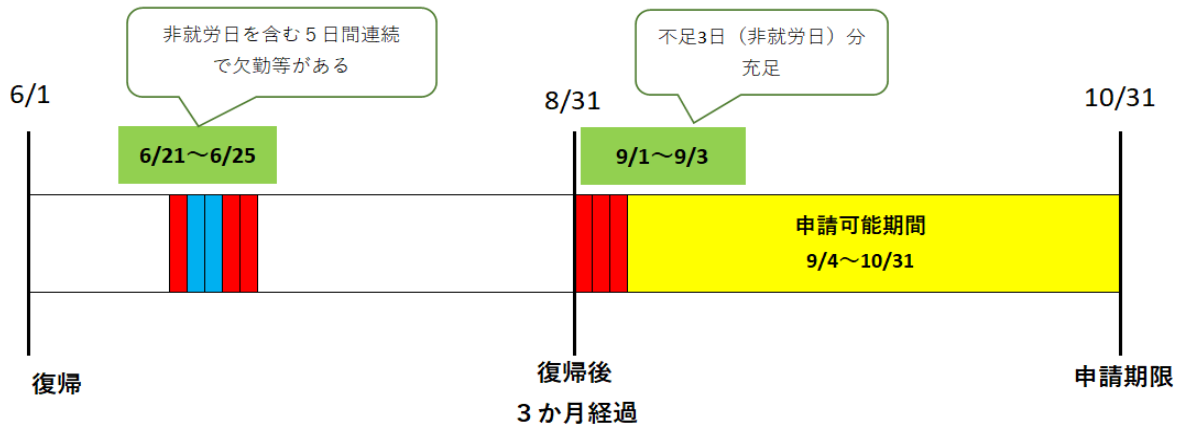


欠勤等が無い場合は、介護休業から復帰後3か月間就労した後、2か月以内にご申請ください。

非就労日（※）を含む連続10日未満の欠勤等がある場合

※非就労日（就労したとみなさない日）について（募集要項24頁「別紙4 就労日・非就労日」を参照）

（例）欠勤、慶弔休暇、本申請と同一対象の介護休業、従業員が自由に日付を選択できる夏季休暇等会社が独自に定めた休暇等



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（法定休日、所定休日等）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。

【復帰後3か月以内】

令和6年6月

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

法定休日を含む連続5日間の欠勤等

【申請可能期間】

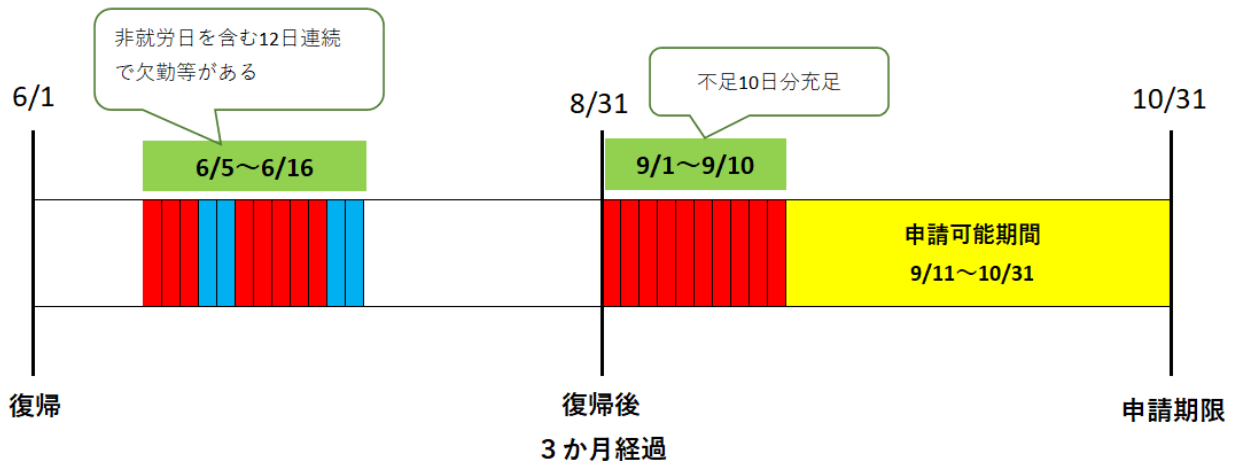
令和6年9月

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

9/4から申請可能

3日間（欠勤分のみ）を充足

非就労日（※）を含む連続 10 日以上の欠勤等がある場合



連続 10 日以上の欠勤等がある場合、**非就労日には含まれる法定休日等は非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た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。

【復帰後 3 か月以内】

令和6年 6月

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

6/15.6/16 非就労日には含まれない法定休日（充足不要）

6/8.6/9 非就労日には含まれる法定休日（充足必要）

【申請可能期間】

令和6年 9月

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

6/5~6/14の10日間充足

Q27 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

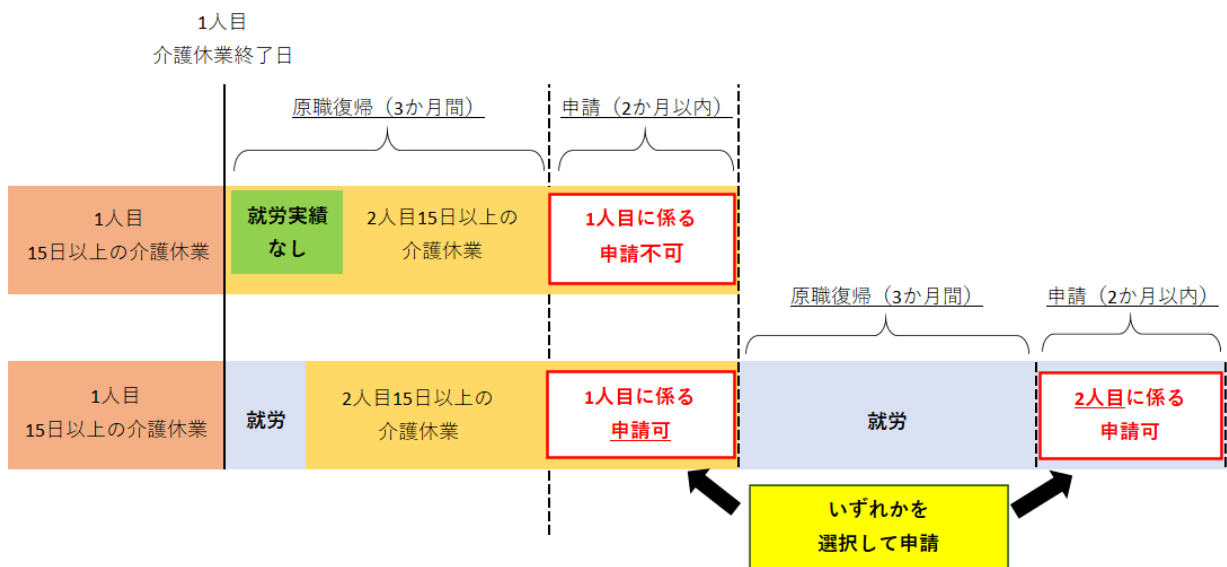
父(1人目の対象家族)の介護休業中に母(2人目の対象家族)が要介護状態になり、父(1人目の対象家族)の介護休業中から引き続いて母(2人目の対象家族)の介護休業に入った。

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。

A27

① 1人目の介護休業終了から3か月の間に就労実績がない場合は、1人目に係る申請はできません。一方、就労実績があり、さらに2人目について介護休業を取得した場合は、介護休業期間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。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(Q11参照)。ただし、事業の受付期間は令和7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

Q28 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。

A28 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。また、出向している従業員に係る申請を行う場合は、出向先と取り交わした書類（出向契約書、覚書等）および出向に際し対象従業員に労働条件を明示した書類（出向同意書等）の両方の写しを提出してください。

併給

Q29 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。

A29 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

Q30 代表者の自署ができない場合はどうすればよいですか。

A30 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、郵送申請の場合は、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。

その他

Q31 令和7年度以降もこの奨励事業は継続しますか。

A31 現段階では事業継続の可否や継続した場合の内容については未定です。最新の情報はホームページをご確認ください。