

山形いきいき子育て応援企業総合支援事業 奨励金交付制度に関するQ & A

質問内容	回 答
<p><b>【全奨励金】</b> Q1 「正社員」とは、どのような方ですか。</p>	<p>A1 本制度でいう正社員（短時間正社員を含む※）とは次の（1）～（6）までの全てに該当する労働者としております。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>（1）期間の定めのない労働契約を締結していること</li> <li>（2）その事業所において正規の従業員として位置づけられていること</li> <li>（3）所定労働時間が、当該事業所の同じ職種で働くフルタイムの正規の従業員と同等であること</li> <li>（4）社会通念に照らして、また、同一企業の他の職種等の正規の従業員と比較して、雇用形態、賃金体系などが正規の従業員として妥当なものであること</li> <li>（5）雇用保険の被保険者であること</li> <li>（6）社会保険の適用事業者に雇用されている場合は、社会保険の被保険者であること</li> </ul> <p>※ 短時間正社員とは、次のどちらにも該当する労働者をいいます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①期間の定めのない労働契約を締結していること</li> <li>②短時間正社員の場合は、時間あたりの基本給、賞与・退職金の算定方法などが同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等であること</li> </ul>
<p><b>【全奨励金】</b> Q2 正社員であれば、全員奨励金の交付対象になりますか。</p>	<p>A2 正社員であっても、事業主、取締役、役員などの企業等の経営担当者及び事業主の3親等以内の者は対象から除外されます。</p>
<p><b>【全奨励金】</b> Q3 対象職員が県外事業所勤務の場合は奨励金の対象となりますか。</p>	<p>A3 交付対象となりません。</p>

山形いきいき子育て応援企業総合支援事業 奨励金交付制度に関するQ & A

質問内容	回 答
<p>【全奨励金】 Q4 法人内の1支店だった店舗を別の事業所として事業所設立し、山形いきいき子育て応援企業に登録された場合、新事業所名義で奨励金の申請をすることはできますか。</p>	<p>A4 新事業所名義で申請できます。ただし、交付回数上限については、新事業所の規模や経営・人事管理の形態等を鑑みて、元の法人と同一法人の取り扱いとする場合があります。</p>
<p>【全奨励金】 Q5 事実の確認は書面審査のみですか。</p>	<p>A5 原則書面審査としておりますが、必要と認められる場合は、実地確認をさせていただく場合があります。その際、奨励金の対象となる者（女性を管理職に登用した場合の奨励金の申請であれば、奨励金の対象となる女性従業員等）に直接、お話を伺うこともありますので、御留意ください。</p>
<p>【女性管理職登用の奨励金関連】 Q6 「管理職」とは、肩書きの名称は何でも良いのですか。</p>	<p>A6 課長相当職以上であれば名称は問いませんが、所管する部署に対する一定の統括権限を有し、かつ当該職に相応する待遇が付与された場合に対象となります。詳しくは、管理職（課長相当職以上）における権限及び待遇チェックシートにて確認をお願いします。</p>
<p>【女性管理職登用の奨励金関連】 Q7 課長相当職の管理職に登用されれば、奨励金の交付対象となりますか。</p>	<p>A7 当制度で奨励金の交付対象となる「女性の管理職登用」とは、以下の条件をすべて満たす場合になります。</p> <p>①企業設立後3人目までの女性管理職であること</p> <p>※ 山形いきいき子育て応援企業（旧男女いきいき・子育て応援宣言企業）の登録・認定後としては初めての登用であっても、登録前に女性の管理職が3人以上いる場合、交付対象とはなりませんので、ご注意ください。</p>

山形いきいき子育て応援企業総合支援事業 奨励金交付制度に関するQ & A

質問内容	回 答
(続き)	<p>②課長相当職以上の管理職であること。            ※ 係長級は交付対象となりません。            ③所管する部署に対する一定の統括権限を有すること            ④当該職に相応する待遇面での優遇措置を受けていること            ⇒ 詳しくは、「管理職（課長相当職以上）における権限及び待遇            チェックシート」を御覧ください。</p>
<p><b>【女性管理職登用の奨励金関連】</b>            Q8 10年以上になる企業で、社長の他は女性            だけですが、初めて管理職が出た場合、奨            励金の対象になりますか。(例)診療所など</p>	<p>A8 奨励金の交付対象として認められます。</p>
<p><b>【女性管理職登用の奨励金関連】</b>            Q9 女性の勤続年数に応じて、就労をねぎ            らうための新しい制度として奨励金を交            付することはできないですか。</p>	<p>A9 現行の制度では交付はできません。奨励金の趣旨は、女性の能力活用を積極            的に推進するために設けられたものであり、これまでの就労をねぎらう趣旨で            はありません。</p>
<p><b>【女性管理職登用の奨励金関連】</b>            Q10 課長登用時に奨励金の交付の対象とな            った女性職員が、今回、課長から部長に            昇格しました。奨励金の対象となります            か。</p>	<p>A10 奨励金の交付対象として認められます。            過去、奨励金の対象となった職員であっても昇格した場合は、奨励金の対象となり            ます。ただし、同格の管理職へ異動の場合(例えば、経理課長が営業課長になった            場合など)は、対象となりません。            新旧の役職名より、昇格か否かの判断がつかない場合、昇格であることを証明            する資料の提出が必要となります。</p>
<p><b>【女性役職登用の奨励金関連】</b>            Q11 「役職」とは、肩書きの名称は何でも良い            のですか。</p>	<p>A11 係長相当職以上であれば、名称は問いません。但し、期間が限定されている            者（プロジェクトのリーダーなど）や、スタッフとしての仕事が専らで、部            下への指示や他の社員への指導などの管理業務が一切無い場合は「役職」と            は認められません。最低でも、直属の部下が1名以上いることが求められま            す。</p>

山形いきいき子育て応援企業総合支援事業 奨励金交付制度に関するQ & A

質問内容	回 答
<p><b>【女性役職登用の奨励金関連】</b>                      Q12 以前、係長だった女性が課長となったため、現在、係長相当職の女性は1人もいません。この状況で、女性を係長に登用した場合、奨励金の対象となりますか。</p>	<p>A12 奨励金の交付対象として認められます。但し、その他の要件を満たしている場合に限りです。</p>
<p><b>【男性育休、介護休業奨励金関連】</b>                      Q13 育児休業（介護休業）の取得期間は問わないのですか。</p>	<p>A13 男性の育児休業取得者（介護休業者）が出た場合の休業期間については、連続して7日以上を取得することを要件（7日以上を算定には、勤務を要しない日に取得した休業を含みません）としております。</p>
<p><b>【男性育休奨励金関連】</b>                      Q14 孫の為の育児休業が出た場合、奨励金の対象になりますか。</p>	<p>A14 交付対象にはなりません。当制度における育児休業取得者は、子にとっての父を対象とし、育児休業取得期間中の企業及び家庭の経済的支援を想定しております。</p>
<p><b>【男性育休奨励金関連】</b>                      Q15 労働局の「出生時両立支援助成金」の交付を受けた場合、県の奨励金の対象になりますか。</p>	<p>A15 労働局より助成を受けたものについては対象にはなりません。但し、助成を受けていない男性育児休業案件（他の男性職員が育児休業を取得した場合や、同一職員でも他の子のための育児休業を別途取得した場合など）は対象となります。</p>
<p><b>【介護休業奨励金関連】</b>                      Q16 労働局の「介護離職防止支援助成金」の交付を受けた場合、県の奨励金の対象になりますか。</p>	<p>A16 労働局より助成を受けたものについては対象にはなりません。但し、助成を受けていない介護休業案件（他の職員が介護休業を取得した場合や、同一職員でも他の介護対象家族のための介護休業を別途取得した場合など）は対象となります。</p>

山形いきいき子育て応援企業総合支援事業 奨励金交付制度に関するQ & A

質問内容	回 答
<p>【小学校就学前の子を養育する女性雇用奨励金関連】 Q17 小学校就学前の子を養育する女性を正社員として雇用というのは、具体的にはどのようなことですか。</p>	<p>A17 雇用契約で定める就業開始日に、小学校に入学していない子ども（生計を同一にする子どもに限る）がいる女性社員を正社員として雇用した場合に、奨励金の対象となります。 但し、正社員として雇用後6ヶ月以上、継続して勤務していることが要件になります。</p>
<p>【小学校就学前の子を養育する女性雇用奨励金関連】 Q18 就業開始日が平成28年4月2日で、子どもの入学式が平成28年4月7日の場合は、奨励金の対象になりますか。</p>	<p>A18 交付対象になりません。 学校教育法施行規則により、小学校の学年は4月1日に始まり、翌年3月31日に終わる、と定められておりますので、入学式の日付によるものではありません。</p>
<p>【小学校就学前の子を養育する女性雇用奨励金関連】 Q19 「養育する」とはどのような場合を指しますか。</p>	<p>A19 要綱でいう「養育する」とは、生計を同一にする家族であることを指します。また、女性職員又は女性職員の配偶者の扶養家族であることが必要です。</p>
<p>【小学校就学前の子を養育する女性雇用奨励金関連】 Q20 「生計を同一にする」とはどのような場合を指しますか。</p>	<p>A20 当制度では、母子の住所が同一であることをもって、「生計を同一にする」とみなします。</p>