

令和 7 年度働くパパママ育業応援奨励金 「パパと協力！ママコース」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 本奨励金独自の育業の取り扱いがありますか。———— P. 4
- Q3 パパと協力！ママコースとは、どのような奨励金ですか。———— P. 4
- Q4 子の父と協力とはどのような場合を指しますか。———— P. 4
- Q5 申請にあたり、取り組むべきことはありますか。また、取り組んだ結果を提出する必要がありますか。———— P. 5
- Q6 募集要項上の「1 か月」とは、何日で考えればよいですか。———— P. 5
- Q7 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. 5
- Q8 支給決定後、奨励金はいつ頃支払われますか。———— P. 5
- Q9 奨励金の用途は決まっていますか。———— P. 5

奨励対象事業者の要件

- Q10 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。———— P. 5
- Q11 常時雇用する従業員には、派遣労働者を含めますか。———— P. 6
- Q12 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. 6
- Q13 従業員数が1名でも申請できますか。———— P. 6

育業期間

- Q14 産後休業は育業期間に含まれますか。———— P. 6
- Q15 産後休業から連続して育業した場合、合計6か月以上1年未満とはいつになりますか。———— P. 6

子の父の育業

- Q16 子の父の育業の要件を教えてください。———— P. 7
- Q17 子の父の育業はどのように把握するのでしょうか。また、子の父の育業の証明は必要でしょうか。———— P. 7
- Q18 「東京都からのお知らせ」を子の父に渡したかどうか、証明は必要ですか。———— P. 7

原職復帰

- Q19 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

- Q20** 育業中、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育業日数に含めますか。————— P. 8

有給の育業

- Q21** 育業中の従業員に賃金を支払いました。有給の育業は奨励対象となりますか。————— P. 8
- Q22** 産後休業中の賃金の支払いについても、有給の育業とみなされますか。————— P. 8
- Q23** 申請書には有給の育業を除外した日数を記入し、申請すればよいでしょうか。————— P. 8

育業促進等に関する取組計画

- Q24** 内容が細かく作成が難しいのですが、事前に相談することは可能ですか。————— P. 8

申請書類

- 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・労働基準監督署への届出は必要ですか。————— P. 9
- 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、どの事業所の就業規則を提出すればよいですか。————— P. 9
- Q27** 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
- Q28** 子が多胎児です。提出する書類は対象となる育業に係る子全員のものが必要ですか。————— P. 9

申請の可否

- Q29** 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. 9
- Q30** 子の父は仕事をしていますが、申請は可能ですか。————— P. 10
- Q31** 子の父が企業等の代表者（個人事業主を含む）でも申請できますか。————— P. 10
- Q32** 子の父は都内勤務ではありませんが、対象となりますか。————— P. 10
- Q33** 女性従業員と子の父は同一の企業に勤務している必要がありますか。————— P. 10
- Q34** 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. 10～12

出向

- Q35** 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. 13

併給

- Q36** 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. 13
- Q37** 各コースとの併給について教えてください。————— P. 13

注意事項

Q38 代表者が自署できない場合はどうすればよいですか。————— P. 13

その他

Q39 令和8年度以降もこの奨励金事業は継続しますか。————— P. 13

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。

※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、本奨励金という育児休業とは、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。

Q2 本奨励金独自の育業の取り扱いがありますか。

A2 Q1で示す育業の考え方を前提とし、次の場合本奨励金では育業と認められません。

- ・会社の定める休日のみを育業としている
- ・賃金の支払いがある（産後休業中を除く）
- ・育業中に子と同居していることが明らかでない
- ・単身赴任等の事情により別居状態となった場合に、1年程度以上の期間同居しない状態が続く

Q3 パパと協力！ママコースとは、どのような奨励金ですか。

A3 本奨励金は、合計6か月以上1年未満の育業をし、復帰した女性従業員がいる企業を対象としています。また、令和4年10月1日の育児・介護休業法の改正により、休業の柔軟な取得が可能になることから、女性従業員と子の父（ママとパパ）が協力して育児を行うことを推進し、就業継続に取り組む企業等に奨励金を支給することで、女性の活躍推進および男性の育業促進を後押しするものです。

Q4 子の父と協力とはどのような場合を指しますか。

A4 子の父と協力とは、対象となる従業員と子の父が、交互または同時に育業していること（子の父については予定でも可）を指します。

Q5 申請にあたり、取り組むべきことはありますか。また、取り組んだ結果を提出する必要がありますか。

A5 子の誕生日から申請日までに、対象となる従業員と面談を行っていただきます。また、従業員の仕事と育児の両立について組織としてどのように取り組んでいくのかを計画していただきます。これらの内容については、「様式 1 号別紙：育業促進等に関する取組計画」に記入の上、ご提出ください。

Q6 募集要項上の「1 か月」とは、何日で考えればよいですか。

A6 「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。

Q7 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。

A7 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。

Q8 支給決定後、奨励金はいつ頃支払われますか。

A8 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 日午後から月末午前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、原則、前営業日の支払いとします。

Q9 奨励金の用途は決まっていますか。

A9 本奨励金に関しては、事業目的（育児に係る職場環境整備）に沿ったものであれば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

Q10 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。

A10 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。）

※奨励対象となる従業員（育業者）は産前休業開始前に 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。

Q11 常時雇用する従業員には、派遣労働者を含めますか。

A11 含めません。他の企業から派遣されている労働者は派遣元で雇用されているため、自社で雇用する従業員には該当しません。

また、人材派遣事業等を営む企業等であって、自社で雇用する従業員のうち、雇用形態が登録型派遣の場合も常時雇用する従業員数には含みません。

Q12 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。

A12 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。

Q13 従業員数が 1 名でも申請できますか。

A13 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。

育業期間

Q14 産後休業は育業期間に含まれますか。

A14 法定の産後休業から連続して育業した場合は、産後休業日数も奨励対象期間の育業に含みます。

Q15 産後休業から連続して育業した場合、合計 6 か月以上 1 年未満とはいつになりますか。

A15 合計 6 か月以上 1 年未満とは 180 日以上 364 日未満のことを指します。

本奨励金では、産後休業から連続して育業した場合は、出生日の翌日から 180 日以上、子が 1 歳に達する日の前日（1 歳の誕生日の前々日）をもって 364 日未満の育業をしたと考えます。

子の父の育業

Q16 子の父の育業の要件を教えてください。

A16 下記要件をいずれも満たす必要があります。

- ① 子の出生日以降に合計 30 日以上、育業（予定でも可）していること。
- ② 子の 2 歳の誕生日前日までに終了していること。

※申請日時点で育業を開始していなくても対象となります。

Q17 子の父の育業はどのように把握するのでしょうか。また、子の父の育業の証明は必要でしょうか。

A17 女性従業員が、パパの育業期間（予定でも可）を「様式 1 号別紙：育業促進等に関する取組計画」の「育業計画書兼面談記録」へ記入することで把握します。

※子の父の育業や勤務に関する証明（確認）書類の提出は必要ありません。

Q18 「東京都からのお知らせ」を子の父に渡したかどうか、証明は必要ですか。

A18 証明は必要ありませんが、「様式 1 号別紙：育業促進等に関する取組計画」の「育業計画書兼面談記録」に案内したことをチェック☑し、相違ないか女性従業員に自署していただく欄があります。

原職復帰

Q19 原職復帰とはどのようなものですか。

A19 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. 33, 34

一時的・臨時的な就労

Q20 育業中、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育業日数に含めますか。

A20 いいえ。少しでも就労した日がある場合、その日を奨励対象となる育業日数に含めることはできません。

有給の育業

Q21 育業中の従業員に賃金を支払いました。有給の育業は奨励対象となりますか。

A21 会社独自の取組等で有給の育業（賃金の支払い）がある場合、有給の育業日数を奨励対象とすることができません。育業日数から有給の育業日数を除外した日数が、本奨励金の対象となります。

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。

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。

Q22 産後休業中の賃金の支払いについても、有給の育業とみなされますか。

A22 産後休業中の賃金については有給の育業とはみなしません。そのため、産後休業中に賃金支払いがあっても、産後休業から連続して育業している場合は、産後休業日数を育業期間に含めることができます。

Q23 申請書には有給の育業を除外した日数を記入し、申請すればよいでしょうか。

A23 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。

そのため、申請書には申出書のと通りの期間、会社が認めた期間を記入してください。審査の過程で有給の育業と判断された場合、育業日数が変更され、奨励対象とならない場合があります。

育業促進等に関する取組計画

Q24 内容が細かく作成が難しいのですが、事前に相談することは可能ですか。

A24 本奨励金の申請を予定している企業に対して東京都労働相談情報センターでは、奨励金の取組計画の作成等に関する相談・助言を行う専門家（社会保険労務士）を無料で派遣しています。

専門家派遣までに時間を要しますので、申請受付期限をご確認の上、余裕をもってご活用ください。

【問い合わせ・申請窓口】 東京都労働相談情報センター 事業普及課 企業支援担当

〒102-0072 千代田区飯田橋 3-10-3 東京しごとセンター 9階 電話：03-5211-2248

受付時間：平日 9：00～17：00（12：00～13：00 を除く）

申請書類

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・労働基準監督署への届出は必要ですか。

A25 労働基準法では従業員が 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。

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、どの事業所の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。

Q27 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。

A27 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

Q28 子が多胎児です。提出する書類は対象となる育業に係る子全員のものが必要ですか。

A28 はい。育業は多胎児であっても合わせて 1 回とみなすため、申請する場合は子の名前を連名にして支給申請書に記載し、住民票は対象となる子全員分が記載されたものを添付してご申請ください。

申請の可否

Q29 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。

A29 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。

Q30 子の父は仕事をしていますが、申請は可能ですか。

A30 申請対象外です。

育介法の改正で柔軟な育業を取得が可能となることを契機に、パパとママが協力して子育てすることを前提とした育業を推進する企業の支援のため、子の父が就業していない場合は申請できません。

Q31 子の父が企業等の代表者（個人事業主を含む）でも申請できますか。

A31 可能です。

国が定めている育業の対象者ではない場合でも、会社独自の育業として取得しているのであれば、申請可能です。

Q32 子の父は都内勤務ではありませんが、対象となりますか。

A32 対象となります。

Q33 女性従業員と子の父は同一の企業に勤務している必要がありますか。

A33 同一の企業に勤務している必要はありません。

Q34 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。

A34 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。下記の例を参照してください。なお、申請受付期間内に充足できない場合は申請できません。

【例】令和7年6月2日に復帰

欠勤等がない場合



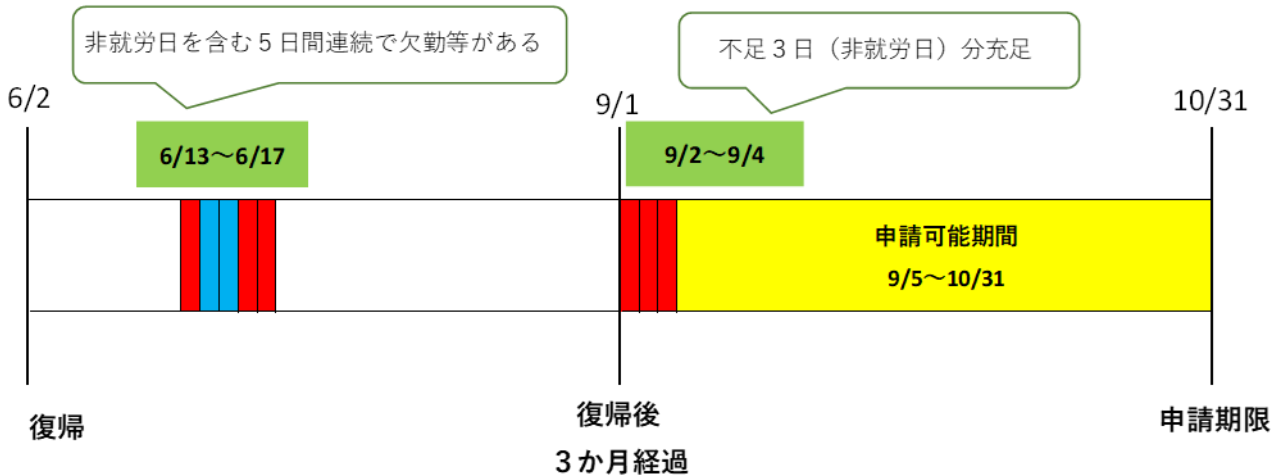
欠勤等が無い場合は、育業から復帰後3か月間就労した後、2か月以内にご申請ください。

期限日が土日祝日、年末年始の場合は期限日より前の最短営業日が申請受付期限日となります。

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 P.44 「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育児休業、従業員が自由に日付を選択できる夏期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。育業から復帰後 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ご申請ください。

令和7年 6 月

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

休日を含む連続5日間の欠勤等

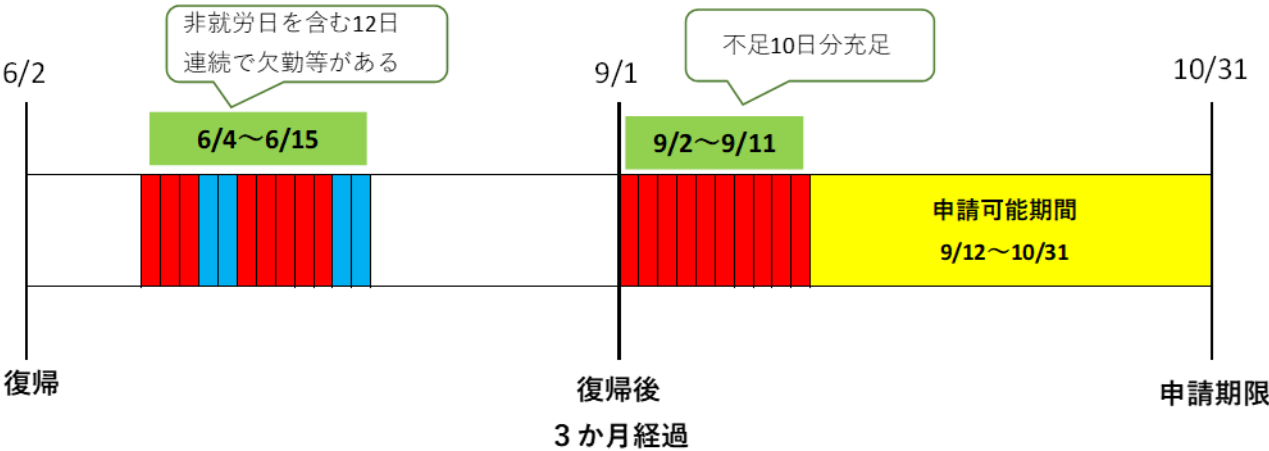
令和7年 9 月

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

3 日間（欠勤分）のみを充足

9/5から申請可

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。
育業から復帰後 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。

令和7年 6 月

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

6/7.6/8
連続10日以上欠勤等には含まれる休日（充足必要）

6/14.6/15
欠勤等には含まれない休日
（充足不要）

令和6年 9 月

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

9/12から申請可能

6/4～6/13の
10日間充足

出向

Q35 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。

A35 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

Q36 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。

A36 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。

Q37 各コースとの併給について教えてください。

A37 本奨励金の申請は一事業者 1 回までです。

そのため、過去に働くパパママ育業応援奨励金「パパと協力！ママコース」をすでに受給した企業等は再び申請できません。また、「パパと協力！ママコース」の奨励金を受給した企業が、同一従業員の同一の子に係る育業を再取得させることで、「働くママコース NEXT」を申請することはできません。詳細は募集要項 3. 併給（P27）をご参照ください。

注意事項

Q38 代表者が自署できない場合はどうすればよいですか。

A38 代表者が自署できない場合は、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の提出が必要です。ただし、郵送申請の場合、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、改めて印鑑証明書の原本が必要となります。

その他

Q39 令和 8 年度以降もこの奨励金事業は継続しますか。

A39 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覧ください。