

## 【令和8年度版】働き方改革推進奨励金Q & A

R8. 4. 1 版

### 共通

**共通Q-1**：対象企業は、県内に本社がある企業のみか？登録制度は、事業所単位のため、県外本社の企業も対象としているが・・・。

**共通A-1**：中小企業・小規模企業であれば、県外本社の登録企業（三重県内に事業所あり）も対象とします。

**共通Q-2**：県内に複数の事業所がある場合、それぞれで申請可能か？

**共通A-2**：支給対象を事業主としています。事業所ごとに申請はできません。

**共通Q-3**：本奨励金の支給対象となる中小企業・小規模企業に該当するかを確認したい。

**共通A-3**：三重県中小企業・小規模企業振興条例第2条に規定する中小企業・小規模企業に該当するか否かで判断します。（下表参照）

業種	中小企業（いずれかを満たす）		小規模企業
	資本金	従業員数	従業員数
製造業その他	3億円以下	300人以下	20人以下
卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
小売業	5千万円以下	50人以下	5人以下
サービス業	5千万円以下	100人以下	5人以下

**共通Q-4**：申請時期は？

**共通A-4**：令和8年10月1日から令和9年3月31日の17時必着です。

ただし、受付期間中であっても申請が予算額に達した場合は受付を終了しますので、早めに申請くださいますようお願いいたします。

**共通Q-5**：みえの働き方改革推進企業登録企業に限るとあるが、どの時点で登録が必要か？

**共通A-5**：奨励金申請時点で登録されている企業であり、申請要項の要件を満たす企業が本奨励金の支給対象となります。ただし、令和6年度の登録企業（うち令和7年度・令和8年度に登録していない企業）は対象外です。

**共通Q-6**：国の両立支援等助成金など、他の助成金と併給可能か？

**共通A-6**：本制度においては、他の助成金の受給を妨げることはありません。ただし、他の助成金等において併給不可となっている場合がありますので、事前にご確認ください。

**共通Q-7：1社あたりの支給上限はいくらか。**

共通A-7：以下のように全ての取組の成果目標を達成した場合、最大400万円が支給されます。

最大の支給額となる場合：

(1) 短時間正社員制度等の活用促進コース

(ア) 30万円 + (イ) 20万円 + (ウ) 10万円 = 60万円

(2) 誰もが安心できる就労環境整備コース

20万円 × 5種類 (①～⑤全て) = 100万円

(3) 男性の育児休業取得コース

3か月以上取得 (50万円) × 3名 = 150万円

(4) 介護休業・休暇取得コース

1か月以上取得 (30万円) × 3名 = 90万円

ただし、(3)(4)については「連続した3か年度で3人まで」という条件があるため、前々年度、前年度に支給を受けている場合は当該年度の支給上限額が下がりますのでご注意ください。

**共通Q-8：令和6年度に登録したため、(令和7・8年度に登録していないが)令和9年3月31日まで有効期間がある。申請できない理由は？**

共通A-8：今後も引き続き働き方改革に取り組んでいこうとする企業を対象とした制度であるため、今年度の申請対象としては、登録期間が令和9年度を含んでいる令和7年度・令和8年度の登録企業のみ対象としています。

**共通Q-9：複数のコース及びメニュー、複数回の申請は可能か。**

共通A-9：

(1) 短時間正社員制度等の活用促進コース：ア～イ それぞれ各年度1回まで可能  
ウ 1事業者1回まで可能

(2) 誰もが安心できる就労環境整備コース：ア～オ それぞれ各年度1回まで可能

(3) 男性の育児休業取得コース：ア～ウ 合計3名まで(過去に申請済の分を含めて)

(4) 介護休業・休暇取得コース：ア～イ 合計3名まで(過去に申請済の分を含めて)

上記の条件であれば、下記の例のとおり、複数のメニューについて申請し、分割しての申請も可能です。ただし、予算の範囲内となりますのでご了承ください。

(例) 令和8年度の申請例

【1回目】令和8年10月：(2) ア 離職者の再雇用、ウ 正規雇用への転換

【2回目】令和8年11月：(3) ア 男性育休7日以上 ×1名

ウ 男性育休3か月以上 ×1名

(4) イ 介護休業1か月以上 ×1名

【3回目】令和9年1月：(1) ア 短時間正社員制度等の活用促進、ウ その他多様な働き方

(2) エ 女性の積極採用

(3) ウ 男性育休3か月以上 ×1名

共通 Q-10：原則として県内の事業所で働く労働者が対象とは、具体的にはどういう意味か。

共通 A-10：県内の事業所に配属されかつ管理下にある労働者であり、在宅勤務中であつたり、一時的に県外のサテライトオフィスで勤務していたりする場合も対象です。

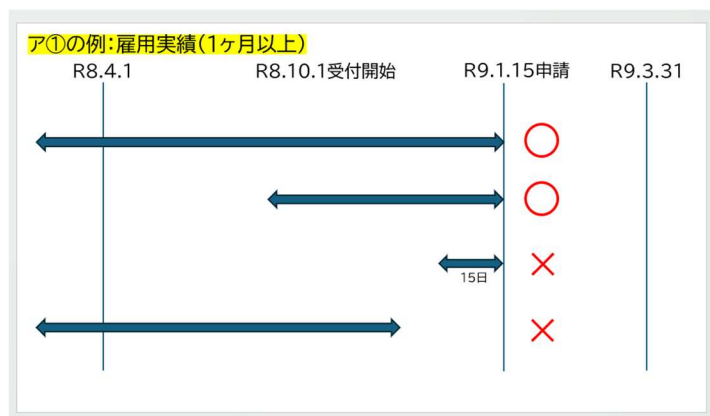
逆に、例えば本社が他都道府県にあり、三重県内に営業所（以下、三重営業所とする。）がある事業者において、本社配属の労働者が三重営業所でサテライトワークを行っている場合、この労働者は本奨励金の支給対象とはなりません。

## （１）短時間正社員制度等の活用促進

（１）共通 Q-1：実績の期間等の考え方は。

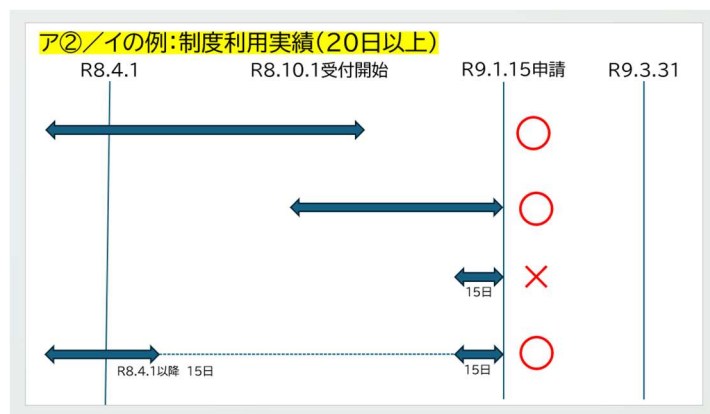
（１）共通 A-1：下図のとおりです。

【ア 短時間正社員制度の導入・活用—①「短時間正社員」としての雇用】



【ア 短時間正社員制度の導入・活用—②フルタイム正社員による柔軟な短時間勤務の利用】

【イ 子が就学後も利用できる育児短時間勤務制度の導入・活用】



（２）共通 Q-2：現在、自社には短時間正社員制度は整備しておらず、育児短時間勤務規定はあるが対象年齢は法定どおりの内容となっている。しかしながら、実態としては、短時間正社員に準じた運用で雇い入れた従業員 A と、小学3年生の子の育児について育児短時間勤務利用を認めている従業員 B がいる。これから制度を整備する場合、整備した時点で、A のケースは「ア 短時間正社員制度の導入・活用」、B のケースは「イ 子が就学後も利用で

きる育児短時間勤務制度の導入・活用」が、それぞれ支給対象となるか。(R7.7.2 追加)

(2) 共通 A-2 :

従業員Aのケースについては、制度を整備し、整備日以降の日で改めて雇用契約を締結しなおしたうえで1ヶ月以上の雇用実績があった時点でアの支給対象となります。

従業員Bのケースについては、育児短時間勤務規程を改正するとともに、従業員Bを含め改正後の規程が適用できる年齢の子をもつ従業員全員に改正後の規程の説明を行い、かつ従業員Bが令和8年4月1日から令和9年3月31日までの間に20日以上の実績があれば、イの支給対象となります。

#### ア 短時間正社員制度の導入・活用

(1) ア Q-1 : (申請要項)「②フルタイム正社員による柔軟な短時間勤務の利用」とは具体的にどのような制度か? 目的を限定するものは対象外か。

(1) ア A-1 : 病気の治療をはじめとした労働者の事情をふまえ、「労働者の申し出に基づく期間・時間」で短時間勤務が適用できる制度のことをいいます。例えば目的を介護とする場合でも、利用期間・時間について企業側で制限をかけない制度であれば対象となります。

(2) ア Q-2 : 給与について、単価が通常の正社員と同じであれば「時給」でも該当するか。(R7.7.2 追加)

(2) ア A-2 : フルタイム正社員の給与の支給形態を「月給」としている場合は、「時給」で支払う雇用区分は正社員と認められません。

##### 【認められない例】

- ・給与の算出、支給形態が異なる(通常の正社員は月給制、多様な正社員は時給制)
- ・基本給、賞与、退職金等、賃金の算定方法が異なる
- ・その他待遇(休日、昇給、昇格等)に不合理な差が存在する

(参考『キャリアアップ助成金の制度改正(令和5年11月29日)に関するQ&A』Q13)

#### イ 子が就学後も利用できる育児短時間勤務制度の導入・活用

(1) イ Q-1 : 就学後の子で利用実績がないと対象にならないか。

(1) イ A-1 : 就学後の子が利用できる制度が整備されていれば、現段階での利用実績は子が就学前でも構いません。ただし、就学後も利用できる旨を対象者に説明することが必要です。

(1) イ Q-2 : 就学後、18歳に達するまで利用できる制度のみ対象か。まずは小学1年生まで利用できる制度から整備したい。

(1) イ A-2 : 小学1年生まで利用できる制度も対象です。なお、「小学1年生まで」とは修了時まで利用できることを指し、たとえば、就学してから1か月後までといった終期を定めているものは対象外とします。(R7.7.2 回答補足)

## (2) 誰もが安心できる就労環境整備

### イ 治療と仕事の両立

(2) イ Q-1: 「治療」とはどのような治療のことか？

(2) イ A-1: 不妊治療のほか、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝疾患、難病など反復・継続して治療が必要な疾病の治療のことをいいます。

(2) イ Q-2: 休暇制度とは、新たに導入した場合のみが対象か？

(2) イ A-2: 対象となる休暇を取得した実績があれば、すでに導入している場合も対象とします。

### ウ 正規雇用への転換

(2) ウ Q-1: 非正規雇用から短時間正社員に転換した場合は、「(1) 短時間正社員等の活用促進」と重複して申請が可能か？

(2) ウ A-1: 重複しての申請はできません。

(2) ウ Q-2: 派遣社員が自社の正規雇用となった場合、この「転換」に該当するか？

(2) ウ A-2: 該当しません。転換前・転換後いずれも自社で雇用している場合のみ、対象です。

派遣社員が女性であって、自社の正規雇用となった場合は、「④女性の積極採用」でのカウント対象となります。ただし、対象期間が③とは異なりますので、カウントの際にはその旨留意してください。

### エ 女性の積極採用

(2) エ Q-1: 前年度1～3月分まではどのように申請するのか？

(2) エ A-1: 申請年度の4～12月分と併せて申請します。例えば令和8年度申請に当たっては令和8年1月～令和8年12月に採用した労働者のうち、女性の割合が前年(令和7年1月～令和7年12月)と比較して20%以上増加している場合に奨励金の支給対象となります。

(2) エ Q-2: 前年と比較して20%以上増加とは。

(2) エ A-2: 採用者のうち、女性の割合が20%増加していることを指します。例えば令和7年に採用した労働者のうち、女性の割合が30%であった場合、令和8年に採用した労働者のうち女性の割合が $30\% \times 1.2 = 36\%$ 以上であれば本奨励金の支給対象となります。

(2) エ Q-3: 今年の女性正規採用率が12月になるまでに前年を上回った場合、その時点で申請可能か。

(2) エ A-3: 前年1月～12月に女性正規採用が1名もなかった場合(=女性正規採用

率0%)に限り、今年の女性正規採用があった時点で申請可能です。前年に1人でも女性の正規採用があった場合は、12月末まで待っていただく必要があります(年末までに追加で男性を含む中途採用が行われた場合、年間を通しての女性採用率が下がるケースが考えられるため)。

#### オ 女性専用施設等の整備

※これまで男女共有等で女性専用が無い場合で、新たに女性専用施設を整備した場合が対象です

(2) オ Q-1: 女性専用施設とは、どのような施設を想定しているか?

(2) オ A-1: 女性従業員だけが利用する休憩室や更衣室、シャワー室、授乳室等を設置するための工事費や備品購入費を対象とします。

ただし、支給対象となるのは40万円以上の工事費、または設置費・付属品を含み100万円以上の備品購入費に限ります。ただし、複数の備品を同時に購入し10万円を超える場合は、1件5万円以上のものを支給対象とします(支給額は対象経費の1/2以内かつ上限20万円)。なお、価格は税込です。

(2) オ Q-2: 支給対象外はどのような場合があるか?

(2) オ A-2: 現在ある施設等の移転、機能向上(※)、男女兼用施設等、中古備品、リース、女性従業員以外(客など)が使用する施設等は支給対象外となります。

※「機能向上」には、既存の設備そのものの機能だけではなく、例えば施設内の備品の数を追加したり、スペースを拡張したりといった、施設全体の機能向上・拡充を含みます。

(2) オ Q-3: 申請書提出前に契約・着工した場合、支給対象となるか。

(2) オ A-3: 支給対象となります。ただし、前年度以前に契約・着工している場合は支給対象となりません。

(2) オ Q-4: 女性用施設等を整備した場合、奨励金支給前に現場の検査を行うのか。

(2) オ A-4: 現場の検査は想定していませんが、工事であれば契約書や完成確認書、工事前・工事後の写真、施工箇所の平面図、備品購入であれば請求書・納品書の写し、備品の設置状況がわかる写真など実際に整備を行ったことが確認できる資料の提出が必要です。

また、好事例の展開のため、関連資料やセミナー等において、事例を紹介させていただく場合がございますのでご了承ください。

(2) オ Q-5: 事業場の拡張(新增築)に併せて女性用更衣室等を新設する場合、この部分は支給対象となるか。(R7.11.18訂正)

(2) オ A-5: 支給対象となります。

(2) オ Q-6：既存の女性用トイレ（従業員用）の便器を和式から洋式に更新する場合、支給対象となるか。

(2) オ A-6：既存設備の機能向上であるため、支給対象外となります。

(2) オ Q-7：既存の男女共用トイレ（従業員用）を改修するため、一時的に女性用の仮設トイレを設置するが、支給対象となるか。

(2) オ A-7：仮設については支給対象となりません。なお、既存の男女共用トイレを改修し男性用と女性用に分ける場合、女性用トイレの整備にかかる費用については支給対象となります。

(2) オ Q-8：既存の更衣室が男女兼用のため、パーテーションを設置して分割することで女性専用の更衣室を新たに作りたいが、どこまでが支給対象となるか。

(2) オ A-8：女性専用の更衣室を作るために新たに設置するパーテーションやロッカーの購入費用は支給対象となります。ただし、男性側に設置するロッカー等は支給対象となりません。また、女性側に設置する備品であってもリースで借り入れた場合は支給対象となりません。

(2) オ Q-9：自社で施工する場合、支給対象となるか。

(2) オ A-9：支給対象となりません。

(2) オ Q-10：女性専用施設等の整備について、複数の備品を同時に購入し、合計が10万円を超える場合は支給対象となるか。

(2) オ A-10：原則1件10万円以上（設置費・附属品込み）の備品を支給対象としていますが、複数の備品を同時に購入した場合は、1件5万円以上の備品に限り支給対象となります。

(2) オ Q-11：複数年度にわたり工事を行った場合、支給対象となるか。

（例：令和7年12月1日に着工し、令和8年4月30日に竣工した場合）。

(2) オ A-11：支給対象となりません。なお、ここでいう年度とは、4月1日から翌年3月31日までの1年間を指します。

### **（3）男性の育児休業取得コース**

(3) Q-1：分割して取得した場合は？

(3) A-1：「イ 28日以上」及び「ウ 3か月以上」の場合、最後に分割取得した育児休業が終了した時点において、分割した育児休業すべてをまとめて申請できます。なお、「7日以上」については、分割取得は対象外です。

(3) Q-2 : 複数年度にわたり育児休業を分割取得した場合は？

(3) A-2 : 職場復帰した日の翌日が属する年度において対象となります。

(例) 令和8年2月1日～15日(令和7年度:15日間)、令和8年4月1日～13日(令和8年度:13日間)に分けて分割取得し、通算28日の要件を満たした場合  
→令和8年4月16日が「復職日(職場復帰をした日)」となるため令和8年度において対象となります。ただし、既に令和7年度に同一の子において「ア 7日以上」で申請・支給済みの場合は対象外です。

(3) Q-3 : 男性育休の期間に、年休や育児目的休暇も含めてよいか？

(3) A-3 : 本奨励金の支給対象は、育児・介護休業法第2条第1号に基づく育児休業(産後パパ育休を含む)が対象であるため、特別休暇や年次有給休暇については対象となる育児休業の日数に換算することができません。

(3) Q-4 : 労働者が第1子出生時と第2子出生時でそれぞれ申請してもよいか？

(3) A-4 : はい。同一労働者の別の子(第二子など)についても、要件を満たせば、対象となります。

#### (4) 介護休業・休暇取得コース

Q-1 : 半日や時間単位で取得している場合は対象か？

A-1 : 連続5日以上としているため、対象外となります。

Q-2 : 一人の従業員が、介護休業を分割して取得(例:30日、31日、32日の計93日)した場合、何度も申請することは可能か。

A-2 : 要介護者1人につき、1回までとします。