

子育て・介護と両立しやすい職場づくり奨励金支給要領

(趣旨)

第1条 この要領は、子育て・介護と両立しやすい職場づくり促進事業補助金交付要綱に基づく、子育て・介護と両立しやすい職場づくり奨励金（以下「奨励金」という。）の支給に関し、必要な事項を定める。

(定義)

第2条 この要領における用語の定義は、それぞれ以下の各号に定めるとおりとする。

(1) 常時雇用する労働者

2か月を超えて使用される者であり、かつ週当たりの所定労働時間が当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等である者をいう。このうち、「2か月を超えて使用される者」とは、実態として2か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者及び2か月を超える雇用期間の定めのある者を含む。

(2) 時間単位の年次有給休暇制度

労働基準法第39条に基づく年次有給休暇について5日の範囲内で時間を単位として与えることができる制度のことをいう。

(3) 育児短時間勤務制度

育児・介護休業法第23条第1項に規定する育児のための所定労働時間短縮の措置のことをいい、中学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が対象となる制度であることとする。

(4) 介護短時間勤務等制度

育児・介護休業法第23条第3項に規定する介護のための所定労働時間の短縮等の措置のことをいい、連続する4年以上の期間に、2回以上利用できる制度であることとする。

(5) フレックスタイム制度

一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度のことをいう。

(6) 始業終業時刻の繰上げ繰下げ制度

実労働時間を変えずに、所定の始業時間と終業時間を早くしたり遅くしたりする制度のことをいう。

(7) 介護をしている労働者

要介護状態（2週間以上の長期にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族（配偶者（事実婚を含む）父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母）を介護する労働者のことをいう。

(支給対象事業主)

第3条 奨励金は、次に掲げる要件のいずれにも該当する事業主に支給することとする。

(1) 県内に本社又は主たる事業所を有すること。

(2) 別表に掲げる資本金の額若しくは出資の総額又は常時雇用する労働者の数のいずれかの基準に該当すること。資本金を持たない事業主については別表2の基準に該当すること。

(3) 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第6号

に規定する暴力団員（以下「暴力団員」という。）又は同条第2号に規定する暴力団若しくは暴力団員と密接な関係を有する者を経営に関与させている者でないこと。

- (4) 島根県税について、未納の徴収金がないこと。
- (5) 消費税及び地方消費税の未納の税額がないこと。
- (6) 破産、清算、民事再生手続き若しくは会社更生手続開始の申立てがなされている事業者でないこと。
- (7) 労働関係法令に関する重大な違反がないこと。
- (8) 奨励金事業について県が行う広報・啓発活動に協力できること。
- (9) 奨励金の使途調査等に協力できること。

（適用単位）

第4条 適用単位は常時雇用する労働者数が50人未満の島根県内にある事業所とする。

（支給要件）

第5条 本事業の対象制度、支給要件及び支給区分は下表のとおりとする。

支給区分	対象制度	奨励金の支給要件
区分1	時間単位の年次有給休暇制度	次の全ての要件に該当すること。 ① 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、就業規則に規定 ^{※1} していること（施行日が令和2年4月1日以降であること）。 ② 18歳到達年度の末日（3月31日）までの子を養育する労働者又は介護をしている労働者が、当制度を年度内合計8時間/人以上利用。
区分2	育児短時間勤務等制度 ※育児をしている労働者が利用できる以下のいずれかの制度 ・育児短時間勤務制度 ・フレックスタイム制度 ・始業又は終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度（時差出勤制度）	次の全ての要件に該当すること ① 育児短時間勤務等制度を新たに導入 ^{※2} し、就業規則に規定 ^{※1} していること（施行日が令和2年4月1日以降であること）。 ② 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が対象となる制度であること。 ③小学生の子を養育する労働者が、当制度を年度内合計20日間/人以上利用。
	介護短時間勤務等制度 ※介護をしている労働者が利用できる以下のいずれかの制度 ・短時間勤務の制度 ・フレックスタイム制度 ・始業又は終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度（時差出勤制度）	次の全ての要件に該当すること ① 連続する4年以上の期間に、2回以上利用することができる制度として、介護短時間勤務等制度を新たに導入 ^{※2} し、就業規則に規定 ^{※1} していること（施行日が令和7年4月1日以降であること）。 ② 介護をしている労働者が、当制度を年度内合計20日間/人以上利用していること

※1：対象労働者が制度を利用開始する前に規定していることが必要。

※2：申請日において施行されている育児・介護休業法の水準を満たす制度であることが必要。

(支給額)

第6条 支給する奨励金の額は、各対象制度につき10万円とする。

2 奨励金の支給は、各支給区分につき1事業所1回限りとする。一度受給した事業所は、当該支給区分について再度の支給対象とはならない。

(支給申請期間)

第7条 奨励金の申請は、対象となる労働者が要件を満たした日の翌日から起算して6か月以内に行うものとする。

(支給の申請方法)

第8条 奨励金の申請を行う事業主は、別表3に掲げる書類を本社のある地域の商工会、商工会議所に提出する。

(支給の決定等)

第9条 島根県商工会連合会及び松江商工会議所は、奨励金支給申請について、本要領に基づき審査し、奨励金の支給又は不支給を決定するものとする。

2 島根県商工会連合会及び松江商工会議所は、前項により奨励金の支給又は不支給を決定したときは、申請事業主に対して、子育て・介護と両立しやすい職場づくり奨励金支給(不支給)決定通知書(支給の場合にあっては様式第2号、不支給の場合にあっては様式第3号)により、当該申請を受け付けた日から30日以内に通知するものとする。

3 島根県商工会連合会及び松江商工会議所は、奨励金の支給決定を行ったときは、支給決定額を申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。

(奨励金の返還)

第10条 島根県商工会連合会及び松江商工会議所は、奨励金の支給を受けた事業主が、次の各号のいずれかに該当する場合は、支給決定取消・返還通知書(様式第4号)により、当該対象事業主に対して支給決定した奨励金の全部又は一部について支給の決定を取り消し、返還させる旨の通知を行うものとする。

(1) 偽りその他の不正の行為によって支給を受けた場合

(2) 支給すべき額を超えて支給を受けた場合

(事業執行)

第11条 松江商工会議所は、県内の他の商工会議所をとりまとめて、事業を執行する。

(雑則)

第12条 この要領に定めるもののほか、奨励金の支給について必要な事項については、別に定める。

附 則

(施行期日)

この要領は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この要領は、令和2年7月2日から施行し、令和2年4月1日から適用する。

附 則

(施行期日)

この要領は、令和2年9月24日から施行する。

附 則

(施行期日)

この要領は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この要領は、第5条の表の支給区分2の奨励金の支給要件③については令和7年10月1日から、その他については、令和7年4月1日から適用する。

別表 1

主たる事業	資本金又は 出資の総額	常時雇用する 労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000 万円以下	50 人以下
サービス業	5,000 万円以下	100 人以下
卸売業	1 億円以下	100 人以下
その他の業種	3 億円以下	300 人以下

別表 2 資本金を持たない事業主

常時雇用する 労働者の数
300 人以下

- ※ 1 資本金を持たない事業主は法人全体で常時雇用する労働者の数で判断する。（別表 2）（個人、一般社団法人、公益社団法人、一般財団法人、公益財団法人、医療法人、社会福祉法人、労働組合、共同組合、協業組合、特例非営利活動法人等）
- ※ 2 「主たる事業」の具体的な内容は、日本標準産業分類（令和 5 年総務省告示第 256 号）の業種区分による。

別表 3

申請書類（共通）	
(1) 奨励金申請書（様式第 1 号及び様式第 1 号別紙 1）	
(2) 誓約書（様式第 1 号別紙 2）	
(3) 振込口座の通帳（写）	金融機関及び支店名、口座名義（カナ）、口座番号のわかる箇所。口座名義が申請者と同一でない場合は、委任状。
(4) その他	島根県商工会連合会会長及び松江商工会議所会頭、または島根県が必要と認める書類
区分 1（時間単位の年次有給休暇制度）の添付書類	
(5) 令和 2 年 4 月 1 日以降、新たに制度を導入または変更したことが分かる書類（写）	就業規則の該当部分及び労働基準監督署の受付印がある部分。就業規則の他に、関係するその他の規程がある場合は当該部分等。 なお、就業規則の作成及び労働基準監督署への届出義務のない常時 10 人未満の労働者を雇用する事業主の場合は、就業規則の労働基準監督署の受付印がある部分について、申立書（様式第 5 号）に替えることができる。
(6) 制度を年度内に 8 時間/人以上利用したことが分かる書類（写）	例：出勤簿、休暇欠勤簿等。
(7-1) 対象労働者が子を養育する労働者の場合、子がいることを確認できる書類及び子の出生日が確認できる書類（写）	例：出産証明、母子健康手帳の子の出生を証明する部分（出生届出受付のページ）、健康保険証、マイナンバーカード等。
(7-2) 対象労働者が介護をしている労働者の場合、介護をしていることを確認できる書類（写）	例：要介護認定・要支援認定等結果通知書、介護保険被保険者証等。
区分 2-1（育児短時間勤務等制度）の添付書類	
(8) 令和 2 年 4 月 1 日以降、新たに制度を導入または変更したことが分かる書類（写）	※区分 1 (5) 参照
(9) 制度を年度内に合計 20 日間/人以上利用したことが分かる書類（写）	例：当該制度利用の申出に係る書類等、出勤簿、休暇欠勤簿等。
(10) 対象労働者に子がいることを確認できる書類及び子の出生日が確認できる書類（写）	※区分 1 (7-1) 参照
区分 2-2（介護育児短時間勤務等制度）の添付書類	
(11) 令和 7 年 4 月 1 日以降、新たに制度を導入または変更したことが分かる書類（写）	※区分 1 (5) 参照
(12) 制度の利用実績が分かる書類（写）	例：当該制度利用の申出に係る書類等、出勤簿、休暇欠勤簿等。
(13) 対象労働者が介護をしていることを確認できる書類（写）	※区分 1 (7-2) 参照

様式第1号（第8条関係）

令和 年 月 日

（島根県商工会連合会会長）

（松江商工会議所会頭） 様

※提出先によってどちらかを選択、または二重線で消してください。

申請者住所	〒 - 島根県		
法人名又は 屋号・商号			
代表者 職・氏名			
電話番号	() -	担当者	

子育て・介護と両立しやすい職場づくり奨励金支給申請書

子育て・介護と両立しやすい職場づくり奨励金の支給を受けたいので、以下のとおり申請します。

1. 事業者概要	主たる業種	
	資本金又は出資総額	
	常時雇用する労働者数 ※1	人
2. 対象事業所概要	事業所名称	
	所在地	〒 -
	電話番号	
	常時雇用する労働者数 ※1	人
	雇用保険適用事業所 設置届の届出 ※2	<input type="checkbox"/> あり ・ <input type="checkbox"/> なし
3. 申請区分		別紙1のとおり
4. 申請金額		<input type="checkbox"/> 10万円 <input type="checkbox"/> 20万円
5. 振込先	金融機関名	<input type="checkbox"/> 銀行・ <input type="checkbox"/> 農協・ <input type="checkbox"/> 信用金庫
	支店等名	<input type="checkbox"/> 支店・ <input type="checkbox"/> 出張所
	口座種別	<input type="checkbox"/> 普通 ・ <input type="checkbox"/> 当座
	口座番号	
	(カナ)	
	口座名義 ※3	

※1 常時雇用する労働者とは、2ヶ月を超えて雇用されている労働者であり、かつ週当たりの所定労働時間が当該企業等の通常の労働者と同等である労働者のことです。支給申請を行う月の初日における人数をご記入ください。

※2 届出の有無は、制度の参考とするため、記入をお願いします。奨励金支給審査には影響しません。

※3 口座名義が申請者と同一でない場合は、委任状を提出してください。（参考様式あり）

様式第1号別紙1

該当する申請区分の□に✓チェックを入れ、必要事項を記入してください。

※注意点

区分2-1と区分2-2について、奨励金の支給はいずれか一方のみとなりますので、両方に✓チェックを入れることはできません。

<input type="checkbox"/> 区分1：時間単位の年次有給休暇制度		
制度施行日		年 月 日
制度導入に係る就業規則等作成（変更）の労働基準監督署への届出年月日または申立書の年月日		年 月 日
対象労働者	フリガナ	
	氏名	
	雇用形態	<input type="checkbox"/> 正社員 <input type="checkbox"/> パート・アルバイト <input type="checkbox"/> その他（ ）
該当区分	<input type="checkbox"/> 子を養育する労働者 <input type="checkbox"/> 介護をしている労働者	
<input type="checkbox"/> 区分2-1：育児短時間勤務等制度 ※いずれかに✓チェックを入れてください <input type="checkbox"/> 育児短時間勤務制度 <input type="checkbox"/> フレックスタイム制度 <input type="checkbox"/> 始業終業時刻の繰上げ繰下げ制度		
制度施行日		年 月 日
制度導入に係る就業規則等作成（変更）の労働基準監督署への届出年月日または申立書の年月日		年 月 日
対象労働者	フリガナ	
	氏名	
	雇用形態	<input type="checkbox"/> 正社員 <input type="checkbox"/> パート・アルバイト <input type="checkbox"/> その他（ ）
<input type="checkbox"/> 区分2-2：介護短時間勤務等制度 ※いずれかに✓チェックを入れてください。 <input type="checkbox"/> 介護短時間勤務制度 <input type="checkbox"/> フレックスタイム制度 <input type="checkbox"/> 始業終業時刻の繰上げ繰下げ制度		
制度施行日		年 月 日
制度導入に係る就業規則等作成（変更）の労働基準監督署への届出年月日または申立書の年月日		年 月 日
対象労働者	フリガナ	
	氏名	
	雇用形態	<input type="checkbox"/> 正社員 <input type="checkbox"/> パート・アルバイト <input type="checkbox"/> その他（ ）

(島根県商工会連合会会長)
(松江商工会議所会頭) 様

申請者住所	〒 - 島根県
法人名又は 屋号・商号	
代表者 職・氏名	

誓 約 書

子育て・介護と両立しやすい職場づくり奨励金の交付申請をするにあたり、下記の全ての事項について誓約します。

記

- (1) 当該申請区分について過去に受給した事業所ではないこと。
- (2) 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第6号に規定する暴力団員（以下「暴力団員」という。）又は同条第2号に規定する暴力団若しくは暴力団員と密接な関係を有する者を経営に関与させている者でないこと。
- (3) 島根県税について、未納の徴収金がないこと。
- (4) 消費税及び地方消費税の未納の税額がないこと。
- (5) 破産、清算、民事再生手続き若しくは会社更生手続開始の申立てがなされている事業者でないこと。
- (6) 労働関係法令に関する重大な違反がないこと。
- (7) 奨励金事業について県が行う広報・啓発活動に協力できること。
- (8) 奨励金の使途調査等に協力できること。

【ご注意ください】

実態と異なる書類等を作成して奨励金を受給しようとすることは犯罪です。

事業主が、偽りその他不正の行為により奨励金を受給した場合、故意に支給申請書類に虚偽の申請を行いまは実態と異なる偽りの証明を行った場合、受給すべき額を超えて奨励金を受給した場合などは、支給した奨励金の全部または一部を返還していただくことがありますのでご注意ください。

年 月 日

（申請者）

様

（島根県商工会連合会会長）
（松江商工会議所会頭） 印

子育て・介護と両立しやすい職場づくり奨励金支給決定通知書

令和 年 月 日付で支給申請のあった子育て・介護と両立しやすい職場づくり奨励金については、下記のとおり支給することに決定しましたので、通知します。

記

支給額 金 円

年 月 日

（申請者）

様

（島根県商工会連合会会長）
（松江商工会議所会頭） 印

子育て・介護と両立しやすい職場づくり奨励金不支給決定通知書

令和 年 月 日付で支給申請のあった子育て・介護と両立しやすい職場づくり奨励金については、下記の理由により支給しないことに決定しましたので、通知します。

記

支給しない理由

年 月 日

（申請者）

様

（島根県商工会連合会会長）
（松江商工会議所会頭） 印

子育て・介護と両立しやすい職場づくり奨励金支給決定取消・返還通知書

令和 年 月 日付で支給した子育て・介護と両立しやすい職場づくり奨励金については、下記により支給決定を取消し、返還していただくことになりましたので通知します。

記

- 1 取消額 円
- 2 取消の理由
- 3 返還の期限 年 月 日
- 4 返還の方法 同封の払込書により所定の金融機関から払い込みください。

(島根県商工会連合会会長)
(松江商工会議所会頭) 様

申 立 書

申請事業主
所在地
名 称
代表者 職・氏名

労働組合等の
労働者代表者 職・氏名

子育て・介護と両立しやすい職場づくり奨励金の交付申請をするにあたり、
当社就業規則等は、常時雇用する労働者が10人未満で労働基準監督署等に届け出ていない
ため、当事業所内で全従業員に対しその周知が行われていること、また公正かつ適正に実施
されていることを申し立てます。

(当該就業規則等は、 年 月 日より施行しております)