

三重県働き方改革推進奨励金交付要領

(目的)

第1条 県は、短時間正社員制度をはじめとした多様な働き方の活用促進、誰もが安心できる就労環境整備、男性の育児休業及び介護休業の取得促進に取り組む中小企業・小規模企業等に対して、三重県働き方改革推進奨励金（以下「奨励金」という。）を支給することで、県内企業における働き方改革を推進する。

(通則)

第2条 奨励金の交付は、三重県補助金等交付規則（昭和37年三重県規則第34号。以下「規則」という。）、雇用経済部関係補助金等交付要綱（平成24年三重県告示第250号。以下「要綱」という。）及び三重県の交付する補助金等からの暴力団等排除措置要綱（平成22年。以下「排除要綱」という。）の規定によるほか、この要領の定めるところによる。

(定義)

第3条 この要領における用語の定義は以下のとおりとする。

(1) 労働者

労働基準法第9条に規定する労働者をいう。

(2) 所定労働時間

就業規則や雇用契約書で定めた始業時間から終業時間までの時間から休憩時間を引いた時間をいう。

(3) 正規雇用労働者

期間の定めのない労働契約を締結しており、所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同じであり、直接雇用される労働者をいう。

(4) 短時間正社員

期間の定めのない労働契約を締結しており、所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者と比較して短く、所定労働時間以外の労働条件（時間当たりの基本給、賞与、退職金等の算定方法等）については同一の事業主に雇用される正規雇用労働者と比較して同等の労働条件が適用された、直接雇用される労働者をいう。

(5) 育児短時間勤務

育児・介護休業法第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置をいう。

(6) 時差出勤

育児・介護休業法第23条第2項第2号及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（以下「育児・介護休業法施行規則」という。）第74条2項第2号に規定する1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度をいう。

(7) フレックスタイム

育児・介護休業法第23条第2項第2号及び育児・介護休業法施行規則第74条第2

項第1号に掲げる制度をいい、子を養育する労働者が事業主に申し出ることにより利用できる制度をいう。ただし、当該制度について事業主が同法を上回る措置を労働協約又は就業規則に規定している場合は当該措置も含む。

(8) テレワーク

育児・介護休業法第23条第2項第1号及び育児・介護休業法施行規則第74条第2項第1号に規定する、労働者の申出に基づき当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするため、住居その他これに準ずる場所として労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定めるものにおける勤務をさせる措置をいう。ただし、当該制度について事業主が同法を上回る措置を労働協約又は就業規則に規定している場合は当該措置も含む。

(9) 治療

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をいう。

(10) パートタイム労働者等

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条第1項に規定する短時間労働者及び第2項に規定する有期雇用労働者をいう。

(11) 女性専用施設

女性従業員が使用する休憩室、更衣室、ベビールーム、シャワー室、トイレ等の施設をいう。（ただし、仮設やレンタルなどは該当しない）

(12) 育児休業

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第2条第1項第1号及び各事業所において就業規則又は労働協約等（以下「就業規則等」という。）に定めるところにより、その子を養育するための休業制度をいう。

(13) 出生時育児休業（産後パパ育休）

子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間以内の期間を定めてする休業をいう。

(14) 介護休業

育児・介護休業法第2条第1項第2号及び各事業所において就業規則等に定めるところにより対象家族を介護するための休業制度をいう。

(15) 介護休暇

育児・介護休業法第16条の5、第16条の6及び各事業所において就業規則等に定めるところにより対象家族を介護するための休暇制度をいう。

(16) 常時雇用する労働者

期間の定めなく雇用されている者又は2か月を超えて雇用される者であり、かつ（短時間正社員以外は）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。

(17) 役員

取締役、会計参与、監査役、執行役、理事、監事及びその他、実質的に企業の経営に従事している者をいう。

(対象となる取組)

第4条 本奨励金の対象となる取組（以下「対象取組という。」）は、次の各号のとおりとする。

- (1) 短時間正社員制度等の活用促進
- (2) 誰もが安心できる就労環境の整備
- (3) 男性の育児休業の取得促進
- (4) 介護休業等の取得促進

2 前項に掲げる取組ごとの成果目標は下表のとおりとする。

| 取組内容 | 成果目標 |
|--------------------|---|
| (1) 短時間正社員制度等の活用促進 | ア 短時間正社員制度の活用 以下の①、②のいずれかに該当する場合。 ① 短時間正社員にかかる雇用契約制度があり又は導入し、同制度に基づき雇用した労働者が令和7年4月から令和8年3月までの間に1か月以上継続して在籍している場合。 ② 正規雇用労働者が、自身の治療をはじめとした様々な事情のために必要に応じて勤務時間を短縮できる勤務制度があり又は導入し、同一の労働者において令和7年4月から令和8年3月までの間に合計20日間以上の利用実績があった場合。ただし、利用回数または利用期間に制限を設けている制度は除く。 |
| | イ 子が就学後も利用できる育児短時間勤務制度の活用 就学後の子（18歳未満）を対象とした育児短時間勤務制度があり又は導入し、同一の労働者（正規雇用労働者に限る）において令和7年4月から令和8年3月までの間に合計20日間以上の利用実績があった場合。なお、利用実績については、就学前の子に対して利用した場合も対象とする。 |
| | ウ その他の多様な働き方の導入 上記アまたはイが該当する場合であって、かつ、その対象者が（イの場合は短時間勤務以外の手段として）時差出勤、フレックスタイムまたはテレワークを利用できる制度がある又は導入した場合（対象者に制度が利用できる旨の説明を行っていること） |

| | |
|----------------------------|---|
| <p>(2) 誰もが安心できる就労環境の整備</p> | <p>ア 離職者の再雇用</p> <p>結婚、出産、育児または介護を理由として離職した労働者を令和7年4月から令和8年3月に再雇用した場合。</p> <p>離職前、再雇用後の雇用形態は問わない。</p> |
| | <p>イ 治療と仕事の両立</p> <p>不妊治療をはじめとした治療と仕事の両立を図るための休暇制度があり又は新たに導入し、令和7年4月から令和8年3月に利用実績があった場合（就業規則等に規定していること）。</p> |
| | <p>ウ 正規雇用労働者への転換</p> <p>パートタイム労働者等から正規雇用労働者への転換制度があり又は新たに導入し、令和7年4月から令和8年3月に利用実績があった場合（就業規則等に規定していること）。</p> |
| | <p>エ 女性の積極採用</p> <p>令和7年1月から令和7年12月までに採用した労働者（正規雇用労働者に限る）のうち女性の割合が対前年比20%以上増加した場合。</p> |
| | <p>オ 女性専用施設等の新設</p> <p>令和7年4月1日以降に、女性が働きやすい職場環境づくりに資する施設、設備又は備品の新設を実施し、令和8年3月31日までに完了した場合。なお、実施とは工事においては契約日を、備品の新設においては発注日を指す。</p> |
| <p>(3) 男性の育児休業の取得促進</p> | <p>ア 7日以上1か月未満</p> <p>男性労働者（経営者の親族である者を除く。）が、その養育する子が1歳2か月に達するまでの間に7日以上1か月未満（勤務を要しない日を除く。）連続した育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、令和7年4月から令和8年3月の間に復帰した場合。</p> |
| | <p>イ 1か月以上3か月未満</p> <p>男性労働者（経営者の親族である者を除く。）が、その養育する子が1歳2か月に達するまでの間に、1か月（育児休業の開始日から起算して1か月後の応当日の前日まで。勤務を要しない日を含む。）以上3か月未満連続した育児休業を取得し、令和7年4月から令和8年3月の間に復帰した場合。（分割取得した場合はその合計が30日以上であれば可。出生時育児休業を含む。）</p> <p>また、出生時育児休業を4週間取得した場合も可とする。（分割取得した場合も可。）</p> |

| | |
|----------------|---|
| | <p>ウ 3か月以上</p> <p>男性労働者（経営者の親族である者を除く。）が、その養育する子が1歳2か月に達するまでの間に、3か月（育児休業の開始日から起算して3か月後の応当日の前日まで。勤務を要しない日を含む。）以上連続した育児休業を取得し、令和7年4月から令和8年3月の間に復帰した場合。（分割取得した場合はその合計が90日以上であれば可。また、出生時育児休業を含む。）</p> |
| (4) 介護休業等の取得促進 | <p>ア 5日以上1か月未満</p> <p>労働者が合計5日以上1か月未満（勤務を要しない日を除く）の連続した介護休業（介護休暇を含む）を取得し、令和7年4月から令和8年3月の間に復帰した場合。</p> |
| | <p>イ 1か月以上</p> <p>労働者が1か月（介護休業の開始日から起算して1か月後の応当日の前日まで。勤務を要しない日を含む。）以上連続した介護休業を取得し、令和7年4月から令和8年3月の間に復帰した場合。（分割取得した場合はその合計が30日以上であれば可。介護休暇を含む。）</p> |

3 第1項第1号から第4号に掲げる取組の対象者は、原則として県内の事業所に勤務する全ての常時雇用する労働者とする。

(対象事業者)

第5条 対象事業者（以下「申請者」という。）は、次の各号のいずれかに該当する事業者で、別に定める三重県働き方改革推進奨励金申請要項（以下「申請要項」という。）の申請要件をすべて満たす者をいう。

- (1) 「みえの働き方改革推進企業」登録制度要綱に基づく「みえの働き方改革推進企業」に登録のある事業者。
- (2) 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・小規模企業に相当する事業者。

2 申請者は、前項の規定に加え次の各号のすべてに該当する事業者とする。

- (1) 雇用保険適用事業所であること
- (2) 申請者の代表者、役員又は使用人その他の従業員若しくは構成員等が、三重県暴力団排除条例第2条に規定する暴力団、暴力団員又は暴力団関係者（以下、暴力団等という。）に該当せず、かつ、将来にわたっても該当しないこと。また、上記の暴力団等が、申請者の経営に事実上参画していないこと
- (3) 県が行う普及啓発活動に協力できること

3 前条第1項第3号に掲げる取組に係る申請者は第1項及び第2項の規定に加え、次の各号のすべてに該当する事業者とする。

- (1) 就業規則等により育児休業制度を設けていること

(2) 男性労働者（経営者の親族である者を除く。）がその養育する子が1歳2か月に達するまでの間に前条第2項に掲げる所定日数以上の育児休業を取得し、当該休業終了後に原職等に復職していること。

4 前条第1項第4号に掲げる取組に係る対象事業主は第1項及び第2項の規定に加え、次の各号のすべてに該当する事業主とする。

(1) 就業規則等により介護休業制度を設けていること。

(2) 前条第2項に掲げる所定日数以上の介護休業（介護休暇を含む。）を取得し、当該休業後に原職等に復職していること。

5 前条第1項第1号及び第2号の取組については、各年度、1事業者につき各項目1回までとする。

6 前条第1項第3号及び第4号の取組については、対象となる労働者は、連続する3か年度で3人を上限とする。

（奨励金交付額）

第6条 奨励金の交付額は次の各号のとおりとする。

(1) 短時間正社員制度等の活用促進（1項目あたり）

ア 短時間正社員制度の活用 300,000円

イ 就学後も利用できる育児短時間勤務制度の活用 200,000円

ウ（ア又はイに該当する場合のみ）その他の多様な働き方の導入 100,000円

(2) 誰もが安心できる就労環境整備（1項目当たり） 各200,000円

ア 離職者の再雇用

イ 治療と仕事の両立

ウ 正規雇用労働者への転換

エ 女性の積極採用

オ 女性専用施設等の新設

※オについて、支給対象となるのは40万円以上の工事費または設置費・付属品を含め10万円以上の備品購入費に限る。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する（支給額は対象経費の1/2以内かつ上限20万円。）なお、価格は税込みとする。

(3) 男性の育児休業の取得促進（1人当たり）

ア 7日以上1か月未満 100,000円

イ 1か月以上3か月未満 300,000円

ウ 3か月以上 500,000円

(4) 介護休業等の取得促進 (1人当たり)

| | |
|-------------|----------|
| ア 5日以上1か月未満 | 100,000円 |
| イ 1か月以上 | 300,000円 |

(奨励金の交付申請)

第7条 申請者は、知事に対し、次の各号について、別に定める期日までに提出しなければならない。

- (1) 申請書 (第1号様式)
- (2) 請求書 (第2号様式)
- (3) その他知事が必要と認める書類

2 前項による申請は、規則に定める状況報告及び実績報告を兼ねるものとする。

(補正)

第8条 知事は、適正な交付を行うために必要があるときは、奨励金の交付申請に係る事項につき、申請書の内容に補正を加えたうえで奨励金の交付を決定することができる。

2 知事は、申請書に不備を認めた場合は、奨励金に係る追加の書類提出について (通知 (第3号様式)) により申請者に通知し、期限を定めて申請書の補正や追加の書類提出を求めることができる。

(交付決定及び交付金額の確定)

第9条 知事は、第7条による申請があったときには、当該申請を審査したうえで、交付の要件に該当すると認めた場合は、奨励金の交付を受ける申請者 (以下「支給事業者」という。) を決定するとともに、交付すべき交付金額を確定し、その内容を交付決定兼額の確定通知書 (第4号様式) により申請者に通知するものとする。

2 知事は、当該申請の審査において、交付の要件に該当しないと認めたとき、または指定した期限までに申請内容の不備が解消されない場合は、奨励金の不採択決定を行い、不採択通知書 (第5号様式) により申請者に通知するものとする。

3 知事は、第1項の交付決定にあたっては、次に掲げる事項につき条件を付すものとする。

(1) 「三重県の交付する補助金等からの暴力団等排除措置要綱」 (以下、排除要綱という。) 別表に掲げる一に該当しないこと。

(2) 排除要綱第8条第1項に定める不当介入を受けたときは、警察に通報を行うとともに、捜査上必要な協力を行うこと及び知事に報告すること。

4 前項に定めるほか、知事は、奨励金等の交付の目的を達成するために必要があるときは、必要に応じて条件を付して交付決定することができる。

5 知事は、必要かつ適当と認めるものについて、予算の範囲内において奨励金として交付する。

(申請の取下げ)

第10条 支給事業者は、規則第8条に基づき、奨励金の交付申請を取り下げようとする場合は、交付決定通知を受けた日から15日以内に、その旨を記載した書面を知事に提出しなければならない。

(交付決定の取り消し及び奨励金の返還)

第11条 知事は、支給事業者が次の各号のいずれかに該当すると判明した場合は、第9条第1項の交付決定を取り消すことができる。

(1) 申請要項に定める申請要件に該当しない事実が判明した場合

(2) 申請書に定める誓約事項の内容に違反したと認められる場合

2 前項の規定による交付決定の取り消しを行った申請者に対して、既に奨励金を交付している場合、知事は、奨励金に係る交付決定の取り消しについて(第6号様式)により申請者に通知し、期限を定めて当該奨励金の返還を命ずるものとする。

なお、指定期限までに納付されない場合は、指定期限の翌日から納付の日までの日数に応じ、未納額に民法第404条に規定する法定利率の割合を乗じて計算した遅延損害金をあわせて徴収するものとする。

(検査)

第12条 知事は、奨励金の適正な交付のため、必要に応じて、申請者に対して申請内容について説明を求め、検査を行うことができる。

(その他)

第13条 規則、排除要綱及びこの要領に定めるもののほか、必要な事項については、知事が別に定める。

附 則

この要領は、令和6年7月 1日から施行する。

この要領は、令和6年7月16日から施行する。

この要領は、令和6年9月26日から施行する。

この要領は、令和7年4月 1日から施行する。