

令和7年4月1日作成

令和7年5月12日更新

「女性にやさしい職場づくり応援事業」奨励・補助金 よくある質問

【対象となる事業主について】

Q1. 個人事業主も対象になりますか。

A1. 交付要綱第2条を満たせば、対象となります。

Q2. 社会福祉法人等も対象になりますか。

A2. 交付要綱第2条を満たせば、社会福祉法人、医療法人、NPO法人、社団法人、財団法人等であっても対象となります。

Q3. 「みやざき女性の活躍推進会議」入会企業であることが奨励金等給付の対象条件になっています。まだ、入会していませんが、交付対象になりますか。

A3. 以下のとおり、Typeごとに入会期限を設けております。期限までに入会の確認ができれば交付対象となります。

Type. A：申請と同じタイミング

Type. B：奨励事業の完了又は目標判定の日まで

Type. C：補助対象事業の完了の日まで

※申請時、様式第3号「みやざき女性の活躍推進会議」入会誓約書をいただきます。
(ただし、Type. Aは除く。)

Q4. 対象となる企業規模（従業員数）は具体的にどのくらいですか。

A4. 従業員（常時雇用する労働者）の数が10人以上300人以下となります。

【Typeに関すること：共通事項】

Q5. 奨励金の給付後、えるぼし認定が取り消された場合はどうなりますか。

A5. 不正な手段により認定を受けた結果、取り消された場合には奨励・補助金の返還を求めます。ただし、認定に至るにはハードルの高い基準を満たす必要があり、基準を満たさなくなった結果として取り消された場合であっても、認定までの取組を評価するものであること、企業の努力が及ばない理由により非充足に至る事例（女性従業員の自己都合退職等）も想定されることから、補助金の返還は求めないこととします。
※明らかに本奨励・補助金受領のための故意的な取組と判断した場合は、返還を求める場合があります。

Q6. Type. A～Cの併用はできますか。

A6. Type. AとType. Cの併用はできません。

Type. AとType. Bの併用は可能です。その場合の給付額は以下の例のとおりになります。

例) Type. Bを活用後、えるぼし認定を受けた場合、Type. Bの給付額（例：250 千円）とType. Aの給付額 1,000 千円との差額（例：750 千円）が給付額となります。※認定区分が上がる場合も併用可能です。

Type. BとType. Cの併用も可能です。

Q7. 最大 1,600 千円の給付を受けられるパターンを教えてください。

A7. Type. Bにおいて、えるぼし認定の基準となる4つの項目で取組を各2つ以上実施し、定めた目標数値の8割以上の達成が認められるとともに、Type. Cの要件に合致した形で、最大補助額 60 万円以上の設備整備、備品購入を行った場合となります。

【Type. Aについて】

Q8. 2年度の間、えるぼし認定区分が2段階上がった場合、もしくは初認定から最上の3段階目に上がった場合、1,000 千円を超える奨励金が給付されるのでしょうか。

A8. 給付されません。Type. Aの1企業に対する最大の奨励金は 1,000 千円としてお

ります。

Q 9. 給付対象件数に上限はありますか。

A 9. 予算の上限に達した時点で、申請受付を終了します。

Q 10. 既に（令和7年度以前）えるぼし認定を受けている場合、奨励・補助金給付の対象となりますか。

A 10. 給付の対象となりません。ただし、令和7年4月以降に認定区分が上がった場合は給付の対象となります。

（Type Aに関して、女性活躍の取組を積極的に実施し、モデルケースとなる新たな県内企業の創出を通して、他の県内企業への波及効果を生み出すこと、Type BとCでは、女性の活躍推進に悩む又はこれから開始する企業をハード・ソフトの両面から支援するもので、モデルケースとなる企業の事例も踏まえながら、新たな女性活躍の取組を多数誘発することを目指しています。）

Q 11. えるぼし認定に必要な取組は何ですか。

A 11. 厚生労働省HPの「女性活躍推進法特集ページ」を御参照ください。

Q 12. えるぼし認定とくるみん認定の違いは何ですか。

A 12. えるぼし認定とは、女性活躍推進法（正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出等を行った事業主のうち、都道府県労働局への申請を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができる制度です。

くるみん認定とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした場合に、都道府県労働局への申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる制度です。

Q 13. えるぼし認定取得のメリットは何ですか。

A 1 3. 以下の3つが挙げられます。

○認定の表示

えるぼし認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や名刺、会社案内など広告等に付すことができます。

○公共調達における優遇措置

えるぼし認定を受けた事業主は、公共調達で加点評価を受けることができます。

○日本政策金融公庫による融資制度

えるぼし認定を受けた事業主は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を通常よりも低金利で利用することができます。

Q 1 4. 常時雇用する労働者数 100 名以下の企業が、えるぼし認定取得に向けて申請を行う場合、一般事業主行動計画の策定・届出等は必要ですか。

A 1 4. 常時雇用する労働者数 100 名以下の企業の場合は、一般事業主行動計画の策定・届出等は努力義務となっていますが、えるぼし認定の申請を行う場合は、労働者数にかかわらず、一般事業主行動計画の策定・届出等は必須となっています。

【Type. Bについて】

Q 1 5. 当社の設定目標及び取組内容をホームページ等に記載、公表したくありません。その場合、交付の対象となりますか。

A 1 5. 交付の対象となりません。取組内容を外部公表することが交付要件となります。

Q 1 6. 最大 1,000 千円の給付を受けられるパターンを教えてください。

A 1 6. 女性活躍に向けた取組について、4つの項目（積極登用、配置・育成、管理職登用、多様な働き方）ごとに、新たな取組を2つ以上実施し、かつ目標達成した場合には、最大 1,000 千円（250 千円×4 項目）の奨励金を給付します。

Q 1 7. 他の支援制度との取扱いについて教えてください。

A 1 7. ○他の支援制度と内容が完全に重複する場合、申請はできません。

- (例) ①他の支援制度による専門家派遣制度の活用
②他の事業で開催される従業員の研修会・講習会受講

○他の支援制度を基に、企業が追加的な取組を行っている場合、申請可能です。

- (例) ①専門家派遣で助言を受けた什器購入等、職場環境の見直し（他の支援制度の専門家派遣を活用し、企業は追加的に什器購入等、具体的見直し、社内調整等を実施）
②従業員の研修会・講習会受講に伴う勤務シフト等社内調整（他の事業で開催される研修会・講習会等を社員が受講し、企業は追加的に受講従業員を代替する要員の確保（シフト調整）等を実施）

Q18. 給付対象となる取組例は、どのようなものがありますか。

A18. 想定される取組の例は、以下のとおりですが、下記以外の取組でも女性活躍に資する取組と認められる場合は、給付対象となります。

〔a:積極採用〕

- 女性の割合が少ない職種に女子学生の応募を促進するための取組
- ・女子学生向けパンフレット等の作成、ホームページ等による社内で活躍する女性の紹介、女子学生向けインターンシップや、職場見学会の実施、大学・専門学校等と連携したセミナーの実施
- ・女性の割合が少ない職種で中途採用ができるよう退職者向けリーレットの作成、求人サイトへの登録、求人誌への掲載

〔b:配置・育成〕

- 女性が使いやすい機械・器具の導入（軽量で使いやすい器具、女性の体力・体格に配慮した安全具等）
- 女性のスキルアップ、資格取得に向けた研修実施等の機会の提供（企業内研修の実施、外部研修の受講）
- 女性の割合が少ない職種・資格への配置転換ができる仕組みを構築→社内広報の発行や女性交流会による情報提供、メンター制度、定期面談制度の構築と実施
- 女性特有の健康課題に配慮した検診の実施（乳・子宮がん、婦人科系疾患等）

〔c:管理職登用〕

- 管理職・資格専門職を目指す女性社員を対象としたキャリアカウンセリングの実施
- 社内外の女性管理職を講師とした目指すべきロールモデルをイメージできるセミナー・意見交換会の実施
- 女性の管理職登用に配慮した基準の構築（産休・育休が不利にならない評価・昇格・昇給制度等）
- 社内外の女性管理職との交流会・意見交換の開催

〔d:多様な働き方〕

- 雇用形態（非正規→正規）、職種（一般職～総合職）、資格（事務職～技術職）の転換制度の構築
- 出産・育児・介護等により離職した女性職員の再雇用制度の構築
- 雇用形態・職種・資格の転換を目指す女性職員を対象としたセミナー、説明会の実施
- 家庭と仕事の両立のための短時間正職員制度の構築

（※）c 及び d は、労働条件の見直しや就業規則の改正等に関する社会保険労務士への相談を含みます。

【Type. Cについて】

Q 1 9. 本社は宮崎県内ですが、他県に所在を置く事務所に係る設備整備で Type. C（場合によっては Type. B）の申請はできますか。

A 1 9. 申請できません。本社又は本店が宮崎県内にある企業であっても、県外事務所等における設備整備について、本制度利用は認めておりません。

Q 2 0. 女性にやさしい職場環境づくりにおける設備整備とは具体的にどのようなものが該当しますか。

A 2 0. 例として、トイレや洗面台のリフォーム費用、化粧室や休憩室、リフレッシュ

ペースの設置費用、女性が働きやすいオフィス家具（椅子や机等）の購入費用、防犯カメラ（安全確保のため）設置費用などがあげられます。

Q 2 1. 補助率について教えてください。

A 2 1. T y p e . C の補助率は2分の1以内です。

（例）トイレリフォーム費用：70 万円 → 補助額：70 万円×2分の1＝35 万円

Q 2 2. 補助の上限 60 万円に達するまで、複数回の申請は可能ですか。

A 2 2. 申請可能です。期限内に申請、実績報告まで完了してください。

【その他】

Q 2 3. 「常時雇用する労働者」とは、どのような者を指しますか。

A 2 3. 「常時雇用する労働者」とは、正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含みます。

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②一定の期間を定めて雇用されている者であって、下記のいずれかに該当する者
 - ・過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者
 - ・雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

※派遣社員は含まれません。

Q 2 4. 当社は従業員数が7名ですが、本事業中にえるばし認定を受けました。

T y p e . A の給付対象となりますか。

A 2 4. 給付対象となりません。女性の積極登用には一定程度の規模が必要なため従業員10名未満の企業は対象外としています。

Q 2 5. 当社は従業員数が350名ですが、本事業期間中にえるばし認定を受けました。

Type. Aの給付対象となりますか。

A 2 5. 給付対象となりません。従業員数 300 名を上回る企業は、一定程度の経営基盤があるため対象外とします。

Q 2 6. 「みやざき女性の活躍推進会議」とはどのような組織ですか。

A 2 6. 女性が多様な働き方を実現できる環境づくりを進め、女性はもちろん男性もいきいきと働き、ともに活躍する活力ある宮崎の実現を目指すため、主に以下の3つの活動をおこなっています。(事務局：宮崎県、会員数：385社 ※R7. 4. 1時点)

- ①会員企業アンケートや行政・関係団体との意見交換等を通じて、企業が抱える課題の抽出や整理を行う。
- ②企業の課題解決に向けて、経営者や管理職、女性管理職等を対象とした講演会・研修会等を開催。
- ③会員企業相互の情報交換やネットワーク形成推進。

Q 2 7. 親企業は従業員数条件範囲外ですが、子会社（グループ会社）は条件範囲内に収まる従業員数です。この場合、子会社は申請・給付対象となりますか。

A 2 7. 申請・給付の対象となります。グループ企業があっても親会社、子会社それぞれ一企業としてみなします。

Q 2 8. 交付決定後、事業に係る費用に増減が生じました。その際、変更は可能ですか。

A 2 8. 変更可能となります。その際、様式第7号「変更承認申請書」、計画変更の内容が分かる資料等を添えて期限内に提出していただきます（最終期限：令和7年12月26日（金））。ただし、補助額の増額を伴わないものであって、補助対象経費の30パーセント以内であれば軽微な変更としてみなされ、変更承認申請書の提出は不要となります。

Q 2 9. Type. B：「直近の事業年度」の考え方を具体的に教えてください。

A 2 9. 原則として、申請を行う事業年度の前の事業年度とします。ただし、例えば事業年度が毎年4月1日から翌年の3月31日までである事業主が、4月1日に申請を

しようとする場合など、申請時に前の事業年度の数字を把握することが困難な項目については、前々事業年度までの数値等を用いることができます。なお、事業年度については、必ずしも「4月1日から翌年の3月31日」となっていなくても、各社における事業年度として差し支えありません。

※厚生労働省「女性活躍推進法に基づくえるぼし認定のご案内」参照

Q30. 事業経費に関する見積書は複数者分必要ですか。

A30. 複数者分必要になります。見積合わせにより、事業者を選定して下さるようお願いいたします。

-----以下、追加質問-----

Q31. Type. B及びType. Cの同時申請を検討しております。その際、内容が重複する申請資料(※様式第1号・第3号・第4号・第5号)はTypeごとに提出が必要ですか。

※様式第1号：事業計画書

様式第3号：「みやざき女性の活躍推進会議」入会誓約書

様式第4号：特別徴収実施確認・開始誓約書

様式第5号：誓約書

A31. 必要ありません。どちらか一方に添えて提出をお願いします。

Q32. Type. B：様式第6号「5.従業員一覧」について、選択した評価項目に必要な事項の記載は必要ですか。

A32. 必要ありません。

【記載不要のパターン】

選択した評価項目：積極採用→勤続年数及び管理職該非の記載は不要

//：配置・育成→管理職該非の記載は不要

// : 管理職登用→勤続年数の記載は不要

// : 多様な働き方→勤続年数の記載は不要

Q 3 3. T y p e. B : 様式第 6 号「5. 従業員一覧」について、別紙での代用は可能ですか。

A 3 3. 内容が充足されていれば、別紙で提出いただいてもかまいません。

Q 3 4. T y p e. B : 様式第 6 号「4. 女性活躍推進状況」について、選択した評価項目に記載のある全ての目標に取り組まなければならないのですか。

A 3 4. 選択した評価項目のうち、いずれか 1 つの目標を設定すれば足りませんが、複数の目標を設定しても差し支えありません。