

【令和8年度版】鹿児島市ワーク・ライフ・バランス推進奨励金 FAQ

1：概要について

番号	質問	回答	作成日	更新日															
1-1	申請の提出期限はありますか。	令和8年度の申請時期は、令和8年6月1日(月)から令和9年3月31日(水)までです。 (郵送の場合は、上記期限までに必着となります) ※上記期限に限らず、奨励金の交付金額が予算に達した場合は、終了する場合があります。	2026/4/1																
1-2	補助金の対象となる企業等の範囲を教えてください。	<p>個人事業主、法人、社団、財団で、下記の「資本金の額又は出資の総額」「常時使用する従業員の数」のいずれかを満たせば、中小企業者に該当します。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>業 種</th> <th>資本金の額又は出資の総額</th> <th>常時使用する従業員の数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>小売業（飲食店を含む）</td> <td>5千万円以下</td> <td>50人以下</td> </tr> <tr> <td>サービス業</td> <td>5千万円以下</td> <td>100人以下</td> </tr> <tr> <td>卸売業</td> <td>1億円以下</td> <td>100人以下</td> </tr> <tr> <td>その他の業種</td> <td>3億円以下</td> <td>300人以下</td> </tr> </tbody> </table>	業 種	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数	小売業（飲食店を含む）	5千万円以下	50人以下	サービス業	5千万円以下	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	2026/4/1	
業 種	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数																	
小売業（飲食店を含む）	5千万円以下	50人以下																	
サービス業	5千万円以下	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																	
1-3	要件となる「イクボス推進同盟」の参加方法を教えてください。	市のホームページに掲載されております内容にご賛同のうえ、「鹿児島市イクボス推進同盟参加申込書」を鹿児島市こども政策課宛に提出していただきます。 イクボス推進同盟に参加する前に本奨励金の申請を提出することはできませんが、奨励金の支給は「鹿児島市イクボス推進同盟参加申込書」を提出し、加盟が確認できた後に行います。 イクボス推進同盟への参加が確認できなかった場合には、交付決定を取り消すこととなります。	2026/4/1																
1-4	国の両立支援等助成金など、他の助成金と併給可能ですか。	本奨励金においては、他の助成金と併給可能としており、併給の有無は問いません。ただし、他の助成金等については、併給不可となっている場合がございますので、事前にご確認ください。	2026/4/1																
1-5	1社あたりの支給上限額はいくらですか。	<p>本奨励金の支給額は、下記①～④の項目ごとに取組み実績があれば、各10万円としているため、1事業者あたりの最大支給額は、40万円となります。(※1事業者につき、各項目1回のみ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①柔軟な働き方支援 <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制度／時差出勤制度 ・育児のためのテレワーク等 ・柔軟な働き方を実現するための短時間勤務制度 ・保育サービスの手配及び費用補助 ・養育両立支援休暇制度 ・子の看護等休暇制度有給化支援 ②不妊治療と仕事の両立・・・10万円 ③女性管理職の増・・・10万円 ④男性の育児休業取得・・・10万円 <p>6つのうち、3つ以上導入し、 いずれかの取組実績があれば 10万円</p>	2026/4/1																

【令和8年度版】鹿児島市ワーク・ライフ・バランス推進奨励金 FAQ

2：奨励金の支給要件について

番号	質問	回答	作成日	更新日
2-1	制度利用の対象となる労働者の雇用形態が正規職員以外でも支給の対象となりますか。	就業規則等で定めていれば対象となります。	2026/4/1	
2-2	10人未満の事業所で就業規則を作成していないため、ワーク・ライフ・バランスに関する規定のみ整備し、提出しても要件として満たされますか。	問題ございません。ただし、今回の奨励金は人材確保・定着につなげる狙いがございますので、これを機に働きやすい職場環境づくりのために就業規則の整備をご一考ください。 本事業では働きやすい職場づくりを推進するため、社会保険労務士等を無料で派遣し、具体的な取組を支援する事業(1事業所あたり3回まで)も行っておりますので、就業規則の整備等、相談を希望される場合はご連絡ください。	2026/4/1	
2-3	「柔軟な働き方支援」中の取組みはすでに制度として導入している場合は、対象とならないのでしょうか。	「柔軟な働き方支援」の取組みについては、すでに制度の導入がある場合でも、当該年度で実績があれば対象となります。	2026/4/1	
2-4	「女性管理職の増」の項目は、新たに女性管理職を登用せずに、男性管理職が退職したことにより、管理職の数が減り、女性の割合が20%以上となった場合も対象となりますか。	「女性管理職の増」の項目は、交付対象事業者が当該年度に配置する全ての管理職に占める女性の割合が20%以上であり、かつ、前年度より女性管理職の数および割合が増加している場合に支給となりますので、男性管理職の退職等により欠員が生じた結果として女性管理職の割合が上昇した場合は対象となりません。	2026/4/1	
2-5	本市奨励金の「管理職」の定義を教えてください。	本市奨励金の管理職とは、事業所の組織系列の各部署において、配下の従業員を指揮・監督する当該部署の長に当たる職相当職以上の方となります。ただし、下記のいずれかの事項に該当する方は対象となりません。 ①会社法に規定されている役員(取締役、会計参与及び監査役)であること ②個人事業主の場合は委任契約であること	2026/4/1	

【令和8年度版】鹿児島市ワーク・ライフ・バランス推進奨励金 FAQ

2-6	本奨励金の支給対象となる取組と取組の利用実績基準を教えてください	<p>下記①～④の各項目について、それぞれ所定の要件を満たした場合、各10万円の奨励金を支給します。</p> <p>①柔軟な働き方支援(10万円) 育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする下記制度のうち3つ以上を導入し、かつ、当該年度において i～viの制度のうち1つ以上利用実績があった場合。</p> <table border="1" data-bbox="770 368 1559 831"> <thead> <tr> <th></th> <th>制度名称</th> <th>利用実績基準</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>i</td> <td>フレックスタイム制度 または 時差出勤制度</td> <td>いずれかの制度において 合計20日以上の利用</td> </tr> <tr> <td>ii</td> <td>育児のためのテレワーク等</td> <td>合計20日以上の利用</td> </tr> <tr> <td>iii</td> <td>柔軟な働き方を実現するための 短時間勤務制度 ※1</td> <td>合計20日以上の利用</td> </tr> <tr> <td>iv</td> <td>保育サービスの手配及び費用補助</td> <td>負担額の5割以上かつ3万円以上 または10万円以上の補助</td> </tr> <tr> <td>v</td> <td>養育両立支援休暇制度</td> <td>合計20時間以上の取得</td> </tr> <tr> <td>vi</td> <td>子の看護等休暇制度有給化支援</td> <td>合計10時間以上の取得</td> </tr> </tbody> </table> <p>②不妊治療と仕事の両立(10万円) 不妊治療と仕事の両立を図るための休暇制度の利用実績が5日(回)以上あった場合。(就業規則等に明記していること)</p> <p>③女性管理職の増(10万円) 当該年度の管理職に占める女性の割合が20%以上であり、かつ、前年度より女性管理職の人数および割合が増加している場合。</p> <p>④男性の育児休業取得(10万円) 事業者において、初めて男性労働者が育児休業を取得し、かつ、勤務を要しない日を除き、連続5日以上の育児休業を取得した実績(当該年度)があること。</p>		制度名称	利用実績基準	i	フレックスタイム制度 または 時差出勤制度	いずれかの制度において 合計20日以上の利用	ii	育児のためのテレワーク等	合計20日以上の利用	iii	柔軟な働き方を実現するための 短時間勤務制度 ※1	合計20日以上の利用	iv	保育サービスの手配及び費用補助	負担額の5割以上かつ3万円以上 または10万円以上の補助	v	養育両立支援休暇制度	合計20時間以上の取得	vi	子の看護等休暇制度有給化支援	合計10時間以上の取得	2026/4/1	
	制度名称	利用実績基準																							
i	フレックスタイム制度 または 時差出勤制度	いずれかの制度において 合計20日以上の利用																							
ii	育児のためのテレワーク等	合計20日以上の利用																							
iii	柔軟な働き方を実現するための 短時間勤務制度 ※1	合計20日以上の利用																							
iv	保育サービスの手配及び費用補助	負担額の5割以上かつ3万円以上 または10万円以上の補助																							
v	養育両立支援休暇制度	合計20時間以上の取得																							
vi	子の看護等休暇制度有給化支援	合計10時間以上の取得																							
2-7	男性の育児休業について、申請の前年度に育児休業を取得し、当該年度に復職した場合は対象となりますか。	申請年度において育児休業の取得を開始した方を対象としているため、前年度に取得を開始し、申請年度に復職した場合は対象となりません。	2026/6/5																						
2-8	市内に本社を有している中小企業ですが、市外にある事業所の実績についても対象になりますか。	本奨励金は、市内事業所における人材の確保・定着を図ることを目的としているため、市内事業所の実績に限ります。	2026/6/5																						