

【令和7年度版】鹿児島市ワーク・ライフ・バランス推進奨励金 FAQ(R7.4.1時点)

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7年度の申請時期は、令和7年6月2日(月)から令和8年3月31日(火)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、打ち切りとなります。	2025/4/1																
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。	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。 <table><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><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></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	2025/4/1	
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。	2025/4/1																
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。	2025/4/1																

【令和7年度版】鹿児島市ワーク・ライフ・バランス推進奨励金 FAQ(R7.4.1時点)

1-5	1社あたりの支給上限額はいくらですか。	本奨励金の支給額は、下記①～③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、30万円となります。(※1事業者につき、各項目1回のみ) ①柔軟な働き方支援 ・育児のためのフレックスタイム制度 ／育児のための時差出勤制度 ・育児のためのテレワーク制度 ・育児のための短時間勤務制度 ・保育サービスの手配・費用補助制度 ・子の養育を容易にするための休暇制度 ／法を上回る子の看護休暇制度 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	5つのうちいずれかの取組み実績があれば10万円	2025/4/1	
-----	---------------------	---	-------------------------	----------	--

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。	2025/4/1	
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。	2025/4/1	
2-3	「柔軟な働き方支援」の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。	2025/4/1	
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、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。	2025/4/1	