

福山市働き方改革実践応援奨励金交付要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、働き方改革の実践に取り組む中小企業者等に対し、予算の範囲内で福山市働き方改革実践応援奨励金（以下「奨励金」という。）を交付することについて、福山市補助金等交付規則（昭和41年規則第17号 以下「規則」という。）に定めるもののほか、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 中小企業者等とは、次の者をいう。

ア 中小企業者 中小企業基本法（昭和38年法律第154号）第2条第1項各号に掲げる者及び中小企業信用保険法（昭和25年法律第264号）第2条第1項第2号の規定に該当する者をいう。ただし、日本標準産業分類に規定される農業・林業・漁業は除く。

イ 特定非営利活動法人 特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）に規定する特定非営利活動法人に該当する者をいう。

ウ 公益法人等 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成18年法律第48号）に規定する一般社団法人及び一般財団法人、並びに公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（平成18年法律第49号）に規定する公益社団法人及び公益財団法人に該当する者をいう。

エ 医療法人 医療法（昭和23年法律205号）に規定する医療法人に該当する者をいう。

オ 社会福祉法人 社会福祉法（昭和26年法律第45号）に規定する社会福祉法人に該当する者をいう。

カ 協同組合等 法人税法（昭和40年法律第34号）第2条第7号及び同法別表第3に規定する協同組合等に該当する者をいう。

キ 保育所・幼稚園・認定こども園等運営事業者 第3号アからカまでのもの及び私立学校法（昭和24年法律第270号）に規定する学校法人（以下「学校法人」という。）、宗教法人法（昭和26年法律第126号）に規定する宗教法人（以下「宗教法人」という。）のうち、児童福祉法（昭和22年法律第164号）に規定する保育所、学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する幼稚園、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）に規定する認定こども園、子ども・子育て支援法（平成24年法律第65号）に規定する地域型保育事業又は子ども・子育て支援法第7条第10項第4号から第8号までに規定する子ども・子育て支援施設等（以下あわせて「保育所・幼稚園・認定こども園等」という。）に該当する者をいう。

(2) 大企業とは、中小企業者等以外の者で、事業を営む者をいう。

(3) みなし大企業とは、次の者をいう。

ア 発行済株式の総数又は出資価額の総額の2分の1以上を同一の大企業が所有している中小企業者

イ 発行済株式の総数又は出資価額の総額の3分の2以上を大企業が所有している中小企業

者

ウ 大企業の役員又は職員を兼ねている者が、役員総数の2分の1以上を占めている中小企業者

- (4) 労働者とは、労働基準法（昭和22年法律第49号）第9条に規定する労働者をいう。
- (5) 育児休業とは、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号又は就業規則、労働協約等に定められた、労働者が子の養育のために取得する休業（出生時育児休業を含む）をいう。
- (6) 年次有給休暇とは、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条に規定する年次有給休暇をいう。
- (7) 時間外労働時間とは、労働基準法第32条に規定する時間外労働を行った時間をいう。
- (8) 子の看護等休暇とは、育児・介護休業法第16条の2に定められた、労働者が子の負傷、疾病時の看護、予防接種、健康診断、学級閉鎖又は行事参加などのために取得する休暇をいう。

（交付対象者）

第3条 奨励金の交付対象となる者（以下「交付対象者」という。）は、次に掲げる要件を全て満たす中小企業者等とする。ただし、みなし大企業は除く。

- (1) 福山市内に本社又は事業所を有すること。
- (2) 代表者及び従業員等が、次のいずれにも該当しないこと。
 - ア 暴力団員（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をいう。）であること。
 - イ 暴力団（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第2条第2号に規定する暴力団をいう。）又は暴力団員と社会的に非難されるべき関係を有していること。
- (3) 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第2条第4項及び第5項の規定に該当する営業を行う事業者でないこと。また、これらの営業の一部を受託する営業を行う事業者でないこと。
- (4) 奨励金の申請書の提出日の時点で倒産（雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）第35条第1項第1号に規定する倒産をいう。）している事業者（再生手続開始の申立て（民事再生法（平成11年法律第225号）第21条に規定する再生手続開始の申立てをいう。）又は更生手続開始の申立て（会社更生法（平成14年法律第154号）第17条に規定する更生手続開始の申立てをいう。）を行った事業者であって、事業活動を継続する見込みがある者を除く。）でないこと。
- (5) 福山市に納付すべき市税の滞納がなく、市税の納付状況を調査されることについて同意すること。
- (6) 福山市の「グリーンな企業チャレンジ宣言」を申請し、申請状況について調査されることについて同意すること。
- (7) 雇用保険の適用事業所であること。
- (8) 就業規則又は労働協約等により育児休業制度及び子の看護等休暇制度を設けていること。
- (9) 別表1に定める本事業の対象となる取組を、福山市内の本社又は事業所において行っていること。

(奨励金の額)

第4条 奨励金の額は、別表1に定める取組について、合致する項目が1つの場合は10万円、合致する項目が2つの場合は20万円、合致する項目が3つ以上の場合は30万円とする。

2 同一事業者に対する交付については、単年度において1回を限度とする。

(申請及び実績報告)

第5条 奨励金の交付を受けようとする交付対象者は、交付申請を行う年度の1月1日から3月31日（31日が休日の場合は直前の開庁日）の間に、次に掲げる書類を福山市長（以下「市長」という。）に提出するものとする。

- (1) 交付申請書兼実績報告書（様式第1号。以下「申請書」という。）
- (2) 誓約書兼同意書（様式第2号）
- (3) 直近3か月以内の商業・法人登記簿謄本の写し（法人の場合）
- (4) 個人事業の開業・廃業等届出書の写し（個人事業主の場合）
- (5) 福山市内の事業所において常時雇用する従業員の人数が確認できるもの（任意様式）
- (6) 別表1に定める取組に応じた次に掲げる詳細報告書
 - ア 取組番号1に係る詳細報告書（男性育児休業）（様式第3号）
 - イ 取組番号2に係る詳細報告書（年次有給休暇）（様式第4号）
 - ウ 取組番号3に係る詳細報告書（時間外労働時間）（様式第5号）
 - エ 取組番号4に係る詳細報告書（子の看護等休暇）（様式第6号）
- (7) その他市長が必要と認めるもの

(奨励金の交付決定又は不承認)

第6条 市長は、前条の申請書を受理したときは内容を審査の上、適当と認めるときは交付決定通知書兼交付額確定通知書（様式第7号）により、交付対象者に通知するものとする。

2 前項の通知書には、必要な指示又は条件をつけることができる。

3 市長は、審査の結果、奨励金の交付が不適当と認める時は交付不承認通知書（様式第8号）により、交付対象者に通知するものとする。

(奨励金の支払)

第7条 市長は、前条の規定による奨励金の額の確定後、奨励金を支払うものとする。

2 奨励金の交付決定を受けた交付対象者は、前項の規定により奨励金の交付を受けようとするときは、本奨励金交付に関する請求書を市長に提出しなければならない。

(奨励金の交付決定の取消及び返還)

第8条 市長は、奨励金の交付決定を受けた交付対象者が次の各号のいずれかに該当するときは、奨励金の決定を取り消し、既に交付した奨励金の全部の返還を求めることができる。

- (1) 規則又はこの要綱の規定に違反したとき

(2) 不正又は虚偽の申請により奨励金の交付決定を受けたとき

(帳票)

第9条 第5条に定める交付申請書兼実績報告書(様式第1号)その他この要綱に定める帳票は、市長が別に定める様式による。

(本事業の評価等)

第10条 市長は、本事業について検証及び評価を行うため、奨励金交付先の中小企業者等に対して必要に応じて確認等を行うものとし、奨励金の交付を受けた者はこれに協力しなければならない。

(その他)

第11条 この要綱に定めるもののほか、奨励金の交付に関し必要な事項については、市長が別に定める。

附 則

この要綱は、2026年(令和8年)4月1日から施行する。

<別表 1 >

取組番号	対象となる取組	詳細条件	必要書類	その他注意事項
1	男性育児休業取得率が50%以上	・市内の本社又は事業所に勤務する男性労働者の内、2026年（令和8年）4月1日以降、子が1歳に達するまでの間に連続した5日以上の育児休業（勤務を要しない日及び有給の日数を除く。）を取得させ職場復帰した人数が、市内の本社又は事業所に勤務する育児休業を取得可能な男性労働者の総人数に対して50%以上であること。	・育児休業に関する労働協約又は就業規則の写し ・育児休業を取得した対象者の雇用保険被保険者資格取得等確認通知書の写し（又は、対象者が雇用保険被保険者であることが分かる書類の写し） ・育児休業制度の利用申出書又は育児休業の利用承認通知書の写し（任意様式） ・育児休業から復帰した勤務実態がわかる書類等（育児休業期間及びその前後を含む出勤簿、勤務表、タイムカードの写し等）	・育児・介護休業法第5条第3項及び第4項の規定により、子が2歳に達するまでの間に育児休業を取得した者も対象とする。
2	年次有給休暇取得率が70%以上 かつ対前年で20%以上向上	・市内の本社又は事業所に勤務する全ての労働者が2026年（令和8年）1月1日から同年12月31日までの期間（以下、「当年期間」という。）に取得した年次有給休暇の取得率が、付与された年次有給休暇の日数の70%以上であること。かつ、市内の本社又は事業所に勤務する全ての労働者の当年期間における労働者一人当たりの取得率と、2025年（令和7年）1月1日から同年12月31日までの期間（以下、「前年期間」という。）における取得率を比較し、20%以上向上していること。	・年次有給休暇制度に関する労働協約又は就業規則の写し ・当年期間及び前年期間における年次有給休暇取得の状況が分かる資料（任意様式 例：労働者ごとにまとめられた年間の年次有給休暇の取得率一覧（取得率の総数及び総労働者数の記載があるもの））	・取得率は、1年間で支給される日数に対する取得した日数で計算する。なお、年10日以上付与される労働者に対する年5日の取得義務については、これを含んで計算する。 ・要件合致は、年次有給休暇が1時間単位で取得可能である場合に限る。
3	時間外労働時間が月平均30時間未満 かつ対前年で20%以上縮減	・市内の本社又は事業所に勤務する労働者が当年期間に行った時間外労働時間が月平均で一人当たり30時間未満であること。かつ、市内の本社又は事業所に勤務する労働者の当年期間における総時間外労働時間と、前年期間における総時間外労働時間とを比較して20%以上縮減していること。	・時間外労働に関する労働協約又は就業規則の写し ・当年期間及び前年期間における時間外労働時間の状況が分かる資料（任意様式 例：労働者名簿ごとにまとめられた年間の時間外労働時間の一覧表（総時間外労働時間数及び総労働者数の記載があるもの））	・残業免除制度等を適用している労働者については、時間外労働時間の計算から除外する。 ・時間外労働時間の計算には、所定外労働（所定時間以降の残業）と法定外労働（法定時間を超える残業）の両方が含まれる。
4	子の看護等休暇取得日数が対前年で20%以上向上	・市内の本社又は事業所に勤務する労働者が当年期間に取得した子の看護等休暇の一人当たりの取得日数と、前年期間における子の看護等休暇の一人当たりの取得日数とを比較して20%以上向上していること。	・子の看護等休暇に関する労働協約又は就業規則の写し ・当年期間及び前年期間における子の看護等休暇の取得状況が分かる資料（任意様式 例：労働者名簿ごとにまとめられた年間の子の看護等休暇の一覧表（総休暇日数及び対象となる労働者総数の記載があるもの））	・要件合致は、子の看護等休暇が1時間単位で取得可能である場合に限る。