

企業の魅力アップ奨励金に係るQ & A 【令和8年度版】

1	Q 事前の申し込みは必要か。 A 奨励金対象取組のうち事前の申し込みが必要なものは、「働き方改革支援コース」のうち「所定外労働の削減」及び「年次有給休暇取得促進」のみです。 上記の2つの取組以外は、事前申し込み不要であり、取組項目に応じた交付申請書兼実績報告書を提出するのみで手続きは終了です。
2	Q 申請受付の期間はいつか。 A 原則として、令和9年3月31日まで随時受け付けます。ただし、予算の上限に達した場合はその時点で申請受付を終了しますので、取組内容に応じた実績があれば、お早めにご申請ください。 また、以下の取組項目は通常とは受付期間が異なりますのでご注意ください。 ○「女性活躍支援コース」のうち「女性の積極採用」 令和9年1月4日(月)から申請受付を開始します。 ※前年度1月から当年度12月までに採用した労働者のうち女性の割合を見る必要があるため。 ○「働き方改革支援コース」のうち「所定外労働の削減」及び「年次有給休暇取得促進」 参加申込書の受付は令和8年11月6日(金)までで終了します。 ※①事前参加申し込み⇒②社会保険労務士の訪問による取組内容の確認⇒③3か月間の取組実施⇒④社会保険労務士の訪問による実績確認 という手順を踏むため。
3	Q 対象取組の、いつの実績が対象となるか。 A 原則として、令和8年4月1日から令和9年3月31日まで(令和8年度中)の間に生じた実績が対象です。 ただし、以下の取組項目は通常とは対象期間が異なりますのでご注意ください。 ○「女性活躍支援コース」の「女性の積極採用」 令和8年1月1日から令和8年12月31日までの1年間の採用実績を対象とします。

	○「働き方改革支援コース」の「男性育児休業の取得促進」 ○「ファーストペンギン応援コース」の「企業内初の男性育児休業取得者誕生」 これらの対象取組は、育児休業取得者が原職等に復職した日が令和８年度に属する場合、対象とします。 ※令和８年３月３１日(令和７年度)まで休業し、令和８年４月１日(令和８年度)に復職した場合は、令和８年度での申請となります。
4	Q 福島県次世代育成支援企業認証(以下、「認証」という。)を取得していないが、申請できるか。 A 認証を取得していない場合は、申請できません。 認証の取得に関しては、福島県雇用労政課のホームページをご覧ください。「各種手続きについて」の項目に制度要綱や申請様式等を掲載しています。 ○福島県次世代育成支援企業認証ホームページ https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/32011c/jisedaiikuseisienkigyouninsyou.html  なお、認証は４半期毎に行っておりますので、新たに認証を取得してから奨励金へ申請する場合、申請時期にご留意ください。令和８年度中に認証が取得できる申請期間は、令和８年１２月２８日(月)までです。 ※不備のない申請書類が揃った時点で受付と取り扱います。提出された申請書類に不備があった場合、各四半期の末日までに不備が解消されない場合は、その次以降の時期区分で受付となりますので、余裕をもって申請してください。 ※時期区分ごとの認証スケジュール 第１四半期(４月～６月)分：７月に訪問審査、７月末に認証決定 第２四半期(７月～９月)分：１０月に訪問審査、１０月末に認証決定 第３四半期(１０月～１２月)分：１月に訪問審査、１月末に認証決定 第４四半期(１月～３月)分：４月に訪問審査、４月末に認証決定
5	Q 国の両立支援等助成金やキャリアアップ助成金との併給は可能か。 A 可能です。併給の有無は問いません。
6	Q 出生時育児休業を最大２８日間取得した実績で「働き方改革支援コース」の「男性育児休業の取得促進」に申請する場合、申請区分は「ア ７日以上１か月未満」(交付額１０万円)になるのか。 A 出生時育児休業を２８日間取得した場合は、「イ １か月以上３か月未満」(交付額２０万円)として取り扱います。

7	Q 育児休業中に就労した場合、どのような取扱いとなるか。 （「働き方改革支援コース」の「男性育児休業の取得促進」及び「ファーストペンギン応援コース」の「企業内初の男性育児休業取得者の誕生」について）
	A 育児休業給付金と同様に取り扱います。労使合意に基づき臨時的・一時的に就労した場合、休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間において就労している日数が10日（10日を超える場合は就労時間が80時間）以下であるときは、育児休業をしたものと判断します。 なお、上記以上の就労日数がある場合には、超える日数分を休業期間から控除して交付区分を判断します。
8	Q 「女性活躍支援コース」のうち「女性の積極採用」の項目の、前年度の1月から当該年度の12月とは、どの期間を指すのか。
	A 令和8年度の奨励金においては、令和8年(2026年)1月から令和8年(2026年)12月までの期間を指します。この1年間の採用者のうち、女性の割合を計算します。
9	Q 「女性活躍支援コース」のうち「女性の積極採用」の対象となる採用者には、パートタイム労働者やアルバイト労働者なども含めることができるか。
	A 次のいずれにも当てはまる採用者を対象とすることができます。 (1)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 (2)週当たりの所定労働時間が通常の労働者と概ね同等である者 なお、(2)でいう「概ね同等である者」とは、申請事業主に雇用される通常の労働者(正社員等)の週当たりの所定労働時間が40時間である場合は、「概ね40時間である者」をいいます。
10	Q 「働き方改革支援コース」の「男性の育児休業の取得促進」や「介護休業の取得推進」において、パートタイム労働者等に取得実績があった場合は、交付対象とできるか。
	A 就業規則等において、パートタイム労働者等にも育児休業や介護休業の取得を可能とする規定をしている場合には、対象とすることができます。 この他、以下の項目についても、就業規則等においてパートタイム労働者等を対象に含めた規定がある場合には、対象となります。 ○「女性活躍支援コース」のうち「治療と仕事の両立」 ○「働き方改革支援コース」のうち「男性の育児短時間勤務の取得促進」 ○「働き方改革支援コース」のうち「介護短時間勤務の取得促進」
11	Q 交付上限が「過年度の交付を含めて1事業主につき1回まで」とされている取組があるが、どういう意味か。過去に一度交付を受けた取組であっても、年度が替わ

	れば同一の取組に再度申請が可能なのか。 A 「過年度の交付を含めて1事業主につき1回まで」の交付上限を設けている取組は、過去に一度でも交付を受けた事実があれば、年度が替わったとしても同一の取組には再度申請することができません。 本奨励金の制度は平成30年度から実施しており、平成30年度から現在までの交付実績により、交付の可否を判断します。 なお、制度の見直しや拡充に伴い、本奨励金の名称が次のとおり変更となっておりますが、全て同一の奨励金制度です。 ○平成30年度～令和4年度：福島県働き方改革支援奨励金 ○令和5年度～令和6年度：福島県女性活躍・働き方改革支援奨励金 ○令和7年度～：福島県企業の魅力アップ奨励金
12	Q 「働き方改革支援コース」には、交付上限が「連続した3か年度で3人まで」とされている取組があるが、どういう意味か。 A 各取組において、最初に申請し交付を受けた年度を起点として、連続した3か年度を数えます。連続する3か年度を経過した場合、再度、交付対象となることができません。なお、「3人」の数は、それぞれ同一の労働者ではない3人としします。 【例】 (1) ある企業Bが、令和6年度に「男性の育児休業の取得促進」の取組で労働者2人分の実績を申請し、交付を受けた。 →企業Bの連続した3か年度は令和6～8年度となります。令和6年度に2人分交付済みのため、令和7～8年度の期間中にあと1人分申請が可能です。 (2) ある企業Cが、令和5年度に「男性の育児休業の取得促進」の取組で労働者3人分の実績を申請し、交付を受けた。 →企業Cの連続した3か年度は令和5～7年度となります。令和5年度に3人分交付済みとなったため、令和6～7年度は新たな実績が生じても申請できませんでしたが、令和7年度をもって連続する3か年度を経過したため、令和8年度以降に実績が生じれば、再度申請することができます。 (3) ある企業Dが、男性労働者Eが育児休業を取得した実績により令和7年度に「男性の育児休業の取得促進」の取組で交付を受けた。男性労働者Eは、令和8年度にも再度、育児休業を取得した。 →男性労働者Eの令和8年度の育児休業の実績は、交付対象となりません。
13	Q 「女性活躍支援コース」のうち「女性管理職の増加」の項目について、新たに女性管理職を登用したわけではなく、男性管理職が退職したことにより管理職の数が減り、その結果として女性の割合が20%以上になった場合は対象になるのか。 A 本奨励金は女性管理職の人数が増加したことによる女性割合の増加を対象に交

	付するものであるため、男性管理職の退職により欠員が生じた結果として女性管理職の割合のみが上昇した場合などは、対象となりません。
14	Q 「女性活躍支援コース」のうち「女性管理職の増加」の項目について、管理職であるかどうかはどのように判断するのか。 A 新たに登用された職位が係長相当職以上であり、かつ、その方の指揮命令に基づき業務に従事する、いわゆる「部下」に当たる方がいるかどうかにより判断します。申請の際に、業務形態のわかる組織図や名簿等を提出してください。
15	Q 対象労働者に派遣労働者は含まれるか。 A 申請事業主が直接雇用していない派遣労働者等は、本奨励金の対象となりません。
16	Q 福島県外にも事業所があるが、県外の事業所で働く労働者は対象労働者となるか。 A 福島県外の事業所で働く労働者は対象とすることができません。交付要綱第4条第3項に規定のとおり、原則として県内の事業所に勤務する労働者のみが対象となります。
17	Q 同一年度内に複数の取組について申請したいが、1部の申請書で複数の取組に申請しても良いか。また、添付書類はどのようにすれば良いか。 A 申請書は1つの取組に対して1部作成してください。また、添付書類も、申請する件数分を別個で用意し、提出してください。 【例】 ○「女性活躍支援コース」の「女性管理職の増加」と「女性役員の増加」の2つの取組に同時に申請する場合 →申請書は「女性管理職の増加」分で1部、「女性役員の増加」分で1部を提出してください。また、添付書類もそれぞれの申請書に対し1部ずつ用意し、添付してください。（2つの取組に共通する書類であっても、2件の申請に対して1部のみの添付は不可。） ○「働き方改革支援コース」の「男性の育児休業の取得促進」に2人の労働者の取得実績を申請する場合 →申請書は対象労働者1名につき1部を提出してください。また、添付書類もそれぞれの申請書に対し1部ずつ用意し、添付してください。（2つの申請に共通する書類であっても、2件の申請に対して1部のみの添付は不可。）
18	Q 「ファーストペンギン応援コース」の要件を満たすと同時に、取組内容が重複する他のコースの要件も満たした場合、併給は可能か。 A 同一の労働者の同一取組の実績による併給は不可とします。併給不可となる具体例は、次のとおりです。

	【申請できない具体例】 ○ 1 人の男性労働者が、企業内で初めて育児休業を 7 日間取得したので、その 1 人の労働者の実績により「ファーストペンギン応援コース」の「企業内初の男性育児休業取得者誕生」及び「働き方改革支援コース」の「男性の育児休業の取得促進(7 日以上)」の両方に申請する。 ○ 1 人の女性労働者が、企業内で初めて管理職に登用され、そのことにより企業内の管理職に占める女性の割合が 20 % 以上となったため、その 1 人の労働者の実績により「ファーストペンギン応援コース」の「企業内初の女性管理職の誕生」及び「女性活躍支援コース」の「女性管理職の増加」の両方に申請する。 ※上記いずれの例の場合も「ファーストペンギン応援コース」のみ申請が可能です。
19	Q 申請書に添付する就業規則や育児・介護休業規程等の写しは、全文を提出する必要がありますか。 A 原則として全文の写しを添付してください。紙の枚数が膨大となってしまう場合は、両面印刷や 2 アップ印刷等、文字が判読できる範囲でなるべく枚数が少なくなる方法でコピーいただき構いません。 また、各種規則・規程を職種ごとに作成しているような場合は、申請対象とする労働者に適用される規則・規程のみご提出ください。