

令和8年度ひめボス宣言事業所等奨励金交付要領

第1章 総則

(趣旨)

第1条 令和8年度ひめボス宣言事業所等奨励金（以下「奨励金」という。）の交付については、愛媛県補助金等交付規則（平成18年愛媛県規則第17号）に定めるもののほか、この要領に定めるところによる。

(目的)

第2条 県は、県内企業・事業所における女性活躍推進及び仕事と家庭生活の両立支援等の取組を支援するため、予算の範囲内で奨励金を交付するものとする。

(定義)

第3条 この要領における定義は、次の各号に定めるところによる。

- (1) ひめボス宣言事業所とは、ひめボス宣言事業所認証制度要綱（以下「要綱」という。）第2条第2号に基づく認証を受けた事業所のことをいう。
- (2) ひめボス宣言事業所スーパープレミアムとは、要綱第2条第3号に基づく認証を受けた事業所のことをいう。
- (3) 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号に規定する育児休業（産後パパ育休を含む。）をいう。
- (4) 育児目的休暇とは、育児・介護休業法第24条第1項に基づき各事業所が整備する、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇をいう。

(奨励金の対象事業所)

第4条 この要領において、奨励金の交付対象とする事業所（以下「対象事業所」という。）は、次に掲げる要件を全て満たしている者とする。

- (1) ひめボス宣言事業所の認証を受けていること。
- (2) 常時雇用する労働者が20人以上、300人以下の事業所であること。
- (3) 国及び地方公共団体でないこと。
- (4) 次に掲げる法人でないこと。

ア 特殊法人（法律により直接に設立される法人又は特別の法律により特別の設置行為をもって設立すべきものとされる法人）、独立行政法人（地方含む）、認可法人

イ 資本金の全部又は大部分を、国又は地方公共団体が出資している法人

ウ 事業の運営のために必要な経費の主たる財源の50%以上を国又は地方公

共同体からの交付金若しくは補助金等によって得ている法人
エ その他これらに類する法人

- (5) 過去3年間に重大な法令違反がないこと。
- (6) 県税等の未納がないこと。

第2章 ひめボス宣言事業所（基本認証）への奨励金交付

（奨励金の交付条件）

第5条 対象事業所は、次の各号いずれかの条件を満たした場合に、県の審査を経て奨励金の交付を受けることができる。

- (1) 対象事業所が、別表1から3に掲げる取組のうちいずれか2つを選択し、当該取組の右欄に掲げる奨励金交付に必要な実績をそれぞれ満たした場合。ただし、選択できる取組の数は、別表1から3のうちそれぞれ1つまでに限る。
- (2) 対象事業所が、別表1及び2に掲げる取組のうちいずれか1つを選択し、当該取組の右欄に掲げる奨励金交付に必要な実績を満たした場合。ただし、同項により過去に奨励金の交付を1回受けている場合は、前回選択していない別表の取組に限る。
- (3) 対象事業所が、前号による奨励金の交付を既に1回受けた場合（過年度も含む）であって、別表3に掲げる取組のうちいずれか1つを選択し、当該取組の右欄に掲げる奨励金交付に必要な実績を満たした場合。

2 前項各号において奨励金の交付を受けるにあたり、同一の実績が複数の取組に該当する場合は、いずれか1つの取組に限り選択できるものとする。

（奨励金の額）

第6条 前条第1号における奨励金の交付額は、一対象事業所当たり20万円とする。

2 前条第2号及び第3号における奨励金の交付額は、一対象事業所当たり10万円とする。

3 前条における奨励金の交付限度額は過年度に交付した額を含め、一対象事業所当たり20万円とする。

第3章 ひめボス宣言事業所スーパープレミアム（上位認証）への奨励金交付

（奨励金の交付条件）

第7条 対象事業所が、ひめボス宣言事業所スーパープレミアムの認証を受けたときは、県の審査を経て奨励金の交付を受けることができる。

（奨励金の額）

第8条 前条における奨励金の交付額は、一対象事業所当たり100万円とし、過年度

に交付した回数を含め、1回限りの交付とする。

第4章 申請手続等

(交付の申請)

第9条 奨励金の交付の申請をしようとする対象事業所（以下、「申請事業所」という。）は、知事が別途定める期日までに、ひめボス宣言事業所奨励金申請書（様式第1号）に別途定める必要書類を添付し、知事へ提出しなければならない。ただし、第7条に基づく奨励金の交付の申請をしようとする対象事業所については、ひめボス宣言事業所認証制度要綱第11条に基づく申請をもってこれに代えることができる。

(交付決定)

第10条 知事は、前条の申請があった場合は、その内容を審査の上、次に掲げるとおり交付決定又は不交付決定を行う。

- (1) 審査の上、適当と認められるときは、速やかに交付決定を行い、交付決定通知書により、当該交付決定の内容及びこれに付した条件について当該申請事業所に通知する。
- (2) 審査の上、適当と認められないときは、速やかに不交付決定を行い、不交付決定通知書により、当該不交付決定の内容及び理由について、当該申請事業所に通知する。

(奨励金の支払)

第11条 知事は、前条第1号に規定する奨励金の交付を決定した場合は、奨励金を支払うものとする。

(立入検査等)

第12条 知事は、奨励金に係る予算の執行の適正を期するため必要があると認めるときは、申請事業所に対して報告をさせ、又は職員にその事業所等に立ち入り、帳簿書類その他の物件を検査させ、若しくは関係者に質問させることができる。

(申請書類等の保存)

第13条 奨励金の交付を受けた事業所は、本奨励金に係る申請書類等に関する証拠書類を整理し、かつ、これらの書類を交付決定のあった日の属する会計年度の終了後5年間保存しなければならない。

(奨励金の返還)

第14条 知事は、申請事業所が、偽りその他不正の手段等により交付を受けた場合は、当該事業所に対して交付の決定を取り消すものとする。

2 知事は、前項により奨励金の交付決定を取り消した場合において、既に当該事業所に奨励金が支払われているときは、期限を付してその返還を命じる。

3 前項の奨励金の返還期限は、当該返還を命令された日から起算して20日以内とし、返還に係る手続は、所定の納付書によりその期日を指定して行う。

(加算金)

第15条 知事が前条第1項により奨励金の交付決定を取り消した場合において、前条第2項の規定により奨励金の返還を命じたときは、当該事業所は、当該命令に係る奨励金を受領した日から納付の日までの日数に応じ、当該奨励金の額（その一部を納付した場合におけるその後の期間については、既納額を控除した額）につき、年10.95パーセントの割合で計算した加算金を納付しなければならない。

2 前項の規定により加算金の納付を命じた場合において、当該事業所の納付した金額が返還を命じた奨励金の額に達するまでは、その納付金額は、まず当該返還を命じた奨励金の額に充てる。

3 第1項の加算金の額の計算につき同項に規定する年当たりの割合は、うるう年の日を含む期間については365日の割合とする。

(延滞金)

第16条 知事が奨励金の返還を命じた場合において、当該事業所が定められた納期日までにこれを納付しなかったときは、当該事業所は、納期日の翌日から納付の日までの日数に応じ、その未納付額につき、年10.95パーセントの割合で計算した延滞金（100円未満の場合を除く。）を納付しなければならない。

2 前項の規定により延滞金の納付を命じた場合において、返還を命じた奨励金の未納付額の一部を納付したときは、当該納付の日の翌日以降の期間に係る延滞金の基礎となる未納付額は、その納付金額を控除した額によるものとする。

3 前条第3項の規定は、第1項の延滞金について準用する。

(その他)

第17条 奨励金の交付に関するその他必要な事項は、この要領に定めるもののほか、奨励金の交付に関し必要な事項は、別に定める。

附則

(施行期日)

1 この要領は、令和8年4月1日から施行する。

別表 1 女性活躍推進

取組	奨励金交付に必要な実績
1 出産・育児・介護で離職した女性の再雇用	次の1・2のいずれも満たしていること。 1 育児・介護休業法第27条に基づく再雇用制度を整備し、社内規程又は就業規則に規定していること。 2 申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度において、出産・育児・介護で離職した女性を正社員（短時間勤務正社員を含む）として再雇用し、6箇月以上（試用期間を含む）継続して就業していること。ただし、離職した事業所と再雇用した事業所が同一である場合に限る。
2 職場環境の整備 (1) 更衣室や休憩室（休養室）、トイレなどの女性専用の施設整備	次の1・2のいずれも満たしていること。 1 申請日の属する事業年度から3事業年度以内に施設整備を実施していること。 2 施設整備を実施した事業年度又は施設整備後の事業年度と、施設整備を実施した事業年度の直近の事業年度を比較して、女性正社員の採用人数が増加していること。
(2) 女性採用説明会等の開催	次の1・2のいずれも満たしていること。 1 申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度に女性採用説明会等を実施していること。ただし、女性採用説明会については、一の雇用管理区分（職種、資格、雇用形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。以下、同じ。）において、女性労働者の割合が4割を下回っている場合などに限る。 2 女性採用説明会等を実施した事業年度又は実施後の翌事業年度と、説明会等を実施した事業年度の直近の事業年度を比較して、女性の採用人数が増加していること。
(3) リカレント教育制度の規定	次の1～4のいずれか1つ以上を入れたリカレント教育制度の規定を社内規程又は就業規則に整備したうえで、申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度においてリカレント教育制度の活用実績があること。 1 学費や研修の費用の補助 2 学習のための柔軟な勤務形態の導入 （例：研修受講や自己啓発等にご利用できる時短勤務制度、コアタイム制、フレックスタイム制等） 3 学習のための休暇制度

	(例：研修受講や自己啓発等)に利用できる週休3日・4日制や休暇・休業制度等) 4 学習で退職する場合の復職支援 (例：一定期間内であれば復帰可能等)
3 係長相当職以上に占める女性の割合が20%以上	申請日の属する月の前月末における係長相当職以上に占める女性の割合が20%以上であり、かつ直近の事業年度末と比較して増加していること。
4 女性特有の健康課題等への対応	女性特有の健康課題(月経困難症、更年期障害、不妊治療等)に対する休暇制度等を就業規則等に整備したうえで、申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度において当該制度の活用実績があること。

別表2 仕事と家庭の両立支援の推進

取組	奨励金交付に必要な実績
1 男性の育児休業等取得日数通算28日以上	申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度において育児休業等(育児目的休暇を含む。)を通算28日以上(勤務を要しない日を含む。)取得し、職場復帰した者がいること。
2 男性の育児休業取得率100%	直近の事業年度に配偶者が出産した男性労働者のうち育児休業を取得した者の割合が100%であり、かつ育児休業を取得した者が2人以上であること。
3 育児・介護休業法の水準を上回る仕事と育児の両立支援に係る勤務制度又は休暇制度の整備	次の1・2のいずれも満たしていること。 1 下記の(1)～(4)の全て、及び(5)～(10)のうち1つ以上について、小学校3年生((4)については小学校6年生)までの子のために利用できる制度とし、就業規則等に規定していること。 (1) 所定外労働の制限(残業の免除) (2) 時間外労働の制限(残業時間の制限) (3) 所定労働時間の短縮措置 (4) 子の看護等休暇 (5) 深夜業の制限 (6) フレックスタイム制 (7) 始業・就業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤制度) (8) 育児休業制度に準ずる措置 (9) テレワーク (10) 育児目的休暇 2 申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度において、育児を目的に1の(1)

	～（10）のいずれかの利用実績があること。 （ただし（１）～（９）については育児・介護休業法において措置を講じることが義務付けられた年齢を超える子のための利用実績に限る。）
4 育児・家事サービスの利用料補助制度又は保育環境の整備	次の１又は２のいずれかを満たしていること。 １ 労働者が育児、家事に係るサービスを利用する際に要した費用の全部又は一部を補助する制度を就業規則等に規定したうえで、申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度において、当該制度の利用実績が１人以上あること。 ２ 申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度において、事業所内に保育スペース等の整備を行っていること。
5 育児休業期間中の同僚への応援手当制度等の整備又は代替人員の確保	次の１又は２のいずれかを満たしていること。 １ 育児休業取得者が属する部署等の労働者に対し、育児休業取得者の業務を代替する対価として手当の支給や賞与への加算規定等を就業規則又は労働協約に規定したうえで、申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度に支給実績があること。 ２ 育児休業取得者の代替人員として申請年度又はその直近の事業年度に新たな労働者を雇用しており、かつ育児休業取得者の業務について当該育児休業期間中に担ったこと。ただし、当該育児休業取得者については申請年度又はその直近の事業年度を始期とする育児休業を取得後、原職等に復帰していること。
6 妊娠・出産に関する制度の整備	次のいずれか１つ以上の制度を就業規則等に規定したうえで、申請日の属する事業年度又はその直近の事業年度において、制度の活用実績があること。 １ プレコンセプションケアに係るチェック（健診）のための補助や休暇制度 ２ 不妊治療のための補助や休暇制度

別表３ 働き方改革

取組	奨励金交付に必要な実績
1 所定外労働の削減	直近の事業年度における常用労働者の平均所定外労働時間が、別に定める愛媛県の産業別平均以下であり、かつ直近の３か月の平均所定外労働時間が前年の同期間の平均所定外労働時間よりも減少していること。

2 柔軟な働き方・休み方の実現	次の1～5のいずれかの制度1つ以上を就業規則等に規定し、申請年度又はその直近の事業年度において利用実績が1人以上あること。 1 フレックスタイム制 2 選択的週休3日制 3 社外副業・兼業制度 4 テレワーク 5 勤務間インターバル制度
------------------------	---