

徳島県「魅力ある職場づくり支援補助金」活用事例

- 徳島県では、「魅力ある職場づくり支援補助金」により、**労働関係法令の基準を上回る制度を導入するなどの就業規則等の整備を支援**しています。
- このたび、現時点で、**本補助金の交付決定を行った主な事例**を取りまとめました。
- 本補助金の**申請受付期間は【令和8年2月20日（金）】まで**となっておりますので、本事例集も参考にしていただき、**本補助金の活用**をご検討ください。
- 補助対象事業にあてはまるか不明の場合などは、お気軽にご連絡ください。

（注）本事例集は、交付申請時の補助事業計画書に記載されている内容などを基に作成したものであり、今後、変更が生じる可能性がある点にご留意いただきますようお願いいたします。

就業規則の作成・届出義務のない従業員数が10人未満の事業場などが、
新たに就業規則を作成する場合も対象となります。



詳細はこちらから



令和7年10月

問合せ先

徳島県生活環境部労働雇用政策課 労働・働きがい推進担当
電話：088-621-2346
電子メール：roudoukoyouseisakuka@pref.tokushima.lg.jp

徳島県「魅力ある職場づくり支援補助金」活用事例（1）

① 出産・育児、介護との両立を支援するための制度導入・見直し

実施する内容（補助対象事業）

■ 子の看護等休暇の見直し

- 対象となる子の範囲を小学校卒業（※1）まで拡大する。
- 取得事由に運動会や授業参観日などの学校行事（※2）を含める。

（※1）法定では、小学校第3学年（9歳に達する日以後の最初の3月31日）修了まで。

（※2）法定では、①病気・けが、②予防接種・健康診断、③感染症に伴う学級閉鎖等、④入園（入学）式・卒園式となっている。

■ 育児や介護のためのテレワーク導入（※3）

- 3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるようにする。
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるようにする。

（※3）法定では、努力義務。

見込まれる効果

■ 子の看護等休暇の見直し

- 職場のニーズなどを踏まえ、**小学校高学年の子などを養育する従業員がより柔軟な働き方を実現**できるよう制度を整えることにより、従業員の仕事と育児の両立を後押しする。
- 「**子ども行事への参加は正当な理由**」という認識を会社全体に浸透させ、**働き方の柔軟性を広げる**。

■ テレワークを導入することにより、**家庭の事情に合わせた柔軟な働き方が可能**になる。会社にとっても人材不足の解消と生産性維持につながる。

徳島県「魅力ある職場づくり支援補助金」活用事例（2）

⑥ リフレッシュ休暇や病気休暇、治療のための通院休暇、慶弔休暇などの特別休暇制度の導入

実施する内容（補助対象事業）

- 家族の冠婚葬祭などに使用できる慶弔休暇制度を新たに導入する。
- 不妊治療を受けるために必要な通院や検査などに対応するため、不妊治療休暇制度を新たに導入する。
- 企業独自の制度として、リフレッシュ休暇を新たに導入する。入社1年を経過した従業員を対象に、各人の入社日を基準として年2日を付与し、半日単位での取得を可能とする。
(※4) 法定では求められていない。

見込まれる効果

- 重要なライフィベントに安心して参加できる環境を整えることで、従業員の心理的安全性が高まり、従業員エンゲージメントの向上につながる。また、制度の明文化により対応基準が明確化される。
- 不妊治療のための通院、休養が取りやすくなるとともに、精神的負担の軽減が図られる。
- リフレッシュ休暇を制度化することで、従業員が心身を休め、十分な休養を取る機会を確保できるようになり、離職の抑制につながる。

⑦ 住宅手当、通勤手当、食事手当等の諸手当や、人間ドック受診等への補助などの制度の導入・見直し

実施する内容（補助対象事業）

- 通勤手当について、自宅からの距離に応じた支給額表を作成し、支給基準を明確にする。
(※5) 法定では求められていない。
- 40歳未満の社員に対しても、40歳以上の定期健康診断と同様の内容（血液検査・心電図検査※）を付加した内容で健康診断の受診を行う。
(※6) 労働安全衛生法においては、血液検査及び心電図検査について、35歳未満及び36-39歳の者は、医師が必要でないと認める時に健康診断項目を省略できることとなっている。

見込まれる効果

- 支給基準が明確になることで、社員間の不公平感を解消し、公平なルールに基づき運用することで従業員の納得感が得られる。
- 健康意識を高め、健康に働く身体づくりへの基礎を作るとともに、癌を起因とする疾病への不安を取り除き、疾病の早期発見と治療につなげる。

徳島県「魅力ある職場づくり支援補助金」活用事例（3）

⑧ 勤務間インターバル制度の導入

実施する内容（補助対象事業）

- 終業時刻から次の始業時刻の間に、**12時間以上の休息時間（インターバル時間）を設ける勤務間インターバル制度を新たに導入する。**

（※7）法定では、努力義務。



見込まれる効果

- **睡眠時間や私生活の時間を確実に確保**でき、長時間労働による疲労蓄積のリスクを低減とともに、従業員のワークライフバランスを図ることができる。

⑩ 正社員転換制度や高年齢者の再雇用制度、短時間・職務限定・勤務地限定などの多様な正社員制度の導入

実施する内容（補助対象事業）

- パートタイマー等が希望し、一定の要件を満たす場合には、**正社員に転換する制度を導入する。**

（※8）法定では、求められていない。



見込まれる効果

- **キャリアパスが明確になる**ことで、パートタイマー等のモチベーション向上につながり、また将来への安心感が増すため、離職率の低下にも繋がる。

（注）上記の事例は、補助対象事業となる以下の取組①～⑫のうち、主な事例を抜粋したものであり、実際に補助対象となる制度はこの限りではありません。

- ①出産・育児、介護との両立を支援するための制度導入・見直し
- ②時間単位の年次有給休暇取得制度や積立休暇制度の導入
- ③テレワークの導入
- ④フレックスタイム制度や時差出勤、変形労働時間制など柔軟な働き方を実現する制度の導入
- ⑤年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- ⑥リフレッシュ休暇や病気休暇、治療のための通院休暇、慶弔休暇などの特別休暇制度の導入

- ⑦住宅手当、通勤手当、食事手当等の諸手当や、人間ドック受診等への補助などの制度の導入・見直し
- ⑧勤務間インターバル制度の導入
- ⑨年間休日の明記と日数の見直し、週休3日制の導入
- ⑩正社員転換制度や高年齢者の再雇用制度、短時間・職務限定・勤務地限定などの多様な正社員制度の導入
- ⑪社外副業・兼業の導入
- ⑫資格取得支援制度や社外の自己啓発サービスの利用に対する補助などの人材育成に資する制度導入