

令和8年度

相模原市仕事と家庭両立支援推進企業表彰 応募用紙

企 業 名					業種
代 表 者	役職 氏名				
所 在 地	〒 相模原市				
社 員 数	正社員	女性	人	男性	人
		(うち管理職)			
	人	女性	人	男性	人
ご担当者	所属				
	役職				
	氏名				
	電話				
E-mail					

■対象

仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組み、その成果をあげている市内に本社または主たる事業所を置く企業者

■留意事項

- *応募用紙の該当する項目(□)にチェック(レ点)をつけ、必要事項を記入してください。
- *応募の際は、貴社の就業規則の写し、育児・介護休業等の規定の写し、会社概要資料(会社案内、パンフレット、企業内広報紙等)を添付してください。
- *具体的な取組状況などをお尋ねするため、市の担当者からご連絡する場合があります。
- *応募方法・・・下記担当に直接持込み、郵送または電子メール

担 当

相模原市 環境経済局 経済部 産業支援・雇用対策課 雇用対策班

電話(直通) 042-769-8238

〒252-5277 相模原市中央区中央2丁目11番15号

sangyou.k@city.sagamihara.kanagawa.jp

▼▼貴社の取組状況をご記入ください▼▼

1. 次世代育成支援対策推進法に基づく、一般事業主行動計画の策定内容

(1) 計画期間

開始年月日(和暦)	終了年月日(和暦)

- (2) 神奈川労働局への届出状況 ☐届出している ☐届出していない
- (3) 貴社ホームページ等での公表状況 ☐公表している ☐公表していない
- 添付資料として提出してください。

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

2. 次世代育成支援対策推進法に基づく、くるみん認定の取得に向けた対応について

☐取得済み ☐取得に向けて対応している ☐検討中 ☐対応していない ☐未定

3. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、「女性活躍推進法」という。)に基づく、一般事業主行動計画の策定状況

☐策定済み ☐策定中 ☐策定していない

→策定済の場合は、添付資料として提出してください。

「女性活躍推進法」では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるため、女性労働者に対する活躍の推進に関して、状況把握、課題分析、一般事業主行動計画の策定等について、常時雇用する労働者が101人以上の事業主に対して義務づけられています(100人以下の事業主については努力義務)。

4. 仕事と家庭両立支援のための制度等について【育児・介護休業法】

<法定に定められている取組>

(1) 育児休業制度

原則として1歳までの子を養育している従業員が取得できます。一定の要件を満たせば、2歳まで取得可能です。

利用者	☐ 有	令和7年度実績	人
		対象年齢	歳 月まで
	☐ 無	理由()	
職場復帰のための支援	☐ 有	☐ (出産後の)再就職を受け入れている(人) ※過去3年間実績合計	
	☐ 無	(令和5年度 人 令和6年度 人 令和7年度 人)	
		☐ (出産後も)継続雇用(人) ※過去3年間実績合計	
		(令和5年度 人 令和6年度 人 令和7年度 人)	
		☐ 育児休業中の情報提供・提供方法 ()	
		☐ 復帰前の研修()	
		☐ その他()	

(2)産後パパ育休(出生時育児休業)

産後8週間以内に4週間を限度として2回に分けて取得できる休業で、1歳までの育児休業とは別に取得できる制度です。
労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能です。

利用者	☐ 有	令和7年度実績	人
	☐ 無	理由()	

(3)子の看護等休暇制度

小学校3年生修了までの子を養育する従業員が、1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで、病気・けがした子の看護、子に予防接種や健康診断を受けさせる、感染症による学級閉鎖、入園式(入学式)等の場合に取得できる制度です。

(参考・令和7年4月1日法改正)

- ・対象となる子の範囲を小学校3年生修了までに拡大
- ・労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止
- ・取得事由に、感染症に伴う学級閉鎖等及び入園(入学)式、卒園式を追加
- ・子の看護等休暇に名称変更

対象年齢	☐ 小学校3年生修了まで(法定)	☐ 小学生4年生以上(歳まで)
付与日数	☐ 5日	☐ 6日以上 (日まで)
利用者	☐ 有	令和7年度実績(女性 人・男性 人)
	☐ 無	

(4)介護休業及び介護休暇制度

労働者が介護のために仕事を休める制度を介護休業、また、介護などの必要がある日に仕事を休める制度を介護休暇といいます。

介護休業は要介護状態の対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割して取得可能です。

また、介護休暇は対象家族が1人であれば1年に5日、2人以上であれば年10日、時間単位での取得が可能であると規定されています。

(参考・令和7年4月1日法改正)

- ・介護休暇取得について、労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止

介護休業 利用者	☐ 有	令和7年度実績	人
	☐ 無	理由()	
	付与日数	日	
介護休暇 利用者	☐ 有	令和7年度実績	人
	☐ 無	理由()	
	付与日数	☐ 5日	☐ 6日以上(日まで)

<法定に定めのない取組>

(5)配偶者出産休暇制度 ☐有(付与日数 日) ☐無

労働基準法に規定する年次有給休暇以外の休暇として、配偶者の出産の際に男性労働者に与えられる休暇制度のことです。

利用者	☐ 有	令和7年度実績	人
	☐ 無	理由()	

(6)勤務時間の短縮等 <育児・介護関連>

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者に対する「短時間勤務制度」が義務化されており、当該制度を講ずることが困難な場合は「フレックスタイム制」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」等を代替措置として講ずる義務があります。小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、「時間外労働を制限する制度」及び「深夜業を制限する制度」が定められており、制限時間を超えて労働時間を延長してはならないことや午後10時～午前5時までの間において労働させてはならないことが挙げられています。

(参考・令和7年4月1日法改正)

- ・所定外労働の制限(残業免除)の請求可能となる労働者の範囲を小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に拡大
- ・「短時間勤務制度」を講ずることが困難な場合の代替措置として、テレワーク等の措置を追加
- ・育児のための所定外労働の制限が努力義務事項から義務事項に変更

取組内容	育児			介護		
		令和 7 年度実績			令和 7 年度実績	
	対象年齢	女性	男性	対象年齢	女性	男性
☐ 短時間勤務制度の促進	歳	人	人	歳	人	人
☐ 所定外労働の制限(残業免除)	歳	人	人	歳	人	人
☐ 時間外労働の制限	歳	人	人	歳	人	人
☐ 深夜業の制限	歳	人	人	歳	人	人
☐ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	歳	人	人	歳	人	人
☐ テレワークの導入	☐ 有 (令和 7 年度利用実績 人)				☐ 無	
☐ 事業所内託児施設などの設置						
設置年月(和暦)	昭和・平成・令和 年 月		対象年齢		歳まで	
利用者	令和7年度実績	人(定員 人)				
☐ その他(上記以外に独自の制度がある場合は記入してください。)						

5. 社内推進体制(男女がともに働きやすい職場づくりへの取組)等について

(1)職業家庭両立推進者

子の養育等を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者をいいます。「育児・介護休業法」では、事業主は、職業家庭両立推進者を選任するように努めなければならないとされています。

職業家庭両立推進者の選任	☐ 有 ☐ 無	
専門部署の設置	☐ 設置窓口()	☐ 特になし

(2)社内での取組

☐ セクシャル・ハラスメント等防止のための周知・啓発など			
内容	()		
対象者	()	実施方法	()
☐ 男女が働きやすい職場環境のための施設改善など			
内容	()		
☐ 年次有給休暇等取得についての工夫など			
内容・方法	()		
☐ 不妊治療を受ける労働者に配慮した措置など			
内容・方法	()		
☐ 研修(制度を利用しやすい環境づくりのための管理者研修など)			
内容	()		
対象者	()		
☐ ノー残業デーなどによる残業時間の縮減			
内容	()		
実施時期(和暦)	年 月		
☐ 経済的支援(各種手当等)			
名称	()		
支給要件等	()		
金額等	()		
☐ 人事上の配慮(復帰後の配置、代替社員の配置、制度利用を促す人事評価制度の整備など)			
内容1	()		
内容2	()		
☐ その他(上記以外に独自の制度がある場合は記入してください。)			

6. その他

上記以外に育児・介護支援のための制度など、仕事と家庭の両立がしやすい環境づくりのために独自に取り組んでいることがある場合は記入してください。

【例】

- 1 上司と部下のコミュニケーションを取る仕組みとして、1on1を定期的実施している。
- 2 法定にはない休暇制度を導入している。
(リフレッシュ休暇、ボランティア休暇、資格取得のために使用できる休暇、バースデー休暇等)
- 3 年次有給休暇が、半日や時間単位でも取得できる。その結果、取得率の改善につながっている。
- 4 柔軟な働き方ができるよう在宅勤務制度を導入している。

取組内容

以 上