

11月28日に開催されました常議員会におきまして、下記協議事項が承認されましたので、ご案内申し上げます。

【協議事項】

1. 令和7年度収支補正予算（案）の件
2. 育児・介護休業法改正に伴う規程の制定・廃止の件
3. 新規加入会員承認の件
4. その他

【報告事項】

1. 令和8年度神奈川県予算・政策要望の件
2. 地元選出の与党国会議員への税制改正に関する陳情の件
3. 「横須賀市新年賀詞交歓会」開催の件
4. 「よこすか産業フェス 2025」開催報告の件
5. その他

11月常議員会

令和7年11月28日

令和7年度 収支補正予算（案）の件

協議 1

(単位：円)

	収入			支出		事業内容	備考
	科目	事業名	収入額	科目	支出額		
一 般 会 計	伴走型 小規模支援		5,890,000	経営資源化 経強	5,890,000		日本商工会議所
	業務受託 収入		28,887,000	受託補助費 事業	28,637,000		
	1	事業環境変化 対応型支援事業	14,970,000		14,970,000	ICT派遣、越境EC、 専門家派遣事業	日本商工会議所
	2	制度改正等の課題 解決環境整備事業	2,074,000		2,074,000	制度改正に伴う専門家 派遣事業	日本商工会議所
	3	地元食材を 取り扱う店舗PR	2,412,000		2,412,000	地元食材取扱店舗PR	横須賀市
	4	ICTはじめの 一歩事業	6,000,000		6,000,000	ICT課題解決事業	横須賀市
	5	在宅就労 推進事業	400,000		400,000	在宅ワーカー支援	横須賀市
	6	就業支援 パソコン講座	2,781,000		2,781,000	ひとり親パソコン講座	横須賀市
	7	情報セキュリティPJ	250,000		*事業推進費に 予算計上済	情報セキュリティプロジェクト	横須賀市

(単位：円)

	収入			支出		事業内容	備考	
	科目	事業名	収入額	科目	支出額			
一 般 会 計	事 負 担 業 金		5,550,000	地 振 興 費	▲ 1,375,000			
		1	よこすかキャリア 教育推進事業	5,400,000		*事業推進費に 予算計上済	中学生 “自分再発見プロジェクト”	横須賀市
		2	外国人材 日本語講座	150,000		300,000	外国人材日本語講座	横須賀市
		3	国際レセプション			▲ 1,675,000	事業中止	
		①交付金計	40,327,000	②事業費計	33,152,000			
				電 算 機 費	2,175,000	PCリ-ス残額返済		
				③管理費	2,175,000			
				④予備費	5,000,000		収支差額	
		一般会計合計	40,327,000		40,327,000			

令和7年度 一般会計収支予算書（補正後）

自 令和7年4月 1日
至 令和8年3月31日

【収入の部】

（単位：円）

科目	当初予算額	補正額	補正後予算額	比較増減(▲)	備考
款					
1. 会費	70,263,000		70,263,000	0	
2. 負担金	4,254,000		4,254,000	0	
3. 交付金	122,990,000	40,327,000	163,317,000	40,327,000	①
4. 事業収入	165,140,000		165,140,000	0	
5. 受託収入	15,862,000		15,862,000	0	
6. 議員特別負担金	2,250,000		2,250,000	0	
7. 雑収入	1,037,000		1,037,000	0	
8. 繰越金	40,000,000		40,000,000	0	
合計	421,796,000	40,327,000	462,123,000	40,327,000	

【支出の部】

(単位 : 円)

科目	当初予算額	補正額	補正後予算額	比較増減(▲)	備考
款					
1. 事業費	228,135,000	33,152,000	261,287,000	33,152,000	②
2. 管理費	103,910,000	2,175,000	106,085,000	2,175,000	③
3. 会館費	22,913,000		22,913,000	0	
4. 繰入金	28,000,000		28,000,000	0	
5. 予備費	38,838,000	5,000,000	43,838,000	5,000,000	④
合計	421,796,000	40,327,000	462,123,000	40,327,000	

育児・介護休業法改正に伴う規程の制定・廃止の件

今回、育児・介護休業法改正が4月と10月に行われ、産後パパ育休、環境整備等、育児期の柔軟な働き方を実現するための大幅な改訂が行われたことから、現在の規程については廃止し、新たな規程として制定する。

(廃止) 令和7年11月30日

横須賀商工会議所育児・介護休業規程

(制定) 令和7年12月1日

横須賀商工会議所育児・介護休業規程

I 令和7年(2025年)4月1日施行の内容

- 1 子の看護休暇の見直し
- 2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大
- 3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加(選択制)
- 4 育児のためのテレワーク導入(努力義務)
- 5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大(従業員数300人超の企業)
- 6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
- 7 介護離職防止のための雇用環境整備
- 8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
- 9 介護のためのテレワーク導入(努力義務)

II 令和7年(2025年)10月1日施行の内容

- 1 柔軟な働き方を実現するための措置等
 - 1-1 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置
 - 1-2 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認
- 2 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

1-2 柔軟な働き方を実現するための措置

①始業・終業時刻の変更

勤務開始・終了時刻を一定期間変更できる制度で、従業員の申出に応じて運用

②テレワーク導入

月10日以上テレワーク勤務が可能になる制度で、対象業務の見直しや申請フローが必要

③保育施設の設置・運営等

事業所内保育施設の設置、外部保育施設との提携、保育費用補助などを含む

④養育両立支援休暇の付与

小学校就学前の子の養育者に、年10日以上特別休暇(有給)を付与

⑤短時間勤務の導入

労働者の申出に応じて所定労働時間を短縮し、勤務できる制度。業務に支障のない範囲で短縮可能とする

分野	改正事項	変更前(現行規程)	変更後(新規程案)	条項等
I. 育児休業制度	出生時育児休業(産後パパ育休)の創設		新設:規程の目的に「出生時育児休業含む」を明記。子の出生後8週間以内に4週間取得可能となる。	第1条
	育児休業の分割取得	1歳までの休業は原則一括取得。再度の休業は特別な事情に限定。	1歳までの育児休業(第2条第1項)の申出は、一子につき 2回まで と明確化。分割取得が柔軟化	第3条2項
II. 企業義務	個別周知・意向確認	妊娠・出産等の申出があった際の「円滑な取得および職場復帰支援」支援措置のみ	職員から妊娠・出産等の申出があった場合、制度内容を 個別に周知し、意向を確認することが義務化	第28条1項
	環境整備措置	職員への円滑な取得および職場復帰支援(努力義務的)	育児休業、介護休業等の申出が円滑に行われるよう、 相談窓口の設置等、いずれか一つの措置を講じることを義務化	第28条1項
	ハラスメント防止	規程に明確な条項なし	育児・介護休業等を理由とする ハラスメント防止措置を講じることを義務化	第12章

分野	改正事項	変更前(現行規程)	変更後(新規程案)	条項等
III. 子の看護等休暇	対象となる子の範囲	小学校就学の始期に達するまで	小学校 3年生修了 までに拡大	第14条1項
	取得事由の拡大	①病気・けが、②予防接種・健康診断	上記に加え、③ 感染症に伴う学級閉鎖等 、④ 入園・入学式、卒園式 を追加	第14条1項
	名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇に名称変更	第14条
	除外規定の廃止	継続雇用期間6か月未満の職員を労使協定により除外	継続雇用期間6か月未満の除外規定を廃止	第14条
IV. その他の労働制限	所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大	3歳未満の子を養育する職員	小学校就学前の子 を養育する職員に拡大	第16条1項
V. 柔軟な働き方を実現するための措置	5つの選択肢より2つ以上を選択し整備		<ul style="list-style-type: none"> ・養育両立支援休暇の付与 ・短時間勤務の導入 	第20条
本規程は、令和7年12月1日から施行する。				

新規程は次の通り

育児・介護休業規程（案）

第1章 目 的

第1条〔目 的〕

本規則は、育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限、育児・介護短時間勤務並びに柔軟な働き方を実現するための措置等に関する取扱いについて定めるものである。

第2章 育児休業制度

1 育児休業

第2条〔育児休業の対象者〕

育児のために休業することを希望する職員（日雇職員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規程に定めるところにより、子が1歳に達するまでの間で、本人が申し出た期間、育児休業をすることができる。ただし、有期雇用職員にあっては、申出時点において、子が1歳6か月（本条第6項又は第7項の申出にあっては2歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り育児休業をすることができる。

2 本条第1項、第3項から第7項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。

- (1) 入所1年未満の職員
- (2) 申出の日から1年（本条第4項から第7項の申出にあっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな職員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業又は出生時育児休業をしている場合、職員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

4 次のいずれにも該当する職員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(1) 職員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

イ 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

ロ 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

- (3) 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと
- 5 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項又は第4項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。
- 6 次のいずれにも該当する職員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳6か月の誕生日応当日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項（本項）に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。
- (1) 職員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること
- (2) 次のいずれかの事情があること
- イ 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ロ 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- (3) 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと
- 7 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項、第4項、第5項又は第6項に基づく休業が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

第3条〔育児休業の申出の手続等〕

育児休業をすることを希望する職員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という。）の1か月前（第2条第4項から第7項に基づく1歳及び1歳6か月を超える休業の場合は、2週間前）までに育児休業申出書を総務渉外課に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期雇用職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2 第2条第1項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとする。

- (1) 第2条第1項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合
- (2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
- 3 第2条第4項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。
- (1) 第2条第4項又は第5項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合

- (2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第1項、第4項又は第5項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 4 第2条第6項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。
 - (1) 第2条第6項又は第7項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合
 - (2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第1項、第4項、第5項、第6項又は第7項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 5 総務渉外課は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 6 育児休業申出書が提出されたときは、総務渉外課は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下この章において「育休申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
- 7 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育休申出者は、出生後2週間以内に総務渉外課に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

第4条〔育児休業の申出の撤回等〕

- 育休申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届を総務渉外課に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。
- 2 育児休業申出撤回届が提出されたときは、総務渉外課は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
 - 3 第2条第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。第2条第4項、第5項、第6項又は第7項に基づく休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。ただし、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項、第5項、第6項又は第7項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項又は第5項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第6項又は第7項に基づく休業の申出をすることができる。
 - 4 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により育休申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、総務渉外課にその旨を通知しなければならない。

第5条〔育児休業の期間等〕

- 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで（第2条第3項から第7項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで）を限度として育児休業申出書に記載された期間とする。
- 2 育児休業を開始しようとする日の1か月前（1歳以降の休業については2週間前）までに申出が無かった場合、総務渉外課は、育児・介護休業法の定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
 - 3 職員は、育児休業期間変更申出書により総務渉外課に、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。）の1か月前（第2条第4項から第7項に基づく休業をしている場合は、2週間前）までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として第2条第1項に基づく休業1回につき1回に限り行うことができるが、第2条第4項から第7項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまで及び1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

- 4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、総務渉外課は速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、育児休業期間変更取扱通知書を交付する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合
当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、総務渉外課と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - (2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等
子が1歳に達した日（第2条第3項に基づく休業の場合を除く。第2条第4項又は第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第2条第6項又は第7項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日。）
 - (3) 育休申出者について、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合
産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日
 - (4) 第2条第3項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業（出生時育児休業含む）期間との合計が1年に達した場合
当該1年に達した日
- 6 本条第5項第1号の事由が生じた場合には、育休申出者は原則として当該事由が生じた日に総務渉外課にその旨を通知しなければならない。

2 出生時育児休業

第6条〔出生時育児休業の対象者〕

育児のために休業することを希望する職員（日雇職員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規程に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。

ただし、有期雇用職員にあつては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができる。

- 2 前項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。
 - (1) 入所1年未満の職員
 - (2) 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな職員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

第7条〔出生時育児休業の申出の手続等〕

出生時育児休業をすることを希望する職員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の2週間前まで

に出生時育児休業申出書を総務渉外課に提出することにより申し出るものとする。
なお、出生時育児休業中の有期雇用職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

- 2 第6条第1項に基づく休業の申出は、一子につき2回に分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。
- 3 総務渉外課は、出生時育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 出生時育児休業申出書が提出されたときは、総務渉外課は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者（以下この章において「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生時育休申出者は、出生後2週間以内に総務渉外課に出生時育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

第8条〔出生時育児休業の申出の撤回等〕

出生時育休申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、出生時育児休業申出撤回届を総務渉外課に提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 出生時育児休業申出撤回届が提出されたときは、総務渉外課は速やかに当該出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
- 3 第6条第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなし、みなし含め2回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。
- 4 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育休申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、出生時育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、出生時育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、総務渉外課にその旨を通知しなければならない。

第9条〔出生時育児休業の期間等〕

出生時育児休業の期間は、原則として、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内のうち4週間（28日）を限度として出生時育児休業申出書に記載された期間とする。

- 2 出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに申出がなされなかった場合、総務渉外課は、育児・介護休業法の定めるところにより出生時育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 職員は、出生時育児休業期間変更申出書により総務渉外課に、出生時育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業1回につき1回、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）の2週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を休業1回につき1回行うことができる。

- 4 出生時育児休業期間変更申出書が提出されたときは、総務渉外課は速やかに当該出生時育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、出生時育児休業期間変更取扱通知書を交付する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子の死亡等出生時育児休業に係る子を養育しないこととなった場合
当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から 2 週間以内であって、総務渉外課と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - (2) 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から 8 週間を経過する場合
子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から 8 週間を経過する日
 - (3) 子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が 28 日に達した場合
子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が 28 日に達した日
 - (4) 出生時育休申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日
- 6 本条第 5 項第 1 号の事由が生じた場合には、出生時育休申出者は原則として当該事由が生じた日に総務渉外課にその旨を通知しなければならない。

第 3 章 介護休業制度

第 10 条〔介護休業の対象者〕

要介護状態にある家族を介護する職員（日雇職員を除く）は、この規程に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、有期雇用職員にあつては、申出時点において、介護休業を開始しようとする日（以下、「介護休業開始予定日」という。）から 93 日経過日から 6 か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り介護休業をすることができる。

- 2 本条第 1 項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。
 - (1) 入所 1 年未満の職員
 - (2) 申出の日から 93 日以内に雇用関係が終了することが明らかな職員
 - (3) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員
- 3 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。
 - (1) 配偶者
 - (2) 父母
 - (3) 子

- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹、孫
- (6) 上記以外の家族で事務局長が認めた者

第 11 条〔介護休業の申出の手続等〕

介護休業をすることを希望する職員は、原則として介護休業開始予定日の 2 週間前までに、介護休業申出書を総務渉外課に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の有期雇用職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を介護休業開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。

- 2 申出は、対象家族 1 人につき通算 93 日まで 3 回を上限とする。ただし、本条第 1 項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。
- 3 総務渉外課は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 介護休業申出書が提出されたときは、総務渉外課は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下この章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

第 12 条〔介護休業の申出の撤回等〕

申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届を総務渉外課に提出することにより、介護休業の申出を撤回することができる。

- 2 介護休業申出撤回届が提出されたときは、総務渉外課は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。
- 3 同一対象家族について 2 回連続して介護休業の申出を撤回した者について、当該家族について再度の申出はすることができない。ただし、総務渉外課がこれを適当と認めた場合には、申し出ることができるものとする。
- 4 介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、総務渉外課にその旨を通知しなければならない。

第 13 条〔介護休業の期間等〕

介護休業の期間は、対象家族 1 人につき、原則として、通算 93 日の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。

- 2 介護休業を開始しようとする日の 2 週間前までに申出がなされなかった場合には、総務渉外課は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 職員は、介護休業期間変更申出書により、介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了予定日」という。）の 2 週間前までに総務渉外課に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。この場合において、介護休業開始予定日から変更後の介護休業終了予定日までの

期間は通算 93 日の範囲を超えないことを原則とする。

- 4 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、総務渉外課は速やかに当該介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業期間変更取扱通知書を交付する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 家族の死亡等介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から 2 週間以内であって、総務渉外課と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - (2) 申出者について、産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日
- 6 本条第 5 項第 1 号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に総務渉外課にその旨を通知しなければならない。

第 4 章 子の看護等休暇

第 14 条〔子の看護等休暇〕

小学校第 3 学年修了までの子を養育する職員（日雇職員を除く）は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が 1 人の場合は 1 年間につき 5 日、2 人以上の場合は 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。この場合の 1 年間とは、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。

- (1) 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
 - (2) 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
 - (3) 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
 - (4) 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加
- ただし、事業主は労使協定によって除外された、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員からの子の看護等休暇の申出は拒むことができる。
- 2 子の看護等休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。
 - 3 取得しようとする者は、原則として、子の看護等休暇申出書をもって事前に総務渉外課に申し出るものとする。
 - 4 看護休暇を取得した時間は無給とする。

第 5 章 介護休暇

第 15 条〔介護休暇〕

要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員（日雇職員を除く）は、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が 1 人の場合は 1 年間につき

5 日、2 人以上の場合は 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の 1 年間とは、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。

ただし、事業主は労使協定によって除外された、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

- 2 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。
- 3 取得しようとする者は、原則として、介護休暇申出書をもって事前に総務渉外課に申し出るものとする。
- 4 介護休暇を取得した時間は無給とする。

第 6 章 所定外労働の制限

第 16 条〔育児・介護のための所定外労働の制限〕

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（日雇職員を除く）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する職員（日雇職員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

- 2 本条第 1 項にかかわらず、労使協定によって除外された次の職員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。
 - (1) 入所 1 年未満の職員
 - (2) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員
- 3 請求をしようとする者は、1 回につき、1 か月以上 1 年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の 1 か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書を総務渉外課に提出するものとする。この場合において、制限期間は、次条第 3 項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 4 総務渉外課は、所定外労働制限請求書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、所定外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後 2 週間以内に総務渉外課に所定外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。
- 6 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子又は家族の死亡等により請求者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、総務渉外課にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

- (1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - (3) 請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 本条第7項第1号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、総務渉外課にその旨を通知しなければならない。

第7章 時間外労働の制限

第17条〔育児・介護のための時間外労働の制限〕

- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。
- 2 本条第1項にかかわらず、次の(1)から(3)のいずれかに該当する職員からの時間外労働の制限の請求は拒むことができる。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 入所1年未満の職員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
 - 3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を総務渉外課に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
 - 4 総務渉外課は、時間外労働制限請求書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
 - 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に総務渉外課に時間外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。
 - 6 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子又は家族の死亡等により請求者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、総務渉外課にその旨を通知しなければならない。

- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
- (1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
- (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
- (3) 請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 本条第7項第1号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、総務渉外課にその旨を通知しなければならない。

第8章 深夜業の制限

第18条〔育児・介護のための深夜業の制限〕

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）に労働させることはない。

- 2 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの深夜業の制限の請求は拒むことができる。
- (1) 日雇職員
- (2) 入所1年未満の職員
- (3) 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員イ 深夜において就業していない者（1か月について深夜における就業が3日以下の者を含む。）であること。
ロ 心身の状況が請求に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること。
ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。
- (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- (5) 所定労働時間の全部が深夜にある職員
- 3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書を総務渉外課に提出するものとする。
- 4 総務渉外課は、深夜業制限請求書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

- 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜業制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に総務渉外課に深夜業制限対象児出生届を提出しなければならない。
- 6 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子又は家族の死亡等により請求者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、総務渉外課にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - (3) 請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 本条第7項第1号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、総務渉外課にその旨を通知しなければならない。

第9章 育児のための所定労働時間の短縮措置 (短時間勤務制度)

第19条〔育児短時間勤務〕

- 3歳に満たない子を養育する職員は、申し出ることにより、就業規則に定める所定労働時間について、
- 所定労働時間を6時間とすることができる(1歳に満たない子を育てる女性職員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。)
- 2 前項にかかわらず、本人の希望がある場合、始業終業の時刻および休憩時間は、本人の希望を聴いた上で事務局長が個別に決定する。
 - 3 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
 - (3) 労使協定によって除外された次の職員
 - イ 入所1年未満の職員
 - ロ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
 - 4 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書により総務渉外

課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、総務渉外課は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第3条第2項、第3項、第4項及び第4条第3項を除く。）を準用する。

- 5 本制度の適用を受ける間の賃金については、別途定める給与規定に基づき適用を受けた時間の額を控除して支給する。
- 6 賞与は、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて減額を行うものとする。
- 7 賃金改定にあたっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

第10章 柔軟な働き方を実現するための措置

第20条〔柔軟な働き方を実現するための措置〕

3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（対象職員）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のうちいずれか1つの措置を選択して利用することができる。

- (1) 短時間勤務
 - (2) 就業しつつ養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）
- 2 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの柔軟な働き方を実現するための措置の申出は拒むことができる。
- (1) 日雇職員
 - (2) 労使協定によって除外された次の職員
 - イ 入所1年未満の職員
 - ロ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 本条第1項第1号に定める短時間勤務の措置内容及び申出については、次のとおりとする。
- (1) 対象職員は、申し出ることにより、所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、1時間とする。）の6時間とすることができる。
 - (2) 前号にかかわらず、本人の希望がある場合、始業終業の時刻および休憩時間は、本人の希望を聴いた上で事務局長が個別に決定する。
 - (3) 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、短時間勤務申出書により総務渉外課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、総務渉外課は速やかに申出者に対し、短時間勤務取扱通知書を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第3条第2項、第3項、第4項及び第4条第3項を除く。）を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の賃金については、別途定める給与規定に基づき労務提供のなかった時間分に相当する額を控除して支給する。

- 5 賞与は、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて減額を行うものとする。
- 6 賃金改定にあたっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。
- 7 本条第 1 項第 2 号に定める養育両立支援休暇の措置内容及び申出については、次のとおりとする。
 - (1) 対象従業員は、子の養育を行うために、就業規則第 48 条に規定する年次有給休暇とは別に、1 年間につき 10 日を限度として、養育両立支援休暇を取得することができる。この場合の 1 年間とは、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。
 - (2) 養育両立支援休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。
 - (3) 取得しようとする者は、原則として、養育両立支援休暇申出書を事前に総務渉外課に申し出るものとする。
- 8 本制度の適用を受ける間の賃金については、別途定める給与規定に基づき労務提供のなかった時間分に相当する額を控除して支給する。
- 9 賞与は、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて減額を行うものとする。
- 10 賃金改定にあたっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

第 11 章 対象家族の介護のための所定労働時間の短縮等の措置

第 21 条〔介護短時間勤務〕

- 要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、当該家族 1 人当たり利用開始の日から 3 年の間で 2 回までの範囲内で所定労働時間を午前 9 時から午後 4 時まで（うち休憩時間は、本人の希望を聴いた上で事務局長が個別に決定する。）の 6 時間とすることができる。
- 2 前項にかかわらず、本人の希望がある場合、始業終業の時刻および休憩時間は、本人の希望を聴いた上で事務局長が個別に決定する。
 - 3 本条第 1 項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 労使協定によって除外された次の職員
 - イ 入所 1 年未満の職員
 - ロ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員
 - 4 申出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の 2 週間前までに、介護短時間勤務申出書により総務渉外課に申し出なければならない。申出書が提出され

たときは、総務渉外課は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。その他適用のための手続等については、第 11 条から第 13 条までの規定を準用する。

- 5 本制度の適用を受ける間の賃金については、別途定める賃金規定に基づき労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当を支給する。
- 6 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 7 賃金改定にあたっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

第 12 章 育児休業・介護休業等に関する ハラスメント等の防止

第 22 条〔禁止行為〕

すべての職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。また、自社の職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

- (1) 部下の育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- (2) 部下又は同僚の育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- (3) 部下又は同僚が育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- (4) 部下である職員が (1) ～ (3) の行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

第 23 条〔懲戒〕

次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- (1) 第 22 条 (1) ～ (4) の行為を行った場合
就業規則第 4 条第 1 項に定めるけん責、減給、出勤停止又は降格
- (2) 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合
就業規則に定める懲戒解雇

第 24 条〔相談及び苦情への対応〕

総務渉外課は育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談窓口を設けることとし、その責任者は事務局長とする。相談窓口は、事務局長・各管理職とし、相談窓口を周知するとともに、各管理職に対する必要な教育を行うものとする。

- 2 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は育児休業・介護休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口申し出ることができる。
- 3 相談窓口は相談者からの事実確認の後、相談内容を事務局長へ報告する。報告

に基づき、事務局長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、管理職その他の職員に事実関係を聴取する。

- 4 前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 専務理事は、問題解決のための措置として、第 23 条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
- 6 相談及び苦情への対応にあたっては、関係者のプライバシーを保護し、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは行わない。

第 25 条〔再発防止の義務〕

事務局長は、育児休業・介護休業等に関するハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

第 13 章 その他の事項

第 26 条〔給与等の取扱い〕

育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる賃金は支給しない。

- 2 賞与並びに退職金計算については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日に応じて計算した額を支給する。
- 3 賃金改定は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に改定日が到来した者については、復職後に変更するものとする。

第 27 条〔介護休業期間中の社会保険料の取扱い〕

介護休業により賃金が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分については、職員は総務渉外課が指定する日までに支払うものとする。

第 28 条〔円滑な取得及び職場復帰、制度利用支援〕

職員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したこと又は本人が対象家族を介護していることの申出があった場合は、当該職員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰並びに制度利用を支援するために、(1) の措置を実施する。また、育児休業、出生時育児休業、介護休業及び介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、(2) の措置を実施する。

- (1) 当該職員に個別に育児・介護休業に関する制度等（育児・介護休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度、育児・介護休業等の申出先、育児・介護休業給付に関すること、育児休業期間中の社会保険料の取扱い、育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件など）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。
- (2) 育児休業（出生時育児休業含む）に関する相談体制を整備する。

- 2 総務渉外課は、職員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの間に、第16条から第18条の制度及び第20条に規定する措置等（措置の内容及び申出先）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。
- 3 職員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したことの申出があったとき、また、職員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの間に、当該職員に対して、仕事と育児の両立の支障となる個別の事情の改善に資する事項（勤務時間帯、勤務地、育児両立支援制度等の利用期間など）に関する意向の聴取を実施する。
- 4 職員が40歳に達する日の属する年度において、当該職員に対して、介護休業に関する制度等（介護休業、その他の両立支援制度、介護休業等の申出先、介護休業給付に関すること）について情報提供を実施する。

第29条〔復職後の勤務〕

育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

- 2 本条第1項にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の1か月前、介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。

第30条〔年次有給休暇〕

年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

第31条〔法令との関係〕

育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、この規程に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

附 則

1. この規程は、令和7年12月1日から施行する。
2. 令和5年2月1日制定の横須賀商工会議所育児・介護休業規程は令和7年11月30日をもって廃止する。

新規加入会員承認の件

新規加入会員

(令和7年9月1日～令和7年10月31日)

N o	口数	所在地	企業名	代表者名	業種
1	2	坂本町 5-14-61	地域の行政書士田口勇太行政書士事務所	田口 勇太	行政書士業
2	2	久里浜 7-13-5-405		水谷 泰子	ライター・編集・SNS運用サポーター
3	2	根岸町 4-4-15	根岸町接骨院	佐野 健太	接骨院
4	2	吉井 2-2-43	ポエジー	樋口 貢	建設業
5	2	岩戸 5-27-16	(株)K A 工業	八木孝太郎	建設業
6	2	楠ヶ浦町 1-0	みんなのE-KOOP	大川 英子	菓子・飲料小売業
7	4	武 1-15-11	(株)Y S K	伊東 良敬	建設業
8	2	公郷町 5-37-46	ソエジマ工業(株)	副島 功	塗装業
9	2	ハイランド 4-7-14	A & N	ハーケス愛	通訳
10	2	津久井 1-3-7	そば屋平朗	井原 良太	飲食業
11	2	岩戸 4-2-18	岩本外構土木(有)	岩本 洋	建設業
12	4	ハイランド 3-15-11	(株)L U S H	太田 紀也	建設業
13	2	日の出町 1-6	スクラム行政書士事務所	高橋 資久	行政書士業
14	2	三春町 1-7	Fem FLORA STUDIO YOKOSUKA	桐ヶ谷 拓	ピラティススタジオ
15	2	根岸町 1-8-1-810		吉田 秀子	ファイナンシャルプランナー

N o	口数	所在地	企業名	代表者名	業種
16	2	久里浜 8-14-9	p i c b e l l	鈴木 利秋	情報サービス業
17	2	根岸町 4-26-9	(株)真輝	黒川 敏宏	建設業
18	2	追浜町 2-13	NO. 3	斎藤 伊生	飲食業
19	2	汐入町 2-3-6	加奈商店	汐月 崇人	和菓子小売業
20	2	根岸町 4-25-13	くまカフェアート・シーン	中俣 恵子	飲食業
21	2	小川町 13-20	(株)N・フィールド	原田 紀子	介護事業
22	2	衣笠町 6-4	もの書き、もの作り事務所take root.	笹本 麻希	文筆業
23	2	須軽谷 190-3	(株)松浦建業	松浦 恒夫	建設業
24	2	長井 2-5-19	ゆらケア	大和 真弓	カウンセリング
25	2	池上 4-1-3	BAKERY Maple	久保悠一郎	パン製造小売業
26	2	衣笠町 31-3	ウエケン	植松 貴義	建設業
27	2	浦上台 2-5-7	(同)フィールドビレッジ	村野 嘉男	電気通信工事業
28	2	湘南国際村 1-4-3	(株)マムズ	荻野 勝朗	宿泊業
29	2	大滝町 2-3-19	TAKO CAFE SHO	糸村 博江	飲食業
30	2	平作 6-3-1	(同)アイガス工業	深井 智史	卸売業
31	2	上町 1-45	Maree chanter	橋本 梨沙	小売業
32	2	津久井 2-6-15	(株)福本工業	福本 航	建設業
33	2	追浜本町 1-86	てとぬふあ	利木いづみ	小売、卸業
34	2	若松町 1-17-6	(株)サンオータス	北野 俊	石油製品、自動車等小売業

【特別会員】

N○	口数	所在地	企業名	代表者名	業種
35	2	三浦市晴海町 11-14		山中 玲子	ｸﾗﾌﾞ製品販売業
36	2	中区住吉町 1-13-1	(株)サンワテクニクス	三科 和行	熱絶縁工事業
37	2	港区赤坂 2-17-7	ビオメリュー・ジャパン(株)	吉田賢太郎	医療機器等の製造販売業
38	2	金沢区富岡西 2-22-3		佐藤 洋介	電気設備業
39	2	三浦市原町 16-21	龍輝興業	中村 龍二	建設業
40	2	西区伊勢町 1-18	manakamana international(同)	Thapa Chhettri Ganga Bahadur	飲食業
41	2	新宿区西新宿 6-5-1	(同) R I V E T	馬上 貴裕	イベント開催業
42	2	金谷 1-4-7		石田寿々代	創業予定
43	2	米が浜通 1-2		中田 りえ	創業予定
44	2	中央区京橋 2-8-10	B 2 Bサービス(株)	小谷 昭	I Tサービス業
45	2	港区芝大門 2-10-12	アイポータル(株)	松下 進	情報通信業
46	2	港区芝大門 2-10-12	システムプラザ(株)	松下 進	情報通信業
47	2	伊勢原市岡崎 4783-2	(株)A Kプランニング	秋山 拓海	総合建設業
48	2	港南区港南 5-17-6		八熊 夏樹	ビルメンテナンス業
49	2	渋谷区神宮前 1-20-13	アイデンティティ・パートナーズ(株)	中野 広介	教育事業他
50	2	那須塩原市北赤田 1583-19	千乃組(株)	大島 千宗	建設業

〔加入・増口〕

前回加入・増口		今回入会		増口		累計	
件数	口数	件数	口数	(件数)	口数	件数	口数
107	228	50	104	(3)	5	157	337

〔退会・減口〕

前回退会・減口		今回退会		減口		累計	
件数	口数	件数	口数	(件数)	口数	件数	口数
141	378	36	76	(1)	2	177	456

〔退会理由〕

廃業・解散	倒産	経費削減	地区外移転	合併	総会議決	合計
19	1	12	2	2	0	36

前回承認時会員数		加入・増口者		退会・減口者		R7. 10. 31現在会員数	
件数	口数	件数	口数	件数	口数	件数	口数
5,018件	19,658口	50件	109口	36件	78口	5,032件	19,689口

*内 特別会員 (528件) (1,600口)

	R6年度末 会員数	現在会員数	純減(▲)
正会員	4,543	4,504	▲ 39
特別会員	509	528	19
合計	5,052	5,032	▲ 20

令和8年度神奈川県予算・政策要望の件

報告 1

日時:令和7年11月10日(月) 11:15~

場所:ロイヤルホールヨコハマ



要望書を手交する上野県連合会会頭・黒岩県知事(中央)と県下商工会議所会頭・副会頭

I 【共通要望】(県全体)

- 1 小規模事業者への経営支援体制の充実・強化
- 2 人手不足に直面する中小企業等の付加価値拡大への挑戦支援
- 3 取引適正化に向けたビジネス環境整備
- 4 国内外の経済状況への対応
- 5 GREEN×EXPO2027開催に向けた機運醸成
- 6 KOUGEI EXPO実施に向けた取組みの推進
- 7 地域経済の活性化に向けた取組みの推進

*重点7項目(全15課題)を要望

II 【個別要望】(横須賀)

- 1 国道357号の都市計画決定区間の南下延伸の早期具体化について
 - 2 高速横浜環状南線及び横浜湘南道路の早期整備について
 - 3 三浦半島地域幹線道路等建設促進について
- (5項目)
- 4 当所会館の大規模設備改修工事への財政支援について**

(R7.9.29 常議員会議決)

地元選出の与党国会議員への税制改正に関する陳情の件

(日本商工会議所第749回常議員会・第310回議員総会にて議決)

日時:令和7年11月21日(金)

陳情先:小泉進次郎代議士

税制改正に関する陳情

中小企業の「稼ぐ力」の強化に向けた税政支援を！

1. 中小企業の円滑な事業承継
2. 消費税インボイス制度の見直し
3. 中小企業の研究開発投資の後押し
4. 中小企業の事務負担軽減、IT化促進

中小企業の「稼ぐ力」の強化に向けた税政支援を！

1. 中小企業の円滑な事業承継

- ・事業承継税制の特例措置の恒久化を（2026年3月31日期限）
（一般措置の対象株式制限（2/3）の撤廃、猶予割合の100 %への引上げ等）
- ・すぐに実現が難しい場合は特例承継計画の提出期限を最大限延長すること
（2027年12月末まで1年9か月）

2. 消費税インボイス制度の見直し

- ・インボイス制度は廃止の声が強いため「区分記載請求書等保存方式」に戻すべき
- ・廃止実現までの間、少なくとも以下の負担軽減措置を延長すること
（免税事業者等からの仕入に係る負担軽減措置（8割控除の特例））
（免税事業者が課税転換した際の負担軽減措置（2割特例））

3. 中小企業の研究開発投資の後押し

- ・研究開発税制・中小企業技術基盤強化税制の延長・拡充を
（繰越控除措置の復活、控除率・控除上限の引上げ、中堅企業向け税制の創設等）

4. 中小企業の事務負担軽減、IT化促進

- ・少額減価償却資産の損金算入特例の拡充・本則化を
（1点30万円未満、年間合計300万円以下とする金額基準の引上げ）
- ・IT機器やソフトウェアを対象に、全額即時償却を認める“IT導入枠”の創設を

「横須賀市合同新年賀詞交歓会」開催の件

1. 名 称：横須賀市合同新年賀詞交歓会
2. 主 催：横須賀市、横須賀市議会、横須賀商工会議所
3. 開催日時：**令和8年1月6日（火） 10:00～**（昨年実績750人）
4. 開催場所：横須賀市総合体育会館（横須賀アリーナ）
5. 開催目的：新年に際して横須賀市内の地縁団体、商工関係団体等が一堂に会し、賀詞を交歓し合い、友好を深めるとともに情報交換を行うことにより、本市の活性化を図るために開催する。

スケジュール（案）

10:00 開会

国歌斉唱

市歌斉唱

横須賀市長 年頭の辞

横須賀市議会議長 新年賀詞

横須賀商工会議所会頭 新年賀詞

来賓紹介

来賓挨拶 地元選出国會議員

乾杯 横須賀市長

賀詞交歓

万歳三唱

閉会（11:10頃を予定）

商工会議所会員による
楽しい文化祭!

よこすか産業フェス 2025

- ・主催：横須賀商工会議所青年部・横須賀商工会議所
- ・共催：横須賀商工会議所女性会
- ・開催日時：令和7年10月11日（土）10:00～16:00
- ・来場者数：3,000人
- ・出店者数：キッチンカー 8台、ブース 50社
- ・大抽選会エントリー人数：282人
- ・チラシ：26,000部、ポスター：270枚
- ・京急ポスター掲出：各駅72枚
- ・タウンニュース10月3日号
- ・FMヨコハマ生中継
- ・かながわ信用金庫協カスタッフ：10人
- ・(株)グローバル・ニュークリア・フュエル・ジャパン協カ スタッフ：12人
- ・女性会協カスタッフ：23人
- ・横須賀市協カ：設備等貸出、保健所・消防申請、広報協カ
- ・新規当所会員入会：3社（4年間で14社入会）
- ・後援：横須賀市・横須賀集客促進・魅力発信実行委員会
- ・特別協賛：（一財）シティサポートよこすか

大抽選会

豪華景品が当たる?

かながわ信用金庫賞
江ノ島水族館
ファミリーチケット
5組

かながわ信用金庫

グローバル・ニュークリア・フュエル・ジャパン賞

2万円分の商品券
2組

(株)グローバル・ニュークリア・フュエル・ジャパン

浜田分店賞

3000円分の商品券
5組

(有)浜田分店

青年部会長賞

ディズニーペアチケット

(株)海

柳屋賞

3000円分の商品券
5組

(株)柳屋

アクサ賞

アクサワイン(赤白)
5組

アクサ生命保険(株) 横浜支社

J.COM 賞

ジェイコム グッズセット
5組

(株)ジェイコム湘南・神奈川 横須賀局

横須賀ビール賞
横須賀ビールセット
5組

(有)たのし屋本舗

トライアングル賞

軍港巡り or 猿島航路乗船券
6組

(株)トライアングル

日本水産観光賞

おいしい広場食事券 5,000円
3組

日本水産観光(株)

ヤチヨ賞

よこすか海軍カレー商品セット
5組

(株)ヤチヨ

(順不同)

ブース出店&ステージパフォーマンス



石川県の復興支援として
輪島塗・能登ワインの出店も



会頭代行順位・担当部会等の件

【会頭代行順位・担当部会等】

※代行順位=定款第32条第2項

(役員の職務)

第32条

2. 副会頭は、会頭を補佐し、あらかじめ会頭の定める順位により、会頭に事故があるときはその職務を代行し、会頭が欠員のときはその職務を行う。

(敬称略)

順位	副 会 頭	担 当 部 会
1	鈴木 康仁	観光サービス・不動産
2	山崎 肇	工業・金融
3	櫻井 和秀	建設・運輸港湾
4	田邊 一三	商業 (青年部・女性会)

※青年部・女性会は平松会頭が都合つかない場合