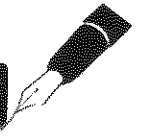




ゆうメール

# 岩倉市商工会から

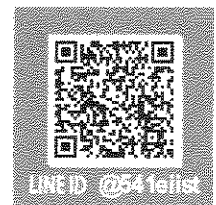
## 2026年3月分のご案内



1. 確定申告個別指導会のご案内
2. 働き方改革と職場のルールのご案内
3. 中小企業景況調査報告書のお知らせ

★市内事業所へピンポイントでPR!! 配送先事業所は当商工会員約850社。  
自社サービスのPRをしませんか? チラシ同封サービス 1回 4,400円 (税込)  
詳しくは、商工会事務局までお問合せ下さい。

岩倉市商工会 LINE 公式アカウントからも毎月の文書配布の内容を  
お届け! こちらのQRコードから登録をお願いします。



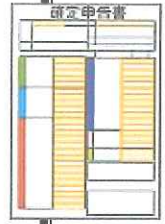
### 岩倉市商工会

<https://iwakura.or.jp>

〒482-0042 岩倉市中本町西出口31-1 TEL (0587) 66-3400 FAX (0587) 66-3417



# 確定申告



## 個別指導会

決算申告書の提出、消費税申告にあたり、当商工会では申告指導会を下記の通り開催致しますので是非お出掛けくださいますようお願いいたします。

### 決算申告

- 日時 令和 8年 3月 4日 (水)・12日 (木)  
各日共 午前9時～午後4時 (正午～午後1時を除く)
- 会場 岩倉市商工会館 2階 研修室
- 講師 3月 4日 (水) 杉原康一 税理士  
12日 (木) 杉原康一 税理士
- 持参物  
▽令和6年分決算申告書 (控) ▽収支日計帳・総勘定元帳など  
収支のわかる帳簿 ▽年金収入・給与収入がある方は源泉徴収票  
▽個人年金、生命保険満期収入がある方はその明細  
▽控除証明書 (生命保険、地震保険、国保・年金、小規模企業共済等)  
▽医療費控除適用する方は控除の明細書 (医療費のお知らせも利用  
できますが、当然保険適用のないものは記載されていないので適宜補  
記する形でご利用ください。領収書だけでは医療費控除ができません。)  
▽印鑑 ▽筆記用具  
**▽本人のマイナンバー及びその扶養親族のマイナンバー**  
**▽マイナンバーカードの写し (両面) もしくは、**  
**マイナンバー通知カード及び本人確認書類の写し**

### 消費税申告

- 日時 令和 8年 3月19日 (木)  
午前9時～午後4時 (正午～午後1時を除く)
- 会場 岩倉市商工会館2階 研修室
- 講師 内藤 充 税理士
- 持参物  
▽令和5年・6年・7年決算書 (控) ▽決算内容のわかるもの  
▽消費税申告書▽収支日計帳や総勘定元帳など▽印鑑▽筆記用具  
**▽マイナンバーのコピー及び本人確認書類のコピー**  
◎本則課税の方は、ご自身で事前に (売上・仕入・経費) 区分して下さい。  
インボイス制度開始に伴い、区分が複雑になっております。不安な方は事前にお  
問合せ下さい。

※ 両講習会とも、税理士の関与事業所は、おでかけ頂く必要はありません。


## 岩倉市商工会

岩倉市中本町西出口31-1

TEL 66-3400 Fax 66-3417

岩倉市商工会の  
会員の皆さまへ

2025年度版



育児期の従業員  
採用と  
長く働いてもらう為の  
職場のルール  
のご案内です

2025年4月1日  
岩倉桜まつり

無料提供冊子

岩倉市商工会

〒482-0042

愛知県岩倉市中本町西出口31-1

TEL 0587(66)3400 FAX 0587(66)3417

# 目次

## 第1部 事例紹介

「子の看護等休暇」の子供の年齢を拡大 ----- 1  
「柔軟な働き方を実現するための措置」の選択肢 ----- 2

## 第2部 育児期の従業員の職場のルール

「子の看護等休暇」はどのような休みですか？ ----- 3  
「所定外労働の制限(残業免除)」はどのような制度ですか？ ---- 7  
「柔軟な働き方を実現するための措置」という制度はどうか？ ---- 11  
「妊娠時」と「3歳直前」に従業員とのコンタクト(個別周知、意向確認、以降聴取)という制度はどうか？ ---- 15

### 働き方改革に、取り組みましょう

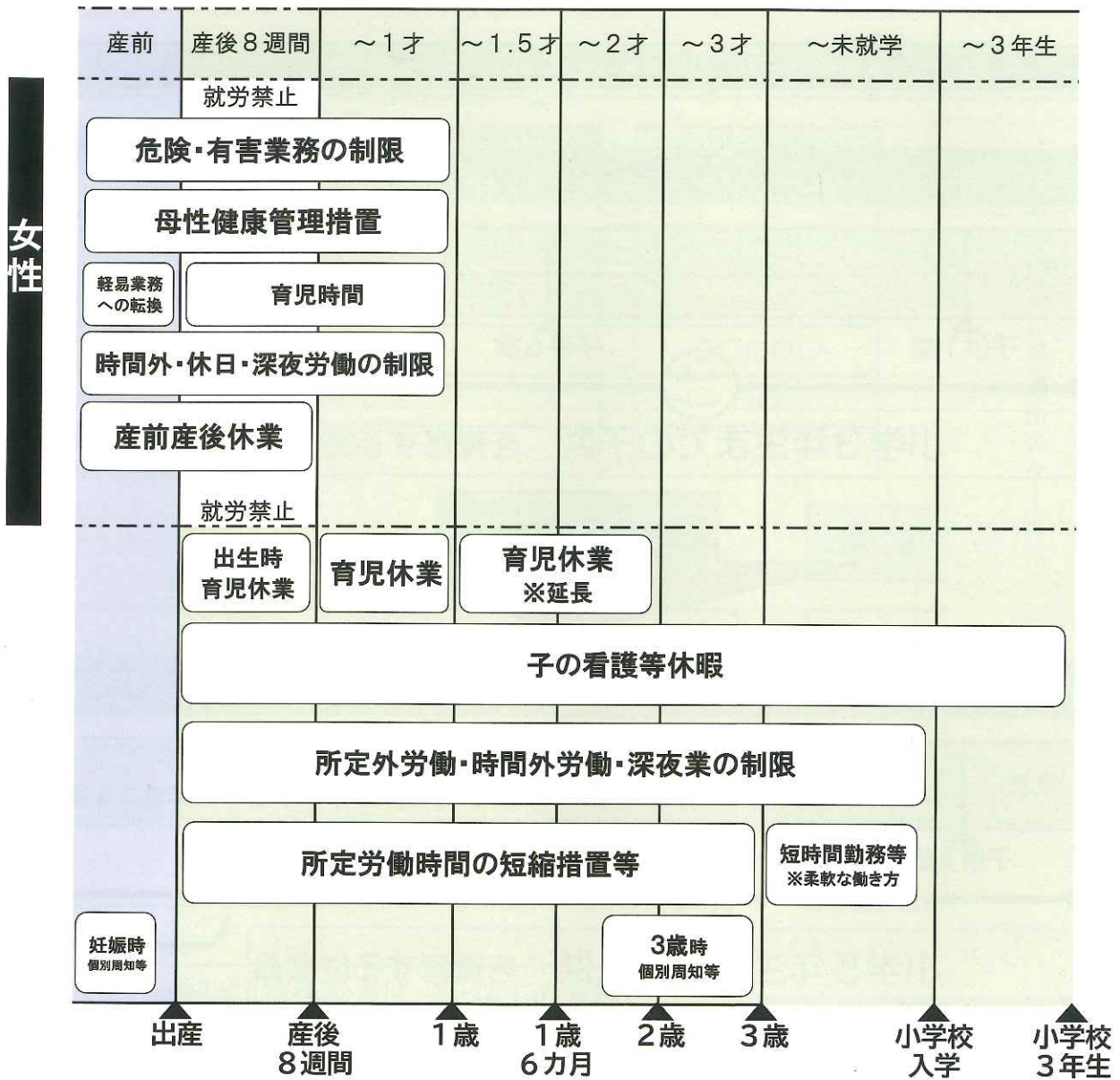
世の中には、色々な環境下で働く労働者がいます

一例



どの様な方も 安心して無理なく仕事のできる職場を目指しましょう

## 育児期の従業員に関する主な制度の対象期間のイメージ



### 本誌に関する補足

雇用保険や社会保険の制度の説明は、一斉記載しておりません  
 まずは、労務管理面を確実にしておさえて頂く事を第一とさせて頂いた次第です

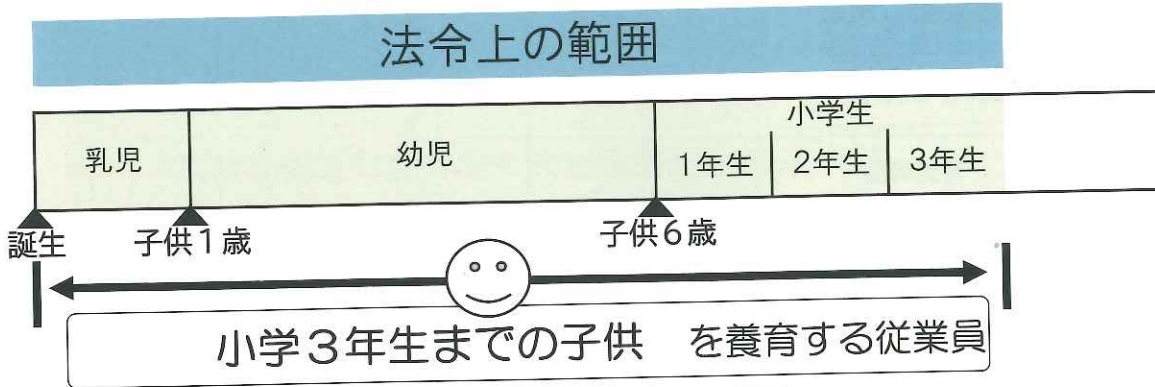
労務管理  
 (子の看護等休暇・所定労働の制限・柔軟な働き方を実現するための措置・等)

↑  
 本誌での取り扱い範囲  
 ↓

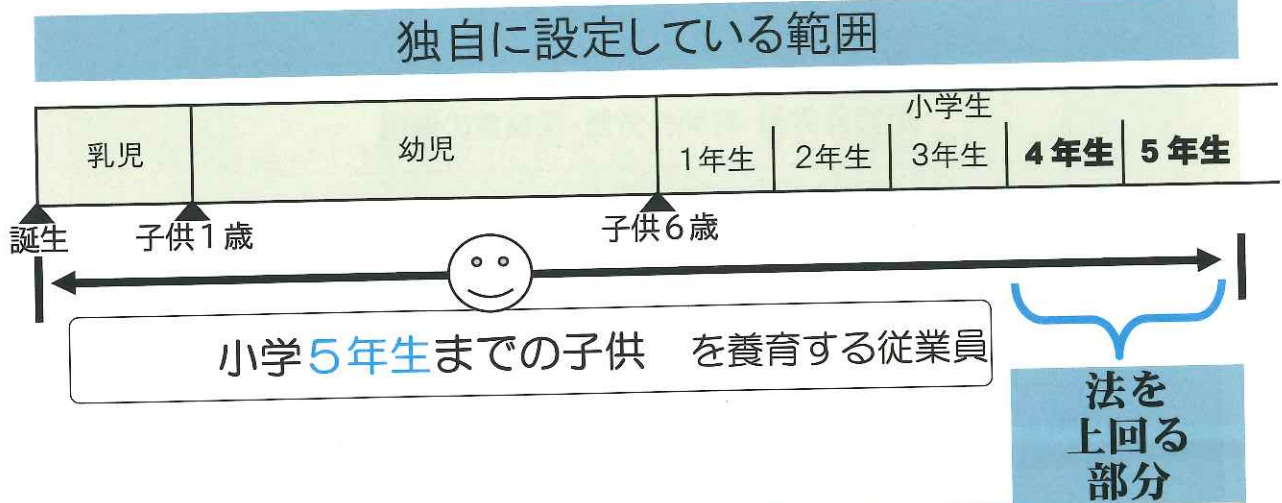
雇用保険 社会保険  
 (出産手当金・育児休業給付・社会保険料の免除・休業終了時改定・厚年養育 等)

# 事例紹介① 「子の看護等休暇」の子供の年齢を拡大

小学5年生の子供までを範囲としています



## 独自の取組み



保護者としての視点

- ・小学4年生になったら誰もが病気にかかりにくくなる訳では無いので、5年生まで利用できるのは本当にありがたい
- ・学級閉鎖になった時に子供一人での留守番は、とても不安。5年生までは助かる
- ・4年生になっても、普通、病院での予防接種は一人では行かせられません。5年生まで付き添いの為に時間単位の休暇が取れるのは嬉しい



「子の看護等休暇」については、3ページをご覧ください

## 事例紹介② 「柔軟な働き方を実現するための措置」の選択肢

短時間勤務制度を軸として、もう一つ選択するという考え方が多いです

下記の①～⑤より、二つ以上選択が必要		採用の度合い
①始業時刻等の変更	フレックスタイム	
	始業終業時刻の繰上げ下げ	○○○
②テレワーク等		
③短時間勤務の制度		○○○○○
④養育両立支援休暇		○○
⑤保育施設の設置その他		

← 岩倉市周辺の事業所のケース  
← 採用率

短時間勤務制度	+	始業終業時刻の繰り上げ下げ	=	45%
短時間勤務制度	+	養育両立支援休暇	=	35%
その他の組み合わせ			=	20%

事業所としての視点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間勤務制度は、あらかじめ労働時間や出退勤の時刻が把握できるので仕事への支障が起こりにくい、又 従業員側も育児にかかる時間が増えた方が喜ぶと思う</li> <li>・会社の営業時間も 従業員が在籍している時間帯も長いので、始業時刻を繰り下げる事は容易ですし、仕事をもらえる時間がそのままですから時差出勤を採用しました</li> <li>・従業員人数が多く、無給でも問題無いので、養育両立支援休暇を採用しました。必要な時に、仕事を休ませ育児にかかる時間を提供する職場になりたいと思いました</li> </ul>
-----------	---



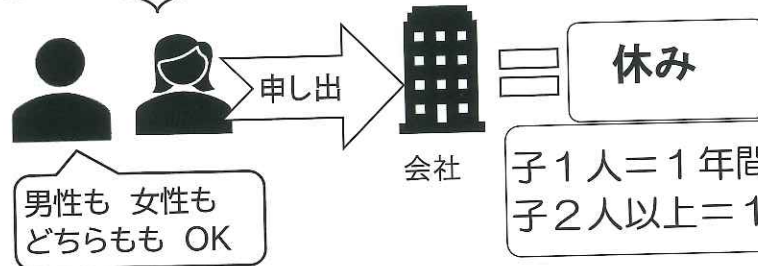
「柔軟な働き方を実現するための措置」については、 11ページをご覧ください

Q 「子の看護等休暇」はどのような休みですか？

A 小学3年生までの子を養育する従業員が、子の看護や予防接種や入園・入学の式典参加などのために、1年間に5日まで、会社をお休みできる休暇です

【1】「子の看護等休暇」を利用できる場合

子の看護休暇の取得理由 (右記の状態になれば、 休暇を取得できる)	ケガや病気をした時の看病
	予防接種・健康診断を受けさせるため
	感染症の学級閉鎖などの時の世話のため
	入園式・卒園式・入学式に参加するため



※1年間は、4月1日からの翌年3月末までの期間が原則です  
期間の途中で子供が生まれた場合、その時点から5日可能となります

【2】「子の看護等休暇」を利用できる従業員



ただし、日々雇用される従業員は対象外です。

また、労使協定により、以下の方も対象外となります。

○ 1週間の内、2日以下だけ働く従業員

★小学3年生以下の子供をもっている男性従業員はいませんか？  
従業員から申し出があった場合に休んでもらう形式ですが、従業員さんが休暇を知らない場合も有ります。子の看護等休暇制度について会社側から率先してPRする事は、喜ばれる対応でしょう。

### 【3】 休み方

子の看護等休暇は、1日単位の取得に加えて、時間単位での取得もできる様にしなければなりません

子の看護等休暇の 休み方	1日単位（出勤しない）		
	時間単位	原則 （法令上義務）	始業時刻から続けて取得 終業時刻まで続けて取得
		会社独自	勤務時間の途中に取得

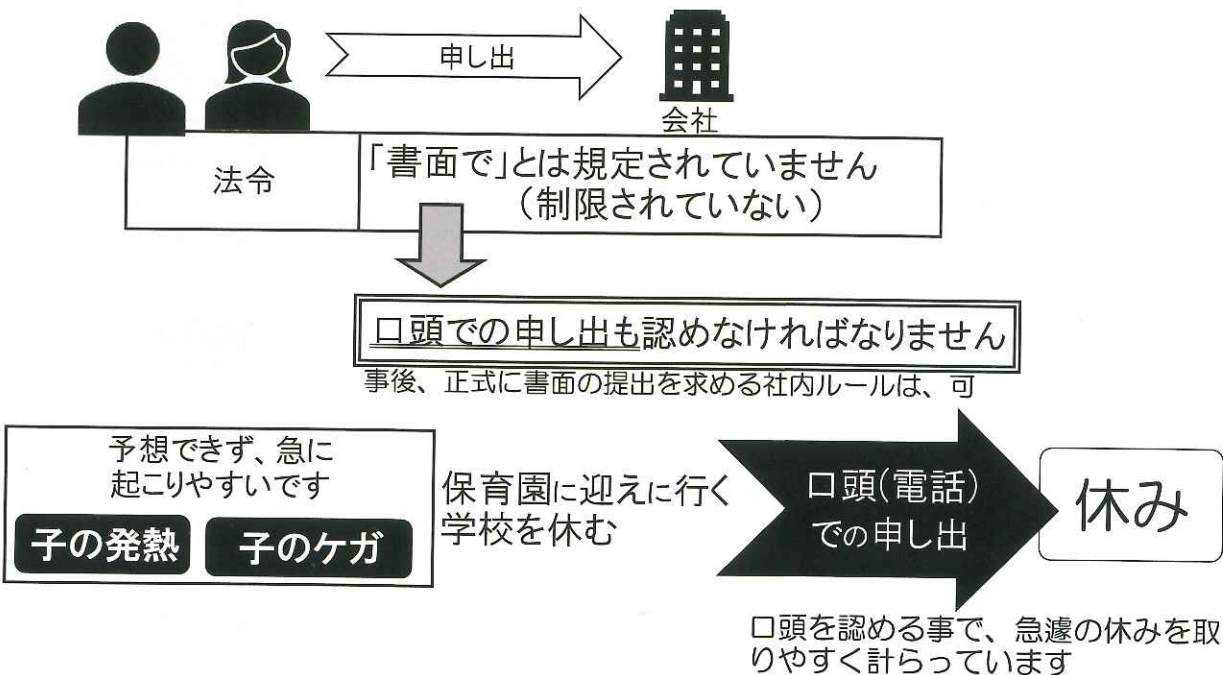
ただし、労使協定により、以下の方は「時間単位」を対象外とできます。

○ 業務の事情により取得困難な従業員（時間単位の休暇のみ）

例1	国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで、または途中から子の看護等休暇を取得させることが困難な業
例2	長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位の子の看護等休暇を取得した後の勤務時間または取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務
例3	流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で子の看護等休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

特殊な業務がほとんどですので、一般的な会社には 該当する方は少数派です。  
これは、時間単位での取得が広く求められていると言えます

### 【4】 申し出の受け方



### 子の看護等休暇の申出書 サンプル

氏名	愛知 太郎	
子の氏名	愛知 一郎	
休暇取得日 又は 時間	11月5日	全1日 15時00分から17時00分まで
取得理由	ケガや病気をした時の看病	<input checked="" type="radio"/>
	予防接種・健康診断を受けさせるため	<input type="radio"/>
	感染症の学級閉鎖などの時の世話のため	<input type="radio"/>
	入園式・卒園式・入学式に参加するため	<input type="radio"/>

記入項目を必要最少事項に絞りましょう

取得理由を選択式として、速やかに記入ができる様に工夫しましょう

**【5】 具体的な休暇の取り方**

1日単位での看護等休暇

所定勤務時間→	月曜 8時間	火曜 8時間	水曜 8時間 看護等休暇	木曜 8時間	金曜 8時間	1日(8時間)の 看護等休暇を取得
所定勤務時間→	月曜 4時間	火曜 6時間	水曜 6時間 看護等休暇	木曜 6時間	金曜 4時間	

時間単位での看護等休暇（1時間、2時間という整数倍のみで取得可能です）

看護等休暇は、始業時刻と続けて、又は 就業時刻まで続けて、取得してもらいます

例	4時間	4時間	1日8時間勤務の従業員
	▲ 始業	△ 昼	▲ 終業
○	看護等休暇 2時間	4時間	始業時刻から2時間はお休みで、その後に出勤
○	4時間	2時間	看護等休暇
	▲ 始業	△ 昼	▲ 終業
× ○	2時間	看護等休暇	4時間
	▲ 始業	△ 昼	▲ 終業
			終業時刻より2時間早めにお休みとして退勤
			中抜けは、法令上は、求めていません。が、会社独自で、採用する事は自由です。

↑ 柔軟な働き方ができる ↓

取得できる「時間単位」の看護等休暇		
日々の労働時間が異なる方	1年間における、1日の平均所定労働時間数を求めます。	5時間が100日と6時間が100日→5.5時間
1日の所定労働時間数に1時間未満の端数がある場合	切り上げます	1日5.5時間→6時間

1日5.5時間で子ども1人の従業員は、6時間×5日＝30時間分の看護等休暇が、取得できます  
1時間の遅刻・早退は、1年に30回も可能です

子の看護等休暇制度により従業員は育児と仕事のハードルが低くなります

**子の看護等休暇の取得状況の把握**

氏名	愛知 太郎								1日所定労働「6時間」	
	1	2	3	4	5	6	7	8		
取得状況	1日	8月1日	8月5日	8月5日	8月5日	9月2日	9月3日	/	/	
	2日	9月18日	10月6日	10月6日				/	/	
	3日	10月9日						/	/	
	4日							/	/	
	5日							/	/	

法令には、定めはありませんが、会社も従業員も一目瞭然な取得状況を把握できる管理資料は作成必須です

## 【6】 年次有給休暇との主な違い

	子の看護等休暇	年次有給休暇
使用可能時期	入社してすぐ	入社して7カ月目
会社の時季変更	無し	有り
取得目的	子の看護等	自由
給与	無給でも可	有給

給与は考慮せず、育児と仕事の両立性が高まる事を最も大きい狙いとして、子の看護等休暇が設定されたという見方ができます

## 【7】 処遇について

子の看護等休暇を取得した分については、働いてない としてみる事ができます。  
その為、給与は支給する義務は無く、賞与・昇給・退職金の算定に含める義務は有りません。

## 【8】 規定について

## 第〇条 子の看護等休暇

(子の看護等休暇の取得と対象者)

- 1 小学校第3学年修了前の子を養育する従業員(日雇従業員を除く。)は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、若しくは感染症に伴う学級閉鎖等により当該子の世話をを行うために、又は入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典に参加するために、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、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

出生直後の子から小学3年生までの子を対象としています。

看護等休暇は、年休とは別に、子1人の場合に年5日、子2人の場合には年10日、利用できます

会社は、労使協定によって1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの子の看護等休暇の申出は拒むことができる。

(子の看護等休暇の時間単位での取得)

- 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事ができる。

「中抜け」を認めない場合の規定。独自に認める事も可能

(子の看護等休暇の申し出)

- 3 取得しようとする従業員は、原則として、事前に子の看護休暇申出書により会社に申出るものとする。

まずは休暇取得を優先し、後日の書面での申し出を可、としています

(子の看護等休暇の給与の取り扱い)

- 4 子の看護等休暇の取得期間の給与は、給与規程に基づき、労務提供のなかった時間分控除するものとする。

「給与を支給しない」場合の規定。独自に支給する事も可能

(子の看護等休暇の賞与の取り扱い)

- 5 賞与は、その算定対象期間に、子の看護休暇を取得し労務提供のなかった時間に対応する分は、支給しない。

「賞与を支給しない」場合の規定。独自に支給する事も可能

(子の看護等休暇の昇給・退職金の取り扱い)

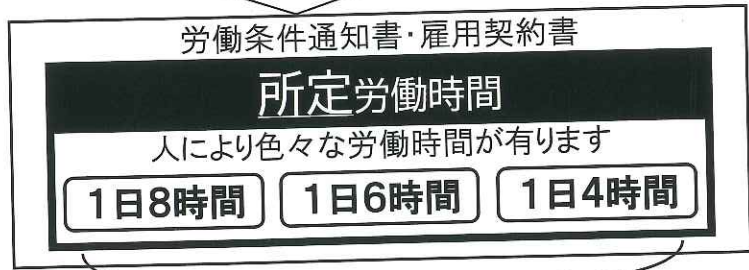
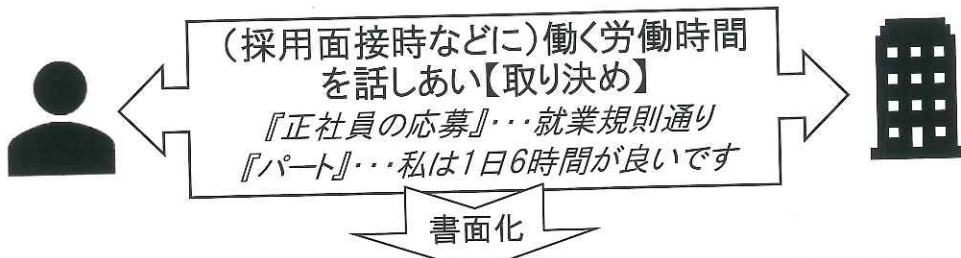
- 6 昇給と退職金の算定にあたっては、子の看護休暇を取得した時間は、通常の勤務をしているものとみなす。

「算定に含めない」ことも可能ですが、独自に支給する場合の規定

**Q 「所定外労働の制限(残業免除)」はどのような制度ですか？**

**A 小学校に就学前までの子を養育する従業員が、希望すれば、残業をしない働き方になる制度です**

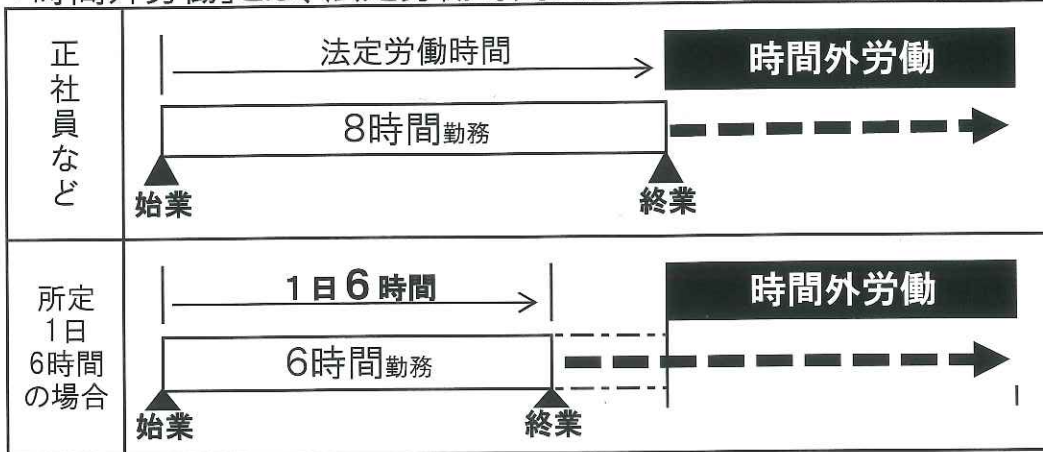
**【1】「所定外労働の制限(残業免除)」の具体的な内容**



所定外労働の制限	この所定労働時間を越えて、働かせる事ができない ※事業の正常な運営を妨げる場合には拒めます	
所定1日8時間の場合	<p>1日8時間</p> <p>8時間勤務</p> <p>始業 終業</p>	<p>所定労働時間をこえるから</p> <p>✗</p>
所定1日6時間の場合	<p>1日6時間</p> <p>6時間勤務</p> <p>始業 終業</p>	<p>所定労働時間をこえるから</p> <p>✗</p>
所定1日4時間の場合	<p>1日4時間</p> <p>4時間勤務</p> <p>始業 終業</p>	<p>所定労働時間をこえるから</p> <p>✗</p>

**【2】「時間外労働の制限」について 正社員向け**

「時間外労働」とは、法定労働時間を越えて勤務する場合を指します



**時間外労働の制限**

1カ月24時間まで、1年では150時間までしか時間外労働させられない ※事業の正常な運営を妨げる場合には拒めます

請求をした従業員は上記の時間までの時間外労働しかできなくなります

**時間外労働の制限**

少しの残業は可

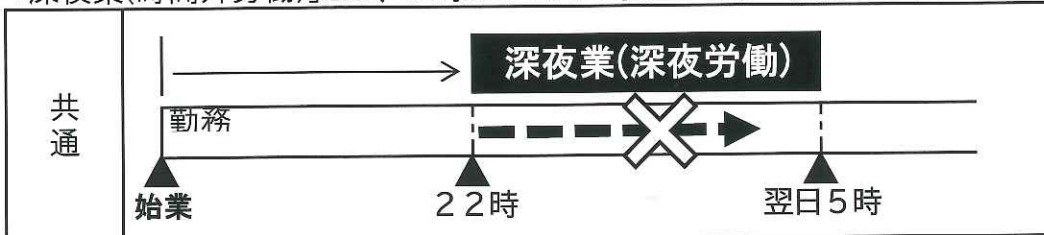
どちらかの  
請求となります

**所定外労働の制限**

残業は全く不可

**【3】「深夜業(深夜労働)の制限」について 正社員向け**

「深夜業(時間外労働)」とは、22時から翌日5時までの間に勤務する場合を指します



**深夜業の制限**

22時から5時までの間に働かせる事ができない  
※事業の正常な運営を妨げる場合には拒めます

請求をした従業員は上記の時の深夜労働ができなくなります

**時間外労働の制限**

少しの残業は可

+

**深夜業の制限**

どちらかの  
組み合わせでの  
請求となります

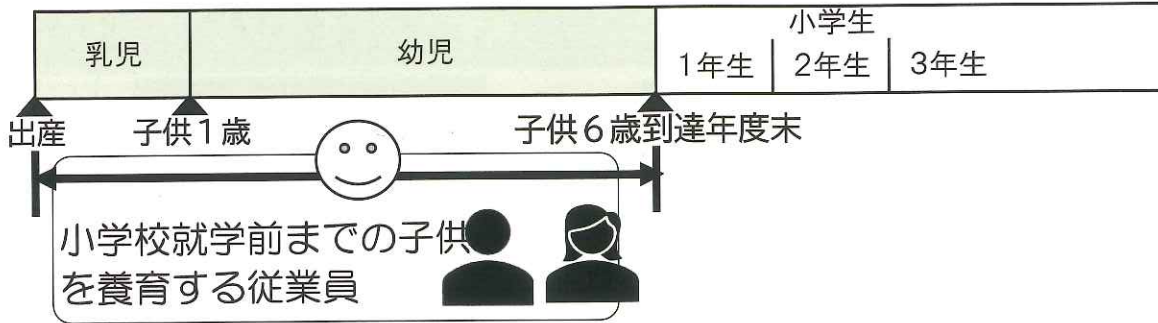
**所定外労働の制限**

残業は全く不可

+

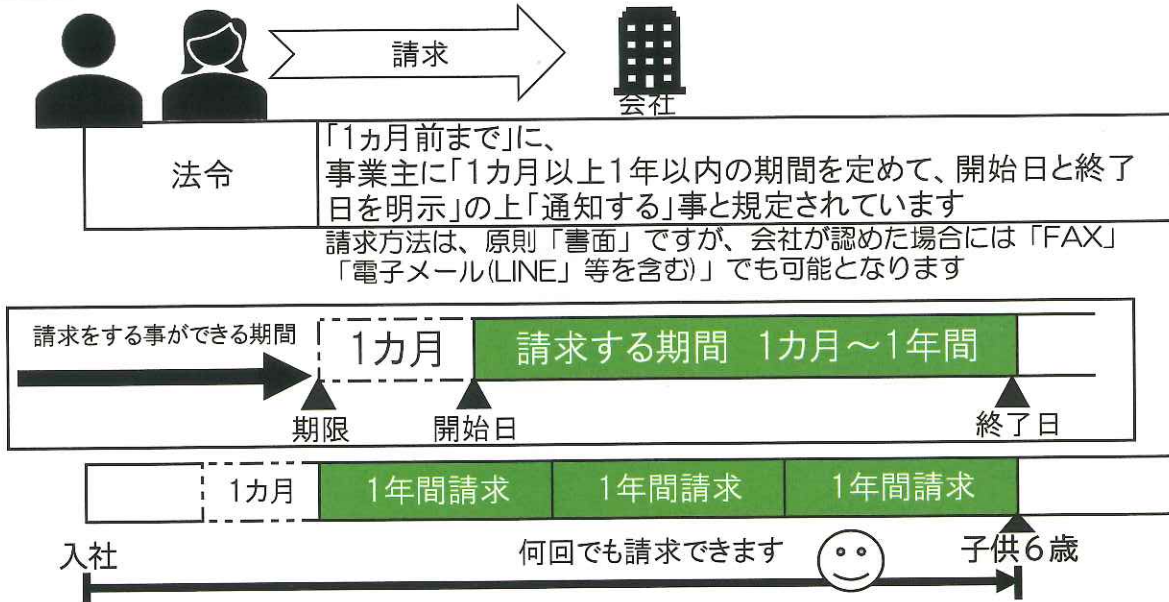
**深夜業の制限**

【4】「所定外労働の制限(残業免除)」を利用できる従業員



- ただし、日々雇用される従業員は対象外です。  
 また、労使協定により、以下の方も対象外となります。
- 1週間の内、2日以下だけ働く従業員
  - 入社1年未満の従業員

【5】「所定外労働の制限(残業免除)」請求の受け方



所定外労働の制限の請求書 サンプル

氏名	愛知 太郎	
子の氏名	愛知 一郎	
請求日	7月 10月 1日 下記請求期間の初日より1カ月前までの提出が必要	
請求期間	7月 11月 5日 から	8月 11月 4日 まで

記入項目を必要最少事項に絞りましょう  
 最大1年間

【6】 まとめ

	子の要件	請求		対象外(適用除外)の従業員		
		期限	期間	日々雇用	入社1年未満	週2日以下
所定外労働の制限	小学校就学前までの子	1カ月前までに	1カ月以上1年以内	適用除外	労使協定有れば適用除外	労使協定有れば適用除外
時間外労働の制限	同上	1カ月前までに	1カ月以上1年以内	適用除外	適用除外	適用除外
深夜業の制限	同上	1カ月前までに	1カ月以上6カ月以内	適用除外	適用除外	適用除外

## 【7】 規定について

## 第〇条 育児・介護のための所定外労働の制限

## (所定外労働の制限と対象者)

- 1 小学校就学の始期に達していない子を養育する従業員(日雇従業員を除く。)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従業員(日雇従業員を除く。)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。

「所定外労働の制限」は、育児中の労働者に加え、介護中の労働者も利用できます。その為、規定を共通化する事が多いです。

## (所定外労働の制限の対象外となる従業員)

- 2 会社は、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の申出は拒むことができる。
- ① 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
  - ② 入社1年未満の従業員

「入社1年未満の従業員」は除外せず、入社よりすぐに利用できる方が良いでしょう

## (所定外労働の制限の請求)

- 3 請求をしようとする者は、1回につき、1カ月以上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会社に提出するものとする。この場合において、制限期間は、「時間外労働の制限」による期間と重複しないようにしなければならない。

「所定外労働の制限」は、従業員が、1カ月前までに、1カ月～1年以内を希望期間を届け出てもらいます。

## (各種証明書の提出)

- 4 会社は、所定外労働制限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ていることがある。

## (出生報告義務)

- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働制限申出書を提出した者(以下この条において「請求者」という。)は、出生後2週間以内に会社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。

子どもが生まれる前の届け出も受付できる様になっています。

## (請求理由の消滅)

- 6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合には、申出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、会社にその旨を通知しなければならない。

## (制限期間の終了)

- 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、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
- (1) 子の死亡等免除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
  - (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) 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

## (制限終了の通知義務)

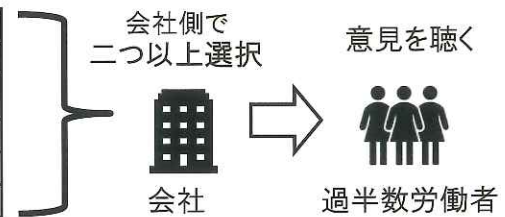
- 8 本条第6項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、会社にその旨を通知しなければならない。

**Q 「柔軟な働き方を実現するための措置」という制度はどうなっていますか？**

**A 3歳以上小学校に就学前までの子を養育する従業員が、仕事を両立するための働き方を二つ以上選択するものです**

**【1】「柔軟な働き方を実現するための措置」の概要**

① 始業時刻等の変更	フレックスタイム 始業終業時刻の繰上げ下げ
② テレワーク等	
③ 短時間勤務の制度	
④ 養育両立支援休暇	
⑤ 保育施設の設置その他	

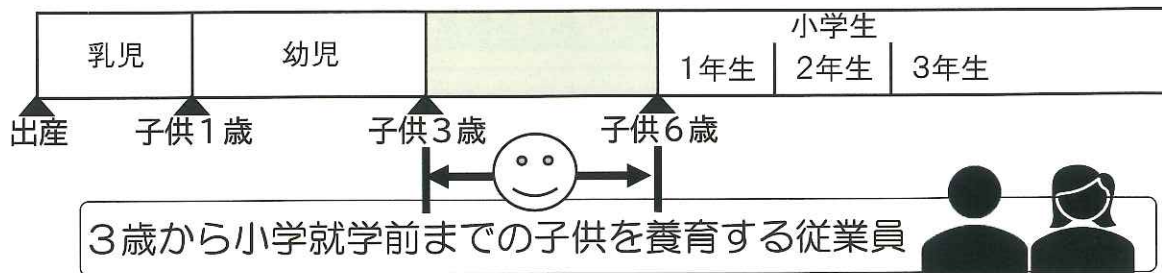


①から⑤の内、二つ以上の選択です→①を二つ選択しても足りません

**【2】それぞれの選択肢の概要**

	1日の所定労働時間を変更しない事	1日の所定労働時間を6時間とする	時間単位での取得ができる事	採用するハードルの高さ	
① フレックスタイム	○			始業・終業時刻を従業員自身が決める	▲▲
始業終業時刻の繰上げ下げ				始業・終業時刻を繰り上げ又は繰り下げする	
② テレワーク等	○		○	1カ月に10日以上、在宅勤務できる	▲▲
③ 短時間勤務の制度		○		1日の所定労働時間が6時間となる	
④ 養育両立支援休暇	○		○	1年に10日間、幅広い目的で休みがとれる	▲
⑤ 保育施設の設置その他	△			保育施設の設置、ベビーシッターの費用補助など	▲▲▲ ▲▲

**【3】「柔軟な働き方を実現するための措置」を利用できる従業員**

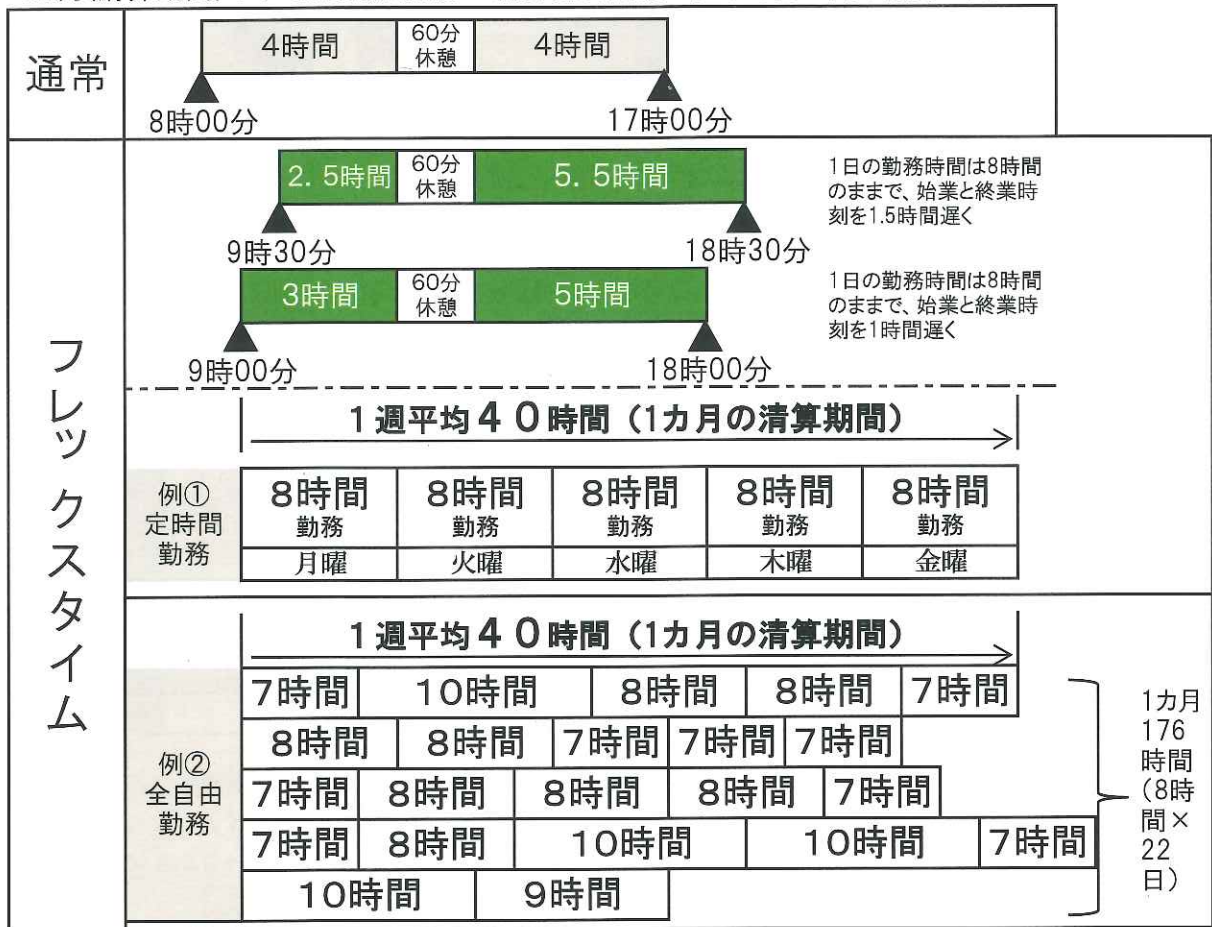


ただし、日々雇用される従業員は対象外です。  
 また、労使協定により、以下の方も対象外となります。

- 1週間の内、2日以下だけ働く従業員
- 入社1年未満の従業員

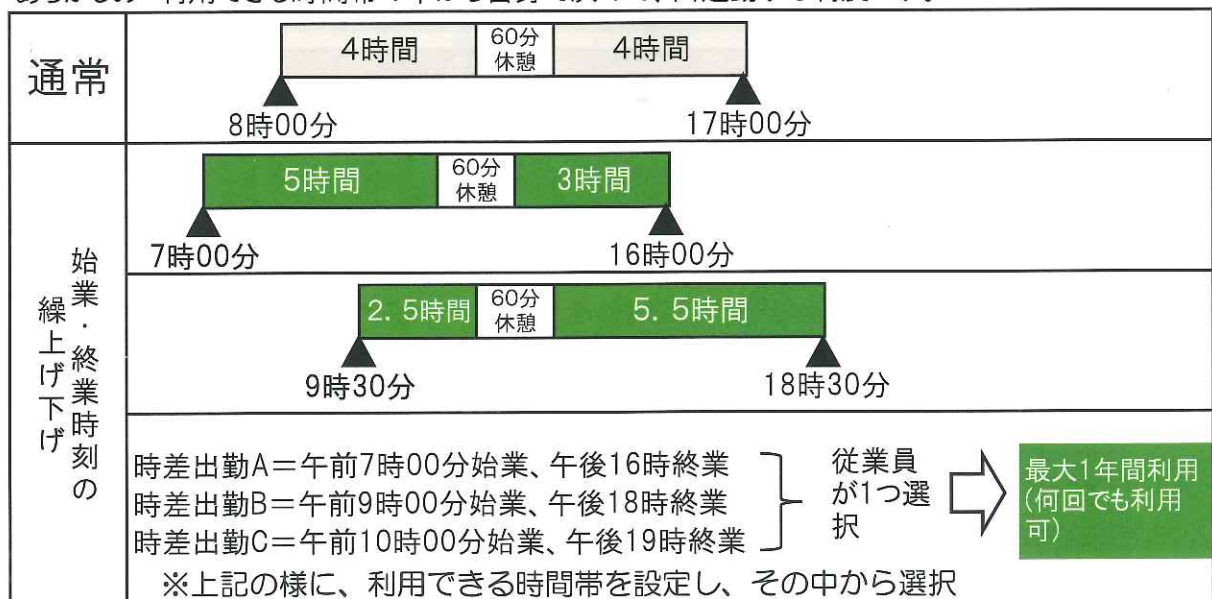
**【3】フレックスタイム**

フレックスタイム利用の場合、始業や就業の時刻は、従業員がその日ごとに自身で決めて、1カ月(清算期間)の中で、勤務時間が 総労働時間数に達する様に働く制度です。



**【4】始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤制度)**

始業時刻・終業時刻の繰上げ・繰下げを利用の場合、始業や就業の時刻は、従業員があらかじめ 利用できる時間帯の中から自身で決めて、出退勤する制度です。



## 【5】テレワーク等(在宅勤務)

テレワーク利用の場合、従業員は会社には出社せずに、1カ月(清算期間)の中で、勤務時間が総労働時間数に達する様に働く制度です。

通常	
テレワーク	<p>1カ月の内、最低10日(週5日勤務の場合)は在宅勤務等ができる</p> <p>在宅勤務の利用日は、時間単位でも可能とする必要があり、「始業時刻から連続して」「終業時刻まで連続して」という形式での利用が可能となる</p>

## 【6】短時間勤務の制度

短時間勤務利用の場合、従業員は1日の所定労働時間が6時間となります。

1日の所定労働時間が7時間45分の事業所は、5時間45分へ短縮となります。

(この時間に満たないケースは法令に規定無し)

唯一、フルタイム勤務から外れる働き方となります。

基本となる所定労働時間が6時間以下の従業員は、本制度は利用できません

しかし、会社としては、措置メニューの中から、一つ選択したとしてカウントされます

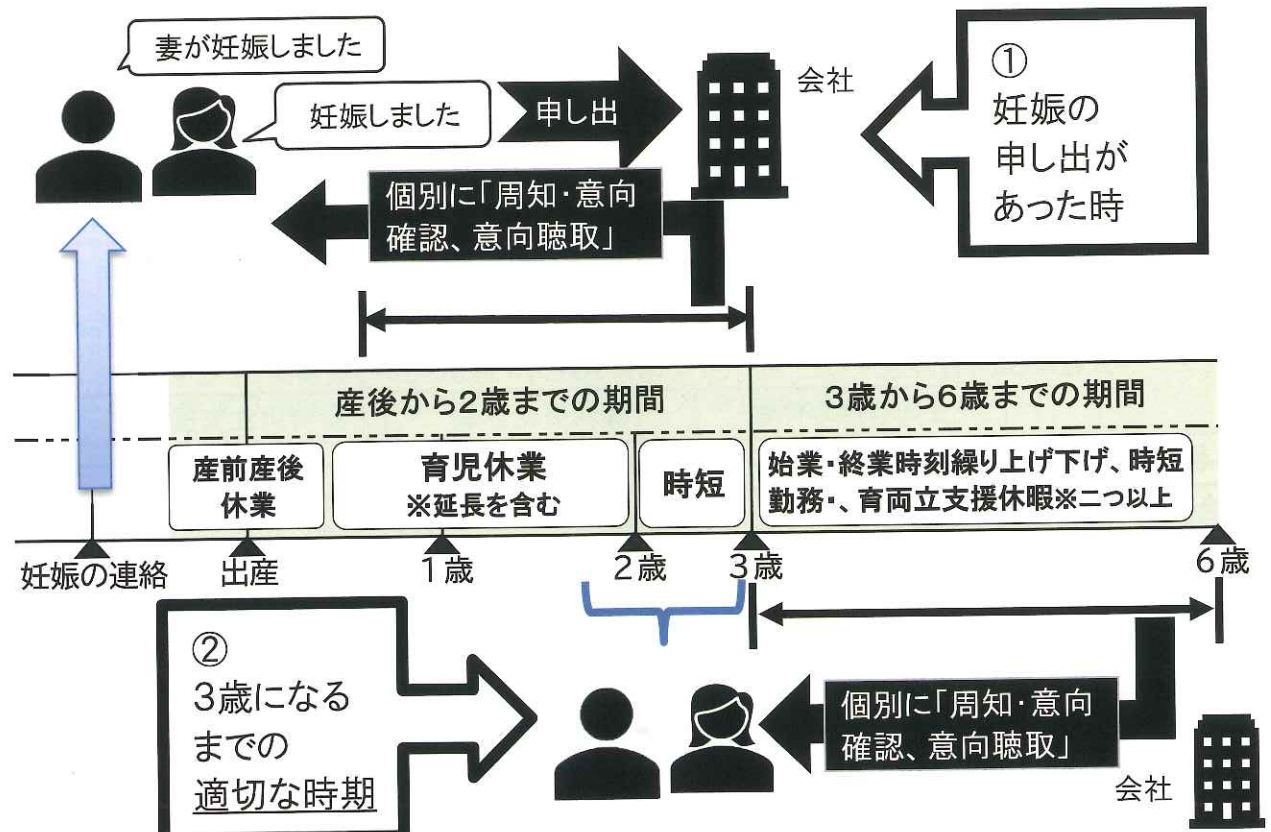
通常		1日所定労働時間 8時間
短時間勤務		1日所定労働時間 6時間
		1日所定労働時間 6時間
		1日所定労働時間 4時間
		8時始業
	<p>原則の1日6時間勤務の制度化されている場合には、その他の制度も可能 労働時間が短縮された分の給与は支給しない、とする取り扱いが可能です</p>	



**Q 「妊娠時」と「3歳直前」に従業員とのコンタクト（個別周知、意向確認、意向聴取）という制度はどうなっていますか？**

**A ①妊娠の申し出があった時、②3歳になるまでに、会社から「育児休業制度等」又は「柔軟な働き方を実現するための措置」を個別に説明し従業員本人の意向を確かめ、両立に関する意向を聴き取る事が必要です**

**【1】 個別周知・意向確認・意向聴取の実施時期**



②の「適切な時期」は、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1年間

説明(個別周知)	制度等を従業員に知らせる事
意向確認	制度の利用について従業員から意向を確かめる事
意向聴取	育児を行いながらの働き方についての従業員の意向を確かめる事
配慮	聴取した意向を踏まえて、配慮を行う事

## 3歳になるまでの適切な時期 意向確認・意向聴取 記載例

対象措置の利用の意向について、以下を記載し、このページのコピーを令和 年 月 日までに へ提出して下さい。

### 【措置の利用の意向】

	取得する	検討中	
該当箇所 に○			始業時刻・終業時刻の繰上げ繰下げ
			短時間勤務
			養育両立支援休暇
			いずれも利用する意向は無い

以上  
社  
で  
の  
措  
置  
選  
択  
を  
し  
た  
二  
つ

意向確認

仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資することがあれば、以下を記載し、このページのコピーを、令和 年 月 日までに、 へ提出してく

### 【仕事と育児の両立に関する意向】

※以下の事項について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

項目		希望内容
勤務条件	勤務時間帯(始業及び終業の時刻)	
	勤務地(就業の場所)	
両立支援制度等の利用期間	柔軟な働き方の措置	始業時刻・終業時刻の繰上げ・繰下げ
		短時間勤務
		養育両立支援休暇
	所定外労働の制限	
	時間外労働の制限	
	深夜業の制限	
	子の看護等休暇	
就業条件	業務量	
	業務内容	

以上  
社  
で  
の  
措  
置  
選  
択  
を  
し  
た  
二  
つ

意向聴取

### 【その他の意向】

※障害のある子や医療的ケアを必要とする子を養育している場合や、ひとり親である等の場合であって、仕事と育児の両立に資する就業の条件について希望することがあれば、こちらに記載してください。

提出日	年 月 日
所属	氏名



## 本誌について

取材・執筆・監修 岩倉市商工会 理事 五十嵐 学（社会保険労務士）

発行人 岩倉市商工会 会長 山田 幹夫

発行所 岩倉市商工会

以下の助成金を利用して本紙を発行致しました。

厚生労働省 令和7年度 働き方改革推進支援助成金(団体推進コース)

# 中小企業景況調査報告書（愛知県概略版）

（2025年10月～12月期実績、2026年1月～3月期見通し）

## 1 県内商工会地区における産業全体景況

### 産業全体はすべての指標で上昇































今期の産業全体の景況は、売上額D Iが△1.1、採算D Iは△12.9、資金繰りD Iが△9.0となり、対前期比でそれぞれ8.4ポイント、1.1ポイント、6.7ポイント上昇した。

次期は、売上額D I・資金繰りD Iが上昇、採算D Iが悪化する見通しである。

#### 産業全体の主要3D Iの対前年同期比推移

- ・売上額D I △1.1（対前期比 8.4上昇） 次期予想 △0.6（対前期比 0.5上昇）
- ・採算D I △12.9（対前期比 1.1上昇） 次期予想 △13.0（対前期比 △0.1悪化）
- ・資金繰りD I △9.0（対前期比 6.7上昇） 次期予想 △7.9（対前期比 1.1上昇）

#### 産業全体景況天気

時期	売上額D I		採算D I		資金繰りD I	
2025年1月～3月		△1.1 		△16.2 		△13.3 
2025年4月～6月		△12.4 		△28.3 		△20.2 
2025年7月～9月		△9.5 		△14.0 		△15.7 
2025年10月～12月		△1.1 		△12.9 		△9.0 
2026年1月～3月 （見通し）		△0.6 		△13.0 		△7.9 

## 2 業種別景況

### (1) 製造業

製造業は売上額D Iが好転、採算D Iが横ばい、資金繰りD Iが悪化































製造業では、売上額D Iが $\Delta 19.5$ となり対前期比で27.7ポイント好転し、採算D Iは $\Delta 16.7$ となり対前期比で横ばい、資金繰りD Iは $\Delta 20.0$ となり対前期比で3.3ポイント悪化となった。

次期は、売上額D Iが上昇、採算D I・資金繰りD Iが好転する見通しである。

#### 主要3D Iの対前年同期比推移

- ・売上額D I  $\Delta 19.5$  (対前期比 27.7 好転) 次期予想  $\Delta 5.5$  (対前期比 14.0 上昇)
- ・採算D I  $\Delta 16.7$  (対前期比 0.0 横ばい) 次期予想  $\Delta 11.1$  (対前期比 5.6 好転)
- ・資金繰りD I  $\Delta 20.0$  (対前期比  $\Delta 3.3$  悪化) 次期予想  $\Delta 11.4$  (対前期比 8.6 好転)

#### 製造業景況天気図

時 期	売上額D I		採算D I		資金繰りD I	
2025年1月～3月		5.4 		$\Delta 8.3$ 		$\Delta 8.1$ 
2025年4月～6月		$\Delta 18.9$ 		$\Delta 37.8$ 		$\Delta 35.1$ 
2025年7月～9月		$\Delta 47.2$ 		$\Delta 16.7$ 		$\Delta 16.7$ 
2025年10月～12月		$\Delta 19.5$ 		$\Delta 16.7$ 		$\Delta 20.0$ 
2026年1月～3月 (見通し)		$\Delta 5.5$ 		$\Delta 11.1$ 		$\Delta 11.4$ 

## (2) 建設業

### 建設業はすべての指標で上昇































建設業では、売上額D Iが17.4、採算D Iが21.7、資金繰りD Iが13.0となり、対前期比でそれぞれ4.4ポイント、17.4ポイント、8.6ポイント上昇となった。

次期は、すべての指標で悪化する見通しである。

#### 主要3D Iの対前年同期比推移

- ・売上額D I 17.4 (対前期比 4.4 上昇) 次期予想 13.7 (対前期比 △3.7 悪化)
- ・採算D I 21.7 (対前期比 17.4 上昇) 次期予想 13.6 (対前期比 △8.1 悪化)
- ・資金繰りD I 13.0 (対前期比 8.6 上昇) 次期予想 4.4 (対前期比 △8.6 悪化)

#### 建設業景況天気図

時 期	売上額D I		採算D I		資金繰りD I	
	天気	値	天気	値	天気	値
2025年1月～3月		0.0 		△12.0 		△12.0 
2025年4月～6月		△4.3 		△13.0 		0.0 
2025年7月～9月		13.0 		4.3 		4.4 
2025年10月～12月		17.4 		21.7 		13.0 
2026年1月～3月 (見通し)		13.7 		13.6 		4.4 

### (3) 小売業

#### 小売業は売上額D I・資金繰りD Iが好転、採算D Iが悪化































小売業では、売上額D Iが $\Delta 12.7$ 、資金繰りD Iが $\Delta 17.0$ となり、対前期比でそれぞれ0.1ポイント、6.4ポイント好転したが、採算D Iは $\Delta 31.9$ となり、対前期比で $\Delta 8.5$ ポイント悪化となった。

次期は、売上額D Iが悪化、採算D Iが低下、資金繰りD Iが横ばいする見通しである。

#### 主要3D Iの対前年同期比推移

- ・売上額D I  $\Delta 12.7$  (対前期比 0.1 好転) 次期予想  $\Delta 14.9$  (対前期比  $\Delta 2.2$  悪化)
- ・採算D I  $\Delta 31.9$  (対前期比  $\Delta 8.5$  悪化) 次期予想  $\Delta 34.1$  (対前期比  $\Delta 2.2$  低下)
- ・資金繰りD I  $\Delta 17.0$  (対前期比 6.4 好転) 次期予想  $\Delta 17.0$  (対前期比 0.0 横ばい)

#### 小売業景況天気図

時 期	売上額D I		採算D I		資金繰りD I	
	天気	値	天気	値	天気	値
2025年1月～3月		2.2 		$\Delta 15.2$ 		$\Delta 13.1$ 
2025年4月～6月		$\Delta 29.8$ 		$\Delta 31.9$ 		$\Delta 21.2$ 
2025年7月～9月		$\Delta 12.8$ 		$\Delta 23.4$ 		$\Delta 23.4$ 
2025年10月～12月		$\Delta 12.7$ 		$\Delta 31.9$ 		$\Delta 17.0$ 
2026年1月～3月 (見通し)		$\Delta 14.9$ 		$\Delta 34.1$ 		$\Delta 17.0$ 

#### (4) サービス業

### サービス業はすべての指標で上昇































サービス業では、売上額D Iが9.6、採算D Iは△9.7、資金繰りD Iが△5.5となり、対前期比でそれぞれ5.5ポイント、2.6ポイント、11.0ポイント上昇した。

次期は、売上額D Iが悪化、採算D I・資金繰りD Iが上昇する見通しである。

#### 主要3D Iの対前年同期比推移

- ・売上額D I 9.6 (対前期比 5.5 上昇) 次期予想 6.9 (対前期比 △2.7 悪化)
- ・採算D I △9.7 (対前期比 2.6 上昇) 次期予想 △8.3 (対前期比 1.4 上昇)
- ・資金繰りD I △5.5 (対前期比 11.0 上昇) 次期予想 △4.2 (対前期比 1.3 上昇)

#### サービス業景況天気図

時 期	売上額D I		採算D I		資金繰りD I	
	天気	値	天気	値	天気	値
2025年1月～3月		△7.0 		△22.3 		△16.7 
2025年4月～6月		0.0 		△25.7 		△18.3 
2025年7月～9月		4.1 		△12.3 		△16.5 
2025年10月～12月		9.6 		△9.7 		△5.5 
2026年1月～3月 (見通し)		6.9 		△8.3 		△4.2 

### 3 設備投資の状況

	今期実施		来期計画	
	実施企業割合	主な投資内容	計画企業割合	主な投資内容
製造業	11.1%	工場建物、生産設備 車両運搬具、OA機器	16.7%	土地、工場建物 生産設備、車両運搬具 OA機器、その他
建設業	13.0%	建設機械、車両運搬具 付帯施設、OA機器	4.3%	車両運搬具、OA機器
小売業	14.6%	店舗、車両運搬具 OA機器	16.7%	店舗、販売設備 車両運搬具、付帯施設 OA機器、その他
サービス業	15.1%	建物、サービス設備 車両運搬具、付帯施設 OA機器	15.1%	土地、建物 車両運搬具、付帯施設 OA機器、その他

### 4 経営上の問題

業種	順位	問題点の内容	割合
製造業	1位	原材料価格の上昇	26.7%
	2位	生産設備の不足・老朽化	23.3%
	3位	人件費の増加	13.3%
建設業	1位	材料価格の上昇	29.4%
	2位	従業員の確保難	17.6%
	3位	熟練技術者の確保難	11.8%
小売業	1位	仕入単価の上昇	45.2%
	2位	消費者ニーズの変化	11.9%
	3位	大型店・中型店の進出による競争の激化	7.1%
	3位	その他	7.1%
サービス業	1位	材料等仕入単価の上昇	36.7%
	2位	店舗施設の狭隘・老朽化	13.3%
	3位	利用者ニーズの変化	10.0%
需要の停滞		10.0%	

# 中小企業景況調査について

## 1 調査目的

この調査は、四半期毎に、全国商工会連合会が行う中小企業景況調査から愛知県内商工会地区における経済動向等に関する情報の分析を行い、効果的な経営支援の実施ならびに事業活動の参考とすることを目的とする。

## 2 調査要領

### (1) 調査対象時期

2025年10月から12月までの第3四半期を対象とし、調査時点は2025年11月15日。






### (2) 調査対象企業

愛知県内12商工会地区内180企業。(内訳：製造業36企業、建設業23企業、小売業48企業、サービス業73企業)。

### (3) 各調査項目の数字及び記号の説明

本報告書中のD Iとは、景気動向指数と呼ばれるもので、各調査項目についての増加（上昇、好転）企業割合から減少（低下、悪化）企業割合を差し引いた数値。

この数値と記号の関係については、下記のとおり

 雨 △100.0～△60.1	 曇 △ 60.0～△20.1	 薄曇 △ 20.0～20.0	 晴れ 20.1～60.0	 快晴 60.1～100.0
---	---	---	--	--

令和 8年 1月16日作成

愛知県商工会連合会 広域経営支援センター

TEL : 052-562-0041