令和８年度 第１回名古屋市子育て支援企業認定審査会

令和８年６月 11 日(木)　13 時 30 分～
オンライン開催

議　題

１　会議の運営について【資料 1-1～1-3】

２　子育て支援企業認定・表彰制度の概要

（１）制度概要について【資料 2】

（２）令和８年度の事業計画について【資料 3】

（３）審査方法(変更点)について【資料 4-1～4-5、資料 5-1～5-4】

（４）子育て支援企業認定・表彰式について【資料 6】

３　令和８年度子育て支援企業・女性の活躍推進企業募集リーフレット
【資料 7、資料 8】

４　その他

・ヒアリング審査の合格基準について【資料 9】

(参考資料)

名古屋市子育て支援企業認定審査会条例

名古屋市子育て支援企業認定・表彰制度実施要綱

令和８年度 名古屋市子育て支援企業認定審査会　委員名簿

令和８年４月１日現在

氏　　名	役　　職　　等
石　黒　基　仁 （いしぐろ　もとひと）	連合愛知　名古屋地域協議会 副事務局長
久　世　康　浩 （くぜ　やすひろ）	愛知県経営者協会 会員サービス部部長
野　崎　祐　子 （のざき　ゆうこ）	椙山女学園大学現代マネジメント学部 教授
水　越　昭　雄 （みずこし　あきお）	愛知県中小企業団体中央会 事務局次長兼総務部長
梁　取　史　奈 （やなとり　あやな）	市民委員
山　本　仁　美 （やまもと　ひとみ）	市民委員
横　井　寿　史 （よこい　ひさし）	社会保険労務士

（50 音順・敬称略）

資料 1-1

名古屋市情報公開条例（抜粋）

（会議の公開）

第 36 条　実施機関に置く附属機関及びこれに類するものは、その会議(法令又は他の条例の規定により公開することができないとされている会議を除く。)を公開するものとする。ただし、次に掲げる場合であって、当該会議で非公開を決定したときは、この限りでない。

(1) 非公開情報が含まれる事項について審議、審査、調査等を行う会議を開催する場合

(2) 会議を公開することにより、当該会議の適正な運営に著しい支障が生ずると認められる場合

（非公開情報）

第 7 条第 1 項

第 1 号　個人情報

通常他人に知られたくない個人のプライバシーに関する情報

第 2 号　法人情報

経理、労務その他の事業活動を行う上での内部管理に関する情報など、公開することで法人等の事業運営に支障をきたすと認められるもの

第 3 号　公共安全情報

公開することで、犯罪を誘発するなど公共の安全に支障を及ぼすおそれがある情報

第 4 号　審議、検討、協議情報

市の機関や国等の内部における審議、検討、協議に関する情報であって、公開することで、率直な意見の交換、意思決定の中立性が不当に損なわれたり、不当に市民の間に混乱を生じさせるなどのおそれがあるもの

第 5 号　行政運営情報

市の機関や国等の監査、契約、調査研究などの事務の遂行に支障を及ぼすおそれがある情報

第 6 号　任意提供情報

市の要請を受けて、公にしない条件で任意に提供した情報で、その条件が合理的であると認められるもの

第 7 号　法令秘情報

法令や条例、法的拘束力のある国の指示等で非公開とされている情報

資料 1-2

名古屋市情報公開条例施行細則（抜粋）

（会議開催の事前公表）

第 16 条　附属機関及びこれに類するもの(以下「附属機関等」という。)は、あらかじめ、会議を開催する日時、場所等を公表しなければならない。ただし、会議を緊急に開催する必要が生じたときは、この限りでない。

（会議の傍聴等）

第 17 条　附属機関等は、法令又は他の条例の規定により会議を公開することができないとされている場合及び条例第 36 条ただし書の規定により非公開を決定した場合を除き、その会議を傍聴させるものとする。

2　附属機関等は、その会議を公開するに当たっては、傍聴に係る手続及び傍聴する者が遵守すべき事項を定めるものとする。

3　附属機関等は、条例第 36 条ただし書の規定により会議の非公開を決定したときは、前条に規定する会議開催の事前公表においてその理由を明らかにしなければならない。

資料 1-3

名古屋市子育て支援企業認定審査会傍聴要項

（目的）
第1条 この要項は、名古屋市子育て支援企業認定審査会（以下「認定審査会」という。）の会議の傍聴に係る手続、遵守事項その他の必要な事項について定めることを目的とする。

（傍聴者の定員及びその決定方法）
第2条　傍聴者の定員及びその決定方法は、認定審査会の会長が、子ども青少年局企画経理課（以下「事務局」という。）の長と協議の上これを定めるものとする。

（傍聴の手続）
第3条　認定審査会の会議の傍聴を希望する者は、あらかじめ公表した方法により、傍聴の申出をしなければならない。

（会議場に入ることができない者）
第4条　ポスター、ビラ、拡声器の類を持っている者のほか、議事を妨害し、又は人に迷惑を及ぼすおそれがあると認められる者は、会議場に入ることができない。

（傍聴者の守るべき事項）
第5条　傍聴者は、静粛を旨とし、次の事項を遵守しなければならない。
(1) 会議場における言論に対して拍手その他の方法により公然と可否を表明しないこと。
(2) 私語、騒ぎ立てること、みだりに席を離れること又は他人の迷惑となる行為をしないこと。
(3) 携帯電話、ポケットベルその他音を発生する機器の電源を切ること。
(4) その他会議場の秩序を乱し、又は議事の妨害となる行為をしないこと。

（写真、ビデオ等の撮影及び録音等の禁止）
第6条 傍聴者は、会議場において写真、ビデオ等を撮影し、又は録音等をしてはならない。ただし、認定審査会の会長が許可した場合は、この限りでない。

（傍聴者の退場）
第7条 傍聴者は、認定審査会が傍聴を認めない議題に関する審議等を行おうとするときは、直ちに会議場から退場しなければならない。

（傍聴者への指示）
第8条 傍聴者は、認定審査会の会長及び事務局の職員の指示に従わなければならない。

（違反に対する措置）
第9条 傍聴者がこの要項の規定に違反したときは、認定審査会の会長は、傍聴者に対して必要な措置を命ずることができる。
2　傍聴者が前項の規定による命令又は前条の指示に従わないときは、認定審査会の会長は、その者に対して会議場からの退場を命ずることができる。

（周知）
第10条 認定審査会の会長は、傍聴を希望する者及び傍聴者に対し、この要項の周知を図らなければならない。

（委任）
第11条 この要項に定めるもののほか、認定審査会の会議の傍聴に関し必要な事項は、会長が認定審査会の会議に諮り又は事務局の長と協議のうえ決定するものとする。

附 則
この要項は、平成20年5月30日から施行する。

附 則
この要項は、平成24年4月1日から施行する。

附　則
この要項は、平成30年４月１日から施行する。

資料 2

子育て支援企業認定・表彰制度の概要

1　趣旨・目的

社会全体で子育てしやすいまちづくりを進めるため、子育てにやさしい活動を積極的に行っている企業を認定し、その中から、特に優れた活動を行っている企業を表彰する。（平成 19 年 11 月制度開始）

2　対象企業等

・市内に事業所がある企業等（公益法人、NPO 法人、個人商店等を含む。）
・従業員が 1 人以上在籍

3　評価の視点

次の①、②の各項目で、子育てにやさしい活動を行っていること。
①従業員支援：従業員に対する家庭と仕事の両立支援
②地域貢献：地域での企業活動や子育て活動との協働による支援

4　企業のメリット

・認定・表彰企業を名古屋市公式ウェブサイトに掲載
・認定証、認定プレートの交付
・認定マークの名刺、印刷物等への使用
・入札、契約における優遇措置

名古屋市子育て支援企業
認定マーク

5　認定審査会

(1) 目的

子育て支援企業の認定等をするにあたり、専門的見地から意見を聴取する。

(2) 組織

子育て支援について知識と経験のある方等から、市長が依頼する委員 8 名以内をもって組織する。

(3) 任期

2 年

(4) 委員報酬

1 回　12,600 円

※名古屋市非常勤の職員の報酬及び費用弁償に関する条例別表第 2 による
※所得税法上の所得となり、源泉徴収分を差し引いた額を支給

(5) 所掌事項

・認定基準に基づき認定申請書等を審査し、市長に意見を述べること
・聞き取り調査や現地調査の結果に基づき審査すること
・認定の取り消しについて、市長に意見を述べること
・表彰を受ける企業の選考について、市長に意見を述べること
・その他子育て支援企業認定・表彰制度に関すること

6 実 績

（1）認定状況等　※ 3 年（更新後は 5 年）ごとに更新が必要

子育て支援企業数：278 社(令和 8 年 4 月 1 日現在)

認定年度	新規申請	うち認定	うち表彰	表彰（更新）	審査会	認定継続中
平成 19 年度	15 社	10 社	4 社	―	5 回（準備会含む）	6 社
平成 20 年度	12 社	8 社	2 社	―	5 回	5 社
平成 21 年度	18 社	13 社	4 社	―	5 回	11 社
平成 22 年度	24 社	19 社	7 社	―	6 回	13 社
平成 23 年度	34 社	24 社	8 社	―	8 回	19 社
平成 24 年度	51 社	40 社	8 社	―	7 回	34 社
平成 25 年度	19 社	16 社	5 社	―	6 回	13 社
平成 26 年度	13 社	12 社	3 社	―	6 回	9 社
平成 27 年度	12 社	10 社	5 社	―	6 回	9 社
平成 28 年度	26 社	23 社	6 社	―	7 回	20 社
平成 29 年度	32 社	26 社	6 社	―	6 回	19 社
平成 30 年度	18 社	15 社	3 社	―	6 回	14 社
令和元年度	20 社	15 社	3 社	2 社	7 回（書面開催含む）	14 社
令和 2 年度	21 社	15 社	3 社	2 社	7 回（書面開催含む）	15 社
令和 3 年度	24 社	19 社	4 社	4 社	7 回（書面開催含む）	19 社
令和 4 年度	26 社	21 社	2 社	5 社	7 回（Web 開催含む）	20 社
令和 5 年度	18 社	12 社	1 社	―	5 回（Web 開催含む）	12 社
令和 6 年度	17 社	10 社	3 社	1 社	6 回（Web 開催含む）	10 社
令和 7 年度	21 社	16 社	2 社	3 社	6 回	16 社

※募集は年 1 回。（平成 22・23・24 年度のみ年 2 回募集。）

※「認定継続中」のうち、網掛けが更新対象企業。（R8 更新対象:80 社）

(2) 認定・表彰式

平成 19 年度	平成 20 年 1 月 29 日（火）栄ガスビル （『「仕事と子育ての両立」応援フォーラム』第一部として実施）
平成 20 年度	平成 21 年 1 月 28 日（水）ナディアパーク
平成 21 年度	平成 22 年 1 月 27 日（水）愛知県産業労働センター （「中小企業活き・イキ人材活用セミナー」第一部として実施）
平成 22 年度	平成 23 年 2 月 15 日（火）名古屋市公館 （「中小企業活き・イキ人材活用セミナー」第一部として実施）
平成 23 年度	平成 24 年 2 月 10 日（金）愛知県産業労働センター （「ワーク･ライフ･バランス推進セミナー」第一部として実施）
平成 24 年度	平成 25 年 2 月 12 日（火）名古屋市公館
平成 25 年度	平成 26 年 2 月 4 日（火）名古屋市公館
平成 26 年度	平成 27 年 3 月 20 日（金）名古屋市公館
平成 27 年度	平成 28 年 1 月 26 日（火）名古屋市公館
平成 28 年度	平成 29 年 1 月 26 日（木）イーブルなごや (以降、「女性の活躍推進企業認定・表彰式」と合同実施)
平成 29 年度	平成 30 年 1 月 29 日（月）イーブルなごや
平成 30 年度	平成 31 年 1 月 29 日（火）中区役所ホール
令和元年度	令和 2 年 1 月 29 日（水）イーブルなごや
令和 2 年度	新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から見合わせ 代替として市長が表彰理由を読み上げる映像を撮影し公開
令和 3 年度	新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から見合わせ 代替としてメッセージカードを送付
令和 4 年度	令和 5 年 1 月 27 日（金）イーブルなごや
令和 5 年度	令和 6 年 1 月 31 日（水）イーブルなごや
令和 6 年度	令和 7 年 1 月 30 日（木）イーブルなごや
令和 7 年度	令和 8 年 1 月 29 日（木）イーブルなごや

(3) 表彰実績

表彰区分		最優秀賞	優秀賞	中小企業特別賞	審査員特別賞
趣旨		企業規模に関わらず、年度内で最も優秀	企業規模に関わらず、最優秀に続き特に優秀	企業規模を考慮すると特に優秀	企業規模に関わらず、点数等は優秀賞に劣るが、活動の一部に特に優秀なものがある
判断基準		年度内で最も高得点、かつ、委員が適当と認める企業	年度内の得点上位企業(二次審査にて 40 点以上が目安)	取組内容・意欲・熱意・実績を総合的に判断し決定(必ずしも得点順とは限らない)	
			得点上位企業を優秀賞としない場合、理由を明確にする	中小企業のうち、他の中小企業の模範となる特に優れた取組みを行っている企業	取組み活動の一部に特に優秀なものがある企業
表彰企業	H28	第一生命保険㈱	㈱ＮＴＴドコモ 第一塗工㈱	㈱加藤建設 木下工業㈱	㈱ｲﾔﾏﾄｰﾀﾙﾌﾞﾘｯｼﾞｻﾎﾟｰﾄ
	H29	－	アルプススチール㈱ かんぽ生命保険㈱ リコージャパン㈱ リゾートトラスト㈱	－	㈱東光高岳 ㈱パロマ
	H30	－	－	㈱ミズホエンジニアリング ㈱名南技建	㈱キャリアビジョン
	R1	－	㈱ドコモ CS 東海※ ㈱山田商会※	㈱伊藤建設工業	大和リース㈱ ルシア㈱
	R2	－	損害保険ジャパン㈱※ ㈱トヨタシステムズ※ ニッセツ㈱	㈱グローブ・ハート	㈱山越
	R3	－	㈱シーテック※ 東海東京証券㈱※ 日本特殊陶業㈱ 三井住友海上火災保険㈱※ ㈱山田組※	共立マテリアル㈱	小玉工業㈱ 銘建工業㈱
	R4	㈱中部プラントサービス※	第一生命保険㈱※ ㈱トーエネック※ ㈱パソナ※ ポッカサッポロフード＆ビバレッジ㈱※	エースエンジ㈱	リード工業㈱
	R5	－	－	㈱サユミ	－
	R6	日本特殊陶業㈱※	㈱アオキスーパー NDS インフォス㈱ ㈱テクノアスカ	－	－
	R7	大有建設㈱※	㈱あいち銀行※ ㈱サンゲツ※ ㈱デンソークリエイト ㈱マックスバリュ東海	－	－

※が付いている企業は更新申請企業の表彰企業

令和8年度 事業計画

資料3

年月	令和8(2026)年度
4月	
5月	
6月	6月11日　第1回審査会 （認定基準・事業計画 確認）
	募集パンフ配布(6月下旬～)
7月	【新規】 7月1日～9月11日（予定） 募集
8月	
9月	
10月	10月中旬～下旬 第2回審査会 （更新審査・新規書類審査）
11月	
12月	11月下旬～12月中旬 第3回～審査会 (ヒアリング審査)
1月	1月中旬　認定・表彰企業の公表
	1月28日（予定）　認定・表彰式
2月	
3月	3月下旬 最終審査会 （令和9(2027)年度認定基準）

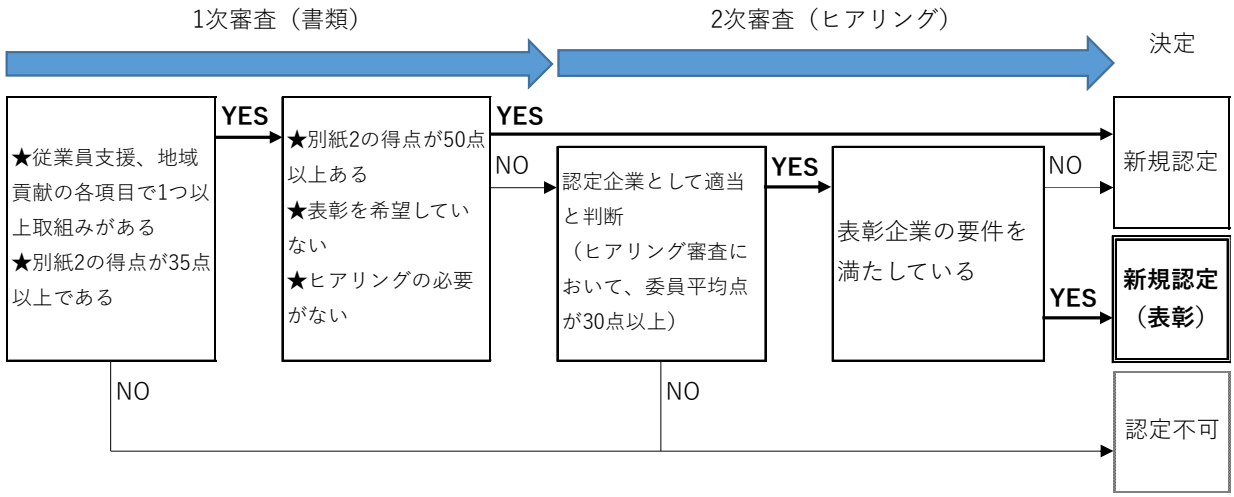
【更新】
7月1日～8月31日（予定）
募集

資料 4-1

新規申請企業の審査方法等について

1　審査方法

★新規申請企業の審査・認定の流れ（フローチャート）



※委員と利害関係（雇用、契約等）がある企業から申請があった場合、その委員は当該企業の審査に加わることはできません。

※次のいずれかに該当する場合は、審査会の意見を受けて、申請企業については審査の対象外とすること、認定企業については認定の取消しを行うことができます。

・企業が過去 3 年間に、この制度の趣旨を著しく逸脱するような社会的不正行為を行ったと認められるとき（労働･児童福祉関係の重大な法令違反を行った場合、認定制度の信頼を著しく損なうような社会的影響の大きい不正行為を組織的に行った場合）

・本制度の申請に関して、虚偽の申告その他不正な手段を行ったと認められるとき

・企業が、子育て支援企業の認定基準を満たさなくなったとき

・企業の役員等が暴力団員又は暴力団若しくは暴力団員と密接な関係を有するとき

・過去 3 年間に、労働関係法令に違反する重要な事実がある企業

(1) 書類審査 ＜一次審査＞

① 子育て支援企業認定申請書別紙 2(子育て支援に関する取組項目及び配点:資料 4-3)及び別紙 3（子育て支援に関する取組内容等：資料 4-4)を事務局にて採点し、次の 2 つの要件について確認します。

ア　従業員支援、地域貢献の各項目で 1 つ以上取り組みがある
イ　別紙 2(資料 4-3)で 35 点以上(※)の取り組みがある

※従業員数 301 人以上は 85 点満点、101 人～300 人については 95 点、100 人以下は

100 点満点です。表彰を希望しない企業の内 50 点以上ある企業については、第２回審査会にヒアリング対象とするかを検討します。

② 第 2 回審査会で①の採点結果をご確認いただき、ヒアリング審査を実施する企業（一次審査を通過する企業・更新企業で従業員がいない企業）を決定します。

※①のア、イを満たしていても、就業規則等が法定を下回る場合や、常時雇用する従業員数が 101 人以上あるにも関わらず一般事業主行動計画を策定していない場合等、法令を遵守していない場合は認定不可とします。

※②でヒアリング審査を実施する水準に満たないと決定された企業には認定不可の通知を、35 点以上 50 点未満の企業と 50 点以上でヒアリングが必要とされた企業にはヒアリング審査の案内を、その他の企業には認定表彰式の案内を送付します。

(2) ヒアリング審査 ＜二次審査＞

① 子育て支援企業認定申請書別紙 1-1(子育て支援に関する理念・方針等：資料 4-2)及び別紙 2、3(資料 4-3、4-4）の記載内容について、ヒアリング審査を実施します。

② ヒアリング審査初日のヒアリング終了時に、各委員の採点基準についてすり合わせをし、「普通」のレベルの統一をはかります。

③ ヒアリング審査終了後、事務局にて速やかにヒアリング審査採点表を回収・集計し、同採点表の集計結果（委員平均点）を基に、次の基準により認定企業を決定します。

ヒアリング審査で 50 点中 30 点以上（6 割以上）

④ ③による認定企業について、「2 表彰区分」により表彰企業を決定します。

※ヒアリング審査は、企業ごとに個別で実施します。企業による説明を 7 分以内、その後、質疑応答を行い、各企業 15～20 分（企業数により調整）を基準とします。

資料4-2

（別紙1-1）子育て支援に関する理念・方針等〈新規〉

【事業所名称:　　】

≪留意点（別紙1-1、2、3共通）≫　　**必ずご確認ください。**

（1） おおむね過去3年間の取り組みを記入してください。
（2） 従業員支援、地域貢献で1つ以上取り組みがあることが必要です。
（3） 取組内容が分かる資料（就業規則、写真、チラシ、登録証(写)等）を添付してください。
（該当項目番号を記載し、該当箇所をマーカー等で明示してください。）
（4） 一般事業主行動計画を策定している場合は、同計画の「策定・変更届(写)」と「行動計画(写)」を添付してください。（従業員101人以上の企業は必須で添付してください。）
（5） 審査は、〈書類審査(一次審査)〉と〈ヒアリング審査(二次審査)〉に区分されます。
（書類審査において一定の基準を満たさない場合は、ヒアリング審査対象外となります。）
（6） 表彰審査の希望について下記希望欄にてお答えください。

子育て支援に関する**理念・方針**

子育て支援企業に応募した**動機**、子育て支援に対する**思い**

子育て支援に関する**独自の取り組み**等　※別紙2、3に記入する取り組みを除く

表彰審査の希望
□ 表彰審査を希望します　　□ 表彰審査を希望しません 【表彰審査を希望した企業は、表彰に向けたアピールポイントをお書きください】

裏面に続く→

（1）従業員情報 （従業員数は、アルバイト・パートを含み、日雇い労働者は含めないでください。）

			10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
年齢構成 （　年　月　日時点）	企業全体	男性	人	人	人	人	人	人
		女性	人	人	人	人	人	人
			10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
	市内の事業所	男性	人	人	人	人	人	人
		女性	人	人	人	人	人	人

18歳未満の子どもがいる従業員数	企業全体(男性)	人	企業全体(女性)	人	
	市内の事業所（男性）	人	市内の事業所（女性）	人	

（2）勤務形態情報 （制度が無い場合は斜線を入れてください。）

各取得率の算出方法 制度を利用した従業員／制度の対象となる従業員		企業全体	市内の事業所
短時間勤務制度取得率	男性	%	%
	女性	%	%
フレックスタイム制度取得率	男性	%	%
	女性	%	%
時差勤務制度取得率	男性	%	%
	女性	%	%
テレワーク、在宅勤務制度取得率	男性	%	%
	女性	%	%

（3）休暇等制度情報 （可能な限り過去3年間の情報をご記入ください。）

各取得率の算出方法 制度を利用した従業員／制度の対象となる従業員		昨年		2年前		3年前	
		企業全体	市内の事業所	企業全体	市内の事業所	企業全体	市内の事業所
育児休業取得率	男性	%	%	%	%	%	%
	女性	%	%	%	%	%	%
1人あたりの平均所定外労働時間（/月）	男性	時間	時間	時間	時間	時間	時間
	女性	時間	時間	時間	時間	時間	時間
産前産後休暇取得率		%	%	%	%	%	%
男性の配偶者出産休暇取得率		%	%	%	%	%	%

資料4-3

(別紙2)子育て支援に関する取組項目及び配点〈新規・更新〉

□ 新規　□ 更新　(該当の個所にチェックを入れてください)　　【事業所名称:　　】

取組分野		取組項目		配点	中小企業加算※	◆該当項目(○をつけた項目)はすべて取組内容が分かる資料を添付してください。(該当項目番号を記載し、該当箇所をマーカー等で明示してください。) 添付していただく資料等の例示、その他説明を記載しています。 ※「法定」とある項目については、法に定める対象者の範囲や詳細な制度内容は各自で把握し、適切に就業規則等を定めること。
1	従業員に対する家庭と仕事の両立支援 **従業員支援** (配点52点)	(1)	法定の個別意向聴取・配慮以外にも、両立支援に関する取組方針や制度を積極的に従業員に提供している	2	－	(1) 【法定】妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前(3歳の誕生日の1か月前までの1年間)の個別の意向聴取・聴取した意向についての配慮
		(2)	次のいずれか又は全てが法定を超えて利用できる(各2点) ・育児休業(休業後は原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されている場合に限る) ・産前・産後休暇 ・子の看護等休暇	6	2 ※左記の1つ以上に該当する場合	(2) ※該当制度がある場合は、就業規則等規定の名称・該当条項、法定を超える内容、制度の利用実績を別紙(3)に記載し、規定(該当箇所抜粋)を添付すること。 【法定】子が1歳に達するまで取得可能。以降、保育所に入所できない等の理由があれば1歳6か月に達するまで、2歳に達するまで延長可 【法定】産前6週間(42日間)、産後8週間(56日間) 【法定】小学校3年生修了までの子を養育する労働者が1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで、「子の病気・けが、予防接種・健康診断、感染症に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式、卒園式」のための休暇を時間単位で取得可能　※法定を超える:取得可能日数の増大、取得可能な子の年齢の拡充、有給化など
		(3)	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従業員が利用できる制度として、次のうち3つ以上の制度がある (制度が3つあると2点、4つあると3点、5つあると4点) ・始業時刻等変更(フレックスタイム制、時差出勤) ・テレワーク等(月10日以上) ・保育施設設置運営等(保育施設の運営その他これに準ずる便宜の供与(ベビーシッターの手配および費用負担など)) ・養育両立支援休暇(年10日以上) ・短時間勤務制度(1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む)	2～4	2 ※左記のうち3つ以上の制度がある場合	(3) ※就業規則等規定の名称・該当条項制度の利用実績を別紙(3)に記載し、規定(該当箇所抜粋)を添付すること。 【法定】3歳に満たない子を養育する労働者に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講ずる義務 【法定】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労働者に関して、(3)の5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる。 ※労働者は、事業者が講じた措置の中から1つ選択して利用することができる。
		(4)	(3)のうち、同時に2つ以上の制度を利用できる	2	－	(4) ※就業規則等規定の名称・該当条項制度の利用実績を別紙(3)に記載し、規定(該当箇所抜粋)を添付すること。
		(5)	法定を超えて短時間勤務制度を利用できる	2		(5) ※就業規則等規定の名称・該当条項、法定を超える内容、制度の利用実績を別紙(3)に記載し、規定(該当箇所抜粋)を添付すること。 法定を超える:子が小学校就学後も利用できる、短時間勤務による減給をなくす、など
		(6)	次のいずれか又は全てが法定を超えて利用できる(各2点) ・所定外労働の制限 ・法定時間外労働の制限 ・深夜業の制限	6	2 ※左記の1つ以上に該当する場合	(6) ※就業規則等規定の名称・該当条項、法定を超える内容、制度の利用実績を別紙(3)に記載し、規定(該当箇所抜粋)を添付すること。 【法定】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請求した場合に、所定外労働時間を超えて労働させてはならない 【法定】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請求した場合においては、事業主は制限時間(1か月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはならない 【法定】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請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時(「深夜」)において労働させてはならない
		(7)	ノー残業デー等、所定外労働時間の削減を図っている	2	－	(7) 社内イントラへの掲載や掲示板への貼り出し、社員あて通知、などでも可
		(8)	時間単位での年次有給休暇等、年次有給休暇の利用を促進する取り組みを実施している	2	－	(8) 時間単位で取得できる年次有給休暇制度がある場合は就業規則の写し(半日単位の年休は対象外)　取り組みの場合は、取り組み内容が分かる資料
		(9)	過去3年間に在職中に出産した女性の8割以上が育児休業を取得している	2	2	(9) 法制度に基づく育児休業の取得実績が対象(育児のための年次有給休暇の取得は対象外)　＊(別紙1-1,1-2)(3)育児休業取得率が80%以上
		(10)	産休・育休中の従業員に対する情報提供や能力開発の機会等、スムーズな復帰に向けた支援を実施している	2	－	(10) 復職セミナーの開催、復職にあたっての相談受付、キャリアアップの支援、など(例えば、社内報を郵送しているだけなどは対象外)
		(11)	男性の育児参画を促進する制度や取り組みを実施している(年次有給休暇の利用促進の取り組みを除く)	2	－	(11) 配偶者出産休暇の制度がある場合は就業規則等の写し(年次有給休暇の利用促進は対象外)　取り組みの場合は、取り組み内容が分かる資料
		(12)	過去3年間のうちに、男性育児休業等の取得率50%を達成している年がある	2	2	(12) 法制度に基づく育児休業の取得実績が対象(育児のための有給休暇や年次有給休暇の取得は対象外)　＊(別紙1-1,1-2)(3)育児休業取得率に実績を記載
		(13)	子育て支援出前講座(名古屋市子ども青少年局)を受講している又は親学推進協力企業(名古屋市教育委員会)に登録している	2	－	(13) 講座受講にかかる通知(写)、登録証(写)、など　(子育て支援出前講座:子ども子育て支援センター、親学推進協力企業:教育委員会生涯学習課)
		(14)	障害児や不登校児童生徒を養育する従業員への支援や、多様な背景を持つ従業員が安心して働ける環境整備など、インクルージョンの観点を持った取り組みがある	2	－	(14) 障害手帳などを所持していない場合や学校への行き渋りなども含む。または障害者、高齢者、外国人雇用にあたっての配慮。 就業規則に定める等により、客観的に取り組み内容が確認できること。制度の利用実績を別紙(3)に記載
		(15)	妊娠(不妊治療)・出産・育児に関する手当等の経済的支援制度がある	2	－	(15) 不妊治療手当、家族手当(扶養手当)、出産祝金、など。制度の利用実績を別紙(3)に記載
		(16)	上記(1)～(15)以外で、不妊治療休暇など、独自の妊娠・出産・育児に関する制度がある	2	－	(16) 就業規則に定める等により、客観的に取り組み内容が確認できること。制度の利用実績を別紙(3)に記載
2	地域での企業活動や子育て活動との協働による支援 **地域貢献** (配点39点) **＊名古屋市内での取り組みや名古屋市民を対象にした取り組みに限り、社員・社員の家族を主たる対象とするものは除く**	(1)	子どもや子育て家庭向け商品を販売又はサービスを提供している	3	－	(1) 名古屋市内での取り組み、名古屋市民を対象とした取り組み(社員等を対象とした福利厚生は対象外)
		(2)	なごや未来っ子応援制度(ぴよか)に協賛店舗・施設として協力している	3	－	(2) 名古屋市子育て応援サイトの協賛店紹介ページの画面ハードコピー
		(3)	託児室、授乳室、乳幼児と利用できるトイレ等、子どもに配慮した施設・店舗等がある	3	－	(3) 確認できる写真、など
		(4)	赤ちゃんの駅として登録している	2	－	(4) 赤ちゃんの駅についての詳細は　https://www.kosodate.city.nagoya.jp/play/baby.html 登録施設一覧の画面ハードコピー
		(5)	来客の目に留まりやすい場所にマタニティマークを表示するなど、妊産婦への配慮を呼びかける取組を行っている	2	－	(5) こども家庭庁のウェブサイトを参照。表示していることが確認できる写真、など。
		(6)	子ども向けウェブサイトやパンフレット等を作成している	2	－	(6) 概要が分かるもの(抜粋可)
		(7)	こども110番の家に協力している	2	－	(7) 愛知県警察のウェブサイトを参照。PTAや地域が自主的に実施している場合もあり。協力していることが分かる写真、など。
		(8)	子どもが参加する地域、NPO法人、児童福祉施設等の活動や行事に企業スペース(部屋、駐車場等)を提供している	3	－	(8) 地域の子育てサークルへの会議室の貸し出し、地域でのイベント開催時に駐車場の無料開放、など
		(9)	子どもが参加する地域、NPO法人、児童福祉施設等の活動や行事に物的、金銭的支援を実施している	3	－	(9) 地域の清掃活動に従業員が参加する、祭りへの寄附や物資の提供(設営への従業員の参加なども含む)を行う、など
		(10)	地域の保育所や学校等の子どもを対象とした職場見学、職業体験等を実施している	3	－	(10) ナゴヤキャリアタイムサポーターとしての活動など。学校等からの依頼文、開催案内、子どもたちからの感想、お礼文、など(社員の子ども向け職場見学は対象外)
		(11)	インターンシップの受入れを通して地域の人材育成を図っている	2	－	(11) 実施場所、対象者、日時、内容が分かる開催案内、写真、など
		(12)	子どもや子育て世代の親を対象としたイベント、ワークショップ、講座等を開催している	2	－	(12) 実施場所、対象者、日時、内容が分かる開催案内、写真、など
		(13)	行政との協働による子育て支援事業(子育て支援に関する講演会、シンポジウム等)を実施(協力)している	3	－	(13) 実施場所、対象者、日時、内容が分かる開催案内、協賛が分かるチラシ、など
		(14)	企業活動として通学路や公園等の清掃活動を定期的に実施している	2	－	(14) 企業組合として多数の企業が同時に行う活動でも可。実施場所、日時が分かる活動報告書、など。
		(15)	企業活動として地域での交通安全活動や防犯・防災活動を定期的に実施している	2		(15) 事業所前にある交差点での児童の安全誘導、各区役所で実施している防災活動への参加、など。企業組合として多数の企業が同時に行う活動でも可。実施場所、日時が分かる活動報告書、など。
		(16)	企業活動としてインクルージョンの観点を持った活動を実施している	2	－	(16) 障害者、高齢者、外国人など、地域の多様な人々が参加できるイベント、分かりやすいウェブサイトやパンフレットによる情報提供、など。概要がわかる写真や資料、など。(企業内の雇用・労務管理に関する取り組みは対象外)
3	その他 他制度における取り組み等 〔　(配点9点)　〕	(1)	子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定(トライくるみん認定)を受けている	1	－	(1) 認定通知書(写)、など
		(2)	子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けている	2	－	(2) 認定通知書(写)、など
		(3)	子育てサポート企業として厚生労働大臣の特例認定(プラチナくるみん認定)を受けている	3	－	(3) 認定通知書(写)、など
		(4)	(1)～(3)いずれかの「プラス」認定を受けている	1	－	(4) 認定通知書(写)、など
		(5)	【従業員100人以下の企業のみ対象】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を策定している	5	－	(5) 同計画の「策定・変更届(写)」と「行動計画(写)」(労働局の受領印があるもの)

※中小企業加算は、従業員300人以下の企業が対象です。

《留意事項》
◆おおむね過去3年間の取り組みを記入してください。
◆従業員支援、地域貢献の各項目で1つ以上取り組みがあることが必要です。
◆取組内容が分かる資料(就業規則、通知、チラシ、登録証(写)、写真等)を添付してください。(該当項目番号を記載し、該当箇所をマーカー等で明示してください。)

資料4-4

別紙(3)子育て支援に関する取組内容等〈新規・更新〉

別紙(2)において該当に〇をした項目について、具体的な取組内容、制度をご記入ください。

取組分野	取組項目		具体的な取組内容、制度 （※ (2),(3),(5),(6),(14),(15),(16)は、制度の利用実績がある場合は必ず記載）	
従業員支援	(1)	法定の個別意向聴取・配慮以外の両立支援に関する取組方針や制度を積極的に従業員に提供している		
	(2)	法定を超える育児休業		※
		法定を超える産前・産後休暇		※
		法定を超える子の看護等休暇		※
	(3)	始業時刻等変更（フレックスタイム制、時差出勤）		※
		テレワーク等（月10日以上）		※
		保育施設設置運営等（保育施設の運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配および費用負担など））		※
		養育両立支援休暇（年10日以上）		※
		短時間勤務制度（1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む）		※
	(4)	(3)のうち、同時に2つ以上の制度を利用できる		
	(5)	法定を超えて短時間勤務制度を利用できる		※
	(6)	法定を超える所定外労働の制限		※
		法定を超える法定時間外労働の制限		※
		法定を超える深夜業の制限		※
	(7)	ノー残業デー等、所定外労働時間の削減を図っている		
	(8)	時間単位年次有給休暇等、年次有給休暇の利用を促進する取り組みを実施している		
	(9)	過去3年間に在職中に出産した女性の8割以上が育児休業を取得している		
	(10)	産休・育休中の従業員に対する情報提供や能力開発の機会等、スムーズな復帰に向けた支援を実施している		
	(11)	男性の育児参画を促進する制度や取り組みを実施している（年次有給休暇の利用促進の取り組みを除く）		

従業員支援	(12)	過去3年間のうちに、男性育児休業等の取得率50%を達成している年がある		
	(13)	子育て支援出前講座を受講している又は親学推進協力企業に登録している		
	(14)	障害児や不登校児童生徒を養育する従業員への支援や、多様な背景を持つ従業員が安心して働ける環境整備など、インクルージョンの観点を持った取り組みがある		※
	(15)	妊娠前(不妊治療)から出産・育児に関する手当等の経済的支援制度がある		※
	(16)	上記(1)～(15)以外で、不妊治療休暇など、独自の出産・育児に関する制度がある		※
地域貢献	(1)	子どもや子育て家庭向け商品を販売又はサービスを提供している		
	(2)	なごや未来っ子応援制度(ぴよか)に協賛店舗・施設として協力している		
	(3)	託児室、授乳室、乳幼児と利用できるトイレ等、子どもに配慮した施設・店舗等がある		
	(4)	赤ちゃんの駅として登録している		
	(5)	来客の目に留まりやすい場所にマタニティマークを表示するなど、妊産婦への配慮を呼びかける取組を行っている		
	(6)	子ども向けウェブサイトやパンフレット等を作成している		
	(7)	こども110番の家に協力している		
	(8)	子どもが参加する地域、NPO法人、児童福祉施設等の活動や行事に企業スペース(部屋、駐車場等)を提供している		
	(9)	子どもが参加する地域、NPO法人、児童福祉施設等の活動や行事に物的、金銭的支援を実施している		
	(10)	地域の保育所や学校等の子どもを対象とした職場見学、職業体験等を実施している		
	(11)	インターンシップの受入れを通して地域の人材育成を図っている		
	(12)	子どもや子育て世代の親を対象としたイベント、ワークショップ、講座等を開催している		
	(13)	行政との協働による子育て支援事業を実施(協力)している		
	(14)	企業活動として通学路や公園等の清掃活動を定期的に実施している		
	(15)	企業活動として地域での交通安全活動や防犯・防災活動を定期的に実施している		
	(16)	企業活動としてインクルージョンの観点を持った活動を実施している		

その他	(1)	子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定(トライくるみん認定)を受けている	
	(2)	子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けている	
	(3)	子育てサポート企業として厚生労働大臣の特例認定(プラチナくるみん認定)を受けている	
	(4)	(1)～(3)いずれかの「プラス」認定を受けている	
	(5)	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を策定している(従業員100人以下の企業のみ対象)	

資料4-5

ヒアリング審査採点表

委 員 名

企 業 名	

	評 価 項 目	配点	点数
1	子育て支援の取り組みに対して、企業として積極的な姿勢、熱意が感じられるか	10	
2	従業員全体に、子育て支援の取り組みを推進していくという意識醸成が図られているか	10	
3	子育て支援の取り組みが、従業員や子ども、子育て家庭にとって、有益なものとなるような工夫や努力が図られているか	10	
4	子育て支援の取り組みは、実際に成果や実績があがっているか	10	
5	その他、子育て支援の取り組み全般について総合的な観点で評価できる点はあるか（企業の規模や事業種別等を考慮）	10	
合計		50	

＜採点基準＞

10点	→	→	→	5点	→	→	→	1点
大変優れている		優れている		普通		やや劣っている		劣っている

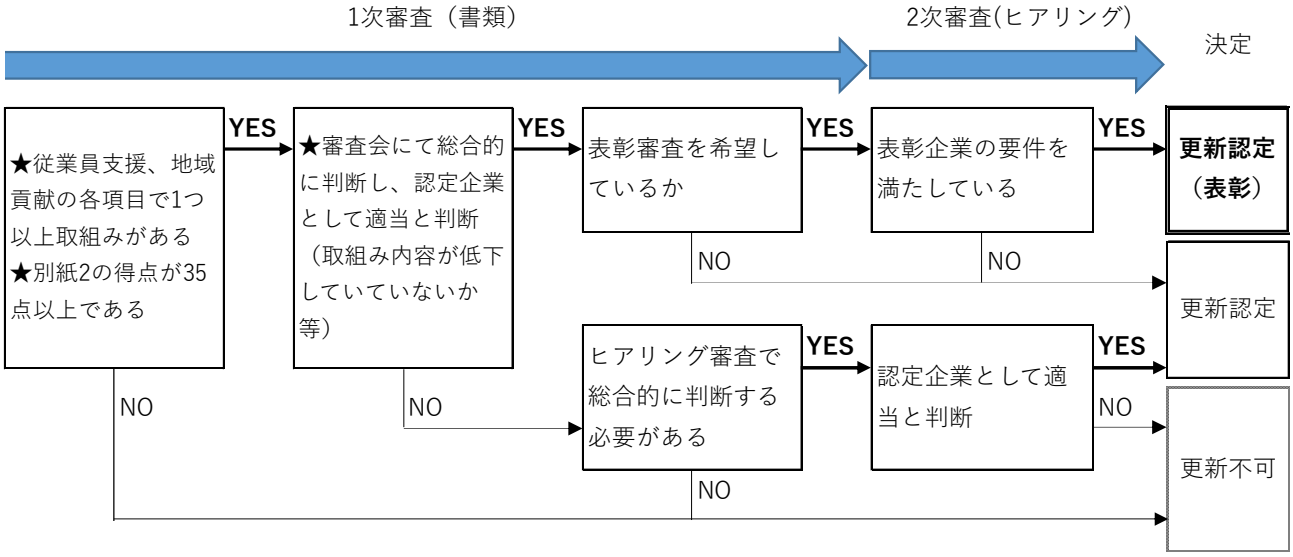
※各委員の平均評点30点以上が合格の基準となります。

資料 5-1

更新申請企業の審査方法等について

1　審査方法

★更新申請企業の審査・認定の流れ（フローチャート）



(1) 書類審査　＜一次審査＞

①　別紙 2､3(資料 5-3､5-4)を事務局にて採点し､次の 2 つの要件について確認します。

ア　従業員支援、地域貢献の各項目で 1 つ以上取り組みがある
イ　別紙 2(資料 5-3)で 35 点以上の取り組みがある

②　第 2 回審査会で①の採点結果をご確認いただき、別紙 1-2(資料 5-2)の記載内容を踏まえて更新認定企業を決定します。また、表彰認定を希望する企業のうち、ヒアリング審査を実施する企業を決定します。

※①のア、イを満たしていても、就業規則等が法定を下回る場合や、常時雇用する従業員数が 101 人以上あるにも関わらず一般事業主行動計画を策定していない場合等、法令を遵守していない場合は認定不可とします。

※②では、別紙 2(資料 5-3)で 40 点未満の企業を中心に議論します。

※表彰審査を行わない企業は**原則**としてヒアリング審査は実施しませんが､事務局の採点において以前と比較して取り組み水準が大幅に低下している等､更新認定が難しいと見込まれる場合には､必要に応じてヒアリング審査（プレゼン方式ではなく、取り組み状況の変化等に関する聞き取り調査）を実施します。

(2) ヒアリング審査　＜二次審査＞

別紙 1-2(資料 5-2)及び別紙 2、3(資料 4-3、4-4 と同じ)の記載内容について、ヒアリング審査を実施します。

※ヒアリング審査の審査方法や基準は新規申請企業と同じです。

2　その他

・ 合併企業についても、通常の更新企業と同様の取り扱いとします。

・ 更新認定企業については、表彰企業を除き認定証交付式を実施しません。
・ 令和２年度以降に更新認定した企業は、認定期間を５年間とします。

資料5-2

（別紙1-2）子育て支援に関する理念・方針等〈更新〉

【事業所名称：　　】

≪留意点（別紙1、2、3共通）≫　　**必ずご確認ください。**

（1） おおむね過去3年間の取り組みを記入してください。
（2） 従業員支援、地域貢献で1つ以上取り組みがあることが必要です。
（3） 取組内容が分かる資料（就業規則、写真、チラシ、登録証(写)等）を添付してください。
（該当箇所をマーカー等で明示してください。）
（4） 一般事業主行動計画を策定している場合は、同計画の「策定・変更届(写)」と「行動計画(写)」を添付してください。（従業員101人以上の企業は必須で添付してください。）
（5） 表彰審査の希望について下記希望欄にてお答えください。
（6） 審査は、原則として書類審査のみですが、必要に応じてヒアリング審査を行う場合があります。

子育て支援に関する**理念・方針**

先回申請時以降の**新たな取り組み**や**改善した取り組み**　※経緯や理由等も併せて記入してください

先回申請時以降、**行っていない取り組み**　※経緯や理由等も併せて記入してください

表彰審査の希望
□　表彰審査を希望します　　□　表彰審査を希望しません 【表彰審査を希望した企業は、表彰に向けたアピールポイントをお書きください】

裏面に続く→

（1）従業員情報 （従業員数は、アルバイト・パートを含み、日雇い労働者は含めないでください。）

			10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
年齢構成 （　年　月　日時点）	企業全体	男性	人	人	人	人	人	人
		女性	人	人	人	人	人	人
			10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
	市内の事業所	男性	人	人	人	人	人	人
		女性	人	人	人	人	人	人

18歳未満の子どもがいる従業員数	企業全体(男性)	人	企業全体(女性)	人
	市内の事業所（男性）	人	市内の事業所（女性）	人

（2）勤務形態情報 （制度が無い場合は斜線を入れてください。）

各取得率の算出方法 制度を利用した従業員／制度の対象となる従業員		企業全体	市内の事業所
短時間勤務制度取得率	男性	%	%
	女性	%	%
フレックスタイム制度取得率	男性	%	%
	女性	%	%
時差勤務制度取得率	男性	%	%
	女性	%	%
テレワーク、在宅勤務制度取得率	男性	%	%
	女性	%	%

（3）休暇等制度情報 （可能な限り過去3年間の情報をご記入ください。）

各取得率の算出方法 制度を利用した従業員／制度の対象となる従業員		昨年		2年前		3年前	
		企業全体	市内の事業所	企業全体	市内の事業所	企業全体	市内の事業所
育児休業取得率	男性	%	%	%	%	%	%
	女性	%	%	%	%	%	%
1人あたりの平均所定外労働時間（/月）	男性	時間	時間	時間	時間	時間	時間
	女性	時間	時間	時間	時間	時間	時間
産前産後休暇取得率		%	%	%	%	%	%
男性の配偶者出産休暇取得率		%	%	%	%	%	%

資料 6

子育て支援企業認定・表彰式について

＜令和 7 年度子育て支援企業認定・表彰式の様子＞
開催日時：令和 8 年 1 月 29 日（木）14:00～16:00
開催場所：イーブルなごや
※女性の活躍推進企業認定・表彰式と合同で開催

（1）市長挨拶



（2）表彰状、表彰盾の授与（最優秀賞：大有建設㈱）



（3）事例発表（最優秀賞：大有建設㈱）



＜認定企業・表彰企業へ交付、授与するもの＞

【認定証】



子育て支援企業認定証

認定番号　143

企業の名称
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社

認定期間　平成28年1月26日から
平成31年3月31日まで

貴社は子育てにやさしい活動に取り組んでいる企業であると認め
子育て支援企業として認定したことを証します

平成28年1月26日
名古屋市長　河村たかし

全ての新規、更新企業に交付します

【認定プレート】



全ての新規企業に交付します

【表彰状】



表彰状

最優秀賞
トヨタファイナンス株式会社様

貴社は子育てにやさしいまちづくりの
実現に向け仕事と子育ての両立支援
地域における子どもと子育て家庭の
応援活動を積極的に推進されています
その取組は特に優れていると認められます
よってここに表彰します

平成二十八年　一月二十六日

名古屋市長　河村たかし

表彰企業に授与します

【表彰盾】



表彰企業に授与します

（第１号様式）

女性の活躍推進企業認定（新規・更新）申請書（記入例）

どちらかに○をつけてください。

令和８年　月　日

（あて先）名古屋市長

本社の住所、代表者の氏名などについて記入してください。

申請者

本社所在地		（〒○○○-○○○○） 名古屋市中区三の丸三丁目×番×号			
企業名		株式会社□□□□	記入担当者	部署名	○○部人事課
代表者	役職名	代表取締役		氏名	□□　□□
	氏名（ふりがな）	○○　○○		電話番号	052-111-××××
	生年月日	昭和△△年△△月△△日		メールアドレス	aabb @ aa.bb.××

女性の活躍推進企業認定について、次のとおり申請します。

該当部分に一点をつけてください。

申請区分　☑ 企業の取り組み（第２号様式「企業部門応募用紙」のとおり）
　　☑ 従業員の取り組み（第３号様式「従業員部門推薦用紙」のとおり）

〈留意事項〉
◆申請書類は下記、名古屋市公式ウェブサイト掲載のwebフォームから、電子データでご提出ください。
◆資料には番号をつけ、該当箇所をマーカー等で明示してください。

１　名古屋市内の事業所名（本社が名古屋市外の場合のみ）

名称	
所在地	〒　－ 本社が名古屋市外の場合のみ市内事業所について記入してください。

２　企業の概要

右から当てはまる事業内容を１つ選択し記入してください。

設立年月日	昭和△年△月△日	資本金	1000万円
事業内容	①農林水産業　②建設業　③製造業　④電気・ガス・熱供給・水道業 ⑤情報通信業　⑥運輸業　⑦卸売・小売業　⑧金融・保険業 ⑨不動産業　⑩宿泊・飲食業　⑪教育、学習支援業　⑫医療、福祉 ⑬サービス業（他に分類されないもの）　⑭その他		

	正規従業員数		非正規従業員数		合計	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
企業全体	100人	150人			140人	200人
（うち総合職）	（20人）	（50人）	40人	50人	（20人）	（50人）
うち市内事業所	100人	150人				
（うち総合職）	（20人）	（50人）	40人	50人		

※総合職とは、コース別雇用管理を行っている企業において「人事異動又は転勤の有無」、「対外折衝や組織の統率を要する業務に従事し、原則転勤を伴う転勤がある（厚生労働省）」コースを指します。コース別雇用管理を行なっていない場合は括弧内は記入しないでください。
※この第１号様式の記載内容については、評価の対象とするものではありません。
※太枠部分の内容は認定された際には公表させていただく場合があります。
※名古屋市暴力団排除条例に規定する暴力団員又は暴力団員と密接な関係を有する者に該当するときは、女性の活躍推進企業として認定しません。また、認定後にその事実が判明したときは、認定を取り消します。上記の由を確認する必要がある場合には、申請者に照会に応じていただくことがあります。
備考　用紙の大きさは、日本産業規格Ａ４とする。

申請書・企業部門応募用紙・従業員部門推薦用紙・申請前のチェックポイントは、名古屋市公式ウェブサイトの女性の活躍推進企業認定・表彰制度のページからダウンロードできます。

名古屋市　女性の活躍推進企業　検索　https://www.city.nagoya.jp/shisei/category/49-2-13-1-0-0-0-0-0.html

申請から認定までの流れ

７月
８月
９月
10月
11月
12月
１月

【募集期間】 ９月11日（金）期限
認定申請書、説明資料等を提出していただきます。

【一次審査（書類審査）】
【二次審査（ヒアリング審査）】　※一次審査を通過した企業のみ

【認定・表彰】
●認定を受けた企業には、「認定証」と「認定プレート」を交付します。
●認定マークを名刺や発行する印刷物などに表示することができます。
●認定を受けた企業のうち、特に優れた活動を行っている企業を表彰します。
●名古屋市の入札・契約において、優先指名などの優遇措置があります。

認定後

認定期間は３年で、３年目に更新申請が必要です。
一度更新した後は５年ごとに更新申請が必要です。

令和7年度　新規　子育て支援企業（16社）

最優秀賞
●大有建設㈱(㎞)

優秀賞
●㈱あいち銀行(㎞)　●㈱サンゲツ(㎞)
●㈱デンソークリエイト
●㈱マックスバリュ東海

●㈱愛協　●㈱井畑組工又　●㈱和泉組㈱　●㈱GE
●㈱新栄コーポレーション　●㈱新日
●㈱大建コンサルタント　●㈱中部技研
●㈱東海電工社　●㈱トキト
●㈱ナゴヤグリーンサービス　●㈱ハシモト
●三菱電機㈱　●名陵ワークス㈱　（★は女性職員の割合が全国上位企業）

令和7年度　新規　女性の活躍推進企業（17社）

最優秀賞
●㈱丸天産業

優秀賞
●マックスバリュ東海㈱

●㈱アイエスシイ　●㈱ITAGE　●大池㈱「工㈱」
●シーズウェブ㈱　●大成㈱
●㈱テクノプラスト　●㈱デンソークリエイト
●東洋技研コンサルタント㈱
●㈱TONZAKOのデザイン　●㈱中部エ「以上土木
●日本システム開発㈱　●㈱マザーズ
●㈱マネジメントソリューションズ
●ヤマダインフラテクノメ㈱　●立志建設㈱

その他にも！
ワーク・ライフ・バランス推進企業
名古屋市経済局労働企画課
電話：052-972-3145　FAX：052-972-4129
E-mail：a3145@keizai.city.nagoya.lg.jp
名古屋市　ワーク・ライフ・バランス推進企業　検索

ナゴ女応援！サイト公開中
ナゴ女応援！サイトでは、女性が「副業・起業」の悩みや取り組みやイベント情報を発信しています。

【申し込み・お問い合わせ先】　〒460-8508　名古屋市中区三の丸三丁目１-１

子育て支援企業
名古屋市子ども青少年局企画経理課
電話：052-972-3081　FAX：052-972-4437
E-mail：a3081@kodomoseishonen.city.nagoya.lg.jp
※お問い合わせはメールにてお願いいたします
名古屋市　子育て支援企業　検索

女性の活躍推進企業
名古屋市スポーツ市民局男女平等参画推進課
電話：052-972-2234　FAX：052-972-4206
E-mail：a2233@sportsshimin.city.nagoya.lg.jp
名古屋市　女性の活躍推進企業　検索

令和8年度
子育て支援企業
女性の活躍推進企業
を募集します！

子育て支援企業

制度概要
子育てにやさしい活動を行っている企業を認定します。
また、認定企業のうち、優れた取組をしている企業を表彰します。

対象企業
名古屋市内に事業所がある企業等。企業等には公益法人、NPO法人、個人商店なども含みます。

女性の活躍推進企業

制度概要
女性がいきいきと活躍できるような取組をしている企業を認定します。また、認定企業のうち、優れた取組をしている企業を表彰します。
活躍している女性従業員も表彰します。

対象
企業部門　名古屋市内に事業所がある企業等。企業等には公益法人、NPO法人、個人商店なども含みます。
従業員部門　管理職としてロールモデルとなっている女性。今まで女性が配属されてこなかった分野で働き、職域拡大の先駆者となっている女性。
※従業員が1人以上在籍していること。

認定を受けるメリット

●認定証と認定プレートを交付します。　●認定マークを名刺や印刷物などに表示できます。
●名古屋市公式ウェブサイトなどで企業の取組みについてPRします。
●市内の大学へPRを行います。　●名古屋市の入札・契約における優遇措置があります。
●名古屋市信用保証協会において、信用保証料率を優遇したSDGs関連保証制度の対象となる場合があります。
●あいち銀行「サステナ経営応援ローン」利用時に女性の活躍推進企業認定・認証を目標に設定すると、認定・認証取得後に金利優遇を受けられる場合があります。

募集期間　令和８年７月１日(水)から９月11日(金)



女性の活躍推進に取り組む中小企業を対象とした認証制度もございます。
詳しくは名古屋市公式ウェブサイトへ
チャレンジ企業認証　検索

名古屋市

（第１号様式）

子育て支援企業認定（新規・更新）申請書（記入例）

どちらかに○をつけてください。

本社の住所、代表者の氏名などについて記入してください。

令和８年　月　日

（あて先）名古屋市長

〈留意事項〉
◆申請書類は下記、名古屋市公式ウェブサイト掲載のwebフォームから、電子データでご提出ください。
◆資料には番号をつけ、該当箇所をマーカー等で明示してください。

申請者　住所（ふりがな）　名古屋市中区三の丸三丁目
　　○○○○　○○○○
　　氏名　株式会社□□□□
　　代表取締役　○○○　○○○
　　生年月日　昭和△△年△△月△△日
　　（団体の場合は、所在地、名称、代表者氏名及び生年月日）
　　法人番号　○○○○○○○○○○○○○

名古屋市子育て支援企業認定・表彰制度実施要綱の規定により、子育て支援企業の認定について、次のとおり申請します。

１　事業所の概要

名古屋市内の事業所について記入してください。

事業所の所在地	〒460-0001 名古屋市中区三の丸三丁目			
フリガナ				
事業所の名称	株式会社□□□□	事業区分は、下記注のA～Nから選んで記入してください。		
事業区分（注）	C	資本金又は出資金		1,000万円
従業員数	市内の事業所	100人	内女性	30人
	企業全体	150人	内女性	40人
記入担当者の所属及び氏名				
電話				
電子メール				

企業全体の従業員数を下段に、そのうち市内事業所の従業員数を上段に記入し、それぞれ女性従業員数の内訳を右欄に記入してください。
（従業員数には、１年以上雇用している又は１年以上雇用が見込まれるパート・アルバイト等を含み、役員等は含みません。）

注　太枠部分の内容は認定された際には公表させていただく場合があります。
事業区分…事業所が該当する記号を、下から選んで記入してください。
（Ａ．農林水産業　Ｂ．建設業　Ｃ．製造業　Ｄ．電気・ガス・熱供給・水道業
Ｅ．情報通信業　Ｆ．運輸業　Ｇ．卸売・小売業　Ｈ．金融・保険業
Ｉ．不動産業　Ｊ．宿泊・飲食業　Ｋ．教育、学習支援業　Ｌ．医療、福祉
Ｍ．サービス業（他に分類されないもの）　Ｎ．その他）

２　子育てに関する理念・方針、取組内容等

（別紙１、２、３のとおり）　別紙１は「子育て支援に関する理念・独自の取組み」を、別紙２、３は「評価項目及び記点の各項目に該当する取組み」を記入していただく様式です。

３　欠格事項に該当しないことの確認

☐　名古屋市子育て支援企業認定・表彰制度実施要綱第３条第２項の規定に該当しません。

※該当しないことを確認し、□にチェックを入れてください。該当する場合、子育て支援企業として認定しません。また、認定後にその旨が判明したときは、認定を取消します。
※上記要綱第３条第２項第３号の事由を確認する必要がある場合には、申請者の了承に配慮されている情報を関係機関に照会することがあります。

申請書・別紙１、２、３・評価項目及び記点点は、名古屋市公式ウェブサイトの子育て支援企業認定・表彰制度のページからダウンロードできます。

名古屋市　子育て支援企業　検索
https://www.city.nagoya.jp/kodomo/jisedai/1009786/1009788.html

子育て支援企業

〈評価項目及び配点〉

取組分野		取組項目		配点 中小企業加算※1
子育て支援に関する理念・方針		子育て支援に対する考え方や組織体制等についてヒアリングや客先を行います	–	–
子育て支援に関する独自の取り組み等		当該取り組みを実施するに至った経緯や効果、工夫している点や配慮している点等についてヒアリング審査を行います	–	–
1 従業員に対する家庭と仕事の両立支援 **従業員支援** （配点52点）	(1)	法定の個別意向聴取・配慮以外にも、両立支援に関する取組方針や制度を積極的に従業員に提供している	2	–
	(2)	次のいずれか又は全てが法定を超えて利用できる（各2点） ・育児休業（休業後は原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されている場合に限る） ・産前・産後休暇 ・子の看護等休暇	6	2 ※左記の1つ以上に該当する場合
	(3)	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従業員が利用できる制度として、次のうち3つ以上の制度がある （届出が3つあると2点、4つあると3点、5つあると4点） ・始業時刻等変更（フレックスタイム制、時差出勤） ・テレワーク等（月10日以上） ・保育施設設置運営等（保育施設の運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配および費用負担など）） ・養育両立支援休暇（年10日以上） ・短時間勤務制度（1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む）	2～4	2 ※左記のうち3つ以上に該当する場合
	(4)	（3）のうち、同時に2つ以上の制度を利用できる	2	–
	(5)	法定を超えて短時間勤務制度を利用できる	2	–
	(6)	次のいずれか又は全てが法定を超えて利用できる（各2点） ・所定外労働の制限 ・法定時間外労働の制限 ・深夜業の制限	6	2 ※左記の1つ以上に該当する場合
	(7)	ノー残業デー等、所定外労働時間の削減を図っている	2	–
	(8)	時間単位での年次有給休暇等、年次有給休暇の利用を促進する取り組みを実施している	2	–
	(9)	過去3年間に在職中に出産した女性の8割以上が育児休業を取得している	2	2
	(10)	産休・育休中の従業員に対する情報提供や能力開発の機会等、スムーズな復帰に向けた支援を実施している	2	–
	(11)	男性の育児参画を促進する制度や取り組みを実施している（年次有給休暇の利用促進の取り組みを除く）	2	–
	(12)	過去3年間のうちに、男性育児休業等の取得率50%を達成している年がある	2	2
	(13)	子育て支援出前講座（名古屋市子ども青少年局）を受講している又は親学推進協力企業（名古屋市教育委員会）に登録している	2	–
	(14)	障害児や不登校児童生徒を養育する従業員への支援や、多様な背景を持つ従業員が安心して働ける環境整備など、インクルージョンの観点を持った取り組みがある	2	–

子育て支援企業

取組分野		取組項目		配点 中小企業加算※1
1 従業員に対する家庭と仕事の両立支援 **従業員支援** （配点52点）	(15)	妊娠（不妊治療）・出産・育児に関する手当等の経済的支援制度がある	2	–
	(16)	上記（1）～（15）以外で、不妊治療休暇など、独自の妊娠・出産・育児に関する制度がある※2	2	–
2 地域での企業活動や子育て活動との協働による支援 **地域貢献** （配点39点） ※名古屋市内での取り組みや名古屋市民を対象にした取り組みに限り、社員・社員の家族を主たる対象とするものは除く	(1)	子どもや子育て家庭向け商品を販売又はサービスを提供している	3	–
	(2)	なごや未来っ子応援制度（ぴよか）に協賛店舗・施設として協力している	3	–
	(3)	出児室、授乳室、乳幼児と利用できるトイレ等、子どもに配慮した施設・店舗等がある	3	–
	(4)	赤ちゃんの駅として登録している※3	2	–
	(5)	来客の目に留まりやすい場所にマタニティマークを表示するなど、妊産婦への配慮を呼びかける取組を行っている	2	–
	(6)	子ども向けウェブサイトやパンフレット等を作成している	2	–
	(7)	こども110番の家に協力している	2	–
	(8)	子どもが参加する地域、NPO法人、児童福祉施設等の活動や行事に企業スペース（部屋、駐車場等）を提供している	3	–
	(9)	子どもが参加する地域、NPO法人、児童福祉施設等の活動や行事に物的・金銭的支援を実施している	3	–
	(10)	地域の保育所や学校等の子どもを対象とした職場見学、職業体験等を実施している	3	–
	(11)	インターンシップの受入れを通して地域の人材育成を図っている	2	–
	(12)	子どもや子育て世代の親を対象としたイベント、ワークショップ、講座等を開催している	2	–
	(13)	行政との協働による子育て支援事業（子育て支援に関する講演会、シンポジウム等）を実施（協力）している	3	–
	(14)	企業活動として通学路や公園等の清掃活動を定期的に実施している	2	–
	(15)	企業活動として地域での交通安全活動や防犯・防災活動を定期的に実施している	2	–
	(16)	企業活動としてインクルージョンの観点を持った活動を実施している	2	–
3 その他（他制度における取り組み等）（配点9点）	(1)	子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定（トライくるみん認定）を受けている	1	–
	(2)	子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けている	2	–
	(3)	子育てサポート企業として厚生労働大臣の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けている	3	–
	(4)	（1）～（3）いずれかの「プラス」認定を受けている	1	–
	(5)	【従業員100人以下の企業のみ対象】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を策定している	5	–

一次審査（書類審査）通過後、二次審査（ヒアリング）を実施します。
一次審査において取組分野1～3の合計が35点以上あることが通過の基準となります。
【1 従業員支援】・【2 地域貢献】の各項目で、それぞれ1つ以上の取り組みが必要です。
※1 中小企業加算は、従業員300人以下の企業が対象です。
※2 不妊治療と仕事の両立支援については厚生労働省のホームページ［http://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html］をご覧ください。
※3 赤ちゃんの駅についての詳細は［https://www.kosodate.city.nagoya.jp/play/baby.html］をご覧ください。

女性の活躍推進企業

〈評価項目及び配点〉

1 企業部門

評価項目（一次審査）			配点
（1）意識改革			10点満点
推進体制	1	女性の活躍促進に関する理念・方針などを定めている	3
	2	会社の意思としてのメッセージが社内に向けてトップから発信されている	1
	3	具体的なビジョン（目指す姿）が従業員に周知されている	1
	4	（目標を達成するための）活動を推進する体制が作られている	1
職場環境・風土の改善	5	固定的性別役割分担意識の解消や男性の家庭生活への参画促進に向けた取組を実施している （例：アンコンシャス・バイアスに関する研修、男性従業員への両立支援制度の活用促進　等）	1
	6	ハラスメント（セクハラ、マタハラだけでなく、パワハラやカスハラ、求職者等に対するセクハラ等の総合的なハラスメント対策）防止のための取組を実施している	1
	7	女性従業員間のネットワークづくりをしている	1
	8	従業員の満足度や就業意欲を把握している	1
（2）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進			6点満点
勤続年数の伸張	9	多様で柔軟な働き方や、育児休業制度や介護休業制度を始めとしたワーク・ライフ・バランス（家事・育児・介護などの生活と仕事の両立）に関連した制度の利用・取得を促進している （例：テレワーク、フレックスタイム制、短時間勤務制度　等）	1
	10	業務の効率化や長時間労働の是正をしている （例：業務の見直し、業務分担の見直し、残業削減、休暇取得の促進　等）	1
	11	過去5年間に育児休業・介護休業取得者がいる	1
	12	男女間（正規従業員）の平均勤続年数の差が平均以下である	1
	13	男女間の賃金差異を把握し、対応している（例：公表、原因の分析　等）	1
	14	女性の働き方に影響を与える健康上の特性に配慮した取組を実施している （例：ヘルスリテラシー向上に向けた研修、女性が相談しやすい体制づくり、休暇制度の充実　等）	1
（3）女性の活躍促進			18点満点
採用拡大	15	女性（総合職、専門職的な領域）の採用拡大に計画的に取り組んでいる	1
	16	女性（総合職、専門職的な領域）の採用割合に目標数値を設定している	1
	17	女性の応募を促すための取組をしている （例：会社案内等で活躍女性を積極的に紹介、求人先に女性の多い学校等を含める、女性求職者を対象とした職場見学会を実施　等）	1
	18	選考方法に配慮している （例：面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施、性別にかかわらない公正な選考マニュアル等を作成、採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保　等）	1
	19	過去5年間に女性（総合職、専門職的な領域）の採用比率が増えている （または、女性の採用比率が30%以上ある）	1
	20	個人の能力に応じて非正規（パート・アルバイト・登録スタッフ等）から正規雇用に転換した実績や妊娠・出産・育児・介護等により退職した従業員を再雇用した実績がある	1

女性の活躍推進企業

職域拡大	21	女性（正規従業員）の職域拡大に計画的に取り組んでいる	1
	22	女性（正規従業員）の職域拡大に目標数値を設定している	1
	23	安全や衛生面に配慮した、男女ともに使いやすい器具・設備等を導入している （例：トイレ・更衣室・休養室の整備　等）	1
	24	男女（正規従業員）ともにあらたな職域に配置する際に教育訓練を行っている	1
	25	非正規従業員（パート・アルバイト・登録スタッフ等）の能力を開発し向上させる取組がある	1
	26	過去5年間にあらたに女性（正規従業員）を配置した部署がある （または、すべての部署に配置したことがある）	1
管理職登用	27	女性の管理職（課長級以上）の登用に計画的に取り組んでいる	1
	28	女性の管理職（課長級以上）の割合に目標数値を設定している	1
	29	人事考課、昇進・昇格基準等が女性の管理職登用に直接的・間接的に不利になっていない	1
	30	モデルとなる女性を社内報などで紹介している	1
	31	男女ともに継続的な教育の機会が確保されている	1
	32	過去5年間に女性の管理職（課長級以上）比率が増えている （または、女性の管理職比率が10%以上ある）	1
（4）女性の活躍推進のための積極的な取組み			4点満点
	33	国や都道府県の女性の活躍に関する認定または表彰等を受けている	1
	34	女性の活躍推進のための独自の取組を行っている ・女性の活躍支援に関すること （若手女性社員向け研修の実施やメンター制度の導入　等） ・育児や介護との両立支援に関すること （育児・介護ともに法定を上回る社内規定の明記　等）	3

一次審査（書類審査）通過後、二次審査（ヒアリング）を実施します。
一次審査において1～34項目の合計が19点以上あることが通過の基準となります。　合計　38点

2 従業員部門

○ 資格要件・推薦分野
市内在住または、在勤の方で勤続年数（同一企業）概ね10年以上の正規従業員の方で下記推薦分野（1）もしくは（2）に該当し、今後の本市の男女平等参画施策にご協力いただける女性
（1）管理職（3年以上経験）として自社を代表するロールモデルとなっている。
（2）今まで女性が配属されてこなかった分野で働き、職域拡大の先駆者となっている。

評価項目（二次審査）		25点満点
1	職場での経歴・実績	10
2	周囲への影響・効果	10
3	ワーク・ライフ・バランス（家事・育児・介護など生活と仕事の両立）に取り組んでいる	5

一次審査では資格要件のみとし、二次審査（ヒアリング）を実施します。

資料8

書類の提出方法

・ウェブサイトから様式をダウンロードし、申請フォームにデータを添付することによりご提出ください。
・添付できるファイルの容量は、最大 10MB までです。
添付したいファイルの容量が 10MB より多い場合は、資料のうち該当する取組内容が確認できる部分のみ抜粋して添付する、写真データを圧縮する等により、10MB 以内に収まるようにしてください。

申請の単位

Q1	本社は東京なのですが、名古屋の支社長名で申請できますか。
A1	・申請は企業単位のため、支社長名で行っていただくことはできません。 ・「申請者」欄には、本社の所在地、企業の名称、企業の代表者（代表取締役など）の役職名、氏名、生年月日を記載してください。

Q2	申請が企業単位ということは理解しました。実際の申請事務は、名古屋支店の社員が窓口になって行うことはできますか。
A2	・実際の申請事務を、支店の社員の方が担うことは差し支えありません。 ・「記入担当者の所属及び氏名」欄に、支店の社員の方の部署名、氏名、電話番号、メールアドレスを記載してください。なお、申請書類に関する確認や、認定後、更新の手続きのご案内などは、当該欄に記載の担当者様あてご連絡させていただくことになります。更新申請時に、担当者様の異動等によりメールが届かなくなる事例があったため、代表アドレスなど、担当者様以外の方が確認できるメールアドレスも記載していただくよう、ご協力をよろしくお願いいたします（代表アドレスと担当者様のアドレスの両方を記載いただいてもかまいません）。

（第１号様式）子育て支援企業認定（新規・更新）申請書

□	タイトル中、「新規」「更新」のいずれかに〇を付けている
□	申請者欄は、本社の住所、代表者の氏名を記載している
□	代表者氏名の前に肩書（代表取締役など）を記載している
□	代表者氏名の上に、ふりがなを記載している
□	法人番号（13 桁）を記載している
□	事業所の概要欄は、名古屋市内の事業所について記載している
□	欠格事項に該当しないことの確認欄にチェック☑をしている

（別紙 1-1、1-2）子育てに関する理念・方針等

□	新規申請の場合は 1-1、更新申請の場合は 1-2 に記載している
□	一般事業主行動計画を添付している（従業員 101 人以上企業は配点に関わらず必須）
□	表彰審査の希望の有無について、いずれかにチェック☑をしている
（1）従業員情報	
□	直近の把握可能な従業員数を記載している（※役員は含めません） ※従業員がいない企業は、ヒアリング審査にて取組状況等をお伺いし、他の項目等から総合的に評価することになります。
□	人数の合計は第１号様式の従業員数と一致している
（2）勤務形態情報	
□	制度がない場合は斜線を、制度がある場合は取得率を記載している
□	制度があり対象となる従業員はいるが、取得実績がない場合は「0%」と記載している
□	制度はあるが対象となる従業員がいない場合は、「対象者なし」と記載している
（3）休暇等制度情報	
□	過去３年間の実績を記載している ※創業間もない場合や合併等により直近の実績の記載がない場合は、他の項目等から総合的に評価することになります。
□	制度がない場合は斜線を、制度がある場合は取得率を記載している※「男性の配偶者出産休暇取得率」は、年次有給休暇等で対応している場合は含めません。
□	制度があり対象となる従業員はいるが、取得実績がない場合は「0%」と記載している
□	制度はあるが対象となる従業員がいない場合は、「対象者なし」と記載している

（別紙２、別紙３）子育てに関する取組項目及び配点＜新規・更新＞

□	最新の様式を使用している ※古い様式の場合、認定基準（取組項目や配点）が異なることがありますので、必ず申請年度の様式を使用してください。
□	タイトル中、「新規」「更新」のいずれかに〇を付けている
□	おおむね過去３年間の取り組みを記入している ※過去３年間の取り組みで、今後も継続する予定の取り組みを記入してください。
□	【1 従業員支援】・【2 地域貢献】の各項目で、それぞれ 1 つ以上の取り組みがある ※いずれかの取り組みがない場合（例：従業員支援は取り組みがあるが地域貢献はひとつも取り組みがない）は申請できません。
□	（本社が県外で名古屋市に支店がある企業の場合） 企業単位の取り組みを記載している
□	【1 従業員支援】→企業単位での制度の有無、取得実績を記載している
□	【2 地域貢献】 →名古屋市内での取り組みや名古屋市民を対象とした取り組みを記載している ※社員・社員の家族を主たる対象とするものは除きます。
□	別紙２で〇をつけた取組項目について、すべて別紙３に具体的な取組内容、制度を記載している ※制度については、該当制度を定めている規定等の名称と該当条項を記載してください。また、法定を超えて利用できる制度に該当する場合は、あわせて、法定を超えている内容、制度の利用実績も記載してください。
□	別紙２で〇をつけ、別紙３に具体的な取組内容、制度を記載した項目については、すべてその取組内容が確認できる資料を添付している
□	添付資料は、過去３年間の取り組みであることが確認できるものである ※いつの取り組みかが分からない写真などは不可
□	添付資料の端に、別紙 2 の該当項目番号を記載している
(例)	【1 従業員支援】項目⑵法定を超えて子の看護等休暇を利用できる場合 →添付資料の「（例）就業規則」の該当ページを抜粋、右上に「1⑵子の看護等休暇」と記載する。
□	添付資料中、取組内容の書いてある場所をマーカーなどで囲って、分かるようにしている
(例)	【1 従業員支援】項目⑵法定を超えて子の看護等休暇を利用できる場合 →添付資料の（例）就業規則中、法定を超えている内容が確認できる条項の部分をマーカーで囲む。
□	複数項目で、添付資料が重複する場合、該当するすべての項目番号を添付資料に記載している ※重複する場合、添付資料は兼用していただいて構いませんが、該当項目番号すべてを記載してください。
□	合計が 35 点以上ある ※1 次審査（書類審査）を通過するための基準です。

資料9-1

※令和7年度第6回審査会資料（抜粋）

令和8年度子育て支援企業認定・表彰制度　認定基準、審査方法等の見直し案へのご意見と対応方針【まとめ】

○加除修正事項

			課題等	対応案	ご意見等	R8方針案
その他	その他、来年度の事業実施に向け課題などありましたらご記入ください。	追加			二次審査の通過基準ですが、「過半数の委員が30点以上」というような基準を設けた方が良いと思いました。 一人の委員が極端に高得点をつけると合格になってしまうのはよくないと思いました。	「ご意見等」のとおり修正

資料9-2

令和 7 年度第 6 回名古屋市子育て支援企業認定審査会　会議録

日時:令和 8 年 3 月 18 日(水)午後 2 時～3 時 15 分

会場:本庁舎　本4A 会議室

1．出席者

【委員】 石黒委員、野崎委員(会長)、水越委員、梁取委員、山本委員、横井委員(6 人)

【事務局】企画経理課長、課長補佐(企画)、担当主事

2．議事録(要旨)

【議題2】令和 8 年度の認定基準等について

(3)二次審査:委員平均 30 点以上に「かつ委員過半数が 30 点以上」を追加するか否か。(7 年度、委員 7 人中 5 人が 30 点未満をつけたが、平均が 30 点以上となったために認定した企業があったことが発端)

野崎会長	(いろいろなパターンをシュミレーションした自作ペーパーを持参) 「かつ過半数以上」は追加しない方がいい。少数派が極端に高い得点をつけると平均が引っ張られて不当な評価になるというご懸念かと思うが、統計的にシュミレーションすると、そういうことはない。 もちろん高い評価に引っ張られはするのだが、31 点に持っていくにはパターン①のように、7 人中 5 人が 25 点という、若干低めくらいの評価ですんでいる。ある意味「総意」ではあるということ。他の 5 人が揃ってすごく評価をつけた場合は、どのように計算しても 30 点は超えない。ご心配には及ばないのではないかと思う。 ですので、少数の高得点に容易に引っ張られて大方の意見が反映されない、ということはない。 問題は、評価が分かれる場合にどうしたらよいか。 今回の提案は平均値かつ中央値をみるということで、合理的であり統計的にも正しいが、制度の運用に関しては、高評価側に引っ張られた場合より、低評価側に引っ張られた場合もあわせて示すべき。 あと、認定基準が厳格化すると、ペーパー「5 認定数への影響試算」でみるとおり、1 割以上認定数が減る可能性が出てくる。 認定を増やしていきたいという制度趣旨からすると、望ましい結果はうまない可能性がある。

	また、今年度こういった事例があったから変えるというやり方は、遡及性という点で、望ましい検討の仕方ではないと思う。 慎重に議論した方がよいかと思う。
横井委員	意見を書いたのは自分だが、過半数の人が落とすべきと思ったのに、合格しているのがどうなんだろうと思ったのがスタートライン。 過去の審査会でも議論したことがあるが、そういう企業が出てきたときは、結局最後に点数調整をして「じゃあ落としましょうか」という話になって落としていくからいいんじゃないか、となった。 過半数の人が合格点をつけていないのを共有した上で、じゃあやっぱり…と今まではなっていたのが、今回はそうならずに合格したというのが、なんか気持ちよく認定してあげられないなと思った。 優遇措置があるものなので合格ラインは厳しさがあっていいのかなと思ったのと、たしか女性活躍の方も、過半数が点数をとらないと合格しないというルールだったと思う。
野崎会長	純粋に数字で見た場合、たしかに 30 点には満たないけれど、「こりゃダメだな」というより、「若干ダメかな」くらいの方が多かったということでギリ30 点になったということなので、総意としては高く評価した人に引っ張られるというよりは、みんなが「ギリギリどうかな」と思った総意の結果というふうに解釈してよいかと思う。
横井委員	いや、合格させたくないから 30 点つけないので。ある程度みなさんに委ねようというのは、例えば 29 点 30 点だらけのぎりぎりになった時に、ちょっと引き上げてもいいかなと思うことはある。
野崎会長	「平均」は代表値として信頼のあるものだが、ばっさり切っている。 この審査会に関しては、多様なバックグラウンドやご意見をお持ちの方がいらっしゃるので、本来であれば平均値の欠点であるばっさり切るというのが、かえってメリットに働いている。 「かつ過半数」にすると、平均的な企業ばかりが選ばれてしまって、例えばこういう視点を持った委員には刺さるけど、そうでない委員には刺さらないとか、そういった特徴ある企業を拾うことができなくなる。 いろんな取り組みをしている企業、いろんな視点やご意見をお持ちの委員が揃っているので、それぞれの見方を尊重するという意味では、この「平均」というのは機能していると考えている。
石黒委員	これだけの委員がそれっているので、自分も審査で意見を聞いていて「そうだな」と思うこともある。
梁取委員	どちらの仰ることも分かる。審査基準として明記してしまうとルール上

	決定になる。来年度はみなさんこの協議があったことを分かったうえで望む訳なのでその前提で、あくまでそういう状況になったらより慎重にみていくっていう認識でやってみて、それが連発する場合にどうするかという協議で、現状はいいのかなと。
野崎会長	来年度に過半数パターンを試してみてもいいかもしれない。
梁取委員	極端な値で出ているのか、平均レベルで寄っているのか、誤差の範囲内なのか。それで最後に協議を慎重にするのでもいいのかなと。
野崎会長	市としてどういった企業の取組を評価したいかの根幹に関わるご提案なのでしっかり受け止めてみなさんで考えていただければ。
水越委員	市で委託事業者を決める時の審査会などあると思うが、その採点基準に寄せるのも1つかと。 あと例えば、最低点を下げる。25 点を下回る方が半数以上いたらダメとか。
事務局	最低点を決めていることが多い。1 人でもこの点数以下をつける委員がいたら、そこはもう通しませんとか。
水越委員	それは事業なのでなるべく落としたい、これはなるべく拾いたいですもんね。
課長	女活の審査基準も聞いてみる。この 2 年でも 1 件という少ない事例。もし事例があれば、シミュレーションしながら来年度ここで議論をして、という感じかと。

参考

名古屋市子育て支援企業認定審査会条例

（設置）

第１条　本市に市長の附属機関として、名古屋市子育て支援企業認定審査会（以下「審査会」という。）を置く。

（所掌事務）

第２条　審査会は、市長の諮問に応じ、子育て支援を行う企業の認定に関する事項について調査審議し、その結果を市長に答申する。

（組織）

第３条　審査会は、委員８人以内をもって組織する。

（委員）

第４条　委員は、子育て支援に関し学識経験のある者その他市長が必要と認める者のうちから、市長が委嘱する。

２　委員の任期は２年とし、補欠委員の任期は前任者の残任期間とする。

３　委員は、再任されることができる。

（会長）

第５条　審査会に会長を置き、委員の互選により定める。

２　会長は、会務を総理し、会議の議長となる。

３　会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、委員のうちから会長があらかじめ指名する者がその職務を代理する。

（会議）

第６条　審査会の会議は、会長がこれを招集する。

２　審査会は、委員の半数以上の者の出席がなければ会議を開くことができない。

３　審査会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

（庶務）

第７条　審査会の庶務は、子ども青少年局において行う。

（委任）

第８条　この条例に定めるもののほか、審査会の運営に関し必要な事項は、会長が審査会に諮って定める。

附　則

この条例は、平成27年４月１日から施行する。

名古屋市子育て支援企業認定・表彰制度実施要綱

（目的）

第１条　この要綱は、子育てにやさしい活動を行っている企業を「子育て支援企業」として認定するために必要な事項を定めることにより、企業の子育て支援への取組意欲を高めるとともに、その取組事例を広く紹介することにより、社会全体で子育てしやすいまちづくりを進めることを目的とする。

（定義）

第２条　この要綱において「企業」とは、営利企業、公益法人、特定非営利活動法人、個人商店等をいう。

２　この要綱において「事業所」とは、本店、支店、営業所等、対外的に独立して事業活動を営んでいると認められるものをいう。

３　この要綱において「従業員」とは、労働基準法第９条に規定する労働者のことをいう。

（対象企業）

第３条　子育て支援企業の認定の対象となる企業は、次の各号の要件に該当するものとする。

(1) 事業所の所在地が名古屋市内にあること。

(2) 次に掲げる項目で、子育てにやさしい活動を行っていること。

ア　従業員に対する家庭と仕事の両立支援

イ　地域での企業活動や子育て活動との協働による支援

(3) 従業員が１人以上在籍していること。

２　前項の規定に関わらず、市長は、次の各号のいずれかに該当すると認める企業を対象としないことができる。その際、必要に応じて名古屋市子育て支援企業認定審査会条例（以下「条例」という。）第１条の規定により設置する名古屋市子育て支援企業認定審査会（以下「認定審査会」という。）の意見を聞くことができる。

(1) 過去３年間に、この制度の趣旨を著しく逸脱するような社会的不正行為を行った企業

(2) 過去３年間に、虚偽の申告その他不正な手段により第７条第１項の認定を受けようとした企業

(3) 過去３年間に、労働関係法令に違反する重大な事実がある企業

(4) 名古屋市暴力団排除条例（平成24年名古屋市条例第19号）第２条第２号に規定する暴力団員（以下「暴力団員」という。）が役員となっている企業又は同第１号に規定する暴力団若しくは暴力団員と密接な関係を有する企業

（認定範囲）

第４条　前条に規定する子育て支援企業として認定する企業の認定範囲は、企業単位とする。

（募集及び申請）

第５条　子育て支援企業の認定を受けようとする企業の代表者は、子育て支援企業認定（新規・更新）申請書（第１号様式）（以下「認定申請書」という。）を市長に提出するものとする。
２　前項の認定申請書には、記載内容に関する説明資料、写真、図面等（以下「説明資料等」という。）を書面又は電磁的記録によって添付することができる。

（認定審査会の所掌事務等）
第６条　条例第２条に規定する子育て支援を行う企業の認定に関する事項は次に掲げるとおりとする。
(1) 第３条第２項に関すること。
(2) 第７条に関すること。
(3) 第10条第２項に関すること。
(4) 第12条第１項に関すること。
(5) 第13条第２項に関すること。
(6) その他子育て支援企業認定・表彰制度に関すること。
２　条例第４条に定める委員のうち、一部は公募するものとする。
３　委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。
４　会長は、必要があると認めるときは、関係者を会議に参加させることができる。

（認定審査等）
第７条　子育て支援企業の認定は、認定審査会の意見を受けて、市長が行う。
２　認定審査会は、別表（認定基準）に基づき認定申請書及び説明資料等を審査し、その審査結果について市長に意見を述べるものとする。

（認定証の交付等）
第８条　市長は、子育て支援企業として認定した企業に、子育て支援企業認定証及び認定プレートを交付する。
２　子育て支援企業は、認定マーク（第２号様式）をその企業が発行する印刷物等に表示することができる。
３　前項に規定する認定マークの使用を希望する子育て支援企業は、認定マーク使用届出書（第３号様式）により市長に届け出なければならない。

（変更・廃止の届出）
第９条　子育て支援企業は、次の各号に掲げる場合には、子育て支援企業申請事項（変更・廃止）届出書（第４号様式）を市長に提出しなければならない。
(1) 企業及び事業所の名称を変更したとき。
(2) 企業及び事業所の住所を変更したとき。
(3) 認定申請書に記載した企業全体の従業員数が０人となったとき、子育て支援に関する取組内容又は実施状況に変更があったとき。
(4) 合併又は解散、事業の休止又は廃止等事業活動の存続に関する事項があったとき。

（確認調査）
第10条　市長は、企業に対して聞き取り調査又は現地調査を実施し、申請内容の確認を行うことができる。
2　市長は、前項の聞き取り調査又は現地調査の結果、取組内容又はその実施状況に大きな変更があったとき等には、認定審査会の審査に付すことができる。

（認定の更新）
第11条　子育て支援企業は、新規認定後3年目に第5条の規定を準用した更新手続きを行うことができる。
2　前項により認定を更新した子育て支援企業は、以後、5年ごとに第5条の規定を準用した更新手続きを行うことができる。

（認定の取消し）
第12条　市長は、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、認定の取消を行うことができる。その際、必要に応じて認定審査会の意見を聞くことができる。
(1) この制度の趣旨を著しく逸脱するような社会的不正行為を行ったと認められるとき又は第5条第1項の申請をした当時に第3条第2項第1号に該当していたことが判明したとき。
(2) 虚偽の申告その他不正な手段により第7条第1項の認定を受けたとき。
(3) 第3条第1項の要件を満たさなくなったとき。
(4) 第3条第2項第3号及び第4号に該当することとなったとき又は第5条第1項の申請をした当時に第3条第2項第3号及び第4号に該当していたことが判明したとき。
2　第1項第1号及び第2号の規定により認定の取消しを受けた企業は、認定の取消しの通知を受けた日の翌日から起算して3年間、認定を申請することができない。

（表彰）
第13条　市長は、子育て支援企業として認定を受けた企業のうち、特に優れた取組を実施している企業を表彰することができる。
2　表彰を受ける企業の選考は、認定審査会の意見を受けて、市長が行うものとする。
3　市長表彰状の贈呈の期日、場所、員数等は別に定める。
4　贈呈は表彰状及び記念品を授与する。この場合において、表彰状の文面は別に定める。

（広報）
第14条　市は、子育て支援企業として認定を受けた企業の子育てにやさしい取組事例について、市公式ウェブサイト等により普及啓発に努めるものとする。

（補則）
第15条　この要綱に関する事務は、子ども青少年局企画経理課が行う。
2　この要綱に定めるもののほか、子育て支援企業認定・表彰制度に関して必要な事項は、市長が定める。

附　則

1　この要綱は、平成19年11月７日から施行する。

2　最初に依頼される認定審査会の委員の任期は、第６条第４項本文の規定にかかわらず、平21年３月31日までとする。

附　則

この要綱は、平成20年７月７日から施行する。

附　則

この要綱は、平成21年７月13日から施行する。

附　則

この要綱は、平成21年10月１日から施行する。

附　則

この要綱は、平成22年３月25日から施行する。

附　則

この要綱は、平成23年３月25日から施行する。

附　則

1　この要綱は、平成24年４月１日（以下「施行日」という。）から施行する。

2　この要綱に基づく名古屋市子育て支援企業認定･表彰制度の手続その他の行為は、この要綱の施行日前においても行うことができる。

附　則

この要綱は、平成25年３月26日から施行する。

附　則

この要綱は、平成27年４月１日から施行する。

附　則

この要綱は、平成28年４月28日から施行する。

附　則

この要綱は、平成29年４月27日から施行する。

附　則

この要綱は、平成30年４月１日から施行する。

附　則

この要綱は、平成30年６月25日から施行する。

附　則

この要綱は、平成31年４月１日から施行する。

附　則

この要綱は、令和元年６月18日から施行する。

附　則

1　この要綱は、令和２年６月29日（以下「施行日」という。）から施行する。

2　施行日前にこの要綱による改正前の名古屋市子育て支援企業認定・表彰制度実施要綱第11条の規定に基づき認定の更新の手続を行った企業の認定の更新の取扱いについては、なお従前の例による。

附　則

この要綱は、令和２年12月１日から施行する。

附　則

この要綱は、令和４年４月１日から施行する。

附　則

この要綱は、令和５年４月１日から施行する。

附　則

この要綱は、令和６年４月１日から施行する。

附　則

この要綱は、令和７年７月１日から施行する。

附　則

１　この要綱は、令和８年４月１日（以下「施行日」という。）から施行する。

２　施行日前に改正前の要綱に基づき認定を受けた企業の取扱いについては、次回の認定更新まで、なお従前の例による。