

令和8年度

# 家庭と仕事の 両立支援推進企業 登録制度 変更申請手続き



「両立支援推進企業マーク」

※評価項目は新規募集終了時点（令和5年度末時点）の法律を基準に判断しますが、育児・介護休業法は、令和7年度に改正されております。可能な範囲で、最新の法改正を踏まえた制度整備等を進めてください。



東京都労働相談情報センター

## I 家庭と仕事の両立支援推進企業登録制度 とは (P.2～)

- 1 事業目的
- 2 事業内容
- 3 登録のメリット
- 4 登録対象
- 5 登録の有効期間
- 6 募集期間

【用語の説明】

【各制度の説明】

## II 登録の要件 (P.6～)

- 1 登録企業の要件
- 2 申請手続きの流れ
- 3 対象となる制度（評価項目）
- 4 制度整備、利用実績の対象範囲
- 5 現地調査（必須）
- 6 登録企業の決定（登録基準、採点方法）
- 7 登録内容の公表

## III 申請方法等（各申請共通） (P.13～)

- 1 申請方法等
- 2 登録申請の撤回

## IV 登録申請（変更登録） (P.14～)

## V 変更届出、登録の抹消、その他留意事項 (P.16～)

- 1 登録内容（企業情報等）の変更届出
- 2 登録の抹消
- 3 その他留意事項

【お問い合わせ先】 (P.17)

⑦ よくある質問 (P.18～)

採点シート (P.24,25)

事業のご案内は「TOKYOはたらくネット」でもご覧いただけます。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/ryoritsu/touroku/>



# 家庭と仕事の両立支援推進企業登録制度 変更申請手続き

## I 家庭と仕事の両立支援推進企業登録制度とは

### 1 事業目的

育児・介護など家庭と仕事の両立に積極的に取り組む企業等を「東京都家庭と仕事の両立支援推進登録企業」（以下「登録企業」という。）として登録し、その取組を広く発信することで、都内企業等の家庭と仕事の両立支援の取組を後押しし、雇用環境の整備を推進することを目的としています。

登録企業の優れた取組などの情報は、東京都が特設するWebサイト（「家庭と仕事の両立支援ポータルサイト」<https://www.katei-ryouritsu.metro.tokyo.lg.jp/>）やイベント等で周知することによりイメージアップを図り、家庭と仕事の両立支援制度の充実へ向けた機運を醸成していきます。

### 2 事業内容

「育児と仕事の両立支援」「介護と仕事の両立支援」の2種類について、それぞれ制度の整備状況と利用実績状況を確認します。提出された申請書類と、東京都の両立支援推進員が企業等を訪問する現地調査に基づき、評価・確認を行います。東京都独自の登録基準により、「育児と仕事の両立支援」「介護と仕事の両立支援」のいずれか一方に★が1個以上付与されると、登録企業として登録します。

登録基準となる両立支援制度については、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号。以下「育介法」という。）に規定されている育児や介護に関する制度を中心に、原則、育介法を上回る内容に設定しています。

登録企業になると、制度整備や利用実績状況に応じた★の数（1～3個）が付いたシンボルマーク「両立支援推進企業マーク」を付与し、東京都「家庭と仕事の両立支援ポータルサイト」にて広く発信します。

「育児と仕事の両立支援」「介護と仕事の両立支援」の両立支援制度の詳細は別紙「制度チェックシート」をご参照ください。

### 3 登録のメリット

(1) 「家庭と仕事の両立支援ポータルサイト」に、企業情報のほか、登録内容（取得マーク等）を公表します。

〈公表する情報〉

企業等の名称、所在地、業種、ホームページアドレス、従業員数、業務内容、育児との両立に関する評価結果、介護との両立に関する評価結果、取得マーク、企業PR等
--

(2) 活動にあたり、シンボルマークを使用することができます。

「両立支援推進企業マーク」をリーフレットや名刺に印刷できるほか、ホームページ等

に掲載し、自社の取組をPRしていただけます。

(3) 登録証を発行します。

登録時に、企業等の名称や「両立支援推進企業マーク」を記載した「東京都家庭と仕事の両立支援推進企業登録証」を発行します。登録証を掲示することで、自社の取組を内外にPRしていただけます。

(4) 東京都のライフ・ワーク・バランスに関するイベントにて登録企業の紹介を予定しています。

(5) (中小企業のみ) 中小企業紹介&情報冊子「東京カイヤハッケン伝」

(<https://www.kaisyahakken.metro.tokyo.lg.jp/>) に掲載する場合があります。

(6) (都内中小企業のみ\*1) 本事業に取り組んでいる中小企業は、東京都中小企業制度融資「女性活躍推進融資(TOKYOウイメン・ビズ・サポート)」の対象となり、信用保証料2/3補助や利率優遇を受けることができます。詳細は、下記URLにてご確認ください。

\*1 中小企業の定義は本事業と異なります。詳細は以下問合せ先・URLにてご確認ください。

※ 中小企業制度融資では、他にもご利用いただけるメニューがあります。お問い合わせは、東京都産業労働局金融部金融課(電話:03-5320-4877)までお願いいたします。

URL: <https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/chushou/kinyu/youshi/youshi/youkou/>

#### 4 登録対象

都内に本社又は支店・営業所等の事業所を置く企業、社団法人、財団法人、NPO法人等(II登録の要件 参照)

※その他にも要件があります。詳細は、II登録の要件をご参照ください。

※登録は事業所単位ではなく企業・団体単位です。

※新規の募集は行っておりません。

#### 5 登録の有効期間(変更登録)

登録決定日から起算し、令和9年3月31日まで

#### 6 募集期間

##### (1) 変更登録申請

令和8年4月1日(水)～令和8年12月28日(月)(※郵送の場合は消印有効)

※申請いただいた後に、必要に応じて、現地調査を行います。令和9年1月末日までに現地調査が実施できない場合は、原則、本年度の登録申請はできませんのでご注意ください。

## (2) 変更届出（企業情報等の変更）※

随時

※手続きについては、V 変更届出、登録の抹消、その他留意事項を参照してください。

### 【用語の説明】

#### ・登録企業

「東京都家庭と仕事の両立支援推進登録企業」の略称

#### ・中小企業等

常時雇用する従業員の数が300人以下の企業、社団法人、財団法人、NPO法人等  
※本登録制度における大企業とは、上記従業員の数が301人以上の企業、社団法人、財団法人、NPO法人等となります。

#### ・常時雇用する従業員

常時雇用する従業員とは次の①～③を指し、登録型派遣労働者は除きます。

- ① 期間の定めなく雇用されている従業員
- ② 有期雇用の場合、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている従業員又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる(※)従業員
- ③ 日々雇用契約が更新される従業員でも、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている従業員又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる(※)従業員

※「見込まれる」とは、労働契約書等により1年を超える期間まで引き続き雇用契約が締結されていることを指します。

#### ・正社員

期間の定めのない労働契約を締結する従業員であって、就業規則等に規定する賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給、昇格などの労働条件が適用されるなど、長期雇用を前提とした待遇を受けている従業員をいいます。

## 【各制度の説明】

### ・ 育介法

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）

### ・ 育児休業

育介法に定める育児休業制度

### ・ 看護休暇

育介法に定める子の看護等休暇制度

### ・ 育児に関する目的で利用できる休暇

育児と仕事との両立支援を目的とした休暇制度。男性、女性ともに取得可能な制度とします。

例) 学校行事参加休暇、育児目的で利用できる積立有給休暇 など

### ・ 介護休業

育介法に定める介護休業制度

### ・ 介護休暇

育介法に定める介護休暇制度

### ・ 介護に関する目的で利用できる休暇

介護と仕事との両立支援を目的とした休暇制度。

例) 介護リフレッシュ休暇、介護目的で利用できる積立有給休暇 など

### ・ 短時間勤務制度

育介法に定める短時間勤務制度

### ・ フレックスタイム制度

始業・終業の時刻を労働者の決定に委ねる制度（労働基準法第32条の3）

### ・ 時差出勤制度

始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度

### ・ テレワーク制度

ICT（情報通信技術）を利用し、場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方。従業員が自宅で勤務する在宅勤務、本社等通常勤務のオフィスのほかに就業スペースを設けて従業員に勤務させるサテライトオフィス勤務、場所を選ばず外出先等でも就業を可能とするモバイルワーク等があります。

### ・ 介護費用支援制度

労働者が利用する介護サービスの費用の一部を事業主が補助する制度

## II 登録の要件

### 1 登録企業の要件

登録企業に登録申請できるのは、以下のすべてを満たしている企業等です。

(1) 都内で事業を営んでいる企業等であること。

ア 本社又は支店・営業所等の事業所が都内に所在すること。

法人の場合は都内に本店登記がある、又は支店・営業所等の事業所が都内にあることとします。個人の場合は事業所が都内にあることとします。

都内の本店又は都内の事務所に営業実態がなく、都に対して法人住民税を申告納付していない場合を除きます。

なお、登録申請は、一企業単位です。支店・営業所単位で登録申請することはできません。

イ 企業のほか、一般社団法人、一般財団法人、医療法人、社会福祉法人、学校法人等、法人税法（昭和40年法律第34号）別表第2の「公益法人等」に該当、又は別表第3の「協同組合等」に該当するもの等も含まれます。ただし、次の①から③のいずれかを満たすものは除きます。

① 構成員相互の親睦、連絡及び意見交換等を主な目的とするもの（同窓会、同好会等）

② 特定団体の構成員又は特定職域の者のみを対象とする福利厚生及び相互救済等を主な目的とするもの

③ 特定個人の精神的、経済的支援を目的とするもの（後援会等）

ウ 個人事業主も含まれます。

エ 大企業も含まれます。

(2) 都内に勤務する常時雇用する従業員（【用語の説明】参照）を2名以上雇用しており、そのうち1名は6か月以上継続して雇用していること。

(3) 加入条件に該当する従業員を雇用保険の被保険者としていること。

(4) 就業規則を作成して労働基準監督署に届出を行っていること。

(5) 過去5年間に重大な法令違反等がないこと。

違法行為による罰則の適用を受けた場合、労働基準監督署により違反の事実が検察官に送致された場合、消費者庁の措置命令があった場合などの法令違反等があった企業は申請できません。また、法令違反等の状況が解消されてから5年が経過している必要があります。

(6) 労働関係法令について、次のアからオをすべて満たしていること。

ア 従業員に支払われる賃金が、就労する地域の最低賃金額（地域別、特定（産業別）最低賃金額）を上回っていること。

イ 固定残業代等の時間当たり金額が時間外労働の割増賃金に違反していないこと、また

固定残業時間を超えて残業を行った場合は、その超過分について通常の時間外労働と同様に、割増賃金が追加で支給されていること。

ウ 法定労働時間を超えて従業員を勤務させる場合は、「時間外・休日労働に関する協定(36協定)」を締結し、遵守していること。

エ 労働基準法第36条第4項(原則として月45時間・年360時間)、第5項(臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合年720時間以内)、第6項第2号(月100時間未満)及び第3号(複数月平均80時間未満)に定める限度を超える時間外・休日労働を行っている従業員がいないこと。

※申請日の前日を起点として、過去1年間における従業員の時間外・休日労働について確認してください。

(例) 申請日が令和8年10月1日の場合、確認期間は令和7年10月1日～令和8年9月30日となります。

オ その他賃金や労働時間等に関する労働関係法令を遵守していること。

(7) 厚生労働大臣の指針に基づき、セクシュアルハラスメント等を防止するための措置を取っていること。

(8) 年次有給休暇取得率が30%以上であること。

対象者は都内勤務の正社員です。正社員を一人も雇用していない場合、他の雇用形態(契約社員、パート等)の方を対象としてください。

年次有給休暇取得率の計算式は以下のとおりです。

$$\text{年次有給休暇取得率} = \frac{\text{正社員の取得日の合計}}{\text{正社員の付与日数の合計}} \times 100$$

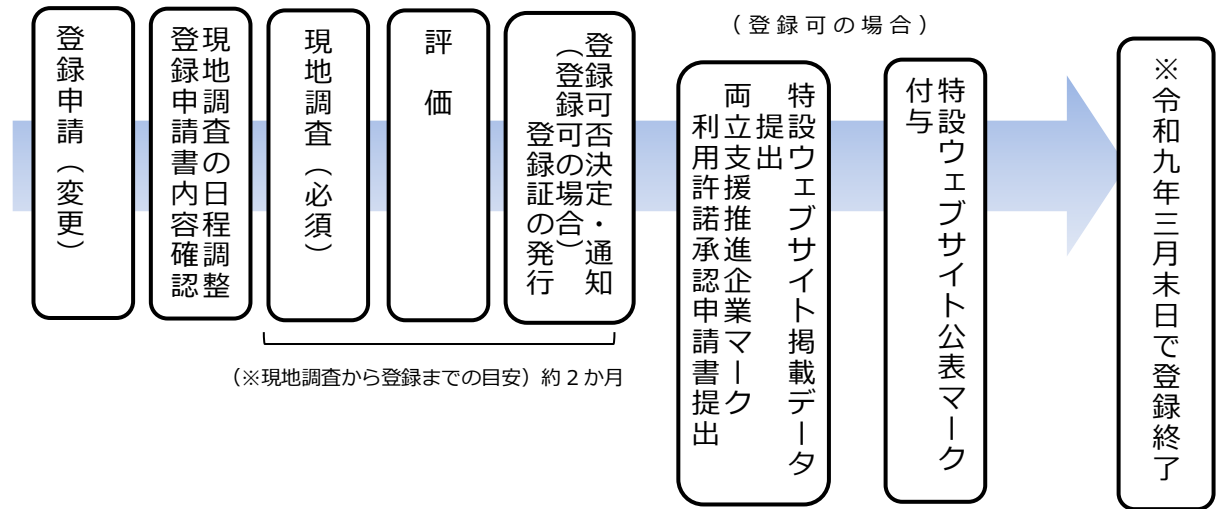
なお、分母の付与日数は、その年の年次有給休暇の締日を基準に正社員に付与された年次有給休暇の日数としてください。取得日には繰越日数を含みます。特別休暇(例 慶弔休暇等)は取得日及び付与日には含みません。

例) 締日 = 12/31 → この日から直近1年間で計算 → 開始日 = 1/1 となり、この期間内の全員分の付与日数を加算し、全員分の取得日数で割る。

(9) 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和23年法律第122号)第2条第1項に規定する風俗営業、同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業、同条第13項に規定する接客業務受託営業及びこれらに類する事業を行っていないこと。

(10) 暴力団員等(東京都暴力団排除条例(平成23年東京都条例第54号。以下「条例」という。)第2条第3号に規定する暴力団員及び同条第4号に規定する暴力団関係者をいう。)、暴力団(同条第2号に規定する暴力団をいう。))及び法人その他の団体の代表者、役員又は使用人その他の従業員若しくは構成員が暴力団員等に該当する者でないこと。

## 2 申請手続きの流れ



## 3 対象となる制度（評価項目）

本事業で対象となる制度の種類は、次のとおりです。

各制度の詳細内容は、別紙「制度チェックシート」を参照してください。

なお、これらの制度は、就業規則等に規定され、労働基準監督署に届出がされている必要があります。

（「相談窓口・研修」の各項目については、就業規則等に規定されていなくても可。）

また、各制度に対する評価は、新規募集終了時点（令和5年度末時点）で施行されていた法律を基準として、法令に沿った規定整備が行われているかどうかを判断します。

（※就業規則等の施行日や、現地調査実施時点ではありません。）

（※評価は新規募集終了時点（令和5年度末時点）の法律を基準に判断しますが、育児・介護休業法は、令和7年度に改正されております。可能な範囲で、最新の法改正を踏まえた制度整備等を進めてください。）

### 【育児と仕事の両立支援】

育児休業	（中小企業【用語の説明】参照）法定通りに育児休業が定められている。 （大企業）保育所等に落選したなどの事情がなくても子が1歳以上でも育児休業を取得可能、又は、保育所等に落選した場合に、2歳を超えても育児休業を取得可能。
	男性従業員が15日以上の育児休業を取得している。
子育て関係の休暇	（中小企業）看護休暇について、法定通りに対象となる子が1人の場合は5日以上（2人以上の場合は10日以上）であることが定められている。 （大企業）看護休暇について、対象となる子が1人の場合は6日以上（2人以上の場合は11日以上）と定められている。
	（中小企業）看護休暇について、法定通りに時間単位で分割して取得できることが定められている。 （大企業）看護休暇について、時間単位で分割して取得ができ、かつ、中抜け可能であることが定められている。

	看護休暇を小学校就学以上の子を持つ従業員も取得できる。
	法定日数分の全期間について、看護休暇が有給である。
	看護休暇以外で、育児に関する目的で利用できる休暇制度がある。
	配偶者が出産したときの休暇制度がある。
柔軟な働き方の制度	(中小企業) 法定通りに3歳に満たない子を養育する従業員に、短時間勤務制度が定められている。 (大企業) 3歳以上の子を持つ従業員にも短時間勤務制度がある。
	育児をする従業員が利用できるフレックスタイム制度又は時差出勤制度がある。
	育児をする従業員が利用できるテレワーク制度がある。
相談窓口・研修	相談員又は相談窓口の設置がある。
	育児との両立に関する管理職に対する研修を行っている。
	育児との両立に関する社内制度の周知を行っている。

### 【介護と仕事の両立支援】

介護休業	(中小企業) 法定通りに介護休業が定められている。 (大企業) 介護休業が94日以上取得できる制度がある。
	(中小企業) 法定通りに介護休業が3分割にできる旨が定められている。 (大企業) 介護休業が4分割以上にできる旨が定められている。
介護のための休暇	(中小企業) 介護休暇について、法定通りに対象となる家族が1人の場合は5日以上(2人以上の場合は10日以上)であることが定められている。 (大企業) 対象となる家族が1人の場合は6日以上(2人以上の場合は11日以上)と定められている。
	(中小企業) 介護休暇について、法定通りに時間単位で分割して取得できることが定められている。 (大企業) 介護休暇について、時間単位で分割して取得ができ、かつ、中抜け可能であることが定められている。
	法定日数分の全期間について、介護休暇が有給である。
	介護休暇以外で、介護に関する目的で利用できる休暇制度がある。
柔軟な働き方の制度	介護をする従業員が利用できる短時間勤務制度がある。
	介護をする従業員が利用できるフレックスタイム制度又は時差出勤制度がある。
	介護費用の一部を支援する制度がある。
	介護をする従業員が利用できるテレワーク制度がある。
相談窓口・研修	相談員又は相談窓口の設置がある。
	介護との両立に関する管理職に対する研修を行っている。
	介護との両立に関する社内制度の周知を行っている。
	ハンドブック等、介護全般に関する会社独自の普及啓発資料を作成している。

#### ☛ 「法定通り」とは？

各制度の要件詳細については、育介法をご確認ください。

なお、育介法における制度の概要や育児・介護休業等に関する規則の規定例等は、厚生労働省のホームページに掲載されています。

(参考) 育介法に関する厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

## 4 制度整備、利用実績の対象範囲

### (1) 対象事業所

都内事業所すべて

※都外事業所は含みません。

### (2) 対象者

都内で常時雇用する従業員（【用語の説明】参照）

※利用実績の確認は、各制度につき1名分で結構です。都内の複数の従業員において利用実績が有る場合は、そのうちいずれか1名の方を対象としてください。

※複数の事業所において利用実績が有る場合も、いずれか一つの都内の事業所における1名の方を対象としてください。

### (3) 制度等利用実績の確認対象期間

申請日の属する年度（申請日まで）に加え、過去3年度分

※社内制度として試行又は運用で導入されていたとしても、就業規則やその他社内規程に明文化され、かつ労働基準監督署に届け出られていなければ、制度及び利用実績ともに確認対象外となります。

(例) 申請日が令和8年10月15日（令和8年度）の場合

制度等の利用実績確認対象期間：令和5年度～令和8年度

（令和5年4月1日～令和8年10月15日）

※利用実績のあった当時に適用されていた就業規則等と、申請時に提出いただいた最新の就業規則等とで制度内容が異なる場合は、利用実績のあった当時に適用されていた就業規則等により利用実績を確認します。この場合、当時の就業規則等が当時施行されていた法令に沿った規定であり、かつ、評価項目にある制度要件を満たしていることが必要です。

なお、利用実績のあった当時に適用されていた就業規則等に規定されていた制度が、最新の就業規則等に規定されていない場合は、制度整備がされているとは認められず、実績の確認対象にもなりません。

#### (4) 利用実績の確認

下記確認順により利用実績を確認してください。

##### 【確認順】

- 1 まず、各制度の有無を把握します。①就業規則に明文化されていること、かつ、②制度要件（別紙「制度チェックシート」参照）を満たしていることを確認してください。
- 2 次に、制度が整備されていたら、利用実績の有無を確認してください。
  - (1) 正社員を雇用している場合  
正社員の利用実績の有無を確認してください。  
ひとつの事業所で利用実績が無かったら、他の事業所の利用実績を確認してください。
  - (2) すべての事業所で、正社員の利用実績が無かった場合  
正社員で利用実績が無かった場合のみ、正社員以外の方について利用実績の有無を確認してください。
  - (3) 正社員を1人も雇用していない場合  
上記(2)同様、正社員以外の方について利用実績を確認してください。

#### 5 現地調査（必須）

##### (1) 訪問にあたって

申請書を提出後、東京都の両立支援推進員が申請企業に連絡し、訪問日程を調整します。  
(テレビ会議システム等リモートでの対応はいたしません。)

その際、現地調査にてご準備いただく書面等についてもご連絡します。(現地調査時に確認する書類の例は別紙「制度チェックシート」をご参照ください。)

訪問時には、申請書の内容に基づいて、制度の整備が適切にされているか、実際に利用されているかについて、ご準備いただいた書面等にて確認します。

訪問の日程については、書類提出が代理人によるものであっても、申請企業宛てにご連絡します。また、訪問の際は、申請企業のご担当者が同席のうえご対応いただくようお願いいたします。

なお、制度の利用実績の確認において必要となるため、制度を利用された従業員の方の個人名等を特定させていただきますので、予めご了承ください。

##### (2) 現地調査の実施場所

(申請企業の) 都内本社 又は 都内にある主たる事業所

##### (3) 調査方法

下記①②について、都の両立支援推進員が申請企業を訪問し、ヒアリング及び書類の確認を行います。申請企業のご担当者は、同席のうえご対応をお願いいたします。

###### ① 制度の整備状況

訪問前（申請時）にご提出いただいた就業規則や育児介護規程等に基づき、確認します。

## ② 制度の利用状況

訪問時に、書面（例：休暇申請書、出勤簿等）等にて確認しますので事前にご準備をお願いします。

ご準備いただく書面等については、事前にご連絡します。

複数の事業所において利用実績が有る場合、書面等は（２）現地調査の実施場所に集めていただくようお願いいたします。

ご用意いただく書面等は、原本でお願いします。

なお、必要に応じてこれ以外の書類の閲覧を求めたり、書類のコピー（本事業に関係のない個人情報は抹消します）をご提出いただいたりする場合があります。

## 6 登録企業の決定（登録基準、採点方法）

申請後、現地調査を行い、審査にて適切とされた制度及び利用実績の数を下記の基準と照らし合わせたうえで、登録企業の決定を行います。

「育児と仕事の両立支援」「介護と仕事の両立支援」のいずれか一方に★が1個以上付与されると、登録となります。

なお、確定した★の数に応じた「両立支援推進企業マーク」をご使用いただけます。（マークの使用にあたっては別途申請が必要になりますので、登録時にご案内します。）

### 【登録基準】

制度：一つにつき 0.5 点  
利用実績：一つにつき 1 点  
育児・介護それぞれ 14 項目、20 点満点で採点

8 点以上 ★ 12 点以上 ★★ 16 点以上 ★★★

※ 登録には、育児 8 点以上 又は 介護 8 点以上 が必要です。

（例）登録が可能となる★の数

【「育児」★1、「介護」★0】又は【「育児」★0、「介護」★1】

### 【採点方法】

各事業所の制度の整備状況と利用状況を合わせて、ひとつの採点表を完成させます。

採点は企業単位で行います。複数の事業所をお持ちの場合でも、事業所ごとには採点を行いません。

全ての都内事業所で制度が整備されていなくても、いずれか1事業所で整備されていれば評価を行います。また、利用実績についても同様に、いずれか1事業所で利用があれば評価を行います。

（例）A、B、Cの3つの事業所が都内にある企業の場合

A、Bの事業所は、育児休業と看護休暇において、法を上回る制度整備を行っている。しかし、C事業所は法定どおりの制度整備しか行っていない。

利用実績をみると、A事業所は育児休業の利用実績はあるが看護休暇の利用実績はない。しかし、B事業所は看護休暇の利用実績がある。

⇒ 1企業単位で審査を行うため、育児休業と看護休暇において、制度及び実績ともに

「あり」となる。

## 7 登録内容の公表

登録決定後、「家庭と仕事の両立支援ポータルサイト」に、企業情報のほか、登録内容（取得マーク等）を公表します。（公表項目はI 3（1）を参照してください。）

「家庭と仕事の両立支援ポータルサイト」への掲載手続きについては、登録決定となった場合にお知らせします。

登録期間中は継続して掲載します。なお、登録期間が満了し更新しなかった場合、登録抹消となった場合等、登録が終了となりましたら、「家庭と仕事の両立支援ポータルサイト」への掲載も終了します。

## Ⅲ 申請方法等（各申請共通）

### 1 申請方法等

#### （1）申請書類各種様式の入手方法

東京都産業労働局雇用就業部ホームページ「TOKYOはたらくネット」からダウンロードできます。

「TOKYOはたらくネット」

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/ryoritsu/touroku/>

#### （2）提出方法及び提出先

- ・提出方法 メール・郵送

※持参でも受け付けます（※持参する場合は、必ず事前に電話予約のうえ来所してください。）

受付時間：午前9時から正午まで、午後1時から午後4時まで

（土日祝日・年末年始（12月29日～1月3日）を除きます。）

- ・提出先 東京都労働相談情報センター企業支援担当（両立支援推進企業担当）宛  
（メール）[S0000498@section.metro.tokyo.jp](mailto:S0000498@section.metro.tokyo.jp)

※メールの件名を「家庭と仕事の両立支援推進企業登録申請」としてください。

※一両日中にメールもしくはお電話で受領確認のご連絡をいたします。

連絡がない場合、お手数ですが下記電話番号までお電話ください。

（郵送・持参）〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9階

電話：03-5211-2248

#### （3）申請に関しての注意事項

- ① 提出された書類はお返ししません。
- ② 必要に応じて、募集要項に記載のない書類の提出を求めたり、確認を行ったりする場合があります。
- ③ 委任状を提出する場合は、代表者印を必ず押印してください。（メールで申請される場合は、PDFにして添付してください。）

代表者印は、法務局に印鑑登録されたものを押印してください。代表者個人印の押印や印鑑登録証明書の提出は不要です。また、角印の会社印は不可です。

- ④ 登録決定の通知は、代理提出がされた場合でも申請企業宛に送付します。
- ⑤ 申請書類に受理印の押印が必要な場合は、申請書（様式第5号、様式第7-1号）（※別紙1及び別紙2を除く）の写しを1部、申請時にあわせて提出してください。受理印を押印し、申請企業宛に返却します。

※なお、控えへの受理印の押印は、受理の事実を確認するものです。登録の可否については、別途通知します。  
※メールでの申請の場合で、受理印が必要な場合はその旨お申出ください。

## 2 登録申請の撤回

登録決定前に申請を取り下げる場合には、速やかに登録申請撤回届出書（様式第3号）を提出してください。申請の撤回を行った場合でも、募集期間中に再度の申請は可能です。

## IV 登録申請（変更登録） ※令和8年度は更新登録の申請は受け付けておりません。

登録時情報（制度の整備と利用状況）に関して登録内容の変更を希望する場合は、変更登録申請の手続きが必要です。

なお、必要に応じて、現地調査を実施します。

### 1 提出書類

ア 東京都家庭と仕事の両立支援推進企業登録制度 変更登録申請書（様式第7号-1、別紙1・2）

イ 誓約書（様式第2号）

ウ 就業規則、その他社内規程（以下、「就業規則等」という。）

- ① 最新の就業規則等の写し
- ② 労働基準監督署へ届け出たときの届出印が確認できるもの（就業規則本体のほか、今回の申請において提出する規程類すべてにおいて必要です。なお、労働基準監督署への届出を電子申請で行っている場合、電子申請が受け付けられたことが分かるものをご提出ください。）
- ③ 労使協定の写し（労使協定で制度の対象者を除外している場合・制度内容を定めている場合。36協定の提出は不要です。）

労使協定の締結により育児休業、介護休業等の対象者を除外する場合、フレックスタイム制度を導入している場合は必ずご提出ください。なお、フレックスタイム制度の清算期間が1か月を超える場合には、労働基準監督署の届出印が押してある労使協定の写しをご提出ください。

- ④ （必要に応じて）「同一の就業規則が適用されている事業所一覧」（様式）

■ その他社内規程で必要となるもの

就業規則本体のほか、育児介護休業規程・在宅勤務（テレワーク勤務）規程などがある場合は、あわせて提出してください。なお、その他社内規程については、例えば稟議規程、出張規程や社宅規程等の本登録制度における制度・実績確認とは関連がないと思われるものは提出の必要はありません。制度内容を確認できる規程を提出して

いただければ結構です。

■ 都外に事業所がある場合

都外事業所分の提出は不要です。都内事業所分のみを提出してください。

■ 複数の事業所で同じ規定内容の場合

いずれか一つの事業所の規定をご提出いただければ結構です。

ただし、「同一の就業規則が適用されている事業所一覧」(様式)に、共通で使用している事業所の名称を記載のうえ、あわせて提出してください。利用実績のある都内事業所のみで結構です。なお、本社と複数の事業所が都内にあっても利用実績は本社のみの場合、「同一の就業規則が適用されている事業所一覧」(様式)の提出は必要ありません。

■ 正社員以外の方で利用実績が有る場合に必要となるもの

正社員以外の方に適用されている就業規則等

■ 就業規則等を改定しており、利用実績のあった当時の就業規則等と申請日現在の就業規則等が異なる場合に必要となるもの

(利用実績がある場合のみ) 従業員が制度を利用した当時の制度内容がわかるもの  
(新旧対照表や改訂前の就業規則等 など)

エ 会社案内又は会社概要

企業等の名称、代表者、都内事業所の名称及び所在地、事業内容等が確認できるものとします。ホームページの写しも可。

オ 相談員・相談窓口の設置が分かるもの(評価項目「相談員又は相談窓口の設置がある」を申請する場合。周知文書・任命書・社内イントラ画面等を印刷したものをご提出ください。)

カ 研修資料(評価項目「育児・介護との両立に関する管理職に対する研修を行っている」を申請する場合。研修資料のほかに、研修の日時や参加者が分かる資料、研修開催の通知文等もご提出ください。)

キ ハンドブック等、介護全般に関する普及啓発資料(介護の評価項目「ハンドブック等、介護全般に関する会社独自の普及啓発資料を作成している」を申請する場合。資料の写しをご提出ください。)

ク 委任状(書類提出を社外の代理人(社会保険労務士等)に依頼する場合) (様式)

## 2 変更登録申請受付期間

今年度の申請期間は下記のとおりです。

**令和8年4月1日(水)～令和8年12月28日(月) (※消印有効)**

## 3 制度等利用実績の確認対象期間

申請日の属する年度(申請日まで)に加え、過去3年度分

(例) 申請日が令和8年10月15日(令和8年度)の場合

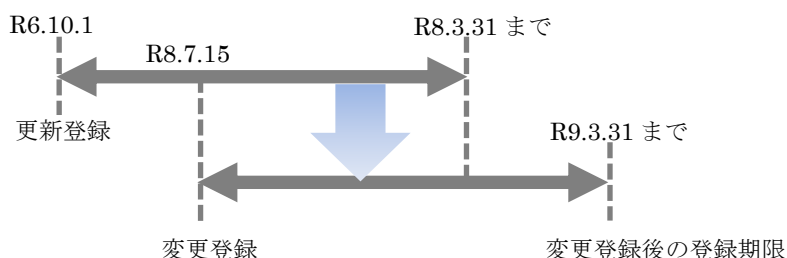
制度等の利用実績確認対象期間: 令和5年度～申請日

(令和5年4月1日～令和8年10月15日)

#### 4 変更登録の有効期間

登録決定日から起算し、令和9年3月31日まで

(例) 令和6年10月1日に更新登録し、令和8年7月15日に変更登録を行った場合  
有効期間は、令和9年3月31日までとなります。



#### 5 変更登録申請に関する注意事項

変更登録申請ができる回数は、各年度につき1回限りとします。

変更登録決定、更新登録決定が行われた年度においては、変更登録申請を行うことはできません。

また、変更登録申請で変更できる情報は、制度の整備と利用状況のみです。名称等の企業情報を変更する場合は、別途「変更届出」の手続きが必要です。

## V 変更届出、登録の抹消、その他留意事項

### 1 登録内容（企業情報等）の変更届出

登録内容のうち、企業情報等を変更する場合は、速やかに届け出てください。

#### (1) 変更届出が必要な項目

- ア 企業等の名称
- イ 所在地
- ウ 代表者名
- エ 連絡先（電話番号、FAX番号、メールアドレス）
- オ （自社ホームページがある場合）ホームページアドレス

#### (2) 受付期間

随時

#### (3) 提出書類

- ア 変更届出書（様式第7-2号）
- イ その他、変更部分を確認できる書類等
- ウ （「企業等の名称」を変更する場合のみ）登録証

## 2 登録の抹消

登録企業は、登録の抹消を希望する場合には、登録抹消申請書（様式第9号）を提出するとともに、登録証を返却してください。「家庭と仕事の両立支援ポータルサイト」から当該企業の情報等を削除します。

また、次のいずれかに該当した場合は、登録を抹消することがあります。

- (1) II「1 登録企業の要件」に合致しなくなったとき
- (2) 登録決定の内容又はこれに付した条件に違反したとき
- (3) 廃業、倒産等により、企業等の存続が客観的に不可能になったとき
- (4) 登録企業（法人その他の団体にあつては、代表者、役員又は使用人その他の従業員若しくは構成員を含む。）が、暴力団員等に該当するに至ったとき
- (5) 法令又は要綱及び知事の指示に違反したとき

## 3 その他留意事項

- (1) 本事業は、この募集要項によるほか、「家庭と仕事の両立支援推進企業登録制度実施要綱」、「家庭と仕事の両立支援推進企業登録制度実施要領」の定めるところに従って実施されません。
- (2) 東京都は、提出された書類等に含まれる個人情報の取扱いにあたっては、「個人情報の保護に関する法律」及びその他の関係法令に基づいて管理します。申請にあたって、提出書類に本事業に関係のない個人情報が含まれている場合、必要に応じてその部分を黒塗りする等の対応をお願いします。（マイナンバーが記載されている書類は受け取ることができません。）

### 【お問い合わせ先】

東京都労働相談情報センター事業普及課企業支援担当（両立支援推進企業担当）  
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋 3-10-3 東京しごとセンター 9階  
電話：03-5211-2248

## ① よくある質問

### 【登録企業の要件】

Q 1 「労働基準法第36条第4項、第5項、第6項第2号及び第3号(※)に定める限度を超える時間外・休日労働を行っている従業員がいないこと」とありますが、提出書類はありますか？

また、管理監督者も対象に含まれますか？

#### ※概要

- ・時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできません。
- ・臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、時間外労働は年720時間以内、時間外労働と休日労働の合計は月100時間未満かつ2～6か月平均が全て月80時間以内である必要があります。
- ・原則である月45時期間を超えることができるのは、年6か月までです。

A 1 誓約書の提出をもって確認させていただきます。

必ず、労働基準法第36条第4項、第5項、第6項第2号及び第3号に定める限度を超える時間外・休日労働を行っている従業員がいないことを確認したうえで、誓約書を提出してください。

また、管理監督者は含まれません。

Q 2 年次有給休暇取得率が30%であることになっていますが、提出書類はありますか？

また、対象者には定年退職者、中途入社者も含めて計算するのでしょうか？管理監督者も対象に含まれますか？

A 2 誓約書の提出をもって確認させていただきます。必ず、年次有給休暇取得率が30%以上であることを確認したうえで、誓約書を提出してください。

年次有給休暇取得率は、申請時点で雇用している正社員全員を対象として算出してください。なお、管理監督者も含めてください。

Q 3 年次有給休暇取得率が30%以上であることを確認する際、対象期間はどうなりますか？  
ちなみに、有給休暇は各人の入社毎に入社月から付与しています。

A 3 従業員によって付与する月が異なる場合、各人ごとに直近の付与日から1年間さかのぼって計算してください。

Q 4 セクシュアルハラスメント等を防止するための措置とは、具体的にはどのようなものですか？

A 4 就業規則や規程で定めていること、掲示板やポスターでの周知、リーフレット等の作成、配布、研修の実施等です。いずれかの措置の実施を確認できるものが必要となります。

Q 5 都内に事業所はありますが、業務を行う従業員の大半が在宅勤務者です。このような場合でも登録は可能ですか？

A 5 まず、都内の事業所に営業実態があり、法人都民税を申告納付していることが必要です。

そのうえで、都内の事業所に勤務する常時雇用する従業員を2名以上雇用しており、そのうち1名は6か月以上継続して雇用していることが必要です。実際に、都内の事業所の所在地に通勤する従業員が2名もおらず従業員の大半が在宅勤務者の場合、在宅勤務者の勤怠管理や業務管理等を都内の事業所が行っているかなど、都内の事業所に所属している実態があるかどうかを確認します。なお、在宅勤務者の居住地は問いません。

#### 【登録手続き】

Q 6 グループ内にいくつかの企業があり、親会社の管理部門がそれらグループ内企業の管理業務も担当しています。申請書類をまとめて提出してもよいでしょうか？

A 6 各企業が申請者となるため、1社ごとにそれぞれ提出する必要があります。また、それぞれの企業に担当者を配置していただく必要はありますが、委任状（指定様式あり）を受けて書類提出を代行することは可能です。

Q 7 登録決定すると「家庭と仕事の両立支援ポータルサイト」で企業情報が公開されるとありますが、この項目を減らすことはできますか？

A 7 掲載項目を減らすことはできません。登録決定後、掲載内容について確認をとらせていただきます。

#### 【現地調査】

Q 8 現地調査時に対応するのは、代表者でなければなりませんか？

A 8 代表者の立ち合いは必須ではありません。原則、人事・労務系業務を担当している方にご対応をお願いします。

Q 9 委任状を提出している場合、現地調査では委任先担当者（代理人）のみ立ち会えばよいでしょうか？

A 9 委任状の提出があっても、現地調査時には必ず申請企業の担当者が立ち会う必要があります。（代理人の立ち合いは任意です。）

Q 10 グループ内に複数の企業があり、親会社の管理部門がグループ内企業の制度運用、従業員の給与、社会保険、勤怠管理等の管理業務の全てを担当しています。親会社を代理人とする委任状を提出していますが、現地調査は親会社の担当者が対応してもよいでしょうか？

A 10 委任状の提出があっても、現地調査時には必ず申請企業の担当者が立ち会う必要があります。（代理人の立ち合いは任意です。）

申請企業に管理業務を行う担当者がいない場合でも、申請企業の役員又は従業員の方を申請企業の担当者として選任してください。

Q 11 現地調査は、業務繁忙期を避けていただくことは可能でしょうか？

A 11 両立支援推進員が事前にアポイントを取ってから調査に伺います。時期を後ろ倒しにした

場合であっても、令和9年1月末日までに現地調査が実施できない場合は、原則、本年度の登録申請はできませんのでご注意ください。

Q12 現地調査時にはどのような書類を用意すればよいでしょうか？

A12 募集要項別紙チェックシート（巻末に掲載）を参考に、利用実績ありで申請している制度の利用実績を客観的に確認できる書類を用意してください。なお、社内イントラネットやポータルサイト等を活用されている場合は、パソコンの画面表示でも結構です。なお、現地調査に伺う前に、都の両立支援推進員から事前連絡も行います。

Q13 現地調査は、訪問以外の方法でも可能ですか？

A13 現地調査は、東京都の両立支援推進員による訪問に限ります。

### 【提出書類（登録申請）】

Q14 就業規則とその他規程をまとめて労働基準監督署に届け出ています。届出印は就業規則本体にしか押印はありませんが、問題ないでしょうか？

A14 就業規則とその他規程をまとめて届け出ていることを確認できれば問題ありません。

Q15 様式第5号、様式第7-1号の別紙1及び別紙2の合計得点欄に記入する合計点数は、小数点以下は四捨五入するのでしょうか？

A15 合計点数の小数点以下は、繰り上げ・繰り下げ・切り捨てのいずれも行いません。

Q16 評価項目にある「育児をする従業員」とありますが、育児の対象となる子の年齢は何歳まででしょうか？

A16 18歳未満までは対象に含まれます。

Q17 本社と複数の事業所が都内にありますが、利用実績は本社のみです。「同一の就業規則が適用されている事業所一覧」は提出必要ですか？

A17 「同一の就業規則が適用されている事業所一覧」は提出する必要はありません。複数の事業所において利用実績があり、同じ内容の就業規則を適用している場合は、提出が必要です。

Q18 本社所在地は都外にありますが、利用実績は都内事業所にもあります。都外本社と利用実績のある都内事業所の就業規則が同じ規定内容の場合、「同一の就業規則が適用されている事業所一覧」の提出は必要ですか？

この場合、本社に適用されている就業規則を提出すればよいですか？ちなみに、労働基準監督署への届出は、本社一括の届出を行っており、届出印は都外本社所在地を管轄する労働基準監督署の届出印が押印されています。

A18 「同一の就業規則が適用されている事業所一覧」の提出が必要です。利用実績の確認対象となる都内事業所を明記してください。

本社一括の届出を行っている場合は、都外本社所在地を管轄する労働基準監督署の届出印

が押印された、都外本社分の就業規則を提出してください。なお、本社一括届出の対象に都内事業所が含まれていることを確認できる書面の写しも合わせて提出をお願いします。

### 【制度・利用実績】

Q19 都外にある事業所での利用実績は採点対象になりますか？

A19 利用実績の確認対象は、都内にある事業所です。都外事業所の場合は、実績にカウントされません。

Q20 過去に制度を利用した従業員が、申請時点で離職している場合の取扱いはどうすればよいでしょうか？

A20 申請時点で制度利用者が在籍している・いないにかかわらず、利用実績は登録申請した日が属する年度（申請日まで）に加え、過去3年度分で確認します。

Q21 現行の就業規則に制度の記載はありませんが、実際は社内で制度を運用しており、利用実績がありました。この場合、制度・利用実績ともに認められますか？

A21 社内で運用されていたとしても、就業規則に記載がなかったり、社内規程が労基署に届出がされていないために審査時に制度を対象外と判断した場合は、制度・利用実績ともに認められません。また、新規募集終了時点（令和5年度末時点）で施行されている法令に沿った規定整備が行われていなければ、制度・利用実績ともに認められません。

Q22 利用実績のある従業員が在宅勤務者の場合の利用実績の確認対象者について

① 都外在住者で都内の事業所に所属する在宅勤務者は含まれますか？

② 都内のほかに都外にも事業所があります。都外の事業所に所属する都内在住の在宅勤務者は含まれますか？

A22 在宅勤務者の居住地は問いません。都内の事業所に勤務（所属）していることが必要です。

①：含まれます。②：含まれません。

Q23 失効した年次有給休暇を育児（介護）目的でストックできる制度は、育児（介護）に関する目的で利用できる休暇制度に該当しますか？また、年次有給休暇や看護（介護）休暇以外で、利用目的を限定しておらず育児（介護）目的に利用することもできる制度は育児（介護）に関する目的で利用できる休暇制度に該当しますか？

A23 育児（介護）に関する目的で利用できる休暇制度に該当します。

Q24 「相談員又は相談窓口の設置」には制度と利用実績とで点数をつけることになっていますが、どのような場合に制度あり、利用実績ありとなりますか？

A24 制度・利用実績ともに就業規則やその他社内規程、通知文、相談員の任命書や相談窓口案内等により設置を確認しますが、利用実績確認対象期間に設置されていたことが確認できる場合に利用実績ありとなります。

Q25 相談窓口を実績確認対象期間よりも以前に設置し周知しましたが、制度と利用実績があることになりますか？

A25 相談員又は相談窓口が変更しない限りは改めて任命行為を実施する必要はありませんが、制度、利用実績ともに継続的に設置していることが必要です。

Q26 「管理職向けの研修」には、外部での研修受講は含まれますか？また、休日や所定労働時間外に実施した場合は含まれますか？

A26 含まれません。ただし、休日や所定労働時間外に実施した場合でも出勤扱い、勤務時間扱いとした場合はこの限りではありませんが、出勤簿等で出勤扱いであることを現地調査で確認させていただきます。

Q27 「管理職向けの研修」とありますが、従業員と管理職と一緒に社内研修に出席する形式の場合、利用実績に含まれますか？

A27 管理職だけを対象とした研修ではない場合であっても、管理職も含めた研修であれば対象になります。

Q28 「管理職向けの研修」とありますが、どのような内容の研修をすればよいでしょうか？

A28 育児・介護と仕事の両立に関する相談等を受けた場合にどのように対応すべきか、また社内規程等をどのように運用するかなど、育児・介護と仕事の両立を支援する立場としての理解を深める研修である必要があります。単に規程や社内制度の解説をするだけでは研修とは認められません。対応事例やQ&Aを紹介するなどする必要があります。

#### 【変更登録】

Q29 新たな制度を導入したので、★の数や点数が増える見込みです。この場合、どうすればよいですか。

A29 登録内容の変更を希望する場合は、変更登録申請の手続きが必要です。変更登録決定までの期間は、内容によっては登録申請時と同様に2か月程度かかる場合があります。

Q30 変更登録申請をした場合、登録期間に変更はありますか？

A30 登録決定日から起算して、令和9年3月31日で登録終了となります。

Q31 大企業に該当することになりましたが、変更登録申請の手続きは必須ですか？

A31 変更登録申請の手続きは必須ではありませんが、希望される場合は可能です。

Q32 上記のケースで変更登録申請を行った場合、制度及び利用実績状況について、改めて現地調査を行うことになりますか？また、育児・介護いずれも8点未満になった場合、登録抹消となりますか？

A32 変更登録申請の手続きでは、基本的に現地調査を実施します。上記のケースの場合、改めて大企業の評価項目に基づき現地調査を行うことになります。また、確認の結果、育児・介

護いずれも 8 点未満となった場合、登録は抹消となり、登録証を返却いただきます。なお、「家庭と仕事の両立支援ポータルサイト」からも削除されます。

#### 【その他】

Q33 「両立支援推進企業登録マーク」は東京都外の事業所で勤務する従業員の名刺にも使用できますか？

A33 東京都外に勤務する従業員の方の名刺にもご使用いただけます。

Q34 この登録制度に登録すると、他の助成金や奨励金事業への申請は制限されますか？

A34 今年度、東京都で実施している奨励金等の申請は制限されません。国や他自治体で実施されているものについては、各実施主体にご確認ください。

Q35 事業終了に伴い、必要な手続きはありますか？

A35 特に必要な手続きはありません。ただし、令和 9 年 4 月 1 日以降は、マークの利用を停止してください。

Let's Try!

# 採点してみましよう

## 育児の採点シート

都内事業所での実績に  
限定（1名分で可）

項目		社内に制度がありますか？ (○×を記入)	令和4年4月1日～登録申請日までで、実際に制度を利用した従業員はいますか？ (○×を記入)
育児休業	(中小企業)法定通りに育児休業が定められている。 (大企業)保育所等に落選したなどの事情がなくても子が1歳以上でも育児休業を取得可能、又は、保育所等に落選した場合に、2歳を超えても育児休業を取得可能。		
	男性従業員が15日以上の育児休業を取得している。		
子育て関係の休暇	(中小企業)看護休暇について、法定通りに対象となる子が1人の場合は5日以上(2人以上の場合は10日以上)であることが定められている。 (大企業)看護休暇について、対象となる子が1人の場合は6日以上(2人以上の場合は11日以上)と定められている。		
	(中小企業)看護休暇について、法定通りに時間単位で分割して取得できることが定められている。 (大企業)看護休暇について、時間単位で分割して取得ができ、かつ、中抜け可能であることが定められている。		
	看護休暇を小学校就学以上の子を持つ従業員も取得できる。		
	法定日数分の全期間について、看護休暇が有給である。		
	看護休暇以外で、育児に関する目的で利用できる休暇制度がある。		
	配偶者が出産したときの休暇制度がある。		
柔軟な働き方の制度	(中小企業)法定通りに3歳に満たない子を養育する従業員に、短時間勤務制度が定められている。 (大企業)3歳以上の子を持つ従業員にも短時間勤務制度がある。		
	育児をする従業員が利用できるフレックスタイム制度又は時差出勤制度がある。		
	育児をする従業員が利用できるテレワーク制度がある。		
相談窓口・研修	相談員又は相談窓口の設置がある。		
	育児との両立に関する管理職に対する研修を行っている。		
	育児との両立に関する社内制度の周知を行っている。		
「○」の数の合計		個	個
合計得点		(○の数×1/2) 点	(○の数) 点
<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; display: inline-block;">           &lt;登録基準&gt;            8点以上 ★ 12点以上 ★★ 16点以上 ★★★         </div>		(上記の合計) 点	

※審査基準は、新規募集終了時の基準（令和5年度末時点）となっておりますが、可能な範囲で、最新の法改正を踏まえた制度整備等を進めてください。

# 介護の採点シート

都内事業所での実績に  
限定（1名分で可）

項目		社内に制度がありますか？ (○×を記入)	令和4年4月1日～登録申請日までで、実際に制度を利用した従業員はいますか？ (○×を記入)
介護休業	(中小企業)法定通りに介護休業が定められている。 (大企業)介護休業が94日以上取得できる制度がある。		
	(中小企業)法定通りに介護休業が3分割にできる旨が定められている。 (大企業)介護休業が4分割以上にできる旨が定められている。		
介護のための休暇	(中小企業)介護休暇について、法定通りに対象となる家族が1人の場合は5日以上(2人以上の場合は10日以上)であることが定められている。 (大企業)介護休暇について、対象となる家族が1人の場合は6日以上(2人以上の場合は11日以上)と定められている。		
	(中小企業)介護休暇について、法定通りに時間単位で分割して取得できることが定められている。 (大企業)介護休暇について、時間単位で分割して取得ができ、かつ、中抜け可能であることが定められている。		
	法定日数分の全期間について、介護休暇が有給である。		
	介護休暇以外で、介護に関する目的で利用できる休暇制度がある。		
柔軟な働き方の制度	介護をする従業員が利用できる短時間勤務制度がある。		
	介護をする従業員が利用できるフレックスタイム制度又は時差出勤制度がある。		
	介護費用の一部を支援する制度がある。		
	介護をする従業員が利用できるテレワーク制度がある。		
相談窓口・研修	相談員又は相談窓口の設置がある。		
	介護との両立に関する管理職に対する研修を行っている。		
	介護との両立に関する社内制度の周知を行っている。		
	ハンドブック等、介護全般に関する会社独自の普及啓発資料を作成している。		
「○」の数の合計		個	個
合計得点		(○の数×1/2) 点	(○の数) 点
<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; display: inline-block;">                     &lt;登録基準&gt;                      8点以上 ★ 12点以上 ★★ 16点以上 ★★★                 </div>		(上記の合計) 点	

※審査基準は、新規募集終了時の基準（令和5年度末時点）となっておりますが、可能な範囲で、最新の法改正を踏まえた制度整備等を進めてください。