

# 家庭と仕事の両立支援推進企業 登録制度のご案内

東京都では育児・介護などの家庭と仕事の両立支援に積極的に取り組む企業等を、「家庭と仕事の両立支援推進企業」（以下「登録企業」という。）として登録し、両立支援制度の整備状況や利用実績に応じた「両立支援推進企業マーク」を付与する制度を設けています。

登録企業の優れた取組などの情報は、東京都が専用Webサイト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気運を醸成します。

企業の皆様の積極的なご応募をお待ちしております。

## 制度内容

「育児と仕事との両立」「介護と仕事との両立」の2種類について、それぞれの制度整備状況と利用実績を基に評価します。評価方法は、企業等から提出された申請書類と、東京都職員が企業等を訪問する現地調査に基づき確認を行います。

登録企業に登録されると、制度整備や利用実績に応じて★の数（育児・介護それぞれ1～3個）が変わる「両立支援推進企業マーク」を付与し、東京都の専用ウェブサイトにて公表します。

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「育児法」という。）に規定する育児や介護に関する制度を中心に、原則、法令を上回る内容に設定しています。（中小企業においては、一部要件を緩和。）



## 登録のメリット

1. 東京都の専用ウェブサイトにて、企業情報のほか、登録内容（★の数）や取組内容を掲載し、広く周知します。
  2. 「両立支援推進企業マーク」を自社ホームページや会社案内パンフレット、名刺等に掲載し、自社の両立支援の取組を学生や取引先などへPRしていただけます。
  3. 東京都主催のライフ・ワーク・バランス普及促進イベントで登録企業を紹介いたします。
  4. 中小企業紹介＆学生向け情報冊子「東京カイシャハッケン伝」に掲載を予定しています。
  5. 登録企業は、東京都の中小企業制度融資（働き方改革支援メニュー）をご利用いただけます。
- ※4、5は中小企業のみ対象としています。

## 登録対象

1. 都内で事業を営んでいる企業等であること。
2. 常時雇用する従業員を2名以上、かつ、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いること。
5. 過去5年間に重大な法令違反等がないこと。

※登録は、事業所単位ではなく企業・団体単位です。  
※その他にも対象要件がございます。詳細は下記ホームページをご確認ください。

## 得点

育児・介護各14項目、20点満点で採点し、下記の基準に応じた★付きマークを付与します。

8点以上 ★  
12点以上 ★★  
16点以上 ★★★

※中小企業においては、一部採点要件を緩和しています。

### 専用Webサイト

家庭と仕事の両立支援ポータルサイト

家庭と仕事の両立 ポータル

検索

【URL】 <https://www.katei-ryouritsu.metro.tokyo.jp/>



### 申請窓口・ お問い合わせ先

〒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  
東京都労働相談情報センター 事業普及課 企業支援担当  
TEL 03-5211-2248

TOKYO はたらくネット

検索

【URL】 <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/ryoritsu/tourouku/>



評価項目

育児と仕事の両立支援

評価項目		制度 (1つ0.5点)	実績 (1つ1点)
育児休業	子が1歳以上でも育児休業を取得可能、又は、保育園に落選した場合に、2歳を超えても育児休業を取得可能。 (中小企業：法定通りに育児休業が定められている)		
	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	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：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。)		
	看護休暇を時間単位に分割して取得できる。 (中小企業：法定通りに半日単位に分割して取得でき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。		
	看護休暇が有給である。		
	看護休暇以外の、育児目的休暇の制度がある。 ※該当する休暇制度がある場合は名称を記入してください。 ( )		
柔軟な働き方の制度	配偶者が出産したときの休暇制度がある。 3歳以上の子を持つ従業員にも短時間勤務制度がある。 (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。)		
	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			
得点			
合計得点/獲得★			

介護と仕事の両立支援

評価項目		制度 (1つ0.5点)	実績 (1つ1点)
介護休業	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定められている。)		
	介護休業が4分割以上にできる旨が定められている。 (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。)		
介護のための休暇	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：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。)		
	介護休暇が時間単位に分割して取得できる。 (中小企業：法定通りに半日単位に分割して取得できることが定められている。)		
	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。 ※該当する休暇制度がある場合は名称を記入してください。 ( )		
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			
得点			
合計得点/獲得★			