

新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定事業要綱

19 新総総総第 1345 号

副区長決定

(趣旨)

第 1 条 この要綱は、新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定事業の実施に関し、必要な事項を定めるものとする。

(推進企業の認定)

第 2 条 区長は、次に掲げる区分により、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定（以下「認定」という。）を行う。

- (1) 推進企業 職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進に現に取り組んでおり、かつ、今後も継続して取り組むと認められる事業者をいう。
- (2) 推進宣言企業 職場におけるワーク・ライフ・バランスを今後推進しようとする事業者をいう。

(申請)

第 3 条 認定を受けようとする事業者は、新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定申請書（第 1 号様式）により、区長に申請しなければならない。

- 2 前項の規定による申請（以下「認定申請」という。）を行うことができる事業者は、区内に本店、支店若しくは営業所又は事務所、事業所その他これらに準ずるものを有し、別表第 1 のいずれかに該当する業種等を除いた事業者とする。

(ヒアリング調査)

第 4 条 区長は、認定申請を行った事業者に対し、専門知識を有する者を派遣し、認定申請及び新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定実績調査票（第 2 号様式）に基づきヒアリング調査を行う。

- 2 前項の派遣に関し、必要な事項は、別に定める。

(融資のあっせん)

第 5 条 区長は、認定申請を行った事業者に対し、融資のあっせんを行うことができる。

- 2 前項の融資のあっせんに関し、必要な事項は、別に定める。

(専門知識を有する者の助言)

第 6 条 認定申請を行った事業者は、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する助言を受けるため、専門知識を有する者の派遣を区長に求めることができる。

- 2 前項の派遣に関し、必要な事項は、別に定める。

(認定)

第 7 条 区長は、第 3 条第 1 項の規定により認定申請を受けたときは、別表第 2 に定める認定基準（以下「認定基準」という。）に照らしてその内容を審査し、認定の可否を決定する。この場合において、区長は、あらかじめ第 13 条第 1 項の新宿区ワーク・ライフ・

バランス推進企業認定審査会の意見を聴かなければならない。また、第4条第1項によるヒアリングの結果についても認定の可否に反映することができる。

- 2 区長は、当該申請を行った事業者に対し前項の審査結果を通知し、また、推進企業と認定をした事業者に対し、新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定証（第3号様式）を交付する。
- 3 区長は、推進宣言企業と認定した事業者に対し、ワーク・ライフ・バランス推進宣言書の提出を求めることができる。

（紹介等）

第8条 区長は、推進企業について広く区民等に周知するため、新宿区広報、新宿区ホームページ等への掲載その他の方法により、公表するものとする。

- 2 区長は、職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進が特に顕著であると認める推進企業について、これを表彰するものとする。
- 3 前項に定める表彰に関し、必要な事項は、別に定める。
- 4 区長は、推進企業及び推進宣言企業の職場におけるワーク・ライフ・バランスが推進されるよう、交流セミナーの開催その他の方法により、支援を行うものとする。

（実績報告）

第9条 推進企業及び推進宣言企業は、ワーク・ライフ・バランスの推進の取組の状況について、新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業・推進宣言企業実績報告書（第4号様式）により、区長に報告するものとする。

- 2 前項の規定による報告（以下「実績報告」という。）は、区長が指定する日までにを行うものとする。

（要請等）

第10条 区長は、前条の実績報告の内容を審査し、推進企業が認定基準を満たしていないと認めるときは、第6条第1項に基づき、専門知識を有する者の派遣により、助言を受けることができることを通知し、認定基準を満たすように要請することができる。

- 2 区長は、前条の実績報告の内容を審査し、推進宣言企業が推進企業の認定基準を満たしていると見込まれるときは、推進企業として認定を受けるために、第3条第1項に基づく申請を行うように要請することができる。

（認定の取消し）

第11条 区長は、次に掲げるいずれかの場合には、当該認定を取り消すことができる。

- (1) 推進企業又は推進宣言企業が認定の取消しを申し出たとき。
- (2) 推進企業又は推進宣言企業が虚偽の内容により認定申請を行う等不正の手段によって認定を受けたとき。
- (3) 推進企業又は推進宣言企業が区長が指定する日までに第9条に規定する実績報告を行わなかったとき。
- (4) 推進企業又は推進宣言企業が前条第1項の規定による要請に応じなかったとき。

(5) 推進企業又は推進宣言企業が第3条第2項に規定する要件を満たさなくなったとき。
(登録内容の変更報告)

第12条 推進企業及び推進宣言企業は、第3条の規定により申請した項目のうち、新宿区内事業所の所在地、新宿区内事業所の名称に変更があった場合、新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業・推進宣言企業登録内容変更申出書（第5号様式）により、区長に報告するものとする。

(審査会)

第13条 区長は、適正な認定を行うため、新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定審査会（以下「審査会」という。）を設置する。

2 審査会は、委員長及び委員をもって組織する。

3 委員長は子ども家庭部長の職にある者を、委員は次に掲げる職にある者を充てる。ただし、事故等により委員長に職務を遂行できない事情があるときは、子ども家庭部男女共同参画課長がその職務を代行する。

(1) 子ども家庭部長

(2) 文化観光産業部産業振興課長

(3) 文化観光産業部消費生活就労支援課長

(4) 子ども家庭部子ども家庭課長

(5) 子ども家庭部男女共同参画課長

4 委員長は、審査会を代表し、会務を総理する。

5 審査会は、委員長が招集する。ただし、委員長が特に認めたときは、書面の持ち回りをもって審査会に代えることができる。

6 委員会は、委員の半数以上の出席がなければ、会議を開くことができない。

7 審査会は、必要があると認めるときは、関係職員に出席を求め、その意見を聴くことができる。

8 審査会の庶務は、子ども家庭部男女共同参画課において行う。

(補則)

第14条 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、平成19年10月1日から施行する。(19新総総総第1345号)

附 則

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。(19新総総総第2936号)

附 則

この要綱は、平成20年11月1日から施行する。(20新子男男第568号)

附 則

この要綱は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。(20 新子男男第 1141 号)

附 則

この要綱は、平成 21 年 7 月 1 日から施行する。(21 新子男男第 540 号)

附 則

この要綱は、平成 24 年 7 月 1 日から施行する。(24 新子男男第 464 号)

附 則

この要綱は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。(25 新子男男第 1085 号)

附 則

この要綱は、平成 28 年 4 月 1 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、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日等)

- 1 この要綱は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 新宿区男性の育児・介護サポート企業認定要綱(平成 22 年 4 月 1 日付け 22 新子男男第 16 号)は令和 7 年 3 月 31 日をもって廃止する。

(経過措置)

- 1 この要綱の施行の日前に認定申請を受けつけた事業者については、改正前の認定基準に照らしてその内容を審査し、認定の可否を決定する。
- 2 この要綱の施行の日前に認定を受けた廃止前の新宿区男性の育児・介護サポート企業認定要綱に規定する新宿区男性の育児・介護サポート企業は、同要綱の廃止日の翌日から起算して 3 年間は、新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業としての認定の効力を有するものとする。

別表第 1

- | | |
|----|--|
| 1 | 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 7 月 10 日法律第 122 号）で、風俗営業と規定される業種 |
| 2 | 風俗営業類似の業種 |
| 3 | 興信所・探偵事務所等 |
| 4 | 消費者金融 |
| 5 | 債権取立て、示談引き受けなどをうたったもの |
| 6 | 占い、運勢判断に関するもの |
| 7 | 政治・宗教団体 |
| 8 | 諸官公庁 |
| 9 | 規制対象となっていない業種においても、社会問題を起こしている業種や事業者 |
| 10 | 法令等に基づく必要な許可等を受けることなく業を行うもの |
| 11 | 民事再生法及び会社更生法による再生手続き中の事業者 |
| 12 | 各種法令に違反しているもの |
| 13 | 行政機関からの行政指導を受け、改善がなされていないもの |
| 14 | 男女共同参画の推進及び青少年の健全育成を阻害するもの |
| 15 | その他、公序良俗に反するもの |

別表第2（第5条関係）

ワーク・ライフ・バランス推進企業認定基準表

推進企業については、以下の2つの要件を満たしていなければならない。

以下の2つの要件のいずれか一方を満たしていれば、推進宣言企業とする。

①新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定実績調査票における得点が概ね6割を超える。

②組織の風土や労務管理の数値等を総合的に勘案して、継続した取組の推進が見込まれる。

新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定 実績調査票

No	設問	該当するものに○
1	経営理念等にワーク・ライフ・バランス推進への取組の考え方を明示している	
2	管理監督者に対してワーク・ライフ・バランスの推進に関する研修を実施している	
3	従業員が制度を利用しやすいよう、職場風土づくりに取り組んでいる 【例】管理監督者がワーク・ライフ・バランスに関する情報提供を積極的に行う	
4	従業員の要望や意見を取り入れ、職場環境の改善につなげている	
5	勤務時間や勤務地、担当業務等について従業員の希望を聞く制度がある 【例】面談や自己申告制度	
6	急な休みにも対応できる体制を整えている 【例】勤務体制や事務分担を配慮する等	
7	直近の事業年度の有給休暇取得率が業種平均水準を上回っている	
8	有給休暇取得促進のための措置を講じている 【例】計画的付与制度、年間取得計画、取得日数及び取得率の目標設定	
9	半日若しくは時間単位での有給休暇が取得できる	
10	全従業員が利用できる独自の特別休暇制度がある	
11	長時間労働是正に向けた取組を行っている 【例】ノー残業デーの導入、監督者からの声かけ等	
12	平均残業時間が業種平均水準を下回っている	

13	時間に関する柔軟な働き方を支援する制度が利用できる 【例】短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・時差出勤	
14	場所に関する柔軟な働き方を支援する制度が利用できる 【例】在宅勤務、テレワーク制度	
15	キャリア・アップやスキル・アップのための学習の機会がある	
16	キャリア・アップ相談の体制が整っている。	
17	女性従業員に対する管理職昇任への意識啓発を行っている 【例】昇任意欲の喚起のための研修や女性管理職との交流等	
18	管理職（課長級以上）に占める女性従業員の割合が3割以上である	
19	平均勤続年数が業種平均水準を上回っている	
20	離職率が業種平均水準を下回っている	
21	各種ハラスメントについて、学習機会の提供等の取組をしている 【例】防止のための研修やハンドブックによる情報提供	
22	仕事上の悩みやメンタルヘルスに関する相談窓口が設置されている	
23	全従業員に対して育児支援制度を周知している 【例】職層研修で育児休業制度、育児短時間勤務制度、子の看護休暇等を紹介	
24	出産後も働き続けるための支援を行っている 【例】育児経験者との懇談等	
25	妊娠中の女性従業員に対し、業務に係る配慮や健康管理の支援を実施している 【例】妊婦健診休暇や時差出勤奨励	
26	育児支援制度について法定以上の取組を行っている 【例】育児休業制度、育児短時間勤務制度、子の看護休暇等の要件緩和、独自の休暇制度等	
27	過去5年間に男性従業員が配偶者出産休暇を取得している	
28	過去5年間に育児短時間制度の利用者がいる	
29	育児に関する経済的な支援や援助の制度がある	
30	性別を問わず育児休業制度を利用しやすい環境づくりのために、管理監督者に意識啓発を行っている	
31	育児休業中も情報提供を行い、職場復帰しやすい環境を整えている	

32	育児休業終了後は育休前の職場への復帰、または育児休業取得者の意向に配慮した職場配置としている	
33	過去5年間に出産した女性従業員のうち、育児休業を取得した従業員の割合が9割を上回っている	
34	過去5年間に配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を取得した従業員の割合が1割を上回っている	
35	介護支援制度を周知している 【例】介護休業制度、介護休暇等を紹介	
36	介護支援制度について法定以上の取組を行っている 【例】介護休業、介護休暇等の要件緩和の要件緩和、独自の休暇制度等	
37	介護に関する経済的な支援や援助の制度がある	
38	介護休業制度を利用しやすい環境づくりのために、管理監督者に意識啓発を行っている	
39	過去5年間に介護短時間制度の利用者がいる	
40	介護休業終了後は休業前の職場への復帰、または介護休業取得者の意向に配慮した職場配置としている	
41	介護休業中も情報提供を行い、職場復帰しやすい環境を整えている	
42	過去5年間に在職した従業員のうち、介護休業を取得した従業員がいる	
43	区内で地域の子育てや育成支援の活動に参加若しくは協力している	
44	区内で地域行事（子育て以外）へ参加や協力をしている	
45	町会・自治会に加入している	
46	地域コミュニティの活性化につながる活動を行っている 【例】地域交流の機会を提供する等	
47	地域防災に協力できる体制がある 【例】備蓄物資や災害時要配慮者への支援	
48	環境に配慮した独自の取組みを行っている 【例】地域の清掃活動や植樹活動に参加	
49	直近5年間に在職した従業員のうち、ボランティア休暇を取得した従業員がいる	
50	従業員報などで地域活動を行っている従業員を紹介する	
	点数	

新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定申請書

年 月 日

(宛先) 新宿区長

新宿区内事業所の所在地

新宿区内事業所の名称

新宿区内事業所の代表者名

新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定事業要綱第3条の規定に基づき、認定申請書を提出します。

会社概要

業種名(該当に○印)	1 農業・林業	2 漁業	3 鉱業・砕石業・砂利採取業
	4 建設業	5 製造業	6 電気・ガス・熱供給・水道業
	7 情報通信業	8 運輸業・郵便業	9 卸売業・小売業
	10 金融業・保険業	11 不動産業・物品賃貸業	12 学術研究・専門・技術サービス業
	13 宿泊業・飲食サービス業	14 生活関連サービス業・娯楽業	15 教育・学習支援業
	16 医療・福祉	17 複合サービス事業	18 サービス業(他に分類されないもの)
	業種分類 (該当に○印)	小売業 ・ サービス業 ・ 卸売業 ・ 製造業その他 (※1)	
主な事業内容			
本社等の新宿区内申請事業所以外の事業所がある場合は、その所在地、名称、代表者名			
資本金又は出資の総額	円	常時使用する従業員の数	人
創業年月日	年 月 日	就業規則の有無	なし・あり (最新改定日 年 月 日)
新宿区 (申請事業所)		全社 ※左記事業所のみの場合、ご記入不要です。	
従業員内訳	合計 (人)	男性 (人)	女性 (人)
正社員			
(うち管理職)			
パート・契約社員			
派遣社員			
その他			
法定時間外労働 (※2)	人数	延べ回数	最多者の時間数
月45時間超過者数			
年360時間超過者数			
有給休暇取得状況		有給休暇取得状況	
平均取得日数	日	平均取得日数	日
取得率	%	取得率	%
直近1年間で休暇取得が5日未満の従業員	人	直近1年間で休暇取得が5日未満の従業員	人
正社員の平均勤続年数	年	正社員の平均勤続年数	年
はい・いいえ (理由:) ・ 該当しない			受付欄
専門知識を有する者の助言を希望する (該当に○印) はい (課題:) ・ いいえ ※費用は区が負担。上限5回まで。			
担当者 ※申請内容に関する問い合わせ等の連絡先になります。	部署名	電話番号	
	氏名	E-mail	
※1: 小売業: 5,000万円以下又は50人以下、サービス業: 5,000万円以下又は100人以下、卸売業: 1億円以下又は100人以下、製造業その他: 3億円以下又は300人以下 であれば中小企業者として分類 ※2: 法定時間外労働+法定休日労働。管理監督者や裁量労働などで働く従業員は対象外			

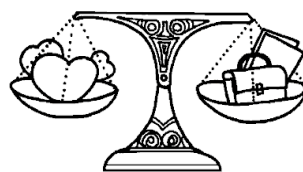
第2号様式(第4条関係)

新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定 実績調査票

No	設問	該当するものに○
1	経営理念等にワーク・ライフ・バランス推進への取組の考え方を明示している	
2	管理監督者に対してワーク・ライフ・バランスの推進に関する研修を実施している	
3	従業員が制度を利用しやすいよう、職場風土づくりに取り組んでいる 【例】管理監督者がワーク・ライフ・バランスに関する情報提供を積極的に行う	
4	従業員の要望や意見を取り入れ、職場環境の改善につなげている	
5	勤務時間や勤務地、担当業務等について従業員の希望を聞く制度がある 【例】面談や自己申告制度	
6	急な休みにも対応できる体制を整えている 【例】勤務体制や事務分担を配慮する等	
7	直近の事業年度の有給休暇取得率が業種平均水準を上回っている	
8	有給休暇取得促進のための措置を講じている 【例】計画的付与制度、年間取得計画、取得日数及び取得率の目標設定	
9	半日若しくは時間単位での有給休暇が取得できる	
10	全従業員が利用できる独自の特別休暇制度がある	
11	長時間労働是正に向けた取組を行っている 【例】ノー残業デーの導入、監督者からの声かけ等	
12	平均残業時間が業種平均水準を下回っている	
13	時間に関する柔軟な働き方を支援する制度が利用できる 【例】短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・時差出勤	
14	場所に関する柔軟な働き方を支援する制度が利用できる 【例】在宅勤務、テレワーク制度	
15	キャリア・アップやスキル・アップのための学習の機会がある	
16	キャリア・アップ相談の体制が整っている。	
17	女性従業員に対する管理職昇任への意識啓発を行っている 【例】昇任意欲の喚起のための研修や女性管理職との交流等	
18	管理職（課長級以上）に占める女性従業員の割合が3割以上である	
19	平均勤続年数が業種平均水準を上回っている	
20	離職率が業種平均水準を下回っている	
21	各種ハラスメントについて、学習機会の提供等の取組をしている 【例】防止のための研修やハンドブックによる情報提供	
22	仕事上の悩みやメンタルヘルスに関する相談窓口が設置されている	
23	全従業員に対して育児支援制度を周知している 【例】職層研修で育児休業制度、育児短時間勤務制度、子の看護休暇等を紹介	
24	出産後も働き続けるための支援を行っている 【例】育児経験者との懇談等	
25	妊娠中の女性従業員に対し、業務に係る配慮や健康管理の支援を実施している 【例】妊婦健診休暇や時差出勤奨励	
26	育児支援制度について法定以上の取組を行っている 【例】育児休業制度、育児短時間勤務制度、子の看護休暇等の要件緩和、独自の休暇制度等	
27	過去5年間に男性従業員が配偶者出産休暇を取得している	
28	過去5年間に育児短時間制度の利用者がいる	

29	育児に関する経済的な支援や援助の制度がある	
30	性別を問わず育児休業制度を利用しやすい環境づくりのために、管理監督者に意識啓発を行っている	
31	育児休業中も情報提供を行い、職場復帰しやすい環境を整えている	
32	育児休業終了後は育休前の職場への復帰、または育児休業取得者の意向に配慮した職場配置としている	
33	過去５年間に出産した女性従業員のうち、育児休業を取得した従業員の割合が９割を上回っている	
34	過去５年間に配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を取得した従業員の割合が１割を上回っている	
35	介護支援制度を周知している 【例】介護休業制度、介護休暇等を紹介	
36	介護支援制度について法定以上の取組を行っている 【例】介護休業、介護休暇等の要件緩和の要件緩和、独自の休暇制度等	
37	介護に関する経済的な支援や援助の制度がある	
38	介護休業制度を利用しやすい環境づくりのために、管理監督者に意識啓発を行っている	
39	過去５年間に介護短時間制度の利用者がいる	
40	介護休業終了後は休業前の職場への復帰、または介護休業取得者の意向に配慮した職場配置としている	
41	介護休業中も情報提供を行い、職場復帰しやすい環境を整えている	
42	過去５年間に在職した従業員のうち、介護休業を取得した従業員がいる	
43	区内で地域の子育てや育成支援の活動に参加若しくは協力している	
44	区内で地域行事（子育て以外）へ参加や協力をしている	
45	町会・自治会に加入している	
46	地域コミュニティの活性化につながる活動を行っている 【例】地域交流の機会を提供する等	
47	地域防災に協力できる体制がある 【例】備蓄物資や災害時要配慮者への支援	
48	環境に配慮した独自の取組みを行っている 【例】地域の清掃活動や植樹活動に参加	
49	直近５年間に在職した従業員のうち、ボランティア休暇を取得した従業員がいる	
50	従業員報などで地域活動を行っている従業員を紹介する	
	点数	

第 3 号様式(第7条関係)



新 宿 区
ワーク・ライフ・バランス推進企業認定証

様

貴社を「新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業」として
以下のとおり認定いたします

認 定 番 号	新	第	号
認 定 日	年	月	日

年 月 日

新宿区長 吉 住 健 一

新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業・推進宣言企業実績報告書

年 月 日

（宛先） 新 宿 区 長

新宿区内事業所の所在地

新宿区内事業所の名称

新宿区内事業所の代表者名

新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定事業要綱第9条の規定に基づき、実績報告書を提出します。

会社概要

業種名(該当に○印)	1 農業・林業	2 漁業	3 鉱業・砕石業・砂利採取業
	4 建設業	5 製造業	6 電気・ガス・熱供給・水道業
	7 情報通信業	8 運輸業・郵便業	9 卸売業・小売業
	10 金融業・保険業	11 不動産業・物品賃貸業	12 学術研究・専門・技術サービス業
	13 宿泊業・飲食サービス業	14 生活関連サービス業・娯楽業	15 教育・学習支援業
	16 医療・福祉	17 複合サービス事業	18 サービス業(他に分類されないもの)
業種分類（該当に○印）	小売業 ・ サービス業 ・ 卸売業 ・ 製造業その他 （※1）		
主な事業内容			
本社等の新宿区内申請事業所以外の事業所がある場合は、その所在地、名称、代表者名			
資本金又は出資の総額	円	常時使用する従業員の数	人
創業年月日	年 月 日	就業規則の有無	な し ・ あ り（最新改定日 年 月 日）
新 宿 区 （申請事業所）		全 社 ※左記事業所のみの場合、ご記入不要です。	
従業員内訳	合計（人）	男性（人）	女性（人）
正社員			
（うち管理職）			
パート・契約社員			
派遣社員			
その他			
法定時間外労働（※2）	人数	延べ回数	最多者の時間数
月45時間超過者数			
年360時間超過者数			
有給休暇取得状況		有給休暇取得状況	
平均取得日数	日	平均取得日数	日
取得率	%	取得率	%
直近1年間で休暇取得が5日未満の従業員	人	直近1年間で休暇取得が5日未満の従業員	人
正社員の平均勤続年数	年	正社員の平均勤続年数	年
は い ・ いいえ（理由： ） ・ 該当しない			受 付 欄
専門知識を有する者の助言を希望する（該当に○印） は い（課題： ） ・ いいえ ※費用は区が負担。上限5回まで。			
担当者 ※申請内容に関する問い合わせ等の連絡先になります。	部署名	電話番号	
	氏名	E-mail	
※1：小売業：5,000万円以下又は50人以下、サービス業：5,000万円以下又は100人以下、卸売業：1億円以下又は100人以下、製造業その他：3億円以下又は300人以下 であれば中小企業者として分類 ※2：法定時間外労働＋法定休日労働。管理監督者や裁量労働などで働く従業員は対象外			

No	設問	該当するものに○
1	経営理念等にワーク・ライフ・バランス推進への取組の考え方を明示している	
2	管理監督者に対してワーク・ライフ・バランスの推進に関する研修を実施している	
3	従業員が制度を利用しやすいよう、職場風土づくりに取り組んでいる 【例】管理監督者がワーク・ライフ・バランスに関する情報提供を積極的に行う	
4	従業員の要望や意見を取り入れ、職場環境の改善につなげている	
5	勤務時間や勤務地、担当業務等について従業員の希望を聞く制度がある 【例】面談や自己申告制度	
6	急な休みにも対応できる体制を整えている 【例】勤務体制や事務分担を配慮する等	
7	直近の事業年度の有給休暇取得率が業種平均水準を上回っている	
8	有給休暇取得促進のための措置を講じている 【例】計画的付与制度、年間取得計画、取得日数及び取得率の目標設定	
9	半日若しくは時間単位での有給休暇が取得できる	
10	全従業員が利用できる独自の特別休暇制度がある	
11	長時間労働是正に向けた取組を行っている 【例】ノー残業デーの導入、監督者からの声かけ等	
12	平均残業時間が業種平均水準を下回っている	
13	時間に関する柔軟な働き方を支援する制度が利用できる 【例】短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・時差出勤	
14	場所に関する柔軟な働き方を支援する制度が利用できる 【例】在宅勤務、テレワーク制度	
15	キャリア・アップやスキル・アップのための学習の機会がある	
16	キャリア・アップ相談の体制が整っている。	
17	女性従業員に対する管理職昇任への意識啓発を行っている 【例】昇任意欲の喚起のための研修や女性管理職との交流等	
18	管理職（課長級以上）に占める女性従業員の割合が3割以上である	
19	平均勤続年数が業種平均水準を上回っている	
20	離職率が業種平均水準を下回っている	
21	各種ハラスメントについて、学習機会の提供等の取組をしている 【例】防止のための研修やハンドブックによる情報提供	
22	仕事上の悩みやメンタルヘルスに関する相談窓口が設置されている	
23	全従業員に対して育児支援制度を周知している 【例】職層研修で育児休業制度、育児短時間勤務制度、子の看護休暇等を紹介	
24	出産後も働き続けるための支援を行っている 【例】育児経験者との懇談等	
25	妊娠中の女性従業員に対し、業務に係る配慮や健康管理の支援を実施している 【例】妊婦健診休暇や時差出勤奨励	
26	育児支援制度について法定以上の取組を行っている 【例】育児休業制度、育児短時間勤務制度、子の看護休暇等の要件緩和、独自の休暇制度等	
27	過去5年間に男性従業員が配偶者出産休暇を取得している	
28	過去5年間に育児短時間制度の利用者がいる	

29	育児に関する経済的な支援や援助の制度がある	
30	性別を問わず育児休業制度を利用しやすい環境づくりのために、管理監督者に意識啓発を行っている	
31	育児休業中も情報提供を行い、職場復帰しやすい環境を整えている	
32	育児休業終了後は育休前の職場への復帰、または育児休業取得者の意向に配慮した職場配置としている	
33	過去５年間に出産した女性従業員のうち、育児休業を取得した従業員の割合が９割を上回っている	
34	過去５年間に配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を取得した従業員の割合が１割を上回っている	
35	介護支援制度を周知している 【例】介護休業制度、介護休暇等を紹介	
36	介護支援制度について法定以上の取組を行っている 【例】介護休業、介護休暇等の要件緩和の要件緩和、独自の休暇制度等	
37	介護に関する経済的な支援や援助の制度がある	
38	介護休業制度を利用しやすい環境づくりのために、管理監督者に意識啓発を行っている	
39	過去５年間に介護短時間制度の利用者がいる	
40	介護休業終了後は休業前の職場への復帰、または介護休業取得者の意向に配慮した職場配置としている	
41	介護休業中も情報提供を行い、職場復帰しやすい環境を整えている	
42	過去５年間に在職した従業員のうち、介護休業を取得した従業員がいる	
43	区内で地域の子育てや育成支援の活動に参加若しくは協力している	
44	区内で地域行事（子育て以外）へ参加や協力をしている	
45	町会・自治会に加入している	
46	地域コミュニティの活性化につながる活動を行っている 【例】地域交流の機会を提供する等	
47	地域防災に協力できる体制がある 【例】備蓄物資や災害時要配慮者への支援	
48	環境に配慮した独自の取組みを行っている 【例】地域の清掃活動や植樹活動に参加	
49	直近５年間に在職した従業員のうち、ボランティア休暇を取得した従業員がいる	
50	従業員報などで地域活動を行っている従業員を紹介する	
	点数	

新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業・推進宣言企業
登録内容変更申出書

年 月 日

新宿区長 あて

所 在 地

企 業 名

代 表 者

下記のとおり変更しましたので、届け出ます。

記

変 更 日	
変更事項	
変 更 前	
変 更 後	