

チェックリスト（現在の取組状況）

(R1.11～)

I 仕事と家庭の両立支援の取組（育児・介護休業関係の制度整備と取得に向けた取組）

審査項目		実施している (実施項目に○)
(1) 子育て支援関係		
		★ = 必須項目 ☆ = 100人超事業所は必須項目 ◎ = 300人超事業所は必須項目
<b>ア 育児休業制度</b>		
①育児休業制度を導入し、就業規則に定めている		★
②パパ・ママ育休プラスを導入し、就業規則に定めている		★
③出産後8週間以内の父親の育児休業取得の特例を就業規則に定めている		★
④専業主婦（夫）除外規定がない		★
⑤育児休業終了後は、原則として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		
⑥生後1歳6カ月以降も保育園等に入れない子がいる等の場合には、最長2歳まで育児休業を延長できる制度を導入し、就業規則に定めている		
⑦育児休業を取得した男性従業員がいる		
<b>イ 短時間勤務制度等</b>		
①小学校入学までの子を養育している従業員の時間外労働及び深夜業の制限を就業規則に定めている		★
②3歳までの子を養育する従業員の短時間勤務制度を導入し、就業規則に定めている		★
③3歳までの子を養育する従業員の所定外労働をさせない制度を導入し就業規則に定めている		★
<b>ウ 子の看護休暇制度</b>		
①子の看護休暇制度を導入し、就業規則に定めている（半日単位）		★
<b>エ その他（上記以外に取り組んでいることがあれば具体的に記入してください）</b>		
【例：育児サービス費用を助成する制度がある】 <span style="float: right;">個数にかかわらず1点</span> 【例：保育施設を設置・運営している】 【例：育児目的休暇制度（子の行事参加のための休暇等）を導入している】		

審査項目	実施している (実施項目に○)
<b>(2) 介護支援関係</b>	
<b>ア 介護休業制度</b>	
①介護休業制度を導入し、就業規則に定めている（分割での取得が可能）	★
②介護休業終了後は、原則として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	
③介護休業を取得した従業員がいる（男女問わず）	
<b>イ 短時間勤務制度等</b>	
①時間外労働及び深夜業の制限を就業規則に定めている	★
②短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ下げ、介護サービス費用の助成等の援助措置のいずれかを就業規則に定めている	★
③介護の終了までの期間について所定外労働をさせない制度を導入し、就業規則に定めている	
<b>ウ 介護休暇制度</b>	
①介護休暇制度を導入し、就業規則に定めている（半日単位）	★
<b>エ その他（上記以外に取り組んでいることがあれば具体的に記入してください）</b>	
【例：介護休業取得可能日数を94日以上としている】 個数にかかわらず1点	
<b>(3) 制度が利用しやすい職場づくり</b>	
<b>ア 育児・介護休業の利用者のための措置</b>	
①休業者がいる職場には、その期間に代替者を補充する等の配慮をしている	
②休業者が円滑に職場復帰できるように、連絡を取る等、配慮をしている	
③両立支援の積極的な考え方が、経営や人事の方針として明文化されている	
<b>イ 取組の実施体制</b>	
①「職業家庭両立推進者」を選任し、静岡労働局雇用環境・均等室に届け出ている	
<b>ウ 不利益取扱いの禁止と防止措置</b>	
①育児・介護休業等の申出・取得を理由とする解雇その他不利益な取扱いをしていない	★
②育児・介護休業等に関する言動により就業環境が害されることを防ぐための防止措置を定め就業規則に定めている	
③不利益取扱いを防ぐための相談体制を整備している	
<b>エ 次世代法への取組</b>	
①次世代法に基づき「一般事業主行動計画」を策定し、静岡労働局雇用環境・均等室に届け出て、公表・周知している	☆
②子育てサポート企業として認定を受け、「くるみんマーク」を活用している	
<b>オ その他（上記以外に取り組んでいることがあれば具体的に記入してください）</b>	
【例：育児・介護を行なうために利用できる在宅勤務制度がある】 ※個数にかかわらず1点 【例：育児・介護等の理由により退職した人のための再雇用制度がある】	

Ⅱ 男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組（職場環境・職場風土を改善するための取組）

審査項目	実施している (実施項目に○)
<b>(1) 職場環境・職場風土の改善</b>	
①男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しをしている (例：男は主要業務、女はお茶出し等の補助的業務)	
②男女の役割分担意識の解消に向け、従業員に意識啓発をしている (例：研修会の実施、資料の作成・配布等)	
③年次有給休暇を取得しやすい工夫をしている	
④地域活動や学校参観等の学校行事への親の参加を奨励している	
<b>(2) セクシュアル・ハラスメント対策</b>	
①厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等に定め、従業員に周知・啓発している	★
②相談・苦情への対応体制を整備している (例：相談窓口の設置、対応マニュアルの作成等)	★
<b>(3) 母性健康管理に関する措置</b>	
①妊娠中や出産後、保健指導や健康診査を受けるための時間を確保し、医師等による指導項目を守れるようにしている	★
<b>(4) 不利益取扱いの禁止</b>	
①婚姻・妊娠・出産、産前産後休業の請求・取得、母性健康管理措置等を理由とする解雇その他不利益な取扱いをしていない	★
②妊娠・出産、産前産後休業の請求・取得、母性健康管理措置等に関する言動により就業環境が害されることを防ぐための防止措置を就業規則に定めている	
③不利益取扱いを防ぐための相談体制を整備している	
<b>(5) その他</b> （上記以外に取り組んでいることがあれば具体的に記入してください）	
【例：セクシュアル・ハラスメント防止のための研修会等を開催している】 個数にかかわらず1点	

### Ⅲ 性別にとらわれず、従業員の能力発揮や活躍を促進するための取組

審査項目	実施している (実施項目に○)
<b>(1) 募集・採用</b>	
①募集・採用について、性別にかかわらず、均等な機会を与えている	★
②役員や面接担当者への男女均等な採用に関する研修を実施している	
③採用権限のある者に、男女両方を登用している	
<b>(2) 職域の拡大</b>	
①各業務に必要な知識や仕事のマニュアルを作成し、従業員に周知している	
②性別ではなく、従業員それぞれの能力と適性に合った配置（業務の配分及び権限の付与を含む）をしている	★
③能力の向上を目指す従業員に対し知識・資格の取得のための支援をしている	
④職種転換等を希望する従業員に対する、研修や支援を行っている	
⑤男女ともに使いやすい器具、設備等（営業車をA T車へ変更等）を導入している	
<b>(3) 間接差別の禁止</b>	
①募集・採用にあたり一定の身長・体重・体力を要件としたり、昇進にあたり転勤経験を要件としたり等、間接差別をしていない	★
<b>(4) 管理職への登用</b>	
①男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している	
②人事考課基準、昇進、昇格基準等を明確化し、従業員に周知している	
③女性の管理職の登用を計画的に行っている	
<b>(5) 取組の実施体制</b>	
①経営者自らが経営戦略の一つとして位置づけている	
②取組について具体的な目標値を決めたり、実施計画を作成したりしている	
③「機会均等推進責任者」を選任し、静岡労働局雇用環境・均等室へ届け出ている	
<b>(6) 女性活躍推進法への取組</b>	
①女性活躍推進法に基づき「一般事業主行動計画」を策定し、静岡労働局雇用環境・均等室に届け出て、公表・周知している	◎
②えるぼし認定企業となり、「えるぼしマーク」を活用している	
<b>(7) その他（上記以外に取り組んでいることがあれば具体的に記入してください）</b>	
【例：取組みの推進のため、社外研修を受けたり、専門家の話を聞く等している】 個数にかかわらず1点	