

審査票

(合計

/50点)

※備考欄に「認証の必須項目」と記載がある小項目について、制度または実績の有無の欄が『無し』の場合、認証されません。(要綱第5条)

大項目	1 仕事と育児・介護の両立		(小計		/18点)	
中項目	(1) 安心して出産・育児ができる取組		制度または実績の有無 (有:1点)		書面添付の要否 (要:○)	備考
小項目	①	育児休業について、法定どおりの制度を就業規則に定めている。(法定は、生まれた子どもが1歳に達するまでなど)			—	◎認証の必須項目
	②	上記①の育児休業期間が法定を上回っている。 (例:育児休業期間が生まれた子どもが1歳1か月に達するまでなど)			—	
	③	女性の育児休業の取得者がいる。(過去3年間) ※過去3年間に取得の対象となる社員が在籍していない場合は、「制度または実績の有無」の欄に斜線を引くこと。			○	
	④	男性の育児休業の取得者がいる。(過去3年間。取得日数に基準はなし。) ※取得の対象となる社員が在籍していない場合は、「制度または実績の有無」の欄に斜線を引くこと。			○	
	⑤	⑤育児休業取得者の代替要員確保を行っている。(過去3年間) ※取得の対象となる社員が在籍していない場合は、「制度または実績の有無」の欄に斜線を引くこと。			○	
	⑥	育児のための法定の「1日の所定労働時間を原則として6時間とする『短時間勤務制度』」を就業規則に定めている。またその実績がある。(過去3年間) なお、『短時間勤務制度』に加えた措置として法に定められる「フレックスタイム勤務制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げの勤務制度」などを就業規則に定めている場合を含む。 ※取得の対象となる社員が在籍していない場合は、「制度または実績の有無」の欄の「実績」の欄に斜線を引くこと。	制度	実績	○ ※実績のみ	◎「制度」については、 認証の必須項目 ※(制度有で0.5点、実績有で0.5点とする)
	⑦	育児のための「時間外勤務の制限」、「所定外労働の免除」、「深夜勤務の制限」のいずれかの勤務制度を就業規則に定めている。またその実績がある。(過去3年間) ※取得の対象となる社員が在籍していない場合は、「制度または実績の有無」の欄の「実績」の欄に斜線を引くこと。	制度	実績	○ ※実績のみ	◎「制度」については、 認証の必須項目 ※(制度有で0.5点、実績有で0.5点とする)
中項目	(2) 介護休業・看護休暇への対応		制度または実績の有無 (有:1点)		書面添付の要否 (要:○)	備考
小項目	①	介護休業について、法定どおりの制度を就業規則に定めている。(法定は上限93日)			—	◎認証の必須項目
	②	上記①の介護休業の期間が法定を上回っている。 (例:介護休業期間が94日など)			—	
	③	介護休業の取得者がいる。(過去3年間。取得日数に基準はなし。) ※取得の対象となる社員が在籍していない場合は、「制度または実績の有無」の欄に斜線を引くこと。			○	
	④	介護休業取得者の代替要員確保を行っている。(過去3年間) ※取得の対象となる社員が在籍していない場合は、「制度または実績の有無」の欄に斜線を引くこと。			○	
	⑤	介護のための「短時間勤務制度」、「フレックスタイム勤務制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げの勤務制度」のいずれかの制度を就業規則に定めている。またその実績がある。(過去3年間) ※取得の対象となる社員が在籍していない場合は、「制度または実績の有無」の欄の「実績」の欄に斜線を引くこと。	制度	実績	○ ※実績のみ	◎「制度」については、 認証の必須項目 ※(制度有で0.5点、実績有で0.5点とする)

中項目		制度または実績の有無 (有:1点)	書面添付の要否 (要:○)	備考
(2) 介護休業・看護休暇への対応				
小項目	⑥ 介護のための「時間外勤務の制限」または「深夜勤務の制限」のどちらかの勤務制度を就業規則に定めている。またその実績がある。(過去3年間) ※取得の対象となる社員が在籍していない場合は、「制度または実績の有無」の欄の「実績」の欄に斜線を引くこと。	制度	実績	○ ※実績のみ ◎「制度」については、認証の必須項目 ※(制度有で0.5点、実績有で0.5点とする)
	⑦ 家族の介護のための短期休暇制度について、法定以上(法定どおりを含む)制度を就業規則に定めている。(法定は要介護状態の対象家族1人の場合年5日、対象家族2人以上の場合年10日取得可能)		—	◎認証の必須項目
	⑧ 家族の介護のための短期休暇制度の取得者がいる。(過去3年間。取得日数に基準はなし。) ※取得の対象となる社員が在籍していない場合は、「制度または実績の有無」の欄に斜線を引くこと。		○	
	⑨ 子の看護休暇制度について、法定以上(法定どおりを含む)の制度を就業規則に定めている(法定は小学校就学前の子が1人の場合年5日、子が2人以上の場合年10日取得可能)		—	◎認証の必須項目
	⑩ 子の看護休暇制度の取得者がいる。(過去3年間。日数に基準はなし。) ※取得の対象となる社員が在籍していない場合は、「制度または実績の有無」の欄に斜線を引くこと。		○	
	⑪ 結婚・出産・育児・介護による退職者の再雇用の支援(希望者登録制度、優先採用制度、研修制度等)の制度または実績がある(過去3年間)		○	
大項目	2 働き方改革 (小計 /18点)			
中項目		制度または実績の有無 (有:1点)	書面添付の要否 (要:○)	備考
(1) 職場環境改善				
小項目	① 就業規則を正規社員とその他の従業員(職種や雇用形態の異なるパートタイムや嘱託など)とで分けて定めている。 ※常時雇用する社員が正規社員のみである場合は、分けて定めていなくても「制度有り」とする。		—	
	② 所定外労働時間の削減のための工夫(毎週1回の「ノー残業・デー」の導入、事前届出制の徹底、会議の時間や回数の制限、所定外労働時間における会議の開催の禁止、業務見直しなど)を行っている。		○	
	③ 常時雇用する労働者1人当たりの平均所定外労働時間数が3年前と比べ減少している。 (H27年度: 時間、H24年度: 時間)		—	
	④ 常時雇用する労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得日数が3年前と比べ増加している。 (H27年度: 日、H24年度: 日)		—	
	⑤ 年次有給休暇を半日単位、時間単位で取得できる制度または実績がある。(過去3年間。時間単位の取得は年間5日以内に限る)		—	
	⑥ 年次有給休暇の計画的な取得促進の取組(取得計画の作成など)を行っている。あるいは、有給の特別休暇(リフレッシュ休暇、誕生日休暇、永年勤続休暇、結婚記念日休暇制度、ボランティア休暇など)制度または実績がある。		—	
	⑦ メンタルヘルスの相談窓口を設置している。		○	
	⑧ パワーハラスメントについての防止対策(社内研修会や相談窓口の設置など)を実施している。		○	

中項目	(1) 職場環境改善	制度または実績の有無 (有:1点)	書面添付の要否 (要:○)	備考
	⑨ ストレスチェック制度を導入している。		○	
	⑩ がん、脳卒中、心疾患などの治療が必要な疾病を抱える従業員に対して、治療と職業生活の両立の長期的な支援を行っている。(相談窓口の明確化、時間単位の休暇制度の導入など)		○	
	⑪ 育児休業や有給休暇等の各種制度を利用しやすくするために具体的な対応を行っている。(過去3年。業務を複数担当制とし休暇を取得しても業務を滞らないようにするや、育児・介護を行う従業員が合意の上で担当業務を変更するなど)		○	
中項目	(2) 非正規社員への対応	制度または実績の有無 (有:1点)	書面添付の要否 (要:○)	備考
小項目	① 正規社員への登用制度、または実績がある。(過去3年間。試用期間からの登用は除く) ※常時雇用する社員が正規社員のみである場合は、制度及び実績がなくても「制度または実績有り」とする。		—	
中項目	(3) 高齢者・障害者・若年者への対応	制度または実績の有無 (有:1点)	書面添付の要否 (要:○)	備考
小項目	① 高齢者が継続して働けるように就業規則に定めている。またその実績がある。(過去3年間。定年の引上げや継続雇用制度の導入、定年の定め の廃止など) ※継続雇用の対象となる社員が在籍していない場合は、「制度または実績の有無」の欄の「実績」の欄に斜線を引くこと。	制度	実績	○ ※実績のみ ◎「制度」については、 認証の必須項目 ※(制度有で0.5点、実績有で0.5点とする)
	② 高齢者が働きやすいように設備や業務内容等の改善に積極的に取り組んでいる。(配置計画の策定、配置の実施、高齢者が使いやすい器具・設備の導入や作業方法・作業工程等の見直しなどを行ったなど)			○
	③ 障害者を積極的に雇用している。(3年前より雇用者数が増えており、かつ常時雇用されている従業員が50人以上の企業については法定雇用率を満たしている。) (雇用率 H27年度: %) (雇用者数 H27年度: 人、H24年度: 人)			○
	④ 若年者(18歳～29歳)の過去3年間の平均離職率が20%以下である。 (H25年度～H27年度平均: %)			○
中項目	(4) 多様な働き方	制度または実績の有無 (有:1点)	書面添付の要否 (要:○)	備考
	① テレワーク(ICT(情報通信技術)を活用した場所や時間にとらわれない働き方。在宅勤務やモバイルワークなど)の制度または実績がある。(過去3年間)		○	
	② 「短時間勤務制度」、「フレックスタイム勤務制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げの勤務制度」のいずれかの制度または実績がある。(過去3年間。育児・介護にかかるものを除く)		—	
大項目	3 女性の活躍推進・男女共同参画 (小計 /14点)			
	(注意)「女性のみを対象」または、「女性優遇」の取組は、男性従業員と比較して相当程度少ない場合(雇用管理区分ごとに見て女性従業員の割合が4割を下回っている状況)に限られていること。			
中項目	(1) 女性の職域拡大／女性の能力開発	制度または実績の有無 (有:1点)	書面添付の要否 (要:○)	備考
小項目	① 女性の正規従業員数が3年前に比べ増加している。または正規従業員の4割以上が女性である。 (H28年4月: 人、H25年4月: 人) (女性の正規従業員の割合 H27年度: %)		○	

中項目	(1) 女性の職域拡大／女性の能力開発	制度または実績の有無 (有：1点)	書面添付の要否 (要：○)	備考
小項目	② 今まで女性が少なかった職務・部署への女性の配置に積極的に取り組んでいる。(配置計画の策定、配置の実施、女性が使いやすい器具・設備の導入や作業方法・作業工程等の見直しなどを行ったなど)		○	
	③ 性別に関わらず人材育成の研修を行っている。また、女性の参加実績がある。(過去3年間、外部研修への派遣含む)	制度 実績	○	※ (制度有で0.5点、実績有で0.5点とする)
	④ 性別に関わらず資格取得や自己啓発を支援する取組 (例：受講費用の助成、特別休暇の付与など) を行っている。また、女性の利用実績がある。(過去3年間)	制度 実績	○	※ (制度有で0.5点、実績有で0.5点とする)
中項目	(2) 女性の登用	制度または実績の有無 (有：1点)	書面添付の要否 (要：○)	備考
小項目	① 企業説明会などの採用活動において、性別にかかわらず応募しやすい取組を行っている。また、女性従業員が4割未満の雇用管理区分においては、女性の応募を促す取組を行っている。(過去3年間)		○	
	② 係長クラス (主任、グループリーダー等を含む) の女性従業員が3年前に比べて増加している。 (H28年4月： 人、H25年4月： 人)		○	
	③ 課長 (管理職) クラス以上の女性従業員が3年前に比べて増加している。 (H28年4月： 人、H25年4月： 人)		○	
	④ 一般事業主行動計画や企業の経営方針等に女性の採用や登用などにあたっての女性比率等の数値目標を掲げている。		○	
中項目	(3) 性別にかかわらない能力活用	制度または実績の有無 (有：1点)	書面添付の要否 (要：○)	備考
小項目	① 社内において、性別にかかわらない能力活用や男女の役割分担意識の解消のための意識啓発等を行っている。(過去3年間、外部での啓発研修参加なども含む)		○	
	② 従業員へ人事評価手法を公表し、性別にかかわらず公平性、透明性を確保している。		○	
	③ 給与体系を整備し、性別にかかわらず昇給・昇格の公平性、透明性を確保している。		○	
	④ セクシャルハラスメントやマタニティハラスメントについての防止対策 (社内研修会や相談窓口の設置など) を行っている。		○	
中項目	(4) 男女がともに制度を利用しやすい環境づくり	制度または実績の有無 (有：1点)	書面添付の要否 (要：○)	備考
小項目	① 各種制度について、パンフレットや社内報等で周知・啓発している。(過去3年間)		○	
	② 職場環境改善を推進するための組織、または担当者を設置している。(申請日現在)		○	