

「仕事と生活の調和」取組状況チェック表

企業名：

記入者職氏名：

審査担当者：

1 基礎項目

※「いいえ」にチェックがある場合、認証を受けることができません。

Q1 育児休業制度を法定どおり又はそれ以上で就業規則等に規定していますか。

☐ はい

☐ いいえ

就業規則 第 条 項
育児・介護休業等に関する規則 第 条 項

※就業規則または育児・介護休業等に関する規則については、制度をより詳細に定めている規則の条項を記載してください。
以下同じ。

育児・介護休業法では、労働者は子が1歳に達するまでの間、1人の子につき2回まで分割して育児休業を取得することができます。さらに、両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に、1年間まで育児休業を取得することができます。
子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の事情がある場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、1人の子につき1回の育児休業を取得することができます。
子が1歳6か月を超えても休業が必要と認められる一定の事情がある場合は、子が2歳に達するまでの間、1人の子につき1回の育児休業を取得することができます。
有期雇用者の育児休業取得要件が緩和され、「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件が撤廃されました(労使協定の締結により除外可)。
出生時育児休業(産後パパ育休)が創設され、従来の育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分けて育児休業を取得することができます。

Q2 小学校就学前の子を養育する労働者が利用できる、所定外労働時間の免除の措置を就業規則等に規定していますか。(法定)

☐ はい

☐ いいえ

就業規則 第 条 項
育児・介護休業等に関する規則 第 条 項

育児・介護休業法では、小学校就学前の子を養育する労働者から請求があった場合、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはならないことが義務づけられています。

Q3 3歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を就業規則等に規定していますか。
ただし、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員を労使協定により適用除外とした場合は、その代替措置を就業規則等に規定している場合も含む。(法定)

☐ はい

☐ いいえ

就業規則 第 条 項
育児・介護休業等に関する規則 第 条 項

育児・介護休業法では、短時間勤務制度は1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。
代替措置としては、①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤の制度) ④保育施設の設置運営等 ⑤在宅勤務等 のうち1つ以上講じなければなりません。

Q4 子の看護等休暇を法定どおり又はそれ以上で就業規則等に規定していますか。

☐ はい

☐ いいえ

就業規則 第 条 項
育児・介護休業等に関する規則 第 条 項

育児・介護休業法では、小学校3年生修了までの子を養育する労働者は、1年間に5日(小学校就学前の子が2人以上であれば年10日)まで、子の①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式・卒園式の場合に、休暇を1時間単位で取得することができます。

「仕事と生活の調和」取組状況チェック表

Q5 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者が利用できる、柔軟な働き方を実現するための措置を就業規則等に規定していますか。(法定)

☐ はい

☐ いいえ

就業規則
育児・介護休業等に関する規則 第 条 項
第 条 項

育児・介護休業法では、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者が利用できる措置として、①始業時刻等の変更 ②在宅勤務等 ③短時間勤務 ④労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇の付与 ⑤保育施設の設置運営等 のうち、2つ以上の措置を労働者の意見を聴いた上で選択して講じることが義務づけられています。

Q6 介護休暇を法定どおり又はそれ以上で就業規則等に規定していますか。

☐ はい

☐ いいえ

就業規則
育児・介護休業等に関する規則 第 条 項
第 条 項

育児・介護休業法では、要介護状態にある対象家族の介護等のため、1年に5日(対象家族が2人以上であれば年10日)まで介護休暇を1時間単位で取得することができます。

Q7 介護休業制度を法定どおり又はそれ以上で就業規則等に規定していますか。

☐ はい

☐ いいえ

就業規則
育児・介護休業等に関する規則 第 条 項
第 条 項

育児・介護休業法では、労働者は、要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日まで、3回を上限として介護休業を分割して取得することができます。
有期雇用労働者の介護休業取得要件が緩和され、「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件が撤廃されました(労使協定の締結により除外可)。

Q8 家族の介護を行う従業員が利用できる、短時間勤務等の措置を就業規則等に規定していますか。(法定)

☐ はい

☐ いいえ

就業規則
育児・介護休業等に関する規則 第 条 項
第 条 項

育児・介護休業法では、要介護状態にある対象家族を介護する労働者から請求があった場合、①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤の制度) ④介護サービス費用を補助する制度 その他これに準ずる便宜供与の実施が義務付けられています。(対象家族1人につき介護休業とは別に、利用開始から3年以上の間で2回以上)

Q9 家族の介護を行う従業員が利用できる、所定外労働時間の免除の措置を就業規則等に規定していますか。(法定)

☐ はい

☐ いいえ

就業規則
育児・介護休業等に関する規則 第 条 項
第 条 項

育児・介護休業法では、要介護状態にある家族を介護する労働者から請求があった場合、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはならないことが義務づけられています。

Q10 育児休業等に関するハラスメントの防止措置を就業規則等に規定していますか。(法定)

☐ はい

☐ いいえ

(就業規則に定めている場合)

就業規則
育児・介護休業等に関する規則 第 条 項
第 条 項

育児・介護休業法では、事業主は、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等(いわゆるマタハラ・パタハラなど)を防止する措置を講じることが義務づけられています。