

「仕事と生活の調和」取組状況チェック表

2 評価項目（認証要件：45ポイント以上）

令和8年4月1日改正版

Q1 仕事と生活の両立支援への積極的な取組の考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。

はい 5ポイント

いいえ 0ポイント

ポイント

Q2 労働者の仕事と家庭の両立や、両立を阻む職場慣行の見直し等について、社内にプロジェクト・チーム等を設けて検討している、あるいは検討したことがありますか。

はい 5ポイント

いいえ 0ポイント

ポイント

Q3 社内アンケートやヒアリングの実施等により、仕事と家庭の両立支援に関する労働者の意見・要望を取り上げて、改善を図っていますか。

はい 5ポイント

いいえ 0ポイント

ポイント

(内容)

Q4 労働者に対して仕事と家庭の両立に役立つ情報提供を行っていますか。(自治体のサービスを紹介する、情報提供ホットラインと契約する、両立のノウハウを教えるセミナーを手配する等)

はい 5ポイント

いいえ 0ポイント

ポイント

(内容)

Q5 労使で、仕事と家庭の両立のための制度の改善や職場の雰囲気作りに向けて、必要な都度協議するなどして取り組んでいますか。

はい 5ポイント

いいえ 0ポイント

ポイント

(内容)

Q6 所定外労働の削減のための取組を実施していますか。

はい 5ポイント

いいえ 0ポイント

ポイント

(内容)

取組の例: ノー残業デー、年次有給休暇の計画的付与制度、時間外労働協定における延長時間の短縮等

Q7 実態として、育児・介護休業制度等の利用者が出た場合に、部署の人員構成を考えてその間の人の補充をする(臨時的なパート、アルバイトの採用、派遣労働者の利用等を含む)等の配慮をしていますか。

はい 5ポイント

いいえ 0ポイント

ポイント

(内容)

Q8 次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主(くるみん)に認定されていますか。

はい 5ポイント

いいえ 0ポイント

ポイント

Q9 妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した労働者を対象とした再雇用制度がありますか。

はい 5ポイント

いいえ 0ポイント

ポイント

就業規則 第 条 項
育児・介護休業等に関する規則 第 条 項

Q10 前年度において週労働時間60時間以上の労働者の割合は5%以内ですか。
※1年間の総労働時間が3,128.6時間以上の労働者を「週労働時間が60時間以上の労働者」とします。

はい 10ポイント

いいえ 0ポイント

ポイント

(60時間以上の労働者の割合= %)

「仕事と生活の調和」取組状況チェック表

Q11 前年度の年次有給休暇の取得率が60%以上ですか。(繰越日数は含みません。)

| | | |
|---|------------------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> はい 10ポイント (取得率 = %) | <input type="checkbox"/> いいえ 0ポイント | ポイント |
|---|------------------------------------|------|

Q12 労働者の子育てや介護、その他私生活を応援するための取組をしていますか。

| | | |
|---|------------------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> はい 5ポイント | <input type="checkbox"/> いいえ 0ポイント | ポイント |
| (内容) | | |
| 取組の例:①家族の職場参観日 ②子育て支援制度など相談窓口の設置 ③親学プログラムなど子育てのための研修の実施 ④出産・入学祝い金 ⑤子の扶養手当 ⑥不妊治療への理解を深めるための研修会の実施 など | | |

Q13 経営トップが「イクボス」宣言をしていますか。(県にイクボス宣言書を届出していること。)

| | | |
|---|------------------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> はい 5ポイント | <input type="checkbox"/> いいえ 0ポイント | ポイント |
| ※ 「イクボス」…職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス(仕事と生活の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら組織の業績も出し、自らも仕事と私生活を楽しむことのできる経営者・管理職 | | |

Q14 女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主(えるぼし)に認定されていますか。

| | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> はい 5ポイント | <input type="checkbox"/> いいえ 0ポイント | ポイント |
|-----------------------------------|------------------------------------|------|

Q15 ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画、ポジティブ・アクション等について積極的に取り組んでいますか。

| | | |
|--|------------------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> はい 5ポイント | <input type="checkbox"/> いいえ 0ポイント | ポイント |
| (内容) | | |
| ※ポジティブ・アクション…男女労働者の間に生じている差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組 | | |

Q16 社内環境整備のためにどのようなことに取り組んでいますか。
(二つ以上実施の場合:10ポイント、一つ実施の場合:5ポイント)

| | | |
|---|---|------|
| <input type="checkbox"/> ①パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等を一元的に相談に応じることのできる体制の整備 | <input type="checkbox"/> ②労務改善に関するポスター、チラシ、ハンドブックの作成 | ポイント |
| <input type="checkbox"/> ③男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する研修の実施、または積極的な外部研修への参加 | <input type="checkbox"/> ④男女の役割分担意識解消のための社内慣行の見直し(お茶出し等の雑用、電話対応を女性のみになせない、など) | |
| <input type="checkbox"/> ⑤社内設備の整備(トイレの改修、休憩室の整備、託児施設の設置、分煙化、など) | <input type="checkbox"/> ⑥その他 () | |

Q17 健康経営に取り組んでいますか。

| | | |
|--|------------------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> はい 5ポイント | <input type="checkbox"/> いいえ 0ポイント | ポイント |
| (内容) | | |
| ※健康経営…労働者等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することで労働者の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指す経営手法 | | |

Q18 育児・介護以外の理由でも利用できる柔軟な勤務制度を導入していますか。
(二つ以上実施の場合:10ポイント、一つ実施の場合:5ポイント)

| | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> ①フレックスタイム制度 | <input type="checkbox"/> ②変形労働時間制度 | ポイント |
| <input type="checkbox"/> ③在宅勤務等制度 | <input type="checkbox"/> ④短時間正社員制度 | |
| <input type="checkbox"/> ⑤その他 () | | |

「仕事と生活の調和」取組状況チェック表

Q19 育児休業制度の対象となる子の上限年齢を、法定を超えた年齢までとしていますか。

| | | |
|--|------------------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> はい 5ポイント | <input type="checkbox"/> いいえ 0ポイント | ポ ン ト |
| (上限年齢 = 歳 月まで) | | |
| ○法律では1歳まで、両親ともに育児休業を取得する場合は1歳2ヶ月まで、または、一定の事情がある場合は2歳までとされています。 ○一定の事情の有無に関わらず、2歳まで育児休業をとることができる場合は、「はい」を選択してください。 | | |

Q20 介護休業の取得可能期間を、法定を超える日数や回数としていますか。

| | | |
|--|------------------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> はい 5ポイント | <input type="checkbox"/> いいえ 0ポイント | ポ ン ト |
| (上限期間 = 以内) | | |
| 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、のべ93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業を取得することができますとしています。 | | |

Q21 子の看護等休暇について、労働者に対する次の配慮のうち、何項目実施していますか。
(二つ以上実施の場合:10ポイント、一つ実施の場合:5ポイント)

| | | |
|--|--|-------------|
| <input type="checkbox"/> ①小学校3年生修了後の子についても、別に子の看護休暇が取得できる。 | <input type="checkbox"/> ②取得可能日数が、年5日(小学校3年生修了までの子が2人以上であれば年10日)を超える | ポ ン ト |
| <input type="checkbox"/> ③「中抜け」ありの休暇取得を認める | | |
| ※中抜け…就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること | | |

Q22 介護休暇について、労働者に対する次の配慮のうち、何項目実施していますか。
(二つとも実施の場合:10ポイント、一つ実施の場合:5ポイント)

| | | |
|---|--|-------------|
| <input type="checkbox"/> ①取得可能日数が、年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)を超える。 | <input type="checkbox"/> ②「中抜け」ありの休暇取得を認める | ポ ン ト |
| | | |

Q23 育児・介護休業の取得者を支援するための措置がありますか。
(二つ以上実施の場合:10ポイント、一つ実施の場合:5ポイント)

| | | |
|--|---|-------------|
| <input type="checkbox"/> ①職場復帰のための教育訓練や研修の整備 | <input type="checkbox"/> ②管理職や人事労務担当者との面談 | ポ ン ト |
| <input type="checkbox"/> ③休業中も職場の状況が把握できる体制の構築(メールや電話での情報共有など) | <input type="checkbox"/> ④育児・介護休業取得者間の情報交換や懇談会の設置 | |

Q24 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備について、2項目以上実施していますか。
(三つ以上実施の場合:10ポイント、二つ実施の場合:5ポイント)

| | | |
|---|--|-------------|
| <input type="checkbox"/> ①育児休業に関する研修の実施 | <input type="checkbox"/> ②育児休業に関する相談体制の整備(相談窓口や相談対応者の設置) | ポ ン ト |
| <input type="checkbox"/> ③自社の労働者の育児休業取得事例の収集・提供(事例掲載書類の配布等) | <input type="checkbox"/> ④自社の労働者への育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知(ポスター等事業所内に掲示) | |

Q25 不妊治療を始めとした治療と仕事の両立を図るための休暇制度を導入していますか。(就業規則等に規定していること。年次有給休暇は含まない。)

| | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> はい 5ポイント | <input type="checkbox"/> いいえ 0ポイント | ポ ン ト |
|-----------------------------------|------------------------------------|-------------|

| | |
|------------|--|
| 合 計 | |
|------------|--|