

豊島区ワーク・ライフ・バランス推進チェックシート

企業名： _____

★ 会社の方針としてワーク・ライフ・バランスを推進し、そのことを従業員に周知している。	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
---	---

分類	No.	設問	必須設問	該当している	根拠資料
経営方針	1	ワーク・ライフ・バランスの責任者や担当部署を決めている。			
採用の取り組み	2	求人案内、企業案内を男女同一のものとしている。	※		
ハラスメント対策	3	管理監督者などが、率先して防止対策に努めている。			
	4	様々なハラスメントを防止するために、就業規則や社内報、ホームページ等へ禁止の旨を記載したり、研修・講習会を実施したりするなど、事業主の方針を明確化し、従業員に周知・啓発している。	※		
	5	相談窓口を設置している。	※		
	6	ハラスメントが生じた場合に備え、事実関係の確認や職場環境の改善、行為者に対する懲戒、再発防止等に必要な措置を講じる体制を整えている。	※		
	7	セクシュアルハラスメントに関して、被害者の性的指向または性自認にかかわらず、当該者に対する性的な言動がハラスメントの対象となることを従業員に周知している。			
	8	妊娠・出産を契機として、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導、その他不利益な扱いをしていない。	※		
	9	職場のパワーハラスメント予防・解決のために、パワーハラスメント問題に対して企業としての方針を明確に打ち出し、さらに防止対策に努めている。			
働きやすい風土づくり	10	結婚後も希望すれば旧姓を使用することができ、そのことを従業員に周知している。			
	11	仕事に関して自由な意見交換ができる機会を設けている。			
	12	ノー残業デーやフレックスタイム制、変形労働時間制、または残業の事前申告制度等の時間外労働を削減する取り組みを行っている。			
	13	過去1年間において、従業員1人あたりの法定休日労働を含まない月平均法定外労働が60時間以内である。			
	14	過去1年間における法定休日労働を含まない月平均法定外労働が60時間を超えた従業員がひとりもない。			
15	労働時間の状況を客観的な方法その他適切な方法により把握するとともに、「労働時間の状況の記録」を作成している。	※			
休暇等	16	年次有給休暇とは別に、保育所・学校行事等へ参加するための休暇が取得できることが就業規則に記載されている。			
	17	時間単位または半日単位での有給休暇を取得できることが就業規則に記載されている。			
	18	有給休暇の取得率が、従業員を平均して6割以上である。			
	19	10日以上のある年次有給休暇が付与される従業員に対して、うち5日について時季を定めることなどにより、年次有給休暇を与えるとともに、「年次有給休暇管理簿」を作成している。	※		
妊娠中の女性への配慮	20	日常から産前・産後の休業について周知している。			
	21	妊娠中の女性従業員への心配りや健康管理について啓発し、女性従業員が安心して子どもを産み、働ける職場づくりに取り組んでいる。			

分類	No.	設問	必須設問	該当している	根拠資料
育児しやすい環境整備	22	育児休業制度が規定として整備され、従業員に周知されている。	※		
	23	子どものケガ、病気、予防注射及び健康診断のときに、看護休暇を取得できることが規定として整備され、従業員に周知されている。	※		
	24	男女ともに育児休業を取得しやすい環境づくりのために、管理監督者に対する意識啓発および従業員に対して育児休業の周知・奨励を行い、取得を促進している。			
	25	育児休業制度や年次有給休暇とは別に、配偶者出産休暇制度がある。			
	26	育児休業中の従業員へ社内情報等を提供している。			
	27	育児休業中、復帰前に現況確認のための面談等を実施している。			
	28	育児・介護規程に、原職に復帰させる規定がある。			
	29	過去5年間に於いて、育児休業者が実際に原職復帰している。			
	30	職場復帰が円滑にできるよう、教育訓練や能力開発の機会をつくっている。			
	31	従業員が出産した際や、育児休業取得中に、雇用保険、健康保険とは別に手当等の経済的支援をしており、規定として整備され、従業員に周知されている。			
介護しやすい環境整備	32	介護休業制度が規定として整備され、従業員に周知されている。	※		
	33	要介護状態の家族の介護等のために介護休暇を取得することができ、規定として整備され、従業員に周知されている。	※		
	34	日常から介護休業・介護休暇について従業員への情報提供をするなど利用促進に努めている。			
	35	介護支援のための独自の取り組みがある。			
育児・介護のために勤務へ配慮する環境整備	36	所定外労働を制限する制度があり、規定として整備され、従業員に周知されている。	※		
	37	時間外労働を制限する制度があり、規定として整備され、従業員に周知されている。	※		
	38	深夜業を制限する制度があり、規定として整備され、従業員に周知されている。	※		
	39	短時間勤務制度があり、規定として整備され、従業員に周知されている。ただし、短縮措置を講ずることが困難と認められる従業員に対しては、その代替措置を規定している。	※		
特別休暇	40	ボランティア休暇・リフレッシュ休暇等の育児・介護以外の理由でも使用できる休暇があり、就業規則に記載されている。			
昇進・昇格	41	女性管理職増加の取り組みをしている。			
安全・衛生	42	メンタルヘルスケアに関して、管理監督者も含めた従業員を対象に、教育研修や情報提供または相談体制の整備など、心の健康づくりの推進に取り組んでいる。			
職業訓練	43	研修・教育訓練の対象、内容、受講条件は原則として男女同一にしている。	※		
	44	パートや契約社員を研修や教育訓練の対象にしている。			
転換制度	45	短時間正社員制度、またはパート・アルバイトからの正社員転換制度がある。			
	46	育児・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度がある。			
該 当 数 合 計				0/46	

【備考】該当しているものに○印を付す。申請にあたっては、該当する設問の取り組みが明らかになるものを添付すること（就業規則の記載箇所、企業内周知のためのチラシ、メール、研修資料のコピーなど）