

「均等・両立推進企業表彰」実施要領

1 趣旨・目的

我が国では、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境を整備することが求められている。このためには、企業が「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」のそれぞれについて、その相乗効果を生かしつつ、推進することが必要である。

このため、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」又は「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいうべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、上記のような職場環境の整備の促進に資する。

2 表彰の種類

(1) 均等・両立推進企業表彰

厚生労働大臣最優良賞

(2) 均等推進企業部門

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

(3) ファミリー・フレンドリー企業部門

厚生労働大臣優良賞

都道府県労働局長優良賞

都道府県労働局長奨励賞

3 表彰の対象

(1) 均等・両立推進企業表彰

厚生労働大臣最優良賞

男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境を整備する企業として、特に他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が顕著である企業

(2) 均等推進企業部門

ア 厚生労働大臣優良賞

女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいうべき取組を推進し、その成果が認められる企業

イ 都道府県労働局長優良賞

地域において、女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいうべき取組を推進している企業

ウ 都道府県労働局長奨励賞

地域において、女性の能力発揮を促進するための取組を推進していると認められる企業

(3) ファミリー・フレンドリー企業部門

ア 厚生労働大臣優良賞

仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいべき取組を推進し、その成果が認められる企業

イ 都道府県労働局長優良賞

地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいべき取組を推進している企業

ウ 都道府県労働局長奨励賞

地域において、仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を推進していると認められる企業

4 募集及び応募

- (1) 募集は年1回、公募により行うものとし、対象は、別添「均等・両立推進企業表彰基準」(以下「表彰基準」という。)を満たす企業とする。
- (2) ファクシミリ又は郵送にて送付された応募用紙は、各都道府県労働局雇用均等室において受け付ける。なお、応募は電子申請でも受け付ける。

5 選考及び決定の方法

- (1) 応募書類の審査を行った後、都道府県労働局雇用均等室が、取組内容等の詳細についてのヒアリングを実施する。
- (2) 都道府県労働局長は、ヒアリング結果を基に、表彰基準を満たす企業の中から、都道府県労働局長賞の受賞企業及び厚生労働大臣賞の候補企業を決定し、厚生労働大臣に対し、厚生労働大臣賞候補企業の推薦を行う。
- (3) 厚生労働大臣は、推薦された企業の中から、厚生労働大臣最優良賞及び厚生労働大臣優良賞の受賞企業を決定する。

6 その他

- (1) 実施要領、表彰基準及び応募用紙は厚生労働省ホームページに掲載する。
- (2) 選考結果は、都道府県労働局雇用均等室が応募企業に通知する。
- (3) 受賞企業には、毎年10月に表彰状の授与等を行う。

均等・両立推進企業表彰基準

1. 厚生労働大臣最優良賞

(1) 過去に均等推進企業部門の厚生労働大臣優良賞（平成11年度若しくは平成12年度における労働大臣優良賞若しくは努力賞、平成13年度若しくは平成14年度における厚生労働大臣努力賞又は平成15年度以降における厚生労働大臣最優良賞若しくは優良賞を含む。）を受賞し、受賞後更に取組成果が進んでいると認められ、かつ、ファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞の表彰基準を満たす企業であること。

または、過去にファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞（平成11年度若しくは平成12年度における労働大臣優良賞若しくは努力賞又は平成13年度以降における厚生労働大臣優良賞若しくは努力賞を含む。）を受賞し、受賞後更に取組成果が進んでいると認められ、かつ、均等推進企業部門の厚生労働大臣優良賞の表彰基準を満たす企業であること。

(2) 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。

(3) 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

2. 均等推進企業部門

(1) 厚生労働大臣優良賞

- ① 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）を企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいることを公表していること。
- ② 「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとにみて女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。
- ③ ポジティブ・アクションの取組のうち、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」の取組目標を立てていること。
- ④ ポジティブ・アクションの「取組体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が40点中20点以上（労働者数300人以下の企業については、15点以上）あること。
- ⑤ 応募年を含め、過去3年間において、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」のうち2項目以上において「取組成果」が見られること。
- ⑥ 雇用管理状況について全国（産業別）の平均と比較して、「管理職に占める女性割合」において3点（係長クラス、課長クラスともに平均並以上であり、部長クラス以上にも女性がいること）であること。併せて、その他6項目中、ゼロ点が2項目以下であること。
- ⑦ 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対

策推進法の義務規定違反がないこと。

- ⑧ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

(2) 都道府県労働局長優良賞

- ① 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）を企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいることを公表していること。
- ② 「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとにみて女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。
- ③ ポジティブ・アクションの「取組体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が40点中10点以上あること。
- ④ 応募年を含め、過去3年間において、「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」のうち1項目以上において成果が見られること。
- ⑤ 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。
- ⑥ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

(3) 都道府県労働局長奨励賞

- ① 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）を企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいることを公表していること。
- ② 「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとにみて女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。
- ③ ポジティブ・アクションの「取組体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が40点中5点以上あること。
- ④ 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。
- ⑤ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

3. ファミリー・フレンドリー企業部門

(1) 厚生労働大臣優良賞

- ① 両立指標（平成22年度改正版両立指標（別紙参照）をいう。以下同じ。）の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね30%以上であること。
- ② 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については260点以上、労働者数300人以下の企業については240点以上であること。

- ③ 以下アからクまでの措置のすべてを実施しているものであること。
- ア 育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。
 - イ 育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入されていること。
 - ウ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる所定労働時間の短縮措置等が導入されていること。
 - エ 期間や回数において育児・介護休業法を上回る介護のための所定労働時間の短縮措置等が導入されていること。
 - オ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること
 - カ 育児・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こと。
 - キ 育児・介護休業終了後の円滑な職場復帰のために、休業中の情報提供、復帰後の教育訓練等を行っていること。
 - ク 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または、認定を目指していること。
- ④ 過去3年間において、男性労働者が連続した1か月以上の期間、育児休業を取得した実績があること。又は、配偶者が出産した男性労働者が育児休業を取得した割合の過去3年間の平均が、5%以上であること。
- ⑤ 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の80%以上が育児休業を取得していること。
- ⑥ 法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満であること。
- ⑦ 年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して60%以上であること。
- ⑧ 仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。
- ⑨ その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われていること。
- ⑩ 応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。
- ⑪ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

(2) 都道府県労働局長優良賞

- ① 両立指標の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね30%以上であること。
- ② 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については220点以上、労働者数300人以下の企業については200点以上であること。
- ③ 以下アからオまでの措置のすべてを実施しているものであること。

 - ア 育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。
 - イ 育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入されていること。
 - ウ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる所定労働時間の短縮措置等が導入されていること。
 - エ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること
 - オ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または認定を目指し

ていること。

- ④ 過去3年間において、男性労働者の育児休業取得の実績があること。
- ⑤ 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の80%以上が育児休業を取得していること。
- ⑥ 法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満であること。
- ⑦ 年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上であること。
- ⑧ 仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。
- ⑨ その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われていること。
- ⑩ 応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。
- ⑪ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

(3) 都道府県労働局長奨励賞

- ① 両立指標の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね30%以上であること。
- ② 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については190点以上、労働者数300人以下の企業については170点以上であること。
- ③ 以下アからオまでの措置のすべてを実施しているものであること。
 - ア 育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。
 - イ 育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入されていること。
 - ウ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる所定労働時間の短縮措置等が導入されていること。
 - エ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること
 - オ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または認定を目指していること。
- ④ 過去3年間において、男性労働者の育児休業取得の実績があること。
- ⑤ 過去3年間において、在籍中出産した女性労働者の80%以上が育児休業を取得していること。
- ⑥ 法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満であること又は年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上であること。
- ⑦ 仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。
- ⑧ その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われていること。
- ⑨ 応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。
- ⑩ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

両立指標に関する指針

1 趣旨

男女労働者がともに育児や介護について家族としての役割を果たしながら充実した職業生活を営むことができる環境をつくるのが、労働者の福祉の増進のために、ますます重要な課題となってきた。

また、少子化が今後一層進行することが予想されているが、この少子化の進行の背景としては、仕事と子育ての両立の負担感が大きいことが強く指摘されている。加えて、平均寿命の伸長による高齢化に伴う要介護者の増加等により、男女を問わず、働きながら介護の負担を担わなければならない者が今後ますます増大することが見込まれている。このような状況の中で、働きながら子どもを産み育てやすい、また、介護問題にも対応できる雇用環境を整備していくことは、我が国の社会経済の活力を維持していく上でも、少子化の流れを変える上でも、重要かつ喫緊の課題となっている。

仕事と家庭とを両立できる雇用環境の整備は、企業の自主的な取組が基本であり、これを進めるためには、企業が、自らの雇用環境における仕事と家庭との両立のしやすさの対策の進展度合い、不足している点等を点検、評価し、その結果に基づき、取組を進めることが効果的であり、そのような進展度合いや不足度合いを評価できる尺度が必要である。

このようなことに基づき、本指針は、企業における仕事と家庭との両立への取組の程度を客観的に表すもの、また、それを導き出す方法を「両立指標」として示すとともに、その利用方法を示すものである。

2 両立指標の基本的考え方

(1) 次の5つのカテゴリー（軸）に分類される仕事と家庭との両立がしやすい制度の規定状況、利用状況等の合計61の項目により評価することとしていること。

- ① 育児や介護のために休業できる制度等
- ② 仕事をしながら育児や介護ができる制度等
- ③ ①及び②の制度の利用状況
- ④ 制度を利用しやすい環境づくり
- ⑤ その他の仕事と家庭との両立がしやすい制度等

(2) 両立指標は、企業の仕事と家庭との両立への取組のより一層の充実を目指すものであることから、項目の評価に関しては、単に育児休業、介護休業等育児又は家族介護等を行う労働者の福祉に関する法律（以下、「育児・介護休業法」という。）において義務付けられている水準で取組を実施しているかを評価するのではなく、より積極的な取組を実施しているかを評価することとしていること。

(3) 仕事と家庭との両立への企業全体としての取組の程度、軸ごとの取り組みの程度については、項目ごとの評価結果を点数化し、それを加算して得られる点数で定量的に評価することとしていること。

(4) 点数化については、各項目の満点について、その重要度に応じて5点、10点及び15点の3段階で重み付けを行うこととしていること。

3 両立指標

(1) 軸ごとの項目、項目の評価内容及び項目の満点

以上のような考え方にに基づき、両立指標としての軸ごとの項目及び項目ごとの配点を示すと以下のようなになる。

①両立支援（休業）

Q 1	育児休業制度はどのような内容ですか。 ※法律では、労働者は子が1歳に達するまでの間、1人の子につき1回の育児休業をすることができるとしています（両親ともに育児休業を取得する場合は1歳2か月までの間で1年間取得可能）(ア)。また、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歳から1歳6か月に達するまでの間、1人の子につき1回の育児休業をすることができるとしています(イ)。ただし、(イ)の休業は、労働者本人又はその配偶者が行っている(ア)の休業に引き続いてするものでなければなりません。		
	(1)対象となる子の上限年齢 ※一定の事情の有無に関わらず、子が1歳6か月に達するまでの間育児休業をすることができる場合は、「法定を超える」を選択して下さい。	法定を超える	法定どおり
	(2)子1人につき取得可能な休業の回数 ※就業規則等規定上に回数の記載がなく、運用上複数回取得できる場合は、「法定を超える」を選択して下さい。	法定を超える	法定どおり
		「法定を超える」が2つ	15点
		「法定を超える」が1つ	10点
		「法定どおり」が2つ	0点
Q 2	育児休業中の従業員への経済的援助制度がありますか。 (給与の何割かを支給する、休業中も住宅手当を支給する等、会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。雇用保険から支給される育児休業給付を除く。)	はい 5点	いいえ 0点
Q 3	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ますか。	はい 10点	いいえ 0点
Q 4	育児休業後従業員が復職しやすくするため、休業中に資料の送付等の情報提供を実施していますか。あるいは実施する旨を定めていますか。 (インターネットを利用した提供も含む。)	はい 10点	いいえ 0点
Q 5	育児休業をした従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会を提供していますか。あるいは提供する旨を定めていますか。	はい 10点	いいえ 0点
Q 6	介護休業制度はどのような内容ですか。 ※法律では、労働者は、要介護状態にある対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、介護休業をすることができますとしています。		
	(1)取得可能な休業の期間	通算93日を超える	法定どおり (通算93日)
	(2)一つの要介護状態につき取得可能な休業の回数 ※就業規則等規定上に回数の記載がなく、運用上複数回取得できる場合は、「2回以上」を選択して下さい。	2回以上	法定どおり (1回)
	(3)対象となる家族の範囲 ※法律では、介護休業の対象家族を、「①配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む） ②父母 ③子 ④従業員が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫 ⑤配偶者の父母」としています。	法定※を超える	法定どおり
		「通算93日を超える」、「2回以上」、「法定を超える」のうち2つ以上が該当	15点
		「通算93日を超える」、「2回以上」、「法定を超える」のうち1つが該当	10点
		その他の場合	0点
Q 7	介護休業中の従業員への経済的援助制度がありますか。 (給与の何割か（社会保険料の本人負担相当額等）を支給する、休業中も住宅手当を支給する等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。雇用保険から支給される介護休業給付を除く。)	はい 5点	いいえ 0点
Q 8	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ますか。	はい 10点	いいえ 0点
Q 9	介護休業後従業員が復職しやすくするため、休業中に資料の送付等の情報提供を実施していますか。あるいは実施する旨を定めていますか。 (インターネットを利用した提供も含む。)	はい 10点	いいえ 0点
Q 10	介護休業をした従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会を提供していますか。あるいは提供する旨を定めていますか。	はい 10点	いいえ 0点

合計 100点

②両立支援（短時間勤務等）

Q 1 小学校就学前の子を持つ従業員が利用できる以下の制度のうち、いくつの制度がありますか。
 ※①④⑦の制度については、制度の対象年齢が、子が3歳までの場合は該当しません。「ない」を選択して下さい。

- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制
- ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
(1日の所定労働時間は変わらない)
- ④所定外労働をさせない制度
- ⑤事業所内保育施設の運営
(共同運営や保育施設と契約している場合も含む。)
- ⑥育児サービス費用を補助する制度（ベビーシッターや託児施設の利用料補助等）
- ⑦育児休業に準じた制度

2つ以上 1つ ない
 15点 10点 0点

☆④「所定外労働をさせない制度」とは、各企業で定めている就業時間を超えて労働をさせない制度で、育児のため請求があった場合に1ヵ月24時間、年間150時間を超える法定時間外労働を制限する制度（育児・介護休業法第17条）とは異なります。

Q 2 小学校就学前の子の看護のための休暇制度はどのような内容ですか。

- (1)労働者1人につき取得可能な休暇の日数
 ※法律では、小学校就学前の子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日、子の看護のための休暇を与えなければならないとされています。
- (2)制度の弾力的な利用は可能ですか
 ※制度の弾力的な利用としては、半日単位又は時間単位での休暇取得等が考えられます。

法定※を超える 法定どおり

はい いいえ

「法定を超える」かつ「はい」 15点
 「法定を超える」又は「はい」 10点
 その他の場合 0点

Q 3 家族の介護のための休暇制度について

- (1)労働者1人につき取得可能な休暇の日数
 ※1 法律では、労働者は、要介護状態にある対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日、対象労働者の介護のための休暇を与えなければならないとされています。
 ※2 平成22年6月30日において常時100人以下の労働者を雇用する企業については、介護休暇制度の義務化は平成24年7月1日からですが、※1の日数を超える介護休暇を与えている場合に「法定を超える」と、※1の日数の介護休暇を与えている場合は「法定どおり」と回答して下さい。

法定※を超える 法定どおり

- (2)制度の弾力的な利用は可能ですか
 ※制度の弾力的な利用としては、半日単位又は時間単位での休暇取得等が考えられます。

はい いいえ

(1)「法定を超える」かつ(2)「はい」 15点
 (1)「法定を超える」又は(2)「はい」 10点
 その他の場合 0点

Q 4 育児を行うために利用できる在宅勤務制度がありますか。
 (週1、2日のみなどの部分的在宅勤務を含む。)

はい 5点
 いいえ 0点

Q 5 従業員が育児に関して要した費用を補助する制度がありますか。
 (育児用品の購入費用補助等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。上記Q1⑥に該当する制度を除く。)

はい 5点
 いいえ 0点

Q 6 従業員が育児に関して要した費用の貸し付け制度がありますか。
 (育児のために利用できるなら一般的な貸付制度も可。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。)

はい 5点
 いいえ 0点

Q 7 従業員が仕事をしながら家族の介護をしやすくするための、通算93日を超えて利用できる以下の制度のうち、いくつの制度がありますか。

2つ以上 1つ ない
 15点 10点 0点

※制度の対象期間が、通算93日までの場合は該当しません。「ない」を選択して下さい。

- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制
- ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
(1日の所定労働時間は変わらない)
- ④介護サービス費用を補助する制度（ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等）

Q 8 家族の介護のために利用できる所定外労働をさせない制度がありますか。

はい 5点
 いいえ 0点

☆「所定外労働をさせない制度」とは、各企業で定めている就業時間を超えて労働をさせない制度で、家族の介護のため請求があった場合に1ヵ月24時間、年間150時間を超える法定時間外労働を制限する制度（育児・介護休業法第18条）とは異なります。

Q 9 介護を行うために利用できる在宅勤務制度がありますか。
 (週1、2日のみなどの部分的在宅勤務を含む。)

はい 5点
 いいえ 0点

Q 10 従業員が介護に関して要した費用を補助する制度がありますか。
 (介護機器の購入費用補助等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。上記Q7④に該当する制度を除く。)

はい 5点
 いいえ 0点

Q 11 従業員が介護に関して要した費用の貸し付け制度がありますか。
 (介護のために利用できるなら一般的な貸付制度も可。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。)

はい 5点
 いいえ 0点

合計 95点

③利用状況

[この項の質問は、すべて過去3年間の状況でお答え下さい。]

- Q1 女性従業員(正社員)のうち、在籍中に出産した者の割合(過去3年間平均)は1.8%以上ですか。 はい 5点 いいえ 0点

(1.8%…女性労働者(正社員)に占める出産者の割合(平成21年度雇用均等基本調査))
 ☆数値は各企業で計算しやすい期間(暦年、会計年度等)で算出して下さい。
 ☆割合の計算方法として以下を参考にして下さい。
 例) (1年分)平成22年1月1日から22年12月31日(1年間)に出生した女性労働者数(正社員)
 平成23年1月1日現在在籍している女性労働者数(正社員)
 これを各年ごとに3年分算出し、

$$\frac{1\text{年目の割合} + 2\text{年目の割合} + 3\text{年目の割合}}{3}$$
 これによって算出する。

- Q2 過去3年間に在籍中に出生した女性従業員(常用労働者)のうち、育児休業を開始した者の割合はどれくらいですか。

1. 80%以上 10点 2. 80%未満 0点 3. 出産者はいなかった この設問に関しては評価の対象としない。

☆数値は各企業の計算しやすい期間(暦年、会計年度等)で算出して下さい。
 ☆割合の計算方法として以下を参考にして下さい。
 例)
$$\frac{\text{平成20年1月1日から22年12月31日(3年間)に育児休業を開始した女性常用労働者数}}{\text{平成20年1月1日から22年12月31日(3年間)に出生した女性常用労働者数}}$$

- Q3 男性で育児休業を取得した従業員はどれくらいいますか。

1. 配偶者が出生した男性従業員の10%以上 10点 2. 1人以上 5点 3. いない 0点

- Q4 管理職在職中に育児休業を取得した従業員がいますか。 はい 5点 いいえ 0点

- Q5 3歳を超える子の育児のために下記の各措置(規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)を利用した従業員がいますか。 はい 5点 いいえ 0点

- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制
- ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- ④所定外労働をさせない制度
- ⑤事業所内託児施設の運営(共同運営や保育施設と契約している場合も含む。)
- ⑥育児サービス費用を補助する制度(ベビーシッターや託児施設の利用料補助等)

- Q6 子の看護のための休暇制度を利用した従業員がいますか。 はい 5点 いいえ 0点

- Q7 育児を行うために在宅勤務をした従業員がいますか。(週1,2日のみなどの部分的在宅勤務や、規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)

- Q8 (「②両立支援策」Q4(育児費用補助制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい) 育児に関して要した費用を補助する制度を利用した従業員がいますか。 はい 5点 いいえ 0点

- Q9 (「②両立支援策」Q5(育児費用貸付制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい) 育児に関して要した費用の貸し付け制度を利用した従業員がいますか。 はい 5点 いいえ 0点

- Q10 介護休業を取得した従業員がいますか。(男女問わず) はい 5点 いいえ 0点

- Q11 男性で介護休業を取得した従業員がいますか。 はい 5点 いいえ 0点

- Q12 管理職在職中に介護休業を取得した従業員がいますか。 はい 5点 いいえ 0点

- Q13 通算93日を超える家族の介護のために下記の各措置(規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)を利用した従業員がいますか。 はい 5点 いいえ 0点

- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制
- ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- ④介護サービス費用を補助する制度(ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等)

Q14	家族の介護のために所定外労働をさせなかった従業員がいますか。(規定上の定めなしで運用で行われている場合を含む。)	はい 5点	いいえ 0点
Q15	家族の介護のための休暇制度を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q16	介護を行うために在宅勤務をした従業員がいますか。(週1、2日のみなどの部分的在宅勤務や、規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)	はい 5点	いいえ 0点
Q17	(「②両立支援策」Q10(介護費用補助制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい) 介護に関して要した費用を補助する制度を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q18	(「②両立支援策」Q11(介護費用貸付制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい) 介護に関して要した費用の貸し付け制度を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q19	妊娠、出産、育児、介護を理由にいったん退職した後、再雇用されて復職した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点

合計	105点
----	------

④環境づくり

Q1	仕事と家庭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 15点	いいえ 0点
Q2	従業員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点	いいえ 0点
Q3	従業員の仕事と家庭の両立に配慮する必要性について、管理職に対する研修のメニューに取り入れるなどして、管理職に徹底を図っていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q4	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従業員の意見・要望を取り上げて、改善を図っていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q5	育児・介護休業制度の利用事例を広報誌で取り上げたり、制度紹介のハンドブックを作成して従業員に配付する等、制度の利用促進のための情報提供を行っていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q6	従業員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点	いいえ 0点
Q7	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点	いいえ 0点
Q8	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	はい 10点	いいえ 0点

合計	55点
----	-----

⑤人事労務管理

Q 1	保育所や学校の参観、通院の付き添い等、短時間で済む家族の所用のために使用できる半日単位又は時間単位の休暇制度がありますか。(年次有給休暇の半日取得制度を含む。)	はい 5点	いいえ 0点	
Q 2	男性従業員が、配偶者が出産した時に取得できる配偶者出産休暇制度がありますか。	はい 5点	いいえ 0点	
Q 3	妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度がありますか。	はい 10点	いいえ 0点	
Q 4	フルタイムで働く従業員が、子育て期に限らず一定期間に勤務時間を短くして働き、その後フルタイム勤務に戻ることもできる人事制度がありますか。(「②両立支援策」Q 1 ①及びQ 7 ①の育児・介護に関する短時間勤務制度を除く。)	はい 5点	いいえ 0点	
Q 5	社内公募制や自己申告制により、勤務時間や勤務地、担当業務等について従業員の希望を積極的に聞く制度がありますか。	はい 5点	いいえ 0点	
Q 6	勤務地限定勤務を選択することができ、また限定しない勤務にも変更できる制度がありますか。	はい 5点	いいえ 0点	事業所が1つまたはすべて近隣にあり、転居を伴う転勤がない。 この設問に関しては評価の対象としない。
Q 7	従業員の配偶者が転勤する場合には、従業員の勤務について配慮していますか。(配偶者の転勤地の事業所に異動させる、配偶者が海外勤務する時に休職を認める等)	はい 5点	いいえ 0点	
Q 8	フレックスタイム制や裁量労働制等の柔軟な労働時間制がありますか。	はい 5点	いいえ 0点	
Q 9	仕事と従業員の個人生活との両立にも活用できる休暇制度がありますか。(自己啓発、社会貢献、ボランティア等のために使用できる休暇等)	はい 5点	いいえ 0点	
Q 10	法定時間外労働が、企業全体で平均して年150時間未満ですか。	はい 5点	いいえ 0点	
Q 11	年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上ですか。	はい 5点	いいえ 0点	
Q 12	日頃から、従業員が不在にしても職場でカバーし合えるような、柔軟な職務の分担やそれに対応できる人材育成を行っていますか。	はい 5点	いいえ 0点	
Q 13	育児・介護休業など一定期間の休業を取得しても、中長期的には昇進・昇格等での差を取り戻すことが可能な人事労務管理が行われていますか。	はい 5点	いいえ 0点	
Q 14	男性従業員が、配偶者の出産時に、配偶者出産休暇制度や年次有給休暇などを利用して5日間程度は休暇を取ることができるような雰囲気がありますか。	はい 5点	いいえ 0点	
Q 15	これまでの質問項目以外に、仕事と家庭の両立をしやすくする制度がありますか。 (以下のような例が考えられます。)	はい 5点	いいえ 0点	

①従業員の子どもによる職場参観

②子どもが夏休み等で従業員が昼間その面倒を見る必要がある時期に、子どもが参加できる行事を催すなどして、従業員が安心して働けるようにしている

③育児や介護についての共通の悩みを持っている従業員同士の情報交換などに配慮(会議室や社内メール利用を認める等) など

合計 80点

総計 435点

(2) 得点の算出方法

各項目の得点を加算して、各軸の得点、総得点を算出する。

なお、この場合、別紙のような集計表を用いることが有効である。

4 両立指標の利用方法

両立指標の利用方法としては、次のようなものがある。

- (1) 各項目の取り組みの状況や利用状況を点検、把握する。
- (2) 各軸の得点及び総得点により当該企業の取組度合い、利用状況等を定量的に把握し、経時的な変化の評価、目標値を設定しての達成状況の評価等を行う。
- (3) 軸の得点間のバランスを評価し、どのような分野での取組が遅れているか等を把握する。
- (4) 各企業の両立指標による評価結果のデータが蓄積されれば、これと比較することにより、当該企業の同地域、同業種、同規模等の企業の中での仕事と家庭との両立への取組に関する位置を把握する。

得点集計表

1. 両立支援(休業)

【育児休業について】

問	回答	配点	回答	配点	回答	配点	得点
Q 1	「法定を超える」が2つ	15点	「法定を超える」が1つ	10点	「法定どおり」が2つ	0点	
	※「法定を超える」が2つの場合、得点15点		(1) 法定を超える	10	法定どおり	0	
			(2) 法定を超える	10	法定どおり	0	
Q 2	はい	5	いいえ	0	/		
Q 3	はい	10	いいえ	0			
Q 4	はい	10	いいえ	0			
Q 5	はい	10	いいえ	0			

【介護休業について】

Q 6	(1)(2)(3)のうち2つ以上が該当	15	(1)(2)(3)のうち1つ該当	10	法定どおり	0	
	※「通算93日を超える」、「2回以上」、「法定を超える」のうち、2つ以上が該当する場合、得点15点		(1) 通算93日を超える	10	法定どおり(通算93日)	0	
			(2) 2回以上	10	法定どおり(1回)	0	
			(3) 法定を超える	10	法定どおり	0	
Q 7	はい	5	いいえ	0	/		
Q 8	はい	10	いいえ	0			
Q 9	はい	10	いいえ	0			
Q 10	はい	10	いいえ	0			

合計(10問中、100点満点)

得点率	%
得点	100点
点	

2. 両立支援(短時間勤務等)

【育児について】

問	回答	配点	回答	配点	回答	配点	得点
Q 1	2つ以上	15	1つ	10	ない	0	
Q 2	「法定を超える」かつ「はい」	15	「法定を超える」又は「はい」	10	「法定どおり」かつ「いいえ」	0	
	※「法定を超える」、「はい」の両方に該当する場合、得点15点		(1) 法定を超える	10	法定どおり	0	
			(2) はい	10	いいえ	0	
Q 3	「法定を超える」かつ「はい」	15	「法定を超える」又は「はい」	10	「法定どおり」かつ「いいえ」	0	
	※「法定を超える」、「はい」の両方に該当する場合、得点15点		(1) 法定を超える	10	法定どおり	0	
			(2) はい	10	いいえ	0	
Q 4	はい	5	いいえ	0	/		
Q 5	はい	5	いいえ	0			
Q 6	はい	5	いいえ	0			

【介護について】

Q 7	2つ以上	15	1つ	10	ない	0	
Q 8	はい	5	いいえ	0	/		
Q 9	はい	5	いいえ	0			
Q 10	はい	5	いいえ	0			
Q 11	はい	5	いいえ	0			

合計(11問中、95点満点)

得点率	%
得点	95点
点	

3. 利用状況

【育児について】

問	回答	配点	回答	配点	回答	配点	得点
Q 1	はい	5	いいえ	0			
Q 2	80%以上	10	80%未満	0			
Q 3	10%以上	10	1人以上	5	いない	0	
Q 4	はい	5	いいえ	0			
Q 5	はい	5	いいえ	0			
Q 6	はい	5	いいえ	0			
Q 7	はい	5	いいえ	0			
Q 8	はい	5	いいえ	0			
Q 9	はい	5	いいえ	0			

→ Q2回答が「出産者はいなかった」の場合…
評価対象とせず、満点を10点減じる。(「3. 制度利用」の満点95点、総計満点425点)

【介護について】

Q10	はい	5	いいえ	0			
Q11	はい	5	いいえ	0			
Q12	はい	5	いいえ	0			
Q13	はい	5	いいえ	0			
Q14	はい	5	いいえ	0			
Q15	はい	5	いいえ	0			
Q16	はい	5	いいえ	0			
Q17	はい	5	いいえ	0			
Q18	はい	5	いいえ	0			

【その他】

Q19	はい	5	いいえ	0		
合計(19問中、105点満点)						得点率 %
						得点 105点

4. 環境づくり

問	回答	配点	回答	配点	得点
Q 1	はい	15	いいえ	0	
Q 2	はい	5	いいえ	0	
Q 3	はい	5	いいえ	0	
Q 4	はい	5	いいえ	0	
Q 5	はい	5	いいえ	0	
Q 6	はい	5	いいえ	0	
Q 7	はい	5	いいえ	0	
Q 8	はい	10	いいえ	0	
合計(8問中、55点満点)					得点率 %
					得点 55点

5. 人事労務管理

問	回答	配点	回答	配点	得点
Q 1	はい	5	いいえ	0	
Q 2	はい	5	いいえ	0	
Q 3	はい	10	いいえ	0	
Q 4	はい	5	いいえ	0	
Q 5	はい	5	いいえ	0	
Q 6	はい	5	いいえ	0	
Q 7	はい	5	いいえ	0	
Q 8	はい	5	いいえ	0	
Q 9	はい	5	いいえ	0	
Q 10	はい	5	いいえ	0	
Q 11	はい	5	いいえ	0	
Q 12	はい	5	いいえ	0	
Q 13	はい	5	いいえ	0	
Q 14	はい	5	いいえ	0	
Q 15	はい	5	いいえ	0	
合計（15問中、80点満点）					得点率 %
					$\frac{\text{得点}}{80\text{点}}$

→ Q6回答が「転居を伴う転勤がない」の場合…
評価対象とせず、満点を5点減じる。（「5. 人事労務管理」の満点75点、総計満点410点）

総 計	点(435点満点)
-----	-----------