

両立指標に関する指針

1 趣旨

急速な少子化を招いている要因として、出産・子育てと働き方をめぐる問題が強く指摘されている。加えて、高齢化に伴う要介護者の増加等により、労働者にとって仕事と介護との両立が一層重要な課題となっている。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、介護との両立が可能な雇用環境を整備していくことは、少子化の流れを変える上でも、我が国の社会経済の活力を維持していく上でも、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を進めるためには、企業が、自社の両立支援制度を点検、評価し、その結果を踏まえ取組を進めることが効果的である。よって、本指針は、企業の両立支援制度を評価する尺度として「両立指標」を示し、企業における雇用環境の整備を促すものである。

2 両立指標の基本的考え方

両立指標は、企業における仕事と家庭との両立支援対策の進展度合いや不足度合いを客観的に評価できるようにするため、以下の基本的考え方にに基づき、別紙1のとおり策定する。また、各分野の得点、得点率を算出する際の得点集計表を別紙2のとおり策定する。

両立指標の評価結果に基づき、企業が不足している対策等を自ら把握し、自主的な取組を一層推進することを期待するものである。

(1) 次の5つの分野に分類し、両立支援制度の規定状況、利用状況等の合計61の指標により評価することとしていること。

- ① 両立支援のための環境整備
- ② 仕事と育児の両立支援 制度整備状況
- ③ 仕事と育児の両立支援 利用状況
- ④ 仕事と介護の両立支援 制度整備状況
- ⑤ 仕事と介護の両立支援 利用状況

(2) 両立指標は、企業における両立支援制度のより一層の充実を目指すものであることから、単に育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律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) 企業全体としての取組の程度、分野ごとの取組の程度については、各指標を点数化し、それを加算して得られる点数の得点率で定量的に評価することとしていること。
- (4) 各指標の点数については、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 両立指標の利用方法

両立指標は以下のような利用が可能である。

- (1) 自社の両立支援制度の規定状況、利用状況等を点検する。
- (2) 定期的に採点することにより、経時的な変化を把握するとともに、目標値を設定して達成状況を評価する。
加えて、厚生労働省が運営している「両立診断サイト」を活用することにより、以下のような利用が可能である。
- (3) インターネット上で自社の両立支援制度を診断し、分野間の得点率のバランスを視覚的に把握する。
- (4) 同地域、同業種、同規模等の企業との比較により、自社の両立支援制度の整備状況、利用状況等を把握する。

両立指標		選択肢及び配点				
分野1 両立支援のための環境整備		①	②	③	④	⑤
1の1	仕事と生活の両立支援への取組の考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1の2	仕事と生活の両立を推進するため、本人や部下のワーク・ライフ・バランスに関する取組状況を管理職の人事評価に反映させていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の3	育児や介護その他ボランティア等と仕事を両立するための休業や短時間勤務等の支援制度を周知し、利用しやすいように、従業員に働きかけていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の4	社内アンケートやヒアリング等により、従業員の意見・要望を取り上げて、仕事と生活の両立のための改善を行っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の5	仕事と生活の両立の取組を進めるために、労働組合や従業員代表と協議・話し合いをしていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の6	年次有給休暇は半日単位又は時間単位で取得できますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1の7	年次有給休暇の取得促進のための措置をとっていますか。(計画的付与制度の導入、年間の取得計画の策定、取得日数及び取得率の目標設定等)	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の8	過去1年間の年次有給休暇の取得率は、企業全体で平均して何%ですか。 (式) 全取得日数/全付与日数(繰越日数を含まない) ×100 (%)	70%以上 10/10	50%以上 70%未満 5/10	50%未満 0/10		

109	所定外労働の削減のための措置をとっていますか。(ノー残業デー・ノー残業ウィークの導入・拡充、労使の話合いの機会の整備、時間外労働協定における延長時間の短縮等)	はい 5/5	いいえ 0/5			
1010	過去1年間において、従業員1人当たりの各月毎の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数が各月毎に全て45時間未満であり、かつ過去1年間において、平均した1月当たりの法定時間外労働時間が60時間以上である従業員はいませんでしたか。(短時間労働者を除く。)	はい 15/15	いいえ 0/15			
1011	子どもの学校行事への参加のための休暇(子の看護等休暇の取得事由を除く)、ボランティア休暇、自己啓発休暇、リフレッシュ休暇、不妊治療休暇等の多様な休暇制度がありますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1012	育児・介護目的以外の利用も可能とする次のいずれかの制度がありますか。また過去3年間にそれを利用した従業員がいますか。 (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 (4)所定外労働をさせない制度	①制度があり、利用者がいる 10/10	②制度はあるが、利用者はいない 5/10	③制度としてはないが、利用者はいる 5/10	④制度としてもないし、利用者もいない 0/10	
1013	労働者から本人又は配偶者の妊娠・出産の申出があったときや、子が3歳になるまでの適切な時期に加え、育休復帰時や労働者から申出があったときに、仕事と育児の両立に関する勤務時間帯や勤務地、両立支援制度等の利用期間、就業に関する条件等について従業員の希望を聞く制度がありますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1014	介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、介護休業及び介護両立支援制度等の内容、申出先、介護休業給付に関するもののほか、例えば、介護休業制度は介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものである等の制度の趣旨・目的を踏まえた説明を行っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1015	労働者が介護に直面する前の早い段階(40歳等)に、労働者に対して介護休業及び介護両立支援制度等の内容、申出先、介護休業給付に関するもののほか、介護保険制度についても併せて周知していますか。また、介護休業制度は介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものである等の制度の趣旨・目的を踏まえた情報提供を行っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1016	テレワーク制度がありますか。また過去3年間にテレワークをした従業員がいますか。	①制度があり、利用者がいる 10/10	②制度はあるが、利用者はいない 5/10	③制度としてはないが、テレワーク勤務者はいる 5/10	④制度としてもないし、テレワーク勤務者もいない 0/10	

1の17	育児・介護休業取得者・短時間勤務利用者が出た場合、代替要員を配置することとしていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1の18	子どもの急病、介護対象者の急な容態の悪化等により、急に従業員が不在になることがあっても対応できるよう、業務のやり方や人材育成を工夫していますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の19	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ますか、又は運用上、原職復帰を原則としていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1の20	育児・介護休業をした従業員の円滑な職場復帰のため、希望者に対し、休業中及び復帰の直前直後に教育訓練の機会を提供していますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1の21	育児・介護休業後、従業員が復職しやすくするため、希望者に対し、休業中に、業務に関連する資料や社内の様子を伝える資料を送付する等の情報提供を行っていますか。（インターネットを利用した提供も含む。）	はい 10/10	いいえ 0/10			
1の22	育児・介護休業前や休業後のキャリア形成について、労働者の希望や意欲、能力等を勘案していますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1の23	育児、介護等を理由に退職した従業員を対象とした再雇用の制度や慣行がありますか。	制度がある 10/10	制度はないが慣行はある 5/10	制度も慣行もない 0/10		
1の24	過去3年間で育児や介護を理由とした退職者は減りましたか。	はい 5/5	いいえ 0/5	育児や介護を理由とした退職者はいなかった 5/5	過去3年間に育児や介護をする必要のある従業員はいなかった 0/0	

1の25	育児休業終了後復職した者のうち、過去3年間に育児を理由に退職した者の割合は何%ですか。	0% 10/10	0%を超え10%以下 5/10	10%を超える 0/10	休業終了者なし 0/0	
1の26	介護休業終了後復職した者のうち、過去3年間に介護を理由に退職した者の割合は何%ですか。	0% 10/10	0%を超え10%以下 5/10	10%を超える 0/10	休業終了者なし 0/0	
1の27	3年前と比較して、女性の平均勤続年数は男性の平均勤続年数と比べて、どのように変わりましたか。(現在、女性の平均勤続年数が男性と同じ又は長い場合は、「男女差が縮小した」を選択してください。)	男女差が縮小した 5/5	男女差は変わらない 0/5	男女差が拡大した 0/5		
1の28	社内アンケートやヒアリング、人事面談等により、従業員の介護経験の有無、可能性、介護に関する不安、介護中の働き方に関する意識、介護休業制度や介護保険制度等の認知度等、介護に関する実態把握を行っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の29	育児と仕事を両立する従業員に対し、育児休業中の従業員同士又は育児休業経験者との懇談会の設定等、情報交換のサポートを行っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の30	介護と仕事を両立する従業員に対し、介護休業中の従業員同士又は介護休業経験者との懇談会の設定等、情報交換のサポートを行っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の31	子や家庭の様々な事情に対応できるようにするため、子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって、労働者が希望する場合には、短時間勤務制度や子の看護等休暇の利用期間に配慮したり、労働者がひとり親家庭の親である場合であって、労働者が希望する場合には、子の看護等休暇制度の付与日数に配慮したりしていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の32	介護休業及び介護両立支援制度等の趣旨・内容を周知する際に地域包括支援センターなどの支援制度等についても情報提供等を行っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
分野1 得点 ※1の24、25及び26で選択肢④と回答した企業は、240点満点からそれぞれの指標の満点を減じてください。						／240点満点

分野2 仕事と育児の両立支援 制度整備状況		①	②	③	④	⑤
育児休業		<p>【法律で定める、育児休業制度】とは？</p> <p>I. 1歳までの育児休業</p> <p>1. 育児休業は、原則として、子が出生した日から子が1歳に達する日(誕生日の前日)までの労働者が申し出た期間、分割して2回取得できます。</p> <p>2. 次のいずれにも該当する場合は、子が1歳に達した日の翌日から子が1歳6か月に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます。</p> <p>① 育児休業に係る子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合</p> <p>② 保育所に入所できない等1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合 また、上記の通り申し出て休業し、1歳6か月に達した日時点で保育所に入所できない等の事由がある場合には、子が1歳6か月に達した日の翌日から子が2歳に達する日までの期間について、再度事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます。</p> <p>3. パパ・ママ育休プラスに該当する場合(次のいずれにも該当する場合は、育児休業の対象となる子の年齢が、原則1歳に満たない子から、1歳2か月に満たない子に延長されます。ただし、育児休業を取得できる期間は、出生日、産後休業期間及び産後パパ育休期間(Ⅱ参照)も含め1年間です。</p> <p>① 育児休業を取得しようとする労働者(「本人」)の配偶者が、子の1歳に達する日以前に育児休業又は産後パパ育休をしていること</p> <p>② 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること</p> <p>③ 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日以降であること</p> <p>Ⅱ. 出生時育児休業(以下「産後パパ育休」という。)</p> <p>1. 産後パパ育休は、原則として、子が出生した日から8週間以内の期間内で4週間(28日)以内の労働者が申し出た期間、分割して2回取得できます。</p> <p>2. 産後パパ育休は、1歳までの育児休業とは別に取得することができます。</p>				
2の1	育児休業制度は、上記【法律で定める育児休業制度】2及び3の要件に該当しない場合でも、本人が希望すれば子が1歳以降も取得できるものとなっていますか。					
2の2	育児休業制度は、上記【法律で定める育児休業制度】3の要件に該当しない場合でも、本人が希望すれば1年間を超えて取得できるものとなっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
子の看護等休暇		<p>【法律で定める、子の看護等休暇】とは？</p> <p>小学校第3学年修了までの子を養育する労働者は、申出により、1年度に5労働日(子が2人以上の場合は10労働日)を限度として、1日もしくは時間単位で子の看護等休暇を取得することができます。</p>				
2の3	子の看護等休暇は、従業員1人につき、その子が1人の場合は6労働日以上、その子が2人以上の場合は11労働日以上取得することができますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
2の4	子の看護等休暇は、いわゆる「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)で取得できる等法定を上回る利用が可能となっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
育児短時間勤務		<p>【法律で定める、育児短時間勤務制度】とは？</p> <p>1. 3歳に満たない子を養育する労働者について、希望すれば利用できる短時間勤務制度を制度化しなければなりません。</p> <p>2. 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(5時間45分～6時間)とする措置を含むものとしなければなりません。</p>				
2の5	3歳以降も利用できる育児のための短時間勤務制度がありますか。	ある 10/10	ない 0/10			
2の6	育児のための短時間勤務制度は、子1人につき複数回取得することができますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
2の7	育児のための短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を5時間45分～6時間とする制度の他に、1日の所定労働時間の短縮の幅を選択したり、週又は月の所定労働時間・日数を短縮したりすることもできる制度となっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			

所定外労働の免除						
<p>【法律で定める、所定外労働をさせない制度】とは？ 小学校就学前の子を養育する労働者について、労働者が請求した場合、各企業で定めている所定労働時間を超えて労働をさせない制度です。 ※ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、法定時間外労働(1か月24時間、年間150時間を超えるもの)を制限する制度とは異なります。</p>						
2の8	育児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。(就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。)	ある(小学校就学以降も対象) 10/10	ある(小学校就学未満を対象) 0/10	制度がない 0/10		
柔軟な働き方を実現するための措置						
<p>【法律で定める、柔軟な働き方を実現するための措置】とは？ 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者について、職場のニーズを把握した上で、次の5つの中から2つ以上の措置を選択して講じなければなりません。</p> <p>1. 始業時刻等の変更 2. テレワーク等(10日以上/月)※時間単位で取得可とする必要があります 3. 保育施設の設置運営等 4. 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇 (養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)※原則時間単位で取得可とする必要があります 5. 短時間勤務制度(1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む)</p> <p style="text-align: right;">} <u>フルタイムでの柔軟な働き方</u></p>						
2の9	育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の制度として3つ以上の制度・措置を講じていますか。(就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「講じていない」とお答えください。)	3つ以上講じている 10/10	2つ講じている 0/10			
2の10	子が3歳になるまでの適切な時期に加え、制度利用期間中にも、柔軟な働き方を実現するための措置に関する周知と制度利用の意向の確認をする制度がありますか。	育休復帰時にも周知・確認している 10/10	制度利用期間中にも周知・確認している 0/10	いいえ 0/10		
2の11	労働者が措置を選択した後、育児の状況等に応じて選択した措置を変更することができますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
その他						
2の12	子の年齢にかかわらず育児のために利用できるフレックスタイム制度がありますか。(就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。)	制度がある 10/10	制度がない 0/10			
2の13	子の年齢にかかわらず育児のために利用できる始業・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。)の制度がありますか。(就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。) (例) 通常の従業員が9:00~17:00の勤務(昼休み1時間)の場合、9:30~17:30の勤務(昼休み1時間)とすること。	制度がある 10/10	制度がない 0/10			
2の14	事業所内保育施設がありますか。ある場合、入所できる子の年齢はどのようになっていますか。	施設がある(0歳児入所可) 10/10	施設がある(0歳児入所不可) 5/10	事業所内保育施設はない 0/10		
2の15	子の年齢にかかわらず育児にも利用できる休暇制度がありますか。(年次有給休暇、子の看護等休暇等を除く。)	制度がある 10/10	制度がない 0/10			
分野2 得点		/140点満点				

分野3 仕事と育児の両立支援 利用状況		①	②	③	④	⑤
3の1	過去3年間に在職中に出産した女性従業員のうち、育児休業を開始した者の割合はどれくらいですか。	80%以上 15/15	80%未満 0/15	出産者 なし 0/0		
3の2	過去3年間に配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を開始した者の割合はどれくらいですか。 ※「育児休業」とは、配偶者出産休暇や年次有給休暇を含まず、法律上の「育児休業」（産後パパ育休を含む）としてください。	70%を超える 15/15	50%を超え70%以下 10/15	0%を超え50%以下 5/15	0% 0/15	配偶者 出産なし 0/0
3の3	過去3年間で育児休業を開始した男性従業員の平均取得期間はどれくらいですか。 ※「育児休業」とは、配偶者出産休暇や年次有給休暇を含まず、法律上の「育児休業」（産後パパ育休を含む）としてください。	3か月 (90日) 以上 15/15	4週間 (28日)以上 3か月 (90日)未満 10/15	2週間 (14日)以上 4週間 (28日)未満 5/15	2週間 (14日) 未満 0/15	育児中 の従業員は いなかった 0/0
3の4	育児のために短時間勤務制度を利用した従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の 従業員は いなかった 0/0		
3の5	制度化されているかどうかに関わらず、育児のために所定外労働を免除した従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の 従業員は いなかった 0/0		
3の6	制度化されているかどうかに関わらず、育児のためにフレックスタイムの勤務形態を認めた従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の 従業員は いなかった 0/0		
3の7	制度化されているかどうかに関わらず、育児のために始業・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。）の勤務形態を認めた従業員がいますか。 (例) 通常の従業員が9:00～17:00の勤務（昼休み1時間）の場合、9:30～17:30の勤務（昼休み1時間）とすること。	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の 従業員は いなかった 0/0		
3の8	子の看護等休暇制度を利用した従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	制度利用 の対象者 はいなかつ た 0/0		
3の9	就業しつつ3歳以降小学校就学前の子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）を利用した従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の 従業員は いなかった 0/0	養育両立 支援休暇 を措置して いない 0/0	
3の10	従業員が育児に要した費用に対する経済的援助制度がありますか。また経済的援助を受けた従業員がいますか（3の11を除く）。	①制度があり、かつ援助を受けた従業員がいた 15/15	②制度はあるが、援助を受けた従業員はいなかった 10/15	③制度としてはないが、援助を受けた従業員はいなかった 10/15	④制度としてもないし、援助を受けた従業員もいなかった 0/15	
3の11	従業員から委託を受けてベビーシッターを手配し、ベビーシッターに係る費用を負担する制度がありますか。また手配・費用援助を受けた従業員がいますか。	①制度があり、かつ援助を受けた従業員がいた 15/15	②制度はあるが、援助を受けた従業員はいなかった 10/15	③制度としてはないが、援助を受けた従業員はいなかった 10/15	④制度としてもないし、援助を受けた従業員もいなかった 0/15	
分野3 得点 ※3の1で選択肢③、3の2で選択肢⑤、3の4～3の8で選択肢③と回答した企業は、135点満点からそれぞれの指標の満点を減じてください。						／135点満点

分野4 仕事と介護の両立支援 制度整備状況		①	②	③	④	⑤
介護休業						
<p>【法律で定める、介護休業制度】とは？</p> <p>1. 介護休業とは、要介護状態にある対象家族の介護のための休業をいいます。</p> <p>※「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態のことをいい、障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含みますが、乳幼児の通常の成育過程において日常生活に必要な便宜を供与する必要がある場合は含みません。</p> <p>※「対象家族」とは、法律では、「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祖父母 ⑤兄弟姉妹 ⑥孫 ⑦配偶者の父母」としています。</p> <p>2. 介護休業の期間は、対象家族1人について、3回まで、通算して93日を限度として、労働者が申し出た期間です。</p>						
4の1	介護休業制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、4回以上取得することができるものとなっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
介護休暇						
<p>【法律で定める、介護休暇】とは？</p> <p>要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者は、申出により、1年度に5労働日(対象家族が2人以上の場合は10労働日)を限度として、1日もしくは時間単位で、介護休暇を取得することができます。</p>						
4の2	介護休暇は、従業員1人につき、要介護状態にある対象家族が1人の場合は6労働日以上、要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は11労働日以上取得することができますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
4の3	介護休暇は、いわゆる「中抜け」(就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中で再び戻ること)で取得できる等法定を上回る利用が可能となっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			

介護のための所定労働時間の短縮等の措置

【法律で定める、所定労働時間の短縮等の措置】とは？

介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、3年の間で2回以上の利用ができる次のいずれかの措置を講じなければならないこととされています。

- ①短時間勤務制度（1日の所定労働時間を短縮する制度、週又は月の所定労働時間を短縮する制度、週又は月の所定労働日数を短縮する制度、労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度）、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、④介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度(※)

※ ④の介護サービスとは対象家族を現実かつ直接に介護するサービスをいい、介護情報の提供、介護機器の貸出等そのサービスを利用することによっても、当然にはその労働者が対象家族を介護する必要性がなくなるものとは含まれません。また、当該措置については申回数数が2回までという上限は適用されず、3年の間で何度でも申出可能とする必要があります。

【法定を上回る】とは？

「法定を上回る」というためには、次のどれかが当てはまる必要があります。

- ① 要介護状態にある対象家族1人につき、3年を超えて利用できる。
- ② 4回以上取得することができる。
- ③ 対象家族の範囲が法律を上回る。

4の4	介護のために利用できる以下の制度がありますか。ある場合、法定以上の制度ですか。					
	(1) 短時間勤務制度	①制度がある(法定を上回る) 10/10	②制度がある(法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10		
	(2) フレックスタイム制度 (就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。)	①制度がある(法定を上回る) 10/10	②制度がある(法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10		
	(3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度 (就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。)	①制度がある(法定を上回る) 10/10	②制度がある(法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10		
	(4) 介護サービスに関連する費用を助成する制度（ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等要介護状態にある家族を現実かつ直接に介護するサービスに対する助成に限る。）その他これに準ずる制度（就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。)	①制度がある(法定を上回る) 10/10	②制度がある(法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10		
(5) テレワーク等の制度 (就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。)	①制度がある 10/10	②制度がない 0/10				
分野4 得点		/80+20点満点 (4の4について、制度が2つ以上ある場合は、2制度目から5点を加算し、100点満点とする)				

分野5 仕事と介護の両立支援 利用状況		①	②	③	④	⑤
5の1	介護休業を取得し、復職した従業員がいますか。	いた 10/10	介護休業を取得した従業員がいたが、退職した 0/10	家族を介護する必要のある従業員はいない、又は把握できない 0/0	介護休業を取得した従業員はいなかった 0/0	
5の2	介護休暇を取得した従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する必要のある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
5の3	家族の介護のために短時間勤務制度を利用した従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する必要のある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
5の4	家族の介護のために所定外労働免除制度を利用した従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する必要のある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
5の5	制度化されているかどうかに関わらず、家族の介護のためにフレックスタイムの勤務形態を認めた従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する必要のある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
5の6	制度化されているかどうかに関わらず、家族の介護のために始業・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。）の勤務形態を認めた従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する必要のある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
5の7	制度化されているかどうかに関わらず、介護サービスに関連する費用の助成（ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等要介護状態にある家族を現実かつ直接に介護するサービスに対する助成に限る。）その他これに準ずるものを企業から受けた従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する必要のある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
5の8	制度化されているかどうかに関わらず、介護のためにテレワーク等の勤務形態を認めた従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する必要のある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
5の9	問5の7以外の介護のための経済的援助制度を設けていますか。また経済的援助を受けた従業員がいますか。	①制度があり、かつ援助を受けた従業員がいた 10/10	②制度はあるが、援助を受けた従業員はいなかった 5/10	③制度としてはないが、援助を受けた従業員はいった 5/10	④制度としてもないし、援助を受けた従業員もいなかった 0/10	
分野5 得点 ※5の1～7で選択肢③と回答した企業は、90点満点からそれぞれの指標の満点を減じてください。		／90点満点				
総得点		／685満点				

得点集計表

別紙2

分野1	選択肢及び配点					得点	満点
	①	②	③	④	5		
1の1	はい 10/10	いいえ 0/10					10
1の2	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の3	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の4	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の5	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の6	はい 10/10	いいえ 0/10					10
1の7	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の8	70%以上 10/10	50%以上 70%未満 5/10	50%未満 0/10				10
1の9	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の10	はい 15/15	いいえ 0/15					15
1の11	はい 10/10	いいえ 0/10					10
1の12	①制度が あり、利 用者がい る 10/10	②制度は あるが、 利用者は いない 5/10	③制度は ないが、 利用者が いる 5/10	④制度と してもな いし、利 用者もい ない 0/10			10

1の13	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の14	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の15	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の16	①制度があり、利用者がいる 10/10	②制度はあるが、利用者はいない 5/10	③制度はないがテレワーク勤務者はいる 5/10	④制度としてもないし、テレワーク勤務者もない 0/10			10
1の17	はい 10/10	いいえ 0/10					10
1の18	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の19	はい 10/10	いいえ 0/10					10
1の20	はい 10/10	いいえ 0/10					10
1の21	はい 10/10	いいえ 0/10					10
1の22	はい 10/10	いいえ 0/10					10
1の23	制度がある 10/10	制度はないが慣行はある 5/10	制度も慣行もない 0/10				10
1の24	はい 5/5	いいえ 0/5	育児や介護を理由とした退職者はいなかった 5/5	過去3年間に育児や介護をする必要のある従業員はいなかった 0/0			5又は0

1の25	0% 10/10	0%を超え 10%以下 5/10	10%を超 える 0/10	休業終了 者なし 0/0			10又は0	
1の26	0% 10/10	0%を超え 10%以下 5/10	10%を超 える 0/10	休業終了 者なし 0/0			10又は0	
1の27	男女差が 縮小した 5/5	男女差は 変わらない 0/5	男女差が 拡大した 0/5				5	
1の28	はい 5/5	いいえ 0/5					5	
1の29	はい 5/5	いいえ 0/5					5	
1の30	はい 5/5	いいえ 0/5					5	
1の31	はい 5/5	いいえ 0/5					5	
1の32	はい 5/5	いいえ 0/5					5	
分野1 合計(得点及び満点)						点	点	得点率(%)

分野2	選択肢及び配点					得点	満点
	①	②	③	④	5		
2の1	はい 10/10	いいえ 0/10					10
2の2	はい 10/10	いいえ 0/10					10
2の3	はい 10/10	いいえ 0/10					10
2の4	はい 10/10	いいえ 0/10					10
2の5	ある 10/10	ない 0/10					10
2の6	はい 10/10	いいえ 0/10					10
2の7	はい 10/10	いいえ 0/10					10
2の8	ある(小 学校就学 以降も対 象) 10/10	ある(小 学校就学 未満が対 象) 0/10	制度がな い 0/10				10
2の9	3つ以上 講じてい る 10/10	2つ講じ ている 0/10					10
2の10	育休復帰 時にも周 知・確認 している 10/10	制度利用 期間中にも周知・ 確認して いる	いいえ 0/10				10
2の11	はい 10/10	いいえ 0/10					10
2の12	制度があ る 10/10	制度がな い 0/10					10
2の13	制度があ る 10/10	制度がな い 0/10					10
2の14	施設があ る(0歳児 入所可) 10/10	施設があ る(0歳児 入所不 可) 5/10	事業所内 保育施設 はない 0/10				10
2の15	制度があ る 10/10	制度がな い 0/10					10
分野2 合計(得点及び満点)						点	満点 得点率(%) %

分野3	選択肢及び配点					得点	満点
	①	②	③	④	5		
3の1	80%以上 15/15	80%未満 0/15	出産者なし 0/0				15又は0
3の2	70%を超える 15/15	40%を超え70%以下 10/15	0%を超え40%以下 5/15	0% 0/15	配偶者出産なし 0/0		15又は0
3の3	3か月(90日)以上 15/15	4週間(28日)以上3か月(90日)未満 10/15	2週間(14日)以上4週間(28日)未満 5/15	2週間(14日)未満 0/15	育児中の従業員はいなかった 0/0		15又は0
3の4	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員はいなかった 0/0				10又は0
3の5	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員はいなかった 0/0				10又は0
3の6	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員はいなかった 0/0				10又は0
3の7	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員はいなかった 0/0				10又は0
3の8	いた 10/10	いなかった 0/10	制度利用の対象者はいなかった 0/0				10又は0
3の9	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員はいなかった 0/0	養育両立支援休暇を措置していない 0/0			10又は0

3の10	①制度があり、かつ援助を受ける従業員がいた 15/15	②制度はあるが、援助を受けた従業員はいなかった 10/15	③制度としてはないが、援助を受けた従業員はいた 10/15	④制度としてもないし、援助を受けた従業員もいなかった 0/15			15
3の11	①制度があり、かつ援助を受ける従業員がいた 15/15	②制度はあるが、援助を受けた従業員はいなかった 10/15	③制度としてはないが、援助を受けた従業員はいた 10/15	④制度としてもないし、援助を受けた従業員もいなかった 0/15			15
分野3 合計(得点及び満点)					点	点	得点率(%)

分野4	選択肢及び配点					得点	満点	
	①	②	③	④	5			
4の1	はい 10/10	いいえ 0/10					10	
4の2	はい 10/10	いいえ 0/10					10	
4の3	はい 10/10	いいえ 0/10					10	
4の4について、制度が2つ以上ある場合は、2制度目から5点を加算し、110点満点とする								
4の4(1)	①制度がある(法定を上回る) 10/10	②制度がある(法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10				10+5	
4の4(2)	①制度がある(法定を上回る) 10/10	②制度がある(法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10				10+5	
4の4(3)	①制度がある(法定を上回る) 10/10	②制度がある(法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10				10+5	
4の4(4)	①制度がある(法定を上回る) 10/10	②制度がある(法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10				10+5	
4の4(5)	①制度がある 10/10	②制度がない 0/10					10+5	
分野4 合計(得点及び満点)						点	点	得点率(%)

分野5	選択肢及び配点					得点	満点
	①	②	③	④	5		
5の1	いた 10/10	介護休業 を取得し た従業員 がいた が、退職 した 0/10	家族を介 護する必 要のある 従業員は いない、 又は把握 できない 0/0	介護休業 を取得し た従業員 はいな かった 0/0			10又は0
5の2	いた 10/10	いなかっ た 0/10	家族を介 護する必 要のある 従業員は いない、 又は把握 できない 0/0				10又は0
5の3	いた 10/10	いなかっ た 0/10	家族を介 護する必 要のある 従業員は いない、 又は把握 できない 0/0				10又は0
5の4	いた 10/10	いなかっ た 0/10	家族を介 護する必 要のある 従業員は いない、 又は把握 できない 0/0				10又は0
5の5	いた 10/10	いなかっ た 0/10	家族を介 護する必 要のある 従業員は いない、 又は把握 できない 0/0				10又は0
5の6	いた 10/10	いなかっ た 0/10	家族を介 護する必 要のある 従業員は いない、 又は把握 できない 0/0				10又は0

5の7	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介 護する必 要のある 従業員は いない、 又は把握 できない 0/0				10又は0		
5の8	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介 護する必 要のある 従業員は いない、 又は把握 できない 0/0				10又は0		
5の9	①制度が あり、か つ援助を 受けた従 業員がい た 10/10	②制度は あるが、 援助を受 けた従業 員はいな かった 5/10	③制度と してはな いが、援 助を受け た従業員 はいた 5/10	④制度と してもな いし、援 助を受け た従業員 もいな かった 0/10			10		
分野5 合計(得点及び満点)							点	点	得点率(%)
総得点及び満点							点	点	得点率(%)