

## 「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一層の整備の促進に資することを目的とする。

### 2 表彰の種類

- (1) 厚生労働大臣最優良賞
- (2) 厚生労働大臣優良賞
  - ①均等推進企業部門
  - ②ファミリー・フレンドリー企業部門

### 3 表彰の対象

- (1) 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) 厚生労働大臣優良賞
  - ①均等推進企業部門

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

\*女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組（ポジティブ・アクション）
  - ②ファミリー・フレンドリー企業部門

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うべき取組を推進し、その成果が認められる企業

### 4 募集及び応募

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。

### 5 選考及び決定の方法

応募書類の審査を行った後、取組内容等の詳細についてのヒアリングを実施したうえで、表彰検討委員会において選考し、厚生労働省が受賞企業を決定する。選考においては、企業規模、地域、業種等の特性を踏まえた企業独自の取組を積極的に評価する。表彰検討委員会は、有識者等により構成するものとする。

## 均等・両立推進企業表彰基準

### I 応募資格

#### 1 各賞共通

- (1) 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の義務規定違反がないこと。
- (2) 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、表彰にふさわしくないと判断される問題がないこと。
- (3) 表彰を受けた場合、取組内容の公表が可能であること。

#### 2 厚生労働大臣最優良賞

過去に厚生労働大臣最優良賞を受賞していないこと。

#### 3 厚生労働大臣優良賞

##### (1) 均等推進企業部門

- ① 女性活躍推進法第8条に基づき、一般事業主行動計画を策定し、届出及び公表を行っていること。なお、一般事業主行動計画の公表は「女性の活躍推進企業データベース」上で行っていること。
- ② 女性活躍推進法第16条に基づき、自社の女性の活躍に関する情報公表を「女性の活躍推進企業データベース」上で行っていること。
- ③ 過去に均等推進企業部門の厚生労働大臣優良賞（過去の均等推進企業表彰の平成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優良賞若しくは努力賞又は平成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。）を受賞していないこと。

##### (2) ファミリー・フレンドリー企業部門

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（過去のファミリー・フレンドリー企業表彰の平成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。）を受賞していないこと。

## II 表彰基準

### 1 厚生労働大臣最優良賞

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優良賞若しくは努力賞又は平成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、均等推進企業部門及びファミリー・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、均等推進企業部門及びファミリー・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。

### 2 厚生労働大臣優良賞

#### (1) 均等推進企業部門

- 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（\*））について、他の企業の模範となるような取組を行っていること。
- ② ポジティブ・アクションに取り組むことが明確にされていること（企業トップの方針として明示、社内に取り組体制がある等）。
- 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」のいずれかについて目標を立て、取り組んでいること。
- ④ ポジティブ・アクションの「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」、「職場環境・職場風土の改善」及び「働き方改革」）に関する取組状況がおおむね5割以上であること。これらの取組の結果、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。このうち、「取組成果」が見られない項目については、過去3年間の実績を比較し、実績が著しく下がっていないこと。

雇用管理状況のうち「役職者に占める女性割合」において、労働者数301人以上の企業については、係長クラス及び課長クラスが

ともに全国（産業別）の平均並以上であり、部長クラス以上にも女性がいること（当該役職がない場合を除く）。労働者数300人以下の企業については、係長以上の役職者が全国（産業別）の平均並以上であること。

その他の雇用管理状況については、原則として、6項目の合計点が4点以上であること。

※ポジティブ・アクションとは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているといった事実上の格差が男女労働者の間に生じている場合に、このような格差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組のことをいいます。

この取組には、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」と「男女両方を対象とする取組」があります。ただし、ポジティブ・アクションとなる「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」は、一定の区分、職務、役職において女性の割合が4割を下回っている場合のみです。

## (2) ファミリー・フレンドリー企業部門

- ① 両立指標（平成29年5月改訂版両立指標（別紙参照）をいう。以下同じ。）の評価結果が、労働者数301人以上の企業については、分野1、2、及び4がおおむね30%以上、かつ分野3又は5がおおむね30%以上であること。労働者数300人以下の企業については、分野1がおおむね30%以上、分野2及び4がおおむね20%以上、かつ分野3又は5がおおむね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360点以上、労働者数300人以下の企業については330点以上であること。
- ③ 応募年を含め、過去3年間において育児や介護を行うために利用できる制度の利用状況について「取組成果」が見られること。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。

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の1	仕事と家庭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	仕事と家庭の両立に配慮する必要性について、管理職研修のメニューに取り入れる等して管理職に徹底を図っていますか。	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、仕事と家庭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	仕事と家庭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	
1の9	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、労使の話し合いの機会の整備、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		
1の10	過去1年間に於いて、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年間に於いて、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		
1の11	子どもの学校行事への参加のための休暇、ボランティア休暇、自己啓発休暇、リフレッシュ休暇等の多様な休暇制度がありますか。	はい 5/5	いいえ 0/5		
1の12	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	制度があり、利用者がいる 10 / 10	制度はあるが、利用者がいない 5 / 10	制度としてはないが、利用者はいる 5 / 10	制度としてもないし、利用者もいない 0 / 10
1の13	仕事と生活の両立の観点から、勤務時間や勤務地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		
1の14	在宅勤務制度がありますか。また過去3年間に在宅勤務をした従業員がいますか。	制度があり、利用者がいる 10 / 10	制度はあるが、利用者がいない 5 / 10	制度としてはないが、在宅勤務者はいる 5 / 10	制度としてもないし、在宅勤務者もいない 0 / 10
1の15	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配慮をしていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10		
1の16	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17	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18	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。
1の19	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。）
1の20	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。
1の21	育児休業取得後に管理職となった従業員がいますか。
1の22	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。
1の23	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。
1の24	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。
1の25	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。）
1の26	育児と仕事との両立について、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。
1の27	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。
1の28	仕事と介護との両立に関する法律、自社の制度、国や自治体の支援制度等について、従業員の理解を深めるために、情報提供や研修等を行っていますか。
分野1 得点 1の21で選択肢、1の22、23及び24で選択肢と回答した企業は、210点満点からそれぞれの指標の満点を減じてください。	

はい 10/10	いいえ 0/10			
はい 10/10	いいえ 0/10			
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		
はい 5/5	いいえ 0/5	管理職になる時期の育児休業取得経験者なし 0/0		
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必要のある従業員はいなかった 0/0	
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	
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	
男女差が縮小した 5/5	男女差は変わらなかった 0/5	男女差が拡大した 0/5		
はい 5/5	いいえ 0/5			
はい 5/5	いいえ 0/5			
はい 5/5	いいえ 0/5			
				/ 210点満点

分野2 仕事と育児の両立支援 制度整備状況					
育児休業					
<p>【法律で定める育児休業制度】とは？</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、1回取得できます。</p> <p>2. ただし、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>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 1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合 平成29年10月1日からは上記2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最長子が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、出生日及び産後休業期間も含め1年間です。</p> <p>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をしていること 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 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>4. 子の出生後8週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、特別な事情がなくとも再度の取得が可能です。</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。	はい 10/10	いいえ 0/10		
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		
2の3	育児休業制度は、上記【法律で定める育児休業制度】2及び4の場合に限らず、子1人につき複数回取得できるものとなっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10		
子の看護休暇					
<p>【法律で定める子の看護休暇】とは？</p> <p>小学校就学前までの子を養育する労働者は、申出により、1年度に5日(子が2人以上の場合は10日)を限度として、1日もしくは半日単位で子の看護休暇を取得することができます。</p>					
2の4	子の看護休暇は、従業員1人につき、その子が1人の場合は6日以上、その子が2人以上の場合は11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5	子の看護休暇は、時間単位で取得できる等、弾力的な利用が可能となっていますか。(半日単位は法定どおりなので該当せず。)	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6	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7	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8	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？  3歳に満たない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、1か月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とは異なります。</p>						
2の9	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(3歳以降も対象) 10/10	ある(3歳未満を対象) 0/10	制度がない 0/10		
その他						
2の10	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11	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12	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13	小学校就学前までの子の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、看護休暇等を除く。）	制度がある 10/10	制度がない 0/10			
分野2 得点		/ 130点満点				



分野3 仕事と育児の両立支援 利用状況	
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。
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」としてください。
3の3	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。
3の4	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。
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。
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。
3の7	子の看護休暇制度を利用した従業員がいますか。
3の8	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。
分野3 得点 3の1で選択肢、3の2で選択肢、3の3～3の7で選択肢と回答した企業は、95点満点からそれぞれの指標の満点を減じてください。	
分野4 仕事と介護の両立支援 制度整備状況	
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、負傷、疾病又は身体上も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（要介護状態）にある対象家族を介護するためにする休業をいいます。 対象家族は、法律では、「配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。） 父母 子 祖父母、兄弟姉妹及び孫 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、通算して94日以上取得できるものとなっていますか。
4の2	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。

80%以上 15/15	80%未満 0/15	出産者 なし 0/0		
13%を超える 15/15	7%を超え 13%以下 10/15	0%を超え7%以下 5/15	0% 0/15	配偶者 出産なし 0/0
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		
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		
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		
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		
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		
制度が あり、かつ 援助を受 けた従業 員がいた 15/15	制度はあ るが、援 助を受 けた従業 員はいな かつた 10 / 15	制度とし てはない が、援助 を受けた 従業員は いた 10/1 5	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	
/ 95点満点				
はい 10/10	いいえ 0/10			
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？          対象家族を介護する労働者は、申出により、1年度に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)を限度として、1日もしくは半日単位で、介護休暇を取得することができます。</p>						
4の3	介護休暇は、上記の法律を上回る日数を取得できますか。(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。)	はい 10/10	いいえ 0/10	制度がない 0/10		
【問4の3で と回答した企業のみお答えください。】						
4の4	介護休暇は、時間単位で取得できる等、弾力的な利用が可能となっていますか。(半日単位は法定どおりなので該当せず。)	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						
<p>【法律で定める対象家族の介護のための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は、負傷、疾病又は身体上も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(要介護状態)にある対象家族(1)を介護する労働者について、3年の間で2回以上所定労働時間の短縮等の措置を講じなければならないこととされています。その措置は、次のいずれかの方法で講じることが必要です。          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)、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度(2)          1 対象家族は、法律では、「配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。) 父母 子 祖父母、兄弟姉妹及び孫 配偶者の父母」としています。          2 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は含まれません。また、当該措置については申回数回が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。</p>						
<p>【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。          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。          4回以上取得することができる。          対象家族の範囲が法律を上回る。          法定の範囲は「 配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。) 父母 子 祖父母、兄弟姉妹及び孫 配偶者の父母」</p>						
4の5	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	制度がある(法定を上回る) 10/10	制度がある(法定どおり) 0/10	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。)	制度がある(法定を上回る) 10/10	制度がある(法定どおり) 0/10	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。)	制度がある(法定を上回る) 10/10	制度がある(法定どおり) 0/10	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。)	制度がある(法定を上回る) 10/10	制度がある(法定どおり) 0/10	制度がない 0/10		
分野4 得点		<p style="text-align: right;">/ 80 + 15点満点          (4の5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、95点満点とする)</p>				

分野5 仕事と介護の両立支援 利用状況	
5の1	介護休業を取得した従業員がいますか。
5の2	介護休暇を取得した従業員がいますか。
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。
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。
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。
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。
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。
5の8	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。
分野5 得点 5の1～7で選択肢と回答した企業は、80点満点からそれぞれの指標の満点を減じてください。	
<b>総得点</b>	

いた 10/10	いなか った 0/10	家族を介護する必要がある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
いた 10/10	いなか った 0/10	家族を介護する必要がある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
いた 10/10	いなか った 0/10	家族を介護する必要がある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
いた 10/10	いなか った 0/10	家族を介護する必要がある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
いた 10/10	いなか った 0/10	家族を介護する必要がある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
いた 10/10	いなか った 0/10	家族を介護する必要がある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
いた 10/10	いなか った 0/10	家族を介護する必要がある従業員はいない、又は把握できない 0/0		
制度があり、かつ援助を受けた従業員がいた 10/10	制度はあるが、援助を受けた従業員はいなかった 5/10	制度としてはないが、援助を受けた従業員はいた 5/10	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	
				/ 80点満点
				/ 610点満点