

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りつつある。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63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（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) 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
101	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			
102	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			
103	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			
104	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			
105	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			
106	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			
107	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			
108	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			
1010	過去1年間の法定時間外労働は、企業全体で従業員一人当たり平均して年何時間ですか。	0時間を 超え50 時間未 満 10/10	50時間以 上150時 間未 満 5/10	150時間 以上 0/10		
1011	過去1年間において、週労働時間が60時間以上の従業員の割合はどれくらいですか。 ※ 1年間の総労働時間が3,128.6時間以上の従業員を「週労働時間が60時間以上の従業員」とする。 週60時間 × 365 / 7 = 3,128.6	5%以下 10/10	5%を超え 10%以下 5/10	10%を超 える 0/10		
1012	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			
1013	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 5/1 0	④制度と してもな いし、利 用者もい ない 0 /10	
1014	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			
1015	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。	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、在 宅勤務者 はいる 5 /10	④制度と してもな いし、在 宅勤務者 もいない 0/10	
1016	育児・介護休業取得者・短時間勤務利用者がした場合、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			
1017	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			
1018	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			
1019	育児・介護休業をした従業員の円滑な職場復帰のため、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			
1020	育児・介護休業後従業員が復職しやすくするため、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21	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。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1の22	育児休業取得後に管理職となった従業員がいますか。	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		
1の23	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	退職者なし 5/5		
1の24	育児休業終了後復職した者のうち、過去3年間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25	介護休業終了後復職した者のうち、過去3年間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	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27	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。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の28	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29	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。	はい 5/5	いいえ 0/5			
分野1 得点 ※1の22で選択肢③、1の24及び25で選択肢④と回答した企業は、215点満点からそれぞれの指標の満点を減じてください。						/215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						

【法律で定める育児休業制度】とは？

- 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。
- 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で、育児休業することができます。
 - 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
- 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、誕生日及び産後休業期間も含め1年間です。
 - 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
- 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、特別な事情がなくても再度の取得が可能です。

2の1	育児休業制度は、上記【法律で定める育児休業制度とは？】2及び3の要件に該当しない場合でも、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とは？】2の要件に該当しない場合でも、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とは？】2及び上記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			
育児短時間勤務						

【法律で定める育児短時間勤務制度】とは？

- 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。
- 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。
- 常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日から適用になります。

※ それまでは、改正前の措置を実施する必要があります。すなわち、1歳未満の子を養育する従業員について、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所定外労働の免除、⑤事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、のいずれかの措置を、1歳から3歳未満の子を養育する従業員について、育児休業の制度又は①～⑤のいずれかの措置を講じなければなりません。

2の4	育児のための短時間勤務制度がありますか。	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				
	[問2の4で①②と回答した企業のみお答えください。]							
2の5	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					
	[問2の4で①②と回答した企業のみお答えください。]							
2の6	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。常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日から適用になります。(育児短時間勤務制度の※参照) 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7	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8	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9	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10	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				
看護休暇								
2の11	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12	子の看護休暇は、半日単位又は時間単位で取得できる等、弾力的な利用が可能ですか。	はい 10/10	いいえ 0/10					
分野2 得点		／120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」としてください。	10%を超える 15/15	5%を超え10%以下 10/15	0%を超え5%以下 5/15	0% 0/15	配偶者出産なし 0/0		
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。	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。	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。	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	子の看護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	育児中の従業員はいなかった 0/0				

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。	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3～3の7で選択肢③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。		/95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、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、「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。</p> <p>2. 介護休業の期間は、対象家族1人について、一の要介護状態ごとに1回、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> <p>3. 所定労働時間の短縮等の措置は、介護休業の日数に算入するのであれば、そのことや措置を講じる措置の初日を労働者に明示することが必要です。</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。	はい 10/10	いいえ 0/10			
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、一の要介護状態につき、2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			
4の3	介護休業の対象家族の範囲は、法律より広いですか。	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>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、介護休暇を取得することができます。常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日から適用になります。</p>						
4の4	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4で①②と回答した企業のみお答えください。]						
4の5	介護休暇は、半日単位又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。	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？</p> <p>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、一の要介護状態について、連続する93日以上期間における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。</p> <p>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（※2）</p> <p>これらの措置は、介護休業をしない労働者について講ずるものですが、同一対象家族についての介護休業等日数がある場合には、93日からその期間を差し引いた残りの期間以上の期間、この措置を講じることが必要です。また、同一対象家族の同じ要介護状態について介護休業をしたことがある場合には、93日は当該介護休業開始予定日から起算されます。ただし、93日からその期間を差し引くこと及び起算日を当該介護休業開始予定日とすることを労働者が認識できるように、労働者に説明しなければなりません。</p> <p>※1 対象家族は、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。</p> <p>※2 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は含まれません。</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。

- ① 要介護状態にある対象家族1人につき、連続する94日以上（介護休業した期間があれば、その期間を差し引いた日数）以上の期間利用できる。
- ② 一の要介護状態につき、複数回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。

※ 法定の範囲は「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」

4の6	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		
	(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		
分野4 得点		／90+15点満点 (4の6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、105点満点とする)				
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。	① いた 10/10	② いなかった 0/10	③ 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	④	⑤
5の2	介護休暇を取得した従業員がいますか。	① いた 10/10	② いなかった 0/10	③ 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	④	⑤
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。	① いた 10/10	② いなかった 0/10	③ 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	④	⑤
5の4	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。	① いた 10/10	② いなかった 0/10	③ 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	④	⑤
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。	① いた 10/10	② いなかった 0/10	③ 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	④	⑤
5の6	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。	① いた 10/10	② いなかった 0/10	③ 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	④	⑤
5の7	問5の6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、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	
5の8	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所定外労働を免除する制度がありますか。また免除した従業員がいますか。	① 制度があり、かつ免除を受けた従業員がいた 15/15	② 制度はあるが、免除を受けた従業員はいなかった 10/15	③ 制度としては、免除を受けた従業員はいた 10/15	④ 制度としてもないし、免除を受けた従業員もいなかった 0/15	
分野5 得点		／85点満点				
※5の1～5の6で選択肢③と回答した企業は、85点満点からそれぞれの指標の満点を減じてください。						
総得点		／620点満点				

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	0時間を超え 50時間未満 10/10	50時間以上 150時間未満 5/10	150時間以上 0/10				10
1の11	5%以下 10/10	5%を超え10% 以下 5/10	10%を超える 0/10				10
1の12	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の13	①制度があ り、利用者が いる 10/1 0	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 用者もない 0/10			10
1の14	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の15	①制度があ り、利用者が いる 10/1 0	②制度はある が、利用者 はいない 5/1 0	③制度として はないが、在 宅勤務者は いる 5/10	④制度として もないし、在 宅勤務者も いない 0/10			10
1の16	はい 10/10	いいえ 0/10					10
1の17	はい 5/5	いいえ 0/5					5
1の18	はい 10/10	いいえ 0/10					10
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 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				5又は0	
1の23	はい 5/5	いいえ 0/5	退職者なし 5/5				5	
1の24	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	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27	はい 5/5	いいえ 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	
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	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				10
2の5	はい 10/10	いいえ 0/10					10
2の6	はい 10/10	いいえ 0/10					10
2の7	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				10
2の8	制度がある 10/10	制度がない 0/10					10
2の9	制度がある 10/10	制度がない 0/10					10

2の10	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11	はい10/10	いいえ0/10					10	
2の12	はい10/10	いいえ0/10					10	
分野2 合計(得点及び満点)							点 120 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	10%を超える 15/15	5%を超え10%以下 10/15	0%を超え5%以下 5/15	0% 0/15	配偶者出産なし 0/0		15又は0	
3の3	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	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	はい 10/10	いいえ 0/10	制度がない 0/10				10
4の5	はい 10/10	いいえ 0/10					10

4の6	4の6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、各15点満点とする。					
(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
(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
(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)	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
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	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	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
5の8	①制度があり、 かつ免除を受け た従業員がいた 15/15	②制度はある が、免除を受け た従業員はいな かった 10/1 5	③制度としては ないが、免除を 受けた従業員は いた 10/15	④制度としても ないし、免除を 受けた従業員も いなかった 0/ 15			15
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 %	