

どんな目標を定めればよいのでしょうか？

- ・ 目標は、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備などについて設定することとなります。
- ・ 企業等の実情に応じていくつ設定しても構いませんが、可能な限り定量的な目標とするなど、その**達成状況を客観的に判断できるものとする**ことが望ましいものです。
- ・ 関係法令で定められている最低基準そのものを設定するのではなく、それを上回る水準のものとしましょう。

厚生労働省が定めた「両立指標」を活用すると、どの分野の取組が不十分なのかを把握することができます。また、「両立指標で現在△△△点であるのを〇〇〇点以上にする。」という目標を設定することもできます。



「両立指標」とは？

- 企業等が自らの仕事と家庭の両立支援対策の進展度合いや不足している点を、61問の設問に答えて採点できます。その企業等の「仕事と家庭の両立のしやすさ」が客観的に評価できるように構成されたものです。
- 両立指標は、厚生労働省ホームページでご覧いただけます。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/shihyou.html>
- インターネットで両立指標の設問をチェックすることにより、平均と比較しての自社の位置づけなど、様々な角度から自社の取組を分析できるファミリー・フレンドリー・サイト (<http://www.familyfriendly.jp>) もご利用ください。

事業主の認定とは？

- ・ 事業主は、一定の要件を満たす場合に、申請を行うことにより都道府県労働局長の認定を受けることができ、認定を受けた事業主は、その旨を示す表示（マーク）を、広告、商品、求人広告などにつけることができます。
- ・ 次世代育成支援対策に取り組んでいる企業等であることが周知されることにより、企業イメージが向上し、その企業等に雇用される労働者のモラルアップや、それに伴う生産性の向上、優秀な労働者の定着などが期待されます。
- ・ そのマークを求人広告やハローワークの求人票に記載することにより、優秀な人材を確保できることなどが期待されます。