



評価項目		取組内容
		<p>※該当するすべてに○及び必要事項を記入願います。</p> <p>※数値を記載する項目については、年間のデータを集計できる最新の数値を採用。少数第2位四捨五入</p>
10	<p>年休取得率</p> <p>過去1年間の年次有給休暇の取得率が55%以上であるか。</p> <p>※年休取得率＝取得日数計／付与日数計（繰越日数を除く）</p> <p>※特別有給休暇を分母、分子に加えることも可。</p> <p>&lt;対象労働者&gt;</p> <p>◆対象となる労働者は、期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム労働者を除く）とする。</p> <p>「パートタイム労働者」とは、下記のいずれかに該当する者をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者</li> <li>・1日の所定労働時間が一般の労働者と同じであっても、1週の所定労働日数が一般の労働者より少ない者</li> </ul>	<p>年休取得率 [ 60.0 ] % H30年 1月～H30年12月※特別有給休暇含む。</p> <p>年休取得率 [ 54.0 ] % H30年 1月～H30年12月</p> <p>※特別有給休暇を分母、分子に加えた場合は、加えない場合も記載すること。</p> <p>※原則、平成30年1月～12月までの実績を記載すること。</p>
11	<p>年休取得単位</p> <p>年次有給休暇を時間単位又は半日単位で取得することができるか。</p>	<p><input type="checkbox"/>実施 [ 時間単位 <input type="checkbox"/>半日単位 ] <span style="float:right">未実施</span></p>
12	<p>年休取得促進策</p> <p>年休計画付与や連続休暇制度、取得状況のチェック体制など、年次有給休暇の取得促進のための取組を実施しているか。</p>	<p><input type="checkbox"/>実施 [ 内容 ( 5日間の年休計画付与 ) ] <span style="float:right">未実施</span></p>
13	<p>多様な休暇制度</p> <p>WLBを推進するために、年末年始休暇、夏季休暇、慶弔休暇、結婚休暇、ゴールデンウィーク休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、教育訓練休暇、病気休暇など法定外の特別有給休暇制度を2つ以上設け、かつ、利用者がいるか。(年休利用除く)</p>	<p>休暇名： 夏季休暇      利用可能日数： 5日) 実利用者数： 20人</p> <p>休暇名： 結婚休暇      利用可能日数： 5日) 実利用者数： 5人 *利用者の多い順に記載</p> <p>該当なし</p>
14	<p>所定外労働時間</p> <p>過去1年間において、従業員1人当たりの所定外労働時間(月平均)が10時間以下であり、かつ、月平均所定外労働時間60時間以上の従業員がゼロであるか。</p> <p>※過去1年間の月平均所定外労働時間が45時間以上の場合は、エクセレント企業の認定は不可とする。</p> <p>&lt;対象労働者&gt;</p> <p>◆対象となる労働者は、常用労働者(パートタイム労働者を含む)とする。</p> <p>「常用労働者」とは、下記のいずれかに該当する者をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・期間を定めずに雇われている者</li> <li>・1か月以上の期間を定めて雇われている者</li> </ul> <p>「パートタイム労働者」とは、下記のいずれかに該当する者をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者</li> <li>・1日の所定労働時間が一般の労働者と同じであっても、1週の所定労働日数が一般の労働者より少ない者</li> </ul>	<p>所定外労働時間 [ 5.4 ] h/月 H30年1月 ~ H30年12月</p> <p>※原則、平成30年1月～12月までの実績を記載すること。</p>
15	<p>所定外労働時間削減</p> <p>8のつく日などのノー残業デー、勤務間インターバル制度の導入など所定外労働削減に向けた取組を実施しているか。</p> <p>※8のつく日：「安心して子どもを生み育てることができる岐阜県づくり条例」では、父親、母親その他の保護者が、子どもとふれあう時間をもてるように、毎月8日と18日と28日を「早く家庭に帰る日」と規定。</p> <p>※勤務間インターバル制度：時間外労働などを含む1日の最終的な勤務終了時刻から翌日の始業時刻までに、一定時間のインターバルを保障することにより従業員の休息時間を確保しようとする制度。</p>	<p><input type="checkbox"/>実施 [ 内容 ( 毎週水曜日にノー残業デーを実施 ) ] <span style="float:right">未実施</span></p>

評価項目		取組内容			
16	育児休業取得 (女性)	過去3年間で女性の育児休業取得率が75%以上であるか。 ※育児休業取得率＝過去3年間に育児休業を取得した者の数／過去3年間に出生した者の数 ※過去3年間に出生又は育児休業等をした期間雇用者のうち、育児・介護休業法上、育児休業の対象とならない者は、計算から除外することも可。 ※認定申請時にすでに退職している従業員は、分母にも分子にも含まない。			
17	育児休業取得 (男性)	過去3年間で男性従業員の育児休業等取得実績が延べ3日以上であるか。 ※育児・介護休業法に基づく育児休業のみならず、配偶者出産休暇、育児参加休暇などの出産・育児参加目的の特別休暇制度による場合も可。 ※複数人で計3日以上も可(例:3人で1日ずつ計3日)。			
18	介護休業・休暇取得	過去3年間で、介護休業又は介護休暇を取得した者はいるか。			
19	多様な働き方 (育児)	育児のため、育児休業、短時間勤務、所定外労働の制限、フレックスタイム制度、始業・就業時刻の繰上げ・繰下げなどで法を上回る制度を設け、かつ、利用者がいるか。 ※育児経費援助措置、テレワークについては実施していればよい。 《法定基準(一例)》 育児休業・・・子が1歳に達するまで(保育所等に入れない場合は最長2歳まで)取得可能 看護休暇・・・小学校就学前の子を1人あたり5日(2人以上は10日)取得可能 短時間勤務制度・・・3歳未満の子を養育する労働者は、1日6時間勤務とすることが可能 所定外労働の制限・・・3歳未満の子を養育する労働者は、所定外労働が制限される 時間外労働時間の制限・・・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、時間外労働が制限される(時間外労働1か月に24時間、1年に150時間まで) フレックスタイム制度・・・3歳に満たない子を養育する労働者のうち所定労働時間の短縮を講ずることが困難と認められる労働者が利用可能 始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ・・・3歳に満たない子を養育する労働者のうち所定労働時間の短縮を講ずることが困難と認められる労働者が利用可能			
		○過去3年間で介護休業又は介護休暇を取得した者がいるか。 介護休業 [ ] 名取得 延べ [ ] 日 <b>介護休暇</b> [ 3 ] 名取得 延べ [ 15 ] 日 該当者なし			
		法定を上回る制度の有無	利用者数	制度の内容	
		育児休業制度	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1人	満3歳までの育児休業制度
		看護休暇	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	3人	1人あたり年7日まで取得可能
		短時間勤務制度	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	4人	小学校就学前まで育児短時間勤務が可能
		所定外労働の制限	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	4人	小学校卒業まで所定外労働が制限される
		時間外労働の制限	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	2人	小学校卒業まで時間外労働が制限される
		フレックスタイム制度	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1人	小学校就学前まで1日労働時間8時間 コアタイム午前11時～午後4時
		始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	4人	小学校就学前まで利用可能
育児経費援助措置	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1人	保育料の補助(1人あたり3,000円)		
テレワーク	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1人	小学校就学前まで利用可能		
その他( )					
20	多様な働き方 (介護)	介護のため、介護休業、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・就業時刻の繰上げ・繰り下げなどで法を上回る制度を設け、かつ、利用者がいるか。 ※介護経費援助措置、在宅勤務・テレワークについては実施していればよい。 《法定基準(一例)》 介護休業制度・・・要介護状態の家族1人につき通算93日まで取得可能 介護休暇制度・・・要介護状態の家族1人あたり5日(2人以上は10日)取得可能 短時間勤務制度・・・利用開始から3年間で少なくとも2回以上利用が可能 フレックスタイム制度・・・利用開始から3年間で少なくとも2回以上利用が可能 始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ・・・利用開始から3年間で少なくとも2回以上利用が可能			
		○過去3年間で介護休業又は介護休暇を取得した者がいるか。 介護休業 [ ] 名取得 延べ [ ] 日 <b>介護休暇</b> [ 3 ] 名取得 延べ [ 15 ] 日 該当者なし			
		法定を上回る制度の有無	利用者数	制度の内容	
		介護休業制度	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1人	1人通算180日取得可能
		介護休暇制度	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1人	1人5日、時間単位取得可能
		短時間勤務制度	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	0人	利用開始から4年間で2回以上利用可能
		フレックスタイム制度	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	0人	利用開始から4年間で2回以上利用可能
		始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	0人	利用開始から4年間で2回以上利用可能
介護経費援助措置	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	1人	介護サービス料の補助(1人あたり1,000円)		
テレワーク	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	0人	1人通算93日まで利用可能		
その他( )					

評価項目		取組内容
		※該当するすべてに○及び必要事項を記入願います。 ※数値を記載する項目については、年間のデータを集計できる最新の数値を採用。少数第2位四捨五入
21	育児・介護休業取得促進・復帰支援 育児・介護休業の取得促進や取得後の円滑な職場復帰のため、休業前、休業中、復帰の直後に教育訓練や研修・面談等を実施する体制が整備されているか。 ※対象者が多い場合、相互の懇談会や情報交換の場を設けることも可。 ※従業員全員に配布する社内報の送付のみでは不可。	実施 [ <input type="checkbox"/> 育休前 <input type="checkbox"/> 育休中 <input type="checkbox"/> 育休直後 <input type="checkbox"/> 介護休業前 <input type="checkbox"/> 介護休業中 <input type="checkbox"/> 介護休業直後 ] その他 ( ) ] 未実施
22	再雇用制度 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制度を、就業規則等で規定しているか。	<input type="checkbox"/> 実施 未実施 過去3年間での再雇用者数 [ 2 ] 名
23	事業所内保育 従業員が優先して利用できる事業所内保育所など保育施設を運営しているか。 ※子連れ出勤(土日祝、学校の長期休暇中のみ可)、学童保育も可。 ※保育料への助成も可。	<input type="checkbox"/> 実施 [ <input type="checkbox"/> 事業所内保育所 地域型保育事業 (事業所内保育事業) ] 運営する認可外の保育施設へ従業員の子を優先受入 子連れ出勤 学童保育 保育料助成 その他 ( ) ] 未実施
24	継続就労 (育児・介護) 過去3年間で、妊娠・出産や育児、家族の介護をしている従業員がおり、かつ、妊娠・出産や育児、介護を理由とした退職者がゼロか。 ※育児休業対象者で、雇用保険対象外の従業員を除くことも可。	<input type="checkbox"/> 退職者なし 退職者あり [ 妊娠・出産 ( ) 名 育児 ( ) 名 介護 ( ) 名 ] <input type="checkbox"/> 該当者なし
25	女性管理職登用 女性の管理職を配置しているか。 <管理職基準> ◆管理職とは、原則として、課長級以上の役職(役員を除く)にある労働者をいう。 「課長級」とは次のいずれかに該当する者 ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長 ・同一事業所において、課長のほかに、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)	<input type="checkbox"/> 配置 [ 女性管理職比率 ( 17 / 24 = 70.8 % ) R元年6月現在 ] 未配置 ※原則、申請日時点の状況について記載すること。
26	女性の活躍推進企業内推進体制 女性の活躍推進のためのプロジェクトチーム等を設置し、女性のキャリアアップ、継続就労、職場環境の改善に向け継続的に取り組んでいるか。 ※年1回以上の活動のみ可。	<input type="checkbox"/> 実施 [ <input type="checkbox"/> 女性のキャリアアップ <input type="checkbox"/> 継続就労 <input type="checkbox"/> 職場環境の改善 その他 ( ) ] <input type="checkbox"/> 未実施
27	女性の活躍推進取組の数値目標 女性管理職比率、採用者女性比率など女性の活躍推進に関する数値目標を設け、公表しているか。	<input type="checkbox"/> 実施 [ 数値目標： 管理職に占める女性比率30% ] <input type="checkbox"/> 公表方法： 厚生労働省HP「女性の活躍推進企業データベース」で公表 ] 未実施

	認定指標	取組内容
28	<p>オリジナル</p> <p>WLBや女性の活躍推進に関して、他の模範となるオリジナルな取組を実施しているか。</p> <p>※複数ある場合には、5項目を限度に記入。</p> <p>※取組の成果・効果を数値で示せる場合は、必ず記入。</p> <p>&lt;取組の例&gt;</p> <p><b>(1) 女性の活躍役推進に向けた取組</b></p> <p>【内容】従業員 300 人以下の事業所において、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定している。 また、行動計画に基づき、女性が少なかった営業職へ、研修マニュアルを作成し計画的に育成に努めている。</p> <p>【成果】H〇〇年の営業職の女性比率2%から、現在15%まで増加した。</p> <p><b>(2) 手厚い人員配置体制による年休取得促進と所定外労働時間の削減</b></p> <p>【内容】H〇〇年から、人員配置基準(20人)を上回る余裕を持った職員配置(25.5人)のもと、複数担任体制、本人の希望に沿った時間帯を選択可能なシフト勤務を実施。</p> <p>【成果】80%以上の高い年休取得率と、3h/月未満の少ない所定外労働時間を維持している。 離職率が H〇〇年から20%減少し3%となる。さらに、H〇〇年以降、妊娠・出産・育児を理由とした離職もゼロを維持。</p> <p><b>(3) 事業所内保育所の運営等による子育て支援の強化</b></p> <p>【内容】H〇〇年に事業所内保育所(定員:10人)を設置。24時間運営で、学童保育も可。土日祝や学校の長期休暇中は子連れ出勤も可。なお、地域の子育て支援のため、従業員以外の子も受け入れている。</p> <p>【成果】離職率が H〇〇年から10%減少し5%となる。今までに従業員20人が事業所内保育所を理由に就職した実績あり。</p> <p><b>(4) 育休取得・復帰支援</b></p> <p>【内容】妊娠した一人ひとりに沿った支援プランを作成し、30人に対し、休業前、休業中、復帰の直後に教育訓練や研修・面談等で円滑な復帰を支援。また、育休中と育休経験者の会を3ヶ月に1回開催して、情報交換・ネットワーク化を支援。</p> <p>【成果】H〇〇年から育休取得率及び育休取得後の復帰率がともに100%を維持している。</p> <p><b>(5) 従業員に対する結婚支援</b></p> <p>【内容】結婚を希望する従業員を支援するため、県の従業員結婚支援団体に登録し、県や市町村等が行う結婚支援事業に関する周知や独自イベントを開催するほか、結婚支援に関する福利厚生 の充実として、結婚祝金制度等を導入している。</p> <p>【成果】—</p>	