

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業 自己採点表

番号	H30 年度 認定指標	取組内容	○ ×
1	取組の周知	イントラネット、ハンドブック、会議などにより、全従業員に対し、ワーク・ライフ・バランス(WLB)への取組方針及び支援制度等を周知できているか。	
2	取組の数値目標	年休取得率、所定外労働削減などWLBに関する数値目標を設け、公表しているか。	
3	業務管理体制	業務マニュアル等による見える化、複数担任制等による業務共有化により、子の発熱など突発事態でも、他の従業員による円滑な業務代行が可能な業務管理体制が確立されているか。	
4	ハラスメント防止策	セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントに対する防止措置を講じているか。	
5	職場研修	従業員に対し、年1回以上、WLBに関する社内研修を実施しているか。 ※全従業員対象が望ましいが、管理職、イクメンなど、毎年対象を替えての実施も可。また、社内研修のほか、異業種との交流会の開催も可。	
6	従業員ニーズの把握	職場環境やWLB推進のため、アンケートやヒアリング・面談等により、年1回以上、従業員ニーズを的確に把握しているか。	
7	地域連携	NPOや地元自治会など地域と一体となった子育て支援の取組を行っているか。(小中学校の職場体験を含む) ※原則、主催する取組のみ可。	
8	インターンシップ	インターンシップ(高校生以上の学生等の職場体験)を年1回以上、実施しているか。 ※小中学生の職場体験受入は、「7 地域連携」にて対象。	
9	子ども参観日	家庭を大切にする雰囲気醸成等のため、年1回以上、子ども参観日や家族参加型の親睦行事を行っているか。 ※子ども参観日は一部部署での実施でも可。家族参加型の親睦行事は、原則全部署を対象としたもののみ可。	
10	年休取得率	過去1年間の年次有給休暇の取得率が50%以上であるか。 ※年休取得率＝取得日数計／付与日数計(繰越日数を除く) ※特別有給休暇を分母、分子に加えることも可。 <対象労働者> ◆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。 「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。 ・1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者 ・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	
11	年休取得単位	年次有給休暇を時間単位(5日以内、労使協定で定める)又は半日単位で取得することができるか。	
12	年休取得促進策	年休計画付与や連続休暇、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。 ※取組に関する数値目標の設定は、「2 取組の数値目標」にて対応。	

	H30 年度 認定指標	取組内容	○ ×
13	多様な休暇制度	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)	
14	所定外労働時間	<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><対象労働者></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"> ・期間を定めずに雇われている者 ・1か月以上の期間を定めて雇われている者 <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"> ・1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者 ・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 	
15	所定外労働時間削減	<p>8のつく日などのノー残業デー、所定外労働のチェック体制、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>※取組に関する数値目標の設定は、「2 取組の数値目標」にて対応。</p>	
16	育児休業取得(女性)	<p>過去3年間での女性従業員の育児休業取得率が75%以上であるか。</p> <p>※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年間に出産した者の数</p> <p>※過去3年間に出産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。</p> <p>※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めない。</p>	
17	育児休業取得(男性)	<p>過去3年間での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。</p> <p>※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。</p> <p>※複数人で計3日以上も可(例:3人で1日ずつ計3日)。</p>	
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。	

	H30 年度 認定指標	取組内容	○ ×
19	多様な働き方(育児)	育児のため、在宅勤務や育児休業(2歳超)、短時間勤務(3歳超)、所定外労働の免除(3歳超)、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。	
20	多様な働き方(介護)	介護のため、在宅勤務や介護休業、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰り上げ・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。	
21	育児・介護復帰支援	育児・介護休業した従業員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・面談等を実施しているか。 ※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でも可。 ※従業員全員に配布する社内報の送付のみでは不可。	
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。	
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施設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も可)、学童保育も可。 ※保育料への助成も可。	
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。	
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)	
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。	
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。	