

(別紙)

### 岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業認定指標取組内容（記入例）

認定指標		取組内容
1	取組みの周知	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。 実施 [ <input type="checkbox"/> イントラネット <input checked="" type="checkbox"/> ハンドブック <input type="checkbox"/> 会議 <input type="checkbox"/> その他 ( ) ] 未実施
2	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。 実施 [ <input checked="" type="checkbox"/> 業務マニュアル <input type="checkbox"/> 複数担任制 <input type="checkbox"/> その他 ( ) ] 未実施
3	職場研修	年1回以上、従業員に対し、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、社内研修の他、異業種との交流会も可。 実施 [ <input type="checkbox"/> 対象 (管理職 等) ] 未実施
4	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。 実施 [ <input checked="" type="checkbox"/> アンケート <input type="checkbox"/> ヒアリング・面談 <input type="checkbox"/> その他 ( ) ] 未実施
5	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。 実施 [ <input checked="" type="checkbox"/> 子ども参観日 (対象 (職員、地域の子)) <input type="checkbox"/> 家族親睦型行事 (内容 ( )) ] 未実施
6	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。 年休取得率 [ 54.0 ] % H27年4月～H28年3月※特別有給休暇含む。 年休取得率 [ . ] % H 年 月～H 年 月 ※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。
7	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。 実施 [ <input type="checkbox"/> 時間単位 <input checked="" type="checkbox"/> 半日単位 ] 未実施
8	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みを実施しているか。 ※取組みに関する数値目標の設定は、「25 WJB 取組みの数値目標」にて対応。 実施 [ <input type="checkbox"/> 内容 (5日連続の計画年休) ] 未実施
9	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、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) 休暇名 誕生日休暇(1日)利用者 30人 休暇名 子の看護休暇(5日)利用者 10人 該当なし *利用者の多い順に記載
10	所定外労働時間	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。 ※対象となる従業員は、正社員、パート、アルバイト、契約社員などの雇用形態を問わず、年次有給休暇の取得資格のある者とする。 所定外労働時間 [ 5.4 ] h/月 H27年4月～H28年3月

認定指標		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		
11	所定外労働時間削減 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など所定外労働削減に向けた取組みを実施しているか。 ※8のつく日：「安心して子どもを産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。 ※取組みに関する数値目標の設定は、「25 WLB 取組みの数値目標」にて対応。	<input checked="" type="checkbox"/> 実施 [ 内容（毎週水曜日をノー残業デー）]      未実施		
12	育児休業取得(女性) 過去3年間で女性従業員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年間に出産した者の数 ※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。 ※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。 ※子どもが1才を過ぎても保育園等に入れないなどの場合には、1才6か月まで延長できますが、平成29年10月1日から、育児休業期間を最長2才まで再延長できます。	[20] 名取得。対象者 [100・0] %取得      該当者なし		
13	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(1才6ヶ月まで)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)。 ※子どもが1才を過ぎても保育園等に入れないなどの場合には、1才6か月まで延長できますが、平成29年10月1日から、育児休業期間を最長2才まで再延長できます。	[1] 名取得。延べ [30] 日      該当者なし ※育児・介護休業法に基づく育児休業以外の場合には、その休暇名を明記。例：育児参加休暇		
14	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。また、介護休業等を取得しやすい環境を整備しているか。	○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 <input checked="" type="checkbox"/> 介護休暇 [1] 名取得 述べ[5]日      該当者なし ○どのような環境づくりによって、介護休業等の取得を可能にしたか。 実施[ (内容) 管理・監督者及び直属の上司が連携し従業員の相談を受け、本人が取得しやすい雰囲気づくりをつくった ] 未実施		
15	マタニティハラスメント(マタハラ)防止策 マタハラ(妊娠や出産、育児休業などを理由とする上司や同僚による嫌がらせ)防止のため、どんな取組みを行っているか。 ※男女雇用機会均等法及び育児介護休業法が改正され、平成29年1月から、事業主のマタハラ防止措置が義務化されています。	取組有無 ○印	取組内容	
		防止のための方針の明確化及びその周知・啓発	<input checked="" type="checkbox"/> 有      無	マタハラの行為者に対して厳正に対処する旨の方針や対処内容を就業規則に規定し、管理・監督者を含む労働者に、社内会議や研修の場を利用し周知・啓発している。
		相談(苦情含む)窓口等、必要な体制の整備	<input checked="" type="checkbox"/> 有      無	人事担当課に相談窓口を設置し、従業員から随時相談を受け、いつでも適切に対応できるようにした。
		その他取組み	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無	

認定指標		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					
16	多様な働き方(育児)	育児のため、在宅勤務や育児休業(1才6ヶ月超)、短時間勤務(3才超)、所定外労働の免除(3才超)、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。 ※子どもが1才を過ぎても保育園等に入れないなどの場合には、1才6か月まで延長できますが、平成29年10月1日から、育児休業期間を最長2才まで再延長できます。		制度有無 ○印	利用者数	制度の内容	
			看護休暇(法定上回る)	<input checked="" type="checkbox"/> 有	無	3人	年7日まで取得可能
			短時間勤務制度(3歳超)	<input checked="" type="checkbox"/> 有	無	4人	小学校就学前までの育児短時間勤務
			所定外労働の制限(3歳超)	<input checked="" type="checkbox"/> 有	無	4人	小学校卒業までの所定外労働の制限
			時間外労働の制限(小学校以降)	<input checked="" type="checkbox"/> 有	無	2人	小学校卒業までの時間外労働の制限
			フレックスタイム制度	<input checked="" type="checkbox"/> 有	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
			始業終業時刻の繰上げ繰下げ	<input checked="" type="checkbox"/> 有	無	4人	小学校就学前まで
			育児経費援助措置	<input checked="" type="checkbox"/> 有	無	4人	保育料の補助(1人あたり3000円)
			育児休業に準ずる措置	<input checked="" type="checkbox"/> 有	無	1人	満3歳までの育児休業制度
			在宅勤務・テレワーク	<input checked="" type="checkbox"/> 有	無	1人	小学校就学前まで
その他( )							
17	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。		制度有無 ○印	利用者数	制度の内容	
			介護休業制度(法定上回る)	<input checked="" type="checkbox"/> 有	無	1人	1人通算180日
			介護休暇制度(法定上回る)	<input checked="" type="checkbox"/> 有	無	1人	1人年5日、時間単位取得可能
			短時間勤務制度	<input checked="" type="checkbox"/> 有	無	0人	利用開始から4年間で2回以上利用
			フレックスタイム制度	<input checked="" type="checkbox"/> 有	無	0人	利用開始から4年間で2回以上利用
			始業終業時刻の繰上げ繰下げ	<input checked="" type="checkbox"/> 有	無	0人	利用開始から4年間で2回以上利用
			介護経費援助措置	<input checked="" type="checkbox"/> 有	無	1人	介護サービス料の補助(1人あたり1000円)
			在宅勤務・テレワーク	<input checked="" type="checkbox"/> 有	無	0人	1人通算93日まで
その他( )							
18	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。 ※従業員全員に配布する社内報の送付のみでは不可。	<input checked="" type="checkbox"/> 実施 [ <input checked="" type="checkbox"/> 育休前 <input checked="" type="checkbox"/> 育休中 育休直後 介護休業前 介護休業中 介護休業直後 その他( ) ] <input type="checkbox"/> 未実施				
19	育休等懇談会	妊娠中、育児中(育休中)、介護中などの従業員を対象に、相互の懇談会や情報交換などの場を設けているか。	<input checked="" type="checkbox"/> 実施 [ 参加者( <input checked="" type="checkbox"/> 妊娠中 <input checked="" type="checkbox"/> 育休中 <input checked="" type="checkbox"/> 育休経験者 介護休業中 介護経験者 その他( ) ] <input type="checkbox"/> 未実施				
20	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 checked="" type="checkbox"/> 実施 <input type="checkbox"/> 未実施 過去3年間の再雇用者数 [ ] 名				
21	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。	<input checked="" type="checkbox"/> 実施 [ <input checked="" type="checkbox"/> 事業所内保育施設 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( ) ] <input type="checkbox"/> 未実施				
22	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。	退職者なし <input checked="" type="checkbox"/> 退職者あり [ 妊娠・出産( )名 育児( )名 介護( )名 ] 該当者なし				

認定指標			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すること。</p>
23	インターンシップ	<p>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。</p> <p>※小中学生の職場体験受入は、「24 地域連携」にて対象。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 実施 [3] 校 [6] 名受入      未実施</p>
24	地域連携	<p>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みを行っているか。</p> <p>※原則、主催する取組みのみ可。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 実施 [地域の子育て応援事業(職業体験)]      未実施</p>
25	WLB取組みの数値目標	<p>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。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 実施 [次世代法の一般事業主行動計画で年休取得率の数値目標を設定し、両立支援のひろばで公表している。社内公表のみ ]      ※社外へは公表していない場合は、「社内公表のみ」に○</p> <p>未実施</p>
26	女性管理職登用	<p>女性の管理職を配置しているか。</p> <p>※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。</p> <p>「課長級」とは次のいずれかに該当する者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・同一事業所において、課長の他に、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)</li> </ul>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 配置 [ 女性管理職比率(17/24 = 70.8%) H28年10月現在]      未配置</p>
27	女性の活躍推進企業内推進体制	<p>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。</p> <p>※年1回以上の活動のみ可。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 実施 [ <input checked="" type="checkbox"/> 女性のキャリアアップ      継続就労      職場環境の改善      その他(      )]</p> <p>未実施</p>
28	女性の活躍推進取組みの数値目標	<p>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。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 実施 [女性活躍推進法の一般事業主行動計画で女性管理職比率の数値目標を設定し、厚生労働省のHP(「女性の活躍推進企業データベース」)に掲載]</p> <p>未実施</p>

29	オリジナル	<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り組みを実施しているか。</p> <p>※複数ある場合には、5項目を限度に記入。</p> <p>※取り組みの成果・効果を数値で示せる場合は、必ず記入。</p> <p>※取り組みの例</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 従業員300人以下の事業所において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく行動計画を策定している。</li><li>・ H〇〇年以降、年休取得率を60%以上及び所定外労働時間を10h/月以下で維持するとともに、育児短時間勤務を小学3年生修了まで延長したことにより、妊娠・出産・育児理由の退職はゼロとなった。</li><li>・ 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などにより、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。離職率は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。</li><li>・ H〇〇年に事業所内保育施設(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。離職率は10%減少し5%。20人が保育施設を理由に就職。</li><li>・ H〇〇年から、介護休業(1年)、介護短時間勤務(1年)の制度化に加え、地域包括支援センターと連携した相談体制の整備や、従業員個々の実情に応じ、介護休業以外の制度の利活用により、介護離職ゼロを維持している。</li><li>・ 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。延べ300人が参加。</li><li>・ H〇〇年から、女性の管理職比率5%→30%以上を掲げ、管理職予備軍の係長級職員を計画的に育成。結果、係長級職員は倍増し、女性管理職率は25%まで向上。</li><li>・ 女性の活躍推進のためのプロジェクトチームを設置し、継続就労、職場環境の改善に向け提言を取りまとめた。H〇〇年、その提言に沿って時間単位の年休取得、育児短時間勤務を小学1年終了まで延長。結果、妊娠・出産・育児を理由とした離職はゼロとなった。</li><li>・ 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。H〇〇年の営業職の女性比率2%から、現在15%まで増加。</li></ul>	
----	-------	---	--

