

きたみワーク・ライフ・バランス認定事業所チェックシート

| 番号 | 1. 仕事と子育て・家族の介護等を両立できる職場環境づくり【20項目】 | (a)現在 取組中 | (b)これから 取組む | (c) 予定なし |
|----|--|--------------|----------------|-------------|
| 1 | 次世代育成対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定している | | | |
| 2 | 産前・産後の休業について、日頃から職員に周知している | | | |
| 3 | 育児休業制度（就業規則・労働規約・内規等に明記）がある | | | |
| 4 | 女性従業員が育児休業や育児休暇を取得しやすい取組を行っている | | | |
| 5 | 過去3年間で女性従業員が育児休業を取得しており、取得後に職場復帰している | | | |
| 6 | 男性従業員が育児休業や育児休暇を取得しやすいように、男性従業員に対する取得の周知・奨励を行っている | | | |
| 7 | 過去3年間で男性従業員が育児休業を取得している | | | |
| 8 | 育児休業制度や年次有給休暇とは別に、配偶者出産補助休暇制度がある | | | |
| 9 | 子育て期間中に取得できる短時間勤務制度がある | | | |
| 10 | 育児休業中又は介護休業中の従業員に対して、職場の情報提供や研修の機会があるなど、職場復帰しやすい取組を行っている | | | |
| 11 | 育児給付金の他に、独自の出産育児に対する経費補助がある | | | |
| 12 | 介護休業制度又は介護休暇制度（就業規則・労働規約・内規等に明記）がある | | | |
| 13 | 介護休業や介護休暇について従業員への情報提供を行うなど、取得しやすい取組を行っている | | | |
| 14 | 事業所内に託児所又は保育施設を設置している、又は保育施設利用の補助がある | | | |
| 15 | 育児・介護休業制度を利用しやすい職場環境づくりを行うため、管理監督者に対する意識啓発を行っている | | | |
| 16 | フレックスタイムによる勤務ができる | | | |
| 17 | テレワークなどの在宅勤務で仕事ができる制度を導入している | | | |
| 18 | 年次有給休暇とは別に、保育所や学校の行事等に参加するための休暇を取得できる | | | |
| 19 | 子どもの怪我、病気などのときに、看護休暇を取得できる | | | |
| 20 | 事業所独自の取組がありましたら、具体的な取組内容を下記にご記入ください | | | |

| 番号 | 2. 性別にとらわれない能力活用(採用・職域)【13項目】 | (a)現在 取組中 | (b)これから 取組む | (c) 予定なし |
|----|--|--------------|----------------|-------------|
| 21 | 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定している | | | |
| 22 | 募集・採用にあたり、男女差別のない選考基準を定めて選考を行っている | | | |
| 23 | 性別にかかわらず、階層別研修やスキルアップのための研修機会を設けている | | | |
| 24 | 男女間の賃金格差をなくし、男女平等な雇用管理を徹底している | | | |
| 25 | 人事配置、昇進、昇格は、男女同一基準で選考を行っている | | | |
| 26 | 採用試験の内容や面接での質問は男女同一にしている | | | |
| 27 | 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しを行っている（お茶だし、机の掃除、雑用等） | | | |
| 28 | 女性従業員に対し「補助的業務」を中心とした仕事の配置や分担をしていない | | | |
| 29 | 結婚・出産・育児・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度がある | | | |
| 30 | 女性管理職の登用目標値を設定して積極的に登用している | | | |
| 31 | 方針決定の場（企画会議等）への女性の参画機会を拡大している | | | |
| 32 | 女性がいらない又は少ない職域に女性を積極的に配置している | | | |

| | | | | |
|----|-------------------------------------|--|--|--|
| 33 | 事業所独自の取組がありましたら、具体的な取組内容を下記にご記入ください | | | |
| | | | | |

| 番号 | 3. 従業員の健康づくりへの取組【10項目】 | (a) 現在 取組中 | (b) これから 取組む | (c) 予定なし |
|----|---|---------------|-----------------|-------------|
| 34 | 仕事をする上での悩みやメンタルヘルスについて相談ができる（研修・情報提供・相談体制の整備） | | | |
| 35 | 週1回、ノー残業デーの取組を行っている | | | |
| 36 | 長時間労働を行っている従業員の実態を把握し、見直しを行っている | | | |
| 37 | 時間外労働を制限する制度がある | | | |
| 38 | 深夜勤務を制限することができる | | | |
| 39 | 時間単位や半日単位での有給休暇を取得できる | | | |
| 40 | 有給休暇の取得率を算出し、低取得率者を減らすように努めている | | | |
| 41 | 健康に関しての相談機関を設置し、周知を行っている | | | |
| 42 | 時間外勤務を減らす取組を行っている | | | |
| 43 | 事業所独自の取組がありましたら、具体的な取組内容を下記にご記入ください | | | |
| | | | | |

| 番号 | 4. 男女ともに働きやすい職場環境づくり【13項目】 | (a) 現在 取組中 | (b) これから 取組む | (c) 予定なし |
|----|--|---------------|-----------------|-------------|
| 44 | セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント防止のための指針や規定を就業規則等に明文化している | | | |
| 45 | 事業所内にセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントに対応できる相談窓口を設置している | | | |
| 46 | セクハラ防止に対する啓発資料の配布、研修・講習会を実施し、正しい知識や防止策について情報提供を行っている | | | |
| 47 | 管理監督者などが率先してハラスメント防止対策に努めている | | | |
| 48 | 職場の実態把握のアンケート調査、対応マニュアルを作成している | | | |
| 49 | 男女ともに仕事に関して自由な意見交換ができる職場風土づくりに取り組んでいる | | | |
| 50 | 女性従業員用の休憩室・トイレ・ロッカー等を整備している | | | |
| 51 | 夏季休暇・ゴールデンウィーク・リフレッシュ休暇など、育児・介護以外の理由でも使用できる連続有給休暇がある | | | |
| 52 | 育児・介護以外の理由で使用できる短時間勤務制度がある | | | |
| 53 | 従業員の地域活動を支援し、地域活動に必要な休暇（ボランティア休暇など）を取得できる | | | |
| 54 | 従業員の仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）を支援する旨を公表し、従業員にも周知徹底している | | | |
| 55 | LGBT等性的マイノリティに関する取組を行っている | | | |
| 56 | 事業所独自の取組がありましたら、具体的な取組内容を下記にご記入ください | | | |
| | | | | |

このシートに記載した内容に相違ないことを報告します。

事業所名

代表者氏名

