

認証要件
 関係法令についての状況ー必須要件ー
 (適合しない場合は認証できません)

事業所名 _____

従業員数(※) _____ 人

(※)パート、アルバイトなど、雇用期間の定めのある従業員を含む。

↓ 現在実施している項目に✓をつけてください。

法令	規定	条項	実施	就業規則・規程等(条項まで記載)	
労働基準法	【要件】労働基準法により、下記の項目について就業規則等に規定していること。				
	母性保護措置				
	・産前産後休業の期間	第65条	<input type="checkbox"/>		
	・妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限及び時間外・休日労働、深夜業の制限	第66条	<input type="checkbox"/>		
	・育児時間	第67条	<input type="checkbox"/>		
男女雇用機会均等法	【要件】男女雇用機会均等法により、下記の項目について就業規則等に規定していること。				
	ハラスメント対策		第11条 第2項		
	事業主が講ずべき措置 厚労大臣の指針で	ハラスメント防止に関する方針の明確化と従業員への周知	指針(1)	<input type="checkbox"/>	
		相談・苦情体制の整備	指針(2)	<input type="checkbox"/>	
		ハラスメントが生じた場合の迅速かつ適切な対応	指針(3)	<input type="checkbox"/>	
		ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置	指針(4)	<input type="checkbox"/>	
プライバシーの保護、不利益取扱い禁止		指針(5)	<input type="checkbox"/>		
育児・介護休業法	【要件】育児・介護休業法により、下記の項目について就業規則等に規定していること。				
	(1) 育児関係				
	育児休業制度 ・対象者:雇用期間が1年以上の期間雇用者を含む ・対象年齢:1歳未満 (両親ともに育児休業を取得した場合は1歳2ヶ月) 一定の場合は、最長2歳まで延長可能		第5条～ 第9条の2	<input type="checkbox"/>	
	子の看護休暇制度 ・子の対象年齢:小学校就学前 ・休暇日数:5日(2人以上は10日,半日単位取得可)		第16条の2 第16条の3	<input type="checkbox"/>	
	所定外労働の免除 ・対象年齢:3歳未満		第16条の8	<input type="checkbox"/>	
	時間外労働の制限 ・対象年齢:小学校入学前 ・措置:法定時間外労働の制限(月24時間,年150時間まで)		第17条	<input type="checkbox"/>	
	深夜業の制限 ・対象年齢:小学校入学前 ・措置:深夜業の免除		第19条	<input type="checkbox"/>	
所定労働時間の短縮等の措置 ・対象年齢:3歳未満 ・措置:短時間勤務制度 (所定労働時間を6時間とする措置を含む)		第23条 第1項 第2項	<input type="checkbox"/>		

⇒次の頁に続く

法令	規定	条項	実施	就業規則・規程等(条項まで記載)
育児・介護休業法	【要件】育児・介護休業法により、下記の項目について就業規則等に規定していること。			
	(2) 介護関係			
	介護休業制度 ・対象者:雇用期間が1年以上の期間雇用者を含む ・取得期間:通算93日まで(3回を上限として分割取得可)	第11条 ~15条	<input type="checkbox"/>	
	介護休暇 ・対象:要介護状態にある対象家族の介護その他の世話 ・休暇日数:5日(2人以上は10日,半日単位取得可)	第16条の5 第16条の6	<input type="checkbox"/>	
	所定外労働の免除 ・対象期間:介護終了まで	第16条の9	<input type="checkbox"/>	
	時間外労働の制限 ・対象:要介護状態にある対象家族の介護 ・措置:時間外労働の制限(月24時間,年150時間まで)	第18条	<input type="checkbox"/>	
	深夜業の制限 ・対象:要介護状態にある対象家族の介護 ・措置:深夜業の免除	第20条	<input type="checkbox"/>	
所定労働時間の短縮等の措置 ・取得期間等:介護休業とは別に,3年で2回以上 ・次のいずれかの措置を講じなければならない ① 短時間勤務制度 ② フレックスタイム制 ③ 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ ④ 介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度	第23条 第3項	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		

※ 関係規程(労働協約・労使協定含む)及び行動計画等の写を添付願います。 ⇒就業規則・規程欄にその旨記載ください。

具体的な取組状況の報告

事業所名 _____

※ 取組内容がわかるもの(関係規程(労働協約・労使協定含む)等)の写を添付願います。

↓ 法を上回る制度を実施している項目に✓をつけてください。

1 法の内容を上回る制度の整備

下記の規定以外にも、法を上回る取組があれば記入ください。(例:取得回数)

法令	規定	実施	具体的な取組	規程等
育 児 ・ 介 護 休 業 法	(1)育児関係(いずれか1つ以上取組があること。)			
	育児休業制度	□		
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> ・対象者:雇用期間が1年以上の期間雇用者を含む ・対象年齢:1歳未満 (両親ともに育児休業を取得した場合は1歳2ヶ月) 一定の場合は、最長2歳まで延長可能 </div>			
	子の看護休暇制度	□		
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> ・子の対象年齢:小学校就学前 ・休暇日数:5日(2人以上は10日, 半日単位取得可) </div>			
	所定外労働の免除	□		
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> ・対象年齢:3歳未満 </div>			
	所定労働時間の短縮等の措置	□		
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> ・対象年齢:3歳未満 ・措置:短時間勤務制度 (所定労働時間を6時間とする措置を含む) </div>			
	その他 育児関係の規定 ・時間外労働, 深夜業を制限する制度 など	□		
(2)介護関係(いずれか1つ以上取組があること。)				
介護休業制度	□			
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> ・対象者:雇用期間が1年以上の期間雇用者を含む ・取得期間:通算93日まで(3回を上限として分割取得可) </div>				
所定労働時間の短縮等の措置	□			
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> ・取得期間等:介護休業とは別に、3年で2回以上 ・次のいずれかの措置を講じなければならない ① 短時間勤務制度 ② フレックスタイム制 ③ 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ ④ 介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度 </div>				
その他 介護関係の規定 ・時間外労働, 深夜業を制限する制度 など	□			

2 女性の活躍促進に関する取組について（いずれか1つ以上取組があること。）

該当する項目に✓をつけてください

取組内容	実施	具体的内容・関係規程名
(1) 募集・採用の取組 <ul style="list-style-type: none"> 役員、面接担当者に対し、男女均等な採用に関する研修をしている。 性別に関わらない公正な選考を解説したマニュアル等を作成している。 採用権限のある者に女性を登用し、選考の中立性を確保している。 その他 [] 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
(2) 職域拡大の取組 <ul style="list-style-type: none"> 各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等を明確化している。 男女を問わず、新たな職域を目指す者に対し、知識、スキルの習得を支援している。 これまで女性が少なかった職場や職種に女性を配置している。 女性の受け入れ経験の少ない管理職及び従業員に対する研修をしている。 その他 [] 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
(3) 登用の取組 <ul style="list-style-type: none"> 女性管理職(※)登用について数値目標を設定し、数値目標を達成している。 課長相当職(※)以上に占める女性の割合が、5.0%以上である。 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励している。 昇進・資格試験の受験を女性に奨励している。 メンター制度(所属する部署の上司とは別に、指導・相談役を担う社員が新入社員や後輩をサポートする制度)を導入している。 男女に公正な人事評価を行うための評価者研修をしている。 その他 [] 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
(4) 女性の活躍推進のための体制整備 <ul style="list-style-type: none"> 企業のトップ自らが方針を明示し、女性の能力発揮を促進している。 人事担当部署に推進室を設置し、専任の担当者による継続的な取組を推進している。 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定済みである。(従業員300人以下の事業所に限る。) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を届出中である。(同上) 女性活躍推進法に基づく認定を受けている。(従業員数を問わない。) その他 [] 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

(※)女性管理職、課長相当職は、係員等を指揮・監督する役職など、貴企業の実態により、適宜判断してください。

3 仕事と家庭の両立支援について（いずれか1つ以上取組があること。）

該当する項目に✓をつけてください

取組内容	実施	具体的内容・関係規程名
(1) 制度が利用しやすい職場づくり <ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業の利用者がでた場合、人の補充(パート・アルバイトの採用、派遣労働者の利用を含む)等の取組を行っている。 育児・介護休業者が職場に復帰しやすくするための取組(情報提供、講習等)を行っている。 結婚・育児・介護等で一旦退職した人を再雇用する制度を導入している。 その他 [] 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
(2) 制度の利用状況 <ul style="list-style-type: none"> 申請時、過去3年間に在籍中に産出した女性従業員(常時雇用者)のうち、育児休業を開始した者が80%以上である。 申請時、過去2年間で、育児休業を取得した男性従業員がいる。 申請時、過去2年間で、男女を問わず介護休業を取得した従業員がいる。 その他 [] 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
(3) 次世代育成支援対策 <ul style="list-style-type: none"> 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定済みである。(従業員50人以下の事業所に限る。) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を届出中である。(同上) 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けている。(従業員数を問わない。) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	