

## **6** 仕事と生活の調和

### Ⅱ. 仕事と家庭の両立支援の取り組み

1. 次世代育成支援対策推進法の行動計画提出状況と法の概要 …………… 6-2-1
2. 両立指標に関する指針 …………… 6-2-6

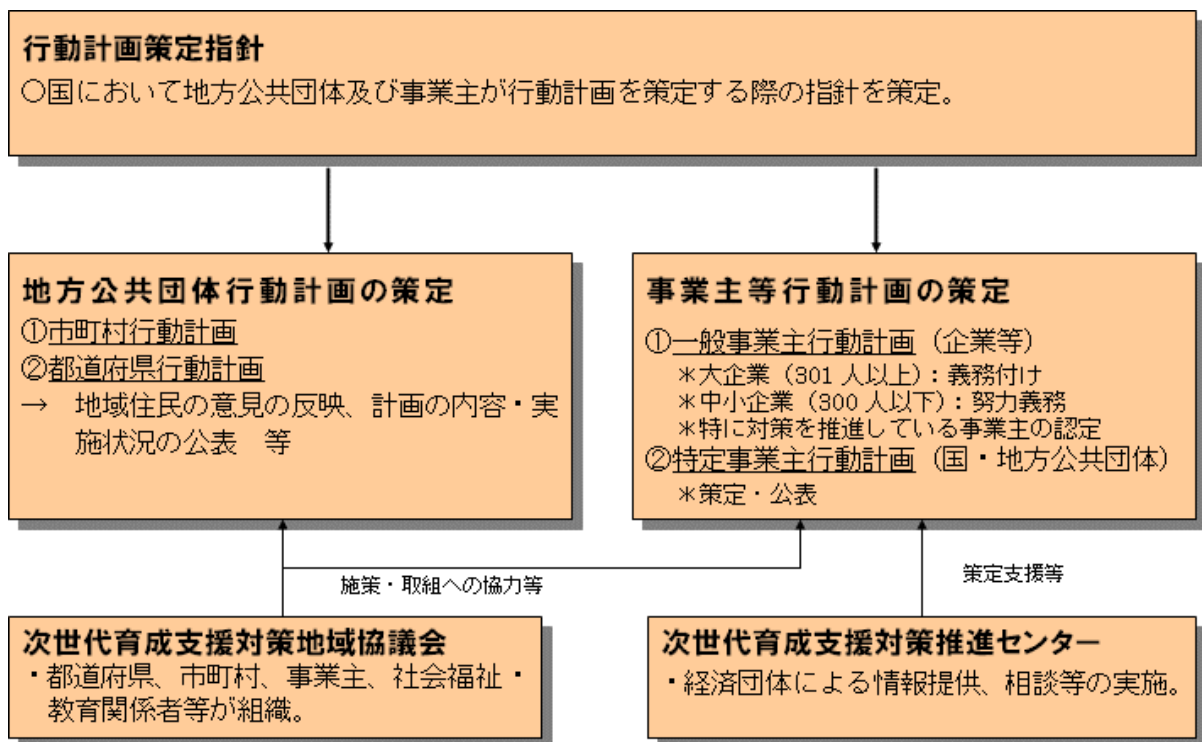
# 6 仕事と生活の調和をはかるために

## Ⅱ. 仕事と家庭の両立支援の取り組み

### 1. 次世代育成支援対策推進法の行動計画提出状況と法の概要

#### 次世代育成支援対策推進法の趣旨

<平成17年度から10年間の時限立法>



#### 次世代育成支援対策推進法の概要

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずる。

## 1 概要

### (1) 目的、国・地方公共団体・事業主・国民の責務 等

### (2) 基本理念

次世代育成支援対策は、保護者が子育てについての第一義的な責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならないこととする。

### (3) 行動計画

#### [1] 行動計画策定指針

主務大臣は、基本理念にのっとり、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定するに当たって拠るべき指針を策定すること。

#### [2] 地方公共団体の行動計画

市町村及び都道府県は、[1]の行動計画策定指針に即して、地域における子育て支援、親子の健康の確保、教育環境の整備、子育て家庭に適した居住環境の確保、仕事と家庭の両立等について、目標、目標達成のために講ずる措置の内容等を記載した行動計画を策定すること。

#### [3] 事業主の行動計画

##### ア 一般事業主行動計画

- ・事業主は、従業員の仕事と家庭の両立等に関し、[1]の行動計画策定指針に即して、目標、目標達成のために事業主が講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定すること。
- ・事業主からの申請に基づき、行動計画に記載された目標を達成したこと等の基準に適合する一般事業主を認定すること。
- ・厚生労働大臣の承認を受けた中小事業主がその構成員からの委託を受けて労働者の募集に従事する場合の職業安定法の特例を定めること

##### イ 特定事業主行動計画

国及び地方公共団体の機関は、職員の仕事と家庭の両立等に関し、[1]の行動計画策定指針に即して、目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定・公表すること。

### (4) 次世代育成支援対策推進センター

事業主の団体を「次世代育成支援対策推進センター」として指定し、行動計画の策定・実施を支援すること。

### (5) 次世代育成支援対策地域協議会

地方公共団体、事業主、住民その他の次世代育成支援対策の推進を図るための活動を行う者は、次世代育成支援対策地域協議会を組織することができること。

## 2 施行期日等

公布の日から施行。ただし、1の(3)[1]の行動計画策定指針の策定は、公布の日から6月以内の政令で定める日から、1の(3)[2]の地方公共団体の行動計画及び1の(3)[3]の事業主の行動計画の策定は平成17年4月1日から施行。なお、本法は、平成27年3月31日までの時限立法である。

# 行動計画とはどんなものですか？

- それぞれの企業等が、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者をも含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、**計画期間、目標、その達成のための対策と実施時期**を定めるものです。
- 行動計画は企業等の実情に応じ、労働者のニーズを踏まえて策定されることとなりますが、例えば、次のようなものが考えられます。

計画期間は、経済社会環境の変化や労働者のニーズを踏まえて策定されることが必要であることから、一定の目標が達成されるための期間としては、2～5年間で望ましいものです。

## (行動計画策定例)

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの3年間
- 2 内 容

目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を、次の水準以上にする。  
男性社員・・・年に〇人以上取得すること。  
女性社員・・・取得率を〇%以上とすること。

### <対策>

- ・平成〇年〇月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
- ・平成〇年度～ 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施

目標2 平成〇年〇月までに、小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

### <対策>

- ・平成〇年〇月 労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- ・平成〇年〇月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

目標3 平成〇年〇月までに、社員全員の所定外労働時間を、一人あたり年間△△時間未満にする。

### <対策>

- ・平成〇年〇月 所定外労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの設置
- ・平成〇年度～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を年に〇回実施

このように、既にある制度の利用状況に関する目標を設定する方法があります。

制度の導入・拡充に関する目標を設定する方法も考えられます。

目標を達成するための対策として、いつ、どのようなことに取り組むかについて、記入していただきます。

目標は、企業等の実情に応じていくつ設定していただいても構いませんが、アンケート調査や意見聴取などの方法により、労働者のニーズを踏まえた目標とすることが重要です。



# 事業主による次世代育成支援対策として考えられるもの

(「行動計画策定指針」より)

行動計画に盛り込む内容としては、次のようなものが考えられますが、**これらを全て盛り込む必要はなく、企業等の実情に応じてこのうち必要なものを盛り込むこととし、これら以外の内容を盛り込んでも構いません。**

## 1. 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

**育児をしている労働者を対象とする取組です。**

- 妊娠中及び出産後における配慮
- 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度の実施
- 育児休業期間中の代替要員の確保や育児休業中の労働者の職業能力の開発・向上等、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 短時間勤務制度やフレックスタイム制度の実施等、労働者が子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施
- 事業所内託児施設の設置及び運営
- 子育てサービスの費用の援助の実施
- 子どもの看護のための休暇の措置の実施
- 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施 等

## 2. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

**育児をしていない労働者をも含めて対象とする取組です。**

- ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減
- 年次有給休暇の取得の促進
- 短時間勤務や隔日勤務等の多様就業型ワークシェアリングの実施
- テレワーク（ITを利用した場所・時間にとらわれない働き方）の導入
- 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発

認定を受けるために行動計画に盛り込むことが必要となる項目例

## 3. その他の次世代育成支援対策

**対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境の整備以外の取組です。**

- 託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進
- 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 子どもが保護者の働いているところを見ることが出来る「子ども参観日」の実施
- 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
- インターンシップやトライアル雇用等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進

# 認定を受けるために必要な条件は？

- ・ 認定を受けるためには、下の1～7の条件を全て満たすことが必要とされています。
- ・ 認定を受けることを希望する場合は、行動計画の策定段階からこれらの基準を踏まえることが重要ですが、策定しようとしている行動計画が、達成した場合に認定を受けられるものかどうかについては、都道府県労働局にご相談いただくこともできます。

- 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 3 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 4 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」※を講じていること。  
※ 勤務時間短縮等の措置とは、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をいいます。
- 5 計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。

常時雇用する労働者数が300人以下である企業等の場合は・・・

- 計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、計画期間開始前の3年以内のいずれかの日に、男性の育児休業等取得者がいれば構いません。
- 計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上であれば構いません。（例えば、3年遡ると取得率が70%に満たないが、2年であれば70%以上となるような場合は、2年分だけ遡って構いません。）

- 6 次の①～③のいずれかを実施していること。
  - ①所定外労働の削減のための措置
  - ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - ③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 7 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

一般事業主行動計画についての厚生労働省ホームページ  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>  
お問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ。

## 2. 両立指標に関する指針（厚生労働省）

（平成17年4月1日改正）

### 1 趣旨

男女労働者がともに育児や介護について家族としての役割を果たしながら充実した職業生活を営むことができる環境をつくるのが、労働者の福祉の増進のために、ますます重要な課題となってきた。

また、少子化が今後一層進行することが予想されているが、この少子化の進行の背景としては、仕事と子育ての両立の負担感が大きいことが強く指摘されている。加えて、平均寿命の伸長による高齢化に伴う要介護者の増加等により、男女を問わず、働きながら介護の負担を担わなければならない者が今後ますます増大することが見込まれている。このような状況の中で、働きながら子どもを産み育てやすい、また、介護問題にも対応できる雇用環境を整備していくことは、我が国の社会経済の活力を維持していく上でも、少子化の流れを変える上でも、重要かつ喫緊の課題となっている。

仕事と家庭とを両立できる雇用環境の整備は、企業の自主的な取組が基本であり、これを進めるためには、企業が、自らの雇用環境における仕事と家庭との両立のしやすさの対策の進展度合い、不足している点等を点検、評価し、その結果に基づき、取組を進めることが効果的であり、そのような進展度合いや不足度合いを評価できる尺度が必要である。

このようなことに基づき、本指針は、企業における仕事と家庭との両立への取組の程度を客観的に表すもの、また、それを導き出す方法を「両立指標」として示すとともに、その利用方法を示すものである。

### 2 両立指標の基本的考え方

- (1) 次の5つのカテゴリー（軸）に分類される仕事と家庭との両立がしやすい制度の規定状況、利用状況等の合計61の項目により評価することとしていること。
  - ①育児や介護のために休業できる制度等
  - ②仕事をしながら育児や介護ができる制度等
  - ③①及び②の制度の利用状況
  - ④制度を利用しやすい環境づくり
  - ⑤その他の仕事と家庭との両立がしやすい制度等
- (2) 両立指標は、企業の仕事と家庭との両立への取組のより一層の充実を目指すものであることから、項目の評価に関しては、単に育児休業、介護休業等育児又は家族介護等を行う労働者の福祉に関する法律（以下、「育児・介護休業法」という。）において義務付けられている水準で取組を実施しているかを評価するのではなく、より積極的な取組を実施しているかを評価することとしていること。
- (3) 仕事と家庭との両立への企業全体としての取組の程度、軸ごとの取り組みの程度については、項目ごとの評価結果を点数化し、それを加算して得られる点数で定量的に評価することとしていること。
- (4) 点数化については、各項目の満点について、その重要度に応じて5点、10点及び15点の3段階で重みを付けることとしていること。

### 3 両立指標

#### (1) 軸ごとの項目、項目の評価内容及び項目の満点

以上のような考え方にに基づき、両立指標としての軸ごとの項目及び項目ごとの配点を示すと以下のようなになる。

#### (1) 両立支援（休業）

Q 1	<p>育児休業制度はどのような内容ですか。</p> <p>※法律では、労働者は子が1歳に達するまでの間、1人の子につき1回の育児休業をすることができるとしています(ア)。また、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の事情がある場合は、子が1歳から1歳6か月に達するまでの間、1人の子につき1回の育児休業をすることができるとしています(イ)。ただし、(イ)の休業は、労働者本人又はその配偶者が行っている(ア)の休業に引き続いてするものでなければなりません。</p>		
	<p>(1)対象となる子の上限年齢</p> <p>※一定の事情の有無に関わらず、子が1歳6か月に達するまでの間育児休業をすることができる場合は、「法定を超える」を選択して下さい。</p>	法定を超える	法定どおり
	<p>(2)子1人につき取得可能な休業の回数</p> <p>※就業規則等規定上に回数の記載がなく、運用上複数回取得できる場合は、「法定を超える」を選択して下さい。</p>	法定を超える	法定どおり
		<p>「法定を超える」が2つ 15点  「法定を超える」が1つ 10点  「法定どおり」が2つ 0点</p>	
Q 2	<p>育児休業中の従業員への経済的援助制度がありますか。</p> <p>(給与の何割かを支給する、休業中も住宅手当を支給する等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。雇用保険から支給される育児休業給付を除く。)</p>	はい 5点	いいえ 0点
Q 3	<p>育児休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されていますか。</p>	はい 10点	いいえ 0点
Q 4	<p>育児休業後従業員が復職しやすくするため、休業中に資料の送付等の情報提供を実施していますか。あるいは実施する旨を定めていますか。</p> <p>(インターネットを利用した提供も含む。)</p>	はい 10点	いいえ 0点
Q 5	<p>育児休業をした従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会を提供していますか。あるいは提供する旨を定めていますか。</p>	はい 10点	いいえ 0点
Q 6	<p>介護休業制度はどのような内容ですか。</p> <p>※法律では、労働者は、要介護状態にある対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、介護休業をすることができるとしています。</p>		



	(1) 取得可能な休業の期間	通算 93 日を超える	法定どおり (通算 93 日)
	(2) 一つの要介護状態につき取得可能な休業の回数 ※就業規則等規定上に回数の記載がなく、運用上複数回取得できる場合は、「2 回以上」を選択して下さい。	2 回以上	法定どおり (1 回)
	(3) 対象となる家族の範囲 ※法律では、介護休業の対象家族を、「(1) 配偶者 (事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む) (2) 父母 (3) 子 (4) 従業員が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫 (5) 配偶者の父母」としています。	法定※を超える	法定どおり
		「通算 93 日を超える」、「2 回以上」、15 点 「法定を超える」のうち 2 つ以上が該当 「通算 93 日を超える」、「2 回以上」、10 点 「法定を超える」のうち 1 つが該当 その他の場合 0 点	
Q 7	介護休業中の従業員への経済的援助制度がありますか。 (給与の何割か (社会保険料の本人負担相当額等) を支給する、休業中も住宅手当を支給する等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。雇用保険から支給される介護休業給付を除く。)	はい 5 点	いいえ 0 点
Q 8	介護休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されていますか。	はい 10 点	いいえ 0 点
Q 9	介護休業後従業員が復職しやすくするため、休業中に資料の送付等の情報提供を実施していますか。あるいは実施する旨を定めていますか。 (インターネットを利用した提供も含む。)	はい 10 点	いいえ 0 点
Q 10	介護休業をした従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会を提供していますか。あるいは提供する旨を定めていますか。	はい 10 点	いいえ 0 点
			合計 100 点

## (2) 両立支援 (勤務時間短縮等)

Q 1	小学校就学前の子を持つ従業員が利用できる以下の制度のうち、いくつの制度がありますか。 ※制度の対象年齢が、子が 3 歳までの場合は該当しません。「ない」を選択して下さい。	2 つ以上 15 点	1 つ 10 点	ない 0 点
	(1) 短時間勤務制度 (2) フレックスタイム制 (3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (1 日の所定労働時間は変わらない) (4) 所定外労働をさせない制度 (5) 事業所内託児施設の運営 (共同運営や保育施設と契約している場合も含む。) (6) 育児サービス費用を補助する制度 (ベビーシッターや託児施設の利用料補助等) (7) 育児休業に準じた制度	☆(4)「所定外労働をさせない制度」とは、各企業で定めている就業時間を超えて労働をさせない制度で、育児のため請求があった場合に 1 ヶ月 24 時間、年間 150 時間を超える法定時間外労働を制限する制度 (育児・介護休業法第 17 条) とは異なります。		

Q 2	小学校就学前の子の看護のための休暇制度はどのような内容ですか。			
	(1)労働者1人につき取得可能な休暇の日数	年5日を超える	法定どおり (年5日)	
	(2)制度の弾力的な利用は可能ですか ※制度の弾力的な利用としては、半日単位又は時間単位での休暇取得等が考えられます。	はい	いいえ	
		「年5日を超える」かつ「はい」 15点 「年5日を超える」又は「はい」 10点 その他の場合 0点		
Q 3	育児を行うために利用できる在宅勤務制度がありますか。 (週1, 2日のみなどの部分的在宅勤務を含む。)	はい 5点	いいえ 0点	
Q 4	従業員が育児に関して要した費用を補助する制度がありますか。 (育児用品の購入費用補助等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。上記Q1(6)に該当する制度を除く。)	はい 5点	いいえ 0点	
Q 5	従業員が育児に関して要した費用の貸し付け制度がありますか。 (育児のために利用できるなら一般的な貸付制度も可。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。)	はい 5点	いいえ 0点	
Q 6	従業員が仕事をしながら家族の介護をしやすいとするための、通算93日を超えて利用できる以下の制度のうち、いくつの制度がありますか。 ※制度の対象期間が、通算93日までの場合は該当しません。「ない」を選択して下さい。	2つ以上 15点	1つ 10点	ない 0点
	(1)短時間勤務制度 (2)フレックスタイム制 (3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (1日の所定労働時間は変わらない) (4)介護サービス費用を補助する制度 (ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等)			
Q 7	家族の介護のために利用できる所定外労働をさせない制度がありますか。 ☆「所定外労働をさせない制度」とは、各企業で定めている就業時間を超えて労働をさせない制度で、家族の介護のため請求があった場合に1ヵ月24時間、年間150時間を超える法定時間外労働を制限する制度(育児・介護休業法第18条)とは異なります。	はい 5点	いいえ 0点	
Q 8	介護を行うために利用できる在宅勤務制度がありますか。 (週1,2日のみなどの部分的在宅勤務を含む。)	はい 5点	いいえ 0点	

Q 9	従業員が介護に関して要した費用を補助する制度がありますか。 (介護機器の購入費用補助等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。上記Q 6 (4)に該当する制度を除く。)	はい 5点	いいえ 0点
Q 10	従業員が介護に関して要した費用の貸し付け制度がありますか。 (介護のために利用できるなら一般的な貸付制度も可。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。)	はい 5点	いいえ 0点
			合計80点

### (3) 利用状況

[この項の質問は、すべて過去3年間の状況でお答え下さい。]

Q 1	女性従業員(正社員)のうち、在籍中に出産した者の割合(過去3年間平均)は1.7%以上ですか。 (1.7%…女性労働者(正社員)に占める出産者の割合(平成14年度女性雇用管理基本調査)) ☆数値は各企業で計算しやすい期間(暦年、会計年度等)で算出して下さい。 ☆割合の計算方法として以下を参考にして下さい。 例) <u>(1年分)平成16年1月1日から16年12月31日(1年間)に出産した女性労働者数(正社員)</u> 平成17年1月1日現在在籍している女性労働者数(正社員) これを各年ごとに3年分算出し、 $\frac{\text{1年目の割合} + \text{2年目の割合} + \text{3年目の割合}}{3}$ これによって算出する。	はい 5点	いいえ 0点
Q 2	過去3年間に在籍中に出産した女性従業員(常用労働者)のうち、育児休業を開始した者の割合はどれくらいですか。 1. 80%以上 10点 2. 64.0%以上 5点 3. 64.0%未満 0点 4. 出産者はいなかった この設問に関しては評価の対象としない。 (64.0%…常用労働者中出産した者に占める女性の育児休業取得者割合(平成14年度女性雇用管理基本調査)) ☆数値は各企業の計算しやすい期間(暦年、会計年度等)で算出して下さい。 ☆割合の計算方法として以下を参考にして下さい。 例) <u>平成14年1月1日から16年12月31日(3年間)に育児休業を開始した女性常用労働者数</u> 平成14年1月1日から16年12月31日(3年間)に出産した女性常用労働者数		
Q 3	男性で育児休業を取得した従業員はどれくらいいますか。 1. 配偶者が出産した男性従業員の10%以上 10点 2. 1人以上 5点 3. い 0点		
Q 4	管理職在職中に育児休業を取得した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点

Q5	3歳を超える子の育児のために下記の各措置(規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
	(1) 短時間勤務制度 (2) フレックスタイム制 (3) 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ (4) 所定外労働をさせない制度 (5) 事業所内託児施設の運営 (共同運営や保育施設と契約している場合も含む。) (6) 育児サービス費用を補助する制度 (ベビーシッターや託児施設の利用料補助等)		
Q6	子の看護のための休暇制度を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q7	育児を行うために在宅勤務をした従業員がいますか。 (週1, 2日のみなどの部分的在宅勤務や、規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)	はい 5点	いいえ 0点
Q8	(「(2)両立支援策」Q4(育児費用補助制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみ お答え下さい) 育児に関して要した費用を補助する制度を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q9	(「(2)両立支援策」Q5(育児費用貸付制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみ お答え下さい) 育児に関して要した費用の貸し付け制度を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q10	介護休業を取得した従業員がいますか。(男女問わず)	はい 5点	いいえ 0点
Q11	男性で介護休業を取得した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q12	管理職在職中に介護休業を取得した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q13	通算93日を超える家族の介護のために下記の各措置(規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
	(1) 短時間勤務制度 (2) フレックスタイム制 (3) 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ (4) 介護サービス費用を補助する制度 (ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等)		
Q14	家族の介護のために所定外労働をさせなかった従業員がいますか。 (規定上の定めなしで運用で行われている場合を含む。)	はい 5点	いいえ 0点
Q15	介護を行うために在宅勤務をした従業員がいますか。 (週1, 2日のみなどの部分的在宅勤務や、規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)	はい 5点	いいえ 0点
Q16	(「(2)両立支援策」Q9(介護費用補助制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみ お答え下さい) 介護に関して要した費用を補助する制度を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q17	(「(2)両立支援策」Q10(介護費用貸付制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみ お答え下さい) 介護に関して要した費用の貸し付け制度を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q18	妊娠、出産、育児、介護を理由にいったん退職した後、再雇用されて復職した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
			合計 100点

#### (4) 環境づくり

Q 1	仕事と家庭の両立支援への積極的な取組の考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。	はい 15点	いいえ 0点
Q 2	従業員の仕事と家庭の両立や、両立を阻む職場慣行の見直し等について、社内にプロジェクト・チーム等を設けて検討している、あるいは検討したことがありますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q 3	従業員の仕事と家庭の両立に配慮する必要性について、管理職に対する研修のメニューに取り入れるなどして、管理職に徹底を図っていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q 4	社内アンケートやヒアリングの実施等により、仕事と家庭の両立支援に関する従業員の意見・要望を取り上げて、改善を図っていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q 5	育児・介護休業制度の利用事例を広報誌で取り上げたり、制度紹介のハンドブックを作成して従業員に配付する等、制度の利用促進のための情報提供を行っていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q 6	従業員に対して仕事と家庭の両立に役立つ情報提供を行っていますか。(自治体のサービスを紹介する、情報提供ホットラインと契約する、両立のノウハウを教えるセミナーを手配する等)	はい 5点	いいえ 0点
Q 7	労使で、仕事と家庭の両立のための制度の改善や職場の雰囲気作りに向けて、必要な都度協議するなどして取り組んでいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q 8	実態として、育児・介護休業制度等の利用者が出た場合に、部署の人員構成を考えてその間の人の補充をする(臨時的なパート、アルバイトの採用、派遣労働者の利用等を含む)等の配慮をしていますか。	はい 10点	いいえ 0点
			合計 55点

#### (5) 人事労務管理

Q 1	保育所や学校の参観、通院の付き添い等、短時間で済む家族の所用のために使用できる半日単位又は時間単位の休暇制度がありますか。 (年次有給休暇の半日取得制度を含む。)	はい 5点	いいえ 0点
Q 2	男性従業員が、配偶者が出産した時に取得できる配偶者出産休暇制度がありますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q 3	妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度がありますか。	はい 10点	いいえ 0点
Q 4	フルタイムで働く従業員が、子育て期に限らず一定期間に勤務時間を短くして働き、その後フルタイム勤務に戻ることもできる人事制度がありますか。 (「(2)両立支援策」 Q 1 (1)及びQ 6 (1)の育児・介護に関する短時間勤務制度を除く。)	はい 5点	いいえ 0点
Q 5	社内公募制や自己申告制により、勤務時間や勤務地、担当業務等について従業員の希望を積極的に聞く制度がありますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q 6	勤務地限定勤務を選択することができ、また限定しない勤務にも変更できる制度がありますか。 *事業所が1つまたはすべて近隣にあり、転居を伴う転勤がない。この設問に関しては評価の対象としない。	はい 5点	いいえ 0点
Q 7	従業員の配偶者が転勤する場合には、従業員の勤務について配慮していますか。 (配偶者の転勤地の事業所に異動させる、配偶者が海外勤務する時に休職を認める等)	はい 5点	いいえ 0点
Q 8	フレックスタイム制や裁量労働制等の柔軟な労働時間制がありますか。	はい	いいえ



		5点	0点
Q9	仕事と従業員の個人生活との両立にも活用できる休暇制度がありますか。 (自己啓発、社会貢献、ボランティア等のために使用できる休暇等)	はい 5点	いいえ 0点
Q10	法定時間外労働が、企業全体で平均して年150時間未満ですか。	はい 5点	いいえ 0点
Q11	年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上ですか。	はい 5点	いいえ 0点
Q12	日頃から、従業員が不在にしても職場でカバーし合えるような、柔軟な職務の分担やそれに対応できる人材育成を行っていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q13	育児・介護休業など一定期間の休業を取得しても、中長期的には昇進・昇格等での差を取り戻すことが可能な人事労務管理が行われていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q14	男性従業員が、配偶者の出産時に、配偶者出産休暇制度や年次有給休暇などを利用して5日間程度は休暇を取ることができるような雰囲気がありますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q15	これまでの質問項目以外に、仕事と家庭の両立をやすくする制度がありますか。 (以下のような例が考えられます。)	はい 5点	いいえ 0点
	(1) 従業員の子どもによる職場参観 (2) 子どもが夏休み等で従業員が昼間その面倒を見る必要がある時期に、子どもが参加できる行事を催すなどして、従業員が安心して働けるようにしている (3) 育児や介護についての共通の悩みを持っている従業員同士の情報交換などに配慮(会議室や社内メール利用を認める等) など		
		合計	80点
		総計	415点

## (2) 得点の算出方法

各項目の得点を加算して、各軸の得点、総得点を算出する。

なお、この場合、別紙のような集計表を用いることが有効である。

## 4 両立指標の利用方法

両立指標の利用方法としては、次のようなものがある。

- (1) 各項目の取組の状況や利用状況を点検、把握する。
- (2) 各軸の得点及び総得点により当該企業の取組度合い、利用状況等を定量的に把握し、経時的な変化の評価、目標値を設定しての達成状況の評価等を行う。
- (3) 軸の得点間のバランスを評価し、どのような分野での取組が遅れているか等を把握する。
- (4) 各企業の両立指標による評価結果のデータが蓄積されれば、これと比較することにより、当該企業の同地域、同業種、同規模等の企業の中での仕事と家庭との両立への取組に関する位置を把握する。

別紙

1. 両立支援（休業）

【育児休業について】								
問	回答	配点	回答	配点	回答	配点	得点	
Q1	「法定を超える」が2つ	15点	「法定を超える」が1つ	10点	「法定どおり」が2つ	0点		
	※「法定を超える」が2つの場合、得点15点		(1)法定を超える	10	法定どおり	0		
			(2)法定を超える	10	法定どおり	0		
Q2	はい	5	いいえ	0				
Q3	はい	10	いいえ	0				
Q4	はい	10	いいえ	0				
Q5	はい	10	いいえ	0				
【介護休業について】								
Q6	(1)(2)(3)のうち2つ以上が該当	15	(1)(2)(3)のうち1つ該当	10	法定どおり	0		
	※「通算93日を超える」、「2回以上」、「法定を超える」のうち、2つ以上が該当する場合、得点15点		(1)通算93日を超える	10	法定どおり（通算93日）	0		
			(2)2回以上	10	法定どおり（1回）	0		
			(3)法定を超える	10	法定どおり	0		
Q7	はい	5	いいえ	0				
Q8	はい	10	いいえ	0				
Q9	はい	10	いいえ	0				
Q10	はい	10	いいえ	0				
合計(10問中、100点満点)							点	得点率 %
								得点 100点

2. 両立支援（勤務時間短縮等）

【育児について】							
問	回答	配点	回答	配点	回答	配点	得点
Q1	2つ以上	15	1つ	10	ない	0	

Q2	「年5日を超える」 かつ「はい」	15	「年5日を超 える」又は「は い」	10	「法定どおり」 かつ「いい え」	0		
	※「年5日を超える」、「はい」 の両方に該当する場合、得 点 15 点		(1)年5日を超 える	10	法定どおり (年5日)	0		
			(2)はい	10	いいえ	10		
Q3	はい	5	いいえ	0				
Q4	はい	5	いいえ	0				
Q5	はい	5	いいえ	0				
<b>【介護について】</b>								
Q6	2つ以上	15	1つ	10	ない	0		
Q7	はい	5	いいえ	0				
Q8	はい	5	いいえ	0				
Q9	はい	5	いいえ	0				
Q10	はい	5	いいえ	0				
合計(10問中、80点満点)							点	得点率 % 得点 80点

### 3. 利用状況

<b>【育児について】</b>							
問	回答	配点	回答	配点	回答	配点	得点
Q1	はい	5	いいえ	0			
Q2	80% 以上	10	64.0% 以上	5	64.0% 未満	0	
Q3	10% 以上	10	1人 以上	5	いない	0	
Q4	はい	5	いいえ	0			
Q5	はい	5	いいえ	0			
Q6	はい	5	いいえ	0			
Q7	はい	5	いいえ	0			
Q8	はい	5	いいえ	0			
Q9	はい	5	いいえ	0			
<b>【介護について】</b>							
Q10	はい	5	いいえ	0			
Q11	はい	5	いいえ	0			

Q12	はい	5	いいえ	0			
Q13	はい	5	いいえ	0			
Q14	はい	5	いいえ	0			
Q15	はい	5	いいえ	0			
Q16	はい	5	いいえ	0			
Q17	はい	5	いいえ	0			
<b>【その他】</b>							
Q18	はい	5	いいえ	0			
合計(18問中、100点満点)						点	得点率 % 得点 100点

→Q2 回答が「出産者はいなかった」の場合…評価対象とせず、満点を10点減じる。（「3. 制度利用」の満点90点、総計満点405点）

#### 4. 環境づくり

問	回答	配点	回答	配点	得点		
Q1	はい	15	いいえ	0			
Q2	はい	5	いいえ	0			
Q3	はい	5	いいえ	0			
Q4	はい	5	いいえ	0			
Q5	はい	5	いいえ	0			
Q6	はい	5	いいえ	0			
Q7	はい	5	いいえ	0			
Q8	はい	10	いいえ	0			
合計(8問中、55点満点)						点	得点率 % 得点 55点

#### 5. 人事労務管理

問	回答	配点	回答	配点	得点	
Q1	はい	5	いいえ	0		
Q2	はい	5	いいえ	0		
Q3	はい	10	いいえ	0		
Q4	はい	5	いいえ	0		

Q5	はい	5	いいえ	0	
Q6	はい	5	いいえ	0	
Q7	はい	5	いいえ	0	
Q8	はい	5	いいえ	0	
Q9	はい	5	いいえ	0	
Q10	はい	5	いいえ	0	
Q11	はい	5	いいえ	0	
Q12	はい	5	いいえ	0	
Q13	はい	5	いいえ	0	
Q14	はい	5	いいえ	0	
Q15	はい	5	いいえ	0	
合計(15問中、80点満点)					得点率 % 点 得点 80点

→Q6 回答が「転居を伴う転勤がない」の場合…評価対象とせず、満点を5点減じる。（「5. 人事労務管理」の満点75点、総計満点410点）

総計	点（415点満点）
----	-----------

照会先： 雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課 就業援助係（内7859）