

審査票 (企業(法人)名:)

(合計 点)

※点数が「必須」となっている小項目について、制度または実績の有無の欄が『無し』の場合、認証されません。

大項目	1 仕事と育児・介護の両立 (小計 点)			
	中項目	制度または実績の有無	点数	添付ファイル (空白箇所は提出不要)
小項目	(1) 安心して出産・育児ができる取組			
	① 育児休業について、法定どおりの制度を就業規則に定めている。		必須	育児休業規則
	② 育児休業について、法定を上回る制度を就業規則に定めている。 (例: 育児休業期間が生まれた子どもが3歳に達するまでなど)		3点	育児休業規則
	③ 過去3ヶ年に女性の育児休業取得者がいる。		1点	
	④ 過去3ヶ年に男性の育児休業取得者がいる。		2点	規則で定められている申請書
	⑤ 育児のための「短時間勤務制度」を法定どおり定めている。		必須	育児休業規則
	⑥ 過去3ヶ年に、上記制度の取得者がいる。		1点	
	⑦ 育児のための「時間外勤務の制限」、「所定外労働の免除」、「深夜勤務の制限」のすべての勤務制度を就業規則に定めている。		必須	育児休業規則
	⑧ 過去3ヶ年に、上記制度の取得者がいる。		1点	
中項目	(2) 介護休業・看護休暇への対応	制度または実績の有無	点数	添付ファイル (空白箇所は提出不要)
	小項目			
小項目	① 介護休業について、法定どおりの制度を就業規則に定めている。		必須	介護休業規則
	② 介護休業について、法定を上回る制度を就業規則に定めている。 (例: 分割回数を増やす、取得可能日数を増やすなど)		3点	介護休業規則
	③ 過去3ヶ年に、上記制度の取得者がいる。		1点	
	④ 介護のための「短時間勤務制度」、「フレックスタイム勤務制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの勤務制度」のいずれかの制度を就業規則に定めている。		必須	介護休業規則
	⑤ 過去3ヶ年に、上記制度の取得者がいる。		1点	
	⑥ 介護のための「時間外勤務の制限」、「所定外労働の免除」、「深夜勤務の制限」のすべての勤務制度を就業規則に定めている。		必須	介護休業規則

中項目	(2)介護休業・看護休暇への対応	制度または実績の有無 (有:1点)	認証の必須項目	備考 (審査に必要な書類の例)
	⑦ 過去3ヶ年に、上記制度の取得者がいる。		1点	
	⑧ 家族の介護のための短期休暇制度について、法定どおりの制度を就業規則に定めている。		必須	就業規則
	⑨ 家族の介護のための短期休暇制度について、法定を上回る制度を就業規則に定めている。 (例:有給扱いとしている など)		3点	就業規則
	⑩ 過去3ヶ年に、上記制度の取得者がいる。		1点	
	⑪ 子の看護休暇制度について、法定どおりの制度を就業規則に定めている。		必須	就業規則
	⑫ 子の看護休暇制度について、法定を上回る制度を就業規則に定めている。 (例:有給扱いとしている など)		3点	就業規則
	⑬ 過去3ヶ年に、上記制度の取得者がいる。		1点	
	⑭ 過去3ヶ年に、結婚・出産・育児・介護による退職者の再雇用の支援(希望者登録制度、優先採用制度、研修制度等)の制度または実績がある。		2点	□制度・・・制度の内容が分かる資料 ■実績・・・退職前の在職が分かる資料と、再雇用の際の雇用通知
大項目	2 働き方改革 (小計 点)			
中項目	(1)職場環境改善	制度または実績の有無 (有:1点)	認証の必須項目	備考 (審査に必要な書類の例)
	① 所定外労働時間の削減のための工夫を行っている。		1点	
	② 常時雇用する労働者1人当たりの月平均所定外労働時間数が3年前と比べ減少している。あるいは、直近の年度の実績が産業別の平均を下回っている。 ※産業別の平均は別紙のとおり		2点	算出した計算資料 (年間所定外労働時間÷従業員÷12月)
	③ 常時雇用する労働者1人当たりの年平均年次有給休暇取得日数が3年前と比べ増加している。あるいは、直近の年度の実績が産業別の平均を上回っている。 ※産業別の平均は別紙のとおり		2点	算出した計算資料 (年間の年次有給休暇取得日数÷従業員数)
	④ 年次有給休暇を半日単位、時間単位で取得できる制度がある。		2点	就業規則
小項目	⑤ 年次有給休暇の取得促進の取組を行っている。		1点	
	⑥ メンタルヘルスの相談体制を整備し、従業員全員に周知している。		1点	
	⑦ がん、脳卒中、心疾患、不妊などの治療が必要な従業員に対して、治療と職業生活の両立の長期的な支援を行っている。		1点	
	⑧ 従業員の健康づくりのため法定以上の支援を行っている。		1点	
	⑨ 労働環境に関する国や県、市町が実施している認証制度の取得や宣言を行っている。 (国:くるみん、えるぼし、ユースエール など 県:結婚・子育て応援宣言、健康経営宣言、ながさき女性活躍推進会議の登録 など)		2点	各宣言や認証制度の取得が分かるもの

中項目	(2) 非正規社員への対応	制度または実績の有無 (有:1点)	認証の必須項目	備考 (審査に必要な書類の例)
小項目	① 正規社員への登用制度、または実績がある。(過去3年間。試用期間からの登用は除く) ※常時雇用する社員が正規社員のみである場合は、制度及び実績がなくても「制度または実績有り」とする。		2点	□制度・・・制度が分かる規程 ■実績・・・雇用通知書
中項目	(3) 高齢者・障害者・若年者への対応	制度または実績の有無 (有:1点)	認証の必須項目	備考 (審査に必要な書類の例)
小項目	① 高齢者が継続して働けるように就業規則に定めている。 (定年の引上げや継続雇用制度の導入、定年の定め廃止など)		必須	就業規則
	② 過去3ヶ年に、上記制度の取得者がいる。		1点	
	③ 上記のうち、定年を廃止している。		3点	就業規則
	④ 高齢者が働きやすいように設備や業務内容等の改善に積極的に取り組んでいる。		1点	
	⑤ 障害者の法定雇用率に対し、0.5人以上上回る障害者を雇用している。		3点	国に提出する障害者雇用状況報告書
	⑥ 若年者(18～29歳)の過去3年間の平均離職率が20%以下である。 【計算方法＝3年間で退職した若年者数÷3年間で採用した若年者数×100】		3点	算出した計算資料
中項目	(4) 多様な働き方	制度または実績の有無 (有:1点)	認証の必須項目	備考 (審査に必要な書類の例)
小項目	① テレワークを推進している。		1点	
	② 「短時間勤務制度」、「フレックスタイム勤務制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの勤務制度」のいずれかの制度がある。		3点	各種制度概要または実績が分かるもの
	③ 人材育成のための研修制度(受講支援含む)または資格取得や自己啓発を支援する制度がある。		2点	研修制度概要または実績が分かるもの
大項目	3 女性の活躍推進・男女共同参画 (小計 点)			
中項目	(1) 女性の職域拡大／女性の能力開発	制度または実績の有無 (有:1点)	認証の必須項目	備考 (審査に必要な書類の例)
小項目	① 女性の正規従業員数が3年前に比べ増加している。または正規従業員の4割以上が女性である。		2点	従業員名簿
	② 過去3ヶ年に、女性が少なかった職務・部署への女性の配置に積極的に取り組んでいる。		3点	組織図、従業員名簿
	③ 過去3ヶ年に、人材育成の研修への女性の参加実績がある。		2点	研修申込書
	④ 過去3ヶ年に、資格取得や自己啓発を支援する取組を女性が利用した実績がある。		2点	制度の申請書等

中項目	(2)女性の登用	制度または実績の有無 (有:1点)	認証の必須項目	備考 (審査に必要な書類の例)
小項目	① 過去3ヶ年で採用した労働者に占める女性労働者の割合が20%以上である。 【計算方法＝女性労働者の採用数÷全体の採用者数×100】		2点	採用した従業員名簿、算出した計算資料
	② 男性に対する女性の継続勤務年数の割合が70%以上である。 【計算方法＝女性の平均勤続年数÷男性の平均勤続年数×100】		2点	算出した計算資料
	③ 係長クラス(主任、グループリーダー等を含む)の女性従業員の数または割合が3年前に比べて増加している。あるいは、直近の事業年度開始月の実績が産業別または従業員規模別の平均を上回っている。 ※産業別・従業員規模別の平均は別紙のとおり		2点	組織図、従業員名簿
	④ 課長(管理職)クラス以上の女性従業員の数または割合が3年前に比べて増加している。あるいは、直近の事業年度開始月の実績が産業別または従業員規模別の平均を上回っている。 ※産業別・従業員規模別の平均は別紙のとおり		2点	組織図、従業員名簿
	⑤ 【従業員100人超の企業のみ】一般事業主行動計画(「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び、「次世代育成支援対策推進法」に基づくもの)を策定している。		必須	一般事業主行動計画
	⑥ 【従業員100人以下の企業のみ】一般事業主行動計画(「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び、「次世代育成支援対策推進法」に基づくもの)を策定している。		3点	一般事業主行動計画
中項目	(3)性別にかかわらず能力活用	制度または実績の有無 (有:1点)	認証の必須項目	備考 (審査に必要な書類の例)
小項目	① 従業員へ人事評価手法を公表し、性別にかかわらず公平性、透明性を確保している。		2点	人事評価規程
	② 給与体系を整備し、性別にかかわらず昇給・昇格の公平性、透明性を確保している。		2点	賃金規程
	③ パワーハラスメント、セクシャルハラスメントやマタニティハラスメント、パタニティハラスメントについての防止対策(社内研修会や相談窓口の設置など)を行っている。		1点	