

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和) レベル診断チェックシート

あなたの会社でのワーク・ライフ・バランス(仕事と子育て・介護・地域活動の両立、働きやすい職場環境)の推進状況がわかります。

該当する項目に○をご記入ください。

子 育 て 支 援

1 安心して子どもを産むことができる環境の整備 妊娠中の女性のために以下のような配慮をしていますか？		A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない
職場の 雰囲気づくり	妊娠中の女性社員への心配りや健康管理について啓発し、女性が安心して子どもを産み、働ける職場づくりに取り組む			
休暇取得	妊娠期間中も必要に応じて休暇が取得できる			
	普段から産前・産後の休暇について周知している			
勤務時間の短縮	妊娠期間中も必要に応じて勤務時間の短縮ができる。			

2 女性の育児休業が取得しやすい環境の整備 出産した女性社員のために以下のような取組みをしていますか？		A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない
休業取得	社員の希望に応じて育児休業が取得できる			
管理監督者	女性が育児休業を取得しやすい環境づくりのために、管理監督者に対する意識啓発を行う			
	管理監督者から、女性社員に対する育児休業の周知・勧奨を行い、取得を促進する			
人員確保	育児休業取得者の代替要員を確保する			

3 男性が育児休業等を取得しやすい環境の整備 配偶者が出産した男性社員のために以下のような取組みをしていますか？		A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない
配偶者の出産	配偶者が出産したとき、配偶者出産休暇が取得できる			
休業取得	社員の希望に応じて育児休業が取得できる			
管理監督者	男性も育児休業を取得しやすい環境づくりのために、管理監督者に対する意識啓発を行う			
	管理監督者から、男性社員に対する育児休業の周知・勧奨を行い、取得を促進する			
人員確保	育児休業取得者の代替要員を確保する			

4 子育てしやすいようにするための制度の導入・仕事内容への配慮 子育て中の社員のため以下のような配慮がありますか？		A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない
勤務時間等	短時間勤務ができる			
	フレックスタイムによる勤務ができる			
	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げによる勤務ができる			
	残業などの所定外労働を制限することができる			
	育児サービスを受けるための費用を援助する			
	在宅勤務ができる			
給与・手当等	育児休業中でも給与を支給する			
	育児に関する手当を支給する			
	出産祝い金を支給する			
	小学校・中学校の入学・卒業時に祝い金を支給する			
	育児サービスに要する費用の貸し出しをする			
勤務への配慮	仕事の内容を見直したり、負担を軽減するよう配慮する			
	育児のための急な休みにも対応できるような体制にしている			
	保育所・学校行事等への参加を奨励する			
	本人の希望があれば、配置転換や就業形態の変更などを行う			
休暇	子どものケガや病気などのとき、看護休暇が取得できる			
	時間単位での有給休暇が取得できる			

5 育児休業取得者の職場復帰を支援する制度 育児休業を取得している社員が職場に復帰するための支援をしていますか？		A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない
勤務への配慮	本人の希望があれば育児休業取得前の職場に復帰できるようにする			
	面談等を行い、育児休業終了後は育児休業取得者の意向を尊重した職場に配置する			
情報提供	職場復帰しやすくするため、育児休業中の情報を提供する			
職場復帰	育児休業終了後の職場復帰が円滑にできるよう、教育訓練や能力開発の機会をつくる			

子育て支援のための独自の取り組み	A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない

◆子育て中の社員の有無
有（男性 _____ 人・女性 _____ 人）・無

◆子育て中の社員として配慮する対象となる子どもの年齢等
 <短時間勤務> <看護休暇>
 3歳未満 未就学児 3歳未満 未就学児
 小学校3年生まで 小学校3年生まで
 小学校6年生まで 小学校6年生まで
 中学校3年生 中学校3年生

◆子育て期間中に配慮がある社員の性別
 女性のみ配慮
 男女を問わず配慮

子育て支援 小 計	A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない

地域活動支援

1 企業として地域の子育てを応援するための取組み 地域の子育てを応援するための以下のような取組みをしていますか？		A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない
学習の機会	子どもたちに学習の機会を提供するなど地域で子育てを支援する 例；子ども達に業務の見学・体験をさせる			
技術・知識提供	自社の専門技術や知識を活かして地域の学校行事や特別授業に協力する			
自社製品等	地域の子育てや子どもの育成支援活動・行事などに協力する 例；自社製品・商品の提供			
参加	地域の子育て支援の取組みに参加をする			

2 企業として地域活動に貢献するための取組み 地域活動を応援するための以下のような取組みをしていますか？		A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない
学習の機会	地域の人たちに学習の機会を提供するなど地域貢献を行う 例；地域の人たちに業務の見学・体験をさせる			
技術・知識提供	自社の専門技術や知識を活かして地域活動に協力する			
自社製品等	地域の行事に協力する 例；自社製品・商品の提供			
参加の機会	町会・自治会に加入している			
	地域活動への参加 例；清掃活動・交通安全・火災予防・避難所訓練など地域活動へ参加している			

3 社員が地域活動をするための取組み 地域活動に参加するための以下のような取組みをしていますか？		A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない
休暇	ボランティア休暇が取得できる			
	ボランティア休暇を周知し、取得を奨励する			
推奨	社員報などで地域活動を行っている社員を紹介する			

地域活動支援のための独自の取組み	A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない

地域活動支援 小 計			
---------------	--	--	--

介護支援

1 介護休業が取得しやすい環境の整備 安心して介護休業が取得できるように、以下のような配慮をしていますか？		A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない
休業取得	法定どおりの介護休業が取得できる			
	法定を超えた介護休業が取得できる			
利用の周知・ 促進	普段から介護休業について社員に情報提供するなど、介護休業の利用を促進する			
人員確保	介護休業取得者の代替要員を確保する			

2 介護しやすいようにするための制度の導入・仕事内容への配慮 介護を必要とする社員のために、以下のような配慮がありますか？		A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない
勤務時間等	短時間勤務ができる			
	フレックスタイムによる勤務ができる			
	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げによる勤務ができる			
	残業などの所定外労働を制限することができる			
	深夜労働を免除する			
	在宅勤務ができる			
給与・手当等	介護サービスを受けるための費用を援助する			
	介護休業中でも給与を支給する			
	介護に関する手当を支給する			
	介護に関する見舞い金を支給する			
	介護サービスに要する費用の貸し出しをする			
勤務への配慮	仕事の内容を見直したり、負担を軽減するよう配慮する			
	本人の希望があれば、配置転換や勤務形態の変更などを行う			
休 暇	時間単位での有給休暇が取得できる			

3 介護休業取得者の職場復帰を支援する制度 介護休業を取得している社員が職場に復帰するための支援をしていますか？		A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない
勤務への配慮	本人の希望があれば介護休業取得前の職場に復帰できるようにする			
	面談等を行い、介護休業終了後は介護休業取得者の意向を尊重した職場に配置する			
情報提供	職場復帰しやすくするため、介護休業中の情報提供を行う			
職場復帰	介護休業終了後の職場復帰が円滑にできるよう、教育訓練や能力開発の機会をつくる			

介護支援のための独自の取り組み	A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない

◆介護休業中の配慮がある社員の性別
 女性のみ配慮している
 男女を問わず配慮している

◆介護休業中の社員の有無
 有（ 男性____人・女性____人 ）・ 無

介護支援 小 計			

働きやすい職場づくり

1 男女とも働きやすい職場環境・風土づくり 働きやすい職場環境にすために、次のような取組みをしていますか？		A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない
セクハラ・パワ ハラの防止	セクシュアル・ハラスメントの正しい知識や防止策について 情報提供する			
	セクシュアル・ハラスメント防止のための相談窓口がある (社内・社外を問わない)			
	パワー・ハラスメントの正しい知識や防止策について情報提 供する			
	パワー・ハラスメント防止のための相談窓口がある (社内・社外を問わない)			
相談・要望	仕事をするうえでの悩みやメンタルヘルスについて相談でき る体制がある			
	職場環境の改善について、従業員の要望や意見を受け入れる 体制がある			
その他の取組 み	管理職やマネージャーなどが、率先して仕事と家庭の両立に 役立つ情報の周知や提供を行い、社員が制度を利用しやすい 職場風土づくりに取り組む			
	有給休暇は必要に応じて取得することができる			
	結婚後も希望すれば旧姓を使用することができる			
	男女とも、仕事に関して自由な意見交換ができる職場風土づ くりに取り組む			
2 働き方の見直しをするための取組み 長時間労働など働き方を見直すために、次のような取組みをしていますか？		A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない
勤務時間	短時間勤務ができる			
	フレックスタイムによる勤務ができる			
	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げによる勤務ができる			
	在宅勤務ができる			
	残業など所定外労働を制限することができる			
職場風土づくり	管理職やマネージャーなどが率先して、社員の長時間労働を 是正し、定時退社ができる職場風土づくりに取り組む			
3 女性の能力活用についての取組み 性別による役割分担を解消し、能力を活用するために、次のような取組みをしています か？		A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない
性別による役割 分担の解消	お茶くみ、机の清掃などを女性だけに命じることがないよう にする			
	女性に対し「補助的業務」を中心とした仕事の配置や分担を しないようにする			
女性の能力活 用	女性が結婚や出産後も働き続けられる職場環境や風土づくりに 取り組む			
	女性管理職の登用を進める			

4 男女とも働きやすい職場にするための人事管理面での配慮 働きやすい職場にするために、次のような人事面での配慮を行っていますか？		A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない
採用・昇任・昇格等	社員の募集や採用に当たって、合理的理由がないのに、身長、体重、体力を要件とするなどの間接差別をしない。			
	昇任、昇格は、性別ではなく、社員それぞれの能力に応じて行う			
	結婚や出産が、昇任、昇格のうえで妨げにならないように配慮する			
	育児休業や介護休業等を利用したことが、昇任、昇格のうえで妨げにならないように配慮する			
	性別ではなく、社員それぞれの能力や適性にあった人事配置を行なう			
配転・勤務時間等への配慮	ヒアリングや自己申告制度により、勤務時間や勤務地、担当業務等について、社員の希望を配慮する			
	配転を決める際には、社員の生活面についても配慮する			
その他の取組み	有給休暇の取得を奨励する			
	日頃から社員が休んで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を育成する			

5 男女ともに能力開発やキャリア・アップができるようにするための支援 社員のキャリア・アップのために、次のような取組みをしていますか？		A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない
自己啓発	自己啓発のための休暇がある			
職務上のキャリア・アップ等	キャリア・アップやスキル・アップのための学習の機会がある			
	社内公募制や自己申告制度などにより、勤務時間や勤務地、担当業務等について希望を聞く			
相談	キャリア・アップのための相談を受ける体制がある			

働きやすい職場づくりのための独自の取組み	A 既に推進 している	B これから 推進したい	C 推進する 予定はない

働きやすい職場 小計			
---------------	--	--	--

合計			
----	--	--	--