

子育てに優しい取り組みに関するセルフチェック表

1 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の取り組み			実施している
No.	項目	取り組み事例	
1	仕事と家庭を両立しやすくする制度がある。	<ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の取得促進月間を定めている。 ・半日単位の有給休暇制度を導入している。 ・残業時間縮減のための取り組みをしている。 	
2	制度を利用しやすくする取り組みをしている。	<ul style="list-style-type: none"> ・制度を周知し利用を勧奨している。 ・休暇取得時の代替要員を確保するなど、職場体制を整備している。 ・制度の利用促進に向けて、管理・監督者向けの研修を実施している。 	
3	制度が利用されている。	<ul style="list-style-type: none"> ・各制度について、70%以上の利用実績がある。 	

2 子育てしやすい環境づくり			実施している
No.	項目	取り組み事例	
1	休暇・休業等の制度がある。 (法律で策定が義務付けられている制度)	子育て支援に関して、法律で義務付けられている制度を定めている。 (産前・産後休業、妊産婦の変形労働時間制、時間外・休日労働の制限、深夜業の制限、育児時間、育児休業、育児のための所定労働時間短縮措置、育児のための所定外労働の免除、子の看護休暇 等)	
2	休暇・休業等の制度がある。 (法律の基準を上回る制度又は法律で努力義務とされている制度)	上記の制度のうち、法律の基準を上回る制度を定めている又は法律で努力義務とされている制度を定めている。 <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業の取得可能期間について、3歳未満まで取得できる。(法律では最長2歳まで) ・未就学児を養育する従業員に対する措置として、フレックスタイム制度を導入している。(法律では未就学児まで努力義務) 	
3	休暇・休業等に関する独自の制度がある。	<ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇とは別に、保育所や学校行事等へ参加するための休暇を付与している。 ・育児休業や年次有給休暇とは別に配偶者出産休暇制度を定めている。 	
4	休暇・休業等以外の独自の制度がある。	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の希望に応じて在宅勤務ができる。 ・子育て支援に関して経済的支援を行っている。(保育料補助、育児休業を有給扱い、出産祝い金を支給) 	
5	制度を利用しやすくする取り組みをしている。	従業員に制度を周知し利用を勧奨するとともに、休暇取得時に代替要員を確保するなど、職場体制を整備している。 <ul style="list-style-type: none"> ・制度の利用相談窓口を設置している。 ・妊娠中から産前・産後の休暇・休業等について周知している。 ・育児休業等から職場復帰しやすくするため、休業中に仕事や職場等の情報を提供している。 ・男性従業員に対して、制度を周知し利用を勧奨している。 ・制度の利用促進に向けて、管理・監督者向けの研修を実施している。 ・育児に関する突発的な休暇に対応できるように職場体制を整備している。 ・妊娠や育児中の従業員の希望に応じて、仕事の見直しや負担軽減を図っている。 	
6	制度が利用されている。	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の育児休業の取得率が75%以上ある。 ・男性の育児休業の取得率が10%以上ある。 ・各制度について、70%以上の利用実績がある。 	

3 地域における子育て支援の取り組み			実施している
No.	項目	取り組み事例	
1	地域で子育て支援に取り組んでいる。	地域の子育て支援の取り組みに参加、協力又は自ら実施している。 <ul style="list-style-type: none"> ・中学校対抗駅伝大会に協賛している。 ・小・中学生の職場体験を受け入れている。 ・子どもが参加する地域のバザーに協力している。 ・小・中学生に会社独自の技術提供や労務提供をしている。 ・児童・生徒の作品展示のために会社のスペースを貸している。 ・子ども向けの地域の講演会に講師を派遣している。 	

注意: 上表は、自社等の取り組みや制度を振り返るための参考資料です。上記の取り組みをしていなければ表彰の対象にならないということではありません。ぜひ、積極的にご応募ください。