

I. 従業員のWLB実現を支援する制度が整備されている

1. 仕事と育児の両立		<input checked="" type="checkbox"/> チェック	
1	仕事と育児の両立ができるよう、周知を図り制度理解を促している。 【取組例】 制度に関する冊子を作成し従業員・家族などに配布、制度説明会を従業員や管理職に対して開催、イントラネットでの情報提供	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
2	仕事と育児の両立ができるよう、法令を上回る制度や仕組みがある。 【取組例】 マタニティー作業着の支給、代替要員の雇用、事業所内保育の設置、在宅勤務制度の導入、育児相談窓口の設置	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
3	仕事と育児の両立ができるよう勤務への配慮をしている。 【取組例】 育児復帰支援プログラムの実施、復帰のための研修等の実施、本人の希望を面談で確認	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
2. 仕事と介護の両立		<input checked="" type="checkbox"/> チェック	
4	仕事と介護の両立ができるよう、周知を図り制度理解を促している。 【取組例】 制度に関する冊子を作成し従業員・家族などに配布、制度説明会を従業員や管理職に対して開催、イントラネットでの情報提供	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
5	仕事と介護の両立ができるよう、法令を上回る制度や仕組みがある。 【取組例】 代替要員の雇用、介護相談窓口の設置、在宅勤務制度の導入	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
6	仕事と介護の両立ができるよう勤務への配慮をしている。 【取組例】 介護休業復帰支援プログラムの実施、復帰のための研修等の実施、本人の希望を面談で確認	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
3. 仕事と地域生活・自己生活との両立		<input checked="" type="checkbox"/> チェック	
7	有給休暇取得率向上のための、制度や仕組みがある。 【取組例】 時間単位・半日単位の有給休暇制度、計画休暇や連続休暇の取得奨励、WLB 休暇等の特別休暇制度の導入	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
8	法令を上回る休暇制度を導入している。 【取組例】 積立休暇制度の導入、リフレッシュ休暇制度の導入	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
9	自己啓発や地域活動・社会貢献（自治会、ボランティア等）のための休暇制度、勤務時間制度を整備している。 【取組例】 ボランティア休暇制度の整備、資格講座や大学などに通える休暇制度の整備、地域行事参加のための特別休暇制度の整備	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

Ⅱ. WLB 関連制度が活用されるように、常に業務を見直し、効率的な働き方ができている。

4. 業務内容の見直し		☑チェック	
10	業務効率化のために上司と部下との間で相談できる機会や場がある。 【取組例】目標設定・期限・役割分担の確認面談、業務棚卸シートを活用し、業務優先順位を決めている	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
11	業務量の見直し、社内文書の簡素化等業務効率を考えた対応策を実施している。 【取組例】ムダ・ムリ・ムラの発見・解消、会議時間の削減や会議参加者の絞り込み、資料作成の簡素化	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
12	時間当たりの生産性向上に向けた研修を実施している。 【取組例】リーダーシップ研修、タイムマネジメント研修、キャリア形成支援研修	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

5. 業務体制の見直し		☑チェック	
13	業務手順統一と業務の均一化のための仕組みや取組がある。 【取組例】業務マニュアル・手順書の作成、専門用語の定義とその周知、マニュアル共有のためのイントラネット等への掲示	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
14	業務量の配分見直し、適正な人員配置を行っている。 【取組例】部門間の連携による繁閑期の人材異動、部署内でのジョブローテーションの実施、管理職による朝礼などでの個別業務計画・実績管理	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
15	働き方を見直し及び職場環境の整備等により女性（もしくは男性）の職域拡大に取り組んでいる。 【取組例】女性採用数増の目標設定、職種転換のための研修実施、女性活躍推進の行動計画の策定	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

6. 職場環境の見直し		☑チェック	
16	上司と部下のコミュニケーションを円滑にできる仕組みをつくっている。 【取組例】管理職・従業員へのコミュニケーション研修、コーチング研修、職場環境改善意見を収集する仕組みや場の整備	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
17	従業員同士のコミュニケーションを円滑にできる仕組みをつくっている。 【取組例】社内サークル・クラブ活動の奨励・休憩・休憩ルームの設置・運動会・慰安旅行等の業務以外の行事開催	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
18	従業員の健康に配慮した取組を行っている。 【取組例】「健康づくりチャレンジ企業」登録、加入している保険者（協会けんぽ、健康保険組合連合会等）が実施している健康宣言事業への参加、健康増進・生活習慣病予防のための研修実施、メンタル不調者を対象とした職場復帰、仕事と治療の両立支援策の導入	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

Ⅲ. WLB を実現するための組織風土が浸透している

7. 基盤・体制作り		☑チェック	
19	WLB 実現を目的とした改善策を立案し、組織全体で取り組んでいる。 【取組例】経営会議、労使委員会、安全衛生委員会で改善策立案、一般事業主行動計画により明示	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
20	WLB 実現を目的とした改善を社長や経営幹部が率先して推進している、または推進室が社内に設置・配置されている。 【取組例】WLB 推進室の設置、業務効率化委員会の設置、育児・介護経験者による社内窓口の設置	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
21	WLB 実現を目的とした推進月間・週間などを定めて全社的な運動として取り組んでいる。 【取組例】社員からの WLB に関する標語を募集、ノー残業日の設置、家族の日の設定	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
22	WLB が実現できるよう、職場環境について労使または従業員の間で話し合う場がある。 【取組例】労使会議もしくは従業員の間で議題でダイバーシティや WLB を取り上げる。管理職と従業員で職場環境改善をテーマにミーティングを定期的開催、役員と従業員の座談会で意見交換	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
23	WLB 実現推進の取組について関連する研修を社内実施もしくは、社外研修へ積極的に参加させている。 【取組例】WLB 基礎研修、リーダーシップ研修、コミュニケーションカアップ研修	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

8. 継続・浸透の取組み		☑チェック	
24	WLB 実現に向けた課題を把握するための調査を行い、その情報を職場環境改善に役立てたりしている。 【取組例】定期面談、従業員意識調査、育児期や介護期の方へのヒアリングの実施	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
25	経営層が WLB 実現を経営戦略もしくは方針として捉え、中長期的な目標を立て、それに対して継続的な取組みを会社として行っている。 【取組例】役員会議で部署ごとの課題やアクションプランの進捗状況を報告、中期経営計画に WLB 実現を掲載	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
26	管理職が自ら積極的に残業を減らし、有給休暇を取得している。 【取組例】管理職の残業時間管理、管理職の有給休暇取得管理、管理職の残業削減・有給休暇取得が評価対象となっている。	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
27	WLB 実現に貢献した従業員の業務改善提案などの取組を評価する制度や仕組みがある。 【取組例】超過勤務の削減や時間当たりの生産性向上に成果のあった従業員の業務改善提案を表彰する制度、効率的な働き方をした従業員を評価する制度	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

IV. WLB 実現の実績数値について

9. 年次有給休暇取得率		<input checked="" type="checkbox"/> チェック
28	従業員 1 人当たりの年次有給休暇平均付与日数（昨年度実績） 【備考】対象となる従業員は「期間を定めず雇用し、かつ各月 18 日以上雇用されている者」です。付与日数には「繰越日数」は除いてください。	() 日
29	従業員 1 人当たりの年次有給休暇平均取得日数（昨年度実績）	() 日
30	WLB 実現に向けた取り組みにより有給休暇取得率が改善した、もしくは高い水準で推移している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
10. 総労働時間数		<input checked="" type="checkbox"/> チェック
31	従業員 1 人当たりの月平均所定内労働時間数（昨年度実績） 【備考】対象となる従業員は、「① 期間を定めずに、又は 1 か月を超える期間を定めて雇われている者② 日々又は 1 か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前 2 か月にそれぞれ 18 日以上雇い入れられた者」のいずれかに該当し、パートタイム労働者以外の者のことをいう。 所定内労働時間数とは、労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数。	() 時間
32	従業員 1 人当たりの月平均所定外労働時間数（昨年度実績） 【備考】所定外労働時間数とは、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数。	() 時間
33	WLB 実現に向けた取組により総労働時間数が改善した、もしくは良い水準で維持している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
11. 女性管理職の登用率		<input checked="" type="checkbox"/> チェック
34	男女すべての管理職（部長・課長級）の人数（現時点） 【備考】1) 「部長級」「課長級」とは、事業所で通常「部長」「課長」と呼ばれている者であって、その組織が 2 課もしくは 2 係以上からなるものの長をいう。 2) 同一事業所において、部長・課長のほかに、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「部長級」「課長級」に相当する者がいる場合には、これらの者は、「部長級」「課長級」に含む。	() 人
35	女性管理職（部長・課長級）の人数（現時点）	() 人
36	女性管理職(部長・課長級)の人数が増加した、もしくは高い水準で推移している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
12. 男女の勤続年数差		<input checked="" type="checkbox"/> チェック
37	男性従業員の平均勤続年数（昨年度実績） 【備考】対象となる従業員は、パートタイム労働者以外の常用労働者。	() 年
38	女性従業員の平均勤続年数（昨年度実績）	() 年
39	男女従業員間における勤続年数差に格差が縮小した、もしくは格差がない状態で推移している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ