**【確認・公表情報】　セルフチェックのポイント**

１．法令遵守度の判断基準、２．魅力度の「あり」の例は、下記を参照してください。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| １．法令遵守度 | | | |
| ■労働基準法、パートタイム・有期雇用労働法、労働保険、労働安全衛生法関連 | | | |
| ①就業規則等の整備、周知  ※育児・介護休業規定、ハラスメント防止規定、在宅勤務規定なども就業規則に含まれます。 | | | |
| ●全ての雇用区分を策定し、労働基準監督署へ届出 | 9人以下 | | 10人以上 |
| 努力義務 | | 義務 |
| ●法改正などに伴う見直しを適正に実施し、従業員に対し周知  　②適切な雇用管理  ●雇用、更新契約（労働条件通知書等の書面交付含む）  ●労働保険加入  ●厚生労働分野における個人情報の適切な取り扱い  ③労働時間の把握、残業時間抑制  ●労働時間の適正な把握（客観的な把握、二重チェック等）  ●時間外労働が予想される事業場においては36協定の締結・届出、遵守  　④有給休暇の付与・取得管理  ●平成31年4月改正労働基準法対応（年10日以上付与者の5日以上取得）  ⑥心身の健康の維持・増進  ●定期健康診断の実施（対象となる従業員の受診率が実質100％であること）  ●従業員50人以上の事業所は産業医の選任及びストレスチェック実施 | | | |
| ■育児・介護休業法関連  ⑤育児や介護などとの両立支援  ●令和7年4月1日改正 又は令和7年10月1日改正 育児・介護休業法対応  　※申請時において最新の法令対応が必要です。 | | | |
| ⑪育児休業取得状況の公表  ●男性労働者の育児休業等の取得状況の公表 | 300人以下 | | 301人以上 |
| 努力義務 | | 義務 |
| ■労働施策総合推進法関連  ⑦ハラスメント防止対策  ●ハラスメント防止に関する事業所の方針等の周知、啓発、相談・対応体制等 | | | |
| ■次世代育成支援対策推進法（次世代法）関連  　⑧一般事業主行動計画の策定・届出・公表 | 100人以下 | | 101人以上 |
| 努力義務 | | 義務 |
| ■女性活躍推進法関連  ⑨一般事業主行動計画の策定・届出・公表 | 100人以下 | | 101人以上 |
| 努力義務 | | 義務 |
| ⑩女性の活躍に関する情報公表 | 101人以上  300人以下 | | 301人以上 |
| ●女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 | いずれか  一つ以上 | | 必須 |
| ●男女の賃金の差異 | 必須 |
| ●仕事と家庭生活の両立 | 必須 |
| ■労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法関連  ⑫過去3年以内に労働関係法令等の重大な違反がないこと  ●労働局又は労働基準監督署より代表者氏名・事業場名の公表がされていないこと | | | |
|  | |  | |
| 2．魅力度（一例です。各項目一つでも取組があれば「あり」で可） | | | |
| ①従業員の意見やニーズの把握とフィードバック  　　●アンケートや面談を、全ての雇用区分（雇用区分ごとも可）に対して実施 | | | |
| ②多様な働き方  　　●フレックスタイム制  ●在宅勤務  ※いずれの場合も就業規則・規定等に明記されていることが必要です。 | | | |
| ③雇用転換、再雇用 ※制度化されていなくても直近3年度以内に実績があれば「あり」で可。  　　●非正規雇用から正規雇用への転換  ●結婚や出産などにより退職した従業員の再雇用 | | | |
| ④育児・介護休業制度など両立支援の拡充  　　●育児・介護休業法を超える制度の拡充、導入（期間延長、無給休暇を有給化等）  　　●病気治療や不妊治療との両立支援制度の導入 | | | |
| ⑤人材育成、キャリアパス  　　●資格取得支援、育成スケジュールやキャリアパスの策定及び可視化  ●希望を踏まえたジョブローテーション　　　●メンター配置 | | | |
| ⑥人事考課（制度、仕組みが明確化されていること）  　　●定期的な面談等の実施　　　　　　　　　●定年後の待遇見直し  　　●従業員やチーム/グループ表彰　　　　　 ●考課者研修の実施 | | | |
| ⑦福利厚生の拡充  　　●福利厚生を利用する際の利便性や自由度の向上（カフェテリアプランの導入等）  ●多様な休暇、休職制度（リフレッシュ休暇、ボランティア休暇等）  　※年次有給休暇とは別に取得できる休暇  ●各種手当の支給（在宅/テレワーク勤務手当、奨学金返済支援等） | | | |
| ⑧心身の健康の維持・増進  　　●定期健康診断メニューの拡充　　　　　●予防接種等の費用補助  ●従業員50人未満の事業所の場合、産業医の選任、ストレスチェック実施 | | | |
| ⑨多様な人材の採用、活躍できる環境づくり  　　●障がい者の雇用創出　 　　　 　●定年延長、廃止  　　●社内様式やマニュアル等の多言語化、ユニバーサルデザインの積極採用  ●性的マイノリティへの配慮、理解促進のための研修 | | | |
| ⑩副業/兼業、本業以外のキャリア形成支援  　　●正社員の副業/兼業を許可　　 　　●リカレント教育支援 | | | |
| ⑪その他　※就業環境や雇用管理向上に関する国、県の認証・認定、登録、表彰 など  　　●愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録、あいち女性輝きカンパニー認証  愛知県休み方改革マイスター企業認定（愛知県）  　　●くるみん、えるぼし、もにす、ユースエール認定（厚労省）  　　●健康経営優良法人認定（経産省） | | | |
| アピールポイントの例（その他の具体的な取り組み、職場風土 ほか）  　　●育児・介護・病気治療との両立支援制度を大幅に拡充  ●休暇や諸手当に関する規定は法律婚、事実婚、ファミリーシップ宣言により運用  ●70歳まで雇用延長可  ●DX推進により生産性の向上と従業員の負担を軽減  ●地元小中学校の就業体験受け入れ  ●従業員提案/参加型の社会貢献活動  ●社内の部活動、サークル活動を支援  ●社内表彰制度 | | | |

QR コード

自動的に生成された説明QR コード

自動的に生成された説明QR コード

自動的に生成された説明《参考：厚労省HP》

次世代法関連

女性活躍推進法関連

育児・介護休業法関連