**【確認・公表情報】　作成上の注意点**

１．法令遵守度の「法定基準達成」の基準、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 | |
| ①就業規則等の整備、周知　※従業員10人以上の事業所は「義務」  ●全ての雇用区分を策定し、労働基準監督署へ届出  ●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（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育児や介護などとの両立支援  ●令和4年10月改正育児・介護休業法対応  （周知・意向確認、産後パパ育休、育休の分割取得等） | |
| ④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）  ●36協定の締結・届出、遵守 | |
| ⑤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  ●健康診断の実施  ●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 | |
| ⑦ハラスメント防止対策  ●令和4年4月改正労働施策総合推進法対応（周知・啓発、相談・対応体制等） | |
| ⑧一般事業主行動計画の策定・届出・公表、情報公開  ●次世代法及び令和4年4月改正女性活躍推進法対応  　　※従業員101人以上の事業所は「義務」、従業員100人以下の事業所は「努力義務」  　　※次世代法又は女性活躍推進法のいずれか一方のみ対応している場合は【未策定・未  公開】にチェック | |
| ⑨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  ●労働基準監督署より是正勧告、指導、事業場名の公表等を受けていないこと | |
|  |  |
| 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  　　●アンケート及び面談等を、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。 | |
| 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）  ●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  　　●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、努力義務履行（産業医、ストレスチェック） | |
| 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  ●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、県の認証取得、登録、表彰）  　　●ファミリー・フレンドリー企業登録、女性輝きカンパニー認証（愛知県）  　　●くるみん、えるぼし、もにす認証（厚労省）　　●健康経営優良法人（経産省） | |
| アピールポイント（その他の具体的な取り組み、職場風土 ほか）  　　●両立支援の拡充により離職率低下　　　　●70歳まで雇用延長  ●DX推進による生産性の向上と従業員の負担軽減  ●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 | |