

【公表情報】 セルフチェックのポイント

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

■ 就業規則の策定・届出及び従業員への周知

- 就業規則の策定、労働基準監督署への届出及び従業員への周知は、従業員数 10 人以上の事業所に義務付けられていますが、本制度では、**従業員数にかかわらず対応済みであることを申請要件**とします。
- 人事関連諸規定（育児・介護休業規定、在宅勤務規定、ハラスメント防止規定等）も就業規則の一部です。
 (例) 就業規則（本則） 最終改定日：令和 5 年 4 月 1 日
 育児・介護休業規定 最終改定日：令和 7 年 9 月 15 日
 この場合の就業規則の最終改定日は令和 7 年 9 月 15 日となります。

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 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

② 労働時間の適切な把握、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所においては 36 協定の締結・届出、遵守

③ 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）

⑤ 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

④ 育児や介護などとの両立支援

- 令和 7 年 10 月 1 日 改正 育児・介護休業法対応

⑩ 育児休業取得状況に関する情報公表

- 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

<p>■ 労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法関連</p> <p>⑥ハラスメント防止対策</p> <p>●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 ※カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策については、令和8年10月1日から義務化。</p>		
<p>■ 次世代育成支援対策推進法関連</p> <p>⑦一般事業主行動計画の策定・届出・公表・周知</p>	100人以下	101人以上
	努力義務	義務
<p>■ 女性活躍推進法関連</p> <p>⑧一般事業主行動計画の策定・届出・公表・周知</p>	100人以下	101人以上
	努力義務	義務
⑨女性の職業生活における活躍に関する情報公表	101人以上 300人以下	301人以上
a. 男女間賃金差異	必須	必須
b. 女性の管理職比率	必須	必須
c. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	c.d.の中から 1項目以上	1項目以上
d. 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備		1項目以上
<p>※a. b.について、初回の情報公表は、改正法の施行（R8.4）後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後の概ね3か月以内に公表する必要がある。 ⇒申請段階で未公表の場合は前述の内容を踏まえた公表予定年月を記入。</p>		
c. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	d. 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備	
<ul style="list-style-type: none"> 採用者に占める女性割合 男女別の採用における競争倍率 労働者に占める女性割合 係長級に占める女性割合 役員に占める女性割合 男女別の職種又は雇用形態の転換実績 男女別の再雇用又は中途採用実績 	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均勤続年数の差異 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された男女別の継続雇用割合 男女別の育児休業取得率 労働者の1か月あたり平均残業時間 雇用管理区分ごとの1か月あたり平均残業時間 有給休暇取得率 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率 	
<p>■ 労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法関連</p> <p>⑩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</p> <p>●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。</p>		

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 1回/年以上の従業員満足度調査（アンケート等）とフィードバック	● 全ての雇用区分に対して実施していること（雇用区分ごとの実施も可）。
② 定期的な面談（人事考課、雇用契約更新時以外の）	● 上司との 1on1 ● 1回/年 経営層との面談
③ 多様な働き方：時間に関する制度	※就業規則・規定等に明記されていること。 ● フレックスタイム制 ● 時差出勤
④ 多様な働き方：場所に関する制度	※就業規則・規定等に明記されていること。 ● 在宅勤務 ● 勤務地希望申告制度
⑤ 多様な正社員制度	※就業規則・規定等に明記されていること。 ● 短時間正社員 ● 週4日勤務正社員
⑥ 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、パートナーの転勤など、又は理由を問わず、退職した従業員の再雇用
⑦ 育児・介護休業、病気治療など両立支援制度の拡充	● 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
⑧ 人材育成、キャリアパス等の策定、支援	● 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
⑨ 人事考課制度	※基準や仕組みが明確化されていること。 ● 定期的な面談等の実施 ● 従業員やチーム/グループ表彰 ● 定年後の待遇見直し ● 考課者研修の実施
⑩ 福利厚生への拡充	● 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、退職制度（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であること。 ● 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）
⑪ 心身の健康の維持・増進	● 定期健康診断メニューの拡充 ● 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 ● 勤務間インターバル制度の導入 ● 予防接種等の費用補助 ● 女性の健康課題への取り組み

⑫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・拡大
- 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

⑬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

⑭就業環境や雇用管理に関する国、県の認証・認定、登録、表彰

- 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、愛知県健康経営推進企業登録
愛知県奨学金返済支援企業登録（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）
- スポーツエールカンパニー認定（スポーツ庁）

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）

- 有給休暇を入社月に付与、1時間単位で取得可、平均取得率 70%以上
- 子の看護等休暇、介護休暇を有給化
- 勤務間インターバル制度（11時間）を導入
- 病気治療や不妊治療のための特別休暇・短時間勤務制度を導入
- 休暇や諸手当に関する規定は、事実婚やファミリーシップ宣言も対象
- 定年 70 歳
- 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
- 親睦会によるイベント開催（行事等の費用補助あり）
- 従業員と家族が一緒に回る職場見学会開催

《参考：厚労省 HP》

育児介護休業法関連

次世代法関連

女性活躍推進法関連

ハラスメント対策関連

