（第1-1号様式別紙）

ワーク・ライフ・バランスに関する取組内容等（新規申請用）

【評価項目及び配点】

	Ⅰ　就労による経済的自立が可能な社会を目指した取組み　10点	配点	取組みチェック
1	ガイドラインの作成など、公正な採用選考を実施するための取組みがある	2	□
2	過去３年間にオープン・カンパニーやインターンシップ、トライアル雇用を実施している	2	□
3	階層別の人材育成方針や研修計画を定め、従業員定着に取り組んでいる	2	□
4	意欲と能力に応じて、パート従業員等が正規雇用へ移行できる制度や取組みがある	2	□
5	（パートタイム・有期雇用労働法）短時間・有期雇用管理者を選任している（愛知労働局に届出済）	2	□
	Ⅱ　健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会を目指した取組み　15点	配点	取組みチェック
6	会社の代表者が経営方針等でワーク・ライフ・バランスを推進するメッセージを発信している	2	□
7	仕事上の悩みやメンタルヘルスについて従業員が希望に応じて相談できる体制があり、従業員に相談先・相談方法を案内している	2	□
8	月１回以上のノー残業デーの実施など、長時間労働の抑制のための具体的な措置をとっている、または、時間外労働の実績がない	2	□
9	直近１年間のフルタイムの従業員等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満である	2	□
10	半日単位または時間単位で年次有給休暇が取得できる	2	□
11	過去３年間に年次有給休暇の平均取得率が増えている、または、直近の取得率が70%以上である	2	□
12	従業員が個人として参加する地域貢献活動や社会貢献活動などのボランティア活動を奨励し、活動に必要な休暇が年次有給休暇とは別に取得できる	2	□
	過去３年間に地域貢献活動や社会貢献活動などのボランティア活動に対する休暇の取得実績がある	1	□
	Ⅲ　多様な働き方･生き方が選択できる社会を目指した取組み　21点	配点	取組みチェック
13	法令を超えた育児・介護短時間勤務制度または短時間正社員制度がある	2	□
14	在宅勤務などのテレワークについて、対象者や始業・終業時刻の管理、実施許可申請の仕方などについて定めている	1	□
	在宅勤務などテレワークの実績が過去１年間に複数回ある	1	□
15	法令を超えた出産・育児に関する休業・休暇制度がある	2	□
	過去３年間に男性従業員の２週間以上の育児休業（産後パパ育休制度を含む）の取得実績がある	1	□
16	家事代行や保育施設の利用補助など、仕事と生活の両立支援サービスを提供している	2	□
17	法令を超えた介護に関する休業・休暇制度がある	2	□
	過去３年間に介護に関する休業・休暇の取得実績がある	1	□
18	定年制を設けていない、または、65歳以上の従業員の就労が可能である	1	□
19	フレックスタイムや時差出勤など、従業員が出退勤の時間を柔軟に調整できる制度がある（３歳未満の子を養育する者に対して短時間制度の代替として定める場合を除く）	2	□
20	従業員の自発的な学習・スキルアップに対してサポートする制度や取組みがある	2	□
21	（育児･介護休業法）職業家庭両立推進者を選任している（本社所在地の労働局に届出済）	2	□
22	（男女雇用機会均等法）男女雇用機会均等推進者を選任している（本社所在地の労働局に届出済）	2	□
	Ⅳ　その他　4点	配点	取組みチェック
23	「くるみん認定企業」または「えるぼし認定企業」として厚生労働大臣の認定を受けている	2	□
24	本市の「子育て支援企業」または「女性の活躍推進企業」の認定を受けている	2	□
	合計	50	0

- ◆ 取り組んでいる項目の取組みチェック欄に☑ し、取組内容が分かる資料（就業規則、労働協約等の写し、社内報、パンフレット、写真、届出、認定証等の写しなど）を添付して提出してください。
- ◆ 取組み及び関係機関への届出等については原則として申請日の1年以上前から取り組んでいることがわかる資料を提出してください。制度において就業規則に定めるものについては、申請年の4月1日時点より前に施行されていることがわかるように資料を提出してください。
- ◆ この様式は、市公式ウェブサイトからもダウンロードいただけます。
- ◆ 審査において、1～24の合計が30点以上であることが認証の基準となります。
- ◆ 回答内容は、企業のPRに活用するために、市公式ウェブサイトなどで公表する場合があります。