



京の企業「働き方改革」自己診断制度 使用マニュアル

第2期運用版



京都市わかもの就職支援センター

目次

第1章	京の企業「働き方改革」自己診断制度	3
1	目的	3
2	特徴（メリット）	3
3	実施時期	3
4	実施体制	3
5	使用対象	3
6	使用方法	4
7	魅力発信	4
8	その他	6
第2章	京の企業「働き方改革」自己診断内容	10
1	基本的な考え方	10
2	構成	10
3	特徴	11
第3章	自己診断の実施要領	16
1	挑戦編	17
	（1）方針の明確化	17
	（2）目標の明確化	18
	（3）推進体制	19
	（4）制度	22
2	実践編	39
	（1）制度利用促進	39
	（2）周知啓発	44
	（3）業務改善	48
	（4）実態把握・管理	51
3	実現編	55
	（1）長時間労働削減	55
	（2）休暇取得	57
	（3）時間・場所（多様な働き方）	58
	（4）育児	59
	（5）介護	61
	（6）治療	62
	（7）女性活躍	63
	（8）非正規雇用	66
	（9）高齢者	67

(10) 障害者.....	68
(11) 若年者.....	70
(12) 外国人.....	72
(13) 地域活動【京都ならではの】	73
(14) 文化活動【京都ならではの】	74
(15) 学び直し等【京都ならではの】	75
(16) 他の認定取得・表彰受賞.....	76
(17) その他.....	78

第1章 京の企業「働き方改革」自己診断制度

本制度は、働き方改革関連法の施行を見据え、企業が、自ら働き方改革の状況を把握し、その結果をWEBサイトで発信するものです。

1 目的

京都企業の働き方改革を推進するとともに、その魅力を求職者に伝え、担い手確保につなげることを目的としています。

2 特徴（メリット）

- 働き方改革の内容を学べること
- 診断結果を魅力として発信できること
- 3段階で取り組めること

3 実施時期

平成31年4月から、働き方改革関連法が順次施行されていますので、速やかに取り組んでいただくことが望ましいと考えています。

4 実施体制

（1）主催

京都市，（一社）京都経営者協会

（2）共催

京都商工会議所，京都府商工会議所連合会，京都府商工会連合会，京都府中小企業団体中央会，（公社）京都工業会

（3）協力

京都中小企業家同友会

（4）後援

（一社）京都経済同友会

5 使用対象

ウェブサイト「京都ジョブナビ」の企業情報発信ページ「京のまち企業訪問」（以下「京のまち企業訪問」という。）掲載企業。

また、未掲載企業についても、挑戦編のみ診断することができます。

なお、新たに「京のまち企業訪問」への掲載を希望される場合は、事務局（裏表紙参照）にご相談ください。

6 使用方法

次に掲げるウェブサイト「京のまち企業訪問」上で、京の企業「働き方改革」自己診断（以下「自己診断」という。）を実施できます。また、診断結果については、直ぐに確認及び発信（又は更新）することができます。

なお、自己診断については、段階（挑戦編、実践編、実現編）を踏んで、順次取り組む必要があります（ただし、未掲載企業は、挑戦編のみ）。

（自己診断はこちら）

<https://www5.city.kyoto.jp/kigyo/wsr/login>

表 1 中小企業基本法第 2 条の規定に基づく、中小企業の定義

業種分類	定義
製造業、建設業、運輸業その他	資本金の額又は出資の総額が 3 億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が 300 人以下の会社及び個人
卸売業	資本金の額又は出資の総額が 1 億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社及び個人
小売業	資本金の額又は出資の総額が 5 千万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が 50 人以下の会社及び個人
サービス業	資本金の額又は出資の総額が 5 千万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社及び個人

7 魅力発信

（１）発信時期

平成 31 年 2 月 15 日～発信中

（２）発信場所

WEB サイト京都ジョブナビの企業情報発信ページ「京のまち企業訪問」¹

https://www5.city.kyoto.jp/kigyo/kg_101.cgi?CT=10

（３）掲載対象

自己診断を実施した企業のうち、WEB サイト上での情報発信に同意した企業

（４）掲載企業数

3, 169 社（令和 2 年 9 月 30 日現在）

（５）主な掲載内容

¹ 就職活動中の学生や求職者の方に企業が持つ魅力や強み、特徴等について WEB サイト上で広く公開し、就職活動、企業情報収集、企業研究等に活用いただくことを目的とした企業情報公開サイトのこと。令和 2 年 9 月 30 日現在、3,768 社の京都企業の魅力を紹介しています。

ア 各制度の導入状況の表示（下図ア参照）

自己診断の結果に基づき、「長時間労働の削減」や「育児と仕事の両立支援」のほか、京都ならではの取組として、「従業員の地域活動」や「従業員の文化活動」を推進する制度の有無など，判定基準をクリアしている制度のアイコンのみが表示されます。

イ 「挑戦編」達成及びPRコメントの表示（下図イ参照）

自己診断の結果に基づき，すべての判定基準をクリアした企業については、『挑戦編』達成企業』のアイコンを表示するとともに，学生をはじめ，求職者に向けたPRコメントが表示されます。





図 1 WEBサイト「京のまち企業訪問」の企業情報詳細ページ（イメージ）

（6）その他

働き方改革に主体的に取り組む企業の情報発信力をより一層高めるため、企業情報掲載順序については、その達成度に応じたものとします。

8 その他

（1）制度構築方法

京都府中小企業人材確保推進機構²の枠組みを活用し、経済団体等の意見を聞きながら、京都市において、自己診断内容の作成をはじめ、本制度を構築しております。

（2）制度の検証等

京都市では、概ね年度ごとに、本制度の利用企業数や働き方改革の取組状

² 京都府が、府内経済団体と行政が緊密に連携し、オール京都体制で、府内中小企業の人手不足対策に取り組むため、平成 30 年 3 月 14 日に設立したもの。

況等を検証し、経済団体等の実績及び取組計画を経済団体等に報告することとします。また、概ね 3 年間（平成 30～令和 2 年度）の実績を踏まえ、経済団体等の意見を聞きながら、制度の継続又は見直しを判断します。

（３）自己診断内容及びマニュアルの改訂

法令等による基準の変更や本制度の検証結果等を踏まえ、必要に応じて、適時、自己診断内容及びマニュアルを改訂することがあります。

（４）自己診断結果の活用

各企業の自己診断の結果については、統計的に処理したうえで、働き方改革の推進をはじめ、中小企業支援施策に活用します。

【参考】背景（働き方改革を取り巻く社会情勢等）

1 国の状況

国は、日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があるとの認識の下、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにするため、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下「働き方改革関連法」という。）を平成 30 年 6 月に制定し、平成 31 年 4 月から順次施行されます。

働き方改革関連法では、「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現するため、次のとおり、労働時間法制の見直しが実施されています。

表 2 労働時間法制の見直しの内容

No	内容	中小企業への適用日
1	残業時間の上限規制（罰則付き）	令和 2 年 4 月 1 日
2	「勤務間インターバル」制度の導入促進	平成 31 年 4 月 1 日
3	年 5 日の年次有給休暇の取得（企業に義務付け、罰則付き）	
4	月 60 時間超の残業の割増賃金率の引き上げ	令和 5 年 4 月 1 日
5	労働時間の客観的な把握（企業に義務付け）	平成 31 年 4 月 1 日
6	「フレックスタイム制」の拡充	
7	「高度プロフェッショナル制度」の創設	
8	産業医・産業保健機能の強化 ³	

また、同一企業内における正規と非正規との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様な働き方を「選択できる」ようにするため、次のとおり見直しが実施されています。

³ 労働安全衛生法の規定に基づき、労働者数 50 人以上の事業場のみ。小規模事業場（労働者数 50 人未満の事業場）においては、産業医の選任義務はありませんが、労働者の健康管理を医師等に行わせるよう努めなければなりません。

表 3 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に係る見直しの内容

No	内容	中小企業への適用日
1	不合理な待遇差をなくすための規定の整備	令和 3 年 4 月 1 日
2	労働者に対する，待遇に関する説明義務の強化	
3	行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続き（行政 ADR）の規定の整備	令和 3 年 4 月 1 日 ⁴

2 京都の状況

京都府内有効求人倍率が高水準で推移する一方，中小企業では，担い手不足が極めて深刻な状況にあります。また，中長期的な視点に立つと，人口減少・少子高齢化は，中小企業の持続的な成長の制約要因となり続けます。

3 中小企業の状況

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が担い手不足解消につながることから，担い手不足感が強い中小企業においては，生産性向上に加え，「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

また，取組に当たっては，「意識の共有がされやすい」など，中小企業だからこその強みもあります。

このため，中小企業には，「魅力ある職場づくり」→「担い手の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため，「働き方改革」により魅力ある職場をつくることが求められています。

⁴ 中小企業における労働者派遣法の適用は，令和 2 年 4 月 1 日

第2章 京の企業「働き方改革」自己診断内容

1 基本的な考え方

次の(1)～(3)に掲げる基本的な考え方及び経済団体等の御意見を踏まえ、作成しております。

(1)「働き方改革」の幅広いテーマをカバー

中小企業の皆様方が、働き方改革とは何かを理解できるよう、国の働き方改革実行計画に掲げる9つの検討テーマを踏まえたものとしています。

(2) 3段階に分割

自己診断のハードルを低くするとともに、PDCAを回しながら自立的に取り組めるよう、3段階に分割し、1つずつ完結したものとしています。

(3)「京都ならではの」項目を追加

京都ならではの取組として、次に掲げる項目を追加しています。

- 従業員の地域活動を推進するための制度（地域コミュニティ活性化）
- 従業員の文化活動を推進するための制度（文化首都・京都）
- 学問と仕事の両立を支援するための制度（大学のまち・京都）

2 構成

自己診断は、「挑戦編」、「実践編」及び「実現編」の3部で構成されており、実施に当たっては、順次段階を踏んで取り組む必要があります。

3 特徴

(1) 挑戦編

ア 確認項目

「方針・目標」や「推進体制」,「制度」といった「実現のための仕組み」を確認します。

イ 判定基準

すべての企業が実施すべき「必須項目」と企業の状況に応じた取組を確認するための「任意項目」の2種類があります。

表 4 挑戦編の判定基準の概要

中項目（一部小項目を含む。）	判定基準
方針の明確化	必須
目標の明確化	必須
推進体制	3つの小項目のうち、いずれか1つ以上
制度（長時間労働の削減に関する制度）	必須
制度（休暇取得促進に関する制度）	必須
制度（長時間労働の削減及び休暇取得促進を除く）	1 4の小項目のうち、いずれか2つ以上

ウ 設計趣旨

「必須項目」については、必ず実施している必要がありますが、「任意項目」については、中小企業にとっての入口のハードルを低くするため、働き方改革の幅広い取組のうち、一部を導入していればクリアできるように設計しております。

エ 判定基準をすべてクリアした場合の取扱い

6つの判定基準（うち、4つが必須項目）のすべてをクリアした場合は、「働き方改革挑戦企業」に位置付けるとともに、企業の魅力として、WEBサイト「京のまち企業訪問」で発信します。（第1章の7参照）。

(2) 実践編

ア 確認項目

「制度の利用促進」や「周知啓発」、「業務改善」、「実態把握・管理」といった「行動」を確認します。

イ 判定基準

企業の状況に応じた取組を確認するための「任意項目」のみとなります。

表 5 実践編の判定基準の概要

中項目	判定基準
制度利用促進	5つの小項目のうち、いずれか3つ以上
周知啓発	4つの小項目のうち、いずれか2つ以上
業務改善	4つの小項目のうち、いずれか2つ以上
実態把握・管理	4つの小項目のうち、いずれか2つ以上

ウ 設計趣旨

中小企業にとってのハードルを低くしつつも、働き方改革の実現に向けて、徐々にステップアップできるようにするため、中項目ごとに半分以上の小項目を導入していればクリアできるように設計しております。

エ 判定基準をすべてクリアした場合の取扱い

4つの判定基準のすべてをクリアした場合は、「働き方改革実践企業」に位置付けるとともに、企業の魅力として、WEB サイト「京のまち企業訪問」で発信します。(第1章の7 参照)。

(3) 実現編

ア 確認項目

「長時間労働の削減」や「休暇取得」,「時間・場所(多様な働き方)」,「育児」,「介護」,「治療」,「女性活躍」,「非正規雇用」,「高齢者」,「障害者」,「若年者」,「外国人」のほか,京都ならではの制度として,「地域活動」,「文化活動」,「学び直し等」などの,「実績・成果」を確認します。

イ 判定基準

すべての企業が実施すべき「必須項目」と企業の状況に応じた取組を確認するための「任意項目」の2種類があります。

表 6 実現編の判定基準の概要

中項目	判定基準
長時間労働削減	必須
休暇取得	必須
時間・場所(多様な働き方)	10の中項目のうち,いずれか5つ以上
育児	
介護	
治療	
女性活躍	
非正規雇用	
高齢者	
障害者	
若年者	
外国人	
地域活動	6つの中項目のうち,いずれか1つ以上
文化活動	
学び直し等	
他の認定取得・表彰受賞	
その他	

ウ 設計趣旨

働き方改革関連法において、罰則付きで施行されるほど、重要な項目である「長時間労働削減」及び「休暇取得」は必須としたうえで、制度については、企業特性に応じて導入されるべきものであるため、中項目ごとに半分以上の中項目を導入していればクリアできるように設計しております。また、京都ならではの制度等については、一部を導入していればクリアできるように設計しております。

エ 判定基準をすべてクリアした場合の取扱い

4つの判定基準(うち、2つが必須項目)のすべてをクリアした場合は、「働き方改革実現企業」に位置付けるとともに、企業の魅力として、WEBサイト「京のまち企業訪問」で発信します。(第1章の7参照)。

表 7 実現編の判定基準の概要

中項目	判定基準
長時間労働削減	必須
休暇取得	必須
時間・場所（多様な働き方）	10の小項目のうち、いずれか5つ以上
育児	
介護	
治療	
女性活躍	
非正規雇用	
高齢者	
障害者	
若年者	
外国人	
地域活動	5つの小項目のうち、いずれか1つ以上
文化活動	
学び直し等	
他の認定取得・表彰受賞	
その他	

ウ 設計趣旨

「必須項目」については、必ず実現している必要がありますが、「時間・場所（多様な働き方）」から「外国人」までの「任意項目」については、企業によって、必要とされる取組が異なるため、10の小項目のうち、半分以上を実現していればクリアできるように設計しております。

また、「地域活動」や「文化活動」、「学び直し等」等については、京都ならではの取組が中心であるため、5つの小項目のうち、1つ以上を実現していれば、クリアできるようにしております。

エ 判定基準をすべてクリアした場合の取扱い

4つの判定基準（うち、2つが必須項目）のすべてをクリアした場合は、「働き方改革実現企業」に位置付けるとともに、企業の魅力として、WEBサイト「京のまち企業訪問」で発信する予定です（第1章の7参照）。

第3章 自己診断の実施要領

(基本的な考え方)

- 回答時点は、企業ごとの直近の会計年度末時点を基本とします（ただし、障害者雇用率など、法令等により時点指定がある場合を除く）。
- 従業員の対象範囲は、正社員を基本とします（ただし、設問の脚注等で指定されている場合を除く）。
- 回答単位は、法人単位を基本とします（ただし、本社が京都府内になく、事業所のみが京都府内に所在する場合を除く）。
- 企業内での取組範囲は、全社的な取組を基本とします。
- 各法令等の詳細は、厚生労働省のホームページ等を参照してください。

1 挑戦編

(1) 方針の明確化

設問 1

「働き方改革」に関する方針を明確にしている。

<趣旨>

「働き方改革」を進めるためには、まず、経営トップが改革の方針について定義し、従業員⁵に対し、メッセージを発信し、経営課題としての認識を全社的に共有することが非常に重要です。

そのため、「働き方改革」に関する方針の明確化（明示）状況について、確認するものです。

<判定基準>

設問 1 については、この設問に該当する必要があります。

<ポイント>

原則として、方針を明確にした社内文書やイントラネットの掲示板、ホームページ等への掲載（明示）をもって、明確であるとみなします。

<事例>

社長方針として、「業務効率化などにより従業員の働き方を見直し、長時間労働を削減し、生産性の向上を図る」旨を明示している。 など

⁵ 従業員とは、正社員、契約社員、パート・アルバイトなど、雇用契約に基づいて働く労働者のことです。

（２）目標の明確化

設問 2

「働き方改革」の推進における具体的な目標がある。

<趣旨>

「働き方改革」を自立的な取組として定着させ、成果に結びつけるためには、方針に沿って具体的な目標を設定し、PDCA サイクルを回すことが重要です。

そのため、「働き方改革」の推進における具体的な目標の設定状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 2 については、この設問に該当する必要があります。

<ポイント>

「働き方改革」の推進における具体的な目標については、社外に発表している必要はありませんが、社内では文章で明示している必要があります。

<事例>

- 全従業員の残業時間を 3 年間で月平均〇〇時間以内とする
- 全社の平均有給休暇取得日数を 3 年間で 5 日以上増やす
- 管理職に占める女性比率を 3 年間で〇%以上とする

など

(3) 推進体制

設問 3

「働き方改革」を推進する部署または担当者を設置している。

- (1) 人事労務部署等の所掌に位置づけている
- (2) 部署横断的な組織を設置している
- (3) 部署や組織はないが担当者がある

<趣旨>

明確化された働き方改革に関する方針を推進するためには、自社内で推進するための組織体制を構築することや担当部署・担当者など責任者を明確にすることが重要です。

そのため、「働き方改革」を推進する部署または担当者の設置状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 3 については、(1)～(3)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

また、「推進体制」については、設問 3～設問 5 のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

<ポイント>

社長自身が「働き方改革」を推進している場合には、「(3) 部署や組織は無いが担当者がある」を選択してください。

設問 4

従業員の意見を把握する制度がある

- (1) 従業員アンケートを実施
- (2) 従業員に個別ヒアリングを実施
- (3) 自己申告制度⁶を導入
- (4) 相談窓口を設置
- (5) その他

<趣旨>

「働き方改革」の推進に当たっては、「従業員の声」を踏まえ、各企業の特徴に応じて、多様で柔軟な働き方や生産性の向上等の取組を導入・実践・見直しすることが重要です。

そのため、従業員の意見を把握する制度の整備状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 4 については、(1)～(5)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

また、「推進体制」については、設問 3～設問 5 のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

⁶ 従業員に対し、職務に関する（異動）希望や現在の職務での成果を文書で報告させるもののこと。

設問 5

経営者層と、労働組合または労働者の代表との話し合いの場を設けている

<趣旨>

「働き方改革」の推進に当たっては、「経営者の思い」と「従業員の声」を融合し、各企業の特性に応じて、多様で柔軟な働き方や生産性の向上、担い手の確保につながる取組を導入・実践・見直しすることが重要です。

そのため、経営者層と労働組合または労働者の代表との話し合いの場の設置状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 5 については、この設問に該当する必要があります。

また、「推進体制」については、設問 3～設問 5 のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

<ポイント>

「話し合いの場」における経営者層の出席者は、原則として、代表取締役や取締役など、会社法に基づく業務執行権を有する者とします。なお、取締役未設置会社については、対内的に会社の業務執行を行い、対外的に会社を代表する者とします。

(4) 制度

設問 6

長時間労働を削減するための制度がある

- (1) 深夜残業の禁止（育児・介護を除く⁷）
- (2) 勤務間インターバル制度⁸
- (3) 業務の繁閑に対応した営業時間の設定
- (4) 朝方の働き方⁹等の柔軟な労働時間制度
- (5) ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定
- (6) その他

<趣旨>

残業時間の上限規制（罰則付き）をはじめ、長時間労働の是正については、働き方改革関連法の大きな柱に掲げられるなど、働き方改革の推進に当たって、極めて重要な取組の一つです。

そのため、長時間労働を削減するための制度の整備状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 6 については、(1)～(6)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

また、「制度」のうち、設問 6 及び設問 7 については、該当することが必須となります。

⁷ 育児・介護休業法で定められている育児中又は介護中の深夜残業の禁止に該当するものを除きます。

⁸ 1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に休息时间（インターバル）を確保する制度のこと。休息时间の基準は、1日の休息时间として12時間の確保が健康の観点から望ましいとされていますが、先進企業の事例等を鑑み、9時間以上とします。

⁹ 一般的に始業時間の30分又は1時間の繰り上げ勤務のこととされています。なお、フレックスタイム制度とは異なります。

設問 7

休暇の取得を促進するための制度がある

- (1) 時間単位や半日単位での年次有給休暇制度
- (2) 家族やリフレッシュのための休暇制度（結婚記念日休暇，リフレッシュ休暇，誕生日休暇など）
- (3) 長期休暇を可能とするような特別休暇¹⁰の拡充（法定超）¹¹
- (4) 業務の繁忙に対応した休業日の設定
- (5) 5 営業日以上連続休暇制度¹²
- (6) 部署ごとや個人ごとなどの計画的な休暇取得促進（休暇取得計画の作成など）
- (7) その他

<趣旨>

年次有給休暇の確実な取得（罰則付き）をはじめ，長時間労働の是正については，働き方改革関連法の大きな柱に掲げられるなど，働き方改革の推進に当たって，極めて重要な取組の一つです。

そのため，休暇の取得を促進するための制度の整備状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 7 については，(1)～(7)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また，「制度」のうち，設問 6 及び設問 7 については，該当することが必須となります。

¹⁰ 労働義務が免除された日（休暇）と土日祝日等を繋ぎ合わせて概ね 5 日以上連続休暇となったもののこと。

¹¹ 労働基準法に基づく年次有給休暇，育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業等の法律で付与が義務付けられてる休暇ではなく，会社が従業員に対し，福利厚生の一環として恩恵的に与える任意の休暇のこと。ただし，本休暇を付与する場合には，就業規則等にその旨の定めが必要です。

¹² 土日祝日等の休日を除き，5 営業日以上連続休暇が設定されたもののこと。

設問 8

場所や時間について、多様な働き方を実現するための制度がある。

- (1) テレワーク¹³以外の在宅勤務制度¹⁴（育児・介護を除く）
- (2) 自宅利用型テレワーク制度（育児・介護を除く）
- (3) 顧客先や移動中などでのモバイルワーク¹⁵
- (4) 施設利用型テレワーク（サテライトオフィスの設置など）
- (5) 地域限定（転勤のない）正社員制度（育児・介護を除く）
- (6) フレックスタイム制度¹⁶（育児・介護を除く）
- (7) 時差出勤制度¹⁷
- (8) 短時間勤務・短時間正社員（育児・介護を除く）
- (9) その他

<趣旨>

テレワークをはじめ、多様で柔軟な働き方は、「従業員の離職防止」や「遠隔地人材の雇用」、「災害時の事業継続」など、多くのメリットをもたらすものであるため、育児・介護等を行う一部の従業員のみに対する福利厚生策ではなく、会社全体の働き方を改革するための施策の重要な一つとして期待されています。

そのため、場所や時間について、多様な働き方を実現するための制度の整備状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 8 については、(1)～(9)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また、「制度（設問 6 及び設問 7 を除く）」については、設問 8 ～設問 21 のいずれか 2 つ以上に該当する必要があります。

<ポイント>

「(1) , (2), (5), (6)及び(8)」については、育児中又は介護中の従業員に限定した制度の場合は除いてください。（この場合は、設問 9 及び設問 10 に該当します。）

¹³ ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のこと。

¹⁴ ICT を活用せずに在宅勤務を行う制度のこと。

¹⁵ 移動中（交通機関の車内など）や顧客先、カフェ等を就業場所とする働き方のこと。

¹⁶ 始業・終業時刻の決定を労働者の自主的選択に委ねたうえで、清算期間内（平成 31 年 4 月から 3 か月）に振り替えるもののこと。

¹⁷ あらかじめ定められたパターンから選択できる制度（ただし、1 日の所定労働時間は変わらないもの）のこと。

設問 9

育児と仕事の両立を支援するための法定を超える制度がある

- (1) 育児休業¹⁸・子の看護¹⁹・短時間勤務²⁰等について、対象者・期間の範囲拡大等の法定の条件を超える制度
- (2) 育児休業中に公的保険から支給される育児休業給付金²¹以外の手当等の支給
- (3) 育児費用補助制度
- (4) 育児を理由とした在宅勤務・テレワーク制度
- (5) 配偶者（男性）育児休暇制度
- (6) 事業所内保育施設、託児室・授乳コーナー等の設置・運営
- (7) 育児を理由に退職した従業員の再雇用制度²²
- (8) 育児を理由とした希望する従業員に対する職務や勤務地などの限定制度の導入
- (9) その他

<趣旨>

育児をしながら働く男女労働者が、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを進めるため、平成29年10月からスタートした育児・介護休業法を超える制度について確認するものです。

<判定基準>

設問9については、(1)～(9)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

また、「制度（設問6及び設問7を除く）」については、設問8～設問21のいずれか2つ以上に該当する必要があります。

¹⁸ 育児介護休業法において、原則1歳までであり、1歳6か月まで延長可能とされています。また、保育園等に入所できないなどの場合には、最長2歳まで再延長できるとされています。

¹⁹ 育児介護休業法において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるために、休暇の取得が可能とされています。

²⁰ 育児介護休業法において、3歳に満たない子を養育する労働者に対し、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を設けなければならないとされています。

²¹ 育児休業開始後6か月まで、労働者の賃金月額の67%が支給されるほか、期間中は労働者も事業主も社会保険料が免除になる制度のこと。

²² 原則として、育児を理由として退職したときの雇用形態とします。ただし、従来の勤務経験、能力が適切に評価され、正社員として雇用されるものも含むこととします。

設問 10

介護と仕事の両立を支援するための法定を超える制度がある

- (1) 介護休業²³・介護休暇²⁴等について、期間の範囲拡大などの法定の条件を超える制度
- (2) 介護休業中に公的保険から支給される介護休業給付金²⁵以外の手当等の支給
- (3) 介護費用補助制度
- (4) 介護を理由とした在宅勤務・テレワーク制度
- (5) 介護を理由に退職した従業員の再雇用制度
- (6) 介護を理由とした希望する従業員に対する職務や勤務地などの限定制度の導入
- (7) その他

<趣旨>

介護をしながら働く男女労働者が、介護休業等を取得しやすい職場環境づくりを進めるため、平成29年10月からスタートした育児・介護休業法を超える制度について確認するものです。

<判定基準>

設問10については、(1)～(7)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

また、「制度(設問6及び設問7を除く)」については、設問8～設問21のいずれか2つ以上に該当する必要があります。

²³ 育児介護休業法において、従業員の家族(配偶者、父母、配偶者の父母、子など)が要介護となったとき、その介護をする従業員が、要介護の家族1人につき93日間まで休業を請求することができるとされています。また、93日以内の範囲で3回までの分割取得もできるとされています。

²⁴ 育児介護休業法において、従業員の家族が要介護となったとき、介護休業とは別に、1年につき原則として5日まで休暇を請求することができるとされています。

²⁵ 要介護状態の同一対象家族について、93日を限度に3回までに限り、賃金月額の67%の介護休業給付金が支給される制度のこと。

設問 1 1

治療と仕事の両立を支援するための制度がある

- (1) 疾病の治療・通院のための休暇制度
- (2) 疾病の治療・通院のための柔軟な勤務制度
- (3) 休職から復職のための短時間勤務制度, リハビリ勤務制度
- (4) その他

<趣旨>

労働者の健康確保はもとより, 継続的な担い手の確保, 労働者の安心感やモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上, 健康経営の実現, 多様な人材の活用による組織や事業の活性化等の観点から, 意義のある取組です。

そのため, 治療と仕事の両立を支援するための制度の整備状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 1 1 については, (1)~(4)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また, 「制度(設問 6 及び設問 7 を除く)」については, 設問 8 ~ 設問 2 1 のいずれか 2 つ以上に該当する必要があります。

設問 1 2

女性の活躍を推進するための制度がある

- (1) 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の制度
- (2) 配置・育成・教育訓練、評価・登用に関する制度
- (3) 多様なキャリアコースに関する制度
- (4) その他

<趣旨>

女性活躍推進法において、「自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析」や「行動計画の策定、社内周知、公表」、「都道府県労働局への届出」、「情報公開」が義務（常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主は努力義務）づけられるなど、女性の活躍推進は重要な取組です。

そのため、女性の活躍を推進するための制度の整備状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 1 2 については、(1)～(4)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また、「制度（設問 6 及び設問 7 を除く）」については、設問 8 ～設問 2 1 のいずれか 2 つ以上に該当する必要があります。

<事例>

「(2) 配置・育成・教育訓練、評価・登用に関する制度」

- 採用時の雇用管理区分にもかかわらず、活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止、再編等）
- 一般職等の職務範囲の拡大、昇進の上限の見直し、処遇改善
- 非正規から正社員への転換制度
- 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用制度
- 管理職に占める女性労働者の割合に関する目標設定 など

「(3) 多様なキャリアコースに関する制度」

- 従来の男性中心の職場への女性の配置拡大や多様な職務経験の付与
- 女性社員へのメンターの設置
- 育児休業・短時間勤務等の利用の有無にかかわらず公平な評価制度など

設問 1 3

非正規雇用²⁶の従業員の処遇改善等を推進するための制度がある

- (1) 非正規社員から正社員へ転換する社内制度
- (2) 非正規社員に対する能力開発制度
- (3) 非正規社員に対する法定の条件を超える休暇等の処遇
- (4) その他

<趣旨>

非正規雇用労働者は、正規雇用労働者と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題があります。

少子高齢化の進行による労働力人口の減少が見込まれる中、企業の持続的成長を進めていくためには、雇用情勢が着実に改善しているこのタイミングをとらえ、各企業の就業実態を勘案しながら、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を推進することが重要です。

そのため、非正規雇用の従業員の処遇改善等を推進するための制度の整備状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 1 3 については、(1)～(4)のいずれか 1 つ以上 に該当する必要があります。

また、「制度（設問 6 及び設問 7 を除く）」については、設問 8 ～ 設問 2 1 のいずれか 2 つ以上 に該当する必要があります。

²⁶ 正規雇用以外の者のこと。勤め先での呼称が「パート」や「アルバイト」、「労働者派遣事業所派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」である者のこと。

【参考】労働基準法第 39 条に基づく年次有給休暇の付与日数

1 通常の労働者

（週所定労働日数が 5 日以上又は週所定労働時間が 30 時間以上の労働者）

継続勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

2 いわゆるパートタイム労働者

（週所定労働日数が 4 日以下かつ週所定労働時間が 30 時間未満の労働者）

週所定労働日数	年間所定労働日数	継続勤続年数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
4	169-216	7	8	9	10	12	13	15
3	121-168	5	6	6	8	9	10	11
2	72-120	3	4	4	5	6	6	7
1	48-72	1	2	2	2	3	3	3

※ 年間所定労働日数は、週以外の期間で労働日数が定められている場合

設問 1 4

高齢者の活躍を推進するための制度がある

- (1) 労働時間・勤務日数・休暇等について、高齢者が活躍できる法定の条件を超える制度
- (2) 就業環境（健康管理・作業環境の整備）について、高齢者が活躍できる制度
- (3) 職域開拓・能力開発・技能伝承について、高齢者が活躍できる制度
- (4) その他

<趣旨>

高齢者雇用安定法に基づき、事業者には、「60 歳未満定年の禁止」や「65 歳までの高年齢者雇用確保措置」等が義務付けられています。

そのため、「勤務時間等の弾力化」や「作業施設の改善」、「高齢者の職域拡大や職業能力の開発・向上」など、高齢者の活躍を推進するための制度の整備状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 1 4 については、(1)～(4)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また、「制度（設問 6 及び設問 7 を除く）」については、設問 8 ～設問 2 1 のいずれか 2 つ以上に該当する必要があります。

設問 15

障害者の活躍を推進するための制度がある

- (1) 労働時間²⁷・勤務日数²⁸・休暇等について、障害者が活躍できる制度
- (2) 就業環境（健康管理・作業環境の整備）について、障害者が活躍できる制度
- (3) 職域開拓・能力開発について、障害者が活躍できる制度
- (4) その他

<趣旨>

障害者の雇用により、共生社会の実現や労働力の確保、生産性の向上が期待されます。また、障害者雇用促進法において、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度等が義務付けられています。

そのため、障害者の活躍を推進するための制度の整備状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 15 については、(1)～(4)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また、「制度（設問 6 及び設問 7 を除く）」については、設問 8 ～設問 21 のいずれか 2 つ以上に該当する必要があります。

<ポイント>

障害者とは、障害者雇用促進法第 2 条の規定に基づき、身体障害²⁹、知的障害³⁰、精神障害³¹（発達障害を含む）、その他心身の機能に障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者のことです。

²⁷ 障害者雇用給付金制度において、週所定労働時間は 30 時間以上（短時間労働者の場合 20 時間以上 30 時間未満）とされています。

²⁸ 労働基準法において、少なくとも毎週 1 日の休日か、4 週間を通じて 4 日以上の日を与える必要があるとされています。

²⁹ 身体障害者障害程度等級表（身体障害者福祉法施行規則別表第 5 号）の 1 級～6 級の障害を有する者、7 級の障害を 2 つ以上重複している者のこと。なお、身体障害者であることの確認は、身体障害者手帳によって行うことができます。

³⁰ 児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターによって知的障害があると判定された者のこと。なお、知的障害者であることの確認は、都道府県知事や政令指定都市等が発行する療育手帳又は知的障害者判定機関の判定書によって行うことができます。

³¹ 精神保健福祉法第 45 条第 2 項の規定に基づく、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者または統合失調症、そううつ又はてんかんにかかっている者のこと。なお、精神障害者であることの確認は、精神障害者保健手帳のほか、医師の診断書、意見書等によって行うことができます。

設問 16

若年者の活躍を推進するための制度がある

- (1) 若年社員の職場定着を目的とした制度
- (2) 若年社員の人材育成を目的とした制度
- (3) その他

<趣旨>

「雇用管理の改善に係る措置³²」や「職業能力開発及び向上に係る措置³³」など、事業主が青少年の職場への定着促進のために講じるべき措置等が、若年雇用促進法（「青少年の雇用の促進等に関する法律」の略称）に基づく指針として定められています。

そのため、若年者の活躍を推進するための制度の整備状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 16 については、(1)～(3)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また、「制度（設問 6 及び設問 7 を除く）」については、設問 8 ～設問 21 のいずれか 2 つ以上に該当する必要があります。

<ポイント>

若年者とは、青少年雇用対策基本方針（平成 28 年 1 月 14 日、厚生労働省告示第 4 号）の定義に基づき、次のとおりとします。

- 年齢は 35 歳未満
- 個々の施策・事業の運用状況等に応じて、概ね 45 歳未満の者についても対象とすることを妨げない。
- 現に働いている者に限らず、求職者やいわゆるニート等の青少年を含む

³² 「能力・資質、キャリア形成等に係る情報明示」や「不安定な雇用状態にある青少年の正社員登用等」、「労働法制に関する基礎知識の付与」

³³ 「OJT や OFF-JT を計画的に実施すること」や「実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること」、「企業内におけるキャリアパス等について必要な情報の提供、キャリアコンサルティングを受ける機会の確保その他の援助等を行うこと」、「青少年の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため、必要に応じて、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇の付与、始業及び終業時刻の変更、勤務時間の短縮の措置等の必要な援助を行うこと」など

設問 17

外国人の活躍を推進するための制度がある

- (1) 外国人の職場定着を目的とした制度
- (2) 外国人の人材育成を目的とした制度
- (3) その他

<趣旨>

「経済財政運営と改革の基本方針 2018 (平成 30 年 6 月閣議決定)」において、中小企業をはじめとした担い手不足は深刻化しており、経済社会基盤の持続可能性を阻害する可能性が出てきていることを踏まえ、真に必要な分野に着目し、移民政策とは異なるものとして、外国人材の受入れを拡大するため、新たな在留資格を創設するとしています。

また、京都は、外国人をはじめ、多様な価値観を持った人が活躍できるまちであるため、新たな在留資格の創設は、グローバルな企業展開や担い手確保に資するものであり、京都企業の強みを更に伸ばす可能性があるものと考えています。

そのため、外国人の活躍を推進するための制度の整備状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 17 については、(1)～(3)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また、「制度（設問 6 及び設問 7 を除く）」については、設問 8 ～設問 21 のいずれか 2 つ以上に該当する必要があります。

設問 18

従業員の地域活動³⁴を推進するための制度がある

- (1) 地域活動等の社会貢献のための休暇制度
- (2) 従業員の地域活動等の社会貢献に対する補助制度
- (3) その他

＜趣旨＞【京都ならではの】

京都では、長い歴史の中で培われた住民自治の伝統や支え合いの精神に基づき、自治会、町内会その他の地域住民の組織する団体が中心となり、地域コミュニティが形成され、これらの団体の活動が京都の発展に大きく寄与してきたことなどを踏まえ、京都市地域コミュニティ活性化推進条例が制定され、次のとおり事業者の責務が規定されています。

そのため、従業員の地域活動を推進するための制度の整備状況を確認するものです。

(参考) 京都市地域コミュニティ活性化推進条例 (抄)

第5条 事業者は、地域コミュニティの重要性を理解し、その事業所が所在する地域において行われる地域活動に協力するよう努めなければならない。

2 事業者は、従業員がその居住する地域において地域活動に参加することに配慮するよう努めなければならない。

3 事業者は、地域コミュニティの活性化の推進に関する本市の施策に協力するよう努めなければならない。

＜判定基準＞

設問 18については、(1)～(3)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

また、「制度(設問6及び設問7を除く)」については、設問8～設問21のいずれか2つ以上に該当する必要があります。

³⁴ 原則として、自治会や町内会、消防団、水防団、少年スポーツ団のほか、地域性・公共性の高いお祭り主催団体等の地域活動団体へ参加するもの(個人や家族、友人のみによる活動を除く。)とします。

設問 19

従業員の文化活動³⁵を推進するための制度がある

- (1) 文化活動等の社会貢献のための休暇制度
- (2) 従業員の文化活動等の社会貢献に対する補助制度
- (3) その他

<趣旨>【京都ならではの】

京都市では、文化庁の京都への全面的な移転決定を契機として、文化芸術を機軸に観光・産業、教育、福祉、まちづくりなどの様々な政策分野を融合して、新たな価値の創出を目指すなど、文化を機軸とした市政運営に取り組んでいます。

また、暮らしの文化、伝統文化、様々な芸術振興に取り組む方々、学生、PTA、経済団体、メディア、行政等が「チーム京都」を結成し、文化の力で日本を元気にする市民ぐるみの行動が展開されるなど、京都から文化芸術の力で地方創生を実現する取組が進められています。

そのため、従業員の文化活動を推進するための制度の有無について確認するものです。

(参考) 世界文化自由都市宣言 (1978 年)

都市は、理想を必要とする。その理想が世界の現状の正しい認識と自己の伝統の深い省察の上に立ち、市民がその実現に努力するならば、その都市は世界史に大きな役割を果たすであろう。われわれは、ここにわが京都を世界文化自由都市と宣言する。

世界文化自由都市とは、全世界のひとびとが、人種、宗教、社会体制の相違を超えて、平和のうちに、ここに自由につどい、自由な文化交流を行う都市をいうのである。

京都は、古い文化遺産と美しい自然環境を保持してきた千年の都であるが、今日においては、ただ過去の栄光のみを誇り、孤立して生きるべきではない。広く世界と文化的に交わることによって、優れた文化を創造し続ける永久に新しい文化都市でなければならない。われわれは、京都を世界文化交流の中心にすえるべきである。

もとより、理想の宣言はやさしく、その実行はむずかしい。われわれ市民は、ここに高い理想に向かって進み出ることを静かに決意して、これを誓うものである。

<判定基準>

設問 19 については、(1)～(3)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また、「制度(設問 6 及び設問 7 を除く)」については、設問 8 ～設問 21 のいずれか 2 つ以上に該当する必要があります。

³⁵ 原則、茶道や華道、香道サークルのほか、交響楽団や吹奏楽団、絵画サークル等の文化活動団体へ参加する(個人や家族、友人のみによる活動を除く。)ものとします。

設問 20

大学や大学院等での学問と仕事の両立（学び直し等）を支援するための制度がある

- (1) 自己啓発や教育訓練のための休暇制度
- (2) 従業員の自己啓発や教育訓練のための補助制度
- (3) その他

<趣旨>【京都ならではの】

労働生産性向上や人生 100 年時代の豊かな生き方を実現するためには、生涯を通したキャリアチェンジやキャリアアップなど、仕事・社会活動と学びの循環が重要とされています。

京都市内には、多様な大学・短期大学が集積し、人口の約 1 割に相当する学生がいるため、世界中から集まった学生と交流し、刺激しあいながら成長できる環境があります。

一方で、社会人の学び直しの充実や拡大に向けた課題として、「時間的な制約」や「金銭的負担の大きさ」等が大きいと言われています。

そのため、大学や大学院等での学問と仕事の両立（学び直し等）を支援するための制度の整備状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 20 については、(1)～(3)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また、「制度（設問 6 及び設問 7 を除く）」については、設問 8 ～設問 21 のいずれか 2 つ以上に該当する必要があります。

設問 2 1

上記以外の多様な人材の活用を推進するための制度がある

<趣旨>

多様な人材の活用を推進するための制度については、企業の特性に応じて、様々な制度があることが想定されます。

また、中小企業の経営者から、「人手不足でノウハウを持つ人員がいない」、「他社の取組事例を参考にしたい」といった声があります。

そのため、設問 6～設問 2 0 以外の多様な人材の活用を推進するための制度の整備状況を確認するものです。

なお、本設問にあると回答された企業の皆様方については、必要に応じて、具体的な制度内容等についてヒアリング調査等をお願いすることがあります。

<判定基準>

設問 2 1 については、設問に該当する必要があります。

また、「制度（設問 6 及び設問 7 を除く）」については、設問 8～設問 2 1 のいずれか 2 つ以上に該当する必要があります。

2 実践編

(1) 制度利用促進

設問 1

制度利用促進のための具体的なルール・手続きがある

- (1) 残業事前承認ルール（残業事前申請ルール）
- (2) 残業時間の一定時刻以降強制消灯
- (3) 定時以降の電話・メール等の禁止
- (4) 従業員自己申告による休暇取得ルール（計画的付与制度³⁶以外）³⁷
- (5) 制度利用者向けの支援プログラムや利用マニュアル等（支援メニュー・内容、申請手続き等）の作成
- (6) 制度利用者が不利益を被らないための措置
- (7) その他

<趣旨>

「働き方改革」を実現するためには、単に制度や仕組みを整備するだけでなく、制度利用を促すための工夫や、従業員へのインセンティブの付与、制度・仕組みの利活用を促進するための取組が必要です。

そのため、制度利用促進のための具体的なルール・手続きの整備状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 1 については、(1)～(7)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

また、「制度利用促進」については、設問 1 から設問 5 のいずれか3つ以上の条件に該当する必要があります。

<事例>

- ・「(5)制度利用者向けの支援プログラムや利用マニュアル等（支援メニュー・内容、申請手続き等）の作成」
育児支援として、産前産後休暇や育児休業等の制度内容、手続き、復帰後の支援等をまとめた制度利用ハンドブックを作成し、対象者に配布 など
- ・「(6)制度利用者が不利益を被らないための措置」
ヘルプラインなど相談窓口を設置、相談・苦情があった際の対応をまとめたマニュアル等の作成 など

³⁶ 年次有給休暇のうち、5日を超える分について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度のこと。具体的には、企業や事業場全体の一斉休業や盆・暮れの大型連休化、休日の橋渡しによる3・4連休の設定など。

³⁷ 年次有給休暇計画的付与制度の場合は除いてください（この場合は、挑戦編の設問 7 の「休暇の取得を促進するための制度がある」に該当します。）。

設問 2

管理職³⁸への指導・評価を行っている

- (1) 管理職のイクボス宣言³⁹
- (2) 管理職層が率先して自らの残業時間を削減・休暇を取得するよう管理職への指導の実施
- (3) 残業時間が多い・休暇取得の少ない部下を持つ管理職への指導を実施
- (4) 管理職自身や部下の長時間労働抑制・休暇取得状況・各種制度の利用状況等を管理職の人事考課（評価）項目として設定
- (5) 各種制度の利用者の上司である管理職への指導（各種制度の利用状況が低い部下を持つ管理職への指導等）
- (6) 部下の制度利用を奨励するよう管理職に対して指導
- (7) その他

<趣旨>

「働き方改革」を実現するためには、管理職への指導等により意識改革を促すことが求められます。

そのため、管理職への指導・評価の実施状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 2 については、(1)～(7)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また、「制度利用促進」については、設問 1 から設問 5 のいずれか 3 つ以上の条件に該当する必要があります。

³⁸ 厚生労働省通知（平成 20 年 9 月 9 日，基発 0909001 号）に準じ，経営者と一体的な立場，出退勤の自由，地位にふさわしい待遇などの条件を満たす者のこととします。

³⁹ 部下や同僚等の育児や介護，ワークライフバランス等に配慮・理解のある上司であることを宣言すること。

設問 3

従業員個人への指導・評価を行っている

- (1) 時間外労働削減による残業代抑制分を賞与等で還元
- (2) 時間外労働が多い従業員に対し、個別の働き方の見直し方法を助言するなど指導
- (3) 年次有給休暇取得率の低い従業員に対し、個別に休暇取得を奨励（人事からのメール送信等）
- (4) 働き方を見直して、労働時間短縮や時間当たりの生産性向上に成果のあった従業員を人事考課や表彰等で評価
- (5) 制度対象者に対し、個別に制度利用を奨励（配偶者が出産した男性従業員への育児目的休暇等の利用を促すメールの送信等）
- (6) その他

<趣旨>

「働き方改革」を実現するためには、従業員個人への指導等により意識改革を促すことが求められます。

そのため、従業員個人への指導・評価の実施状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 3 については、(1)～(6)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

また、「制度利用促進」については、設問 1 から設問 5 のいずれか3つ以上の条件に該当する必要があります。

設問 4

社内慣行・風土⁴⁰を変えるための具体的な取組がある

- (1) 社外（育児，介護，趣味，社会貢献等）での多様な生活経験を，組織の知恵として活用
- (2) トップと従業員の活発な意見交換ができる風土づくり
- (3) 多様な人材がコミュニケーションを取り，お互いに助け合う風土づくり
- (4) 採用選考における無意識の性別等バイアスの排除（面接官への女性等の参画等）
- (5) 従業員の働いている様子を家族が見ることのできる取組の実施（子ども参観日等）
- (6) ハラスメント防止対策
- (7) その他

<趣旨>

「働き方改革」を実現するためには，職場の風土を変えるための取組が求められます。

そのため，社内慣行・風土を変えるための具体的な取組の実施状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 4 については，(1)～(7)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

また，「制度利用促進」については，設問 1 から設問 5 のいずれか3つ以上の条件に該当する必要があります。

⁴⁰ 組織において表面化されている価値観のこと。構成員に明示的又は黙示的に知覚化されている事柄であり，構成員の考えや行動，感情に影響を及ぼしているもののこと。多くの場合，不文律であり，容易に変更することは困難とされています。

設問 5

職場のコミュニケーション円滑化のための取組を行っている

- (1) 管理職と部下との意見交換の場を設定
- (2) 社内の親睦を図る行事の開催
- (3) 社内サークル・クラブ活動の奨励
- (4) その他

<趣旨>

「働き方改革」を実現するためには、社内のコミュニケーションの円滑化が求められます。

そのため、職場のコミュニケーション円滑化のための取組の実施状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 5 については、(1)～(4)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

また、「制度利用促進」については、設問 1 から設問 5 のいずれか3つ以上の条件に該当する必要があります。

(2) 周知啓発

設問 6

全従業員に対して制度・取組について情報提供を行っている

- (1) 現場説明会の開催（全従業員への丁寧な説明等）
- (2) メール一斉送信
- (3) 社内報やパンフレット等の配布
- (4) イントラネット⁴¹や社内ポスター等による掲示
- (5) その他

<趣旨>

制度や取組は、従業員が認知し、利用することが大切です。

そのため、全従業員に対する制度・取組に関する情報提供の実施状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 6 については、(1)～(5)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

また、「周知啓発」については、設問 6 から設問 9 のいずれか2つ以上の条件に該当する必要があります。

⁴¹ インターネットの技術を利用した、組織内の情報通信網

設問 7

キャンペーンの実施など「働き方改革」について全社的な啓発を行っている

- (1) 推進月間・週間などの実施
- (2) 社内放送（退勤時刻での退社の呼びかけなど）
- (3) その他

<趣旨>

従業員の働き方改革に関する意識変容を促すことを目的とした、全社的なキャンペーンやプロモーションの実施状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 7 については、(1)～(3)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

また、「周知啓発」については、設問 6 から設問 9 のいずれか2つ以上の条件に該当する必要があります。

設問 8

管理職に対して「働き方改革」について教育・研修を実施又は受講の機会を与えている

<趣旨>

働き方改革を進める上では、管理職の役割が鍵となるため、管理職への教育研修等の実施状況について確認するものです。

<判定基準>

設問 8 については、設問に該当することが必須となります。

また、「周知啓発」については、設問 6 から設問 9 のいずれか 2 つ以上の条件に該当する必要があります。

<ポイント>

長時間労働削減や休暇取得促進、多様で柔軟な働き方実現等を目的とした次のような研修等を想定しています。

- 外部研修機関が実施する管理職を対象とした研修への参加
- 管理職を対象とした、ワーク・ライフ・バランス研修，マネジメント研修，リーダーシップ研修，コーチング研修 など

設問 9

従業員に対して「働き方改革」について教育・研修を実施又は受講の機会を与えている

<趣旨>

従業員本人に対し、これまでの仕事の進め方を見直し、生産性を向上させるための教育研修等の実施状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 9 については、設問に該当することが必須となります。

また、「周知啓発」については、設問 6 から設問 9 のいずれか 2 つ以上の条件に該当する必要があります。

<ポイント>

長時間労働削減や休暇取得促進、多様で柔軟な働き方実現等を目的とした次のような研修等を想定しています。

- 外部講師による一般社員を対象とした研修の開催
- 一般社員を対象とした、ワーク・ライフ・バランス研修，タイムマネジメント研修，リーダーシップ研修，コーチング研修 など

(3) 業務改善

設問 10

従業員の労働生産性を向上させるための人材育成の取組がある

- (1) 業務に関する技術や知識を学ぶための研修や資格取得訓練などを実施
- (2) 自己啓発（資格取得・語学学習・外部研修等）の支援
- (3) キャリアアップについての目標設定や相談体制の整備
- (4) その他

<趣旨>

限られた労働時間の中で成果を上げるためには、業務の専門知識やスキルの習得、タイムマネジメント等が必要となるため従業員の人材育成の取組が必要です。

そのため、従業員の労働生産性を向上させるための人材育成の取組状況を確認するものです。

なお、大学や大学院等での学問と仕事の両立（学び直し等）を支援するための制度については、挑戦編の設問 20 で確認しているため、対象外となります。

<判定基準>

設問 10 については、(1)～(4)のいずれか 1 つ以上 に該当する必要があります。

また、「業務改善」については、設問 10 から設問 12 の いずれか 2 つ以上 の条件に該当する必要があります。

設問 1 1

業務の可視化・業務プロセスや業務内容の見直しを行っている

- (1) 業務マニュアルの作成・整備の推進
- (2) 業務内容の洗い出し・棚卸（スケジュール管理ソフトの活用等）による業務の廃止・優先順位づけ
- (3) 一部業務のアウトソーシング化
- (4) 社内文書の簡素化・削減
- (5) 会議目的の明確化や参集者・会議時間の見直し
- (6) 終業直前・終業後の業務依頼の禁止
- (7) コアタイム⁴²の設定
- (8) 取引先との関係見直し
- (9) その他

<趣旨>

働き方改革の一環として、生産性の向上を図るため、業務内容の棚卸等により、業務の内容やプロセスの見直しを行い、効率的な業務遂行を図るほか、適正な業務体制の見直しを行うことも重要です。

そのため、業務の可視化・業務プロセスや業務内容の見直し状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 1 1については、(1)～(9)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

また、「業務改善」については、設問 1 0から設問 1 2のいずれか2つ以上の条件に該当する必要があります。

⁴² フレックスタイム制勤務における出勤義務のある時間帯のこと。

設問 1 2

業務分担の見直しや柔軟な人員体制の整備により業務体制の見直しを行っている

- (1) 業務量の配分見直し
- (2) 人員配置の見直し・適正化
- (3) 一人担当業務の解消・多能工化
- (4) 休暇・休業時のフォローアップ体制の構築
- (5) その他

<趣旨>

働き方改革の一環として、生産性の向上を図るため、業務内容の棚卸等により、業務の内容やプロセスの見直しを行い、効率的な業務遂行を図るほか、適正な業務体制の見直しを行うことも重要です。

そのため、業務分担の見直しや柔軟な人員体制の整備による業務体制の見直し状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 1 2 については、(1)～(5)のいずれか 1 つ以上 に該当する必要があります。

また、「業務改善」については、設問 1 0 から 設問 1 2 の いずれか 2 つ以上 の条件に該当する必要があります。

(4) 実態把握・管理

設問 13

労働時間や休暇取得状況，その他各種制度の利用について実態把握を行っている

- (1) PC のログイン時間や ID カード等の客観的な方法による労働時間の正確な記録
- (2) 残業時間が多い・休暇取得の少ない従業員や，その管理職に対するヒアリング
- (3) 管理職やみなし労働・裁量労働制などの適用者についても労働時間を正確に把握
- (4) 各種制度の利用状況の実態把握（制度対象者と実際の利用状況の実態把握等）
- (5) その他

<趣旨>

従業員の勤務状況や制度の利用状況等を客観的な手段により適正に把握し，課題等を抽出するとともに，把握した現状や課題について経営者層や現場の管理者と共有して，今後の取組につなげていくことが求められています。

そのため，労働時間や休暇取得状況，その他各種制度の利用に関する実態把握の実施状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 13 については，(1)～(5)のいずれか 1 つ以上 に該当する必要があります。

また，「実態把握・管理」については，設問 13 から設問 16 のいずれか 2 つ以上 の条件に該当する必要があります。

設問 1 4

労働時間や休暇取得状況，その他各種制度の利用について経営者層が把握している

- (1) 経営者層によるトップ会議などで残業時間や休暇取得，各種制度の利用状況等を定期的に報告
- (2) 残業時間等が一定水準に達した段階で経営者層に伝達
- (3) その他

<趣旨>

客観的な手段やヒアリングによる労働時間や休暇取得状況，その他各種制度の利用実態について，経営者層の関与状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 1 4については，(1)～(3)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また，「実態把握・管理」については，設問 1 3から設問 1 6のいずれか 2 つ以上の条件に該当する必要があります。

設問 1 5

労働時間や休暇取得状況，その他各種制度の利用について管理職が把握している

- (1) 管理職以上の定期会議などで残業時間や休暇取得，各種制度の利用状況等を定期的に報告
- (2) 残業時間が一定水準に達した段階で管理職に伝達
- (3) その他

<趣旨>

客観的な手段やヒアリングによる労働時間や休暇取得状況，その他各種制度の利用実態について，管理職の関与状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 1 5については，(1)～(3)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また，「実態把握・管理」については，設問 1 3から設問 1 6のいずれか 2 つ以上の条件に該当する必要があります。

設問 1 6

制度や取組について従業員の意識や評価を把握して改善につなげている

<趣旨>

制度や取組について、従業員にとっての必要性や満足度を把握し、必要に応じて、修正するなど、企業の特性に応じて改善することが大切です。

そのため、制度や取組について、従業員の意識や評価を把握して改善につなげている状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 1 6 については、設問に該当する必要があります。

また、「実態把握・管理」については、設問 1 3 から設問 1 6 のいずれか 2 つ以上の条件に該当する必要があります。

<事例>

- 定期的に社員アンケートを実施し、その結果を踏まえ、対応を検討している。
- 定期的に社員面談を実施し、その結果を踏まえ、対応を検討している。

3 実現編

(1) 長時間労働削減

設問 1

次の要件 (①・②) を全て満たしている

- ① 直近 1 年間で全ての常用雇用者⁴³の時間外労働時間が法定基準 (年 360 時間) 以下 (臨時的な特別の事情がある場合は, 年 720 時間以下)
- ② 直近 1 年間で全ての常用雇用者の時間外労働時間が法定基準 (月 45 時間) 以下 (臨時的な特別な事情がある場合は, 月 100 時間未満 (休日労働を含む), 複数月平均 80 時間以下 (休日労働を含む), 時間外労働が月 45 時間を越えることができるのは, 年 6 か月が限度)

<趣旨>

平成 31 年 4 月から順次施行 (中小企業への適用は令和 2 年 4 月) される「残業時間の上限規制 (罰則付き)」への対応状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 1 については, ①及び②の要件全てに該当する必要があります。

<法定の適用猶予・除外の事業・業務>

自動車運転の業務	改正法施行 5 年後 (2024 年 4 月) に, 上限規制が適用されます。 ・特別条項付き 36 協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年 960 時間となります。 ・時間外労働と休日労働の合計について, 月 100 時間未満及び 2~6 か月平均 80 時間以内とする規制は適用されません。 ・時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年 6 か月までとする規制は適用されません。
建設事業	改正法施行 5 年後 (2024 年 4 月) に, 上限規制が適用されます。 ・災害の復旧・復興の事業を除き, 上限規制がすべて適用されます。 ・災害の復旧・復興の事業に関しては, 時間外労働と休日労働の合計について, 月 100 時間未満及び 2~6 か月平均 80 時間以内とする規制は適用されません。

⁴³ 「期間を問わず雇われている労働者」, 「1 か月を越える期間を定めて雇われている労働者」, 「日々又は 1 か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち, 4 月及び 5 月にそれぞれ 18 日以上雇われた労働者」のうち, いずれかに該当する労働者のこと。

医師	改正法施行 5 年後（2024 年 4 月）に，上限規制が適用されます。 具体的な上限時間は今後，省令で定めることとされています。
新技術・新商品等の研究開発業務	上限規制の適用が除外されています。 なお，今回の法改正によって，労働安全衛生法が改正され，新技術・新商品開発業務については，1 週間当たり 40 時間を超えて労働した時間が月 100 時間を超えた労働者に対しては，医師の面接指導が罰則付きで義務付けられました。 事業者は，面接指導を行った医師の意見を勘案し，必要があるときには就業場所の変更や職務内容の変更，有給休暇の付与などの措置を講じなければなりません。

（２）休暇取得

設問 2

直近 1 年間で 10 日以上⁴⁴の年次有給休暇が付与される全ての労働者の年次有給休暇の取得日数が法定基準（5 日）以上

<趣旨>

平成 31 年 4 月から施行（中小企業への適用も同時）される「年 5 日間の年次有給休暇付与の義務付け（罰則付き）」への対応状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 2 については、この設問に該当する必要があります。

⁴⁴ 労働者の時期指定や計画的付与により取得された年次有休休暇日数を含みます。

(3) 時間・場所（多様な働き方）

設問 3

場所や時間について、多様な働き方を実現するための制度を導入しており、かつ直近3年間にその制度の利用実績がある。

- (1) テレワーク以外の在宅勤務制度（育児・介護を除く）
- (2) 自宅利用型テレワーク制度（育児・介護を除く）
- (3) 顧客先や移動中などでのモバイルワーク
- (4) 施設利用型テレワーク（サテライトオフィスの設置など）
- (5) 地域限定（転勤のない）正社員制度（育児・介護を除く）
- (6) フレックスタイム制度（育児・介護を除く）
- (7) 時差出勤制度
- (8) 短時間勤務・短時間正社員（育児・介護を除く）
- (9) その他

<趣旨>

挑戦編の設問 8 で導入を確認した、場所や時間について、多様な働き方を実現するための制度の利用実績を確認するものです。

<判定基準>

設問 3 については、(1)～(9)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

また、「制度の利用実績」については、設問 3 から設問 12 のいずれか5つ以上の条件に該当することが必須になります。

<留意事項>

- その他については、問合わせがあった場合に速やかに回答できるようにしてください。なお、「その他」にチェックされた企業には、必要に応じて、具体的な制度内容等についてヒアリング調査等をお願いすることがあります。

（４）育児

設問 4

次の要件（①～③）を全て満たしている

- ① 育児と仕事の両立を支援するための法定を超える制度を導入しており、かつ、直近３年間にその制度の利用実績がある
 - (1) 育児休業・子の看護・短時間勤務等について、対象者・期間の範囲拡大等の法定の条件を超える制度
 - (2) 育児休業中に公的保険から支給される育児休業給付金以外の手当等の支給
 - (3) 育児費用補助制度
 - (4) 育児を理由とした在宅勤務・テレワーク制度
 - (5) 配偶者（男性）育児休暇制度
 - (6) 事業所内保育施設、託児室・授乳コーナー等の設置・運営
 - (7) 育児を理由に退職した従業員の再雇用制度
 - (8) 育児を理由とした希望する従業員に対する職務や勤務地などの限定制度の導入
 - (9) その他
- ② 直近３年間に在籍中に出産した女性従業員のうち、育児休業を取得した者の割合（※１）が 81.8%以上
- ③ 直近３年間に配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業等（企業独自の休暇制度を含む）を取得した者の割合（※２）が 3.16%以上、または直近３年間に配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を取得した者（※３）が 1 名以上

<趣旨>

挑戦編の項目 9 で導入を確認した、育児と仕事の両立を支援するための法定を超える制度の利用実績を確認するものです。

<判定基準>

設問 4 については、①～③の要件全てに該当する必要があります。

うち、①の要件は、(1)～(9)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

②及び③の要件は、該当する必要があります。

また、「制度の利用実績」については、設問 3 から設問 1 2 のいずれか 5 つ以上の条件に該当する必要があります。

<計算式>

(※1) <直近3年間に育児休業を取得した女性従業員数>÷<直近3年間で在籍中に出産した女性従業員数>×100

✚ 育児・休業法上、育児休業等の対象とならない者は除外して構いません。

✚ 既に退職している従業員は、分母にも分子にも含みません。

✚ 小数点第2位以下を四捨五入

(※2) <直近3年間に育児休業等（企業独自の休暇制度を含む）を取得した男性従業員数>÷<直近3年間で在籍中に配偶者が出産した男性従業員数>×100

✚ 小数点第2位以下を四捨五入

(※3) 直近3年間に配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を取得した者の数

なお、②及び③の数値基準（%）については、全国平均値（厚生労働省：平成28年度雇用均等基本調査の育児休業者割合）です。

<留意事項>

- その他については、問合わせがあった場合に速やかに回答できるようにしてください。なお、「その他」にチェックされた企業には、必要に応じて、具体的な制度内容等についてヒアリング調査等をお願いすることがあります。

（５）介護

設問 5

次の要件（①・②）を全て満たしている

- ① 介護と仕事の両立を支援するための法定を超える制度を導入しており、かつ、直近３年間にその制度の利用実績がある
 - (1) 介護休業・介護休暇等について、期間の範囲拡大などの法定の条件を超える制度
 - (2) 介護休業中に公的保険から支給される介護休業給付金以外の手当等の支給
 - (3) 介護費用補助制度
 - (4) 介護を理由とした在宅勤務・テレワーク制度
 - (5) 介護を理由に退職した従業員の再雇用制度
 - (6) 介護を理由とした希望する従業員に対する職務や勤務地などの限定制度の導入
 - (7) その他
- ② 直近３年間に介護を理由とした退職者がいない（ただし、介護をしている従業員がいること）
 - 直近３年間の介護を理由とした退職者数
 - 介護をしている従業員数

<趣旨>

挑戦編の項目 1 0 で導入を確認した、介護と仕事の両立を支援するための法定を超える制度の利用実績を確認するものです。

<判定基準>

設問 5 については、①及び②の要件全てに該当する必要があります。

うち、①の要件は、(1)～(7)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

②の要件は、該当する必要があります。

また、「制度の利用実績」については、設問 3 から設問 1 2 のいずれか 5 つ以上の条件に該当する必要があります。

<留意事項>

- その他については、問合わせがあった場合に速やかに回答できるようにしてください。なお、「その他」にチェックされた企業には、必要に応じて、具体的な制度内容等についてヒアリング調査等をお願いすることがあります。

（６）治療

設問 6

治療と仕事の両立を支援する制度を導入しており、かつ、直近 3 年間にその制度の利用実績がある

- (1) 疾病の治療・通院のための休暇制度
- (2) 疾病の治療・通院のための柔軟な勤務制度
- (3) 休職から復職のための短時間勤務制度，リハビリ勤務制度
- (4) その他

<趣旨>

挑戦編の項目 1 1 で導入を確認した，治療と仕事の両立を支援するための法定を超える制度の利用実績を確認するものです。

<判定基準>

設問 6 については，(1)～(4)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また，「制度の利用実績」については，設問 3 から設問 1 2 のいずれか 5 つ以上の条件に該当する必要があります。

<留意事項>

- その他については，問合わせがあった場合に速やかに回答できるようにしてください。なお，「その他」にチェックされた企業には，必要に応じて，具体的な制度内容等についてヒアリング調査等をお願いすることがあります。

（７）女性活躍

設問 7

次の要件（①・②）を全て満たしている

- ① 管理職（課長職以上）に占める女性労働者の割合（※４）が、厚生労働省が発表している産業ごとの割合の平均以上（※５）
- ② 女性活躍を推進する制度を導入しており、かつ、直近３年間にその制度の利用実績がある
 - (1) 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の制度
 - (2) 配置・育成・教育訓練、評価・登用に関する制度
 - (3) 多様なキャリアコースに関する制度
 - (4) その他

<趣旨>

挑戦編の項目 1 2 で導入を確認した、女性活躍の実績及び推進制度の利用実績を確認するものです。

<判定基準>

設問 7 については、①及び②の要件全てに該当する必要があります。

うち、①の要件は、該当する必要があります。

②の要件は、(1)～(4)のいずれか 1 つ以上 に該当する必要があります。

また、「制度の利用実績」については、設問 3 から 設問 1 2 のいずれか 5 つ以上 の条件に該当する必要があります。

<計算式>

(※４) <女性管理職（課長職以上）の人数> ÷ <全管理職（課長職以上）の人数

* 「課長職」とは、以下のいずれかに該当する者

- ✚ 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2 係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が 10 人以上（課長含む）の長
- ✚ 同一事業所において、課長の他に、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「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

* 小数点第 2 位以下を四捨五入

(※5) 例年4月下旬に、厚生労働省雇用環境・均等局長が、都道府県労働局長に対し通知する「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値」について(改訂)のこと。具体的な値は、下表のとおり

・適用期間：令和元年6月1日～令和2年5月31日

産業分類	産業平均値
産業計	9.6%
鉱業，採石業，砂利採取業	1.9%
建設業	2.3%
製造業	別表による
電気・ガス・熱供給・水道業	3.0%
情報通信業	7.5%
運輸業，郵便業	4.8%
卸売業，小売業	6.6%
金融業，保険業	11.5%
不動産業，物品賃貸業	7.2%
学術研究，専門・技術サービス業	7.1%
宿泊業，飲食サービス業	9.9%
生活関連サービス業，娯楽業	10.0%
教育，学習支援業	18.1%
医療，福祉	42.3%
複合サービス業	6.3%
サービス業（他に分類されないもの）	9.7%

上記に当てはまらない産業については、「産業計」の数値を用いること。

(別表)

産業分類	平均値
食料品製造業，飲料・たばこ・飼料製造業	7.5%
繊維工業	6.1%
木材・木製品製造業（家具を除く），家具・装備品製造業	1.2%
パルプ・紙・紙加工品製造業，印刷・同関連業	5.8%
化学工業	8.1%
石油製品・石炭製品製造業	1.4%
プラスチック製品製造業，ゴム製品製造業	2.7%
鉄鋼業，非鉄金属製造業，金属製品製造業	2.1%
はん用機械器具製造業，生産用機械器具製造業， 業務用機械器具製造業	2.7%
電子部品・デバイス・電子回路製造業，電気機械器具製造業， 情報通信機械器具製造業	3.2%
輸送用機械器具製造業	2.5%
その他の製造業	5.8%

＜留意事項＞

- その他については，問合わせがあった場合に速やかに回答できるようにしてください。なお，「その他」にチェックされた企業には，必要に応じて，具体的な制度内容等についてヒアリング調査等をお願いすることがあります。

(8) 非正規雇用

設問 8

非正規雇用の従業員に処遇改善等を推進する制度を導入しており、かつ、直近3年間にその制度の利用実績がある

- (1) 非正規社員から正社員へ転換する社内制度
- (2) 非正規社員に対する能力開発制度
- (3) 非正規社員に対する法定の条件を超える休暇等の処遇
- (4) その他

<趣旨>

挑戦編の項目 1 3 で導入を確認した、非正規雇用の従業員の処遇改善等を推進する制度の利用実績を確認するものです。

<判定基準>

設問 8 については、(1)～(4)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

また、「制度の利用実績」については、設問 3 から設問 1 2 のいずれか5つ以上の条件に該当する必要があります。

<留意事項>

- その他については、問合わせがあった場合に速やかに回答できるようにしてください。なお、「その他」にチェックされた企業には、必要に応じて、具体的な制度内容等についてヒアリング調査等をお願いすることがあります。

(9) 高齢者

設問 9

高齢者の活躍を推進する制度を導入しており、かつ、その制度を活用した 65 歳以上の高齢者が活躍している

- (1) 労働時間・勤務日数・休暇等について、高齢者が活躍できる法定の条件を超える制度
- (2) 就業環境（健康管理・作業環境の整備）について、高齢者が活躍できる制度
- (3) 職域開拓・能力開発・技能伝承について、高齢者が活躍できる制度
- (4) その他

<趣旨>

挑戦編の項目 1 4 で導入を確認した、高齢者の活躍を推進する制度の利用実績を確認するものです。

<判定基準>

設問 9 については、(1)～(4)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また、「制度の利用実績」については、設問 3 から設問 1 2 のいずれか 5 つ以上の条件に該当する必要があります。

<留意事項>

- その他については、問合わせがあった場合に速やかに回答できるようにしてください。なお、「その他」にチェックされた企業には、必要に応じて、具体的な制度内容等についてヒアリング調査等をお願いすることがあります。

(10) 障害者

設問 10

次の要件（①・②）を全て満たしている

- ① 障害者の活躍を促進する制度（【挑戦編の項目 15】）を導入しており、かつ、直近 3 年間にその制度の利用実績がある
 - (1) 労働時間・勤務日数・休暇等について、障害者が活躍できる制度
 - (2) 就業環境（健康管理・作業環境の整備）について、障害者が活躍できる制度
 - (3) 職域開拓・能力開発について、障害者が活躍できる制度
 - (4) その他
- ② 直近の 6 月 1 日時点の常用労働者のうち、障害者の占める割合（※ 5）が法定雇用率（2.2%）以上（ただし、従業員 45.5 人以上の事業主に限る。）

<趣旨>

挑戦編の項目 15 で導入を確認した、障害者の活躍を推進する制度の利用実績や障害者雇用促進法に基づく、法定雇用率の達成状況を確認するものです。

<判定基準>

設問 10 については、①及び②の要件全てに該当する必要があります。

うち、①の要件は、(1)～(4)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

②の要件は、該当する必要があります（ただし、従業員 45.5 人以上の事業主に限る。）。

また、「制度の利用実績」については、設問 3 から設問 12 のいずれか 5 つ以上の条件に該当することが必須になります。

<計算式>

（※ 5）＜直近の 6 月 1 日時点の対象障害者⁴⁵である常用労働者の数＋失業している対象障害者数＞÷＜直近の 6 月 1 日時点の常用労働者＋失業者数＞×100≧2.2%

* 短時間労働者は、原則、1 人を 0.5 人としてカウント

* 重度身体障害者及び重度知的障害者は 1 人を 2 人としてカウント。短時間重度身体障害者及び短時間重度知的障害者は、1 人としてカウント。

* 小数点第 2 位以下を四捨五入

⁴⁵ 身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた者に限る。）をいう。

<留意事項>

- その他については、問合わせがあった場合に速やかに回答できるようにしてください。なお、「その他」にチェックされた企業には、必要に応じて、具体的な制度内容等についてヒアリング調査等をお願いすることがあります。

(11) 若年者

設問 1 1

次の要件（①・②）を全て満たしている

- ① 直近 3 年間に正社員として就職した新規学卒者等⁴⁶のうち、同期間に離職した者の割合（※ 6）が 32.2%以下（高卒者の場合は 40.8%以下）
- ② 若年者の活躍を推進する制度を導入しており、かつ、直近 3 年間にその制度の利用実績がある
 - (1) 若年社員の職場定着を目的とした制度
 - (2) 若年社員の人材育成を目的とした制度
 - (3) その他

<趣旨>

挑戦編の項目 1 6 で導入を確認した、若年者の活躍を推進する制度の利用実績や新規学卒者の 3 年以内の離職率⁴⁷を確認するものです。

<判定基準>

設問 1 1 については、①及び②の要件全てに該当する必要があります。

うち、①の要件は、該当する必要があります。

②の要件は、(1)～(3)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また、「制度の利用実績」については、設問 3 から設問 1 2 のいずれか 5 つ以上に該当する必要があります。

<計算式>

（※ 6）＜母数のうち、直近 3 年間に離職した者＞÷＜直近 3 年間に正社員として就職した新規学卒者等＞

* 小数点第 2 位以下を四捨五入

⁴⁶ 新卒者、並びに既卒者であって新卒者と同じ採用枠で採用した者等新卒者と同等の処遇を行う労働者のうち、正社員をいいます。

⁴⁷ 厚生労働省「新規学卒者就職者の在職期間別離職率の推移」平成 26 年 3 月卒の全国平均

<留意事項>

- その他については、問合わせがあった場合に速やかに回答できるようにしてください。なお、「その他」にチェックされた企業には、必要に応じて、具体的な制度内容等についてヒアリング調査等をお願いすることがあります。

(12) 外国人

設問 1 2

外国人の活躍を推進するための制度を導入しており、かつ、直近 3 年間にその制度の利用実績がある

- (1) 外国人の職場定着を目的とした制度
- (2) 外国人の人材育成を目的とした制度
- (3) その他

<趣旨>

挑戦編の項目 1 7 で導入を確認した、外国人の活躍を推進する制度の利用実績を確認するものです。

<判定基準>

設問 1 2 については、(1)～(3)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また、「制度の利用実績」については、設問 3 から設問 1 2 のいずれか 5 つ以上に該当する必要があります。

<留意事項>

- その他については問合わせがあった場合に速やかに回答できるようにしてください。なお、「その他」にチェックされた企業には、必要に応じて、具体的な制度内容等についてヒアリング調査等をお願いすることがあります。

(13) 地域活動【京都ならではの】

設問 13

従業員の地域活動を推進するための制度を導入しており、かつ、直近 3 年間にその制度の利用実績がある

- (1) 地域活動等の社会貢献のための休暇制度
- (2) 従業員の地域活動等の社会貢献に対する補助制度
- (3) その他

<趣旨>

挑戦編の項目 18 で導入を確認した、従業員の地域活動を推進するための制度の利用実績を確認するものです。

<判定基準>

設問 13 については、(1)～(3)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また、「京都ならではの制度等の利用実績」については、設問 13 から設問 17 のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

<留意事項>

- その他については、問合わせがあった場合に速やかに回答できるようにしてください。なお、「その他」にチェックされた企業には、必要に応じて、具体的な制度内容等についてヒアリング調査等をお願いすることがあります。

(14) 文化活動【京都ならではの】

設問 1 4

従業員の文化活動を推進するための制度を導入しており、かつ、直近 3 年間にその制度の利用実績がある

- (1) 文化活動等の社会貢献のための休暇制度
- (2) 従業員の文化活動等の社会貢献に対する補助制度
- (3) その他

<趣旨>

挑戦編の項目 1 9 で導入を確認した、従業員の文化活動を推進するための制度の利用実績を確認するものです。

<判定基準>

設問 1 4 については、(1)～(3)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また、「京都ならではの制度等の利用実績」については、設問 1 3 から設問 1 7 のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

<留意事項>

- その他については、問合わせがあった場合に速やかに回答できるようにしてください。なお、「その他」にチェックされた企業には、必要に応じて、具体的な制度内容等についてヒアリング調査等をお願いすることがあります。

(15) 学び直し等【京都ならではの】

設問 15

大学や大学院等での学問と仕事の両立（学び直し等）を支援するための制度を導入しており、かつ、直近３年間にその制度の利用実績がある

- (1) 自己啓発や教育訓練のための休暇制度
- (2) 従業員の自己啓発や教育訓練のための補助制度
- (3) その他

<趣旨>

挑戦編の項目 20 で導入を確認した，大学及び大学院等の学問と仕事の両立（学び直し等）を支援するための制度の利用実績を確認するものです。

<判定基準>

設問 15 については，(1)～(3)のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

また，「京都ならではの制度等の利用実績」については，設問 13 から設問 17 のいずれか 1 つ以上に該当する必要があります。

<留意事項>

- その他については，問合わせがあった場合に速やかに回答できるようにしてください。なお，「その他」にチェックされた企業には，必要に応じて，具体的な制度内容等についてヒアリング調査等をお願いすることがあります。

(16) 他の認定取得・表彰受賞

設問 16

直近3年間に次(①～③)のいずれかの認定取得・表彰受賞している

① 次に定める国の認定制度を取得している

- (1) 【厚生労働省】「えるぼし」⁴⁸
- (2) 【厚生労働省】「くるみん」⁴⁹
- (3) 【厚生労働省】「プラチナくるみん」
- (4) 【厚生労働省】「ユースエール」⁵⁰

② 次に定める国の表彰制度を取得している

- (1) 【厚生労働省】「均等両立推進企業表彰」
- (2) 【厚生労働省】「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」
- (3) 【厚生労働省】「輝くテレワーク賞」⁵¹
- (4) 【厚生労働省】「グッドキャリア企業アワード」⁵²
- (5) 【厚生労働省】「障害者雇用優良事業所等厚生労働大臣表彰」⁵³
- (6) 【厚生労働省】「キャリア支援企業表彰」⁵⁴
- (7) 【厚生労働省】「イクボスアワード」⁵⁵
- (8) 【厚生労働省】「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」⁵⁶
- (9) 【経済産業省】「ダイバーシティ経営企業」⁵⁷
- (10) 【経済産業省】「健康経営銘柄」⁵⁸
- (11) 【経済産業省】「健康経営優良法人」⁵⁹
- (12) 【経済産業省】「なでしこ銘柄」⁶⁰
- (13) 【内閣府】「女性が輝く先進企業表彰」⁶¹
- (14) 上記に準ずる国の働き方改革に関する認定・表彰

⁴⁸ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

⁴⁹ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html

⁵⁰ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>

⁵¹ <https://kagayakutelework.jp/award/>

⁵² <https://career-award.mhlw.go.jp/>

⁵³ http://www.jeed.or.jp/disability/activity/education/hyosho_kaisai.html

⁵⁴ <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/20151029careerhyosho.html>

⁵⁵ https://ikumen-project.mhlw.go.jp/ikuboss_award/

⁵⁶ <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/award/>

⁵⁷ <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/>

⁵⁸ http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_meigara.html

⁵⁹ http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html

⁶⁰ <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

⁶¹ <http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/hyosyo.html>

③ 次に定める京都市又は京都府の認定制度を認定取得している

(1) 【京都市・京都府】「京都モデルワーク・ライフ・バランス認証企業」⁶²

(2) 上記に準ずる京都市又は京都府の働き方改革に関する認定・表彰

<趣旨>

国や京都市、京都府の働き方改革に関連する認定や表彰制度の取得実績を確認するものです。

<判定基準>

設問 1 6)については、①～③のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

うち、①の要件は、(1)～(4)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

②の要件は、(1)～(14)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

③の要件は、(1)～(2)のいずれか1つ以上に該当する必要があります。

また、「京都ならではの制度等の利用実績」については、設問 1 3)から設問 1

7)のいずれか1つ以上に該当することが必須になります。

⁶² <http://www.pref.kyoto.jp/wlbsuisin/smb.html>

(17) その他

設問 17

他社の模範となる独自の取組を実施しており、高い実績・成果がある

<趣旨>

自己診断では把握しきれない企業独自の働き方改革の取組のうち、他社の模範となるものを確認するものです。

<判定基準>

設問 17 については、設問に該当する必要があります。

<事例>

- 長時間労働によるメンタル不調休職者が発生してしまったことをきっかけに、社長の号令の下、全社一丸で時間外労働の削減に取り組んだ結果、残業時間や離職率が半減するなど、劇的な成果を達成した。
- 短時間性社員制度や朝方勤務により柔軟な働き方の導入を促進した結果、子育て世代の活躍と担い手の確保が実現するなど、劇的な成果を達成した。
など

<留意事項>

- 本設問については、問合わせがあった場合に速やかに回答できるようにしてください。
- 本設問にあると回答された企業には、必要に応じて、具体的な制度内容等についてヒアリング調査等をお願いすることがあります。
- 必要に応じて、国等の認定取得・表彰受賞に推薦することを検討します。

京の企業「働き方改革」自己診断制度使用マニュアル（第2期運用版）

編集・発行 京都市わかもの就職支援センター

発行年月：平成30年10月，平成31年3月・令和元年11月・令和3年2月改訂

<事務局・お問合わせ先>

京都市わかもの就職支援センター 働き方改革推進デスク

〒600-8216 京都市下京区東塩小路939 キャンパスプラザ京都6階

TEL：075-746-5086 FAX:075-746-5087 E-mai：mail@kyoto-wakamono.org