



5	育児短時間勤務制度等の措置	3歳までの子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日6時間）がある。 業務により短時間勤務制度を講ずることが困難な場合は、労使協定の締結により代替措置を講じている。	<input type="checkbox"/>
6	柔軟な働き方の実現	* 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、始業時間等の変更やテレワークなどの5つの措置のなかから、2つ以上を選択して講じている。 ■これについては、就業規則等の改正が必要です。 * 3歳までの子を養育する従業員に対し、前述の措置の周知や制度利用の意向確認を行っている。 * 従業員本人または配偶者の妊娠・出産等の申出時と子が3歳になるまでに、仕事と育児の両立に関する事項（勤務時間帯、勤務地、制度の利用期間、就業の条件）について、従業員の意向を個別に聴取し、自社の状況に応じた配慮を行っている。	<input type="checkbox"/>
7	介護休業	要介護状態にある対象家族1人につき3回まで、通算して93日を限度として、従業員が申し出た期間休業できる制度がある。	<input type="checkbox"/>
	介護休暇	介護休業を取得・申請したことを理由に、従業員に対して配置転換の強要、減俸など、「不利益な取扱い」をしていない。  要介護状態の対象家族の介護その他の世話をを行うために、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は年10日）の介護休暇を付与する制度がある（時間単位で取得可能）。  * 令和7年4月1日より、介護休暇を取得できる労働者の要件が緩和されています（継続雇用期間6か月未満でも取得可に）。労使協定を締結している場合、就業規則等の改正が必要です。	<input type="checkbox"/>
8	介護短時間勤務制度等の措置	要介護状態にある対象家族を介護する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度がある。	<input type="checkbox"/>
9	介護離職防止のための措置	* 雇用環境整備として、介護休業、介護両立制度等に関する研修の実施、相談窓口の設置、制度利用の事例の収集、提供、利用促進に関する方針の周知のうち、いずれかの措置を講じている。 * 介護に直面した旨を申し出た従業員に対し、関連制度等の個別周知や制度利用の意向確認を行っている。 * 介護に直面する前（40歳等）の従業員に対し、関連制度について情報提供している。 ■ 令和7年4月1日より事業主の義務になりました。	<input type="checkbox"/>
10	有期雇用労働者の育児・介護休業	正社員だけではなく派遣やパート・アルバイトという雇用形態であっても、請求があった場合に休業を認めている（「労使協定の締結により除外されていない」、「1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない」等の要件あり）。	<input type="checkbox"/>

No.	項目	労働基準法(以下「労基法」と記載)・その他 関連法	チェック欄
11	労働条件の明示	令和6年4月の労働条件明示ルールの改正を踏まえ、従業員の採用時に賃金・労働時間その他労働条件ほか、就業場所や業務の変更範囲などを明記した書面交付・電子通知を行っている。（労基法／労働契約法／最低賃金法）	<input type="checkbox"/>
12	規就業	常時10人以上の従業員（パート、アルバイト含む）を使用する場合は就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出ている。	<input type="checkbox"/>

13	時休憩	1日の労働時間が6時間を超え8時間以内の場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を与えている。	<input type="checkbox"/>
14	年次有給休暇	雇入れの日から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した従業員に最低10日、以降勤務継続年数ごとに一定日数を加算して有給休暇を付与している。	<input type="checkbox"/>
15		パートタイム従業員についても勤務日数に応じて有給休暇を付与している。	<input type="checkbox"/>
16		年10日以上有給休暇が付与される全ての従業員に対し、付与した日から1年以内に5日以上取得させている。	<input type="checkbox"/>
17	時間外・休日労働	従業員に法定労働時間以上または法定休日に労働させる場合に、あらかじめ労使で労働基準法第36条に基づく書面による協定（通称「36協定」）を締結し、労働基準監督署長に届け出ている。	<input type="checkbox"/>
18		36協定を超えた時間外労働を行っていない。	<input type="checkbox"/>
19		月45時間、年360時間を原則とした管理を行っている（臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、時間外労働が年720時間以内、休日労働を含み月100時間未満、2～6か月平均80時間以内）（1年単位の変形労働時間制を採用している事業場の場合は、月42時間以内、年320時間以内）。 ※建設業、運送業、医師については時間外労働の上限規制が異なる場合がありますので、次のホームページをご確認ください。 【厚生労働省ホームページ】建設業・ドライバー・医師等の時間外労働の上限規制 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html</a> （労基法／労働安全衛生法）	<input type="checkbox"/>
20	賃金	法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えた場合に、月60時間以内の時間外労働は25%（月60時間を超える時間外労働は50%）以上の賃金割増、法定休日（週1日）の労働には35%以上の割増賃金等、時間外、休日、深夜の割増賃金を払っている。	<input type="checkbox"/>
21		賃金は、それぞれ地域別最低賃金、産業別最低賃金（特定最低賃金）の額以上である。（最低賃金法）	<input type="checkbox"/>
22	産前・産後休業	6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性が休業を請求した場合には、その者を就業させていない。	<input type="checkbox"/>
23		産後8週間以内の女性を就業させてはいない。 ※ただし、産後6週間を経た女性が請求した場合、医師が支障ないと認めた業務に就業させることは可	<input type="checkbox"/>
24		妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な作業に転換させている。	<input type="checkbox"/>
25		正社員だけでなく派遣やパート・アルバイトという雇用形態であっても、請求があつた場合に休業を認めている。	<input type="checkbox"/>
26	時育間児	1歳未満の子どもを育てる女性から請求があつた場合、休憩時間以外に、1日2回、それぞれ少なくとも30分の育児時間を与えている。	<input type="checkbox"/>
27	規就業	就業規則の内容は法令や労働協約に違反していない。	<input type="checkbox"/>
28	解雇	従業員が業務上の傷病で療養中の期間とその後30日間、産前産後休業中の期間とその後30日間や、結婚、妊娠、出産、育児・介護等を理由とした解雇を行っていない。（労基法／育児介護休業法／男女雇用機会均等法）	<input type="checkbox"/>

No.	項目	労働安全衛生法	チェック欄
29	安全衛生	1年以内ごとに1回、常時使用する従業員に対し定期的な医師の健康診断を行っている。	<input type="checkbox"/>
30		従業員の心理的な負担の程度を把握するため、医師等による検査(ストレスチェック)を行っている。 ☆令和7年5月の改正により、労働者数50人未満の事業場にもストレスチェックの実施が義務化されました。令和10年5月までの実施が必要になります。	<input type="checkbox"/>
31		従業員50人以上の企業等においては、衛生委員会等を設置し、毎月1回以上開催している。 従業員50人未満の企業等においては、衛生等に関する事項について、関係労働者の意見を聞くための機会を設けている。	<input type="checkbox"/>

No.	項目	労働施策総合推進法／男女雇用機会均等法 等	チェック欄
32	ハラスメント対策	職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメントを防止するために法に基づく指針に定める措置を講じている。 ※事業主が必ず講じるべき具体的な措置の内容は厚生労働省ホームページの資料「職場のハラスメント対策リーフレット」 ( <a href="https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/assets/pdf/syokuba_leaflet6P.pdf">https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/assets/pdf/syokuba_leaflet6P.pdf</a> ) 5ページを確認ください。(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)	<input type="checkbox"/>
		☆令和8年10月1日から、カスタマーハラスメント対策、求職者等に対するセクシャルハラスメント対策が義務化されます。改正法や指針の内容に沿った対策を行う準備を進めてください。(労働施策総合推進法)	<input type="checkbox"/>

No.	項目	労働者災害補償保険法／雇用保険法／健康保険法／厚生年金保険法	チェック欄
33	社会保険	業種、規模、雇用形態等を問わず、従業員をひとりでも雇った場合は労災保険に加入している。	<input type="checkbox"/>
34		業種、規模、雇用形態等を問わず、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上の雇用見込みがある従業員は雇用保険に加入している。	<input type="checkbox"/>
35		1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している通常の労働者の4分の3以上である従業員（パートタイマー・アルバイト等含む）は、健康保険及び厚生年金に加入している（法人事業所及び常時従業員を5人以上雇用している個人事業所（飲食業・サービス業・農林漁業等を除く）は加入する義務を負い、加入は1事業所ごとに行う必要あり。）。 パート・アルバイト等の短時間労働者は、一定の要件を満たした場合、健康保険及び厚生年金に加入している（被保険者の総数が常時51人以上の事業所）。	<input type="checkbox"/>

No.	項目	次世代育成支援対策推進法／女性活躍推進法	チェック欄
36	一般事業主行動計画策定	従業員数が101人以上の企業等においては、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・届出、公表・社内周知している。	<input type="checkbox"/>
37		従業員数が101人以上の企業等においては、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・届出、公表・社内周知している。	<input type="checkbox"/>