

## 台東区ワーク・ライフ・バランス推進チェックシート「企業状況」

※このチェックシートは必ず作成ください。

No	設問	回答
1	労働条件通知書により労働条件を明示するとともに、常時10人以上の従業員を使用する場合には就業規則を作成し、従業員へ周知している。	はい/いいえ
2	職場におけるハラスメント防止のため、方針の明確化、相談体制の整備等、法令に基づく必要な措置を定めるとともに、ハラスメントが発生した場合の対応等を全従業員に周知している。	はい/いいえ
3	性別を理由とした賃金、配置及び労働契約等の差別を行っていない。	はい/いいえ
4	育児・介護および働き方等のワーク・ライフ・バランスに関する相談について、担当窓口(担当者)を明確に定め、従業員に周知している。	はい/いいえ
5	育児・介護等の事情がある従業員について、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ等、勤務時間の調整を個別事情に応じて柔軟に行うことができる。	はい/いいえ
6	育児・介護等の事情に応じて利用できる所定外労働の免除または制限について、制度を整備し、対象者に周知している。	はい/いいえ
7	育児・介護等による急な休みが生じた場合でも業務が滞らないよう、業務分担、手順の共有、代替対応等の体制を整えている。	はい/いいえ
8	育児・介護のためのテレワーク等を導入するなど、従業員が柔軟な働き方を実現するための措置を講じている。	はい/いいえ
9	法令に基づく短時間勤務制度を導入し、対象者・利用方法について従業員に周知している。	はい/いいえ
10	在宅勤務制度を導入している場合、その対象・ルールを明確にし、従業員に周知している。	はい/いいえ
11	フレックスタイム制度を導入している場合、その内容および利用方法を従業員に周知している。	はい/いいえ
12	従業員のメンタルヘルス不調へ対応するため、ストレスチェックの実施や、相談できる体制を整備し、従業員が相談しやすい環境を整えている。	はい/いいえ
13	労働時間の状況を客観的な方法により把握するとともに、法令に基づく労働時間の状況記録を作成している。	はい/いいえ
14	年10日以上有給休暇が付与される従業員について、年5日を確実に取得させ、年次有給休暇管理簿を作成・管理している。	はい/いいえ
15	日常的なコミュニケーションや定期的な面談を通じて、従業員の就業状況や仕事と家庭の両立上の課題を把握している。	はい/いいえ
16	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し、所定の届出等を行っている。	はい/いいえ/該当しない
17	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、所定の届出等を行っている。	はい/いいえ/該当しない