

No	旧	旧基準（チラン）	新基準（案）	見直し観点（項目）	見直し理由・補足説明
		仕事と家庭の両立支援について			
1	新		仕事と家庭の両立支援の自社での方針がある	2 職場環境づくり	方針があると無いとは制度利用へのハードルが変わると考える
2	21	有給休暇を時間単位で取得できる。	有給休暇は、半日または時間単位など柔軟な取得方法を取り入れている	1 制度の見直し	時間単位取得の導入は簡単なようでハードルが高く、半日単位の取得は労使協定不要で簡単に取入れられるが、意外に周知されていないと思うので、この内容に変えてはどうかと考えました。
3	22		年次有給休暇の外に、ボランティア休暇・パースデー休暇などの特別休暇がある。	継続	
4	新		年次有給休暇とは別に育児や介護のための休暇や早退・遅刻を取ることができる。	1 制度の見直し	
8	23		学校行事、子供の受験などに対し特別休暇、特別早退・遅刻を取得できるよう配慮している。	継続	
16	新		子育てや家族の介護が必要な従業員に、転勤や勤務地限定等の配慮をしている。	1 制度の見直し	子育てや家族の介護が必要な従業員が、転勤などにより退職を余儀なくされることを防止する目的で、転勤なし、勤務地を限定するなどの配慮をしている。
17	6	勤務時間を6時間未満に短縮することができる。	勤務時間を短縮したり、始業・終業時刻を変更など勤務時間や勤務日数の短縮（週休3日制など）などの制度を設けている。	1 制度の見直し	旧⑥のように「6時間未満」と特定しなくてもよいのでは。また、介護の場合についても触れたい。
19	5	男性にも育児休業取得を促している。	男性従業員に育児休業や産後パパ育休取得を促している。	1 制度の見直し	法改正により新設された「産後パパ育休」も含めて確認したい。
21	25	仕事と家庭の両立のために、在宅勤務制度を設けている。	仕事と家庭の両立のために、希望する従業員は在宅勤務を選択することができる。	1 制度の見直し	育児・介護をしながらの在宅勤務は負担が大きいため「希望する従業員」としてはどうかと考えました。
22	新		仕事と家庭の両立のために、残業時間の削減に取り組んだり、休暇を増やしたりするための工夫をしている。	2 職場環境づくり	残業削減の手段（表彰によるインセンティブ）は示さないほうがよいのでは。休暇増についてもあわせて触れたい。
23	4	育児休業制度や復職後のサポート体制を知ってもらうため、パンフレットを作成し、周知している。	育児・介護休業給付金等、各種公的制度の情報提供をしている	2 職場環境づくり	休業中の賃金等、気になるところなので説明があると丁寧だと思う
25	新		仕事と家庭の両立について社内周知や意識調査を行っている	2 職場環境づくり	仕事と家庭の両立は育児・介護に限らないので社内で働き方考える機会を与えることも必要かもしれない
28	3		育児休業からの復帰の不安を和らげるために管理職・同僚が継続的に連絡を取っている。	継続	
29	2	育児休業中・休業明けの従業員に研修を実施している。	管理職に対して、育児休業や介護休業、各種制度理解に関する研修を実施している。	2 職場環境づくり	管理職の理解が重要と考える。また、介護休業に関する研修に触れた項目がないため、合わせて触れたい。
30	26	仕事と家庭の両立について、経営者以外に相談できる窓口がある。	仕事と家庭の両立について相談できる窓口がある。	2 職場環境づくり	「経営者以外」と記さなくてもよいのでは。
31	新		従業員が育児休業・介護休業取得を検討するときのための相談ができる窓口がある。	2 職場環境づくり	ハラスメントに際らず、育児休業中の従業員が復帰や延長に向けて相談できる環境にあるかの確認。
32	新		育児や介護などの制度を利用していない従業員も相談できる窓口がある。	2 職場環境づくり	具体的に制度利用者側の項目が多いので残された従業員の負担を考え相談体制があると良いと考える
33	新		取り組みを進めたことで、育児や介護を理由とした退職者が減ってきている。	3 取り組みによる効果	現在の基準には、退職者を減らすという視点がない
		男女がともに働きやすい職場づくり			
34	10	育児中の従業員が利用可能な、フレキシブルな勤務体制を整えている。	テレワーク・在宅勤務・モバイルワーク・サテライト勤務制度などフレキシブルな勤務体制を整えている。	1 制度の見直し	柔軟な働き方として示してもいいと思うが長くなるのでテレワークなど在宅勤務等でもいいかもしれない
38	新		休憩時間は、従業員が業務から解放され、休息やリフレッシュなど自由に既定の時間を取得している。	1 制度の見直し	従業員の健康確保や本人の生活を充実させる項目を増やしたいと考えました。
39	新		育児や介護を理由に休暇取得や時短勤務、または多様な働き方を選択した従業員にも、キャリアを中断せず、自己啓発やスキルアップを支援する体制がある	1 制度の見直し	※変更前の項目は⑧として「職場環境整備について」の内容に加えてはどうかと考えました。
40	新		休暇取得や時短勤務者が出勤の際に代わりになる人材の配置転換・代替要員や協力体制をスムーズに講じる準備が出来て	2 職場環境づくり	制度を利用しない従業員の負担についても触れたい
41	新		繁忙期による残業時間の増加（長時間労働や深夜残業）の対応として、勤務時間インターバル制度を積極的に利用している。	2 職場環境づくり	長時間労働や深夜残業等が余儀なくされる場合に、勤務時間インターバル制度（退社から出社までの時間を11時間以上確保）を積極的に利用することにより、過重労働などに率先して対応しているか？
42	新		定期健康診断を年1回実施し、従業員の健康の確保をはかっている。	2 職場環境づくり	従業員の健康確保や本人の生活を充実させる項目を増やしたいと考えました。
43	27	パワハラ・セクハラを防止するため、説明会を実施したり、経営者以外に相談できる窓口がある。	パワハラ・セクハラ・マタハラを防止するために経営トップの方針を明確にしている。また、ハラスメントに関する研修や相談体制の充実を図っている。	2 職場環境づくり	マタハラを追加。指針に応じて文言を整理したい。
44	新		パワハラ・セクハラ・マタハラ・イクハラ等各種ハラスメントを防止するための周知や相談窓口の設置している	2 職場環境づくり	各種ハラスメントを網羅的に入れることは合理的ではないがマタハラ・イクハラは入れておきたいところ
45	新		取り組みを進めたことで、社員採用に効果を発揮している。	3 取り組みによる効果	現在の基準には採用という視点がない
		性別にとらわれない、能力活用や職域拡大			
46	新		結婚や出産、性別は、昇任・昇格・配置の決定や、キャリア形成を妨げず、個々の状況を配慮した上で能力に応じて判断している	1 制度の見直し	ライフイベント（結婚、出産、育児、介護等）において、働き方に影響が出ることに男女差を出さない内容にしたいと考えました。
47	16		女性管理職・役職者を積極的に登用している。	継続	「管理職」に限らず、主任・係長・課長クラスなどの「役職者」についても、女性比率の向上が見られているかを確認したい。 平成19年男女平等参画会議にて「指導的地位」の定義が①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とされている。 課長相当職以上に限らず、役職のある女性従業員も積極的に登用してほしい。
48	17	女性キャリア支援として研修やフォロー体制を整えている。	在職または休職中においても、キャリア維持のために利用できる研修や情報提供などのフォロー体制がある	1 制度の見直し	ライフイベント（結婚、出産、育児、介護等）において、働き方に影響が出ることに男女差を出さない内容にしたいと考えました。
49	18		非正規社員から正規社員への登用制度がある。	継続	