

両立指標

事業主の皆様

人事担当者の皆様

「仕事と家庭の両立」 に関する自社の状況を チェックしてみませんか？

両立指標ってどんなもの？

企業自らが自社の仕事と家庭の両立支援対策の進展度合いや不足している点を、61問の設問に答えて採点。自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」が客観的に評価できるように構成されたものです。

企業の発展に寄与

優秀な人材の確保
労働者のモラルの向上



両立支援キャラクター
両立するべえ

どう利用できるの？

下記のような利用の仕方ができます。

- ①両立対策の取組や、制度の利用状況をみる
チェックリストとして
- ②時系列で取組の進捗状況をみる、目標を設定して達成度を測る
- ③カテゴリーごとのバランスをみて、どの分野の取組が進んでいないかを把握する
- ④対外的な企業アピールに使用する

仕事と育児・介護が両立できる
様々な制度を持ち、労働者が
多様で柔軟な働き方を選べる
環境を整備

厚生労働省

両立指標に関する指針

1 趣 旨

男女労働者がともに育児や介護について家族としての役割を果たしながら充実した職業生活を営むことができる環境をつくることが、労働者の福祉の増進のために、ますます重要な課題となってきました。

また、少子化が今後一層進行することが予想されていますが、この少子化の進行の背景としては、仕事と子育ての両立の負担感が大きいことが強く指摘されています。加えて、平均寿命の伸長による高齢化に伴う要介護者の増加等により、男女を問わず、働きながら介護の負担を担わなければならない者が今後ますます増大することが見込まれています。このような状況の中で、働きながら子どもを産み育てやすい、また、介護問題にも対応できる雇用環境を整備していくことは、我が国の社会経済の活力を維持していく上でも、少子化の流れを変える上でも、重要かつ喫緊の課題となっています。

仕事と家庭とを両立できる雇用環境の整備は、企業の自主的な取組が基本であり、これを進めるためには、企業が、自らの雇用環境における仕事と家庭との両立のしやすさの対策の進展度合い、不足している点等を点検、評価し、その結果に基づき、取組を進めることが効果的であり、そのような進展度合いや不足度合いを評価できる尺度が必要です。

このようなことに基づき、本指針は、企業における仕事と家庭との両立への取組の程度を客観的に表すもの、また、それを導き出す方法を「両立指標」として示すとともに、その利用方法を示すものです。

2 両立指標の基本的考え方

(1) 次の5つのカテゴリー（軸）に分類される仕事と家庭との両立がしやすい制度の規定状況、利用状況等の合計61の項目により評価します。

- ① 育児や介護のために休業できる制度等
- ② 仕事をしながら育児や介護ができる制度等
- ③ ①及び②の制度の利用状況
- ④ 制度を利用しやすい環境づくり
- ⑤ その他の仕事と家庭との両立がしやすい制度等

(2) 両立指標は、企業の仕事と家庭との両立への取組のより一層の充実を目指すものであることから、項目の評価に関しては、単に育児休業、介護休業等

育児又は家族介護等を行う労働者の福祉に関する法律（以下、「育児・介護休業法」という。）において義務付けられている水準で取組を実施しているかを評価するのではなく、より積極的な取組を実施しているかを評価します。

- (3) 仕事と家庭との両立への企業全体としての取組の程度、軸ごとの取り組みの程度については、項目ごとの評価結果を点数化し、それを加算して得られる点数で定量的に評価します。
- (4) 点数化については、各項目の満点について、その重要度に応じて5点、10点及び15点の3段階で重み付けを行います。

3 両立指標

- (1) 軸ごとの項目、項目の評価内容及び項目の満点
以上のような考え方にに基づき、両立指標としての軸ごとの項目及び項目ごとの配点を示すと別紙1のようになります。
- (2) 得点の算出方法
各項目の得点を加算して、各軸の得点、総得点を算出します。
なお、この場合、別紙2のような集計表を用いることが有効です。

4 両立指標の利用方法

両立指標の利用方法としては、次のようなものがあります。

- (1) 各項目の取組の状況や利用状況を点検、把握する。
- (2) 各軸の得点及び総得点により当該企業の取組度合い、利用状況等を定量的に把握し、経時的な変化の評価、目標値を設定しての達成状況の評価等を行う。
- (3) 軸の得点間のバランスを評価し、どのような分野での取組が遅れているか等を把握する。
- (4) 各企業の両立指標による評価結果のデータが蓄積されれば、これと比較することにより、当該企業の同地域、同業種、同規模等の企業の中での仕事と家庭との両立への取組に関する位置を把握する。

質 問 票

1. 両立支援(休業)

Q 1 育児休業制度はどのような内容ですか。

(1) 対象となる子の上限年齢

1才を超える

法定どおり
(1才まで)

(2) 子1人につき取得可能な休業の回数

2回以上

法定どおり
(1回)※就業規則等規定上に回数の記載がなく、運用上複数回取得
できる場合は、「2回以上」を選択して下さい。1才を超えかつ2回以上 15点
1才を超える又は2回以上 10点
その他の場合 0点

Q 2 育児休業中の従業員への経済的援助制度がありますか。

(給与の何割かを支給する、休業中も住宅手当を支給する等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。雇用保険から支給される育児休業給付を除く。)

はい
5点いいえ
0点Q 3 育児休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させる
ことが就業規則等に明記されていますか。はい
10点いいえ
0点Q 4 育児休業後従業員が復職しやすくするため、休業中に資料の送付
等の情報提供を実施していますか。あるいは実施する旨を定めて
いますか。

(インターネットを利用した提供も含む。)

はい
10点いいえ
0点Q 5 育児休業をした従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会
を提供していますか。あるいは提供する旨を定めていますか。はい
10点いいえ
0点

Q 6 介護休業制度はどのような内容ですか。

(1) 取得可能な休業の期間

3か月を
超える法定どおり
(3か月)

(2) 対象家族1人につき取得可能な休業の回数

2回以上

法定どおり
(1回)※就業規則等規定上に回数の記載がなく、運用上複数回取得できる
場合は、「2回以上」を選択して下さい。

(3) 対象となる家族の範囲

法定※を
超える

法定どおり

※法律では、介護休業の対象家族を、「①配偶者(事実上婚姻関係と同
様の事情にある者を含む) ②父母 ③子 ④従業員が同居しかつ扶
養している祖父母、兄弟姉妹及び孫 ⑤配偶者の父母」としています。「3か月を超える」、「2回以上」、「法定を超える」
のうち2つ以上が該当 15点
「3か月を超える」、「2回以上」、「法定を超える」
のうち1つが該当 10点
その他の場合 0点

Q 7 介護休業中の従業員への経済的援助制度がありますか。

(給与の何割か(社会保険料の本人負担相当額等)を支給する、休業中も住宅
手当を支給する等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も
可。雇用保険から支給される介護休業給付を除く。)はい
5点いいえ
0点Q 8 介護休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させる
ことが就業規則等に明記されていますか。はい
10点いいえ
0点Q 9 介護休業後従業員が復職しやすくするため、休業中に資料の送付
等の情報提供を実施していますか。あるいは実施する旨を定めて
いますか。

(インターネットを利用した提供も含む。)

はい
10点いいえ
0点Q 10 介護休業をした従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会
を提供していますか。あるいは提供する旨を定めていますか。はい
10点いいえ
0点

合計 100点

2. 両立支援(勤務時間短縮等)

- Q 1 小学校就学までの子を持つ従業員が利用できる以下の制度のうち、いくつの制度がありますか。
※制度の対象年齢が、子が3才までの場合は該当しません。「ない」を選択して下さい。

2つ以上	1つ	ない
15点	10点	0点

- ①短時間勤務制度

②フレックスタイム制

③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
(1日の所定労働時間は変わらない)

④所定外労働をさせない制度

⑤事業所内託児施設の運営
(共同運営や保育施設と契約している場合も含む。)

⑥育児サービス費用を補助する制度(ベビーシッターや託児施設の利用料補助等)

⑦育児休業に準じた制度

☆④「所定外労働をさせない制度」
とは、各企業で定めている就業時間を超えて労働をさせない制度で、育児のため請求があった場合に1ヵ月24時間、年間150時間を超える法定時間外労働を制限する制度(育児・介護休業法第17条)とは異なります。

- Q 2 小学校就学前の子が病気やけがをした際に利用できる、子の看護のための休暇制度がありますか。

はい	いいえ
15点	0点

- Q 3 育児を行うために利用できる在宅勤務制度がありますか。
(週1、2日のみなどの部分的在宅勤務を含む。)

はい	いいえ
5点	0点

- Q 4 従業員が育児に関して要した費用を補助する制度がありますか。
(育児用品の購入費用補助等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。上記Q1⑥に該当する制度を除く。)

はい	いいえ
5点	0点

- Q 5 従業員が育児に関して要した費用の貸し付け制度がありますか。
(育児のために利用できるなら一般的な貸付制度も可。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。)

はい	いいえ
5点	0点

- Q 6 従業員が仕事をしながら家族の介護をしやすいするための、3か月を超えて利用できる以下の制度のうち、いくつの制度がありますか。
※制度の対象期間が、3か月までの場合は該当しません。「ない」を選択して下さい。

2つ以上	1つ	ない
15点	10点	0点

- ①短時間勤務制度

②フレックスタイム制

③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
(1日の所定労働時間は変わらない)

④介護サービス費用を補助する制度(ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等)

- Q 7 家族の介護のために利用できる所定外労働をさせない制度がありますか。

はい	いいえ
5点	0点

☆「所定外労働をさせない制度」とは、各企業で定めている就業時間を超えて労働をさせない制度で、家族の介護のため請求があった場合に1ヵ月24時間、年間150時間を超える法定時間外労働を制限する制度(育児・介護休業法第18条)とは異なります。

- Q 8 介護を行うために利用できる在宅勤務制度がありますか。
(週1、2日のみなどの部分的在宅勤務を含む。)

はい	いいえ
5点	0点

- Q 9 従業員が介護に関して要した費用を補助する制度がありますか。
(介護機器の購入費用補助等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。上記Q6④に該当する制度を除く。)

はい	いいえ
5点	0点

- Q10 従業員が介護に関して要した費用の貸し付け制度がありますか。
(介護のために利用できるなら一般的な貸付制度も可。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。)

はい	いいえ
5点	0点

合計 80点

3. 利用状況

[この項の質問は、すべて過去3年間の状況でお答え下さい。]

- Q 1 女性従業員(正社員)のうち、在籍中に出産した者の割合(過去3年間平均)は2.7%以上ですか。
- はい 5点 いいえ 0点
- (2.7%…女性労働者(正社員)に占める出産者の割合(平成13年度女性雇用管理基本調査))
 ☆数値は各企業で計算しやすい期間(暦年、会計年度等)で算出して下さい。
 ☆割合の計算方法として以下を参考にして下さい。
 例) (1年分) 平成14年1月1日から14年12月31日(1年間)に出産した女性労働者数(正社員)
 平成15年1月1日現在在籍している女性労働者数(正社員)
 これを各年ごとに3年分算出し、

$$\frac{1\text{年目の割合} + 2\text{年目の割合} + 3\text{年目の割合}}{3}$$
 これによって算出する。
- Q 2 過去3年間に在籍中に出産した女性従業員(常用労働者)のうち、育児休業を開始した者の割合はどれくらいですか。
1. 80%以上 10点 2. 56.4%以上 5点 3. 56.4%未満 0点 4. 出産者はいなかった この設問に関しては評価の対象としない。
- (56.4%…常用労働者中出産した者に占める女性の育児休業取得者割合(平成11年度女性雇用管理基本調査))
 ☆数値は各企業の計算しやすい期間(暦年、会計年度等)で算出して下さい。
 ☆割合の計算方法として以下を参考にして下さい。
 例) 平成12年1月1日から14年12月31日(3年間)に育児休業を開始した女性常用労働者数
 平成12年1月1日から14年12月31日(3年間)に出産した女性常用労働者数
- Q 3 男性で育児休業を取得した従業員はどれくらいいますか。
1. 配偶者が出産した男性従業員の10%以上 10点 2. 1人以上 5点 3. いらない 0点
- Q 4 管理職在職中に育児休業を取得した従業員がいますか。
- はい 5点 いいえ 0点
- Q 5 3才を超える子の育児のために下記の各措置(規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)を利用した従業員がいますか。
- はい 5点 いいえ 0点
- ①短時間勤務制度
 ②フレックスタイム制
 ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
 ④所定外労働をさせない制度
 ⑤事業所内託児施設の運営(共同運営や保育施設と契約している場合も含む。)
 ⑥育児サービス費用を補助する制度(ベビーシッターや託児施設の利用料補助等)
- Q 6 (「2. 両立支援策」Q 2(子の看護のための休暇制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい)
 子の看護のための休暇制度を利用した従業員がいますか。
- はい 5点 いいえ 0点
- Q 7 育児を行うために在宅勤務をした従業員がいますか。(週1、2日のみなどの部分的在宅勤務や、規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。)
- はい 5点 いいえ 0点
- Q 8 (「2. 両立支援策」Q 4(育児費用補助制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい)
 育児に関して要した費用を補助する制度を利用した従業員がいますか。
- はい 5点 いいえ 0点
- Q 9 (「2. 両立支援策」Q 5(育児費用貸付制度の有無)の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい)
 育児に関して要した費用の貸し付け制度を利用した従業員がいますか。
- はい 5点 いいえ 0点
- Q10 介護休業を取得した従業員がいますか。(男女問わず)
- はい 5点 いいえ 0点
- Q11 男性で介護休業を取得した従業員がいますか。
- はい 5点 いいえ 0点
- Q12 管理職在職中に介護休業を取得した従業員がいますか。
- はい 5点 いいえ 0点

Q13	3か月を超える家族の介護のために下記の各措置（規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。）を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ④介護サービス費用を補助する制度（ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等）			
Q14	家族の介護のために所定外労働をさせなかった従業員がいますか。（規定上の定めなしで運用で行われている場合を含む。）	はい 5点	いいえ 0点
Q15	介護を行うために在宅勤務をした従業員がいますか。 （週1，2日のみなどの部分的在宅勤務や、規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。）	はい 5点	いいえ 0点
Q16	（「2. 両立支援策」Q9（介護費用補助制度の有無）の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい） 介護に関して要した費用を補助する制度を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q17	（「2. 両立支援策」Q10（介護費用貸付制度の有無）の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい） 介護に関して要した費用の貸し付け制度を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q18	妊娠、出産、育児、介護を理由にいったん退職した後、再雇用されて復職した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点

合計 100点

4. 環境づくり

Q1	仕事と家庭の両立支援への積極的な取組の考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。	はい 15点	いいえ 0点
Q2	従業員の仕事と家庭の両立や、両立を阻む職場慣行の見直し等について、社内にプロジェクト・チーム等を設けて検討している、あるいは検討したことがありますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q3	従業員の仕事と家庭の両立に配慮する必要性について、管理職に対する研修のメニューに取り入れるなどして、管理職に徹底を図っていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q4	社内アンケートやヒアリングの実施等により、仕事と家庭の両立支援に関する従業員の意見・要望を取り上げて、改善を図っていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q5	育児・介護休業制度の利用事例を広報誌で取り上げたり、制度紹介のハンドブックを作成して従業員に配付する等、制度の利用促進のための情報提供を行っていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q6	従業員に対して仕事と家庭の両立に役立つ情報提供を行っていますか。（自治体のサービスを紹介する、情報提供ホットラインと契約する、両立のノウハウを教えるセミナーを手配する等）	はい 5点	いいえ 0点
Q7	労使で、仕事と家庭の両立のための制度の改善や職場の雰囲気作りに向けて、必要な都度協議するなどして取り組んでいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q8	実態として、育児・介護休業制度等の利用者が出た場合に、部署の人員構成を考えてその間の人の補充をする（臨時的なパート、アルバイトの採用、派遣労働者の利用等を含む）等の配慮をしていますか。	はい 10点	いいえ 0点

合計 55点

5. 人事労務管理

Q 1	保育所や学校の参観、通院の付き添い等、短時間で済む家族の所用のために使用できる半日単位又は時間単位の休暇制度がありますか。（年次有給休暇の半日取得制度を含む。）	はい 5 点	いいえ 0 点	
Q 2	男性従業員が、配偶者が出産した時に取得できる配偶者出産休暇制度がありますか。	はい 5 点	いいえ 0 点	
Q 3	妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度がありますか。	はい 10 点	いいえ 0 点	
Q 4	フルタイムで働く従業員が、子育て期に限らず一定期間に勤務時間を短くして働き、その後フルタイム勤務に戻ることもできる人事制度がありますか。（「2. 両立支援策」Q 1 ①及びQ 6 ①の育児・介護に関する短時間勤務制度を除く。）	はい 5 点	いいえ 0 点	
Q 5	社内公募制や自己申告制により、勤務時間や勤務地、担当業務等について従業員の希望を積極的に聞く制度がありますか。	はい 5 点	いいえ 0 点	
Q 6	勤務地限定勤務を選択することができ、また限定しない勤務にも変更できる制度がありますか。	はい 5 点	いいえ 0 点	事業所が1つまたはすべて近隣にあり、転居を伴う転勤がない。 この設問に関しては評価の対象としない。
Q 7	従業員の配偶者が転勤する場合には、従業員の勤務について配慮していますか。（配偶者の転勤地の事業所に異動させる、配偶者が海外勤務する時に休職を認める等）	はい 5 点	いいえ 0 点	
Q 8	フレックスタイム制や裁量労働制等の柔軟な労働時間制がありますか。	はい 5 点	いいえ 0 点	
Q 9	仕事と従業員の個人生活との両立にも活用できる休暇制度がありますか。（自己啓発、社会貢献、ボランティア等のために使用できる休暇等）	はい 5 点	いいえ 0 点	
Q 10	法定時間外労働が、企業全体で平均して年150時間未満ですか。	はい 5 点	いいえ 0 点	
Q 11	年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上ですか。	はい 5 点	いいえ 0 点	
Q 12	日頃から、従業員が不在にしても職場でカバーし合えるような、柔軟な職務の分担やそれに対応できる人材育成を行っていますか。	はい 5 点	いいえ 0 点	
Q 13	育児・介護休業など一定期間の休業を取得しても、中長期的には昇進・昇格等での差を取り戻すことが可能な人事労務管理が行われていますか。	はい 5 点	いいえ 0 点	
Q 14	男性従業員が、配偶者の出産時に、配偶者出産休暇制度や年次有給休暇などを利用して5日間程度は休暇を取ることができるような雰囲気がありますか。	はい 5 点	いいえ 0 点	
Q 15	これまでの質問項目以外に、仕事と家庭の両立をしやすくする制度がありますか。 （以下のような例が考えられます。）	はい 5 点	いいえ 0 点	
	①従業員の子どもによる職場参観			
	②子どもが夏休み等で従業員が昼間その面倒を見る必要がある時期に、子どもが参加できる行事を催すなどして、従業員が安心して働けるようにしている			
	③育児や介護についての共通の悩みを持っている従業員同士の情報交換などに配慮（会議室や社内メール利用を認める等） など			

合計 80点

総計415点

得点集計表

1. 両立支援(休業)

【育児休業について】

問	回答	配点	回答	配点	回答	配点	得点
	「1才を超える」かつ「2回以上」	15点	「1才を超える」または「2回以上」	10点	法定どおり	0点	
Q1	※「1才を超える」、「2回以上」の両方に該当する場合、得点15点		(1) 1才を超える	10	法定どおり(1才まで)	0	
			(2) 2回以上	10	法定どおり(1回)	0	
Q2	はい	5	いいえ	0			
Q3	はい	10	いいえ	0			
Q4	はい	10	いいえ	0			
Q5	はい	10	いいえ	0			

【介護休業について】

	(1)(2)(3)のうち2つ以上が該当	15	(1)(2)(3)のうち1つ該当	10	法定どおり	0	
Q6	※「3か月を超える」、「2回以上」、「法定を超える」のうち、2つ以上が該当する場合、得点15点		(1) 3か月を超える	10	法定どおり(3か月)	0	
			(2) 2回以上	10	法定どおり(1回)	0	
			(3) 法定を超える	10	法定どおり	0	
Q7	はい	5	いいえ	0			
Q8	はい	10	いいえ	0			
Q9	はい	10	いいえ	0			
Q10	はい	10	いいえ	0			

合計(10問中、100点満点)

得点率 %
得点 100点

2. 両立支援(勤務時間短縮等)

【育児について】

問	回答	配点	回答	配点	回答	配点	得点
Q1	2つ以上	15	1つ	10	ない	0	
Q2	はい	15	いいえ	0			
Q3	はい	5	いいえ	0			
Q4	はい	5	いいえ	0			
Q5	はい	5	いいえ	0			

【介護について】

Q6	2つ以上	15	1つ	10	ない	0	
Q7	はい	5	いいえ	0			
Q8	はい	5	いいえ	0			
Q9	はい	5	いいえ	0			
Q10	はい	5	いいえ	0			

合計(10問中、80点満点)

得点率 %
得点 80点

3. 利用状況

【育児について】

問	回答	配点	回答	配点	回答	配点	得点
Q1	はい	5	いいえ	0			
Q2	80%以上	10	56.4%以上	5	56.4%未満	0	
Q3	10%以上	10	1人以上	5	いない	0	
Q4	はい	5	いいえ	0			
Q5	はい	5	いいえ	0			
Q6	はい	5	いいえ	0			
Q7	はい	5	いいえ	0			
Q8	はい	5	いいえ	0			
Q9	はい	5	いいえ	0			



Q2回答が「出産者はいなかった」の場合…
評価対象とせず、満点を10点減じる。(「3. 制度利用」の満点90点、総計満点405点)

【介護について】

Q10	はい	5	いいえ	0		
Q11	はい	5	いいえ	0		
Q12	はい	5	いいえ	0		
Q13	はい	5	いいえ	0		
Q14	はい	5	いいえ	0		
Q15	はい	5	いいえ	0		
Q16	はい	5	いいえ	0		
Q17	はい	5	いいえ	0		

【その他】

Q18	はい	5	いいえ	0		
-----	----	---	-----	---	--	--

合計(18問中、100点満点)						得点率	%
						得点	100点

4. 環境づくり

問	回答	配点	回答	配点	得点
Q1	はい	15	いいえ	0	
Q2	はい	5	いいえ	0	
Q3	はい	5	いいえ	0	
Q4	はい	5	いいえ	0	
Q5	はい	5	いいえ	0	
Q6	はい	5	いいえ	0	
Q7	はい	5	いいえ	0	
Q8	はい	10	いいえ	0	

合計(8問中、55点満点)					得点率	%
					得点	55点

5. 人事労務管理

問	回答	配点	回答	配点	得点
Q1	はい	5	いいえ	0	
Q2	はい	5	いいえ	0	
Q3	はい	10	いいえ	0	
Q4	はい	5	いいえ	0	
Q5	はい	5	いいえ	0	
Q6	はい	5	いいえ	0	
Q7	はい	5	いいえ	0	
Q8	はい	5	いいえ	0	
Q9	はい	5	いいえ	0	
Q10	はい	5	いいえ	0	
Q11	はい	5	いいえ	0	
Q12	はい	5	いいえ	0	
Q13	はい	5	いいえ	0	
Q14	はい	5	いいえ	0	
Q15	はい	5	いいえ	0	
合計（15問中、80点満点）					得点率 % 得点 80点

→ Q6回答が「転居を伴う転勤がない」の場合…
評価対象とせず、満点を5点減じる。
（「5. 人事労務管理」の満点75点、総計満点410点）

総 計	点(415点満点)
-----	-----------

お問い合わせは、下記都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	富山	076-432-2740	鳥取	0857-22-3249
青森	017-734-4211	石川	076-265-4429	島根	0852-31-1161
岩手	019-604-3010	福井	0776-22-3947	岡山	086-224-7639
宮城	022-299-8844	山梨	055-231-8611	広島	082-221-9247
秋田	018-862-6684	長野	026-227-0125	山口	083-995-0390
山形	023-624-8228	岐阜	058-263-1220	徳島	088-652-2718
福島	024-536-4609	静岡	054-252-5310	香川	087-831-3762
茨城	029-224-6288	愛知	052-219-5509	媛	089-935-5222
栃木	028-633-2795	三重	059-226-2318	高知	088-885-6041
群馬	027-210-5009	滋賀	077-523-1190	福岡	092-411-4894
埼玉	048-600-6210	京都	075-241-0504	佐賀	0952-24-4240
千葉	043-221-2307	大阪	06-6941-8940	長崎	095-844-4384
東京	03-3818-8408	兵庫	078-367-0820	熊本	096-352-3865
神奈川	045-211-7380	奈良	0742-32-0210	大分	097-532-4025
新潟	025-234-5928	和歌山	073-421-6157	宮崎	0985-38-8827
				鹿児島	099-222-8446
				沖縄	098-868-4380

※厚生労働省ホームページで、両立指標をご覧いただけます

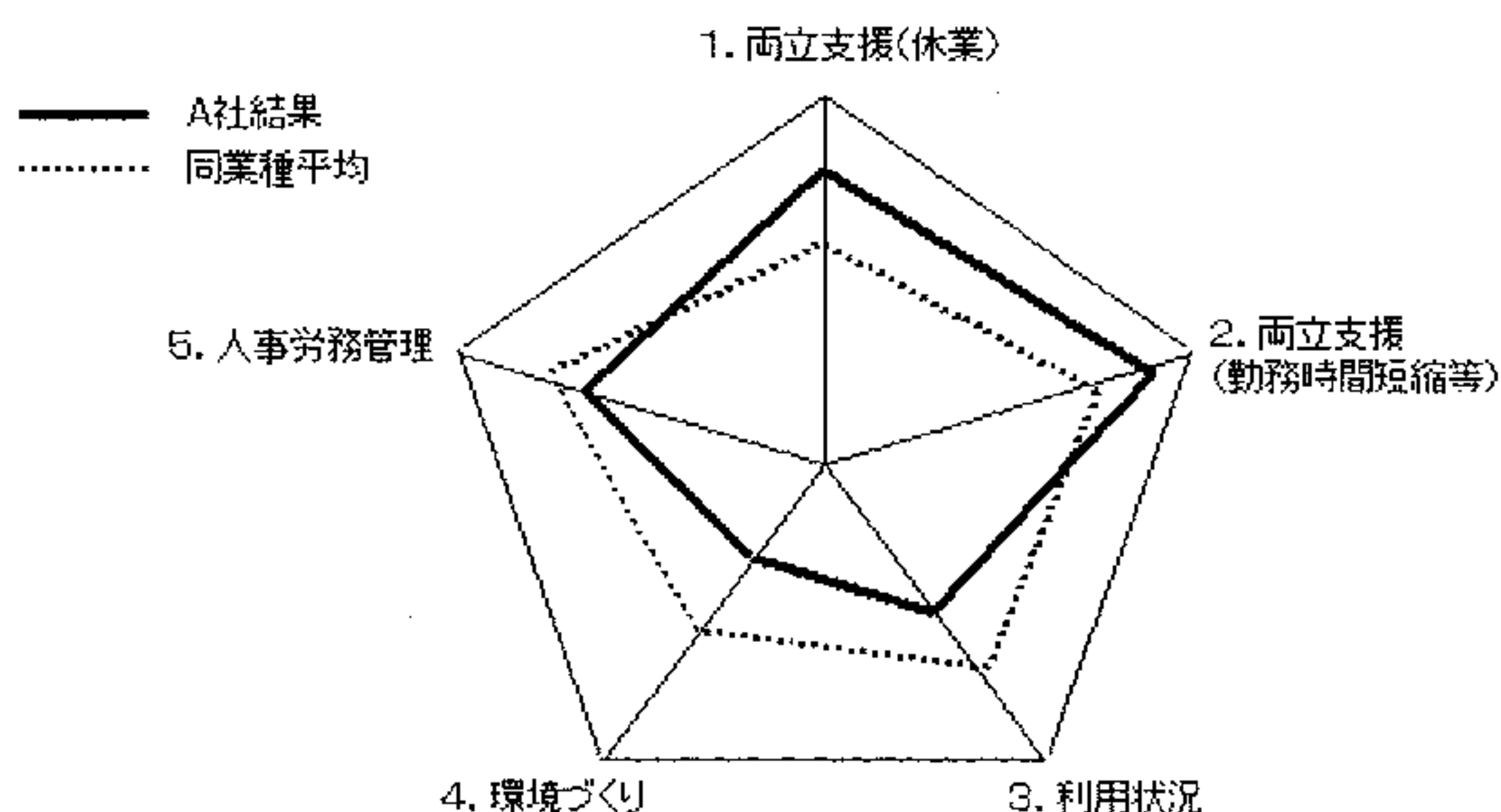
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/shihyou.html>

インフォメーション

当指標を、インターネット上でチェックできる「ファミリー・フレンドリー・サイト」(仮称)を平成15年度内に開設する予定です。

自社の取組の現状や同業種等の中での位置、分析結果の診断コメントを得られます。

診断チャートイメージ(例)



<コメント>

制度は整っているものの[1.両立支援(休業) 2.両立支援(勤務時間短縮等)]、制度の利用が少ないようです[3.利用状況]。従業員が制度を利用しやすい環境づくりに取り組む必要があります。従業員にアンケートを行うなどにより、制度の利用が少ない原因を明らかにしましょう[4.環境づくり]。従業員が休暇を取得しにくい社内の雰囲気があることも考えられます[5.人事労務管理]。