

ふくやまワーク・ライフ・バランス認定基準表 Q & A

—2026年度（令和8年度）認定バージョン—

解説が必要な項目について、対象となる場合のポイントをピックアップしました。

＜子育て支援＞

【項目3】

3歳から小学校就学前の子を養育する従業員に関し、次の①～⑤の内3つ以上の措置を選択できるように就業規則等に規定している

- ①始業時刻等の変更 ②テレワーク等（10日以上/月） ③保育施設の設置運営等
- ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年） ⑤短時間勤務制度

ポイント

改正育児・介護休業法で追加された要素です。法定の措置項目数は2項目ですが、**それ以上の3つ以上の取組を規定している場合、対象となります。**

※就業規則等に明文化されている場合に限ります。

【項目4】

子の看護等休暇について有給休暇扱いとしている

ポイント

法では「子の看護等休暇」を有給休暇扱いにするかどうかについては、企業の任意となっています。法の義務を超えて、有給休暇扱いとしている場合、対象となります。

【子の看護等休暇とは？（厚生労働省HP）】

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/nursing/

【項目5】

就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）又は育児に関する目的のために利用できる休暇（育児目的休暇）を定めている場合、有給休暇扱いとしている

ポイント

法では「養育両立支援休暇」、「育児目的休暇」を有給休暇扱いにするかどうかについては企業の任意となっています。法の義務を超えて、有給休暇扱いとしている場合、対象となります。

【令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A（厚生労働省HP）】※Q2-12 参照

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001567572.pdf>

【項目8】

育児休業中に公的保険から支給される給付金以外の経済的な支援制度がある

ポイント

育児休業取得中に、企業が支給する独自の手当等を支給している場合、対象となります。制度化していれば、就業規則等を提出してください。制度化していない場合は、手当等を支給した実績が分かる資料を提出してください。

【項目12】

管理職に対して、子育てに関する制度を利用しやすい職場づくりのための意識啓発（研修等）を行っている

ポイント

「従業員が、育児休業等を取りやすい雰囲気を醸成するための上司としての対応」を研修する内容となっている必要があります。社内通知文書や、当日の研修の内容及び様子がわかる資料を提出してください。

【項目13】

従業員に対して、子育てと仕事の両立を支援するような研修等を行っている

ポイント

項目12に対して、本項目は一般従業員向けの研修が対象です。

改正法において、柔軟な働き方を実施するための措置の一つとして「意向確認の個別周知」が義務化されていますが、それとは別に、従業員向けの社員研修を行った場合が対象となります。社内通知文書や、当日の研修の内容及び様子がわかる資料を提出してください。

例：育児休業の説明会 育児休業取得の機運醸成のための研修 その他子育てと仕事の両立支援に資する社内制度の説明会

※福山市の制度「市内事業者向け出前講座」におけるテーマ「子育てしやすい職場づくり」「多様な働き方（ワークライフバランス、育休）」「男性職員の子育て参加促進）」を活用した場合、対象となります。

【福山市「市内事業者向け出前講座」とは？】

<https://www.city.fukuyama.hiroshima.jp/soshiki/sangyou/41708.html>

【項目14】

子育て支援に関する手当を支給している（保育手当、学童保育手当、病児保育手当等）

ポイント

育児休業中に企業が給付する手当等（項目8）とは別に、復帰後など育児休業期間以外で活用可能な企業独自の子育て支援に関する手当等がある場合、対象となります。制度化していれば、就業規則等を提出してください。制度化していない場合は、手当等を支給した実績が分かる資料を提出してください。

【項目15】

子育て中の従業員を対象とした夜勤免除、夜勤回数の調整について便宜を図っている

ポイント

夜勤のある看護・医療・工場職場等を想定した項目です。制度化していれば、就業規則等を提出してください。制度化していない場合は、免除や調整を行った実績が分かる資料又は社内通知文書等を提出してください。

【項目16】

子育て中の従業員を対象とした配置転換制度や、長期の在宅勤務について便宜を図っている

ポイント

長期の在宅勤務とは、法における措置義務のひとつである「10日以上のテレワーク」とは別に、勤務形態を基本在宅に長期で切り替えることが可能な制度を指しています。就業規則等に明記している場合は、該当条文が分かるように資料を提出してください。

【項目 18】

福山市の「仕事と介護・育児の両立支援チェックシート」を実施し、集計結果を福山市に共有している

ポイント

このたび福山市では、従業員の仕事と育児の両立支援の現状や、リスクについてセルフチェックを行うことにより、自社の両立支援に関する取組の改善につなげることができるチェックシートを作成しました。**集計シートを福山市に御共有いただければ、対象となります。**

【福山市「仕事と介護・育児の両立支援チェックシート」の申請はこちらから】

<https://www.city.fukuyama.hiroshima.jp/soshiki/sangyou/387030.html>

【項目 21】

過去 3 年間出産を理由として退職した女性がいない（対象者がいる場合のみ）又は、妊娠、出産、育児を理由として退職した者の再雇用の実績がある

ポイント

過去 3 年間に退職した女性従業員がいる場合、退職理由が「妊娠・出産・育児」ではないことが確認できる理由書等を添付してください。又は、「妊娠・出産・育児」を理由に退職した者が復職した場合、当時の退職理由が確認できる書類を添付してください。

【項目 22】

過去 3 年間の女性の育児休業（産前・産後休業を除く）の取得率が 70 % 以上である（年次有給休暇取得は対象外）

ポイント

過去 3 年間における法で規定される育児休業制度を取得した女性従業員の割合が、育児休業を取得可能だった者全員の内 70 % 以上を占める場合、対象となります。

※女性従業員の育児休業取得率が 75 % 以上であれば、厚生労働省の「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」認定を取得できる可能性があります。

【厚生労働省「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」とは？】

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

【項目 25】

子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施

ポイント

地域の子どもを対象とした福利厚生事業（キッズフェア、お祭り、子どもを対象とした企業見学会 等）が該当します。イベントの案内文や当日の様子が分かる資料を添付してください。

【項目 26】

子どもや子育て中の家族を対象としたイベント・講座の開催

ポイント

子育て中の従業員とその家族を対象とした福利厚生事業（親子親睦会、従業員家族を対象とした企業見学会 慰安旅行 等）が該当します。イベントの案内文や当日の様子が分かる資料を添付してください。

<男女共同参画>

【項目 33】

法が規定する男性従業員における育児休業及び産後パパ育休とは別に、独自の休業制度がある

ポイント

例：配偶者が出産する前に取得可能な出産補助休暇制度 産後パパ育休とは別に取得可能な〇日間の休暇制度 など

【項目 34】

女性活躍を推進するための制度がある

ポイント

例：女性向けキャリアアップ研修 女性向けリーダーシップ研修 女性向けキャリア形成の相談制度 など

【項目 3 6】

セクシュアル・ハラスメント等（妊娠、出産、育児・介護、その他性差に関するハラスメントを含む）に関する従業員研修を実施している

ポイント

主なものは次の4点

- ・セクシャルハラスメント
- ・妊娠・出産に関するハラスメント（マタニティハラスメント）
- ・育児休業等に関するハラスメント（パタニティハラスメント等を含む）
- ・男女の性差に関するハラスメント（ジェンダーハラスメント）

※厚生労働省における「職場におけるハラスメントの防止のために（セクシャルハラスメント/妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント」に関するHP等を御参照ください。

【厚生労働省「職場におけるハラスメントの防止のために」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

【厚生労働省「職場のハラスメント対策について】

<https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/content/contents/202209harassmentsetsumei.pdf>

【厚生労働省「女性活躍推進及び職場におけるハラスメント対策についての参考資料】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001338494.pdf>

【項目 3 9】

男性の育児・介護休業の取得を促進している

ポイント

社内掲示板への掲示、定期的な社内周知等を行っている場合や、一般従業員向けに男性育児休業取得促進に係る研修を行っている場合が該当します。社内通知文書等を添付してください。

【項目 4 0】

女性の研修参加や資格取得を奨励している

ポイント

項目3 4に該当する社員研修等（女性向けキャリアアップ研修 女性向けリーダーシップ研修 女性向けキャリア形成の相談制度 など）を行っている場合が対象となります。社内通知文書や、当日の研修の内容及び様子がわかる資料を提出してください。

※福山市の制度「市内事業者向け出前講座」におけるテーマ「女性リーダー育成」を活用した場合、対象となります。

【福山市「市内事業者向け出前講座」とは？】

<https://www.city.fukuyama.hiroshima.jp/soshiki/sangyou/41708.html>

【項目4 1】

男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修を実施している

ポイント

アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）や、ジェンダーギャップ解消に資する研修が該当します。

※厚生労働省 HP にアンコンシャスバイアスに関する研修動画や参考資料が掲載されています。

【厚生労働省「アンコンシャスバイアスを学ぼう】

<https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/unconscious-bias/>

※福山市の制度「男女共同参画推進員出前講座」におけるテーマ「「当たり前」という思い込み、見直してみませんか？～「アンコンシャス・バイアス」に気づこう～」(1)又は(2)を活用した場合、対象となります。

【福山市「男女共同参画推進員出前講座」とは？】

<https://www.city.fukuyama.hiroshima.jp/soshiki/tayouseisyakai-suishin/360609.html>

【項目4 4】

今まで女性がいない又は女性が少ない職場に積極的に女性を配置している

ポイント

- ・直近3年間において、女性従業員の占める割合が上がった部署の人員配置の推移
- ・女性従業員が少ない又は配置できなかった理由

この2点について分かる資料を作成して添付してください。

<働き方改革>

【項目 5 4】

介護を行う従業員を対象とした在宅勤務制度を設けている

ポイント

改正育児・介護休業法では、要介護家族を介護する従業員のためのテレワーク導入が事業主の「努力義務」となりました。義務ではありませんが、導入に努める必要がある中で、テレワーク又は長期の在宅勤務を制度化している場合、対象となります。

【項目 5 5】

従業員に関し、次の①～④の内 2 つ以上の措置を講じ、就業規則等に規定している

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

ポイント

改正育児・介護休業法では、①～④のいずれか 1 つを制度化することが義務となりました。本項目では、それ以上の 2 つ以上の取組を規定し、従業員に提示している場合、対象となります。

【項目 5 6】

介護休業を有給休暇扱いとしている

ポイント

法では「介護休暇」を有給休暇扱いにするかどうかについては、企業の任意となっています。法の義務を超えて、有給休暇扱いとしている場合、対象となります。

【項目 5 7】

従業員の健康維持（定期健康診断、病気の治療のための通院 等）のための休暇（健康管理休暇）を定めている場合、有給扱いとしている

ポイント

法では「健康管理休暇」を有給休暇扱いにするかどうかについては、企業の任意となっています。法の義務を超えて、有給休暇扱いとしている場合、対象となります。

【項目 5 8】

勤務間インターバル制度を設けている

ポイント

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻までに一定時間以上の休息時間（インターバル）を設ける仕組みで、従業員の十分な睡眠と生活時間確保、過重労働防止、生産性向上、健康維持・向上を目的とし、2019年4月から導入が努力義務化されています。導入している場合、制度が分かる就業規則等を添付してください。

【厚生労働省「働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）」※参考】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>

【項目 5 9】

外部専門家を介護休業・介護両立支援制度等に関する相談窓口に設定している

ポイント

改正法では、相談窓口の設置は義務となりました。外部専門員等の専門機関を相談窓口に設定している場合のみ、対象となります。

【項目 6 5】

職場のコミュニケーション円滑化のための取組（交流を目的としたレクリエーション、社内運動会、職場旅行　親睦会　等）を行っている

ポイント

従業員を対象とした福利厚生事業（社内親睦会、慰安旅行　社内運動会　等）が該当します。イベントの案内文や当日の様子が分かる資料を添付してください。

【項目 6 6】

従業員の働きやすさ向上のため、職場の環境を整備している。

ポイント

例：デスク以外で昼食等を摂ることが出来る場所　カフェ利用可能なミーティングルーム
長時間座っても疲れない椅子の導入など

※福山市の制度「女性の働く環境改善補助金」を活用し、女性専用スペースの充実化（トイレ、更衣室、休憩室の新設 等）を行った場合、対象となります。

【福山市「女性の働く環境改善補助金」とは？】

<https://www.city.fukuyama.hiroshima.jp/soshiki/sangyou/68920.html>

【項目 6 8】

年次有給休暇について、原則、事前申請時に取得理由の記載が不要である事を周知している（当日の申請を除く）

ポイント

年次有休休暇制度を利用する場合は、多くの場合において事前申請が基本となると思われます。その際、休暇の理由を上司等に告げる必要が無い場合、対象となります。なお、当日などの急な申請については、その限りではありません。

【項目 6 9】

福山市の「仕事と介護・育児の両立支援チェックシート」を実施し、集計結果を福山市に共有している。

ポイント

このたび福山市では、企業従業員の仕事と介護の両立支援の現状や、リスクについてセルフチェックを行うことにより、自社の両立支援に関する取組の改善につなげができるチェックシートを作成しました。

集計シートを福山市に御共有いただければ、対象となります。

【福山市「仕事と介護・育児の両立支援チェックシート」の申請はこちらから】

<https://www.city.fukuyama.hiroshima.jp/soshiki/sangyou/387030.html>

【項目 7 3】

直近1年間での常用雇用者の一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間の平均が45時間未満である

ポイント

本項目を満たす場合は「トライくるみん」認定の対象となります。

また、フルタイム従業員の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30時間未満又は25～39歳のフルタイム従業員の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月4

5時間未満であれば、厚生労働省の「くるみん」「プラチナくるみん」認定を取得できる可能性があります。

【厚生労働省「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」とは?】

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

【項目 7 7】

介護に関する制度の利用実績があり、過去3年間介護を理由とした退職者がいない

ポイント

過去3年間に退職した従業員がいる場合、退職理由が「介護」ではないことが確認できる理由書等を添付してください。