

札幌市ワーク・ライフ・バランス 取組評価ウェブサイト 活用マニュアル

札幌市子ども未来局子ども企画課

1. 各回答を選択する際の手引き・・・P1～9
2. 得点の集計方法・・・・・・・・・・P10
3. 用語説明・・・・・・・・・・P11～12



ワーク・ライフ・バランス
@SAPPORO

1. 各回答を選択する際の手引き

4つの選択肢から職場の状況に最も適した選択肢をお選びいただきますが、回答に迷った際は、下記の基準をご参考ください。

十分取り組んでいる	「設問を上回る独自の取組が行われている」「取組が成果として表れている」「制度を設けるだけでなく十分に活用されている実績がある」等、設問に記載されている以上の取組が行われている。
取り組んでいる	設問に記載されている取組が行われている。
あまり取り組んでいない	設問に記載されている取組が、「一部の部署、職種でしか行われていない」「現在は行っていないが、行う準備をしている」等
取り組んでいない	設問に記載されている取組が行われていない。

なお、各設問の詳しい基準は次頁からのとおりです。

A 企業全体としての取組姿勢を築く

I 経営方針・推進体制を整える取組

1 ワーク・ライフ・バランスに対する取組について経営方針等への明示を行っていますか？

十分取り組んでいる	明示を行っており、かつ社内外にも周知をしている。
取り組んでいる	明示を行っている。
あまり取り組んでいない	明示は行っていないが、準備を進めている。
取り組んでいない	経営方針等への明示を行っておらず、特に準備もしていない。

2 ワーク・ライフ・バランスを推進する部署や担当者、プロジェクトチームの設置などに取り組んでいますか。

十分取り組んでいる	設置しており、かつ取組の成果が出ている。
取り組んでいる	設置しており、継続的に取組を行っている。
あまり取り組んでいない	設置しているが、取組はされていない。
取り組んでいない	設置していない。

3 ワーク・ライフ・バランスに関する社員の意見・要望をアンケートや面談等により把握していますか。

十分取り組んでいる	把握しており、かつ取組に反映させている。
取り組んでいる	把握している。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、把握している。
取り組んでいない	把握していない。

4 ワーク・ライフ・バランスの取組について、管理監督者に対する普及・啓発に取り組んでいますか。

十分取り組んでいる	取り組んでおり、かつその取組が継続的、体系的にされている（年間を通じた研修を実施している、情報を定期的に提供している、など）。
取り組んでいる	取り組んでいる。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取り組んでいる。
取り組んでいない	取り組んでいない。

5 ワーク・ライフ・バランスの推進について、従業員に対する普及・啓発に取り組んでいますか。

十分取り組んでいる	取り組んでおり、かつその取組が継続的、体系的にされている（年間を通じた研修を実施している、情報を定期的に提供している、など）。
取り組んでいる	取り組んでいる。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取り組んでいる。
取り組んでいない	取り組んでいない。



1. 各回答を選択する際の手引き 企業全体としての取組姿勢を築く

II 業務の見直しや職場風土の改善を求める取組

1 業務の効率化を図るため、適宜、業務体制や業務内容の見直しに取り組んでいますか。

十分取り組んでいる	取り組んでおり、かつ 実際に業務体制や業務内容を変更した実績がある。
取り組んでいる	取り組んでいる。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ取り組んでいる。
取り組んでいない	取り組んでいない。

2 業務及び情報を共有する仕組みを工夫し、引き継ぎや業務代行が円滑にできる体制づくりに取り組んでいますか。

十分取り組んでいる	取り組んでおり、かつ 仕事の課題についてすぐに相談できる体制 雰囲気作りがされている。
取り組んでいる	取り組んでいる。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ取り組んでいる。
取り組んでいない	取り組んでいない。

3 従業員が随時休暇を取得することや、突発的な休み・遅刻・早退等について、職場で理解し支援する風土づくりに取り組んでいますか。


十分取り組んでいる	取り組んでおり、 複数担当制や多能工化などの制度を導入している。
取り組んでいる	取り組んでいる。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取り組んでいる。
取り組んでいない	取り組んでいない。

4 親睦会の開催、社内サークルの症例、休憩室の設置など、社内のコミュニケーションを活性化するための取組をしていますか。

十分取り組んでいる	取り組んでおり、さらに ファミリーイベントや地域活動など社員以外も巻き込んだ取組を行っている。
取り組んでいる	取り組んでいる。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取り組んでいる。
取り組んでいない	取り組んでいない。

5 従業員から、勤務時間や勤務地に対する希望について、考えを聞く仕組みづくりに取り組んでいますか。

十分取り組んでいる	取り組んでおり、かつ 家庭の状況にも配慮して人事を行っている。
取り組んでいる	取り組んでいる。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取り組んでいる。
取り組んでいない	取り組んでいない。



B 労働時間のゆとりを確保する

Ⅲ 長時間労働を抑制する取組

1 ノー残業デーの設定など残業時間の削減の取組をしていますか。

十分取り組んでいる	取組をしており、 成果が出ている。
取り組んでいる	取組をしている。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取組をしている。
取り組んでいない	取組をしていない。

2 労働時間の長さではなく仕事の成果を評価基準とするようにしていますか。

十分取り組んでいる	仕事の成果を評価基準としており、 評価基準が従業員に周知される。
取り組んでいる	仕事の成果を評価基準としている。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、仕事の成果を評価基準としている。
取り組んでいない	仕事の成果を評価基準としていない。

3 特定の部門や従業員の長時間労働について、その実態を把握し改善を進めていますか。

十分取り組んでいる	実態を把握し改善を進めており、さらに 業務の実態を踏まえた数値を設定するなどして、全従業員で労働時間削減に取り組んでいる。
取り組んでいる	実態を把握し、改善を進めている。
あまり取り組んでいない	実態を把握しているが、改善は進んでいない。
取り組んでいない	実態を把握していない。

4 業務の棚卸しによる業務量の見直しや会議時間を短縮する仕組みの導入など、長時間労働を是正業務改善について労使で定期的に話し合いや取組を実施していますか。

十分取り組んでいる	取組を実施しており、かつ 経営会議の報告事項に位置付けている。
取り組んでいる	取組を実施している。
あまり取り組んでいない	取組を進める準備を行っている。
取り組んでいない	取組を進めておらず、また進める準備もしていない。

5 従業員のメンタルヘルスの問題について取り組んでいますか。

十分取り組んでいる	把握（チェックや相談窓口など）と解決の取組（産業医との連携、た休職制度など）の両方を実施している。
取り組んでいる	取り組んでいる。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取り組んでいる。
取り組んでいない	取り組んでいない。

IV 休暇取得や柔軟な働き方を進める取組

1 年次有給休暇取得促進のため計画休暇や連続休暇を奨励する取組をしていますか。

十分取り組んでいる	取組をしており、 実際に計画休暇や連続休暇の取得実績がある。
取り組んでいる	取組をしている。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ取組をしている。
取り組んでいない	取組をしていない。

2 管理監督者が率先して休むなど従業員に休暇取得を奨励する取組をしていますか。

十分取り組んでいる	取組をしており、 管理監督者が率先して休暇を取得している。
取り組んでいる	取り組んでいる。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ取り組んでいる。
取り組んでいない	取り組んでいない。

3 時間単位での有給休暇が取得できるよう取り組んでいますか。


十分取り組んでいる	時間単位での有給休暇が取得でき、 実際に利用実績がある。
取り組んでいる	時間単位での有給休暇が取得できる。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、時間単位での有給休暇が取得できる。
取り組んでいない	時間単位での有給休暇は取得できない。

4 テレワークの導入などによって在宅勤務を実施できるよう取り組んでいますか。

十分取り組んでいる	取り組んでおり、 実際に在宅勤務の利用実績がある。
取り組んでいる	取り組んでいる。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取り組んでいる。
取り組んでいない	取り組んでいない。

5 フレックスタイム制や短時間勤務制度の導入などにより労働時間管理の柔軟化を進める取組をしていますか。

十分取り組んでいる	取組をしており、 実際に利用実績がある。
取り組んでいる	取組をしている。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取組をしている。
取り組んでいない	取組をしていない。



C 仕事と個人の生活との調和を図る

V 仕事と育児を両立させる取組

1 妊娠・出産から休業・復帰育児までを一貫した流れで支援していますか。

十分取り組んでいる	支援しており、 管理者と人事担当者が情報共有など協力して取り ている。
取り組んでいる	支援している。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、支援している。
取り組んでいない	支援していない。

2 従業員（男性・女性共に）に対して育児休業や育児休暇の取得を促進する取組をしていますか。

十分取り組んでいる	取組をしており、 実際に男女共に取得実績がある。
取り組んでいる	取組をしている。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取組をしている。
取り組んでいない	取組はしていない。

3 面談、情報提供や復帰時の研修など育児休業からの円滑な職場復帰を支援する取組をしていますか。

十分取り組んでいる	取組をしており、 希望者に対しては、社内情報のクラウドシステム メールの閲覧ができるPCの貸与など、育児休業中も社内の情報に セスできるための取組をしている。
取り組んでいる	取組をしている。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取組をしている。
取り組んでいない	取組をしていない。

4 在宅勤務や短時間勤務など育児に配慮した勤務制度の設置に取り組んでいますか。

十分取り組んでいる	取り組んでおり、かつ 利用実績がある。
取り組んでいる	取り組んでいる。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取り組んでいる。
取り組んでいない	取り組んでいない。

5 業務量や作業内容に配慮するなど、妊娠時の母性健康管理が現場で徹底されていますか。

十分取り組んでいる	徹底されており、かつ 管理監督者をはじめ従業員が協力し合える を構築している。
取り組んでいる	徹底されている。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、徹底されている。
取り組んでいない	徹底されていない。



1. 各回答を選択する際の手引き 仕事と個人の生活との調和を図る

VI 介護や疾病等の両立に配慮する取組

1 親等の介護をしている、また、その悩みを抱えている従業員を把握するための取組をしていますか。

十分取り組んでいる	取組をしており、 人事考課面談時に確認するなど、制度化されている。
取り組んでいる	取組をしている。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ取組をしている。
取り組んでいない	取組をしていない。

2 介護休業制度や介護スキルに関し、セミナーの実施など各種の情報提供に取り組んでいますか。

十分取り組んでいる	取り組んでおり、 対象者だけではなく全従業員にその取組を周知している。
取り組んでいる	取り組んでいる。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ取り組んでいる。
取り組んでいない	取り組んでいない。

3 介護中の勤務用の問題などについて相談する体制づくりに取り組んでいますか。

十分取り組んでいる	取り組んでおり、 専門家などに相談できる仕組みが整っている。
取り組んでいる	取り組んでいる。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取り組んでいる。
取り組んでいない	取り組んでいない。

4 在宅勤務や短時間勤務など介護に配慮した勤務制度を設けていますか。

十分取り組んでいる	設けており、かつ 利用実績がある。
取り組んでいる	設けている。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、設けている。
取り組んでいない	設けていない。

5 従業員自らの疾病等の治療と仕事の両立の問題について対応するための取組をしていますか。

十分取り組んでいる	取組をしており、 疾病休暇・病気休暇といった休暇制度を設けている。
取り組んでいる	取組をしている。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取組をしている。
取り組んでいない	取組をしていない。



1. 各回答を選択する際の手引き 仕事と個人の生活との調和を図る

Ⅶ 働く人の個性を生かした多彩な個人活動を可能にする取組

1 従業員の居住する地域での活動・行事(町内会やPTA等)の参加を支援する取組をしていますか。

十分取り組んでいる	取組をしており、さらに <u>その活動について社内に周知するなど、活動の推進を支援している(社内報やイントラネットへの掲載など)</u> 。
取り組んでいる	取組をしている。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ取組をしている。
取り組んでいない	取組をしていない。

2 企業外におけるボランティア活動への参加を支援・推奨する取組をしていますか。

十分取り組んでいる	取組をしており、さらに <u>その活動について社内に周知するなど、活動の推進を支援している(社内報やイントラネットへの掲載など)</u> 。
取り組んでいる	取組をしている。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ取組をしている。
取り組んでいない	取組をしていない。

3 自己啓発(能力開発)について、学習のための休暇などを支援・推奨する取組をしていますか。

十分取り組んでいる	取組をしており、 <u>業務上必要なスキルや資格の取得をはじめとした受講料の補助など</u> をしている。
取り組んでいる	取組をしている。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取組をしている。
取り組んでいない	取組をしていない。

4 個人生活の節目となるような時期などにキャリアコンサルティングを受けられる機会を設けていますか。

十分取り組んでいる	<u>従業員の希望する時に</u> 受けられる機会を設けている。
取り組んでいる	受けられる機会を設けている。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、設けている。
取り組んでいない	設けていない。

5 配置転換や勤務体制、転勤、出張などにあたって、個人の事情を考慮した対応を行えるような取組をしていますか。

十分取り組んでいる	取組をしており、 <u>転勤や出張が免除されるような地域正社員制度などがある</u> 。
取り組んでいる	取組をしている。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取組をしている。
取り組んでいない	取組をしていない。



D 多様な人材が活躍できる環境をつくる

VIII 多様な人材が活躍できる職場環境づくりを促進する取組

1 雇用機会均等推進責任者を定め、性別を問わず仕事の領域や昇進機会を提供するなど、その活動をしていますか。

十分取り組んでいる	促進しており、かつ <u>その取組について社内外に周知している。</u>
取り組んでいる	促進している。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、促進している。
取り組んでいない	促進していない。

2 性別や正規・非正規に問わず、仕事上の悩みや苦情について相談ができる体制づくりに取り組んでいますか。

十分取り組んでいる	取り組んでおり、 <u>実際に性別や雇用形態によって利用状況の差が</u>
取り組んでいる	取り組んでいる。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取り組んでいる。
取り組んでいない	取り組んでいない。

3 性別を問わずキャリアアップのための教育・研修の取組をしていますか。

十分取り組んでいる	取組をしており、かつ <u>性別を問わず外部の研修や会議に参加するを設けるなど他社人材との交流を促進している。</u>
取り組んでいる	取組をしている。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取組をしている。
取り組んでいない	取組をしていない。

4 管理監督者および授業員に対し、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントを防止する取り組んでいますか。

十分取り組んでいる	取り組んでおり、かつ <u>ハラスメントが起きた場合の実態把握と解けた体制づくりに取り組んでいる。</u>
取り組んでいる	取り組んでいる。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取り組んでいる。
取り組んでいない	取り組んでいない。

5 パートタイム労働者等の非正規の従業員が希望すれば正社員に転換できる制度整備に取り組んでいますか。

十分取り組んでいる	取り組んでおり、かつ <u>利用実績がある。</u>
取り組んでいる	取り組んでいる。
あまり取り組んでいない	一部の部署、職種でのみ、取り組んでいる。
取り組んでいない	取り組んでいない。

2. 得点の集計方法

各設問に対する回答ごとの点数、そしてA～Eの領域ごとの点数を集計し、診断を行っています。各設問、各領域の配点について説明いたします。

領域	A	B	C	D	E
設問ごとの配点					
1. 十分取り組んでいる	4点				※ 別表の 通り
2. 取り組んでいる	3点				
3. あまり取り組んでいない	2点				
4. 取り組んでいない	1点				
各領域ごとの配点					
1点	10～16点	15～24点	5～8点		
2点	17～22点	25～33点	9～11点		
3点	23～28点	34～43点	12～14点		
4点	29～34点	44～52点	15～17点		
5点	35～40点	53～60点	18～20点		

※E領域の設問ごとの配転について

	設問	4点	3点	2点	1点
1	週労働時間60時間以上の従業員割合	5.1%未満	5.1%以上8.3%未満	8.3%以上10.0%未満	10.0%以上
2	年次有給休暇取得率	70.0%以上	47.6%以上70.0%未満	38.0%以上47.6%未満	38.0%未満
3	男女の勤続年数の差	2年1か月未満	2年1か月以上4年1か月未満	4年1か月以上4年11か月未満	4年11か月以上
4	男性の育児休業取得率	13.0%以上	2.3%以上13%未満	1.8%以上2.3%未満	1.8%未満
5	女性の育児休業取得率	93.3%以上	86.6%以上93.1%未満	69.3%以上86.6%未満	69.3%未満

3. 用語説明

設問に出てくる擁護について説明いたします。

(1) 雇用機会均等推進責任者とは

各事業所において、性別にとらわれない人事管理を徹底させ、女性が能力を発揮しやすい職場環境をつくるという役割を担う方として、必要な取組を推進します。

◇雇用機会均等推進責任者の職務はおおむね次のとおりです。

ア. 次のことに関し、関係法令の遵守のために必要な措置を検討し、実施するとともに、必要に応じ事業主等に対する進言、助言を行うこと。

(ア) 男女雇用機会均等法に定める性差別の禁止、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止及び母性健康管理に関すること。

(イ) 労働基準法に基づく男女同一賃金の原則及び母性保護の規定に関すること。

イ. 女性労働者が活躍しやすい職場環境をつくるポジティブ・アクションの推進の方策について検討し、必要に応じ事業主等に対する進言、助言を行うとともに、その具体的取組が着実に実施されるよう促すこと。

ウ. 事業所において、女性労働者が能力発揮しやすい職場環境の整備に関する関心と理解を喚起すること。

エ. 機会均等推進責任者の職務について、労働局雇用均等室との連絡を行うこと。



(2) メンター制度とは

メンター制度とは、豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援制度です。キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たします。

(3) キャリアデザインとは

「キャリアデザイン」とは、自分の職業人生を自らの手で主体的に構想・設計＝デザインすることです。自分の経験やスキル、性格、ライフスタイルなどを考慮した上で、実際の労働市場の状況なども勘案しながら、仕事を通じて実現したい将来像やそれに近づくプロセスを明確にすることが、キャリアデザインの要諦です。