

企業の実施事例調査項目(案)

1 ワーク・ライフ・バランスに係る制度・実施の状況

制度の概要

- ・ 各種休業制度（育児・介護休業制度（法定超の内容）など）
 - ・ 各種休暇制度（看護休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、学習休暇、療養休暇など）
 - ・ 柔軟に働き方を選択するための諸制度
 - 時間の観点（短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差勤務制度、裁量労働制度など）
 - 場所の観点（在宅勤務制度、サテライト・オフィスなど）
 - ・ 従業員の健康に係る実施
 - ・ 事業所内保育施設
 - ・ 経済的支援
 - ・ 情報提供
 - ・ その他
- 利用状況
- ・ 各種制度の利用状況
- 制度の利用促進に係る実施
- ・ 休業や短時間勤務等に係る給与およびFRINGE BENEFITの扱い
 - ・ 休業、短時間勤務、長期休暇等の昇給・昇格に対する影響のコントロール
 - ・ 休業、短時間勤務、長期休暇等に係る業務調整（臨時要員を置くか、人事異動で対応するか、同僚従業員の理解をどう図るか）
 - ・ 休業後や特殊な長期休暇後の原職復帰の扱い
 - ・ 有給取得の促進
 - ・ 事業所内保育施設利用者への特別な配慮（短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差勤務制度、自動車通勤など）
 - ・ 意識改革のための研修等（一般従業員対象、管理職対象）
 - ・ その他

2 ワーク・ライフ・バランスに親和的なマネジメント

経営意思、従業員との対話

- ・ ワーク・ライフ・バランスを推進する理由（女性人材の活用、ダイバーシティ・マネジメントの発想など）
- ・ ワーク・ライフ・バランス推進に係る経営意思の全社的伝達

- ・ ワーク・ライフ・バランス推進に係る従業員との対話・要望聴取
人事評価制度
 - ・ 成果主義要素の有無
 - ・ 管理職評価におけるワーク・ライフ・バランス要素の有無
業務の進め方、人材育成のあり方
 - ・ 時間外労働の削減、業務効率化に係る取組
 - ・ 働き方の柔軟化（休業や長期休暇の取得促進、勤務時間・勤務場所の柔軟化）に対応する業務の進め方、人材育成のあり方
健康上の問題を抱える従業員への対応
 - ・ 健康上の問題を抱える従業員への所属部署と人事部の対応分担
 - ・ 個人情報の保護
- 3 ワーク・ライフ・バランス取組に係るメリット・コスト
メリット・コスト分析手法について
- ・ コスト項目の過不足、抽出不可能性、無視可能性
 - ・ 休業・退職などに伴う業務調整、業務引継、事務処理、採用、研修等に係る従事時間
 - ・ 休業者との連絡、採用などに係る諸経費
 - ・ 担当外業務を代替・補完する同僚従業員、派遣社員・パート・アルバイト、復職者、新人、長時間労働を強いられる従業員の「時間生産性比」
 - ・ パート・アルバイト、短時間勤務者の「勤務時間比」
その他のワーク・ライフ・バランスに係るメリットについて
 - ・ 人材育成の高密度化
 - ・ 従業員満足度の向上（士気、モチベーション、モラル、忠誠心などの向上）
 - ・ 採用応募者の量・質の向上
 - ・ 業務の改善（生産性の向上、不良品率の低下など）
 - ・ 企業イメージ・評価の向上（PR効果・IR効果）
その他のワーク・ライフ・バランスに係るデメリットについて
 - ・ 休業、短時間勤務に伴う同僚従業員への負荷の増大、不公平感の拡大
 - ・ 働き方の柔軟化に伴うコミュニケーション・コストの増大、監督の困難化
 - ・ 人事評価の困難化
ワーク・ライフ・バランス取組に係るイニシャル・コストについて
 - ・ 事業所内保育施設の設置コスト
 - ・ 在宅勤務のためのハードウェアおよびシステムに要するコスト
 - ・ 制度構築のための人事担当者の人件費