

働きがい創造取組み一覧

チェック項目				0；必要条件を満たしていない 1；法定要件は満たしている 2；法定要件以上を提供できている		
				点数	コメント	
I 働きやすさを透明にする	労働条件の明確化	労働時間	1	管理者は自社の所定労働時間を把握している		
			2	朝礼・終礼・清掃などは労働時間に含まれている		
			3	形骸化させずに出勤の実態を把握できる仕組みを取り入れている		
		長時間労働	4	長時間労働是正のための取り組みを行っている		
			5	勤務時間が曖昧になるグレーゾーンの存在は排除している		
			6	長時間労働是正のための取り組みを行っている		
	WLB	休日日数	7	年間休日数は法定を満たしている		
			8	パートタイマーなど、労働日数が少ないスタッフにも有給休暇を付与している		
			9	年間5日の有給休暇取得は消化できている		
		多様性	10	働く場所について柔軟に対応できる制度がある		
			11	多様な働き方ができるよう、柔軟な勤務時間制度（短時間勤務、フレックスなど）を導入している		
			12	多様な働き方ができるよう、様々な勤務制度（在宅・副業など）を導入している		
	対価の納得性	等級	13	キャリアパスを描くための基準となる等級制度又はその目的に沿った制度が設けられている		
			14	自身がどの様な水準で仕事を全うすれば良いのかが可視化されている		
		評価	15	評価方法には客観性があり評価と成果が連動するものになっている		
			16	評価制度が運用されており、評価結果に対してFBの機会と目標設定の機会が設けられている		
		報酬	17	社員の成し遂げた仕事・努力に対する承認や感謝を示すための表彰などの機会がある		
			18	昇級や賞与の支給基準が定められており、社員から見て分かりやすいものとなっている		
II 安心感を高める	組織への信頼	19	組織のビジョンを明確に打ち出している			
		20	働いていることを誇りに思えるような社外からの信頼を得る事ができている			
		21	ビジョンに近づけていることができている事を裏付ける財務などのデータがある			
	D&I	22	障害者や外国人、性的マイノリティなど多様な人材を受け入れる事ができている			
		23	健康経営や治療と仕事の両立支援など、未永く働く事ができる環境を尊重している			
		24	出産・育児・介護などライフステージに合わせた支援を行っている			
III やりがいを育む	キャリア形成	25	社員の意欲ややりがいについて、社内アンケートなどで社員の率直な意見を吸い上げ対応している			
		26	人材ビジョン等（人材の採用基準、教育、要員計画など）が定められ全社的に周知されている			
		27	人材ビジョンに対応したキャリアマップが定義され、キャリアパス（成長目標）が定められている			
	成長支援	28	若者の採用や人材育成に積極的な取り組みを行っている			
		29	階層別、役割別に必要に応じて年間の研修プランを立案して社内に周知し、実施している			
		30	バリューが言語化されており、活躍できる社員の考え方を習得させるための研修を実施している			
合計点					総評	