

2 休暇の取得促進		取り組んでいる
1	ゴールデンウィーク、夏休み、年末年始等、連続休暇の取得を促進する	○
2	休暇計画の実行状況をチェックし、取得の進まない従業員には取得勧奨する	○
3	未取得の年次有給休暇を積み立てることができる	○
4	個人別及び職場全体の有給休暇取得カレンダーを作成・周知する	
5	休暇取得の低調な職場の管理監督者へ通知及び取得勧奨する	○
6	管理監督者が率先して休暇を取得する	○
独自の取組がありましたら、具体的な取組内容を次に記載してください		
7		

3 業務体制の見直し		取り組んでいる
1	業務体制の見直しにより、業務処理を効率化する	
2	従業員の不在の間のバックアップ、業務引継ぎ体制を決めておく	
3	休暇取得者の業務をカバーできるように、従業員の多能化、情報の共有化を図る	○
独自の取組がありましたら、具体的な取組内容を次に記載してください		
4		

Ⅲ 就労による経済的自立の促進

1 若年者やパート労働者等の就労に対する配慮		取り組んでいる
1	就労形態にかかわらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されている	
2	インターンシップやトライアル雇用に協力する	○
3	採用にあたって職業経験にこだわることなく、人物本位に適性や能力を正當に評価する	○
4	意欲と能力に応じて、パート労働者等が正規雇用となる制度や取組がある	○
5	(パートタイム労働法に基づき) 短時間雇用管理者を選任している (北海道労働局に届出している)	
独自の取組がありましたら、具体的な取組内容を次に記載してください		
6		

Ⅳ 女性の活躍の推進

1 男女ともに働きやすい職場づくり		取り組んでいる
1	人事配置、昇任、昇格は、性別ではなく、社員それぞれの能力に応じて行う	○
2	結婚や出産が、昇任、昇格のうえで妨げにならないように配慮する	○
3	従業員からのヒアリングや自己申告制度により、勤務時間や勤務地などについて配慮している	○
4	セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント防止のため対策を行っている	○
5	仕事をするうえでの悩みやメンタルヘルスについて相談できる体制がある	○
6	職場環境の改善について、従業員の要望や意見を受け入れる体制がある	○
7	自己啓発やキャリア・アップ、スキル・アップのための学習の機会がある	○
8	従業員の地域活動への積極的な参加を支援・奨励し、活動に必要な休暇を取得できる	○
9	男女ともに利用しやすい設備等を整えている	○
10	(男女雇用機会均等法) 機会均等推進責任者を選任している (北海道労働局に届出している)	
独自の取組がありましたら、具体的な取組内容を次に記載してください		
11		

2 女性の活躍の推進		取り組んでいる
1	女性の活躍推進に関する理念や方針を掲げ、社内外へ積極的に周知している	○
2	女性の採用や応募を促すための取組を行っている	
3	過去5年間に新たに女性を配置した部署や職域がある	○
4	新たな職域に配置する際に教育訓練を行っている	
5	モデルとなる女性を社内報などで紹介している	
6	女性従業員間のネットワーク作りを推進している	
7	固定的性別役割分担意識の解消に関する研修を実施している	
独自の取組がありましたら、具体的な取組内容を次に記載してください		
8		