札幌市ワーク･ライフ･バランスplus取組確認シート

私は、このシートに記載したとおり、ワーク･ライフ･バランスと女性の活躍を推進する取組を実施しています。

※項目Ⅰ～Ⅳのすべての項目に1つ以上、合計で10個以上の取組がある場合に認証されます。また、この内容は札幌市のウェブページで公開されます。

企業名　　株式会社まるしん商事

代表者名　　代表取締役　朝倉　隆介

Ⅰ 従業員の多様な働き方･生き方の選択を可能にする取組

1　従業員への配慮		取り組んでいる
1	時間単位での有給休暇が取得できる	○
2	フレックスタイムによる勤務ができる	
3	短時間勤務や始業・終業時刻の繰上げ・繰下げによる勤務ができる	
4	テレワークなど在宅勤務ができる	
5	法定どおり又はそれ以上の育児・介護休業が取得できる	○
6	本人及び家族の妊娠期間中や子育て期間中に必要に応じて取得できる休暇や勤務時間の短縮制度がある	○
7	男性の育児休業や育児休暇の取得を推進している	○
8	家族の育児・介護が必要な従業員に手当などの経済的な支援制度がある	
9	育児休業中も職場の情報提供や能力開発の機会があるなど、職場復帰しやすい取組を実施する	
10	事業所内保育所を設置しているか、保育施設利用の補助がある	
	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　制度を利用しやすい職場環境の整備		取り組んでいる
1	制度を利用しやすい職場環境づくりのため、管理監督者に対する意識啓発を行う	○
2	従業員に休暇や保障などの制度に関する情報を積極的に提供している	○
3	従業員が働き方や制度に関する相談ができるサポート体制がある	○
4	（育児･介護休業法に基づき）職業家庭両立推進者を選任している（北海道労働局へ届出している）	
	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	
5		

3　その他（従業員以外の）育児、介護、地域活動、職業能力の形成等を支える社会基盤整備への貢献		取り組んでいる
1	さっぽろ市民子育て支援宣言を行っている	○
2	託児室・授乳コーナーなどの設置により子育てバリアフリーを推進する	
3	自社の専門技術や知識を生かして地域活動に協力したり、社員が地域行事に参加する	
4	事業所が、一般市民向けの地域貢献活動を行っている	
5	小･中･高校などからの、見学や職業体験の希望などを受け入れている	
	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		

Ⅱ 健康で豊かな生活のための時間の確保

1　長時間労働の抑制		取り組んでいる
1	業務簡素化や要員配置の見直しなどを行い、業務処理体制を改善する	○
2	事業の繁閑に合わせた始業・就業時刻の繰上げ・繰下げによる勤務ができる	
3	ノー残業デーを実施する	○
4	長時間労働をしている従業員の実態を把握し見直し検討をする	○
	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	
5		

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、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当に評価する	○
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		