

## 台東区ワーク・ライフ・バランス推進チェックシート

以下の取組について、該当するものに「○」をご記入ください。

B. 働きやすい職場づくり（27項目）		既に推進している	これから推進したい	推進する予定はない	
男女とも働きやすい職場環境・風土づくり	1	セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどに関する正しい知識や防止についての対策を講じている			
	2	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			
	3	セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント防止のための相談窓口がある			
	4	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			
	5	管理職やマネージャーなどが率先して仕事と家庭の両立に役立つ情報の周知や提供を行い、従業員が働きやすい職場風土づくりに取り組んでいる			
	6	結婚後も希望すれば旧姓を使用することができる			
	7	男女とも、仕事に関して自由な意見交換ができる職場風土づくりに取り組んでいる			
働き方の見直しをするための取組	8	年次有給休暇を半日又は時間単位で取得ができる			
	9	年次有給休暇とは別に、ボランティア休暇や記念日休暇など、法定以上の独自の休暇を設けている			
	10	短時間勤務ができる			
	11	フレックスタイムによる勤務ができる			
	12	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げによる勤務ができる			
	13	所定外労働の免除・制限を行っている			
	14	在宅勤務ができる			
人事管理面の配慮	15	年次有給休暇の取得を奨励している			
	16	求人案内、企業案内を男女同一のものとしており、募集・採用にあたって、男女差別のない選考基準を決めて選考を行っている			
	17	昇任、昇格は、性別ではなく、従業員それぞれの能力に応じて行っている			

			既に推進している	これから推進したい	推進する予定はない
人事管理面の配慮	18	育児休業や介護休業を利用したことが、昇任、昇格のうえで妨げにならないよう配慮している			
	19	従業員の配置転換を決める際には、生活面についても配慮している			
	20	日頃から従業員が休んでも職場でカバーし合えるような、柔軟な職務の分担やそれに対応できる人材を育成している			
に女性に関する力取活用	21	女性が結婚や出産後も働き続けられる職場環境や風土づくりに取り組んでいる			
	22	女性に対し「補助的業務」を中心とした仕事の配置や分担をしないようにしている			
	23	女性管理職の登用を進めている			
能力開発やキャリア支援	24	自己啓発のための休暇がある			
	25	キャリア・アップやスキル・アップのための学習の機会がある			
	26	社内公募制や自己申告制度などにより、勤務時間や勤務地、担当業務等について希望を聞く体制がある			
	27	キャリア・アップのための相談を受ける体制がある			
合 計					

働きやすい職場づくりに関する特徴的な取組や工夫などを記入してください。  
 ※取組内容がわかる資料等があれば添付してください。