

## 千葉県男女共同参画推進事業所表彰 調査票

令和 6 年 月 日

## 事業所概要

※1

※は、注意事項をご覧ください。

事業所名	株式会社 ○○							
代表者名	代表取締役 ○○ ○○							
設立年月日	平成○○年○月○日							
本社所在地	千葉市中央区市場町1-1							
申請事業所所在地	同上							
主たる業種	12	1 建設業	5 卸売・小売業	9 教育・学習支援業	2 製造業	6 金融・保険業	10 複合サービス業	
		3 情報通信業	7 宿泊業	11 サービス業	4 運輸業	8 医療・福祉業	12 その他	
従業員の構成		30歳未満	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳以上	従業員数の合計		
	正社員	女性	10人	10人	100人	5人	125人	
		男性	20人	30人	40人	60人	150人	
		計	30人	40人	140人	65人	275人	
	非正社員 ※2	女性	20人	15人	0人	20人	55人	
		男性	10人	10人	10人	5人	35人	
		計	30人	25人	10人	25人	90人	
	上記のうち、常時雇用する労働者の数(令和6年6月1日現在)						365人	
			平均年齢			平均勤続年数		
	正社員	女性	30.5歳			10.2年		
男性		40.2歳			10.3年			
非正社員	女性	32.2歳			2.5年			
	男性	35.8歳			2.4年			
次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定の有無及び計画期間				○	有	計画期間(R3年5月からR7年4月まで)	無	
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「一般事業主行動計画」の策定の有無及び計画期間				○	有	計画期間(R3年4月からR7年3月まで)	無	
令和3年6月以降の以下の労働関係法律への違反の有無		有無 →	無	内容 →				
<ul style="list-style-type: none"> <li>労働基準法</li> <li>労働安全衛生法</li> <li>男女雇用機会均等法</li> <li>女性活躍推進法</li> <li>育児・介護休業法</li> <li>次世代育成支援対策推進法</li> <li>パートタイム労働法</li> <li>最低賃金法</li> <li>労働者派遣法</li> </ul>								
法令(コンプライアンス)違反や反社会的勢力とのつながり等の問題の有無(過去の違反等を含む)		有無 →	無	内容 →				
過去の知事表彰の受賞の有無		有無 →	無	有の場合は表彰名、受賞年月日を記入→				
過去の男女共同参画社会づくりに関連する表彰の受賞や認定の取得の有無(例:女性が輝く先進企業表彰、えるばし認定、くるみん認定等。)						有無 →	無	
有の場合は表彰・認定名、受賞年月日を記入→								
記入者(連絡先)	所属				電話番号			
	職				FAX番号			
	氏名				E-mail			

**I. 女性の能力活用や職域拡大等**

**(1) 採用状況**

		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和5年度採用者のうち女性の再雇用者	
正社員 採用者数	女性	人	3人	15人	正社員	5人
	男性	人	3人	15人	非正社員	人
	計	人	6人	30人	再雇用制度の 有無	○有 無
女性比率		%	50.0%	50.0%		
非正社員 採用者数	女性	人	人	人		
	男性	人	人	人		
	計	人	人	人		
女性比率		%	%	%		

**(2) 配置状況**

部門名		営業	事務	管理		その他
配置数	女性	115人	5人	5人	人	人
	男性	140人	5人	5人	人	人
	計	255人	10人	10人	人	人
女性比率		45.1%	50.0%	50.0%	%	%

※部門名には、総務・広報部門、営業部門、製造部門等正社員数の多い部門順に記入し、書ききれない場合は、その他残りの部門をまとめて記入してください。

**(3) 職域拡大**

過去3年間、女性を配置している部署(所属、分野等)が増えていますか。	はい	いいえ	○ 全て配置済み
※過去3年間のうち、これまで女性が少なかった職域・業務において、女性の人数(割合)が増えた代表的な事例があれば、具体的に御記入ください。(部署(分野)名、配置状況等。)			
これまで女性を配置していなかった○○の分野において新たに女性を配置することとし、当該分野の専門知識を持つ女性を○名採用し、○○部門に配置した。			

**(4) 管理職等の登用状況 ※1**

		令和4年度	令和5年度	令和6年度	前年度増加率
役員	女性	1人	2人	4人	100%
	男性	5人	4人	3人	-25%
	計	6人	6人	7人	%
女性比率		16.7%	33.3%	57.1%	
部長 相当職	女性	3人	5人	7人	40%
	男性	7人	6人	7人	17%
	計	10人	11人	14人	%
女性比率		30.0%	45.5%	50.0%	
課長 相当職	女性	10人	15人	20人	33%
	男性	20人	20人	22人	10%
	計	30人	35人	42人	%
女性比率		33.3%	42.9%	47.6%	
係長 相当職	女性	10人	20人	25人	25%
	男性	10人	20人	25人	25%
	計	20人	40人	50人	%
女性比率		50.0%	50.0%	50.0%	
管理職 全体	女性	24人	42人	56人	33%
	男性	42人	50人	57人	14%
	計	66人	92人	113人	%
女性比率		36.4%	45.7%	49.6%	

**(5) 採用や職域拡大、能力活用(管理職登用、再雇用等)のための具体的な取組 ※2**

<b>【取組内容】</b>	<b>【実績】</b>
<p>※貴社において、女性の採用や職域拡大、能力活用のために実施している取組の内容及び実績について、具体的に記入してください。</p>	

※取組内容がわかるもの(例:社内報、パンフレット等)を添付してください。

## II. 職業生活と家庭生活等の両立支援

### (1) 育児支援のための取組について ※1

	制度の概要		制度利用者		
	年度	女性	男性	女性	男性
育児休業	法を上回る内容になっていますか。⇒ ※「はい」の場合のみ、下欄に内容を記入してください。		はい ○ 法と同じ		
	令和4年度	5人	1人		
	令和5年度	4人	2人		
	合計	9人	3人		
	制度利用率(利用者/対象者)			女性	男性
	令和4年度	50%	50%		
令和5年度	50%	50%			
子の看護休暇	制度の概要		制度利用者		
	法を上回る内容になっていますか。⇒ ※「はい」の場合のみ、下欄に内容を記入してください。		はい ○ 法と同じ		
	令和4年度	1人	0人		
	令和5年度	2人	1人		
その他の制度	制度の有無		制度の概要		
	○ 短時間勤務制度 ※3	1日4時間又は6時間の短時間勤務とすることができるようにしている。	令和4年度	10人	10人
	○ 育児のためのフレックスタイム制 ※4	希望によりフレックスタイム制を選択できるようにしている。	令和4年度	1人	1人
			令和5年度	0人	0人
	就業時刻の繰上げ・繰下げ ※5		令和4年度	人	人
			令和5年度	人	人
	所定外労働の免除 ※6		令和4年度	人	人
			令和5年度	人	人
	在宅勤務		令和4年度	人	人
			令和5年度	人	人
	託児施設の設置 ※7		令和4年度	人	人
			令和5年度	人	人
※2 その他 ( )		令和4年度	人	人	
		令和5年度	人	人	
※2 その他 ( )		令和4年度	人	人	
		令和5年度	人	人	

※取組内容がわかるもの(例:社内報、パンフレット等)を添付してください。

### (2) 介護支援のための取組について ※1

	制度の概要		制度利用者		
	年度	女性	男性	女性	男性
介護休業	法を上回る内容になっていますか。⇒ ※「はい」の場合のみ、下欄に内容を記入してください。		はい ○ 法と同じ		
	令和4年度	0人	0人		
	令和5年度	1人	0人		
	合計	1人	0人		
その他の制度	制度の有無		制度の概要		
	○ 短時間勤務制度 ※3	1日4時間又は6時間の短時間勤務とすることができるようにしている。	令和4年度	5人	1人
	○ 介護のためのフレックスタイム制 ※4	希望によりフレックスタイム制を選択できるようにしている。	令和4年度	3人	3人
			令和5年度	4人	4人
	就業時刻の繰上げ・繰下げ ※5		令和4年度	人	人
			令和5年度	人	人
	所定外労働の免除 ※6		令和4年度	人	人
			令和5年度	人	人
	※2 その他 ( )		令和4年度	人	人
			令和5年度	人	人

※取組内容がわかるもの(例:社内報、パンフレット等)を添付してください。

### (3) その他、職業生活と家庭生活等の両立を図るための取組

【取組内容】	【実績】
※その他、貴社において、職業生活と家庭生活等の両立を図るため実施している取組の内容及び実績について、具体的に記入してください。	

※取組内容がわかるもの(例:社内報、パンフレット等)を添付してください。

### Ⅲ. 男女が共同して参画できる職場づくり等の取組

#### (1) 男女が共同して参画できる職場づくりの取組

<p><b>【取組内容】</b></p> <p style="text-align: center;">※貴社において、男女が共同して参画できる職場づくりのために実施している取組の内容及び実績について、具体的に記入してください。</p>	<p><b>【実績】</b></p>
--	--------------------

※取組内容がわかるもの(例:社内報、パンフレット等)を添付してください。

※セクシュアル・ハラスメント防止対策は(2)に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策は(3)に記入してください。

#### (2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

項 目	左記項目についての対策状況		
	・該当するものに○を付けてください。 ・①～⑨について、対策状況がわかる就業規則、服務規律等を定めた文書、社内報、パンフレット等を添付してください。		
①職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及びセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。	<input type="radio"/> 方針を明確化し、周知・啓発している。 <input type="radio"/> 方針を明確化していない。	【具体的内容】	
②セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。	<input type="radio"/> 方針・対処内容を規定し、周知・啓発している。 <input type="radio"/> 方針・対処内容を規定していない。	【具体的内容】	
③相談窓口の設置。	<input type="radio"/> 設置している (設置部署: <b>人事課</b> ) <input type="radio"/> 未設置		
相談件数	令和3年度 <b>0</b> 件	令和4年度 <b>0</b> 件	令和5年度 <b>0</b> 件
④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。セクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。	<input type="radio"/> 相談窓口担当者が相談に対し、適切に対応できるようにしている。また、幅広く相談に対応している。 <input type="radio"/> 相談窓口担当者が相談に対し、適切に対応できるようにはしていない。		
⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。	<input type="radio"/> 事案なし <input type="radio"/> 事案があり、迅速かつ正確に確認した。 <input type="radio"/> 事案があったが迅速かつ正確に確認はしなかった。		
⑥事実確認ができた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置及び行為者に対する措置を適正に行うこと。	<input type="radio"/> 事案なし <input type="radio"/> 事案があり、行為者等に対する措置を適正に行った。 <input type="radio"/> 事案があったが行為者等に対する措置を適正に行わなかった。		
⑦再発防止に向けた措置を講ずること。	<input type="radio"/> 事案なし <input type="radio"/> 事案があり、再発防止に向けた措置を講じた。 <input type="radio"/> 事案があったが再発防止に向けた措置は講じなかった。		
⑧相談者や行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。	<input type="radio"/> 相談者等のプライバシーを保護するための必要な措置を講じ、周知している。 <input type="radio"/> 相談者等のプライバシーを保護するための必要な措置は講じていない。		
⑨相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。	<input type="radio"/> 不利益な取扱いは行わない旨を定め、周知・啓発している。 <input type="radio"/> 不利益な取扱いは行わない旨を定めていない。	【具体的内容】	
上①～⑨以外にセクシュアル・ハラスメント防止のため工夫していること等があれば御記入ください。			

※上①～⑨は、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(平成18年厚生労働省告示第615号)において定められた、講じなければならない9つの項目です。

### Ⅲ. 男女が共同して参画できる職場づくり等の取組

#### (3) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策

項目	左記項目についての対策状況					
①職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針及び制度等の利用ができることを明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。	<input type="radio"/> 方針を明確化し、周知・啓発している。 <input type="radio"/> 方針を明確化していない。	【具体的内容】				
②妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。	<input type="radio"/> 方針・対処内容を規定し、周知・啓発している。 <input type="radio"/> 方針・対処内容を規定していない。	【具体的内容】				
③相談窓口の設置。	<input type="radio"/> 設置している（設置部署： <b>人事課</b> ） <input type="radio"/> 未設置					
相談件数	令和3年度	件	令和4年度	件	令和5年度	件
④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。	<input type="radio"/> 相談窓口担当者が相談に対し、適切に対応できるようにしている。また、幅広く相談に対応できるようにしている。 <input type="radio"/> 相談窓口担当者が相談に対し、適切に対応できるようにはしていない。					
⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。	<input type="radio"/> 事案なし <input type="radio"/> 事案があり、迅速かつ正確に確認した。 <input type="radio"/> 事案があったが迅速かつ正確に確認はしなかった。					
⑥事実確認ができた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置及び行為者に対する措置を適正に行うこと。	<input type="radio"/> 事案なし <input type="radio"/> 事案があり、行為者等に対する措置を適正に行った。 <input type="radio"/> 事案があったが行為者等に対する措置を適正に行わなかった。					
⑦再発防止に向けた措置を講ずること。	<input type="radio"/> 事案なし <input type="radio"/> 事案があり、再発防止に向けた措置を講じた。 <input type="radio"/> 事案があったが再発防止に向けた措置は講じなかった。					
⑧業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。	<input type="radio"/> 事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じている。 <input type="radio"/> 事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じていない。					
⑨相談者や行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。	<input type="radio"/> 相談者等のプライバシーを保護するための必要な措置を講じ、周知している。 <input type="radio"/> 相談者等のプライバシーを保護するための必要な措置は講じていない。					
⑩相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。	<input type="radio"/> 不利益な取扱いは行わない旨を定め、周知・啓発している。 <input type="radio"/> 不利益な取扱いは行わない旨を定めていない。	【具体的内容】				
上①～⑩以外に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のため工夫していること等があれば御記入ください。						

※上①～⑩は「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(平成28年厚生労働省告示第312号)及び「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成21年厚生労働省告示第509号)において定められた、講じなければならない10の項目です。

#### IV. 他の模範となる男女共同参画の推進に資する独自性・先駆性のある取組

・他の模範となる男女共同参画の推進に資する事業所独自の取組、先駆的な取組（アピールポイント等）

【取組内容】	【実績】
※貴社における、男女共同参画の推進に資する独自の取組、先駆的な取組（アピールポイント等）の内容及び実績について、具体的に記入してください。	

※取組内容がわかるもの（例：就業規則、服務規律等を定めた文書、社内報、パンフレット等）を添付してください。

調査票への御記入、ありがとうございました。

## 注意事項

### 共通事項

- 令和6年6月1日現在で記入してください。
- 各調査票の人数記入欄について、令和4年度及び令和5年度については、各年度末時点の人数等を記入し、令和6年度については調査時点(令和6年6月1日)までの人数等を記入してください。
- 記入枠は行を増やしても構いません。
- 数値データ又は○印の入力は、(自由記入欄を除き)青色のセルをお願いします。  
率などは自動計算されます。

### 事業所概要

- ※1 貴事業所が、本社と支社等に分かれている場合は、
  - (1)本社として応募若しくは推薦する場合は、法人や団体全体について記入してください。
  - (2)支社等として応募若しくは推薦する場合は、支社等の単位で記入してください。その場合、職員の採用等権限を有さない項目があれば、記入しなくて結構です。
- ※2 非正社員とは、パート職員、派遣職員等を指します。

## I. 女性の能力活用や職域拡大等

- ※1 ・各年度に新たに配置した人数ではなく、調査時点(令和6年6月1日)の全ての管理職等の人数を記入してください。
  - ・該当する役職がない場合は、その欄は記入しないでください。該当する役職があっても該当者がいない場合は「0」を記入してください。
  - ・この調査でいう「管理職等」には、事業所の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
  - ・部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。
- ※2 目標を設置している、研修制度を工夫している等具体的な取組内容を記入してください。
  - ・「ポジティブ・アクション」として取り組むことについての方針が明確になっているかどうか。また、明確になっている場合はその方法、推進体制等についても記入してください。

〈参考〉ポジティブアクションとは

  - ◆ 個々の企業において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から
    - ・営業職に女性はほとんど配置されていない。
    - ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている。

等の差が男女労働者の間に生じている場合に、このような差の解消を目指して、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組のことを指します。

  - ◆ 自主的かつ積極的な取組には、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」と「男女両方を対象とする取組」があります。
  - ◆ 具体的には、女性の採用拡大、女性の職域拡大、女性管理職の増加などのための取組があります。

【女性の採用拡大】(女性労働者が6割を超えている事業所にあつては「男性」の採用拡大)

  - ・職場ごとに女性比率(男性比率)の数値目標を設定
  - ・選考方法改善のために性別にかかわらず公正な選考を解説したマニュアル等の作成 など

【女性の職域拡大】

  - ・女性を新たな職域に配置するための必要な教育訓練
  - ・男女ともに使いやすい設備等の導入や作業方法の見直し
  - ・自己申告制度、社内公募制度、FA(フリーエージェント)制度の導入 など

【女性管理職の増加】

  - ・昇進・昇格試験の受験を女性に奨励
  - ・メンター制度の導入(先輩が後輩の仕事やプライベートの不安等について相談にのる制度)
  - ・男女に公正な人事考課を行うための評価者研修の実施 など

(参考) 事業主が、職場に事実上生じている男女間の格差を是正することによって、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う措置」は、違反とはなりません。(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第8条)

注) 男性労働者と比較して、一定区分、職務、役職において、女性労働者の割合が4割を下回っている場合であれば、格差が存在していると判断されます。

## II. 職業生活と家庭生活等の両立支援

- ※1 貴事業所の「育児休業」、「子の看護休暇」、「介護休業」の制度の対象者や期間などが「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」と全く同じ内容(処遇)の場合には、「法と同じ」に○を付けてください。
- ※2 その他の制度は、貴事業所で有している制度に「○」をつけていただき、制度の概要と利用者を記入してください。記載されている制度以外の制度を有している場合には、その他の欄を使用して、当該制度の概要等を記入してください。(欄が不足する場合には、行を増やしてください)
- ※3 「短時間勤務制度」とは、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいい、労働基準法に規定する育児時間は含みません。
- ※4 「育児(介護)のためのフレックスタイム制度」には、既に全社的にフレックスタイム制度を導入している場合を含みます。
- ※5 「就業時刻の繰上げ・繰下げ」とは、一日の所定労働時間を変更することなく、始業又は終業時刻を繰り上げ又は繰り下げを指します。
- ※6 「所定外労働の免除」とは、希望する労働者について適用される所定労働時間を超えて労働させないことを指します。
- ※7 「託児施設の設置」とは、事業所内に託児施設を設置していることを指します。  
なお、労働者がベビーシッター等、外部の業者によるサービス等を利用した場合に、その経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がベビーシッター会社等育児に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等は、その他の欄に記入してください。  
また、貴事業所以外の労働者も事業所内託児施設を利用できることとしている場合には、その内容についても記入してください(この場合の制度利用者欄は、以下のように記入してください)  
・貴事業所労働者の利用者が3人、貴事業所以外の労働者の利用者が1人 ⇒ 「3(1)人」