

千葉県男女共同参画推進事業所表彰実施要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、男女が共同して参画することのできる環境づくりに積極的に貢献している事業所を表彰し、その取組をたたえるとともに、これを広く紹介することにより、労働の場における男女共同参画の取組を促進し、もって男女共同参画社会の形成に資することを目的として、千葉県表彰規則及び千葉県表彰事務取扱要綱に基づき必要な事項を定める。

(対象)

第2条 表彰の対象となる事業所は、県内に事業所を有する法人その他団体（国・地方公共団体を除く。）とし、次のいずれかに該当するものとする。

- (1) 女性の採用・登用や職域拡大のため積極的な取組を行っている事業所
- (2) 職業生活と家庭生活等の両立を支援するため積極的な取組を行っている事業所
- (3) その他、男女が共同して参画できる職場づくりに向け積極的な取組を行っている事業所
- (4) 他の模範となる男女共同参画の推進に資する独自性・先駆性のある取組を行っている事業所

(募集)

第3条 表彰の対象となる事業所の募集は公募により行い、次のいずれかの方法により行う。

- (1) 事業者又はその勤務する従業員等による応募（様式第1号）
- (2) 市町村、各種団体からの推薦（様式第2号）

2 前項の応募又は推薦には、様式第1号又は様式第2号に別紙1の調査票を添付するものとする。

(表彰区分等)

第4条 表彰は、千葉県知事賞と奨励賞に区分し、選考基準及び被表彰者数は別紙2のとおりとする。

(選考)

第5条 被表彰事業所を選考するため、選考委員会を設置する。

(決定)

第6条 被表彰事業所は、選考委員会の選考を経て、知事が決定する。

(表彰)

第7条 知事は、表彰事業所に対し、賞状を授与する。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

附則

この要綱は平成18年12月15日から施行する。

附則

この要綱は平成19年1月31日から施行する。

附則

この要綱は平成21年8月10日から施行する。

附則

この要綱は平成28年5月30日から施行する。

附則

この要綱は平成29年5月31日から施行する。

附則

この要綱は平成30年5月30日から施行する。

附則

この要綱は令和元年9月6日から施行する。

附則

この要綱は令和4年7月26日から施行する。

附則

この要綱は令和5年5月24日から施行する。

「千葉県男女共同参画推進事業所表彰」応募用紙

令和 年 月 日

ふりがな			
事業所名 代表者氏名			
事業所 所在地	〒 ー		
電話番号	従業員数	女性	人
		男性	人
FAX 番号		全体	人
該当する取組に○をつけてください。(複数可)			
1. 女性の採用・登用や職域拡大のための積極的な取組 2. 職業生活と家庭生活等の両立を支援するための積極的な取組 3. その他、男女が共同して参画できる職場づくりに向けた積極的な取組 4. 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			
応募理由（上記取組の概要・アピールポイント等を記入してください）			
連絡 先	所属	電話番号	
	職	FAX 番号	
	氏名	E-mail	

「千葉県男女共同参画推進事業所表彰」応募用紙（推薦）

令和 年 月 日

推薦者	下記の事業所を推薦します。なお、推薦にあたり下記事業所の承諾を得ています。			
	所在地：			
	団体名：			
代表者：				
連絡先	所属		電話番号	
	職		FAX 番号	
	氏名		E-mail	

記

ふりがな				
事業所名 代表者氏名				
事業所 所在地	〒 ー			
電話番号	従業員数	女性	人	
		男性	人	
FAX 番号		全体	人	
該当する取組に○をつけてください。（複数可）				
1. 女性の採用・登用や職域拡大のための積極的な取組 2. 職業生活と家庭生活等の両立を支援するための積極的な取組 3. その他、男女が共同して参画できる職場づくりに向けた積極的な取組 4. 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				
推薦理由（上記取組の概要・アピールポイント等を記入してください）				
事業所 連絡先	所属		電話番号	
	職		FAX 番号	
	氏名		E-mail	

千葉県男女共同参画推進事業所表彰 調査票

令和 5 年 月 日

事業所概要

事業所名											
代表者名											
設立年月日											
本社所在地											
申請事業所所在地											
主たる業種	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	人	人	人	人	人				
		男性	人	人	人	人	人				
		計	人	人	人	人	人				
	非正社員	女性	人	人	人	人	人				
		男性	人	人	人	人	人				
		計	人	人	人	人	人				
	上記のうち、常時雇用する労働者の数(令和5年6月1日現在)										人
			平均年齢				平均勤続年数				
	正社員	女性	歳			年					
男性		歳			年						
非正社員	女性	歳			年						
	男性	歳			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(年 月 から 年 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(年 月 から 年 月 まで)			無			
令和2年6月以降の以下の労働関係法律への違反の有無		有無 →			内容 →						
・労働基準法 ・育児・介護休業法 ・労働者派遣法			・労働安全衛生法 ・次世代育成支援対策推進法			・男女雇用機会均等法 ・パートタイム労働法			・女性活躍推進法 ・最低賃金法		
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 →			内容 →						
過去の知事表彰の受賞の有無		有無 →			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、えるぼし認定、くるみん認定等。)							有無 →				
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3年度	令和4年度	令和5年度	令和4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	人	人	正社員	人
	男性	人	人	人	非正社員	人
	計	人	人	人	再雇用制度の 有無	有 無
女性比率		%	%	%		
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						その他
配置数	女性	人	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人	人
	計	人	人	人	人	人
女性比率		%	%	%	%	%

※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
※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。)			

(4) 管理職等の登用状況

		令和3年度	令和4年度	令和5年度	前年度増加率
役員	女性	人	人	人	%
	男性	人	人	人	%
	計	人	人	人	%
女性比率		%	%	%	
部長 相当職	女性	人	人	人	%
	男性	人	人	人	%
	計	人	人	人	%
女性比率		%	%	%	
課長 相当職	女性	人	人	人	%
	男性	人	人	人	%
	計	人	人	人	%
女性比率		%	%	%	
係長 相当職	女性	人	人	人	%
	男性	人	人	人	%
	計	人	人	人	%
女性比率		%	%	%	
管理職 全体	女性	人	人	人	%
	男性	人	人	人	%
	計	人	人	人	%
女性比率		%	%	%	

(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

【取組内容】	【実績】

※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

育児休業	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	年度	女性	男性	
			令和3年度	人	人		
			令和4年度	人	人		
			合計	0人	0人		
			制度利用率(利用者/対象者)				
			年度	女性	男性		
			令和3年度	%	%		
令和4年度	%	%					
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	年度	女性	男性	
			令和3年度	人	人		
			令和4年度	人	人		
			合計	0人	0人		
その他の制度	制度の有無	制度の概要		年度	女性	男性	
	短時間勤務制度			令和3年度	人	人	
				令和4年度	人	人	
	育児のためのフレックスタイム制			令和3年度	人	人	
				令和4年度	人	人	
	就業時刻の繰上げ・繰下げ			令和3年度	人	人	
				令和4年度	人	人	
	所定外労働の免除			令和3年度	人	人	
				令和4年度	人	人	
	在宅勤務			令和3年度	人	人	
				令和4年度	人	人	
	託児施設の設置			令和3年度	人	人	
			令和4年度	人	人		
その他()			令和3年度	人	人		
			令和4年度	人	人		
その他()			令和3年度	人	人		
			令和4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

介護休業	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	年度	女性	男性
			令和3年度	人	人	
			令和4年度	人	人	
			合計	人	人	
その他の制度	制度の有無	制度の概要		年度	女性	男性
	短時間勤務制度			令和3年度	人	人
				令和4年度	人	人
	介護のためのフレックスタイム制			令和3年度	人	人
				令和4年度	人	人
	就業時刻の繰上げ・繰下げ			令和3年度	人	人
				令和4年度	人	人
	所定外労働の免除			令和3年度	人	人
				令和4年度	人	人
	その他()			令和3年度	人	人
				令和4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】

※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

【取組内容】	【実績】
---------------	-------------

※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っ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。	方針を明確化し、周知・啓発している。	【具体的内容】		
	方針を明確化していない。			
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。	方針・対処内容を規定し、周知・啓発している。	【具体的内容】		
	方針・対処内容を規定していない。			
③相談窓口の設置。	設置している (設置部署: _____)			
	未設置			
相談件数	令和2年度 _____ 件	令和3年度 _____ 件	令和4年度 _____ 件	
④相談窓口担当者が、内容や状況に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微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。	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、幅広く相談に対応するようにしている。			
	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。	事案なし			
	事案があり、迅速かつ正確に確認した。			
	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。	事案なし			
	事案があり、行為者等に対する措置を適正に行った。			
	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。	事案なし			
	事案があり、再発防止に向けた措置を講じた。			
	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。	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。			
	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らない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。	不利益な取扱いは行わない旨を定め、周知・啓発している。	【具体的内容】		
	不利益な取扱いは行わない旨を定めていない。			
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		
	・該当するものに○を付けてください。 ・①～⑩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。	方針を明確化し、周知・啓発している。	【具体的内容】	
	方針を明確化していない。		
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。	方針・対処内容を規定し、周知・啓発している。	【具体的内容】	
	方針・対処内容を規定していない。		
③相談窓口の設置。	設置している (設置部署: _____)		
	未設置		
相談件数	令和2年度 _____ 件	令和3年度 _____ 件	令和4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どうか微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。	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。		
	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。	事案なし		
	事案があり、迅速かつ正確に確認した。		
	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。	事案なし		
	事案があり、行為者等に対する措置を適正に行った。		
	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。	事案なし		
	事案があり、再発防止に向けた措置を講じた。		
	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。	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。		
	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。	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。		
	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。	不利益な取扱いは行わない旨を定め、周知・啓発している。	【具体的内容】	
	不利益な取扱いは行わない旨を定めていない。		
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】

※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。

千葉県知事賞・奨励賞の選考基準及び表彰件数

(1) 表彰区分

千葉県知事賞：先駆的な取組を行っており、他の模範となる事業所

奨励賞：積極的な取組を行っており、今後更なる取組を期待する事業所

(2) 選考基準

選考対象となる事業所は、要綱第2条に定める項目について下表の要件を満たす事業所とする。

なお、下表の要件を満たしていても、次に該当する場合は選考対象から除外する。

①過去3年間に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、労働基準法等に係る重大な違反があった事業所

②既に知事表彰（文化の日表彰：男女共同参画功労）を受けたことのある事業所

③既に本事業所表彰（知事賞）を受けたことのある事業所

また、既に本事業所表彰（奨励賞）を受けたことのある事業所は奨励賞の選考対象から除外する。

④その他、表彰にふさわしくないと判断される事業所

要綱第2条で示した項目	対応する基準（いずれか1つで可）
女性の採用・登用や職域拡大のため積極的な取組を行っている事業所	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職数（係長相当職以上）について過去3年間で増加していること、又は、女性の管理職への登用について実績があると判断できること 管理職に占める女性の割合について数値目標を掲げ積極的に取り組んでいること 過去3年間で女性を配置した部署が増加していること 一般事業主行動計画の策定義務がないが、同計画を策定するなど、積極的に取り組んでいること
職業生活と家庭生活等の両立を支援するため積極的な取組を行っている事業所	<ul style="list-style-type: none"> 「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」を上回る処遇を行うなど独自の制度を持ち、その制度が活用されていること 一般事業主行動計画の策定義務がないが、同計画を策定するなど、積極的に取り組んでいること
その他、男女が共同して参画できる職場づくりに向け積極的な取組を行っている事業所	<ul style="list-style-type: none"> 「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」、「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」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」を踏まえ、積極的な対策を講じていること
他の模範となる男女共同参画の推進に資する独自性・先駆性のある取組を行っている事業所	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画の推進に資する独自の制度を持ち、又は取組を行い、顕著な成果をあげていること

(3) 千葉県知事賞の表彰件数

原則として3件以内とする。ただし、知事が必要と認めた場合はこの限りではない。

(4) 奨励賞の表彰件数

原則として3件以内とする。ただし、知事が必要と認めた場合はこの限りではない。