

千葉県男女共同参画推進事業所表彰 調査票

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				
	非正社員	女性	人	人	人	人	人				
		男性	人	人	人	人	人				
			上記のうち、常時雇用する労働者の数(年 月 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		
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、労働基準法などの労働関係法令等に係る過去3年間の法令違反の有無					有		無				
上記で法令違反「有」と回答した場合、その内容(行政機関から指導等を受けている場合、その行政機関名と年月日)											
過去の千葉県知事賞の受賞の有無							有		無		
過去の男女共同参画社会づくりに関連する表彰の受賞の有無 (例;均等・両立推進企業表彰、女性が輝く先進企業表彰等。)							有		無		
有の場合は表彰名、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

		年度	年度	年度
正社員 採用者数	女性	人	人	人
	男性	人	人	人
女性比率		%	%	%
非正社員 採用者数	女性	人	人	人
	男性	人	人	人
女性比率		%	%	%

年度採用者のうち女性の再雇用者	
正社員	人
非正社員	人
再雇用制度の有無	有 無

(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
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

		年度	年度	年度	前年度増加率
役員	女性	人	人	人	%
	男性	人	人	人	%
女性比率		%	%	%	
部長 相当職	女性	人	人	人	%
	男性	人	人	人	%
女性比率		%	%	%	
課長 相当職	女性	人	人	人	%
	男性	人	人	人	%
女性比率		%	%	%	
係長 相当職	女性	人	人	人	%
	男性	人	人	人	%
女性比率		%	%	%	
管理職 全体	女性	人	人	人	%
	男性	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)がある場合には、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
			年度	人	人	
			年度	人	人	
			合計	0人	0人	
			利用申出の有無に関わらず、育児休業制度の対象となる者			
			年度	女性	男性	
			年度	人	人	
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
			年度	人	人	
			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			年度	人	人
				年度	人	人
	育児のためのフレックスタイム制			年度	人	人
				年度	人	人
	就業時刻の繰上げ・繰下げ			年度	人	人
				年度	人	人
	所定外労働の免除			年度	人	人
				年度	人	人
	在宅勤務			年度	人	人
			年度	人	人	
託児施設の設置			年度	人	人	
			年度	人	人	
その他()			年度	人	人	
			年度	人	人	
その他()			年度	人	人	
			年度	人	人	

(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
			年度	人	人	
			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			年度	人	人
				年度	人	人
	介護のためのフレックスタイム制			年度	人	人
				年度	人	人
	就業時刻の繰上げ・繰下げ			年度	人	人
				年度	人	人
	所定外労働の免除			年度	人	人
				年度	人	人
	その他()			年度	人	人
			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)がある場合には、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】

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)がある場合には、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、次の調査票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、②、⑨については、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。なお、わかるものがない場合には、具体的な内容を【具体的内容】欄に記入してください。		
①職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・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	年度	件	年度
	年度	件	年度
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。また、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、行為者及び被害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。(事実が確認できなかった場合も同様)	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。

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)がある場合には、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。