

千葉県男女共同参画・多様性社会推進事業所表彰 男女共同参画部門運営要領

(趣旨)

第1条 この要領は、千葉県男女共同参画・多様性社会推進事業所表彰実施要綱（以下「要綱」とする。）に基づき、男女共同参画部門の表彰に関し必要な事項を定める。

(対象)

第2条 要綱第2条に定める「事業所」とは、次のいずれかをいう。

(1) 県内に本店その他主たる事務所を設置する法人又は団体

(2) 県内に本店その他主たる事務所を設置しない法人又は団体が事業の必要から設けた人的及び物的設備を備え、継続して事業が行われる場所

2 前項(2)にあたり、法人又は団体が県内に二つ以上の事業所を有する場合にあっては、表彰を受けようとする者の申出により、その全部又は一部について、これらを一体として「事業所」とみなすことができるものとする。

(募集)

第3条 要綱第3条に定める応募又は推薦は、次のいずれかの様式を提出することにより行う。

(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

この要領は令和7年8月19日から施行する。

「千葉県男女共同参画・多様性社会推進事業所表彰（男女共同参画部門）」

応募用紙

令和 年 月 日

千葉県知事 様

所在地

名 称

代表者

千葉県男女共同参画・多様性社会推進事業所表彰実施要綱第3条第1号の規定により、下記の事業所について、応募します。

なお、添付の調査票に記載の内容については、事実と相違ありません。

記

ふりがな				
事業所名 代表者氏名				
事業所 所在地	〒 ー			
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・多様性社会推進事業所表彰（男女共同参画部門）」

推薦用紙

令和 年 月 日

千葉県知事 様

所在地

名 称

代表者

千葉県男女共同参画・多様性社会推進事業所表彰実施要綱第3条第2号の規定により、下記の事業所について、推薦します。

なお、推薦に当たり、下記事業所の承諾を得ており、また、添付の調査票に記載の内容については、事実と相違ありません。

記

ふりがな			
事業所名 代表者氏名			
事業所 所在地	〒 ー		
事業所 連絡先	所属		電話番号
	職		FAX 番号
	氏名		E-mail
推薦者 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・多様性社会推進事業所表彰
男女共同参画部門 調査票**

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									
		男性									
		計									
	非正社員	女性									
		男性									
		計									
	上記のうち、常時雇用する労働者の数(令和7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4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 →							
<ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法 ・育児・介護休業法 ・労働者派遣法 		<ul style="list-style-type: none"> ・労働安全衛生法 ・次世代育成支援対策推進法 		<ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法 ・パートタイム労働法 		<ul style="list-style-type: none"> ・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→											

I. 女性の能力活用や職域拡大等

(1) 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

【取組内容】	【実績・効果】

※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) 採用状況

		令和5年度	令和6年度	令和7年度
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		%	%	%
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		%	%	%

(3) 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。

(4) 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。)			

(5) 管理職等の登用状況

		令和5年度	令和6年度	令和7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		%	%	%	

II. 職業生活と家庭生活等の両立支援

(1) 職業生活と家庭生活等の両立を図るための具体的な取組

【取組内容】	【実績・効果】

※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) 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5年度	人	人		
			令和6年度	人	人		
			合計	人	人		
			制度利用率(利用者/対象者)				
			年度	女性	男性		
			令和5年度	%	%		
			令和6年度	%	%		
平均取得期間							
年度	女性	男性					
令和5年度	日	日					
令和6年度	日	日					
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5年度	人	人		
			令和6年度	人	人		
			合計	人	人		
その他の制度	制度の有無	制度の概要(法を上回る内容であれば記入してください)					
	短時間勤務制度						
	所定外労働の免除						
	在宅勤務						

※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) 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5年度	人	人	
			令和6年度	人	人	
			合計	人	人	
介護休暇	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5年度	人	人	
			令和6年度	人	人	
			合計	人	人	
その他の制度	制度の有無	制度の概要(法を上回る内容であれば記入してください)				
	短時間勤務制度					
	所定外労働の免除					
	在宅勤務					

※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の取組

(1) 男女が共同して参画できる職場づくりのための具体的な取組

【取組内容】	【実績・効果】

※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、パワーハラスメント防止対策は(4)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。	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4年度 _____ 件	令和5年度 _____ 件	令和6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。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。	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。		
	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。		
	事案があつたが迅速かつ正確に確認はしなかつた。		
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つた。		
	事案があつたが行為者等に対する措置を適正に行わなかつた。		
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。		
	事案があつたが再発防止に向けた措置は講じなかつた。		
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つ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。	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4年度 件	令和5年度 件	令和6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。	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。 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。

Ⅲ. 男女が共同して参画できる職場づくりの取組

(4) パワー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職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、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行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、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4年度 件	令和5年度 件	令和6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。パワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること	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相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、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以外にパワー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優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年厚生労働省告示第5号)において定められた、講じなければならない9の項目です。

IV. その他の男女共同参画の推進に資する先駆的又は積極的な取組

・その他の男女共同参画の推進に資する独自性・先駆性のある取組

【取組内容】	【実績・効果】

※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：男女共同参画功劳）を受けたことのある事業所

③既に本事業所表彰（千葉県知事賞）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	取組内容
女性の能力活用 や職域拡大 (調査票Ⅰ)	<ul style="list-style-type: none"> 過去3年間に女性の採用が増加していること 過去3年間で女性を配置した部署が増加していること 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 その他、法令を上回る独自の取組があること
職業生活と家庭生活等の両立支援 (調査票Ⅱ)	<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 その他、法令を上回る独自の取組があること
男女が共同して参画できる職場づくり (調査票Ⅲ)	<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 その他、法令を上回る独自の取組があること

※その他、男女共同参画の推進に資する取組を実施している場合、選考対象とする場合がある。(調査票Ⅳ)

(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。