

千葉県男女共同参画・多様性社会推進事業所表彰 多様性社会推進部門運営要領

(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、多様性社会推進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1号）

(2) 市町村、各種団体からの推薦（様式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 要綱第4条に定める表彰は千葉県知事賞とし、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 要綱第5条に定める選考委員会は、千葉県男女共同参画・多様性社会推進事業所表彰多様性社会推進部門選考委員会とする。

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（多様性社会推進部門）」
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		〒		
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（多様性社会推進部門）」
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(多様性社会推進部門) 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～59歳	60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	
		うち障害者		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	
		うち障害者		人		人		人		人		人	
			うち外国籍		人		人		人		人		人
			うち外国籍		人		人		人		人		人
	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 →								
・労働基準法 ・労働安全衛生法 ・男女雇用機会均等法 ・女性活躍推進法 ・育児・介護休業法 ・次世代育成支援対策推進法 ・パートタイム労働法 ・最低賃金法 ・労働者派遣法 ・障害者雇用促進法 ・労働施策総合推進法 ・高年齢者労働者雇用安定法 ・雇用対策法 ・出入国管理及法 ・技能実習法 ・労災保険法 ・雇用保険法 ・健康保険法 ・厚生年金保険法 ・労働組合法													
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→								
過去のダイバーシティに関連する国の表彰の受賞や県制度の認定等の取得の有無(例:新・ダイバーシティ経営企業100選・女性が輝く先進企業表彰等。)								有無 →					
有の場合は表彰・認定名、受賞年月日を記入→													

I. 多様な人材の活躍を促す職場風土

(1) 多様な人材の活躍を促す職場風土を作るための具体的な取組

【取組内容】	【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。

(2) 採用状況

		令和5年度	令和6年度	令和7年度	左記のうち離職者	過去3年以内に入社した従業員の離職率
正社員 採用者数	女性	人	人	人	人	%
	男性	人	人	人	人	%
	計	人	人	人	人	%
うち65歳以上		人	人	人	人	%
うち障害者		人	人	人	人	%
うち外国籍		人	人	人	人	%
非正社員 採用者数	女性	人	人	人	人	%
	男性	人	人	人	人	%
	計	人	人	人	人	%
うち65歳以上		人	人	人	人	%
うち障害者		人	人	人	人	%
うち外国籍		人	人	人	人	%

Ⅱ. 多様な人材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

【取組内容】	【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) 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
うち65歳以上	人	人	人	人	人	人
うち障害者	人	人	人	人	人	人
うち外国籍	人	人	人	人	人	人

※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) 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
管理職全体	女性	人	人	人	%
	男性	人	人	人	%
	計	人	人	人	%
うち65歳以上	人	人	人	人	%
うち障害者	人	人	人	人	%
うち外国籍	人	人	人	人	%

Ⅲ. 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】	【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	0 人	0 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
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
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
その他の制度	制度の有無			制度の概要		
	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。

IV. 多様な人材が共同して参画できる職場づくり等の取組

(1) 多様な人材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】	【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) 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。 ・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。					
セクシュアル・ハラスメント防止対策		「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)に基づき、方針・対処内容を規定し、周知・啓発に取り組むとともに、相談窓口を設置するなど、適切に対応している。(事案が無い場合も含む)					
		 対応していない項目がある。					
相談件数		令和4年度	件	令和5年度	件	令和6年度	件
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策		「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)に基づき、方針・対処内容を規定し、周知・啓発に取り組むとともに、相談窓口を設置するなど、適切に対応している。(事案が無い場合も含む)					
		 対応していない項目がある					
相談件数		令和4年度	件	令和5年度	件	令和6年度	件
パワーハラスメント防止対策		「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)に基づき、方針・対処内容を規定し、周知・啓発に取り組むとともに、相談窓口を設置するなど、適切に対応している。(事案が無い場合も含む)					
		 対応していない項目がある					
相談件数		令和4年度	件	令和5年度	件	令和6年度	件
上記以外に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。							

V. 多様性社会の推進に資する先駆的又は積極的な取組

【取組内容】目的・背景、内容、独自性・先駆性	【効果】成果、今後の展開、その他
【サービス提供】	
【社会貢献等】	

※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。

選考基準及び表彰件数

(1) 表彰区分

千葉県知事賞：先駆的又は積極的な取組を行っており、他の模範となる事業所

(2) 選考基準

選考対象となる事業所は、要綱第2条第1項第2号に定める項目について下表に記載された取組を実施する事業所とする。

なお、下表に記載された取組を実施していても、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労働関係法令等に係る重大な違反があった事業所
- ② 既に本事業所表彰（多様性社会推進部門）を受けたことのある事業所
- ③ 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	対応する取組
雇用等における多様な人材の活躍	・多様な人材の活躍を促す職場風土づくり （例）就業規則における差別禁止規定 等 ・多様な人材の能力活用や職域拡大 （例）定年退職制度の廃止 等 ・職業生活と家庭生活等の両立支援 （例）法律上義務化されていない独自の休暇制度 等 ・多様な人材が共同して参画できる職場づくり （例）社内文書の多言語対応 等
サービス提供 社会貢献等	・多様性社会の推進に資する取組 （例）多様性の理解促進に資するサービスの提供 （例）継続的なアライイイベントの主催 等

(3) 千葉県知事賞の表彰件数

原則として5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。