



募集します



さいたま市

さいたま市 男女共同参画推進事業者表彰 候補事業者を募集します！

申請期間

平成30年
6月1日（金）
、
7月31日（火）
※必着



さいたま市では、平成29年度から、ワーク・ライフ・バランスなど男女がともに働きやすい職場づくりに向けて、積極的に取り組んでいる事業者を募集し、選考の上、「男女共同参画推進事業者」として表彰するとともに、広く市民・事業者に紹介していきます。

表彰の対象事業者

ワーク・ライフ・バランスなど積極的な取組を行っている事業者で、次の全ての要件に当てはまるもの

- ①さいたま市内に本社又は主たる事業所を置く企業その他団体で、常時雇用する従業員数300人以下であること
※社会福祉法人、財団法人等の公益法人、協同組合、NPOなども対象です。
- ②男女共同参画の推進に積極的に取り組み、その成果をあげていること
※詳細は、申請書をご覧ください。
- ③申請日現在において、市内で3年以上継続して事業を営んでいること

選定の内容

- ①仕事と家庭の両立支援などワーク・ライフ・バランスを推進する取組
育児休業制度、介護休暇等の取得支援など
- ②男女がともに働きやすい職場づくりに向けた取組
セクシュアル・ハラスメントの防止、性別による役割分担を見直すなど職場環境の改善など
- ③女性の能力活用や職域拡大に向けた取組
女性管理職への積極的登用、女性の研修制度の実施など

申請方法

「さいたま市男女共同参画推進事業者表彰申請書（様式第1号）」に必要事項を記載の上、以下のものを添えて、男女共同参画課宛てに郵送または持参してください。

- 市内で3年以上継続して事業を営んでいることがわかるもの（定款、寄付行為、会則等その団体の概要を示す書類など）
- 役員及び事業関係者の名簿
- 会社案内、パンフレットその他申請事業者の事業内容を紹介するもの
- 次世代育成法支援対策法に基づく一般事業主行動計画策定届、行動計画（※策定済みの場合のみ）
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届、行動計画（※策定済みの場合のみ）
- 育児・介護休業に関する規定、就業規則等
- ハラスメント防止に関する規定等（※策定済みの場合のみ）
- その他申請書の記載内容を補足するもの

「さいたま市男女共同参画推進事業者表彰申請書（様式第1号）」は、さいたま市ホームページからダウンロードできます。

<http://www.city.saitama.jp/006/010/005/p058761.html>

申請ができない場合

次のいずれかに該当する場合は、さいたま市男女共同参画推進事業者表彰の申請ができません。

- (1) さいたま市暴力団排除条例（平成24年さいたま市条例第86号。以下「条例」という。）第2条第1号に規定する暴力団
- (2) 役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずるものをいう。）のうち暴力団員（条例第2条第2項に規定する暴力団員をいう。）に該当する者があるもの
- (3) 暴力団又は暴力団員と密接な関係を有するもの
- (4) 各種法令に違反しているもの
- (5) 行政機関からの指導を受け、改善がなされていないもの
- (6) 公租・公課を滞納しているもの
- (7) 上記のほか、公の秩序又は善良な風俗に反するおそれがあると認められるもの

スケジュール（予定）

【7月31日】 申請締切

【10月】 選考委員会にて選考

※提出された書類について、事前に問い合わせをする場合があります。

【11月】 表彰式（3事業者程度）

【12月以降】

表彰事業者は、男女共同参画社会情報誌「You&Me～夢～」や市ホームページ等でPRしていきます。

※審査の結果については、応募者全員にご連絡いたします。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされています。

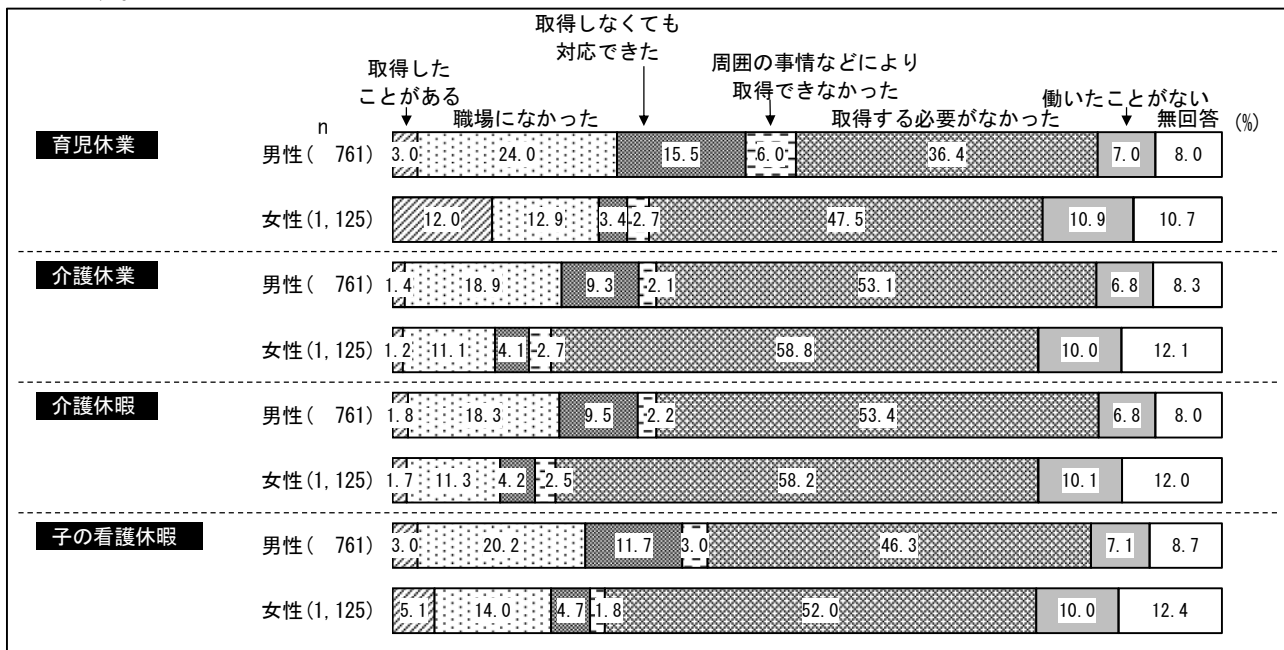
このような社会の実現のためには、社会全体の運動として広げていく必要があります。

【内閣府：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章】

平成28年度 さいたま市男女共同参画に関する市民意識調査結果項目から

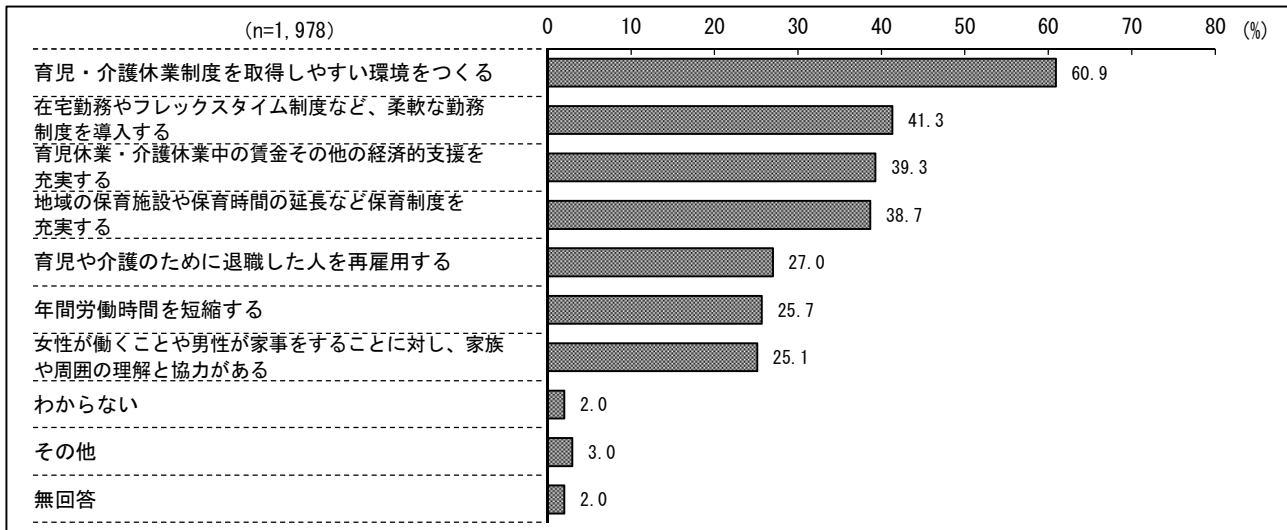
■ 育児休業、介護休業等の取得状況

育児休業、介護休業等の取得状況は、すべての項目で「取得する必要がなかった」が約半数を占め、「取得したことがある」は『育児休業』の女性（12.0%）が1割を超えるものの、その他は5%以下と低くなっています。



■ 男女とも仕事と家庭の両立に必要なこと

仕事と家庭の両立に必要なことは、「育児・介護休業制度を取得しやすい環境をつくる」(60.9%)が最も多く、次いで「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入する」(41.3%)、「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的支援を充実する」(39.3%)などの順となっています。



育児・介護休業法に沿った制度が規定されていますか？

育児・介護休業規定のチェックリスト

制 度	チェック項目	はい	いいえ
育児休業	対象	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	期間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	回数	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
介護休業	対象	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	期間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	回数	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
子の看護休暇	期間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	日数	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	単位	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	取得事由	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
介護休暇	日数	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	単位	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	取得事由	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
育児のための所定外労働の制限	期間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
育児・介護のための時間外労働の制限	期間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	制限時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
育児・介護のための深夜業の制限	期間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	制限時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
育児のための所定労働時間短縮の措置	期間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
介護のための所定労働時間短縮等の措置	期間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	措置内容	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
不利益取扱いの禁止		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
育児休業等に関するハラスメントの防止		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1つでも「いいえ」に該当する場合は、育児・介護休業法に沿った規定整備が必要です。

なお、以上の項目は法の最低基準ですので、これを上回る措置を講ずることはより望ましいことです。

厚生労働省「育児・介護休業制度ガイドブック」より抜粋



お問い合わせ・提出先

さいたま市 市民局 市民生活部 男女共同参画課

〒330-0854 さいたま市大宮区桜木町1-10-18 シーノ大宮センタープラザ3階

電話番号: 048-643-5816

FAX: 048-643-5801

メールアドレス: danjo-kyodo-sankakuka@city.saitama.lg.jp



このチラシは700部作成し、1部当たりの印刷経費は12円(概算)です。