

男女共同参画推進事業所 認証申請書

「富山県男女共同参画チーフ・オフィサー設置事業における男女共同参画推進事業所認証取扱要領」に基づき、男女共同参画推進事業所の認証を申請します。

富山県知事 新田 八朗 殿

提出日を記入します。

令和6年〇月〇日

事業所名及び代表者氏名

事業所名、代表者名を記入します。
代表者印の押印は不要になりました。

〇×株式会社

代表取締役社長 富山 一郎

1 男女共同参画チーフ・オフィサーの状況

チーフ・オフィサーの氏名、就任期間を記入します。認証申請と同時に初めて申込書を提出する場合は、「令和6年度～」としてください。

氏名	富山 一郎		
就任年度	平成 令和	21年度～	平成 令和
			6年度

2 関係法令についての状況

労働基準法 ・男女同一賃金の原則 ・母性保護	関係規程名 (別紙のとおり)
雇用機会均等法 ・男女労働者に対する差別の禁止 ・職場におけるセクシュアルハラスメントの防止 ・母性健康管理	関係規程名 (別紙のとおり)
育児・介護休業法 ・育児休業 ・介護休業 ・深夜業の制限	関係規程名 (別紙のとおり)

3 具体的な取組みの状況

女性の管理職登用について	(別紙のとおり)
仕事と家庭の両立支援について	(別紙のとおり)

関係規程及び行動計画等については、写を添付願います。

「事前チェックシート」が「別紙」に当たるため、記載不要です。

富山県男女共同参画推進事業所認証申請の事前チェックシート

認証要件(2)-1

関係法令についての状況-必須要件-
関係法令が遵守されているかご確認ください
(適合しない場合は認証できません)

※下線を引いた部分は、法改正等により追加・変更されています
のでご注意ください。(R5⇒R6は変更なし)

労働基準法に関する質問は、最寄の
労働基準監督署へお問合わせくださ
い。

事業所名	○×株式会社
連絡先	(担当者名) ○●○●
	(TEL)076-xxx-xxxx (FAX)076-xxx-xxxx
	(メールアドレス) xxx@○●○●.jp

100人超 51~100人 50人以下

↓ 現在実施している項目のチェックボックスに✓をつけてください。

法令	規定	条項	実施	就業規則・規程等(条項まで記載)	
労働基準法	【要件】労働基準法により、下記の項目について就業規則に規定していること。				
	母性保護措置			実施している項目にチェックを入れます。	
	・産前産後休業の期間	第65条	<input checked="" type="checkbox"/>	就業規則第12条	
	・妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限 (変形労働時間制を適用している場合のみ)	第66条	<input checked="" type="checkbox"/>	就業規則第23条 ※労使協定で定めている場合は、協定書の写しを添付してください。	
	・妊産婦に対する時間外・休日労働、深夜業の制限	第66条	<input checked="" type="checkbox"/>	就業規則第21条	
・育児時間	第67条	<input checked="" type="checkbox"/>	就業規則第22条		
男女雇用機会均等法	【要件】男女雇用機会均等法により、以下の各項目について対策を講じていること。				
	(1)セクシュアルハラスメント対策		第11条	就業規則第	
	厚労大臣の指針で 事業主が講ずべき措置	セクハラ防止に関する方針の明確化と従業員への周知	指針(1)	<input checked="" type="checkbox"/>	セクシュアルハラスメント防止に関する規定の制定
		相談・苦情体制の整備	指針(2)	<input checked="" type="checkbox"/>	セクシュアルハラスメント防止に関する規程第5条
		セクハラが生じた場合の迅速かつ適切な対応	指針(3)	<input checked="" type="checkbox"/>	セクシュアルハラスメント防止に関する規程第6条
		プライバシーの保護、不利益取扱い禁止	指針(4)	<input checked="" type="checkbox"/>	セクシュアルハラスメント防止に関する規程第7条
	(2)妊娠・出産等に対するハラスメント防止対策				
	厚労大臣の指針で 事業主が講ずべき措置	妊娠・出産等に関するハラスメント防止に関する方針の明確化と従業員への周知	指針(1)	<input checked="" type="checkbox"/>	ハラスメント防止に関する規定の制定
		相談・苦情体制の整備	指針(2)	<input checked="" type="checkbox"/>	妊娠・出産・休業等に対するハラスメント防止に関する規程第3条
		妊娠・出産等に対するハラスメントが生じた場合の迅速かつ適切な対応	指針(3)	<input checked="" type="checkbox"/>	妊娠・出産・休業等に対するハラスメント防止に関する規程第4条
妊娠・出産等に対するハラスメントの原因や背景となる要因の解消		指針(4)	<input checked="" type="checkbox"/>	妊娠・出産・休業等に対するハラスメント防止に関する規程第5条	
プライバシーの保護、不利益取扱い禁止		指針(5)	<input checked="" type="checkbox"/>	妊娠・出産・休業等に対するハラスメント防止に関する規程第6条	
育児・介護休業法	【要件】育児・介護休業法により、以下の各項目について対策を講じていること。				
	(1)育児休業・介護休業等に対するハラスメント対策		第25条	就業規則第17条	
	厚労大臣の指針で 事業主が講ずべき措置	育児休業・介護休業等に対するハラスメントの防止に関する方針の明確化と従業員への周知	指針 イ	<input checked="" type="checkbox"/>	妊娠・出産・休業等に対するハラスメント防止に関する規定の制定
		相談・苦情体制の整備	指針 ロ	<input checked="" type="checkbox"/>	妊娠・出産・休業等に対するハラスメント防止に関する規程第3条
		育児休業・介護休業等に対するハラスメントが生じた場合の迅速かつ適切な対応	指針 ハ	<input checked="" type="checkbox"/>	妊娠・出産・休業等に対するハラスメント防止に関する規程第4条
		育児休業・介護休業等に対するハラスメントの原因や背景となる要因の解消	指針 ニ	<input checked="" type="checkbox"/>	妊娠・出産・休業等に対するハラスメント防止に関する規程第5条
プライバシーの保護、不利益取扱い禁止		指針 ホ	<input checked="" type="checkbox"/>	妊娠・出産・休業等に対するハラスメント防止に関する規程第6条	

変形労働時間制適用ではない場合は、「変形労働制なし」と記載ください。

記載されている就業規則・規程等の名称、条項を必ず記入ください。

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する就業規則の規定について(記載方法などは、富山労働局雇用環境・均等室(076-432-2740)にお問合わせください。※なお急なご依頼は対応いたしかねますので、時間に余裕を持ってご相談ください。

法令	規定	条項	実施	就業規則・規程等(条項まで記載)
育児・介護休業法	【要件】育児・介護休業法により、下記の項目について就業規則等に規定していること。			
	(2) 育児関係			
	育児休業制度	第5条～第9条	<input checked="" type="checkbox"/>	育児・介護休業規程第2条
	<ul style="list-style-type: none"> 対象者: 期間雇用者を含む 対象年齢: 1歳 (両親ともに育児休業を取得した場合は1歳2ヶ月) 一定の場合は、2歳まで延長可能 原則2回まで分割取得可能 	パートタイマーも含まれます。		
	出生時育児休業制度(産後パパ育休)	第9条の2～第9条の5	<input checked="" type="checkbox"/>	育児・介護休業規程第3条
	<ul style="list-style-type: none"> 対象者: 期間雇用者を含む 対象年齢: 出生後8週間以内 取得期間: 通算4週間(28日)まで 2回まで分割取得可能 			
	子の看護休暇制度	第16条の2～第16条の3	<input checked="" type="checkbox"/>	育児・介護休業規程第10条
	<ul style="list-style-type: none"> 子の対象年齢: 小学校就学前 休暇日数: 5日(2人以上は10日) 取得単位: 時間単位(全ての労働者) 	1年に5日(2人以上は人		
	所定外労働の免除	第16条の8	<input checked="" type="checkbox"/>	育児・介護休業規程第16条
	<ul style="list-style-type: none"> 対象年齢: 3歳未満 			
	所定労働時間の短縮等の措置	第23条	<input checked="" type="checkbox"/>	育児・介護休業規定第12条
	<ul style="list-style-type: none"> 対象年齢: 3歳未満 措置: 短時間勤務制度(所定労働時間を6時間とする措置を含む) 			
時間外労働の制限	第17条	<input checked="" type="checkbox"/>	育児・介護休業規定第14条	
<ul style="list-style-type: none"> 対象年齢: 小学校入学前 措置: 法定時間外労働の制限(月24時間、年150時間まで) 				
深夜業の制限	第19条	<input checked="" type="checkbox"/>	育児・介護休業規定第14条	
<ul style="list-style-type: none"> 対象年齢: 小学校入学前 措置: 深夜業の免除 				
(3) 介護関係				
介護休業制度	第11条～15条	<input checked="" type="checkbox"/>	育児・介護休業規定第3条	
<ul style="list-style-type: none"> 対象者: 期間雇用者を含む 取得期間: 通算93日まで(3回を上限とし、分割取得可) 				
介護休暇制度	第16条の5～第16条の6	<input checked="" type="checkbox"/>	育児・介護休業規程第11条	
<ul style="list-style-type: none"> 対象: 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話 休暇日数: 5日(2人以上は10日) 取得単位: 時間単位(全ての労働者) 				
所定外労働の免除	第16条の9	<input checked="" type="checkbox"/>	育児・介護休業規程第16条	
<ul style="list-style-type: none"> 対象期間: 介護終了まで 				
所定労働時間の短縮等の措置	第23条	<input checked="" type="checkbox"/>	育児・介護休業規定第12条	
<ul style="list-style-type: none"> 取得期間: 介護休業とは別に、利用開始から3年以内の間で2回以上の利用可 次のいずれかの措置を講じなければならない <ol style="list-style-type: none"> 短時間勤務制度 フレックスタイム制 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ 介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度 	「いずれかの措置を講じる」などと定められている場合は、実施している項目にチェックを入れます。			
時間外労働の制限	第18条	<input checked="" type="checkbox"/>	育児・介護休業規定第14条	
<ul style="list-style-type: none"> 対象: 要介護状態にある対象家族の介護 措置: 法定時間外労働の制限(月24時間、年150時間まで) 				
深夜業の制限	第20条	<input checked="" type="checkbox"/>	育児・介護休業規定第14条	
<ul style="list-style-type: none"> 対象: 要介護状態にある対象家族の介護 措置: 深夜業の免除 				

※ 関係規程(労働協約・労使協定含む)及び行動計画等の写を添付願います。

※ 所定外・時間外労働、深夜業を行うことがない事業所では、規定の省略可能です。⇒就業規則・規程欄にその旨記載ください。

認証要件(3)
具体的な取り組み状況

↓ 法を上回る制度を実施している項目のチェックボックスに✓をつけてください。
下記の規定以外にも、法を上回る取組みがあれば記入ください。(例:取得回数)

1 法の内容を上回る制度の整備

法令	規定	実施	具体的な取組み	規程等
育児・介護休業法	(1)育児関係			
	育児休業制度	<input checked="" type="checkbox"/>	対象年齢：3歳まで	育児・介護休業規程第2条
	出生時育児休業制度(産後休業)	<input checked="" type="checkbox"/>	法を上回る制度を実施している場合のみ、チェックします。	
	子の看護休暇制度	<input checked="" type="checkbox"/>	休暇日数：7日(2人以上は14日) 中抜けを認めている。	育児・介護休業規程10条
	所定外労働の免除	<input checked="" type="checkbox"/>	対象：小学校就学前まで	育児・介護休業規程第12条
	所定労働時間の短縮等の措置	<input checked="" type="checkbox"/>	記載されている就業規則・規程および条項を記入します。	
	その他 育児関係の規定	<input type="checkbox"/>	労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、関連制度について個別に周知することは、令和4年4月から義務化されています。	
	(2)介護関係			
	介護休業制度	<input type="checkbox"/>		
	介護休暇制度	<input checked="" type="checkbox"/>	介護休暇 休暇日数：7日、2人以上は14日、中抜けを認めている。	育児・介護休業規程第11条
所定労働時間の短縮等の措置	<input checked="" type="checkbox"/>	①短時間勤務制度の導入 ②フレックスタイム制の導入 通算100日まで	育児・介護休業規程第16条	
その他 介護関係の規定	<input type="checkbox"/>			

※ 関係規程(労働協約・労使協定含む)等の写を添付願います。

2 職場における女性の活躍について

該当する項目のチェックボックスに✓をつけてください。

取組内容	実施	具体的内容・関係規程名
(1) 募集・採用の取組み <ul style="list-style-type: none"> 役員、面接担当者に対し、男女均等な採用に関する研修をしている。 性別に関わらない公正な選考を解説したマニュアル等を作成している。 採用権限のある者に女性を登用し、選考の中立性を確保している。 その他 	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	採用マニュアル（別添1）
(2) 職域拡大の取組み <ul style="list-style-type: none"> 各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等を明確化している。 男女を問わず、新たな職域を目指す者に対し、知識、スキルの習得を支援している。 これまで女性が少なかった職場や職種に女性を配置している。 女性の少ない部署の管理職及び従業員に対する研修を実施している。 その他 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
(3) 登用の取組み <ul style="list-style-type: none"> 数値目標を設定し、女性管理職登用に積極的に取り組んでいる。 係長相当職に占める女性の割合が、20%以上である。 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励している。 昇進・資格試験の受験を女性に奨励している。 メンター制度を導入している。 男女に公正な人事評価を行うための評価者研修をしている。 その他 	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	係長50人中11人 県主催、経営者協会主催の研修に参加2名（※詳細は別添2） 管理者研修の実施（詳細別添3）
(4) 女性の活躍推進のための体制整備 <ul style="list-style-type: none"> 企業のトップ自らが方針を明示し、女性の能力発揮を促進している。 人事担当部署に推進室を設置し、専任の担当者による継続的な取組みを推進している。 その他 	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	社内掲示板により方針明示（別添4） 人事担当部署に、専任担当者（人事課長）を設置し、年1～2回すべての女性社員と面談を実施。

実施している項目があればチェックし、実施内容、規程・資料名などを記入し、詳細がわかるものを添付してください。

例示されている取組み以外に実施している内容、実績等があれば、その他の欄に記入します。

人数を具体的に記入してください。

人数を具体的に記入するとともに、取得期間も記入してください。多数の場合、「別紙」として別用紙に記載・提出してください。

3 仕事と家庭の両立支援について

取組内容	実施	具体的内容・関係規程名
(1) 制度の整備 <ul style="list-style-type: none"> 家事・育児・介護等で時間的に制約がある人が柔軟に働ける制度を導入している。 結婚・育児・介護等で一旦退職した人を再雇用する制度を導入している。 その他 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
(2) 制度の利用状況 <ul style="list-style-type: none"> 過去3年間において、在職中に配偶者が出産した男性従業員（常時雇用者）のうち、育児休業を取得した男性従業員がいる。 過去3年間において、在職中に配偶者が出産した男性従業員（常時雇用者）のうち、育児目的の休暇を取得した男性従業員がいる。 過去3年間で、男女を問わず介護休業を取得した従業員がいる。 その他 	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	1名（R4.5.16～R5.10.15） 2名（R4.5.1～5.7, R5.3.2～3.7） 1名女性（R4.5.1～R5.3.31まで）
(3) 次世代育成支援対策 <ul style="list-style-type: none"> 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を策定済みである。 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を策定中である。 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けている。（プラチナくるみん・くるみん） 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	（策定が努力義務である従業員 29人 以下の事業所のみ）
(4) 女性活躍推進対策 <ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定済みである。 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定中である。 女性活躍推進法に基づく認定を受けている。（えるぼし） 	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	（策定が努力義務である従業員 100人 以下の事業所のみ）

※ 実際の取組内容がわかるもの（関係規程・行動計画・社内報・新聞記事等）の写を添付願います。