

郡山市男女共同参画推進事業者表彰等実施要綱

平成16年 6 月11日制定

平成17年 3 月 9 日一部改正

平成18年 8 月31日一部改正

平成23年 9 月30日一部改正

平成27年 7 月 1 日一部改正

平成28年 8 月 8 日一部改正

平成29年 9 月 1 日一部改正

平成30年 8 月 6 日一部改正

令和元年 8 月 1 日一部改正

令和 3 年12月28日一部改正

令和 7 年 4 月 1 日一部改正

令和 7 年 7 月10日一部改正

[市民部ダイバーシティ推進課]

(趣旨)

第1条 この要綱は、郡山市男女共同参画推進条例（平成15年郡山市条例第13号。以下「条例」という。）第15条の規定に基づき、男女共同参画の推進を積極的に実施している事業者の表彰等に関し、必要な事項を定めるものとする。

(対象)

第2条 表彰の対象は、条例第2条第4号に規定する事業者とする。

(表彰基準)

第3条 表彰は、応募があった事業者で、次に掲げる事項に該当するもののうち、その功績が顕著であると認められるものに対して行う。この場合において、市長は、あらかじめ条例第22条に規定する郡山市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

- (1) 人権に配慮し、誰もが働きやすい、又は活動しやすい環境づくりに積極的に取り組んでいるもの
- (2) 女性の活躍推進に積極的に取り組んでいるもの
- (3) 家庭生活とその他の活動との両立支援のために積極的に取り組んでいるもの
- (4) その他誰もが共同して参画する社会づくりに積極的に取り組んでいるもの

(募集及び応募)

第4条 事業者の募集は、毎年度行うものとする。

2 募集期間は、2か月以内とする。

3 応募は、郡山市男女共同参画推進事業者表彰応募用紙（別記様式）により行うものとする。

(表彰)

第5条 表彰は、表彰状及び副賞を授与して行う。

(公表)

第6条 市長は、表彰した事業者の取り組みを次に掲げる方法により公表するものとする。

- (1) 市のホームページへの掲載
- (2) 市の広報紙への掲載

(庶務)

第7条 この要綱に基づく庶務は、市民部ダイバーシティ推進課において行う。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成16年7月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成18年9月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年10月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成27年7月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年9月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成29年9月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成30年8月6日から施行する。

附 則

この要綱は、令和元年8月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年12月28日から施行する。

附 則

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和7年7月10日から施行する。

郡山市男女共同参画推進事業者表彰応募用紙

年 月 日

(ふりがな) 事業者名		(ふりがな) 代表者名	
所在地	〒 ー	電話番号	
		FAX番号	
		E-mail	
業種内容 (○をつけてください。)	1. 鉱業 2. 建設業 3. 製造業 4. 電気・ガス・水道業 5. 情報通信業 6. 運輸業 7. 卸売・小売業 8. 金融・保険業 9. サービス業 10. その他	設立年月	
連絡先	所属部署	担当者名	担当者電話番号

【1 組織人員について※人数には代表・役員・非正規社員を含みます。】

社員数(人) 過去5年の採用状況(人)

	人数	内訳(管理職)				採用人数				
		部長級	課長級	係長級		年	年	年	年	年
男性					男性					
女性					女性					
合計					合計					

【2 体制整備・取組内容について】

■項目について、概ね該当「1」、一部該当「2」、該当しない「3」を回答欄に記入ください。

また、該当する場合は、関連する書類も添付ください。

No.	項目	取組詳細	回答	関連書類
1人権に配慮し、誰もが働きやすい、又は活動しやすい環境づくり				
①	ハラスメント防止対策	各種ハラスメント（セクハラ、パワハラ、マタハラ）の防止に関して規程等に明文化しており、相談窓口や相談員を設置している。		就業規則・ハラスメント規程・行動指針・周知、取組や実績が分かる資料
		ハラスメント防止対策に関する取組を行動指針等により対内外に周知・公表している。		
		ハラスメント防止や対策に関して、相談される側、相談する側双方に対して研修を実施している。		
②	ダイバーシティに配慮した取組	経営層や管理職、役職等に多様な人材（多国籍社員、女性、障がい者等）を登用している。		
		ダイバーシティに関する方針や窓口等の設置、従業員への意向調査、研修等を実施している。		
		誰もが働きやすい環境づくり（男女別・多目的トイレや更衣室、その他休憩室の整備等）の改善等を行っている。		
		その他性的マイノリティや多文化共生に配慮した取組を行っている。		
③	改善制度や資格取得支援制度等の活用	改善提案制度や目安箱の設置等を通して、従業員からの提案を受付け、制度面・業務面・設備面等の各種改善に取り組んでいる。		
		資格取得や外部研修受講等に関する費用や休暇面での制度があり、活用実績がある。		

(裏面に続く)

2 女性の活躍推進					
①	女性の採用枠や職域の拡大	女性の採用や活躍、登用に関して、目標値の設定や人数の見直し等を行っている。		取組や実績が分かる資料	
		募集案内やウェブページ等で女性社員の活躍を伝える等女性の応募を増やす取組をしている。			
		女性職員の比率が高い又は過去5年間での上昇が大きい。			
		女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（又は準ずる計画）を策定している。			
②	女性の管理職等への登用	女性のキャリア形成や職域拡大を意識した育成（企画・立案等への参画、研修、メンター制度、スキルアップ支援等）を行っている。			
		女性の管理職登用率が業種別平均に比べて高い又は過去5年間の上昇が大きい			
3 家庭生活とその他の活動との両立支援					
①	育児・介護休業制度の活用	育児・介護休業制度において、法を上回る基準で制度を整備している。		就業規則・休業に関する規程等取組や実績が分かる資料	
		過去5年間に男性の育児休業（概ね1か月以上）の取得者がいる。			
		過去5年間に介護休業の取得者がいる。			
		育児・介護休業制度を始めとしたワークライフバランスに関連した制度を社内で広く周知している。			
②	休業後の復職支援・再雇用への配慮	育児・介護等により休業した従業員が復職しやすいよう、復職支援の規定や制度があり、活用されている。		再雇用規程等	
		育児・介護等を理由に退職した職員の再就職、再雇用制度の制定や復職した実績がある。		実績が分かる資料	
③	働き方改革・ワークライフバランスへの取組	多様な働き方（テレワーク、短時間勤務、フレックスタイム等）を推進し、活用されている。		就業規則、関連規程等取組や実績が分かる資料	
		ノー残業デーの制定・推進や業務効率化への取組により時間外勤務の縮小に取り組んでいる。			
		時間外勤務時間が45時間以下又は、過去5年間で改善されている。			
		子育てしやすい環境（託児所整備や子供同伴出勤可等）の整備に取り組んでいる。			
		各種休業制度の取得者以外に過度な負担がかからないための環境整備をしている。			
④	休暇制度の活用	年休有給休暇の取得推進をしており、取得率が50%以上又は過去5年間の上昇が大きい。			
		その他独自の特別休暇制度があり、活用されている。			
4 その他誰もが共同して参画する社会づくり					
①	その他誰もが共同して参画する社会づくり	<u>（下記は一例です。貴社の取組を御記載ください）</u> ・男女の固定的役割分担意識の解消への取組を行っている。 ・地域行事や地域活動に積極的に取り組んでいる。 ・従業員の健康維持等を目的とした独自の取組を行っている。 ・不妊治療に関する独自の特別休暇や給付金制度等の支援を行っている。 ・パートナーに対する手当等の独自の制度がある。 ・パートと正社員の待遇や福利厚生等の均衡が図られている。 ・カスハラに関して、従業員への教育や研修、相談窓口の設置、対応体制の整備等が行われている。等			取組が分かる資料

（注） 1 その他個別の取組みや補足が必要な場合や書ききれない場合は、別紙で添付してください。
2 事業者の概要が分かるパンフレット等があれば、添付してください。
3 詳しい内容をうかがうため、お電話させていただくか、または訪問させていただくことがあります。