

## 令和8年度 ひたちなか市男女共同参画推進事業所表彰事業実施要項

### 1 趣旨

男女共同参画の推進に理解と意欲があり、職業生活と家庭生活の両立を支援し、男女の多様な働き方を可能にする環境づくりについての取組等を積極的に行っている事業所を表彰し、男女共同参画推進事業所として公表することにより、事業所等での取組を推進し、男女共同参画社会づくりに関する市民意識の高揚を図る。

### 2 表彰対象事業所

雇用労働者 300 人以下の市内に本社を有する法人またはその他の団体の事業所で、下記選考基準のとおり男女共同参画を推進するための積極的な取組を行っている事業所とする。ただし、市税を完納している事業所とする。

### 3 応募期間

令和8年7月10日（金）～9月4日（金）

### 4 応募方法

所定の申請書及び審査票に必要事項を記入し、事業所の概要がわかる資料、就業規則、取組の内容について参考となる資料を添付の上、ひたちなか市市民生活部多文化共生課まで郵送または電子申請のいずれかで申請する。

### 5 広報方法

(1) 市報（7/10号）及びホームページへ掲載及び募集チラシの配布により広報

(2) チラシ配布場所

公共機関及び商工会議所（会報折込み）

### 6 審査・選考

審査は、別途選考基準に従い、ひたちなか市男女共同参画審議会で行う。その審査結果を受け、女性の活躍を推進するための取組、仕事と育児・介護の両立を支援するための取組、職業生活と家庭生活の両立を支援する環境づくりのための取組を実施している事業所について、市長が表彰の可否を決定する。選考結果については10月に各事業所に通知する。

### 7 表彰

表彰事業所は、男女共同参画強調月間において公表し、表彰状及び表彰楯を贈呈する。

### 8 その他

表彰事業所は、男女共同参画推進に積極的に取り組んでいる事業所として、その内容を市報、市ホームページ等で広報する。

## 選 考 基 準

ひたちなか市男女共同参画推進事業所表彰の選考にあたっての基準は、次のとおりとする。

- 1 女性の活躍を推進するための取組を実施している事業所
- 2 仕事と育児・介護の両立を支援するための取組を実施している事業所
- 3 男女の多様な働き方を可能にし、職業生活と家庭生活の両立を支援する環境づくりのための取組を積極的に行っている事業所

### 各取組の例

#### 1 女性の活躍を推進するための取組

##### (1) 募集・採用を拡大するための取組

- ① 役員や面接・選考担当者への男女均等な採用に関する研修を実施している。
- ② 選考の中立性を確保するため、面接・選考担当者に女性を含めている。
- ③ 希望により、従業員をパートから正社員への転換を進めている。
- ④ 300人以下の事業所で、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に努力義務規定のある、行動計画の策定・届出をしている。
- ⑤ 女性の再雇用や中途採用に関する取組を積極的に行っている。

##### (2) 職域拡大のための取組

- ① 業務に必要な知識、仕事の手順を明確化している。
- ② 女性の能力が発揮できるよう、従業員の意識改革を進めている。
- ③ 新たな職域を目指せるよう、自己申告制度や事業所内公募制等を活用している。
- ④ 新たな職域を目指す従業員に対して、スキルアップのための研修制度を導入している。
- ⑤ 女性の管理職がいる。
- ⑥ 男女共に公正な人事評価を行うための研修を実施している。
- ⑦ 昇進、昇格基準を従業員に明確にしている。

##### (3) 男女が共に働きやすい職場環境づくりのための取組

- ① 経営トップ自らが取組の方針を明示し女性労働者の能力発揮を促進している。
- ② 取組について具体的な目標を決めたり、実施計画等を作成したりしている。
- ③ 従業員の働きやすい環境づくりのためのアンケートや調査研究を実施している。
- ④ 男女の役割分担意識を解消するため、意識啓発研修の実施や啓発資料を作成している。
- ⑤ 有給休暇の計画的な執行を行っている。
- ⑥ 職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のための啓発を行っている。
- ⑦ セクシュアル・ハラスメントに対する苦情・相談受付体制を整備している。
- ⑧ 母性健康管理に関する措置がとられている。  
ア 妊娠中や出産後における配慮がなされている。

## 2 仕事と育児・介護の両立を支援するための取組

### (1) 育児・介護休業制度に関する取組

- ① 「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」の規定を上回る育児・介護休業制度を定めている。
- ② 対象従業員だけでなく，事業所等全体への制度の周知を図るなど休業を取得しやすい環境を整備している。
- ③ 男性の育児休業取得者がいる。
- ④ 配偶者の出産前の休暇制度を定めている。
- ⑤ 従業員 100 人以下の事業所で，「次世代育成支援対策推進法」に努力義務規定のある，一般事業主行動計画の策定・届出をしている。

### (2) 勤務時間に関する取組

- ① 子ども等が病気の際には看護や介護のための休暇を認めている。
- ② 子どもの授業参観等のための休暇を認めている。
- ③ 子ども等が病気または介護，授業参観等で休暇が必要な場合は，勤務日を変更できるなどの措置を行っている。
- ④ 子育て支援や介護のための独自制度を設けている。
  - ア 子どもが〇歳に達するまで，所定労働時間を〇時間短縮できるなどの短時間勤務制度がある。
  - イ 事業所内に託児施設がある。
- ⑤ 半日単位，1 時間単位の休暇制度を設けており，休暇が取得しやすい環境にある。

### (3) 情報提供・相談に関する取組

- ① 休暇取得者に仕事についての情報提供や講習等を実施し，職場復帰の受入れを整備している。
- ② 妊産婦の時間外労働，深夜業の制限・労働基準法に基づく産前産後休業等の情報を提供する。
- ③ 妊娠した従業員に対して育児・出産に関する各種公的措置の情報を提供する。
- ④ 育児・介護休業取得者の代替要員を確保するなど職場復帰がしやすい体制を整えている。

### (4) 経済的支援に関する取組

- ① 子どもが生まれた従業員に対して，出産祝金や育児手当を支給している。
- ② 保育所やベビーシッターを利用する場合に，補助をしている。

## 3 職業生活と家庭生活の両立を支援する環境づくりのための取組

### (1) ワークライフバランスに関する取組

- ① 「ノー残業デー」の導入を検討するなどして，働き方の見直しができるような職場環境づくりを進めている。
- ② 短時間勤務・フレックスタイム・テレワークなど，仕事と家庭の調和のための制度を整備している。
- ③ 一人ひとりにあった労働条件を提案して，安心して働きやすい環境を整備している。