

令和5年度熊本県男女共同参画推進事業者表彰 応募用紙

【応募する事業者】

応募部門	職場づくり部門 / 社会づくり貢献部門 ＊どちらか一方に○をつけてください。同一年度に両部門への応募はできません。 ＊平成28年度以前の受賞事業者については「職場づくり部門」への応募はできません。 ＊平成29年度～令和3年度の受賞者については受賞した部門への応募はできません。		
ふりがな			
企業・団体名			
ふりがな			
代表者職・氏名			
所在地	〒 -		
本件に関するご担当者	(所属部署)	(ふりがな) 氏名	
TEL	-	-	正規社員 人(女性 人) ＊社会づくり貢献部門に応募の場合は記載不要です。
FAX	-	-	
e-mail	@		臨時社員 人(パート含む)(女性 人) ＊社会づくり貢献部門に応募の場合は記載不要です。
設立年月日	年	月 日	
応募の理由			
＊欄内に収まらない場合は別紙としてください。また、会社・団体の概要パンフまたは新聞、雑誌等で紹介された記事があれば添付してください。			
応募条件確認表			
□にチェック(☑、■等)をお願いします。すべての項目がチェックされていない場合、受け付けることができませんのでご注意ください。 ＊社会づくり貢献部門に応募の場合は記載不要です。			
・女性の社会参画加速化宣言を行っているか □はい ・ハラスメント防止対策を全て講じているか(裏面参照) □はい ・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・届出を行っているか □はい □策定中 □対象ではありません ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行っているか □はい □策定中 □対象ではありません			

【推薦者】

*自薦の場合は記載不要です。

ふりがな 氏名	(企業・団体の場合は、企業・団体名を御記入ください)		
住所			
(企業・団体の場合) 担当者名		電話番号	

*推薦者の住所、氏名、電話番号等は当課からの連絡用として記入していただくものです。

ハラスメント防止対策チェックシート

実施の有無欄に○を付けてください（⑤～⑧のハラスメントの事実がない場合を除く）。
 ※以下の項目は、ハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置として、
 厚生労働大臣の指針に定められています。事業主は、以下の措置について必ず講じなければなりません。

●職場における『パワーハラスメント』や『セクシュアルハラスメント』、『妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント』防止のために事業主が雇用管理上講ずべき措置等

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	実施
① <パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて> ハラスメントの内容や、ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発しているか。 <妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて> 妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることや、制度等の利用ができることを明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発しているか。	している ・ していない
②ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発しているか。	している ・ していない
相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	実施
③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知しているか。	している ・ していない
④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること、また、ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生の恐れがある場合やハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応しているか。	している ・ していない
職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 ※ハラスメントの事実がない場合は『・』に○をしてください。	実施
⑤ハラスメントの事実関係を迅速かつ正確に確認しているか。	している ・ していない
⑥事実確認（パワーハラスメントについては事実関係の確認）ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行っているか。	している ・ していない
⑦事実確認（パワーハラスメントについては事実関係の確認）ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行なっているか。	している ・ していない
⑧再発防止に向けた措置を講じているか。	している ・ していない
併せて講ずべき措置	実施
⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知しているか。	している ・ していない
⑩事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発しているか。	している ・ していない
職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置	実施
⑪ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するために、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じているか。	している ・ していない

※参考

厚生労働省HP：パンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！」を基に作成