

## ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）登録要綱

### （目的）

第1条 男女の働き方の見直しや仕事と家庭・その他の活動の両立支援、女性の登用・育成など男女共同参画の推進に積極的な企業等を登録し、取組を支援するとともに、その事例を広く紹介することにより、企業・職場における男女共同参画の推進を図ることを目的とする。

### （対象）

第2条 この要綱において、企業等とは、県内に活動拠点を有し、事業活動を行う企業、法人、団体をいう。

### （登録要件）

第3条 県は、次に掲げる取組を行っている、または取組を行う意欲があると認められる企業等をハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）として登録（以下「登録企業」という。）する。

- （1）働き方を見直し、男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組
- （2）男女共に仕事と家庭・その他の活動が両立できるようにするための取組
- （3）女性の能力を活かすための取組

2 登録企業は、一人以上の男女共同参画推進者を設置するものとし、男女共同参画推進者は以下の役割を担う。

- （1）登録企業内における前項に掲げる取組の推進
- （2）県が実施する男女共同参画の推進施策への協力

3 登録企業は、労働基準法（昭和22年法律第49号）、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）及び育児休業、介護休業法等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）等の関係法令を遵守するものとする。

### （登録手続）

第4条 登録手続は、次に掲げるとおりとする。

- （1）企業等は、ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）登録応募用紙（様式1）により、登録の申し込みを行うものとする。
- （2）県は、前号の申し込みのあった企業等について、別に定める審査を行い、登録の可否を決定し、その結果を速やかに当該企業等に通知する。
- （3）県は、登録の決定を受けた企業等について、必要事項を登録簿に記載し、ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）登録証（様式2）を交付するとともに、県のホームページ等で公表するものとする。

(登録企業への支援)

第5条 県は、次に掲げる措置等により登録企業への支援に努めるものとする。

- (1) 男女共同参画の推進に積極的に取り組む企業等として広報
- (2) 男女共同参画の推進に関連する情報の提供
- (3) 男女共同参画の推進に関する助言を行うアドバイザーの派遣

(アドバイザーの派遣)

第6条 登録企業は、前条に規定するアドバイザーの派遣を希望する場合は、原則として派遣希望日の1か月前までに、ハッピー・パートナー企業(新潟県男女共同参画推進企業)アドバイザー派遣依頼書(様式3)を県に提出するものとする。

2 アドバイザーの派遣は、登録企業につき年1回までとする。

(取組の報告)

第7条 登録企業は、県が別に定める日までに、毎年、取組の実施状況を、ハッピー・パートナー企業(新潟県男女共同参画推進企業)取組報告書(様式4)により県に報告するものとする。

2 県は、登録企業取組報告書のほか、取組の実施の確認に参考となる資料の提出を求めることができる。

3 県は、訪問調査等により、随時、実施状況の確認を行うことができる。

(登録の抹消)

第8条 県は、登録企業について、明らかに本制度の趣旨に反するなど、登録を継続することが適当でないと判断した場合は、その登録を抹消することができる。

(その他)

第9条 この要綱で定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附則

この要綱は、平成18年7月1日から適用する。

附則

この要綱は、平成21年1月1日から適用する。

様式1

ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）  
登録応募用紙

平成 年 月 日

新潟県知事 様

企業等の名称  
代表者名

印

ハッピー・パートナー企業への登録を申し込みます。

添付書類： 就業規則（写し等）  
会社概要（パンフレット等）

【企業等の概要】

名 称			
所在地（本社）	〒		
代表者			
HPアドレス			
業 種 (該当する番号を記入)	1 建設 2 製造	3 情報通信 4 運輸	5 卸・小売 6 金融・保険
			7 飲食、宿泊 8 医療、福祉
			9 サービス 10 その他
従業員数	総 数		
		うち 男 性	うち 女 性
		人	人
	正社員数	人	人
	非正社員数	人	人
	パート	人	人
	派遣 その他	人 人	人 人

【男女共同参画推進者】

所属部署	職 名	氏 名	連絡先	
			電話	
			F A X	
			Eメール	

## 【実施（予定）している取組の内容】

次の取組のうち、既に実施している項目については「実施」の欄に、今後概ね1年以内に実施予定のものについては「実施予定」欄にチェックしてください。

全19項目のうち、チェックされている項目が10個以上（「実施」と「実施予定」合わせて）であることが、登録の基準となります。なお、関係法令遵守の項目（項目4- ~ ）については、すべて「実施」となっている必要があります。

1 働き方を見直し、男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組		実施	実施予定 (概ね1年以内)
<b>現状把握のため、従業員の意見を聴取している。</b> 具体例・職場環境や社員意識に関する社員アンケートの実施 ・従業員の意見を聞くための相談体制の整備 ・社長と社員の個人面談 など			
<b>男女の固定的な役割分担意識に基づく慣行の見直しをしている。</b> 具体例・「男性は主要業務、女性はコピー、お茶だし等の補助的業務」などの固定的な職場慣行の見直し など			
<b>男女の固定的な役割分担意識の解消に向けた意識啓発を行っている。</b> 具体例・社員の意識啓発のための研修会の実施、啓発資料の作成・配付 など			
<b>所定外労働の削減の取組をしている。</b> 具体例・ノー残業デーやノー残業週間等の設定 ・経営トップから管理職への所定外労働削減方針の明示 ・仕事の見直しによる業務量の平準化 など			
<b>年次有給休暇の取得を促進している。</b> 具体例・従業員が気兼ねなく休暇が取得しやすい職場の雰囲気づくり ・誕生日や結婚記念日など「記念日休暇」の設立 など			
<b>チェックの入った項目の合計</b>		<b>項目</b>	<b>項目</b>
特に力を入れている取組がありましたらご記入ください。			

2 男女共に仕事と家庭・その他の活動が両立できるようにするための取組		実施	実施予定 (概ね1年以内)
<b>育児・介護休業制度を就業規則に規定している。</b>			
<b>育児・介護休業制度を取得しやすいよう制度の周知を図っている。</b> 具体例・社内報への掲載などによる社員への制度の紹介 ・研修等を通じた管理職への制度の周知 など			
<b>育児・介護休業を取得しやすい環境づくりをしている。</b> 具体例・代替要員の配置や多能工による欠員の補充 ・育児・介護用品購入や育児・介護サービス利用への補助 ・休業の取得対象者や管理職への働きかけ など			

<p><b>育児・介護休業者がスムーズに職場復帰できるような配慮をしている。</b>          具体例・休業者への業務情報の定期的な提供          ・復帰のための講習・プログラムの実施 など</p>		
<p><b>従業員の仕事と家庭・その他の活動の両立のため、多様な働き方ができる環境づくりをしている。</b>          具体例・短時間勤務制度やフレックスタイム制度の導入          ・在宅勤務制度の導入          ・事業所内託児施設の設置 など</p>		
<p><b>仕事と家庭・その他の活動が両立できる環境づくりの促進のため、経営トップ自らが取組の方針を明示している。</b>          具体例・社内報などへの掲載          ・社内訓辞での表明 など</p>		
<b>チェックの入った項目の合計</b>	<b>項目</b>	<b>項目</b>
特に力を入れている取組がありましたらご記入ください。		

<b>3 女性の能力を活かす取組</b>	<b>実施</b>	<b>実施予定 (概ね1年以内)</b>
<p><b>男女均等な採用に関する研修を実施している。</b>          具体例・役員・人事担当者向けの、男女均等な採用に関する研修の実施          ・社外で実施される均等な採用に関する研修会への従業員派遣 など</p>		
<p><b>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。</b>          具体例・役員・人事担当者向けの、性別にとらわれない公正な人事評価についての研修の実施          ・社外で実施される公正な人事評価に関する研修会への従業員派遣 など</p>		
<p><b>新たな職域や能力の向上を目指す者に対する、知識、資格取得のための支援をしている。</b>          具体例・男女を問わず資格取得のための費用の助成、研修会への参加の奨励          ・男女を問わず職域の拡大のために必要な研修・訓練の実施、または社外で実施される研修会への従業員派遣 など</p>		
<p><b>女性の能力発揮を促進するため、経営トップ自らが取組の方針を明示している。</b>          具体例・社内報などへの掲載          ・社内訓辞での表明 など</p>		
<p><b>女性の管理職等への登用を進めている。</b>          具体例・管理職等に必要能力を付与するための研修会の実施、または社外で実施される研修会への従業員派遣          ・部長、課長等に女性を登用している など</p>		
<b>チェックの入った項目の合計</b>	<b>項目</b>	<b>項目</b>
特に力を入れている取組がありましたらご記入ください。		

裏面につづきます

<b>4 関係法令の遵守</b>	～ の各項目については、「実施」が登録の必須要件になります。	実施
	<b>労働基準法を遵守している。</b> ・適正な労働時間、所定外労働に対する賃金の支払い、年次有給休暇日数の付与 など	
	<b>男女雇用機会均等法を遵守している。</b> ・性別により差別しない募集・採用・配置・昇進等の実施 ・セクシュアル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、相談・苦情体制の整備、発生した場合の適切な対応 など	
	<b>育児・介護休業法を遵守している。</b> ・育児・介護休業の取得希望者に対する適用 など	
<b>チェックの入った項目の合計</b>		<b>項目</b>

<集計表>

区 分	実施	実施予定	合計
1 働き方を見直し、男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組	項目	項目	項目
2 男女共に仕事と家庭・その他の活動が両立できるようにするための取組	項目	項目	項目
3 女性の能力を活かす取組	項目	項目	項目
4 関係法令の遵守	項目		項目
<b>合計</b>	項目	項目	項目

ご記入ありがとうございました。  
就業規則（写し等）、会社概要（パンフレット等）を添付のうえ、  
下記あてに提出または送付ください。

**応募用紙の提出・問い合わせ先**

新潟県県民生活・環境部男女平等社会推進課  
〒950-8570 新潟市中央区新光町4番地1  
TEL：025-280-5142 FAX：025-280-5166  
E-mail ngt030130@pref.niigata.lg.jp  
ホームページ <http://www.pref.niigata.lg.jp/danjobyodo/>

ハッピー・パートナー企業  
(新潟県男女共同参画推進企業)  
登録証

企業等の名称

所在地

上記企業を、ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）として登録します

登録番号 第 号

登録年月日 年 月 日

新潟県知事

印



様式4

ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）  
取組報告書

平成 年 月 日

新潟県知事 様

登録番号  
企業等の名称  
代表者名

印

平成 年度の取組状況等を下記のとおり報告します。

【実施した取組の内容】

1 働き方を見直し、男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組	
2 男女共に仕事と家庭・その他の活動が両立できるようにするための取組	
3 女性の能力を活かす取組	

添付書類： 取組の内容が分かるもの（社内広報誌等）

**【実施（予定）している取組の内容】**

次の取組のうち、既に実施している項目については「実施」の欄に、今後概ね1年以内に実施予定のものについては「実施予定」欄にチェックしてください。

1 働き方を見直し、男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組		実施	実施予定 (概ね1年以内)
	<b>現状把握のため、従業員の意見を聴取している。</b> 具体例・職場環境や社員意識に関する社員アンケートの実施 ・従業員の意見を聞くための相談体制の整備 ・社長と社員の個人面談 など		
	<b>男女の固定的な役割分担意識に基づく慣行の見直しをしている。</b> 具体例・「男性は主要業務、女性はコピー、お茶だし等の補助的業務」などの固定的な職場慣行の見直し など		
	<b>男女の固定的な役割分担意識の解消に向けた意識啓発を行っている。</b> 具体例・社員の意識啓発のための研修会の実施、啓発資料の作成・配付 など		
	<b>所定外労働の削減の取組をしている。</b> 具体例・ノー残業デーやノー残業週間等の設定 ・経営トップから管理職への所定外労働削減方針の明示 ・仕事の見直しによる業務量の平準化 など		
	<b>年次有給休暇の取得を促進している。</b> 具体例・従業員が気兼ねなく休暇が取得しやすい職場の雰囲気づくり ・誕生日や結婚記念日など「記念日休暇」の設立 など		
チェックの入った項目の合計		項目	項目

2 男女共に仕事と家庭・その他の活動が両立できるようにするための取組		実施	実施予定 (概ね1年以内)
	<b>育児・介護休業制度を就業規則に規定している。</b>		
	<b>育児・介護休業制度を取得しやすいよう制度の周知を図っている。</b> 具体例・社内報への掲載などによる社員への制度の紹介 ・研修等を通じた管理職への制度の周知 など		
	<b>育児・介護休業を取得しやすい環境づくりをしている。</b> 具体例・代替要員の配置や多能工による欠員の補充 ・育児・介護用品購入や育児・介護サービス利用への補助 ・休業の取得対象者や管理職への働きかけ など		

<p><b>育児・介護休業者がスムーズに職場復帰できるような配慮をしている。</b>          具体例・休業者への業務情報の定期的な提供          ・復帰のための講習・プログラムの実施 など</p>		
<p><b>従業員の仕事と家庭・その他の活動の両立のため、多様な働き方ができる環境づくりをしている。</b>          具体例・短時間勤務制度やフレックスタイム制度の導入          ・在宅勤務制度の導入          ・事業所内託児施設の設置 など</p>		
<p><b>仕事と家庭・その他の活動が両立できる環境づくりの促進のため、経営トップ自らが取組の方針を明示している。</b>          具体例・社内報などへの掲載          ・社内訓辞での表明 など</p>		
<b>チェックの入った項目の合計</b>	<b>項目</b>	<b>項目</b>

<b>3 女性の能力を活かす取組</b>	<b>実施</b>	<b>実施予定 (概ね1年以内)</b>
<p><b>男女均等な採用に関する研修を実施している。</b>          具体例・役員・人事担当者向けの、男女均等な採用に関する研修の実施          ・社外で実施される均等な採用に関する研修会への従業員派遣 など</p>		
<p><b>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。</b>          具体例・役員・人事担当者向けの、性別にとられない公正な人事評価についての研修の実施          ・社外で実施される公正な人事評価に関する研修会への従業員派遣 など</p>		
<p><b>新たな職域や能力の向上を目指す者に対する、知識、資格取得のための支援をしている。</b>          具体例・男女を問わず資格取得のための費用の助成、研修会への参加の奨励          ・男女を問わず職域の拡大のために必要な研修・訓練の実施、または社外で実施される研修会への従業員派遣 など</p>		
<p><b>女性の能力発揮を促進するため、経営トップ自らが取組の方針を明示している。</b>          具体例・社内報などへの掲載          ・社内訓辞での表明 など</p>		
<p><b>女性の管理職等への登用を進めている。</b>          具体例・管理職等に必要な能力を付与するための研修会の実施、または社外で実施される研修会への従業員派遣          ・部長、課長等に女性を登用している など</p>		
<b>チェックの入った項目の合計</b>	<b>項目</b>	<b>項目</b>

裏面につづきます

<b>4 関係法令の遵守</b>	～ の各項目については、「実施」が登録の必須要件になります。	実施
	<b>労働基準法を遵守している。</b> ・ 適正な労働時間、所定外労働に対する賃金の支払い、年次有給休暇日数の付与 など	
	<b>男女雇用機会均等法を遵守している。</b> ・ 性別により差別しない募集・採用・配置・昇進等の実施 ・ セクシュアル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、相談・苦情体制の整備、発生した場合の適切な対応 など	
	<b>育児・介護休業法を遵守している。</b> ・ 育児・介護休業の取得希望者に対して適用する など	
チェックの入った項目の合計		項目

< 集計表 >

区 分	実施	実施予定	合計
1 働き方を見直し、男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組	項目	項目	項目
2 男女共に仕事と家庭・その他の活動が両立できるようにするための取組	項目	項目	項目
3 女性の能力を活かす取組	項目	項目	項目
4 関係法令の遵守	項目		項目
合計	項目	項目	項目