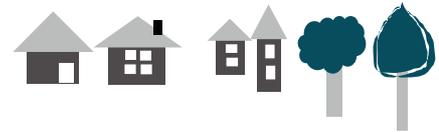




さいたま市 男女共同参画推進事業者表彰 候補事業者を募集します！

申請期間

令和3年
6月1日（火）
～
7月31日（土）
※必着



さいたま市では、平成29年度から、ワーク・ライフ・バランスなど男女がともに働きやすい職場づくりに向けて、積極的に取り組んでいる事業者を募集し、選考の上、「男女共同参画推進事業者」として表彰するとともに、広く市民・事業者に紹介していきます。

表彰の対象事業者

ワーク・ライフ・バランスなど積極的な取組を行っている事業者で、次の全ての要件に当てはまるもの

- ①さいたま市内に本社又は主たる事業所を置く企業その他団体で、常時雇用する従業員数300人以下であること
※一般社団法人、社会福祉法人、NPO法人、財団法人等の公益法人、協同組合なども対象です。
- ②男女共同参画の推進に積極的に取り組み、その成果をあげていること
※詳細は、申請書をご覧ください。
- ③申請日現在において、市内で3年以上継続して事業を営んでいること

選定の内容

- ①仕事と家庭の両立支援などワーク・ライフ・バランスを推進する取組
育児休業制度、介護休暇等の取得支援など
- ②男女がともに働きやすい職場づくりに向けた取組
セクシュアル・ハラスメントの防止、性別による役割分担を見直すなど職場環境の改善など
- ③女性の能力活用や職域拡大に向けた取組
女性管理職への積極的登用、女性の研修制度の実施など

申請方法

「さいたま市男女共同参画推進事業者表彰申請書（様式第1号）」に必要事項を記載の上、以下のものを添えて、人権政策・男女共同参画課 男女共同参画推進センター宛てに郵送または持参してください。

- 市内で3年以上継続して事業を営んでいることがわかるもの
（定款、寄付行為、会則等その団体の概要を示す書類など）
- 役員及び事業関係者の名簿
- 会社案内、パンフレットその他申請事業者の事業内容を紹介するもの
- 次世代育成法支援対策法に基づく一般事業主行動計画策定届、行動計画
（※策定済みの場合のみ）
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届、行動計画（※策定済みの場合のみ）
- 育児・介護休業に関する規定、就業規則等
- ハラスメント防止に関する規定等（※策定済みの場合のみ）
- 法人市民税の納税証明書
（※申請日前3か月以内に発行されたもので現状が反映されているもの）
- その他申請書の記載内容を補足するもの

「さいたま市男女共同参画推進事業者表彰申請書（様式第1号）」は、さいたま市ホームページからダウンロードできます。（<https://www.city.saitama.jp/006/010/005/p080675.html>）

申請ができない場合

次のいずれかに該当する場合は、さいたま市男女共同参画推進事業者表彰の申請ができません。

- (1) さいたま市暴力団排除条例（平成24年さいたま市条例第86号。以下「条例」という。）第2条第1号に規定する暴力団
- (2) 役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずるものをいう。）のうち暴力団員（条例第2条第2項に規定する暴力団員をいう。）に該当する者があるもの
- (3) 暴力団又は暴力団員と密接な関係を有するもの
- (4) 各種法令に違反しているもの
- (5) 行政機関からの指導を受け、改善がなされていないもの
- (6) 公租・公課を滞納しているもの

スケジュール（予定）

【7月31日】 申請締切

【10月】 選考委員会にて選考

※提出された書類について、事前に問い合わせをする場合があります。

【11月】 表彰式（3事業者程度）

【12月以降】

表彰事業者は、男女共同参画社会情報誌「You&Me～夢～」や市ホームページ等でPRしていきます。

※審査の結果については、応募者全員にご連絡いたします。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされています。

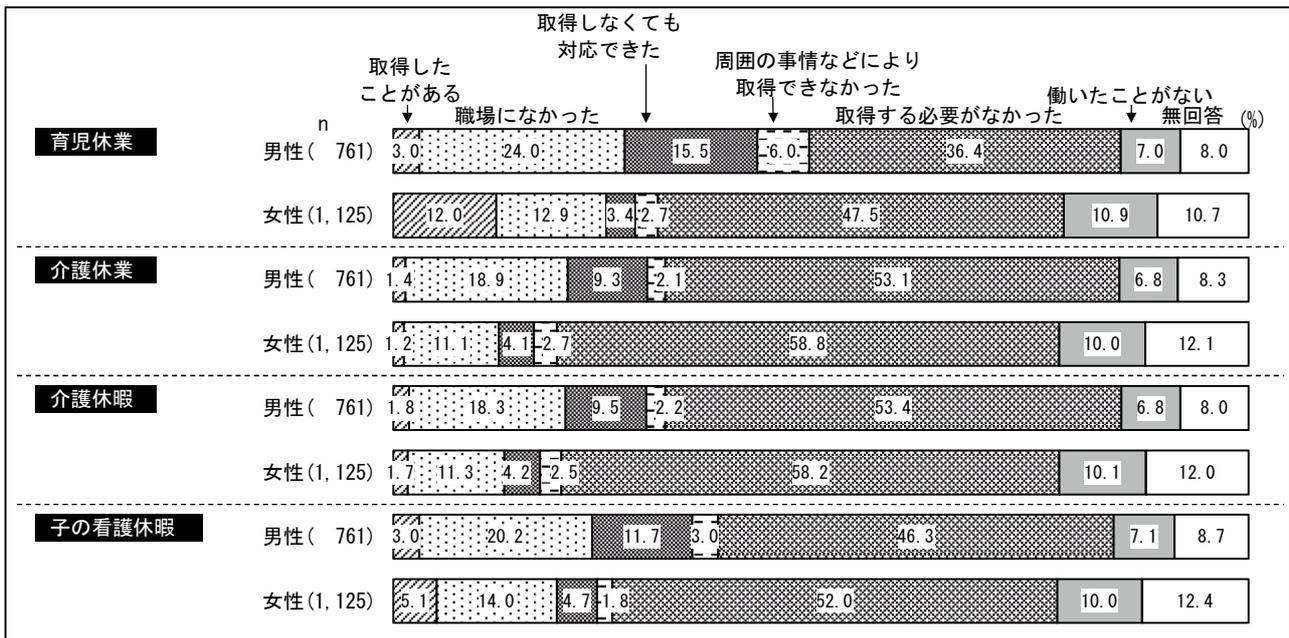
このような社会の実現のためには、社会全体の運動として広げていく必要があります。

【内閣府：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章】

平成28年度 さいたま市男女共同参画に関する市民意識調査結果項目から

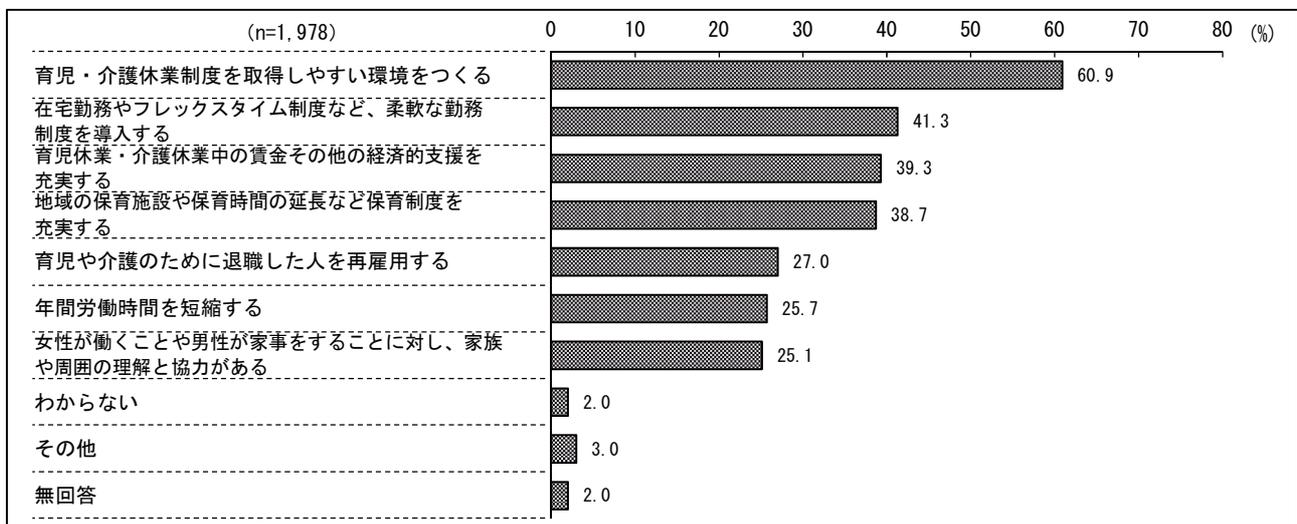
■ 育児休業、介護休業等の取得状況

育児休業、介護休業等の取得状況は、すべての項目で「取得する必要がなかった」が約半数を占め、「取得したことがある」は『育児休業』の女性（12.0%）が1割を超えるものの、その他は5%以下と低くなっています。



■ 男女とも仕事と家庭の両立に必要なこと

仕事と家庭の両立に必要なことは、「育児・介護休業制度を取得しやすい環境をつくる」(60.9%)が最も多く、次いで「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入する」(41.3%)、「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的支援を充実する」(39.3%)などの順となっています。



男性の暮らし方・意識が変われば日本も変わる

日本人男性も世界レベルの家事メンに

6才未満の子供を持つ日本人男性の1日あたりの家事・育児時間を83分から2020年に150分に

※「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(2007.12.18仕事と生活の調和推進市民トップ会議決定、2015.3.7一部改正)、「少子化社会対策大綱」(2015.3.20閣議決定)、「第4次男女共同参画基本計画」(2015.12.25閣議決定)

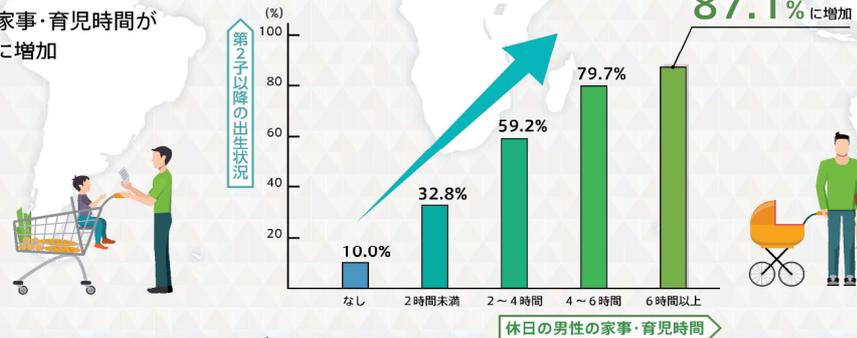


資料: Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of U.S. "American Time Use Survey" (2016) 及び総務省「平成26年社会生活基本調査」より作成。
注: 日本の数値は、6歳未満の子供を持つ夫婦と子育ての世帯に限定した1日あたりの「家事」「育児」及び「買い物」の合計時間(国全体平均)

男性の家事・育児が日本の少子化を救う

子供がいる夫婦における夫の休日の家事・育児時間が増えると第2子以降の出生率が大幅に増加

出典: 厚生労働省「第14回21世紀成人者意識調査(平成14年成年者)」(2015年)
注: 1. 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦。
ただし、④の出生前データが得られていない夫婦は除く。
⑤ 第1回調査から第14回調査まで双方から回答をもらっている夫婦
⑥ 第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方から回答をもらっている夫婦
⑦ 出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
2. 家事・育児時間は、出生前(出生前調査時の「出生なし」は第13回調査時の状況)。
3. 13年間で2人以上出生ありの場合は、出生について計上。
4. 「転居」には、家事・育児時間不詳を含む。



内閣府男女共同参画局 <http://www.gender.go.jp/>

内閣府男女共同参画局

「男性の家事・育児参画コンセプトポスター(平成29年2月作成(平成30年2月改訂))」より抜粋



お問い合わせ・提出先

さいたま市 市民局 市民生活部 人権政策・男女共同参画課 男女共同参画推進センター

〒330-0854 さいたま市大宮区桜木町1-10-18 シーノ大宮センタープラザ3階

電話番号: 048-643-5816

FAX: 048-643-5801

メールアドレス: danjo-kyodo-kikaku@city.saitama.lg.jp



このチラシは1,000部作成し、1部当たりの印刷経費は24円(概算)です。