

(資料2)

応募用紙(均等推進企業部門・ファミリー・フレンドリー企業部門共通)

※ 以下の太枠の中について、応募年の1月1日現在としてご記入ください。
※ 事業所ごとにはではなく、企業全体についての状況をご記入ください

		記入時点		年		月		日現在				
フリガナ 企業名							業種					
所在地	〒 都・道・府・県											
記入担当者	(氏名)			(所属部署)			(電話)			(内線)		
労働者数	総計	正社員	パートタイム労働者注1	派遣労働者	契約社員注2	その他						
	女性	人	人	人	人	人	人					
	男性	人	人	人	人	人	人					
	計	人	人	人	人	人	人					
正社員の平均年齢		女性	歳	男性	歳							
正社員の平均勤続年数		女性	年	男性	年							
均等法、育・介法、次世代法の義務規定違反の有無注3	有・無	労働関係法令の重大な違反の有無注4		有・無	その他の法令上又は社会通念上の問題の有無注5		有・無					
過去の受賞の有無(あれば該当賞に○)及び受賞時期	(有・無)	均等推進企業部門(表彰)における受賞歴										
		大臣最優良賞 (平成 年度)	大臣優良賞 (平成 年度)	大臣努力賞 (平成 年度)	労働局長優良賞 (平成 年度)	労働局長奨励賞 (平成 年度)	女性少年室長賞 (平成 年度)					
		ファミリー・フレンドリー企業部門(表彰)における受賞歴										
		大臣優良賞 (平成 年度)	大臣努力賞 (平成 年度)	労働局長優良賞 (平成 年度)	労働局長奨励賞 (平成 年度)	女性少年室長賞 (平成 年度)						

注1 「パートタイム労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいいます。

注2 「契約社員」とは、雇用期間の定めのある労働者を言います。

注3 「均等法の義務規定違反」とは、男女雇用機会均等法における禁止規定違反及び措置義務違反をさします。

「育・介法の義務規定違反」とは、育児・介護休業法における禁止規定違反及び措置義務規定違反をさします。

「次世代法の義務規定違反」とは、常時雇用する労働者の数が301人以上の企業において一般事業主行動計画を策定せず又は各労働局に届け出ていないこと及び平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定又は変更した場合に、公表及び従業員への周知を行っていないことをいいます。

なお、法律については、厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/index.html>)をご参照ください。

注4 「労働関係法令の重大な違反」とは、例えば、パートタイム労働法、労働基準法、労働安全衛生法、障害者雇用促進法などにおける届出義務違反など軽微な違反以外の違反をいいます。

注5 「その他の法令上の問題」とは、労働関係法令以外の法令についての重大な違反をいい、「社会通念上の問題」には、死亡事故や訴訟等の係属等が含まれます。