

令和元年度
男女共同参画職場づくり事業

報 告 書



秋 田 県

目

次

- 男女共同参画職場づくり事業の概要・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 男女共同参画職場づくり調査票様式・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 男女共同参画職場づくり調査票 集計結果・・・・・・・・・・・・ 3
- 男女共同参画職場づくり事業において
認定書が交付された事業者の状況・・・・・・・・・・・・・・ 6
- 認定書交付事業所一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 重点対象項目の該当要件（審査基準）について・・・・・・・・ 8

男女共同参画職場づくり事業の概要

目 的

この事業は、男女がともにその個性と能力を発揮し、仕事と生活の調和がとれた働き方ができる職場づくりの取組について調査を行い、県の入札参加資格審査制度の活用を通じて各企業、職場における男女共同参画を推進することを目的とします。

内 容

(1) 調査票による職場についての自己点検

県の建設工事等の入札参加資格登録を希望する事業者（県内建設工事、物品供給等）から調査票（様式第1号）の提出。

【令和元年度実施状況】

調査票の提出があった事業者数 2

(2) 入札参加資格審査における評点付与

調査票中の重点対象項目に該当すれば、県は認定書を交付し、入札参加資格審査において評点5～20点を付与。

【令和元年度実施状況】

認定書が交付された事業者数 2

（重点対象項目に該当する事業者数）

※重点対象項目

ア 次世代法に基づく一般事業主行動計画（5点）

イ 女活法に基づく一般事業主行動計画（5点）

ウ ワークライフバランス（WLB）（10点）

① 女性の登用

② 男性の育休実績

③ 仕事と家庭の両立

④ 職場環境

男女共同参画職場づくり調査票

事業者（企業）名		許可（業者）番号		提出年月日
代表者職氏名		担当者職氏名		年
所在地	〒 -			月 日
連絡先	Tel	メールアドレス		
常用労働者数	男 人 女 人	決算日	年 月 日	

重点対象項目		内 容		該当箇所に○	点数
1 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		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を策定し、労働局へ提出済 (提出日： 年 月 日、行動計画期間： 年 月 日～ 年 月 日)			5
2 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画		女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局へ提出済 (提出日： 年 月 日、行動計画期間： 年 月 日～ 年 月 日)			5
3 ワークライフバランスに資する制度導入等	①女性の登用	女性の役職者数（係長相当職以上）が 10%以上増加、もしくは役職者に占める女性の割合が 30%以上であること			①～④のうち2つ以上に該当した場合、10
	②男性の育休実績	過去3事業年度中に、10日以上の育児休業を取得した男性従業員が1名以上いること			
	③仕事と家庭の両立	育児・介護休業法に規定する内容を上回る制度等について、以下のいずれかを導入していること (該当するものをすべて○で囲んでください。)			
		ア	育児休業について、満1歳以上の子（父母がともに育児休業を取得する場合には、満1歳2カ月以上の子）を対象にし、かつ一定の場合には満2歳以上の子も対象にしていること		
		イ	育児をする従業員について満3歳以上の子も対象にした勤務時間の短縮等の措置していること（1から6のいずれか一つ以上に該当すること） 1 勤務時間の短縮 2 フレックスタイム制 3 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ 4 所定外労働をさせない制度 5 事業所内の託児施設の設置 6 育児に関する経費の援助措置		
		ウ	小学校就学前の子を養育する従業員の看護休暇について、子が1人であれば1年に6日以上、子が2人以上であれば1年に11日以上の休暇を付与していること		
		エ	介護休業について、要介護状態にある対象家族1人につき、通算して（延べ）93日間を超える期間又は3回を超える分割取得を対象にしていること		
オ	介護休暇について、要介護状態にある対象家族が1人であれば1年に6日以上、対象家族が2人以上であれば1年に11日以上の休暇を付与していること				
カ	介護する従業員について、介護休業とは別に、利用開始から3年の間に2回を超える回数を対象とした勤務時間の短縮等の措置していること（1から4のいずれか一つ以上に該当すること） 1 勤務時間の短縮 2 フレックスタイム制 3 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ 4 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準じる制度				
④職場環境	会社の方針として、女性の能力の活用も不可欠である旨の考えがあり、その考え方が明文化され、管理職をはじめ、従業員に周知されていること				

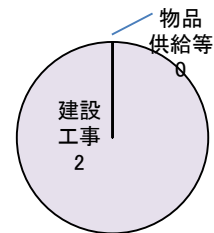
※物品供給等に係る事業者については、重点対象項目1及び2の一般事業主行動計画の策定に係る評価はありません。

男女共同参画職場づくり調査票 集計結果

1 調査票提出事業者概要(建設、物品供給等の両方に該当する場合は、建設に分類)

①業種別

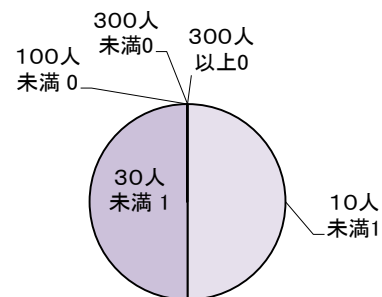
業種	全体	県内	県外
建設工事	2	2	0
物品供給等	0	0	0
合計	2	2	0



②規模別

(単位:件)

規模	全体	建設	物品
10人未満	1	1	0
30人未満	1	1	0
100人未満	0	0	0
300人未満	0	0	0
300人以上	0	0	0
合計	2	2	0

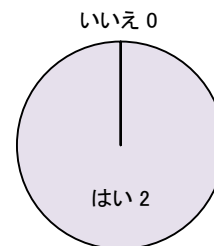


2 計画

①次世代法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。

規模	全体	はい	いいえ
10人未満	1	1	0
30人未満	1	1	0
100人未満	0	0	0
300人未満	0	0	0
300人以上	0	0	0
合計	2	2	0

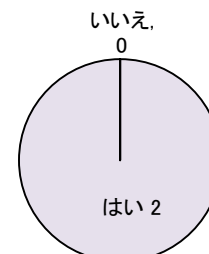
物品供給等を除く。



②女活法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。

規模	全体	はい	いいえ
10人未満	1	1	0
30人未満	1	1	0
100人未満	0	0	0
300人未満	0	0	0
300人以上	0	0	0
合計	2	2	0

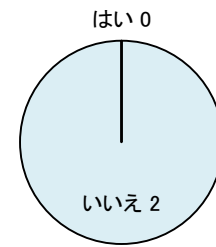
物品供給等を除く。



3 女性の登用

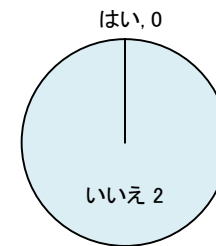
①女性役職者数(係長相当職以上)が10%以上増加しましたか。

規模	全体	はい	いいえ
10人未満	1	0	1
30人未満	1	0	1
100人未満	0	0	0
300人未満	0	0	0
300人以上	0	0	0
合計	2	0	2



②役職者に占める女性の割合が30%以上ですか。

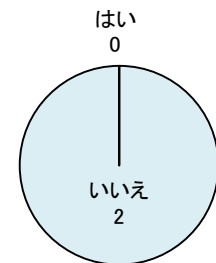
規模	全体	はい	いいえ
10人未満	1	0	1
30人未満	1	0	1
100人未満	0	0	0
300人未満	0	0	0
300人以上	0	0	0
合計	2	0	2



4 男性の育休実績

過去3事業年度中に、10日以上の子育休を取得した男性従業員が1名以上いますか。

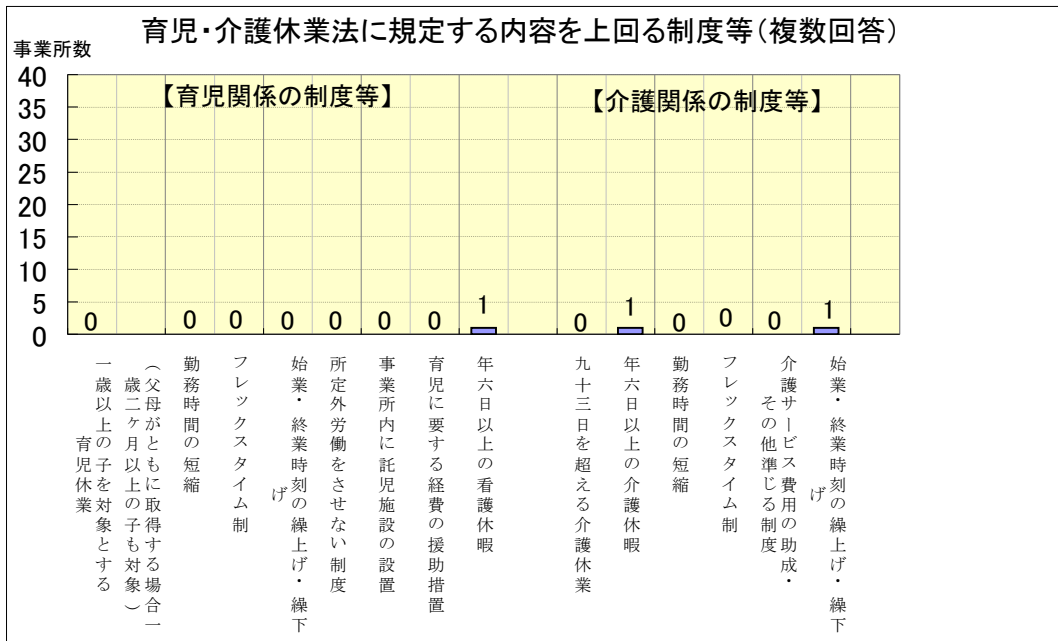
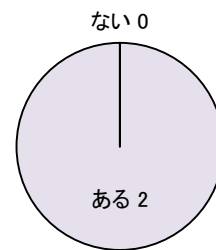
規模	全体	はい	いいえ
10人未満	1	0	1
30人未満	1	0	1
100人未満	0	0	0
300人未満	0	0	0
300人以上	0	0	0
合計	2	0	2



5 仕事と家庭の両立

育児・介護休業法に規定する内容を上回る制度等がありますか。

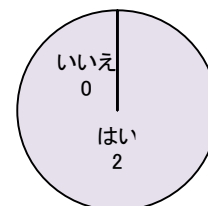
規模	全体	ある	ない
10人未満	1	1	0
30人未満	1	1	0
100人未満	0	0	0
300人未満	0	0	0
300人以上	0	0	0
合計	2	2	0



6 職場環境

①会社の方針として、女性の能力の活用も不可欠である旨の考えがあり、その考え方が明文化され、管理職をはじめ、従業員に周知されていますか。

規模	全体	はい	いいえ
10人未満	1	1	0
30人未満	1	1	0
100人未満	0	0	0
300人未満	0	0	0
300人以上	0	0	0
合計	2	2	0



男女共同参画職場づくり事業において 認定書が交付された事業者の状況

男女共同参画職場づくり調査票において、次世代法及び女活法に基づく行動計画の作成並びに女性の登用、育児休業取得状況、育児・介護休業法を上回る取り組み等、女性の活用方針の4項目中、2項目以上に該当（WLB）している事業者については「男女共同参画職場づくり事業に係る認定について（通知）」を交付しており、令和元年度は2事業者について認定書が交付されました。

1. 全体

	認定書交付 事業者数	認定書交付事業者の該当項目の内訳			WLB の項目ごとの該当事業者数			
		次世代法 計画	女活法 計画	WLB	女性の 登用	男性の 育休実績	仕事と家庭 の両立	職場環境
県内に本社がある事業者	2	2	2	2	0	0	2	2
県外に本社がある事業者	0	0	0	0	0	0	0	0
全体(令和元年度)	2	2	2	2	0	0	2	2

2. 建設工事

	認定書交付 事業者数	認定書交付事業者の該当項目の内訳			WLB の項目ごとの該当事業者数			
		次世代法 計画	女活法 計画	WLB	女性の 登用	男性の 育休実績	仕事と家庭 の両立	職場環境
県内に本社がある事業者	2	2	2	2	0	0	2	2
県外に本社がある事業者	0	0	0	0	0	0	0	0
全体(令和元年度)	2	2	2	2	0	0	2	2

3. 物品供給等

	認定書交付 事業者数	認定書交付事業者の該当項目の内訳			WLB の項目ごとの該当事業者数			
		次世代法 計画	女活法 計画	WLB	女性の 登用	男性の 育休実績	仕事と家庭 の両立	職場環境
県内に本社がある事業者	0			0	0	0	0	0
県外に本社がある事業者	0			0	0	0	0	0
全体(令和元年度)	0			0	0	0	0	0

認定書交付事業所一覧

(あいうえお順)

[illegible]

重点(加点)対象項目の該当要件(審査基準)について

男女共同参画職場づくり事業においては、重点(加点)対象項目に該当するすべての事業者に対して、「男女共同参画職場づくり事業に係る認定について(通知)」を送付しています。

また、県内建設工事、県内物品供給等、県外物品供給等に登録をする事業者については、入札参加資格審査において、評点5～20点を付与します。

入札参加資格登録をする事業者から提出された「男女共同参画職場づくり調査票」の審査に当たっては、次のような該当要件(審査基準)に基づいて審査を行っています。

1 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

添付書類：秋田労働局が受理したことを確認できる書類の写し(計画期間の終期が平成33年4月30日以降のもの)

- ・「一般事業主行動計画策定・変更届」の写し(秋田労働局の受付印のあるものに限る)
- ・一般事業主行動計画の写し(計画期間の終期が平成33年4月30日以降のもの)

2 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

添付書類：秋田労働局が受理したことを確認できる書類の写し(計画期間の終期が平成33年4月30日以降のもの)

- ・「一般事業主行動計画策定・変更届」の写し(秋田労働局の受付印のあるものに限る)
- ・一般事業主行動計画の写し(計画期間の終期が平成33年4月30日以降のもの)

3 女性の登用(次のどちらか一方の該当が確認できるもの)

○女性の役職者数(係長相当職以上)が10%以上増加

添付書類：組織図、役職者名簿、座席配置図、監理(主任)技術者届、辞令など、役職者の氏名のわかる文書の写し(調査票提出日の属する事業年度及びその前事業年度の状況がそれぞれわかる資料)

○役職者に占める女性の割合が30%以上

添付書類：上記と同様に、役職者の氏名のわかる文書の写し(調査票提出日の属する事業年度の状況がわかる資料)

4 男性の育休実績

過去3事業年度中(調査票提出日の属する事業年度を含む。)に、10日以上の子育休を取得した男性従業員が1名以上いること

添付書類：育休制度が記載されている就業規則等、出勤簿の写し、ハローワークの育休休業給付金支給決定通知書の写し

5 仕事と家庭の両立

育児・介護休業法に規定する内容を上回る制度等について、以下のいずれかを導入しているこ

と

添付書類：表中のア～カ（育児休業、看護休暇、介護休業、介護休暇、勤務時間短縮等の措置）については、それぞれの制度が記載されている就業規則等、労働契約等の写し（育児・介護休業法を上回る点をマーカー等で明示してください。）

6 職場環境

「会社の方針」として、女性の能力の活用も不可欠である旨の考えがあり、その考え方が明文化され、管理職をはじめ、従業員に周知されていること

添付書類：計画書、社内通達、役員会議議事録、社内報等の文書、会社ホームページ、管理職研修のカリキュラム・研修（※）内容の写し等（調査票提出日の属する事業年度又はその前事業年度のもの）

（※）女性活用のための管理職セミナー、女性のためのキャリア・アップセミナー等の女性従業員の働きやすい職場づくりに資するもの

◆「会社の方針」の考え方については、次の（１）～（５）を例に、経営者の考え方が明確に示されている文書により確認します。

- （１）女性の能力の活用は不可欠であること
- （２）能力や実績を評価し管理職に女性を積極的に登用すること
- （３）仕事と家庭を両立するための支援を行うこと
- （４）キャリア・アップや資格取得のための研修等の機会を与えること
- （５）働きやすい労働環境を整備すること

女性の能力を活用していくためには、経営者の決断、意思表示がキーポイントとなります。

経営トップが意思表示することで、女性の能力の活用のための体制整備が図られるとともに、問題点・課題が整理され、具体的な取組が行われることを通じて女性の職域の拡大や管理職の増加が図られることになります。

◆「管理職をはじめ、従業員に周知されている」については、社内報等の全従業員が閲覧できる回覧文書や会社ホームページ等により確認します。

《会社の方針の事例》

- 女性を確実に戦力にするための取組を進めることは重要な企業戦略の一つであり、男女がともに活躍できる組織づくりに取り組みます。
- 女性の能力の活用は企業活性化のために不可欠であり、このことを会社全体の共通認識とします。
- 女性の能力の活用に関する委員会を設置し、その答申に基づき取組を進めます。
- 男女間での差が生じることなく仕事と家庭の両立ができるよう、労働時間や雇用条件の整備を進め、働きやすい職場環境づくりに取り組みます。
- 男女共同参画の視点に立った職場づくりを心がけ、男女の垣根を取り除き有能な人材の登用を行います。
- 社員の能力を客観的に評価し能力のある女性の管理職への登用を積極的に進めます。
- 女性役職者・管理職の存在は意欲ある女性の励みとなるため、目標となる女性社員を登用します。
- 知識や技術を取得できるセミナーや資格取得のための研修への参加に支援・援助を行います。

○女性の職域拡大のために建設現場における環境整備に取り組みます。

○働きやすい環境づくりのため、休憩室・ロッカー室・トイレなどの整備を行います。