

平成20年度
男女共同参画職場づくり事業

報 告 書



秋 田 県

目

次

ワーク・ライフ・バランスの推進	1
ワーク・ライフ・バランスの推進事業	2
男女共同参画職場づくり事業の概要	3
男女共同参画職場づくり事業フロー図	4
男女共同参画職場づくり調査票様式	5
男女共同参画職場づくり調査票 集計結果	7
「男女共同参画職場づくり事業」に係わる確認書が交付された 事業所の状況	11
重点（加点）対象の該当要件（審査基準）について	15

ワーク・ライフ・バランスの推進

- 誰もが個性や能力を発揮し活躍できる社会へ -

2007年12月、「ワーク・ライフ・バランス憲章」が策定され、現在、国、地方公共団体、企業、国民等が相互に連携・協力しながら、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれる社会の実現に取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランスは、個人にとっては、仕事と仕事以外の生活を上手にバランスをとることで、意欲を持って仕事に取り組むことができ、企業等にとっては、優秀な人材の確保や生産性の向上に結びつくことが期待されています。

また、ワーク・ライフ・バランスは、少子化の抑制や女性の能力の活用・活躍促進、家族の絆の強化、地域コミュニティの活性化にもつながり、こうした社会が抱えているさまざまな問題点に対する極めて有効な解決策の一つとして注目されています。

男女がともに安心して働き続けられる環境づくり

全国の中でも、速いスピードで少子高齢化が進んでいる秋田県において、今後も社会・経済の活力を維持し、一人ひとりがイキイキと暮らしていくためには、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれ、誰もが個性と能力を十分に発揮できる社会環境づくりを進めていくことが極めて重要となっています。

ワーク・ライフ・バランス推進の課題

ワーク・ライフ・バランスへの理解促進

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、男性の仕事中心の生活から家庭や地域での生活にも目を向けたバランスのとれたライフスタイルへの転換や短時間勤務制度、在宅勤務制度の普及に向けた情報提供など、働く時間や場所に配慮し、多様な働き方を柔軟に選択できる環境を整えていく必要があります。

しかし、ワーク・ライフ・バランスを推進できるのは、経営基盤の安定している大企業が中心であり、中小企業においてはその取組は難しいと考えられがちなところがあります。

先進的な取組事例に関する情報の共有化

県内企業においても、女性の能力の活用・活躍促進、男性の家事・育児・介護等への参画促進、働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる企業等は少なくありませんが、そのノウハウや情報の共有化については、未だ十分といった状況にはなっていません。

■ ■ ワーク・ライフ・バランス推進事業 ■ ■

～ 仕事と家庭・地域活動の両立しやすい職場環境整備促進のために県が行う主な事業 ～

■ 企業・団体への支援

男女共同参画職場づくり事業

男女共同参画や働きやすい職場づくりに取り組んでいると認められる事業所について、入札参加資格審査において加点を行います。

子育てしやすい職場づくり推進事業

仕事と家庭の両立支援企業経営アドバイザー派遣事業

仕事と家庭の両立支援のメリットや問題解決手法を助言するアドバイザーを企業に派遣します。

お父さんも育休促進事業

男性が育児休業を取得した場合の奨励金支給、男性の育児参加等に関する研修を実施します。

■ 広報・情報提供・学習機会の充実

子ども・子育て支援活動計画推進事業

両立支援に取り組む事業所の情報を発信するホームページにより、制度や事業の紹介、取組のノウハウ、成果を広く県民にPRします。

男女イキイキ職場拡大事業

男女が共にその個性と能力を発揮し、仕事と生活の調和がとれた職場環境づくりに取り組もうとする企業と県が協定を結び、「男女イキイキ職場宣言」事業所として広く広報・支援することで、働く場の男女共同参画を促進します。

■ 男女の働き方の見直し

ワーク・ライフ・バランス推進事業

男性の育児休業取得キャンペーン

経済団体等会議への出前講座

男性育児休業取得促進フォーラム

男女共同参画推進月間（6月）に開催する各種イベントのほか、さまざまな機会をとらえてワーク・ライフ・バランスの推進を行います。

「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發揮し、仕事と生活の調和がとれた働き方ができる職場環境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) 調査票による職場環境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（建設工事、物品供給等、建設コンサルタント、庁舎等維持管理）から調査書の提出。

【平成20年度実施状況】

64事業者から調査書の提出。

(2) 入札参加資格審査における評点付与

調査票中の重点(加点)対象4項目のうち2項目以上に該当すれば、県は確認書を交付し、このうち、建設工事(県内)、物品供給等(県内、県外)で入札参加資格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10点を付与。

【平成20年度実施状況】

確認書が交付された事業者数60

(重点(加点)対象4項目のうち2項目以上該当する事業者数)

重点(加点)対象項目

ア 女性の登用

イ 両立支援対策

() 育児休業取得状況

() 育児・介護休業法を上回る取組等

ウ 女性の活用方針

(3) 訪問調査

調査書を提出し、評点加点を希望した61事業所について訪問調査を行いました。

男女共同参画職場づくり事業フロー図

男女共同参画課

1. 男女共同参画職場づくり調査票

建設工事

建設コンサルタント

物品供給等

庁舎等維持管理

(1) 女性の登用

女性役職者(係長級以上)の数が10%以上増加
役職者数に占める女性の割合が30%以上
【 、 のいずれかひとつで1項目該当】
(添付書類)役職者の氏名及び職名のわかる文書の写し

(2) 両立支援対策

育児休業取得状況

過去3事業年度中に、10日以上の子育て休業を取得した従業員が男女それぞれ1人以上
(添付書類)制度が記載されている就業規則等の写し、出勤簿の写し、ハローワークの育児休業給付金支給決定通知書等の写し

育児・介護休業法を上回る取組等

育児休業について、満1歳以上の子ども対象(一定の場合には、満1歳6か月)

育児をする従業員について、満3歳以上の子ども対象にした勤務時間の短縮等の措置

小学校就学前の子を養育する従業員に対する、1年に6日以上の子育て休暇の取得

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、常時介護を必要とする状態ごとに1回、通算して(延べ)93日間を超える期間を対象

介護をする従業員について、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回、通算して(延べ)93日間を超える期間を対象とした勤務時間の短縮等の措置

常時雇用する労働者が301人未満の事業主で、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労働局に提出

【いずれかひとつで1項目該当】

(添付書類) ~ については制度が記載されている就業規則、労働協約等の写し
については労働局が受理したことを確認できる書類の写し

(3) 女性の活用方針

女性の能力の積極的な活用についての明文化と従業員への周知

(添付書類)社内通達、役員会議、社内報等の文書、管理職研修等のカリキュラム・研修内容の写し

(1)、(2) 、 (2) 、 (3)のうち2項目以上に該当すれば加点

(建設工事(県外)、建設コンサルタント(県内・県外)、庁舎等維持管理(県内・県外)事業者を除く)

2. 男女共同参画職場づくり調査票の提出・点検・統計処理

3. 取組事業所への訪問調査の実施

4. 加点事業所等への確認証の交付

5. 建設管理課等へ加点対象事業所の通知

6. 優良事業所の紹介等

働きやすい職場環境づくりの促進
女性の能力発揮と職場の活性化
実態調査と男女共同参画施策への反映

男女共同参画職場づくり調査票

事業所名	登録(許可)番号
記入者所属・職氏名	電話番号

登録(許可)番号については、別紙様式第2号「男女共同参画職場づくり取組報告書」に書いたものと同じ番号(県から付与された番号)を記入してください。わからない場合は記入しなくてもかまいません。

指定のある場合を除いて、直前の8月1日現在の状況について記入してください。

1. 構成(常用労働者)

男女別	平均勤続年数	労働者数	管理職数(係長相当職以上)
男性	年	人	人
女性	年	人	人
計	年	人	人(ア)

常用労働者については、別添の「お願い」を参考にしてください。

平均勤続年数については、小数点第1位(第2位以下切り捨て)まで記入してください。

係長相当職の考え方については、別添「男女共同参画職場づくり事業についてのお願い」を参考にしてください。

2. 採用

過去3事業年度中に女性正規従業員の採用がありましたか。(再雇用を含む。)	はい _____人 いいえ _____人 (どちらかを で囲み、「はい」に該当する場合はその人数を記入してください。)
--------------------------------------	---

過去3事業年度とは、当該年度(調査票記入日の属する年度)、前事業年度、前々事業年度をいいます。(本調査において以下同様)

3. 配置

過去3事業年度中に女性を配置している部署(課等)が増えていますか。	はい _____人 いいえ _____人 (どちらかを で囲んでください。)
-----------------------------------	--

4. 女性の登用(、のどちらか一方の該当で加点対象)

女性の役職者数(係長相当職以上)が10%以上増加しましたか。 【登用の拡大: 加点対象】	はい _____人 いいえ _____人 (どちらかを で囲んでください。) 女性の役職者が前事業年度に比べて (A) _____%増加 (直前の前年の8月1日現在(B) _____人、直前の8月1日現在(C) _____人) $A = (C - B) \div B \times 100$
役職者に占める女性の割合が30%以上ですか。 【登用の拡大: 加点対象】	はい _____人 いいえ _____人 (どちらかを で囲んでください。) 役職者に占める女性の割合(A) _____% (全役職者数(常勤役員含む)(B) _____人、うち女性(C) _____人) $A = C \div B \times 100$

パーセント(%)での記入については、小数点第1位(第2位以下切り捨て)まで記入してください。

常勤役員は含みますが、非常勤役員は含みません。

「全役職者数(常勤役員を含む)(B)」=「1. 構成(常用労働者) 管理職数(係長相当職以上)(ア)」となります。

5. 育成・教育

女性に対して、男性と同等に情報の共有や発言の機会(会議・打ち合わせ、出張、研修等)を与えていますか。	はい _____人 いいえ _____人 (どちらかを で囲んでください。)
--	--

6. 仕事と家庭の両立支援(、はそれぞれ加点対象)

育児休業制度の利用実績(過去3事業年度中)	女性 _____人 男性 _____人
過去3事業年度中に、10日以上育児休業を取得した従業員が男女それぞれ1名以上いますか。 【育児休業取得状況: 加点対象】	はい _____人 いいえ _____人 (どちらかを で囲んでください。)
介護休業制度の利用実績(過去3事業年度中)	女性 _____人 男性 _____人
次世代育成支援対策推進法に基づく、行動計画の策定について	策定済 _____人 策定検討中 _____人 策定作業中 _____人 予定なし _____人 (いずれかを で囲んでください。)

利用実績については、3事業年度中の延べ人数を記入してください。

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、次のいずれかの制度がありますか。 【育児・介護休業法を上回る取組等：加点対象】 (ア～カのいずれか一つの該当で加点対象)	はい いいえ (該当する方を で囲んでください)
ア 育児休業について、満1歳(一定の場合には、満1歳6か月)以上の子も対象 「一定の場合」とは次のいずれかの事情がある場合です(一定の場合にも該当してはじめて加点対象となります。) 1 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合 2 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合	
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 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(1日の所定労働時間は変わらない。) 4 所定外労働をさせない制度 5 事業所内に託児施設の設置(保育施設と契約している場合も含む。) 6 育児に要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に対する、1年に6日以上看護休暇の取得	
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、常時介護を必要とするごとに1回、通算して(延べ)93日間を超える期間を対象	
オ 介護する従業員について、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とするごとに1回、通算して(延べ)93日間を超える期間を対象とした勤務時間の短縮等の措置 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(1日の所定労働時間は変わらない。) 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	
カ 常時雇用する従業員が301人未満の事業主で、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労働局に提出	(はいに該当する箇所をすべて で囲んでください。)

7. 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ますか。 【女性の活用方針：加点対象】	はい いいえ (どちらかを で囲んでください。)
男性も女性も育児・介護休業を取りやすい雰囲気・慣行がありますか。	はい(ある) いいえ(ない) (どちらかを で囲んでください。)

8. その他

県男女共同参画課が実施している「男女イキイキ職場宣言」(別添参照)について	宣言済 検討したい 検討中 検討の予定なし (いずれかを で囲んでください。)
---------------------------------------	---

働きやすい職場づくりに取り組むメリット・効果または課題、男女共同参画に向けた独自の取組がありましたら、ご自由にお書きください。

本事業(男女共同参画職場づくり事業)には従業員数についての要件はありませんので、入札参加資格審査申請をする事業者の皆様は、**従業員数にかかわらず**提出してください。

男女共同参画職場づくり調査票(様式1)、男女共同参画職場づくり取組報告書(様式2)、確認関係書類(太線で囲まれている重点(加点)対象項目について「はい」に をした場合)を「入札参加資格審査申請」をする際に県へ提出してください。

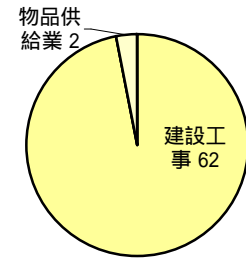
男女共同参画職場づくり調査票

集計結果

1. 調査票提出事業所概要

業種別

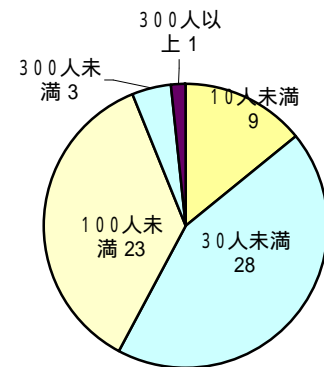
業種	全体	県内	県外
建設工事	62	62	0
コンサルタント	0	0	0
物品供給業	2	0	2
庁舎維持管理	0	0	0
計	64	62	2



規模別

(単位:件)

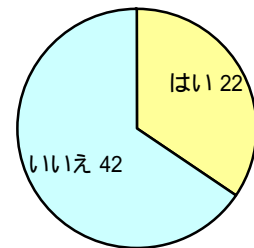
規模	全体	建築業	物品	コンサルタント	維持管理
10人未満	9	9			
30人未満	28	28			
100人未満	23	22	1		
300人未満	3	2	1		
300人以上	1	1			
合計	64	62	2		



2 採用

過去3事業年度中に女性正規従業員の採用がありましたか。

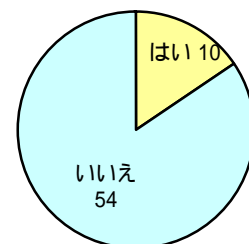
規模	全体	はい	いいえ
10人未満	9	3	6
30人未満	28	9	19
100人未満	23	7	16
300人未満	3	2	1
300人以上	1	1	0
合計	64	22	42



3 配置

過去3事業年度中に女性を配置している部署(課等)が増えていますか。

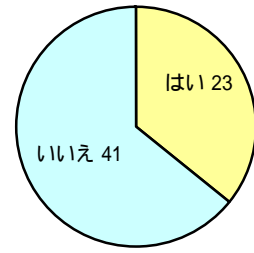
規模	全体	はい	いいえ
10人未満	9		9
30人未満	28	6	22
100人未満	23	3	20
300人未満	3	1	2
300人以上	1	0	1
合計	64	10	54



4 女性の登用

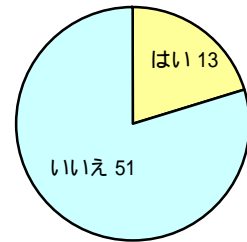
女性役職者数(係長相当職以上)が10%以上増加しましたか。

規模	全体	はい	いいえ
10人未満	9	2	7
30人未満	28	8	20
100人未満	23	11	12
300人未満	3	1	2
300人以上	1	1	
合計	64	23	41



役職者に占める女性の割合が30%以上ですか。

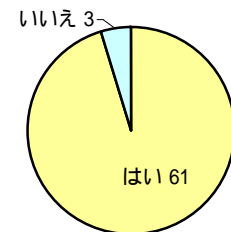
規模	全体	はい	いいえ
10人未満	9	5	4
30人未満	28	8	20
100人未満	23		23
300人未満	3		3
300人以上	1		1
合計	64	13	51



5 育成・教育

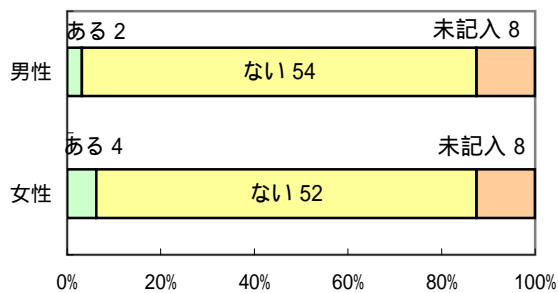
女性に対して、男性と同様に情報の共有や発言の機会(会議・打ち合わせ・出張・研修等)を与えていますか

規模	全体	はい	いいえ
10人未満	9	8	1
30人未満	28	27	1
100人未満	23	22	1
300人未満	3	3	
300人以上	1	1	
合計	64	61	3



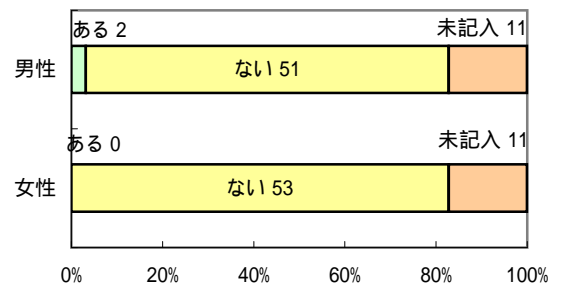
6 仕事と家庭の両立支援

過去3年間の育児休業制度の利用実績



育児休業制度を利用した従業員数	
女性	男性
8人	3人

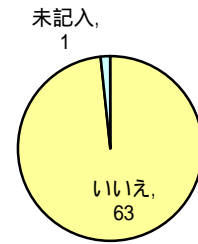
過去3年間の介護休暇制度の利用実績



介護休業制度を利用した従業員数	
女性	男性
0人	2人

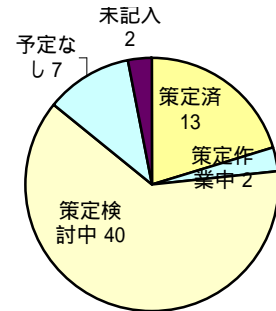
過去3事業年度中に、10日以上の子育休を取得した従業員が男女それぞれ1名以上いますか。

規模	全体	はい	いいえ	未記入
10人未満	9		9	
30人未満	28		27	1
100人未満	23		23	
300人未満	3		3	
300人以上	1		1	
合計	64		63	1



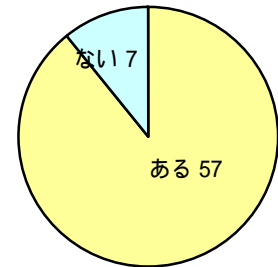
次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定について

規模	全体	策定済	策定作業中	策定検討中	予定なし	未記入
10人未満	9	0	0	4	4	1
30人未満	28	5	2	19	1	1
100人未満	23	6	0	16	1	0
300人未満	3	1	0	1	1	0
300人以上	1	1	0	0	0	0
合計	64	13	2	40	7	2

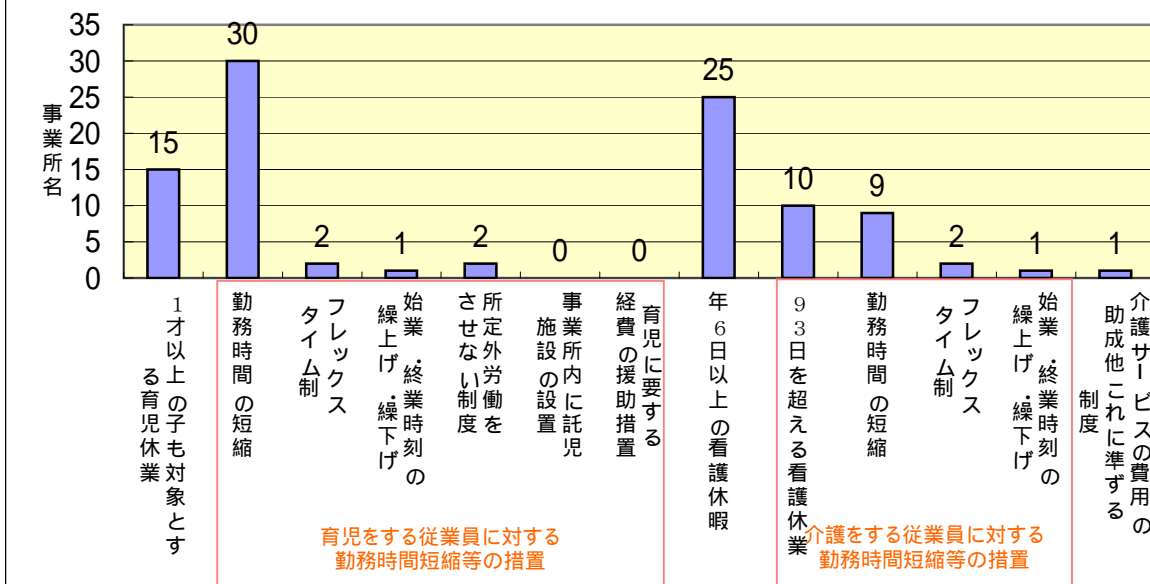


育児・介護休業法に規定する内容を上回る制度等がありますか。

規模	全体	ある	ない
10人未満	9	8	1
30人未満	28	22	6
100人未満	23	23	0
300人未満	3	3	0
300人以上	1	1	0
合計	64	57	7



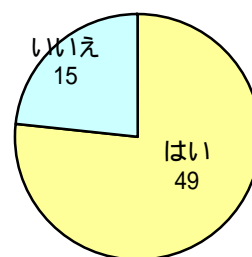
育児・介護休業法に規定する内容を上回る制度等(複数回答)



7 職場環境

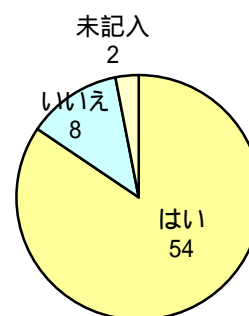
会社の方針として、女性の能力の活用も不可欠である旨の考え方があり、その考え方が明文化され、管理職をはじめ、従業員に周知されていますか。

規模	全体	はい	いいえ
10人未満	9	3	6
30人未満	28	25	3
100人未満	23	18	5
300人未満	3	3	
300人以上	1		1
合計	64	49	15



男性も女性も育児・介護休業を取りやすい雰囲気・慣行がありますか。

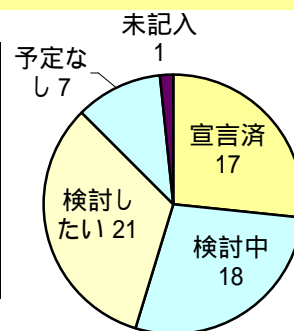
規模	全体	はい	いいえ	未記入
10人未満	9	7	1	1
30人未満	28	25	3	
100人未満	23	18	4	1
300人未満	3	3		
300人以上	1	1		
合計	64	54	8	2



8 その他

男女共同参画課が実施している「男女イキイキ職場宣言」について

規模	全体	宣言済	検討中	検討したい	予定なし	未記入
10人未満	9	0	3	4	2	0
30人未満	28	6	7	12	3	0
100人未満	23	11	8	3	0	1
300人未満	3	0	0	1	2	0
300人以上	1	0	0	1	0	0
合計	64	17	18	21	7	1



「男女共同参画職場づくり事業に係わる確認書」
が交付された事業所の状況

男女共同参画職場づくり調査事業において 確認書が交付された事業所の状況

男女共同参画職場づくり調査票において、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、女性の活用方針対策の4項目中、2項目中以上に該当している事業所については「男女共同参画職場づくり事業に係る確認について(通知)」を交付しており、今年度は60業者について確認書が交付されました。

このうち入札参加資格審査において、評点が付加される事業所は、物品供給等で4業者となりました。

1. 全体

	確認書交付事業所数	確認書交付事業所の該当項目の内訳				項目ごとの該当事業所数			
		2項目	3項目	4項目	小計	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組等	女性の活用方針
県内に本社がある事業所	58	48	10		58	27		53	46
県外に本社がある事業所	2	1	1		2	2		2	1
全体(平成20年度)	60	49	11		60	29		55	47

2. 建設工事

	確認書交付事業所数	確認書交付事業所の該当項目の内訳				項目ごとの該当事業所数			
		2項目	3項目	4項目	小計	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組等	女性の活用方針
県内に本社がある事業所	58	48	10		58	27		53	46
県外に本社がある事業所									
全体(平成20年度)	58	48	10		58	27		53	46

3. 物品供給業

	確認書交付事業所数	確認書交付事業所の該当項目の内訳				項目ごとの該当事業所数			
		2項目	3項目	4項目	小計	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組等	女性の活用方針
県内に本社がある事業所									
県外に本社がある事業所	2	1	1		2	2		2	1
全体(平成20年度)	2	1	1		2	2		2	1

4．建設コンサルタント

	確認書交付事業所数	確認書交付事業所の該当項目の内訳				項目ごとの該当事業所数			
		2項目	3項目	4項目	小計	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組等	女性の活用方針
県内に本社がある事業所									
県外に本社がある事業所									
全体(平成20年度)									

5．庁舎等維持管理

	確認書交付事業所数	確認書交付事業所の該当項目の内訳				項目ごとの該当事業所数			
		2項目	3項目	4項目	小計	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組等	女性の活用方針
県内に本社がある事業所									
県外に本社がある事業所									
全体(平成20年度)									

確認書交付事業所一覧

(あいうえお順)

	事業所名	郵便番号	住所
1	秋田瀝青建設 株式会社	018-1502	潟上市飯田川下虻川字上谷地 1 6 1
2	株式会社 あたご	010-0037	秋田市櫛山愛宕下 1 1 - 6 1
3	株式会社 荒屋舗建設	014-0001	大仙市花館字下殿屋敷 9
4	石井工業 株式会社	018-2304	三種町豊岡金田字堀切 3 7 - 6
5	株式会社 石川組	018-5421	鹿角市十和田大湯字中田 1 - 3
6	株式会社 伊藤組	012-0001	湯沢市角間字堰添 3 8 - 1
7	伊藤建設工業 株式会社	013-0021	横手市大町 5 - 9
8	伊藤工業 株式会社	010-1221	秋田市雄和平沢字舟津田 7 8 - 1
9	株式会社 伊藤土木	019-2103	大仙市大沢郷寺字野田家越 1 8
10	株式会社 英明工務店	010-1615	秋田市新屋船場町 6 - 5 3
11	有限会社 エピック開発	010-0341	男鹿市船越字杉山 1 - 3 7
12	株式会社 大森建設	016-0171	能代市河戸河字北西山 4 8 - 1
13	株式会社 小田興業	015-0051	由利本荘市川口字上菖蒲崎 2 8 - 1
14	株式会社 小田島工務店	019-1234	仙北郡美郷町飯詰字北中島 4 6 - 5
15	株式会社 加藤建設	010-0431	男鹿市払戸字小深見 1
16	株式会社 寒風	010-0342	男鹿市脇本脇本字前野 1 - 1
17	菊地建設 株式会社	018-0731	由利本荘市大内三川字三川 2 0
18	有限会社 喜組	018-4282	北秋田市李岱字李岱 2 7 1
19	株式会社 木村造園	010-0041	秋田市広面字土手下 7 0
20	株式会社 ぎょうせい	136-8575	東京都江東区新木場 1 - 1 8 - 1 1
21	株式会社 脇立	016-0846	能代市栄町 1 2 - 3
22	共和建設 株式会社	010-0201	潟上市天王字コアツコ 1 3 4 - 8
23	株式会社 協和土建	019-2521	大仙市協和稲沢字堤ヶ沢出口 3 - 8
24	有限会社 グリーンサポート男鹿	010-0351	男鹿市五里合箱井字町屋田 2 4 7 - 2
25	株式会社 小板橋建設	018-5201	鹿角市花輪字寺ノ後 7
26	株式会社 佐藤庫組	018-4203	北秋田市木戸石字川下 3 2
27	有限会社 佐藤工務店	015-0352	由利本荘市西沢字上屋敷 1 7 - 1
28	三商物産 株式会社	018-2604	八峰町八森字和田表 1 2 1
29	株式会社 柴田組	012-1126	雄勝郡羽後町杉宮字東腰廻 6 3

	事業所名	郵便番号	住所
30	株式会社 嶋田建設	018-2503	山本郡八峰町峰浜埞字豊後長根 1 4 1 - 1
31	秋北建設工業 株式会社	016-0113	能代市字下悪戸 8 3 - 2
32	株式会社 杉本組	010-0351	男鹿市五里合箱井字町屋田 2 2 1
33	株式会社 住建トレーディング	010-0029	秋田県秋田市櫛山川口境 7 - 1 9
34	株式会社 相馬組	014-0302	仙北市角館町白岩上西野 2 2 0
35	創和建设 株式会社	013-0036	横手市駅前町 1 3 - 8
36	高吉建設 株式会社	014-0014	大仙市大曲福住町 6 - 6
37	株式会社 高作	019-0506	横手市十文字町佐賀会字新山前 1 1
38	高三建設 株式会社	014-0207	大仙市長野字新山 9 2 - 1
39	株式会社 高田組	014-1201	仙北市田沢湖生保内字黒沢 1 7 6 - 1
40	田中建設 株式会社	018-2104	山本郡三種町鹿渡字千刈田 1 9 4 - 3
41	株式会社 タナックス	018-3333	北秋田市坊沢字胡桃館 1 5 - 1
42	株式会社 田村組	012-0827	湯沢市表町 4 - 6 - 5
43	中央工業 株式会社	015-0051	由利本荘市川口字八幡前 2 3 3 - 1 0
44	株式会社 珍田工業	010-1611	秋田市新屋天秤野 1 - 3 6
45	株式会社 津谷組	018-3333	北秋田市坊沢字胡桃館 1 5 - 1
46	成田建設 株式会社	018-2401	山本郡三種町鶴川字大曲東家の下 1 - 3
47	株式会社 西宮組	014-0515	仙北市西木町門屋字漆原 8 8 - 8
48	株式会社 西村建設	010-0201	潟上市天王字中分水 2 - 1
49	株式会社 半田工務店	013-0043	横手市安田字堰端 9 - 1
50	日立キャピタルサービス 株式会社	102-0072	東京都千代田区飯田橋 1 - 5 - 1 0
51	藤重建設 株式会社	011-0951	秋田市土崎港相染町字浜ナシ山 6 2
52	株式会社 丸臣高久建設	012-0823	湯沢市湯の原 2 - 2 - 5 1
53	三又建設 株式会社	013-0041	横手市市内三又字落合 1 0 - 1
54	株式会社 宮原組	019-1701	大仙市神宮司字家後 18-2
55	株式会社 柳沢建設	018-5421	鹿角市十和田大湯字川原ノ湯 1 5 - 1 0
56	株式会社 大和組	013-0035	横手市平和町 1 0 - 3 0
57	大和建设 株式会社	019-1404	仙北郡美郷町六郷字古館 1 5 0
58	横手建設 株式会社	013-0037	横手市前郷二番町 7 - 1 3
59	株式会社 吉田建設	013-0481	横手市雄物川町薄井字下開 3 4 4
60	株式会社 和賀組	012-0801	湯沢市岩崎字岩崎 1 1 0

重点（加点）対象の該当要件（審査基準）について

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4項目のうち2項目以上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確認について（通知）」を送付しています。

このうち、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10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」（審査基準日直前の8月1日）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 女性の登用

（1）女性役職者数（係長相当職以上）が前年度に比べて10%以上増加しましたか。

組織図、役職者名簿、座席配置図（直前の8月1日及び直前の前年の8月1日現在）等により、女性役職者数（係長相当職以上）の増加率が10%以上であるかについて確認しています。

（2）役職者に占める女性の割合が30%以上ですか。

役職者名簿（直前の8月1日現在）等により、役職者に占める女性の割合が30%以上であるかについて確認しています。

【係長相当職の考え方】

原則として、次の または に該当する者をいいます。

本社（店）、支社（店）、工場、営業所などの事業所における総務、人事、営業、製造、技術、検査等（営業、会計、調査等の事務的な業務の企画、立案、実施や技術面の業務、企画、設計、工程の技術管理、維持、指導又は研究等）において係員等を指揮、監督する仕事に従事する者
土木建設の作業、各種製品の製造等の現場、工程で図面、仕様書の点検、仕事の手順、仕方、割当等の決定、仕事の進行状況の監督等を通じて、担当の仕事が円滑に進行するよう係員等を指揮、監督する者

構成員の人数や「係長」という呼称に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「係長」に相当するものがある場合は、「係長」に含みます。

また、国・県・市町村等が発注した工事等において、元請の監理（主任技術者）を担当した経歴を有する者については、監理（主任）技術者届の写し等の提出を要件として、係長相当職として取り扱います。

なお、例えば、女性役職者（係長相当職以上）の数が、直前の前年の8月1日現在はなし（ゼロ）で直前の8月1日現在が1人であった場合は、女性役職者数（係長相当職以上）の増加率が10%以上であるものとして取り扱います。

2 両立支援対策

(1) 過去3事業年度中に、10日以上の子育休業を取得した従業員が男女それぞれ1名以上いますか。

ア 制度が記載されている「就業規則」、「出勤簿」、「ハローワークの子育休業給付金決定通知書」等の写しにより確認します。

イ 過去3事業年度中において、10日以上の子育休業を取得した従業員が男女それぞれ1名以上いることが必要です。女性または男性のどちらか一方のみの子育休業の取得については該当になりません。

(2) 子育・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。

ア 「就業規則」、「子育・介護等に関する規則」等(写し)により、子育・介護休業法を上回る制度となっているかについて確認しています。

子育・介護休業法の規定を上回る制度等であることが要件となりますので、法定どおりの内容を規定している「就業規則」、「子育・介護等に関する規則」等については該当にはなりません。

審査基準日に労働基準監督署に「就業規則」等を提出しても、内容の確認等に時間を要し、受付の日付が審査基準日を過ぎてしまう場合を考慮して、策定した日が審査基準日以前で、かつ管轄する労働基準監督署の受付年月日が審査基準日の属する月の月末以前であれば該当するものとして取り扱います。

イ 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については、労働局に提出された「一般事業主行動計画策定・変更届」(写し)により確認しています。

審査基準日に労働局に「一般事業主行動計画策定・変更届」を提出しても、届け出内容の確認等に時間を要し、受付の日付が審査基準日を過ぎてしまう場合を考慮して、策定した日が審査基準日以前で、かつ管轄する労働局の受付年月日が審査基準日の属する月の月末以前であれば該当するものとして取り扱います。

また、審査基準日において、一般事業主行動計画の計画期間が満了したものについては、該当になりません。

3 女性の活用方針

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、管理職をはじめ社員に周知されていますか。

次の(1)~(5)等について、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ています。

- (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となります。

なお、「管理職をはじめ社員に周知されているのか」については、社員への回覧文書、会社ホームページ等により確認します。

《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。建設現場は危険で女性には馴染まないと考えられがちですが、女性の職域拡大のための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。