

令和5年度 男女共同参画職場づくり事業について

秋田県あきた未来創造部
次世代・女性活躍支援課

1 はじめに

男女がともに働きやすい職場環境づくりは、男女共同参画社会の実現に向け大きな課題の一つとなっています。

この事業は、女性の能力の活用や育児・介護等と仕事の両立のために積極的に職場環境の整備に取り組んでいる事業者に対し、入札参加資格審査制度において評点付与の対象とすることにより、男女がともに働きやすい職場環境づくりを働きかけ、企業・職場における男女共同参画を促進するものです。

令和5年度においては、令和6年度に適用される県の入札参加資格審査にあたり、次のとおり評点付与に係る認定を行います。

2 「男女共同参画職場づくり調査票」(様式第1号)について

この調査は、職場環境について自ら確認・点検していただくと同時に、今後の働きやすい職場環境づくりのために活用してもらうことを目的として実施するものです。(従業員数にかかわらず対象となります。)

なお、提出された調査票の内容等を確認するために、訪問調査を行うことがあります。

3 「男女共同参画職場づくり取組報告書」(様式第2号)について

「男女共同参画職場づくり調査票」(様式第1号)の重点対象項目(次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画、ワークライフバランスに資する制度導入等)に該当すれば、県内に主たる営業所を有する建設工事に係る事業者については、県の入札参加資格審査において、評点5～20点が付与されます。

また、物品供給等に係る事業者については、主たる営業所が県内であると県外であるとを問わず、入札参加資格審査において、評点10点が付与されます。

評点付与を希望されない場合は、(2)評点付与の希望の「評点付与を希望しない」を囲んでください。

4 手続きの方法等

「男女共同参画職場づくり調査票(様式第1号)」及び「男女共同参画職場づくり取組報告書(様式第2号)」に御記入の上、関係書類(「7 重点対象項目への該当を確認できる添付書類」を参照。)を添え、次の受付期間内に次世代・女性活躍支援課へ提出してください。

受付期間 令和5年4月3日(月)～令和6年1月31日(水)午後5時(必着)

提出先 次世代・女性活躍支援課 女性活躍・両立支援班

〒010-8570 秋田市山王四丁目1-1

電話018-860-1555 FAX 018-860-3895

提出方法 郵送又は持参

5 審査結果等について

審査結果は、県の入札参加資格審査制度において、評点の付与が認められる事業者の皆様は「男女共同参画職場づくり事業に係る認定について」(以下「認定書」)により通知します。

認定書が交付された事業者については、重点対象項目の該当状況等を県のホームページに掲載します。

6 「男女共同参画職場づくり調査票」(様式第1号)記入上の留意点等

(1) 許可(業者)番号について

建設業許可申請時又は物品供給業者登録時に付与された番号を記入してください。
「男女共同参画職場づくり取組報告書」(様式第2号)の許可(業者)番号も同様です。

(2) 常用労働者数について

調査票を提出する日又は提出する日前の1か月以内のいずれかの日において常時雇用する男女別労働者の数です。

(3) 重点対象項目「3 ワークライフバランスに資する制度導入等」について

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」とは、調査票提出日の属する事業年度と前事業年度を比べて女性の役職者数の増加が10%以上あった場合です。
- ・「役職者に占める女性の割合」には、常勤役員を含みますが、非常勤役員は除きます。

※係長相当職の考え方

- 原則として、次のア又はイに該当する者をいいます。
 - ア 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
 - イ 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、ア又はイに該当する場合は、「係長相当職」に含みます。)
- 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も、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。

②仕事と家庭の両立

アの括弧内の「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評点付与の対象となります。)

- ・保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
- ・子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降の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その子を養育することが困難になった場合

(4) その他

- ① 「男女共同参画職場づくり調査票」(様式第1号)の回答は、代表者(経営者)又は人事・労務担当の方をお願いします。
- ② この調査票は、秋田県内における事業所の有無に関わらず、本社・支店等の全事業所の状況についてお答えください。

7 重点対象項目への該当を確認できる添付書類

(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(計画期間の終期が令和7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（計画期間の終期が令和7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（計画期間の終期が令和7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（計画期間の終期が令和7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日以上の育児休業を取得した男性従業員が1名以上いること

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

(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となります。

- ◆「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、会社ホームページや社内掲示写真の写し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。