

男女共同参画職場づくり事業Q & A（令和8年度）

秋田県人口戦略部 男女共同参画推進課

◎提出書類等について

Q 1 提出する書類は何ですか。

A 1 次のとおりです。

①男女共同参画職場づくり調査票（様式第1号）

②重点対象項目3③の法定水準確認票（様式第1号別紙）

（同項目に該当しない場合又は同項目に係る評点の付与を希望しない場合は、当該別紙の提出は不要）

③男女共同参画職場づくり取組報告書（様式第2号）

④重点対象項目の確認関係書類

⇒「令和8年度 男女共同参画職場づくり事業の手引き」の「10 添付書類」を参照してください。

⑤（必要に応じて）その他報告書、調査票の内容を補完する書類

Q 2 提出期限はありますか。

A 2 令和9年1月29日（金）午後5時までに提出してください。郵送の場合は、同日の消印があるものまで受け付けます。

提出書類の記載の不備や添付書類の不足がある場合は、提出期限に間に合わなかったものとして取り扱う場合がありますので御注意ください。

Q 3 建設工事入札参加資格審査の申請先である地域振興局に提出してもよいでしょうか。

A 3 男女共同参画推進課へ、直接提出してください。

（提出先等）男女共同参画推進課

〒010-8570 秋田市山王四丁目1-1（県庁舎5階）

電話：018-860-1555 FAX：018-860-3870

電子メールアドレス：persons@pref.akita.lg.jp

（提出方法）電子メール、持参又は郵送

Q 4 書類を電子メールで提出した場合に、受信確認の返信メールは送信されますか。

A 4 受信確認の返信メールは送信しません。

審査の結果をおおむね2週間以内に電子メールで送信しますので、その期間が経過しても結果の通知がない場合は、到達状況・処理状況を電話でお問い合わせください。

◎調査票（様式第1号）、確認票（同様式別紙）の記入、添付書類について

重点対象事項1及び2 各法に基づく一般事業主行動計画の策定

Q5 「一体型」で行動計画を策定している場合は、重点対象事項の1又は2のどちらの欄に記入すればよいでしょうか。

A5 次世代法、女性活躍推進法の双方に基づく行動計画として捉えられますので、重点対象事項1、2の双方の欄に同一の届出日及び計画期間を記入してください。

Q6 計画期間の終期が令和11年4月30日以降の行動計画と、かなり先の日を指定して要件を定めているのはなぜですか。

A6 当該日は、今年度の認定によって付与される評点が反映される建設工事入札参加資格の有効期間の末日であり、これを計画期間の終期要件とすることで、少なくとも同日まで継続して行動計画に定める目標の達成に向けた取組を推進していただきたいという趣旨です。

Q7 現在策定している行動計画の計画期間が令和11年4月30日よりも前に終了してしまいましたが、重点対象項目に適合させるための方法がありますか。

A7 現行の行動計画の目標及びそれに対する取組内容・進捗状況を検証した上で、①目標を維持し、又は変更して計画期間を延長する、②現行の行動計画を計画期間の繰上げ変更により終了させるとともに、目標を変更し、又は追加した新たな行動計画を策定するなどにより、新たに定められた計画期間が要件を充たせば、重点対象項目に該当すると認められます。なお、①、②の場合とも労働局への届出が必要です。

Q8 様式の「届出日」欄には、策定・変更届に記載した日付と、労働局の受付印の日付のどちらを記入するのでしょうか。

A8 労働局の受付印の表示日を記入してください。策定・変更届を複数回行っている場合は、最新の届出について記入してください。

重点対象事項3 ①女性の登用実績

Q9 女性の役職者数（係長相当職以上）が、調査票提出日の属する事業年度は1人、それ以前は登用なし（ゼロ）の場合は、10%以上増加に該当しますか。

A9 該当者が1人から2人に増加した場合と同等に、この場合も女性の登用に取り組んでいるものと認められることから、該当することになります。

（登用なしからの登用の場合は、調査票の増加率欄には「皆増」と記入してください。）

重点対象事項3 ②男性の育児休業実績

Q10 7日間の出生時育児休業を取得した後、数か月の期間を空けて10日間の育児休業を取得した場合は、14日以上育児休業の取得に該当しますか。

A 1 0 出生時育児休業と育児休業を合算した取得期間が14日以上ですので、該当します。
この場合の休業期間の始期は、出生時育児休業の初日になります。

重点対象事項3 ③仕事と家庭の両立に資する制度等

Q 1 1 各制度等について、法の内容を下回る就業規則の当該部分は無効と解され、実質的には法の内容で制度が利用されることになるので、法定水準で全ての制度導入済みという条件は不要ではないでしょうか。また、各制度等の1つでも法定水準未満の規定となっている場合はこの3③を満たさないとするのは過重ではないでしょうか。

A 1 1 育児・介護休業法に定める休業、休暇制度その他の措置は、労働者の権利としての最低基準の定めであり、事業者において確実にこれを保障すべきものです。また、厚生労働省令や同省告示により、各事業所においてあらかじめこれら制度を導入し、就業規則に記載する必要があるとされており、最新の法律に適合した適正な内容の就業規則を定め、労働者がその内容を確認できるようにすることは大変重要なことと考えます。

最低限そうした環境が整備された上で、一部の制度等を法の内容を上回る内容としている場合に初めてその法定を超える取組を評価することが適当であるため、法定水準で全ての制度導入済みという前提的な条件を設けたものです。

Q 1 2 エの子の看護等休暇について、付与日数は法定日数を上回っていますが、対象者を小学校就学前の子を養育する従業員とした従前の規定のままです。該当しますか。

A 1 2 育児・介護休業法では、令和7年4月から労働者が養育する子の範囲を小学校3学年修了まで拡張していますので、規定が従前のままでは法定水準での制度導入にはなりません（様式第1号別紙のエの1及び2共に△法定未満）。関係規定を速やかに改正し、その後に申請をしてください。

Q 1 3 エの子の看護等休暇について、小学校第3学年修了までの子を養育する従業員に対し当該子の人数にかかわらず一律10日を限度として付与しています。該当しますか。

A 1 3 様式第1号別紙でエの1と2とに分けて判断します。

一律10日ですので、エの1については、対象の子が1人の場合の法定日数5日を上回る内容であり、◎法定超えとなります。エの2については、対象の子が2人以上の場合の法定日数10日と同じであり、○法定水準となります。

カの介護休暇についても同様に判断します。

Q 1 4 子を養育する従業員を対象とした措置に関する様式第1号別紙のカの3について、事業所で保育施設と契約して従業員に利用させる場合は、代替措置(5)の「保育施設の設置運営・これに準ずる便宜の供与」に含まれますか。

A 1 4 含まれます。また、従業員からの委任を受けてベビーシッター等の保育サービスを手配し、その費用を負担する場合なども該当します。

Q 1 5 就業規則等の適用時期や労働基準監督署への届出時期に何らかの制約はありますか。また、確認書類として提出に当たり注意する点はありますか。

A 1 5 労働基準監督署への届出時期は不問で、調査票提出日において実際に適用されている就業規則等が対象となります。

なお、就業規則等の最終の施行期日が令和7年10月1日（令和6年5月の育児・介護休業法の改正で新設された制度等の直近の施行日）より前である場合には、近年新設・改正された制度等が就業規則等に規定されていないおそれがありますので、確認の上、必要な見直しを行ってください。

Q 1 6 重点対象項目に該当する制度は育児・介護休業規程で定めていますが、その関係条項部分の写しだけを提出すればよいのでしょうか。

A 1 6 事業者名、規程等の名称、適用日等を確認するため、それらが表示された表紙・表題ページから適用期日が表示された附則ページまでの全体を提出してください。また、労働基準監督署の受領印が押されたページ（届出書、規則等表紙）も提出してください。

Q 1 7 育児・介護休業等は全て法定の内容で定めており、重点対象項目3の③には該当しません。その場合は、様式第1号別紙の記入や提出を省略して構いませんか。

A 1 7 この3の③の項目に該当しない場合又はこの項目に係る評点の付与を希望しない場合には、当該別紙を提出しなくても差し支えありません。

重点対象事項3 ④職場環境づくりの方針

Q 1 8 5、6年前に定めた女性の活躍推進に関する企業方針を現在も有効なものとして、そのまま事務所に掲示して従業員に示していますが、今年度の認定を受けるに当たってその方針を変更したり、新たな方針を定めたりする必要がありますか。

A 1 8 方針そのものを頻繁に変更する必要はありませんが、かつて示した方針が現在も有効であり、それに基づいて引き続き取り組んでいく旨の経営者の意思、考え方を全従業員に改めて周知し、又は確認してもらうための直近の具体的な取組が必要となります。

例えば、全体会議の議題として改めて取り上げて伝達する、定期的に全従業員に回覧やメールをして再周知を図る、改めて周知する旨の文言と日付を追記して掲示物自体を更新するなど、前事業年度以降にこのような取組が行われていればこの項目に該当すると認められます。

Q 1 9 女性の活躍推進に関する企業方針を事務所に掲示しており、その写真を提出するのですが、留意すべき点はありますか。

A 1 9 掲示している内容及び掲示場所・状況を確認できる写真を提出していただきます。

そのため、掲示物の内容が読み取れる近景の写真と、掲示場所・掲示状況（従業員が日常的に立ち入る場所であり、掲示を容易に目にすることができること）が分かる遠景の写真を数枚組み合わせ提出してください。また、掲示場所の名称（執務室、休憩室、

玄関等)等を電子ファイル名や紙の余白などに記載してください。

加えて、掲示物の電子ファイルがある場合は、当該電子ファイル又はそれを印刷したのも併せて提出してください。

◎建設工事入札参加資格審査における加点について

Q 2 0 認定の通知書（認定書）の写しを入札参加資格審査の申請先に提出する必要はありますか。

A 2 0 提出不要です。

各事業者に付与された評点は、男女共同参画推進課から建設管理課への報告に基づき入札参加資格審査の際に一斉に加算されます。

Q 2 1 認定の結果に有効期限はありますか。

A 2 1 令和8年度における認定の結果付与された評点が令和9・10年度適用建設工事入札参加資格審査の際に一斉に加算されることで完結しますので、有効期限の概念はありません。

Q 2 2 来年度（令和9年度）に認定を申請し、令和10年度適用建設工事入札参加資格審査に向けた評点の付与を受けることができますか。

A 2 2 令和8年度中の申請に対する認定結果は、令和9・10年度適用適用建設工事入札参加資格審査に反映され、その審査結果は令和9・10年度の2年間固定されますので、令和9年度は、新規又は工種追加の場合を除き、認定の申請は受け付けない方向です。

なお、建設業許可の新規取得又は工種の追加により令和9年度に新たに入札参加資格審査の申請を行おうとする場合の本件事業の認定申請については、令和9年2月を目途に案内する予定です。