

## 男女共同参画職場づくり事業実施要綱

### (目的)

第1条 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、職場における男女共同参画を推進することを目的とする。

### (対象者)

第2条 この事業の対象となる企業等は、県の入札参加資格登録をしている、または登録をしようとしている事業者（以下「事業者」という。）とする。

### (調査)

第3条 事業者は、「男女共同参画職場づくり調査票」（様式第1号）及び「重点対象項目3③の法定水準確認票」により、働きやすい職場環境づくりの推進状況についての調査を行い、自らの職場環境について点検し、当該調査票及び確認票並びに「男女共同参画職場づくり取組報告書」（様式第2号）を知事に提出する。

2 知事は、前項の調査票の内容についての確認等を行うため、訪問調査を行うことができる。

### (結果の通知)

第4条 知事は、前条第1項の調査票を審査し、男女共同参画職場づくり重点対象項目に該当すると認められるときは、「男女共同参画職場づくり事業に係る認定について」（様式第3号）により、その結果を事業者に通知するものとする。

2 知事は、前項の規定により、認定を受けた事業者の調査票等の内容に虚偽が認められた場合は、認定を取り消すことができる。

### (評点の付与)

第5条 知事は、前条第1項の規定により認定を受けた事業者のうち、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、県の入札参加資格審査制度において一定の評点を付与することができる。

### (広報及び支援)

第6条 知事は、第4条第1項の規定により、認定を受けた事業者について、県広報紙、県のホームページへの掲載等により、男女がともに働きやすい職場づくりに積極的に取り組む企業等として、広く県民等に周知を図るなどの支援を行う。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、この要綱の実施に関し必要な事項は別に定める。

附 則

この要綱は、平成18年7月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成30年2月19日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年2月24日から施行する。

附 則

この要綱は、令和6年2月2日から施行する。

附 則

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和8年4月1日から施行する。

## 男女共同参画職場づくり調査票

事業者名	提出年月日	月	月	日	
重点対象項目・内容 (着色欄の該当する箇所に年月日、数値、記号番号を記入するとともに、右の該当項目欄に○を付けてください。)				該当項目	点数
<b>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の策定</b> 同法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局へ届け出済み 届出日：      年      月      日 計画期間：      年      月      日 ～      年      月      日				5	
<b>2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画の策定</b> 同法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局へ届け出済み 届出日：      年      月      日 計画期間：      年      月      日 ～      年      月      日				5	
<b>3 ワークライフバランスに資する制度の導入等</b>				10	3①～④のうち2つ以上に該当する場合
<b>①女性の登用実績</b> 女性の役職者（係長相当職以上）が過去2年間で10%以上増加し、又は現時点で役職者に占める女性の割合が30%以上であること。 女性の役職者の増加率：      %      役職者に占める女性の割合：      %					
<b>②男性の育児休業実績</b> 過去3事業年度中に、14日以上育児休業（出生時育児休業を含む。）を取得した男性従業員が1人以上いること。 期間中の育児休業(14日以上)取得男性従業員数：      人					
<b>③仕事と家庭の両立に資する制度等</b> 育児・介護休業法に定める内容・水準で次のアからクまでの全ての制度、措置等を導入した上で、いずれかについて法律の規定を上回る内容としていること。					
育児・介護休業法に定める制度、措置等	法定の内容・水準での導入該当 a	法律の規定を上回る項目の番号 b (別紙の「◎法定超え」の項目)			
ア 育児休業					
イ 出生時育児休業					
ウ 介護休業					
エ 子の看護等休暇					
オ 介護休暇					
カ 子を養育する従業員を対象とした措置					
キ 柔軟な働き方を実現するための措置					
ク 介護をする従業員を対象とした措置					
<b>④職場環境づくりの方針</b> 企業の方針として、女性の能力の活用が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ること。 ※一般事業主行動計画の策定に付随して行う当該行動計画の周知、公表のための措置は除きます。					

## 重点対象項目3③の法定水準確認票

事業者名		確認日	年	月	日
制度、措置等を定める規則の名称					
上記規則の最新の改正の施行期日	年	月	日		
労働基準監督署の受付印の表示日	年	月	日	※従業員10人未満で就業規則の届出義務がなく、現に届出をしていない場合は、左欄に未届出と記入してください。	

3③の細区分（育児・介護休業法に定める制度、措置等）	規則規定例(*1)の規定		自社の相当規定	
	ページ・条項	簡易版(*2)	水準	該当条項
<b>ア 育児休業（出生時育児休業を除く。）に関する法定事項、その規定（導入）状況</b>				
1 1歳までの子を養育する者を対象としていること。	6 2条1項	3 1条1項		
2 父母共に育児休業を取得する場合には、子が1歳2か月まで取得できること。	8 2条2項	3 1条2項		
3 一定の場合には、子が1歳6か月まで取得できること。	8 2条3項	3 1条3項		
4 一定の場合には、子が2歳まで取得できること。	8 2条5項	3 1条5項		
5 子が1歳までの育児休業は2回までの申出（分割取得）ができること。	10 3条2項	3 1条8項		
6 子が1歳6か月までの育児休業の申出は1回限りであること。	10 3条3項	3 1条8項		
7 子が2歳までの育児休業の申出は1回限りであること。	10 3条4項	3 1条8項		
<b>イ 出生時育児休業に関する法定事項、その規定（導入）状況</b>				
1 2回に分割した申出（分割取得）ができること。	16 7条2項	4 2条3項		
2 分割取得する場合は、2回分をまとめて申し出ること。	16 7条2項	4 2条3項		
3 合算して4週間（28日間）までの取得ができること。	18 9条1項	4 2条3項		
<b>ウ 介護休業に関する法定事項、その規定（導入）状況</b>				
1 対象家族1人につき3回までの申出（分割取得）ができること。	24 11条2項	4 3条1項		
2 対象家族1人につき合算して93日までの期間の取得ができること。	26 13条1項	4 3条1項		
<b>エ 子の看護等休暇に関する法定事項、その規定（導入）状況</b>				
1 小学校第3学年修了までの子が1人の場合は、1年間につき5日の休暇を付与していること。	28 14条1項	7 4条1項		
2 小学校第3学年修了までの子が2人以上の場合は、1年間につき10日の休暇を付与していること。	28 14条1項	7 4条1項		
<b>オ 介護休暇に関する法定事項、その規定（導入）状況</b>				
1 要介護状態にある家族が1人の場合は、1年間につき5日の休暇を付与していること。	30 15条1項	7 5条1項		
2 要介護状態にある家族が2人以上の場合は、1年間につき10日の休暇を付与していること。	30 15条1項	7 5条1項		
<b>カ 子を養育する従業員を対象とした措置に関する法定事項、その規定（導入）状況</b>				
1 小学校就学までの子を養育する者を対象とした所定外労働をさせない措置を講じていること。	32 16条1項	7 6条1項		
2 3歳までの子を養育する者を対象とした所定労働時間6時間への短縮措置を講じていること。	38 19条1項	9 9条1項		
3 上記2の育児短時間勤務の代替措置としての次のいずれかの措置を講じていること。 【2の代替措置】 (1)育児休業に準ずる制度、(2)在宅勤務の措置（テレワーク）、(3)フレックスタイム制、(4)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(5)保育施設の設置運営・これに準ずる便宜の供与	40 ～ 41 19条の2 1項	10 9条解説		
<b>キ 柔軟な働き方を実現するための措置に関する法定事項、その規定（導入）状況</b>				
1 3歳から小学校就学までの子を養育する者を対象とした選択できる2つ以上の措置を講じていること。 【従業員が選択可能な措置】 (1)フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(2)在宅勤務の措置（テレワーク）、(3)所定労働時間の短縮措置、(4)養育両立支援休暇の付与、(5)保育施設の設置運営・これに準ずる便宜の供与	42 ～ 46 20条1項	11 10条1項		
<b>ク 介護をする従業員を対象とした措置に関する法定事項、その規定（導入）状況</b>				
1 3年間で2回まで利用が可能な次のいずれかの措置を講じていること。 【対象措置】 (1)所定労働時間6時間への短縮措置、(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)介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度	48 ～ 51 21条1項	11 ～ 12 11条1項 11条解説		

\*1 厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)  
就業規則への記載はもうお済みですか ～育児・介護休業等に関する規則の規定例～（令和7年2月作成）

\*2 厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)  
育児・介護休業等に関する規則の規定例【簡易版】（令和6年11月作成）

いずれも厚生労働省サイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

## 男女共同参画職場づくり取組報告書

年 月 日

秋田県知事 宛て

事業者名			
代表者 職・氏名			
本社所在地	〒	—	
業種	<input type="checkbox"/> 建設工事	<input type="checkbox"/> その他	※ 該当の業種に○を付けてください。
許可番号 (業者番号)	※ 県等から付与された番号を記入してください。		
直近の 事業年度終了日	年	月	日
常時雇用する 労働者の数	男性	人・女性	人 合計 人
記入者	所属・職	電話	— —
	氏名	メール	

男女共同参画職場づくりの取組について、次のとおり報告します。

(1) 重点対象項目の該当状況（詳細は、添付の様式第1号及び同別紙のとおり）

重点対象項目	該当の有無
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の策定	
2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画の策定	
3 ワークライフバランスに資する制度の導入等	
① 女性の登用実績	
② 男性の育児休業実績	
③ 仕事と家庭の両立に資する制度等	
④ 職場環境づくりの方針	

※ 該当する重点対象項目の「該当の有無」欄に○を付けてください。

(2) 建設工事入札参加資格審査における評点付与の希望

※ どちらかに○を付けてください。

・評点付与を希望する  ・評点付与を希望しない

【評点が付与される事業者】

「県内に主たる営業所を有する建設工事に係る事業者」に対し、重点対象項目のいずれかに該当する場合（3のワークライフバランスに資する制度の導入等については、①～④の4項目中2項目以上に該当する場合）に評点が付与されます。

様

秋田県知事  
(公 印 省 略)

男女共同参画職場づくり事業に係る認定について（通知）

このことについて、男女共同参画職場づくり事業実施要綱第4条第1項の規定に基づき、通知します。

なお、この認定は、  
・ 年度に適用される建設工事入札参加資格審査に反映されるものです。

認定の内容

重点対象項目	該当状況	評点付与
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の策定		
2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画の策定		
3 ワークライフバランスに資する制度の導入等		
① 女性の登用実績		
② 男性の育休実績		
③ 仕事と家庭の両立に資する制度等		
④ 職場環境づくりの方針		

※「○」の項目が該当

部	課
	チーム
〒010-8570 秋田市山王四丁目1番1号	
電話：	FAX：
E-mail：	