

令和2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（加点）対象項目の該当要件（審査基準）について・・・・・・・・ 13

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2年度実施状況】

調査票の提出があった事業者数 107

(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2年度実施状況】

認定書が交付された事業者数 107

（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			

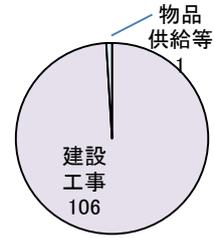
※物品供給等に係る事業者については、重点対象項目1及び2の一般事業主行動計画の策定に係る評点はありません。

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

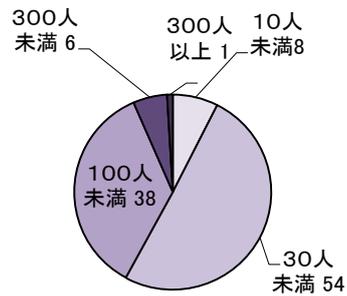
業種	全体	県内	県外
建設工事	106	106	0
物品供給等	1	0	1
合計	107	106	1



②規模別

(単位:件)

規模	全体	建設	物品
10人未満	8	8	0
30人未満	54	54	0
100人未満	38	38	0
300人未満	6	6	0
300人以上	1	0	1
合計	107	106	1

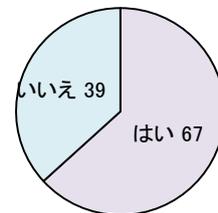


2 計画

①次世代法に基づく一般事業主行動計画(計画期間が5. 4. 30以降)を策定していますか。

規模	全体	はい	いいえ
10人未満	8	6	2
30人未満	54	36	18
100人未満	38	20	18
300人未満	6	5	1
300人以上	0	0	0
合計	106	67	39

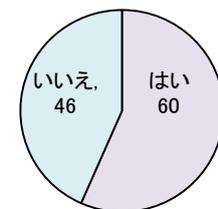
物品供給等を除く。



②女活法に基づく一般事業主行動計画(計画期間が5. 4. 30以降)を策定していますか。

規模	全体	はい	いいえ
10人未満	8	5	3
30人未満	54	32	22
100人未満	38	19	19
300人未満	6	4	2
300人以上	0	0	0
合計	106	60	46

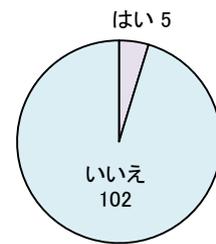
物品供給等を除く。



3 女性の登用

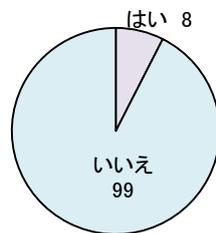
①女性役職者数(係長相当職以上)が10%以上増加しましたか。

規模	全体	はい	いいえ
10人未満	8	0	8
30人未満	54	2	52
100人未満	38	2	36
300人未満	6	1	5
300人以上	1	0	1
合計	107	5	102



②役職者に占める女性の割合が30%以上ですか。

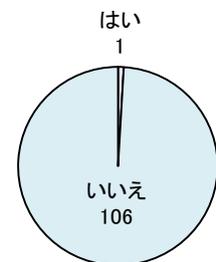
規模	全体	はい	いいえ
10人未満	8	2	6
30人未満	54	6	48
100人未満	38	0	38
300人未満	6	0	6
300人以上	1	0	1
合計	107	8	99



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。

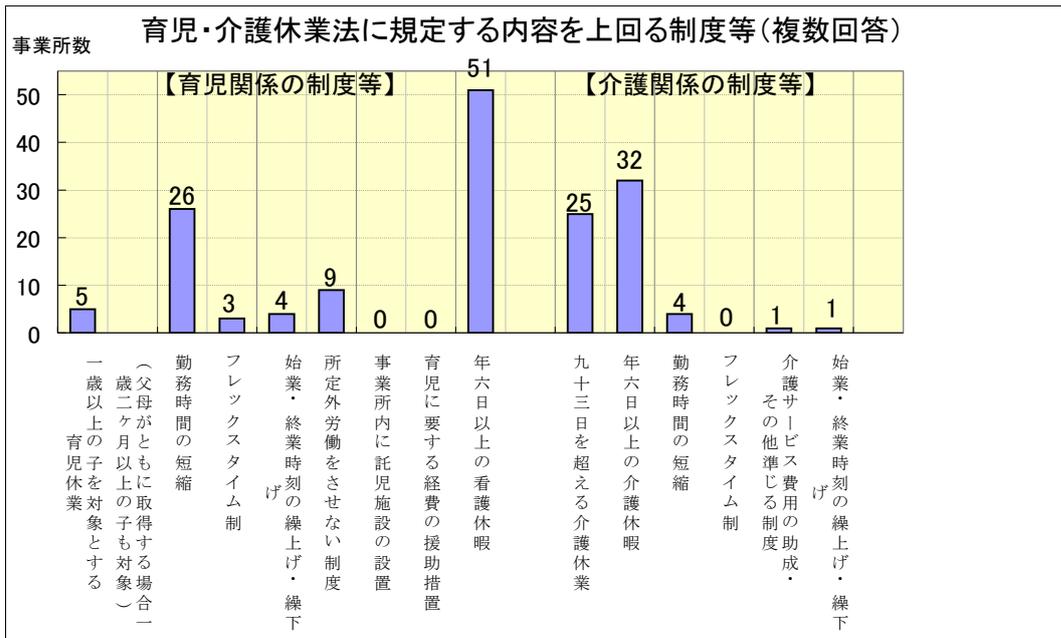
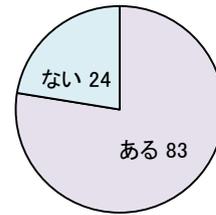
規模	全体	はい	いいえ
10人未満	8	0	8
30人未満	54	1	53
100人未満	38	0	38
300人未満	6	0	6
300人以上	1	0	1
合計	107	1	106



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。

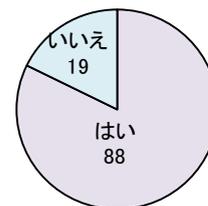
規模	全体	ある	ない
10人未満	8	6	2
30人未満	54	38	16
100人未満	38	32	6
300人未満	6	6	0
300人以上	1	1	0
合計	107	83	24



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	8	8	0
30人未満	54	42	12
100人未満	38	32	6
300人未満	6	5	1
300人以上	1	1	0
合計	107	88	19



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2年度は107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	106	67	60	90	13	1	82	87
県外に本社がある事業者	1	0	0	1	0	1	1	1
全体(令和2年度)	107	67	60	91	13	2	83	88

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	106	67	60	90	13	1	82	87
県外に本社がある事業者	0	0	0	0	0	0	0	0
全体(令和2年度)	106	67	60	90	13	1	82	87

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	4	/	/	4	0	0	4	4
県外に本社がある事業者	1	/	/	1	0	1	1	1
全体(令和2年度)	5	/	/	5	0	1	5	5

※県内の4事業者に、建設工事と物品供給等の両方の認定書が交付されている。

認定書交付事業所一覧

(あいうえお順)

	事業所名	住所
1	Takamitu株式会社	大仙市長野字新山92番地1
2	秋田舗道株式会社	秋田市新屋天秤野1-5
3	旭建設株式会社	秋田市將軍野南4丁目8番25号
4	天喜建設株式会社	男鹿市脇本脇本字大石館69-1
5	石井工業株式会社	能代市字宮ノ前76-1
6	伊藤建設工業株式会社	横手市大町5番19号
7	伊藤工業株式会社	秋田市雄和平沢字舟津田78-1
8	奥羽住宅産業株式会社	秋田市大町2丁目6-29
9	大友建設株式会社	秋田市卸町一丁目10-1
10	オサムインク株式会社	秋田市飯島穀丁20-20
11	加藤建設株式会社	秋田市泉北三丁目4番20号
12	株式会社足利工務店	秋田市河辺和田字岡村239
13	株式会社あたご	秋田市檜山愛宕下11-61
14	株式会社荒屋舗建設	大仙市花館字下殿屋敷9
15	株式会社栗野工務店	秋田市仁井田二ツ屋一丁目8番28号
16	株式会社石川組	鹿角市十和田大湯字中田1-3
17	株式会社石川組	三種町鹿渡字二本柳39番地の9

	事業所名	住所
18	株式会社石川建設	秋田市檜山川口境18-12
19	株式会社伊太土木	秋田市飯島字南場掛247番地
20	株式会社板橋組	男鹿市弘戸字大樋201番地3
21	株式会社伊藤組	湯沢市角間字堰添38-1
22	株式会社伊藤土木	大仙市大沢郷寺字葎谷地70-20
23	株式会社英明工務店	秋田市新屋船場町6番53号
24	株式会社荏原製作所	東京都大田区羽田旭町11番1号
25	株式会社大塚電機工業	秋田市新屋勝平町2-42
26	株式会社小田興業	由利本荘市川口字上菖蒲崎28-1
27	株式会社小貫建設	美郷町飯詰字東山本132-1
28	株式会社加賀屋組	秋田市川尻町字中島212-1
29	株式会社加島電気工事	秋田市新屋元町5番4号
30	株式会社柏建設	横手市大雄字八柏中村東9
31	株式会社加藤組	男鹿市脇本脇本字向山18の6
32	株式会社加藤建設	男鹿市弘戸字大樋16-1
33	株式会社寒風	男鹿市脇本脇本字前野1番地1
34	株式会社木村造園	秋田市広面字土手70
35	株式会社協立	能代市能代町字中川原33番地57

	事業所名	住所
36	株式会社佐々木組	湯沢市字大島 99-1
37	株式会社佐々木組	秋田市南通みその町 4 番 7 3 号
38	株式会社佐藤庫組	北秋田市木戸石字川下 3 2
39	株式会社三勇建設	秋田市外旭川字四百刈 7 2
40	株式会社三友建築所	湯沢市横堀字六郎川原 2 2 番地 9
41	株式会社嶋田建設	八峰町峰浜塙字豊後長根 1 4 1-1
42	株式会社清水組	男鹿市船越字船越 2 8 5
43	株式会社進藤電機	大仙市土川字半道寺西野 8
44	株式会社菅与組	潟上市昭和乱橋字下畑 5 0 番地
45	株式会社住建トレーディング	秋田市檜山川口境 7 番 1 9 号
46	株式会社セコー	五城目町富津内下山内字下川原 1 7-1
47	株式会社相馬組	仙北市角館町白岩上西野 2 2 0
48	株式会社高作	横手市十字町佐賀会字新山前 1 1
49	株式会社高田組	仙北市田沢湖生保内字黒沢 1 7 6 番地 1
50	株式会社田代建設	大館市早口字堤の沢 5 5 番地
51	株式会社タナックス	小坂町小坂字五十刈 5-3
52	株式会社田村組	湯沢市表町四丁目 6 番 5 号
53	株式会社中山組	秋田市南通築地 1 4-1 4

	事業所名	住所
54	株式会社西岡	秋田市飯島川端 1-5-31
55	株式会社西宮組	仙北市西木町門屋字漆原 88-8
56	株式会社西村建設	潟上市天王字中分水 2-1
57	株式会社芳賀工務店	北秋田市旭町 3番3号
58	株式会社長谷駒組	秋田市南通築地 8番10号
59	株式会社島山建設工業	仙北市田沢湖生保内字相内端 57-4
60	株式会社林工務店	秋田市土崎港南一丁目 14番37号
61	株式会社半田工務店	横手市安田字堰端 9番地 1
62	株式会社富士開発機工	大仙市大曲須和町 1丁目 1-17
63	株式会社豊成建設	大仙市豊岡字西八日市 5
64	株式会社丸臣高久建設	湯沢市湯ノ原二丁目 2番51号
65	株式会社水原工務店	秋田市山王新町 18番15号
66	株式会社宮原組	大仙市神宮寺字家後 18-2
67	株式会社村岡組	横手市横手町字三ノ口 7番地
68	株式会社山田塗料店	由利本荘市一番堰 180-1
69	株式会社山脇組	湯沢市北荒町 2-14
70	株式会社吉田建設	横手市雄物川町薄井字下開 344
71	株式会社和賀組	湯沢市柳町二丁目 2番40号

	事業所名	住所
72	株式会社渡部工業	秋田市新屋松美ガ丘東町2番6号
73	清三屋施設工業株式会社	秋田市新屋天秤野5-18
74	小坂工業株式会社	由利本荘市鳥海町伏見字久保17番地4
75	斎藤建設株式会社	能代市日吉町6-29
76	三建塗装株式会社	秋田市外旭川字田中6
77	シブヤ建設工業株式会社	美郷町金沢西根字北本田243
78	創和建设株式会社	横手市駅前町13-8
79	高勇組株式会社	大仙市長野字小合田90-1
80	田口塗装工業株式会社	大仙市小貫高畑字中荒所30-35
81	田中建設株式会社	三種町鹿渡字千刈田194-3
82	玉川電気工業株式会社	大仙市佐野町21-4
83	中央土建株式会社	秋田市大町一丁目3-8 秋田ディライトビル1階
84	千代田電気工業株式会社	秋田市東通六丁目4番5号
85	珍田工業株式会社	秋田市新屋天秤野1-36
86	豊島建設株式会社	秋田市桜二丁目27番3号
87	中田建設株式会社	秋田市山王五丁目9番2号
88	日本機械工業株式会社	秋田市寺内字三千刈240番地1
89	日本電機興業株式会社	秋田市中通六丁目13-25

	事業所名	住所
90	菱明三菱電機機器販売株式会社	秋田市旭北錦町1番14号
91	藤田建設株式会社	男鹿市船越字内子294番地1616
92	古城建設株式会社	秋田市川尻町字大川反233番地61
93	ほくよう建設株式会社	北秋田市綴子字田中表127番地
94	万六建設株式会社	仙北市田沢湖生保内字上滝沢82-1
95	三菱マテリアル電子化成株式会社	秋田市茨島三丁目1番6号
96	むつみ建設株式会社	潟上市天王字北野256番地
97	むつみ造園土木株式会社	秋田市山王5丁目13番3号
98	村岡建設工業株式会社	由利本荘市一番堰181番地
99	山一建設株式会社	湯沢市元清水三丁目1番11号
100	山岡工業株式会社	秋田市御所野湯本二丁目1番5号
101	山建開発株式会社	秋田市横森五丁目21-9
102	山科建設株式会社	由利本荘市矢島町七日町字曲り淵158番地1
103	有限会社高橋土木	由利本荘市前郷字寺ノ下109番地
104	有限会社珍田建設	横手市増田町増田字縫殿138-3
105	有限会社八伸建設	横手市赤川字村北荒堰間176番地1
106	豊興産株式会社	秋田市新屋島木町1番82-2号
107	横手建設株式会社	横手市前郷二番町7番13号

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(計画期間の終期が令和5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5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5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5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日以上の子育休取得した男性従業員が1名以上いること

添付書類：育休取得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。