

平成18年度

男女共同参画職場づくり事業

報 告 書



秋 田 県

は　じ　め　に

少子・高齢化の進展、国際化、情報化など社会・経済情勢が急速に変化している中で、男性も女性も、人権を尊重しつつ責任を分かち合い、その個性を発揮することのできる男女共同参画社会の実現が求められています。

秋田県では全国平均よりも早いスピードで高齢化が進んでおり、意欲のある女性が就業を継続しやすい職場環境の整備や男性が家事・育児・介護、地域活動に参加しやすい仕組みづくりを進め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれる働き方ができ、女性にとっても男性にとっても、安心して子どもを産み育てることのできるシステムの構築が大きな課題となっています。

平成18年4月から、「新秋田県男女共同参画推進計画」（新ハーモニープラン）がスタートしています。新計画では、「家庭・職場・地域において多様な生き方が選択できる環境の整備」を主要課題のひとつとし、雇用の場における男女共同参画の促進のための施策を積極的に実施することを掲げ、今年度の新規事業として、「男女共同参画職場づくり事業」を実施することとしました。

本事業は、県の入札参加資格登録をする事業者を対象に男女共同参画や職場環境に関する調査を行い、一定の要件を満たす事業者（県内建設工事、物品供給等）については、入札参加資格審査において評点を付与するとともに、優れた取組をしている事業所について、広く県民に紹介すること等を通じて、職場における男女共同参画や働きやすい職場環境づくりを促進することを目的として実施しているものです。

8月に約5,500の事業者に「男女共同参画職場づくり調査票」を送付し、職場の環境等についての自己点検をしていただき、提出のあった事業者のうち30事業所について訪問調査を実施し、女性も男性もいきいきとして働くことのできる職場環境づくりに積極的に取り組んでいる事業者から直接お話を伺うことができました。

この報告書は、調査票の集計結果や働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる事業所について、広く多くの県民、事業者の皆様を紹介することを目的として作成しました。

本書を県民、事業者の皆様など、多くの方に活用していただき、男女共同参画の取組について一層の理解を深めるきっかけとしていただければ幸いです。

最後に、本事業の実施にあたりまして、御協力いただいた事業所の皆様及び関係者の皆様に心から感謝いたします。

平成19年3月 秋田県生活環境文化部男女共同参画課

目次

■ 雇用の場における男女共同参画の促進	1
■ 働きやすい職場環境づくりの必要性	2
■ 両立支援の取組効果	2
■ 男女共同参画職場づくり事業の概要	5
■ 平成18年度男女共同参画職場づくり事業調査票集計結果	7
■ 「男女共同参画職場づくり事業に係る確認書」が交付された事業所の状況	11
■ 重点（加点）対象項目の該当要件（審査基準）について	17
■ 優良事例集	20
■ 資料	
男女共同参画職場づくり調査票様式	27
改正男女雇用機会均等法のポイント（平成19年4月施行）	30
男女共同参画の活動拠点施設と相談窓口	31

■ ■ ■ 雇用の場における男女共同参画の促進 ■ ■ ■

ー 働きやすい職場づくりや女性の能力の積極的な活用 ー

秋田県では、平成12年度に「秋田県男女共同参画推進計画」（愛称：あきた女と男のハーモニープラン）を策定、その後、平成14年4月に男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画できる機会が確保され、ともに責任を担うことができる男女共同参画社会の実現を目指して、事業者、市町村等との協調を図りながら、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため、「秋田県男女共同参画推進条例」（愛称：あきたハーモニー条例）を施行しています。

また、国の男女共同参画基本計画の改定や「あきた21総合計画」第3期実施計画の策定等の状況を踏まえて、「男女が対等なパートナーシップで心豊かに暮らせる社会へ」を基本目標とする「新秋田県男女共同参画推進計画」（愛称：新ハーモニープラン）が、平成18年4月からスタートしています。

新計画は4つの主要課題と14の施策の方向で構成されていますが、この中から「雇用の場における男女共同参画」の促進についてご説明します。

雇用の場における男女共同参画の促進

雇用の場における男女共同参画を促進するため、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの定着に向けて啓発活動の一層の充実を図るとともに、男女がともに働きやすい職場づくりや女性の能力の積極的な活用について、企業等がその責務を果たすよう、働きかけを行います。

基本施策

①男女の雇用機会均等法等労働法規の広報・啓発

雇用の場において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等が遵守されるよう、広報・啓発を行い、周知を図ります。

②多様な就業形態における条件整備

在宅ワーク、パートタイム労働や派遣労働など多様な就業形態における就業条件の整備を働きかけます。

③企業等の取組促進

女性の能力の活用、セクシュアル・ハラスメントの防止、結婚・出産を機に離職した者の再雇用などの取組を企業等に働きかけるとともに、男女共同参画の推進に取り組む企業と県との協定締結や、県の入札参加資格審査制度（格付制度）において加点するなどにより企業の取組を評価し、支援します。

■ ■ 働きやすい職場環境づくりの必要性 ■ ■

～ なぜ、今働きやすい職場環境づくりなのか ～

■ 秋田県の働く女性の状況

女性の雇用者数は、全雇用者数の半数近くを占める状況にあるものの、管理職に占める女性の割合が低く、男女間の賃金格差も存在しています。

また、男性の育児休業取得率は、極めて低い状況にあるなど、家事や育児の多くが女性の負担となっています。

- ・秋田県における雇用者数は、409,992人となっており、その内訳は女性が184,753人(45.1%)、男性が225,239人(54.9%)となっています。
- ・管理職(「係長相当職以上」)に占める女性の割合は、15.4%となっています。
- ・所定内給与額は、女性が187,000円、男性が264,400円となっており、女性の所定内給与額は、男性の70.7%となっています。
- ・女性の育児休業取得率は73.9%、男性の育児休業取得率は1.4%となっています。

資料出所：「平成17年国勢調査」(総務省)

「平成17年度労働条件等実態調査報告書」(秋田県労働政策課)

「平成17年賃金構造基本統計調査報告」(厚生労働省)

雇用の場においては、未だ固定的な性別役割分担意識が根強く残っており、男女の処遇格差が見られます。

雇用の場における男女共同参画の推進を図るため、女性の雇用や登用、職域拡大のほか男女がともに仕事と家庭を両立できる働きやすい職場づくり等について、県と事業主とが連携・協力してその取組を促進する必要があります。

男女共同参画職場づくり事業は、県の入札参加資格登録をする事業者のうち、女性の能力の活用や育児・介護等と仕事の両立のため、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て、入札参加資格審査において評点を付与すること等を通じて、「男女がともに働きやすい職場環境づくり」を働きかけ、雇用の場における男女共同参画を促進していこうとするものです。

■ ■ 両立支援の取組効果 ■ ■

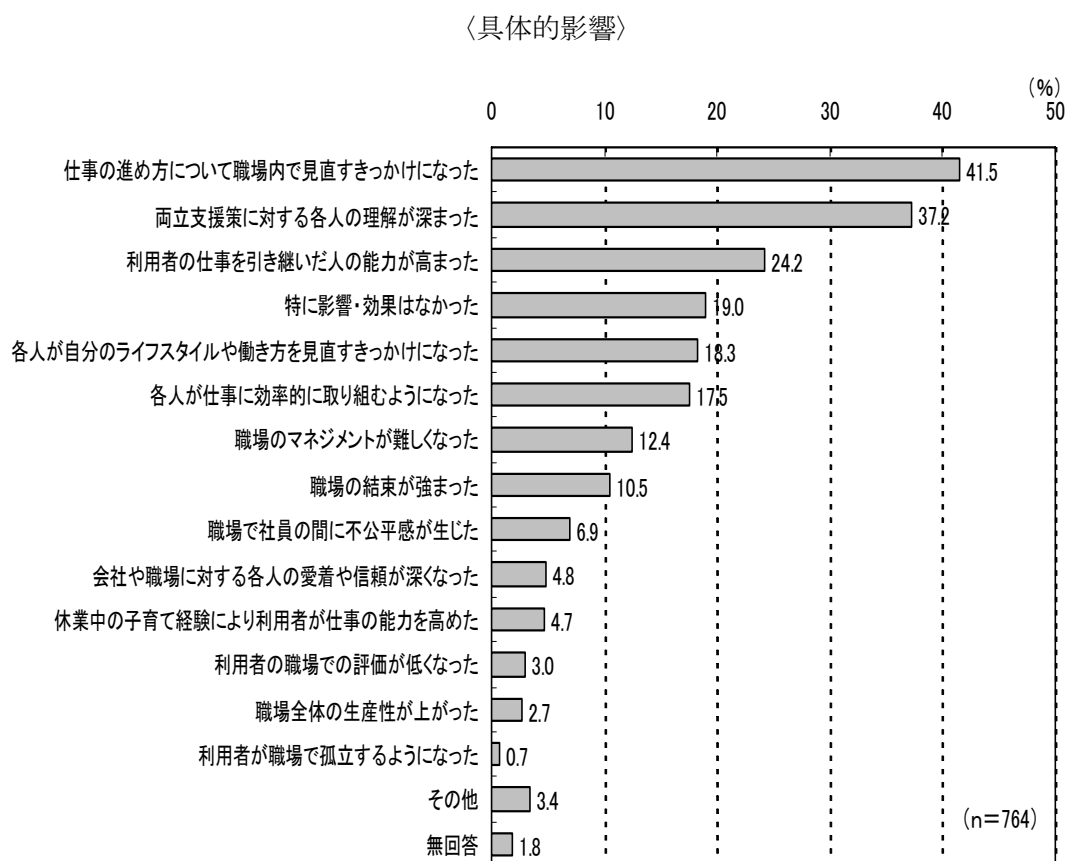
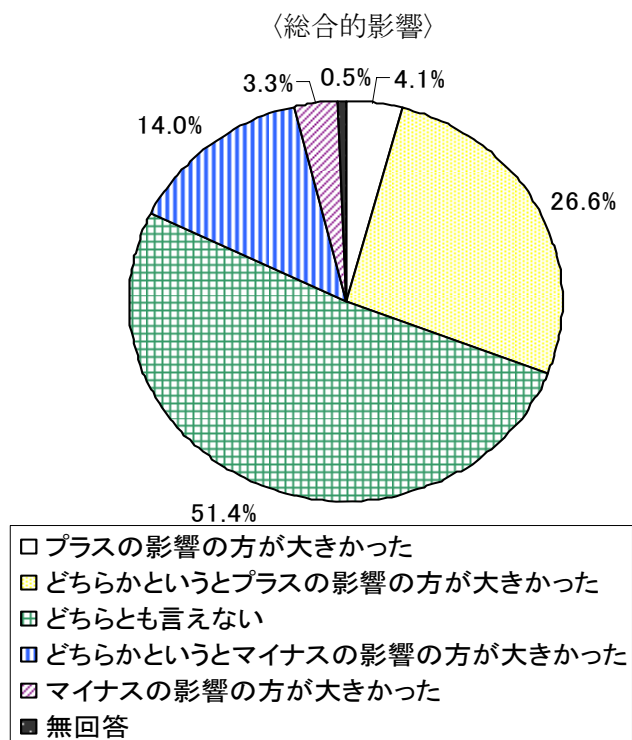
～ メリットはあるのか ～

■ 「育児休業制度」、「短時間勤務制度」の利用による職場への影響

育児休業制度や短時間勤務制度が利用されたことによる職場全体への総合的な影響は、「どちらかといえばマイナスの影響の方が大きかった」より「どちらかといえばプラスの影響の方が大きかった」と考える管理職が多く、管理職からみると、両立支援策の職場への影響は、総合的にはややプラスの評価が多くなっています。

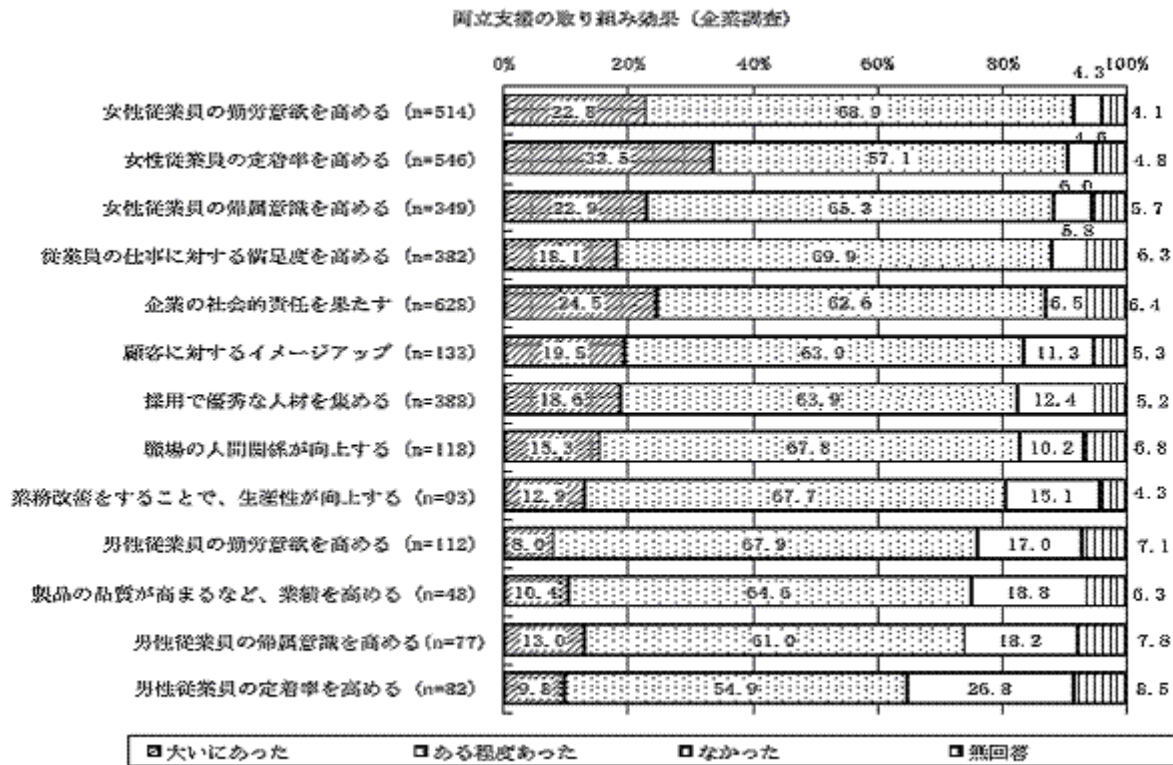
また、両立支援制度の利用による職場への具体的な影響について、「職場のマネジメントが難しく

なった（１２．４％）」等のデメリットよりも、「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった（４１．５％）」、「両立支援に対する各人の理解が深まった（３７．２％）」、「利用者の仕事を引き継いだ人の能力が高まった（２４．２％）」等のメリットが大きいという報告がされています。



仕事と家庭の両立支援の取組効果

企業の両立支援の取組理由ごとに、その効果をみた場合、「効果あり」（その項目を取組理由としている企業のうち、効果が「大いにあった」と「ある程度あった」の合計）とする企業では、「女性従業員の勤労意欲を高める」が91.7%、「女性従業員の定着率を高める」が90.6%、「女性従業員の帰属意識を高める」が88.2%、「従業員の仕事に対する満足度を高める」が88.0%、「企業の社会的責任を果たす」87.1%となっているという報告がされています。



※両立支援の理由の項目ごとに、取組み理由としている企業を対象に集計。

資料出所：「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査（平成19年2月）」（労働政策研究・研修機構）

「男女共同参画職場づくり事業」の概要

1. 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する。

2. 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している約5,500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）に調査票を送付し、記入を要請した。

【平成18年度実施状況】 平成18年8月に郵送し、894事業者から回答があった。

(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点を付与する。

【平成18年度実施状況】 確認書が交付された事業者数169（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

- ① 女性の登用
- ② 両立支援対策
- ③ 女性の活用方針
- ④ セクシュアル・ハラスメント対策

(3) 訪問調査

特に優れた取組をしている事業所等については、県民に広くその取組を紹介するため、訪問調査を実施した。

【平成18年度訪問調査実施状況】

① 調査対象事業所

調査票を提出した事業所の中から30事業所

② 調査内容

女性管理職・役職者の登用状況、育児や介護の支援制度、セクシュアル・ハラスメント防止対策など

③ 調査期間 平成18年10月24日から平成18年11月15日まで

平成18年度「男女共同参画職場づくり事業」の流れ

1. 男女共同参画職場づくり調査票の配布 (8月)

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

約5,500事業所

(1) 女性の登用

- ①女性役職者(係長級以上)の数が前年度と比較して10%以上増加
- ②役職者数に占める女性の割合が30%以上
- 【①、②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

- ①育児休業について、満1歳以上の子も対象(一定の場合には、満1歳6か月)
- ②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
- ③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
- ④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
- ⑤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
- ⑥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)①～⑤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
- ⑥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

(4) セクシュアル・ハラスメント対策

- ・防止指針策定、相談窓口の設置、問題発生時の対処法の策定、社員への周知の実施
- 【すべてを満たして1項目該当】
- (添付書類)就業規則、労働協約、社内規定等の文書の写し及び
- 相談窓口が設けられていることがわかる文書の写し及び
- 問題発生時の対処方法が定められていることがわかる文書の写し

(1)～(4)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 (9月)

※調査票の提出は8月末まで

3. 取組事業所への訪問調査の実施 (10月)

4. 加点事業所等への確認書の交付 (1月)

5. 建設管理課等へ加点对象事業所の通知 (1月)

6. 優良事業所の紹介等 (3月)

- 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

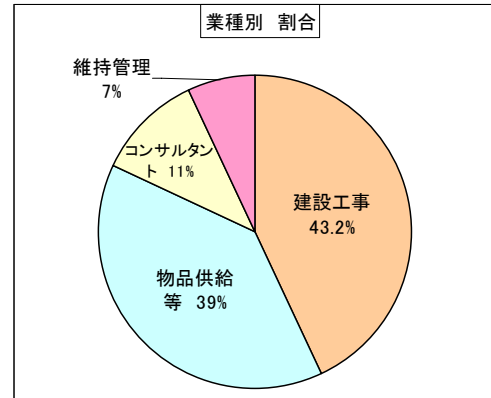
男女共同参画職場づくり調査票
集計結果

1. 調査票送付事業所 概要

①業種別

業 種	地域別	事業所数	回答件数	回収率
建設工事	県内	1,663	340	20.4%
	県外	681	110	16.2%
物品供給等	県内	1,443	135	9.4%
	県外	655	130	19.8%
コンサルタント	県内	231	58	25.1%
	県外	380	93	24.5%
庁舎維持管理	県内	313	24	7.7%
	県外	62	4	6.5%
計	県内	3,650	557	15.3%
	県外	1,778	337	19.0%
合 計		5,428	894	16.5%

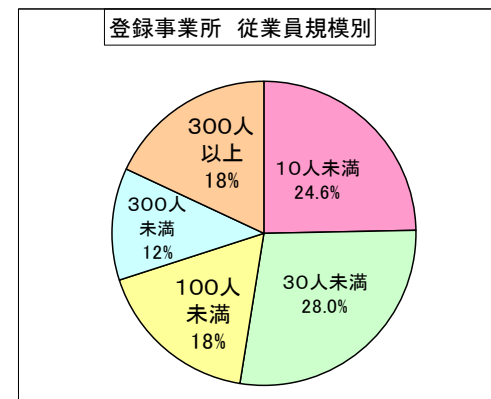
「N」は集計対象総数



②規模別

(単位: 件)

規 模	建設業	物品	コンサルタント	維持管理	計
10人未満	101	70	40	9	220
30人未満	160	52	29	9	250
100人未満	84	35	32	6	157
300人未満	36	35	32	2	105
300人以上	69	73	18	2	162
計	450	265	151	28	894

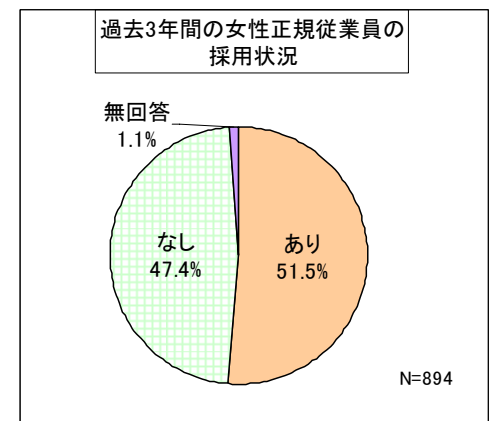


2. 採用

①過去3年間の女性正規従業員の採用状況

(「採用があった」と回答した事業所の従業員規模別) (単位: %)

規 模	事業所数
10人未満	18.6 (N=220)
30人未満	34.4 (N=250)
100人未満	59.9 (N=157)
300人未満	82.6 (N=105)
300人以上	93.8 (N=162)

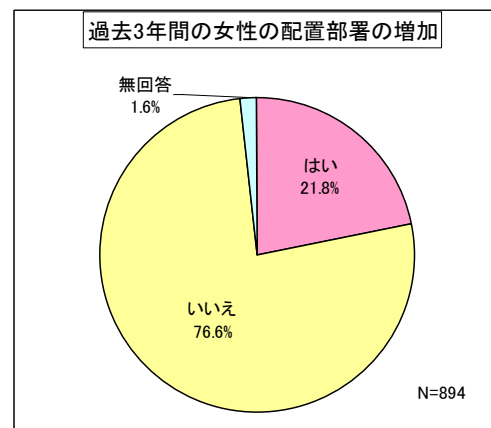


3. 配置

①過去3年間の女性の配置部署の増加状況

(「はい」と回答した事業所の従業員規模別) (単位: %)

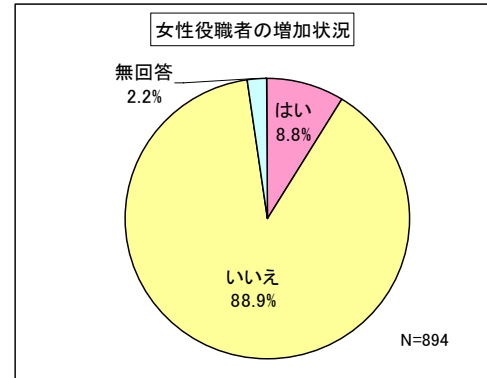
規 模	事業所数
10人未満	3.6 (N=220)
30人未満	70.6 (N=250)
100人未満	26.8 (N=157)
300人未満	41.9 (N=105)
300人以上	50.6 (N=162)



4. 登用

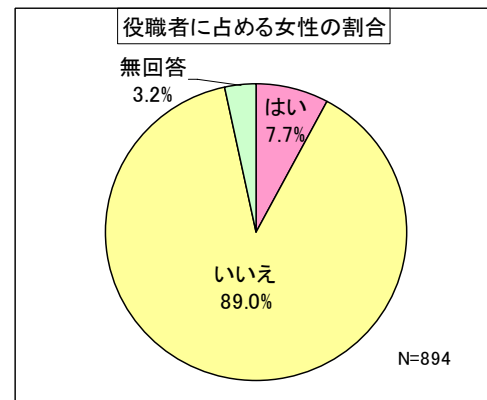
①女性役職者の増加傾向（前年比10%以上）
（「はい」と回答した事業所の従業員規模別）（単位：%）

規 模	事業所数	
10人未満	1.8	(N=220)
30人未満	6.0	(N=250)
100人未満	5.7	(N=157)
300人未満	13.3	(N=105)
300人以上	22.8	(N=162)



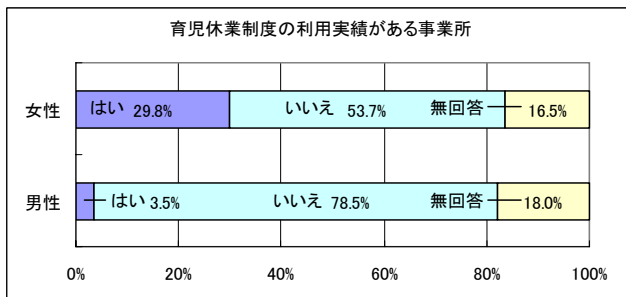
②役職者に占める女性の割合（30%以上）
（「はい」と回答した事業所の従業員規模別）（単位：%）

規 模	事業所数	
10人未満	14.5	(N=220)
30人未満	11.2	(N=250)
100人未満	3.8	(N=157)
300人未満	0.0	(N=105)
300人以上	1.9	(N=162)



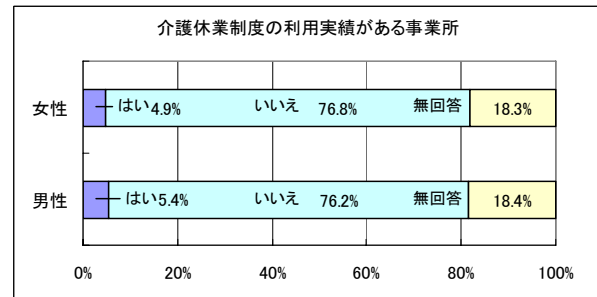
5. 仕事と家庭の両立支援

①過去3年間の育児休業制度の利用実績



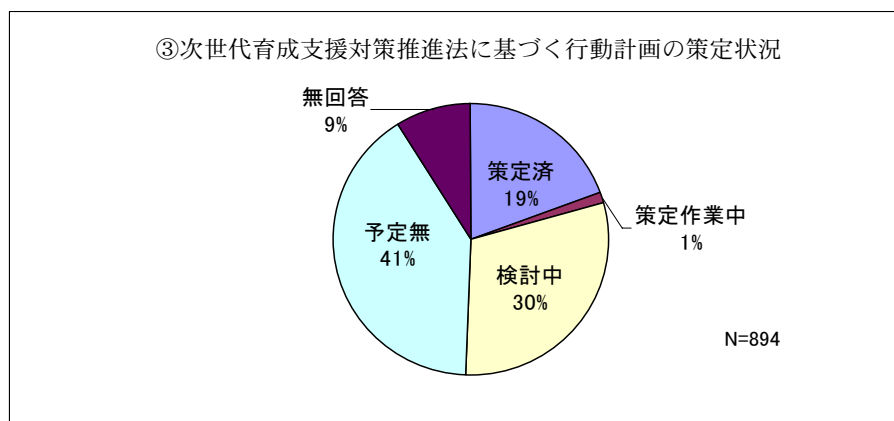
育児休業制度を利用した従業員数	
利用実績	
女性	男性
266人	31人

②過去3年間の介護休業制度の利用実績



介護休業制度を利用した従業員数	
利用実績	
女性	男性
44人	48人

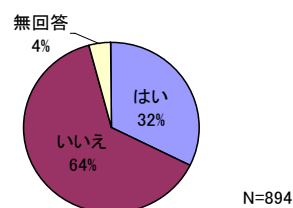
③次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況



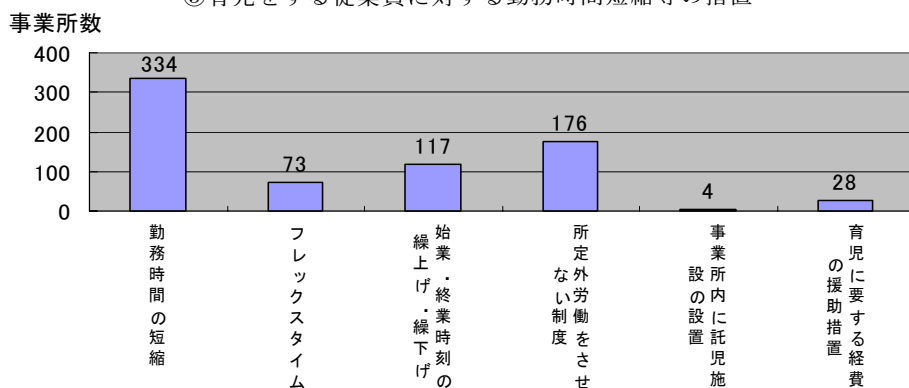
④育児・介護休業制度の整備状況
（「はい」と回答した事業所の従業員（単位：％）

規 模	事業所数
10人未満	15.9 (N=220)
30人未満	25.6 (N=250)
100人未満	35.7 (N=157)
300人未満	39.0 (N=105)
300人以上	58.0 (N=162)

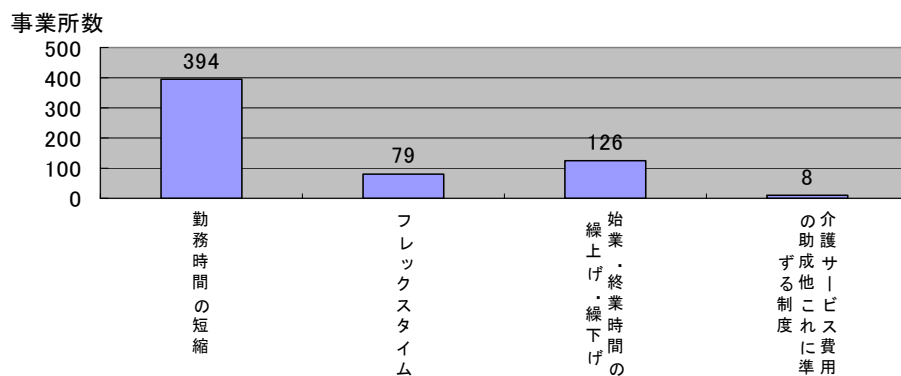
育児・介護休業制度の整備状況



⑤育児をする従業員に対する勤務時間短縮等の措置



⑥家族介護をする従業員に対する勤務時間短縮等の措置



6. 職場環境

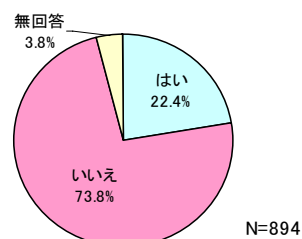
①女性の活用方針

「会社の方針として、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る。」の問いに「はい」と回答した従業員規模別

(単位：％)

規 模	事業所数
10人未満	22.7 (N=220)
30人未満	27.6 (N=250)
100人未満	21.7 (N=157)
300人未満	9.5 (N=105)
300人以上	22.8 (N=162)

女性の活用方針

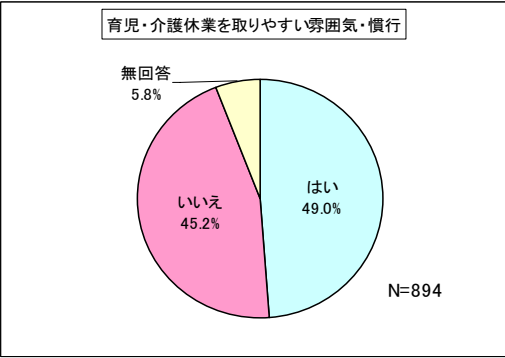


②育児・介護休業を取りやすい雰囲気・慣行

「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。」の問いに「はい」と回答した従業員規模別

(単位：%)

規 模	事業所数	
10人未満	41.3	(N=220)
30人未満	46.0	(N=250)
100人未満	47.8	(N=157)
300人未満	54.3	(N=105)
300人以上	61.7	(N=162)

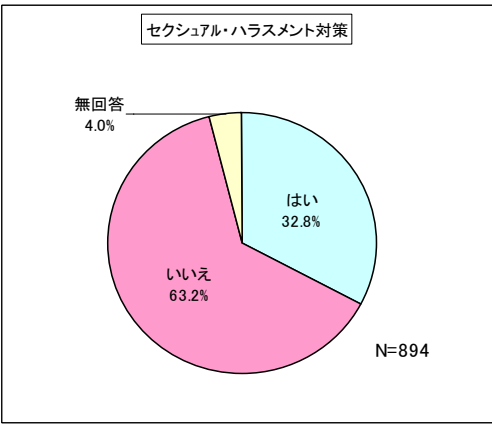


③セクシュアル・ハラスメント防止対策

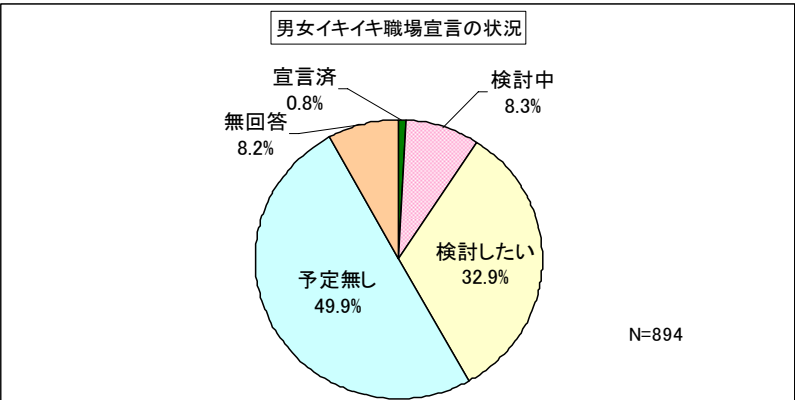
「セクシュアル・ハラスメントに関する防止指針を明確にし、相談窓口を設け、さらに問題発生時の対処方法を定め、社員に周知されている。」の問いに「はい」と回答した従業員規模別

(単位：%)

規 模	事業所数	
10人未満	11.4	(N=220)
30人未満	20.4	(N=250)
100人未満	32.5	(N=157)
300人未満	46.7	(N=105)
300人以上	88.6	(N=162)



7. その他



「男女共同参画職場づくり事業に係る確認書」

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、両立支援対策、女性の活用方針、セクシュアル・ハラスメント対策の4項目中、2項目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169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、評点が付与される事業者は、県内建設業で66業者、物品供給等で64業者、合わせて130業者となっています。

また、加点対象外業種（県外建設工事、建設コンサルタント、庁舎等維持管理）で4項目中、2項目以上該当する者は、39事業者となっています。

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数の内訳				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	両立支援対策	女性の活用方針	セクシュアル・ハラスメント対策
全体(平成18年度)	169	136	28	5	169	57	136	38	145
県内に本社がある事業所	80	67	9	4	80	32	58	24	63
県外に本社がある事業所	89	69	19	1	89	25	78	14	82

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数の内訳				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	両立支援対策	女性の活用方針	セクシュアル・ハラスメント対策
全体(平成18年度)	93	78	11	4	93	30	77	17	81
県内に本社がある事業所	66	56	6	4	66	22	55	15	54
県外に本社がある事業所	27	22	5	0	27	8	22	2	27

3. 物品供給等

	確認書交付事業所数	確認書交付事業所の該当項目数の内訳				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	両立支援対策	女性の活用方針	セクシュアル・ハラスメント対策
全体(平成18年度)	64	48	15	1	64	23	49	19	54
県内に本社がある事業所	13	10	3	0	13	9	3	8	9
県外に本社がある事業所	51	38	12	1	51	14	46	11	45

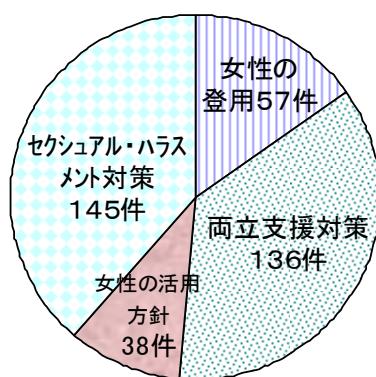
4. 建設コンサルタント

	確認書交付事業所数	確認書交付事業所の該当項目数の内訳				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	両立支援対策	女性の活用方針	セクシュアル・ハラスメント対策
全体(平成18年度)	11	9	2	0	11	4	9	2	9
県内に本社がある事業所	1	1	0	0	1	1	0	1	0
県外に本社がある事業所	10	8	2	0	10	3	9	1	9

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数の内訳				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	両立支援対策	女性の活用方針	セクシュアル・ハラスメント対策
全体(平成18年度)	1	1	0	0	1	0	1	0	1
県内に本社がある事業所	0	0	0	0	0	0	0	0	0
県外に本社がある事業所	1	1	0	0	1	0	1	0	1

確認書交付事業所比率(項目別事業所数)

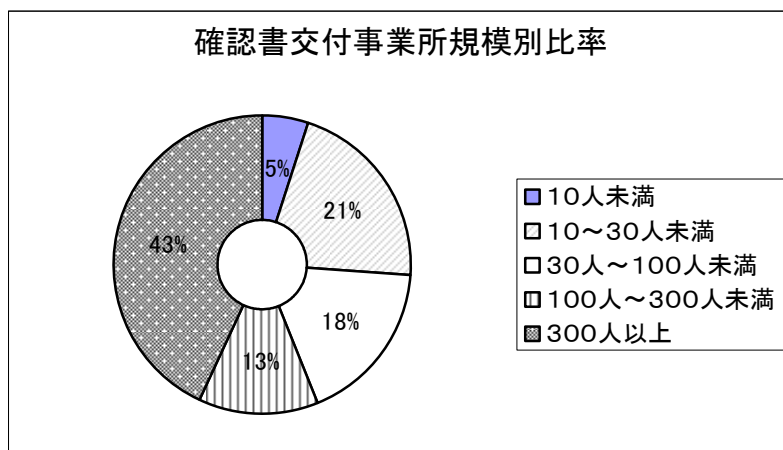


■ ■ 確認書交付事業所の状況（従業員規模別） ■ ■

確認書が交付された事業所の従業員規模別の状況は、「300人以上」が全体の43%を占めています。

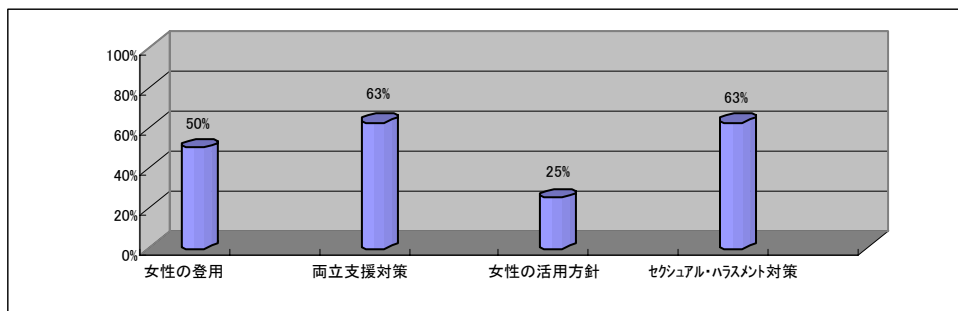
項目ごとの該当事業者数は、セクシュアル・ハラスメント対策が145事業者と最も多く、次に両立支援対策が136事業者となっています。

規 模	確認書交付 事業所数	項目ごとの該当事業所数			
		女性の登用	両立支援対策	女性の活用方針	セクシュアル・ハラスメント対策
	構成比				
10人未満	8	4	5	2	5
	5%	50%	63%	25%	63%
10人～ 30人未満	35	18	25	12	25
	21%	51%	71%	34%	71%
30人～ 100人 未満	31	7	26	9	27
	18%	23%	84%	29%	87%
100人～ 300人 未満	22	7	19	3	18
	13%	32%	86%	14%	82%
300人以上	73	21	61	12	70
	43%	29%	84%	16%	96%
合 計	169件	57	136	38	145
	100%	34%	80%	22%	86%

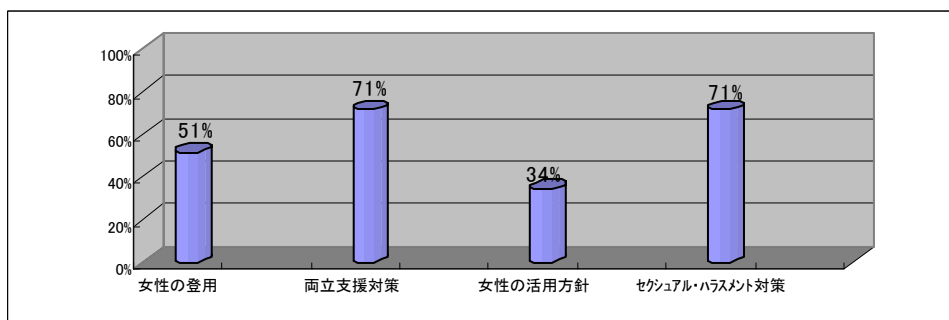


事業所規模別該当項目の状況

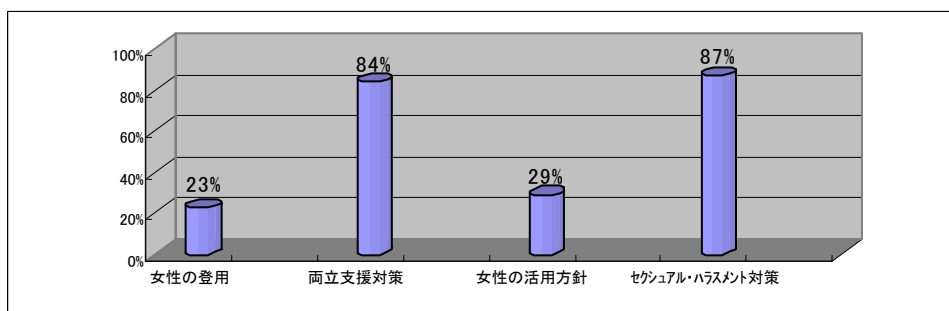
10人未満の事業所



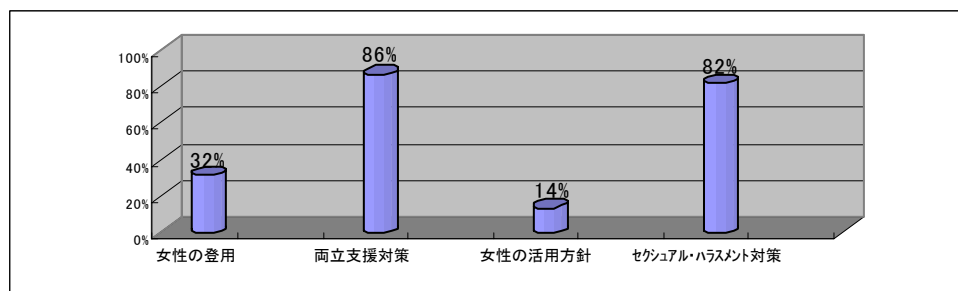
10人～30人未満の事業所



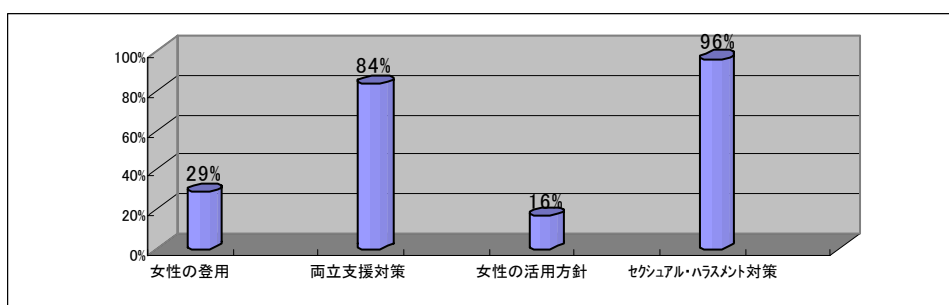
30人～100人未満の事業所



100人～300人未満の事業所



300人以上の事業所



確認書交付事業所一覧

(あいうえお順)

	事業所名	本社所在地		事業所名	本社所在地
1	あきた湖東農業協同組合	五城目町	41	株式会社 協立	能代市
2	秋田振興建設 株式会社	大仙市	42	共和建設 株式会社	潟上市
3	秋田土建 株式会社	北秋田市	43	株式会社 協和土建	大仙市
4	秋田ふるさと農業協同組合	横手市	44	清三屋商事 株式会社	秋田市
5	朝日航洋 株式会社	東京都	45	株式会社 清三屋フレンズ	秋田市
6	株式会社 あたご	秋田市	46	キングラントウホク 株式会社	宮城県
7	株式会社 荒屋舗建設	大仙市	47	工藤建設 株式会社	三種町
8	石井工業 株式会社	三種町	48	株式会社 クボタ	大阪府
9	株式会社 石川組	鹿角市	49	株式会社 熊谷組	東京都
10	株式会社 石本建築事務所	東京都	50	厚生ビル管理 株式会社	秋田市
11	株式会社 中セキ東北	宮城県	51	小玉建設 株式会社	三種町
12	株式会社 市浦ハウジング&プランニング	東京都	52	駒井鉄工 株式会社	大阪府
13	株式会社 伊忠組	横手市	53	こまち農業協同組合	湯沢市
14	伊藤建設工業 株式会社	横手市	54	株式会社 コミヤマ工業	山梨県
15	株式会社 伊藤土木	大仙市	55	五洋建設 株式会社	東京都
16	株式会社 英明工務店	秋田市	56	株式会社 斉藤組	仙北市
17	NECインフロンティア 株式会社	東京都	57	桜沢電気工事 株式会社	横手市
18	株式会社 エヌエイチケイアイテック	東京都	58	株式会社 佐々木組	湯沢市
19	荏原冷熱システム 株式会社	東京都	59	株式会社 佐藤庫組	北秋田市
20	合名会社 近江組	横手市	60	佐藤建設 株式会社	大館市
21	大木建設 株式会社	東京都	61	株式会社 三晃空調	大阪府
22	オーク設備工業 株式会社	東京都	62	三商物産 株式会社	八峰町
23	株式会社 オオタベ	大館市	63	株式会社 サンデー	青森県
24	株式会社 大塚電機工業	秋田市	64	三洋電機 株式会社	大阪府
25	合名会社 大友本店	湯沢市	65	JFEエンジニアリング 株式会社	宮城県
26	大森建設 株式会社	能代市	66	株式会社 柴田組	羽後町
27	株式会社 小笠原組	大仙市	67	嶋工建設工業 株式会社	三種町
28	株式会社 岡田金物店	仙北市	68	株式会社 嶋田建設	八峰町
29	沖電気工業 株式会社	東京都	69	株式会社 社会保険出版社	東京都
30	株式会社 奥村組	大阪府	70	蛇の目マシン工業 株式会社	東京都
31	株式会社 小田興業	由利本荘市	71	株式会社 ジャパンエニックス	東京都
32	株式会社 小田島工務店	美郷町	72	秋北建設工業 株式会社	能代市
33	鹿島建設 株式会社	東京都	73	株式会社 神鋼環境ソリューション	兵庫県
34	株式会社 加藤建設	男鹿市	74	新日本空調 株式会社	東京都
35	株式会社 河合楽器製作所	静岡県	75	株式会社 杉本組	男鹿市
36	川崎重工業 株式会社	兵庫県	76	株式会社 住建トレーディング	秋田市
37	株式会社 寒風	男鹿市	77	セイコータイムシステム 株式会社	東京都
38	菊地建設 株式会社	由利本荘市	78	セコム 株式会社	東京都
39	株式会社 木村造園	秋田市	79	瀬下建設工業 株式会社	秋田市
40	有限会社 協栄商事	横手市	80	仙建工業 株式会社	宮城県

	事業所名	本社所在地		事業所名	本社所在地
81	千秋薬品 株式会社	秋田市	126	日本無線 株式会社	東京都
82	創和建設 株式会社	横手市	127	日本メックス 株式会社	東京都
83	第一法規出版 株式会社	東京都	128	株式会社 ニュージェック	大阪府
84	株式会社 ダイニチ	能代市	129	株式会社 乃村工藝社	東京都
85	大日本コンサルタント 株式会社	東京都	130	株式会社 バイタルネット	宮城県
86	ダイハツディーゼル 株式会社	大阪府	131	パシフィックコンサルタンツ 株式会社	東京都
87	株式会社 高作	横手市	132	株式会社 パスコ	東京都
88	高砂熱学工業 株式会社	東京都	133	株式会社 汎建築設計事務所	秋田市
89	高三建設 株式会社	大仙市	134	株式会社 半田工務店	横手市
90	有限会社 高野建設	大仙市	135	株式会社 日立国際電気	東京都
91	鷹巣土建工業 株式会社	北秋田市	136	株式会社 日立情報システムズ	東京都
92	鷹巣町農業協同組合	北秋田市	137	株式会社 日立製作所	東京都
93	田中建設 株式会社	三種町	138	日立電子サービス 株式会社	神奈川県
94	株式会社 タナックス	小坂町	139	株式会社 日立ハイテクノロジーズ	東京都
95	株式会社 地球科学総合研究所	東京都	140	株式会社 日立東日本ソリューションズ	宮城県
96	株式会社 地崎工業	北海道	141	富士通サポートアンドサービス 株式会社	東京都
97	中央工業 株式会社	由利本荘市	142	富士通ネットワークソリューションズ 株式会社	神奈川県
98	中外炉工業 株式会社	大阪府	143	富士通リース 株式会社	東京都
99	珍田工業 株式会社	秋田市	144	株式会社 復建技術コンサルタント	宮城県
100	通研電気工業 株式会社	宮城県	145	有限会社 プラネット	秋田市
101	株式会社 津谷組	北秋田市	146	北海道地図 株式会社	北海道
102	テクノ・マインド 株式会社	宮城県	147	株式会社 マックス	能代市
103	テルウェル東日本 株式会社	東京都	148	丸井重機建設 株式会社	青森県
104	電源開発 株式会社	東京都	149	株式会社 丸臣高久建設	湯沢市
105	東亜道路工業 株式会社	東京都	150	三熊興業 株式会社	能代市
106	東急建設 株式会社	東京都	151	三井造船 株式会社	東京都
107	株式会社 東京設計事務所	東京都	152	株式会社 三菱地所設計	東京都
108	東芝ソリューション 株式会社	東京都	153	三菱電機 株式会社	東京都
109	東電設計 株式会社	東京都	154	三菱電機ビルテクノサービス 株式会社	東京都
110	東北インフォメーション・システムズ 株式会社	宮城県	155	三菱プレジジョン 株式会社	東京都
111	財団法人 東北電気保安協会	仙台市	156	三菱マテリアルテクノ 株式会社	東京都
112	株式会社 東北ビルカンリ・システムズ	秋田市	157	三又建設 株式会社	横手市
113	東洋建設 株式会社	東京都	158	株式会社 宮原組	大仙市
114	東洋建物管理 株式会社	青森県	159	株式会社 明電舎	東京都
115	株式会社 トーエネック	愛知県	160	矢後商興 有限会社	秋田市
116	ドコモサービス東北 株式会社	宮城県	161	株式会社 安井建築設計事務所	大阪府
117	ドコモ・システムズ 株式会社	東京都	162	山下工業 株式会社	横手市
118	成田建設 株式会社	三種町	163	株式会社 大和組	横手市
119	株式会社 西宮組	仙北市	164	大和建設 株式会社	美郷町
120	株式会社 西村建設	潟上市	165	株式会社 ユアテック	宮城県
121	日新電機 株式会社	京都府	166	ユニオン建設 株式会社	東京都
122	株式会社 NIPPOコーポレーション	東京都	167	株式会社 和賀組	湯沢市
123	日本環境科学 株式会社	山形県	168	株式会社 渡敬	横手市
124	日本電気 株式会社	東京都	169	株式会社 ワタケン	秋田市
125	日本道路 株式会社	東京都			

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」（審査基準日平成１８年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（H18.8.1 及び H17.8.1 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（H18.8.1 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①または②に該当する者をいいます。

- ① 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
- ② 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、前年度（H17.8.1 現在）はなし（ゼロ）で今年度（H18.8.1 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

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。

- (1) 「就業規則」、「育児・介護等に関する規則」等（写し）により、育児・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。

育児・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」、「育児・介護等に関する規則」等については該当にはなりません。

審査基準日の8月1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8月1日を過ぎてしまう場合を考慮して、策定した日が8月1日以前で、かつ管轄する労働基準監督署の受付年月日が8月31日以前であれば該当するものとして取り扱います。

- (2) 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。

審査基準日の8月1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8月1日を過ぎてしまう場合を考慮して、策定した日が8月1日以前で、かつ管轄する労働局の受付年月日が8月31日以前であれば該当するものとして取り扱います。

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になります。

《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。

- 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。

4 セクシュアル・ハラスメント対策

セクシュアル・ハラスメントに関する防止指針を明確にし、相談窓口を設け、さらに 問題発生時の対処方法を定め、それが社員に周知されていますか。

①防止指針の策定、②相談窓口の設置、③問題発生時の対処方法の策定、④従業員への周知の4つの項目のすべてを満たすことが要件となります。

(1) 防止指針の策定、相談窓口の設置

「就業規則」、「セクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程」等により確認しています。

(2) 問題発生時の対処方法の策定

「セクシュアル・ハラスメント問題発生時の対処フロー図」等により確認しています。

フロー図がない場合においては、就業規則等にセクシャル・ハラスメントの加害者について懲戒に関する規定等があるかについて確認しています。

(3) 従業員への周知

就業規則、セクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程、セクシュアル・ハラスメント問題発生時の対処フロー図等の事業所内掲示・社内LANシステムへの登載等について確認しています。

優 良 事 例 集

<u>所 在 地</u>	<u>事 業 所 名</u>	<u>ページ</u>
秋 田 市	株式会社 あたご	2 0
横 手 市	株式会社 伊忠組	2 1
由利本荘市	菊地建設 株式会社	2 2
北 秋 田 市	株式会社 佐藤庫組	2 3
大 館 市	佐藤建設 株式会社	2 4
八 峰 町	株式会社 嶋田建設	2 5
大 仙 市	株式会社 宮原組	2 6

(あいうえお順)

株式会社 あたご (カブシキガイシャ アタゴ)

該当項目／両立支援対策、セクシュアル・ハラスメント対策

所在地／秋田市 業種／建設業

労働者数／20人（女性3人、男性17人）

管理職／10人（女性2人、男性8人） 平均勤続年数／女性13.6年、男性9.7年

女性の提案で様々な活動

■女性の配置とサポート

育児で退職した社員を再雇用し退職前と同じ条件で再雇用した実績があります。

また、現場用のトイレもリースではなく、自前で調達するなど、女性の配置にあたっての設備面での配慮も行ってきました。

現在も、すべての部署に女性を配置しており、待遇も男女同じです。

女性3人のうち、役職者は2人おり、役職者への登用は、男女の別なく個人の能力や適性に依拠して行っています。

資格取得についても、会社をあげてバックアップしており、給水設備士2級の資格保有者が1人、介護士の資格保有者が2人と、3人の女性従業員全員が資格保有者となっています。

生命保険会社などが開催する女性のためのキャリアアップセミナーにも、参加しています。

■くわえタバコは厳禁！

女性従業員のアイディアで始められた取組では、「くわえタバコは厳禁」を徹底し、従業員の職場での健康管理に努めています。

また、町内花壇コンクールへの参加、高齢者宅の除雪ボランティア、春と秋の太平洋沿いの堤防のゴミ清掃にも協力するなど、様々な地域活動にも積極的に参加しています。

■LANシステムと携帯電話

社内LANシステムを整備しているほか、携帯電話を会社から従業員20人全員に支給し、給水管の破損が発生した場合などの緊急時に従業員と連絡がとれる体制を整備し、会社と従業員間の情報の共有化に努めています。

該当項目／女性の登用、両立支援対策

所在地／横手市 業種／建設業

労働者数／26人（女性3人、男性23人）

管理職／6人（女性1人、男性5人） 平均勤続年数／女性10.0年、男性12.3年

女性の提案で託児所設置、新分野にも積極的

■ 社員のための託児所設置

女性社員の提案により、和室の接客室を改装し、託児所を設置しています。危険なところにはゲートを設置する等、安全面にも配慮しています。

経理担当者が幼稚園教諭と保育士の資格を持っており、利用者がいる場合は子どもの世話を担当しています。

仕事の都合で休めないが、急に子どもの面倒を見なければならなくなったときなど、一時的に子どもの預け先がない場合に利用されています。

利用にあたっては、社員であること、託児時間や着替えの用意などのほか、「病気の時は預かることはできない」といった条件があります。

■ 家庭アンケートの実施

育児休業制度を定着させるために、社員だけでなく家庭にもアンケートを実施し、家族の声にも耳を傾けています。

■ 新分野への取組

新しい分野への取組として、食育の分野について勉強中で、講習会がある時は受講しています。

食品事業部を設置し、保健所の許可を受けて舞茸・きじ・比内地鶏等の販売をしています。

肉の処理は専門の業者に依頼し、安全衛生面にも十分に気を遣っています。



※託児所内の様子

菊地建設 株式会社

(キクチケンセツ カブシキガイシャ)

該当項目／両立支援対策、セクシュアル・ハラスメント対策

所在地／由利本荘市 業種／建設業

労働者数／115人（女性11人、男性104人）

管理職／15人（女性2人、男性13人）平均勤続年数／女性17.5年、男性11.8年

女性が活躍中！経営の多角化にも取組中

■女性のアイデアで喫煙コーナー

女性のアイデアで、たばこの喫煙コーナーを廊下1か所、2階1か所に設置、従業員の健康づくりに向けて職場環境を改善しました。

■全ての部署に女性を配置

総務部、業務部、工務部、営業部の4部門すべてに女性が配置されています。

資格取得についても、意欲ある従業員には会社がバックアップし、研修などにも参加させています。

女性の役職者は経理課長がおり、土木施工管理技士、建築施工管理技士2級などの資格を持った女性もいます。

農業の盛んな地域であることから農繁期などの場合は、ローテーションを組むなど、従業員の家庭の事情にも配慮しています。

人事評価については、社長を中心として従業員の能力や実績に基づいて実施しています。

また、男女の区別なく能力に応じて役職手当や業務手当を支給しています。役職に昇格する際には、社長が本人の意向を確認し、就任後もフォローしています。

■経営の多角化

経営の多角化の一環としてグラパラリーフという健康植物のビニールハウス栽培にも取り組んでいます。



株式会社 佐藤庫組

(カブシキガイシャ サトウクラクミ)

該当項目／女性の登用、両立支援対策

所在地／北秋田市 業種／建設業

労働者数／70人（女性4人、男性66人）

管理職／38人（女性2人、男性36人） 平均勤続年数／女性9.3年、男性8.9年

全ての部署に女性を配置

■全ての部署に女性を配置

事務、設計のほかに現場を含めたすべての部署に女性を配置しています。

トイレや更衣室としてキャンピングカーを用意したりするなど、現場に女性を配置する際には、設備面での工夫にも取り組んできました。

配置換えにあたっても、例えば夜間作業などについては、従業員の家庭の事情などについても、配慮しています。

また、女性の役職者は2人ですが、現場で指示を出したりする際には、負担になり過ぎないように、経験豊富な男性も同行するなど、現場でも活躍できるよう工夫をしています。

■子育て中の女性を支援

子育てしながら働いている女性従業員は2人います。育児休業者も1名の利用実績があります。（産前産後の6か月を利用）

職場復帰がスムーズにできるように、休

業中に自宅を訪問したり、メールで会社の様子を伝えたり、復帰しやすい環境づくりに取り組んでいます。

■職場の雰囲気づくり

まだ介護休業の取得実績はありませんが、制度の内容を周知させるために社内にポスターを掲示し、従業員の目にふれるようにしています。

また、朝礼でも制度についての説明を行い、育児休業や介護休業などの制度が利用しやすい雰囲気づくりに努めています。

仕事と家庭を両立させるための従業員との話し合いも、月1回の朝礼と毎週月曜日の会議の際に行っています。

佐藤建設 株式会社

(サトウケンセツ カブシキガイシャ)

該当項目／両立支援対策、セクシュアル・ハラスメント対策

所在地／大館市 業種／建設業

労働者数／80 人（女性 4 人、男性 76 人）

管理職／13 人（女性一人、男性 13 人） 平均勤続年数／女性 5.7 年、男性 13.5 年

4 t ダンプを運転

■女性配置とサポート

現在は、事務、清掃、営業所庶務、ダンプに各 1 人ずつ女性がいますが、まだ管理職はいません。

過去に、土木部門に当時としては数少なかった女性を配置したこともありました。

現在は、4 t ダンプの運転手に女性がいますが、雇用する際は、運送に関する知識についての確認をしたり、その後も必要に応じて研修を行うなどのバックアップを行っています。

職場での待遇は、男性と同様ですが、深夜の作業や、除雪などについては、会社としても配慮するようにしています。

■LAN システムを整備

従業員への情報提供や育児・介護に関する会社の制度内容についての周知を図ることなどを目的として、社内 LAN システムを整備しましたが、効果的な活用方法についての検討を進めています。

■会社での様々な取組

女性のアイディアで、現場のトイレ清掃などは男女交代で行うようにしています。

育児休業制度や介護休業制度を定着させるために、就業規則を休憩室などに置いて従業員が確認することができるようにしています。また、セクシュアル・ハラスメント対策の担当者を複数配置し、ポスター掲示などによる啓発活動にも取り組んでいます。



※ 4 t ダンプを運転する女性社員

株式会社 嶋田建設

(カブシキガイシャ シマダケンセツ)

該当項目／女性の登用、セクシュアル・ハラスメント対策

所在地／八峰町 業種／建設業

労働者数／14人（女性3人、男性11人）

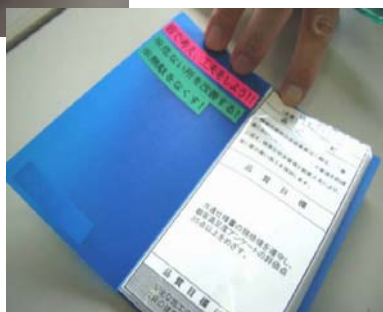
管理職／4人（女性2人、男性2人） 平均勤続年数／女性7.8年、男性9.2年

会社独自の個人手帳が大活躍

■社員に個人手帳を配布

会社の理念や社員個人の目標を書き込んだ個人手帳を社員に配布しています。

この手帳で、会社の方針や仕事の方向性などについて、社員意識の共有・徹底が図られています。



■年1回のスキル評価

年に1回、スキル評価を行っています。それぞれの社員の資格の取得状況や仕事の実績などについて、賞与の際に点数制を用いて客観的に評価しています。

女性の役職者は2名おり、役職に就きやすいよう、手当を支給しています。

■育休後の職場復帰を支援

若い男性社員も多いので、社長が朝礼の際に育児休業制度について説明し取得を奨励しています。また、掲示物で経費節減キャンペーンをしたり、従業員の健康管理にも力をいれています。

育児休業取得者が復職しやすいように、月1、2回職場に来てもらい、情報交換をすることでスムーズな職場復帰を支援しています。

株式会社 宮原組

(カブシキガイシャ ミヤハラグミ)

該当項目／女性の登用、両立支援対策、女性の活用方針、セクシュアル・ハラスメント対策

所在地／大仙市 業種／建設業

労働者数／82人（女性5人、男性77人）

管理職／17人（女性2人、男性15人） 平均勤続年数／女性7.0年、男性8.0年

女性の ISO 室長、就任後のフォローもしっかりと

■ISO 室長の仕事をバックアップ

新たに設置した ISO 推進室長に女性社員を任命しました。ISO 推進室の業務が円滑にスタートできるよう、慣れない部分や部門長との連絡・調整を周囲でサポートしています。

ISO 推進室長は子どもがまだ小さいこともあり、急な休みを取らなければならないこともありますが、仕事の遅れ等を気にすることがないようにとの配慮から、会社の費用でパソコンを購入、自宅に設置し、メール等で連絡をとりながら、時間のある時に仕事ができるような体制をとっています。

■現場ごとにノー残業デー

現場があるため、会社全体で一斉に実施することは難しいことから、現場ごとにノー残業デーを実施しています。

ノー残業デーであることを社員や作業員がわかるよう、周知しています。

■セハラ対策・研修にも積極的

男女の別なく、社内研修や安全会議に積極的に参加しています。

社内研修は一回ごとに議事録を作成し、いつでも確認することができるようにファイルに保管しています。

セクシュアル・ハラスメント対策については、社内講習会の開催や、書籍・ビデオの活用など、社員の学習の機会を提供しています。



※勤務中の ISO 室長

資

料

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。

※ 指定のある場合を除いて、平成18年8月1日(火)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	労働者数	平均勤続年数	管理職数(係長相当職以上)
男性	人	年	人
女性	人	年	人
計	人	年	人

※ 常用労働者とは、以下の①～⑤のいずれかに該当する者をいいます。

- ① 期間を決めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者
- ② 日々雇われている者、又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、平成18年6月及び7月の各月に各々18日以上雇われた者
- ③ 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者(常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者)と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- ④ 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- ⑤ 上記①～③の条件に該当する、他企業からの出向者(在籍出向、移籍出向を問いません。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。)

※ 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、別添の「お願い」を参考にしてください。

2. 採用

平成15～17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 (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。)
--	---

3. 配置

平成15～17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 いいえ (どちらかを○で囲んでください。)
---------------------------------------	----------------------------------

4. 女性の登用(①、②のどちらか一方の該当で加点対象)

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。 【登用の拡大: 加点対象】	はい いいえ (どちらかを○で囲んでください。) 女性の役職者が前年度(平成17年度)に比べて (A) %増加 (平成17年度(B) 人、平成18年度(C) 人) ※ $A = (C - B) \div B \times 100$
② 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 いいえ (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。

※ 平成17、18年度ともに、8月1日現在の人数を記入してください。

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 いいえ (どちらかを○で囲んでください。)
--	--------------------------------

6. 仕事と家庭の両立支援

① 育児休業制度の利用実績(平成15～17事業年度中)	女性____人 男性____人
② 介護休業制度の利用実績(平成15～17事業年度中)	女性____人 男性____人
③ 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 策定検討中 策定作業中 予定なし (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。

④ 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。 【両立支援対策：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。)	

⑤ 3歳未満の子を養育する従業員に対する、次のいずれかの制度がありますか。	はい いいえ (どちらかを○で囲んでください。)
1 勤務時間の短縮 2 フレックスタイム制 3 始業・終業時間の繰上げ・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	(はいに該当する箇所をすべて○で囲んでください。)
⑥ 要介護状態にある対象家族を介護する従業員に対する、次のいずれかの制度がありますか。	はい いいえ (どちらかを○で囲んでください。)
1 勤務時間の短縮 2 フレックスタイム制 3 始業・終業時間の繰上げ・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ずる制度	(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(①、③はそれぞれ加点対象)

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、社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。)
② 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。)
③ セクシュアル・ハラスメントに関する防止指針を明確にし、相談窓口を設け、さらに問題発生時の対処方法を定め、それが社員に周知されていますか。 【セクシュアル・ハラスメント対策：加点対象】	はい いいえ (「防止指針」「相談窓口」「問題発生時の対処方法」「周知」すべてに該当する場合、「はい」を○で囲んでください。)

※ ①、③はそれぞれ加点対象項目となっており、どちらにも該当する場合は、2項目該当となります。

8. その他

① 県男女共同参画課が実施している「男女共同参画イキイキ職場宣言」(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。)
② 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。	

※ 同封の返信用封筒(郵送料はかかりません)に入れ、平成18年8月31日(木) (必着)までに、秋田県生活環境文化部男女共同参画課に送付してください。

改正男女雇用機会均等法のポイント

1 性差別禁止の範囲の拡大

- 男女双方に対する差別の禁止
- 差別的取扱いを禁止する雇用ステージの追加・明確化
- 間接差別の禁止

間接差別とは、

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
 - ② 他の性の構成員と比較して、一方の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、
 - ③ 合理的な理由がないときに講ずること
- をいい、
省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止されます。
- ◆募集・採用における身長・体重・体力要件
 - ◆コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における転勤要件
 - ◆昇進における転勤経験要件なお、省令で規定するもの以外にも間接差別は存在するものであり、司法判断として、間接差別法理により違法とされる場合もありうるものである。

2 妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止

- 妊娠・出産・産休取得その他省令で定める理由（母性健康管理措置等）による解雇その他不利益取扱いの禁止
- 妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

3 セクシュアルハラスメント対策の強化

- 男性に対するセクシュアルハラスメントも対象
- セクシュアルハラスメント対策として事業主の雇用管理上の措置を義務化

4 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

- 国が事業主に対して行う援助の内容を追加

5 男女雇用機会均等の実効性の確保

- セクシュアルハラスメントと母性健康管理措置を調停などの紛争解決援助及び企業名公表制度の対象に追加

施行期日

平成 19 年 4 月 1 日

問い合わせ先
秋田労働局雇用均等室
秋田市山王7丁目1-3 秋田合同庁舎4階
TEL : 018-862-6684 FAX : 018-862-4300

男女共同参画の活動拠点施設と相談窓口

☆活動拠点施設

秋田県内には、男女共同参画社会の形成に関する情報、研修機会の提供と団体等交流、その他の活動を支援することを目的として、次の施設が設置されています。

設置者	名 称	所 在 地	電 話
秋田県	北部男女共同参画センター	大館市字大町 5 7	0 1 8 6 - 4 9 - 8 5 5 2
秋田県	中央男女共同参画センター	秋田市中通 2 - 3 - 8	0 1 8 - 8 3 6 - 7 8 5 3
秋田県	南部男女共同参画センター	横手市神明町 1 - 9	0 1 8 2 - 3 3 - 7 0 1 8
湯沢市	湯沢市男女共同参画センター	湯沢市柳町 2 - 1 - 3 9	0 1 8 3 - 7 2 - 5 7 5 0
由利本荘市	男女共同参画推進活動室	由利本荘市出戸町字上大野 1 6	0 1 8 4 - 2 4 - 4 3 4 4
能代市	男女共同参画支援コーナー	能代市追分町 4 - 2 6	0 1 8 5 - 5 4 - 8 2 1 0
大仙市	男女共同参画活動拠点コーナー	大仙市日の出町 1 - 2 3 - 3	0 1 8 7 - 6 3 - 5 5 7 2
男鹿市	男女共同参画推進活動室	男鹿市船川港比喩字大沢田 4 4 - 4	0 1 8 5 - 2 4 - 3 1 4 0
鹿角市	男女共同参画拠点施設	鹿角市花輪字柳田 3 6	0 1 8 6 - 2 3 - 3 3 5 1
潟上市	男女共同参画活動拠点施設	潟上市昭和久保字元木田 1 5 2	0 1 8 - 8 7 7 - 7 8 0 4
大潟村	男女共同参画活動拠点施設	大潟村中央 1 - 2 1	0 1 8 5 - 4 5 - 2 6 1 1
仙北市	男女共同参画活動拠点施設	仙北市角館町中菅沢 7 7 - 3 0	0 1 8 7 - 5 4 - 1 0 0 3
北秋田市	男女共同参画活動拠点施設	北秋田市材木町 2 - 2	0 1 8 6 - 6 3 - 2 3 2 1

☆男女共同参画に関する相談一般

「秋田県中央男女共同参画センター」では、男女共同参画についてのさまざまな悩みなどの相談に応じています。

名 称	所 在 地	電 話
秋田県中央男女共同参画センター	〒010-0001 秋田市 中通二丁目3番8号	018-836-7846

☆性別による差別等労働問題に関する相談

「秋田労働局雇用均等室」では、職場における、男女の均等な処遇に関する相談、母性健康管理に関する相談、育児・介護休業制度に関する相談、パートタイム労働に関する相談に応じています。

名 称	所 在 地	電 話
秋田労働局雇用均等室	〒010-0951 秋田市山王 7 丁目 1 - 3 秋田合同庁舎	018-862-6684

☆仕事と家庭の両立支援・パートタイム労働問題に関する情報提供・相談援助

「(財) 21世紀職業財団秋田事務所」では、仕事と育児・介護の両立支援のための相談に応じています(フレイフレイテレフォン秋田)。そのほか、女性の能力発揮・活用やパートタイム労働に関する相談にも応じています。

名 称	所 在 地	電 話
(財) 21世紀職業財団秋田事務所	〒010-0951 秋田市 山王6-10-9 猿田興業ビル1階	018-866-2020

☆労働問題全般

秋田県では、下記の事務所において、次のような労働相談を行っています。

- 賃金を支払ってもらえないが、どうしたらよいか。
- 突然「会社をやめてほしい」と言われたが、納得できない。
- 業務上災害を受けたので、補償を求めたいが、どうしたらよいか。
- 新たに従業員を雇用するにあたって、助成制度はないか。
- 団体交渉に当たって使用者が留意すべきことは何か。

◆秋田県産業経済労働部雇用労働政策課 労政班 〒010-8570 秋田市山王4丁目1-1 TEL. 018(860)2301	◆秋田地域振興局総務企画部 〒010-0951 秋田市山王4丁目1-2 TEL. 018(860)3313
◆鹿角地域振興局総務企画部 〒018-5201 鹿角市花輪字六月田1番地 TEL. 0186(22)0456	◆由利地域振興局総務企画部 〒015-8515 由利本荘市水林366番地 TEL. 0184(22)5432
◆北秋田地域振興局総務企画部 〒018-3393 北秋田市鷹巣字東中岱76-1 TEL. 0186(62)1251	◆仙北地域振興局総務企画部 〒014-0062 大仙市大曲上栄町13-62 TEL. 0187(63)5226
◆大館地区総合事務所 〒017-0872 大館市片山町3丁目14-5 TEL. 0186(49)2214	◆平鹿地域振興局総務企画部 〒013-8502 横手市旭川1丁目3-41 TEL. 0182(32)0596
◆山本地域振興局総務企画部 〒016-0815 能代市御指南町1-10 TEL. 0185(52)6285	◆雄勝地域振興局総務企画部 〒012-0857 湯沢市千石町2丁目1-10 TEL. 0183(73)8191

☆次世代支援プランの作成全般

秋田県では、下記事務所において、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を支援しています。

◆ 秋田県健康福祉部子育て支援課 職場づくり支援班	〒010-8570 秋田市山王4丁目1-1 TEL 018(860)1341 〒018-3393 北秋田市鷹巣字東中岱76-1 TEL 0186(62)1256 〒013-8503 横手市旭川一丁目3-46 TEL 0182(32)4005
------------------------------	---

* 組織の再編等により、変更となる場合があります。

調査を終えて

この度、特定非営利活動法人白神ねっとでは、秋田県男女共同参画職場づくり事業の調査集計等業務を担当しました。8月の調査票約5,500件の発送から始まり、開封、入力、集計、30事業所への訪問調査、報告書作成提出作業等を10数名の職員で進めてきましたが、県内事業所の職場環境についての調査に携わることができたことは、大変有意義であったと思います。

男女がいきいきとして働いている職場は活気があり、業績も伸びているように感じられました。訪問調査を担当した職員のひとりが、訪問先のすぐれたケースを見て、「こういう職場で働きたい」ともらしていたのが印象的でした。

男性にとっても、女性にとっても働きやすい職場環境づくりは、ますます重要となっています。この事業を通じて働きやすい職場環境づくりの取組が一層進んでいくことを期待しています。

最後に、お忙しい中、調査に御協力をいただいた事業所の皆様に感謝致します。

平成18年度「男女共同参画職場づくり事業」

報告書

平成19年3月

調査受託者

特定非営利活動法人 白神ねっと

発行

秋田県生活環境文化部男女共同参画課

〒010-8570 秋田市山王4丁目1-1

TEL 018 (860) 1555 FAX 018 (860) 3895

E-mail ◆persons@pref.akita.lg.jp

ホームページ ◆<http://www.pref.akita.jp/josei/>