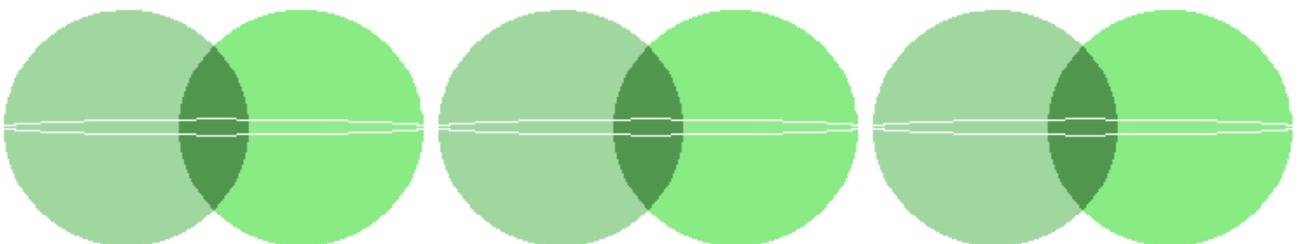


平成19年度  
男女共同参画職場づくり事業

報 告 書



秋 田 県



## は じ め に

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)のとれる社会の実現が求められています。

ワーク・ライフ・バランスは、仕事と仕事以外の生活を上手にバランスをとることで、個人や家庭に充実感やゆとりをもたらし、企業にとっては、優秀な人材の確保や生産性の向上に結びつくと考えられています。

また、少子化の抑制や、女性の能力活用・活躍促進、家族の絆の強化、地域コミュニティの活性化など、社会が抱えているさまざまな課題・問題点に対する極めて有効な解決策となることも期待されています。

ワーク・ライフ・バランスのとれる社会を実現するためには、男性の長時間労働等の働き方の見直しや働く時間や場所等に配慮した多様な働き方を導入していくことが必要となります。県では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、平成18年度から「男女共同参画職場づくり事業」実施してきました。

事業開始2年目の19年度には、「育児休業の取得状況(10日以上育児休業を取得した従業員が男女それぞれ1名以上いるか)」を新たに重点(加点)対象項目とするなど、男性も女性も家事・育児などに積極的参画し、職場でもイキイキと働くことのできる「ワーク・ライフ・バランスのとれる社会」の実現に向けた取組を一層強化しながら事業を進めています。

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20年3月 秋田県生活環境文化部男女共同参画課

# 目

# 次

ワーク・ライフ・バランスの推進	1
ワーク・ライフ・バランスの推進事業	2
男女共同参画職場づくり事業の概要	3
男女共同参画職場づくり事業フロー図	4
男女共同参画職場づくり調査票	5
「男女共同参画職場づくり事業」に係わる確認書が交付された 事業所の状況	11
重点（加点）対象の該当要件（審査基準）について	14
優良事例集	17
資料	
男女共同参画職場づくり調査票	18
パートタイム労働法改正について	20
男女共同参画の活動拠点施設と相談窓口	22

## ワーク・ライフ・バランスの推進

- 誰もが個性や能力を発揮し活躍できる社会へ -

昨年12月、「ワーク・ライフ・バランス憲章」が策定され、今後、国、地方公共団体、企業、国民等が相互に連携・協力しながら、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれる社会の実現に取り組もうとしています。

ワーク・ライフ・バランスは、個人にとっては、仕事と仕事以外の生活を上手にバランスをとることで、意欲を持って仕事に取り組むことができ、企業等にとっては、優秀な人材の確保や生産性の向上に結びつくことが期待されています。

また、ワーク・ライフ・バランスは、少子化の抑制や女性の能力の活用・活躍促進、家族の絆の強化、地域コミュニティの活性化にもつながり、こうした社会が抱えているさまざまな問題点に対する極めて有効な解決策の一つとして注目されています。

### 男女がともに安心して働き続けられる環境づくり

全国でも中でも、早いスピードで少子高齢化が進んでいる秋田県において、今後も社会・経済の活力を維持し、一人ひとりがイキイキと暮らしていくためには、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれ、誰もが個性と能力を十分に発揮できる社会環境づくりを進めていくことが極めて重要となっています。

### ワーク・ライフ・バランス推進の課題

#### ワーク・ライフ・バランスへの理解促進

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するためには、男性の仕事中心の生活から家庭や地域での生活にも目を向けたバランスのとれたライフスタイルへの転換や短時間勤務制度、在宅勤務制度の普及に向けた情報提供など、働く時間や場所に配慮し、多様な働き方を柔軟に選択できる環境を整えていく必要があります。

しかし、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進できるのは、経営基盤の安定している大企業が中心であり、中小企業においてはその取組は難しいと考えられがちなところがあります。

#### 先進的な取組事例に関する情報の共有化

県内企業においても、女性の能力の活用・活躍促進、男性の家事・育児・介護等への参画促進、働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる企業等は少なくありませんが、そのノウハウや情報の共有化については、未だ十分といった状況にはなっていません。

## ■ ■ ワーク・ライフ・バランス推進事業 ■ ■

～ 仕事と家庭・地域活動の両立しやすい職場環境整備促進のために県が行う主な事業 ～

### ■ ■ 企業・団体への支援

#### 子ども・子育て支援活動計画推進事業

事業者団体が子ども・子育て支援活動計画を策定して実施する事業(セミナー開催等)を支援します。

#### 男女共同参画職場づくり事業

男女共同参画や働きやすい職場づくりに取り組んでいると認められる事業所について、入札参加資格審査において加点を行います。

#### 仕事と家庭の両立支援レベルアップ推進事業

##### 両立支援経営アドバイザー養成・派遣事業

仕事と家庭の両立支援のメリットや問題解決手法を助言するアドバイザーを養成し企業に派遣します。

##### お父さんも育休促進事業

男性が育児休業を取得した場合の奨励金支給、男性の育児参加等に関する研修を実施します。

#### ワーク・ライフ・バランス導入マニュアル作成事業

男性の働き方の見直しや育児参加を促進するため、具体的な計画の作成と運用方法等について、実践的でわかりやすいマニュアルを作成し、活用方法等についての説明会を開催します。

### ■ ■ 広報・情報提供・学習機会の充実

#### 子ども・子育て支援活動計画推進事業

両立支援に取り組む事業所の情報を発信するホームページにより、制度や事業の紹介、取組のノウハウ、成果を広く県民にPRします。

#### 男女イキイキ職場拡大事業

##### 男女イキイキ職場表彰・事例発表会の開催

女性の能力の活用や男女が働きやすい職場づくりなどのワーク・ライフ・バランスの取組を奨励するため、積極的に取り組んでいる事業者を表彰します。

##### 男女イキイキ職場推進協議会の開催

男女イキイキ職場宣言をする事業所で構成する協議会を開催し、先進事例の取組事例や有利な支援制度等についての情報交換を通じて、働きやすい職場づくりに向けた自主的な取組を支援します。

### ■ ■ 男女の働き方の見直し

#### ワーク・ライフ・バランス推進事業

##### 男性の育児休業取得キャンペーン

##### 経済団体等会議への出前講座

##### 男性育児休業取得促進フォーラム

男女共同参画推進月間に開催する各種イベントのほか、さまざまな機会をとらえてワーク・ライフ・バランスの推進を行います。

# 「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發揮し、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する事業者（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19年度実施状況】 115事業者に郵送し、25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19年度実施状況】 確認書が交付された事業者数4(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

ア 女性の登用

イ 両立支援対策

( ) 育児休業取得状況

( ) 育児・介護休業法を上回る取組等

ウ 女性の活用方針

### (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19年度訪問調査実施状況】

調査対象事業所

1事業所

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など

調査

平成20年3月4日

# 男女共同参画職場づくり事業フロー図

男女共同参画課

## 1. 男女共同参画職場づくり調査票

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

### (1) 女性の登用

女性役職者(係長級以上)の数が10%以上増加  
役職者数に占める女性の割合が30%以上  
【 、 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

#### 育児休業取得状況

過去3事業年度中に、10日以上の子育て休業を取得した従業員が男女それぞれ1人以上  
(添付書類)制度が記載されている就業規則等の写し、出勤簿の写し、ハローワークの子育て休業給付金支給決定通知書等の写し

#### 育児・介護休業法を上回る取組等

育児休業について、満1歳以上の子ども対象(一定の場合には、満1歳6か月)

育児をする従業員について、満3歳以上の子ども対象にした勤務時間の短縮等の措置

小学校就学前の子を養育する従業員に対する、1年に6日以上の子育て休暇の取得

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

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

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) ~ 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  
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

(1)、(2) 、 (2) 、 (3)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

## 3. 取組事業所への訪問調査の実施

## 4. 加点事業所等への確認証の交付

## 5. 建設管理課等へ加点対象事業所の通知

## 6. 優良事業所の紹介等

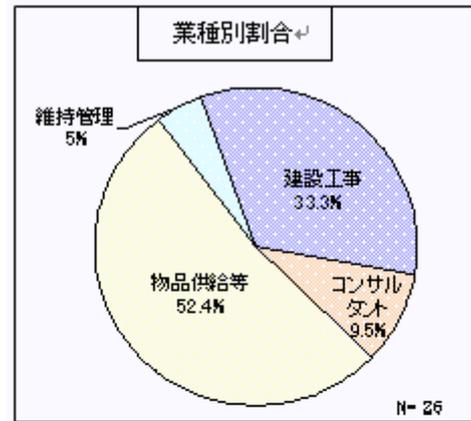
働きやすい職場環境づくりの促進  
女性の能力発揮と職場の活性化  
実態調査と男女共同参画施策への反映

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

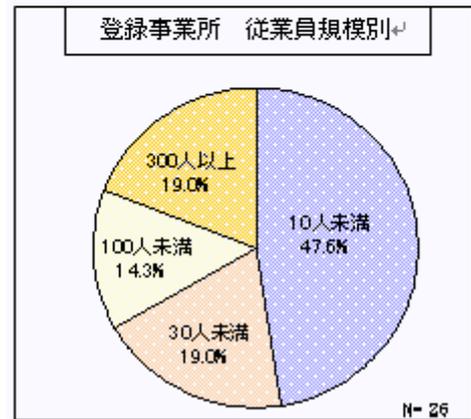
### ①業種別

業 種	地域別	事業所数	回答件数	回収率
建設工事	県内	21	7	33.3%
	県外	0	0	0.0%
コンサルタント	県内	2	1	50.0%
	県外	1	2	200.0%
物品供給等	県内	36	5	13.9%
	県外	49	10	20.4%
庁舎維持管理	県内	4	1	25.0%
	県外	2	0	0.0%
計	県内	63	14	22.2%
	県外	52	12	23.1%
合 計		115	26	22.6%



### ②規模別

規 模	建築業	物品	コンサルタント	維持管理	計
10人未満	5	4	1	0	10
30人未満	2	1	0	1	4
100人未満	0	5	2	0	7
300人未満	0	0	0	0	0
300人以上	0	5	0	0	5
計	7	15	3	1	26

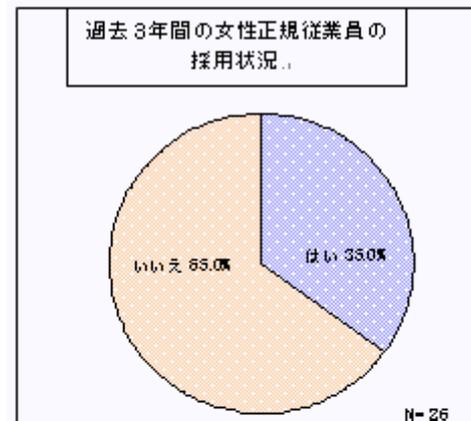


## 2. 採用

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	10.0 (N=10)
30人未満	50.0 (N=4)
100人未満	71.4 (N=7)
300人未満	0.0 (N=0)
300人以上	60.0 (N=5)

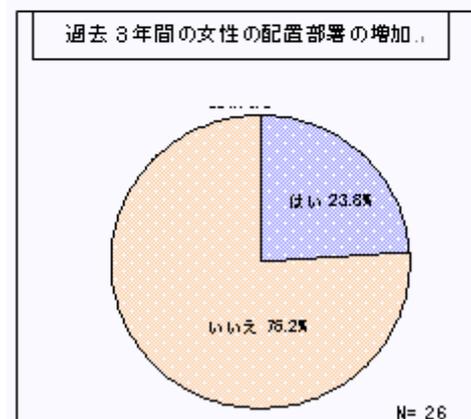


## 3. 配置

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	0.0 (N=10)
30人未満	0.0 (N=4)
100人未満	42.9 (N=7)
300人未満	0.0 (N=0)
300人以上	80.0 (N=5)

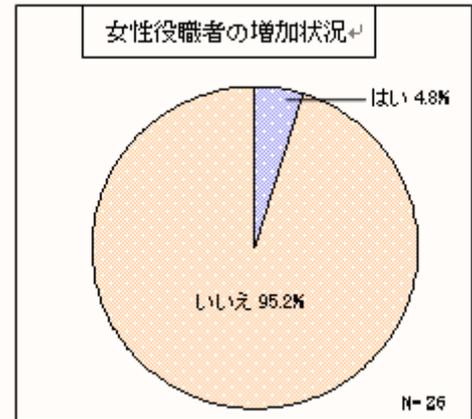


#### 4. 女性の登用

##### ①女性役職者の増加状況（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：(%)

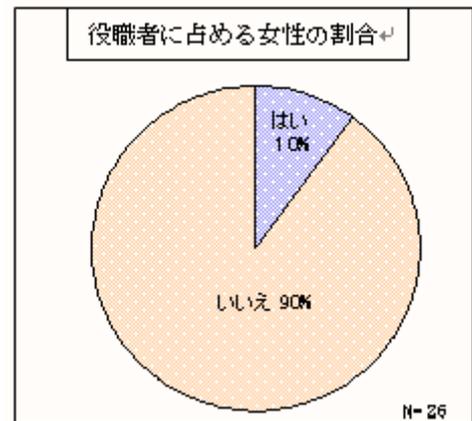
規 模	事業所数	
10人未満	0.0	(N=10)
30人未満	0.0	(N=4)
100人未満	42.9	(N=7)
300人未満	0.0	(N=0)
300人以上	80.0	(N=5)



##### 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	10.0	(N=10)
30人未満	0.0	(N=4)
100人未満	14.3	(N=7)
300人未満	0.0	(N=0)
300人以上	0.0	(N=5)

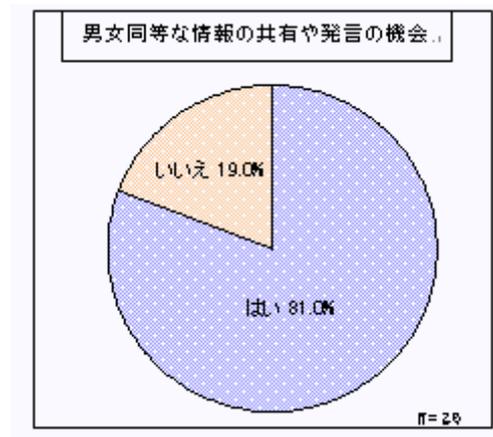


#### 5. 育成・教育

「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」の問いに「はい」と回答した従業員規模別

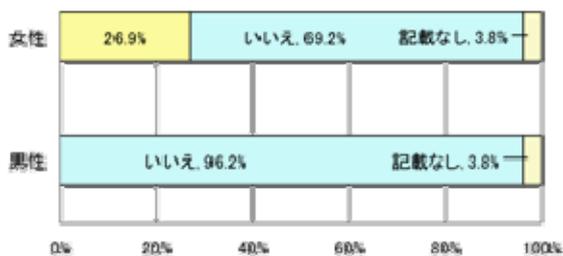
「はい」と回答した事業所の従業員規模別 単位：(%)

規 模	事業所数	
10人未満	70.0	(N=10)
30人未満	75.0	(N=4)
100人未満	100.0	(N=7)
300人未満	0.0	(N=0)
300人以上	100.0	(N=5)

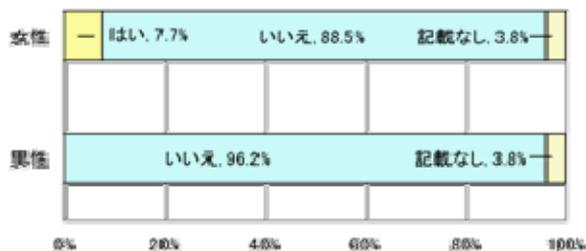


## 6. 仕事と家庭の両立支援

①過去3年間の育児休業制度の利用実績



②過去3年間の介護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
44	0

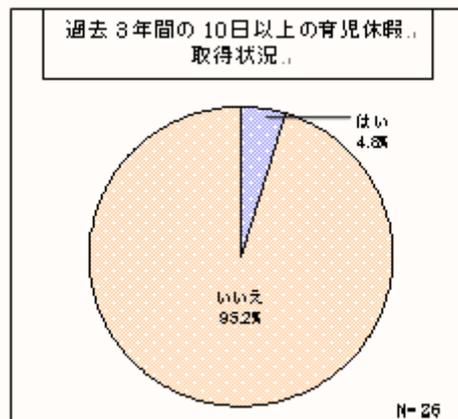
介護休業制度を利用した従業員数	
利用実績	
女性	男性
2	0

③過去3年間の10日以上の子育て休暇取得状況

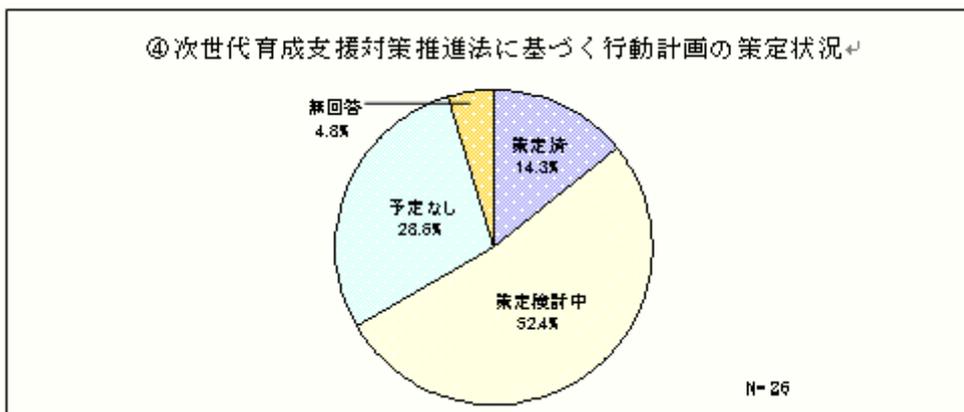
「過去3年事業年度中に、10日以上の子育て休業を取得した従業員が男女それぞれ1名以上いますか」の問いに「はい」と回答した従業員規模別

「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	0.0 (N=10)
30人未満	0.0 (N=4)
100人未満	14.3 (N=7)
300人未満	0.0 (N=0)
300人以上	20.0 (N=5)



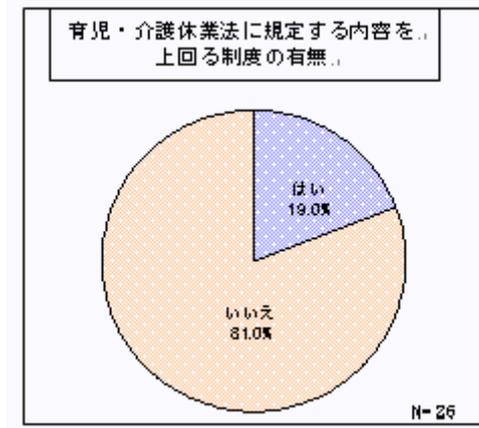
④次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況



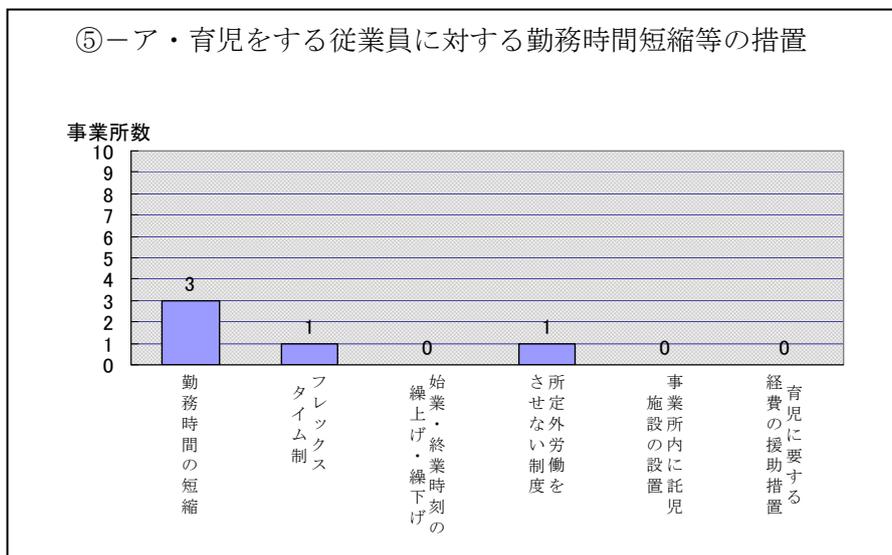
④育児・介護休業法に規定する内容を上回る制度の有無

「はい」と回答した事業所の従業員規模別 単位：(%)

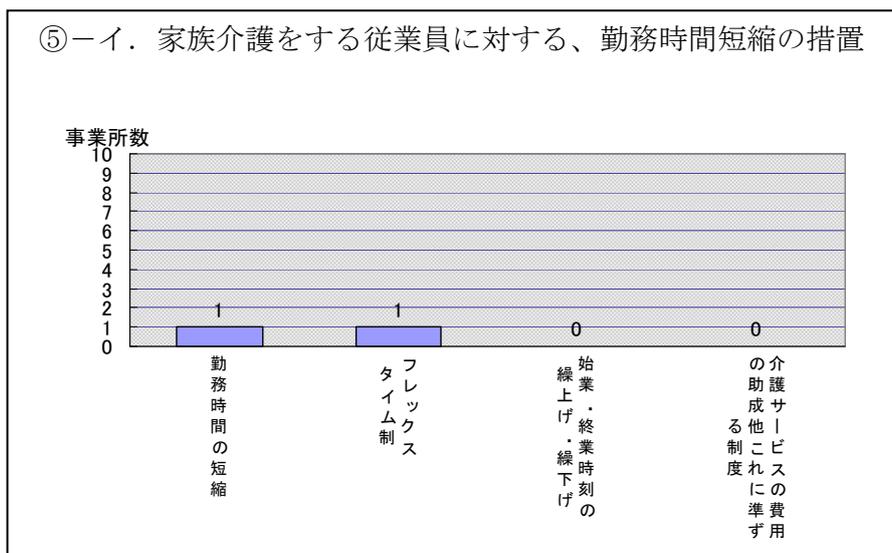
規 模	事業所数	
10 人未満	0.0	(N=10)
30 人未満	0.0	(N=4)
100 人未満	28.6	(N=7)
300 人未満	0.0	(N=0)
300 人以上	100.0	(N=5)



⑤ーア・育児をする従業員に対する勤務時間短縮等の措置



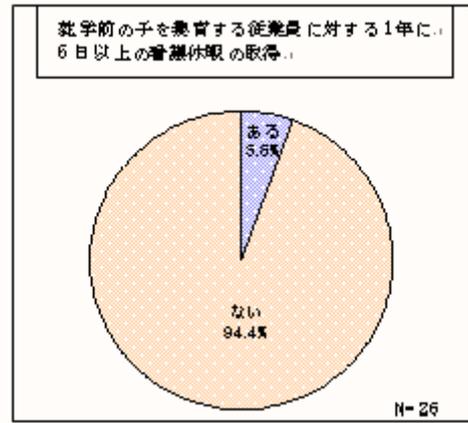
⑤ーイ・家族介護をする従業員に対する、勤務時間短縮の措置



⑤ーウ・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

「ある」と回答した事業所の従業員規模別 単位：(%)

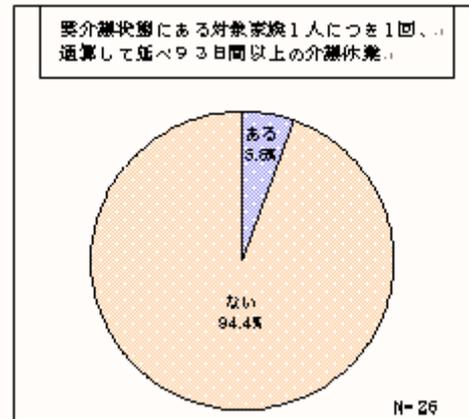
規 模	事業所数	
10 人未満	0.0	(N=10)
30 人未満	0.0	(N=4)
100 人未満	0.0	(N=7)
300 人未満	0.0	(N=0)
300 人以上	20.0	(N=5)



⑤-エ・要介護状態にある対象家族1人につき1回、通算して延べ93日間以上の介護休業

「ある」と回答した事業所の従業員規模別 単位：(%)

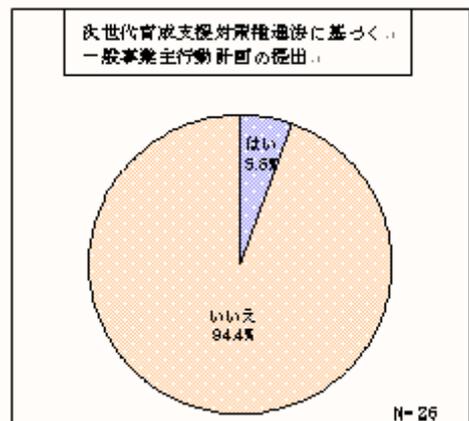
規 模	事業所数	
10 人未満	0.0	(N=10)
30 人未満	0.0	(N=4)
100 人未満	14.3	(N=7)
300 人未満	0.0	(N=0)
300 人以上	20.0	(N=5)



⑤-オ・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提出

「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	0.0	(N=10)
30 人未満	0.0	(N=4)
100 人未満	0.0	(N=7)
300 人未満	0.0	(N=0)
300 人以上	20.0	(N=5)



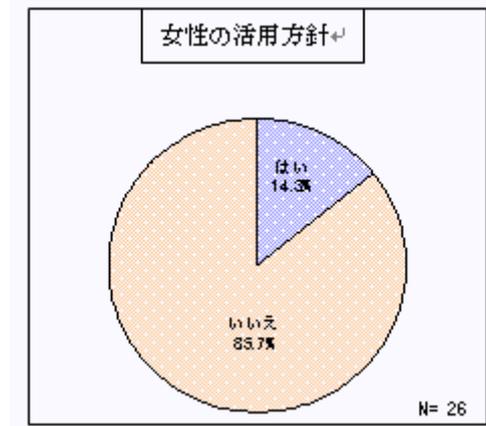
## 7. 職場環境

### 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、従業員にも周知されていますか」の問いに「はい」と回答した従業員規模別

「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	0.0	(N=10)
30人未満	0.0	(N=4)
100人未満	28.6	(N=7)
300人未満	0.0	(N=0)
300人以上	40.0	(N=5)

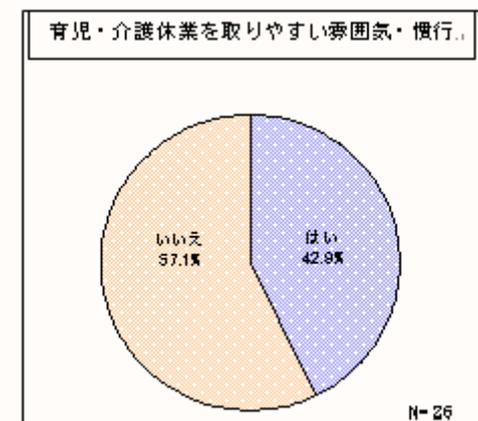


### ②育児・介護休業を取りやすい雰囲気・慣行

「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

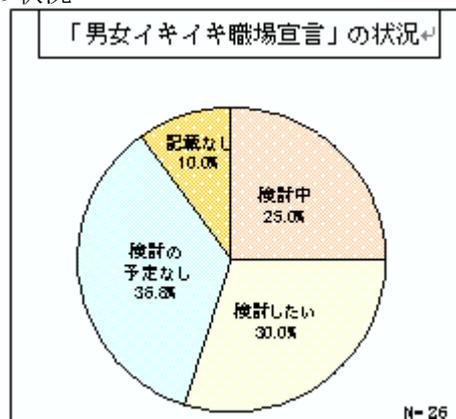
「はい」と回答した事業所の従業員規模別 単位：(%)

規模	事業所数	
10人未満	40.0	(N=10)
30人未満	25.0	(N=4)
100人未満	57.1	(N=7)
300人未満	0.0	(N=0)
300人以上	40.0	(N=5)



## 8. その他

### ①「男女イキイキ職場宣言」の状況



「男女共同参画職場づくり事業に係わる確認書」

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、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4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、評点が付加される事業所は、物品供給等で4業者となりました。

### 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	育児休業取得 状況	育児・介護休業法 を上回る取組等	女性の活 用方針
全体(平成19年度)	4	4	0	0	4	1	0	4	3
県内に本社がある事業所	1	1	0	0	1	1	0	1	1
県外に本社がある事業所	3	3	0	0	3	0	0	3	2

### 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	育児休業取得 状況	育児・介護休業法 を上回る取組等	女性の活 用方針
全体(平成19年度)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### 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	育児休業取得 状況	育児・介護休業法 を上回る取組等	女性の活 用方針
全体(平成19年度)	4	4	0	0	4	1	0	4	3
県内に本社がある事業所	1	1	0	0	1	1	0	1	1
県外に本社がある事業所	3	3	0	0	3	0	0	3	2

### 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	育児休業取得 状況	育児・介護休業法 を上回る取組等	女性の活 用方針
全体(平成 19年度)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## 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	育児休業取得 状況	育児・介護休業法 を上回る取組等	女性の活 用方針
全体(平成 19年度)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0

# 確認書交付事務所一覧

(あいうえお順)

	事業所名	本社所在地
1	株式会社 北日本朝日航洋	〒020-0823 岩手県盛岡市門2丁目1番1号
2	株式会社 JTB 東北	〒980-0811 宮城県仙台市青葉区1番町3丁目7番23号 明治安田生命仙台1番町ビル3階
3	社会福祉法人 秋田県社会福祉事業団	〒010-1412 秋田県秋田市御所野下堤5丁目1-1 秋田県中央老人福祉総合エリア内
4	富士電機水環境システムズ 株式会社	〒141-0032 東京都品川区大崎1丁目11番2号 ゲートシティ大崎イーストタワー

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」（審査基準日直前の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（直前の8月1日及び直前の前年の8月1日現在）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（直前の8月1日現在）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 または に該当する者をいいます。

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  
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、直前の前年の8月1日現在はなし（ゼロ）で直前の8月1日現在が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

(1) 過去3事業年度中に、10日以上の子育休業を取得した従業員が男女それぞれ1名以上いますか。

ア 制度が記載されている「就業規則」、「出勤簿」、「ハローワークの子育休業給付金決定通知書」等の写しにより確認します。

イ 過去3事業年度中において、10日以上の子育休業を取得した従業員が男女それぞれ1名以上いることが必要です。女性または男性のどちらか一方のみの子育休業の取得については該当になりません。

(2) 子育・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。

ア 「就業規則」、「子育・介護等に関する規則」等(写し)により、子育・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。

子育・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」、「子育・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、受付の日付が審査基準日を過ぎてしまう場合を考慮して、策定した日が審査基準日以前で、かつ管轄する労働基準監督署の受付年月日が審査基準日の属する月の月末以前であれば該当するものとして取り扱います。

イ 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、受付の日付が審査基準日を過ぎてしまう場合を考慮して、策定した日が審査基準日以前で、かつ管轄する労働局の受付年月日が審査基準日の属する月の月末以前であれば該当するものとして取り扱います。

また、審査基準日において、一般事業主行動計画の計画期間が満了したものについては、該当になりません。

## 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となります。

なお、「管理職をはじめ社員に周知されているのか」については、社員への回覧文書、会社ホームページ等により確認します。

#### 《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。

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。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。

# 優良事例

所在地

事業所名

秋田市

社会福祉法人 秋田県社会福祉事業団

## 社会福祉法人 秋田県社会福祉事業団

所在地	秋田市御所野下堤5丁目1-1
業種	社会福祉事業
労働者数	589人(女性 327人 男性 262人)
管理職	35人(女性7人 男性28人)
平均勤続年数	女性 11.2年 男性 14.0年(正職員 女性19.8年 男性 19.5年)

### 女性も男性も活躍できる職場環境づくり

#### 女性の視点を活かした福祉

職員の55%が女性の職場です。将来、サービス提供する場所が施設から地域・家庭に移っていくことに備え、どんな福祉サービスが求められているのか、もっともっと女性職員の意見を活かすことができる職場づくりが必要だと考えています。

女性職員の管理職割合は20%、男女の区別なく個人の能力や適性で登用、資格取得についても社会福祉士・介護福祉士・介護支援専門員などの取得を奨励し、バックアップしています。

#### 互いを思いやる職場づくり

法人の理念に、「何ものにも代え難い尊厳性を有したみなさんが、希望と喜びに満ちた生活が送れるよう支援します」とあります。これは、福祉サービスの利用者だけに限らず、職員の間も同じであり、個人の能力が仕事に十分活かせるよう、風通しの良い職場づくりを目指しています。



#### 新行動計画を策定

セクハラ防止については、防止マニュアルの策定と相談窓口等を設置、これまで3回にわたり全職員を対象とするアンケートを実施、啓発用チラシの配布などによりセクハラ防止を訴えてきました。

また、育児や介護支援については、就業規則等で育児・介護休業法を上回る制度を導入しています。平成19年度からは、育児・介護休業を取得した職員の職場復帰支援講習にも取り組み、職員が安心して職場に復帰でき、長く働くことができる環境整備を進めています。今回一般事業主行動計画期間が満了し、職員アンケート結果も踏まえて新たな計画を策定しており、引き続き「働きやすい職場づくり」に取り組んでいきます。

# 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。わからない場合は記入しなくてもかまいません。

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

※ 常用労働者については、別添の「お願い」を参考にしてください。

※ 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「男女共同参画職場づくり事業についてのお願い」を参考にしてください。

## 2. 採用

過去3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 _____人 (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。)
--------------------------------------	---

※ 過去3事業年度とは、当該年度(調査票記入日の属する年度)、前事業年度、前々事業年度をいいます。(本調査において以下同様)

## 3. 配置

過去3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 _____人 いいえ _____人 (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 女性の役職者数(係長相当職以上)が10%以上増加しましたか。 <b>【登用の拡大: 加点対象】</b>	はい _____人 いいえ _____人 (どちらかを○で囲んでください。) 女性の役職者が前事業年度に比べて (A) _____%増加 (直前の前年の8月1日現在(B) _____人、直前の8月1日現在(C) _____人) ※A=(C-B)÷B×100
② 役職者に占める女性の割合が30%以上ですか。 <b>【登用の拡大: 加点対象】</b>	はい _____人 いいえ _____人 (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÷B×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。

※ 「全役職者数(常勤役員を含む)(B)」=「1. 構成(常用労働者) 管理職数(係長相当職以上)(ア)」となります。

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

## 6. 仕事と家庭の両立支援(②、⑤はそれぞれ加点対象)

① 育児休業制度の利用実績(過去3事業年度中)	女性 _____人 男性 _____人
② 過去3事業年度中に、10日以上育児休業を取得した従業員が男女それぞれ1名以上いますか。 <b>【育児休業取得状況: 加点対象】</b>	はい _____人 いいえ _____人 (どちらかを○で囲んでください。)
③ 介護休業制度の利用実績(過去3事業年度中)	女性 _____人 男性 _____人
④ 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 _____人 策定検討中 _____人 策定作業中 _____人 予定なし _____人 (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。

<p>⑤ 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。</p> <p><b>【育児・介護休業法を上回る取組等：加点対象】</b>  <b>（ア～カのいずれか一つの該当で加点対象）</b></p>	<p>はい <span style="float: right;">いいえ</span></p> <p style="text-align: center;">（該当する方を○で囲んでください）</p>
<p>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）以上の子ども対象  ※「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。）。</p> <p>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</p> <p>イ 育児をする従業員について、「満3歳以上の子ども対象にした勤務時間の短縮」等の措置</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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  <span style="float: right;">（はいに該当する箇所をすべて○で囲んでください。）</span></p>	

## 7. 職場環境

<p>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<b>明文化</b>され、管理職をはじめ、従業員に周知されていますか。</p> <p><b>【女性の活用方針：加点対象】</b></p>	<p>はい <span style="float: right;">いいえ</span></p> <p style="text-align: center;">（どちらかを○で囲んでください。）</p>
<p>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。</p>	<p>はい(ある) <span style="float: right;">いいえ(ない)</span></p> <p style="text-align: center;">（どちらかを○で囲んでください。）</p>

## 8. その他

<p>① 県男女共同参画課が実施している「男女イキイキ職場宣言」(別添参照)について</p>	<p>宣言済 <span style="float: right;">検討中</span></p> <p>検討したい <span style="float: right;">検討の予定なし</span></p> <p style="text-align: center;">（いずれかを○で囲んでください。）</p>
<p>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。</p>	

※ 本事業(男女共同参画職場づくり事業)には従業員数についての要件はありませんので、入札参加資格審査申請をする事業者の皆様は、**従業員数にかかわらず**提出してください。

※ 男女共同参画職場づくり調査票(様式1)、男女共同参画職場づくり取組報告書(様式2)、確認関係書類(太線で囲まれている重点(加点)対象項目について「はい」に○をした場合)を「入札参加資格審査申請」をする際に県へ提出してください。

## パートタイム労働法改正について

平成20年4月1日からパートタイム労働法が改正されました。ここでは簡単にパートタイム労働法改正の内容を簡単に説明しています。

詳しくは、「<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1.html> パートタイム労働法改正について」をご覧ください。

### パートタイム労働者とは

パートタイム労働法の対象であるパートタイム労働者とは、「短時間労働者」であり「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。

例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」「臨時社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム労働者」としてパートタイム労働法の対象となります。

ここでいう、「通常の労働者」とは、例えば「正社員」「正職員」などの、正規型の労働者がいれば、その労働者を指します。

事業所に正規型の労働者がいない場合は、正規型労働者のような、フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者がいればその労働者が通常の労働者となり、その労働者より1週間の所定労働時間が短い労働者がパートタイム労働者となります。

### 主な改正内容

#### 1. パートタイムを1人以上雇っている事業主の方

- 改正法第6条 雇入れの際、労働条件を文書などで明示する
- 改正法第13条 雇入れ後、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明する
- 改正法第12条 パートタイム労働者から通常の労働者へ転換する機会を整える

#### 2. パートタイム労働者と通常の労働者への平等な待遇について

- 改正法第9条第1項 賃金(基本給、賞与、役付手当等)は、パートタイム労働者の職務の内容、
- 改正法第10条第2項 成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努める  
教育訓練は、職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに
- 改正法第11条 応じて実施するよう努める  
福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)の利用の機会をパートタイム労働者に対しても与えるよう配慮する

### 3. パートタイム労働者の職務内容が通常の労働者と同じ場合

改正法第9条第2項 人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と一定期間同じ場合、その期間の賃金は通常の労働者と同じ方法で決定するよう努める

改正法第10条第1項 職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する

### 4. 退職までの長期にわたる働き方が通常の労働者と同じ状態のパートタイム労働者

改正法第8条 すべての待遇についてパートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止される

### 5. パートタイム労働者と事業主の間に苦情や紛争が発生した場合

改正法第19条 事業主の方はパートタイム労働者から苦情の申出を受けた時は自主的に解決するよう努める

参考・引用 URL : <http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1.html>  
厚生労働省・パートタイム労働法の改正について

## 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 57	0186-49-8552
秋田県	中央男女共同参画センター	秋田市中通 2 - 3 - 8	018-836-7853
秋田県	南部男女共同参画センター	横手市神明町 1 - 9	0182-33-7018
湯沢市	湯沢市男女共同参画センター	湯沢市柳町 2 - 1 - 39	0183-72-5750
由利本荘市	男女共同参画推進活動室	由利本荘市井戸町字上大野 16	0184-24-4344
能代市	男女共同参画支援コーナー	能代市追分 4 - 26	0185-54-8210
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 - 23 - 3	0187-63-5572
男鹿市	男女共同参画推進活動室	男鹿市船川港比詰字大沢田 44 - 4	0185-24-3140
鹿角市	男女共同参画拠点施設	鹿角市花輪宇柳田 36	0186-23-3351
潟上市	男女共同参画センター	潟上市昭和大久保字元木田 152	018-877-7804
大潟村	男女共同参画活動拠点施設	大潟村中央 1 - 21	0185-45-2611
仙北市	男女共同参画拠点施設	仙北市角館町中菅沢 77 - 30	0187-54-1003
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	0186-63-2321

### 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
秋田県男女共同参画センター	〒010-0001 秋田市中通 2 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(フリーフリーレフォン秋田)。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丁目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、労働相談への対応を行っています。

秋田県産業経済労働部雇用労働政策課就業支援・労政班 〒010-8570 秋田市山王3丁目1-1 TEL. 018(860)2301	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
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	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
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	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

国では、下記の事務所において、労働相談を行っています。

秋田労働局総合労働相談コーナー 〒010-0951 秋田市山王7丁目1-3 秋田合同庁舎4階 TEL. 018(883)4254	大館総合労働相談コーナー 〒017-0897 大館市字三の丸6-2 大館労働基準監督署内 TEL. 0186(42)4033
秋田総合労働相談コーナー 〒010-0951 秋田市山王7丁目1-4 秋田労働基準監督署内 TEL. 018(865)3671	大曲総合労働相談コーナー 〒014-0063 大仙市大曲日の出町1丁目20-12 大曲労働基準監督署内 TEL. 0187(63)5151

### 次世代支援プランの作成全般

秋田県では、子育て支援課において、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調整・子ども育成班	〒010-8570 秋田市山王4丁目1-1 TEL. 018(860)1341
-------------------------	--

## 調査を終えて

この度、特定非営利活動法人 あい 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させて頂きました。5月からの調査票の発送に始まり、開封、入力、集計、数箇所の事業所への訪問調査、報告書作成提出作業等を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、当法人にとって大変有意義であったと思います。

男女が心身ともに健康で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取れました。訪問調査を担当した職員が、訪問先のすぐれた環境に、「こういう職場ではお互い『きづかい』『たすけあい』の姿を感じられた」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様に感謝を申し上げます。

### 平成19年度「男女共同参画職場づくり事業」

#### 報告書

平成20年3月

#### 調査受託者

特定非営利活動法人 あい

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](mailto:persons@pref.akita.lg.jp)

URL : <http://www.pref.akita.lg.jp/josei/>