

令和7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
■ 認定書が交付された事業者の状況	3
■ 認定書交付事業者一覧	3
■ 男女共同参画職場づくり調査票 集計結果	4
■ 重点対象項目（評点対象）の該当要件（審査基準）	7

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

事業者が職場環境について自ら確認・点検するとともに、今後の働きやすい職場環境づくりのために活用できるよう、調査票（様式第1号）を用いた点検を実施し、報告書と共に県に提出します。

【令和7年度実施状況】

調査票の提出があった事業者数 3事業者

(2) 入札参加資格審査における評点付与

県は、提出された調査票及びその取組の内容を明らかにする添付書類により審査を行い、重点対象項目に該当する事業者に対し認定書を交付します。

この際、県内の建設工事に係る事業者又は県内外の物品供給等に係る事業者に対し、希望により県の入札参加資格審査において評点5～20点を付与します。

【令和7年度実施状況】

認定書が交付された事業者数 3事業者

重点対象項目

- 1 次世代法^{*1}に基づく一般事業主行動計画の策定（5点）
- 2 女性活躍推進法^{*2}に基づく一般事業主行動計画の策定（5点）
- 3 ワークライフバランス（WLB）に資する制度の導入等（10点^{*3}）
 - 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

*1 次世代法：次世代育成支援対策推進法

*2 女性活躍推進法：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

*3 物品供給等に係る事業者に対しては、3に係る評点のみを付与

男女共同参画職場づくり調査票

事業者（企業）名		提出年月日	年 月 日
常時雇用する労働者の数	男性 人 ・ 女性 人 計 人	直前の事業年度終了日	年 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
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 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	
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 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	
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 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： % ②男性の育児休業実績 過去3事業年度中に、10日以上の育児休業（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。 期間中の育児休業取得男性従業員数： 人 ③仕事と家庭の両立に資する制度等 育児・介護休業法に規定する内容を上回る制度、措置等として、アからキまでのいずれかを導入していること。 該当する制度、措置等の記号（ア～キ）： <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> （上欄のほか、ア～ウ、キは、各欄の「該当する項目の番号」欄に該当の番号を記入してください。） ア 出生時育児休業について、1から3までのいずれかに該当すること。 該当する項目の番号： <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 合算して4週間（28日間）を超える期間の取得ができること。 2 3回以上の分割取得ができること。 3 分割取得する場合に複数回の休業をまとめて申し出なくてもよいこと。 イ 育児休業（出生時育児休業を除く。）について、1から3までのいずれかに該当すること。 該当する項目の番号： <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 1歳以上の子（父母が共に育児休業を取得する場合には、1歳2か月以上の子）を対象とし、かつ一定の場合には2歳以上の子も対象としていること。 2 子が1歳までは3回以上の分割取得ができること。 3 子が1歳6か月まで又は2歳まではそれぞれ2回以上の分割取得ができること。 ウ 子を養育する従業員について、小学校就学以後の子を養育する者も対象とした1の措置又は3歳以上の子を養育する者も対象とした2から7までのいずれかの措置を実施していること。 該当する項目の番号： <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 所定外労働をさせない措置 2 所定労働時間の短縮措置 3 在宅勤務の措置（テレワーク） 4 フレックスタイム制 5 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ 6 事業所内の保育施設の設置運営 7 育児に関する経費の援助措置 エ 子の看護等休暇について、養育する小学校第三学年修了前の子が1人であれば1年度に6日以上、当該子が2人以上であれば11日以上の日数を付与していること。 オ 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、合算して93日間を超える期間の取得又は4回以上の分割取得ができること。 カ 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年度に6日以上、対象家族が2人以上であれば11日以上の日数を付与していること。 キ 介護をする従業員について、介護休業とは別に、連続する3年以上の期間において3回以上の利用ができる1から4までのいずれかの措置を実施していること。 該当する項目の番号： <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 所定労働時間の短縮措置 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 従業員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	3①～ ④のうち2つ以上 に該当する場合 10	
④職場環境づくりの方針 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。		

※ 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価はありません。

認定書が交付された事業者の状況

(1) 報告書を提出した事業者

令和7年度は、県の建設工事入札参加資格審査の中間年に当たっており、新規又は工種追加の場合に限って当該審査申請を受け付けるとされていることに合わせて、本件事業における報告書の提出についても同様の制限を付しました。その結果、3事業者（いずれも建設工事）からの報告書が提出されました。

物品供給等に係る事業者からの報告はありませんでした。

(2) 認定書の交付

認定は、重点対象項目として、次世代法又は女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している事業者及びワークライフバランスに資する制度の導入等を行っている事業者を対象とします。

うち、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仕事と家庭の両立を支援するための育児・介護休業法*⁴を上回る制度・措置及び④女性の活躍推進に関する職場環境づくり方針の明文化・周知の細項目4項目中2項目以上に該当している事業者を対象とします。

令和7年度は、報告書を提出した3事業者全てが重点対象項目に該当しており、認定書「男女共同参画職場づくり事業に係る認定について（通知）」を交付しました。

*4 育児・介護休業法：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

認定書の交付状況（全て県内に本社がある建設工事に係る事業者）

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			3 ワークライフバランスの細項目ごとの該当事業者数			
	1 次世代法 行動計画	2 女性活躍 推進法 行動計画	3 ワーク ライフ バランス	① 女性の 登用実績	② 男性の育児 休業実績	③ 仕事と家庭 の両立支援 制度・措置	④ 職場環境 づくり方針 の明文化等
3	3	2	3	1	0	3	3

認定書交付事業者一覧

(五十音順)

	事業者	所在地
1	株式会社荒屋舗建設	大仙市花館字下殿屋敷9番地
2	伊藤建設工業株式会社	横手市大町5番19号
3	株式会社芳賀工務店	北秋田市旭町9番3号

男女共同参画職場づくり調査票 集計結果

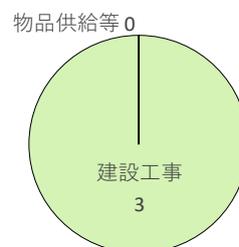
I 調査票提出事業者概要

調査票を提出した3事業者は全て県内の建設工事に係る事業者であった。

1 業種別

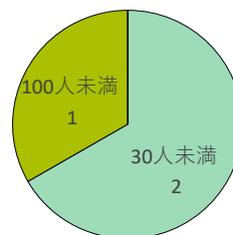
(単位：件)

業種	事業者全体	県内	県外
建設工事	3	3	—
物品供給等	0	0	0
合計	3	3	0



2 規模別（常時雇用する労働者の人数による区分）

規模	事業者全体	建設工事	物品供給等
10人未満	0	0	0
30人未満	2	2	0
100人未満	1	1	0
300人未満	0	0	0
300人以上	0	0	0
合計	3	3	0



II 重点対象項目への該当状況

調査票を提出した3事業者に対し、重点対象項目のいずれかに該当するものとして認定書を交付した。

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を策定している。

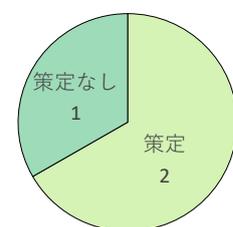
規模	建設工事	策定	策定なし
10人未満	0	0	0
30人未満	2	2	0
100人未満	1	1	0
300人未満	0	0	0
300人以上	0	0	0
合計	3	3	0



※ 認定対象は、建設工事に係る事業者に限定（2において同じ。）

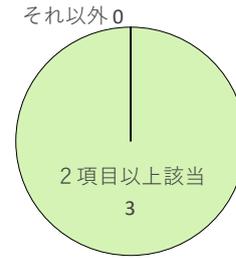
2 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している。

規模	建設工事	策定	策定なし
10人未満	0	0	0
30人未満	2	2	0
100人未満	1	0	1
300人未満	0	0	0
300人以上	0	0	0
合計	3	2	1



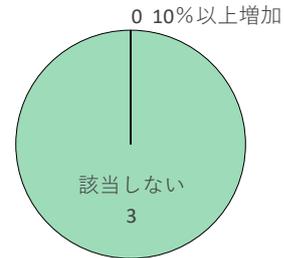
3 ワークライフバランスに資する制度の導入等（次の①～④のうち2項目以上に該当）

規模	認定事業者	2項目以上該当	それ以外
10人未満	0	0	0
30人未満	2	2	0
100人未満	1	1	0
300人未満	0	0	0
300人以上	0	0	0
合計	3	3	0



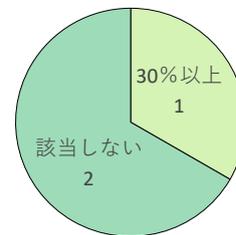
①ーア 女性の登用実績 ～女性の役職者数（係長相当職以上）が10%以上増加した。

規模	認定事業者	10%以上増加	該当しない
10人未満	0	0	0
30人未満	2	0	2
100人未満	1	0	1
300人未満	0	0	0
300人以上	0	0	0
合計	3	0	3



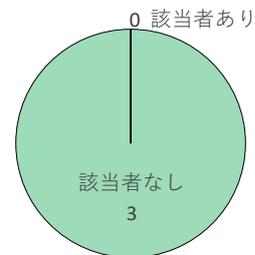
①ーイ 女性の登用実績 ～役職者に占める女性の割合が30%以上である。

規模	認定事業者	30%以上	該当しない
10人未満	0	0	0
30人未満	2	1	1
100人未満	1	0	1
300人未満	0	0	0
300人以上	0	0	0
合計	3	1	2



② 男性の育児休業実績 ～10日以上の子育休を取得した男性従業員が1名以上いる。

規模	認定事業者	該当者あり	該当者なし
10人未満	0	0	0
30人未満	2	0	2
100人未満	1	0	1
300人未満	0	0	0
300人以上	0	0	0
合計	3	0	3



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がある。

規模	認定事業者	制度等あり	なし
10人未満	0	0	0
30人未満	2	2	0
100人未満	1	1	0
300人未満	0	0	0
300人以上	0	0	0
合計	3	3	0



育児・介護休業法に規定する内容を上回る制度等(複数回答)

	0	1	2	事業者数
育児関係の制度等	法定を上回る出生時育児休業制度	0		
	法定を上回る育児休業制度		1	
	所定外労働をさせない措置	0		
	所定労働時間の短縮措置	0		
	フレックスタイム制	0		
	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	0		
	事業所内の保育施設の設置運営	0		
介護関係の制度等	育児に要する経費の援助措置	0		
	年6日以上の子の看護休暇			2
	93日間を超える介護休業		1	
	年6日以上介護休暇			2
	所定労働時間の短縮措置		1	
	フレックスタイム制	0		
	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	0		
介護サービス費用の助成・その他の制度	0			

④ 職場環境づくりの方針 ～方針の明文化・周知*5

規模	認定事業者	明文化・周知	なし
10人未満	0	0	0
30人未満	2	2	0
100人未満	1	1	0
300人未満	0	0	0
300人以上	0	0	0
合計	3	3	0



*5 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。

重点対象項目（評点対象）の該当要件（審査基準）

令和7年度の男女共同参画職場づくり事業においては、事業者から提出された「男女共同参画職場づくり調査票」により、その取組が次の1、2及び3①～④の重点対象項目に該当するかをそれぞれの審査基準に基づいて審査しました。

審査の結果、重点対象項目に該当する事業者に対しては、その旨を認定し、「男女共同参画職場づくり事業に係る認定について（通知）」を交付しています。

そのうち、県内の建設工事に係る事業者及び県内外の物品供給等に係る事業者で希望するものに対しては、県の入札参加資格審査において、評点5～20点を付与します。

1 次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定

2 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定

（いずれかの）行動計画を策定し、労働局へ提出済であること。

添付書類：・一般事業主行動計画策定・変更届の写し（労働局の受付印のあるもの）
・一般事業主行動計画の写し（終期が令和9年4月30日以降のもの）

3 ワークライフバランスに資する制度の導入等（①～④のうち2つ以上に該当）

①女性の登用実績（次のいずれかに該当）

○女性の役職者（係長相当職以上）が過去2年間で10%以上増加したこと。

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、役職者の人数及び氏名が分かる文書の写し（調査票提出日の属する事業年度分及び前々事業年度分）

○役職者に占める女性の割合が30%以上であること。

添付書類：上記と同様（調査票提出日の属する事業年度分）

②男性の育児休業実績

過去3事業年度中に、10日以上の子育て休業（出生時育児休業を含む。）を取得した男性従業員が1名以上いること。

添付書類：育児休業に関する就業規則等の写し（労働基準監督署の受領印があるもの）、育児休業申出書、申出受理通知書、出勤簿の写し、育児休業給付金支給決定通知書の写しなど

③仕事と家庭の両立に資する制度等

育児・介護休業法の規定を上回る内容でア～キのいずれかの制度等を導入していること。

ア：出生時育児休業、イ：育児休業、ウ：育児配慮措置、エ：子の看護等休暇、オ：介護休業、カ：介護休暇、キ：介護配慮措置

添付書類：それぞれの制度が記載されている就業規則、育児・介護休業規程等の写し（労働基準監督署の受付印のあるもの）

④職場環境づくりの方針

「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。

添付書類：社内通達、役員会議議事録、社内報等の文書、ホームページ、社内メール・SNS等の内容を出力した文書、社内掲示の内容、掲示場所及び掲示状況が分かる写真、管理職研修*6のカリキュラム・研修内容の写し等で、調査票提出日の属する事業年度又は前事業年度に作成し又は発出したこと及び全従業員が閲覧できる状態であることが確認できるもの

*6 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

- ◆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。
- ◆「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。
- ◆「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。