

ワークライフ バランス読本

はじめる！

男女ともに子育てしながら働きやすい職場づくりや
誰もが個性と能力を発揮できる環境づくりに取り組むことは
企業・従業員の両方にメリットがあります

CONTENTS

- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて・・・・・・・・・・・・・・・・ P1
- 数値でみる秋田県のワーク・ライフ・バランス・・・・・・・・・・・・ P3
- 一般事業主行動計画を策定しましょう・県内企業の取組紹介・・・・ P4
- くるみん・えるぼし認定について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P5
- 秋田県内のくるみん・えるぼし認定企業の取組について・・・・・・ P6
- えるぼし認定取得に向けた支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P7
- 秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度について・・・・・・・・・・・・ P8
- 企業表彰について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P9
- 県の支援制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P11
- 国の支援制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P12
- 育児休業制度の改正について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P13
- 妊娠・出産・子育て時に活用できる法定制度・・・・・・・・・・・・ P15
- 地域レベルでの意識改革と経営者の理解促進に向けた取組・・・・・・ P17
- 誰もがワーク・ライフ・バランスを実現できる秋田を目指して・・・・ P18

仕事と育児・家庭の
両立支援のためには？

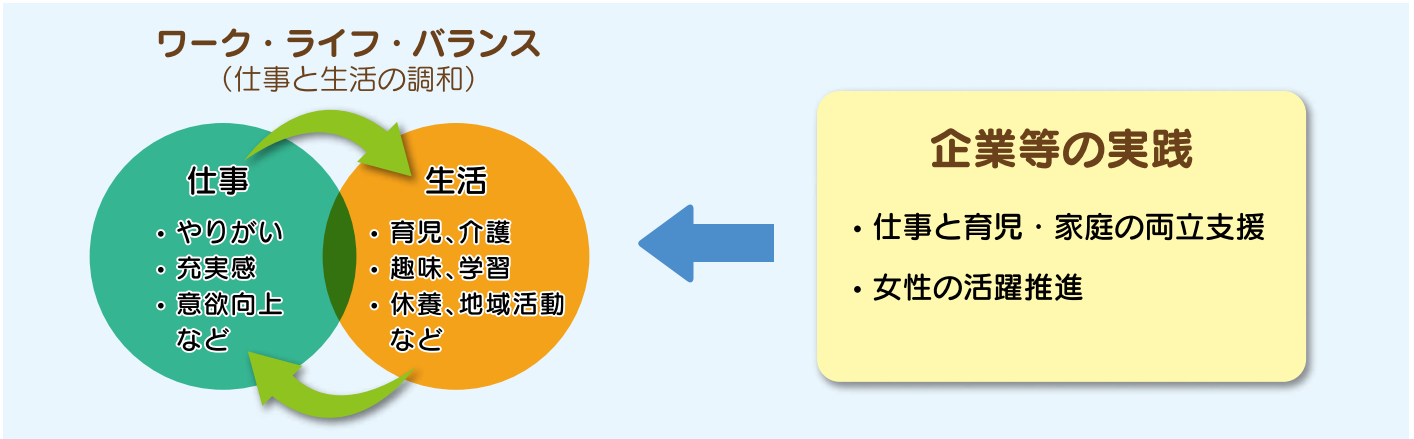
誰もが活躍できる企業って
どんな職場？



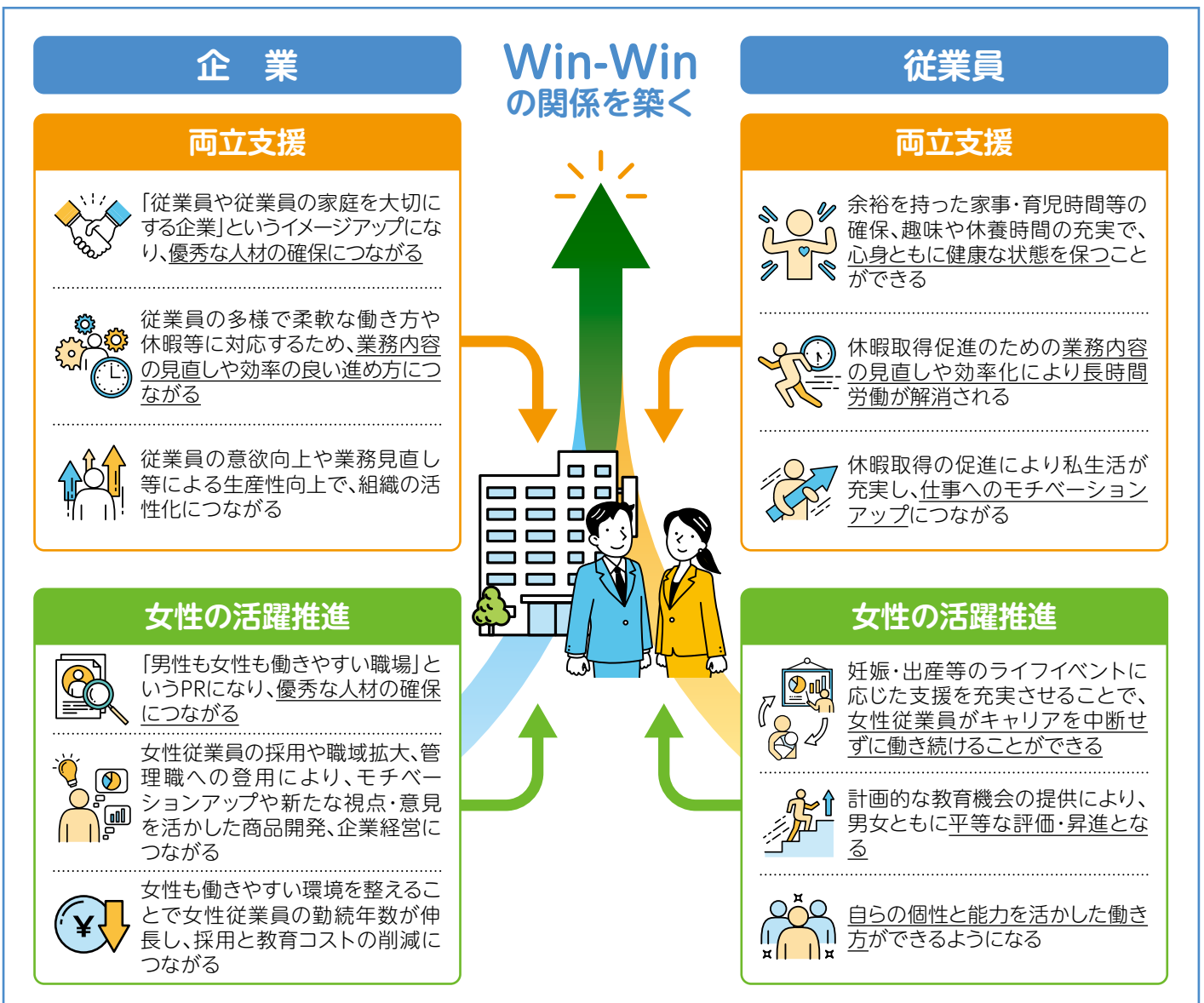
ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

ワーク・ライフ・バランスとは

仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、各段階に応じて自ら希望するバランスで展開できる状態



仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進に取り組むことのメリット



企業に実践してほしい主な取組

 **仕事と家庭の両立支援**

<長時間労働の削減>

- ・柔軟な働き方や休暇等に対応するための業務内容の見直し
- ・「ノー残業デー」の実施による所定外労働時間の削減 など

<休暇の取得促進>

- ・年次有給休暇の時間単位付与等の柔軟な休暇制度の導入
- ・育児・介護休業法の規定等を上回る利用しやすい休業制度や子どもの看護のための休暇制度の導入 など

 **女性の活躍推進**

<女性従業員の確保・育成>

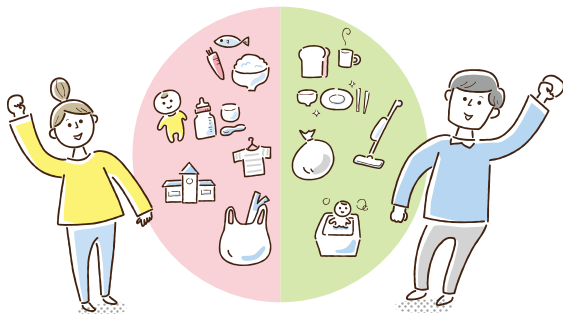
- ・女性従業員の採用拡大や管理職への登用
- ・女性従業員への計画的なキャリア教育、透明性のある人事評価制度の構築

<労働慣行の見直し>

- ・男性従業員の家事・育児参画の推進
- ・育児休業の取得推進 など

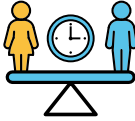



「あきた♡とも家事」について

「とも家事」とは



「とも家事」とは、家族やパートナーと家事や育児を分担することです。
県では、ワーク・ライフ・バランスの実現や、誰もが自分の時間を持ち、社会や地域で活躍できるように、あきた♡とも家事宣言を行いました。

**「あきた♡とも家事」宣言
で目指すこと**

-  女性に偏りがちな家事や育児の分担を見直し、誰もがワーク・ライフ・バランスを実現
-  男性が家事や育児に参画することが当たり前の社会
-  長時間労働の削減、有給休暇取得率の向上
-  男性の育児休業取得率の向上

官民一体で目指す目標

◆男性の育児休業取得率

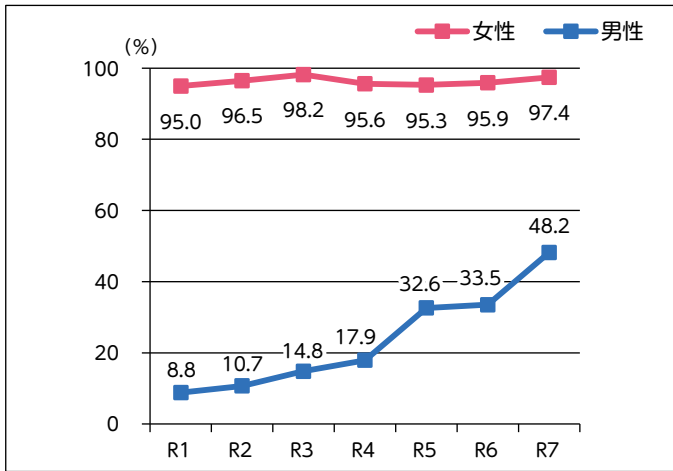
2025年度までに 50% ▶▶▶ 2030年度までに 100%
(2025年度実績：48.2%)

◆6才未満の子どもがいる夫婦の1日あたりの家事・育児時間
2026年度までに 2021年度より 夫：+60分 妻：-60分



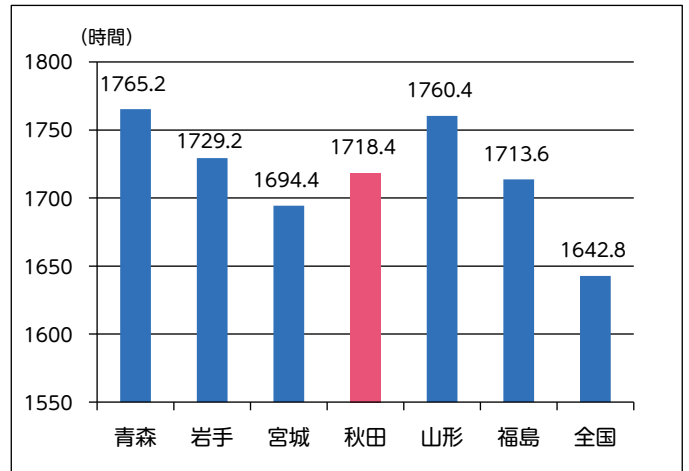
数値でみる秋田県のワーク・ライフ・バランス

県内民間事業所における育児休業取得率の推移



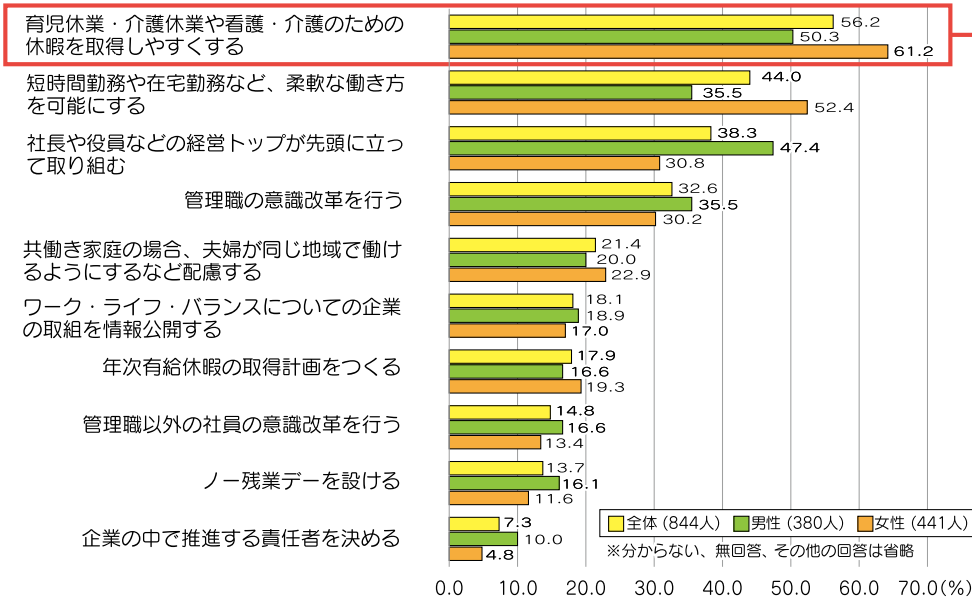
令和7年「労働条件等実態調査」(県雇用労働政策課)

都道府県別年間労働時間



令和6年「毎月勤労統計調査地方調査」(厚生労働省)

Q. ワーク・ライフ・バランスを実現するため、企業に必要な取組は？



令和6年度「秋田県男女の意識と生活実態調査」(県次世代・女性活躍支援課)

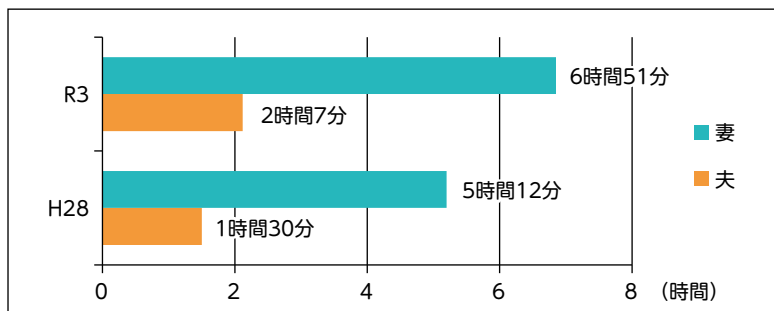
Q 男性の育児休業取得が進まない現状がありますが、それはどのような理由からだと思いませんか？

「職場に父親が育児休業を取得しやすい雰囲気がないから」という回答の割合が最も高い。

男性の家事・育児への参画

男女の性別に関係なく誰もがワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、女性の職業生活における活躍を推進するためには、女性の負担が大きい家事・育児への男性の参画が重要です。

本県の6歳未満の子どもがいる夫婦の1日あたりの家事・育児時間



令和3年「社会生活基本調査」(総務省)

県内の6歳未満の子どもがいる夫婦で1日あたりの家事・育児時間を比較すると、妻の負担が依然として大きいのが現状です。

一般事業主行動計画を策定しましょう

一般事業主行動計画とは

一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）は、下表のそれぞれの法律に基づき事業主が従業員の仕事と子育ての両立又は女性の活躍推進を図るために策定する計画のことです。

行動計画には、①計画期間(おおむね2～5年間の範囲)②目標③目標達成のための取組及びその実施時期を定めます。

	両立支援	女性の活躍推進
法律	次世代法 ※	女活法 ※
概要	従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに関する取組を定めた計画	雇用している又は雇用しようとする女性に対する活躍の推進に関する取組を定めた計画
ポイント	育児休業等制度の取得状況や労働時間の状況など、自社の現状や従業員のニーズを踏まえ、従業員の満足度が高まるような目標を設定しましょう。 ※常時雇用する労働者数101人以上の企業およびくるみん認定を目指す企業は、「育児休業の取得状況」「労働時間の状況」についての数値目標が必要です。	自社の女性の活躍に関する状況を把握した上で、課題を分析し、その課題に基づいた目標を設定しましょう。 ※1つ以上の数値目標（常時雇用する労働者が301人以上の企業は、2つ以上の数値目標）が必要です。

※このガイドブックでは、次の法律を略称で記載しています。

次世代育成支援対策推進法(略称：次世代法)／女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(略称：女活法)

策定から実施までの手順



行動計画策定の策定にご活用ください！

厚生労働省では、企業における両立支援の取組状況を客観的に点検、評価するための診断サイトや、女性活躍の状況の把握、課題分析、行動計画の策定を行うことができる支援ツールを公開しています。

両立支援
両立診断サイト

女性の活躍推進
行動計画策定支援ツール

県内企業の取組紹介 - 男性の育児休業取得 -

県内企業における男性の育児休業取得促進のための取組や育休取得者の声を紹介します。

<p>株式会社秋田銀行</p> <p>トータルサポートで子育て中の職員も安心して働ける環境づくり</p> <p>企業の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 産後パパ育休制度〈全期間有休〉を創設 ✓ 短期間育児休業制度〈全期間有休〉の付与日数増加 	<p>秋田製材協同組合(アスクウッド)</p> <p>誰もが安心して働くことができる環境を目指して</p> <p>企業の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ マルチスキル化を推進し、誰もが休暇を取得しやすい環境を実現 ✓ あらゆる機会を活用した制度周知と相談しやすい環境づくり 	<p>社会福祉法人水交会</p> <p>人材は宝物。 職員と共にアップデートする両立支援制度</p> <p>企業の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 育児目的休暇の導入で子育てを頑張る職員を組織全体でバックアップ ✓ 対象職員へのこまめな声かけ
<p>Takamitu株式会社</p> <p>トップの発信こそが、安心して働ける環境づくりの原動力</p> <p>企業の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 男性の育児休業取得促進に向け、経営者がメッセージを発信 ✓ “その人にしか分からない”をなくすための業務改善 	<p>株式会社ホクシンエレクトロニクス</p> <p>“頑張りたい人の背中を後押しできる職場”を目指して</p> <p>企業の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 社長が旗振り役となり、有給や育休取得を促進 ✓ 社員ヒアリングの実施 ✓ 「子どもの工場見学・ものづくり体験教室」の開催 	<p>株式会社和賀組</p> <p>働きやすさの土台は、日常のこまめなコミュニケーション</p> <p>企業の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 情報共有ツールを活用した定期的な情報発信 ✓ きめ細かいコミュニケーションで相談しやすい雰囲気づくり

各社の取組や取得者インタビューの内容は、あきた女性の活躍応援ネットからご覧ください。
URL : <https://common3.pref.akita.lg.jp/jyousei/tomokazi>



くるみん・えるぼし認定について

くるみん認定（次世代法に基づく認定）

一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を全て満たした企業は、厚生労働大臣から「くるみん認定」を受けることができます。くるみん認定を取得した企業のうち、より高い水準の取組を行った企業は、「プラチナくるみん認定」を受けることができます。

また、不妊治療を受けながら安心して働き続けられる職場づくりに取り組む企業を「くるみん認定」にプラスして認定する「くるみんプラス認定」があります。



【認定マーク】
（愛称：くるみん）



【認定マーク】
（愛称：プラチナくるみん）



【認定マーク】
（愛称：くるみんプラス）

【主な認定基準】

- 行動計画に定めた全ての目標を達成した。
- 計画期間内における、男性労働者の育児休業等取得率が30%以上（従業員数300人以下の事業主の特例あり）
- 計画期間内における、女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業取得率がそれぞれ75%以上（従業員数300人以下の事業主の特例あり）
- 計画期間内の終了日の属する事業年度において、フルタイム労働者等の時間外労働、休日労働の平均が各月30時間未満であり、かつ月平均の時間外労働60時間以上の労働者がいない
- 男性の育児休業等の取得期間の延伸のための措置等について、成果に関する具体的な目標を定めて実施している 等

えるぼし認定（女活法に基づく認定）

一般事業主行動計画を策定した企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、厚生労働大臣から「えるぼし認定」を受けることができます（達成した項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります）。えるぼし認定を取得した企業のうち、より高い水準の取組を行った企業は、「プラチナえるぼし認定」を受けることができます。また、令和8年4月1日より「えるぼし認定」及び「プラチナえるぼし認定」について、女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定制度として「えるぼしプラス」が創設されます。

【認定マーク】（愛称：えるぼし）



【認定マーク】（愛称：プラチナえるぼし）



県内のくるみん、
えるぼし認定
企業については、
秋田労働局
ウェブサイトから



【主な認定基準】

評価項目1：採用	直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率（応募者数÷採用者数）が雇用管理区分ごとに同程度である 等
評価項目2：継続就業	直近事業年度の「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.7以上 等
評価項目3：労働時間等の働き方	直近の事業年度の各月ごとに、雇用管理区分ごとの労働者の時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均が全て45時間未満 等
評価項目4：管理職比率	直近の事業年度の管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上 等
評価項目5：多様なキャリアコース	直近の3事業年度において、女性の非正社員から正社員への転換等の措置のうち大企業は2項目以上、中小企業は1項目以上の実績を有すること

<行動計画や認定についてのお問い合わせ>
秋田労働局 雇用環境・均等室

〒010-0951 秋田市山王七丁目1番3号 秋田合同庁舎4階
TEL：018-862-6684

秋田県内のくるみん・えるぼし認定企業の取組について

企業情報

有限会社アイ・サポート

- 所在地：秋田市 ■業種：医療福祉
- 労働者数：69人（女性49人、男性20人）
- 認定日：令和7年6月 くるみん認定取得

企業のホームページをチェック!



取組概要

- 毎週水曜日をノー残業デーとして制定 ○子の看護休暇及び男性の育休取得を促進
- 「年次有給休暇取得率平均 50%」を目指し、社内アンケートにより社員のニーズを把握



企業から一言

取組により働きやすい職場環境が整い、職員の満足度向上を実感しています。今後も制度の充実と休暇取得しやすい環境づくりを進めます。

企業情報

花岡土建株式会社

- 所在地：大館市 ■業種：建設業
- 労働者数：62人（女性9人、男性53人）
- 認定日：令和7年10月 えるぼし認定取得

企業のホームページをチェック!



取組概要

- 女性管理職の登用
 - ・女性社員からの相談を受けやすい体制づくりや長期で活躍できる職場環境づくりに取り組んでいる。
- 女性社員の採用に向けた企業説明会、インターンシップの実施
- 作業所における女性用更衣室、快適トイレの完備
- ワークライフバランスの推進
 - ・年次有給休暇の取得促進を推奨する「有休取得奨励日」やノー残業デーを設けるなど、働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

企業から一言

昭和23年の創業以来「創ります 現在(いま)そして 未来(あした)」をモットーに総合建設業として地域に根差した企業活動を続けてきました。昭和、平成、令和へと様変わりしていく社会情勢において私たち建設業を取り巻く環境も大きく変化を遂げています。女性の社会進出が目覚ましいこの時代、弊社においても事務職・技術職を問わず、女性が意欲的にキャリアアップを目指せる企業づくりを積極的に進めます。



『あきた女性活躍・両立支援センター』が皆様の取組をお手伝いします!

女性活躍・両立支援コーディネーターによる相談対応

- 電話（フリーダイヤル）やメールにより相談を受け付けています!
- 企業の取組や各種支援制度の紹介、法制度の情報提供など、両立支援や女性の活躍推進に関するさまざまな相談に対応します!

専門アドバイザーの無料派遣

- 専門アドバイザー（社会保険労務士）が訪問し、両立支援や女性の活躍推進に向けた取組のフォローアップ、取組の高度化支援を行います!
- 「えるぼし」「くるみん」の認定取得に向けて支援します!

お気軽にご連絡ください!

【あきた女性活躍・両立支援センター】

- 所在地 〒010-0923 秋田市旭北錦町 1-47
秋田県商工会館 4階（秋田県商工会連合会内）
- 相談時間 午前9時から午後5時まで（土日、祝日、年末年始を除く）
- 電話番号 0120-868-860 ○メールアドレス jrsien@skr-akita.or.jp



えるぼし認定取得に向けた支援

女性活躍に関する取組を実施する県内中小企業に補助金を交付！

その1 若年女性に魅力ある職場づくり加速化事業費補助金 (フロー図①に該当)

補助対象者 県内に本社（主たる事業所）を有する企業で、女活法に基づく一般事業主行動計画を策定している中小企業

補助額 最大上限100万円（補助率：補助対象経費の1/2）

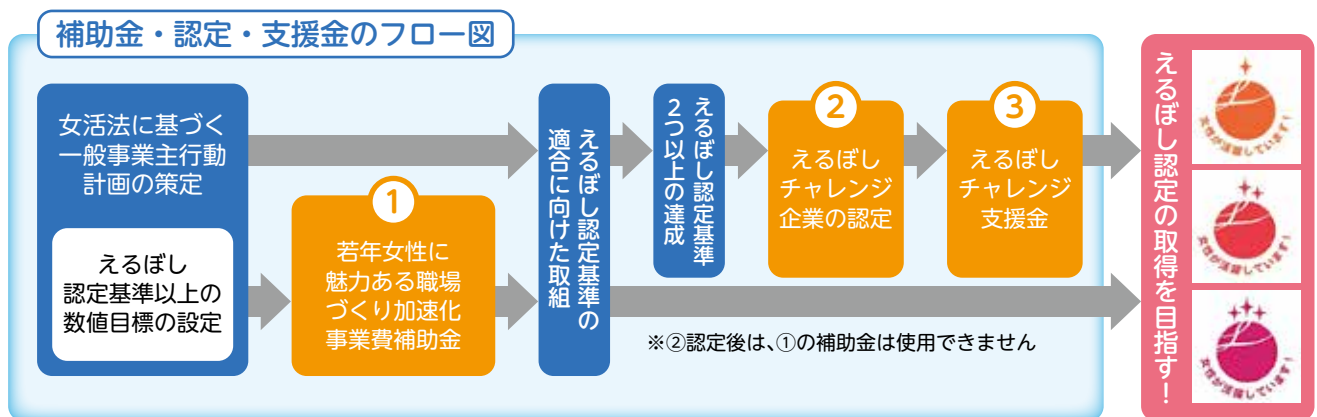
補助対象事業 女活法に基づく一般事業主行動計画に定める目標数値（国のえるぼし認定の基準に掲げる数値を上回るもの。）の達成に向けた取組で、次に該当するもの
 ①職場環境の整備
 ②女性の採用・登用等の促進のための取組

その2 秋田県えるぼしチャレンジ支援金 (フロー図③に該当)

補助対象者 県から「えるぼしチャレンジ企業」に認定されていること。（フロー図②に該当）
 ※詳しくはP8を参照

交付額 上限50万円（補助率：補助対象経費の10/10）

補助対象事業 ①職場環境の整備
 ②女性の採用・登用等の促進のための取組



活用例

株式会社田中建設（補助金活用企業）

【取組内容】

- 各現場へ移動可能な女性専用仮設トイレを設置

【女性従業員の声】

- 実際に使用してみて、プライバシーが守られているという安心感がありました。また、清潔に保たれており、快適に利用できていることも印象的でした。



秋田銘醸株式会社（えるぼしチャレンジ企業）

【取組内容】

- 全社員と管理職を対象とした社内研修をそれぞれ実施

【女性従業員の声】

- 研修は課を超えた交流の場となり、社内での良いコミュニケーションが増えたと思います。女性を中心とした活動が新設され、やりがいを感じています。



秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度について

えるぼし認定の取得を応援します！

県では独自に、えるぼし認定の取得を目指し、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業を「えるぼしチャレンジ企業」として認定しています。

認定要件

- (1) 女活法に基づく一般事業主行動計画を策定し、届出していること。
- (2) 策定した行動計画を厚生労働省のウェブサイトで公表していること。
- (3) えるぼし認定基準の数値を2つ以上達成していること。
- (4) 「えるぼし」の認定取得を目指した取組の実施計画を有すること。

企業要件

- (1) 県内に本社(主たる事業所)を有すること。
- (2) 常時雇用労働者数が300人以下であること。
- (3) 過去3年間に於いて、関係法令の重大な違反がないこと。
- (4) 秋田県に納付(納入)すべき県税に滞納がないこと。
- (5) 暴力団等の反社会勢力に該当し、又は所属したことがなく、これらの者と関係を有していないこと。



認定企業を対象とした優遇策

- 支援金の交付 (交付額上限50万円 補助率10/10)
※具体例：職場環境の整備 (女性専用トイレ、子育てスペースの整備 など)
女性の採用・登用等の促進のための取組 (社内研修会の開催 など)
- 競争力強化や経営革新等に係る補助事業の採択審査における加点
- 中小企業振興資金における特別利率 (金利軽減) の適用
- 委託業務契約 (企画提案方式) に係る提案者審査における加点 など

問い合わせ、申請書等の提出先

秋田県あきた未来創造部 次世代・女性活躍支援課

4月から名称が右記に変更になります **秋田県人口戦略部 男女共同参画推進課**

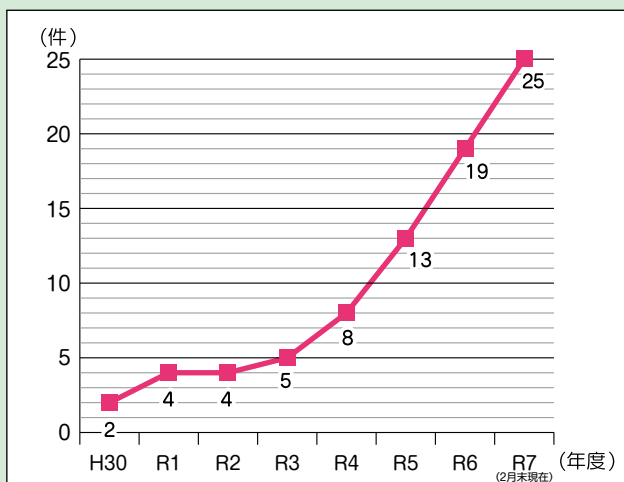
TEL:018-860-1555 FAX:018-860-3870
E-mail persons@pref.akita.lg.jp

制度の詳細や申請書等の様式は、美の国あきたネットで確認することができます。

ウェブサイトはこちらから→
<https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/65423>



本県のえるぼし認定企業数の推移



秋田県えるぼしチャレンジ認定企業

現在48社がえるぼしチャレンジ企業に認定されています。(R8.2月末現在)

■ 令和4年度認定：5社 ■ 令和5年度認定：13社
■ 令和6年度認定：24社 ■ 令和7年度認定：6社

「えるぼしチャレンジ企業」から次の4社が
えるぼし認定を取得しました！

ノリット・ジャポン株式会社
(令和5年3月22日認定)
株式会社タカヤ (令和5年3月30日認定)
株式会社メンズアキタソーイング
(令和6年10月22日認定)
株式会社OHANA (令和7年12月3日認定)

企業表彰について

秋田県女性活躍・両立支援企業表彰

県では、企業による女性の活躍推進に向けた取組や女性が活躍できる職場づくりを促進するため、女性の能力の活用と男女がともに働きやすい職場づくりの取組などが顕著な企業を「秋田県女性活躍・両立支援企業」として表彰しています。

令和7年度の受賞企業の取組の一部をご紹介します。

※掲載している企業概要は、表彰当時（R7.11月）のものです。



社会福祉法人大館市社会福祉事業団

■企業概要■

所在地／大館市

業種等／老人福祉・介護事業、児童福祉事業

従業員数／225人（男性62人 女性163人）

企業のホームページを
チェック！



職場環境改善や女性の能力を活かすための取組

- 法人内ポータルで各種制度（出産、育児等）の情報提供、社内メールで制度の周知
- 所定内労働時間の短縮や所定外労働の制限措置の範囲を拡大
- 30歳以上の女性を正職員として積極的に採用
- 女性管理職の割合の向上（R4年度：25%→R6年度：50%）

今後のアクション★

女性、男性ともに全ての職員が働きやすい職場づくりを目指し、「くるみん認定」「えるぼし認定」の取得をめざします！

Takamitu株式会社

■企業概要■

所在地／大仙市

業種等／建設業

従業員数／53人（男性42人 女性11人）

企業のホームページを
チェック！



職場環境改善や女性の能力を活かすための取組

- 男性従業員の子育て目的の休暇取得を促進（R4年度：3人取得）
- 年次有給休暇の取得状況を各部署長が個別に管理し、取得を促進（有給休暇平均取得日数 R6年度：12.6日）
- 所定外労働時間が月20時間以上の従業員に「休日出勤・残業申請書」の提出を求め、部署長と本人の双方が現状を確認できる仕組みを整備（月平均所定外労働時間 R5年度：9.3時間 → R6年度：7.1時間）
- 改正育児・介護休業法の施行に先駆けて「育児期の柔軟な働き方を実現するための措置」を導入

今後のアクション★

インターンシップの機会の提供、地域の子供の現場見学会の募集地域拡大により、参加者増加や若年者の雇用創出を目指します！

DOWAセミコンダクター秋田株式会社

■企業概要■

所在地／秋田市

業種等／半導体材料製造

従業員数／427人（男性345人 女性82人）

企業のホームページを
チェック！



職場環境改善や女性の能力を活かすための取組

- 育児短時間勤務制度の対象を小学6年生まで拡大することで多様な働き方を実現
- 月1回外部の女性カウンセラーを招き、相談しやすい環境づくりを実施
- 女性契約社員の正社員転換に向けた積極的な取組

今後のアクション★

人材育成を通じ女性のキャリアアップを推進することで誰もが働きやすい職場づくりを目指していきます！

あきたの出会い・結婚応援企業表彰

県では、結婚を希望する方の希望をかなえるため、出会いや結婚の支援に関する取組が顕著な企業を表彰しています。

令和7年度の受賞企業の取組の一部をご紹介します。

※掲載している企業概要は、表彰当時（R7.11月）のものです。



北光金属工業株式会社

■企業概要■

所在地／秋田市

業種等／製造業

従業員数／138人（男性115人 女性23人）

企業のホームページを
チェック！



結婚を希望する従業員への出会いと結婚の支援に関する取組

- 結婚した従業員へ結婚祝金・慶休を支給（夫婦共に従業員の
場合それぞれに）
支給額：20,000円 慶休：4日
- 結婚支援情報の周知
結婚支援センターから発信される出会い・結婚に関するイ
ベント情報の掲示・対応

今後のアクション★

秋田結婚支援センターのPRを周知・対応し、結婚支援
を継続します。

株式会社秋田新電元

■企業概要■

所在地／由利本荘市

業種等／パワーデバイスの設計、製造

従業員数／750人（男性582人 女性168人）

企業のホームページを
チェック！



結婚を希望する従業員への出会いと結婚の支援に関する取組

- 結婚した従業員へ5日の特別休暇と結婚祝い金を支給
支給額：一律30,000円(従業員同士であればどちらにも支給)
- 社内イベントを通じて自然な出会いの創出を促進
- 独身者への結婚支援情報の周知
結婚支援センターから発信される出会い・結婚に関するイ
ベント等の情報について、従業員へ情報提供を実施

今後のアクション★

従業員一人ひとりのライフイベントを継続的に支援し、
安心して将来を描ける働く環境づくりを推進します。

結婚を希望する従業員への支援に取り組むことは、会社にとっても大きなメリットになります！

<従業員のメリット>

- 仕事への満足度や意欲向上
- 心身の健康が保たれる
- 職場への定着

<企業のメリット>

- 優秀な人材の確保
- 企業イメージや評価の向上



会員団体への登録などについてはこちらから↑

県の支援制度

女性の活躍推進等に取り組む企業等への主な優遇策

1 主な補助制度

- (1) 男女ともに活躍できる職場づくり加速化事業【対象：中小企業】※再掲（詳しくはP7,8を参照）
- ◇優遇内容①：補助金（1/2補助、上限100万円）の交付
 - ◇優遇内容②：「えるぼしチャレンジ企業」認定、支援金（10/10補助、上限50万円）の交付
- (2) ものづくり経営戦略強化支援事業【対象：製造業(中小企業)】
- ◇優遇内容：審査における加点
 - ※要件～えるぼし認定、くるみん認定、えるぼしチャレンジ企業認定、ユースエール認定など
- (3) 商業・サービス産業経営革新事業【対象：非製造業(中小企業)】
- ◇優遇内容：審査における加点
 - ※要件～えるぼし認定、くるみん認定、えるぼしチャレンジ企業認定、国・自治体からの女性活躍表彰がある等

2 入札・融資制度

入札等

- (1) 建設工事入札参加資格審査【対象：建設業】
- ◇優遇内容：審査における加点
 - ①一般事業主行動計画（次世代法・女活法）の策定・届出：各+5点
 - ②「女性登用、男性育休実績、仕事と家庭の両立支援等」のうち2つ以上該当：+10点
 - ③若年者・女性の採用及び継続雇用：1名の場合+25点、2名以上の場合+40点 など
- (2) 工事成績の評定【対象：建設業】
- ◇優遇内容：女性技術者活躍モデル工事における成績評定での加点
- (3) 県が行う業務委託契約（企画提案方式）に係る審査
- ◇優遇内容：審査における加点

融 資

- (4) 中小企業振興資金貸付事業【対象：中小企業】
- ◇優遇内容：特別利率の適用
 - ※要件～えるぼし認定、くるみん認定、えるぼしチャレンジ企業認定、ユースエール認定、国・自治体の女性活躍表彰など

国の支援制度

助成金・補助金等

両立支援等助成金（国）

◆出生時両立支援コース（中小企業事業主のみ対象）

①第1種	育児休業取得	1人目20万円 2,3人目10万円	※3人目まで
②第2種	育児休業取得率が30ポイント以上上昇し50%以上	60万円	※1回限り
	プラチナくるみん認定事業主の場合の加算	15万円	
育児休業等に関する情報公表加算		2万円	

◆介護離職防止支援コース（中小企業事業主のみ対象）

①介護休業	介護休業取得及び職場復帰	40万円	※1年度5人まで
②介護両立支援制度	制度を1つ導入し当該制度を利用	20万円	※1年度5人まで
	制度を2つ以上導入し当該制度を1つ以上利用	25万円	※1年度5人まで
③業務代替支援		新規雇用20万円、手当支給等5万円（短時間は3万円）	

◆育児休業等支援コース（中小企業事業主のみ対象）

①育休取得時	30万円	※それぞれ2回まで （無期雇用者・有期雇用者 各1回）
②職場復帰時	30万円	
育児休業等に関する情報公表加算		※コース1回限り

◆育休中等業務代替支援コース（①②：常時雇用する労働者数300人以下の事業主対象 ③：中小企業事業主対象）

- ①手当支給（育児休業）：育児休業取得者の周囲の労働者に手当を支給する等の取組を行い、業務を代替させた場合
 ②手当支給（短時間勤務）：育児のための短時間勤務制度利用者の周囲の労働者に手当を支給する等の取組を行い、業務を代替させた場合
 ③新規雇用（育児休業）：育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用（新規の派遣受入を含む）した場合

①手当支給（育児休業）	業務体制整備経費：6万円（1か月未満の休業は2万円） 社労士委託の場合は20万円 業務代替手当：手当の支給総額の3/4（最大120万円）	※①～③あわせて 1年度10人まで5年間 ※①③について、プラチナ くるみん認定企業への割 増支給あり	
②手当支給（短時間勤務）	業務体制整備費：3万円 社労士委託の場合は20万円 業務代替手当：手当の支給総額の3/4（最大108万円）		
③新規雇用（育児休業）	育児休業期間中に業務代替した期間に応じて9～67.5万円		
有期雇用者加算	10万円	①～③それぞれに加算	
育児休業等に関する情報公表加算		2万円	※コース1回限り

◆柔軟な働き方選択制度等支援コース（中小企業事業主のみ対象）

3歳以降小学校就学前までの子の養育を行う労働者の柔軟な働き方を可能とするa～eの制度を2つ以上導入し、制度を利用する労働者に対して「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」を策定するなどの支援を行い、労働者がそのうち1つの制度を利用した場合

- a 始業時刻等の変更（i フレックスタイム制度 ii 時差出勤制度） b 育児のためのテレワーク等
 c 短時間勤務制度 d 保育サービスの手配及び費用補助
 e 子を養育するための有給休暇制度（i 子の養育を容易にするための休暇制度 ii 法を上回る子の看護休暇制度）

制度を3つ導入	20万円	※1年度5人まで	
制度を4つ以上導入	25万円		
育児休業等に関する情報公表加算		2万円	※コース1回限り

各コースを活用するには、「支援プラン」の作成などが必要になる場合があります。
 詳しい条件、申請様式についてはこちらからご確認ください。



<両立支援等助成金の申請・問い合わせ先>

秋田労働局 雇用環境・均等室

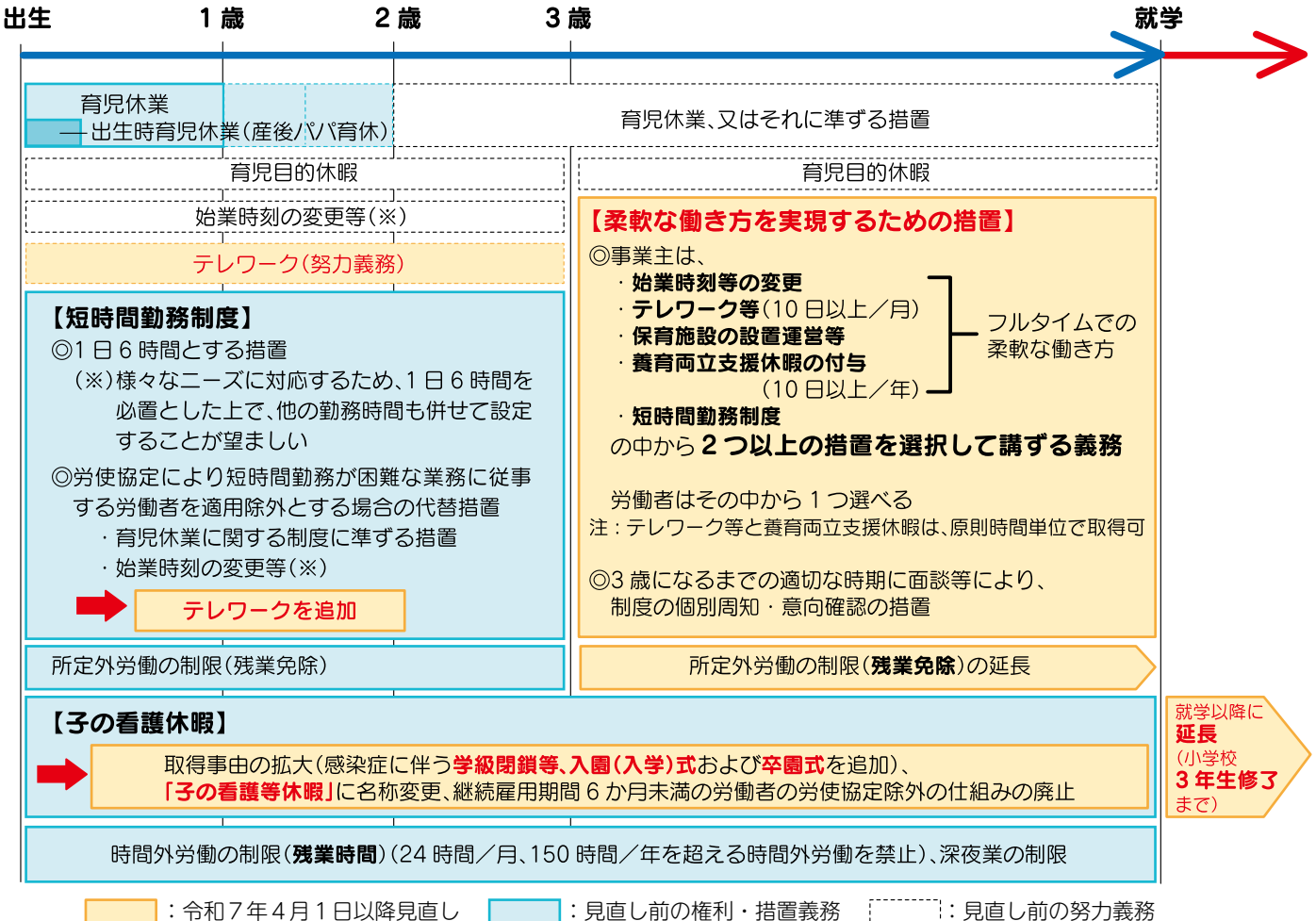
〒010-0951 秋田市山王七丁目1番3号 秋田合同庁舎4階

TEL：018-862-6684

育児休業制度の改正について

男女ともに仕事と育児を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正が令和7年4月1日から段階的に施行されています。

改正後の仕事と育児の両立イメージ



子の看護休暇の見直し改正 令和7年4月1日から施行

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大(③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③ 感染症に伴う学級閉鎖等 ④ 入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護 等 休暇

所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大 令和7年4月1日から施行

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化（育児・介護休業法関係）

事業主は、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、労働者が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について労働者の意向を個別に聴取し、確認された意向について配慮しなければなりません。

①妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取 ※施行日：令和7年10月1日

対象労働者 (意向聴取の時期)	①本人又は配偶者が妊娠・出産等の申出をした労働者 ②子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）である労働者
聴取内容	①勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ②勤務地（就業の場所） ③両立支援制度等の利用期間 ④その他の仕事と育児の両立の支援となる事情の改善に資する就業の条件
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール（書面出力できるもの）等のいずれか（①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。）

②聴取した労働者の意向についての配慮 ※施行日：令和7年10月1日

配慮の内容として、自社の状況に応じた以下のような取組例が考えられます。

【具体的な配慮の例】

- ・勤務時間帯・勤務地にかかる配慮
 - ・業務量の調整
 - ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
 - ・労働条件の見直し
- 等

育児休業給付（雇用保険法関係）

雇用保険法に基づく育児休業給付について ※令和7年4月1日施行

①育児休業給付の給付率引上げ

子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へ引き上げ**

②育児時短就業給付の創設

被保険者が2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合の新たな給付として創設
支給額：時短勤務中に支払われた賃金額の10%

※①②ともに要件がございます。詳細はハローワークへお問い合わせください。

～育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止～

妊娠・出産を申し出たことや育児休業等の申し出・取得、出生時育児休業期間中の就業を申し出・同意しなかったことを理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務づけられています。

※ハラスメントの典型例

- 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。



各制度に関する詳しい内容は以下のウェブサイトをご覧ください。

育児・介護休業法関係	雇用保険法関係
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html 	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/index_00003.html 

妊娠・出産・子育て時に活用できる法定制度

妊娠

妊娠がわかったら、出産予定日や休業などの予定を早めに会社に申し出ましょう

妊婦健康診査

- 健康診査を受けるための時間が必要な場合は、会社へ申請しましょう。
- 妊娠23週まで……………4週間に1回
- 妊娠24～35週……………2週間に1回
- 妊娠36週～出産……………1週間に1回
- 健康診査の結果、主治医等の指導を受けた場合は、「母性健康管理指導事項連絡カード」等を書いてもらいましょう。(男女雇用機会均等法)

母性保護など

- 時間外労働・休日労働・深夜業の制限や変形労働時間制の適用制限を請求できます。
- 軽易な業務への転換を請求できます。
- 重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所での業務等に就かせることはできません。(労働基準法)

産前休業

- 出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週前）から、請求すれば取得できます。 ※出産予定日を超過した場合も出産当日までが産前休業になります。(労働基準法)

産後休業

- 出産の翌日から8週間は就業することができません。ただし、産後6週間経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。(労働基準法)

※産前・産後休業の期間及びその後30日間の解雇は禁止されています。(労働基準法)

産後休業後に復職する場合

育児時間

- 子どもが1歳まで育児時間（1日30分×2回）を請求できます。(労働基準法)

母性保護など

- 妊娠中と同様、医師の指導事項を守るための措置や時間外労働・休日労働・深夜業の制限などの措置を利用できます。(男女雇用機会均等法・労働基準法)

育児休業を取得する場合

育児休業

- 子どもが1歳までの間で、希望する期間休業することができます。休業を開始する日の1か月前までの申出が必要です。 ※期間の定めのないパートタイム労働者や一定の範囲の期間雇用者も対象となります。
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子どもが1歳2か月までの間のそれぞれ1年間休業することができます。
- 分割して2回取得することができます。(育児・介護休業法)

短時間勤務

- 子どもが3歳までの間、希望すれば短時間勤務制度（1日6時間）の利用ができます。(育児・介護休業法)

柔軟な働き方を 実現するための措置

- 子どもが3歳から小学校就学前まで、事業主が講じた以下の①～⑤の2つ以上の措置のうち
①始業時刻等の変更 ②テレワーク等（月10日以上） ③保育施設の設置運営等 ④養育

時間外労働の 制限等

- 子どもが小学校就学前まで、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働の制限及びすることができます。(育児・介護休業法)

子の看護等休暇

- 小学校3年生修了までの子どもの病気やケガの看護のために休暇を取得することができます。予防接種や健康診断を受ける場合、感染症に伴う学級閉鎖等の場合、入園（入学）式、卒園式へ参加する場合も対象となります。(育児・介護休業法)

出産

1歳

3歳

小学校
就学前

小学校
3年修了
まで

**母性健康管理
指導事項連絡カード**

会社はカードの指導事項を守らなければなりません

- 通勤緩和
- 休憩時間の延長
- 妊娠中・出産後の症状に対応して勤務時間の短縮や作業の制限、休業など

- 女性が利用できる制度
- 男性が利用できる制度
- 男女ともに利用できる制度

出産手当金

産前・産後休業中の賃金が低下した場合は、賃金の3分の2を限度に支給されます。

※詳しくは全国健康保険協会
秋田支部又は健康保険組合へ

出産育児一時金

子ども一人の出産につき原則50万円が支給されます。

※詳しくは全国健康保険協会
秋田支部又は健康保険組合へ

社会保険料の免除

産前産後休業中の社会保険料が事業主の申出により免除されます。

※詳しくは、年金事務所又は健康保険組合へ

**出生時育児休業
(産後パパ育児)**

- 子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に4週間(28日)まで取得可能です。休業を開始する日の2週間前までの申出が必要です。
- 分割して2回取得することができます。(育児・介護休業法)

育児休業等給付

雇用保険の加入者が育児休業を取得し、賃金が減額、無給になった場合、最大で賃金の67%が給付金として支給される制度などがあります。(上乗せ支給により手取りで10割相当となる場合があります。)

※詳しくは、ハローワークへ

社会保険料の免除

育児休業中(最長で子どもが3歳になるまで)の社会保険料が事業主の申出により免除されます。

※詳しくは、年金事務所又は健康保険組合へ

- 認可保育園に入所できないなど一定の場合は、子どもが1歳6か月まで、それでも保育園に入所できないなど一定の場合は2歳まで休業を延長することができます。
- 育児休業をしていた配偶者と交替で取得することもできます。2週間前までの申出が必要です。

※その他にフレックスタイム制度や時差出勤の制度を実施している場合もありますので確認してみましょう。

ち、労働者は1つを選択し利用することができます。(育児・介護休業法)
両立支援休暇(年10日以上) ⑤短時間勤務制度(1日6時間)

深夜業(午後10時～午前5時)の勤務、所定外労働の免除を請求

<取得可能な日数>

子どもの人数 1人……年5日 2人以上……年10日

※時間単位での取得が可能です

お問い合わせ先一覧

相談窓口	取扱相談の内容	電話番号	相談窓口の住所
全国健康保険協会 秋田支部	出産手当金 出産育児一時金	018-883-1800	秋田市旭北錦町 5-50 シティビル秋田 2 階
年金事務所	社会保険料の免除	最寄りの年金事務所(秋田・大曲・鷹巣・本荘)へ お問い合わせください。	
公共職業安定所 (ハローワーク)	育児休業等給付	各市町村管轄の公共職業安定所へ お問い合わせください。	

地域レベルでの意識改革と経営者の理解促進に向けた取組

(1) 地域レベルでの意識改革

ジェンダーギャップ解消に向けたワークショップの開催

ジェンダーギャップ（男女の違いにより生じる社会的・文化的な格差）の解消に向け、「地域の女性参画の推進」をテーマとした講演や、参加者によるワークショップを開催し、地域コミュニティの活性化や、県民自らの気づき・行動変容につなげています。



(2) 経営者の理解促進

男性の家事・育児応援セミナーの開催

男性が育児休業を取得しやすい環境整備や男性の家事・育児参画を促進するための企業向けセミナーを開催しています。



経営者・マネジメント層向け研修会の開催

女性の活躍推進や企業間のネットワークを構築するため、県内3地域において経営者・マネジメント層及び女性従業員を対象とした研修会を開催しています。



メディアによる企業等の好事例の発信

女性活躍の推進に積極的な企業の好事例の映像コンテンツを、さまざまな媒体を通じて発信しています。



取組紹介映像はこちらから→
<https://common3.pref.akita.lg.jp/jyosei/ladyaction>

誰もがワーク・ライフ・バランスを実現できる秋田を目指して

「あきた♡とも家事」 キャッチコピー

最優秀賞

「と」も家事で
「も」っと豊かな
「家」族の「じ」かん



優秀賞

- ・家事への参加が第一歩 育休取得でもう一步
- ・とも家事で家族の笑顔サキホコレ
- ・「手伝うよ！」から「一緒にやるよ！」へ
- ・おんなじくらいがちょうどいい あきた とも家事
- ・やれることって、結構あるんだな。
- ・家事はみんなのお仕事です。

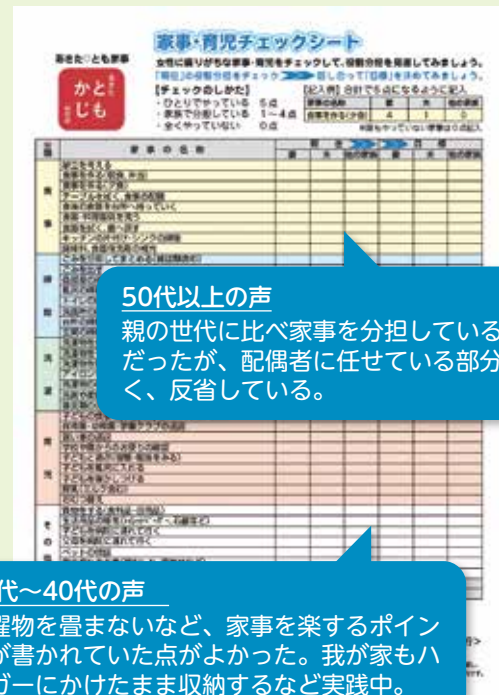
家事・育児推進リーフレット

男性の家事・育児への参画や育児休業取得率の向上などに関する取組の一環として、男性自身の意識改革や育児休業を取得しやすい職場づくりなどにに向けたリーフレットを作成しました。



女性に偏りがちな家事・育児をチェックして、役割分担を見直してみましよう。

チェックシートに点数を入力すれば、ご家庭の家事・育児の分担割合が確認できます。誰かひとりに偏りがある場合は、家族で話し合ってみましよう。



リーフレット・チェックシートはこちらから→
<https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/88645>



ウェブサイトはこちら！

あきた女性の活躍応援ネット

あきた女性の活躍 応援ネット



地域や職場で活躍する女性や、家事・育児等に参画する男性、女性の活躍推進に取り組む企業などを紹介しています！



あきた Woman's Voice

秋田で暮らし、働く女性のライフスタイルやその魅力について、県内外の女子大学生の皆さんが取材を行っています！



「あきた♡とも家事」

県内企業のとも家事の取組や、とも家事のCM動画を掲載しています！



公式SNSもチェック！

公式SNSでも、随時イベント情報などを発信しています！

フォローはこちらから→

X (旧 Twitter)



Instagram



ネホリとハホリの秋田シゴト探訪



県内外の女子大学生の皆さんが、女性が活躍している県内の企業に訪問し、企業の取組や女性従業員さんの働き方やライフスタイルについて取材を行っています！



あきたの結婚・子育て応援情報Webサイト いっしょにねっと。

あきたの結婚・子育て応援情報Webサイト いっしょにねっと。



出会い・結婚から子育て、仕事と育児・家庭の両立支援などに関して、広く県民のみなさまに情報を提供します！



【お問い合わせ先】

秋田県あきた未来創造部 次世代・女性活躍支援課

4月から名称が右記に変更になります 秋田県人口戦略部 男女共同参画推進課

〒010-8570 秋田市山王四丁目1-1
TEL 018-860-1555 FAX 018-860-3870
E-mail persons@pref.akita.lg.jp



令和8年3月発行
この印刷物は4,000部作成し、印刷経費は1部あたり45.0円です。