

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!



サキホコレ学園

県内外の女子大学生がの皆さんが、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!



秋田県女性人材データバンク

県内の様々な分野で活躍している女性の方々の情報を「秋田県女性人材データバンク」にて公開しています!



はじめる? **ワークライフ** **バランス読本** はじめる!

Work Life Balance

男女ともに子育てしながら働きやすい職場づくりや女性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
- 一般事業主行動計画を策定しましょう P3
- 行動計画の策定にご活用ください! P4
- 「あきた女性活躍・両立支援センター」とは P5
- くるみん・えるぼし等認定を受けてみよう P6
- 秋田県内のくるみん、えるぼし等認定企業の取組事例について P7
- 秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度について P8
- 秋田県女性の活躍推進企業表彰 P9
- 秋田県子ども・子育て支援知事表彰 P10
- あきたの出会い・結婚応援企業表彰 P11
- 多様な働き方の導入促進について P12
- 県の支援制度等 P13
- 国の支援制度等 P15
- 育児休業制度の改正について P17
- 妊娠・出産・子育て時に活用できる法定制度 P19
- 女性の意識改革と経営者の理解促進に向けた取組 P21
- ~大変革の時代~ 新秋田元気創造プラン P22

女性の活躍推進って
どうするの?!

仕事と育児・家庭の
両立支援のためには?



秋田県

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

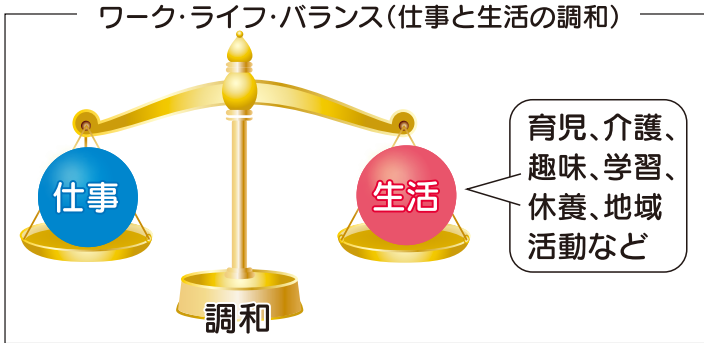
〒010-8570 秋田市山王四丁目1-1
TEL 018-860-1555 FAX 018-860-3895
Eメール persons@pref.akita.lg.jp



令和5年3月発行
この印刷物は5,000部作成し、印刷経費は1部あたり45.0円です。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

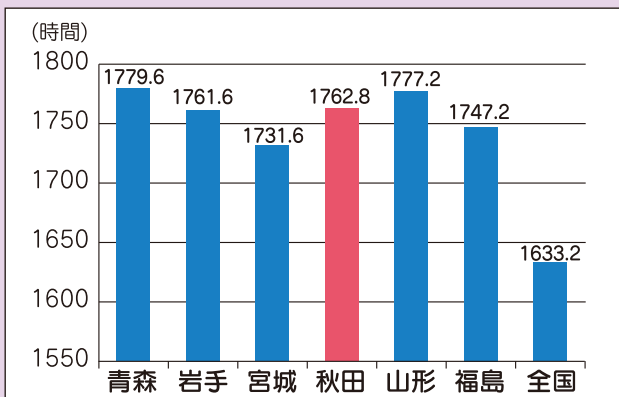
ワーク・ライフ・バランスとは



両立支援や女性の活躍推進に取り組むことのメリット

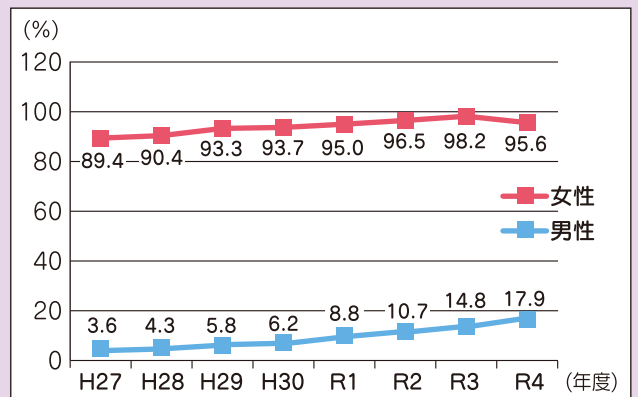
	企業	従業員
両立支援	<ul style="list-style-type: none"> ●従業員や従業員の家庭を大切にする企業というイメージアップになり、優秀な人材の確保につながる ●従業員の多様で柔軟な働き方や休暇等に対応するため、業務内容の見直しや効率の良い進め方につながる ●複数業務をこなせる従業員の育成や能力の開発につながる ●私生活の充実により従業員が「やる気」や「新たな視点」を持った従業員へと成長する 	<ul style="list-style-type: none"> ●家事や育児をしたり、生活を楽しんだり、私生活を充実させることで仕事も意欲的になれる ●家事や育児を通じて、時間の管理や物事を予測するなどのマネジメント・リスク管理の能力が身につく ●休暇の取得等により、心身のリフレッシュや家族との絆を深める機会になる
女性の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> ●男性も女性も働きやすい職場というPRになり、優秀な人材の確保につながる ●女性従業員の採用や職域拡大、管理職への登用によりモチベーションアップや新たな視点での商品開発につながる ●女性従業員の勤続年数が伸長し、採用と教育コストの削減につながる 	<ul style="list-style-type: none"> ●仕事と育児・家庭との両立ができ、継続した就労につながる ●自らの個性と能力を生かした働き方ができるようになる ●男性に偏った評価・登用がなくなり、昇進の機会が増える

令和3年 都道府県別年間総実労働時間



〔毎月勤労統計調査地方調査〕(厚生労働省)

本県の育児休業取得率の推移



〔労働条件等実態調査〕(県雇用労働政策課)

※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)
 ・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(略称:育児・介護休業法)

企業に実践してほしい主な取組

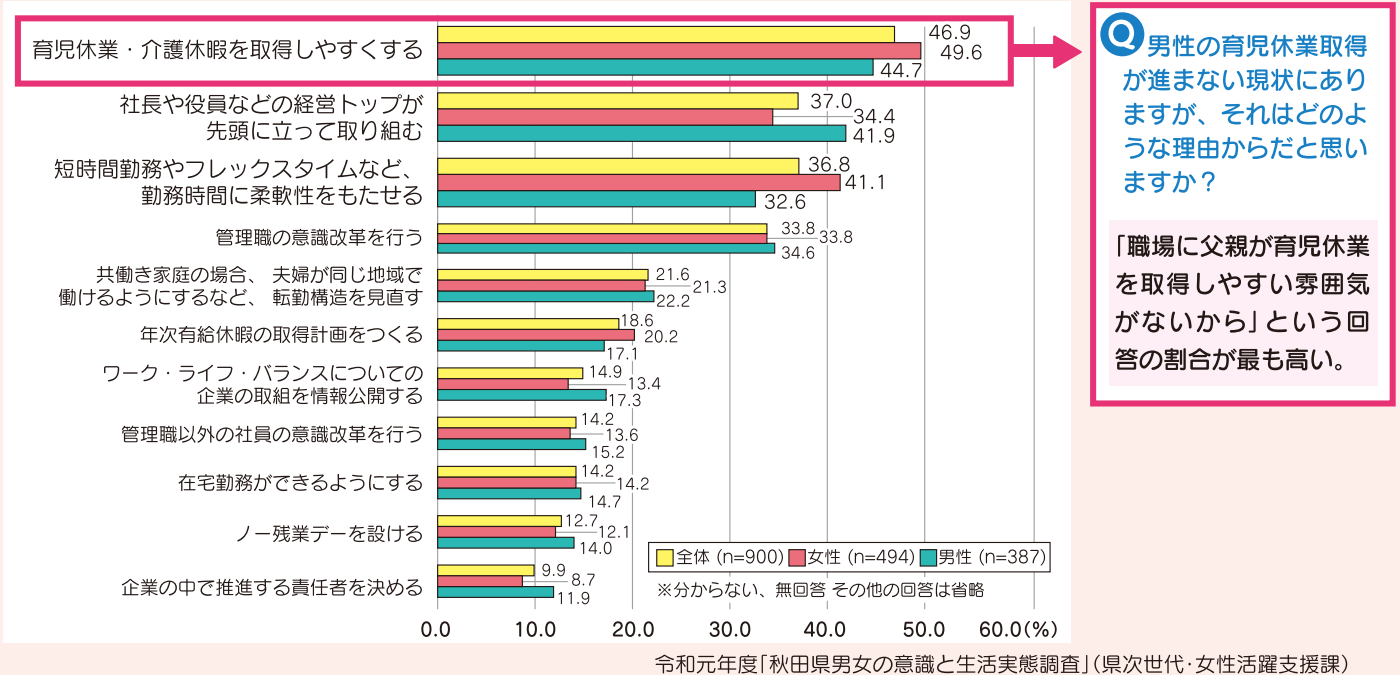
仕事と育児・家庭の両立支援

- 「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
- 「ノー残業デー」の実施による所定外労働時間削減
- 育児・介護休業法の規定等を上回る利用しやすい育児休業制度や子どもの看護のための休暇制度の実施など

女性の活躍推進

- 女性の採用拡大や管理職登用、勤続年数の伸長
 - 企業の経営者や管理職が意識を変えて労働慣行の見直しを行う（男性の家事・育児への参画を推進する等）
- など

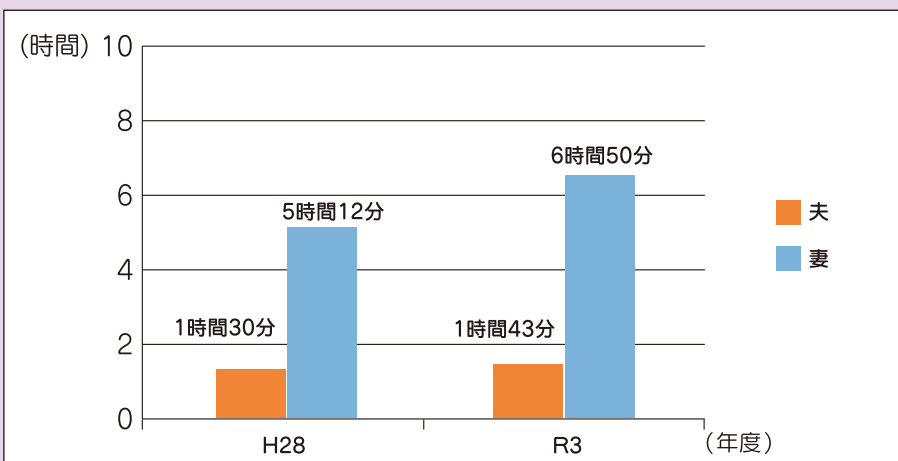
Q. ワーク・ライフ・バランスを実現するため、企業に必要な取組は？



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・バランスを実感するとともに、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。男性の家事・育児への参画を促すには、企業の経営者や管理職が意識を変えて、労働慣行の見直しや職場環境の整備に取り組むことが必要です。

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



県内の6歳未満の子どもがいる世帯では、1日当たりの家事・育児時間は夫婦でその時間を比較すると、妻の負担が依然として大きいのが現状です。

「社会生活基本調査」(総務省)

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企業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にあたって策定する計画のことです。

法律	両立支援 次世代法	女性の活躍推進 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

<行動計画策定のポイント>

行動計画には、以下の3点を定めます。

- ①計画期間：おおむね2～5年間の範囲
- ②目標：設定のポイントは右表のとおり
- ③目標達成のための取組及びその実施時期

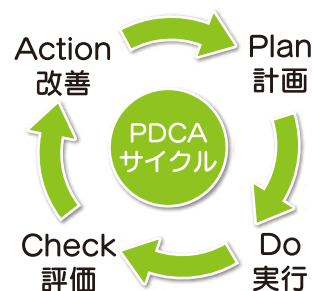


<策定から実施までの手順>



<行動計画の実施後>

目標の達成状況や取組の実施状況を確認し、結果をその後の取組や行動計画に反映させ、計画(Plan)・実行(Do)・評価(Check)・改善(Action)のPDCAサイクルを確立させましょう。



<行動計画を公表し、自社の取組を広くPR!>

行動計画の公表は自社の取組を広く周知するもので、求職者の企業選択に活用されるなどの効果が期待されます。また、自社の従業員に対しても、行動計画を周知することが大切です。

行動計画の公表

- ・自社のウェブサイト
- ・『女性の活躍・両立支援総合サイト』⇒
(厚生労働省)



行動計画を策定している企業の計画内容は、こちらからご覧いただけます

従業員への周知

- ・自社の掲示板等への掲示
- ・書面による交付
- ・電子メールによる送信 など

<行動計画の届出やお問い合わせ>

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 FAX.018-862-4300

行動計画の策定にご活用ください!

両立支援

両立診断サイト web

企業における両立支援の取組状況を客観的に点検、評価するための両立指標に回答することにより、自社の両立支援の取組の進展度合いの診断や、他社と比較ができるWebサイトです。診断から得られた結果を踏まえ、目標例が提案されるサービスも利用できます。



両立診断サイト





女性の活躍推進

策定支援マニュアル PDF

女活法に基づき、簡単な「状況把握」・「計画策定」の手法例やアウトプットイメージ等を示したものです。



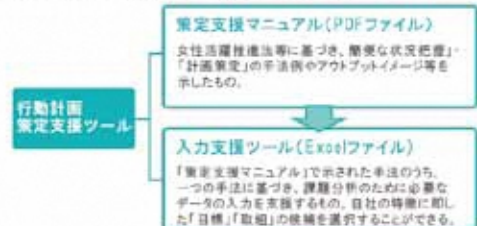
入力支援ツール Excel

「策定支援マニュアル」で示された手法のうち、一つの手法に基づき、課題分析のために必要なデータの入力を支援するものです。自社の特徴に即した「目標」「取組」の候補を選択することができます。



行動計画策定支援ツールとは?

「行動計画策定支援ツール」とは、一般事業主が行動計画を策定するにあたり、法律に基づき企業が実施する状況把握、課題分析について、支援するためのツールです。状況把握や課題分析の方法・手順を示した「策定支援マニュアル」と、マニュアルで示された手法により課題分析を行うために必要なデータの入力を支援する「入力支援ツール」からなります。自社の状況にあった課題、行動計画の目標や取組内容を設定することで進捗ご活用いただけます。



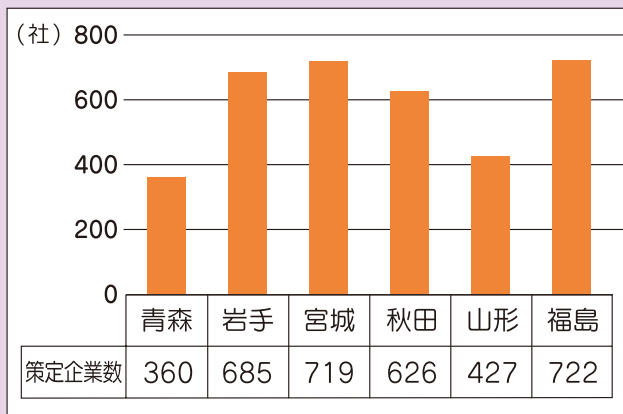


行動計画策定
支援ツール

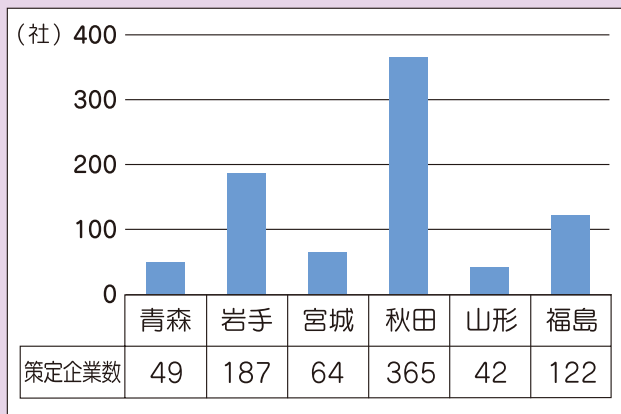


東北各県の一般事業主行動計画策定企業数（厚生労働省公表：R4.12月末現在）

次世代法（努力義務企業：従業員数100人以下）



女活法（努力義務企業：従業員数100人以下）



「あきた女性活躍・両立支援センター」とは

企業における女性の活躍推進や仕事と育児・家庭の両立支援に関するワンストップ相談窓口です

業務内容

1 女性活躍・両立支援推進員の企業訪問による啓発

- 主に従業員数100人以下の中小企業を対象に、法制度や各種支援制度の内容を周知



(企業訪問の様子)

2 窓口・電話等による相談対応

- 電話、メールなどによる相談窓口を設置
- 企業の取組や各種支援制度の紹介など、さまざまな相談に対応

3 女性活躍・両立支援アドバイザーの派遣に関する業務

- 社会保険労務士が女活法や次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援するほか、策定後の取組をフォローアップ
- 「くるみん」「えるぼし」の認定取得に向けて支援
- 就業規則の改正に向けた支援



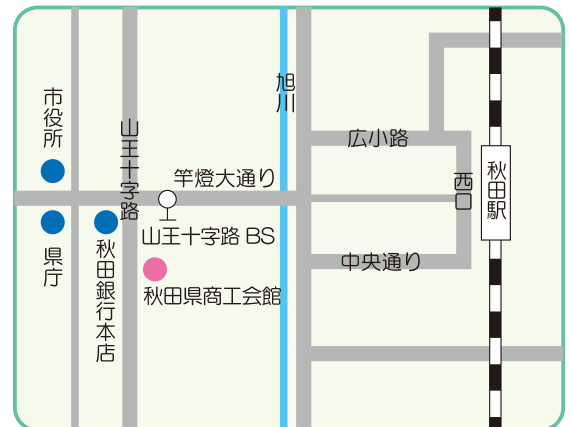
(アドバイザー派遣の様子)

お気軽にご相談ください

- 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

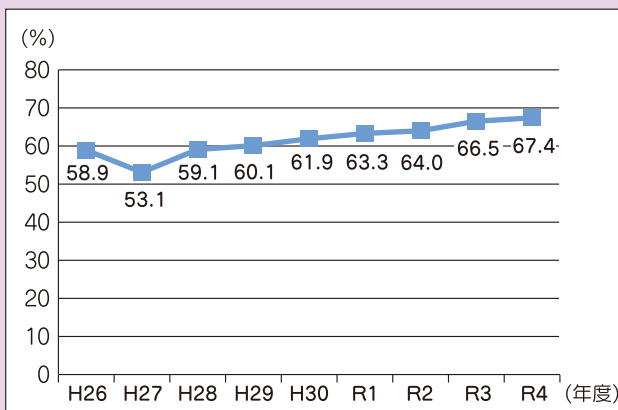
ウェブサイトはこちら

あきた女性の活躍応援ネット

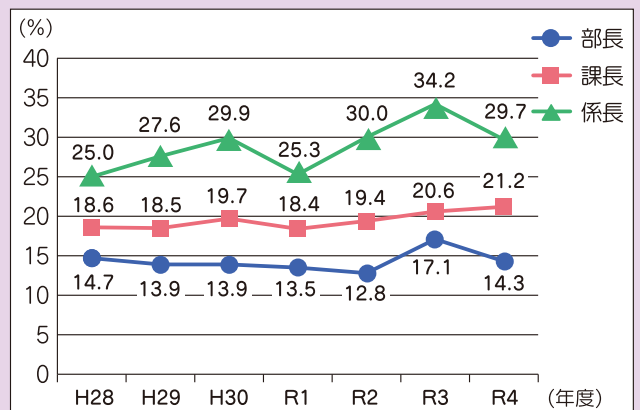


県内企業の取組状況

仕事と子育ての両立支援のために何らかの支援・措置を行っている事業所の割合



民間事業所の女性管理職の割合



〔労働条件等実態調査〕(県雇用労働政策課)

くるみん・えるぼし等認定を受けてみよう

くるみん等認定企業(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。また、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。(認定に関わる詳細は、秋田労働局へお問い合わせください。)



【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)

県内の認定企業については、以下のウェブサイトから確認することができます。

(R5.1 月末現在、認定企業数 33 社)

秋田労働局
ウェブサイトはこちら→

https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/newpage_00248.html



【主な認定基準(くるみん)】

- 行動計画に定めた全ての目標を達成した
- 計画期間内に男性の育児休業取得率が 10%以上(従業員数 300 人以下の事業主の特例あり)
- 計画期間内に女性の育児休業取得率が 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法定時間外、法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満であり、かつ月平均の法定時間外労働 60 時間以上の労働者がいない
- 3 歳から小学校入学前までの子を持つ労働者対象の勤務時間短縮の措置等を講じている 等

えるぼし認定企業(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)。また、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(認定に関わる詳細は、秋田労働局へお問い合わせください)。



〈1 段階目☆〉



〈2 段階目☆☆〉



〈3 段階目☆☆☆〉

【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)

県内の認定企業については、以下のウェブサイトから確認することができます。

(R5.1 月末現在、認定企業数 6 社)

秋田労働局
ウェブサイトはこちら→

https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/newpage_00244.html



【主な認定基準(えるぼし)】

(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(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする者に限る) 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(期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る) 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法定時間外労働及び法定休日労働時間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別に定める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 事業年度のうち、女性の非正社員から正社員への転換等の措置を大企業は 2 項目以上、中小企業は 1 項目以上の実績を有する

秋田県内のくるみん、えるぼし等 認定企業の取組事例について

企業情報

イオン東北株式会社

- 所在地：秋田市 ■業種：卸売・小売業
- 労働者数：：17,375人(女性13,293人、男性4,082人)
- 定日：平成29年7月くるみん取得



取組概要等

女性活躍推進に関する取組

- 年1回の人事ヒアリングを行い、本人が考えているキャリア形成などを聴取し、各人ごとに合ったキャリアプランを作成する。
- 人事評価の結果などを基に、主に入社4年目以降の女性従業員を中心に管理職候補を選定して、昇格試験への受験奨励や管理職育成研修などの受講をさせている。
- 契約社員・パート社員のキャリアアップのため、正社員転換制度を設けている。

両立支援に関する取組

- 小学就学前の子を対象とした育児サービスまたは、小学就学前の子がいる従業員が利用した提携先の家事代行サービスの半額を補助している。
- 労働時間管理を徹底し、所定外労働が多い従業員及び管理者に対して、自動で注意喚起メールを送付するシステムを導入。
- 理由を問わず、転居転勤が困難な者が申し出ることによって、転居転勤を行わないエリア勤務(勤務地限定)へ移行できる制度を導入。

企業から一言

くるみん認定は、働きやすい職場環境づくりへの第一歩と考え、取り組みを継続していきます。従業員が「働きやすく・働き続けることができる」制度や風土づくりを進めることで東北で最も働きたい企業を目指します！



企業情報

社会福祉法人秋田県民生協会

- 所在地：北秋田市 ■業種：医療・福祉
- 労働者数：672人(女性393人、男性279人)
- 定日：令和2年1月えるぼし3段階目取得



取組概要等

女性活躍推進に関する取組

- 年度ごとに人事考課、自己評価を実施。ヒアリングも行うことでその人に合ったキャリアプランを作成している。(令和元年～令和3年度実績)
- 女性の非正規職員から正職員への転換2名
- 女性の一般職から総合職への転換37名
- おおむね30歳以上の女性の正職員としての中途採用17名
- 管理職(係長級以上)に占める女性割合は48.9%あり、働くことへのモチベーションを高めている。

両立支援に関する取組

- 年次有給休暇、子の看護休暇を時間単位で取得可能。
- 子の看護休暇の他に特別休暇として、法令の予防接種や1歳6カ月児・3歳児検診を受ける場合の休暇制度を創設。
- 産前休暇を8週間取得可能(法定：6週間)。
- パパ・ママになる職員へ、改正となった育児・休業法を周知して不安や疑問解消のための相談を実施。

企業から一言

当法人の職員数は半分以上を女性が占めています。女性が働きやすい職場環境は男性にとっても良い職場です。女性にイキイキと活躍してもらうことで、きめ細やかで温かみのあるサービスを利用者の皆様へお届けできます。地域に根差した愛される社会福祉法人を目指します！



～くるみん・えるぼし認定には、こんなメリットがあります!～

■企業のイメージアップに!

認定マークを商品・広告・求人広告などに付けることができ、子育てサポート企業であることや女性活躍を推進している企業であることをPRできます。



■公共調達における優遇措置!

公共調達・公共工事の加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。



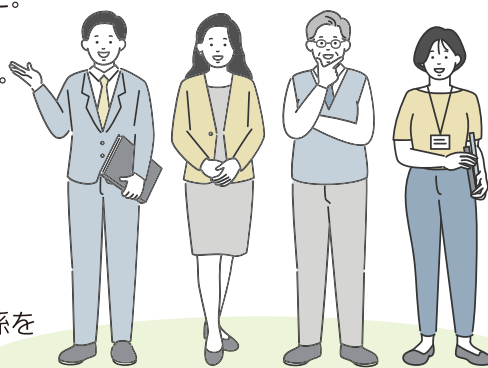
秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度について

秋田県は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。

えるぼしチャレンジ企業の認定要件

- (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) えるぼし認定基準の数値を1つ以上達成していること。
- (3) 「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) 過去3年間に於いて、法令違反がないこと。
- (3) 秋田県に納付（納入）すべき県税に滞納がないこと。
- (4) 暴力団等の反社会勢力に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、自社ホームページの改修など）
- 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
- 物品供給に係る入札参加資格審査における加点 など



<お問い合わせ、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

TEL.018-860-1555 FAX.018-860-3895
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/64699>



秋田県女性の活躍推進企業表彰

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「秋田県女性の活躍推進企業」として表彰しています。

令和4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(R4.9月)のものです。



損害保険ジャパン株式会社秋田支店

■企業概要■

所在地／秋田市

業種等／金融・保険業

従業員数／99人 男性28人 女性71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

- 女性社員のキャリアステージに併せ、知識・スキルの向上や意識変革に向けた階層別研修プログラムを実施
- 個々のキャリアビジョンの実現に向け、希望のポストに応募できる制度を整備し、積極的なチャレンジを支援
- 管理職に占める女性の割合（R2:12.5%→R4:37.5%）
- 全社員を対象としてテレワークの推進や勤務地を変更して仕事を続ける事ができる制度の活用等により、仕事と家庭の両立や柔軟な働き方ができる環境づくりを推進

今後のアクション★

多数を占める女性が、生き生きと活躍できる職場を目指します！

株式会社日本政策金融公庫秋田支店

■企業概要■

所在地／秋田市

業種等／金融業

従業員数／43人 男性29人 女性14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

- 県内の金融機関と合同で、女性活躍やテレワークの推進に関する勉強会を開催
- 女性職員の積極的採用から、キャリア開発の推進、就業継続が可能な環境の整備、女性管理職候補者の育成までの一連の取組を計画的に実施
- 管理職に占める女性の割合（R3:5%→R4:6%）
- ダイバーシティ・マネジメントに関する研修の実施による管理職層の意識改革

今後のアクション★

職員一人ひとりが働きがいを感じて活躍できる職場環境の整備に取り組みます！

株式会社プレステージ・インターナショナル秋田・横手・にかほ拠点

■企業概要■

所在地／秋田市・横手市・にかほ市

業種等／サービス業

従業員数／1,972人 男性481人 女性1,491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

- 管理職業務を予め時間をかけて学べる制度の創設等により管理職にチャレンジしやすい環境を整備
- 昇進時に感じる管理職業務に対する不安払拭を目的に、既存管理職社員による勉強会を開催
- 管理職に占める女性の割合（R2:31%→R3:34%）
- 女性非正規従業員を正社員に登用（R3:51人）
- 従業員の個々の事情や環境の変化等に対応した各種制度の整備と、解説記事による制度の周知と活用の促進

今後のアクション★

女性管理職の更なる登用と女性の健康に関する取組を推進します！

創和建设株式会社

■企業概要■

所在地／横手市
業種等／建設業
従業員数／66人 男性60人 女性6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

- 女性技術者の採用・定着に向け、女性従業員が中心となり事業所PRシートや育成カリキュラムの内容を見直し
- 建設現場に女性作業員専用の「快適トイレ」を設置
- 女性従業員の提案により、女性事務員の制服を一新し、機能性・快適性を向上
- 女性契約社員を正社員に登用（R4:4人）
- 女性技術者の地域の建設業協会女性部での活動を支援（女性技術者は同協会女性部でリーダーとして活躍）

今後のアクション★

今後も女性従業員の意見を取り入れ、働きやすい環境づくりを進めます！

秋田県子ども・子育て支援知事表彰

県では、次世代法に基づく行動計画を策定・届出するとともに、子ども・子育て支援に係る活動を積極的に行っている県内企業を「あきた子育て応援企業」として表彰しています。

令和4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（R4.9月）のものです。



株式会社秋田銀行

■企業概要■

所在地／秋田市
業種等／金融・保険業
従業員数／1,872人 男性810人 女性1,062人

企業の
ホームページを
チェック！



仕事と育児・家庭の両立支援等に関する取組

- 子育て関連の諸制度等を記載したハンドブックの作成
- 妊娠・育児休業から職場復帰までの体系的な面談の実施
- 男性の育児休業取得率（R1:10.8%→R2:16.7%→R3:26.3%）
- 女性のキャリア形成、就労継続支援につながる研修の実施
- 会社独自の休暇・休職制度を導入
- 不妊治療等に関する相談窓口「Hugサポート」を設置

今後のアクション★

職員一人ひとりが自分らしい働き方やキャリアを実現できる職場づくりを推進します！

株式会社ユウメディカル

■企業概要■

所在地／美郷町
業種等／医療・福祉
従業員数／122人 男性27人 女性95人

企業の
ホームページを
チェック！



仕事と育児・家庭の両立支援等に関する取組

- 年次有給休暇の取得計画を策定（取組後に取得率が向上）
- 一般事業主行動計画の目標5つ全てを達成
- 会社独自の特別休暇制度を導入（男性のための配偶者出産時休暇制度）
- 育児休業等の各種制度に関する情報が記載された冊子の準備及び社員への周知

今後のアクション★

これからも育児休業・職場復帰支援の充実を図り、子育て世代が安心して働き続けられる職場を作ります！

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「あきたの出会い・結婚応援企業」として表彰しています。

令和4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(R4.9月)のものです。



株式会社ホクシンエレクトロニクス

■企業概要■

所在地／秋田市
種等／電子機器製造業
従業員数／283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

◆会員団体登録：平成26年2月8日

- 結婚祝い金等の給付制度の整備
 - ・慶弔見舞金規定により結婚祝い金を支給
 - ・支給額：勤続年数に応じて10,000～30,000円
 - ※社内結婚の場合は、それぞれに支給
 - ※パートタイマー等については、その都度定めている
- 独身者への結婚支援情報の周知
 - ・結婚支援センターからの会員団体向け情報を各部署の責任者を通じて独身社員へ情報提供を実施
 - ・社員食堂にもチラシ等を掲示

今後のアクション

★
出会い・結婚支援情報の周知に加え、イベント参加費の助成など、結婚を希望する社員が安心して婚活に取り組める環境づくりを行います！

株式会社ポーラ秋田ゾーン（現：株式会社ポーラ北東北ユニット）

■企業概要■

所在地／秋田市
業種等／エステ・化粧品小売業
従業員数／3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

◆会員団体登録：平成30年5月25日

- 独身者への結婚支援情報の周知
 - ・会員団体向け情報を、県内20のポーラショップへ共有し、独身社員を含む全社員への情報提供を実施
 - ・各ショップ内に結婚支援センターのパンフレットを設置し、接客時に結婚支援や出会いイベントの情報提供を実施
- 独自の取組
 - ・県やセンターが主催する出会い・婚活イベントへの協力
 - ・センター新規登録会員に対し、無料で使えるメイクチケット（男性には肌診断チケット）を配布

今後のアクション

★
今後も県やセンターの出会い・結婚支援への協力を継続します！
また、情勢を見極めつつ、他企業と連携してイベントの企画を行います！

※会員団体とは、あきた結婚支援センターに登録し、自社の独身従業員の出会いや結婚を応援している企業等。

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
- 心身の健康の保持増進

企業のメリット

- 優秀な人材の確保・定着
- 企業イメージや評価の向上



結婚や子育てなどに対応した従業員のワーク・ライフ・バランスを推進し、誰もが働きやすい職場づくりに取り組みましょう。

会員団体への登録などについては
こちらから
<https://www.sukoyaka-akita.com/>

Deai Plaza
あきた結婚支援センター



多様な働き方の導入促進について

(県雇用労働政策課：多様な働き方ができる職場づくり促進事業)

県では、柔軟な勤務形態の導入や、仕事と学び直しを両立するためのキャリアアップ支援の充実など、人材の確保・育成に向けて、多様な働き方ができる職場づくりに取り組む企業に対し、専門家を通じた伴走支援を行いました。

実施例

(1) 業務効率化とヒューマンエラーの防止

1. 企業概要

- (1) 企業名：豊興産株式会社（秋田市）
- (2) 業種：建設業（産業廃棄物処理 等）

2. 取組課題

- ・現場ごとの手書き管理から、アプリやソフト、情報共有システム等の活用による業務効率化とヒューマンエラーの防止

3. 取組成果

- ・業務効率化を進めるための会社方針の明確化
- ・業務改善等に向けた管理職と従業員の定期的な意見交換の場の設置
- ・事務負担の軽減や人件費等経費の削減などに向けた既存業務のスリム化



(2) 従業員のモチベーションの維持向上に向けた施策の実施

1. 企業概要

- (1) 企業名：株式会社鈴木空調機器（秋田市）
- (2) 業種：建設業（空調機器卸売販売 等）

2. 取組課題

- ・未経験者に対する技術・資格取得の理解促進
- ・従業員の定着・確保に向けた職場づくり

3. 取組成果

- ・資格取得、各種手当など社内制度の周知の強化
- ・年間休日数の段階的な見直し（95日→105日）
- ・新規高卒者や未経験の若年者の採用に向けたパンフレット作成など情報発信力を強化



事業の詳細については、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/71106>



厚生労働省
働き方改革特設サイト→

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/>



県の支援制度等

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

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

上限200万円(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数値目標が、国のえるぼし認定における基準に掲げる数値を上回っており、目標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 ※再掲(詳しくはP8を参照)

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。

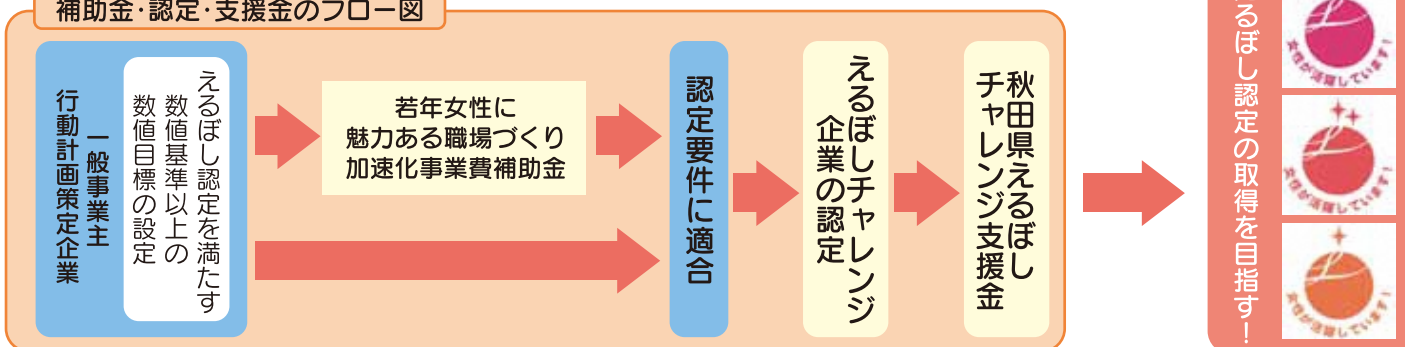
交付額

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

補助金・認定・支援金のフロー図



活用例

三又建設株式会社 (補助金活用企業)

【取組内容】

- 各現場へ移動可能なプレハブハウスを設置し、女性用更衣室・休憩室として利用。

【女性従業員の声】

- キレイな女性専用休憩所を設置してもらい、ゆっくり休憩できるようになりました。更衣スペースがあることで、現場で作業服が汚れた場合でもすぐに着替えができるようになりました。



株式会社サノ (えるぼしチャレンジ企業)

【取組内容】

- 女性用更衣室にエアコン等を設置し、休憩室としても利用できるよう改修。

【女性従業員の声】

- 休憩スペースが整備されたことで気兼ねなく休めるようになりました。休憩時間が女性社員の交流の場にもなり、とてもありがたいです。



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) 若年女性に魅力ある職場づくり加速化事業【対象：中小企業】 ※再掲(詳しくはP8,13を参照)
 - ◇優遇内容①：1/2補助、上限200万円
 - ◇優遇内容②：「えるぼしチャレンジ企業」認定、支援金(上限50万円、10/10補助)の交付
- (2) リーディングカンパニー創出応援事業【対象：製造業(中小企業)】
 - ◇優遇内容：1/2補助、上限1,500万円(企業価値向上に要する経費)
 - ※女性活躍推進に要する経費も対象
 - ※要件～5年間で次の基準を達成する事業計画であること
 - ・給与支給総額及び初任給の伸び率が年率平均2.0%以上 など
- (3) ものづくり革新総合支援事業【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
- (4) 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(女活法・次世代法)の策定・届出：各+5点
 - ②「女性登用、男性育児実績、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(R5年度適用開始)
 - ④完全週休2日制を達成している場合+10点(R5年度適用開始)
- (2) 工事及び建設コンサルタント業務の入札事務【対象：建設業、建設コンサルタント】
 - ◇優遇内容：総合評価落札方式における加点
- (3) 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
- (4) 物品の製造の請負、買入れ等に係る競争入札参加資格基準【対象：物品供給業者】
 - ◇優遇内容：審査における加点
 - ①「女性登用、男性育児実績、仕事と家庭の両立支援等」のうち2つ以上該当：+10点
 - ②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、県の女性活躍推進関係表彰のいずれかに該当：+10点
- (5) 県が行う委託契約(企画提案方式)に係る評価基準
 - ◇優遇内容：審査における加点

融資

- (6) 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

その他

- ◆仕事と家庭の両立など多様な働き方に対応した就労環境整備に取り組む企業への支援(専門家の派遣等)

国の支援制度等

助成金・補助金等

詳しくはこちら



両立支援等助成金(国)

◆出生時両立支援コース

【第1種】 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得させた中小企業事業主に助成します。

代替要員加算：男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合

【第2種】 第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合に助成します。第1種受給年度に育休対象の男性が5人未満かつ取得率70%以上の事業主は、3年以内に2年連続70%以上となった場合も対象

第1種	育児休業取得	20万円	※1回限り
	代替要員加算	20万円(3人以上45万円)	
	育児休業等に関する情報公表加算	2万円	
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇等	1年以内達成：60万円 2年以内達成：40万円 3年以内達成：20万円	※1回限り

◆介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に対して助成します。

①介護休業：介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合

i) (①への加算)業務代替支援加算：介護休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）または代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態（介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等）の制度を導入し、合計20日以上利用した場合

ii) (①、②への加算)個別周知・環境整備加算：介護を申し出た労働者に対する個別周知及び仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合

③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

①介護休業	休業取得時	30万円	※1年度各5人まで
	職場復帰時	30万円	
i) (①への加算)業務代替支援加算		新規雇用20万円、手当支給等5万円	
②介護両立支援制度	30万円		※1年度各5人まで
ii) (①、②への加算)個別周知・環境整備加算		15万円	
③新型コロナウイルス感染症対応特例		(労働者1人あたり) ※1年度5人まで	
		5人以上10日未満	20万円
		10人以上	35万円

◆育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・現場復帰のため次の取組を行った事業主(①～④は中小企業事業主)に助成します。

①育休取得時

②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業(3か月以上)の取得・復帰に取り組んだ場合

③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）または代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後6か月以内に一定以上利用させた場合

⑤新型コロナウイルス感染症対応特例：小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

①育休取得時	30万円	※①②各2回まで
②職場復帰時	30万円	(無期雇用者・有期雇用者 各1回)
③業務代替支援	ア 新規雇用(派遣を含む) ※50万円 イ 手当支給等 ※10万円 ※有期雇用者加算 10万円	※ア、イあわせて、初回から5年以内に1年度10人まで
④職場復帰後支援	制度導入 30万円 制度利用 A 看護休暇制度 1,000円×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助	※制度導入は1回限り、制度利用は初回から3年以内に5人まで
育児休業等に関する情報公表加算	①～④いずれかへの加算として2万円 ※1回限り	
⑤新型コロナウイルス感染症対応特例	1人あたり10万円 ※10人まで(上限100万円)	

【育児休業等に関する情報公表加算】

出生時両立支援コース(第1種)及び育児休業等支援コース(新型コロナウイルス感染症対応特例以外)について、申請前の直近年度に係る以下①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、支給額を加算(各コース1回限り)。

①男性の育児休業等取得率 ②女性の育児休業取得率 ③男女別の平均育休取得日数

働き方改革推進支援資金

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業（常時雇用する労働者が100人以下）や、えるぼし認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

※詳細については、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

公共工事等における加点評価

国の各府省は、総合評価落札方式又は企画競争による調達を実施する場合に、次世代法に基づく認定を受けた企業（くるみん認定・プラチナくるみん認定）、女活法に基づく認定を受けた企業（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）などを加点評価する取組を行っています。

※詳しくは、内閣府男女共同参画局ホームページ「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針（平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）について」をご覧ください。

女性活躍推進アドバイザーによる支援

女性活躍推進に取り組む中小企業を支援する専門家として、「女性活躍推進アドバイザー」が全国の中小企業を対象に、法律に基づいた行動計画の策定・届出等について、電話相談や訪問によりアドバイスを行います。

「秋田働き方改革推進支援センター」による支援

県内企業の働き方改革を通じた「魅力ある職場づくり」を支援します。

- 労務管理の専門家が無料で個別相談に応じます。（窓口、訪問、電話など）
- 事業主向けセミナーを実施します。

相談例

- 時間外労働を削減したい
- 非正規労働者の処遇を改善したい
- 生産性を上げて売上を上げたい
- 労働時間制度、賃金制度を見直したい
- 労働関係の助成金を活用したい
- 人手不足の解消に向けた労務管理をしたい

お問い合わせや
ご相談は
こちらまで

秋田働き方改革推進支援センター（秋田労働局委託事業）

フリーダイヤル：0120-695-783

メール：support@hatarakikata.akita.jp

住所：秋田市大町3-2-44 大町ビル3階

URL：<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/akita/>

受付時間 午前9時～午後5時（土日祝日、年末年始を除く）



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・介護休業法及び雇用保険法において、出生時育児休業制度(産後パパ育休制度)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正が、令和4年4月1日から段階的に施行されました。

出生時育児休業(産後パパ育休)が創設されました!(育児・介護休業法関係)

男性の育児休業取得のための出生時育児休業(産後パパ育休)制度が施行されました。
また、育児休業の分割取得について、育児休業制度が変更されました。

	出生時育児休業(R4.10.1~) ※育休とは別に取得可能	育休制度(R4.10.1~)	育休制度(改正前)
取得可能期間、取得可能日数	子の誕生日から起算して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	原則子が1歳(最長2歳)まで	原則子が1歳(最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能(初めにまとめて申出ることが必要)	分割して2回取得可能(取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を結んでいる場合に限り、労働者が合意した範囲(*)で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り再取得可能	再取得不可

「育児・介護休業法の改正について～男性の育児休業取得促進等～」(厚生労働省)をもとに秋田県作成

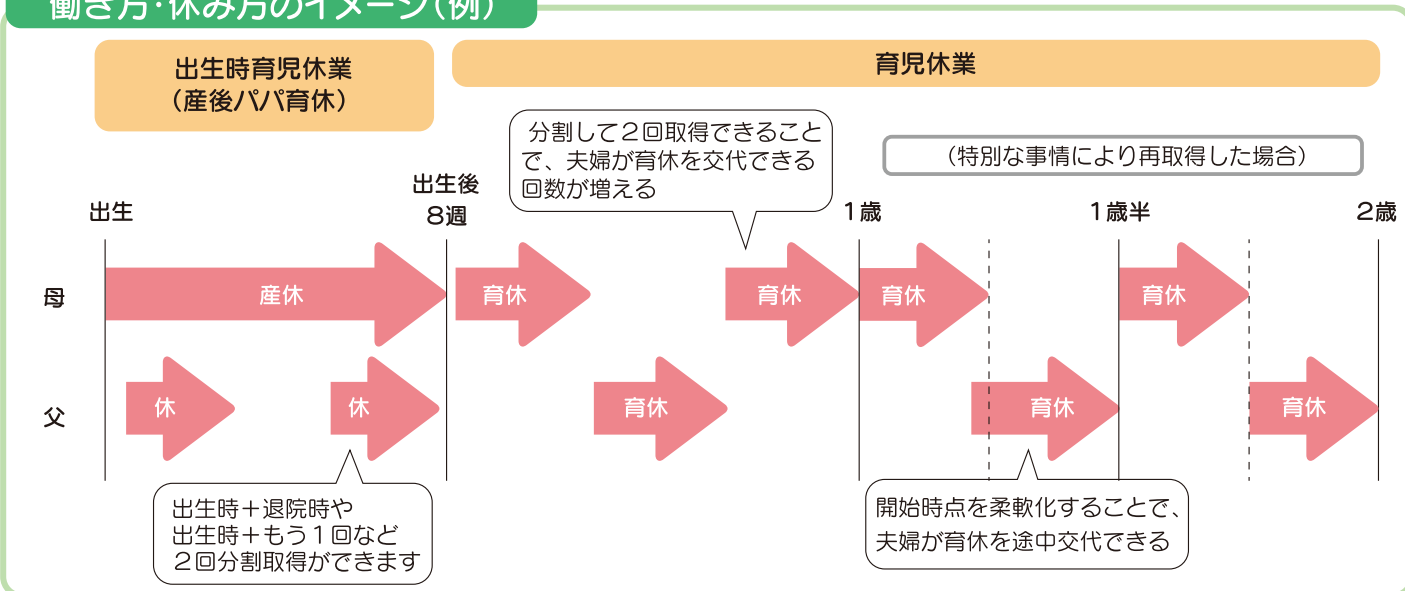
※具体的な手続きの流れは、以下の①～④のとおりです。

- ①労働者が就業しても良い場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨)
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は、当該日の所定労働時間数未満

働き方・休み方のイメージ(例)



雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化(育児・介護休業法関係)

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備と妊娠・出産等(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・休業取得の意向確認が義務化されました。

①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備について

育児休業と出生時育児休業も申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。(複数の措置を講じることが望ましいです。)

- ①育児休業・出生時育児休業に関する研修の実施
- ②育児休業・出生時育児休業に関する相談体制の整備等(相談窓口設置)
- ③自社の労働者の育児休業・出生時育児休業取得事例の収集・提供
- ④自社の労働者へ育児休業・出生時育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

②妊娠・出産等(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置について

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	<ul style="list-style-type: none"> ①育児休業・出生時育児休業に関する制度 ②育児休業・出生時育児休業の申出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	<ul style="list-style-type: none"> ①面談②書面交付③FAX④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。)

育児休業給付(雇用保険法関係)

育児・介護休業法の改正に伴い、雇用保険法に基づく育児休業給付も変更されました。

①出生時育児休業(産後パパ育休)

出生時育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金が支給されます。

〈支給額〉休業開始時賃金日額×支給日数×67%

〈申請期間〉出生日の3週間後の翌日から起算して2か月後の月末まで

②育児休業の分割取得

1歳未満の子について、原則2回の育休まで、育児休業給付金が受けられます。

～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」といわれ、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。」といわれ苦痛を感じた。



ひとくらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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

育児・介護休業法について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



雇用保険法関係

雇用保険法関係について

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週間前)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)

産前休業

- 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カ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カ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・所定外労働の免除

- 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)の利用や所定外労働の免除が請求できます。 (育児・介護休業法)

子の看護休暇

- 小学校入学前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も対象となります。 (育児・介護休業法)

時間外労働・深夜業の制限

- 子どもが小学校入学前まで、1カ月24時間、1年150時間を超える時間外労働の制限及び深夜業(午後10時～午前5時)の勤務の免除を請求することができます。 (育児・介護休業法)

出産

1歳

3歳

6歳

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



男性が主に利用できる制度



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し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

産後パパ育休

- 子の誕生日から起算して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)

育児休業給付金

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し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。

<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)	育児休業給付金	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。	

女性の意識改革と経営者の理解促進に向けた取組

(1) 女性の意識改革〔ラウンドテーブル〕

様々な分野で活躍している方をゲストスピーカーに迎え、経験談などを通して今後研鑽すべきスキル、物事の捉え方、表現力、モチベーション維持など、メンバー同士の相互研鑽を通じた学びの場やワークショップを通じた交流の場を提供しています。



ゲストスピーカーによる講演



メンバー同士のワークショップ

(2) 経営者の理解促進

リーダー向けシンポジウムの開催

女性活躍の推進に顕著な取組を実践する企業経営者による講演などの啓発イベントを開催しています。



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制作し、あらゆる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>



～大変革の時代～ 新秋田元気創造プラン

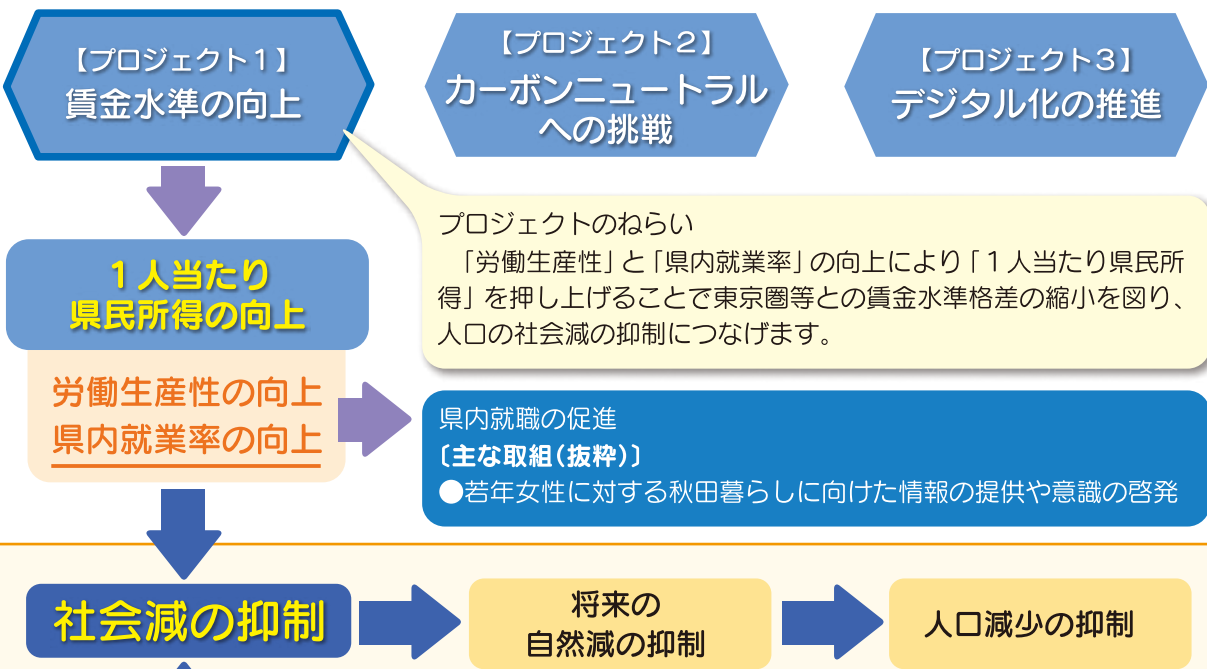
新プランは、県政運営の指針となる最上位計画であり、各分野の個別計画と一体となって効果的かつ効率的に取り組むを展開していきます。(推進期間：2022年度から2025年度までの4年間)
 ～そのうち、女性の活躍の推進に関連する部分を抜粋して以下に記載～

女性の活躍の推進

ビジネスインパクト

- ▽女性の視点を活用したプロダクトイノベーションの促進
- ▽女性が働きやすい環境を整備しプロセスイノベーションの促進

選択・集中プロジェクト



戦略4 未来創造・地域社会戦略

重点戦略

目指す姿1 新たな人の流れの創出

若者が秋田暮らしや県内企業の魅力に触れる機会を提供するとともに、県内就職に向けた支援を行います。

【主な取組(抜粋)】

- 若年女性に対する秋田暮らしに向けた情報の提供や意識の啓発

目指す姿3 女性・若者が活躍できる社会の実現

地域や職場で女性が活躍し続けられる環境づくりを進めます。

【主な取組(抜粋)】

- 女性の意識改革に向けた官民一体となったネットワークの構築
- 若年女性が働きやすい職場づくりへの支援
- 職場における女性の活躍に関する経営者等の理解の促進に向けた啓発
- 地域活動における女性の参画の拡大に向けた気運の醸成

目指す姿2 結婚・出産・子育ての希望がかなう社会の実現

仕事と子育てを両立できる環境づくりを進めます。

【主な取組(抜粋)】

- 多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業等の取組の促進

4年間で創造する“元気”(女性活躍関連)

持続可能性
(サステナビリティ)

多様性
(ダイバーシティ)

【主な指標】

指標名	単位	実績値					目標値	
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定企業数(従業員数100人以下の企業)	社	241	284	350	400	450	500	
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策定企業数(従業員数100人以下の企業)	社	518	559	600	650	700	750	
県内民間事業所の管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合	%	19.3	20.7	20.5	21.0	22.0	23.0	
県内民間事業所の管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合	%	10.7	14.8	13.0	14.0	15.0	16.0	