

はじめる?

ワークライフバランス

読本

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。

はじめる!

仕事と
育児・家庭の
両立を支援するには?

誰もが活躍
できる企業って
どんな職場?

contents

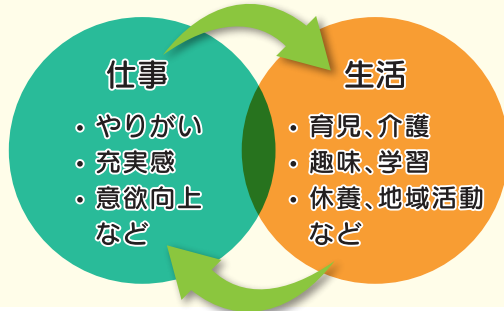
ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて	…P 1
一般事業主行動計画を策定しましょう	…P 3
「あきた女性活躍・両立支援センター」を活用ください	…P 4
くるみん・えるぼし認定について	…P 5
秋田県内のくるみん・えるぼし認定企業の取組について	…P 6
えるぼし認定取得に向けた支援	…P 7
秋田県女性の活躍推進企業表彰	…P 9
秋田県子ども子育て知事表彰・あきたの出会い・結婚応援企業表彰	…P 10
県の支援制度	…P 11
国の支援制度	…P 12
育児休業制度の改正について	…P 13
妊娠・出産・子育て時に活用できる法定制度	…P 15
ジェンダーギャップの解消と経営者の理解促進に向けた取組	…P 17
首都圏在住女性の声	…P 18

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

ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)



企業等の実践

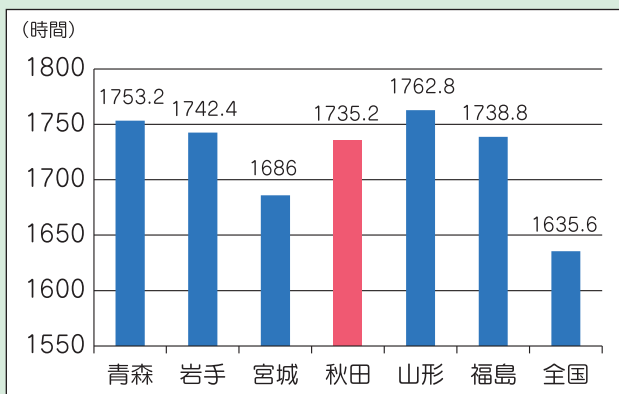
- ・ 仕事と育児・家庭の両立支援
- ・ 女性の活躍推進

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	従業員
	・ 優秀人材の確保 ・ 業務の改善・生産性の向上 ・ 組織の活性化	・ 生活基盤の安定 ・ 仕事へのモチベーションアップ ・ 希望する働き方の実現
両立支援	● “従業員や従業員の家庭を大切にする企業” というPRになり、<u>優秀な人材の確保につながる</u>。 ● 柔軟な働き方や休暇取得等に対応するため、<u>業務内容の見直しや効率化につながる</u>。 ● 従業員の意欲向上や業務見直し等による生産性向上で組織の活性化につながる。	● 余裕を持った家事・育児時間等の確保、趣味や休養時間の充実で、<u>心身ともに健康な状態を保つことができる</u>。 ● 休暇取得促進のための業務内容の見直しや効率化により長時間労働が解消される。 ● 休暇取得の促進により私生活が充実し、<u>仕事へのモチベーションアップにつながる</u>。
女性の活躍推進	● “性別にかかわらず働きやすい企業” というPRになり、<u>優秀な人材の確保につながる</u>。 ● 女性従業員の採用や職域拡大、管理職への登用により、<u>新たな視点・意見を活かした商品開発や企業経営が期待できる</u>。 ● 女性も働きやすい環境を整えることで女性従業員の勤続年数が伸長し、採用と教育のコスト削減につながる。	● 妊娠・出産等のライフイベントに応じた支援を充実させることで、<u>女性従業員がキャリアを中断せずに働き続けることができる</u>。 ● 計画的な教育機会の提供により、男女ともに<u>平等な評価・昇進となる</u>。 ● <u>自らの個性と能力を活かした働き方ができるようになる</u>。

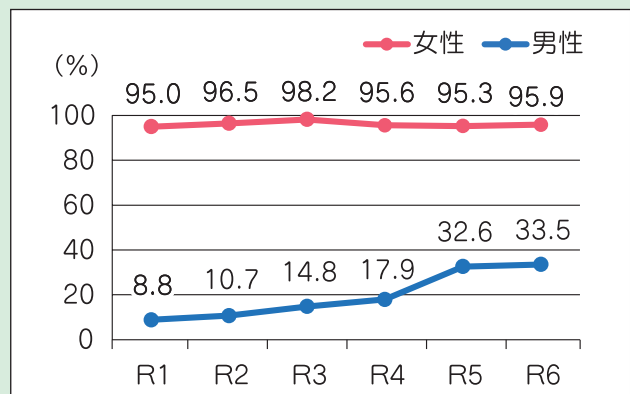
秋田県の現状

都道府県別年間労働時間



令和5年「毎月勤労統計調査地方調査」(厚生労働省)

育児休業取得率



令和6年「労働条件等実態調査」(県雇用労働政策課)

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実施など

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
- ・育児休業取得の推進など

官民一体で推進する取組

「あきた♡とも家事宣言」



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、すべての人が家事に主体的に取り組み、家族やパートナーと家事を分担する「とも家事(共家事)」の推進を宣言しました。

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%

- ◆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：プラス60分 妻：マイナス60分

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？

Q 男性の育児休業取得が女性の取得に比べると差があるのはどのような理由からだと思いますか？

「職場において、男性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。

育児休業・介護休業や看護・介護のための休暇を取得しやすくする

短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を可能にする

社長や役員などの経営トップが先頭に立って取り組む

管理職の意識改革を行う

共働き家庭の場合、夫婦が同じ地域で働けるようにするなど配慮する

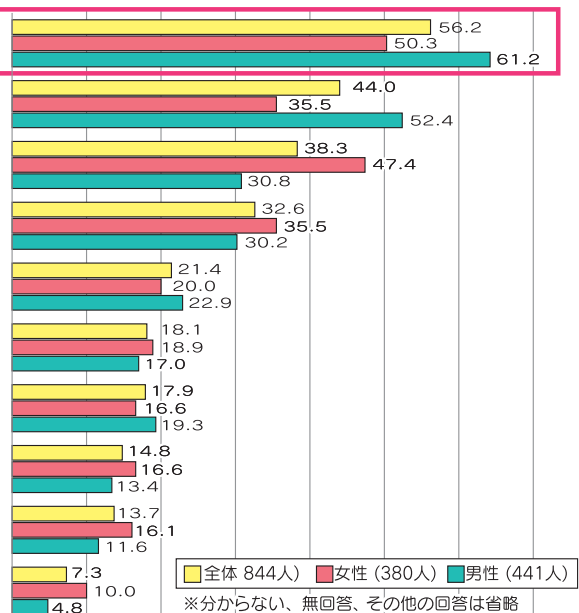
ワーク・ライフ・バランスについての企業の取組を情報公開する

年次有給休暇の取得計画をつくる

管理職以外の社員の意識改革を行う

ノー残業デーを設ける

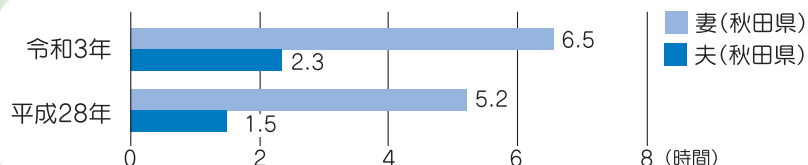
企業の中で推進する責任者を決める



令和6年度「秋田県男女共同参画に関する県民意識調査」(県次世代・女性活躍支援課)

男性の家事・育児参画の促進

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。



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。

令和3年「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。

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	育児休業等制度の利用状況や子育て中の従業員数など、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。	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つ以上の数値目標が必要 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。

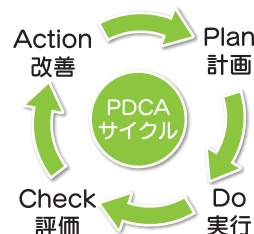
次世代育成支援対策推進法（略称：次世代法）／女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（略称：女活法）

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



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	従業員への周知
・ 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) 	・ 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。

「あきた女性活躍・両立支援センター」を活用ください！

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・両立支援コーディネーターの 企業訪問による支援

- 県内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し、取組の実行に向けて支援

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

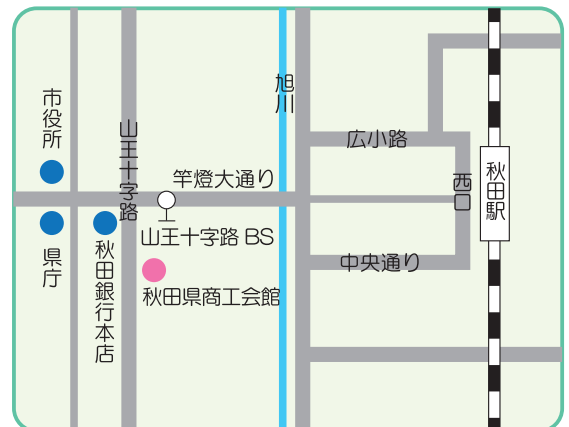
- 社会保険労務士が女活法や次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定支援のほか、策定後の取組などをフォローアップ
- 「くるみん」「えるぼし」の認定取得に向けた支援
- 就業規則の改正に向けた支援



お気軽にご相談ください

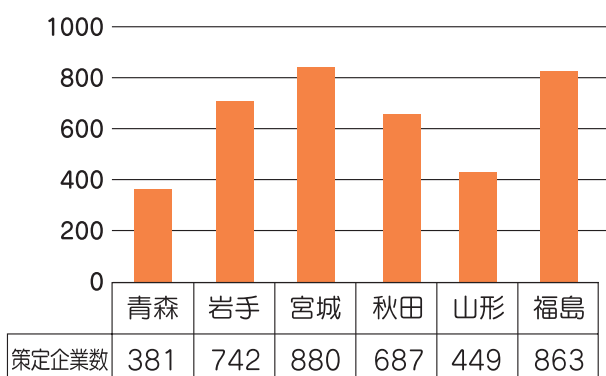
- 所在地 〒010-0923 秋田市旭北錦町1-47
秋田県商工会館4階(秋田県商工会連合会内)
- 相談時間 午前9時から午後5時まで(土日、祝日、年末年始を除く)
- 電話番号 0120-868-860
- メールアドレス jrsien@skr-akita.or.jp

詳しくはこちら

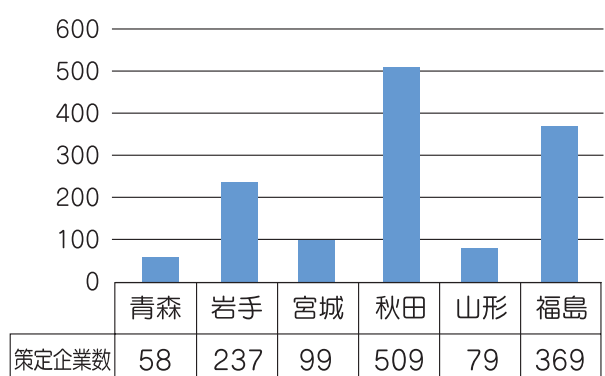


東北各県の一般事業主行動計画策定企業数（厚生労働省公表：令和6年9月末時点）

次世代法（努力義務企業：従業員100人以下）



女活法（努力義務企業：従業員100人以下）



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等取得率がそれぞれ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、休日労働の平均が毎月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

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。）。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。



〈1段階目☆〉



〈2段階目☆☆〉
【認定マーク】
（愛称：えるぼし）



〈3段階目☆☆☆〉



【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）が雇用管理区分毎に同程度である等
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」が雇用管理区分毎にそれぞれ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

<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

秋田鋪道株式会社

- 所在地：秋田市 ■業種：建設業
- 労働者数：31人(女性6人、男性25人)
- 認定日：令和6年5月くるみん認定取得

企業の
ホームページを
チェック！



取組概要等

○年次有給休暇の取得促進

- ・計画表に取得予定日を記載し、有給取得の意識付けを図っている。
- ・計画どおり取得できているかを2か月ごとに確認し、取得できていない社員には声かけをすることで、取得を促している。
- ・取得予定日を社内グループウェアで共有することで、休みを取りやすい雰囲気を醸成している。

○作業日報の電子化・スマートフォンでの勤怠管理

- ・現場に出ている社員が直接帰宅することができ、残業時間の削減に繋がっている。

○時差出勤制度(育児のための所定労働時間の短縮措置)

- ・法定を上回る「中学校卒業までの子を養育する社員」を対象としており、仕事と育児を両立しやすい雇用環境の整備を進めている。

企業から一言

働く人の様々な事情に配慮した職場づくりに取り組んでいます。安心できる職場環境で社員一人ひとりの健康を確保し、生産性を高め、創造性を発揮してもらい、経営理念の「企業の成長を通し、社員とその家族が幸福になることで社会貢献をする」を実現します。



企業情報

有限会社 よろ津や

- 所在地：由利本荘市 ■業種：医療福祉業
- 労働者数：50人(女性41人、男性9人)
- 認定日：令和6年3月えるぼし3段階目取得

企業の
ホームページを
チェック！



取組概要等

○産休や育休を取得する職員へのサポート

- ・産休や育休を取得した職員に対し、必要に応じたサポートを行っている。
- ・復職にあたり就業内容の変更希望などを聞き取り、15年連続で復職率100%を達成している。

○家庭と仕事を両立できる環境整備

- ・男女問わず、職員間で勤務調整を柔軟に行い、急なシフト変更にも対応している。
- ・ライフステージの変化に応じ、パートタイマーへの転換や正規職員への復帰など、柔軟な働き方を提案している。

○機器の導入による負担軽減

- ・介護ロボットや特殊入浴装置などを導入し、職員の負担軽減に努めている。

○女性管理職の登用

- ・経験と意欲に応じ、管理職の業務内容を説明した上で積極的に管理職就任の声掛けを行っている。
- ・管理職における女性比率を高め、女性職員からの相談を受けやすい体制づくりに取り組んでいる。

企業から一言

当社は、開業当初から女性社員の比率が高く、多くの女性の活躍に支えられてきた会社です。産休、育休はもちろんのこと、女性のライフステージに応じた働き方の提案に取り組んできました。これからも女性の活躍を応援しながら、性別に関わらず全ての従業員が輝ける企業であるよう取り組んでいきます。



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

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に限る。)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

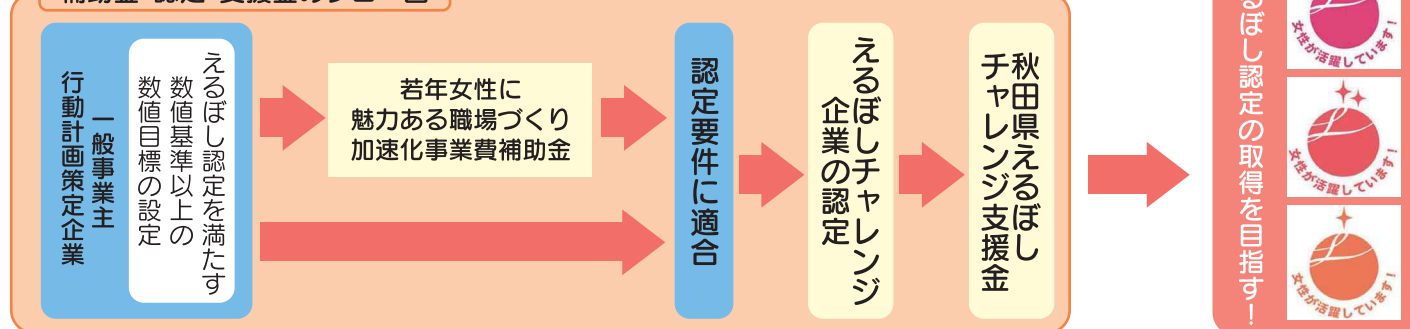
その２ 秋田県えるぼしチャレンジ支援金

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。※詳しくはP8を参照

補助額 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。



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、法令違反がないこと。
- (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（交付上限額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

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

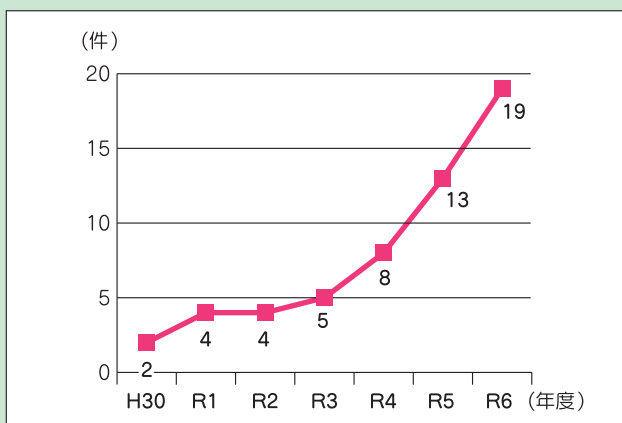
E-mail persons@pref.akita.lg.jp

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/>



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51社がえるぼしチャレンジ企業に認定されています。(R7.2月末現在)

■ 令和4年度認定：15社 ■ 令和5年度認定：15社
■ 令和6年度認定：25社

「えるぼしチャレンジ企業」から次の3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)

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6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(令和6年10月)のものです。



秋田土建株式会社

■企業概要■

所在地／北秋田市

業種等／建設業

従業員数／125人(男性110人女性15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

- 資格取得の推奨や費用補助により、資格を取得した女性社員が技術スタッフとして業務の幅を広げ活躍中
- 女性の管理職登用（R6:3人）
- 女性の30歳以上の非正規社員を正規社員に登用（R5:1人）

今後のアクション★

えるぼし認定の取得に向けた準備を加速化し、女性が一層活躍できる職場環境の整備に取り組みます！

株式会社ウヌマ地域総研

■企業概要■

所在地／秋田市

業種等／建設・補償コンサルタント、測量業

従業員数／43人(男性32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

- 女性社員の社外研修への参加やマネジメント層向け社内勉強会の定期開催、OJT等の実施により女性2人を管理職に登用
- 女性契約社員の正社員転換に向けた積極的な取組を実施
- 育児短時間勤務制度において、法定を上回る未就学児まで対象を拡大することにより多様な働き方の選択が可能

今後のアクション★

継続的な人材育成により、女性管理職の登用や契約社員の正社員転換に向けた取組を進めていきます！

ダイワ工業株式会社

■企業概要■

所在地／にかほ市

業種等／機械器具製造業

従業員数／176人(男性131人女性45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

- 係長登用を見据えた個人面談を実施し、女性1人を登用
- 女性嘱託職員を正社員に登用（R4:1人、R5:2人）
- キャリアアップに向けた研修会参加、資格取得等の推奨により、女性社員2人がクレーン運転業務特別教育を修了

今後のアクション★

女性管理職の更なる登用と、秋田県えるぼしチャレンジ企業認定を足掛かりに、えるぼし認定に向けた取組を推進します！

秋田県子ども・子育て支援知事表彰 (あきた子育て応援企業表彰)

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6年度の実業企業の一覧をご紹介します。

※掲載している企業概要は表彰当時(令和6年10月)のものであります。

有限会社珍田建設

■企業概要■

所在地／横手市

業種等／建設業

従業員数／12人(男性7人女性5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

- 育児短時間勤務の対象範囲を小学校就学前までに拡大
- 時間単位の年次有給休暇の導入による取得率の向上 (R3:76% → R4:87%)
- 看護休暇の取得日数の拡大 (子1人:10日、子2人:20日)

今後のアクション★

育休や有給休暇等の取得を促進し、若い世代がより一層子育てしやすい職場づくりに取り組みます！

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6年度の実業企業の一覧をご紹介します。

※掲載している企業概要は表彰当時(令和6年10月)のものであります。

株式会社きららホールディングス

■企業概要■

所在地／秋田市

業種等／児童福祉・高齢者福祉

従業員数／312人(男性96人女性216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い金を支給
支給額：勤続年数に応じて20,000円～30,000円
- 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、社内メールにより従業員へ情報提供を実施。グループ企業全体にも伝達している。

今後のアクション★

外部との交流会の開催など結婚支援に取り組みます！

秋田県土地改良事業団体連合会

■企業概要■

所在地／秋田市

業種等／土地改良事業

従業員数／116人(男性85人女性31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い金を支給
支給額：法人から15,000円、互助会から15,000円
- 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・参加費の助成を実施。

今後のアクション★

あきた結婚支援センターのPRを実施し、入会の促進を支援します！

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→

Dear Plaza
あきた結婚支援センター



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) 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P7、8を参照）

◇優遇内容①：1/2 補助、最大 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) 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

(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（R5年度適用開始）

(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審査【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

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 など

国の支援制度

両立支援等助成金

◆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	休業5日以上40万円、15日以上60万円		※5人まで
②介護両立支援制度	制度1つ導入、20日以上利用20万円（60日以上30万円）		※5人まで
	制度2つ以上導入、20日以上利用25万円（60日以上40万円）		
③業務代替支援	新規雇用	休業5日以上20万円（15日以上30万円）	※5人まで
	手当支給等：介護休業	休業5日以上5万円（15日以上10万円）	
	手当支給等：短時間勤務	利用15日以上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	2万円	※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2つ導入	20万円	※1年度5人まで
制度を3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>

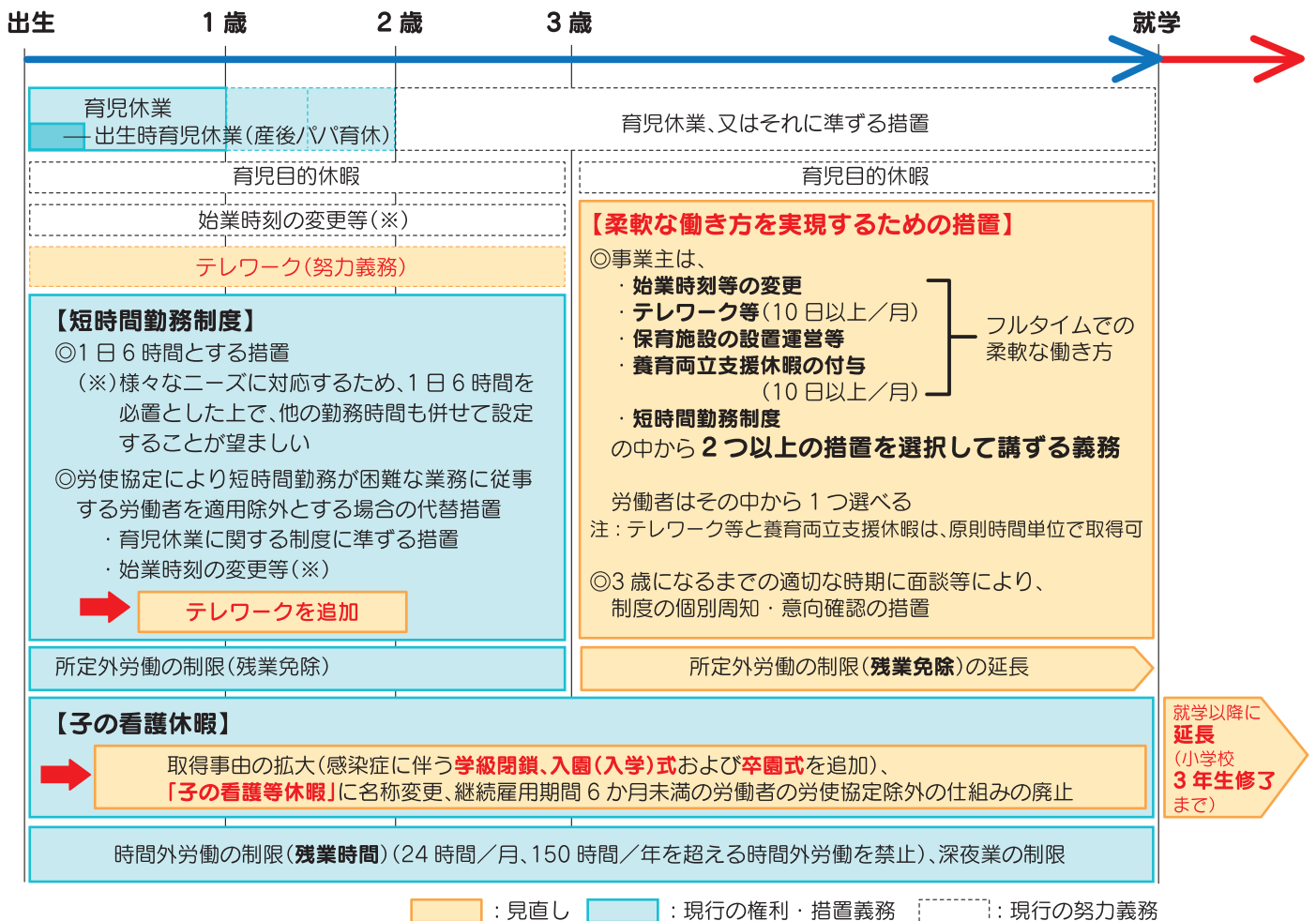
秋田労働局雇用環境・均等室

〒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となります。

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・勤務地に係る配慮
- ・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が改正となります。 ※施行日：令和7年4月1日

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ともに要件があります。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。
- 産後パバ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週間)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)

時間外労働・深夜業の制限・所定外労働の免除

- 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請求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

出生時育児休業 (産後パパ育休)

- 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。

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、無給になった場合に最大で賃金の80%が給付金として支給される制度などがあります。

※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。

深夜業(午後10時～午前5時)の勤務、所定外労働の免除を

<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。	

ジェンダーギャップの解消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・バイアス（社会的・文化的な性差別や偏見）の払拭に向け、「地域の女性参画の推進」をテーマとした講師による講演や、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・マネジメント層向けの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→

首都圏在住女性の声

首都圏在住の若年女性との交流会の開催

対 象

20～40代の首都圏在住女性（秋田県出身または秋田に関心のある方）

目 的

- 若年女性の秋田に対する本音やニーズの把握
- ネットワークの形成による県内定着・回帰に対する意識醸成

内 容

- 秋田で働く女性によるゲストトーク
- 意見交換
 - ・首都圏と秋田の比較
 - ・秋田を離れた理由
 - ・企業を選ぶうえで重視すること
 - ・魅力的な企業の支援など



～首都圏在住女性の生の声～

●秋田県の企業に思うこと

- ・仕事を探すうえで休暇等の福利厚生制度の充実や、利用のしやすさが重要。制度があるだけでは不十分
- ・企業HPを見ると、単に企業の情報を羅列しているだけの企業が多く、将来のキャリア形成など、本当に知りたい情報が得られない
- ・1つのことだけではなく、様々なスキルを身につけられると感じさせることが重要
- ・大卒のすでにキャリアのある女性を秋田に集めたいなら、課長や部長級以上の役職で採用するキャリア採用が良いのではないか
- ・他県よりビジネス感度が低く新しいことに二の足を踏む企業が多い

●職場を選ぶ際、どんなことを重視するか

- ・リモートやフレックスタイムなどの柔軟な働き方ができること
- ・副業を認めてくれる企業なら魅力的
- ・独身女性も経済的に自立ができる給与水準
- ・お茶汲みを女性にさせたりする男尊女卑的な職場は絶対にNG、ジェンダー平等は前提条件
- ・上司も部下も物怖じせず対等にコミュニケーションがとれる雰囲気が望ましい
- ・仲間と一緒に成長できる環境
- ・きちんとキャリアアップの段階を踏ませてもらえる

●魅力的な企業の支援・教育システムは

- ・配置転換の申出制度やキャリアアップ支援
- ・AIなどのスキル取得のための支援
- ・社外の人とつながったり、学び合うような研修の機会



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！



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



JYOSEIA

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！



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7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45.4円です。