

W L B ork ife alance

はじめる？
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

CONTENTS

- ワーク・ライフ・バランスとは P.02
- あきた女性活躍・両立支援センター P.04
- 一般事業主行動計画を策定しましょう P.05
- 県の支援制度等 P.08
- 国の支援制度等 P.10
- 秋田県女性の活躍推進企業表彰 P.14
- 秋田県子ども・子育て支援知事表彰 P.15
- ベビーウェーブ・アクション会長表彰 P.16
- 妊娠・出産・子育て時に活用できる法定制度 P.20
- 次世代法・女活法 P.22

仕事と育児・
両立支援って何？
家庭の

女性の活躍
推進って
どうするの？



秋田県

ワーク・ライフ・バランスの実現

ワーク・ライフ・バランスとは

「ワーク・ライフ・バランス＝仕事と生活の調和」は、働くすべての方々が、「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のことです。

なぜワーク・ライフ・バランスが必要なのか

人口減少や少子高齢化が急速に進む中、県の活力を維持し向上させていくためには、性別や年齢にかかわらず、県民一人ひとりが、あらゆる分野で活躍できる環境をつくっていくことが大切です。

その一つとして、男女の性別に関係なく誰もが結婚・出産・育児・介護等そのライフステージに応じ、仕事と生活を調和させ、生き生きとした暮らしを実現できる環境づくりを進める必要があります。

しかし、本県の労働条件等の実態は、県民一人あたりの年間総実労働時間は全国平均を大きく上回るほか、女性の育児休業取得率が概ね90%台で推移するなかにあって男性の取得率は8%台と低率になっており、仕事と生活が調和しにくい現状にあります。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、企業における理解と取組の実践が重要です。本書では、企業に実践してほしい主な取組と、県や国の支援策等について紹介します。

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

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、企業等に最も実践してほしい取組です。具体的には、従業員が仕事と育児・家庭を両立し、安心して働けるように、企業が職場環境の整備に取り組むことです。

「子の看護休暇」や「年次有給休暇」の時間単位付与等の従業員が利用しやすい柔軟な休暇制度の導入や、「ノー残業デー」の実施による所定外労働時間の削減など、企業の実情や従業員の生活形態に応じた取組を推進していくことが重要です。

※令和3年1月1日から「子の看護休暇」と「介護休暇」の時間単位取得が義務化されます。

女性の 活躍推進

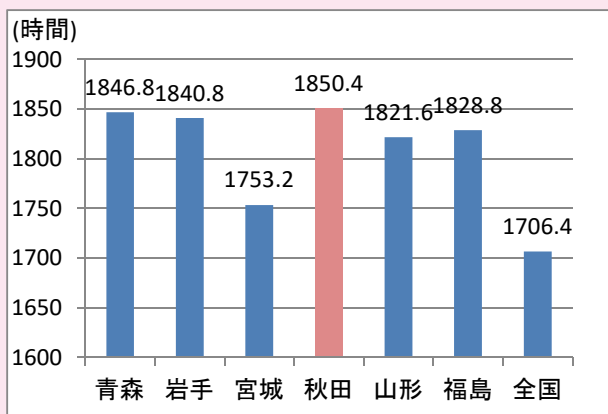
ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業の取組は、女性の活躍を推進します。一人ひとりの働く女性が、その個性と能力を十分に発揮できるように、企業が職場環境の整備に取り組むことが必要不可欠です。

具体的には、女性の採用拡大や管理職登用、勤続年数の伸長など、企業の実情や課題に応じた取組を推進していくことが重要です。

また、女性の活躍推進には、男性の家事・育児への参画も重要であることから、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などを行うことが重要です。

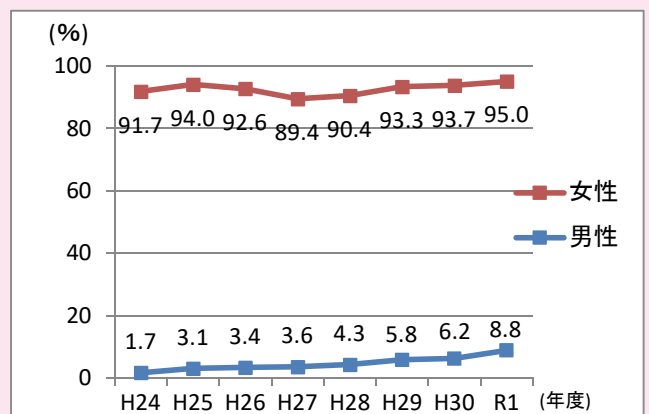
● 本県の状況

平成30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)

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)

●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	●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。また、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	●家事や育児をこなしたり、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	●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	●仕事と育児・家庭との両立ができ、継続した就業につながる ●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

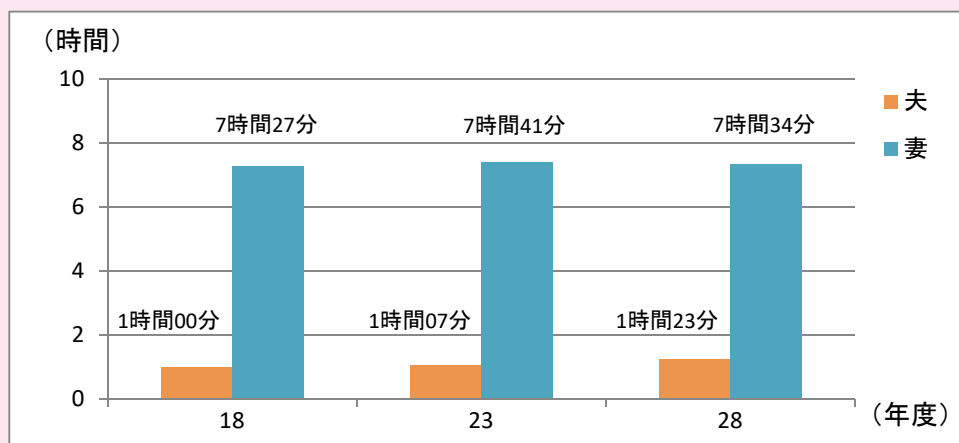
03

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必要があります。



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



「社会生活基本調査」(総務省)

6歳未満の子どもがいる世帯の、夫の1日当たりの家事・育児時間を見ると、共働き世帯が増えていることもあり全国的には増加傾向にあります。しかし、妻に比べるとかなり短く、依然として家事・育児の妻の負担が大きい家庭が多いのが現状です。

「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



窓口相談の様子

女性活躍・両立支援推進員の 企業訪問による啓発

- ・ 県北、県央、県南の3地域に分かれて訪問
- ・ 主に従業員数300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

窓口・専用電話等による相談対応

- ・ 専用電話、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

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
- ・ 「えるぼし」「くるみん」の認定取得に向けて支援



アドバイザー派遣の様子

04

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

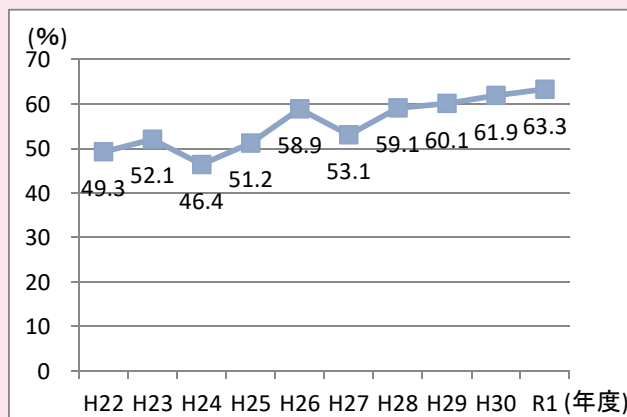
ウェブサイトはこちら

あきた女性の活躍応援ネット

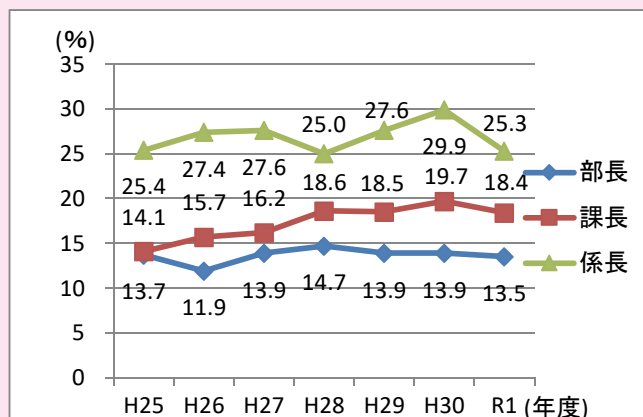


県内企業の取組状況

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)

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。
（各法の関係条文は p.22）

法律 概要	両立支援 次世代法	女性の活躍推進 女活法
	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目標達成のための対策（取組）
及びその実施時期



両立支援

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、満足が高まるような目標を設定しましょう。

女性の活躍推進

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

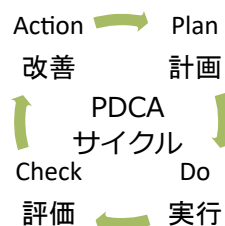
（常時雇用する労働者が301人以上の企業は、令和2年4月1日以降が始期となる行動計画策定の際には、2つ以上の数値目標が必要です。）

策定から実施までの手順



行動計画の実施後

目標の達成状況や対策（取組）の実施状況を確認し、結果をその後の対策（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	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）  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。	・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

行動計画策定のヒント

行動計画策定のためのお役立ち情報

両立診断サイト（両立支援）

企業における両立支援の取組状況を診断する 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。

Web→



策定支援マニュアル（女性の活躍推進）

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。

PDF→



入力支援ツール（女性の活躍推進）

上の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。

Excel→



詳しくは

両立診断サイト



行動計画策定支援ツール

- 策定支援マニュアル
- 入力支援ツール

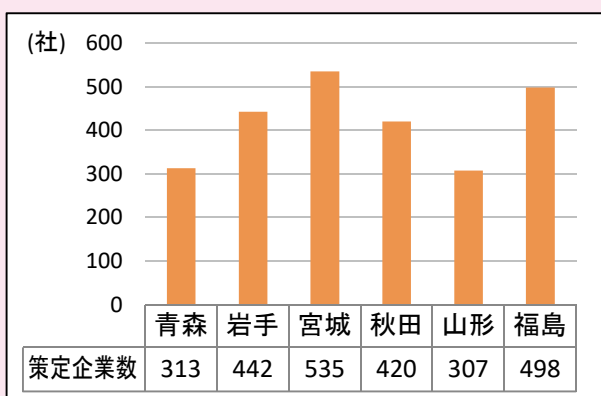


次世代法と女活法に基づく行動計画は、次のような違いが！

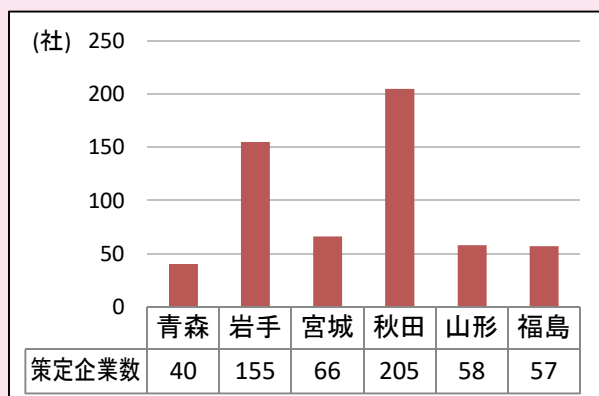
	次世代法	女活法
状況把握・課題分析の必須項目	必須項目はありませんが、自社の現状や従業員のニーズを把握し、課題を分析しましょう	1 採用した従業員に占める女性の割合 2 男女の平均継続勤務年数の差異 3 従業員の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 4 管理職に占める女性従業員の割合
数値目標	数値目標は必須ではない	1つ以上の数値目標が必須 （常時雇用する労働者が301人以上の企業は令和2年4月1日以降が始期となる行動計画策定の際には、2つ以上の数値目標が必要です。）
公表・周知	外部への公表、従業員への周知	
策定の届出	秋田労働局雇用環境・均等室へ届出	
認定（詳細はP7）	くるみん・プラチナくるみん	えるぼし （令和2年6月1日からは、プラチナえるぼし認定が追加されます。）

●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：R1.12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 300人以下）



くるみん等認定企業（次世代法に基づく認定）

行動計画の策定・届出を行い、一定の基準を満たした企業は厚生労働大臣から認定（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、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。（認定基準に関わる詳細は、秋田労働局へお問い合わせください。）

【認定企業】

(R2.2月末現在)

企業名	認定年	業種	所在地	企業名	認定年	業種	所在地
1 (株)カミテ	H19	製造業	小坂町	14 (医)運忠会	H26	医療・福祉	秋田市
2 (株)秋田魁新報社	H21,24	情報通信業	秋田市	15 (社福)羽後町保育会	H27	医療・福祉	羽後町
3 (社福)阿仁ふくし会	H21	医療・福祉	北秋田市	16 (株)北都銀行	H27	金融業	秋田市
4 (社福)県南ふくし会	H21	医療・福祉	大仙市	17 (社福)水交会	H28	医療・福祉	美郷町
5 (医)正和会	H23	医療・福祉	潟上市	18 (社福)比内ふくし会	H28	医療・福祉	大館市
6 (医)久盛会	H24,27,29	医療・福祉	秋田市	19 (社福)雄勝福祉会	H28	医療・福祉	湯沢市
7 古城建設(株)	H25	建設業	秋田市	20 (大)秋田大学	H28	教育・研究業	秋田市
8 (社福)いなかわ福祉会	H25	医療・福祉	湯沢市	21 マックスバリュ東北(株)	H29	卸売・小売業	秋田市
9 秋田中央交通(株)	H25	運輸業	秋田市	22 (株)東北フジクラ	H29	製造業	秋田市
10 むつみ造園土木(株)	H25	建設業	秋田市	23 (社福)平鹿悠真会	H30	医療・福祉	横手市
11 (医)仁政会	H25	医療・福祉	潟上市	24 (社福)横手福寿会	H30	医療・福祉	横手市
12 (株)菅与	H26	農業	横手市	25 アルファファインケミカル(株)	R1	製造業	秋田市
13 (医)秋田愛心会	H26	医療・福祉	三種町	26 (株)五洋電子	R2	製造業	潟上市



【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)

えるぼし認定企業（女活法に基づく認定）

行動計画の策定・届出を行い、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、厚生労働大臣から認定（えるぼし認定）を受けることができます。

認定の評価項目は次の5つです。

①採用 ②継続就業 ③労働時間等の働き方 ④管理職比率 ⑤多様なキャリアコース

評価項目を満たす項目数に応じて、認定の段階が決まります。

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、令和2年6月1日から特例認定（プラチナえるぼし認定）を受けることができます。

（認定基準に関わる詳細は、秋田労働局へお問い合わせください。）

【認定企業】

(R2.2月末現在)

企業名	認定年	業種	所在地	企業名	認定年	業種	所在地
1 (社福)平鹿悠真会	H30(☆☆☆)	医療・福祉	横手市	3 (株)秋田銀行	R1(☆☆)	金融業	秋田市
2 北日本コルポレートサービス(株)	H30(☆☆☆)	情報通信業	秋田市	4 (社福)秋田県民生協会	R2(☆☆☆)	医療・福祉	北秋田市



< 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）

くるみんやえるぼし認定を取得するメリットは？

- 認定マークを広告や商品などに使用することができ、子育てや女性の活躍推進を応援する企業であることをPRできます。
- 認定企業であることのPRにより、企業イメージの向上や優秀な人材の確保等につながることが期待できます。

県の支援制度等

あきた県庁出前講座（仕事と家庭の両立支援、男女共同参画の推進）

仕事と育児・家庭の両立支援に関する法制度や男女共同参画の推進などについて紹介する講座です。

開催回数 原則年1回

対 象 各種団体、企業等どなたでも

所要時間 約1時間

開催場所 職場の会議室や休憩室など

お申し込み 開催の1か月前までにお申し込みください



出前講座の様子

入札参加資格審査での加点

県では、県が発注する建設工事の競争入札を執行するにあたり、建設業者の建設工事入札参加資格審査を行っています。その審査における次の評価事項については、両立支援や女性の活躍推進に取り組む建設業者に対して加点評価する措置を講じています。（詳しくは秋田県公式ウェブサイト美の国あきたネット参照）

令和3・4年度適用審査

重点対象項目		加 点 内 容	点数
1	次世代法に基づく行動計画	次世代法に基づく行動計画（但し、計画期間の終期がR5.4.30以降）を策定し、労働局へ提出済	5
2	女活法に基づく行動計画	女活法に基づく行動計画（但し、計画期間の終期がR5.4.30以降）を策定し、労働局へ提出済	5
3 ワークライフバランスに資する制度導入等	①女性の登用	女性の役職者数（係長相当職以上）が10%以上増加、もしくは役職者に占める女性の割合が30%以上であること	①～④のうち2つ以上に該当した場合、10
	②男性の育休実績	過去3事業年度中に、10日以上の子育て休業を取得した男性従業員が1名以上いること	
	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について、以下のいずれかを導入していること	
		育児休業について、満1歳以上の子（父母がともに育児休業を取得する場合には、満1歳2カ月以上の子）を対象にし、かつ一定の場合には満2歳以上の子を対象にしていること	
		育児をする従業員について満3歳以上の子を対象にした勤務時間の短縮等の措置をしていること（1から6のいずれか1つ以上に該当すること）	
		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 4 所定外労働をさせない制度 5 事業所内の託児施設の設置 6 育児に関する経費の援助措置	
		小学校就学前の子を養育する従業員の看護休暇について、子が1人であれば1年に6日以上、子が2人以上であれば1年に11日以上の子育て休業を付与していること	
		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、通算して（延べ）93日間を超える期間又は3回を超える分割取得を対象にしていること	
		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年に6日以上、対象家族が2人以上であれば1年に11日以上の子育て休業を付与していること	
		介護する従業員について、介護休業とは別に、利用開始から3年の間に2回を超える回数を対象とした勤務時間の短縮等の措置をしていること（1から4のいずれか1つ以上に該当すること）	
		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 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	
	④職場環境	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、従業員に周知されていること	

秋田県版健康経営優良法人認定制度

働き盛り世代の県民が抱える健康課題克服に向けて、従業員やその家族の健康づくりやコミュニケーションの活性化等に積極的に取り組む法人を知事が認定し、取組を支援します。

※健康経営®とは、従業員の健康管理を経営学的な視点から考え、戦略的に実践すること。
NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

対 象

常時雇用する従業員を 1 名以上有している法人等。
県内において、事業活動を行う法人等。
公的医療保険の適用事業所。
※「法人等」…県内で事業活動を行う企業、団体、個人事業主（営利、非営利問わない）

評価項目

・健康経営宣言 ・健康診断・特定健診・特定保健指導 ・がん検診受診率向上
・栄養・食生活改善 ・身体活動・運動 ・受動喫煙ゼロ、そして禁煙 ・アルコールと健康
・歯と口腔の健康 ・こころの健康 ・社会参加

認定法人の特典 (インセンティブ)

・優れた取組を行う認定法人の表彰
・県ウェブサイトや県主催の企業説明会等での認定法人の紹介
・ロゴマークの提供
・ハローワークの求人票へ「秋田県認定健康経営優良法人」である旨の記載
・従業員向け健康教育支援（講師派遣、健康情報の発信）



ロゴマーク

◆手続きの流れ



※詳細はお問い合わせください。

＜お問い合わせ先＞ 秋田県健康福祉部 健康づくり推進課 調整・健康寿命延伸班
〒010-8570 秋田市山王四丁目 1-1 TEL.018-860-1426 FAX.018-860-3821

09

中小企業振興資金（一般資金：働き方改革支援枠）

県の融資制度のうち、次の企業は「中小企業振興資金（一般資金：働き方改革支援枠）」において、以下の条件で融資を受けることが可能です。

対 象

県内で 1 年以上事業を営んでいる中小企業者のうち、健康経営優良法人（経済産業省認定）、秋田県版健康経営優良法人（県認定）、ユースエール、えるぼし、くるみん、プラチナくるみん（いずれも厚生労働省認定）のいずれかを取得しているもの

資金使途

運転及び設備資金

融資限度額

1 億円（但し、通常の一般資金との合計額）

利 率

固定金利型 1.75% 変動金利型 1.50%
《参考》一般資金：通常 固定金利型 1.95% 変動金利型 1.70%

保証料

1.55% 以下

返済期間

固定金利型：設備 10 年以内（うち据置 2 年以内）、運転 7 年以内（うち据置 1 年以内）
変動金利型：設備 15 年以内（うち据置 2 年以内）、運転 10 年以内（うち据置 1 年以内）

※詳細はお問い合わせください。

＜お問い合わせ先＞ 秋田県産業労働部 産業政策課 団体・金融班
〒010-8572 秋田市山王三丁目 1-1 TEL.018-860-2215 FAX.018-860-3887

国の支援制度等

両立支援等助成金

◆出生時両立支援コース

男性従業員が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性従業員に一定の育児休業等を取得させた事業主に対し助成します。

◆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 対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合

② 介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、合計20日以上利用した場合

◆再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児、介護又は配偶者の転勤等を理由として退職した者が就業可能となったときに復職できる再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に対し助成します。

◆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中小企業事業主に対し助成します。

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の取得・復帰に取り組んだ場合

③ 代替要員確保時

育児休業取得者が、育児休業終了後、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を確保し、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や保育サービス費用補助制度を導入・運用した場合

◆女性活躍加速化コース

女活法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」及びその達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、「数値目標」を達成した中小企業事業主に対し助成します。

公共調達における加点評価

くるみん認定・えるぼし認定等を取得した場合には、次の支援を受けられる場合があります。



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）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。



秋田県では、建設工事及び建設コンサルタント業務等委託業務の発注において、総合評価落札方式による入札制度を導入しており、その入札における落札者決定に係る評価の中で、次のいずれかの認定等を受けた企業を加点評価の対象にしています。

○秋田県男女いきいき職場宣言

○秋田県男女共同参画社会づくり表彰

○秋田県子ども・子育て支援知事表彰

○秋田県女性の活躍推進企業表彰

○ベビーウェーブ・アクション会長表彰

○えるぼし認定

○くるみん認定

○ユースエール認定

※詳しくは、秋田県公式ウェブサイト美の国あきたネット掲載「秋田県総合評価落札方式運用の手引き」、「委託業務総合評価落札方式試行の手引き」をご覧ください。

女性活躍推進アドバイザー

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を行います。

育児プランナー・介護プランナーによる支援

従業員が育児や介護を理由に離職することなく、継続して働き続けられるよう、企業として取組を行いたいとお考えの事業主の方のもとへ、育児プランナー・介護プランナーが訪問し、無料でアドバイスを行っています。

育児プランナー とは

中小企業における育休復帰・経営支援のノウハウを持つ、社会保険労務士・中小企業診断士などの専門家である「育児プランナー」が、「育休復帰支援プラン」策定マニュアルをもとに、育休復帰支援プランの策定に係る支援を行っています。

育休復帰支援プラン とは

中小企業が、自社の労働者の円滑な育休の取得及び育休後の職場復帰を支援するために、事業主が策定するプランです。

介護プランナー とは

中小企業における仕事と介護の両立支援のノウハウを持つ、社会保険労務士・中小企業診断士などの専門家である「介護プランナー」が、「介護支援プラン」策定マニュアルをもとに、職場環境整備と介護支援プランの策定に係る支援を行っています。

介護支援プラン とは

介護に直面した従業員が、仕事と介護を両立しながら安心して働くことができるよう、個々の従業員のニーズを踏まえた両立支援の取組を行うために、事業主が策定するプランです。

国の支援制度についてはこちらのHPをご覧ください！

女性の活躍推進企業 データベース



両立支援のひろば



ワーク・ライフ・バランスをすすめる環境づくり

モデル企業の取組を発信中！

「子どもお仕事参観日」の実施や、「年次有給休暇の柔軟な取得」など働き方の見直しにより、両立支援の意識醸成や、子育て世代の従業員への支援に取り組んでみませんか。

県内の企業・団体において様々なかたちで実践されています。

お仕事参観日

◆実施例◆

社会福祉法人 比内ふくし会（大館市）

お仕事参観日を実施するのは初めてでしたが、子どもが親の仕事を見る良い機会になりました。初めて会う子ども同士もすぐ打ち解けていたようで、楽しみながら仕事のことを勉強できたと思います。子どもたちと交流することで、利用者さんの笑顔が増えました。参加した職員や子どもたちからは好評だったので、今後も続けていければと思います。

施設を見てみよう



働き方の見直し

女性が活躍できる職場環境を整備

◆実施例◆

本荘電気工業株式会社（秋田市）

同社では、女性が活躍できるよう、働きやすい職場環境を整備し、性別や年齢にとらわれることなく電気技術者の育成を目指しています。

- ◆自発的に資格取得できる仕組みを構築（CAD、電気工事士、建設業経理事務士等）
- ◆職場環境の整備（トイレ、ロッカーの増設、給湯室の整備）
- ◆女子高校生の新卒採用（現場作業の希望者を一から丁寧に技術者として育成）

女性従業員も活躍しています【県雇用労働政策課：働き方改革実践モデル創出事業】



◆実施例◆

株式会社 エポックコミュニケーションズ（秋田市）

裁量労働制の導入と事務所外でも業務データやスケジュールを利用して作業できる環境を整備することで、急な子どもの病気看護等が生じても在宅で業務を継続できるよう、取り組みました。

グラフィックレコーディングによる取組のまとめ



テレワーク

新しい働き方…「あきたテレワーク」

平成28～29年度、企業における仕事と育児・家庭の両立支援をさらに応援するため、新しい働き方の普及・啓発を目的に、モデル企業を対象としたICTの活用によるテレワークの試行導入を行いました。

試行は上記のほか次の4社で行い、導入計画策定やICT環境整備のガイドラインを作成しました。

皆様の職場でも、新しい働き方のひとつとしてテレワークの導入を考えてみませんか。

- （特非）秋田花まるっグリーン・ツーリズム推進協議会（秋田市、その他サービス業）
- （株）シースマイル（大館市、医療・福祉）
- （株）村岡組（横手市、建設業）
- 廣瀬産業（株）（由利本荘市、製造業）

ガイドライン等はここからダウンロードできます→





「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを指します。男性管理職に限らず、女性管理職も対象です。（NPO 法人ファザーリング・ジャパン イクボスプロジェクト ウェブサイトより）

企業のトップによる「イクボス宣言」は、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現と、企業のイメージアップにつながります。県内の宣言企業等からは職場環境の変化を感じているという声も！

企業等に加え、自治体や団体等による「イクボス宣言」も増加しています。

秋田市



平成28年11月22日の穂積市長によるイクボス宣言を契機に、平成29年には課長級以上の管理職、市内の企業がイクボス共同宣言を行ったほか、「秋田市イクボス企業同盟」を結成しました。

男鹿市



平成28年6月13日に、渡部市長（当時）と特別職、管理職員、市内の民間企業がイクボス共同宣言を行いました。

湯沢市



平成28年9月11日に、斉藤市長（当時）と市内2つの商工会の代表者がイクボス促進共同宣言を行ったほか、平成29年には「ゆざわイクボス応援団」を結成し、鈴木市長と加入事業所がイクボス行動宣言を行いました。

平成28年9月11日に、斉藤市長（当時）と市内2つの商工会の代表者がイクボス促進共同宣言を行ったほか、平成29年には「ゆざわイクボス応援団」を結成し、鈴木市長と加入事業所がイクボス行動宣言を行いました。

秋田県



平成29年10月5日に開催した「ワーク・ライフ・バランス推進フォーラム2017」にて、佐竹知事と教育長、県警本部長ほか各業界トップによるイクボス共同宣言を行いました。

大仙市



平成29年9月22日に、老松市長や管理職員らがイクボス宣言を行ったほか、宣言前には講演会を開催しました。

仙北市



平成30年3月23日に門脇市長、管理職及び市内企業の代表者等による「イクボス共同宣言」を行いました。同年11月20日には、イクボスセミナーを開催するとともに、2回目の共同宣言を行いました。

秋田県医師会・秋田大学医学部

平成28年1月9日に、秋田県医師会会長、秋田大学医学部長、秋田大学医学部附属病院長、同看護部長が医療業界では全国初のイクボス宣言を行いました。



<家事・育児> 両立男子の取組を紹介します

能代電設工業株式会社【能代市】

仕事も育児もオールマイティを目指す 5人兄弟のパパ

鈴木航平さんは、ポンプの設置や機械設備のメンテナンスを担当するエンジニア。夫婦共働きで、小学1年生から0歳児まで5人の子どもを育てています。何でも楽しそうにやってしまう妻とはいえ、子どもが増えるにつれ大変さも増します。鈴木さんも育児に積極的に関わるようになり、四男、五男の出産には休暇を取って立ち会いました。以来、着替えや通園・通学の準備、家事は気がついた方ができることをやるという、息ピッタリの共家事・育児。5人のわんぱくキッズの子育ては毎日大忙しですが、保育園や学校での出来事など日々のニュースを聞き、子どもたちのさまざまな思いや成長を見つけるのが楽しみです。妻も「2～3人の子どもがいるお母さん並みの育児力は充分あります！」と太鼓判を押しています。



工事部機械設備担当 鈴木 航平さん

働き方ポイント

「後回しにしない」をモットーに、働き方の工夫や情報共有で効率アップを心がけています。日頃の育児はもちろん、保育園や小学校の行事にもできる限り参加し、仕事も育児もオールマイティを目指しています。



あきた女性の活躍応援ネットでは動画もご覧いただけます。

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。

令和元年度の実業企業表彰の一部をご紹介します。

※掲載している企業概要は、表彰当時のものです。



伊藤工業株式会社



■企業概要■

所在地／秋田市
業種等／建設業
従業員数／57人
男性 49人
女性 8人

- 秋田市の秋田工業高校への募集依頼のみだった求人の幅を、全県の高校及び大学へと拡大している。
- 各部門長からの声掛けにより、有給休暇を積極的に取得している。
- 「子育て支援金」として、出産祝金・入学祝金の支給を制度化している。

株式会社加藤建設



■企業概要■

所在地／男鹿市
業種等／建設業
従業員数／43人
男性 38人
女性 5人

- 男女がともに働きやすい職場づくりに向け、育児休業が最長で子が3歳に達する日まで取得可能としている。
- 建設業経理士検定試験（2級）からチャレンジするよう民間教育機関主催の講座受講を推奨している。
- 現場経験の長い従業員の固定観念とは別の目線の、「女性の目線」から現場パトロールを実施している。

株式会社清水組



■企業概要■

所在地／男鹿市 業種等／総合建設業
従業員数／65人
男性 58人 女性 7人

- 秋田県等が主催している合同就職説明会などに積極的に参加し、女性技術者から結婚後や産休育休後の復職時における働きやすい環境や待遇等についての説明を実施している。
- 様々なセミナー・講習会、新聞・テレビ、動画などを通じた自社のダイバーシティへの意識や取組を発信している。

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／医療福祉業
従業員数／279人
男性 83人 女性 196人

- 子育て中の従業員のシフト調整や産休・育児休業復帰後の働きやすい環境づくりに取り組んでいる。
- 従業員の福利厚生のために、事業所内保育所として「きらら保育園かんと通り」を運営している。
- 職場環境改善のための意見や提案が出やすい環境づくりのために、提案改善ノートを設置している。

リネシス株式会社



■企業概要■

所在地／秋田市 業種等／不動産業
従業員数／53人
男性 18人 女性 35人

- 子育て中の女性従業員を中心に短時間勤務制度を導入し、キッズルームの設置・利用促進や、育児休業後の職場復帰支援なども実施している。
- 平成30年1月に、社長をはじめ幹部社員が「子育て応援リーダー宣言（イクボス宣言）」を行っている。
- プロポーズ休暇などのユニークな休暇制度を導入している。

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。

令和元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、表彰当時のものです。



アルフレッサ ファインケミカル株式会社



■企業概要■

所在地／秋田市
業種等／製造業
従業員数／118人
男性 97人
女性 21人

- 女性従業員の育児休業取得率 100%
- 年次有給休暇について、時間単位・半日単位での取得を制度化しているほか、ワーク・ライフ・バランスの実践に向けた取組として、年度当初に従業員一人ひとりに取得希望日を設定させ、計画的な休暇の取得を促進している。
- 2019年くるみん認定を受けている。

伊藤工業株式会社



■企業概要■

所在地／秋田市
業種等／建設業
従業員数／57人
男性 49人
女性 8人

- 子が小学校就学の始期に達するまで、短時間勤務制度（1日6時間）の利用が可能
- 育児休業や介護休業を取得する従業員が、休業期間中、会社の費用負担により職場復帰プログラムを受講できるほか、働き方改革の勉強会を定期的に開催するなど、従業員の仕事と育児や介護との両立を支援し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。

株式会社エイチ・アイ・ティ



■企業概要■

所在地／秋田市 業種等／情報通信業
従業員数／36人
男性 28人 女性 8人

- 男性従業員の育児休業取得率 100%（育児休業取得者3名）
- 年次有給休暇の半日単位での取得や、有給による配偶者出産の特別休暇を制度化している。
- 長時間労働の是正に向けて、社長自らが具体的に取り組む強いメッセージを発信するとともに、管理職を対象とした研修会の実施など、所定外労働削減のための取組により、従業員がイキイキと働ける職場づくりを進めている。

株式会社板橋組



■企業概要■

所在地／男鹿市 業種等／建設業
従業員数／35人
男性 30人 女性 5人

- 男性従業員の育児休業取得率 100%（育児休業取得者1名）
- 子が小学校就学の始期に達するまで、短時間勤務制度（1日6時間）の利用が可能
- 法定の子の看護休暇について、有給化とともに、時間単位での取得を制度化しているほか、年間の取得日数を法定以上の7日（2人以上の場合は12日）設けており、従業員の子育てを応援している。

社会福祉法人大仙ふくし会



■企業概要■

所在地／大仙市 業種等／医療福祉業
従業員数／354人
男性 104人 女性 250人

- 女性従業員の育児休業取得率 100%
- お互い様の意識で寄り添い支え合うことができる職場を目指して、全職員に母性健康管理やワーク・ライフ・バランスに関する取組集を配布し、取組への理解を深めているほか、イクボス等をテーマに管理職員向けの研修を行うなど、様々な視点・手法により働きやすく働きがいのある職場づくりに取り組んでいる。

ベビーウェーブ・アクション会長表彰

「脱少子化ウェーブを巻き起こす行動県民会議」（通称：ベビーウェーブ・アクション）では、少子化克服のモデルとなる取り組みを行っている企業・団体・個人を表彰しています。

令和元年度に受賞した企業等における取組の一部をご紹介します。



（株）アサノ [仙北市：建設業]

【若者のキャリアアップ支援】

工事施工管理技士や安全衛生特別教育講習など、業務に必要な資格取得費用や講習の受講料を会社が助成し、従業員のキャリアアップを促進しています。

【若者の県内定着促進】

故郷愛を持ってもらい、地域の担い手を育成するため、仙北市の産業祭りで子どもたちを対象に商売の仕組みを指導し、子どもたちが自主的にメニューを考え、販売しています。また、ご当地グルメを子どもたちと一緒に開発し、仙北市や秋田市でPR活動を行っています。

湖東森林組合 [潟上市：複合サービス事業]

【インターンシップによる若者の職業意識の醸成】

秋田林業大学校研修生のインターンシップを平成29、30年度と受け入れ、林業の現場で実践を経験させることにより若者の職業意識の醸成に取り組んでいます。

【新規卒卒等の採用】

秋田林業大学校の卒業生を正職員として採用し、林業の現場を中心にコミュニケーションを取りながら、指導に当たっています。また、全県の森林組合のレクリエーションに参加させ、他の森林組合職員との交流を心掛けています。

（株）山 二 [秋田市：卸・小売業]

【インターンシップによる若者の職業意識の醸成】

中学生を対象に職場体験学習の機会を提供し、実際の業務に触れてもらうことで、早い段階から働くことの意義や進路についての意識を深めることにつながる取組を行っています。また、大学生のインターンシップも受け入れており、若者の職業意識の醸成を促進しています。

【出産と子育て環境の整備】

「育児短時間勤務制度」や「子の看護休暇制度」など、安心して働ける環境を整備し、仕事と子育ての両立を支援しています。

秋田ファイブワン工業（株） [秋田市：製造業]

【インターンシップによる若者の職業意識の醸成】

高校生や大学生を対象に、積極的にインターンシップを受け入れています。約一週間のインターンシップ期間では実際に業務を体験してもらい、衣服の製造工程を知ってもらうことで、製造業に対する理解促進と意識醸成に取り組んでいます。

【出産と子育て環境の整備】

「育児復帰支援プラン」や「子育て中の短時間勤務」など出産・育児を支援する制度を設けているほか、会社の休業日を従業員の子どもの学校行事の日に合わせて設定するなど、子育てをしながら働きやすい職場環境を整備しています。

（株）ホクシンエレクトロニクス [秋田市：製造業]

【若者のキャリアアップ支援】

従業員に対して入社時に資格取得支援制度内容について説明し、資格の取得を奨励するとともに、資格取得費用を助成しています。制度を活用し、業務に関する資格を取得した従業員が多数おり、若者のスキルアップが図られています。

【出会いと結婚の促進】

出会い・結婚に関する情報を社内に掲示しているほか、イベント等について参加を促しています。従業員が出会いイベント等に参加する場合は参加費を会社が全額助成するなど、経済的にも支援し、従業員の出会いと結婚を促進しています。

（株）山田塗料店 [由利本荘市：建設業]

【インターンシップによる若者の職業意識の醸成】

高校生を対象としたインターンシップの受け入れを毎年行っており、これまでに地元高校生を正職員として採用しています。

【出会いと結婚の促進】

職場内において出会い・結婚を応援する雰囲気を醸成するとともに、出会いイベント等への参加費の全額を負担するなど、従業員の出会いと結婚を積極的に支援しています。

（株）サ ノ [秋田市：卸売業]

【若者のキャリアアップ支援】

臨床検査情報担当者認定など、従業員が業務に必要な資格を取得する際は、資格取得に必要な費用を会社が負担するなど、キャリアアップを促進しています。

【男性従業員の育児環境整備】

時間単位の年次有給休暇取得を就業規則で定め、育児をしながらでも仕事ができる環境を整備するとともに、男性でも育児休暇を取得しやすい職場づくりに取り組んでいます。

（有）たかえん [横手市：小売・飲食サービス業]

【インターンシップによる若者の職業意識の醸成】

平成21年よりインターンシップの受け入れに取り組み、これまで100名以上の高校生、大学生等を受け入れています。

【新規卒卒等の採用】

平成25年から新規卒卒の正規社員としての採用に積極的に取り組んでおり、着実な実績を上げています。

国の表彰

女性が輝く先進企業表彰

内閣府では、女性が活躍できる職場環境の整備を推進する企業が、就業希望者や消費者等から評価され、同様の取組が他の企業へ波及していくよう、女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において、顕著な功績があった企業を対象とした「女性が輝く先進企業表彰」を実施しています。

本県からは、平成29年度に、社会福祉法人平鹿悠真会が「内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰」を受賞しています。

社会福祉法人平鹿悠真会の主な取組

- 女性活躍推進方針を掲げ、女性の採用・登用や職員が仕事と家庭を両立できる職場環境の整備に取り組むことを表明
- 各種支援制度や実績等をホームページでわかりやすく開示
- 24時間体制の託児所の共同運営
- 有給休暇は時間単位での取得が可能であり、毎年10月から3月までを有休取得強化月間に設定しているほか、子どもの行事等に利用できる多目的休暇を創設



平成29年度表彰式

子供と家族・若者応援団表彰

内閣府では、子供・若者を育成支援する活動及び子育てと子育てを担う家族を支援する活動に顕著な功績があった企業、団体又は個人を顕彰し、もって子供・若者の健やかな成長に資することを目的とした「子供と家族・若者応援団表彰」を実施しています。

本県からは、令和元年度に、国立大学法人秋田大学が「内閣府特命担当大臣表彰（子育て・家族支援部門）」を受賞しています。

国立大学法人秋田大学の主な取組

- 平成21年に男女共同参画推進室コロコニを設置し、育児・介護休業制度を利用したい人のための相談窓口運営や、育児・介護、ワークライフバランス等に関する意見交換会開催等により、教職員の働き方の見直しや仕事と家庭が両立できる職場環境を整備
- 県内の高等教育機関、研究機関、自治体や企業等と「女性研究者支援コンソーシアムあきた」を形成し、仕事と生活を両立する女性研究者等をロールモデルとして紹介するなど次世代の女性研究者の育成を支援



令和元年度表彰式

均等・両立推進企業表彰

厚生労働省では、女性労働者が能力を発揮できるための積極的な取組（ポジティブ・アクション）や、仕事と育児・介護との両立を支援する取組について、他の模範となるような企業を表彰する「均等・両立推進企業表彰」を実施し、本県からは、平成30年度に社会福祉法人平鹿悠真会が「厚生労働大臣優良賞（ファミリー・フレンドリー企業部門）」を受賞しています。

※均等・両立推進企業表彰は平成30年度をもって終了いたしました。

社会福祉法人平鹿悠真会の主な取組

- 毎月開催する部門長会議にて、入居者の状況に関する報告だけでなく、職員の休暇取得状況や職員が長く働き続ける上での課題等を共有・議論
- 育児や介護をしていない職員が不平等感を感じることがないように「多目的休暇」（特別休暇）を創設（勤続年数に応じて最大で年間4日を付与）
- 職員の勤務状況を把握するために、定期的に「勤務に関するアンケート」を実施し、現場（特に介護現場）における課題や職員からの要望を把握する取組を継続して実施



平成30年度表彰式

各種表彰受賞企業等一覧（平成20～30年度）

○秋田県女性の活躍推進企業表彰（秋田県）

年度	企業名	業種	所在地	年度	企業名	業種	所在地
28	秋北バス(株)	運輸業	大館市	29	秋田ふるさと農業協同組合	複合サービス業	横手市
28	秋田印刷製本(株)	製造業	秋田市	29	(社)平鹿悠真会	医療・福祉	横手市
28	(株)秋田銀行	金融業	秋田市	29	高茂(名)	製造業	湯沢市
28	秋田おぼこ農業協同組合	複合サービス業	大仙市	30	秋田共同印刷(株)	製造業	秋田市
28	(株)和賀組	建設業	湯沢市	30	(社)雄勝なごみ会	医療・福祉	湯沢市
29	(社)秋田県民生協会	医療・福祉	北秋田市	30	(株)菅与組	建設業	湯上市
29	(医)正和会	医療・福祉	湯上市	30	横手建設(株)	建設業	横手市

○あきた子育て応援企業表彰（秋田県）

年度	企業名	業種	所在地	年度	企業名	業種	所在地
20	ユニシアJKCステアリング(株) (現:日立オートモティブシステムズステアリング(株))	製造業	横手市	26	(社)敬仁会	医療・福祉	湯上市
20	(有)秋田トリムサービス	サービス業	秋田市	26	(株)秋田放送	情報通信業	秋田市
21	(社)福)阿仁ふくし会	医療・福祉	北秋田市	26	(株)安藤醸造	製造業	仙北市
21	(株)秋田魁新報社	情報通信	秋田市	27	(社)小坂ふくし会	医療・福祉	小坂町
22	(株)タニタ秋田	製造業	大仙市	27	(社)鷹巣地の塩会	医療・福祉	北秋田市
22	(社)福)県南ふくし会	医療・福祉	大仙市	27	(社)平鹿悠真会	医療・福祉	横手市
22	(株)グランドパレス川端	サービス業	大仙市	27	(社)福)羽後町保育会	医療・福祉	羽後町
23	(医)正和会	医療・福祉	湯上市	28	本多造園土木(株)	建設業	八峰町
23	日本機械工業(株)	製造業	秋田市	28	秋田舗道(株)	建設業	秋田市
23	(社)福)雄勝福祉会	医療・福祉	湯沢市	28	(株)北都銀行	金融業	秋田市
24	(社)福)交楽会	医療・福祉	北秋田市	28	(社)福)水交会	医療・福祉	美郷町
24	秋田活版印刷(株)	製造業	秋田市	29	能代電設工業(株)	建設業	能代市
24	(医)連忠会	医療・福祉	秋田市	29	(大)秋田大学	教育・研究	秋田市
24	(社)福)ひらか福祉会	医療・福祉	横手市	29	(株)加藤建設	建設業	男鹿市
25	(医)秋田愛心会	医療・福祉	三種町	29	秋田エブソン(株)	製造業	湯沢市
25	(株)五洋電子	製造業	湯上市	30	(社)福)比内ふくし会	医療・福祉	大館市
25	(医)仁政会	医療・福祉	湯上市	30	(株)あきたタウン情報	製造業	秋田市
25	秋田中央交通(株)	運輸業	秋田市	30	(社)福)つるまい福祉会	医療・福祉	由利本荘市
25	(医)久盛会	医療・福祉	秋田市	30	ダイワ工業(株)	製造業	にかほ市
25	(社)福)いなか福祉会	医療・福祉	湯沢市	30	(株)大曲仙北介護支援事業所	医療・福祉	大仙市

○女性が輝く先進企業表彰（内閣府）

年度	企業名	業種	所在地	年度	企業名	業種	所在地
26	(株)北都銀行	金融業	秋田市	29	(社)福)平鹿悠真会	医療・福祉	横手市

○子供と家族・若者応援団表彰「チャイルド・ユースサポート章」（内閣府）

年度	企業名	業種	所在地	年度	企業名	業種	所在地
23	(社)福)県南ふくし会	医療・福祉	大仙市	29	(社)福)雄勝なごみ会	医療・福祉	湯沢市

○子供と家族・若者応援団表彰「内閣府特命担当大臣（少子化対策）表彰」（内閣府）

年度	企業名	業種	所在地	年度	企業名	業種	所在地
24	(医)正和会	医療・福祉	湯上市	27	(医)久盛会	医療・福祉	秋田市
25	(社)福)ひらか福祉会	医療・福祉	横手市	28	(社)福)いなか福祉会	医療・福祉	湯沢市
26	秋田中央交通(株)	運輸業	秋田市				

○均等・両立推進企業表彰（厚生労働省）

年度	企業名	業種	所在地
30	(社)福)平鹿悠真会	医療・福祉	横手市

○ベビーウェーブ・アクション会長表彰（秋田県）

年度	受賞企業等	所在地	年度	受賞企業等	所在地	年度	受賞企業等	所在地
23	株式会社鹿角パークホテル	鹿角市	25	日本興亜損害保険株式会社 C R ファクトリー	秋田市	27	大東精機株式会社	由利本荘市
23	有限会社ボークランド	小坂町	25	エイディケイ富士システム株式会社	秋田市	27	有限会社東幸自動車	由利本荘市
23	ニプロ株式会社大館工場	大館市	25	秋田スバル自動車株式会社	秋田市	27	社会福祉法人矢島恵育会	由利本荘市
23	東光コンピュータ・サービス株式会社	大館市	25	有限会社太平プロジェクト	秋田市	27	社会福祉法人あけとおり会	大仙市
23	秋木製鋼株式会社	能代市	25	秋田中央森林組合	秋田市	27	株式会社小貫建設	美郷町
23	株式会社シーネット白神	八峰町	25	ホンダヤマシナ株式会社	由利本荘市	27	社会福祉法人慈泉会	美郷町
23	株式会社ブレステージ・インターナショナル 秋田 B P O キャンパス	秋田市	25	本荘由利森林組合	由利本荘市	27	社会福祉法人同心会	横手市
23	株式会社北都銀行	秋田市	25	医療法人荘和会	由利本荘市	27	横手市森林組合	横手市
23	株式会社むつみワールド	秋田市	25	社会福祉法人石脇福祉会	由利本荘市	27	横手商工会議所	横手市
23	有限会社秋田グリーンサービス	秋田市	25	株式会社タカヤナギ	大仙市	28	あきた北農業協同組合	大館市
23	有限会社サンワーク三浦	秋田市	25	ナガハマコーヒー株式会社	大仙市	28	石垣鐵工株式会社	大館市
23	社会医療法人明和会中通総合病院	秋田市	25	朝日綜合株式会社	横手市	28	新東北メタル株式会社	北秋田市
23	秋田港ランオンズクラブ	秋田市	25	株式会社高瀬電設	湯沢市	28	株式会社清水企業	能代市
23	由利組合総合病院	由利本荘市	25	ゆざわハッピーサポート協議会	湯沢市	28	株式会社秋田ケーブルテレビ	秋田市
23	丸大機工株式会社	にかほ市	26	株式会社布袋屋薬局	大館市	28	秋田製錬株式会社	秋田市
23	大同衣料株式会社	大仙市	26	株式会社興工業所	大館市	28	秋田電機建設株式会社	秋田市
23	秋田おほこ農業協同組合	大仙市	26	社会福祉法人鷹巣地の会	北秋田市	28	有限会社グループホーム・つばき苑	秋田市
23	有限会社ビー・スケップ	仙北市	26	五城目森林組合	五城目町	28	株式会社SeeVisions	秋田市
23	横手運送株式会社	横手市	26	山ニシステムサービス株式会社	秋田市	28	太平化成工業株式会社	秋田市
23	雄勝広域森林組合	湯沢市	26	株式会社ジロ一洋菓子店	秋田市	28	有限会社ティダブリューエス	秋田市
23	秋田指月株式会社	羽後町	26	伊藤工業株式会社	秋田市	28	社会福祉法人ともしび会	秋田市
23	スウィートメモリー	秋田市	26	秋田県信用組合	秋田市	28	Happyスマイル	秋田市
24	八重樫建設株式会社	鹿角市	26	社会福祉法人桜丘会	秋田市	28	ホームテック株式会社	秋田市
24	ニプロファーマ株式会社大館工場	大館市	26	レコーズ	秋田市	28	株式会社堀川	秋田市
24	株式会社伊徳	大館市	26	社会福祉法人仁賀保保育会	にかほ市	28	社会福祉法人謙仁会	秋田市
24	株式会社サクラバ	北秋田市	26	株式会社宮原組	大仙市	28	社会福祉法人ゆたか会	秋田市
24	株式会社ジェイエイ大館・北秋田葬祭センター	北秋田市	26	仙北西森林組合	大仙市	28	秋田しんせい農業協同組合	由利本荘市
24	大館北秋田森林組合	北秋田市	26	社会福祉法人あけぼの会	大仙市	28	廣瀬産業株式会社	由利本荘市
24	大森建設株式会社	能代市	26	結婚サポーター 佐藤あや子	大仙市	28	東電化工業株式会社	大仙市
24	杏林製薬株式会社能代工場	能代市	26	社会福祉法人こまき苑	仙北市	28	玉川電気工業株式会社	大仙市
24	株式会社寒風	男鹿市	26	株式会社中安自動車	仙北市	28	有限会社ふあいん	大仙市
24	秋田信用金庫	秋田市	26	ロード電子工業株式会社	美郷町	28	社会福祉法人旭保育園	横手市
24	株式会社秋田鈴木電工	秋田市	26	株式会社菅与	横手市	28	アスカフーズ株式会社	横手市
24	秋田県厚生農業協同組合連合会秋田組合総合病院	秋田市	26	株式会社吉田建設	横手市	28	三又建設株式会社	横手市
24	NPO法人トップスポーツコンソーシアム	秋田市	26	株式会社最上田組	横手市	28	社会福祉法人広済会	湯沢市
24	株式会社シャトー	秋田市	26	秋田県厚生農業協同組合連合会平鹿総合病院	横手市	29	一般財団法人秋田県総合公社	秋田市
24	社会福祉法人中央会	由利本荘市	26	社会福祉法人なごみ会	湯沢市	29	医療法人杏仁会	秋田市
24	仙北東森林組合	仙北市	27	社会福祉法人成寿会	大館市	29	鹿角森林組合	鹿角市
24	有限会社門脇木材	仙北市	27	あきた白神農業協同組合	能代市	29	株式会社 B a s e L i n e	横手市
24	株式会社ヤマダフーズ	美郷町	27	有限会社山王丸自動車	男鹿市	29	まちづくり愛	羽後町
24	奥山ボーリング株式会社	横手市	27	ユナイテッド計画株式会社	湯上市	29	万六建設株式会社	仙北市
24	秋田ふるさと農業協同組合	横手市	27	社会福祉法人南秋福祉会	八郎潟町	30	のしろ盛り上げ隊やらねすか 4 8	能代市
24	株式会社協同企画（湯沢ロイヤルホテル）	湯沢市	27	秋田協同印刷株式会社	秋田市	30	社会福祉法人いずみ会	秋田市
24	社会福祉法人いなかわ福祉会	湯沢市	27	北日本コンピューターサービス株式会社	秋田市	30	社会福祉法人大館園域ふくし会	大館市
25	小坂製錬株式会社	小坂町	27	社会福祉法人賛成福祉会	秋田市	30	社会福祉法人秋田県社会福祉事業団	秋田市
25	社会福祉法人比内ふくし会	大館市	27	株式会社シグマソリューションズ	秋田市	30	白神森林組合	能代市
25	株式会社テラタ	能代市	27	FOOD & DRINK パセリ	秋田市	30	社会福祉法人にかほ市社会福祉協議会	にかほ市
25	二ツ井町商工会青年部	能代市	27	株式会社三ナミ保険	秋田市	30	北秋田市商工会青年部	北秋田市
25	株式会社アマノ	男鹿市	27	社会福祉法人雄和福祉会	秋田市	30	一般社団法人秋田県林業コンサルタント	秋田市
25	特定医療法人敬徳会	湯上市	27	長田建設株式会社	由利本荘市	30	株式会社自然科学調査事務所	大仙市
25	社会福祉法人ふたあら福祉会	湯上市	27	小林工業株式会社	由利本荘市			

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。
(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

連絡カードの様式は、「母子健康手帳」や「女性にやさしい職場づくりナビ」に掲載されています。



- 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42万円が支給されます。

※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

配偶者 出産休暇

- 会社に制度がある場合
妻の出産に合わせて休むことができます。
※会社の就業規則等を確認してみましょう！

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カ月まで、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。
1歳又は1歳6カ月まで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。

- 男性は妻の出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、特別な事情がなくても再度の取得が可能です。

※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

※半日単位での取得が可能です

（令和3年1月1日からは時間単位での取得が可能です）



次世代法・女活法の行動計画に関係する条文（抜粋）

次世代法〔正式名：次世代育成支援対策推進法〕（平成十五年法律第百二十号）

（一般事業主行動計画の策定等）

第十二条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

4 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

（一般事業主行動計画の労働者への周知等）

第十二条の二 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

女活法〔正式名：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律〕（平成二十七年法律第六十四号）

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、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（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

☆女活法の一部が改正され、順次施行されます（改正の概要）

【労働者数が301人以上の事業主】施行：令和2年6月1日

○女性活躍推進に関する情報公表項目が強化（2つの区分からそれぞれ1項目以上選択し、2項目以上公表）されます。

【女性活躍に関する取組が特に優良な事業主】施行：令和2年6月1日

○現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし認定」を創設します。

【労働者数が101人以上の事業主】施行：令和4年4月1日

○女性活躍の推進に関する行動計画の策定・届出及び自社の女性活躍に関する情報公表が義務になります。

働きやすい職場づくりに取り組んでいることをPRしませんか？

子どもの国づくり推進協定

「子育てしながら働き続けられる職場」づくりの第一歩として、『子どもの国づくり推進協定』を締結しませんか。既に取り組んでいることやこれから取り組もうとしていることを宣言してください。

対 象

県内の事業所（支店・支所を含む）

対象となる取組

- 仕事と育児・家庭との両立支援
 - 若者定着
 - 出会い・結婚支援
 - 出産・子育て支援 など
- 少子化対策に関する取組が対象となります。

申込方法

申出書をFAXまたはメールでお送りください。
申出書や他企業等の取組は
←こちら



締結後は協定書をお送りします。
見えやすいところに掲示しPRしましょう！



男女イキイキ職場宣言

女性も男性もイキイキと働くことができる職場づくりを進めるため、「男女イキイキ職場宣言事業所」として県と協定を結び、「女性の能力の活用」や「仕事と生活の調和」等に積極的に取り組む事業所を募集しています。

- 女性の能力の活用
 - 仕事と生活の調和を進める職場づくり
 - 女性の活躍推進のための行動計画づくり
 - 次世代育成支援のための行動計画づくり
- （上の項目から1つ以上選択）

ウェブサイトの専用フォームから申込できます。
申込フォームはこちら→



ステッカー



PR用楕

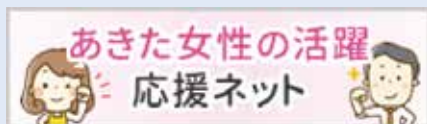
締結後は協定書のほか、ポスターやステッカーを差し上げます。
行動計画も策定済みの場合はPR用楕を進呈！

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
秋田労働局 雇用環境・均等室	行動計画の届出	018-862-6684	秋田市山王七丁目1-3 秋田合同庁舎4階
あきた女性活躍・ 両立支援センター	企業における女性の 活躍推進や両立支援	0120-868-860	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）
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。	

ウェブサイトはこちら！

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。



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

〒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2年3月発行
この印刷物は10,000部作成し、印刷経費は1部あたり36.63円です。