

はじめる？

はじめる！

ワークライフ バランス読本

CONTENTS

- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて P2
- 一般事業主行動計画を策定しましょう P4
- 「あきた女性活躍・両立支援センター」とは P6
- くるみん・えるぼし等認定を受けてみよう P7
- 県内のくるみん・えるぼし認定企業の取組事例について P8
- 県内の一般事業主行動計画策定企業の取組事例について P10
- 国の支援制度等 P12
- 県の支援制度等 P14
- ワーク・ライフ・バランスをすすめる環境づくり P16
- 秋田県女性の活躍推進企業表彰 P17
- 秋田県子ども・子育て支援知事表彰 P18
- 秋田県子ども・子育て支援会長表彰 P19
- ベビーウェーブ・アクション会長表彰 P21
- 第5次秋田県男女共同参画推進計画を策定しました P22
- 妊娠・出産・子育て時に活用できる法定制度 P22

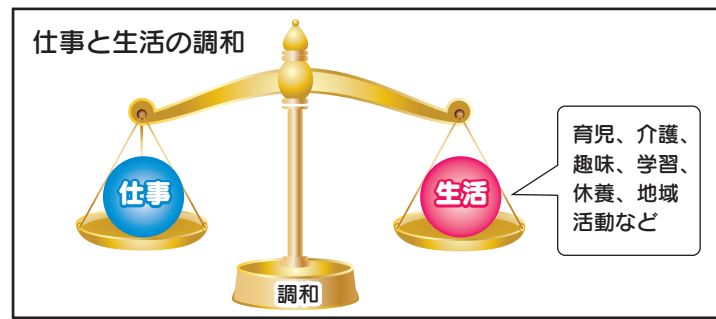
男女ともに子育てしながら働きやすい職場づくりや女性が個性と能力を発揮できる環境づくりに取り組むことは企業・従業員の両方にメリットがあります

女性の活躍推進って
どうするの？

仕事と育児・家庭
の両立支援って何？

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



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

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」を持ち成長する

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

従業員

- 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
- 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

企業等実践してほしい主な取組

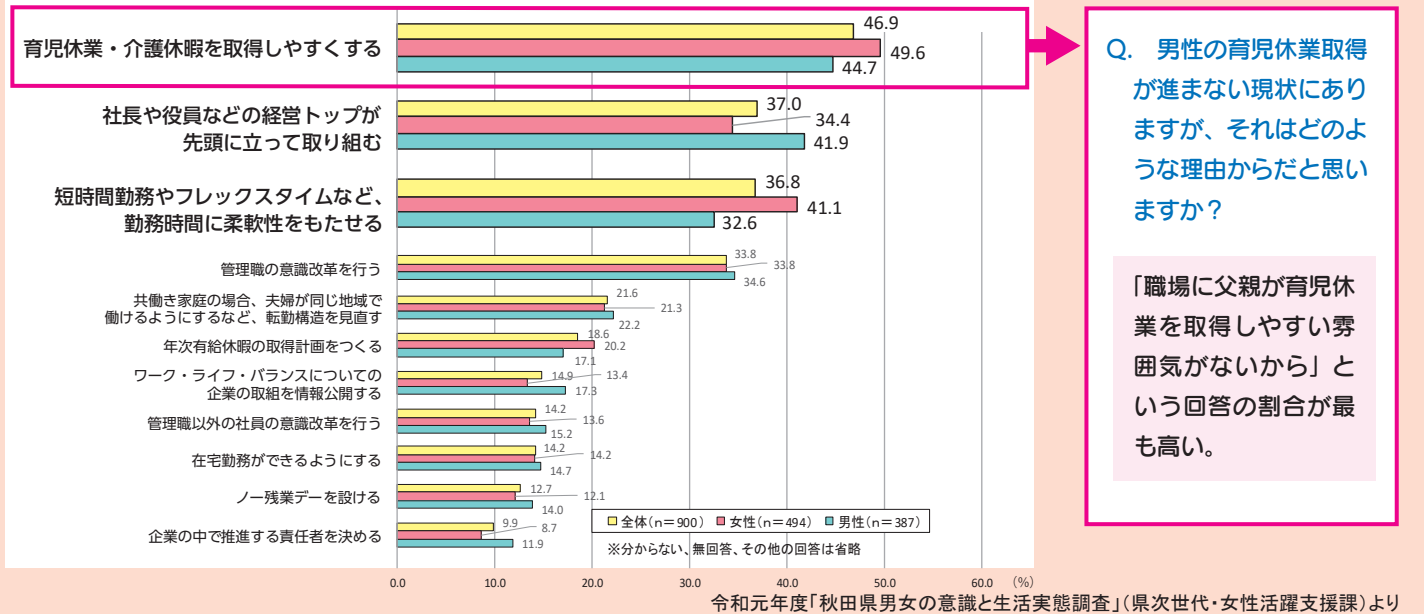
仕事と育児・家庭の両立支援

- 「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？



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

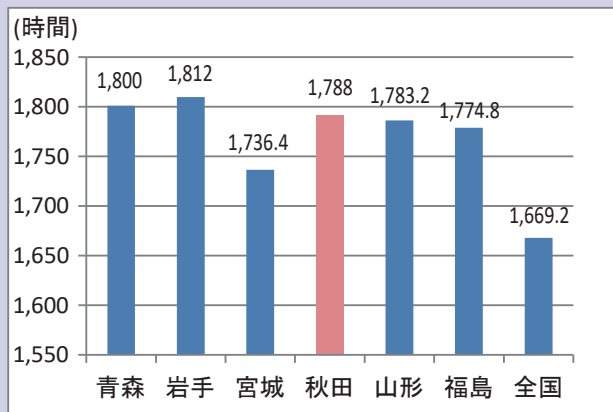
「職場に父親が育児休業を取得しやすい雰囲気がないから」という回答の割合が最も高い。

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。

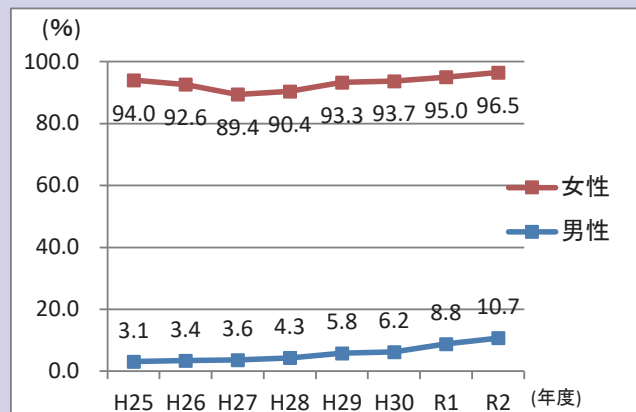
本県の状況

令和元年 都道府県別年間総実労働時間



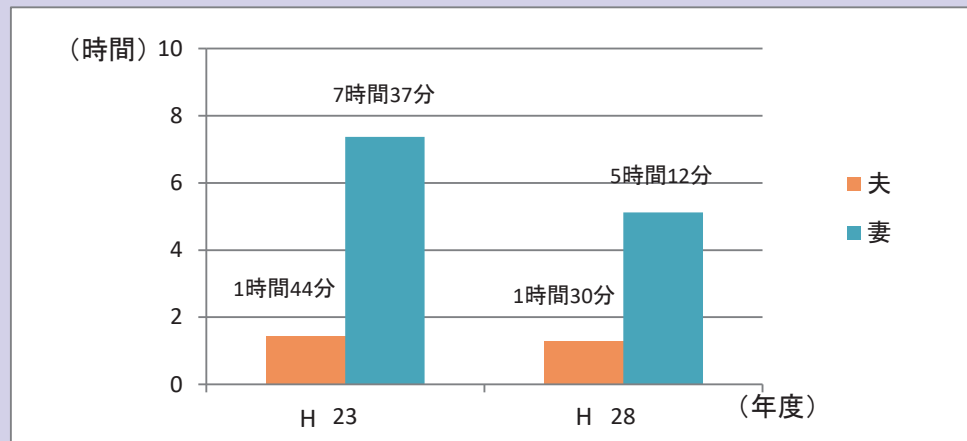
「毎月勤労統計調査地方調査」(厚生労働省)

本県の民間事業所における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)

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



「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世帯では、共働き世帯が増えていることもあり、1日当たりの家事・育児時間は減少傾向にあります。しかし、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。

※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)

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の取組等を定める計画のことです。

法律	両立支援	女性の活躍推進
概要	次世代法 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等を定めた計画	女活法 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等を定めた計画

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



両立支援のポイント
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、満足度が高まるような目標を設定しましょう。
女性の活躍推進のポイント
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。）

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	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

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→

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

行動計画策定のためのお役立ち情報

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。

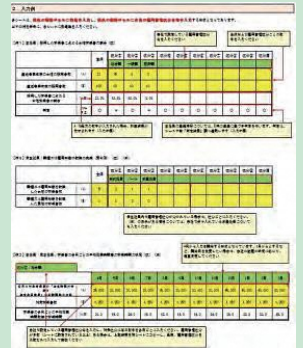
PDF→



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→



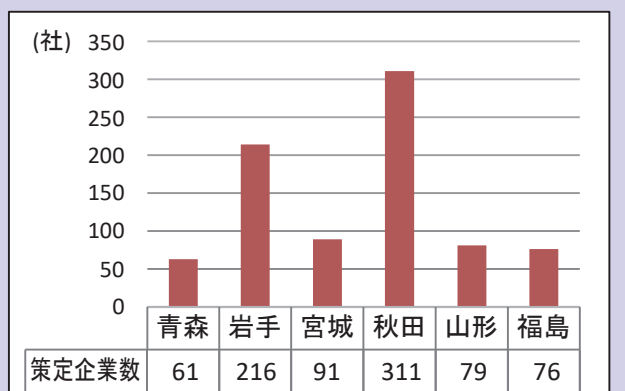
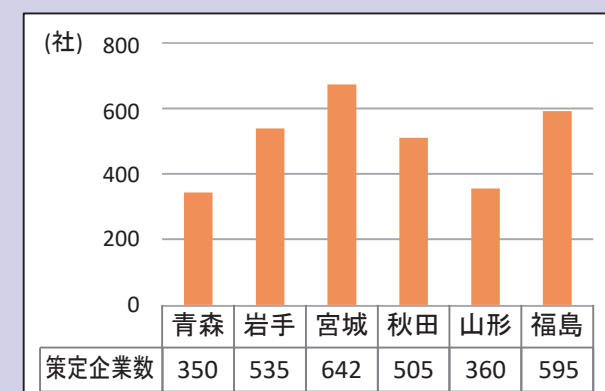
次世代法と女活法に基づく行動計画は、次のような違いが！

	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ありませんが、可能な限り、定量的な数値目標を設定しましょう	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、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・プラチナえるぼし

●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：R2.12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）



「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

- ・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

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



(窓口相談の様子)



(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

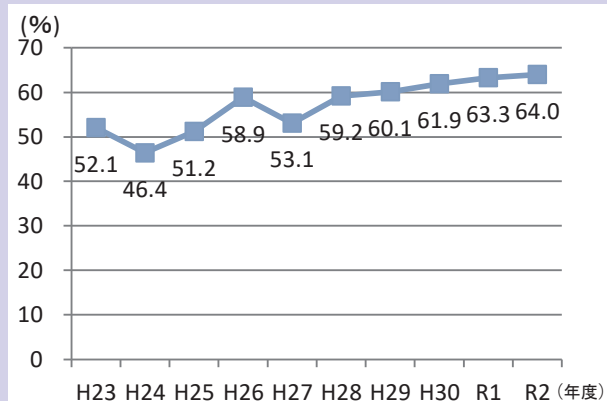
ウェブサイトはこちら

あきた女性の活躍応援ネット

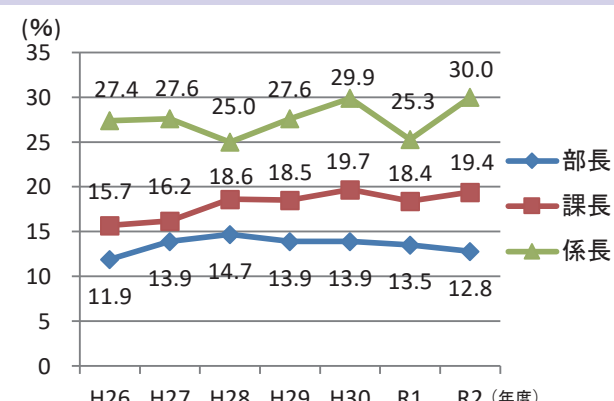


県内企業の取組状況

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)

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、くるみん認定を受けた企業のうち、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】

(R3.2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	17	(社福)水交会	H28	医療・福祉	美郷町
2	(株)秋田魁新報社	H21,24	情報通信業	秋田市	18	(社福)比内ふくし会	H28	医療・福祉	大館市
3	(社福)阿仁ふくし会	H21	医療・福祉	北秋田市	19	(社福)雄勝福祉会 (現:雄勝なごみ会)	H28	医療・福祉	湯沢市
4	(社福)県南ふくし会	H21	医療・福祉	大仙市	20	(大)秋田大学	H28	教育・研究業	秋田市
5	(医)正和会	H23	医療・福祉	湯上市	21	マックスバリュ東北(株) (現:イオン東北(株))	H29	卸売・小売業	秋田市
6	(医)久盛会	H24,27,29,R2	医療・福祉	秋田市	22	(株)東北フジクラ	H29	製造業	秋田市
7	古城建設(株)	H25	建設業	秋田市	23	(社福)平鹿悠真会	H30	医療・福祉	横手市
8	(社福)いなかわ福祉会	H25	医療・福祉	湯沢市	24	(社福)横手福寿会	H30	医療・福祉	横手市
9	秋田中央交通(株)	H25	運輸業	秋田市	25	アルレッサ ファインケミカル(株)	R1	製造業	秋田市
10	むつみ造園土木(株)	H25	建設業	秋田市	26	(株)五洋電子	R2	製造業	湯上市
11	(医)仁政会	H25	医療・福祉	湯上市	27	秋田海陸運送(株)	R2	運輸業	秋田市
12	(株)菅与	H26	農業	横手市	28	(株)秋田銀行	R2	金融業	秋田市
13	(医)秋田愛心会	H26	医療・福祉	三種町	29	(株)ソユー	R2	サービス業	秋田市
14	(医)運連会	H26	医療・福祉	秋田市	30	(株)フィデア情報総研	R2	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					
16	(株)北都銀行	H27	金融業	秋田市					



【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)

えるぼし等認定企業 (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、えるぼし認定を受けた企業のうち、より高い水準の取組を行った企業は、特例認定(プラチナえるぼし認定)を受けることができます。

(認定基準の詳細は、秋田労働局へお問い合わせください。)

【認定企業】

(R3.2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	北日本コンピュータサービス(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等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により、子育てや女性の活躍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を期待できます。

県内のくるみん、えるぼし認定企業の取組事例について

企業概要

アルフレッサファインケミカル株式会社

所在地：秋田市 業 種：医療品製造業
労働者数：119人（女性21人、男性98人）（令和2年10月時点）
認定日：令和元年6月 くるみん取得



取組概要等

1. 子育て支援に関する取組

(1) 各制度の利用実績

（平成28年～平成31年の行動計画期間内）

■法を上回る両立支援制度

- ◆小学3年生までの育児短時間勤務・時間外労働の制限・深夜業の制限
→ 育児短時間勤務女性2名取得
- ◆3歳までの育児休業制度
→ 男性1名取得、女性3名取得
- ◆子が1歳までの連続5日間有給で休める育児短期休暇制度
→ 男性4名取得

(2) 運用面での子育て支援

- ・男性の育児休業取得促進に関する会社独自の資料を作成し、社内メールで全従業員に配付
- ・男性の育児休業取得対象者に向けた社内説明会を開催

2. 労働時間等の働き方

（平成28年～平成31年の行動計画期間内）

■所定外労働の削減

- ◆月平均所定外労働時間
平成29年度10.2時間→平成30年度7.9時間
- ・部署毎にノー残業デーを月2回以上設定し、社員のワーク・ライフ・バランスを推進

3. その他の取組

■社員の多能工化

- ◆育児休業等の休暇取得による現場の要員数変動への対応
- ・「誰かが抜けても問題なく回る現場、いつでも力バーしあえる現場」を創造
- ・従来の製造業の男性は育児のための休暇が取りにくいという先入観を払拭

女性の取組

取組をマンガで紹介！



アルフレッサファインケミカル株式会社 渡辺さんが取得したのは「子の看護休暇」

～どんな制度？～

- 小学校就学前の子を養育する従業員は、病気にかかった子の世話、子の予防接種・健康診断などのため、子の看護休暇の取得が可能
- 子の看護休暇は、小学校就学前の子が1人の場合は1年度につき5日、2人以上の場合は1年度につき10日を限度として取得が可能
- 法を上回る子の看護休暇制度を導入し、一定の実績がある事業主は両立支援等助成金の受給が可能

企業概要

北日本コンピューターサービス株式会社

所在地：秋田市 業 種：情報通信業
労働者数：239人（女性61人、男性178人）（令和2年10月時点）
認定日：平成30年12月 えるぼし3段階目取得



取組概要等

女性の活躍推進に関する取組

(1) 女性の積極採用

■女性の応募を増やすための取組

- ・学部・学科不問で幅広く募集
- ・毎年学生を対象とした会社見学会を開催
- ・女性の応募者が増え、採用拡大につながった（2020年卒入社男性2名、女性5名）

(2) 継続就業

■転勤や業務への配慮

- ・育児や介護など家庭の事情により転勤が困難な事情がある社員については全国転勤の対象としない
- ・県外出張を軽減する等の配慮を行っている

■両立支援制度

- ・女性の育児休業取得率100%、出産等による退職者0人
- ・在宅勤務（テレワーク）を平成31年4月に制度化

(3) 女性の管理職 ※管理職・・・課長以上

女性の課長3名、係長6名

■女性のキャリアアップ支援等

- ・「女性リーダー育成研修」を新たに設定
- ・全国転勤の実績は昇進基準としておらず、家庭の事情等により転勤できない社員もキャリアアップできる仕組みになっている

(4) 多様なキャリアコース

（平成27年～29年度実績）

女性の非正規社員から正社員への転換：2名（短時間→正社員）

企業の取組

取組をマンガで紹介！



北日本コンピューターサービス株式会社の取組は「短時間勤務制度」など

- 会社独自の短時間勤務制度導入し、小学校3年生までの子を養育する従業員は、申出により3時間を超えない範囲で所定労働時間の短縮が可能
- 3歳に満たない子を養育する従業員に対し、申出により所定労働時間を超えての日帰り出張、宿泊を伴う出張を命じないことを規定
- 1時間単位の年次有給休暇制度やテレワークを導入し、柔軟な働き方による育児や介護等と仕事との両立を支援

県内の一般事業主行動計画策定企業の取組事例について

男性の取組

第二子誕生！ 2か月の育休取得

社会福祉法人大仙ふくし会 / 佐藤さん



女性の取組

子育てもキャリアアップも 両立できる職場環境！

株式会社ヤマダフーズ / 高橋さん



男性の取組

会社の応援で 共家事・育児を実現！

能代電設工業株式会社 / 鈴木さん



企業の取組

事業所内託児所の 利用で育児も積極的に！

医療法人正和会



P8、P9掲載の取組事例は秋田労働局のウェブサイト「秋田県内の認定企業好事例集」として掲載されています。
認定企業の取組事例を参考にして、くるみん、えるぼし認定を目指しましょう！

ウェブサイトはこちら

https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/newpage_00478.html



P8～P11 掲載の取組事例は、あきた女性の活躍応援ネットに「私たちのワーク・ライフ・バランス実践レポート」として掲載しています。

ウェブサイトはこちら

あきた女性の活躍応援ネット

検索



マンガ動画も配信！県内企業のワーク・ライフ・バランスの取組をチェックしましょう！

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①または②の育児休業等を取得させた事業主に対し助成します。

- ①出生後8週間以内に開始する連続14日（中小企業は連続5日）以上の育児休業を取得した場合
- ②育児目的休暇制度を新規導入し、合計8日（中小企業の場合は5日）以上の所定労働日に育児目的休暇を取得した場合

◆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介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合
- ②介護のための柔軟な就労形態（介護のための在宅勤務、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

◆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、①～⑤のいずれかの取組を行った事業主（①～④は中小事業主のみ）に助成します。

- ①「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に取り組んだ場合
- ②「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取得後の復帰に取り組んだ場合
- ③育児休業取得者が育児休業終了後に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し、職場復帰後6カ月以内に一定以上利用させた場合
- ⑤小学校等の臨時休業等により子の世話をするための特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇を取得させた場合

◆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助成します。

また、くるみん認定・えるぼし認定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。

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。



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。

- 秋田県男女共同参画社会づくり表彰
- 秋田県女性の活躍推進企業表彰
- えるぼし認定
- ユースエール認定
- 秋田県子ども・子育て支援知事表彰
- ベビーウェーブ・アクション会長表彰
- くるみん認定

※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

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

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

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

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。

「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した「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

秋田働き方改革推進支援センター（秋田労働局委託事業）

お問い合わせ やご相談は こちらまで

フリーダイヤル：0120-695-783
メール：akita2@akita-sr.or.jp
住 所：秋田市大町 3-2-44 大町ビル 3F
U R L：https://hatarakikata.akita.jp/
受付時間 午前9時～午後5時（土日祝日、年末年始を除く）



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** 対象につき原則年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が、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	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日以上の育児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歳以上の子も対象にしていること	
		育児をする従業員について満3歳以上の子も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日以上の休暇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日以上の休暇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、健康情報の提供）



ロゴマーク



※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



電力供給メニュー「あきたEネ!割引プラン」

秋田県が発電した水力発電の電力を活用（※）して、東北電力（株）が電力供給メニュー「あきたEネ!割引プラン」により、皆様に割安な電力を供給します。職場環境改善や経営基盤強化などに取り組む、がんばる県内中小企業等を応援することで、元気なあきたの創造を目指します。

（※）本メニューの電力は、東北電力（株）の電源全体から供給されるものであり、秋田県の水力発電所で発電された電力に限定されるものではありません。

供給対象 中小企業に該当する会社の秋田県内の事業所（東北電力（株）との契約電力50～1,000kw未満）

割引適用期間 令和2年4月分の電気料金から令和5年3月分の電気料金まで

割引率 約6%（電力量料金単価の割引）

該当要件等 申請時に、経営基盤強化や職場環境改善などの取組に関する実施計画書等を提出。（取組例）女活法に基づく一般事業主行動計画を策定済み（又は策定予定）
次世代法に基づく一般事業主行動計画を策定済み（又は策定予定）
申請書類一式は、県公営企業課のホームページからダウンロードできます。

※詳細はお問い合わせください。

<お申し込み・お問い合わせ先>

秋田県産業労働部 公営企業課 企画・経営班
〒010-8572 秋田市山王三丁目1-1 TEL.018-860-5012 FAX.018-860-5824



ワーク・ライフ・バランスをすすめる環境づくり

お仕事参観日

◆実施例◆株式会社清水組（男鹿市）

【保護者からの感想】

子どもを職場に連れてきて、現場を見せるのは初めてでした。楽しみながら建設業の仕事を体験できたと思うし、自分の仕事を見せることができたので良い機会となりました。

【子どもたちからの感想】

建設業には、色んな役割を持つ人が働いていることが分かった。



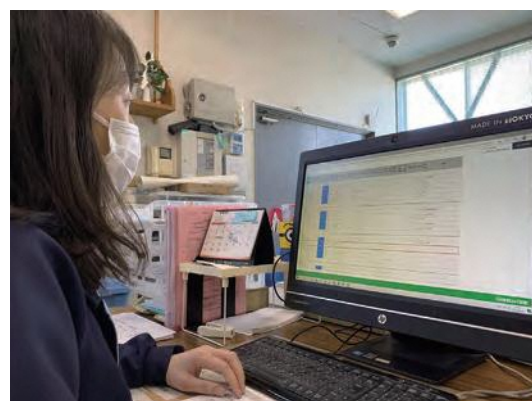
コンクリートの仕組みを学ぼう

働き方の見直し（県雇用労働政策課：働き方改革実践拡大事業）

業務効率化による残業時間の縮減

◆実施例◆株式会社斉藤光学製作所（美郷町）

クラウドの勤怠管理システムを導入し、PCにおける打刻や残業・有給休暇等の申請業務も電子で行える仕組みを構築しました。残業時間の把握やチームメンバーのシフト情報、有給休暇の取得日数のモニタリングなど労務管理の生産性を上げると共に、従業員自身の勤務状況に対する意識を高めることができました。有給休暇取得率（直近3年間）46%→52%→63%
平均残業時間（直近3年間）23h/月→17h/月→14h/月



勤怠システムの導入により残業時間の自己管理意識が向上

テレワークの実施

◆実施例◆株式会社せせらぎ宿（鹿角市） （四季彩り秋田づくし湯瀬ホテル）

優秀な人材の定着を目的として、産休・育休中に働きたい女性や介護休暇により出勤できない男性などが継続して働けるよう、テレワークの導入を検討しました。

女性の管理職1名のほか将来的に産休や育休などの可能性があるスタッフにおいてテスト運用を行った結果、時間管理の難しさといった課題も見えてきました。今後は運用の幅を持たせつつ、テレワークを制度化していきたいと考えています。



テレワークを導入し優秀な人材の定着を目指す

詳しくは県公式ウェブサイト「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

<https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/38566>



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2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(R2.10月)のものです。



秋田ファイブワン工業株式会社



■企業概要■

所在地／秋田市 業種等／製造業
従業員数／90人 男性17人 女性73人

- 女性従業員の意見を取り入れるための各種会議や縫製技術能力向上のための研修会を開催
- 出産後に安心して職場復帰できるよう、個人に合わせた育休産休概要シートを作成し、復帰後はフォローアップを実施

秋田瀝青建設株式会社



■企業概要■

所在地／潟上市 業種等／建設業
従業員数／29人 男性27人 女性2人

- 契約交渉や工程会議への参加など女性従業員の職域拡大
- 工事現場における現場代理人への女性従業員の登用
- 経験豊富な女性従業員を秋田中央建設業協会女性部会の会長として活躍する機会を付与

株式会社JAWA秋田



■企業概要■

所在地／横手市 業種等／医療・福祉
従業員数／137人 男性19人 女性118人

- 業務のIT化や情報共有ツールの整備により事務作業や管理職の業務の見直しに繋がり、女性管理職が増加
- 事業所内保育所を運営し、無料で従業員の子を保育
- 育児や介護のために短時間正職員への転換が可能

白川建設株式会社

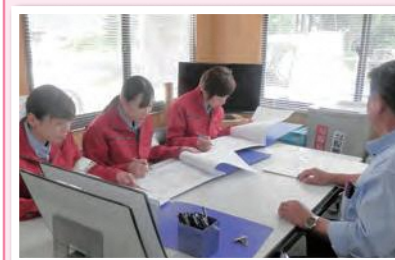


■企業概要■

所在地／大館市 業種等／建設業
従業員数／79人 男性70人 女性9人

- 女性視点での現場パトロールの実施など女性従業員の職域拡大
- 子供教育手当を創設し、最長で子が24歳に達するまで受給が可能
- 女性技術者がいる現場への女性専用トイレの設置
- 女性技術職の従業員の採用拡大

株式会社タナックス



■企業概要■

所在地／小坂町 業種等／建設業
従業員数／58人 男性53人 女性5人

- 女性従業員の資格取得に向けた積極的なフォローの実施
- 女性視点での現場パトロールの実施など女性従業員の職域拡大
- 女性専用休憩室の設置
- 女性管理職の登用（H27:2人→R2:3人）

社会福祉法人花輪ふくし会



■企業概要■

所在地／鹿角市 業種等／医療・福祉
従業員数／509人 男性206人 女性303人

- 人材育成の取組に関する指針を制定し、人材育成計画に沿って研修を実施（中堅職員を対象に管理職へのキャリアアップに向けた研修を重点化）
- 各事業所において年次有給休暇の取得計画の策定を義務づけ

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2年度を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(R2.10月)のものです。



株式会社秋田クボタ



■企業概要■
所在地／秋田市
業種等／卸・小売業
従業員数／192人
男性 160人
女性 32人

■子の看護休暇を拡充し、子が中学校の就学の始期に達するまで取得可能。また、柔軟な運用により学校行事に参加するためにも取得可能

【子の看護休暇の取得実績（H29.4～R2.3）】
男性…延248件 女性…延57件

■月2回のノー残業デーの実施
■年次有給休暇を半日単位で取得可能

社会福祉法人秋田県民生協会



■企業概要■
所在地／北秋田市
業種等／医療・福祉
従業員数／659人
男性 279人
女性 380人

■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、有給の特別休暇として法令の予防接種や1歳6ヵ月児・3歳児検診を受ける場合の休暇制度を創設
■ハローワークと連携し、トライアル雇用を実施
■産前休暇を8週間取得可能（法定：6週間）

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2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。

※掲載している企業概要は、表彰当時(R2.10月)のものです。



株式会社いわま薬局



■企業概要■
所在地／秋田市
業種等／卸売業、小売業
従業員数／91人
男性 15人
女性 76人

＜企業主導型保育園の開設＞
■令和元年8月、子育て世代の従業員から要望が強かった企業内保育園を開設
■従業員の働き方に応じた柔軟な保育サービスを提供
■地域枠による近隣世帯の子どもの受入
＜育児休業等の取得奨励＞
■法定の「短時間勤務制度」のほか、1日の勤務時間を1時間短縮する制度を独自に設定
■変形労働シフト制を導入
■子育てしながらでも働きやすい環境を整備

羽後電設工業株式会社



■企業概要■
所在地／秋田市
業種等／建設業
従業員数／89人
男性 81人
女性 8人

＜インターンシップ等の受入＞
■県内工業高校からのインターンシップ受け入れを毎年継続して実施
（実績）H29：4人、H30：4人、R1：4人
＜若者のキャリアアップ支援＞
■業務上必要とする資格免許等の取得・更新費用を負担
■資格保有者に対し、資格に応じた手当を支給
＜出産祝い金や子ども手当等の支給＞
■出産祝い金：10,000円
■家族手当：10,000円（子ども1人につき）

株式会社 JAWA 秋田



■企業概要■
所在地／横手市 業種等／医療・福祉
従業員数／137人 男性 19人 女性 118人

■年次有給休暇を時間単位で取得可能
■リフレッシュ休暇やペット休暇等の有給による独自の特別休暇を創設
■事業所内保育所を運営し、無料で従業員の子を保育
■子の看護休暇を拡充し、子が中学校の就学の始期に達するまで取得可能。特別な事情がある場合は、有給のまま看護休暇の延長が可能

シャイニングワンスタース株式会社



■企業概要■
所在地／横手市 業種等／医療・福祉
従業員数／77人 男性 24人 女性 53人

■年次有給休暇を半日単位で取得可能
■子連れ出勤制度の整備
■事業所内保育所を運営し、無料で従業員の子を保育
■男性の育児休業の取得を促進するため、その特徴やメリットを記載した独自のパンフレットを作成し従業員に配布

株式会社菅与組



■企業概要■
所在地／潟上市 業種等／建設業
従業員数／45人 男性 37人 女性 8人

■子の看護休暇を拡充し、子が1人の場合は6日（法定5日）、2人以上の場合は11日（法定10日）取得可能
■年次有給休暇を半日単位で取得可能
■有給の特別休暇である育児休業（5日）を創設
■インターンシップ等の積極的な受け入れを実施

東邦技術株式会社



■企業概要■
所在地／大仙市
業種等／学術研究、専門・技術サービス業
従業員数／50人
男性 35人
女性 15人

＜インターンシップ等の受入＞
■大学や高校からのインターンシップ受け入れを継続して実施
■ボーリング、ドローン操作など、土木コンサルタントの仕事を体験できるようなカリキュラムで実施
（実績）H28：1人、H30：2人、R1：1人
＜若者のキャリアアップ支援＞
■社内・社外の研修に積極的に従業員を派遣
■資格取得費用を負担し、資格に応じた手当を支給（資格取得実績）H29:11人、H30:6人、R1:12人

表彰式の様子



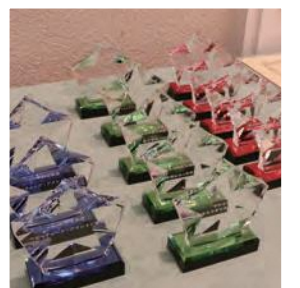
女性の活躍推進企業表彰



子ども・子育て支援知事表彰



ベビーウェーブ・アクション会長表彰



各種表彰受賞企業等一覧(平成29～令和元年度)

○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
29	(社福)秋田県民生協会	医療・福祉	北秋田市	30	(株)菅与組	建設業	潟上市
29	(医)正和会	医療・福祉	潟上市	30	横手建設(株)	建設業	横手市
29	秋田ふるさと農業協同組合	複合サービス業	横手市	元	伊藤工業(株)	建設業	秋田市
29	(社福)平鹿悠真会	医療・福祉	横手市	元	(株)加藤建設	建設業	男鹿市
29	高茂(名)	製造業	湯沢市	元	(株)清水組	建設業	男鹿市
30	秋田協同印刷(株)	製造業	秋田市	元	(株)きららホールディングス	医療・福祉	秋田市
30	(社福)雄勝なごみ会	医療・福祉	湯沢市	元	リネシス(株)	不動産業	秋田市

○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
29	能代電設工業(株)	建設業	能代市	30	ダイワ工業(株)	製造業	にかほ市
29	(大)秋田大学	教育・研究	秋田市	30	(株)大曲仙北介護支援事業所	医療・福祉	大仙市
29	(株)加藤建設	建設業	男鹿市	元	アルフレッサ ファインケミカル(株)	製造業	秋田市
29	秋田エプソン(株)	製造業	湯沢市	元	伊藤工業(株)	建設業	秋田市
30	(社福)比内ふくし会	医療・福祉	大館市	元	(株)エイチ・アイ・ティ	情報通信業	秋田市
30	(株)あきたタウン情報	製造業	秋田市	元	(株)板橋組	建設業	男鹿市
30	(社福)つるまい福祉会	医療・福祉	由利本荘市	元	(社福)大仙ふくし会	医療・福祉	大仙市

○ベビーウェーブ・アクション会長表彰(秋田県)

年度	企業名	業種	所在地	年度	企業名	業種	所在地
29	一般財団法人秋田県総合公社	サービス業	秋田市	30	北秋田市商工会青年部	—	北秋田市
29	医療法人杏仁会	医療・福祉	秋田市	30	一般社団法人秋田県林業コンサルタント	専門・技術サービス業	秋田市
29	鹿角森林組合	林業	鹿角市	30	株式会社自然科学調査事務所	専門・技術サービス業	大仙市
29	株式会社BaseLine	飲食業	横手市	元	株式会社アサノ	建設業	仙北市
29	まちづくり愛	—	羽後町	元	湖東森林組合	林業	潟上市
29	万六建設株式会社	建設業	仙北市	元	株式会社山二	卸売・小売業	秋田市
30	のしろ盛り上げ隊やらねすか☆48	—	能代市	元	秋田ファイブワン工業株式会社	製造業	秋田市
30	社会福祉法人いずみ会	医療・福祉	秋田市	元	株式会社ホクシンエレクトロニクス	製造業	秋田市
30	社会福祉法人大館園域ふくし会	医療・福祉	大館市	元	株式会社山田塗料店	建設業	由利本荘市
30	社会福祉法人秋田県社会福祉事業団	医療・福祉	秋田市	元	株式会社サノ	卸売・小売業	秋田市
30	白神森林組合	林業	能代市	元	有限会社たかえん	飲食業	横手市
30	社会福祉法人にかほ市社会福祉協議会	医療・福祉	にかほ市				

○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	潟上市	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)いなかわ福祉会	医療・福祉	湯沢市
26	秋田中央交通(株)	運輸業	秋田市	元	(大)秋田大学	教育・研究	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

第5次秋田県男女共同参画推進計画を策定しました！

計画の性格

- 男女共同参画社会基本法第14条第1項及び秋田県男女共同参画推進条例第7条第1項に基づく県基本計画
- 女活法第6条第1項の規定に基づく秋田県女性活躍推進計画と一体的に策定

計画の期間

- 令和3年度から7年度までの5年間

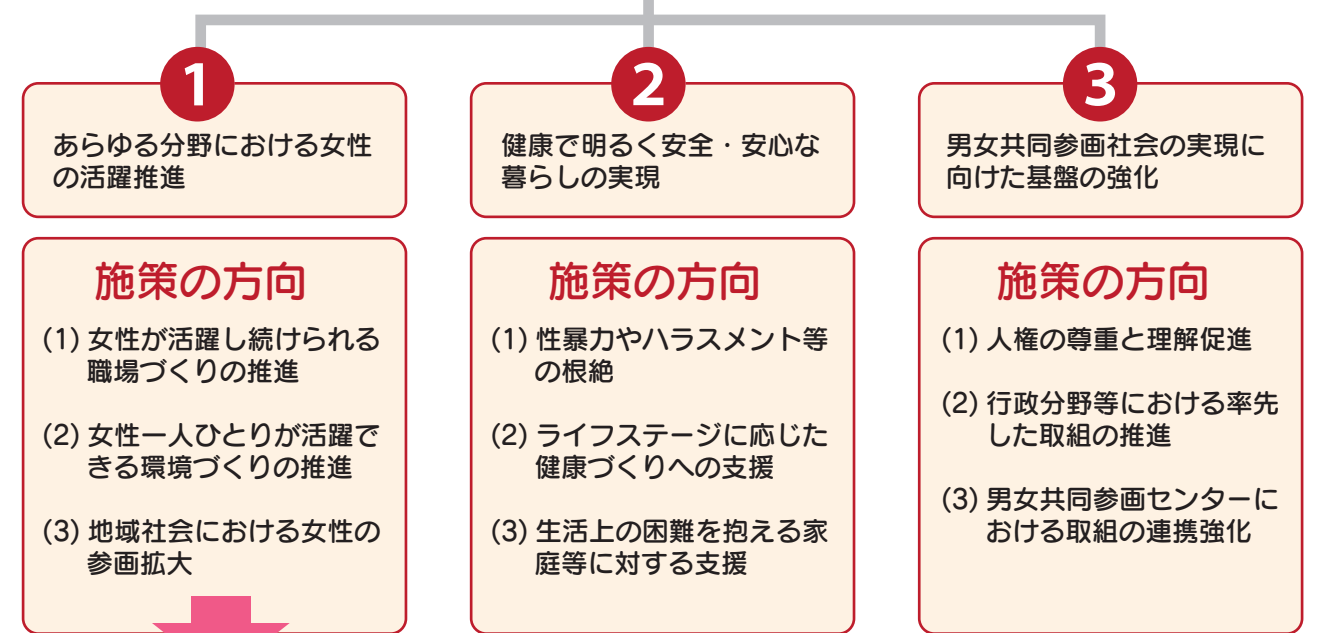


秋田県男女共同参画シンボルマーク

基本目標

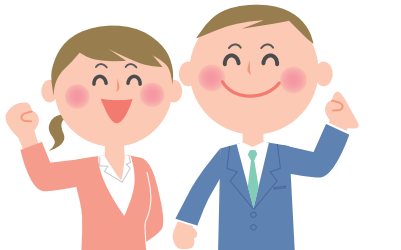
「一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できる持続可能な活力ある社会の実現」

推進の柱



【主な企業向けの指標と目標値】

指標	単位	R1 実績値	R7 目標値
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300人以下の企業)	社	206	600
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	454	640
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	%	18.6	21.5
県内民間事業所における男性の育児休業取得率	%	8.8	12.0



詳しくは県公式サイト「美の国秋田ネット」で確認することができます。

ウェブサイトはこちら



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）

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会社に確認してみましょう。

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）

<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

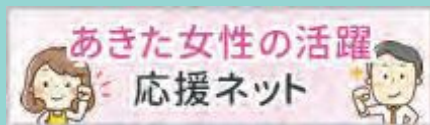
お問い合わせ先一覧

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。	

ウェブサイトはこちら！

県のウェブサイト

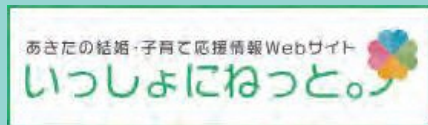
あきた女性の活躍応援ネット



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。

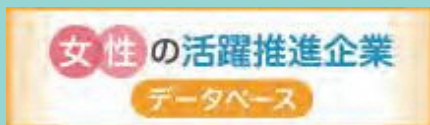


出会い・結婚から子育て、仕事と育児・家庭の両立支援などに関して、広く県民のみなさまに情報を提供します！



国のウェブサイト 女性の活躍・両立支援総合サイト

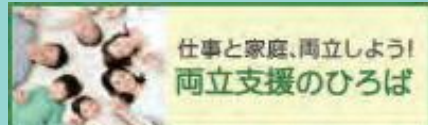
女性の活躍推進企業データベース



女性活躍推進法に基づき、全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表しています。



仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト 両立支援のひろば



次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と家庭の両立に取り組む企業や働く方々をサポートする情報・行動計画を公表しています。



【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

AKITAVISION
秋田県

令和3年3月発行
この印刷物は、8,000部作成し、印刷経費は
1部あたり36.30円です。