はじめる？

Work Life Balance

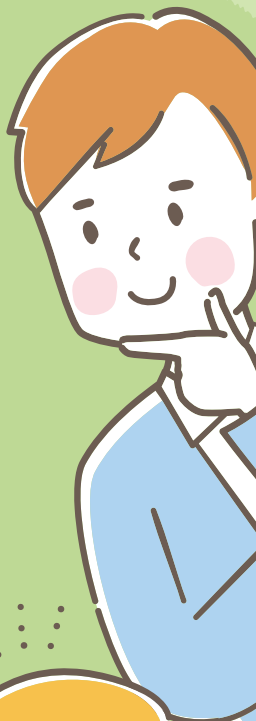
はじめる！

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

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？



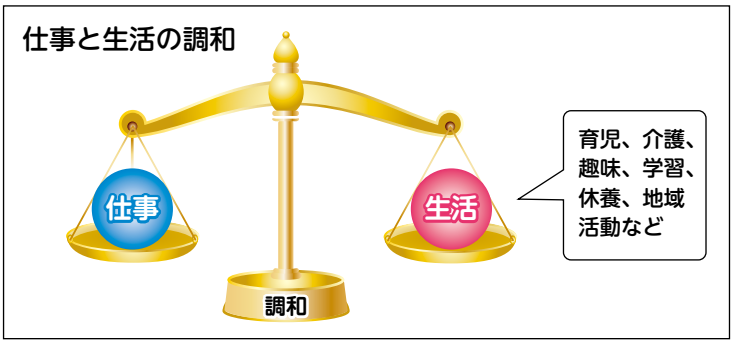
CONTENTS

- 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
- 行動計画の策定にご活用ください！ …… P5
- 「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、えるぼし等認定企業の取組事例について …… P8
- 秋田県女性の活躍推進企業表彰 …… P10
- 秋田県子ども・子育て支援知事表彰 …… P11
- みんなが働きやすい職場環境づくり …… P12
- 県の支援制度等 …… P14
- 国の支援制度等 …… P16
- 両立支援・女性の活躍推進に関する制度の改正内容について …… P18
- 妊娠・出産・子育て時に活用できる法定制度 …… P20
- 女性の意識改革と経営者の理解促進に向けた取組 …… P22
- ～大変革の時代～　新秋田元気創造プラン …… P23

秋田県

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

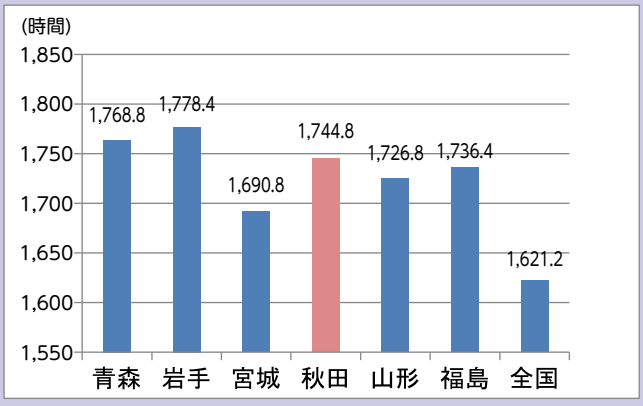
- 仕事と育児・家庭の両立支援
- 女性の活躍推進

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
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** ●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	●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	●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**

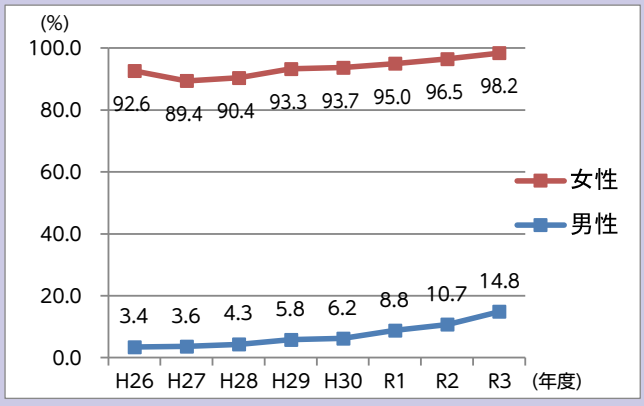
本県の状況

令和２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

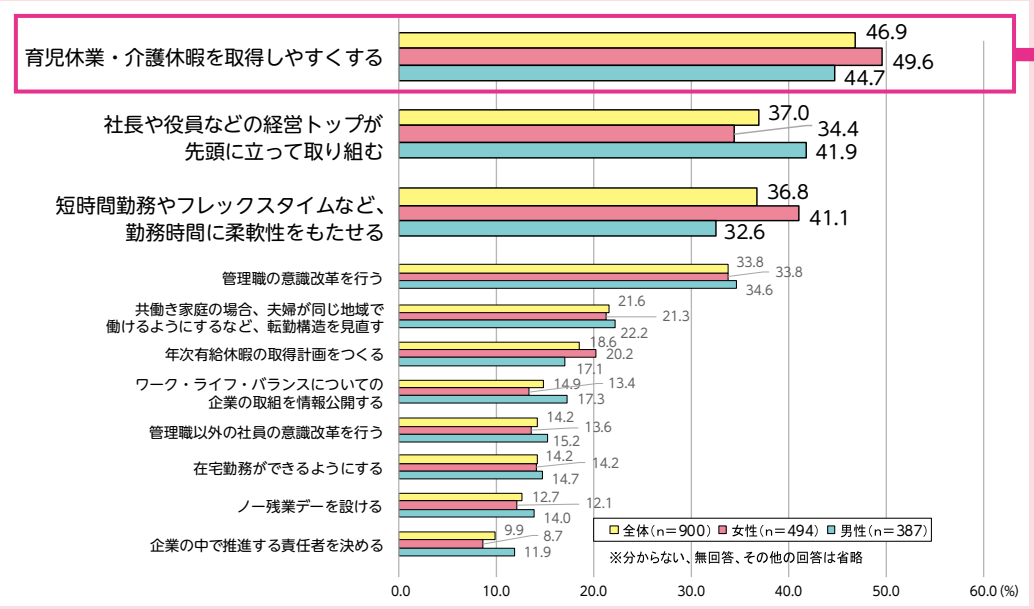
など

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？



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？

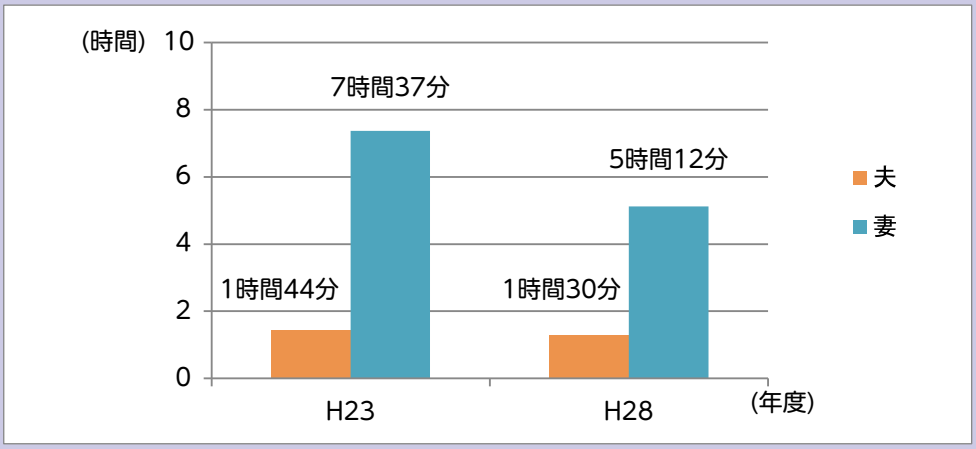
「職場に父親が育児休業を取得しやすい雰囲気がないから」という回答の割合が最も高い。

令和元年度「秋田県男女の意識と生活実態調査」（県次世代・女性活躍支援課）

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



「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・育児時間は縮小傾向にあります。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。

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。なお、令和４年４月１日から女活法に基づく計画策定が義務となる事業主の対象が拡大されます（常時雇用労働者数301人以上→101人以上）。

	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等を定めた計画	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

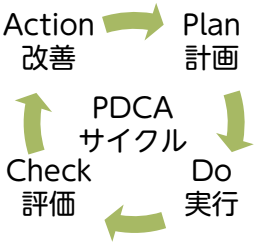
自社の女性の活躍に関する状況を把握した上で、課題を分析し、その課題に基づいた目標を設定しましょう。
※1つ以上の数値目標が必要
（常時雇用する労働者が３０１人以上の企業は、２つ以上の数値目標が必要です。）

●策定から実施までの手順

自社の現状や課題
従業員のニーズを把握
→ 行動計画の策定・
公表、従業員への周知
→ 行動計画の届出
→ 行動計画の実施

●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）

女性活躍・両立支援に取り組む企業の行動計画や取組等は、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。

Check!
両立診断サイト

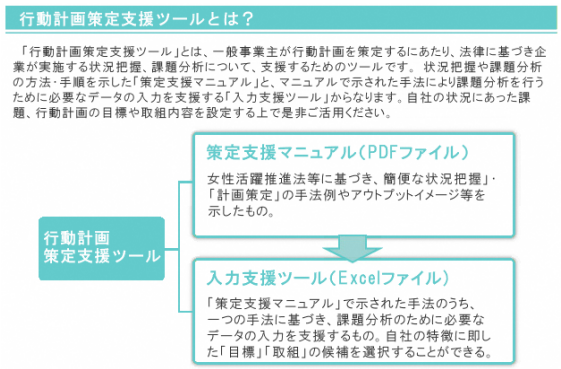
女性の活躍推進

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

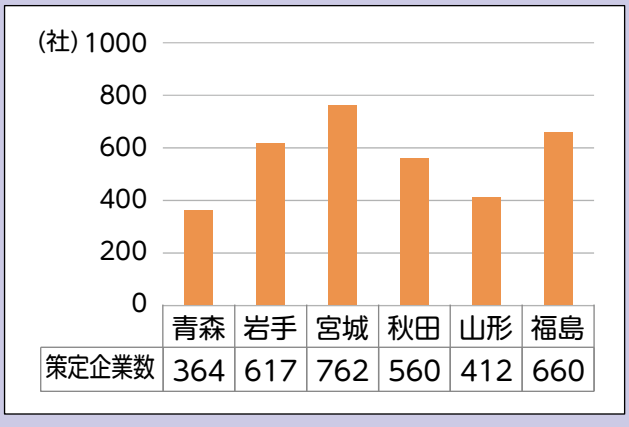
「策定支援マニュアル」で示された手法のうち、一つの手法に基づき、課題分析のために必要なデータの入力を支援するものです。自社の特徴に即した「目標」「取組」の候補を選択することができます。



Check!
行動計画策定支援ツール

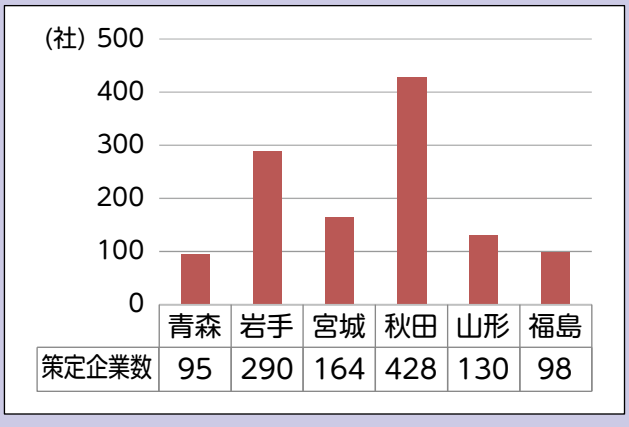
●東北各県の一般事業主行動計画策定企業数（厚生労働省公表：R3.12月末現在）

次世代法（努力義務企業：従業員数 100人以下）



	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島
策定企業数	364	617	762	560	412	660

女活法（努力義務企業：従業員数 300人以下）



	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島
策定企業数	95	290	164	428	130	98

「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

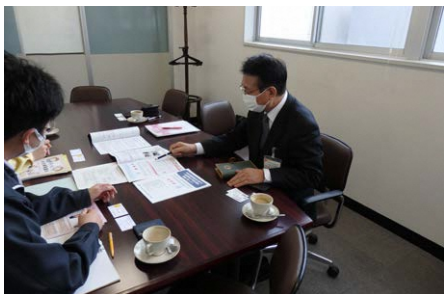
・企業の取組や各種支援制度の紹介など、さまざまな相談に対応

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

・就業規則の改正に向けた支援



（企業訪問の様子）

（アドバイザー派遣の様子）

お気軽にご相談ください

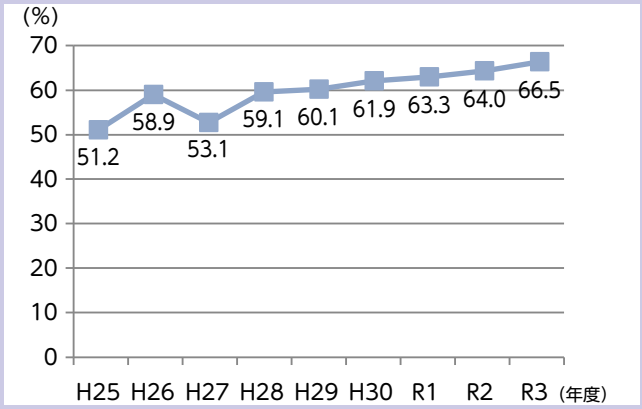
【所 在 地】〒010-0923　秋田市旭北錦町１－４７
秋田県商工会館４階（秋田県商工会連合会内）
【相談時間】午前９時から午後５時まで（土日、祝日、年末年始を除く）
【電話番号】0120－868－860　【メールアドレス】jrsien@skr-akita.or.jp

ウェブサイトはこちら

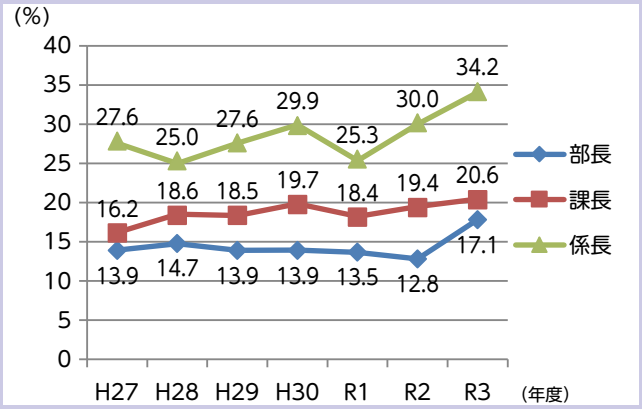
あきた女性の活躍応援ネット

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。）

※令和４年４月１日から新たな認定制度が創設されます。（詳しくはP18をご覧ください。）

【認定企業】

(R4.2月末現在)

	企業名	認定年	業種	所在地
1	（株）カミテ	H19	製造業	小坂町
2	（株）秋田魁新報社	H21,24	情報通信業	秋田市
3	（社福）阿仁ふくし会	H21	医療・福祉	北秋田市
4	（社福）県南ふくし会	H21	医療・福祉	大仙市
5	（医）正和会	H23	医療・福祉	潟上市
6	（医）久盛会	H24,27,29,R2	医療・福祉	秋田市
7	古城建設（株）	H25	建設業	秋田市
8	（社福）いなかわ福祉会	H25	医療・福祉	湯沢市
9	秋田中央交通（株）	H25	運輸業	秋田市
10	むつみ造園土木（株）	H25	建設業	秋田市
11	（医）仁政会	H25	医療・福祉	潟上市
12	（株）菅与	H26	農業	横手市
13	（医）運忠会	H26	医療・福祉	秋田市
14	（社福）羽後町保育会	H27	医療・福祉	羽後町
15	（株）北都銀行	H27	金融業	秋田市
16	（社福）水交会	H28	医療・福祉	美郷町
17	（社福）比内ふくし会	H28	医療・福祉	大館市
18	（社福）雄勝なごみ会	H28	医療・福祉	湯沢市
19	（大）秋田大学	H28	教育・研究業	秋田市
20	イオン東北（株）	H29	卸売・小売業	秋田市
21	（株）東北フジクラ	H29	製造業	秋田市
22	（社福）平鹿悠真会	H30,R3	医療・福祉	横手市
23	（社福）横手福寿会	H30	医療・福祉	横手市
24	ｱﾙﾌﾚｯｻ ﾌｧｲﾝｹﾐｶﾙ（株）	R1	製造業	秋田市
25	（株）五洋電子	R2	製造業	潟上市
26	秋田海陸運送（株）	R2	運輸業	秋田市
27	（株）秋田銀行	R2	金融業	秋田市
28	（株）ソユー	R2	サービス業	秋田市
29	（株）フィデア情報総研	R2	情報通信業	秋田市
30	（株）中山組	R3	建設業	秋田市
31	（株）JAWA 秋田	R4	医療・福祉	横手市

【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】

(R4.2月末現在)

	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
2	北日本コンピューターサービス(株)	H30（☆☆☆）	情報通信業	秋田市
3	（株）秋田銀行	R1（☆☆）	金融業	秋田市
4	（社福）秋田県民生協会	R2（☆☆☆）	医療・福祉	北秋田市
5	（公財）鹿角市子ども未来事業団	R3（☆☆☆）	医療・福祉	鹿角市

<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が期待できます。

県内のくるみん、えるぼし等認定企業の取組事

企業概要

株式会社 五洋電子

所 在 地：潟上市　　業　　種：電子機械器具製造業
労働者数：410人（女性69人、男性341人）
認 定 日：令和２年１月　くるみん取得

取組概要等

❶法を上回る両立支援制度の充実

◆育児に関する休業・休暇
　小学校１年生を修了するまで取得可能。取得期間は通算３年間を限度に希望する期間で、取得回数は無制限。
　➡ 男性２名、女性100％取得

◆育児短時間勤務
　育児短時間勤務の対象となる子の年齢を小学校卒業まで引き上げ
　➡女性６名利用

❷会社独自の制度

◆法定の子の看護休暇に加えて、年間５日間の家族
看護休暇を制定（有給）。
　➡男性１名、女性３名取得

◆男性社員への両立支援の制度として配偶者出産時に５日間の有給休暇制度がある。
　➡男性15名取得

❸休業する職員のフォロー体制

【課題】
◆誰でも均等に対応可能な体制へ
◆負荷集中時や担当不在時の代行・負荷分散

【実施内容】
◆誰でも業務ができるように業務手順書を整備し、活用している
◆経験に頼っている専門的業務の平準化を図った

時間外労働縮減の工夫

残業が予想される日はＰＣに“オーバータイムカード”を貼付！個人が抱える業務を「見える化」し、業務分担の見直し等を行う。

※利用者等の実績値は平成27年～平成31年の行動計画期間内の実績です。

従業員の声

●育児休業を取得した男性従業員

◆コメント
　育休中は、朝食の準備から始まり、日中は家事と長男の相手、夜は泣く子の世話など、普段の仕事よりハードな生活でしたが、妻からは非常に助かったとの言葉をもらいました。また、子ども達と触れ合うたくさんの時間を過ごすことができ、大変有意義な２か月となりました。

取組企業の声

◆コメント
　属人化した仕事の標準化や、重複業務の削減など、業務フロー改善に取り組んだことによって、フォロー体制が整い、男性社員の育児休業取得率も向上しています。今後も引き続き、ストレスを感じずに活躍できる働きやすい職場づくりを実現していきます。

「秋田県内の認定企業好事例集」の完全版は秋田労働局のウェブサイトに掲載しています。
　認定企業の取組を参考にし、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

例について

企業概要

社会福祉法人 平鹿悠真会

所 在 地：横手市　　業　　種：医療・福祉
労働者数：38人（女性28人、男性10人）
認 定 日：平成30年７月　えるぼし３段階目取得　　令和３年９月　くるみん認定取得（２回目）

取組概要等

❶両立支援制度の充実

◆子の看護休暇の有給化
➡平成３０年度７名、令和元年度１１名
令和２年度５名利用

❷事業所内託児所の設置、利用促進

育児中の職員が０～３歳の子の預け先に困らず勤務できるよう、施設のそばに託児所を設置。託児所利用料は全額補助、夜勤利用も可能。
➡平成３０年度５名、令和元年度５名
令和２年度７名利用

❸労働時間の短縮

◆時間外労働の削減
定時退社を心掛け、毎週水曜日のノー残業デーの実施に取り組んでいる。
➡１人当たりの平均時間外労働は月平均２時間未満

❹休暇制度の拡充

◆年次有給休暇制度
・年次有給休暇は時間単位で取得可能。
・年次有給休暇取得促進のため、10月１日から翌３月末までを有給取得推進期間と位置付け、職員の年次有給休暇取得の日数を管理し、取得日数が少ない職員に促進を行っている。

◆多目的休暇制度（有給）の導入
リフレッシュ・ＰＴＡ・ボランティア・誕生日・自己啓発等、利用目的を問わない独自の有給休暇を導入。毎年95%以上の取得実績！

子育て支援を積極的に行うことで、女性の採用や継続就業も図られ、女性の登用などの女性の活躍推進にもつながっています！

従業員の声

●制度を活用している女性従業員

◆コメント
年次有給休暇に限らず、特別休暇の多目的休暇、子の看護休暇（有給）と用途に合わせて取得できるので助かっています。

取組企業の声

◆コメント
両立支援や休暇制度等、様々な取り組みを行ってきたことにより、働きやすい環境づくりや職員のモチベーション向上に繋がっていると実感しています。

社会福祉法人平鹿悠真会の取組は、県政テレビ番組「あきたびじょんＮＥＸＴ」でも放映されました（令和３年10月放送）。
下記の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/contents/61409

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３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（R3.11月）のものです。

株式会社 秋田キャッスルホテル

■企業概要■
所 在 地／秋田市　　業 種 等／宿泊業
従業員数／469人　男性126人　女性343人

企業のホームページをチェック！

- 部門を超えたメンバーで構成された女性プロジェクトチーム「C-WINGS（シーウィングス）」を設け、女性の視点による商品開発、販促活動等の実施
- 女性管理職の割合の向上（R2：11.4% → R3：15.2%）
- 年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを推進（リフレッシュ休暇制度の導入）
- 社内委員会「ES-Labo」において、働きやすい職場環境について従業員が自ら考え、啓蒙活動を実施

★今後のアクション

女性従業員の育成を図り、さらなる女性管理職の登用を目指します！

秋田鋪道株式会社

■企業概要■
所 在 地／秋田市　　業 種 等／建設業
従業員数／29人　男性26人　女性3人

企業のホームページをチェック！

- 他業種から転職を希望していた建設機械運転免許を保有する女性を技術者として採用
- 女性管理職の登用（R1：１名 → R2：２名）
- 女性が働きやすい職場づくりのため、女性従業員の意見を取り入れた女子トイレのリフォームを実施
- 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

★今後のアクション

女性従業員のスキルアップを図り、活躍の場を広げていきます！

過去の受賞企業は以下のウェブサイトから確認することができます。

秋田県女性の活躍推進企業表彰

あきた女性の活躍応援ネット

https://common3.pref.akita.lg.jp/jyosei/?s=&category=company_awards

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）

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。

https://common3.pref.akita.lg.jp/kosodate/childcare-info/help/support/award

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３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（R3.11月）のものです。

北日本コンピューターサービス株式会社

■企業概要■
所 在 地／秋田市　　業 種 等／情報通信業
従業員数／241人　男性178人　女性63人

企業のホームページをチェック！

●年次有給休暇を時間単位で取得可能
●テレワークの導入など多様な働き方を実践
●会社独自の長期休暇制度の創設
●男性の育児休業の取得促進
（育児休業取得者R1～R3:11名）
●時間外労働の削減や定着率の向上を実現

★今後のアクション

仕事と生活の調和を図りながら、従業員がより一層活躍できる環境を整備します！

株式会社 協同企画（湯沢ロイヤルホテル）

■企業概要■
所 在 地／湯沢市　　業 種 等／宿泊業
従業員数／61人　男性29人　女性32人

企業のホームページをチェック！

●子の看護休暇を時間単位で取得可能
●育児休業中の従業員とミーティングを行い、職場復帰後の不安を払拭
●産前休暇を８週間取得可能（法定：６週間）
●子育て支援団体の開催するイベントのほか、地元の中学校や高校とタイアップした活動を行うなど、地域貢献活動の積極的な実施

★今後のアクション

さらに子育てしやすい職場づくりを進め、家庭を大切にできる職場を目指します！

株式会社 清水組

■企業概要■
所 在 地／男鹿市　　業 種 等／建設業
従業員数／67人　男性59人　女性8人

企業のホームページをチェック！

●年次有給休暇を時間単位で取得可能
●年次有給休暇の取得促進を図り、取得率が向上
（H31年度:24.2%→R2年度:54.6%）
●男性の育児休業の取得促進
（育児休業取得者R3:1名）
●1年単位の変形労働時間制から完全週休二日制へ移行

★今後のアクション

育児・介護休暇の取得を促進するなどさらなる両立支援を推進します！

みんなが働きやすい職場環境づくり

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

業務効率化による残業時間の縮減（働き方改革実践拡大事業）

◆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

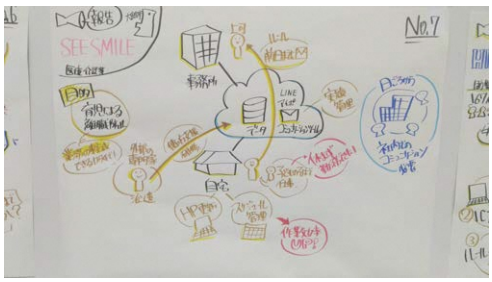
勤怠システムの導入により残業時間の自己管理意識が向上（働き方改革実践拡大創出事業）

テレワークの実施

（「あきたテレワーク」普及支援事業）

◆実施例◆　株式会社 シースマイル（大館市）

女性が多い介護の職場において、在宅勤務の導入や労働管理の見直しにより、育児しながら働き続けやすい環境の整備に取り組みました。

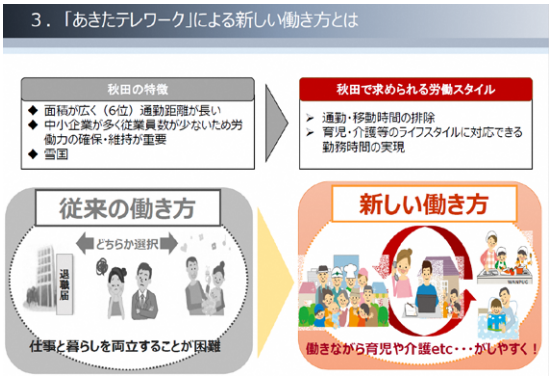


グラフィックレコーディングによる取組のまとめ

県では、企業における仕事と育児・家庭の両立支援を応援するため、その手法の一つであるテレワークの導入に関するガイドラインを作成しています。

職場でテレワークの導入を検討する場合にご活用ください！

ガイドラインのダウンロードはこちら



導入ガイドライン

女性が働きやすい環境の整備

（女性が働きやすい職場環境整備事業）

◆実施例◆　株式会社 佐藤庫組（北秋田市）

【取組内容】
- ●女性用更衣室・休憩室の設置

【効　　果】
- ●女性同士で昼食をとることにより、コミュニケーションが図れ、女性ならではの悩みや困りごとを相談し合える場所になっている。
- ●着替えをする際に周りに気を遣わせることがなくなったことによりストレスが軽減した。

◆実施例◆　株式会社 テクノス秋田（秋田市）

【取組内容】
- ●キッズルームの開設

【効　　果】
- ●女性社員が保育園等に子どもを預けられないときや、低学年児童の学童保育として利用し、安心して仕事をしていただいた。

他の企業の取組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/43622

※「女性が働きやすい職場環境整備事業」は令和元年度で終了しています。
※令和４年度から職場環境の整備等に関する補助金を創設します。（詳しくはP14をご覧ください。）

県内企業がチャイルド・ユースサポート章を受章しました!

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、団体又は個人を表彰し、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て、「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３年度にアルフレッサ ファインケミカル株式会社が「チャイルド・ユースサポート章（子育て・家族支援部門）」を受章しています。

企業概要

企　業　名　アルフレッサ ファインケミカル株式会社
本社所在地：秋田県秋田市
業　　種：製造業（医療用医薬品の原薬）
従 業 員 数：130名

取組内容

- ●「育児短期休暇」や「リフレッシュ休暇」等の多様な特別休暇の整備や、労働時間の縮減の措置などに取り組み、従業員にとって仕事と育児・家庭の両立がしやすい職場づくりを推進。
- ●インターンシップ等の積極的な受け入れにより、将来の秋田を創る高校生・大学生の県内定着・回帰に貢献。

これまでの受賞企業・団体は以下のウェブサイトから確認することができます。

内閣府

ウェブサイトはこちら

https://www8.cao.go.jp/youth/ikusei.htm

県の支援制度等

えるぼし認定の取得を応援します！

えるぼしチャレンジ企業認定

女性の活躍推進に関する取組が顕著であり、えるぼし認定の取得へ向け積極的な取組を行っている中小企業を「えるぼしチャレンジ企業」に認定します！

認定要件　次に定める要件を満たす企業等を「えるぼしチャレンジ企業」に認定。

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。
②一般事業主行動計画に定める数値目標が、えるぼし認定基準に掲げる数値を上回っていること。
③えるぼし認定基準の数値等を達成していること。
　※②の数値目標を２つ以上定めるときは１つ以上
④「えるぼし」の認定取得を目指した取組の実施計画を有すること。

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　女活法に基づく行動計画の数値目標の達成に向けた支援

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

具体例

【ハード事業】
職場環境の整備
①女性専用トイレ、更衣室の整備
②子育てスペースの整備

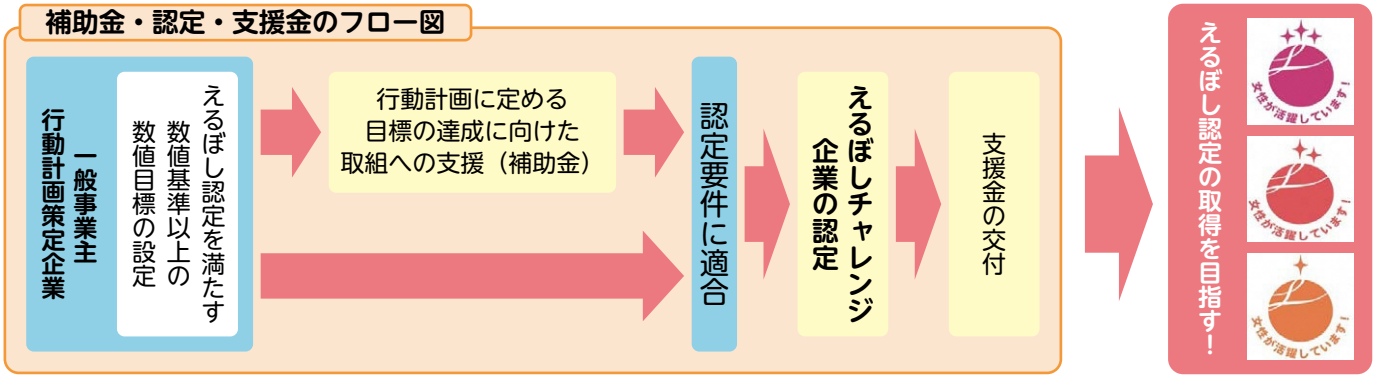
【ソフト事業】
女性の採用・登用等の促進のための取組
①社内研修会の開催
②女子学生を対象にしたインターンシップの実施
③自社ホームページの改修

その２　えるぼし認定の取得へ向けた支援

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

補助金・認定・支援金のフロー図



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Ｐ14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（50万円）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（企業ブランド向上に要する経費）
※女性活躍推進に要する経費も対象
※要件～給与総額及び初任給年率2.0%増を５年間実施するための計画を策定

（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）新事業創出・業態転換等支援事業　【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日制により４週８休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
・次のうち２つ以上該当（女性登用、男性育児実績、仕事と家庭の両立支援等）
又はえるぼし認定、くるみん認定、えるぼしチャレンジ企業認定、ユースエール認定等に該当：＋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（Ｒ４年度順次開始予定）

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

両立支援等助成金（国）

詳しくはこちら

◆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事業主に助成する。

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する。

第１種	育児休業取得	20万円
	代替要員加算	20万円（３人以上45万円）
第２種	育児休業取得率の30%以上上昇	１年以内達成：60万円<75万円> ２年以内達成：40万円<65万円> ３年以内達成：20万円<35万円>

※生産性要件を満たした事業主は＜＞の額を支給。

◆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

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

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	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
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） ５日以上10日未満20万円 10日以上35万円

※生産性要件を満たした事業主は＜＞の額を支給。

◆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	28.5万円<36万円>	※①②各2回まで （無期雇用者・有期雇用者各1回）
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	
③業務代替支援（1人あたり） ※10人まで	ア新規雇用（派遣を含む）　※47.5万円<60万円> イ手当支給等　※10万円<12万円> ※有期労働者加算9.5万円<12万円>	
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>	A看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B保育サービス費用実支出額の2/3補助
⑤新型コロナウイルス感染症対応特例	1人あたり5万円 ※10人まで（上限50万円）	

※生産性要件を満たした事業主は＜＞の額を支給。

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、くるみん認定企業が、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（企業活力強化貸付）」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

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：akita2@akita-sr.or.jp
住　所：秋田市大町3-2-44 大町ビル3F
ＵＲＬ：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）

両立支援・女性の活躍推進に関する制度の改正

次世代法関係

令和４年４月１日

新たに「トライくるみん」認定制度が創設されます！
くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます！
※令和４年４月１日から令和６年３月31日の間の認定申請は、経過措置が適用されます。

主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん（共通）

◆女性の育児休業取得７５％以上
◆労働時間数　フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働　４５時間未満
　　全労働者の月平均時間外労働　６０時間未満

トライくるみん（創設）	くるみん	プラチナくるみん
◆男性の育児休業取得率 育児休業 ７％以上 又は 育児休業＋育児目的休業 １５％以上	◆男性の育児休業取得率 育児休業 ７％以上→１０％以上 又は 育児休業＋育児目的休業 １５％以上→２０％以上	◆男性の育児休業取得率 育児休業 １３％以上→３０％以上 又は 育児休業＋育児目的休業 ３０％以上→５０％以上
		◆女性の継続就業率 出産した女性労働者のうち、子の１歳時点在職者割合 ９０％以上（変更なし） 又は 出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の１歳時点在職者割合 ５５％以上→７０％以上
	◆男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表すること（新規）。	◆プラチナくるみん認定後、男女の育児休業等取得率など「次世代育成支援対策の実施状況」を毎年公表しなければならない（変更なし）。

＋　＋　＋

新たに、不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます。

「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

女活法関係

行動計画の策定や情報公開の義務が常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主まで拡大されます！

○行動計画の策定のポイント等はＰ４、Ｐ５をご覧ください。

育児・介護休業法関係①

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が義務化！
妊娠・出産（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・意向確認が義務化！

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(R4.10.1～)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。

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（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。

周知事項	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	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 ※③④は本人希望の場合のみ

内容について

育児・介護休業法関係②

令和４年10月１日～

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）制度が施行されます。
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す。

	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	子の出生日から起算して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

雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、１か月前まで

「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

雇用保険法（育児休業給付）関係

上記の育児・介護休業法の改正に伴い、育児休業給付も変更されます。

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８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。

～各制度の詳しい内容は下記のウェブサイトで確認するか、秋田労働局にお問い合わせください。～

各制度の改正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。

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

次世代法関係

タイトル：
次世代育成支援対策推進法
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

女活法関係

タイトル：
女性活躍推進法特集ページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

育児・介護休業法関係

タイトル：
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

タイトル：
雇用保険制度
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）

出 産

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

1 歳

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）

3 歳

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）

6 歳

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）

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
令和４年10月１日施行

- 出生時育児休業（産後パパ育休）制度が施行
- 育児休業を分割して２回取得可能に

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。
  （令和4年9月30日まで）

※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。

＜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。	

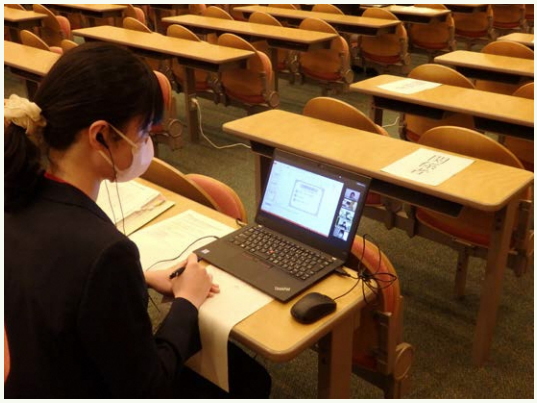
女性の意識改革と経営者の理解促進に向けた取組

（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するラウンドテーブルを定期的に開催しています。

ラウンドテーブルの開催の様子（令和４年１月24日）

ゲストスピーカーによる講演
（オンラインで実施）



メンバー同士のワークショップ
（オンラインで実施）

（２）経営者の理解促進〔企業経営者向けセミナー〕

★セミナーでは、「女性が働きやすい職場づくりに向けて」と題し、陶山理事による基調講演のほか、女性が働きやすい組織づくりに取り組んでいる企業経営者の皆様に、どのように取組を進めているのかや、成果などについてお話しいただきました。

中央会場（秋田市）での開催の様子（令和３年11月22日）

基調講演（陶山理事）

企業経営者によるパネルディスカッション

陶山理事からは、本県における女性活躍推進を効率的かつ実効性あるものにするためのキーワードとして、
①経営者の理解促進による更なる推進
②女性自身の意識改革
③家族・周囲のサポート
の取組が重要であるとの紹介がありました。

女性が働きやすい職場とは？

令和３年１１月県内３会場
（県南・県央・県北）にて開催

開催の様子
（中央会場）

～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組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

【プロジェクト１】賃金水準の向上
【プロジェクト２】カーボンニュートラルへの挑戦
【プロジェクト３】デジタル化の推進

１人当たり県民所得の向上

＜労働生産性の向上＞
＜県内就業率の向上＞

プロジェクトのねらい
「労働生産性」と「県内就業率」の向上により「１人当たり県民所得」を押し上げることで東京圏等との賃金水準格差の縮小を図り、人口の社会減の抑制につなげます。

県内就職の促進
〔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

社会減の抑制 → 将来の自然減の抑制 → 人口減少の抑制

重点戦略

戦略４ 未来創造・地域社会戦略

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

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

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 2019	実績値 2020	目標値 2022	目標値 2023	目標値 2024	目標値 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	172	241	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	454	518	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	%	18.6	19.3	20.5	21.0	22.0	23.0
県内民間事業所における男性の育児休業取得率	%	8.8	10.7	13.0	14.0	15.0	16.0

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！

県内企業の女性の活躍推進に向けた取組紹介ページ

女性の活躍推進や従業員の仕事と育児・家庭との両立支援に積極的に取り組んでいる県内企業とともに、その取組を紹介しています！

秋田暮らしを楽しむ女性の紹介ページ

秋田での暮らしを楽しむ女性の働き方・暮らし方を紹介しています！

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

AKITA VISION 秋田県

令和４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。