
中小企業のための
女性活躍・両立支援
ガイドブック



あきた女性活躍・両立支援センター

はじめに

このガイドブックでは、女性活躍・両立支援に取り組んでいる企業の取組事例と、一般事業主行動計画[※]の策定手順等について紹介しています。

事例として掲載する10社は、あきた女性活躍・両立支援センターの支援先企業です。

それぞれの事例において、課題に対する取組をどのように行っているのかをご参考にしてください。

※「一般事業主行動計画」とは、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が女性の活躍推進や、従業員の仕事と家庭の両立を図るにあたっての取組等を定める計画のこと。

目次

あきた女性活躍・両立支援センターの概要	2
あきた女性活躍・両立支援センター事業の成果	3
秋田県内事業所の取組事例（順不同）	
取組効果 女性の採用	
株式会社 中山組	建設業 5
株式会社 安藤醸造	製造業 6
三衛クリーンサービス 株式会社	サービス業 7
株式会社 大森土木	建設業 8
取組効果 人材の定着	
株式会社 りんどうの里	医療・福祉 9
株式会社 斉藤光学製作所	製造業 10
取組効果 サービスの向上	
株式会社 千葉旅館	宿泊業 11
株式会社 ユウメディカル	医療・福祉 12
公益財団法人 鹿角市子ども未来事業団	医療・福祉 13
取組効果 生産性の向上	
株式会社 清水組	建設業 14
一般事業主行動計画の策定手順	15
企業のイメージアップにつながる 認定・表彰制度	17

あきた女性活躍・両立支援センターの概要

「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従業員の仕事と家庭の両立支援に関するワンストップ相談窓口です。
秋田県内の中小企業における「女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランスの実現」に向けて、平成30年6月より秋田県商工会連合会内に「あきた女性活躍・両立支援センター」を開設しました。

業務内容

1 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しながら、企業ニーズを調査

2 窓口や専用電話、メールでの相談対応

- 一般事業主行動計画やえるぼし・くるみん認定に関する相談対応、各種支援制度の紹介

3 アドバイザー（社会保険労務士）の派遣

- 一般事業主行動計画の策定を支援するほか、取組をフォローアップ
- えるぼし・くるみん認定取得に向けた支援

活動内容

平成30年

5月 あきた女性活躍・両立支援センター開所式
女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランスの実現に向け、企業の様々な相談に応じることを宣言しました。

6月 あきた女性活躍・両立支援センター開設



センター開設

令和元年～令和3年

毎年度、推進員やアドバイザーに対して研修会を実施し、法制度や各種支援策について最新の情報を共有しました。

企業への継続的な支援の結果、2社がえるぼし・くるみん認定の取得につながりました。



アドバイザー研修会



「くるみん」認定（令和3年9月10日）
株式会社 中山組 [取組事例 ▶ 5 ページ]



「えるぼし」三段階目認定（令和3年12月17日）
公益財団法人 鹿角市子ども未来事業団 [取組事例 ▶ 13 ページ]

あきた女性活躍・両立支援センター事業の成果

「女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランスの実現」を目指して、中小企業 3,832 社を訪問し、一般事業主行動計画策定等の支援を行ってまいりました。

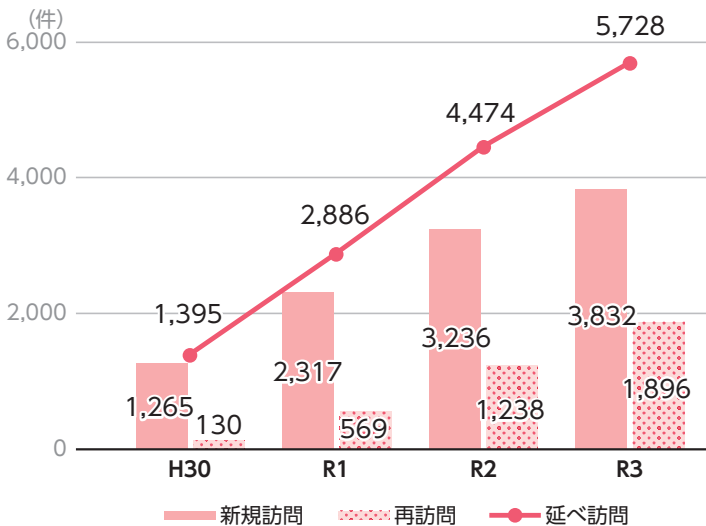
秋田県の一般事業主行動計画策定届出数は東北 1 位[※]となり、女性の活躍や従業員の仕事と家庭の両立支援に積極的な企業が増えています。

※努力義務企業を対象（令和 3 年 12 月時点）

推進員の企業訪問による「法制度の普及啓発」

3,832 社（延べ 5,728 件）への法制度や各種支援制度の普及啓発によって、女性の活躍や従業員の仕事と家庭の両立支援に取り組む企業の増加につながりました。

企業訪問件数（累計）

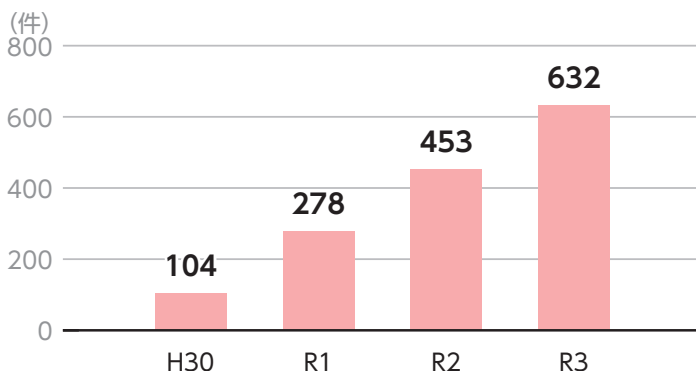


推進員による普及啓発

アドバイザー派遣による「一般事業主行動計画の策定支援」

328 社へアドバイザー（社会保険労務士）を派遣し、延べ 632 件の一般事業主行動計画の策定につながりました。

一般事業主行動計画の策定支援件数（累計）



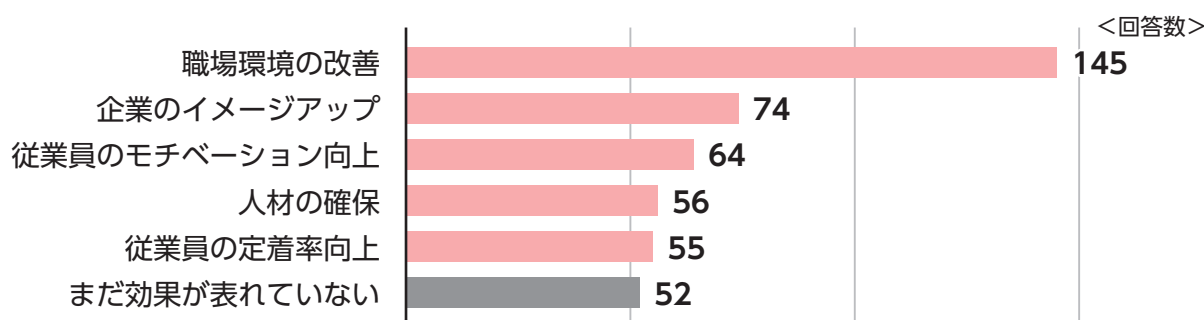
アドバイザーによる支援

「一般事業主行動計画の取組に関するアンケート」調査結果の概要

女性活躍や両立支援に取り組む県内企業の意識や得られた効果等を把握するため、一般事業主行動計画の策定支援を実施した企業（328社）に対して、アンケート調査を実施しました。

調査結果の概要は、以下のとおりです。（有効回答数：265社 回収率 80.7%）令和4年2月実施

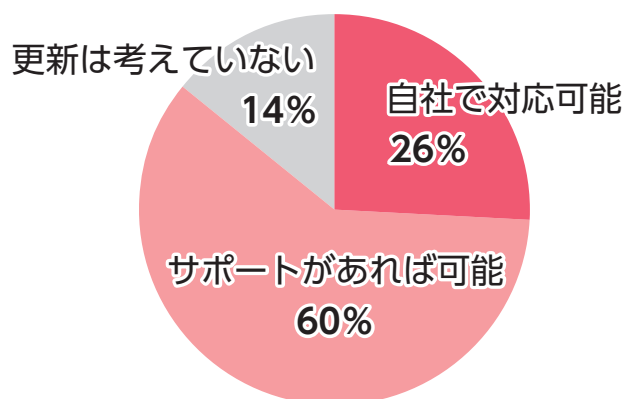
■一般事業主行動計画に取り組み、得られた効果【複数回答】



265社のうち、52社（20%）が「まだ効果が表れていない」と回答する一方、**213**社（80%）が、「職場環境の改善」等の効果を得ています。

また、「人材の確保」や「従業員の定着率向上」に効果があったという回答もあり、一般事業主行動計画の取組が人材不足対策にもつながっています。

■一般事業主行動計画の更新について



86%の企業が、現在の計画期間が終了した後の一般事業主行動計画策定（更新）に意欲的であることが分かりました。

■支援先企業からの声

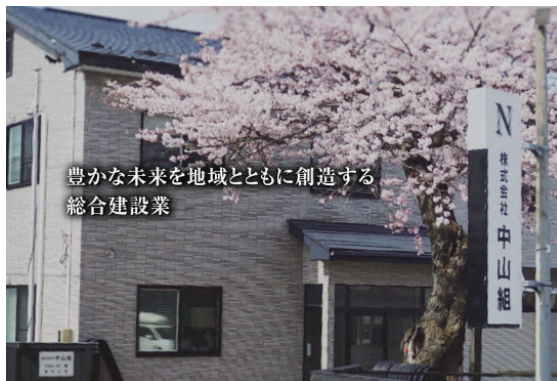
【サービス業 従業員5名】

一般事業主行動計画に取り組んだ結果、会社全体の雰囲気が良くなったほか、経営指標が大きく改善された。本年度の売上も順調で、社員の給料やボーナス等について前向きに検討していきたい。

【製造業 従業員47名】

一般事業主行動計画に対する従業員の理解が得られていない。今後、研修会等を実施し、計画の内容や女性活躍と両立支援について社内全体で理解を深めていきたい。

女性管理職の育成・子育てサポートで人材確保



株式会社 中山組

所在地：秋田市
業種：総合建設業
創業年：大正5年
従業員数：26名（男性22名 女性4名）
HP：<http://www.nakayama-gumi.com/>

これまでの現状

- ▶ 技術職の女性従業員がいない
- ▶ 有給休暇や育児休業等の取得が進んでいない

課題

- ▶ 技術職女性従業員の採用
- ▶ 有給休暇や育児休業等を取得しやすくすること

一般事業主行動計画の目標

■女性活躍推進法

- ① 技術職の女性従業員を1名以上採用
- ② 係長級以上の役職に、女性従業員を1名以上登用

■次世代育成支援対策推進法

- ① 全従業員の50%以上が、年次有給休暇を年間7日以上取得
- ② 育児休業等を取得しやすく、子育てを行う女性従業員が就業を継続しやすい職場の環境づくり

取組の内容

- ▶ **女性が働きやすい職場環境づくりの実践**
 - ・ 作業現場に女性用仮設トイレを設置
 - ・ 女性管理職に資格取得の支援
- ▶ **有給休暇・育児休業の取得促進**
 - ・ 繁忙期を避けた時期の有給休暇取得促進
 - ・ 育児休業取得対象者への制度説明及び取得促進



現場管理を担う女性従業員

取組の効果

- ▶ 女性が働きやすい職場環境へ
→ 技術職の女性従業員1名雇用、初の女性管理職として1名を課長に登用
- ▶ 子育てサポート企業として「くるみん」認定を取得
→ 男性1名、女性1名が育児休業を取得

事業所の声

男女にかかわらず、活躍できる人を育てることが重要だと考えております。今後は、従業員の健康診断について、一般健診に加えてさらに検査項目を追加することを検討し、病気の早期発見や健康管理を充実させることにより、元気に長く働いていただける職場を目指します。

働きやすい職場の実現で女性の入社希望者増加



株式会社 安藤醸造

所在地：仙北市
業種：味噌・醤油製造業
創業年：嘉永6年
従業員数：70名（男性21名 女性49名）
HP：<https://www.andojyozo.co.jp/>

これまでの現状

- ▶ 発送営業部の残業が他部署に比べて多い
- ▶ 従業員の年齢構成が高い
- ▶ 女性の勤続年数や管理職割合が高い

課題

- ▶ 発送営業部の残業時間を減らすこと
- ▶ 若年者の採用

一般事業主行動計画の目標

■ 女性活躍推進法

- ① 本社発送営業部の月平均の時間外労働を25時間以下にする
- ② 年次有給休暇の取得率を40%以上にする
- ③ 営業職に、女性従業員を1人以上採用する
- ④ 女性のフォークリフト運転資格保有者を1人以上にする

■ 次世代育成支援対策推進法

- ① 妊娠中及び出産後の従業員の相談窓口を設置し、育児休業後の現職復帰支援を行う
- ② 男性の育児休業取得率を7%以上にする
- ③ 女性の育児休業取得率を75%以上にする
- ④ 育児目的休暇制度の導入をする

取組の内容

- ▶ **時間外労働の削減**
 - ・ 業務内容の無駄を見直し、改善
- ▶ **女性活躍の場を拡大**
 - ・ 女性のフォークリフト免許取得の奨励
 - ・ 女性の役員登用を促進
 - ・ 育児休業取得の促進

取組の効果

- ▶ 発送営業部の時間外労働を短縮
→ 20時間にまで短縮
- ▶ 働きやすく女性が活躍できる職場環境へ変化
→ 男性3名・女性1名が育児休業取得、若年女性の入社希望者増加



フォークリフトで作業する女性従業員

事業所の声

職場環境の急激な変化は難しいですが、着実に社内の雰囲気、意識は変わってきています。男性も女性も個々の能力を発揮でき、仕事も生活も充実させるための環境づくりを今後も進めていきたいと考えています。

キャリアアップ支援や配置の見直しにより女性の活躍の場を拡大



三衛クリーンサービス株式会社

所在地：にかほ市

業種：産業廃棄物収集運搬業

創業年：昭和40年 設立年：平成16年

従業員数：19名（男性14名 女性5名）

HP：<http://www.saneiclean.com/>

これまでの現状

- ▶ 女性の応募者が少ない
- ▶ 資格を持つ人材の確保が難しい
- ▶ 女性技術者がいない

課題

- ▶ 資格取得などの人材育成
- ▶ 女性技術者の増加

一般事業主行動計画の目標

■ 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法の一体型

- ① 産業廃棄物部門の女性従業員を0名から1名以上配置
- ② 育児休業中の待遇や労働条件等に関する周知

取組の内容

- ▶ 働きながら資格取得を支援
 - ・ 求人の応募要件を緩和
 - ・ 採用後に必要な資格取得を支援
- ▶ 女性従業員の雇用・配置
 - ・ 女性技術者の採用
 - ・ 女性従業員の配置部署の偏り解消



資格を持つ女性課長

取組の効果

- ▶ 女性の雇用創出
→ 女性2名の雇用
- ▶ 女性の活躍の場拡大
→ 資格を活かして働く女性管理職1名、女性従業員の就業意識の向上

事業所の声

従業員の高齢化が進み、世代交代が起きています。その中で、性別によって役割や職種を決めるのではなく、男女どちらでも担うことができる職場づくりを行うことが重要だと考えています。さらに今後は子育て世代の従業員を採用した際には、育児休業等を取得できるよう支援を行っていきます。

特別休暇の創設と活用促進で子育て世代に優しい職場へ



株式会社 大森土木

所在地：大館市
業種：建設業
創業年：昭和5年
従業員数：50名（男性41名 女性9名）

これまでの現状

- ▶ 女性従業員を積極的に募集・採用
- ▶ 従業員の特別休暇の拡充を検討している

課題

- ▶ 仕事と家庭の両立に向けた就業のあり方の検討
- ▶ 就業規則の見直し

一般事業主行動計画の目標

■ 次世代育成支援対策推進法

- ① 規則に定める子の看護休暇及び介護休暇を年間7日の有給休暇とする
- ② 年次有給休暇の取得日数を1人当たり年間5日以上とする

※平成30年策定

取組の内容

- ▶ **既存休暇制度の拡充と特別休暇の創設**
 - ・ 子の看護休暇及び介護休暇を年間7日まで有給とした
 - ・ 年次有給休暇とは別に、妊娠中の女性従業員へ定期検診等の特別休暇を付与
- ▶ **休暇制度の活用促進**
 - ・ 休暇に係る就業規則の変更点を従業員へ周知
 - ・ 行動計画の内容や数値目標を社内でも共有



現場にて活躍している土木部門の女性従業員

取組の効果

- ▶ 女性従業員の採用増加
→ 女性従業員の割合5%増加、建設業界では高水準
- ▶ 休暇取得に対する意識の変化
→ 全従業員が年次有給休暇を年7日以上取得することで、従業員の業務意欲が向上

事業所の声

業界的には女性が少ない業種のため、女性従業員の活躍により、社内全体が刺激を受けています。今後も休暇制度などについて、従業員の希望を聞きながら、より一層能力を発揮し、仕事と家庭が両立できるような職場環境づくりを目指していきます。

キャリアアップと休暇取得促進により人材の定着率向上



株式会社 りんどうの里

所在地：秋田市
業種：介護福祉業
創業年：平成22年
従業員数：49名（男性24名 女性25名）

これまでの現状

- ▶ 管理職に占める女性の割合が低い
- ▶ 育児のため、時間単位の休暇取得ニーズが高まっている

課題

- ▶ 女性の主任（管理職）の増加
- ▶ 仕事と生活の調和を図り、職場環境をさらに整えること

一般事業主行動計画の目標

■ 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法の一体型

- ① 女性の主任を1名以上登用
- ② 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- ③ 年次有給休暇の取得推進（年次有給休暇を時間単位で取得可能）

取組の内容

- ▶ **女性管理職の登用**
 - ・ キャリアアップ研修や選抜試験等の実施
- ▶ **育児休業・有給休暇の取得促進**
 - ・ 育児休業取得者の代替要員の確保
 - ・ 育児短時間勤務制度の整備
 - ・ 時間単位の年次有給休暇の取得を促進



入居者の血圧を測る女性主任看護師

取組の効果

- ▶ 女性管理職の増加
→ 3年間で女性2名を主任として登用
- ▶ 従業員の仕事と生活の調和を実現し、人材の定着率向上
→ 休暇日数1人あたり平均10日以上取得、育児短時間勤務制度を3名が活用

事業所の声

職場環境の改善は、会社の方針への理解を含め、簡単なことではありませんが、育児休業の取得や年次有給休暇の時間取得等の取組を促進してきたことにより、従業員と会社の双方に良い結果が生まれることを確信しています。



株式会社 斉藤光学製作所

所在地：美郷町
業種：光学・電子・半導体材料加工業
創業年：昭和52年
従業員数：60名（男性38名 女性22名）
HP：<https://saito-os.com/>

これまでの現状

- ▶ 従業員のキャリア意識が薄い
- ▶ 育児休業をはじめとした各種制度の認知度が低い

課題

- ▶ 従業員のキャリア意識の醸成
- ▶ 各種制度の周知と利用促進

一般事業主行動計画の目標

■ 女性活躍推進法

- ① 女性従業員の能力や適性を活かし、キャリアを形成する
- ② 管理職となる女性を1人以上増やす

■ 次世代育成支援対策推進法

- ① 育児休業などの諸制度や、産前産後、休業中・育児休業中の社会保険料免除制度等について対象者への周知を図り、管理職を含む全従業員の制度理解度を深める
- ② 労働時間の縮減に関する制度や子どもの看護休暇制度の利用者を1人以上発生させる

取組の内容

▶ キャリア形成の動機づけ

- ・ 従業員への定期的なヒアリング実施により、ライフプラン及びキャリアプランを確認
- ・ キャリア形成の一環としてインターンシップを実施

▶ 職場環境の改善

- ・ 家庭状況を把握した適切な人材配置
- ・ 全従業員への休業等制度の周知と理解の促進
- ・ 短時間勤務及び看護休暇制度等の周知や取得促進



高等専門学校生のインターンシップ風景

取組の効果

- ▶ 従業員のニーズに合わせた多様な働き方の実現
→ 育児休業取得者3名、従業員間の協力体制が強化、平均残業時間の縮減や有給休暇取得率の向上
- ▶ 求職者から選ばれる企業へ変化
→ インターンシップの実施効果により人材確保（採用1名）、新入社員の定着率100%、当社の認知度向上

事業所の声

従業員のキャリアプランや未来の働く姿を想像する機会を作ることが重要だと感じています。今後は職種毎にキャリアプランについて説明しようと検討しております。さらに、えるぼし・くるみや健康経営優良法人の認定を目指し、様々な観点から働きやすい職場づくりに取り組んでいきます。

有給休暇の取得促進による接客力向上



株式会社 千葉旅館

所在地：鹿角市
業種：宿泊業
創業年：明治2年
従業員数：26名（男性7名 女性19名）
HP：<http://www.ryumonte.com/#>

これまでの現状

- ▶ 従業員の子育てと仕事の両立が難しい
- ▶ 人材不足の状況が続いている

課題

- ▶ 従業員の子育てと仕事の両立のために休暇を増やすこと
- ▶ 従業員の新規採用と定着

一般事業主行動計画の目標

■次世代育成支援対策推進法

- ① 年次有給休暇の時間単位取得に関し、法令や情報の周知及び取得しやすい環境づくりをする
- ② 育児休業取得に関する情報、結婚支援に関する情報を提供する窓口を設置する
- ③ 若者定着のため、離職者やAターン者等の積極的採用に向けて取り組む

取組の内容

- ▶ **有給休暇（時間休暇）の取得促進**
 - ・ 時間単位の年次有給休暇制度を設けた
 - ・ 送迎や行事に参加する場合等に取得を促した
 - ・ 定期休館日の設定
- ▶ **関係機関と連携した採用活動の実施**
 - ・ ハローワークや鹿角市移住コンシェルジュと連携
 - ・ 離職者やAターン者等の採用活動を実施



子育てと仕事を両立する女性従業員

取組の効果

- ▶ 1人当たりの休暇取得日数が2日以上増加
→心身のリフレッシュにより従業員のモチベーションがアップし、接客力が向上
- ▶ 3名の新規採用
→人材不足が改善したことで従業員の業務負担が緩和し、職場定着につながっている

事業所の声

一般事業主行動計画の策定については、経営を見つめなおす機会と捉えて、今後はさらに従業員の待遇改善を図るとともに、適正な育成プログラムを検討・実施し、女性の管理職登用を進めていきます。また、従業員向けの教育研修や福利厚生として社内旅行も充実させていきたいと考えております。



株式会社 ユウメディカル

所在地：美郷町
業種：福祉用具レンタル販売・介護福祉業
創業年：平成4年
従業員数：120名（男性28名 女性92名）
HP：<http://yumedical.jp/>

これまでの現状

- ▶ 従業員の子育てと仕事の両立が困難
- ▶ 育児休業取得促進や非正規から正規雇用等に取り組んでいる

課題

- ▶ 従業員の多様なニーズに対応できる職場環境の整備
- ▶ 働きやすく、働き続けられる制度の導入

一般事業主行動計画の目標

■ 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法の一体型

- ① 多様な働き方の実現のため短時間正社員制度の導入を行う
- ② 小学校入学前の子を持つ従業員に対して短時間勤務制度の導入を行う
- ③ 育児休業をはじめとした各種制度の周知や情報提供を行う
- ④ 子どもたちが自分の保護者等の職場を見学する「子ども参観日」を実施する
- ⑤ 年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年6日以上とする

取組の内容

- ▶ **多様なニーズに沿った制度整備**
 - ・短時間正社員制度及び短時間勤務制度の導入
 - ・育児休業など各種制度の周知、取得促進
- ▶ **従業員が満足する職場環境を整備**
 - ・子ども参観日を実施し、子どもの声を職場に掲示
 - ・有給休暇の取得促進
 - ・従業員に対し、健康を考慮した食事を提供



介護事業所での子ども参観日の様子

取組の効果

- ▶ 男性従業員が育児休業を1年間取得
→ 育児休業をはじめとした制度理解が進み、従業員の働きやすさ・モチベーションが向上
- ▶ 有給休暇取得率の向上
→ 福利厚生充実で従業員の満足度向上、離職率の低下やサービスの質の向上につながった

事業所の声

働く女性として現場を経験してきた視点から、職場環境の改善に努めてきました。今後は、えるぼし・くるみん認定に向けて取り組むほか、当社の女性活躍や両立支援の取組を社外へ情報発信し、さらに選ばれる会社を目指します。

女性人材の育成強化で職員の資質向上



公益財団法人 鹿角市子ども未来事業団

所在地：鹿角市
業種：公立保育園や児童クラブの受託運営
創業年：平成14年
従業員数：222名（男性8名 女性214名）
HP：<http://www.kazuno-kodomo.jp/>

これまでの現状

- ▶ 男性の育児休業取得者がいない
- ▶ 有給休暇の取得率が政府目標を下回っている
- ▶ 女性の非正規職員の割合が高い

課題

- ▶ 育児休業や子の看護休暇の取得促進
- ▶ 有給休暇の取得率向上
- ▶ 女性職員の人材育成及び正職員定数の拡大

一般事業主行動計画の目標

■ 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法の一体型

- ① 男性職員の育児休業取得者または、子の看護休暇取得者1人以上を目指す
女性職員の育児休業取得率100%を維持する
- ② 年次有給休暇の取得率75%を目指す
- ③ 人材育成のための教育訓練や資格取得支援を行う

取組の内容

- ▶ **各種休暇の取得促進**
 - ・ 職員に対して育児休業・子の看護休暇に係るパンフレットの配布や定期的な制度説明を実施
 - ・ 有給休暇の取得状況を管理者だけでなく職場全体で情報共有を図る
- ▶ **女性人材の育成**
 - ・ 女性職員を対象としたキャリアアップ研修、資格取得研修を実施
 - ・ 正職員の定数を拡大



キャリアアップ研修の様子

取組の効果

- ▶ 女性の育児休業取得率100%達成
→ 休暇が取得しやすく働きやすい職場環境となった
- ▶ 女性の正職員の割合が、54.1% → 61.6%に増加
→ 研修・資格取得による職員の資質向上、女性職員の業務意欲が向上

事業所の声

女性の多い職場ですので、数年前よりえるぼし認定に向けて一般事業主行動計画の策定や女性活躍・両立支援に取り組んできました。えるぼし認定を受けたことによって、さらに当事業団の魅力アピールでき、人材確保や人材定着につながることを期待しております。

女性技術職の育成・新たな勤務形態で業務効率化



株式会社 清水組

所在地：男鹿市
業種：総合建設業
創業年：明治38年 設立年：昭和33年
従業員数：67名（男性59名 女性8名）
HP：<http://www.oga-shimizugumi.co.jp/>

これまでの現状

- ▶ 技術職の人材確保が困難
- ▶ 子育て世代の従業員が増加する中、育児休業等の取得が進んでいない

課題

- ▶ 新規採用と女性の技術職登用
- ▶ 休暇を取得しやすい職場環境
- ▶ 育児休業等の休暇制度の活用促進

一般事業主行動計画の目標

■ 女性活躍推進法

- ① 女性技術者を1名以上採用する
- ② 長時間労働を抑制して、子育てや家庭生活と両立できる職場とする

■ 次世代育成支援対策推進法

- ① 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施事項について周知する
- ② 育児休業取得について、男性従業員1名以上、女性従業員70%以上とする
- ③ 3歳以上小学校就学前までの子を養育する従業員が利用できる短時間勤務制度を導入する
- ④ 育児休業や育児休業給付、産前産後休業などの諸制度を周知する
- ⑤ 年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間6日以上とする

取組の内容

- ▶ **女性の求職者へ向けた採用活動の実施**
 - ・ 女子学生のインターンシップを積極的に受け入れ
 - ・ SNSを活用した企業PR
 - ・ 女性技術職従業員による高校就職説明会での企業説明
- ▶ **育児休業の取得促進と新たな勤務形態の導入**
 - ・ 社内会議等での男性育児休業の周知
 - ・ 試験的に週休2日制を2ヶ所の現場で導入



ドローンを操縦する女性技術者

取組の効果

- ▶ 女性技術者の増加による業務効率化
→ 女性技術者3人増加
- ▶ 従業員のモチベーションアップ
→ 休暇を取得しやすい職場環境に変化したことで業務意欲が向上

事業所の声

建設業の技術職は、事業がプロジェクトごとに完結しているため、育児休業後に復帰しやすく、女性が働き続けられる職種だと考えています。女性活躍・両立支援は企業の存続発展には欠かせないため、これからも時代の変化とともに取り組んでいきます。

一般事業主行動計画の策定手順

◆ 一般事業主行動計画とは

以下のそれぞれの法律に基づき、企業が女性の活躍推進や、従業員の仕事と家庭の両立を図るにあたっての取組等を定める計画のことです。（以下「行動計画」という。）



◆ 策定から実施までの手順



STEP 1 現状の課題やニーズを把握

	女活法	次世代法
状況把握	<p>以下の「基礎項目」に基づいて、女性の活躍に関する状況把握をしましょう。</p> <ol style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性の割合 男女の平均継続勤務年数の差異 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 管理職に占める女性労働者の割合 	<p>仕事と育児の両立にあたって障害となっている事項や、従業員のニーズを把握しましょう。</p> <p>例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇子育て中の従業員がどれくらいいるのか ◇育児・介護等を理由とした退職者はどれくらいいるか ◇育児休業や年次有給休暇の取得状況はどうか ◇労働時間の短縮や年次有給休暇の取得への希望など
課題分析と方針決定	自社の課題をまとめ、優先順位をつけて取組方針を明確にしましょう。	

厚生労働省ウェブサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト」にある「行動計画策定支援ツール」を活用できます。

自社の女性活躍の状況把握、行動計画の目標や取組内容を設定する上で役立ちます。

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/plan_tool/



STEP 2 行動計画の策定

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年の間で設定します。
- ② 目 標 ▶ 目標を設定する上でのポイントは、以下のとおりです。



女活法

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

次世代法

子育て中の従業員数や育児休業等の取得状況など自社の実情や従業員のニーズを踏まえ、職場環境を良くするような目標を設定しましょう。

- ③ 対 策 ▶ 目標を達成するための「取組」及びその「実施時期」

策定段階で行き詰まったら、他社の取組も参考にしてみましょう。



<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>



STEP 3 行動計画の公表

- ① 行動計画を公表 ▶ 自社のホームページに掲載します。
また「女性の活躍推進企業データベース」や「両立支援のひろば」等のサイトを活用して公表しましょう。
- ② 従業員への周知 ▶ 自社の掲示板やメール、チラシの配布などにより、全従業員へ周知を図りましょう。

STEP 4 行動計画の届出

- ① 秋田労働局へ届出
▶ 「一般事業主行動計画策定・変更届」に記入したら郵送、持参、電子申請のいずれかにより、秋田労働局雇用環境・均等室へ届け出ましょう。



様式は、秋田労働局ウェブサイトからダウンロードできます。

https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hourei_youshikishu/form_00003.html



STEP 5 行動計画の実施

- ① 取 組 を 開 始 ▶ 目標達成に向けて、設定した「対策」に取り組みましょう。
- ② 効 果 の 検 証 ▶ 定期的に自社の状況を把握し、進捗状況を確認しましょう。
- ③ 次の計画に向けて ▶ 計画期間が終了に近づいたら、取組を振り返って点検し、改めてSTEP1の「現状の課題やニーズを把握」を行い、新たな行動計画を策定しましょう。



◆ 女性活躍推進企業認定「えるぼし・プラチナえるぼし認定」

「えるぼし認定」とは、女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業を認定する制度です。えるぼし認定の段階は3段階あり、下記5つの評価項目のうち、基準を満たしている項目数に応じて取得できる段階が決まります。

また、えるぼし認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業は「プラチナえるぼし認定」を受けることができます。

評価項目

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



◆ 子育てサポート企業認定「くるみん・プラチナくるみん認定」

「くるみん認定」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立のための行動計画を策定・実施するなど、一定の要件を満たした企業を子育てサポート企業として認定する制度です。

また、くるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業は、優良な子育てサポート企業として「プラチナくるみん認定」を受けることができます。



令和4年4月から、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。新しい認定制度「トライくるみん」などもスタートします。詳しくは、厚生労働省のホームページをご確認ください。

えるぼし・くるみん認定には、こんなメリットがあります！

■ 企業のイメージアップに！

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



■ 公共調達における優遇措置！

公共調達・公共工事の加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。



◆ 秋田県の女性活躍・両立支援に関する表彰制度

秋田県女性の活躍推進企業表彰

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が顕著であり、かつ、女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画を策定し、届出をしている企業を表彰しています。



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)

子ども・子育て支援に関する取組が顕著であり、かつ、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を策定し、届出をしている企業を表彰しています。



あきたの出会い・結婚応援企業表彰

結婚を希望する従業員への出会いや結婚の支援に積極的に取り組んでいる企業を表彰しています。



◆ 「健康経営」に関する認定制度

「健康経営」とは、従業員の健康管理を経営的視点から戦略的に実践することです。

健康経営優良法人認定制度



優良な健康経営を実践している企業等の法人を顕彰する制度です。「健康経営優良法人」に認定されると、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的な評価を受けられます。

秋田県版健康経営優良法人認定制度

働き盛り世代への健康づくりを推進するため、「健康経営」に積極的に取り組む法人等を認定する制度です。



【認定法人の特典(インセンティブ)】

- ・ハローワーク求人票への「秋田県認定健康経営優良法人」である旨の記載
- ・秋田県制度融資「中小企業振興資金(働き方改革支援枠)」の融資対象
- ・令和5・6年度適用秋田県建設工事入札参加資格審査における加点 など

各種相談窓口

女性活躍・両立支援に関するご相談はこちらへ

■あきた女性活躍・両立支援センター

T E L : 0120-868-860

所在地：秋田市旭北錦町 1-47

秋田県商工会連合会内

■秋田労働局 雇用環境・均等室

T E L : 018-862-6684

所在地：秋田市山王 7-1-3

秋田合同庁舎 4 階

■秋田県 あきた未来創造部 次世代・女性活躍支援課

T E L : 018-860-1555

所在地：秋田市山王 4-1-1

秋田県庁本庁舎 5 階

■秋田県商工会連合会

T E L : 018-863-8495

所在地：秋田市旭北錦町 1-47

秋田県商工会館 4 階

発行日 / 令和 4 年 3 月

発行元 / あきた女性活躍・両立支援センター（秋田県委託事業）