



# 認定企業好事例集

2019.3

## プラチナくるみん・えるぼし

- (株) 岩手銀行
- (株) プラザ企画

## くるみん・えるぼし

- (株) 東北銀行

## えるぼし

- (株) 薬王堂
- イオンスーパーセンター (株)
- (社福) 永友会
- 岩手江刺農業協同組合
- 第一商事 (株)
- (有) オーソー

## ユースエール

- (株) エステーモータースクール
- トラスト東北 (株)
- (株) 小田島組
- カルソニックカンセイ岩手 (株)
- 朝田建設 (株)
- (社福) 楽水会
- ゆわて吉田工業 (株)
- 栗原建設 (株)
- (有) ほっと水神
- (株) オーレックス
- (株) 岩手ヤクルト工場

## くるみん

- (学) 岩手キリスト教学園
- (株) エフビー
- (国) 岩手大学
- (株) 岩手日報社
- (株) 平金商店
- (株) テレビ岩手
- (社福) 東和仁寿会
- (株) 丹野組
- 盛岡つなぎ温泉病院
- (社福) 誠心会
- 白金運輸 (株)
- (社福) 九戸福祉会
- (医) 友愛会
- (株) 菅文
- (社福) 胆沢やまゆり会
- (社福) ひたかみ福祉会
- (社福) 新生会
- (株) 水清建設
- (株) 日盛ハウジング
- (株) 北日本朝日航洋
- (社福) 和江会

## 岩手労働局 認定部

ー認定制度を推進するプロジェクトチームー

企業の好事例は岩手労働局HPでも見られます

岩手労働局 > 岩手労働局について > 業務内容 > 雇用環境・均等室

> 岩手県内の女性活躍企業・子育て支援企業・若者育成支援企業 > 認定企業ごとの好事例



## プラチナくるみん・えるぼし

|            |         |   |
|------------|---------|---|
| ■株式会社岩手銀行  | 盛岡市・金融業 | 4 |
| ■株式会社プラザ企画 | 奥州市・宿泊業 | 6 |

## くるみん・えるぼし

|           |         |   |
|-----------|---------|---|
| ■株式会社東北銀行 | 盛岡市・金融業 | 8 |
|-----------|---------|---|

## えるぼし

|                  |               |    |
|------------------|---------------|----|
| ■株式会社薬王堂         | 矢巾町・小売業       | 10 |
| ■イオンスーパーセンター株式会社 | 盛岡市・小売業       | 12 |
| ■社会福祉法人永友会       | 盛岡市・医療福祉業     | 14 |
| ■岩手江刺農業協同組合      | 奥州市・複合サービス業   | 16 |
| ■第一商事株式会社        | 盛岡市・ビルメンテナンス業 | 18 |
| ■有限会社オーツー        | 盛岡市・建設業       | 20 |

## くるみん

|                  |                  |    |
|------------------|------------------|----|
| ■学校法人岩手キリスト教学園   | 盛岡市・教育学習支援業      | 22 |
| ■株式会社エフビー        | 山田町・製造業          | 24 |
| ■国立大学法人岩手大学      | 盛岡市・教育学習支援業      | 26 |
| ■株式会社岩手日報社       | 盛岡市・情報通信業        | 28 |
| ■株式会社平金商店        | 盛岡市・卸小売業         | 30 |
| ■株式会社テレビ岩手       | 盛岡市・情報通信業        | 32 |
| ■社会福祉法人東和仁寿会     | 花巻市・医療福祉業        | 34 |
| ■株式会社丹野組         | 二戸市・建設業          | 36 |
| ■特定医療法人盛岡つなぎ温泉病院 | 盛岡市・医療福祉業        | 38 |
| ■社会福祉法人誠心会       | 葛巻町・医療福祉業        | 40 |
| ■白金運輸株式会社        | 奥州市・運輸業          | 42 |
| ■社会福祉法人九戸福祉会     | 九戸村・医療福祉業        | 44 |
| ■医療法人友愛会         | 盛岡市・医療福祉業        | 46 |
| ■株式会社菅文          | 二戸市・卸小売業         | 48 |
| ■社会福祉法人胆沢やまゆり会   | 奥州市・医療福祉業        | 50 |
| ■社会福祉法人ひたかみ福祉会   | 奥州市・医療福祉業        | 52 |
| ■社会福祉法人新生会       | 矢巾町・障害者福祉業       | 54 |
| ■株式会社水清建設        | 矢巾町・建設業          | 56 |
| ■株式会社日盛ハウジング     | 盛岡市・建設業          | 58 |
| ■株式会社北日本朝日航洋     | 盛岡市・測量、設計コンサルタント | 60 |
| ■社会福祉法人和江会       | 北上市・医療福祉業        | 62 |

## ユースエール

|                   |             |    |
|-------------------|-------------|----|
| ■株式会社エステーモータースクール | 滝沢市・教育学習支援業 | 63 |
| ■トラスト東北株式会社       | 一関市・卸小売業    | 64 |
| ■株式会社小田島組         | 北上市・建設業     | 65 |
| ■カルソニックカンセイ岩手株式会社 | 北上市・製造業     | 66 |
| ■朝田建設株式会社         | 平泉町・建設業     | 67 |
| ■社会福祉法人楽水会        | 釜石市・介護福祉業   | 68 |
| ■ゆわて吉田工業株式会社      | 大船渡市・製造業    | 69 |
| ■栗原建設株式会社         | 奥州市・建設業     | 70 |
| ■有限会社ほっと水神        | 北上市・老人福祉業   | 71 |
| ■株式会社オーレックス       | 宮古市・製造業     | 72 |
| ■株式会社岩手ヤクルト工場     | 北上市・製造業     | 73 |

## はじめに

- ・女性が活躍できる職場を目指したいが育成の仕方がわからない。
- ・育児休業者は増えているが休業期間の穴埋めに苦慮している。
- ・若者を雇用した後も、長く働いてもらい重要な戦力となってほしい。
- ・「残業削減」や「年次有給休暇取得促進」に取り組んでいるが、効果が今一つ…。

そんな悩みを持つ事業主の方も多いと思います。

岩手労働局では、これまで女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法及び若者雇用促進法に基づき認定した企業に、これらを克服する取組方法や工夫点等をインタビューし、平成30年7月に『認定企業好事例集』を発行したところ、多くの経営トップの方や人事労務担当者の方からご好評をいただきました。

この度、それ以降に認定した企業の取組についても追加掲載する運びとなり、より多くの取組をご紹介できることとなりました。

どの取組も企業ごとの創意工夫が見られ成果を出している事例です。岩手県内の企業の皆さんにも是非参考にいただければと思います。

この事例集が皆様の企業の女性活躍推進、子育て支援、若者の採用・育成、時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等のヒントになれば幸いです。また「我が社ではこのような取組で効果を上げている」等の事例がありましたら、ご連絡いただければ嬉しく思います。

2019年3月

岩手労働局 認定部

(認定制度を推進するプロジェクトチーム)



# 認定の主な要件



## えるぼし

### 女性活躍推進法に基づく認定制度

#### ○主な認定基準

以下の、1から5の評価基準を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります。（区）は雇用管理区分ごとに算出

##### 【評価項目1：採用】（区）

直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が雇用管理区分ごとに同程度であること  
（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）

##### 【評価項目2：継続就業】（区）

直近の事業年度の「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.7以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る）等

##### 【評価項目3：労働時間等の働き方】（区）

直近の事業年度の各月ごとに、雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、全て45時間未満であること等

##### 【評価項目4：管理職比率】

直近の事業年度の管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること等

##### 【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度のうち、以下について大企業は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業は1項目以上の実績を有すること

A 女性の非正社員から正社員への転換

B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換

C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用

D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 など



## くるみん・プラチナくるみん

### 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度

#### くるみん認定を受けさらに水準の高い取組を行っている企業は、プラチナくるみん認定

#### ○主な認定基準（朱字は平成29年4月1日改正分）

- ・ 行動計画に定めた全ての目標を達成したこと
- ・ 計画期間内に**男性の育児休業取得率が7%以上であること**または**育児休業取得者及び小学校就学前の子の育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者の割合が15%以上であり、かつ育児休業取得者が1人以上いること**（従業員数300人以下の事業主の特例あり）
- ・ 計画期間内に**女性の育児休業取得率が75%以上であること**（従業員数300人以下の事業主の特例あり）
- ・ 計画期間の終了日の属する事業年度において、フルタイム労働者等の法定時間外、法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であり、かつ月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと
- ・ 3歳から小学校入学前までの子を持つ労働者対象の勤務時間短縮の措置等を講じていること
- ・ 所定外労働の削減措置や年次有給休暇の取得促進措置などを、成果に関する具体的目標を定めて実施していること など



## ユースエール

### 若者雇用促進法に基づく認定制度

#### ○主な認定基準（朱字は平成29年4月1日改正分）

- ・ 若者（新規学卒含む）対象の正社員求人を行っていること
- ・ 若者の人材育成に積極的に取り組んでいること
- ・ 直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した者の離職率が20%以下であること。**ただし、採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下**
- ・ 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、**月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員がゼロ**
- ・ 前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上であること
- ・ 直近3事業年度において男性労働者の育児休業等の取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上であること
- ・ 青少年雇用情報について公表していること
- ・ 過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと など

# 株式会社岩手銀行

所在地：盛岡市

業 種：金融業

労働者数：2,260名（男性1,111名、女性1,149名）

認 定：平成28年プラチナくるみん・平成28年えるぼし取得



## 1. 子育て支援・女性活躍推進に関する取組方針

- 平成29年1月18日に公表した「岩手銀行イクボス宣言」に則り、引き続き育児へのさらなる理解、ワーク・ライフ・バランスの充実、女性を含めた多様な人材の活躍をととした地域貢献について積極的に取り組んでまいります。

## 2. 子育て支援に関する取組

### （1）制度

- 法を上回る制度
  - ・育児休業制度…
    - ✦ 2歳まで利用可能（法で定める保育園に入所不可等の要件はつけていない）（平成29年10月施行）。
    - ✦ 最初の5営業日は有給（平成22年6月導入）。
    - ・以下の制度は中学校就学前まで利用可能
    - ✦ 時間外労働制限制度／深夜業免除制度／所定外労働制限制度。
    - ✦ 育児短時間勤務制度（平成22年6月導入）…実働6時間及び7時間の選択が可能（平成27年10月改正）。

### （2）利用状況等

- 平成28年度、男性の育児休業取得率は37.5%。配偶者が出産した男性行員及びその所属長に対し、育児休業の取得が可能である旨の文書を送付し取得を促している。
- 平成28年度、女性の育児休業取得率は100%で全員が復職。平成30年1月現在、育児休業中の女性5名が保育園の入園の可否に関わらず2歳になる誕生日前の月末まで育児休業を取得。

### （3）復職に向けてのバックアップ体制

- 平成25年7月よりインターネットを活用した行員専用サイトを開設。マニュアルや通達・事務連絡等の閲覧のほか、eラーニング方式の学習講座を用意し、育児休業者が職場復帰しやすい環境を整えている。
- 平成25年11月より育児休業者を対象としたセミナーを開催。復職2～3か月前の育児休業者を対象に銀行の諸施策、事務取扱いの変更点等を紹介。託児付のセミナーで子ども同伴での参加が可能。育児休業中の変更事項を学ぶ機会となり、復職に向けて不安が軽減されたとの意見が多い。

## 3. 女性の活躍に関する取組

### （1）女性の積極的採用

- 行内で活躍している女性行員を会社説明会や会社案内等でPRしている。

### （2）継続就業

- 結婚退職への対策として、所属長や人事部による面談において希望（配偶者と同居できるエリアへの異動等）を聴取し、可能な範囲で配慮している。

### （3）女性の管理職登用

- 管理職(課長相当職以上)に占める女性割合…11.4%(平成 29 年 8 月現在)。
- 昇進に向けたキャリアアップ意欲向上のためのセミナー、女性融資渉外キャリアアップ研修会を開催。
- 地銀協主催の「女性法人営業力養成講座」「中堅リーダー養成講座」「女性マネージャー養成講座」に毎年約 10 名を派遣している。また派遣した女性のうち 15 名が役付行員に昇格。

#### (4) 多様なキャリアコース

- 女性の非正規行員から正行員への転換実績…直近の 3 事業年度で 6 名転換。
- 女性のパートタイマーからフルタイムの嘱託への転換実績…直近の 3 事業年度で 24 名転換。

### 4. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組
  - ・ 所属長への所定外労働実績のフィードバック…毎月所属長に対し、所定労働時間の実績並びに前年同月比の状況の掲載資料をフィードバックし、時間管理のさらなる徹底や時間意識の高揚を図っている。
  - ・ 定時退行ウィークの設定…毎年 8 月中と 2 月中の 2 週間を「定時退行ウィーク」に設定。
  - ・ 効果があった取組…各種業務の本部集中化、労働時間管理や経費・決算・各種事務の電子化、通達等のイントラネット掲載及び自宅学習ソフトの導入により、時間意識の高揚が図られ、本部を除く営業店では毎年時間外勤務が減少している。
- 年次有給休暇取得促進のための取組
  - ・ ワーク・ライフ・バランス休暇(平成 28 年 4 月導入)…毎年 4 月 1 日からの 1 年間で 1 人 4 日の年休を利用させる制度。
  - ・ 新入行員研修での説明…半日休暇等年休を含めた休暇に関する諸制度について説明。

### 5. その他の取組

- 子育てと仕事の両立支援の一環として、平成 30 年 3 月、岩手大学と共同で運営する企業主導型保育事業施設『岩手大学・岩手銀行保育所』を開所。

### 6. 認定マークの活用法や効果

- 採用に係る会社説明や会社案内、ホームページ及び各行員の名刺に掲載。「プラチナくるみん」や「えるぼし」認定について説明すると、企業のイメージが変わったと言われることが多い。女子学生にとっては長く安定して働ける条件として企業選択の大きな要因になりうる。

### 7. 認定企業として一言

- これまでも「子育て支援」や「女性活躍推進」に関して取組みを行ってきましたが、これからも子育て支援へのさらなる理解や女性を含めた多様な人材の活躍について積極的に取り組みます。

#### プラチナくるみん認定項目の主な達成状況 (平成 28 年 1 月 21 日認定)

- ・ 配偶者が出産した男性行員等に占める育児休業を取得した者の割合が 25%。
- ・ インターネットを活用した行員専用サイトを開設、育児休業者を対象としたセミナーを開催。

#### えるぼし認定項目の主な達成状況 (平成 28 年 5 月 19 日認定)

- ・ 管理職(課長相当職)に占める女性割合：10.7%(金融業、保険業平均値 7.2%)。
- ・ 正行員 1 か月当たりの時間外・休日労働時間数：平均 7.7 時間。

平成 29 年 12 月現在

# 株式会社プラザ企画

所在地：奥州市

業 種：宿泊業、飲食サービス業

労働者数：173 名（男性 64 名、女性 109 名）

認定：平成 24・27 年くるみん、平成 30 年プラチナくるみん取得  
平成 29 年えるぼし取得



## 1. 子育て支援・女性活躍推進に関する取組方針

- 「多様性のない会社には未来はない」「仕事と子育て等を両立させる」「職場におけるあらゆる差別を禁止する」との方針の下、意欲と能力に応じて均等な機会が与えられるような取組を実施しています。

## 2. 子育て支援に関する取組

### (1) 制度

- 法を上回る制度として
  - ・ 3 歳まで育児休業の延長可能、複数回取得可能、6 歳まで特別延長可能(平成 30 年 2 月施行)。
  - ・ 中学校入学前までの所定外労働免除制度、深夜業制限制度(平成 30 年 2 月施行)。
  - ・ 中学校入学前までの育児短時間勤務制度、時差出勤制度(孫のためにも利用可能)(平成 30 年 2 月施行)。
  - ・ 子の看護休暇制度は子が 1 人で 6 日、2 人以上で 12 日付与し有給(平成 27 年 12 月施行)。

### (2) 利用状況等

- 妊娠した女性の育児休業取得率及び復職率は100%。
- 休業中のサポート体制
  - ・ 多能工化…業務の引き継ぎは他部署のメンバーが行うことも可能。部署を超えた横の連携が取れている。多能工化を図ることにより、時間外労働の削減や労働者の能力・経験の向上が図られている。
  - ・ 労働者の希望を取り入れた制度改正…子育て支援が必要な対象者が出る都度、本人にヒアリングを行い、一緒に制度や運用の改善に取り組んでいる。
  - ・ 子育て労働者の能力向上…出産及び子育てをしながら働き続けるためのセミナーを開催。社内の妊娠・出産・育児に関する相談窓口担当者が講師となり、資料を使って該当者が出る都度説明。
  - ・ 育休復帰支援プランの導入…育児休業者の個別能力向上のための「育休復帰支援プラン導入支援事業」を活用し、円滑な育児休業の取得(会社との面談、業務の棚卸、引継ぎ)及び復帰(休業中の情報提供、復職時面談の実施)をシステム化。

## 3. 女性の活躍に関する取組

### (1) 女性の積極的採用

- 女性が少ないと言われている調理師についても積極的な採用を実施。

### (2) 継続就業

- 仕事と家庭の両立支援や柔軟な働き方を選択できるようにしたこと、資格取得支援制度を設けたことにより、勤続年数について女性が男性を上回る区分もある。

### (3) 女性の管理職登用

- 課長級の「グループリーダー」は 6 名中 1 名が女性(平成 31 年 1 月現在)。平成 26 年 9 月から登用されており、女性初の課長級の役職者。



- 年齢と性別にこだわる必要をなくすために行ったことは、上下ではなく役割で分類する『フラット・チーム組織化』、潜在能力ではなくパフォーマンスを見る『実力主義』、能力開発支援制度によるキャリアコンサルタント、WEB 解析士、レストラン技能検定等の自主的な資格へのチャレンジ支援。

#### (4) 多様なキャリアコース

- 「社員タイム選択制度」を整備しており、無期雇用で 4 タイプ、有期雇用で 3 タイプから主体的に選択し勤務することが可能。
- 女性の多様なキャリアコース…過去 3 年間で非正規社員から正社員へ転換した女性は 2 名。その他退職した女性を正社員として採用した者 1 名、30 歳以上の女性を正社員として中途採用した者が 4 名。
- 短時間正社員制度の導入・運用…勤続年数や年齢、希望理由を問わず、転換希望申告をして会社が認めた場合に短時間正社員に転換することができる。女性 1 名、男性 2 名が利用。
- 女性のキャリアアップを積極的に実施した結果、地域の社会的課題を共有し生活者視点を大事にした商品開発を行うこれからのマーケティング戦略に取り組みやすくなった。

### 4. 労働時間等の働き方

- 所定外労働の削減に関する取組として、
  - ・ 数値目標の決定…月平均所定外労働時間を 20 時間以下に
  - ・ 管理者の裁量権の拡大…繁閑に応じた勤務シフトの作成が可能に
  - ・ 柔軟な勤務制度…多様なシフト時間や休日を作ることが可能に
  - ・ ノー残業デー、定休日の設置、実績数の告知、管理者の週 1 回のチェックの実施
  - ・ 強制付与制度…長時間労働の上限規制(勤務制限が発令される)

### 5. その他の取組

- 「いわて働き方改革推進運動」に参加。トップによる「いわてイクボス共同宣言」を実施。
- 副業、兼業の解禁…社員の経済的要望や自己成長したいとのニーズに応え、平成 28 年 4 月に導入。副業の業種に縛りはなく、現在 2 名が制度を利用している。
- 勤務シフト自己申告制の実施…若年者や仕事と家庭を両立する女性からの申告が多い。

### 6. 認定マークの活用法や効果

- 求人活動等において、会社の方針や実績について納得性が得られる。今後、労働力の確保にも基本条件になるものと考えている。

### 7. 認定企業として一言

- 男女共同参画社会への人事面の改革を進めるとき、認定基準をフレームワークとする方法が合理的です。認定取得をお勧めします。

#### プラチナくるみん認定に係る主な達成状況 (平成 30 年 2 月 2 日認定)

- ・ 子育てをしながら働き続けるためのセミナーの開催、育休復帰支援プログラムの実施
- ・ 男性の育児短時間勤務、子の看護休暇、家族休暇等の取得者あり

#### えるぼし認定項目の主な達成状況 (平成 29 年 3 月 22 日認定)

- ・ 管理職(課長相当職)に占める女性割合: 16.7% (宿泊業、飲食サービス業平均値 9.9%)
- ・ 女性の非正規社員から正社員への転換実績(過去 3 年間): 6 名 など

平成 31 年 1 月現在

# 株式会社東北銀行

所在地：盛岡市

業 種：金融業

労働者数 890 名（男性 463 名、女性 427 名）

認 定：平成 24 年くるみん取得・平成 28 年えるぼし取得



## 1. 子育て支援・女性活躍推進に関する取組方針

- 東北銀行では、女性目線の商品やサービスを提供するため、女性の能力を最大限発揮できる職場環境を整えていきます。また仕事と家庭の両立を支援し、女性活躍の好循環を生み出し女性リーダーの育成に努めてまいります。その実現のために「女性活躍推進に向けた内外活動への参加」「女性のキャリアアップを目指した教育訓練の実施」を行っていきます。

## 2. 子育て支援に関する取組

### （1）制度

- 法を上回る制度  
・小学校就学前まで利用できる時差出勤制度（平成 22 年 6 月施行）。

### （2）利用状況等

- 平成 22 年 6 月、男性 1 名が育児休業を取得。
- 平成 28 年度の女性の育児休業取得率は 91%で全員が復職。
- 育児休業中の体制…平成 28 年度の平均育児休業期間は約 8 か月であり、その期間は職場内でカバーする体制を取っている。繁忙期等、フォローが必要な場合は本部からの業務援助も可能となっている。

## 3. 女性の活躍に関する取組

### （1）女性の積極的採用

- ホームページに「先輩行員の声」として活躍する女性行員のコメント、写真を掲載するほか、会社説明会では当行の「フリー・エリア制度」について説明し、結婚、出産後も働き続けられる環境であることをアピールしている。

### （2）継続就業

- 男性より女性の勤続年数が高い。平成 18 年に転勤のある「フリー行員」、地域限定勤務の「エリア行員」のコース別雇用管理が整備され、転居を伴う異動をしないという選択ができるようになったことにより、結婚、出産をした後も引き続き働けるようになったことが大きい。

### （3）配置

- 女性の配置の少ない渉外業務への配置を積極的に行っている。

### （4）女性の管理職登用

- 管理職（課長相当職以上）に占める女性割合…えるぼし認定時 28.8%（金融業、保険業平均値：7.2%）。平成 19 年は 15.4%。
- 10 年以上前からトップの方針として「男女分け隔てなく能力に応じて責任を与える」「意欲・能力の高い女性は支店長や課長に積極的に登用していく」との方針を内外に発信。併せて全国地方銀行協会主催の外部研修や内部の管理職登用研修に積極的に女性を参加させることにより、女性リーダーの育成を図っている。

- 頭取が「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」のメンバーとして行動宣言の策定に参加（平成 26 年 11 月 12 日）。配偶者の転勤等による退職の際、現地地銀への採用が配慮される「地銀人材バンク」に参加しており 1 名の実績がある。

#### （5）多様なキャリアコース

- 正行員転換制度…直近の 3 事業年度の女性の非正規行員から正行員への転換者は 17 名。転換要件として、①1 年以上勤務し、成績・能力及び勤務等が良好であること、②証券外務員資格等の販売員資格を有すること、③所属長の推薦があり登用試験に参加していることの 3 つの要件を満たした者から選考される。
- コース転換制度…直近 3 事業年度の女性の「エリア社員」から「フリー社員」への雇用管理区分間の転換者は 5 名。20 歳代後半の独身者で勤務地を限定せず経験を積みたいという女性の転換が多い。転換要件は、前回「エリア社員」を選択してから 3 年以上経過していること。

### 4. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組
  - ・ 年 2 回、早帰り週間を設定し、削減に取り組んでいる。
  - ・ 原則毎週水曜日を早帰り日として設定。残業をする場合には終礼において申告し、残業が発生しないよう定めていること、残業が午後 8 時を過ぎる場合や休日出勤をする場合は、事前に本店（人事部長）あて FAX 報告をするよう定めていることなどが、残業の削減につながっている。
- 年次有給休暇取得促進のための取組
  - ・ 連続休暇制度…休暇の計画的付与のため、毎年度 1 回「特別休暇 2 日＋年休 3 日＋土・日曜日」の連続 7 日間の休暇を与える制度。平成 20 年 4 月より連続休暇制度を非正規行員に対しても拡大。年 1 回に各部署からの報告を求め取得状況の確認を行っている。
  - ・ 年休取得促進…平成 29 年度は更に年次有給休暇取得促進のため、人事部長より全部室店長あてに年休の取得の理解と促進を依頼する文書を発出した。

### 5. その他の取組

- 頭取及び全支店長による「イクボス宣言」（平成 29 年 1 月実施）。
- 結婚や出産、介護等の理由で退職した行員の「再雇用制度」の構築（平成 28 年 4 月）。

### 6. 認定マークの活用法や効果

- 認定マーク取得時にニュースリリースとして発表。自社のホームページにも掲載した。また、就職説明会において認定企業であることを説明した。

### 7. 認定企業として一言

- 全行員が安心して働き続けられる環境を整備することが、企業、地域社会の発展につながるものと考えています。今後も「くるみん・えるぼし認定企業」として、働きやすい職場づくりに取り組んでまいります。

#### くるみん認定項目の主な達成状況（平成 24 年 3 月 30 日認定）

- ・ 非正規行員に対する連続休暇制度の導入・周知及び取得状況の確認。
- ・ 中学生・高校生を対象としたインターンシップを合計 8 回実施。

#### えるぼし認定項目の主な達成状況（平成 28 年 6 月 17 日認定）

- ・ 管理職（課長相当職）に占める女性割合：28.8%（金融業、保険業平均値 7.2%）。
- ・ 法定時間外労働及び法定休日労働：月平均 3 時間。

# 株式会社薬王堂

所在地：矢巾町  
業 種：小売業  
労働者数：2,932名（男性540名、女性2,392名）  
認定：平成28年 えりぼし取得



## 1. 女性活躍推進に関する取組方針

- 地域のお客様の健康で豊かな生活づくりへの貢献を目指す企業として、さまざまなお客様のニーズに応えていける店づくりのためには、男女の区別なく能力を発揮できる職場環境づくりが必要と認識し、女性の更なる活躍の場を創出することが条件である。人事部を中心に、採用から教育・登用の実施といった女性社員が活躍できる体制を整えている。

## 2. 女性の活躍に関する取組

### （1）女性の積極的採用

- 平成29年3月から人事の採用担当に入社4年目の女性スタッフを加えた。当女性スタッフは学生にとって憧れの存在であり、男女学生から共感を得ることが多い。また会社説明会に女性の先輩社員を参加させ、学生に働く姿をアピールしている。また、HP、会社案内等でも活躍する女性社員を積極的にPRしている。その結果、説明会でも学生の動員数が2倍以上に増えた。

### （2）継続就業

- エリア社員制度…家族の介護、子の教育等の問題から、店舗間の転勤が難しい社員に対し、勤務地を限定したエリア社員制度を導入し、転勤が発生した際に継続勤務できるよう取り組んでいる。エリア社員は転勤のありナショナル社員に対し給与を約1割低く設定しているが、同じ職階にいる社員であればエリア社員かナショナル社員かによって昇格の時期が遅くなることはない。

### （3）女性の管理職登用

- 新入社員の段階から男女分け隔てなく教育を行っている。その上で必要なスキルを身に付けた社員から順に店長への登用を行った結果、女性店長の人数が着実に増加。平成25年ごろから新卒採用段階で女性社員の採用数を増やしていくことで底上げを図ってきた。その結果平成28年ごろからそうした女性社員が店長として登用されてきている。
- 女性が少しでも早く活躍できるよう、新入社員は年3回の定期的集合研修と現場でもOJTを連動させ、基本的業務の習得、薬品販売に必要な登録販売者資格取得のための受験対策講座を実施している。2年目社員も同様に定期的集合研修と店長候補としてのOJTを実施している。3年目には店長候補として抜擢された者から集合研修（候補者研修）を実施している。
- 店長に占める女性割合…12.7%（平成24年）→21.3%（平成28年）

### （4）多様なキャリアコース

- 再雇用制度…出産・育児等に際し、やむを得ず退職となった正社員等が再度職場復帰を希望する場合に、優先的に再雇用を行う「再雇用制度」を平成24年7月に導入。平成22年頃から出産、家族の転勤等により、仕事を続けることが困難となり退職する社員が徐々に増えてきた。当社としては今後も出店ペースが上がることによる人材の確保が課題となっており、そうしたことも考え合わせ、一度退職した社員を優先的に迎え入れられるような制度を新設することとした。
- 正社員転換制度…パート社員→サポート社員→正社員。正社員転換は転勤条件がクリアできれば合格。



- 30歳以上の女性の正社員採用は1名。正社員の採用は転職サイトで男女問わず活躍できるえるぼし認定企業としてアピールしている。

### 3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働の削減の考え方として「現状の所定外労働時間をいかに減らしていくか」ではなく、効率的な働き方に改める(仕組みを作る)ことにより、所定外労働時間そのものを発生させにくくすることに取り組んでいる。
- 労働時間短縮の具体策＝効率的な働き方の仕組み作り
  - ・発注の仕組みの改革…手動発注からシステムによる自動発注への移行による業務の効率化
  - ・商品補充の改革…納入された商品を補充する方法について、部門ごとから売り場ごと(商品カテゴリーごと)に行うことによる作業時間の短縮化
  - ・特売期間の改革…1～3か月といった短期間での値下げから6～12か月といった長期間での値下げによる価格変更作業の削減
  - ・レジ作業の改革…金銭のやりとり、清算を従業員が行う従来型レジから自動計算できる自動釣銭機レジの導入による対応、作業のスピード化 等

### 4. その他の取組

- 産休育休社員へのフォロー →復職実績 100%
  - ・20歳代後半の女性社員数が増えてきており、それに合わせて産休育休者も増えてきていることから、働き続けられる環境づくりの一環として面談フォローを行っている。
  - ・育休者に対し、職場復帰3か月前に上司と人事担当者で復帰予定を確認。1か月前に上司が面談を実施し、現在の状況、保育の状況、復帰後の勤務等のヒアリングを行い相談を受けている。面談の結果は人事に報告され、会社としてのフォローなども対応準備する。面談に際しては確認する事項をまとめたシートを用意し、フォローにばらつきが出ないように配慮している。
- 休業中のサポート
  - ・シフトの組み換え等によりカバー、同じエリア内の別店舗から応援要員を送る 等

### 5. 認定マークの活用法や効果

- 【社外】名刺に認定マークを印刷、学生採用活動時ブースにえるぼしポスターを掲示、会社説明会でえるぼし企業のアピールと説明、ホームページに掲載。
- 【社内】新入社員研修、2年目研修でえるぼしについての説明を実施。

### 6. 認定企業として一言

- 働きやすい環境を作ることによって女性を含めた全社員が活躍できる職場環境作りにつなげていきたいと考えています。認定マーク取得をお勧めします。

#### えるぼし認定項目の主な達成状況 (平成28年5月19日認定)

- ・ 管理職(部長、マネージャー以上)に占める女性割合 15.4%(卸売業、小売業平均値 4.8%)
- ・ 採用10年度の継続雇用割合:女性 42%、男性 40%

平成29年9月現在

# イオンスーパーセンター株式会社

所在地：盛岡市

業 種：小売業

労働者数：3,485 名（男性 881 名、女性 2,604 名）

認定：平成 29 年 えりぼし取得



## 1. 女性活躍推進に関する取組方針

- 人事基本理念として「継続成長する人材が長期にわたり働き続ける企業環境の創造」「国籍・年齢・性別・従業員区分を排し能力と成果に貫かれた人事」を掲げており、ダイバーシティの推進もこの考え方に基づいて、女性活躍に限定することなく誰もが働きやすい職場の実現に取り組んでまいりました。2020 年に向けたビジョンを策定し「多様な人材から選んでいただける地域 No.1 会社」を目指しております。

## 2. 女性の活躍に関する取組

### （1）女性の積極的採用

- 当社の職場は女性が多く活躍している企業であり、全従業員に占める女性の割合は 74%。店舗、本社の仕事ともに男女問わず採用、配置を行っている。

### （2）継続就業

- 正社員の平均勤続年数は男性 5.29 年、女性 4.01 年。
- 総合職で活躍する従業員が結婚やその他の事情により勤務エリアを限定する必要が発生した場合には、転居停止制度、結婚特例制度の活用で、一定期間勤務地を限定することが可能。なお、地域を限定した働き方であってもエリア内の事業所でのキャリアアップには制限はない。個々人の能力を評価し店舗であれば店長、本社スタッフであれば部長職等への配置も可能。
- 平成 28 年 3 月、在宅テレワーク勤務制度を導入。「仕事は店舗や事務所でしかできない」との発想を転換し、店舗、事務所以外でもできる週 1 日限定の在宅勤務を可能にした。利用は計画業務の比率が高いマネジメント層が中心だが、周りの従業員を巻き込んだ、計画的な働き方の推進を目指している。現在制度を申請している従業員は 20 名程度。

### （3）女性の管理職登用

- 管理職に占める女性割合は 22.4%。平成 27 年度末は 18.9%
- 企業として女性役職者を増す方針があり、主任クラスから発掘して計画的に定期異動の時に候補を探す。上位資格登用者や新たに上位職に配置される者には、教育制度に沿って社内研修や現場での教育を実施。課長候補者研修は男女を対象として以前から行っている。
- 勤務地を限定して働く従業員は同一店舗や同一エリアで主任者や課長職へのステップアップが可能。またライフステージの変化に伴い、さらに活躍のフィールドを拡大したい場合には、総合職への転換のチャレンジが可能であり、異なる店舗のステップアップや本社スタッフ、バイヤー等の経験を通じたキャリアアップが可能。
- ポジティブ・アクションの取組として女性を対象として「女性管理職研修」を 2016 年 4 月に実施。キャリアを考えるためのヒントの共有やキャリアアップの意識改革を目指して行った。

### （4）多様なキャリアコース

- 従業員区分や勤務エリアに関係なく、誰もが登用試験にチャレンジすることでステップアップができる制度を導入。時間給制社員も一定資格以上に登用されると日給月給社員となり、主任・課長等のマネジメント職に配置することが可能。

## ■ 直近の3事業年度における実績

- ・女性の非正規社員から正社員への転換…4名
- ・女性労働者の非正規社員(短時間労働者)から非正規社員(フルタイム)への転換…22名
- ・おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用…1名

## 3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働時間は正社員で月平均11.1時間、フルタイムパートが7.2時間、短時間労働者が0.9時間
- 【トップメッセージの発信】…時間外労働に限らず、働き方改革を通じて労働時間を短縮し、生産性を向上させることを目指して、毎年トップ方針に働き方改革を設定し全従業員に周知。
- 【変形労働時間制の導入】…客に合わせた働き方を実現するため、日給月給社員は変形労働時間制を導入し、週末等の繁忙期には長時間シフト、平日の計画業務を行う日は短時間シフトを活用し、勤務時間の組み合わせによりメリハリのある働き方を実行。
- 【ワークスケジュールの活用による業務指示】…責任者の長時間労働防止対策として、1日に発生する業務についてチームメンバーでシフトを組み合わせ、円滑な業務の遂行を実施。責任者不在時の業務指示、引き継ぎ等を行う手段としてワークスケジュール表を活用。
- 【1人2役3役の推進】…商品を低価格で提供することを経営方針に掲げているため、従業員の区分に関係なく、1人2役3役を担い、横断的な働き方を行う体制を推進している。業務範囲を拡大することで個々の従業員が分かる仕事が増え、相互に補完することで仕事の効率上がり、また業務範囲の拡大を通じて代行者として育成することで個々の成長にもつなげている。このことにより店内の他部署から横断的に応援要員を送ることができ、休業中のサポートや忙しい部署への対応ができています。
- 勤怠管理はタイムレコーダーでのカードスキャンにより、時間外勤務が自動的に計上される仕組みを導入。日々の労働時間実績を管理者が把握でき、業務指示の修正やフォローを行うことで時間管理を実施。

## 4. その他の取組

- 女性が結婚、出産、育児というライフイベントを迎えた後も活躍し成長するために、育児に関する制度の整備のみでなく、働き方の改革、周りの従業員によるフォロー体制、早期専門職への配置など計画的にキャリアアップができるプラン等幅広く取組を進めている。現在女性店長は1名だが、候補となる女性課長の育成が進んでいる。

## 5. 認定マークの活用法や効果

- 名刺や採用パンフレットに掲載。採用においても女性が活躍している企業であることをお伝えする上でも非常にわかりやすく理解をしていただけます。

## 6. 認定企業として一言

- これまでの取組の評価として「えるぼし認定」をいただけたことを励みに、さらに取組を進め、誰もが働きやすい職場を実現していきます。

### えるぼし認定項目の主な達成状況（平成29年6月14日認定）

- ・ 管理職（課長職以上）に占める女性割合22.4%（卸売・小売業平均5.1%）
- ・ 法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数（月平均）  
正社員：11.1時間、非正規社員（フルタイム）7.2時間、非正規社員（短時間労働者）0.9時間

平成29年10月現在

# 社会福祉法人永友会

所在地：盛岡市

業種：医療福祉業

労働者数：65名（男性18名、女性47名）

認定：平成29年 えるぼし取得

（永友会の前身である（株）ウェルファムでくるみん取得）



## 1. 子育て支援・女性活躍推進に関する取組方針

- 当法人の前身の企業では、利用者様へのサービスの向上のため、介護業界内に存在していた就業環境の問題を解決することを起因とし、ワークライフバランス施策を進めてまいりました。

社会福祉法人に設立に当たり考慮したことは公共性の高い事業を行う法人であることから、その観点も含めた方針のワークライフバランスの推進が必要であると考えました。

前身企業の考え方に、女性の社会進出の増加や、少子高齢化・核家族化、子育てを行う職員の増加等の社会問題に 대응する意味も含め、現在の職員のニーズに合った雇用の受け入れ先となることが、公共の福祉に寄与すると考えます。

女性活躍に関する取組方針としては、女性職員は男性に比べて出産などのライフイベントにより就業に制限がかかりやすいと考えております。長期的なキャリア形成ができるよう、多様な労働条件の提供や提案等を行い、柔軟に対応することで、職員が長く働き続けることのできる雇用環境を整えてゆこうという方針を法人内で共有しております。

## 2. 子育て支援に関する取組

### （1）制度

- 平成25年4月の設立当初より配偶者出産休暇制度を導入。
- 男性の育児休業取得率を増やすため、平成29年度より育児休業制度5日間の有給化を運用で行い、平成30年度に就業規則で規定化予定。

### （2）利用状況等

- 育児休業利用者…男性3名、女性6名（うち1名は2回利用）。女性の育児休業取得率100%。復職率は男女とも100%。子の看護休暇…男性1名、女性7名。深夜業の制限制度…女性3名。育児短時間勤務制度…女性2名
- 入職時や配偶者の出産時には男性職員の育児休業の積極的な取得についての呼びかけと意義の説明を実施し、取得しやすい雰囲気を作っている。また、収入面で取得についての不安を持っている職員がほとんどなので、試験的に育児休業中の一部有給化を行ったことが取得の後押しになった。男性職員間で取得時期など自主的に話し合いをしていた様子も見られ、家庭と子育ての両立についての男性職員の意識の変化を心強く感じている。
- 育児休業中の体制…育児休業中の業務体制について、休業期間が短い場合はユニット内で対応している。また、休業期間が長い場合は派遣社員で対応しており、そのうち1名を直接雇用した。

## 3. 女性の活躍に関する取組

### （1）女性の積極的採用

- 全体的に女性職員の多い職場環境になっているため、特別な取組は行っていない。女性職員にとって働きやすい職場環境を提供し続けていきたいと考えている。



## （２）継続就業

- 職員のライフステージに合わせて労働条件等の柔軟な対応を行っており、出産等のライフイベントにより正規職員・非正規職員間の転換や日勤帯職員・夜勤帯職員などの労働条件の変更（何度でも可）などを、職員からの申出により柔軟に対応している。

## （３）女性の管理職登用

- 管理職（課長、部長）に占める女性割合は 50%
- 性別による能力評価や評価基準、考え方は法人の風土としてもととなく、今後も女性管理職の割合は現在と同様に推移すると考えている。

## （４）多様なキャリアコース

- 女性で非正規職員から正職員への転換実績…1 名。派遣から直接雇用した女性労働者…2 名。短時間正社員…女性 2 名。
- 深夜業制限制度を利用する職員が出た場合、他の労働者の深夜業の負担が増加する傾向があるため、深夜業に当たる労働者へのインセンティブの付与（賞与等）を検討し、現在一部導入。今後、ライフステージや働き方に合わせ細分化された賃金表や賃金テーブルの設定を行い制度化する予定。

## 4. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組
  - ・ 入社時の研修として残業に関する説明を実施。
  - ・ 残業の理由を明確化することで、業務の効率化を図る観点から所定時間外労働は事前申請承認制としている。残業の見える化を行うことで、作業の効率化と残業削減の効果が表れるようになった残業の削減は当法人が強化して行っている項目の一つとなっている。

## 5. その他の取組

- 年間 5 日間の計画年休（必ず 1 年間に消化できる年次有給休暇制度の導入）

## 6. 認定マークの活用法や効果

- えるぼし認定を取得後は HP、パンフレット、名刺、求人票などへの掲載利用を考えています。
- 前身企業である（株）ウェルファムでのくるみんマーク取得時には、HP、パンフレット、名刺、求人票、求職者用資料などへの掲載を行ってきました。結果として離職率の減少、企業イメージの向上、企業の広告効果（各種事例発表や業界紙への掲載）、企業内の働きやすい職場環境づくりの風土の醸成等の効果が表れました。認定マークの取得をお勧めします。

## 7. 認定企業として一言

- 私どもは社会福祉法人ということを抜きにして、企業は社会のためにあるものという理念の下で運営を行っております。女性活躍推進も、働きやすい職場環境づくりについても、社会の要請であると考えており、企業として無条件での社会的責任と考えております。今後とも時代に即した雇用環境の整備を行い続けることで、職員、施設利用者、社会の皆様へ還元してゆきたいと考えております。

### えるぼし認定項目の主な達成状況（平成 29 年 11 月 16 日認定）

- ・ 法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数（月平均）…正職員：3.2 時間、非正規職員：0.1 時間
- ・ 女性労働者のキャリアアップ…女性の非正規職員から正職員への転換：2 名

平成 29 年 10 月現在



# 岩手江刺農業協同組合

所在地：奥州市

業 種：複合サービス事業

労働者数 280 名（男性 147 名、女性 124 名）

認定：平成 30 年えるぼし取得



## 1. 女性活躍推進に関する取組方針

- JA としては、東北初、全国で 2 番目にえるぼし認定を受けました。JA は、人々が連携し、助け合うことを意味する「相互扶助(そうごふじょ)」の精神のもとに、組合員の農業経営と生活を守り、よりよい地域社会を築くことを目的としてつくられた協同組合です。その相互扶助の精神から、JA の行う事業は非常に公共性が高く、また、組合員に限らず地域のインフラ機能を担っております。JA が常に地域から必要とされる組織であり続けるためには男女共同参画が絶対必要条件であると考えております。その一つが出産などの女性特有のライフイベントに柔軟に対応可能な職場環境づくり、男女とも前向きな気持ちで長く勤務可能な職場環境作りであり、今後も女性が活躍できる環境を整えてまいります。

## 2. 女性の活躍に関する取組

### (1) 女性の積極的採用

- 平成 29 年度、女性で初めて営農指導の新卒者(酪農関係の学部出身)を採用した。本人に意欲があり専門的知識を有することから今後の活躍が期待される。採用当初は、組合員から子や孫と同年代の女性職員に対しての心配の声をいただいたことがあったが、彼女の活躍が良い意味での裏切りとなり「彼女にお世話になってよかった。次回も彼女と一緒に仕事をしたい」といったような当初とは逆の声をたくさんいただいている。

### (2) 継続就業

- 正社員の平均勤続年数は男性 13.3 年、女性 10.9 年。
- 非正規職員を含む出産者全員が育児休業を取得し、全員が復職している。休業期間は代替要員の確保や職場内での業務調整等、状況に応じて対応している。また引き続き育児短時間勤務制度を利用する者もあり、**育児をしながら継続勤務をする職場環境が整っている。育児休業職員の担当業務について、部署内の多くの職員が関わり、カバーすることで新たなビジネスチャンスの発見やワークシェアリングの見直しにつながる良い契機と捉えている。**その効果として職員一人一人の業務の幅が広がったり、育児休業職員の復職時には同じスタッフ構成でも生産性が上がるなど、良い影響を確認できている。

### (3) 女性の管理職登用

- 管理職(課長相当職以上)に占める女性割合は 23.3%。
- 女性活躍を目標とする JA の全国的な方針を追い風に、ここ数年で女性管理職が増加している。役員に「女性枠」を設け、**現在 2 名の女性役員がいることも女性が活躍できる環境を後押ししている。**また JA 岩手江刺全体で残業削減に取り組んだ結果、**管理職の退社も早まっており、家庭責任を持つ女性管理職が活躍しやすい土壌もさらに整ってきている。**

#### (4) 多様なキャリアコース

##### ■ 直近の3事業年度における実績

- ・ 女性の非正規社員から正社員への転換…2名

### 3. 労働時間等の働き方

##### ■ 所定外労働削減のための取組

- ・ **営業時間の短縮**…店舗の窓口対応時間を8:30～16:00から9:00～15:00に短縮した。店舗は残業が多い傾向にあり、窓口が終了してからの業務に時間を要し残業していることが多かったため、営業時間を短縮することとした。組合員及び利用者からも営業時間の短縮は理解され、効果は絶大だった。その結果、残業時間は削減された。
- ・ 残業時間の報告…月に1回の会議の中で部署ごとの残業時間を報告している。これが抑止力となり残業時間は年々減少している。
- ・ 繁忙期の対応…残業がやむを得ず増える**繁忙期は、事前にジョブローテーション等のシミュレーションに力を入れ、シフト表を作成するなどして残業削減に取り組んでいる。**

### 4. その他の取組

- 全職員が受講するコンプライアンス研修会に働き方改革(労働基準法の改正や現状の残業時間の抑制を課題)をテーマにした研修時間を設けた。

### 5. 認定マークの活用法や効果

- 名刺やパンフレットに印刷した。また広報誌に認定式の様子及びえるぼしマークを掲載した。
- 企業イメージの向上につながっている。女性が活躍している一企業であることをPRできている。特に職員の採用活動において、女子学生等から長く安定・安心して働くことができる職場である企業選択の証の一つとして捉えてもらえるよう期待している。

### 6. 認定企業として一言

- そもそも、えるぼし取得にあたり、我々は何らか特別な策を講じたり、何か特別に実施して取得したとは考えておりません。「男女を問わず職員皆が活躍できる職場作り」「職員皆が誇りを持って働くことのできる環境作り」「職員皆が組合員・地域に貢献できる環境作り」に拘りを持ち続けた結果の一つがえるぼし取得につながったと解釈しております。これからも、情勢や時代背景を捉え、職員・組合員・地域ニーズの実現を追求し、より良い職場作りを続けてまいります。

#### えるぼし認定項目の主な達成状況 (平成30年1月15日認定)

- ・ 管理職(課長職以上)に占める女性割合23.3%(複合サービス事業平均4.9%)
- ・ 法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数(月平均)  
正社員:10.7時間、非正規社員(フルタイム)5.3時間、非正規社員(短時間労働者)0.4時間

平成31年1月現在

# 第一商事株式会社

所在地：盛岡市

業 種：ビルメンテナンス業

労働者数 894 名（男性 337 名、女性 557 名）

認定：平成 30 年えるぼし取得



## 1. 女性活躍推進に関する取組方針

- 当社は、昭和 36 年創業以来『地球に優しい、人に優しい環境作り』をモットーとして、時代の要求を先取りした業務を行ってまいりました。これからも社員一同毎日の業務を誠実に行い、我が社のモットーを守り育ててまいります。  
ますます多様化する社会の中で、お客さまとともに発展し、気持ちのいい環境づくりに寄与できることを、全社員の「喜び」「やりがい」にしたいと考えております。  
第一商事株式会社は、これからも「女性が活躍できる職場」として企業努力に努めていきたいと考えます。

## 1. 女性の活躍に関する取組

### （1）継続就業

- 正社員の平均勤続年数は職務により、男性 6.8～13.3 年、女性 5.0～10.9 年。
- 男性の育児休業取得促進…平成 30 年、男性の育児休業者が 2 名。男性の育児休業の前例がなかったことから、各部署への呼びかけやパンフレットの回覧を行ったところ、配偶者の出産を迎える男性社員が 2 名いたため、所属部署内で休暇の体制を整え、育休を取得するよう勧奨、取得に至った。
- 育児休業中の体制
  - ・ 代替要員を採用し対応しており、育児休業者が復職後も継続雇用している。特定の経験年数や資格等が必要な立場の者が育児休業する場合、いわゆる「玉突き」を実施している。同じ事業所もしくは現場内での休業者の業務を行える代理の労働者に休業者の業務を代行してもらい、代理の労働者が当初から行っている業務（経験や資格を問わない）に対する募集を行うことで、一定数の応募の可能性が確保できるよう工夫している。
  - ・ 代替要員が確保できない場合は、職場内での業務分配を行っている。場合によっては、説明、面談を行い同意を得た上で同業種他事業所からの異動を行い、体制を維持している。
- 事業所内保育施設の設置・運営…小学校就学前の子を預かり対象とした事業所内保育施設を平成 3 年に設置、平成 28 年には 2 か所目の保育施設を設置・運営。地域型保育施設として従業員だけでなく地域の労働者も利用している。

### （2）女性の管理職登用

- 管理職（課長相当職以上）に占める女性割合は 25%。

### （3）多様なキャリアコース

- 直近の 3 事業年度における実績
  - ・ 女性の非正規社員から正社員への転換…9 名
  - ・ おおむね 30 歳以上の女性を正社員として採用…8 名

### 3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組
  - ・ 毎月の「安全衛生委員会」にて、ビルメンテナンス業務受託現場と介護施設を合わせて 60 か所近くある現場ごとに、個人別の残業時間を集計、会議参加者が部門を超えて共有し改善に取り組んでいる。また現場責任者だけしかできない業務がないよう、同現場内の従業員に研修を行い割り振れるようにしたところ、平成 31 年 1 月現在で 5% (平成 28 年度比) の残業時間が削減された。
- 年次有給休暇取得促進のための取組
  - ・ 育児等による中抜けや早退等、時間的に細かい調整に対応するため、時間単位の年休取得を可能としている。

### 4. その他の取組

- 若者の育成…主任クラスや現場責任者を対象としたキャリア研修に、今後役職を担う可能性のある若年層も参加させ意識付けを行っている。
- キャリアアップの推進…本人の自己負担なく公的な資格取得や外部研修の受講を積極的に推進し、社員のキャリアアップ支援を行っている。

### 5. 認定マークの活用法や効果

- 自社のホームページや広告時に認定マークを掲載。またえるぼしマークのポスターを本社玄関に掲示している。
- 残業時間が多く、業務が厳しいイメージのビルメンテナンス業において、人材獲得は課題となっている。そのような状況の中、ビルメンテナンス業として県内初の「えるぼし認定」をいただけたことで、女性が活躍しているということだけではなく、ビルメンテナンス業の厳しいイメージを払拭した企業アピールができるようになった。

### 6. 認定企業として一言

- 弊社では社長の強い思いの下、ビルメンテナンス・介護の業務を通じて、お客様が活躍できるステージづくりをする一方、働く方々も希望をもってスキルアップを目指せる職場づくりに努めてまいりましたので、この度「えるぼし認定」をいただけたことは、大変ありがたく思います。今後も継続して取組を進めるとともに、子育て世代やシニア世代の方々も安心して働くことができる取組も強化したいと考えております。

#### えるぼし認定項目の主な達成状況（平成 30 年 5 月 22 日認定）

- ・ 管理職（課長職以上）に占める女性割合 25%（サービス業（他に分類されないもの）平均 7.5%）
- ・ 法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数（月平均）  
正社員：2.5 時間、フルタイム有期 1.9 時間、パート無期 0.3 時間、パート有期 0.6 時間

平成 31 年 1 月現在

# 有限会社オーソー

所在地：盛岡市  
業 種：建設業  
労働者数：9 名（男性 5 名、女性 4 名）  
認定：平成 30 年えるぼし取得



## 1. 女性活躍推進に関する取組方針

- 平成 30 年 6 月 25 日に策定した女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画及び平成 30 年 11 月 19 日に行ったイクボス宣言に則り、引き続き育児への理解、ワークライフバランスの充実、女性を含めた多様な人材の活躍を通じた地域貢献に取り組んでまいります。

## 2. 女性の活躍に関する取組

### （１）女性の積極的採用

- 性別にこだわらずに配置を行っている。誰でも発言できる環境も背景にあり、女性からのアイデア等により社内が活性化されている。

### （２）継続就業

- 正社員の平均勤続年数は男性 9.1 年、女性 7.4 年。
- 育児休業等から復職した社員が利用できる相談窓口を設置し、管理部長（女性）が窓口を担当している。

### （３）女性の管理職登用

- 管理職（課長相当職以上）に占める女性割合は 25%。
- 2 級建築士の資格を有する女性を管理部長に登用。以前は育児休業を取得しており、仕事と育児の両立を図りながらキャリアアップもできる体制が整えられている。
- 家庭の事情に併せた勤務時間等を本人と相談して決めることにより、それぞれが仕事に集中できる時間を作った。仕事の意欲がわくことで更なる知識の習得ができる。

### （４）多様なキャリアコース

- 直近の 3 事業年度における実績
  - ・ おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用…1 名

## 3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組

「いかに効率的に作業できるか」を追求し、平成 29 年度から以下の本格的な取り組みを開始。

- ・ 社長宣言…時間外労働を月 45 時間以内にするよう社長が宣言し、その旨を社員にメール送信した。また全社員を対象とした会議においても月 45 時間以内を厳守するよう指示した。



- ・ 対象者に個別に連絡…毎月、全社員の残業時間の状況を把握している。月 45 時間を超えた残業者には、該当者あてにメールで健康管理上好ましくないことを啓発して注意喚起している。
- ・ 本人からの申告…上司が気づかなくても、労働者本人が「そろそろ月 45 時間を超えそうだ」と分かった段階で上司に相談できるシステムを作り、他の社員に割り振るようにした。週初めや毎朝のミーティングで仕事量を確認し、誰ができるかを決めている。特定の従業員の仕事を割り振っているわけではないので、お互い様と感じている。
- ・ 上記取組の効果…平成 29 年 7 月には時間外労働が月 45 時間を超えた者は 2 名いたが、それ以降は超過した者はいない。また、時間外労働の平均化や周りの人が何の仕事を持っていて何に悩んでいるか「見える化」することができた。

#### ■ 年次有給休暇取得促進のための取組

- ・ 時間単位での年休取得…平成 27 年 1 月から実施している。特に育児をしている女性労働者の利用が多い。

## 4. その他の取組

- 社員の定着を目指した取り組み…5 年ほど前から社員の定着化を目指してさまざまな取組を行っている。具体的には社員に見合った知識習得のための研修やメンタル研修の参加、簡単な業務でも責任感を持たせ成功体験をさせることにより自信を持たせる工夫を行う、上司が従業員育成セミナーを受講するなど、仕事のレベルを上げるために社員一人一人が成長できるよう取り組んでいる。
- 子育てする労働者への支援…育児短時間勤務制度は子が 3 歳まで利用できるが、それ以降の利用も柔軟に運用し、小学校低学年の子を持つ労働者の利用実績がある。

## 5. 認定マークの活用法や効果

- 求人活動で使用。会社の働き方改革の一つとして説明した。  
大学生の認知度は低いが説明すると感心される。また他の企業からも感心される。

## 6. 認定企業として一言

- 全社員が安心して働き続けられる環境を整備することが、会社、地域社会の発展に寄与すると考えています。今後も「えるぼし認定企業」として、働きやすい職場づくりに取り組んでまいります。

### えるぼし認定項目の主な達成状況（平成 30 年 8 月 7 日認定）

- ・ 管理職（課長職以上）に占める女性割合 25%（建設業平均 2.2%）
- ・ 法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数（月平均） 正社員（営業）：18.1 時間

平成 31 年 1 月現在

# 学校法人岩手キリスト教学園

所在地：盛岡市

業種：教育・学習支援業

労働者数：148名（男性18名、女性130名）

認定：平成21年　くるみん取得（1回目）

平成24年　くるみん取得（2回目）

平成29年　くるみん取得（3回目）



## 1. 子育て支援に関する取組方針

- 法人の5施設は認定こども園として、地域におけるすべての子供たちの最善の利益のために、教育・保育及び子育て支援推進に広く取り組んでいます。

教職員自らも子育てしやすい職場環境が整えられるように法人として取り組んできました。

法人の理念（建学の精神）としてキリスト教保育を掲げ、次世代を担う子供たちを育てるために、家庭と仕事の両立を支援できるように取り組んでいます。

## 2. 子育て支援に関する取組

### （1）制度

- 法を上回る制度

- ・小学校入学前までの所定外労働免除制度
- ・時間単位で取得できる子の看護休暇制度
- ・半日単位で取得できる年次有給休暇制度
- ・短時間正社員制度（保育職2名、事務職2名が利用）

- 職場は女性が90%以上、ことに20～30代の子育て中の女性も多く、できるだけ仕事と家庭が両立できるようにするために、様々な検討をしながら、法を上回る制度を導入した。

### （2）運用面での子育て支援

- 運用面での取組として

- ・育児休業、育児休業給付等の諸制度や各種手続きについて、妊娠時、出産時、育児休業申出時と3回にわたり労働者の状況に応じたきめ細やかな情報提供を書面で行った。
- ・育児休業職場復帰プログラムを策定、周知し受講できるようにした。

- 妊娠中の女性職員にとって、産休から育休は、子育てと職場復帰に向けての準備期間として、大切です。制度面のこと、助成金の受給額、復帰後の職務等の保障など、できる限り情報提供をすることにより、安心して出産、育児ができるように心がけています。

- 育児休業中の体制

幼い命をお預かりする施設なので、職員の出産、育児も喜ばしいこととして同僚は理解している。認定こども園としての国が定めた設置基準以上に職員を配置し、行き届いた保育が継続できるように、心がけている。育児休業者を考慮に入れ、地域のニーズも踏まえて職員を多く配置しているため、育児休業中は周りの職員によるサポートができています。

- 産休育休のハラスメントは絶対にあってはならないこととして、法人として全職員に啓蒙している。
- 育児休業希望者は100%復帰している。

### 3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組
  - ・ノー残業デーを毎月1回から2回に設定し定時退社を促した。
  - ・ノー残業デーについては全職員に周知し、管理職者から率先して定時には退社するように奨めている。
  - ・保育業務は書類作成も膨大な量だが、書類作成に集中できる時間を、互いの業務を調整して作ったり、書式の工夫改善を図っている。

### 4. その他の取組

- 保護者の理解を得るための取組
  - ・認定こども園として、7:00から19:00までの保育をしている。教職員の出勤時間もシフト制で、複数の保育者が入れ替わり保育に従事しているため、保育に関する情報共有は大きな鍵となる。保護者との信頼関係を築いて保育を推進していけるように、保育の様子の子の可視化を図っている。
- 地域に向けた取組
  - ・地域に開かれた子育て支援機能施設として、未就園児や地域の保護者のために様々な子育て支援プログラムや、保育相談窓口等の門戸を広げている。

### 5. 認定マークの活用法や効果

- くるみんマークは各施設の玄関等に掲示する他、職員求人募集要項や、園の入園パンフレット、HP等にも掲載している。
- 保護者も職員も子供たちの健やかな成長を何よりも願っているため、くるみんマークは信頼できる施設のシンボルとして、子供さんを安心しておあずけできる一助になっている。

### 6. 認定企業として一言

- 認定企業として、職員は自らの職務と職場にやりがいと責任を確認しているのではないかと思います。
- 次世代を担う子どもたちを育てていくことは、法人に任せられている大切な使命です。その期待に応えるために、法人としてもさらに子育てのニーズに広く応えていきたいと考えています。

- くるみん認定に係る主な達成状況（平成29年4月19日認定、3回目）**
- ・妊娠した労働者に対し、妊娠時、出産時、育児休業申出時と3回にわたり労働者の状況に応じた情報提供を実施。
  - ・計画期間内に出産した12名全員が育児休業を取得（育児休業取得率100%）し、職場に復帰。
  - ・男性1名が1歳以上の子のために看護休暇を取得。
  - ・年次有給休暇の計画的付与を実施し、短時間正社員制度を導入。

# 株式会社エフビー

所在地：山田町  
業 種：製造業  
労働者数：273 名（男性 194 名、女性 79 名）  
認 定：平成 24 年くるみん取得



## 1. 子育て支援に関する取組方針

- 仕事と子育てを両立しやすい労働環境の構築に努めています。

## 2. 子育て支援に関する取組

### （1）制度

- 法を上回る制度
  - ・ 育児短時間勤務制度（平成 24 年 2 月施行）…小学校就学前まで利用可能。定期昇給や退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務扱い。
  - ・ 子供手当を支給（平成 24 年 11 月施行）…18 歳までの子を養育する従業員が対象。
  - ・ 労使の合意に基づき社会保険の適用拡大の措置（任意特定適用事業主）を実施（平成 29 年 11 月より）。
- 育児休業申出前の「お知らせ文書」の配付…育児休業が取得しやすいように、制度の説明や各種書類の用意の仕方、社会保険の免除、助成金の申請、社内規定の内容、育休中の身分、復帰後の職務等を分かりやすくまとめた「お知らせ文書」を個別に作成し、育休申出前の従業員に配付し、育休後に復帰しやすい環境を整え、従業員の子育てサポートを行っている。
- 相談窓口（平成 28 年 5 月設置）…妊娠中の従業員に対し、業務軽減、産前・産後休業、育児休業の関する相談に応じられるよう相談窓口を設置。育休の延長や短縮の相談や、短時間正社員から所定労働時間の変更などの相談を受付。

### （2）利用状況等

- 平成 24 年 2 月以降の出産者 11 名に対し、育児休業取得者は 11 名、育児短時間勤務制度の利用者は 9 名。
- 平成 24 年 2 月に男性 1 名が看護休暇を取得。
- 平成 29 年 12 月現在、145 名の子が子供手当の支給対象。
- 育児休業中の体制…育児休業者が行っていた業務については中途採用等によりカバーするのではなく、基本的には同部署内でカバーする体制を取っている。それにより同じ職場、同じ役職で復帰しやすい環境となっており、育児休業取得者のほとんどが原職復帰している。

## 3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組
  - ・ 課の枠を超えた応援体制の構築…各課の負担状況を均すために課の枠を超えた応援体制を取っている。そのためには課同士のコミュニケーションが取れていることが重要であると考え、会社公認の部活動や会社行事を開催するなど、他部署の従業員と交流する機会が多くなるよう配慮している。
  - ・ 課長以上に対し毎週全従業員の労働時間を通知…所定労働時間が協定時間を超えないように、その月内で調整しやすくなった。これまで残業抑制のために行っていた管理者に

よる巡回を廃止、管理者も業務がないときは速やかに帰宅するようになった。それにより会社全体で仕事がないときは退社しやすい雰囲気になった。

- ・現場ごとの打刻機の設置…1分単位で就業時間を管理するようになった。

## 4. その他の取組

- 女性役職者の積極的な登用…女性従業員の主事以上への登用は平成23年2名だったが、平成29年度には23名と大幅に増加している。今後は管理職（係長以上）への積極的な登用を行う予定（平成29年の係長以上22名中、女性1名）。
- 短時間正社員制度を導入…フルタイムの正社員に特別の事情が生じたとき、必要な期間、正社員のまま勤務時間を6時間まで短縮できる制度を導入。
- 女性が活躍できる職場であることの求職者への広報…女性が活躍できる職場であることについて、求職者に向けた積極的な広報等を行うことにより、労働者に占める女性割合を高める努力をしている。
- 長期的視点に立った労働力の確保…短時間正社員制度の導入や短時間パート労働者に対する社会保険の任意特定適用は、その部分だけを見ると会社負担の増加と言える。しかし制度を設けないことでの離職や採用機会の損失となるよりは、いずれ子が成長し手を離れた際はフルタイムで働いてもらえる可能性が高いという長期的な視点に立つことで、将来の貴重な労働力の確保という大きな効果に繋がっていると考えている。

## 5. 認定マークの活用法や効果

- 平成29年よりくるみん取得企業であることを公表し求人情報にマークを掲載。
- ハローワーク主催の「子育てしながら働きたい方のためのライヴ交流会」への参加…平成29年9月くるみん認定企業として参加した。実際に育児短時間勤務制度を活用している女性従業員と人事担当者を派遣。仕事と育児の両立に不安を感じ求職活動に積極的に取り組めない方に対し、両立支援に向けた事業所としての取組等について説明を行った。子どもの行事等に会社を休んでもよい雰囲気であることや、職場での協力体制について知ってもらうことができ、同じような心境の方やコミュニティ内での宣伝に繋がっていると考えている。

## 6. 認定企業として一言

- 産業人口が減少の一途をたどる中、これまでの「労働者は会社に合わせるべき」という考え方から「いかにして労働者に合わせるか」という考え方に企業もシフトしていかなければならないと考えています。その一つの方策として働く女性の目線に立つということは有効的な手段であり、男女共が就職先を選択する際の大きな指標の一つとして、くるみん認定は今後ますます重要視されていくと思います。

### くるみん認定に係る主な達成状況（平成24年7月3日認定）

- ・労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項について周知を行う。
- ・男性1名が1歳以上の子のために看護休暇を取得。

平成29年12月



# 国立大学法人岩手大学

所在地：盛岡市

業 種：教育・学習支援業

労働者数：757 名（男性 602 名、女性 155 名）

認 定：平成 24 年くるみん取得



## 1. 子育て支援に関する取組方針

- 岩手大学は性別に関わりなく、様々な年齢層が学びやすく、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい職場になることをめざし取り組んできました。教職員が仕事と生活を両立できる環境整備や、大学の特性を踏まえ次世代を担う学生の活動と連携し子育てに関わる人たちのサポートに、これからも積極的に取り組みます。

## 2. 子育て支援に関する取組

### （1）制度

- 小学校就学前まで利用できる育児短時間勤務制度。
- 中学校就学前まで利用できる看護休暇制度（平成 23 年 4 月施行）。
- 教職員及び学生のワークライフバランスの実現のため相談室の開設…教職員や学生（留学生含む）から子育て・介護との両立や育児支援サービス等に関する相談等、年間約 20 件の相談を受付（平成 22 年 3 月開設）。
- 育児休業等取得促進…妊娠者及び妻が出産する男性等を対象に、出産及び子育てのために利用できる各種制度一覧表の配付により制度の取得促進を図っている。一覧表は学内システムに掲載し、教職員であれば誰でも閲覧可能。
- 病児・病後児及び休日勤務時の保育支援制度…様々な保育ニーズに包括的に対応する託児費用補助制度を実施（平成 29 年 6 月施行）。
- 「次世代育成支援職員制度」…教職員が産休及び育児休業を取得する場合に新たに支援職員を採用できる制度で 7 件の雇用実績がある（平成 28 年 4 月本格始動）。また、育児・介護中の教職員に研究支援者・補助者を配置し、研究・教育の継続を促進している。

### （2）利用状況等

- 男性の育児休業取得実績は、平成 23 年度に 1 名（認定時）、平成 28 年度に 1 名。
- 妊娠した女性の育児休業取得率及び復職率は 100%。

### （3）保育施設に関する取組

- 学内の保育スペースの運用、長期休暇中の学童保育「ぱるん kids' スクール」、オープンキャンパス時に勤務する教職員のための集団保育の実施など、状況に応じた保育体制を整備している。
- 企業主導型保育事業助成金を活用した「岩手大学・岩手銀行保育所」を開設予定（平成 30 年 3 月開設予定）。

## 3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組

- ・ 定時退勤日の設定…水曜日を定時退勤日とし、超過勤務を命じる場合は報告を求め、時間外労働の縮減を促している。水曜日には出勤簿に「定時退勤日」の表示を行い、意識啓発を行っている。
  - ・ 定期的な超過勤務時間数の報告…事務及び技術系の管理職員が出席する会議において、毎月「超過勤務時間数」を報告し、時間外労働縮減とワークライフバランスの促進について促している。
  - ・ 「ゆう活」の活用…平成 28 年度から 7～8 月を「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」月間とし、教職員のワークライフバランスの充実した健全な生活の実現と業務の効率化・簡素化を行い、生産性の向上を進めるとともに、超過勤務の抑制を図っている。
- 年次有給休暇取得促進のための取組…「ゆう活」月間の実施及び「夏季休暇の取得可能月間（7～9 月）」の際に、積極的に年休を取得するよう文書にて通知している。

#### 4. 男女共同参画推進のための取組

- 平成 20 年に男女共同参画推進室を設置以降、以下の取組を行っている。
  - ・ 男女共同参画推進宣言
  - ・ 文部科学省女性研究者研究活動支援事業の展開
  - ・ 男女共同参画行動計画策定
  - ・ 文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）の実施
- 男女共同参画推進のための学習と交流会、子育てフォーラムの開催。
- 産学官民連携による「いわて女性研修者支援ネットワーク」を発足し、地域で活躍する女性研究者支援についての情報交換・発信を実施。

#### 5. その他の取組

- 次世代育成サポーター養成講座…市の担当課や地域の保育関係者等を講師とし毎年開催。地域の方々も参加するワークショップを取り入れ、行政や地域との連携を図っている。平成 29 年度までに計 74 名の学生・大学院生を次世代育成サポーターとして認定し、教職員の子育て支援や地域の活動等において幅広く活躍している。
- 「いわてイクボス共同宣言」を実施（平成 29 年 1 月）。

#### 6. 認定マークの活用法や効果

- 名刺に認定マークを印刷、教職員向けリーフレット（岩手大学ワークライフバランス支援ガイド）や配付物にも掲載し、大学の取組姿勢をアピールしている。

#### 7. 認定企業として一言

- 岩手大学は 2012 年にくるみんマークを取得し、2017 年 12 月には「いわて女性活躍企業等認定（ステップ 2）」に認定されました。今後も学びやすく働きやすい大学をめざし、子育て・介護中でも仕事が続けられる職場環境を整える取組を進めてまいります。そして、女性が力を発揮できる豊かで楽しい岩手県、さらには北東北を先導できるよう、男女共同参画・女性の活躍推進に取り組みます。

##### くるみん認定に係る主な達成状況（平成 24 年 7 月 19 日認定）

- ・ ワークライフバランスの実現に向けた相談室を開設。
- ・ 出産及び子育てのために利用できる各種制度一覧表を作成・配付。
- ・ 行動計画期間中に男性 1 名が育児休業を取得し、妊娠した女性の育児休業取得率は 100%。

平成 29 年 12 月

# 株式会社岩手日報社

所在地：盛岡市

業 種：情報通信業

労働者数：329 名（男性 237 名、女性 92 名）

認 定：平成 24 年くるみん取得



## 1. 子育て支援に関する取組方針

- 平成 21 年 5 月に、管理職と現場の社員との意見交換を目指してワークライフバランス委員会を設置、当委員会の提言を受けて、育児や介護のために離職することがないように、法定を上回る社内制度を拡充させてきました。「社員が仕事と子育てのバランスを取りながら能力を十分に発揮できるような雇用環境を整備するとともに、次世代の育成支援について地域に貢献する企業になること」が企業としての方針です。

## 2. ワークライフバランスに関する取組

### （1）ワークライフバランス委員会の設置・運営

- 会社側 8 人、労働者側 3 人による「ワークライフバランス委員会」に「休日消化」「時短・ノー残業デー」「育児・介護休業」の 3 つの小委員会を設置し、それぞれの問題解決を図るため年に数回、委員会を開催している。
- 委員会の活動内容…
  - ・ ワークライフバランスに関する制度の周知（社内報への掲載、ワークライフバランスに関する小冊子『太郎花子物語』の作成・配付など）。
  - ・ 社員の意見交換会の実施。
  - ・ 休暇取得、残業削減、育児・介護休業制度に関する調査・分析及び目標設定。
  - ・ 次世代法に基づくくるみん認定の申請準備など。

### （2）育児に関する制度及び利用状況

- 法を上回る制度
  - ・ 育児休業制度等（平成 26 年 4 月施行）…
    - ✚ 保育所の入所状況等に関わらず、満 1 歳に達した直後の 3 月末日または満 2 歳に達する日まで取得可能。
    - ✚ 取得 7 日目まで有給。
    - ✚ 賞与算定において育児・介護休業の期間は 50%以上支給。産休は 60%以上支給。
    - ✚ 平成 29 年度の育児休業取得率は男性、女性とも 100%。女性は平均 1 年 4 か月取得。女性では有期パート労働者の利用実績もある。
  - ・ 子の看護休暇制度（平成 29 年 1 月施行）…
    - ✚ 2 日分（計 14 時間まで）は、時間単位での取得が可能。
    - ✚ 小学校卒業までの子 1 人の場合 1 年間で 7 日間、2 人以上の場合は 14 日間付与。
    - ✚ 複数名の取得実績あり。
  - ・ 配偶者出産休暇（男性従業員対象）…特別有給休暇として 3 日間付与。
  - ・ 母性健康管理における休業及び短時間勤務…100%有給。

### (3) 男性育児休業取得促進

- 平成 23 年度には男性育休者はいなかったが、26 年度は 22%（2 人）、27 年度は 60%（6 人）と増加し、29 年度は配偶者が出産した男性すべて（7 名）が育児休業を取得した。
- 男性労働者に対する制度の紹介…平成 25 年 12 月に作成・配付した『太郎花子物語』（定期的に改訂）の中で妊娠、出産、育児及び介護に関する法や就業規則の内容、経済的支援等を物語仕立てで紹介。同僚の女性と結婚した男性労働者、太郎が上司からの勧めにより育児休業を 2 回取得後、子の看護休暇を利用した様子が描かれる等、男性の育児参加や制度利用を促す内容となっている。
- 社内報への記事掲載…2 週間の育児休業を取得した男性労働者の体験記を社内報に掲載。「多くの男性に育休を経験してほしい」と呼びかけた。

### (4) 労働時間等の働き方

- 所定労働時間削減のための取組
  - ・ 時間外労働の事前申請…午後 4 時までに所属長に申請し承認を受けることが必要。
  - ・ 10 日を超える連続出勤の禁止…毎週月曜日に、直前の休日・休暇を入力するフォームを作成し、職場、人事部双方で確認している。
  - ・ 超過勤務者への個別対応…時間外労働が 2 か月連続で 40 時間を超えた場合、所属長は本人と面談の上抑制案を作成し、人事部に提出する
- 年次有給休暇取得促進のための取組
  - ・ 年末年始 7 連休…新聞作成を休むのは元旦だけであり年末年始の長期休暇を取得する従業員は少ないため、平成 29 年末から 7 連休を取得するよう呼びかけている。
  - ・ 「連続休暇取得予定表」の作成…所属長は社員の「連続休暇取得予定表」を作成し調整の上人事部に提出。人事部は各局次長に所属社員の取得状況を毎月報告する。

## 3. その他の取組

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、女性管理職を増やす等の数値目標を策定。平成 27 年度は管理職 47 名のうち女性 1 名（2%）だったが、平成 29 年度に女性 2 名が管理職に昇進し、現在管理職に占める女性割合は 6%と上昇している。
- 非管理職の記者 97 名中、女性は 27 名と 27.8%を占め、業界内ではかなり高い数値となっている（平成 28 年度日本新聞協会まとめ 18.4%）。

## 4. 認定マークの活用法や効果

- くるみんマークのシールを作成し、名刺等に貼付。その後名刺への直接印刷も実施。
- 自社ホームページの採用コーナーに表示。
- 子育てと介護のサポート制度を紹介する冊子『太郎花子物語』に印刷。

## 5. 認定企業として一言

- 行動計画目標達成のため、同業他社の取組みをリサーチしながら制度改定を行い、業界内において先進的な内容の行動計画での認定取得になったと自負しています。

### くるみん認定に係る主な達成状況（平成 24 年 10 月 25 日認定）

- ・ 男性が育児休業を取得しやすいよう、社内報や掲示物にて取得促進を図り、行動計画期間内に男性 3 名が 7 日間の育児休業を取得。
- ・ 月 2 回のノー残業デーを導入し社内放送等での呼びかけにより所定外労働の削減を促進。
- ・ 育児休業者が復職する際、復帰への不安や勤務内容等についての相談に対応。
- ・ 社員の子どもを対象とする「子ども参観日」を実施。

平成 29 年 12 月現在

# 株式会社平金商店

所在地：盛岡市

業 種：卸・小売業（文房具等販売）

労働者数：89 名（男性 41 名、女性 48 名）

認 定：平成 25 年くるみん取得



## 1. 子育て支援に関する取組方針

- 誠実・奉仕・真理の経営信条に基づき、社員が妊娠・出産・子育てをしながらも安心して働ける職場環境を作ることと、次世代育成支援に取り組んでいます。

## 2. 子育て支援に関する取組

### （1）制度

- 法を上回る制度
  - ・ 育児休業制度…3 歳に達するまで利用可能（平成 24 年施行）。
  - ・ 小学校就学前までの短時間勤務制度（平成 24 年 8 月施行）。
  - ・ 子の看護休暇制度…1 日を有給化（平成 24 年 8 月施行）。
  - ・ 育児に要する費用の援助…小学校 6 年生までの子を持つ労働者を対象に、NP0 法人運営の子育てサポート事業利用規定を導入、利用時の費用の半額を会社が補助。

### （2）利用状況等

- 平成 24 年 12 月に男性 1 名が子の看護休暇を取得。
- 女性の育児休業取得率は 100% で、1 歳まで取得する者が多く全員が復職している。復職後はほとんどが育児短時間勤務を利用し、小学校就学まで利用する者も複数名いる。育児短時間勤務を利用しながらのステップアップも可能であり、副店長の利用実績もある。また、子の成長に合わせ短縮時間を変えるなどフレキシブルな利用も可能。
- 子の看護休暇制度は男女対象者全員が取得。
- 育児休業中の体制
  - ・ 安心して育児休業を取得できるよう「育児休業者代替要員要項」を整備（平成 22 年 3 月施行）。育児休業予定者から部長が業務内容の聞き取りを行い、部署内でカバーするのか、他部署からの異動で対応するのか、パートや派遣社員を雇用するのかを決定している。
  - ・ 最近は職場内でカバーすることが多く、妊娠判明時から業務の分析や棚卸を行い、休業前から職場体制を整えている。



### 3. 労働時間等の働き方

#### ■ 所定外労働削減のための取組

- ・ ノー残業デーの実施…毎週水曜日をノー残業デーと定め 18 時までの退社を促す。月に 1 回開催する会議において、ノー残業デー実施日を確認、議事録にも記載し周知したところ、ノー残業デーはすべての社員が 18:00 まで退社しており、時間外労働の削減に効果があった。

#### ■ 年次有給休暇取得促進のための取組

- ・ 連続休暇の奨励…ライフイベントがある従業員に上司及び管理部から直接声掛けを行い、年次有給休暇を 3 日連続で取得することを奨励している（年次有給休暇とは別に夏季休暇及び年末年始休暇有り）。
- ・ 取得状況の把握…タイムカード等により管理部でまとめて取得状況を管理している。
- ・ 時間単位での取得…子の通院や学校行事等に多く利用されている。

### 4. その他の取組

- 男女問わず公平な人事考課を徹底している。係長以上に占める管理職の割合は 40%と 2 年前に比べて 20%以上増加した。
- 業務に関する資格取得（販売士、施工技術管理者、危険物取扱者等）、管理職研修会等は、男女を問わず希望者に会社が費用を全額負担し、キャリアアップを支援している。

### 5. 認定マークの活用法や効果

- 店舗内に認定マークのポスターを掲示。
- 認定企業とのことで子育て関係の講演を依頼されることもある。

### 6. 認定企業として一言

- もともと男性・女性という考えはなく、これからも共に分かり合いながら仕事も家庭も充実できるよう企業として取り組んでいきたいと思ひます。

#### ■ くるみん認定に係る主な達成状況（平成 25 年 2 月 19 日認定）

- ・ 育児休業者代替要員要項を作成・実施。
- ・ 子の看護休暇のうち 1 日を有給化。

# 株式会社テレビ岩手

所在地：盛岡市  
業 種：情報通信業  
労働者数：108 名（男性 89 名、女性 19 名）  
認 定：平成 25 年・27 年くるみん取得（2 回取得）



## 1. 子育て支援に関する取組方針

- 社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするために、企業が仕事と子育ての両立を図るための職場環境の整備や、子育てをしていない社員も含めた多様な労働条件の整備等に取り組んでいます。

## 2. 子育て支援に関する取組

### （1）制度

- 法を上回る制度
  - ・ 小学校就学前までの短時間勤務制度（平成 24 年 9 月施行）。
  - ・ 異動に伴う転校時期等によって生じる二重家賃の軽減制度（平成 23 年 12 月導入）…支社等の勤務者が家族状況等やむを得ない理由により一時的に家族を前任地に残して転勤する場合、その期間に限り前任地の住宅調整金を会社が負担。
  - ・ 転園転校費用補助制度（平成 28 年 4 月導入）…義務教育課程等の子を持つ社員が転勤になった場合、転園転校先で新たに発生する教材、制服代等を全額補填。

### （2）利用状況等

- 平成 24 年 12 月に男性 1 名が看護休暇を取得以降、毎年看護休暇の取得者あり。
- 毎年約 1 名の出産者があり、全員が育児休業を取得し復職している。
- 平成 29 年 4 月、育児休業から復職した女性社員が育児短時間勤務制度を利用。子の保育園等の送迎のために出社・退社時刻をそれぞれ 1 時間ずつ短縮。
- 社内イントラネットによる制度の周知…社内イントラネットにて育児・介護休業法に基づく制度、看護休暇や子の学校行事参加のための半日年次有給休暇制度休暇の利用について周知を行っている。
- 育児休業中の体制…女性アナウンサーが育児休業を取得した際は、以前勤務していたアナウンサーを再雇用する、フリーのアナウンサーを活用するなどの対応を行った。これにより継続して勤務している。

### 3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組
  - ・ 部門別・個人別の残業集計結果を社内イントラネットに掲載…残業時間の管理と削減を徹底した。
  - ・ 部長会議での残業削減の呼びかけ…管理職に時間管理を徹底させ、リアルタイムでの労働時間管理の実施により所定外労働の削減に努めた。具体的には、部長会議において通常月との比較や残業が多かった理由等を分析し残業削減を呼びかけている。

### 4. 地域に向けた子育て支援の取組

- 本社の道路に面した入口からベビーカーで直接入れる多目的トイレを設置し、案内板を設置して一般利用案内を行っている。
- 岩手のヒーロー「鉄神ガンライザー」を誕生させ、テレビ放送を開始した。
- テレビ岩手ホームページサイト「子育て応援団」及びデータ放送にて「感染症 NEWS」配信を開始。岩手県内の感染症流行状況や症状、対策を紹介している。
- 小学生対象の会社見学の際、アナウンサーを講師役としたところ、年間 800 名以上の小学生が参加した。併せて会社見学の出前版として体験教室を宮古市の小学校に対し実施した。また大学生に対しインターンシップの受け入れを行った。

### 5. 認定マークの活用法や効果

- 名刺に印刷。
- 就活サイトにおいて「子育てに優しい企業」という文言を添えてマークを掲載している。志望する複数の女子学生から毎年魅力の一つとして挙げられる。

### 6. 認定企業として一言

- 育児休業から復帰した女性社員が短時間勤務制度を利用していることは、現在働いている女性社員や新入社員にとって大きな励みになっています。優秀な社員が会社を辞めることなく、いつまでも社業発展に貢献していただきたいと思います。

#### ■ くるみん認定に係る主な達成状況

(認定 1 回目：平成 25 年 3 月 26 日認定)

- ・ 異動に伴う転校時期等によって生じる二重家賃の軽減のための新制度を導入。
- ・ 地域の一般客が利用できるトイレへのベビーシート等の設置。

(認定 2 回目：平成 27 年 4 月 9 日認定)

- ・ 社内イントラネットや社内掲示による子の看護休暇や半日年休の利用促進。
- ・ 小学生対象の社内見学の充実及びインターンシップでの大学生の受け入れの実施。

# 社会福祉法人東和仁寿会

所在地：花巻市

業 種：老人介護福祉業

労働者数：111 名（男性 27 名、女性 84 名）

認 定：平成 25 年くるみん取得



## 1. 子育て支援に関する取組方針

- 職員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境を作ることによって、その能力を十分に発揮できるようにするため両立支援の取組みを進めています。

## 2. 子育て支援に関する取組

### （1）制度

- 法を上回る制度
  - ・ 小学校就学前までの所定外労働免除制度（平成 25 年 4 月施行）。
  - ・ 育児休業制度…保育所への入居状況等に関わらず、2 歳まで取得可能。

### （2）利用状況等

- 男性の育児休業取得
  - ・ 平成 22 年 12 月、男性 1 名が 3 か月間育児休業制度を利用。
  - ・ 就業規則変更の都度、所長会議において、男性の育児制度等利用勧奨及び制度の変更点等の説明を行っている。
  - ・ 今後も制度改正時には、所属長を通して職員に情報提供を行っていくことと併せ、男性の育児休業取得促進のため、育児休業の最初の 5 日間を有給化することも検討している。
- 女性の育児休業取得率及び復職率は 100%。初産の場合は 2 歳まで取得する者が多く、2 人目以降の子の場合は 1 歳までの取得が多い。年に 2 名程度が育児休業を取得し、1 名程度が育児短時間勤務制度を利用している。

### （3）資格取得支援制度による人材の確保（育児休業中の代替確保を含む）

- 育児休業中の職場体制
  - ・ 代替要員を雇用し対応している。
  - ・ 育児休業期間に関わらず、期間契約職員を募集するときは「更新あり」としたところ、継続勤務ができるという理由で応募がある。
  - ・ 妊娠が分かった時点で来期の高校新卒者の採用計画にも入れ込むことより、計画的に人員を確保することができる。
- 資格取得支援制度による人材確保
  - ・ 働きながら介護福祉士を取得する場合、資格取得に必要な「実務者研修」（通信制の研修で 450 時間受講）の費用及び受験料を全額助成している。また 8 日間のスクリーニングは出勤扱いとしている。
  - ・ 高校新卒者（資格を有しないため期間契約職員）が資格取得支援制度を利用して、介護福祉士の資格を取得、その後正職員登用試験に合格する者が毎年いる。
  - ・ その他、社会福祉主事や調理師等の資格を取得する際も助成を行っている。

#### ■ 正職員への転換

- ・ 年に1回、パート職員から正職員への登用試験（必要な資格を有していることが条件）を実施。
- ・ 試験前にパート職員全員が閲覧できるようパソコンに告知文書を掲載している。併せて告知文書を係長クラスに配付し、自主的に登用試験を受ける者だけでなく職場からの声掛けも行うにしている。
- ・ 毎年2～3人の正職員への転換者がいる。

### 3. 労働時間等の働き方

#### ■ 年次有給休暇取得促進のための取組

- ・ 2～3年前から「リフレッシュ休暇制度」を実施。3日連続の年休を取得するよう所長会議にて勧奨している。3日連続の年休取得が困難な部署については「公休＋年休＝3日」でもよいことにしている。
- ・ 1年間の年休取得状況を部署ごとにとりまとめ、所長にフィードバックすることにより取得促進を図っている。
- ・ 年休取得に合わせたシフトを作成している。

### 4. その他の取組

#### ■ 深夜業の体制の維持

- ・ 夜勤の拘束時間16時間だったところを数年前から11時間とした。夜勤の拘束時間を短縮したことで、家族責任を負う職員でも夜勤に従事できるようになった。早く帰れるので職員からは好評である。
- ・ 夜勤の始業時刻を家族と夕食を食べてから出勤できるように午後8時からとしている。

### 5. 認定マークの活用法や効果

- ハローワークの求人や名刺、社員証、ホームページに使用。

### 6. 認定企業として一言

- 仕事と育児の両立をがんばっている職員を、法人としても今後も応援していきたいと思っています。

#### くるみん認定に係る主な達成状況（平成25年7月10日認定）

- ・ 小学校就学前までの所定外労働免除制度を導入。



# 株式会社丹野組

所在地：二戸市  
業 種：建設業  
労働者数：77 名（男性 69 名、女性 8 名）  
認 定：平成 25 年くるみん取得



## 1. 子育て支援に関する取組方針

- 創業明治 20 年、岩手県内建設業の老舗中の老舗です。土木、建築、塗装をはじめ 17 業種の許可を持っており、工事を一貫してお客様と深くかかわることができる総合建設会社です。福利厚生も充実、社員のスキルアップを全面的に支援するなど、社員であることにプライドを持てる会社です。

また、女性社員だけでなく男性社員についても仕事と子育てを両立させることができるように、働きやすい環境を整備することによって、社員全員がその能力を十分に発揮できる職場をめざして子育て支援に取り組んでいます。

## 2. 子育て支援に関する取組

### （1）制度

- 法を上回る制度
  - ・ 子の看護休暇制度…有給、中学校就学までの子を対象、時間単位での取得が可能。
  - ・ 小学校就学の始期に達するまでの短時間勤務制度。
- その他の制度
  - ・ 有給で 3 日間の配偶者出産休暇制度（平成 24 年 6 月施行）。

### （2）利用状況等

- 産前産後休業、育児休業等についての特別休暇等相談窓口として総務部の 2 名を選任し、書面の書き方の問合せ等で気軽に利用できる体制整備をしている。
- 産前産後休業、育児休業を取得しやすい環境整備のために、産前産後休業、育児休業の手続、給与取扱い、経済支援の手続等を個別に解りやすく紹介したリーフレットを作成し、就業規則、申出書とともに妊娠者に配付し、制度内容、手続方法等について特別休暇等相談窓口の担当者が説明している。産前産後休業、育児休業のスムーズな利用に役立っている。
- 子の看護休暇は有給としており、平成 27 年 4 月に、中学校就学前の子を対象、時間単位での取得を可能とした。変更について全社員研修で周知した他、小学生の子の看護理由の年休申請者等に本制度を説明し周知を図ったところ、男女とも毎年複数名の利用者があり、積極的に活用している。

### 3. 労働時間等の働き方

#### ■ 所定外労働削減のための取組

- ・ 時間外労働時間は、毎週、予定時間と実際の時間を数字で出してもらい把握しており、時間外労働が45時間を超えた労働者には担当者が面接し時間外労働を減らすよう指導している。取組の途中であり、少しずつ時間外労働削減の成果が出ている。

#### ■ 年次有給休暇取得促進のための取組

- ・ 有給休暇取得強化月間を設けて周知した（平成25年5月）。
- ・ 以降は、強化月間としてではなく、毎月実施している全社員研修にて、振替休暇分も含めた休暇取得について呼びかけている。特に、現場が終了した際は次の現場まで休める範囲でゆっくり休んでもらい、長い場合は1週間程度の連続休暇を取得している。プレッシャーのかかる現場から、休むことでリラックスして次の現場にスムーズに取り組める効果がある。

### 4. その他の取組

- 地域の学校への貢献活動として、事前に学校側の要望を聞き、小学校敷地内の草刈り、枝払い、グラント整備、ベンチ修繕等や道路清掃等のボランティア活動を複数回実施している。

### 5. 認定マークの活用法や効果

- 認定証を社内の受付前に掲出している。同業種や市内の会社の社長から、くるみん認定を取得していることについて反応があった。

### 6. 認定企業として一言

- 女性だけでなく男性社員にも活用しやすいように子育て支援に取り組んでいます。社員一人一人が家庭でも職場でも活躍できるような環境づくりに努めています。

#### くるみん認定に係る主な達成状況（平成25年10月31日認定）

- ・ 育休等制度をまとめたリーフレットを配付し、特別休暇相談窓口を設置。
- ・ 配偶者出産休暇制度の導入。
- ・ 市内の小学校から要望を聞き、グラント整備等のボランティア活動を実施。

# 特定医療法人盛岡つなぎ温泉病院

所在地：盛岡市

業 種：医療、福祉業

労働者数：251 名（男性 72 名、女性 179 名）

認 定：平成 26 年くるみん取得



## 1. 子育て支援に関する取組方針

- 職員が仕事と家庭を両立でき、その能力を十分に発揮してもらうために快適な職場づくりを目指していきます。働きやすい職場環境を整えるために、毎月の衛生委員会で労使の話し合いを続けています。  
「できるだけ定時に帰したい、休みもたくさんあげたい」。そんな管理職の気持ちと「あんな制度があればいいな。こんな制度があればいいな」という職員の気持ちがうまく融合できるように努力しています。

## 2. 子育て支援に関する取組

### （1）制度

- 法を上回る制度
  - ・ 小学校就学前までの短時間勤務制度（平成 22 年 7 月施行）。
  - ・ 短時間正社員制度（平成 24 年 1 月施行）…
    - ✚ 対象者…週所定労働時間が 30 時間以上 40 時間以下の無期雇用者。
    - ✚ 転換可能内容…①子の養育のため（小学校就学前まで）、②家族介護のため（1 人につき 3 か月まで）、③自己啓発のため（申請日から 3 か月まで）、④健康上の理由でフルタイム勤務が困難な場合（3 か月の範囲）、⑤その他事業主が認めた場合
    - ✚ 就業時間…1 日 8 時間×4 日、1 日 6 時間×5 日など個別に定める。
    - ✚ 転換実績…子の養育、健康上の理由及び自己啓発のための利用実績あり。
  - ・ 保育手当（子 1 人につき 5,000 円）の支給…小学校就学前の子を持つ職員 1 人当たり 3 人の子まで支給可能。現在の支給職員は 51 名、対象児は 67 名。
  - ・ 育児休業者への情報提供…育児休業中の職員に毎月「院内情報誌」を送付し、院内の情報提供を行っている。

### （2）利用状況等

- 認定時に、男性 1 名が 2 回、延べ 8 か月の育児休業を取得。
- 女性はほぼ全員が育児休業を取得し、復職率は 100%。

### （3）看護師等への取組状況

- 看護師等が育児休業を取得した際の体制…
  - ・ 部署内でのカバーや外来及び他の病棟からの応援によるカバー体制を取っている。
  - ・ 看護師の増員による対応も行っている。

- 看護師の増員…
  - ・ハローワーク、自社ホームページ、人材紹介会社の利用により、新規職員の募集・採用を継続して実施。ホームページ等に「子育て支援企業」「くるみんマーク取得」等と記載しており、それを見て応募してきた人もいる。
  - ・インターンシップの受入れを実施している。「実習を通していろいろなことが学べて大変良かった」等の実習生の声もあり、新卒看護師に応募した者もいる。
  - ・看護師を増員することにより、育児休業の代替要員の確保のほか、深夜業の体制の維持、年休取得促進や残業時間の削減に対応している。
- 深夜業の体制の維持…看護師の負担軽減のため3交代勤務、2交代勤務での問題点等を検討中。

### 3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組
  - ・週2回のノー残業デーの実施。
- 年次有給休暇取得促進のための取組
  - ・衛生委員会において部署ごとの年休取得率を報告。
  - ・年休取得目標の設定…年20日間の年休付与者は年間6日間以上取得するとの目標を設定。
  - ・採用時の年休付与…採用日に3日、採用6か月後に7日間と分割して付与することにより、採用直後であっても年休の取得が可能な制度としている。
  - ・これらの取組みの結果、法人全体での年休取得率は向上しており、平成29年度の取得率は67.7%となった。

### 4. その他の取組

- ベビー休暇の導入…配偶者の出産に際し2日間付与（有給）。
- 職場環境やワークライフバランスの話し合いの場を設置…衛生委員会が子育て支援や女性活躍に関し中心的役割を担っている。現に職員が何を希望し、何を必要としているが率直な意見を聞くことができるメリットがある。
- 女性のキャリアアップに資する取組…非正規職員から正職員への転換、研修会・セミナーへの積極的な参加と支援、資格取得へ向けた費用の支援を行っている。
- 岩手県「いわて子育てにやさしい企業等」（平成23年3月認定）。

### 5. 認定マークの活用法や効果

- 院内パンフレットや名刺などに印刷、ホームページにて掲載、院内掲示に使用。

### 6. 認定企業として一言

- 子育て支援はもちろんのこと、職場でのストレスチェック等の実施により職場環境を整えることも併せて取り組むことで、ワークライフバランスの取れる働きやすい職場づくりを目指します。

#### くるみん認定に係る主な達成状況（平成26年2月3日認定）

- ・ 小学校就学前までの育児短時間勤務制度を導入。
- ・ 短時間正社員制度を導入し、希望する職員について転換を実施。

平成30年1月現在

# 社会福祉法人誠心会

所在地：葛巻町  
業 種：老人福祉介護業  
労働者数：89 名（男性 30 名、女性 59 名）  
認 定：平成 26 年くるみん取得



## 1. 子育て支援に関する取組方針

- 全職員を対象に諸規程等の説明会を開催し、その際に直接職員と意見交換を行い、現行の制度等では補うことができない事項などについて意見のすり合わせを行い、さらに規程改正を行うなどして、より働きやすい環境整備に努めています。

## 2. 子育て支援に関する取組

### （1）制度

- 法を上回る制度
  - ・ 小学校就学前までの所定外労働免除制度（平成 25 年 4 月施行）。
  - ・ 育児休業制度…
    - ✚ 子の疾病や保育所等への入所不可等の場合、小学校就学前まで取得可能。
    - ✚ 育児休業中も賞与を支給。
    - ✚ 職員が安心して休業・復職できるよう不利益取扱いの禁止について規定に整備。
  - ・ 「こども参観日」の創設…施設の行事（運動会、夏祭り、文化祭等）に職員の子どもを招待し、父親・母親の働く姿を見学することにより親の仕事について理解を深める。併せて全職員が子どもたちを守り育てるという意識の向上ための交流の機会を作っている。

### （2）利用状況等

- 平成 24 年 6 月、男性 1 名が育児休業を取得。
- 妊娠した女性の育児休業取得率及び復職率は 100%。
- 育児休業中の体制…育児休業中は代替職員の確保が困難（人材不足）であるため、業務割りの変更等を行い職場内でカバーしている。必要により他の事業所からの配置替えで人員確保することもある。

## 3. 労働時間等の働き方

- 所定労働時間削減のための取組
  - ・ 終業時間の適正化を図るため、タイムカードの打刻時間を定期的にチェックし、必要により業務の見直し等を検討している。また、介護ロボットや ICT の活用により業務の効率化や負担軽減を図っている。



- 年次有給休暇取得促進のための取組
  - ・年次有給休暇取得促進に関する内規の作成…前年度の年休取得日数が5日以下である職員については5日以上（就業初年度は3日以上）の取得に努めるよう規定。
  - ・年次有給休暇の取得率…現在年次有給休暇5日以上の取得者は70%。以前より取得率は若干低迷しているが、全国的な介護職員の人材不足により人員確保に苦慮している状況にありながらも、積極的な取得促進は現在も継続している。特に子育て世代は有効に活用している。

#### 4. その他の取組

- 妊娠休業制度の導入…自身の体調に配慮しながら働くことができる環境となっている。
- 「世代間グループの内部研修」…ワークライフバランスの充実が継続し理解されることを目的に実施している。一人で悩んだり、育児について聞く機会を逸していた人たちが気軽に話し合える場として有効に活用されている。他職種、時間差勤務等により定期的な開催が課題である。
- 深夜業体制への取組…これまでは夜勤者の拘束時間は長時間となっていたが、新たにシフトを増やし8時間拘束としたことで身体的負担が軽減した。
- 女性の活躍…女性が多い職場ということもあるが、積極的に幹部職員への登用を行っており職場の活性化を図っている。

#### 5. 認定マークの活用法や効果

- パンフレット、ホームページ等に掲載。
- ハローワークの求人票にも掲載し職員募集の際に有効活用している。

#### 6. 認定企業として一言

- 働き方改革が叫ばれる中、多種多様な労働形態を構築していかなければならないと考え、その中であって、ワークライフバランスの充実は大きな役割を持つと思います。  
例えば、仕事一辺倒の働き方から家族や子供と向き合い、お互いの立場を理解し認め合うことが必要な時代が既に訪れていることから、更なるワークライフバランスの充実を図っていくために、認定企業として、一人ひとりが目標達成に向けて協力していくことが重要であると考えています。

##### くるみん認定に係る主な達成状況（平成26年3月27日認定）

- ・ 職員の子を施設の行事に招待。
- ・ 年次有給休暇取得促進に関する内規を全職員に周知することより、年間3日以上取得者が各年60%以上。
- ・ ワークライフバランスの充実が継続し理解されるよう、世代間グループの内部研修を開催。

平成29年12月

# 白金運輸株式会社

所在地：奥州市  
業 種：運輸業  
労働者数：278 名（男性 242 名、女性 36 名）  
認 定：平成 26 年くるみん取得



## 1. 子育て支援に関する取組方針

- 社員がその能力を十分に発揮しえる雇用環境を整えるとともに、次世代育成と希望ある家族生活支援について、「あなたよし、わたしよし、みんなよし」の経営理念の元、地域に貢献する企業となります。

## 2. 子育て支援に関する取組

### （1）制度

- 法を上回る制度
  - ・ 小学校就学前までの育児短時間勤務制度（平成 22 年 7 月施行）。
  - ・ 有給で 3 日間の配偶者出産休暇（平成 29 年 5 月施行）。

### （2）利用状況等

- 男性ドライバー 2 名が育児休業を取得。
- 女性の育児休業取得率及び復職率は 100%。
- 育児短時間勤務制度の利用者 1 名、育児休業に引き続き取得。
- 配偶者出産休暇の利用者 1 名。
- 育児休業中の体制
  - ・ ドライバー、事務員、作業員とも、課内で病気等の突発的な休みや育児休業者が出た場合に業務を分担して対応できるように、仕事の内容を共有し、日常的に課内の同僚の業務をできるようにしている。総務と経理を一つとした体制に変更し、互いにカバーできるようにした。育児休業で長期の休業となる場合は、1 か月前から作成した引継ぎ書をもとに引継ぎを行い、原職復帰できるよう課内の労働者で業務を分担するが、カバーできない場合は他部署からの異動による場合もある。課内の誰でも仕事ができ、安心して休める効果がある。
  - ・ また、ドライバー業務は全国と同業他社と連携しインターネットのサイトで空車情報を共有しており、急な休みに限らず必要な際には、自社の業務を他社に依頼したり、他社の業務を自社で受けることにより、互いに業務をカバーしている。

### 3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組等
  - ・ 所定外労働はドライバーが比較的多いが、運転日報で労働時間を把握しており、点呼執務者や上司から時間外労働が目安時間を超えた労働者へ休憩を取るよう注意喚起し、ドライバーを交替するなど業務の調整を行っている。
  - ・ ドライバーの時間外労働削減のための工夫として、次の取組を実施している。
    - ✦ 待機時間の短縮…積み下ろし時間が遅くなり、時間外労働になることがあったが、他のドライバーが交代して時間短縮に取り組んでいる。
    - ✦ 出発時間の調整…出発予定時間よりも早く出発するドライバーもいるので、なるべく予定時刻に出社するように指導している。
    - ✦ 中継輸送による長距離から地場への変更…長距離輸送を、関東までで車を持ち換えて他社が担当し、関東から戻ってくるように変更した。
  - ・ 会社としても月1回、時間外労働の状況を把握し、指導したり業務の調整を図っている。
  - ・ 全社的に時間外労働にセーブをかけた結果、時間外労働は削減されている。
- 年次有給休暇取得促進のための取組
  - ・ 年次有給休暇について、全日休暇、半日休暇に加え、時間単位休暇取得を平成29年5月1日より可能とした。時間単位としてから、特に事務職は半数以上が取得、ドライバーは早番、遅番で調整、作業員も取得しており全社的に進んでいる。

### 4. その他の取組

- 子どもを交通事故から守るための活動として、月1回の会議における交通安全教育、毎朝会社前で「ライト早め点灯」「シートベルト着用」の看板を掲げる立哨活動を実施している。
- 女性の活躍…女性ドライバー4名が近距離運行で活躍中。女性の役職者は、係長1名、主任8名。また、ホームページに女性ドライバーや女性作業員の配置数を載せ、女性が活躍しやすい職場を目指していると掲載している。
- 若者の雇用を確保するため、昨年からSNS（フェイスブック・インスタグラム）を活用し、会社の日々の情報を発信している。

### 5. 認定マークの活用法や効果

- ホームページに認定マークを掲載。
- 求人票の認定マークを見て応募してくる女性の求職者が増え、近距離輸送で1名だった女性ドライバーが4名と増加し、現在活躍している。

### 6. 認定企業として一言

- 認定企業として誰もが働きやすい環境をつくることで、男性、女性社員どちらも活躍できる環境づくりにつなげていきたいと考えております。

#### くるみん認定に係る主な達成状況（平成26年6月10日認定）

- ・ 男性2名が育休取得。女性の育休取得率100%。
- ・ 子供を交通事故から守るため、会社前で立哨活動を実施。

平成30年3月現在