



岩手労働局発表
令和元年6月26日(水)

【照会先】 岩手労働局
雇用環境・均等室(電話) 019-604-3010
雇用環境・均等室長 山村 千華
雇用環境改善・均等推進指導官 柴田 千波

報道機関各位

子育て支援(くるみん)推進企業として4社を認定!

—3社は男性の育児休業率が20%超、1社は2回目の認定!—

岩手労働局(局長 おじか まさや 小鹿 昌也)は、次世代育成支援対策推進法に基づき、以下の4社を認定し、認定通知書交付式を開催します。

■ 認定通知書交付式

- 日時 令和元年6月28日(金) 13時30分～
- 場所 盛岡第2合同庁舎 3階会議室(盛岡市盛岡駅西通1-9-15)

「くるみん」認定企業

社会福祉法人岩手和敬会(介護老人福祉事業・盛岡市)

★子が生まれる際の父親の休暇取得を促進。その結果、年次有給休暇や育児休業を全員が取得!

認定基準の主な達成状況等

- ・計画期間内の男性の育児休業取得率…22.2%(2名)

株式会社北日本銀行(普通銀行業・盛岡市)

★妻が妊娠した男性に対し個別に本部及び上司から取得勧奨を行った結果、0%だった取得率が年々上昇!併せて制度の概要について説明。

認定基準の主な達成状況等

- ・計画期間内の男性の育児休業取得率…46.2%(18名)

社会福祉法人新生会(障害者福祉事業・矢巾町)【2回目認定】

★オリジナルのガイドを作成。妊娠時から職場復帰まで利用できる制度や法人独自の制度を記載し職員に配付することにより、男性も含めた制度利用を促進!

認定基準の主な達成状況等

- ・計画期間内の男性の看護休暇取得状況…4名が利用

東北日東工業株式会社(電気機械製造業・花巻市)

★男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職研修や育児休業希望者対象の講習会を実施し、育児休業を取得しやすい職場に!

認定基準の主な達成状況等

- ・計画期間内の男性の育児休業取得率…25%(3名)

その他の項目の達成状況は別紙のとおり



認定マーク
「くるみん」
(1回目)



認定マーク
「くるみん」
(2回目)

次世代育成支援対策推進法では、一定の基準を満たし子育て支援に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度（概要は資料参照）が規定されています。

「くるみん」認定企業

社会福祉法人岩手和敬会

(令和元年5月22日認定)

所在地 盛岡市
業種 介護老人福祉事業
労働者数 192人(男性55人、女性176人)



- 一般事業主行動計画期間
平成26年4月1日～平成31年3月31日(5年)

認定に係る取組状況

1 届出目標について

目標1

子が生まれる際の父親の休暇の取得率を100%とする。

達成状況

対象となる男性全員が年次有給休暇又は育児休業を取得した。

目標2

所定外労働の削減のための措置を実施する。

達成状況

月2回のノー残業デーを設定し、従業員に文書で周知した。

目標3

年次有給休暇の取得促進のための措置を実施する。

達成状況

各施設の役職会議で年休取得促進を周知するよう、事務部長や施設長から説明を行った。

2 その他の主な要件について

要件

3歳から小学校入学までの子を持つ労働者を対象とする所定労働時間短縮等の措置に準ずる措置等を講じていること。

達成状況

小学校就学前の子を持つ社員が利用できる時差出勤制度を導入した。

要件

計画期間において男性労働者のうち育児休業を取得した者の割合が7%以上であること。

達成状況

計画期間中の男性の育児休業取得率は22.2%(2名取得)だった。

「くるみん」認定企業

株式会社北日本銀行

(令和元年5月29日認定)

所在地 盛岡市
業種 普通銀行業
労働者数 1,257人(男性671人、女性586人)



- 一般事業主行動計画期間
平成29年4月1日～平成31年3月31日(2年)

認定に係る取組状況

1 届出目標について

目標1

男性育児休業取得率を向上させる。

達成状況

計画期間前である平成27年度は0%だったが、年々取得率が上昇し、平成30年度は69.2%となった(計画期間平均46.2%)。

目標2

所定外労働時間削減のための措置を講じる。

達成状況

時間管理徹底についての文書を各部署に発出し注意喚起をすることと併せ、退行時間をフィードバックした。

目標

「職員生活相談窓口」の活用促進を図る。

達成状況

「医務室だより」に相談窓口について掲載するとともに、職場の電話番号配置表にも連絡先を明記し活用促進を図った。

2 その他の主要要件について

要件

3歳から小学校入学までの子を持つ労働者を対象とする所定労働時間短縮等の措置に準ずる措置等を講じていること。

達成状況

小学校就学前の子を持つ社員が利用できる所定外労働制限制度を導入している。

要件

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置を講じていること。

達成状況

女性の活躍を推進するためのプロジェクトチーム「きらっ at Work プロジェクト」を発足、職域拡大に向けた女性対象のセミナーや企業主導型保育施設との利用提携、育児休業取得者へのeラーニングの導入等を行った。

「くるみん」認定企業

社会福祉法人新生会

(令和元年6月3日認定) 2回目の認定!

所在地 矢巾町
業種 障害者福祉事業
労働者数 226人(男性92人、女性134人)



- 一般事業主行動計画期間
平成27年12月1日～平成31年3月31日(3年4か月)

認定に係る取組状況

1 届出目標について

目標1

育児・介護休業法等に基づく諸制度の周知を図る。

達成状況

育児・介護休業制度に関するパンフレットを作成し、職員に周知した。また、新任職員研修で制度に関する説明を行った。

目標2

計画期間内の男性の看護休暇取得数2名以上、女性の育児休業取得率75%以上を継続する。

達成状況

計画期間内に男性4名が看護休暇を取得した。また女性の育児休業取得率は88%だった。

目標3

年次有給休暇の取得促進を図る。

達成状況

年休取得状況を把握した上で、管理職研修を実施した。併せて職員に対し通知により年休取得を推進するとともに、職場のフォローアップを行った。

目標4

ノー残業デーを追加設定し実施する。

達成状況

毎週水曜日に実施しているノー残業デーに、新たに職場単位で行う日を追加設定し実施した。

2 その他の主な要件について

要件

3歳から小学校入学までの子を持つ労働者を対象とする所定労働時間短縮等の措置等を講じていること。

達成状況

小学校就学前の子を持つ社員が利用できる短時間勤務制度及び所定外労働制限制度を導入した。

「くるみん」認定企業

東北日東工業株式会社

(令和元年6月7日認定)

所在地 花巻市
業種 電気機械製造業
労働者数 117人(男性97人、女性20人)



- 一般事業主行動計画期間
平成28年6月1日～平成31年3月31日(2年10か月)

認定に係る取組状況

1 届出目標について

目標1

計画期間内に男性育児休業者を1名以上出す。

達成状況

計画期間内に男性3名が育児休業を取得した(取得率25%)。

目標2

小学校入学前までの子を持つ労働者の短時間勤務制度を導入する。

達成状況

平成30年4月に小学校入学前までの子を持つ労働者の短時間勤務制度を導入した。

2 その他の主な要件について

要件

計画期間において女性の育児休業取得率が75%以上であること。

達成状況

計画期間内において出産した女性4名全員が育児休業を取得した。

要件

所定外労働削減のための措置や年次有給休暇の取得の促進のための措置等について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。

達成状況

時間外労働協定における延長時間を短縮した。

次世代育成支援対策推進法に基づく
子育てサポートのための

一般事業主行動計画を策定し、

参照



くるみん認定



プラチナくるみん認定

を目指しましょう！

★ 認定制度とはどのようなものですか？

事業主は、一定の要件を満たす場合に申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。

一定の基準を満たした場合は「くるみん認定」（複数回認定可）、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った場合は「特例認定（プラチナくるみん認定）」を受けることとなります。

認定基準の概要はウラ面をご参照ください。

＜岩手労働局管内認定及び特例認定企業一覧（令和元年6月7日更新）＞

認定（くるみん認定）





業種		企業名	所在地	認定年	認定回数
建設業	1	株式会社 丹野組	二戸市	平成25年	☆
	2	株式会社 水清建設	矢巾町	平成28年・30年	☆☆
	3	株式会社 日盛ハウジング	盛岡市	平成30年	☆
製造業	4	株式会社 エフビー	山田町	平成24年	☆
	5	社陵高速印刷 株式会社	盛岡市	平成25年・27年・31年	☆☆☆
	6	山口北州印刷 株式会社	盛岡市	平成25年	☆
	7	東北日東工業株式会社	花巻市	令和元年	☆
情報 通信業	8	株式会社 岩手日報社	盛岡市	平成24年	☆
	9	株式会社 テレビ岩手	盛岡市	平成25年・27年	☆☆
運輸業	10	白金運輸 株式会社	奥州市	平成26年	☆
卸小売業	11	株式会社 平金商店	盛岡市	平成25年	☆
	12	株式会社 菅文	二戸市	平成27年	☆
	13	岩手スバル自動車 株式会社	盛岡市	平成27年	☆
金融業	14	株式会社 岩手銀行	盛岡市	平成23年	☆
	15	株式会社 東北銀行	盛岡市	平成24年	☆
	16	株式会社 北日本銀行	盛岡市	令和元年	☆
技術サービス業	17	株式会社 北日本朝日航洋	盛岡市	平成30年	☆
宿泊業	18	株式会社 プラザ企画	奥州市	平成24年・27年	☆☆
教育・学習支援 業	19	国立大学法人 岩手大学	盛岡市	平成24年	☆
	20	学校法人 岩手キリスト教学園	盛岡市	平成21年・24年・29年・31年	☆☆☆☆
医療・ 福祉業	21	社会福祉法人 東和仁寿会	花巻市	平成25年	☆
	22	株式会社 グランツ	花巻市	平成25年	☆
	23	社会福祉法人 和江会	北上市	平成25年	☆
	24	社団医療法人 盛岡繋温泉病院	盛岡市	平成26年	☆
	25	社会福祉法人 誠心会	葛巻町	平成26年	☆
	26	社会福祉法人 九戸福祉会	九戸村	平成26年・28年	☆☆
	27	医療法人 友愛会	盛岡市	平成26年	☆
	28	社会福祉法人 若竹会	宮古市	平成27年	☆
	29	社会福祉法人 胆沢やまゆり会	奥州市	平成27年	☆
	30	社会福祉法人 ひたかみ福祉会	奥州市	平成27年	☆
	31	社会福祉法人 新生会	矢巾町	平成28年・令和元年	☆☆
32	社会福祉法人 岩手和敬会	盛岡市	令和元年	☆	

その他認定後に廃止・合併した企業...2社

特例認定（プラチナくるみん認定）

業種		企業名	所在地	認定年
金融業	1	株式会社 岩手銀行	盛岡市	平成28年
宿泊業	2	株式会社 プラザ企画	奥州市	平成30年

改正認定基準一覧(平成29年4月1日適用)

 <p>くるみん認定基準</p>	 <p>プラチナくるみん認定基準</p>
<p>1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した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を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること <労働者数300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。 ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)。 ② 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。 ③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が7%以上であること。 ④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p> <p>6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p> <p>7. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。</p> <p>8. 計画期間の終了日の属する事業年度において、労働時間数について、次の①及び②を満たすこと ① フルタイムの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時間未満であること。 ② 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。</p> <p>9. 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること。 ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置 ※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> <p>10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと ※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。 ・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表 ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告 ・労働保険料未納 ・長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし ・労働基準関係法令の同一条項に複数回違反 ・違法な長時間労働を繰り返す行の企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表等</p>	<p>1～4 改正くるみん認定基準1～4と同一。</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上 ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。 <従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業取得率が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>6・7・8 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。</p> <p>9. 改正くるみん認定基準の9.の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。</p> <p>10. 計画期間において、 ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職(育休中を含む)している者の割合が90%以上 ② 子を出産した女性労働者及び子を産出する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職(育休中を含む)している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記10.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> <p>11. 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。</p> <p>12. 改正くるみん認定基準10と同一。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">「フルタイムの労働者等」とは 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)第2条に規定する短時間労働者を除く、全ての労働者をいいます。</p> </div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">認定申請のワンポイントアドバイス 「計画期間の終了日の属する事業年度」における労働時間数を把握する必要があることから、行動計画期間が終了しても、当該事業年度が終了するまで認定申請ができないこととなります。 そのため、計画期間の終了日を延長手続等することにより事業年度の終了日と一致させる方法があります。 また、新たに行動計画を策定する際は、計画期間の終了日と事業年度の終了日を一致させることにより、スムーズに認定申請をすることができます。</p> </div>