



厚生労働省

岩手労働局

Press Release

岩手労働局発表
令和元年7月22日(月)

【照会先】 岩手労働局
雇用環境・均等室(電話) 019-604-3010
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)、女性活躍(えるぼし)の推進企業を認定！

—くるみんは企業として2回目の認定、えるぼしは県内製造業初！—

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及び女性活躍推進法に基づき、以下の2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

1. 日時 令和元年7月24日(水) 13時30分～
2. 場所 盛岡第2合同庁舎 5階会議室(盛岡市盛岡駅西通1-9-15)

「くるみん」認定企業

社会福祉法人胆沢やまゆり会

(高齢者介護事業・奥州市)【2回目の認定】

- ★ 妊娠、出産や配偶者の転勤等により退職した労働者を対象とした再雇用制度導入。併せてインターンシップ等を通じた若者採用・育成にも力を入れる等幅広い両立支援策を実施！

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…2名が利用
- ・計画期間内の女性の育児休業取得率…100%



「えるぼし」認定企業

株式会社ベアレン醸造所

(飲料製造業・盛岡市)【県内製造業初】

- ★ 女性管理職を登用すべく従業員に対し今後のキャリア形成に関する意向調査を実施。管理職を希望した者の中から初の女性課長相当職が誕生！

認定基準の主な達成状況等

- ・課長相当職以上に占める女性割合…20% (産業平均値 7.5%)
- ・正社員の時間外労働…月平均 13.4 時間



その他の項目の達成状況は別紙のとおり

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法では、一定の基準を満たし子育て支援に関する状況又は女性の活躍推進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（概要は参照１、２）が規定されています。

「くるみん」認定企業

社会福祉法人胆沢やまゆり会

(令和元年 6 月 14 日認定) 2 回目の認定!

所在地 奥州市
業 種 高齢者介護事業
労働者数 253 人 (男性 54 人、女性 199 人)



■ 一般事業主行動計画期間

平成 27 年 2 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日 (4 年 2 か月)

認定に係る取組状況

1 届出目標について

目標 1

出産や子育てによる退職者を対象とした再雇用制度を導入する。

達成状況

平成 31 年 3 月、妊娠、出産、育児、介護及び配偶者の転勤によって退職した労働者を対象とした再雇用制度 (ワーク・ライフ再雇用規程) を導入した。

目標 2

若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会を提供し、トライアル雇用等を通じた雇い入れの制度を導入する。

達成状況

インターンシップ、トライアル雇用を活用した採用活動マニュアルを作成、3 名をインターンシップ及びトライアル雇用として受け入れ、うち 2 名を採用した。

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た。

要 件

計画期間において 1 歳以上の子のために看護休暇を取得した男性がいること。

達成状況

計画期間中に 2 名の男性が 1 歳以上の子のための看護休暇を取得した。

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 13 名全員が育児休業を取得した。

「えるぼし」認定企業

株式会社ベアレン醸造所

(令和元年7月16日認定)

県内製造業初!

所在地 盛岡市
業 種 飲料製造業
労働者数 59人(男性29人、女性30人)



■ 一般事業主行動計画期間 平成31年2月1日～令和3年3月31日

認定に係る評価項目達成状況

評価項目1【採用】

男女別の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が同程度(※)であること

※「採用における女性の競争倍率×0.8」が男性の競争倍率よりも低いこと

達成状況(競争倍率)

[正社員] 女性:1.25倍 男性:3倍 $1.25 \times 0.8 < 3$ 倍

評価項目2【継続就業】

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0.7以上であること

達成状況(平均継続勤務年数)

[正社員] 女性(A):4.63年 男性(B):5.02年 $A \div B = 0.92$ $0.92 \geq 0.7$

評価項目3【労働時間等の働き方】

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、直近の事業年度の各月ごとにすべて45時間未満であること

達成状況

各月とも45時間未満(法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数の平均)

[正社員]月平均:13.4時間 [フルタイムパート]月平均:16.8時間 [パート]月平均:1.2時間

■「カエル会議」と呼ばれる働き方を見直す会議を通し、職場の整理整頓やSNSを使った情報共有で会議を減らす等独自の取組を行った結果、平成30年度の所定外労働時間は前年の20%減少となった。

評価項目4【管理職比率】

管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること

達成状況

20%(食料品製造業の平均値:7.5%) / 女性1名が課長相当職

■女性管理職を登用すべく初めて男女従業員に今後のキャリア形成に関する意向調査を実施。管理職を希望する者の中にリーダーシップを有する女性がいたため、平成31年3月、女性1名を初めて課長相当職(総務チームリーダー)に登用。

評価項目5【多様なキャリアコース】

直近の3事業年度において、以下の1項目以上の実績を有すること

A 女性の非正規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

達成状況

A 女性の非正規社員から正社員への転換者:1名



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14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	杜陵高速印刷 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・令和元年	☆☆
	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



くるみん認定基準

- 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。
- 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- 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。
- 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
 - 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取得した者の割合が7%以上であること
 - 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。

 - 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）。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
- 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。
- 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。
- 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
 - 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。
 - 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。
- 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。
 - 所定外労働の削減のための措置
 - 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - 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
- 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



プラチナくるみん認定基準

- 1～4 改正くるみん認定基準1～4と同一。
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
 - 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取得した者の割合が13%以上
 - 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。
- 6・7・8 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。
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。
10. 計画期間において、
 - 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
 - 子を出産した女性労働者及び子を出産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。
11. 育児休業等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。
12. 改正くるみん認定基準10と同一。

「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。

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。

女性活躍推進法に基づく認定を取得しましょう！

女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)とは

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。
- 認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます（例 求人広告、求人票、商品、名刺、印刷された広告、テレビ広告など）。

認定の段階

評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。（法施行前からの実績を含めることが可能）

1 段階目 	● 裏面に掲げる5つの基準のうち 1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
2 段階目 	● 裏面に掲げる5つの基準のうち 3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。 ● 岩手県内の認定企業【2段階目】（R1.7月現在） ・（有）オーツー
3 段階目 	● 裏面に掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。 ● 岩手県内の認定企業【3段階目】（R1.7月現在） ・（株）薬王堂・（株）岩手銀行・（株）東北銀行 ・（株）プラザ企画 ・イオンスーパーセンター（株）・（社）永友会 ・岩手江刺農業協同組合・第一商事（株） ・（株）ベアレン醸造所

（※1）厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」

（※2）必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

裏面に掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- ★ 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
 - ★ 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
 - ★ 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。
- ※「その他関係法令」とは、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、労働基準法など

岩手労働局雇用環境・均等室

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通 1-9-15 盛岡第2合同庁舎 5F
TEL 019-604-3010

認定基準

以下の、1から5の評価項目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。

【評価項目1：採用】（区）

男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること

※『直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」』×0.8が、『直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（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）

①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）

又は

②「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8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かつ新規学卒採用者等に限る）

【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

「各月の対象労働者の(法定時間外労働＋法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45時間

これにより難しい場合は、

[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」－「各月の法定労働時間の合計＝(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」]÷「対象労働者数」< 45時間

【評価項目4：管理職比率】

①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

又は

②『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」』÷『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が0.8以上であること

【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（派：雇入れ）

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

【留意点】（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。