



厚生労働省

岩手労働局

Press Release

岩手労働局発表
令和元年8月28日(水)

【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
職業安定部職業安定課(電話) 019-604-3004
課長 鈴木 強司
職業紹介係長 佐藤 功

報道機関各位

若者育成(ユースエール)、子育て支援(くるみん)推進企業を認定!

ー盛岡市初のユースエール! 県北地域でのくるみんは4社目ー

岩手労働局(局長 おじか まさや 小鹿 昌也)は、若者雇用促進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、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

- 日時 令和元年8月30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)

「ユースエール」認定企業

株式会社北日本朝日航洋

(土木建築サービス業(測量・建設コンサルタント)・盛岡市)

★計画的な有給休暇の取得促進に努めると共に、取組業務集中タイム・ノー残業デーの導入で、所定外労働時間を削減!

認定基準の主な達成状況等

- ・新卒者等の離職率…0%、月平均所定外労働時間…11.4時間



認定マーク
「ユースエール」

「くるみん」認定企業

社会福祉法人つつ星会(老人福祉介護事業・二戸市)

★子育て世代の男性職員が増えていることから、男性にも育児制度を利用してもらうことを目的に、制度をまとめたリーフレットを掲示したところ、出産休暇や子の看護休暇制度の利用者が増加!

認定基準の主な達成状況等

- ・1歳以上の子の看護休暇利用状況(4年間)…男性3名が利用



「くるみん」

その他の項目の達成状況は別紙のとおり

若者雇用促進法及び次世代育成支援対策推進法では、一定の基準を満たし、若者の採用・育成又は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（概要は参照1、参照2）が規定されています。

「ユースエール」認定企業

株式会社 北日本朝日航洋

(令和元年7月4日認定) 盛岡市初の認定企業

所在地 盛岡市

業種 土木建築サービス業 (測量・建設コンサルタント)

労働者数 89人



認定基準及び達成状況

認定基準 1	若者（新規学卒含む）対象の正社員求人を行っていること
達成状況	行っている
認定基準 2	若者の人材育成に積極的に取り組んでいること
達成状況	明確な人材育成方針のもと、効果的な教育訓練計画を策定
認定基準 3	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 <u>離職率が20%以下</u> であること
達成状況	離職率： <u>0%</u>
認定基準 4	前事業年度の正社員の <u>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</u> の正社員が1人もいないこと
達成状況	月平均所定外労働時間： <u>11.4時間</u> 月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員： <u>0人</u>
認定基準 5	前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上または年間取得日数が平均10日以上であること
達成状況	有給休暇平均年間取得日数： <u>10.2日</u>
認定基準 6	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 <u>女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上</u> であること
達成状況	育児休業制度規程あり（育児休業取得対象者無）
認定基準 7	青少年雇用情報について公表していること
達成状況	「若者雇用促進総合サイト」にて公表 等

〔若者雇用促進総合サイトのご案内〕

「若者雇用促進総合サイト」は、全国のユースエール認定企業や、その他の登録企業の情報を掲載しているサイトです。

個別企業ごとに企業の雇用管理の状況等を掲載することで、企業情報の発信と若者とのマッチングを促進していきます。



若者雇用促進総合サイト

検索

「くるみん」認定企業

社会福祉法人いっつ星会

(令和元年 7 月 23 日認定) 県北で 4 社目のくるみん

所在地 二戸市
業 種 老人福祉介護事業
労働者数 160 人（男性 43 人、女性 117 人）



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

認定に係る取組状況

1 届出目標について

目標 1

出産時の父親の休暇及び男性の育児休業の取得を促進する。

達成状況

平成 30 年 4 月に妻の出産時に休暇を取得できることや男性も育児休業を取得できることを記載したリーフレットを作成し、掲示した。

目標 2

子の看護休暇について、時間単位で取得できる制度を導入する。

達成状況

平成 31 年 3 月、子の看護休暇制度について時間単位でも取得できる制度を導入した。

2 その他の要件について

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「育児休業の制度又は所定労働時間短縮等の措置に準ずる措置」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短時間勤務制度及び所定外労働制限制度を導入している。

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 3 名の男性が 1 歳以上の子のために看護休暇を取得した。

要 件

計画期間において女性の出産者に対する育児休業取得率が 75% 以上であること。

達成状況

計画期間中の女性の育児休業取得率は 78.6% だった。

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。



<認定マーク>

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算されます。 ① キャリアアップ助成金 ② 人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金） ③ トライアル雇用助成金 ④ 特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）
5	日本政策金融公庫による融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、平成30年8月10日現在（期間5年以内）：中小企業事業1.16%、国民生活事業1.81%です。 ※ 適用利率は、資金用途、返済期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html
6	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「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」において示されました。 ※ 公共調達における加点評価の仕組みは、原則平成28年度中に開始。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められます。



Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 以下の認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

【認定基準】

1	学卒求人※1など、若者対象の正社員※2の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の要件をすべて満たしていること <ul style="list-style-type: none"> ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※3 ・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1人もいないこと ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※4 ・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※5
4	右の青少年雇用情報について公表していること <ul style="list-style-type: none"> ・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※6
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	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※7
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただきます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）

岩手労働局管内認定企業一覧(ユースエール)

業種		企業名	所在地	認定時期
建設業	1	(株)小田島組	北上市	H29.11
	2	栗原建設(株)	奥州市	H30.3
製造業	3	ゆわて吉田工業(株)	大船渡市	H30.3
	4	(株)オーレックス	宮古市	H30.11
	5	(株)岩手ヤクルト工場	北上市	H31.2
学術研究、 専門・技術サ ービス業	6	(株)菊池技研コンサルタント	大船渡市	H31.3
	7	(株)北日本朝日航洋	盛岡市	R1.7
教育、学習支 援業	8	(株)エステーモータースクール	滝沢市	H27.12
医療、福祉	9	(社福)楽水会	釜石市	H30.1
	10	(有)ほっと水神	北上市	H30.10

一般事業主行動計画を策定し、



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7月23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 盛岡繫温泉病院	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	☆
	33	社会福祉法人 いくつか星会	二戸市	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



ぐるみん認定基準

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。
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
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。
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。
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。
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。
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。
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
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



プラチナぐるみん認定基準

- 1～4 改正ぐるみん認定基準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
 - 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、改正ぐるみん認定の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 改正ぐるみん認定基準6・7・8と同一。
9. 改正ぐるみん認定基準の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、
 - 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。
12. 改正ぐるみん認定基準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。