



厚生労働省

岩手労働局

Press Release

岩手労働局発表  
令和3年5月28日(金)

【照会先】 岩手労働局  
雇用環境・均等室(電話) 019-604-3010  
室長 渡邊 拓  
室長補佐 小野寺 一成

報道機関各位

## 子育て支援(プラチナくるみん・くるみん)推進企業を認定!

—6月8日(火)にプラチナくるみんの交付式を開催します!—

岩手労働局(局長 いなはら としひろ 稲原 俊浩)は、次世代育成支援対策推進法に基づき、以下の3社を認定しました。

なお、プラチナくるみんについては、以下の日程で認定通知書交付式を開催します。

### 「プラチナくるみん」認定企業

#### ・株式会社 北日本銀行

(金融業・盛岡市・1,188名)

★「男性育児休業取得率30%以上を維持」の目標を大幅に上回る「男性育児休業取得率50%以上」を達成!



認定マーク  
プラチナくるみん

#### ■ 認定通知書交付式

1. 日時 令和3年6月8日(火) 14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

#### ・株式会社 ベアレン醸造所

(製造業・盛岡市・69名)

★育児日記を社内で共有して、男性育児の理解を推進し、男性でも育休の取りやすい社内環境を整備しています!



認定マーク  
くるみん

#### ・学校法人 岩手キリスト教学園

(教育学習支援業・盛岡市・202名)

★くるみん5回目の認定は岩手県内で最多!

※その他の項目の達成状況は、別紙1~3のとおり

※認定制度等については、参照1のとおり

「プラチナくるみん」認定企業

# 株式会社 北日本銀行

(取締役頭取 石塚 恭路)

～「男性育児休業取得率30%以上を維持」の目標  
を大幅に上回る「男性育児休業取得率50%以上」  
を達成！～



令和3年5月11日認定

所在地 盛岡市

業種 金融業

労働者数 1,188人(男性612人、女性576人)

■ 一般事業主行動計画期間 平成31年4月1日～令和3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30%以上を維持

#### 達成状況

計画期間中男性育児休業取得率 51%

#### 目標2

有給休暇の取得促進を図る

#### 達成状況

従来の5連続休暇を含む長期休暇と計画年休を併せた年間4分割の取得方法から、分割制限を撤廃することで、有給休暇を取得しやすい運用に変更し、取得促進を図った。

2020年度有給休暇取得率 62%

#### 目標3

女性のキャリア支援に向けた取組・制度・研修等の充実、定着

#### 達成状況

2020年度新人事制度より、新しいキャリアパス、スキルレビュー等を導入し、主体的に自己啓発・知識の習得に取り組めるようにした。

また、女性職員の積極的な登用を促進するため、マネージャー・シニアマネージャー制度を導入。

### 2 その他の要件について

#### 要件

計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が13%以上であること。

#### 達成状況

計画期間中の男性の育児休業等の取得率は51%であった。(男性育児休業取得者19人)

#### 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97%であった。

「くるみん」認定企業

## 株式会社 ベアレン醸造所

(代表取締役 木村 剛)

～全スタッフ協力のもと

仕事と子育ての両立支援を推進！～

令和3年5月6日認定

所在地 盛岡市

業種 製造業

労働者数 69人(男性38人、女性31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(2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

- ① 小学校までの子がいる労働者の所定外労働時間の制限及び短時間勤務制度の導入。
- ② 出産や子育てによる退職者の再雇用制度の導入。
- ③ 育児や介護による復職時に有給休暇をプラスして付与する制度の導入。

## 達成状況

- ① 「所定外労働の制限」及び「短時間勤務」に係る制度を令和3年3月1日に改正した。
- ② 「再雇用制度」を令和3年3月1日に規定した。
- ③ 「復職後の特別有給休暇」に係る制度を令和3年3月1日に規定した。

## 目標2

育児や介護に関する諸制度をまとめた資料を作成し、労働者へ周知を図る。

## 達成状況

令和2年2月に全労働者に文書を配布のうえ周知をした。

## 2 その他の要件について

## 要件

計画期間において、男性労働者のうち育児休業等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等の取得率は66%であった。(男性育児休業取得者2人)

## 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100%であった。

「くるみん」認定企業

# 学校法人 岩手キリスト教学園

(理事長 村上 義治)

～くるみん5回目の認定は岩手県内で最多！～

令和3年5月6日認定

所在地 盛岡市

業種 教育学習支援業

労働者数 202人（男性18人、女性184人）



■ 一般事業主行動計画期間 平成31年3月1日～令和3年2月28日（2年）

## 認定に係る取組状況

### 1 届出目標について

#### 目標1

育児短時間制度、育児のための所定外労働制限の制度、育児のための深夜業制限の制度、子の看護のための休暇等の制度について周知する。

#### 達成状況

2019年3月から各施設に諸制度の内容を掲示し、全職員に周知した。  
また、新任研修（2019年4月）においても、諸制度についての説明を実施した結果、当該制度を活用した職員もいた。

#### 目標2

育児と仕事両立のための制度の拡充、早番と遅番の免除の適用範囲を拡大する。

#### 達成状況

2019年4月1日より、育児休業規程を一部変更し、早番遅番シフト免除の適用範囲を3才に満たない子を養育する職員にまで広げた。

#### 目標3

職員の子の法人内の施設の入所を促進し、仕事と育児の両立を図る。

#### 達成状況

2019年4月1日より給与規程を一部変更し、保育手当を創設した。法人内施設に入所させる職員に1人につき、月7000円の保育手当を支給した。9名の職員がこの適用を受け、仕事と育児の両立のためにこの制度を活用した。

### 2 その他の要件について

#### 要件

計画期間において、男性労働者のうち育児休業等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等の取得率は100%であった。（男性育児休業取得者1人）

#### 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93%であった。

くるみん認定  
プラチナくるみん認定



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。

岩手労働局管内認定・特例認定企業一覧（令和3年5月11日更新）

認定基準の  
概要は裏面に

認定（くるみん認定） 40社

その他認定後に廃止・合併した企業...2社



業種	企業名	所在地	認定年	認定回数
建設業	株式会社 日盛ハウジング	盛岡市	平成30年	☆
	岩手日化サービス株式会社	〃	令和元年	☆
	株式会社 丹野組	二戸市	平成25年	☆
	株式会社 水清建設	矢巾町	平成28年・30年	☆☆
製造業	社陵高速印刷 株式会社	盛岡市	平成25年・27年・31年	☆☆☆
	山口北州印刷 株式会社	〃	平成25年	☆
	株式会社 ベアレン醸造所	〃	令和3年	☆
	東北日東工業株式会社	花巻市	令和元年	☆
	株式会社社長島製作所	一関市	令和元年	☆
	株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクス	〃	令和2年	☆
	盛岡セイコー工業株式会社	雫石町	令和2年	☆
株式会社 エフビー	山田町	平成24年	☆	
情報通信業	株式会社 岩手日報社	盛岡市	平成24年	☆
	株式会社 テレビ岩手	〃	平成25年・27年	☆☆
運輸業	白金運輸 株式会社	奥州市	平成26年	☆
卸小売業	株式会社 平金商店	盛岡市	平成25年	☆
	岩手スバル自動車 株式会社	〃	平成27年	☆
	株式会社 菅文	二戸市	平成27年	☆
金融業	株式会社 岩手銀行	盛岡市	平成23年	☆
	株式会社 東北銀行	〃	平成24年	☆
	株式会社北日本銀行	〃	令和元年	☆
技術サービス業	株式会社 北日本朝日航洋	盛岡市	平成30年	☆
宿泊業	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	国立大学法人 岩手大学	盛岡市	平成24年	☆
	学校法人 岩手キリスト教学園	〃	平成21年・24年・29年・31年・令和3年	☆☆☆☆☆
ビルメンテナンス業	第一商事株式会社	盛岡市	令和2年	☆
	特定医療法人 盛岡つなぎ温泉病院	盛岡市	平成26年	☆
	医療法人 友愛会	〃	平成26年	☆
	社会福祉法人 岩手和敬会	〃	令和元年	☆
	株式会社中央臨床メディエンス	〃	令和2年	☆
	社会福祉法人 若竹会	宮古市	平成27年	☆
	社会福祉法人 東和仁寿会	花巻市	平成25年	☆
	株式会社 グランツ	〃	平成25年	☆
	社会福祉法人 和江会	北上市	平成25年	☆
	社会福祉法人 いくつか星会	二戸市	令和元年	☆
	社会福祉法人 胆沢やまゆり会	奥州市	平成27年	☆
	社会福祉法人 ひたかみ福祉会	〃	平成27年	☆
	社会福祉法人 誠心会	葛巻町	平成26年	☆
	社会福祉法人 新生会	矢巾町	平成28年・令和元年	☆☆
	社会福祉法人 九戸福祉会	九戸村	平成26年・28年	☆☆

特例認定（プラチナくるみん認定） 3社

業種	企業名	所在地	認定年
金融業	株式会社 岩手銀行	盛岡市	平成28年
金融業	株式会社 北日本銀行	〃	令和3年
宿泊業	株式会社 プラザ企画	奥州市	平成30年



## 認定基準一覧

 <b>くるみん認定基準</b>	 <b>プラチナくるみん認定基準</b>
<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. 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  <b>&lt;労働者数300人以下の企業の特例&gt;</b>          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。  <b>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;</b>          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  <b>※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</b></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  <b>※「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。</b>          ・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・有期雇用労働法、女性活躍推進法、労働施策総合推進法で勧告          ・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方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 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。  <b>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;</b>          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、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、男性の育児休業等取得率が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 くるみん認定基準6・7・8と同一。</p> <p>9. 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。  <b>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;</b>          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. くるみん認定基準10と同一。</p>

**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。