

岩手労働局発表
令和3年6月29日(火)

【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

東北初！プラチナえるぼし認定企業誕生

—7月16日(金)に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、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、以下の2社を認定しました。

なお、プラチナえるぼしについては、以下の日程で認定通知書交付式を開催します。

「プラチナえるぼし」認定企業 東北初のプラチナえるぼし認定取得！

- ・株式会社 プラザ企画(宿泊業・奥州市・107名)

【認定企業からのコメント】

労働力不足解消や商品開発等のビジネス展開には、女性の活躍は欠かせません。よって、育児との両立支援、働き方改革や女性活躍の推進への取り組みは自然な流れでした。

今回の認定を自信に、「コミュニティホテル」として社会参画や観光・レジャーの振興に貢献します。



認定マーク
プラチナえるぼし

■ 認定通知書交付式

1. 日時 令和3年7月16日(金) 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 中居都市建築設計(技術サービス業・盛岡市・9名)

【認定企業からのコメント】

今回のくるみん認定取得は、創業30周年を迎えた職場環境等を見直す良い機会となりました。

当社は、建築設計の技術を持った職員の半数が女性であり、子育て世代も多いことから、末永く勤務することができる会社を目指し、仕事と子育ての両立についての取り組みを考えていました。

そのため、毎週水曜日をノー残業デー、所定外労働時間の短縮、小さい子供がいる方の短時間勤務や、急遽の休みの方が出た時の仕事の振り分け等、互いにフォローできる環境づくりに取り組みました。



認定マーク
くるみん

※その他の項目の達成状況は、別紙1～2のとおり

※認定制度等については、参照1～2のとおり

「プラチナえるぼし」認定企業

株式会社 プラザ企画

(代表取締役 菊池 達哉)

～東北初のプラチナえるぼし認定取得！～



令和3年6月2日認定

所在地 奥州市

業種 宿泊業

労働者数 107人 (男性47人、女性60人)

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

認定に係る取組状況

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

正社員 女性：1.37倍 男性：4.40倍 $1.37 \times 0.8 = 1.10 < 4.40$ 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8割以上であること

達成状況

正社員女性(A) 11.1年 正社員男性(B) 10.9年 $A \div B = 1.02 \geq 0.8$

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全て45時間未満であること

達成状況

各月とも45時間未満を達成(法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数の平均)

評価項目4【管理職比率】

直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること

達成状況

管理職に占める女性割合 16.7% 宿泊・飲食サービス業平均値 $9.7 \times 1.5 = 14.6\%$
 $16.7\% > 14.6\%$

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2項目以上の実績を有すること(労働者数が300人以下の場合は1項目)

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

達成状況

D 2名採用

「くるみん」認定企業

株式会社 中居都市建築設計

(代表取締役 平谷 伸吾)

～全社員協力のもと

仕事と子育ての両立支援を推進！～

令和3年6月2日認定

所在地 盛岡市

業種 技術サービス業

労働者数 9人(男性4人、女性5人)



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

認定に係る取組状況

1 届出目標について

目標1

平成31年4月までに、小学校6年生までの子を持つ社員が、希望する場合に利用できる所定外労働の制限の制度を導入する。

達成状況

平成31年4月1日に導入。

目標2

看護休暇を有給で取得できる制度を導入する。

達成状況

令和3年1月16日に導入。

2 その他の要件について

要件(労働者数が300人以下の一般事業主の特例)

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)

達成状況

計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者は1名であった。

要件(労働者数が300人以下の一般事業主の特例)

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%以上であること。

達成状況

平成29年1月1日から令和3年3月31日までの期間中、女性の育児休業取得率は100%であった。

えるぼし認定 プラチナえるぼし認定

女性活躍推進法に 基づく認定企業

参照 1

(令和3年6月2日更新)

えるぼし認定制度とは

- 女性活躍に関する目標を定め、その定めた目標を達成し、女性の管理職登用等、一定の基準を満たす場合に申請を行うことにより、「女性の活躍が進んでいる企業」として都道府県労働局長が認定するものです。

特例認定(プラチナえるぼし認定) 1社

業種	企業名	認定年	所在地
宿泊業	株式会社プラザ企画	令和3年	奥州市

認定(えるぼし認定) 17社

☆は段階数

業種	企業名	認定年	所在地	業種	企業名	認定年	所在地
建設業	有限会社オーツー ☆☆	平成30年	盛岡市	宿泊業	株式会社プラザ企画 ☆☆☆	平成29年	奥州市
	株式会社佐々木組 ☆☆☆	令和2年	一関市	教育、学習支援業	学校法人岩手キリスト教学園 ☆☆☆	令和2年	盛岡市
製造業	株式会社ベアレン醸造所 ☆☆☆	令和元年	盛岡市	総合サービス業	岩手江刺農業協同組合 ☆☆☆	平成30年	奥州市
情報通信業	株式会社ワイズマン ☆☆☆	令和3年	盛岡市	ビルメンテナンス業	第一商事株式会社 ☆☆☆	平成30年	盛岡市
金融業	株式会社岩手銀行 ☆☆☆	平成28年	盛岡市	医療・福祉業	社会福祉法人永友会 ☆☆☆	平成29年	盛岡市
	株式会社東北銀行 ☆☆☆	平成28年	〃		社会福祉法人とおの松寿会 ☆☆☆	令和元年	遠野市
小売業	イオンスーパーセンター株式会社 ☆☆☆	平成29年	盛岡市		株式会社中央臨床メディエンス ☆☆☆	令和2年	盛岡市
	株式会社薬王堂 ☆☆☆	平成28年	矢巾町	医療法人勝久会 ☆☆☆	令和2年	大船渡市	
専門、技術サービス	株式会社吉田測量設計 ☆☆☆	令和2年	盛岡市				

	認定マーク	認定の主な要件
一段階目		<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
二段階目		<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
三段階目		<ul style="list-style-type: none"> ● 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。

※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・有期雇用労働法、労働基準法など

プラチナ えるぼし	認定マーク	認定の主な要件
	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼし認定を受けていること。 ● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※) ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること。(※) ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を厚生労働省のウェブサイト(※1)で公表していること。 	

(※) 実績を厚生労働省のウェブサイト(※1)に毎年公表することが必要

えるぼし認定基準

以下の評価項目1から5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）

次の（i）と（ii）のいずれかに該当すること

（i）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労働者として雇い入れことを目的とするものに限る）』

（ii）直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること

①正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること

②正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること

※正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみに該当すれば足りる

【評価項目2：継続就業】（区）

（i）直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること

①「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7割以上であること
※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

②「女性労働者の継続雇用割合」÷「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8割以上であること

※新規学卒採用者等として雇い入れた労働者であって、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

（ii）（i）を算出することができない場合は、以下でも可

直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること

【評価項目3：労働時間等の働き方】（区）

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、直近の事業年度の各月ごとに全て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つ下位の職階から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つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること

【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。

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6月2日更新）

認定基準の概要は裏面に

認定（くるみん認定）41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	杜陵高速印刷 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	☆
	株式会社 中居都市建築設計	盛岡市	令和3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

 <h3 style="text-align: center;">くるみん認定基準</h3>	 <h3 style="text-align: center;">プラチナくるみん認定基準</h3>
<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・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し行う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、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。 <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. 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。