令和２年度認定

認定企業好事例集

岩手労働局

はじめに

□　男性の育児休業取得を進めるためには、どうしたらよいか。
□　育児休業から復職させた後のキャリア形成はどうすればいいのか。
□　女性の役職者を増やしたいが、どのような点に気を付ければよいか。
□　ノー残業デーは既に実施しているが、労働時間の短縮がなかなか進まない。
□　年5日間の年次有給休暇の確実な取得が義務付けられたが、積極的な取得を促すにはどうしたらよいか。
□　若者を採用してもすぐに離職してしまう。

このような悩みを抱えた企業も多いことと思います。
この『認定企業好事例集』は、厚生労働省が若者の採用育成・子育て・女性活躍において優良であると認定した企業の取組について記載したものです。
この冊子を作成するにあたり、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進、その他働き方改革の取組として企業で工夫されている点なども含めて、岩手県内の企業が実際に行って成功している事例を掲載しております。
この『認定企業好事例集』が岩手県内の企業の皆様の働き方改革の取組のヒントになれば幸いです。

2021年９月　岩手労働局

もくじ　CONTENTS

ユースエール

■ 株式会社トーノ精密 ---------- 4

■ 社会福祉法人恵心会 ---------- 5

■ マルエス工業株式会社 ---------- 7

くるみん・えるぼし

■ 株式会社中央臨床メディエンス ---------- 8

くるみん

■ 株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクス ---------- 10

■ 盛岡セイコー株式会社 ---------- 12

えるぼし

■ 株式会社吉田測量設計 ---------- 14

■ 医療法人勝久会 ---------- 16

■ 株式会社佐々木組 ---------- 18

■ 株式会社ワイズマン ---------- 20

企　業　名	株式会社　トーノ精密（かぶしきがいしゃ　とーのせいみつ）
所　在　地	遠野市
従 業 員 数	70 名（うち女性 28 名）
業　　種	工業用プラスチック製品製造業
認　　定	ユースエール
認 定 年 月 日	令和 2 年 3 月 24 日

認定要件の主な達成状況	■直近３年度の新卒者などの正社員として就職した者の離職率… 25.0% （＊新卒採用 4 名うち離職者 1 名） ■前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間… 5.6 時間 ■前事業年度の正社員の有給休暇の年間平均取得日数… 10.1 日 ■直近３年度における女性労働者の育児休業等の取得率… 該当者無し

所定外労働削減のための取組	・各部署の工程管理について社内ネットワークをフル活用し、繁忙期を迎えた部署に応援態勢を組めるようにゼネラリストの養成を行っています。 ・そこで 10 年以上のキャリアをもつ社員が役職を兼務しながら、顧客ニーズに応える高品質な製品を安定供給させるための人員配置を戦略的に行い、慢性化している残業時間の抑制を図っています。
有給休暇取得促進のための取組	・ワークライフバランスを重要視し有給休暇を円滑に取得するため、定期的（3 ヵ月毎）に各社員の休暇取得状況を取りまとめ、データベース化し社内で情報共有しています。 ・休暇取得日数が少ない社員には、休暇取得を促すメール配信や上司から直接的な休暇取得の勧奨を積極的に行っています。 ・女性は、自発的に休暇を取得する率が高い一方で、男性の取得率は低い傾向があり、個人の生活に合わせた休暇取得が促進されるよう社内で様々な工夫をしています。
その他の取組	・コロナ禍により一時、業績が厳しい局面がありましたが、これまで培った製品技術の強みを生かし、社員を守る姿勢で雇用の維持を図っております。
企業からのメッセージ	・「品質」を第一に考え、お客様に喜んでいただける製品づくりを行っております。チャレンジ精神を常に持ち、目の前の仕事に対して前向きに取り組んでくれる方を求めています。 ・「面白いことを考え、実行することを楽しむこと」を社員一丸となって取り組めることを目指して、社員一人一人の定着を目的に労務管理全般を社員目線で見直しております。

企　業　名	社会福祉法人恵心会（しゃかいふくしほうじんけいしんかい）
所　在　地	宮古市
従業員数	92 名（うち女性 75 名）
業　種	社会福祉事業
認　定	ユースエール
認定年月日	令和 2 年 6 月 15 日

認定要件の主な達成状況	■直近３年度の新卒者などの正社員として就職した者の離職率…20.0% ■前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間… 1.6 時間 ■前事業年度の正社員の有給休暇の年間平均取得日数… 18.4 日 ■直近３年度における女性労働者の育児休業等の取得率… 100.0%

所定外労働削減のための取組	・年間及び半期に“各部署の総残業時間の見える化”を図り、年間通して定期的に経営検討会議、部長会議、主任会議を定期開催し「どのような理由で残業が行われたのか」「人員配置・シフト編成に問題ないか」等、残業時間の削減に向けた原因分析を行っています。 ・残業時間削減のための会議決定事項は、現場運営を重視して、職員に向けた今後の改善点の公表とすぐ行動できるための具体的な提言を目指し、快適な職場環境の構築を図っています。
有給休暇取得促進のための取組	・法定外の独自の入社休暇制度やリフレシュ休暇等を制度化し、年間休日数の取得促進を積極的に行っています。併せて、年間の有給休暇取得率や取得日数を全職員間で情報共有し、新人職員でも休暇が取りやすい体制を整えています。 ・職員会議等において全職員へ有給休暇取得状況の公表結果に基づき、施設長より計画的な休暇（年間 10 日程度）の促進と、各種休暇の取得促進を推奨しています。
その他の取組	・職員からの提案制度を長期、中期、短期の視点で考え活用することや月 1 回開催されるメンタルヘルスや福利厚生等について話し合う衛生委員会で挙がる現場レベルの意見を反映させるため、衛生委員会を中心とし経営検討会議や部長会議で協議・検討し福利厚生の充実に努めています。 ・職員労働組合もあるので労使間の協議も積極的に行っています。 ・新規採用職員は、研修計画書をもとに研修へ派遣しています。

企業からのメッセージ	・若い方が地元に残り、ここで働きたいと思える魅力ある企業を目指し、日々処遇の向上を考えております。ユースエール認定企業であることでオンライン面接会等にも、優先参加させてもらい人材確保に繋げています。 ・ユースエール認定がきっかけで、面接希望する若い求職者が目立ち、最近の5年間は、優秀な人材が確保できていると感じます。もっと認知していただけるよう、優良企業を目指しますので、どうぞよろしくお願いします。

企　業　名	マルエス工業株式会社（まるえすこうぎょうかぶしきがいしゃ）
所　在　地	盛岡市
従業員数	14 名（うち女性 2 名）
業　種	建設業（防水工事業）
認　定	ユースエール
認定年月日	令和 2 年 11 月 26 日

認定要件の主な達成状況	■直近３年度の新卒者などの正社員として就職した者の離職率… 該当者無し ■前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間… 6.4 時間 ■前事業年度の正社員の有給休暇の年間平均取得日数… 13.5 日 ■直近３年度における女性労働者の育児休業等の取得率… 該当者無し

所定外労働削減のための取組	・工期や施主からの要望等により、営業会議を月 2 回開催し、社内における工程管理の徹底を行い、残業時間の縮減を図り快適な職場環境を目指しています。
有給休暇取得促進のための取組	・社員間のコミュニケーションを活発にして、積極的な休暇取得の声掛けを行い、各個人の状況に応じた各種休暇制度を用意しております。 ・職場環境の整備を行い「休みやすい社内体制づくり」を構築しております。
その他の取組	・就業規則、給与規定等、全般的な会社規則を社員に配布し、労働条件や待遇等において「ガラス張り経営」を念頭に周知広報しております。 ・入社後のスキルアップスケジュールにより、顧客ニーズに合わせてスキルを磨くため、防水工事等の専門資格の取得を推奨し、費用の会社全額負担と出張による講習会等を実施しています。意欲をもって希望する限り、何度でもチャレンジできる環境を整えています。 ・教育費用・制服保護服支給・慶弔見舞金・退職金の他、会社が費用全負担で社員個人名義・個人受取とする医療保険・死亡保険の加入等、福利厚生の充実を目指しています。 ・定期健康診断において、人間ドックに近い検査項目を追加し全額会社負担で、より充実した健康診断を行うことで病気の早期発見、心と体の健康を保ち、企業財産である社員の健康維持を図っています。
企業からのメッセージ	・経験がなくても本人のヤル気さえあれば、技能者・管理者としてのスペシャリストになれます。そして、会社としてそんな人材に惜しみなく積極的に支援を行いバックアップします。 ・未経験者からでもスキルアップできる体制が確立され、安心して長期継続できる職場環境を整備しております。

企　業　名	株式会社中央臨床メディエンス（かぶしきがいしゃちゅうおうりんしょうめでぃえんす）		
所　在　地	盛岡市		
業　　種	臨床検査業	**従 業 員 数**	28 名（うち女性 17 名）
認　　定	くるみん	**認定年月日**	令和 2 年 4 月 15 日
	えるぼし	**認定年月日**	令和 2 年 10 月 29 日

認定要件の主な達成状況	**■くるみん** ・子の看護休暇の男性利用状況…2 名が利用 **■えるぼし** ・管理職に占める女性労働者の割合…66%（産業平均値：42.2%） ・正社員女性労働者の平均勤続年数…15.8 年（産業平均値：8.6 年） ・正社員（検査技師）の時間外労働…月平均 5.0 時間

子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針	従業員が仕事と子育てを両立させることが出来、働きやすい環境整備を進めることにより能力を発揮出来る両立支援の取り組みを進めています。
子育て支援	■法を上回る制度の状況 ・子の看護休暇 中学校就学の始期に達するまでとする。（平成 28 年 6 月 1 日施行） 法に定める期間全てを有給とする。（平成 31 年 3 月 1 日施行） ■利用状況等 ・令和元年度、子の看護休暇の男性利用状況･･･2 名が利用
女性の活躍	■継続就業 ・結婚、出産後の就業継続の対策について、面談により希望の勤務時間を聴取し、可能な範囲で配慮している。

	■女性の管理職登用 ・管理職（課長相当職以上)に占める女性割合･･･66% ■多様なキャリアコース ・女性の非正規従業員から正社員への転換実績･･･令和 2 年度 1 名転換。
労働時間の縮減・休暇の取得促進	■所定労働時間削減のための取組 ・所属長へ個人別労働時間実績を示し、時間管理の徹底や仕事量の偏りをなくすべく業務改善を実施中。 ■年次有給休暇取得促進のための取組 ・従業員全員の 1 年間の取得計画書を提出させ、毎月計画達成状況を確認。未達成の場合は速やかに変更計画を提出させ管理している。(10 月までに最低 5 日以上取得)
その他	■認定マークの活用法 ・ハローワークの求人案内や名刺、ホームページに掲載。
企業からのメッセージ	子育て・介護の両立支援及び女性活躍の推進を図ることで、より働きやすい職場作りを目指すための指針として「くるみん認定」に引き続き「えるぼし認定」を取得しました。この取得により今後も女性・男性ともに働きやすい職場環境実現に向けて取り組んで参ります。

企　業　名	株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクス（かぶしきがいしゃふじつうぜねらるえれくとろにくす）
所　在　地	一関市
従業員数	334 名（うち女性 107 名）
業　種	製造業
認　定	くるみん
認定年月日	令和 2 年 5 月 20 日

認定要件の主な達成状況	■計画期間中の男性の育児休業等の取得率…56% （育児休業 1 名。妻の出産休暇（5 日間、有給）利用 13 名） ■計画期間中の女性の育児休業取得率…100%

子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針	「人を思い活かします」という富士通ゼネラルグループの企業理念の下、すべての従業員が自身の能力を十分に発揮し、いきいきと働くことのできる環境を整備すべく両立支援に取り組んでいます。
子育て支援	■法を上回る制度の状況 ・産前 8 週前から産前休暇取得可能（法定…産前 6 週） ・子の看護休暇：小学校卒業まで利用可能（法定…就学前） ■法律にない独自の休暇制度 ・妻の出産休暇：出産前後 8 週間で 5 日まで利用可能。（分割取得可） ・育児目的休暇：小学校卒業までの子の行事で取得可能。 ※子の行事…通常行事のほか、行事の振替休日・臨時休校等も含む。 ■両立支援制度の周知・理解促進 ・社内ポータルに出産育児支援のページを開設。 ・両立支援制度をまとめたハンドブックを利用し妊娠中の社員と面談。 ■福利厚生制度により育児費用の補助
女性の活躍	■女性リーダー、サブリーダー育成のための施策を実施 ・キャリアアップセミナーや職長教育への女性社員の参加推進。

労働時間の縮減・休暇の取得促進	■所定外労働削減のための措置 ・毎週水・金曜日を定時退社日とし、社内放送で退社を促した。 ・退社確認のために幹部社員による工場巡回、休日出勤は事前申請制。 ■年次有給休暇取得促進のための措置 ・年次有給休暇の一斉取得日の設定。
その他	■代表者によるイクボス宣言　令和 2 年 2 月 20 日　宣言 ■いわて女性活躍認定企業等（ステップ 2）　令和 2 年 3 月 3 日認定 ■次世代育成活動として市内高校生のインターンシップ、職場見学の受入 ■資格取得費用の補助制度
企業からのメッセージ	「子の看護休暇制度」等、出産育児支援について社内周知を行い、男性の対象者に育児休業取得について説明を行ったことで男性育児休業者が誕生しました。

企　業　名	盛岡セイコー株式会社（もりおかせいこーかぶしきがいしゃ）
所　在　地	雫石町
従業員数	643 名（うち女性 141 名）
業　種	製造業
認　定	くるみん
認定年月日	令和 2 年 6 月 5 日

認定要件の主な達成状況	■計画期間中の男性の育児休業等の取得率…92%（48 名） （育児休業 3 名。配偶者出産休暇制度（特別休暇 最大５日間）利用 45 名） ■計画期間中の女性の育児休業取得率…100%

子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針	「雫石の地に従業員が誇れる、働き甲斐と活力みなぎる会社を築く」のスローガンのもと子育て支援、女性活躍推進を図り、働きやすい会社、環境づくりに取り組んでおります。
子育て支援	**制度の状況** **育児・介護休業に関する規定の制定（平成３年４月制定、令和元年５月改定）** ■配偶者の出産休暇 ・1 回の出産につき 5 日間の休暇が取得できる（有給）。 ・産後 2 ヶ月以内に継続的に取得が可能。 ■短時間勤務（新入学児サポート） ・小学校に入学する年の４月１日から９月 30 日までの期間、30 分単位で１日最大４時間、合計 240 時間を上限に、上記期間内に所定就業時間を短縮できる。 ■育児のためのシフト制度 ・小学校就学前・就学中の子供を対象に、保育施設および学童施設等の事情に応じ、一定期間シフト制を認めている。 ・出勤・退社時間を 15 分単位で 15 分から 60 分までシフト可能。 ■育児休職 ・最長で子の３歳の誕生日まで取得可能。 ■子の看護休暇 ・年次有給休暇とは別に子一人につき年間５日間、２人以上の場合は 10 日間を限度に取得可能。 ■所定外労働の免除 **利用状況等（令和２年度実績）** ■育児休業 ・利用状況：男性 23%（3 名）、女性 100%（1 名） ・復職率：男女共に 100%

	・復職復帰プログラム（復職前面談） 会社の状況説明や復帰職場を伝え、休職者本人の復帰に関する問題や心配事がないか等を把握し、復職のサポートを行っている。 ■配偶者の出産休暇　利用状況：54%（7 名）
女性の活躍	■女性の積極的採用 ・会社見学会の中で、女性従業員の PR や結婚・出産後も働き続けられる環境であることをアピールしている。 ■女性の管理職登用 ・女性役職者の割合が低く、登用試験受験者の割合を高め管理職登用を行う。 ・班長以上女性管理職比率：8%（令和２年度） ・管理職向けセミナー開催、女性による懇談会、ＴＯＰ・部門長と懇談。
労働時間の縮減・休暇の取得促進	■労働時間の削減 ・ノー残業デー：週２回（水・金曜日）設定、定時退社を促している。 ・所定外労働時間管理：毎月所属上長へフィードバックし、時間管理の更なる徹底を図っている。 ■休暇の取得推進 ・入社者研修の中で休暇に関する制度について説明。 ・リフレッシュ休暇制度：年間 5 日間の計画休暇。 ・リフレッシュ休暇を含めた有給休暇の取得状況を毎月集計、取得状況を情報共有し、休暇取得促進を図っている。
その他	**柔軟な勤務制度** ■シフト勤務 ・所定労働時間を変化させることなく、15 分単位で所定の始業時刻を最大１時間繰り上げ、または終業時刻を最大２時間繰り下げて就業時間をシフトすることができる。 ■短時間正社員勤務 ・1 日の所定労働時間を 4 時間または 6 時間へ変更できる。（但し、給与も比率に応じカット） ■短日勤務 ・１ヵ月単位の変形労働時間制を適用し、月の労働時間を１日 10 時間、１週 40 時間とし、始業・終業時間は所定就業時間の前１時間、後２時間の間で個別に１時間単位で設定。年間休日の他月曜日～金曜日のいずれかの曜日を個人休日として設定できる。 **非正規から正社員への登用制度** ■年１回登用試験実施
企業からのメッセージ	子育て支援や女性が活躍できる機会を提供し、男女ともに雇用環境の整備を行い、従業員がワークライフバランスを保ちながら安心して働くことができる環境づくりを引き続き進めてまいります。

企　業　名	株式会社吉田測量設計（かぶしきがいしゃよしだそくりょうせっけい）
所　在　地	盛岡市
従業員数	93 名（うち女性 25 名）
業　種	専門・技術サービス業
認　定	えるぼし
認定年月日	令和 2 年 6 月 12 日

認定要件の主な達成状況	■管理職に占める女性労働者の割合…31.8%（産業平均値：7.1%） ■正社員（事務）の時間外労働…月平均 15.2 時間 ■正社員（技術）の時間外労働…月平均 18.8 時間

子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針	当社の経営理念である「全社員の幸福を追求するとともに、汗を流し知恵を出し、信頼できる技術集団として、社会の進歩発展に貢献する」の下、女性活躍推進の観点から女性社員がより働きやすい職場環境づくりに取り組むことで、“幸福感を持って働き続けられる企業”を目指している。
子育て支援	■子の看護休暇の 30 分単位取得および中抜け取得も可能
女性の活躍	■年齢問わず正社員として積極的に採用 ■応募時の資格保有を問わず技術職希望者を求人 ■管理職の育成と登用
労働時間の縮減・休暇の取得促進	■社内ネットワークシステムによるノー残業デーのポップアップ通知 ■勤怠管理システムによる時間外労働、年次有給休暇取得の適切な管理 ■年次有給休暇の時間単位取得制度 ■飛び石連休には年次有給休暇の取得を推奨し、連続休暇にすることで心身のリフレッシュを促進
その他	■時差出勤制度で、家事都合による時間調整に柔軟に対応

	■スキルアップを希望する者の支援を目的に、公的資格取得支援制度が有り、受験費用および受験に係る交通費等を会社負担しバックアップ
企業からのメッセージ	当社は平成 30 年の「いわて女性活躍企業等認定制度」のステップ１、続けてステップ 2 の認定を機に、より一層女性社員が働きやすい職場環境整備を進め、子育て真っただ中のお母さんでも安心して働ける環境づくりに努めている。 いわて働き方改革推進運動の参加企業として行ってきた取り組みの結果、令和２年には「いわて働き方改革 AWARD2020」において女性活躍推進部門で個別プロジェクト賞を授賞。 女性はもちろん、全社員の声を広く吸い上げ、更により良い職場環境づくりを目指している。

企　業　名	医療法人勝久会（いりょうほうじんしょうきゅうかい）
所　在　地	大船渡市
従業員数	490 名（うち女性 313 名）
業　種	医療業
認　定	えるぼし
認定年月日	令和 2 年 12 月 18 日

認定要件の主な達成状況	■正社員女性労働者の平均勤続年数…14 年（産業平均値：8.6 年） ■管理職に占める女性労働者の割合…56.6%（産業平均値：42.2%） ■女性の非正社員から正社員への転換…10 名 おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての中途採用…3 名

子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針	女性従業員の割合が 6 割を占める当法人の現状から、女性職員が働きやすい職場環境づくりに配慮しながら、またすべての従業員にワーク・ライフバランスの充実を推し進め、法人全体の医療・介護ケアサービスの質向上に繋がるよう行動計画に目標を掲げ、取り組んでいる。
子育て支援	■従業員のワーク・ライフバランスを推進し、職場内で子育てに対する理解を深め、また子供の職業観を育むことを目的に従業員の子供を対象とした子ども参観日を実施 ■復職後の育児状況や家庭の事情を把握し、配置や勤務時間に配慮
女性の活躍	■女性管理職の積極的登用 ■非正規職員から正社員への登用制度
労働時間の縮減・休暇の取得促進	■業務マニュアルの見直し（看護課） ・早番シフトの 1 時間 15 分の業務を見直し。人によってばらつきのあった業務を一元化したことで、他の業務への流れがスムーズに。 また、介護・看護業務の垣根を外したことで、介護職員の夜勤シフトの残業削減にもつながっている。 ■業務マニュアルの見直し ・早番、日勤シフトの職員が退勤後の人数の少ない時間帯にナースコールが集中することが多く、遅番シフトの看護師が定時に帰ることのできない現状を解消するため、勤務時間を見直し。遅番シフトを 30 分繰り下げたところ、前月比 7 時間の残業削減に成功した。

	■計画的な有給休暇の取得促進 ・公平性を保つこと、有給休暇の取りづらい雰囲気を解消するために、1年を通して計画的に取得する制度を導入。非番2日と有給希望日3日、合わせて5日の連続休暇を取得できるよう調整。 ■残業削減の取組 ・毎週木曜日にノー残業デーを実施（終業5分前にアナウンスで周知）
その他	■奨学金制度により、資格取得のために各養成学校にかかる費用を法人が負担 ■介護福祉士国家試験の受験要件となっている「介護福祉士実務者研修」にかかる費用を法人が負担
企業からのメッセージ	仕事と家庭の両立において、男女がともに貢献できる職場風土を醸成するため、えるぼし認定を取得しました！女性の活躍の裏には、男性職員のフォローや理解、縁の下の力があってこそだと思いますし、職場内や家庭内での働き方を考える良い機会になったと思います。今回の取得を弾みとして更なる人材確保や人材育成を進めて参りたいと思います。

企　業　名	株式会社佐々木組（かぶしきがいしゃ さ さ きぐみ）
所　在　地	一関市
従 業 員 数	124 名（うち女性 27 名）
業　種	総合建設業
認　定	えるぼし
認 定 年 月 日	令和 2 年 12 月 21 日

認定要件の主な達成状況	■男女別の採用競争倍率が同程度であること（定義 (A)×0.8＜(B)） 正社員女性 1.11 倍(A)　正社員男性 1.07 倍(B) ■男性労働者の平均勤続年数に対し女性労働者の割合が 0.7 以上であること ((A)÷(B)=1.03≧0.7) 正社員女性(A) 16.9 年　正社員男性(B) 16.4 年 ■おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての中途採用…3 名

子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針	当社は、「豊かな生活・環境づくり＜事業の領域＞」「新しい時代文化の創造＜社会的役割＞」「自立心と総合力の発揮＜組織のあり方＞」を経営理念としています。「自立心と総合力の発揮」は、個性と創意を尊重し合い、お客様の信頼に応える組織の姿を描いています。 女性活躍推進・子育て支援への取組は、この経営理念が共鳴するものです。社会インフラを支える一企業として、社員一人一人の個性と能力を遺憾なく発揮できる職場環境を実現することにより、より一層の社会貢献を目指してまいります。
子育て支援	■法を上回る制度の状況 ・所定外労働時間の免除の適用範囲を小学校就学の始期に達する子を養育する従業員に拡大。（令和 3 年 1 月 1 日より） ・子どもが生まれる予定の従業員に対し、個別に制度説明を実施。（令和 3 年 1 月 1 日より） ■法律にない独自の制度 ・特別休暇として「妻の出産休暇」
女性の活躍	■女性の積極採用 ・女性社員の活躍や働き方について、HP、採用パンフレット、リクルート映像、社内報等に掲載。 ■女性の管理職級登用 ・規定に準じた公平な雇用形態および処遇により、女性社員が管理職級（係長・主任）に昇進している。 ■多様なキャリアコース ・積極的な中途採用の実施。

	■その他 ・女性社員の講習会への参加機会を促す仕組みの確立。 ・事務職女性社員の現場定期訪問による女性技術者サポートの実施。
労働時間の縮減・休暇の取得促進	■労働時間の縮減のための取組 ・毎週水曜日、ノー残業デーの実施。 ・社内イントラでの予定の見える化および勤務時間管理。 ・リフレッシュ活動支援制度の導入。 ・休日計画表および作業計画の徹底。 ・中途人材の積極採用による増員。 ・テレビ会議システム、電子システム等の導入。 ■休暇取得促進のための取組 ・完全週休２日制の導入。 ・年次有給休暇の計画付与および時間単位での取得。 ・オリジナルカレンダーの作成と配布。 ・休日計画表および作業計画の徹底。
その他	■女性技術者も過ごしやすい環境づくりのため、各建設現場での仮設設備への投資、および自社施設の改修工事の実施など。 ■「いわて働き方改革推進運動」への参画 ■「いわて女性活躍認定企業等（ステップ２）」認定取得 ■自治体の育児関連情報に関する情報提供の実施
企業からのメッセージ	両立支援への継続的な取り組みにより、男女ともに長い継続就業が実現しています。今後とも、社員一人一人の個性と能力を発揮できる職場環境づくりを目指してまいります。

女性事務職員の現場訪問風景

本社ビル

環境・生活交響企業
EAST
SASAKI

企　業　名	株式会社ワイズマン（かぶしきがいしゃわいずまん）
所　在　地	盛岡市
従業員数	486 名（うち女性 163 名）
業　種	情報通信業
認　定	えるぼし
認定年月日	令和 3 年 1 月 5 日

認定要件の主な達成状況	■管理職に占める女性労働者の割合…9.2%（産業平均値 8.0%） ■女性の非正規社員（派遣労働者）から正社員への転換…16 名

子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針	社員が各々の能力を存分に発揮でき、活力ある会社となるために、仕事と生活の調和がとれた働きやすい環境を目指しております。 また、女性が管理職として活躍できる環境や、職域を広げるための環境の整備を進めております。
子育て支援	■法を上回る制度の状況 ・育児短時間勤務制度：小学 3 年生の年度末まで利用可能 ・育児による始業・終業時刻の変更：同上 ・子の看護休暇：有給とする（本人の有給休暇とは別） 【利用状況】男女とも利用多数あり ■男女ともに育休が取得しやすく復職しやすい工夫 ・休業中も月 1 回は連絡を取り、所属意識を持ってもらうように働きかけています。また、希望する育児雑誌を送付しています。 ・復帰前には、安心して復帰できることを目的に所属長との面談を実施し、スムーズな復帰に取り組んでいます。 ・男性の育休取得者を社内報で紹介し、取得しやすい環境づくりに努めています。 ・両立支援ガイドブックを作成し、社内ポータルで公開しています。 【育休取得状況】女性の取得率、復帰率は 100%継続中 【受賞歴】こういった取り組みが認められ、平成 28 年 10 月に「いわて働き方改革推進セミナー」にて盛岡市長賞を受賞いたしました。
女性の活躍	■女性の積極採用 ・女性の配置が少ない職種への応募者が増えるよう採用パンフレット、HP において女性活躍社員を紹介しています。

	■女性の管理職登用 ・階層別研修の継続的な実施による女性社員の管理職意欲醸成の支援に取り組んでいます。 ■非正規から正社員への登用制度
労働時間の縮減・休暇の取得促進	■残業削減の取組 ・ノー残業デーを実施しています。 ・労働時間管理システム導入による適切な管理を実施しています。 ・クリーンデスク・整理整頓による無駄排除に努めています。 ・生産性向上についての部門横断的なワークショップを実施しています。
その他	■従業員の育児や介護など家庭の状況に応じた始業・終業時刻の変更制度 ■柔軟な働き方のための在宅勤務制度（週１回） ■資格取得後に資格手当（一時金）を支給
企業からのメッセージ	社員が各々の能力を存分に発揮でき、活力ある会社となるために、仕事と生活の調和がとれた働きやすい環境を目指しております。 今回、情報通信業では県内初となるえるぼし認定をいただいたことを嬉しく思っております。今後も社員の活躍を促す環境づくりをしてまいります。

wiseman

厚生労働省認定

岩手県内の認定企業一覧（令和３年８月末時点）

■３つの認定制度があります。
■それぞれの分野で働きやすい職場環境をめざし、成果を上げている企業です。
■岩手県内の認定企業は以下のとおりです（公表企業のみ掲載）。

各社の取組内容は岩手労働局ホームページで見ることができます

認定企業ごとの好事例　岩手労働局　検索

ユースエール認定企業

―若者の採用・育成に積極的な企業です―

	企業名	所在地	業種		企業名	所在地	業種
1	(株)小田島組	北上市	建設業	7	(株)北日本朝日航洋	盛岡市	技術サービス業
2	(株)オーレックス	宮古市	製造業	8	(株)エステーモータースクール	滝沢市	教育学習支援業
3	(株)岩手ヤクルト工場	北上市	製造業	9	(株)菊池技研コンサルタント	大船渡市	総合建設ｺﾝｻﾙﾀﾝﾄ業
4	(株)トーノ精密	遠野市	製造業	10	(社福)恵心会	宮古市	介護福祉業
5	ゆわて吉田工業(株)	大船渡市	製造業	11	(有)ほっと水神	北上市	介護福祉業
6	(株)細谷地	久慈市	卸売業・小売業	12	マルエス工業（株）	盛岡市	建設業

くるみん・プラチナくるみん認定企業

―子育てサポートに積極的な企業です―

	企業名	所在地	業種		企業名	所在地	業種
1	(株)日盛ハウジング	盛岡市	建設業	22	(株)東北銀行	盛岡市	金融業
2	岩手日化サービス（株）	盛岡市	建設業	23	(株)北日本朝日航洋	盛岡市	技術サービス業
3	宇部建設（株）	一関市	建設業	24	(株)中居都市建築設計	盛岡市	技術サービス業
4	(株)丹野組	二戸市	建設業	25	(株)プラザ企画（プラチナくるみん）★	奥州市	宿泊業
5	(株)水清建設	矢巾町	建設業	26	(国)岩手大学	盛岡市	教育学習支援業
6	杜陵高速印刷(株)	盛岡市	印刷業	27	(学)岩手キリスト教学園	盛岡市	教育学習支援業
7	山口北州印刷(株)	盛岡市	印刷業	28	第一商事（株）	盛岡市	ビルメンテナンス業
8	(株）ベアレン醸造所	盛岡市	製造業	29	盛岡つなぎ温泉病院	盛岡市	医療福祉業
9	東北日東工業（株）	花巻市	製造業	30	(医)友愛会	盛岡市	医療福祉業
10	(株）長島製作所	一関市	製造業	31	（社福）岩手和敬会	盛岡市	医療福祉業
11	(株)富士通ｾﾞﾈﾗﾙｴﾚｸﾄﾛﾆｸｽ	一関市	製造業	32	(株)中央臨床メディエンス	盛岡市	医療福祉業
12	盛岡セイコー工業（株）	雫石町	製造業	33	(社福)若竹会	宮古市	医療福祉業
13	(株)エフビー	山田町	製造業	34	(社福)東和仁寿会	花巻市	医療福祉業
14	(株)岩手日報社	盛岡市	情報通信業	35	(株)グランツ	花巻市	医療福祉業
15	(株)テレビ岩手	盛岡市	情報通信業	36	(社福)和江会	北上市	医療福祉業
16	白金運輸(株)	奥州市	運輸業	37	(社福)いつつ星会	二戸市	医療福祉業
17	岩手スバル自動車(株)	盛岡市	自動車販売業	38	(社福)胆沢やまゆり会	奥州市	医療福祉業
18	(株)平金商店	盛岡市	卸小売業	39	(社福)ひたかみ福祉会	奥州市	医療福祉業
19	(株)菅文	二戸市	卸小売業	40	(社福)誠心会	葛巻町	医療福祉業
20	(株)岩手銀行（プラチナくるみん)★	盛岡市	金融業	41	(社福)九戸福祉会	九戸村	医療福祉業
21	(株)北日本銀行(プラチナくるみん) ★	盛岡市	金融業	42	(社福)新生会	矢巾町	障害者福祉業

えるぼし・プラチナえるぼし認定企業

―女性の活躍が進んでいる企業です―

	企業名	所在地	業種		企業名	所在地	業種
1	(有)オーツー	盛岡市	建設業	11	(株)吉田測量設計	盛岡市	専門・技術サービス業
2	(株)佐々木組	一関市	建設業	12	(株)プラザ企画(プラチナえるぼし)★	奥州市	宿泊業
3	(株)ベアレン醸造所	盛岡市	製造業	13	(学)岩手キリスト教学園	盛岡市	教育学習支援業
4	(株)ワイズマン	盛岡市	情報通信業	14	岩手江刺農業協同組合	奥州市	複合サービス業
5	(株)システムベース	北上市	情報通信業	15	第一商事(株)	盛岡市	ビルメンテナンス業
6	(株)岩手銀行	盛岡市	金融業	16	(社福)永友会	盛岡市	医療福祉業
7	(株)東北銀行	盛岡市	金融業	17	(社福)とおの松寿会	遠野市	医療福祉業
8	イオンスーパーセンター(株)	盛岡市	小売業	18	(株)中央臨床メディエンス	盛岡市	医療福祉業
9	(株)ライブリー	北上市	小売業	19	(医)勝久会	大船渡市	医療業
10	(株)薬王堂	矢巾町	小売業				

お問い合わせは
岩手労働局

ユースエール認定については　職業安定部職業安定課（TEL：019－604－3004）
くるみん、プラチナくるみん、えるぼし、プラチナえるぼし認定については
雇用環境・均等室（TEL:019－604－3010）

【ユースエール】

若者雇用促進法に基づく認定制度。

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厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」と認定し、これらの企業に対して情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図ります。

〇主な認定基準
- 若者（新規学卒含む）対象の正社員求人を行っていること
- 若者の人材育成に積極的に取り組んでいること
- 直近３事業年度の新卒者などの正社員として就職した者の離職率が 20%以下であること。ただし、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
- 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ゼロ。
- 前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が 70%以上または年平均取得日数が 10 日以上であること
- 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 人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が 75%以上であること
- 青少年雇用情報について公表していること
- 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　　など

【くるみん・プラチナくるみん】

次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度。一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画的に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。また、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制

〇主な認定基準
- 行動計画に定めた全ての目標を達成したこと
- 計画期間内に男性の育児休業取得率が 7%以上であることまたは育児休業取得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の利用者の割合が 15%以上であり、かつ育児休業取得者が 1 人以上いること（従業員数 300 人以下の事業主の特例あり）
- 計画期間内に女性の育児休業取得率が 75%以上であること（従業員数 300 人以下の事業主の特例あり）
- 計画期間の終了日の属する事業年度において、フルタイム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 時間未満であり、かつ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
- ３歳から小学校入学前までの子を持つ労働者対象の勤務時間短縮の措置等を講じていること
- 所定外労働の削減措置や年次有給休暇の取得促進措置などを、成果に関する具体的目標を定めて実施していること

【えるぼし・プラチナえるぼし】

女性活躍推進法に基づく認定制度。　自社の女性の活躍に関する状況把握・課題等を解決するための取組に関する行動計画の策定・公表を行い、その取組の実施状況等が優良な事業主は、申請により厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。また、えるぼし認定を既に受け女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が特に優良である企業は、プラチナえるぼし認定を受けることができます。

〇主な認定基準　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）　　※（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

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

（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

【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　等

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

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

【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

【評価項目４：管理職比率】

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　等

【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

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

認定企業好事例集

2021年９月

発行：岩手労働局
〒020-8522盛岡市盛岡駅西通1－9－15
盛岡第2合同庁舎５Ｆ

連絡先：
（くるみん・プラチナくるみん・えるぼし・プラチナえるぼし）
岩手労働局　雇用環境・均等室　TEL　019-604-3010
（ユースエール）
岩手労働局　職業安定部職業安定課　TEL　019-604-3004