

令和3年度認定

認定企業好事例集



仕事と子育ての両立が優良な企業



女性活躍が進んでいる企業

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よいのか。
- 女性の役職者を増やしたいが、どのような点に気をつければよいか。
- 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、その他働き方改革をの取組として企業で工夫されている点等も含めて、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。

2023年3月 岩手労働局



プラチナくるみん

- 株式会社北日本銀行・・・・・・・・・・ 4



くるみん

- 学校法人 岩手キリスト教学園・・・・・・・・ 6
- 株式会社ベアレン醸造所・・・・・・・・・・ 8
- 株式会社中居都市建築設計・・・・・・・・ 10
- 宇部建設株式会社・・・・・・・・・・ 12
- 株式会社キタカミデリカ・・・・・・・・ 14
- 株式会社菊池技研コンサルタント・・・・ 16



プラチナえるぼし

- 株式会社プラザ企画・・・・・・・・・・ 18



えるぼし

- 株式会社ライブリー・・・・・・・・・・ 20
- 株式会社システムベース・・・・・・・・ 22
- 株式会社小松製菓・・・・・・・・・・ 24
- 株式会社めんこいメディアブレン・・ 26
- 株式会社久慈設計・・・・・・・・・・ 28

株式会社北日本銀行

所在地 ▶盛岡市
業種 ▶金融業
労働者数 ▶1,188名（うち女性576名）認定時点
認定年月日 ▶令和3年5月11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・・・51%（19名）
- 計画期間中の女性の育児休業等の取得率・・・97%

1. 子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針

性別問わず職員一人ひとりがやりがいを持ち、働くことのできる職場環境整備を進めている。

2. 子育て支援

（1）制度の状況

◆ 法を上回る制度

- ・小学校就業前の始期に達するまでの子を養育する職員について、所定外労働の免除申請を可能としている。

◆ その他の制度

- ・子が生まれた時等、3日を上限とし、育児休暇を有給休暇として取得可能。
- ・産前産後、育児支援を目的とし、各種手続きや制度をまとめた「パパ・ママサポートガイド」を作成し、ガイドとともに育児休業予定者との面談を実施。必要に応じて個別面談等、復職サポートも実施。
- ・企業主導型保育園と保育園利用に関する契約を締結し、スムーズな復職へのサポート体制を構築。
- ・半日有給休暇制度の取得促進により、個々の事情に応じた就労を可能としている。
- ・保育園等の送迎等子育てに関連する事由があれば、自動車通勤の承認を緩和。

（2）利用状況等（2021年度実績）

- ・男性育児休業取得率 53%

3. 女性の活躍

◆ キャリア形成支援

- ・キャリアパスにより将来望むポストに就くための道筋を示し、スキルレビュー等を導入することで自らのスキルを可視化し、主体的に自己啓発・知識の習得に取り組めるようにした。
- ・キャリア開発を階層別研修で実施。

◆ 業務拡大

- ・女性職員の積極的な登用を促進するため、新しくマネージャー・シニアマネージャー制度※（業務を限定した役席）を導入し、担当業務に精通した行員を登用。
- ※マネージャーは支店長代理（一般企業では係長）相当、シニアマネージャーは次長（一般企業では課長）相当
- ・職域拡大のためのセミナーを継続実施。

◆ 復職支援

- ・育児、介護等の理由で退職した職員を再雇用するリ・キャリア制度の継続運用。

◆ 環境へのアプローチ

- ・女性活躍支援プロジェクトを組成し、なぜ女性活躍が必要かの本質を深堀することで組織風土改善に努めている。

4. 労働時間の縮減・休暇の取得促進

◆ 労働時間の削減

- ・週1回定時退行を実施している。
- ・全店舗共通の退行時間目標を設定し、人事部から各店舗へ呼びかけ、労働時間管理の徹底と業務効率化を広く呼びかけた。

◆ 休暇の取得推進

- ・期初に計画を立て、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分割取得するという方法から、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。
- ・休暇取得促進文書を発出。
- ・時間単位有休制度を導入し、取得促進を図っている。

5. その他

- ・「きらっ at Work プロジェクト」により就業環境改善を推進。
 - ⇒ 職員一人ひとりが働きやすく、やりがいを持った就業環境整備のための活動を行うために立ち上げたプロジェクトを立ち上げた。本店、支店を含めた20代から30代の行員を中心に構成しており、個々の事情に応じた柔軟な働き方の実現、業務効率化等について意見交換を行う等の取組を実施している。
- ・勤務間インターバル制度。
- ・1on1ミーティング制度の導入。
 - ⇒ 職員と上司の1対1の「対話」。従来の人事評価時の面接では、結果の確認のみで十分な人財育成機能が果たされていなかった。1on1ミーティングの実施により、評価と育成機能を分離し、育成機能の強化を図っている。

6. 取得に向けて苦労したことや頑張ったこと

目標を従業員に周知し、実際に行動してもらうため、行動につながるような声かけをしたり、定期的に文書で喚起したりするなどの取組みを行った。

7. 企業からのメッセージ

女性の継続就業や男性の育児参加など、性別問わず、誰もが働きやすい環境を整備することが持続可能な社会のために必要不可欠だということを認識し、引き続き企業全体で取り組んでまいります。



プラチナくるみん認定通知書を交付

学校法人岩手キリスト教学園

5 回目の
認定！

所在地 ▶盛岡市
業 種 ▶教育学習支援業
労働者数 ▶202 名（うち女性 184 名）認定時点
認定年月日 ▶令和 3 年 5 月 6 日（くるみん 5 回目）
▶令和 2 年 1 月 15 日（えるぼし 2 段階）



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・・・100%（1名）
- 計画期間中の女性の育児休業等の取得率・・・93%

1. 子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針

学園所属施設は認定こども園 5 施設、小規模保育所 2 施設、家庭的保育所 1 施設、学童保育クラブ 1 施設、フリースクール 1 施設です。2023 年度からさらに保育所 1 施設が加わります。建学の精神にキリスト教保育を掲げ、自分自身も周りの人も愛し大切にできる人間の育成に力を注いでいます。各施設の運営方針を尊重しつつ、労務管理、職員研修等では連携して職場環境の改善を図ってきました。

子育て支援、男女ともに活躍できる職場づくりは、人材確保の上でも重要な取組です。ワークライフバランスを整えることで、家庭や地域など職場以外での経験も保育等に生かされるよう願っています。通勤可能な施設間では、人事交流も進め、長く働き続けながらキャリアアップできる体制を目指しています。

2. 子育て支援

（1）制度の状況

◆ 法を上回る制度

- ・小学校入学前までの所定外労働の免除申請。
- ・ファミリーサポート休暇制度（子の学校行事（幼児施設、小中学校、高校等）や家族の通院などに利用可。年間有給 3 日付与）。
- ・育児のための早朝、遅番勤務の免除（子が 3 歳になる年度末まで。保育所通所に支障をきたすなど妥当な理由のある場合）。
- ・男性の育児目的休暇制度（配偶者の出産支援の他、就学前の子どもの育児を目的として年次有給休暇とは別に 10 日間を限度に付与）。
- ・保育手当の加算制度（子を法人内の施設に入所させる場合 1 人につき月額 7,000 円を保育手当として加算）。

（2）利用状況等（2021 年度実績）

- ・男性の育児目的休暇、育児休業取得者 1 人（2020 年度）。
- ・保育手当加算制度対象者 7 人（2021 年度）。
- ・育児短時間勤務制度利用者 6 人（2021 年度）。

3. 女性の活躍

2020 年 1 月にえるぼし認定企業に認定されました。2022 年 5 月現在、管理職 35 人のうち女性は 31 人に上り、大きな責任を担っています。30 歳以上の女性の中途採用は 10 名（2021 年度）でした。子育てや他業界等でのキャリアが保護者対応、経理、広報など幅広い業務に活かされています。60 歳を超えての再任用や短時間正社員制度など多様な就業形態が幅広い人材の活躍につながっています。

4. 労働時間の縮減・休暇の取得促進

◆ 労働時間の削減

- ・ノー残業デーを月2回設定している他、管理職者から率先して定時退社するよう心掛け、なるべく定時に仕事を終える職場の雰囲気作りを進めています。
- ・保育に伴う作成書類は膨大な量です。書類作成に集中できる時間を互いの業務を調整して作ったり、書式の工夫改善を図ったりして残業の削減に努めています。

◆ 休暇の取得推進

- ・男女とも育児休業取得率は、ほぼ100%で子育てしながら仕事を続け、キャリアアップを目指す職場風土が醸成されつつあります。
- ・年次有給休暇は1年に5日間を上限に、時間単位での取得が可能です。ファミリーサポート休暇も育児や介護などのために多くの職員が利用しています。

5. その他

◆ 保護者の理解を得るための取り組み

- ・早朝から夕方遅くまで複数の保育者が入れ替わりで保育に従事するため、保護者との情報共有が重要です。信頼関係を築いて保育を進められるようホームページの整備や学園機関誌の発行、保護者向けアンケートの活用などに努めています。

◆ 地域に向けた取り組み

- ・地域に開かれた子育て支援施設として、未就園児や地域の保護者のための子育て支援プログラム等を実施し、保育相談窓口機能の拡充を図っています。

6. 取得に向けて苦労したことや頑張ったこと

教職員に子育て世代が多く、互いが希望通り休暇を取るためには、余裕を持った職員配置が欠かせません。幅広い年齢層の教職員が支え合う体制づくりが課題です。

もともと女性教職員が9割以上を占め、配偶者を持つ男性教職員は少数です。その中で男性教職員が育児休業等を積極的に取得できるよう配慮しました。職場環境や処遇の改善を重ねる中で、幼児教育・保育の現場で働く男性教職員も増やし、男女ともに積極的に子育てに関わる社会の醸成に寄与したいと考えています。

7. 企業からのメッセージ

職員は自らの職務にやりがいと責任を感じて働いています。少子化時代にあって当法人では、年間の出産者、育児休業取得者は学園全体で毎年10人前後おり、子育てと仕事の両立が当たり前を受け止められるようになりました。次世代を担う子どもたちを育てていくことは、学園に託された大切な使命です。地域の子育て支援ニーズを敏感に捉え、その期待に応えていきたいと考えています。



くるみん認定通知書を交付

株式会社ベアレン醸造所

所在地 ▶盛岡市
業種 ▶製造業
労働者数 ▶69名（うち女性31名）認定時点
認定年月日 ▶令和3年5月6日（くるみん）
▶令和元年7月16日（えるぼし3段階）



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・・・66%（2名）
- 計画期間中の女性の育児休業等の取得率・・・100%

1. 子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針

女性活躍をより推進していくべく、女性の少ない部署への採用とともに両立支援・男性スタッフの育休もさらにすすめ、皆が協働していけるよう取り組んでいる。

2. 子育て支援

（1）制度の状況

◆ 法を上回る制度

- ・小学生までの子を養育するスタッフの時短勤務。
- ・年次有給休暇のほか、育児休業から復帰したスタッフは、復帰日から子が小学校就学に達するまで、通算して30日を限度として、養育のための特別有給休暇を取得することができる。

（2）利用状況等（2021年度実績）

- ・現在2名の女性スタッフが1日6.5時間の時短勤務を実施中。
- ・特別休暇に関しても順次取得している。また育休取得は昨年度4名。
⇒ すべて男性。男女とも育休は当たり前の雰囲気が出来上がった。

3. 女性の活躍

- ・女性の積極的な採用。
- ・女性のキャリア形成につながる研修・セミナーの受講。
- ・管理部の業務見直しやマニュアル策定を進めた。

4. 労働時間の縮減・休暇の取得促進

◆ 労働時間の削減

- ・ 部署ごとノー残業デーを実施。
- ・ 社内の全部署からメンバーを選出した、働き方改革推進チーム主導によるカエル会議を実施し、業務の効率化や生産性向上等に取り組んでいる。
- ・ 毎日終礼を実施し残業の有無・するとしたらどれくらいかを確認し、時間管理を徹底している。
- ・ 整理整頓を遂行。

◆ 休暇の取得推進

- ・ 社内報・働き方推進チームが呼びかけることにより積極的な取得ができています。
⇒ 年次有給休暇消化率 平均8割。

5. その他

- ・ 臨機応変にテレワーク勤務に対応している。
- ・ 資格取得のための費用を会社が補助。これまで3名が利用している。
- ・ 妊娠、出産、育児、介護などによる退職者について、離職後10年以内であれば再雇用する制度を導入。
- ・ 育児や介護に関わる諸制度をまとめた資料を作成し、従業員へ周知している。

6. 取得に向けて苦労したことや頑張ったこと

部署により業務内容が異なること、繁忙の時期も異なる場合があり、その点は苦労したが、全体的に休みをとりやすい雰囲気が出来上がったことはこれまでの努力の成果に思う。

7. 企業からのメッセージ

これからますます女性活躍の重要性は高まっていくと考え、男性育休の推進とフォロー体制、短時間勤務などの柔軟な勤務体系の浸透、そして女性の少ない製造部門などへの積極的な登用を進めていきたい。

株式会社中居都市建築設計



所在地 ▶盛岡市
業 種 ▶技術サービス
労働者数 ▶9名（うち女性5名）認定時点
認定年月日 ▶令和3年6月2日

認定要件の主な達成状況

- 子の看護休暇の男性利用状況…1名利用
- 計画期間中の女性の育児休業等の取得率・・・100%

1. 子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針

職員の半数が女性であり、子育て世代も多く、仕事と子育ての両立しやすい環境づくりをすすめ、末永く勤められる会社を目指している。

2. 子育て支援

(1) 制度の状況

◆ 法を上回る制度

- ・小学校就学前の子の看護休暇を有給で取得できる制度の導入。
- ・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を導入。
- ・小学校就学前の子を養育する社員の短時間勤務制度の実施。
- ・コロナ特例特別有給休暇制度の導入。
⇒ 子供の世話をするために休暇が必要な社員が、年次有給休暇とは別に特別休暇を有給で取得できることとし、時間単位での取得も可能とした。

◆ その他の制度

- ・産休、育休中の代替要員の確保。
- ・正社員の1日の所定労働時間が7時間（始業9時終業17時）のため、子育てや自己啓発等に時間を確保することができる就業状況。

(2) 利用状況等（2021年度実績）

- ・子の看護休暇…男性1名、女性1名利用。
- ・短時間勤務の実績…子が1歳～5歳まで利用。
- ・コロナ特例給付の実績…5名利用。

3. 女性の活躍

- ・女性技術職の非正規職員から正社員へ登用。
- ・産後復職後の社員への面談を行い、希望勤務時間等を聴取し、短時間勤務の実施。

4. 労働時間の縮減・休暇の取得促進

◆ 労働時間の削減

- ・毎週水曜日ノ一残業デーの実施。
- ・完全週休2日制。

◆ 休暇の取得推進

- ・定期的に年休取得日数と残日数のお知らせをして取得を促す。

5. その他

- ・くるみんマークを名刺に使用。
- ・会社入り口にくるみんポスターを掲示。

6. 取得に向けて苦勞したことや頑張ったこと

毎週水曜日をノ一残業デーとし、メールでの呼びかけ等により所定労働時間の短縮を図りました。

また、小さい子供がいる方、短時間勤務や急遽休みが出たときの仕事の振分けやフォローし合える環境づくりに力を入れて取り組みました。

7. 企業からのメッセージ

少人数ながら認定を受けることができ、仕事と子育ての両立が可能な働きやすい職場です。そして社員の頑張りを認めてくれる職場です。今後も継続し、働きやすい環境づくりに取り組んでいきます。

宇部建設株式会社

所在地 ▶一関市
業種 ▶建設業
労働者数 ▶32名（うち女性4名）認定時点
認定年月日 ▶令和3年7月1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・・・100%（対象社員2名）
- 計画期間中の看護休暇は対象従業員全員取得

1. 子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針

子育て支援等、従業員が安心して働ける環境づくりは次世代及び女性社員のための必須の課題と位置付け、働きがいの向上に努めております。

2. 子育て支援

(1) 制度の状況

◆ 法を上回る制度

- ・子の看護休暇を子供一人につき5日、二人以上10日まで特別有給休暇扱いにて付与することとした。（平成23年4月施行）
- ・年次有給休暇の時間単位の取得を可能とした。（平成31年4月施行）

◆ その他の制度

- ・男性従業員の育児休業取得について、事業所独自でチラシを作成、管理職への研修を通して、育児休業の取得を勧奨した。

(2) 利用状況等（2021年度実績）

- ・子の看護休暇
⇒ 対象従業員4名中4名取得（男性2名、女性2名）
※小学校就学の始期に達するまでの短期時間勤務制度については制度としての整備を行っている。（令和元年10月施行）

3. 女性の活躍

- ・女性の採用応募者が増えるよう女性社員をHPにアップ。（くるみん取得のPRを行った）
⇒ 仕事と子育ての両立に関して、女性社員の声をHPに掲載。子の体調不良による急な休みが必要な場合のフォロー体制等を具体的に記載し、仕事と子育てが両立しやすい職場であることをPRしている。

4. 労働時間の縮減・休暇の取得促進

◆ 労働時間の削減

- ・完全週休二日制の実施。(令和3年4月施行)

◆ 休暇の取得推進

- ・年次有給休暇の他にバースデイ休暇を付与。
 - ⇒ 勤続6ヶ月以上の従業員に、誕生月内で業務に支障のない日の1日間休暇を付与。
 - ※業務に支障がある場合は、誕生日の前後1ヶ月(2ヶ月)以内とする。
- ・年次有給休暇取得奨励日を設定し、全体で取得の方向を推進。

5. その他

- ・従業員のモチベーション向上及びスキルアップを目的とし、上半期22回の様々な部外講習会への受講支援を行っている。
 - ⇒ 部課長等を対象として、外部講師を招聘し、育児介護と仕事の両立のための柔軟な働き方や、多様な人材の活用推進労働時間の削減と生産性の向上を目的として「働き方改革」の意識向上のセミナーを実施した。
- ・従業員の健康維持及び増進を図る取組により、「健康経営優良法人」の認定を頂いている。
- ・ワークライフバランスに配慮した育児や介護など、社員のライフステージに応じた働き方ができる職場環境づくりに取り組むことを社長自らが宣言し、従業員に周知している。

6. 取得に向けて苦勞したことや頑張ったこと

育児休暇を付与する際、現場での業務に支障がないよう、シフト調整等メンバーの理解を得ながら体制を整えた。

7. 企業からのメッセージ

仕事と子育ての両立支援は、周りの社員の理解と協力が不可欠です。若手社員に対してメンター、OJT制度を取り入れており、互いに支え合う関係を大切にしております。さらなる働きやすさ、働き甲斐を感じられる環境作りに取り組んでまいります。

株式会社キタカミデリカ



所在地 ▶北上市
業種 ▶製造業
労働者数 ▶226名（うち女性145名）認定時点
認定年月日 ▶令和4年2月9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・・・100%
- 計画期間中の女性の育児休業等の取得率・・・100%

1. 子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針

男性の育児参画推進や女性の出産から職場復帰を制度面でもサポートし、全従業員がいきいきと笑顔で明日も出勤したいと思える企業を目指し、仕事と家庭の両立支援に取り組んでいます。

2. 子育て支援

（1）制度の状況

◆ 法を上回る制度

<育児休業>

- ・本人の申し出により2歳まで取得可能。
- ・暦日8週以内で取得の場合は、10日間を有給。

<育児のための所定労働時間の短縮・所定外労働の免除・時間外労働の制限>

- ・小学校4年生の7月まで申請可能。

（2）利用状況等（2021年度実績）

- ・育児休業取得者 2名（男性1名、女性1名）。
- ・所定労働時間の短縮制度利用者 2名（女性2名）。

（3）看護休暇の周知

- ・掲示による周知、問い合わせへの個別対応。

3. 女性の活躍

◆ 女性の積極採用

新卒採用会社説明会において、産後も安心して働ける環境の説明を実施。

◆ 育休後の勤務について

短縮制度利用時の勤務時間を本人の希望に可能な範囲で対応。

4. 労働時間の縮減・休暇の取得促進

◆ 労働時間の削減

- ・ノー残業デーの実施。
- ・実績の把握と分析。
- ・各月毎の残業時間掲示と時間外労働経過を管理職・係長と共有。

◆ 休暇の取得推進

- ・仕事を適正化し、休暇取得しやすい環境づくりに努めている。
- ・勤務シフト作成時に計画的に有休を組み込み、取得促進を図っている。

5. その他

◆ 資格取得の褒賞制度

従業員の向上心を会社としてもサポート。取得に対する褒賞と、通信教育費用の補助。

◆ 臨時従業員から正社員への登用制度あり

6. 取得に向けて苦勞したことや頑張ったこと

従業員の意識を変えることはすぐにはできませんが、会社としてできることを実践しながら、少しずつ良い風土が醸成できたと思います。より働きやすく、良い環境をつくる取り組みを一致協力して進めていける環境を今後も維持していきたいと思えます。

7. 企業からのメッセージ

従業員それぞれの状況に応じ勤務時間の変更や、休日数の増加などに柔軟に対応し、長く誇りをもちいきいきと働いていただける環境づくりに継続して取り組んでまいります。

株式会社菊池技研コンサルタント

所在地 ▶大船渡市
業種 ▶技術サービス業
労働者数 ▶74名（うち女性14名）認定時点
認定年月日 ▶令和4年2月9日



認定要件の主な達成状況

- 計画期間中の男性の子の育看護休暇取得者・・・2名
- 計画期間中の女性の育児休業等の取得率・・・100%

1. 子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針

社長自らがイクボス宣言を行い、家庭環境に配慮しながらキャリア形成の為社員育成を積極的に行い、男女ともに仕事と家庭の両立を図れるような環境整備に努めている。

2. 子育て支援

(1) 制度の状況

- ・ 子の看護休暇（未就学児1人につき年間5日/有給）の時間単位取得、中抜け取得が可能。
- ・ テレワーク規程の制定。
- ・ 育児復帰支援プランの作成による円滑な育児休業の取得・職場復帰支援の実施。
⇒ グループウェアにて全社員へ制度の周知。管理職へも別途周知。

(2) 利用状況等

- ・ 子の看護休暇 ⇒ 男女とも利用多数あり。
- ・ テレワーク ⇒ 休園や休校、子の看護を目的とした利用あり。
- ・ 育児復帰支援プラン ⇒ 現在育休取得中の1名に対し、育休復帰支援プランを作成。

3. 女性の活躍

- ◆ **女性のキャリアアップ**
 - ・ 男女共同参画関連団体等が主催する研修への積極的な参加。
- ◆ **女性の積極的採用**
 - ・ 女性限定の企業見学会を企画し、女性技術者が安心して働ける職場をPR。
- ◆ **臨時社員から正社員への転換制度**
 - ・ 2022年4月に女性社員1名を正社員へ転換。

4. 労働時間の縮減・休暇の取得促進

◆ 労働時間の削減

- ・ノー残業デーの実施による定時退社の促進。
- ・グループウェアにて、全社員が時間外労働の情報の共有。
- ・安全衛生委員会による管理、指導。
- ・部署毎で働き方改革の取組を行い、効率アップ、無駄の排除に努めている。

◆ 休暇の取得推進

- ・有給休暇管理簿にて取得状況の確認ができるほか、グループウェアにて有給休暇の取得推進を行っている。

5. その他

- ・育児休業取得率 100%及び育児による離職者ゼロ。
- ・育児、介護休業取得該当者とのコミュニケーションにより、家庭の状況に応じてスムーズな制度利用。
- ・研修への積極的な参加、一部資格取得のための費用支援を行っている。
- ・新規学卒者等をはじめ、出産等で環境に変化があった社員が、仕事及び職場への早期の適用、社会人としての心得の習得及びキャリア意識の醸成を支援。
- ・メンター制度の導入。

6. 取得に向けて苦勞したことや頑張ったこと

2019年6月に「男性育休 100%」宣言をし、社長が先頭に立って社員にアピールするとともに、同年9月の全社員研修において、スライドを用いて育児休業制度についての説明を行った。男女問わず育休該当者へ、不安なく取得してもらえるようグループウェアによる社内周知はもちろん、令和4年4月から段階的に施行される「改正 育児・介護休業法」に関しては、外部講師（社労士）による全社員研修を実施した。法改正や社会情勢に合わせ、老若男女問わず制度の理解や利用ができるように努めている。

7. 企業からのメッセージ

気仙地区でのくるみん認定取得は初であり、若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定」をはじめ様々な認定を取得し、若者、女性、子育て世代を含む全ての社員にとって働きやすい職場環境の整備を行っております。



くるみん認定通知書を交付



イクボス宣言

株式会社プラザ企画

所在地 ▶奥州市
業 種 ▶宿泊業
労働者数 ▶97名（うち女性55名）認定時点
認定年月日 ▶令和3年6月2日（プラチナえるぼし）
▶令和4年5月30日（プラチナくるみんプラス）



認定要件の主な達成状況

- 「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。女性11.1年（A） 男性10.9年（B） $A \div B = 1.02 \geq 0.8$
- 管理職に占める女性労働者の割合…16.7%（産業平均値 $9.7\% \times 1.5 = 14.6\%$ ）

1. 子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針

「多様性のない会社には未来はない」、「仕事と子育てを両立させる」、「職場における差別を禁止する」との方針の下、意欲と能力に応じて均等な機会が得られるような取り組みを実施しています。

2. 子育て支援

（1）制度の状況

◆ 法を上回る制度

- ・3歳迄育児休業の延長可能、複数回取得可能、6歳迄特別延長可能。
- ・中学入学までの所定外労働免除制度、深夜業制限制度。
- ・中学入学までの育児短時間勤務制度、時差出勤制度（孫のためにも利用可能）。
- ・子の看護休暇制度は子が1人で6日、2人以上で12日有給付与。

（2）利用状況等（2021年度実績）

- ・妊娠した女性の育児休業取得率及び復職率は100%。
- ・配偶者が出産した男性の育児休業取得率は100%。
- ・育児復帰支援プランの導入。育児休業者の個別能力向上のための「育児復帰支援プラン導入支援事業」を活用し、円滑な育児休業の取得（会社との面談、業務の棚卸、引き継ぎ）及び復帰（休業中の情報提供、復帰時面談の実施）をシステム化。

3. 女性の活躍

◆ 女性の積極的採用

- ・仕事と家庭の両立支援や柔軟な働き方を選択できるようにしたこと、資格取得支援制度を設けたことにより勤続年数について女性が男性を上回る区分もある。

◆ 女性の積極的管理職やリーダー登用

- ・組織のフラット化
- ・キャリアコンサルタント制
⇒ キャリアコンサルタントの資格を持った従業員を講師として、社内でキャリアアップのための研修を実施している。
- ・「雇用タイプ選択制」
⇒ 個々の状況に応じ短時間正社員等の柔軟な勤務形態を選択できる。
など。

4. 労働時間の縮減・休暇の取得促進

◆ 労働時間の削減

- ・数値目標の設定…月平均所定外労働時間 20 時間以下、月平均の所定外労働 60 時間以上の者ゼロ、45 時間超が年 6 回越の者ゼロ。
- ・柔軟な勤務制度…雇用タイプ選択制度、勤務緩和、テレワーク、勤務時間日別変形制、休日数変形制、レストラン定休日の設定。
- ・労働時間管理…実績数の告知、上限規制（休憩時間制・強制付与制、勤務間インターバル制）、15 分給制。
- ・管理者の裁量権の拡大…繁閑に応じた勤務シフトの作成を可能にした。
- ・柔軟な勤務制度…個別に多様なシフト時間や休日を作ることを能にした。

◆ 休暇の取得推進

- ・計画付与制度（夏季・冬季、誕生日、メモリアル）、休暇取得奨励キャンペーン、失効年休積立休暇制度（最大 75 日）、家族休暇（家族との行楽旅行や子の学校行事、通院の付き添い等の場合に取得できる休暇）、地域活動休暇。
- ・公休数の増加…繁閑に応じて月単位・現場裁量で公休数を変形可能。

5. その他

- ・副業、兼業の解禁
- ・勤務シフト自己申告制の実施（シフト作成前に希望を申告可能）。
- ・不妊治療休業（合計で最長 3 年）や特別有給休暇や通院・勤務緩和。

6. 取得に向けて苦勞したことや頑張ったこと

認定基準をフレームワークにして、行動計画を作成し、該当者が出る都度ヒアリングをしては少しずつ人事制度を変更することを繰り返しました。

7. 企業からのメッセージ

安定的な労働力の確保や、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、育児との両立支援や女性活躍推進への取組は自然な流れでした。



東北初となる
「プラチナえるぼし」認定通知書を交付



育児両立の従業員

株式会社ライブリー

所在地 ▶北上市
業種 ▶小売業
労働者数 ▶247名（うち女性191名）認定時点
認定年月日 ▶令和3年7月7日



認定要件の主な達成状況

- 正社員に占める女性労働者の割合…78.9%（産業平均値 32.3%）
- 管理職に占める女性労働者の割合…52.3%（産業平均値 7.1%）
- おおむね30歳以上の女性正社員としての中途採用…15名

1. 子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針

性別や年齢などにとらわれず、全社員が地域医療の担い手として活躍できる様、ワーク・ライフ・バランスの充実を推進します。

2. 子育て支援

（1）制度の状況

◆ 法を上回る制度

- ・特別有給休暇 「妻の出産」…2日。
- ・子の看護休暇…有休扱い。

（2）利用状況等（2021年度実績）

- ・特別有給休暇 「妻の出産」 ⇒ 該当社員1名2日取得。

3. 女性の活躍

◆ 女性の積極採用

- ・女性の応募者が増えるよう女性社員もHPにアップ。
⇒ 普段の業務で気をつけていること、仕事のやりがい、仕事と育児との両立等について、社員にインタビューした内容を掲載。働きやすい職場であることをPRしている。
- ・年齢を問わず、女性正社員を積極的に採用。
- ・新卒採用者の女性割合が75%。

◆ 女性の管理職登用

◆ 非正規から正社員への登用制度

- ・2人（平成30年度から令和2年度までの実績）。

◆ キャリアアップに資する雇用管理区分の転換（事務から薬剤師）

- ・2人（平成30年度から令和2年度までの実績）。

◆ 女性の正社員としての再雇用（定年退職者は含まない）

- ・4人（平成30年度から令和2年度までの実績）。

◆ おおむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用

- ・15人（平成30年度から令和2年度までの実績）。

4. 労働時間の縮減・休暇の取得促進

◆ 労働時間の削減

- ・ 1 か月の変形労働制を導入し、全社員月平均残業時間を 3 時間程度に削減。
- ・ 営業時間が長い薬局は、早番・遅番のシフトを組み、労働時間を短縮。

◆ 休暇の取得推進

- ・ 完全週休 2 日制の導入。
- ・ クラウド管理の勤怠管理システムを導入し、社員の休暇取得状況が即時にわかるようにし、休暇取得が進んでいない社員は、個別で休暇取得を促す。
- ・ 薬局毎に休日予定表を作成し、全社員完全週休 2 日を実現できるように薬局間でのヘルプ体制を組む。

5. その他

- ・ 代表者によるイクボス宣言…2021 年 4 月 1 日。
- ・ 「いわて女性活躍推進企業」ステップ 2 認定…2021 年 6 月 14 日。
- ・ 研修・会議・発注など、効率化のため、iPad を各薬局に支給。
- ・ 学会出張費、資格出張費を一定基準のもとに補助。
- ・ e ラーニング受講補助。
- ・ 育児休業中の社員へ、月 1 回情報提供社内報かわら版の発送。

6. 取得に向けて苦勞したことや頑張ったこと

今回、えるぼし取得のために特別に設けた事項はなく、長年培ってきた弊社の取り組みが、えるぼし認定に繋がりました。

女性だからとひとくくりにせず、地域医療の担い手として一生懸命働く社員を当たり前前に評価して昇格し、年齢・性別・前職に関係なく人物を評価して採用していた結果、えるぼし 3 段階目という評価をいただくことができました

7. 企業からのメッセージ

昭和 62 年の設立以来、私たちライブリーは“患者様との信頼関係を絆に”をモットーとし、地域に根ざした独自の薬局展開を図ってまいりました。

それにはまず、社員一人一人の能力を遺憾なく発揮できるよう、仕事と家庭の両立をしやすい職場環境がなくてはならないと考え社内環境の整備に勤しんでおります。

株式会社システムベース

所在地 ▶北上市
業種 ▶情報通信業
労働者数 ▶171名（うち女性46名）認定時点
認定年月日 ▶令和3年7月7日



認定要件の主な達成状況

- 正社員女性労働者の平均継続勤務年数…14年（産業平均値 9.8年）
- 管理職に占める女性労働者の割合…13.3%（産業平均値 8.0%）

1. 子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針

『人は最高の財産』の理念のもと、社員の働きやすい環境づくりに日ごろから力を入れております。

男女を問わず、子育てをしながら、永く働ける環境を整えることが企業の使命だと考えております。

2. 子育て支援

（1）制度の状況

◆ 法を上回る制度

・育児休業制度開始時から、非正規社員も取得できる体制を整備し、社員の両立支援に努めてまいりました。

（2）利用状況等（2021年度実績）

- ・育児休業取得状況：女性2人取得/2人出産。
- ・女性の育児休業取得は100%を継続中。
- ・子の看護休暇 男女とも利用多数あり。

3. 女性の活躍

◆ 女性の積極採用

・過去3年 女性の採用実績 平均 41%。

◆ 技術職で女性活躍

・技術職130人中 女性は31%。

◆ 非正規から正社員への登用制度

・女性の準社員を、2021年4月に2名正社員へ転換。

4. 労働時間の縮減・休暇の取得促進

◆ 労働時間の削減

- ・2017年から『残業ゼロ』活動の継続実施。
 - ⇒ 所属長による残業時間の管理（1週間毎の残業予定計画）、削減に向け取り組んでいます。

◆ 休暇の取得推進

- ・有給休暇取得奨励日を設置し、取得しやすい環境づくりに努めています。

5. その他

- ・資格合格一時金を支給し、社員のスキルアップをバックアップ。社内試験制度で資格取得に向けた力試しを支援しています。
- ・テレワークも取り入れております。

6. 取得に向けて苦勞したことや頑張ったこと

非正社員に正社員として活躍してもらうためには、職場でのフォローが不可欠です。配属先では、スキルアップのためのカリキュラムを準備し正社員登用者向けの研修を実施しました。管理部門と配属先部門の協力があつたからこそ目標を達成することができました。

7. 企業からのメッセージ

IT業界は、男女関係なく活躍できる職場です。当社では女性の活躍のために、えるぼしを取得し名実ともに安心して長く活躍できる職場づくりに取り組みました。人事評価も学歴・性別に関係なく評価しています。

今回『えるぼし認定』を受けて、更に働きやすい環境づくり、社員教育によるスキル・キャリアアップに力を入れ、女性活躍の場を広げていきたいと思ひます。

株式会社小松製菓

所在地 ▶ 二戸市
業 種 ▶ 製造業
労働者数 ▶ 258名（うち女性 199名）認定時点
認定年月日 ▶ 令和3年9月7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…17.6%（産業平均値 7.6%）
- おおむね 30 歳以上の女性正社員としての中途採用…10 名

1. 子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針

当社は女性が全社員の 70%超を占めており、女性の活躍が会社の繁栄につながると考え、女性の働きやすい環境を作るため子育て支援等に積極的に取り組んでいる。

2. 子育て支援

（1）制度の状況

◆ 法を上回る制度

- ・ 育児短時間勤務制度—お子さんが小学校3年生まで、1日の就労時間を6～7時間の短時間勤務を選択できる制度。
- ・ 保育料補助制度—保育所・幼稚園などの保育料助成。
お子さん1人あたり月額10,000円支給（フルタイム勤務の場合）。

（2）利用状況等（2021年度実績）

- ・ 育児短時間勤務制度 利用者 18名（男性1名、女性17名）
…全社員に占める利用者比率 6.9%。
- ・ 保育料補助制度 利用者 24名（男性4名、女性20名）
…全社員に占める利用者比率 9.3%。

3. 女性の活躍

◆ 女性の積極採用と取組公表

- ・ 年間通じての求人募集、就職関連イベント等での子育て女性支援について発表。

◆ 管理職への育成

- ・ 社内研修への出席、外部研修への積極派遣。

4. 労働時間の縮減・休暇の取得促進

◆ 労働時間の削減

- ・ 毎月の時間外労働時間を各部署に周知し、時間外労働の縮減を図る。
- ・ 機械化や業務効率の改善により労働時間の削減を進める。

◆ 休暇の取得推進

- ・ 有給休暇の取得状況を定期的に上長にお知らせし、取得推進を図る。
- ・ 多能工化を図り、担当が休むことができる体制を構築する。
 - ⇒ 商品によって製造ラインが異なるため、採用後、早い段階で様々な商品の製造ラインを経験させることで、社員が担当できる業務の幅を広げている。

5. その他

- ・ 社内イベント（お誕生会（毎月）、新年会（1月）、安全祈願祭（6月）、二戸まつり（9月）、感謝祭（10月））の開催
- ・ 資格取得時の報奨金制度

6. 取得に向けて苦労したことや頑張ったこと

育児休暇について気兼ねなく取得できる環境を作り、女性は勿論（女性育児休暇取得率100%）ですが、男性も取得できる雰囲気を作り上げた。その男性の取得については社内報の一面で特集を組み全社に周知を図った。

7. 企業からのメッセージ

今後においても女性・若手の働きやすい環境づくりを心がけ、全社員が長い期間安心して働いていただけるよう取組んでまいります。

株式会社めんこいメディアブレーション

所在地 ▶盛岡市
業種 ▶サービス業
労働者数 ▶69名（うち女性34名）認定時点
認定年月日 ▶令和3年9月8日



認定要件の主な達成状況

- 正社員に占める女性労働者の割合…41.3%（産業平均値 26.7%）
- 管理職に占める女性労働者の割合…25.0%（産業平均値 10.8%）

1. 子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針

当社の企業理念である「人材派遣と業務委託を通じ、社員一人一人が働くことに喜びと誇りを感じ、豊かな地域社会の発展に貢献する」のもと、女性社員がより働きやすい職場環境作りに取り組むことで、健康で楽しく、やりがいやいきがいを感ずることができ企業を目指しています。

2. 子育て支援

◆ 法を上回る制度

- ・配偶者の出産休暇。
⇒ 出産前後1週間以内に2日間の休暇が取得できる（有給）。
- ・福利厚生制度による育児費用の補助。
⇒ 男性社員・女性社員ともに出産祝金として、会社から一律2万円支給。また、共済組合に加入している社員は、共済組合からも1万円支給。

◆ その他の制度

- ・スムーズな育児休業取得と復帰に向けて妊娠中・出産後の社員と定期的に連絡を取り状況確認を行っています。
- ・復職後の育児状況や家庭の事情を把握し、配属や勤務時間に配慮しています。
- ・男性も含めた育児休業希望者全員が取得出来るよう職場理解と環境の整備を推進しています。

3. 女性の活躍

◆ 女性の積極採用

・「やりたい仕事」であることを最優先にし、社員の意欲や能力に応じて、性別にこだわらず採用・配属を行っています。

◆ 女性の管理職級登用

・管理職級（部長級）に占める女性の割合は25%（産業平均値10.8%）。

◆ 多様なキャリアコース

・年1回、非正規雇用から正社員転換試験、無期雇用転換試験※を実施し、キャリアアップの機会を創設。

※無期雇用転換試験は、無期転換ルール（有期労働契約が更新されて通算5年を超えた際、労働者の申し込みによって、有期契約から無期契約に転換されるルール）による転換とは別に、有期労働契約が5年未満でも無期雇用に転換できる制度。

⇒ 女性の非正社員から正社員への転換1名実施、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2名実施（入社3年未満での有期契約から無期契約への転換）、おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用2名。

◆ 各種セミナーサークル案内

・社員に各種女性活躍セミナー・女性のネットワークサークルを案内し、自己啓発をサポート。2021年度はいわて男女共同参画サポーターに3名認定。

4. 労働時間の縮減・休暇の取得促進

◆ 労働時間の削減

・自己申告の出勤簿から、クラウド型勤怠システムへ変更しリアルタイムでの労働時間管理を実施し、また月次の会議で社員全員の労働時間を公表し、労働時間削減の意識を高めています。

・WEB会議システムを導入し、遠隔地派遣スタッフとも柔軟に会議可能な環境を構築し、労働時間の削減に繋がっています。

◆ 休暇の取得推進

・月次の会議で社員全員の休暇取得状況を公表し、全員が休暇取得出来るよう働きかけを行っています。

5. その他

■令和3年度ワークライフバランス盛岡市長賞受賞。

■いわて女性活躍企業等（ステップ1）認定事業所（令和2年2月20日）。

■いわて健康経営事業所。

■いわて男女共同参画サポーター認定者（4名）。

■出産・育児による女性従業員の離職者ゼロ、男性従業員の育休取得者2名。

6. 取得に向けて苦勞したことや頑張ったこと

スモールステップで取り組んできた労働時間削減やキャリアアップ支援が今回のえるぼし認定に繋がりました。

7. 企業からのメッセージ

企業理念のもと、社員一人ひとりと向き合い丁寧にヒアリングしながら、女性社員がより働きやすい職場環境作りに取り組み、健康で楽しく、やりがいを持って働くことが出来る企業を目指して、引き続き邁進致します。

株式会社久慈設計

所在地 ▶盛岡市
業種 ▶専門・技術サービス業
労働者数 ▶72名（うち女性23名）認定時点
認定年月日 ▶令和4年3月7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・・・17.2%（産業平均値 7.6%）
- 正社員（技術職）に占める女性労働者の割合・・・20.6%（産業平均値 18.1%）

1. 子育て支援・女性の活躍推進に関する企業の方針

「本物の一流専門家集団づくりによるお客様と社員と社員の家族の笑顔づくり」Always with a SMILE!の企業理念の下、従業員の子育て支援や、女性が働きやすい環境づくりに取り組んでおります。

2. 女性の活躍

◆ 女性の積極採用

- ・正社員に占める女性労働者の割合・・・30.6%（産業平均値22.9%）。
- ・技術職の正社員に占める女性労働者の割合・・・20.6%（産業平均値18.1%）。
- ・女性の応募者が増えるよう女性社員を積極的にHP「シゴトミリョクビト」にアップ。
⇒社員それぞれの普段の業務内容、仕事のおもしろさ、キャリアパス、子育てとの両立、今後の目標等を掲載。入社後、どう働いていくのかをイメージできるよう工夫した。
- ・女性社員活躍のパンフレットを作成しアピール。

◆ 継続就業

- ・男女別の平均勤続年数及び男女別の継続雇用割合。
⇒事務職 女性8.3年 男性3.4年 継続雇用割合は女性が男性の2.4倍。
- ・当社には育児短時間勤務制度があり、実際に利用する者もあり、育児と仕事を両立支援する職場環境が整っている。
- ・育児休業職員の担当業務について、他の職員がカバーすることで復帰後も安心して仕事ができる環境となっており、継続して就労してもらうことが出来ている。

◆ 女性の管理職

- ・管理職に占める女性労働者の割合 17.2%（産業平均値7.6%）。
- ・女性・男性と分け隔てなくジェンダーの境界をなくし、勤務実績等を踏まえ、実力で評価し管理職へ登用している。

◆ 多様なキャリアコース

- ・直近の3年度 おおむね30歳以上の女性の中途採用・・・5名。

3. その他

◆ 認定マークの活用法

- ・ ホームページやパンフレットに使用。また、社員全員の名刺に掲載。
- ・ 会社説明会等、求人活動でも女性活躍をPR。

4. 取得に向けて苦勞したことや頑張ったこと

えるぼし取得にあたり、特別な策を講じて取得したとは考えておりません。女性社員が長年に渡り、この会社の為に頑張って友に歩んでくれた結果だと思えます。

また、申請書類作成にあたり、10 事業年度前後を遡って人事データの拾い出しもしましたので、人事データをしっかりと日々管理することの重要性を再確認しました。

5. 企業からのメッセージ

当社としましては、引き続き女性社員を積極的に採用し、女性社員の声に耳を傾けてコミュニケーションを図り、より女性が活躍できる環境・制度づくりに柔軟に対応していきたいと思えます。

この度の認定は、ひとえに当社の女性社員が日々の業務を真摯に取り組んできた結果だと感じております。

今後、SDGsにも積極的に取り組み、国や性別を超えジェンダーギャップをなくし、よりダイバーシティマネジメントを行い、よりよい社会づくりに貢献して参ります。

トライくるみん・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、仕事と子育ての両立に関する取組が優良な企業として、厚生労働大臣から認定が受けられます。

トライくるみん、くるみん、プラチナくるみんの順に認定基準は高くなります。さらに、仕事と不妊治療の両立に関する取組が優良な事業主は、「プラス認定」を受けることができます。

■主な認定基準（くるみん認定の場合）

- ・一般事業主行動計画に定めた全ての目標を達成したこと。
- ・計画期間内における男性労働者の育児休業等取得率が10%以上または、男性労働者の育児休業等取得率及び企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が合わせて20%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。
- ・計画期間内における女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上であること。
- ・3歳から小学校就学前の子を持つ労働者を対象に、勤務時間短縮等の措置を講じていること。
- ・計画期間の終了日の属する事業年度において、フルタイム労働者の残業時間の平均が各月45時間未満であること、かつ、月平均60時間以上の残業がないこと。
- ・残業の削減や休暇取得促進のための措置等について、数値目標を定めて取り組みを実施していること。

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。一般事業主行動計画を策定した企業のうち、一定の基準を満たした企業は、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業として、厚生労働大臣から認定が受けられます。えるぼし認定は、認定基準を満たす数に応じて認定段階が決定します。

■主な認定基準（えるぼし認定の場合）

- (1) 採用（区）(i)と(ii)のいずれか。
 - (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。
 - (ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方満たすこと。
 - ① 正社員の女性労働者の割合が産業平均値以上※である。
 - 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、産業平均値以上※。※産業平均値が4割を超える場合は4割。
- (2) 継続就業（区）
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 「女性の平均継続年数」÷「男性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。
 - ② 「女性の継続雇用割合」÷「男性の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上。
- (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残業時間の平均が、すべて45時間未満であること。
- (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、産業平均値以上であること。等
- (5) 多様なキャリアコース
直近の3事業年度において、以下のア～エのうち、大企業は2項目以上（アを必ず含む）、中小企業は1項目以上の実績があること。
 - ア「女性の非正社員から正社員への転換」、
 - イ「女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換」、
 - ウ「過去に在籍した女性の正社員としての再雇用」、
 - エ「おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用」

(区)と記載のある項目については、職種や雇用形態、昇進等により区分する「雇用管理区分」ごとの確認が必要となります。

女性の活躍・両立支援総合サイトをご活用ください！



「女性の活躍・両立支援総合サイト」は厚生労働省が運営するWEBサイトです。「女性の活躍推進企業データベース」、「両立支援のひろば」に掲載されている企業の情報を一元的に検索することができます。

女性の活躍両立支援総合サイト



女性活躍推進企業データベース

企業の女性活躍に関する情報収集のためのWEBサイトです。

■女性活躍推進法による公表

- ・一般事業主行動計画
- ・自社の女性活躍に関する情報
- ・えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の実績状況

■行動計画策定のヒントに！

- ・一般事業主行動計画の策定例
- ・行動計画策定ツール

■自社の情報公表をする前にはこちらをチェック

- ・データベース入力操作マニュアル
- ・データベース入力準備シート

■オープンデータダウンロード

- ・CSV形式で最新のデータをダウンロード可能



女性の活躍 データベース



両立支援のひろば

仕事と家庭の両立に関する情報収集のためのWEBサイトです。

■次世代育成支援対策推進法による公表

- ・一般事業主行動計画
- ・プラチナくるみん認定企業の取組実施状況
- ・男女の育児休業等取得率

■育児介護休業法による公表

- ・男性の育児休業等取得率（2023年4月1日～）

■Q&A集

- ・育児・介護休業法
- ・育児休業の取得
- ・ハラスメントの防止

■両立診断サイト

- ⇒ 自社の両立支援の取組状況をチェック、結果を踏まえ一般事業主行動計画を策定

■両立支援に取り組む企業の事例

- ⇒ 企業名、企業規模、業種、所在地等から検索可能



両立支援のひろば



- 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）。

くるみん・トライくるみん・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—

※企業名の後に特段記載のないものは、くるみん認定企業です。



企業名	所在地	業種	認定年月	企業名	所在地	業種	認定年月
1 (学)岩手キリスト教学園	盛岡市	教育・学習支援業	H21.3 H24.3 H29.4 H31.4 R3.5	25 岩手スバル自動車(株)	盛岡市	自動車販売・修理業	H27.10
2 (株)岩手銀行 (プラチナくるみん)★	盛岡市	金融業	H23.5 H28.1	26 (社)福新生会	矢巾町	障害者福祉業	H28.1 R1.6 R4.5
3 (株)東北銀行	盛岡市	金融業	H24.3	27 (株)水清建設	矢巾町	建設業	H28.6 H30.7
4 (株)エフビー	山田町	製造業	H24.7	28 (株)日盛ハウジング	盛岡市	建設業	H30.4
5 (国)岩手大学	盛岡市	教育・学習支援業	H24.7	29 (株)北日本朝日航洋	盛岡市	技術サービス業	H30.5 R4.6
6 (株)プラザ企画 (プラチナくるみんプラス)★	奥州市	宿泊業	H24.10 H27.7 H30.2 R4.5	30 (社)福)岩手和敬会	盛岡市	医療福祉業	R1.5
7 (株)岩手日報社	盛岡市	情報通信業	H24.10	31 (株)北日本銀行 (プラチナくるみん)★	盛岡市	金融業	R1.5 R3.5
8 社)陵高速印刷(株)	盛岡市	印刷業	H25.2 H27.5 H31.4	32 (社)福)いつつ星会	二戸市	医療福祉業	R1.7
9 (株)平金商店	盛岡市	卸小売業	H25.2	33 (株)長島製作所	一関市	製造業	R1.11
10 (株)テレビ岩手	盛岡市	情報通信業	H25.3 H27.4	34 岩手日化サービス(株)	盛岡市	建設業	R1.11
11 山口北州印刷(株)	盛岡市	印刷業	H25.3	35 第一商事(株)	盛岡市	ビルメンテナンス業	R2.2
12 (社)福)東和仁寿会	花巻市	医療福祉業	H25.7	36 (株)中央臨床メディエンス	盛岡市	医療福祉業	R2.5
13 (株)グランツ	花巻市	医療福祉業	H25.7	37 (株)富士通ビテックエクス	一関市	製造業	R2.5
14 (社)福)和江会	北上市	医療福祉業	H25.10	38 盛岡セイコー工業(株)	雫石町	製造業	R2.6
15 (株)丹野組	二戸市	建設業	H25.10	39 (株)ヘアレン醸造所	盛岡市	製造業	R3.5
16 盛岡つなぎ温泉病院	盛岡市	医療福祉業	H26.2	40 (株)中居都市建築設計	盛岡市	技術サービス業	R3.6
17 (社)福)誠心会	雫石町	医療福祉業	H26.3	41 宇部建設(株)	一関市	建設業	R3.7
18 白金運輸(株)	奥州市	運輸業	H26.6	42 (株)キタカミテリカ	北上市	製造業	R4.2
19 (社)福)九戸福祉会	九戸村	医療福祉業	H26.6 H28.6	43 (株)菊池技研コンサルタント	大船渡市	技術サービス業	R4.2
20 (医)友愛会	盛岡市	医療福祉業	H26.11	44 (社)福)愛護会	奥州市	医療福祉業	R4.5
21 (社)福)若竹会	宮古市	医療福祉業	H27.4	45 いわて生活協同組合	滝沢市	小売業	R4.7
22 (株)菅文	二戸市	卸小売業	H27.5	46 イオンスーパーセンター(株)	盛岡市	小売業	R4.9
23 (社)福)奥州いさわ会	奥州市	医療福祉業	H27.7 R1.6	47 (有)いわてにっかコミュニティ企画	盛岡市	医療福祉業	R4.10
24 (社)福)ひたかみ福祉会	奥州市	医療福祉業	H27.7	48 (株)こすかたサービス	矢巾町	サービス業	R4.11

【くるみん・トライくるみん(新設)・プラチナくるみん】

次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立を図るための取組の実施状況等が優良な事業主は、申請により、厚生労働大臣からの認定(くるみん認定)を受けることができます。

また、すでにくるみん認定を受けている場合、仕事と子育てに関する取組の実施状況等が特に優良な事業主は、プラチナくるみん認定を受けることができます。

令和4年4月1日より、トライくるみん認定制度が新設されました。これに伴い、くるみん認定制度、プラチナくるみん認定制度の認定基準が引き上げられました。トライくるみん認定制度の認定基準は、令和4年3月31日までのくるみん認定の認定基準と同じです。

また、令和4年4月1日より、くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定を受けた事業主のうち、不妊治療と仕事の両立に関する取組状況が優良な事業主は、それぞれ、くるみんプラス認定、トライくるみんプラス認定、プラチナくるみんプラス認定として、追加で認定を受けられる制度が創設されました。

厚生労働省認定

岩手県内の認定企業一覧 (令和4年12月13日現在)

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	認定年月
1	(株)薬王堂	矢巾町	小売業	H28.5
2	(株)岩手銀行	盛岡市	金融業	H28.5
3	(株)東北銀行	盛岡市	金融業	H28.6
4	(株)プラザ企画 (プラチナえるぼし)★	奥州市	宿泊業	H29.3 R3.6
5	イオンスーパーセンター(株)	盛岡市	小売業	H29.6
6	(社福)永友会	盛岡市	医療福祉業	H29.11
7	岩手江刺農業協同組合	奥州市	複合サービス業	H30.1
8	第一商事(株)	盛岡市	ビルメンテナンス業	H30.5
9	(有)オーツー	盛岡市	建設業	H30.8
10	(株)ヘアレン醸造所	盛岡市	製造業	R1.7
11	(社福)とおの松寿会	遠野市	医療福祉業	R1.12
12	(学)岩手キリスト教学園	盛岡市	教育・学習支援業	R2.1
13	(株)吉田測量設計	盛岡市	専門・技術サービス業	R2.6
14	(株)中央臨床メディエンス	盛岡市	医療福祉業	R2.10
15	(医)勝久会	大船渡市	医療業	R2.12
16	(株)佐々木組	一関市	建設業	R2.12
17	(株)ワイズマン	盛岡市	情報通信業	R3.1
18	(株)ライプリー	北上市	小売業	R3.7
19	(株)システムベース	北上市	情報通信業	R3.7
20	(株)小松製菓	二戸市	製造業	R3.9
21	(株)めんこいメディアブレン	盛岡市	サービス業 (他に分類されないもの)	R3.9
22	(株)久慈設計	盛岡市	専門・技術サービス業	R4.3
23	(社福)愛護会	奥州市	医療福祉業	R4.5
24	ゆわて吉田工業(株)	大船渡市	製造業	R4.9
25	(医)青樹会	盛岡市	医療福祉	R4.10
26	(株)岩手日報社	盛岡市	情報通信業	R4.10
27	(公財)総合花巻病院	花巻市	医療業	R4.12

【えるぼし・プラチナえるぼし】

女性活躍推進法に基づき、自社の女性活躍に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、申請により、厚生労働大臣からの認定（えるぼし認定）を受けることができます。

また、すでにえるぼし認定を受けている場合、女性活躍推進に関する取組の実施状況等が特に優良である事業主は、プラチナえるぼし認定を受けることができます。

お問い合わせ先

岩手労働局 雇用環境・均等室

〒020-8522

盛岡市盛岡駅西通一丁目9-15

TEL:019-604-3010

認定企業好事例集

2023年3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

連絡先：岩手労働局 雇用環境・均等室

TEL 019-604-3010