

令和元年度認定 認定企業好事例集



岩手労働局 認定部

ー認定制度を推進するプロジェクトチームー



はじめに

- ☐ 男性の育児休業者が出ない。
- ☐ 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、効果が実感できない。
- ☐ 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、法をクリアするのに精一杯…。
- ☐ 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・若者の採用育成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認定企業にインタビューを行う際は、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、幅広くお聞きしました。

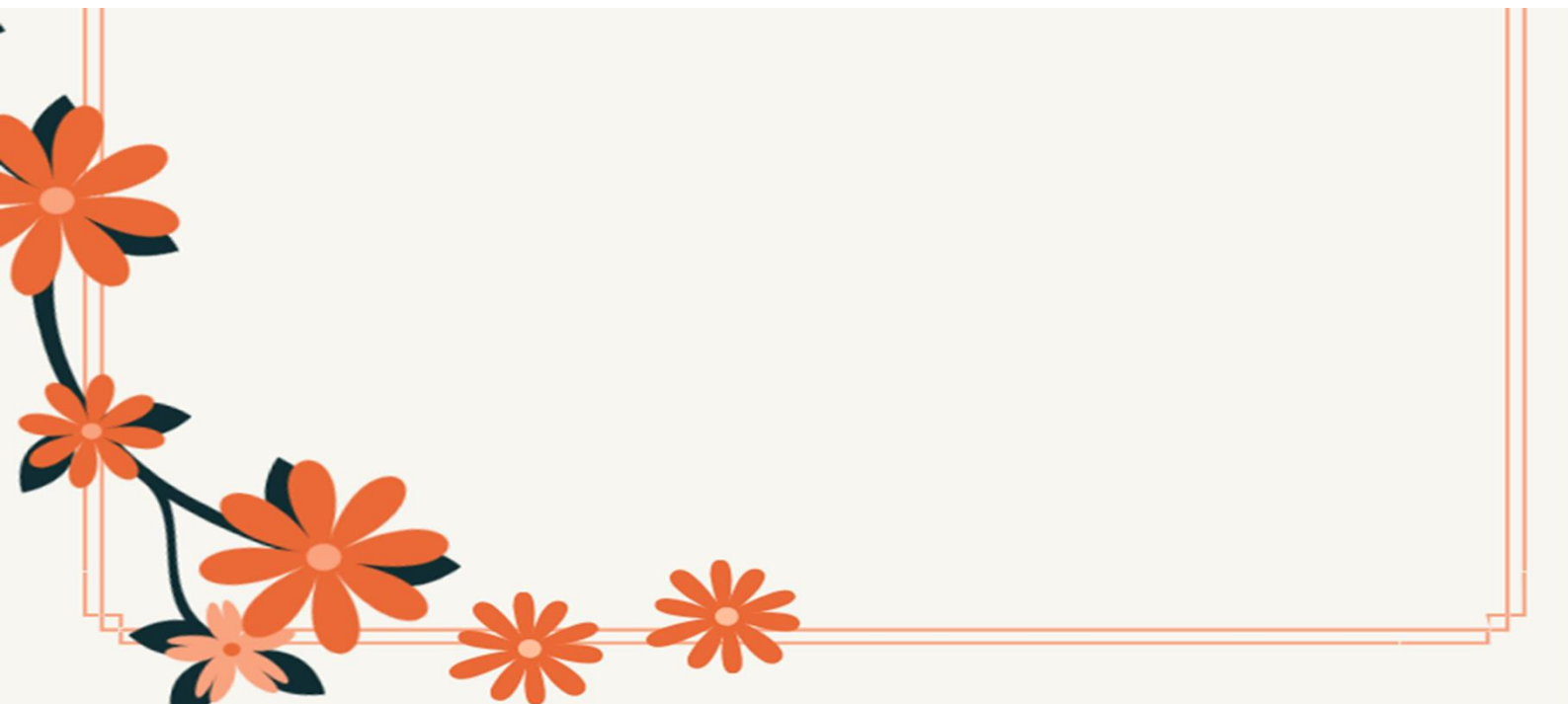
すべて岩手県内の企業が実際に行って成功している事例です。

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3月

岩手労働局 認定部

(認定制度を推進するプロジェクトチーム)





えるぼし・くるみん

- 学校法人岩手キリスト教学園 4



えるぼし

- 株式会社ベアレン醸造所 6
- 社会福祉法人とおの松寿会 8



くるみん

- 杜陵高速印刷株式会社 10
- 社会福祉法人岩手和敬会 12
- 株式会社北日本銀行 14
- 社会福祉法人新生会 16
- 東北日東工業株式会社 18
- 社会福祉法人胆沢やまゆり会 20
- 社会福祉法人いつつ星会 22
- 株式会社長島製作所 24
- 岩手日化サービス株式会社 26



ユースエール

- 株式会社菊池技研コンサルタント 28
- 株式会社北日本朝日航洋 29
- 株式会社細谷地 30

学校法人岩手キリスト教学園

企業の概要

- 所在地 ▶盛岡市
業 種 ▶教育・学習支援業
労働者数 ▶198名（男性17名、女性181名）
認 定 ▶平成21年・24年・29年・31年くるみん取得
令和2年えるぼし取得



企業の方針

法人は認定こども園5施設及び小規模保育所2施設、学童保育1施設を運営しており、地域におけるすべての子ども達の最善の利益のために、教育・保育及び子育て支援推進に広く取り組んでいます。教職員自らも子育てしやすい職場環境が整えられるように法人として取り組んできました。法人の理念（建学の精神）としてキリスト教保育を掲げ、次世代を担う子ども達を育てるために、家庭と仕事の両立を支援できるよう取り組んでいます。

子育て支援

法を上回る制度

- ・ 小学校入学前までの所定外労働免除制度
 - ・ 時間単位で取得できる子の看護休暇制度
 - ・ 半日単位で取得できる年次有給休暇制度
 - ・ 短時間正社員制度（保育職8名、事務職1名が利用）
 - ・ 子の学校行事や家族の通院などに使えるファミリーサポート休暇制度...年間3日付与。有給
- （平成30年4月施行）

育児休業中の支援

個別の情報提供・教育訓練の実施

- ・ 育児関係の諸制度や各種手続きについて3回書面で情報提供（①妊娠時、②出産時、③育児休業申出時）。制度面のみならず助成金の受給額、復帰後の職務等の保障などきめ細やかに情報を提供。
- ・ 育児休業職場復帰プログラムの策定・周知。

育児休業中の体制

- ・ 育児休業者が出ることを想定し、国が定めた設置基準を上回る職員を配置することで体制を維持。
- ・ 地域のニーズに対応した行き届いた保育を継続して提供している。

制度の利用状況

- ・ 平成29年3月～平成31年2月に男性1名が育児休業を取得。（取得率50％）
- ・ 女性の育児休業取得率は100％で復職率は95％である。
- ・ ファミリーサポート休暇は上限が3日で時間単位で取得できるため多数の職員が利用。

女性活躍

女性の管理職登用

- ・ 管理職に占める女性割合 ...85.3％
（産業平均値18.1％）

多様なキャリアコース（直近の3事業年度実績）

- ・ おおむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用...13名
- ・ 専業主婦であった女性の再雇用実績あり。子育て経験や、他業界の業務経験等のキャリアが幼児教育、保護者対応などの業務に活かされている。

くるみん認定項目の主な達成状況（平成31年4月26日認定）

- 計画期間内に男性1名が育児休業を取得

4回目の
くるみん

えるぼし認定項目の主な達成状況（令和2年1月15日認定）

- 管理職（課長相当職以上）に占める女性割合は85.3％（産業平均値：18.1％）

労働時間等の働き方

所定外労働削減のための取組

ノー残業デーの実施

- ・ 毎月2回設定し、定時退社を促進。
- ・ 全職員に周知するとともに、管理職者から率先して定時退社するよう奨めている。

業務の見直し（業務の効率化）

- ・ 書類作成に集中できる時間を教職員間で調整。
- ・ 業務が効率化されるような書式の工夫。

年次有給休暇取得促進のための取組

時間単位の有給休暇

- ・ 年5日を上限に時間単位での付与を実施。

計画的な休暇取得の促進

- ・ 計画的な休暇取得のために業務効率化を推進。
- ・ 保育の質の向上も併せて促進することで意識改革を行っている。

その他の取組

保護者の理解を得るための取組

- ・ 7時～19時まで複数の教職員が入れ替わり保育に従事。保護者との信頼関係を構築するうえで保育に関する情報共有は大きな鍵となるため、保育の様子の子の可視化を図っている。

地域に向けた取組み

- ・ 地域に開かれた子育て支援機能施設として、未就園児や地域の保護者のために様々な子育て支援プログラムや保育相談窓口等の門戸を広げている。

同一労働同一賃金

- ・ 住居手当、保育手当、扶養手当について、規定の基準を満たす非正規職員にも適用。

仕事と治療の両立についての取組

- ・ 療養中の職員本人と相談しながら、短時間正社員への転換や、週の労働日数調整など、継続就業ができるようサポート。

認定マークの活用法・効果

- ・ 各施設の玄関等に掲示する他、職員求人募集要項や園の入園パンフレット、ホームページ等にも掲載
- ・ 職員のみならず園児の保護者にも情報を発信している。
- ・ 保護者も職員も子ども達の健やかな成長を何よりも願っているため、くるみんマークは信頼できる施設のシンボルとして、子どもさんを安心しておあずけできる一助になっている。
- ・ くるみんマーク、えるぼしマークを取得している企業であることが、女性中途採用者にとって再就職の決断に繋がっている。

企業からの一言

認定企業として、職員は自らの職務と職場にやりがいと責任を確認しているのではないかと思います。少子化時代にあって出産する職員が増えているため「おめでとう」の声が職場内で聞かれるようになりました。

次世代を担う子ども達を育てていくことは、法人に任せられている大切な使命です。その期待に応えるために、法人としてもさらに子育てのニーズに広く応えていきたいと考えています。



令和2年3月現在

株式会社ベアレン醸造所



企業の概要

- 所在地 ▶ 盛岡市
業 種 ▶ 飲料製造業
労働者数 ▶ 69名（男性41名、女性28名）
認 定 ▶ 令和元年えるぼし取得

企業の方針

全部署メンバーにより選出された働き方改革推進チーム及び新設された総務部が中心となり、女性活躍推進、子育て支援、長時間労働削減、処遇改善など広く取組を推進。
職場環境改善や労働生産性の向上につながっている。
令和元年、これまでの取組が評価され「いわて働き方改革AWARD2019」最優秀賞を受賞。

女性活躍

女性の積極的登用

- 令和元年、初めてキャリア採用を実施。最初に会社説明会を行い、現状や会社が今欲しい人材などを説明し、納得した上で応募いただける新たな取り組みである。ミスマッチのない人材確保に努めている。
- 異動の可能性はあるがこれまでの経験・適性を考慮、希望や背景を鑑み「働く人」の立場を優先する。

女性の管理職登用

- 管理職に占める女性割合は20.0%(食製造業の平均値7.5%)。
- 女性1名が部長相当職。
- 女性管理職を登用すべく初めて男女従業員にキャリア形成に関する意識調査を実施。管理職を希望する者の中にリーダーシップを有する女性がいたため、平成31年3月、女性1名を初めて課長相当職(総務チームリーダー。現総務部部長)に登用した。

多様なキャリアコース

(直近の3事業年度実績)

- 女性の非正規社員から正社員への転換1名。

継続就業

- 正社員の平均勤続年数は男性5.0年、女性4.6年。

女性の活躍推進に取り組むきっかけ

- クラフトビールという今後の市場拡大が命題とされる業界において、女性の活躍や発想が必要だと感じ、女性活躍推進に力を入れる必要があったことがきっかけ。
- もともと女性スタッフ数が男性より少ないこともあり、またビール製造業ゆえ、男性主体の職場であったが、2018年(平成30年)より、経営者がセミナーを受講したり行動計画を策定し、取組を進めてきている。
- 女性の発想が経営にダイレクトに反映されることとなり、よりきめ細やかに、また新たな取り組みが始まっており、全体として働く環境の改善に大きな成果が出始めた。

えるぼし認定に係る主な達成状況（令和元年7月16日認定）

- 管理職に占める女性割合...20.0%(食品製造業の平均値7.5%)
- 女性1名が部長相当職

労働時間等の働き方

所定外労働削減のための取組

カエル会議の実施

2017年に岩手県働き方改革モデル企業となり、ワークライフバランス社のコンサルタントを受けたことをきっかけに、社内2部署を選びカエル会議を実施。2019年より働き方改革推進チームを結成。全部署による全社に広げ週1回定期的に実施。全社全員での内容共有、推進を継続中。

整理整頓

全部署共通の取組として整理整頓を実施。イベント業務にすぐに対応できるようグッズを整頓することにより業務の流れが一新。

作業効率が上がり労働時間の削減ができた。

終礼での残業確認

残業をするかしないか、どれくらいするかを確認する。

意識して残業するようになり、労働時間の短縮に。

コミュニケーションの活性化

必要な情報は社内サイトを使って即座に情報共有。全員での打ち合わせを必要最小限にし、会議の日時を設定する時間も省いた。

話しやすい環境が仕事の効率を上げている。

関連して

平均所定外労働時間が大幅に改善

1か月あたり15.9時間(2017) → 11.9時間(2018) → 9.6時間(2019)

最新設備を装備した工場を建設。生産効率が2倍に向上し昇給を実現。

年次有給休暇取得促進のための取組

年休取得の働きかけ

- 役員、上長中心に会社全体に社内報での呼びかけや部署ごとの消化率などを全員で共有。

1人当たりの年次有給休暇取得日数が大幅に増加

2017年：10.7日 → 2018年：13.18日 → 2019年：16.0日(取得率84.3%)

年間休日を10～18日増加させたにも関わらず年休取得日数が増加！

その他の取組

アニキ・アネキ投票

- 創業記念日にスタッフ投票により実施。仕事に関わらず頼りになる人に投票。その年のアニキ、アネキが選ばれる。

アネキに選出された女性を初の女性管理職に登用。

受賞者の声 頼りになる存在として選ばれることは嬉しくありがたい。仕事場や年齢に関係なく良い関係を築きたい。

意欲アップにつながる教育訓練

- 2018年夏から、社内で宣言して資格を取れば、業務以外の分野でも上限2万円を補助。

誕生した資格取得者

- 美術検定3級 ・ カクテル検定3級
- 国家資格キャリアコンサルタント

両立支援の取組

- 所定外労働免除、所定労働時間短縮制度の対象を「小学校までの子」まで拡大。
- 育児介護休業からの復職時、従来の有給休暇にプラスし30日の特別有給休暇を付与。

認定マークの活用法・効果

- ホームページやSNS上で掲載。各レストラン店舗で表示。
- 就活中の学生などから特に反響があった。

企業からの一言

認定されて終わるのではなく、これを機にますます女性活躍、両立支援に力を入れていきたいと思っています。そしてそれを企業の業績向上につなげていくことが大事と考えています。



令和2年3月現在

社会福祉法人とおの松寿会

企業の概要

- 所在地 ▶ 遠野市
業 種 ▶ 老人介護福祉業
労働者数 ▶ 170名（男性44名、女性126名）
認 定 ▶ 令和元年えるぼし取得



企業の方針

当法人が目指す「地域において高齢者福祉を民間から推進し地域に貢献する」の理念を実現するために、総合的高齢者福祉事業所として全職員がここを一つに、常に利用者の立場に立ち行動し利用者一人ひとりと向き合い日々研鑽に努めています。

女性活躍

女性の積極的採用

- 大学や専門学校の職場研修、インターンシップ、企業訪問及び職場見学等の積極的な受け入れの実施。
- 就職相談会、就職ガイダンス及び企業説明会へ積極的に参加。

女性の管理職登用

- 管理職に占める女性割合は50%。
(医療、福祉の平均値の42.3%)
- 女性16名が課長相当職以上。

多様なキャリアコース

(直近の3事業年度実績)

- 女性の非正規社員から正社員への転換...5名
- 概ね30歳以上の女性の正社員としての採用... 5名

継続就業

- 正社員の平均勤続年数
介護職：男性8.5年、女性9.9年
事務職：男性8.7年、女性14.6年
- 介護施設として必要な基準を上回る人員配置を行うなど、育児休業等の休業者が出ることを前提とした雇用管理を行うことにより、女性も長く働き続けられる職場環境となっている。

えるぼし認定項目の主な達成状況（令和元年12月13日認定）

■管理職に占める女性割合...50%（医療、福祉の平均値：42.3%）

労働時間等の働き方

所定外労働削減のための取組

ミーティングのコンパクト化

- ・ 研修や会議を勤務時間内に実施。
- ・ 2つの会議を1つに集約にするなど回数を削減したり、短時間で終了するよう図っている。

タブレットの活用

- ・ 介護の記録にタブレットを導入し、ペーパーレス化を推進。
- ・ 併せて入力をその都度行うことにより、作業を分散することで作業効率を上げている。

年次有給休暇取得促進のための取組

シフト表での「見える化」

- ・ 勤務割表に年次有給休暇を組み入れ、業務に支障がないように取得できる工夫をしている。

取得状況の定期チェック

- ・ 半年経過時点で取得状況を把握し、取得が思わしくない職員に取得を促している。

その他の取組

子育て支援

休業者支援体制の整備

- ・ 育児休業者が複数名あることを想定し、介護施設として基準を上回った人員配置を行っている。
- ・ 常時5～6名の育児休業者がいるが、代替要員を雇わず、職場内でカバーしている。

経済的支援

- ・ 育児休業中も賞与を支給。
- ・ 子ども手当を新設し、子育て中の職員を応援（令和2年度～）。

女性の育児休業取得率と復職率が100%

福利厚生充実で従業員の定着率向上を目指す

- ・ 社会福祉法人福利厚生センターの「ソウェルクラブ」に加入し、祝金の支給（結婚、出産、入学の慶事や永年勤続、資格取得時）、健康生活用品支給（年1回）、クラブ・サークル活動の助成を行っている。

- ・ 職員会主催でスポーツ交流会、花見、忘年会などを実施。家族も参加可能なさまざまな行事を行っている。

認定マークの活用法・効果

- ・ ホームページにマークを掲載。
- ・ 求人票にマークを記載。
- ・ 岩手日報社の企業広告「いわて女性活躍認定企業等」のご紹介に掲載。

企業からの一言

高齢者福祉事業は女性の活躍があってこそ成り立つ事業であることを、全職員が確認し合い、福利厚生の充実も含めて「働きやすい職場環境づくり」に取り組んでいます。その一環として企業イメージアップのために各種認定（いわて子育てにやさしい企業・いわて女性活躍認定企業等）を取得しています。



令和2年3月現在

杜陵高速印刷株式会社

企業の概要

- 所在地 ▶ 盛岡市
業 種 ▶ 印刷業
労働者数 ▶ 50名（男性30名、女性20名）
認 定 ▶ 平成25・27・31年くるみん取得



企業の方針

年齢・性別に関係なくすべての社員が自己の可能性に挑戦し、成長できる環境を整備し、健康で生き生きした職場生活や充実した家庭生活で働きやすい環境整備に取り組みます。

子育て支援

法を上回る制度

- ・ 小学校入学前までの所定外労働免除制度（平成29年1月施行）。
- ・ 子の看護休暇制度...有給（平成22年4月施行）。

育児休業中の支援

情報提供・研修の実施

- ・ 年2回の全体会議で、仕事と家庭の両立に関する制度のオリジナル資料「これならわかる育児・介護休業制度」を全員に配付し、ワークライフバランスの重要性について説明。特に男性社員の育児休業の取得が進むよう促した。
- ・ 育児・介護休業規定の改正時には朝礼の時間を利用しポイント説明を行った。

育児・介護相談窓口の設置

- ・ 総務部が窓口となり、育児・介護の相談を受けている。
- ・ これまで休業可能な期間の問い合わせ、休業延長の手続き、復職後の勤務体制の確認などの相談を受理した。

育児休業中のフォローアップ

- ・ 育児休業者に対し、グループウェアを利用し常に会社の情報を提供している。
- ・ 休業中の本人外出時に会社に来ることができるようであれば、子ども同伴での面談も行っている。

制度の利用状況

- ・ 平成27年4月～平成30年3月までの3年間で男性5名が1歳以上の子のために看護休暇を取得。
- ・ 妊娠した女性の育児休業取得率と復職率は100%。

くるみん認定項目の主な達成状況（平成31年4月12日認定）

- 子の年齢に応じて使える制度をまとめた資料を作成・配付
- 1歳以上の子の看護休暇利用状況...男性5名が利用

3回目の
くるみん

労働時間等の働き方

年次有給休暇取得促進のための取組

年休予定表を公開

- ・ 年次有給休暇取得予定表をグループウェアに公表。
- ・ いつ誰が年休を取得するかを明確にすることにより職場としての業務の進め方が円滑になった。

取得状況を発表

- ・ 毎月取得状況を取りまとめ、12月の全体会議の際1年間の平均取得日数を報告、翌年の取得促進を図っている。

半日・時間単位での利用を社長が提案

- ・ 「仕事と生活の調和」の実現に向けての社長メッセージの中で「どうしても1日年休がとりづらい方々のために」として、半日・時間単位の年休利用を提案。

年休の計画的付与

- ・ 5日の年休の計画的付与を実施。

1人当たりの年次有給休暇平均取得日数が
平成30年度5.8日→令和元年度9日と大幅に上昇！

その他の取組

短時間正社員

- ・ 育児休業を連続で2年半取得していた社員が6時間勤務で復職、1年間勤務したのち7時間勤務を実施し、徐々に慣らしながらフルタイム勤務に戻る予定。

子育て支援企業担当者の声

- ・ 出産を機に退職する女性社員が多く、定着率を高めるために子育て支援に力を入れました。結果的に雇用継続につながり、男性社員も子の看護休暇を取得する等働きやすい職場環境になったと感じています。

認定マークの活用法・効果

- ・ 求人票にマークを記載。
- ・ 雇用管理改善等に取り組んでいる企業として評価していただく機会があった。

企業からの一言

子育て支援などの取組みにより女性に限らず社員ひとりひとりが職場でも家庭でも活躍できるように職場環境を整え、サポートしていくことが重要だと思います。社員が安心して元気に働き続けることが出来る会社は活気にあふれ、地域社会の発展にもつながっていくはずです。これからも働きやすい職場環境づくりに取り組んでまいります。

令和2年3月現在

社会福祉法人岩手和敬会

企業の概要

- 所在地 ▶盛岡市
業 種 ▶老人福祉・介護福祉業
労働者数▶194名（男性55名、女性174名）
認 定 ▶令和元年くるみん取得



企業の方針

令和元年6月28日に岩手労働局にて「次世代育成支援対策推進法に基づく認定通知書交付式」が行われました。式において当法人も子育てサポート企業として「くるみん認定」をいただきました。私たちは高齢者に関わる仕事ですが、次世代を担う子供たちのためにもこれからも優しい企業でありたいと思います。

子育て支援

法を上回る制度

- ・ 小学校就学前までの時差出勤制度（平成31年3月施行）。

育児休業中の業務のやりくりの工夫

育児休業中の職場体制

- ・ 常に育児休業者がいる状態なので、介護士、相談員、ケアマネジャー、事務等チーム全体で業務カバーを行っている。
- ・ 代替要員の雇用も行っているが、応募者が少ないこともあり、常に採用募集をしている。

相談窓口の設置

- ・ 妊娠、出産、育児休業及び介護休業等に関する相談窓口を設けている。（3施設の事務部が担当）
- ・ 産休・育休を取得して職場復帰し現在子育て中の職員が、自分の経験や知識を生かし復帰後の働き方などメールや電話で相談を受け付けている。

夜勤シフトのやりくり

- ・ 業務の効率化や業務改善を行ったり、子育て中の職員も家族の協力や保育園などの休日保育を利用したりして、お互いにできる範囲での努力をしながらシフトを回すようにしている。

制度の利用状況

- ・ 平成26年4月以降、男性2名が育児休業を取得。うち1名は3か月間という現在の男性としては長期の育児休業を取得した。「育児休業を取得してこの時期にしかできないことができた。今後の仕事の生かせる」との感想だった。
- ・ 出産した女性全員が育児休業を取得。
- ・ 育児休業から復職後、時差出勤制度（法を上回る制度）の利用者がいる。

くるみん認定項目の主な達成状況（令和元年5月22日認定）

- 計画期間内の男性の育児休業取得率...22.2%（2名）
- 計画期間内の女性の育児休業取得率...100%

労働時間等の働き方

所定外労働削減のための取組

ノー残業デーの実施

- ・ 月2回のノー残業デーを指定し職員に文書で周知した。
- ・ 早く帰れるような声掛けをすることにより、繁忙期以外のノー残業デーは定時に帰宅する職員が多くなった。

実績の把握・分析

- ・ 役職会議において残業時間の報告を行っている。
- ・ その後各部署ごとに職員に伝達し情報を共有することにより、残業を減らしているという雰囲気づくりを行っている。

年次有給休暇取得促進のための取組

取得しやすい環境づくり

- ・ 役職会議で各部署の役職者に対し啓発を行い、職員への伝達を行った。

職場での協力体制の構築

- ・ 各職員が取得したい日に年休を取得できるように部署内で協力しながら、取りやすい雰囲気づくり、職場づくりに努めた。

その他の取組

治療と仕事の両立支援

- ・ 診断書等の内容に沿ったシフトにすることにより、仕事と治療の両立のしやすい職場環境を作っている。

認定マークの活用法・効果

- ・ 名刺、求人票にマークを掲載している。マークを見て応募してくる人もいる。
- ・ 就職フェアに来た学生から「くるみんマークを取得していますね」と関心を持たれた。

企業からの一言

女性職員はもちろん、男性職員も育児休業を取りやすい環境づくりに今後も取組み、仕事と育児を両立できるように職員を全力でサポートしていきたい。



令和2年3月現在

株式会社北日本銀行

企業の概要

所在地 ▶盛岡市
業 種 ▶普通銀行業
労働者数 ▶1,257名（男性671名、女性586名）
認 定 ▶令和元年くるみん取得



企業の方針

北日本銀行は、女性がイキイキと活躍できる場を拡大するとともに、従業員一人ひとりが高い意識を持ち、能力を十分に発揮できる職場環境を整備し、積極的な人材登用を行うための体制構築に取り組んでまいります。

子育て支援関係では、柔軟な働き方に対応した諸制度や育児に関する制度等の職員への周知・啓発や育児休業取得者への配慮及び職場復帰時におけるサポートプログラムの実施に取り組んでいます。

子育て支援

法を上回る制度

- ・ 小学校就学前までの所定外労働免除制度（平成29年10月施行）。

育児に関するサポート体制

男性の育児休業

「きらっ at Workプロジェクト」（後述）で男性育児休業者の増加について提案

対象者に文書・電話で制度説明

「取得したいが周囲への迷惑がかかる」との思いが障害となっていたことを把握

人事部や上司からさらに取得勧奨

自主的に育児休業を取得する職員が増加（平成30年度69.2%）

面談の実施

体調が安定し諸手続きに入る産休開始前
1～2か月に実施

- ・ 平成27年から人事部が産休対象者全員に対して面談を実施。幅広くフォローできる大切な機会と捉えている

面談で寄せられる相談

- ・ 育休取得や出産一時金の事務手続き
- ・ キャリアや復帰後の働き方に関する不安
- ・ 体調不安など

保育園利用契約

- ・ ニチイ学館、龍澤学館と保育園利用に関する契約書を締結。
- ・ パートを含め0～2歳児の優先的な入園が可能。盛岡を始め支店のある東北、東京でも利用可能。

パパ・ママサポートガイド

- ・ 平成27年3月から各支援制度について解説した「パパ・ママサポートガイド」を作成し全職員に配布。
- ・ 平成31年2月に各種手当の概要を改定し、職員がスムーズに手続きできるよう工夫したことで、以前より具体的にイメージしやすくなったなどの声が寄せられている。

eラーニングの実施

- ・ 平成27年2月から休職者支援として導入。
- ・ 諸制度、離乳食レシピ、赤ちゃんの病気、税金等に加えて日商簿記3級、3級FP技能士等の学習機能もある。
- ・ コラムの内容を育児に役立てたり、休職中の職員とのコミュニケーションツールとしても活用している職員もいる。

制度の利用状況

- ・ 平成29年4月～平成31年3月までの2年間で男性18名が育児休業を取得（取得率46.2%）。
- ・ 妊娠した女性の育児休業取得率は94.1%、復職率は100%。

くるみん認定項目の主な達成状況（令和元年5月29日認定）

■計画期間内の男性の育児休業取得率...46.2%(18名)

労働時間等の働き方

所定外労働削減のための取組

各部店へ文書にて啓発

- ・ 時間管理徹底についての文書を各部署に発出し注意喚起。併せて退行時間をフィードバック。

時間外労働申請書の提出

- ・ 毎日、時間外労働申請書を提出することにより、時間外労働を意識した働き方を実施。

平成26年度→平成30年度で月平均2時間54分の残業削減！

年次有給休暇取得促進のための取組

- ・ 半日有給休暇制度を導入し、職員の個別事情に応じた取得を可能とした。
- ・ 休暇の取得に抵抗感のある職員もいるため、半日有給休暇を取得することから少しずつ抵抗感を緩和しながら全体的な休暇取得促進を図っている。

その他の取組

プロジェクトチームによる子育て支援・女性活躍の推進

- ・ 中期経営計画「競争力の高い人材育成」における「女性行員の業務拡大・就業環境整備」を女性の視点から活動していくことを目的に、平成26年9月、プロジェクトチーム「ポジティブアクション推進プロジェクト」を組成。
- ・ 平成29年10月以降は女性の活躍推進だけではなく、銀行全体の人財育成と活性化について、多角的な視点からの活動を開始。プロジェクトチーム名を「きらっ at Work（きらっとわーく）プロジェクト」に変更。職員一人一人が輝いて働く環境作りに積極的に取り組んでいる。

プロジェクトの重点取組内容

①エンゲージメントの向上 ②女性の活躍推進 ③生産性の向上

女性管理職の育成

- ・ チームリーダー等の女性行員を対象とした「部下・メンバーのやる気を引き出すコーチング」研修を外部講師を招いて実施。
- ・ グループワーク形式だったことで情報交換も行うことができ、管理職を目指す女性行員のネットワークを広げる場ともなった。

認定マークの活用法・効果

- ・ 求人票、名刺、ホームページ上にマークを記載。
- ・ 採用活動の際にアピールし、子育て支援に取り組む企業として評価いただいております。

企業からの一言

今後も子育て支援や女性活躍推進、就業環境整備に取り組み、職員一人一人が輝くことができる職場環境整備を進めて参ります。



社会福祉法人新生会



企業の概要

- 所在地 ▶ 矢巾町
業 種 ▶ 障害者福祉事業
労働者数 ▶ 226名（男性92名、女性134名）
認 定 ▶ 平成28年・令和元年くるみん取得

企業の方針

新生会は、職員一人一人を大切に職員が働きがいのある法人運営を目標としています。すべての職員が仕事と子育て、介護支援を両立させることができ、女性も男性も気兼ねなくこれらの制度を利用できる雰囲気作りや働きやすい職場づくりを目指しています。

子育て支援

法を上回る制度

- ・ 小学校入学前までの育児短時間勤務制度・所定外労働免除制度（平成27年11月施行）。
- ・ 子の看護休暇制度...時間単位で取得可能。有給。
- ・ 職員の妻が出産する場合の特別休暇（出産後2週間以内に2日間利用可能）

制度の存在は知っているが内容がわからないとの声があったため作成

制度の周知

育児休業取得者の記事掲載

- ・ 2人の子の育児休業を取得し復職した女性労働者の記事を法人広報誌に掲載。
- ・ 育児休業中の充実した日々や保育園の申込みでの苦労話、安心して復職できた様子などが書かれており、他の職員への制度の周知や取得促進にも寄与している。

研修での制度説明

- ・ 管理職研修や新任職員研修において育児休業制度等の説明を行った。
- ・ 特に新任職員研修では、利用頻度の高いと思われる育児休業及び子の看護休暇制度について、要点（取得期間、対象者等）を紙1枚にまとめ、理解しやすいよう工夫した。

パンフレットの作成・配付

- ・ 平成30年度に「赤ちゃんができたなら知ってほしいことガイド」を作成し全職員に配付。
- ・ 制度の内容をはじめ、必要な手続き、経済的支援が時系列で記載されており、回答形式で読みやすく編集されている。また「お互い様なのでフォローしあっていきましょう」との職場への呼びかけや男性にも利用を勧める記事も掲載している。

制度の利用状況

- ・ 平成23年3月に男性1名が育児休業を取得。
- ・ 平成27年12月～平成31年3月までの間に、男性4名が子の看護休暇を取得。
- ・ 平成28年度以降、出産者6名のうち5名（正職員及び臨時職員）が育児休業取得、復職率は100%。復職後は2名とも育児短時間勤務制度を利用し、現在は通常の勤務に戻っている。

くるみん認定項目の主な達成状況（令和元年6月3日認定）

- 男性の看護休暇取得状況...平成27年12月1日～平成31年3月31日までで4名が取得
- 育児・介護休業制度に関するパンフレットを作成し全職員に配付した。

2回目の
くるみん

労働時間等の働き方

所定外労働削減のための取組

ノー残業デーの導入

- 平成27年4月から毎週水曜日をノー残業デーと定めた。
- 加えて平成28年度から事業所ごと月1回のノー残業デーを創設。
- ノー残業デーは夕方に会議を入れない。
- ノー残業デーはポスターの掲示により周知している。



残業削減に成功

年次有給休暇取得促進のための取組

取得状況の調査の実施

- 平成29年度に年休取得状況調査を初めて実施。
- 全職員に配布するパンフレットに取得率を掲載し、更に取得するよう呼びかけを行っている。

取得率の調査・分析

- 各施設で取得率に差があることが分かったため、その原因や取組事例を分析。各職場にフィードバックし取得促進を図っている。

その他の取組

正職員への転換

- 年に2回、非正規職員から正職員への転換試験を実施。夜勤ができることが条件。
- 試験前に掲示により転換試験が実施されることを告知している。併せて所属長から個別に声掛けを行っている。



毎年複数名が正職員へ転換している。支援員の転換者が多く、大半が女性。

認定マークの活用法・効果

- 自社のホームページ及び求人票に掲載。求職者から「くるみんマークですね」との反応があった。
- 各事業所にくるみんマークを掲示している。
- 新入職員研修でくるみんマークについての説明を行っている。

企業からの一言

次世代育成に関わらず、職員が働きやすい職場、魅力のある職場、若い人が応募したいと思えるような法人を目指し、ホームページを見やすくする、職員同士の交流を図る場を設けるなどの努力をしています。



東北日東工業株式会社

企業の概要

所在地 ▶ 花巻市
業 種 ▶ 電気機械製造業
労働者数 ▶ 116名（男性97名、女性19名）
認 定：▶ 令和元年くるみん取得



企業の方針

社員が仕事と家庭を両立して働き続けられるよう、職場環境の向上と子育て支援制度の充実に取り組みます。

子育て支援

法を上回る制度

- ・ 小学校就学前までの短時間勤務制度（平成30年4月施行）。

男性も育児休業を取得しやすい環境づくり

管理職への研修

- ・ 男性の育児休業取得促進を目的として、係長以上を対象に育児休業等の制度についての研修を実施。

男性育休対象者への講習会

- ・ 男性の育児休業取得希望者を対象に育児休業等について講習会を実施し制度について周知。

- ・ 男性が育児休業を取得しやすい職場環境となった。
- ・ 2年10ヵ月の行動計画期間中に男性3名が育児休業を取得。いずれも1～2ヵ月程度のまとまった期間休業を取得している。
- ・ 計画期間以降も男性の育児休業取得者が出ており、男性も育児休業を取りやすい職場風土がさらに定着。

育児休業中のフォローアップ

- ・ 育児休業者に対し、会社で発行している冊子を郵送し、情報を共有した。
- ・ 会社に来てもらうタイミングを合わせて所属長との面談を実施し、育児休業取得者をフォローした。

育児休業中の業務分担

- ・ 派遣社員を雇用するほか、社員間での分担により育児休業者の業務を割り当てている。

制度の利用状況

- ・ これまで男性4名が育児休業を取得。
- ・ 妊娠した女性の育児休業取得率が100%、復職率も100%。

くるみん認定項目の主な達成状況（令和元年6月7日認定）

- 男性の育児休業取得状況...平成28年6月～平成31年3月までで3名が取得（取得率25%）

労働時間等の働き方

所定外労働削減のための取組

時間外労働協定における延長時間の短縮

- 親会社が時間外労働協定における時間外労働時間短縮を実施したのに併せ、自社でも時間外労働協定における時間外労働時間を短縮した。

年次有給休暇取得促進のための取組

連続有給休暇取得の奨励

- 有給休暇3日間に所定休日を加えた連続有給休暇取得を奨励している。

その他の取組

同一労働同一賃金への対応

- 社内規定において特別休暇・休職に係る内容・傷病見舞金の支給期間等を非正規社員と正社員を同様の内容に変更した。

認定マークの活用法・効果

- 総務課員の名刺へ認定マークを印刷し活用している。

企業からの一言

今回認定頂いたことに満足することなく、次世代育成支援に繋がる取組を今後も引き続き推進して参ります。



令和2年3月現在

社会福祉法人胆沢やまゆり会

企業の概要

所在地 ▶奥州市
業 種 ▶老人福祉・介護福祉業
労働者数 ▶291名（男性92名、女性199名）
認 定 ▶平成27年・令和元年くるみん取得



企業の方針

次世代育成のためにも女性労働者が妊娠出産しても継続勤務ができるよう支援します。職員が出産、育児を契機に退職した後も再雇用できる環境を整え、また未経験の若年者等に就業の機会を与えることにより雇入れ等雇用の拡大を図ります。

子育て支援

法を上回る制度

- ・ 小学校入学前までの所定外労働免除制度（平成24年7月施行）。
- ・ 子の看護休暇制度...時間単位で取得可能。5日間有給。
- ・ 育児短時間勤務制度...6時間を基本とするが職員の事情に配慮した短時間勤務の取得も可能。
- ・ 妊娠中の職員が医師による休業、短時間勤務を指導を受けた場合、その期間は有給扱いとしている。

制度利用などに関する全面的なバックアップ体制

子育て中の職員への

柔軟な対応

- ・ 土日祝勤務の免除や夜勤免除のほか、勤務時間帯についても希望に応じて柔軟に対応している。

制度の周知

- ・ 施設ごとの全体会議において就業規則の改正点を説明している。制度等について不明点がある場合は事務局で対応する体制が整備されている。

深夜業の体制の維持

- ・ 夜勤手当として1勤務あたり5,000円を支給していたが、平成30年4月からは7,000円としている。
- ・ 保育園や学校行事が重なる土日祝は1,000円の手当を支給しており、夜勤や土日祝の勤務が多くなる場合でも、子育て世代を支えている職員からも納得性が得られるようにしている。

育児休業中の職場体制

- ・ 育児休業者と同じ職種の者に育休者の業務を割り振っている。
- ・ リーダー職などの責任者が育児休業を取得する場合は、副リーダーが代替を務めることにより、職員の能力アップにもつながっている。
- ・ 資格の必要のない業務は、以前勤務していた高齢者等を雇用し、繁忙な時間帯の対応を行っている。

制度の利用状況

- ・ 平成27年2月～令和2年3月までの間に、男性3名が子の看護休暇を取得。
- ・ 出産した女性全員が育児休業を取得。

くるみん認定項目の主な達成状況（令和元年6月14日認定）

- 男性の看護休暇取得状況...計画期間内に2名の男性が1歳以上の子のために介護休暇を取得。

2回目の
くるみん

労働時間等の働き方

所定外労働削減のための取組

ノー残業デーの導入

- 毎週水曜日をノー残業デーと定め、社内掲示にて周知している。

実績の把握・分析

- 衛生委員会において時間外労働実績を配付し、時間外労働削減の協議を行っている。
- 勤怠システムの導入により残業の見える化を実施した。

業務改善・分散

- 上司とコミュニケーションをとり現状把握しながら業務改善や業務分散に取り組んでいる。

会議資料の事前配付

- 事前に資料を配付し目を通すことにより、会議に要する時間が削減された。

年次有給休暇取得促進のための取組

3連休の取得促進

- 年休を併せて3連休になるような取得を推進。
- 計画的に取得できるよう年度当初に希望を調整。

年休利用例の提示

- 誕生日や家族の記念日等、取得を促すために取得例を示し、取得促進を図っている。

法定を上回る年休付与

- 「何かあった時に心配だから」との理由で年休を取得しない職員への不安軽減策として、法人独自に法定より3日多い年休の付与を行っている。

その他の取組

出産等による退職者を対象とした

再雇用制度の導入

- 平成31年3月、妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤を理由とした退職者対象の再雇用制度を導入。
- 退職後10年以内に再雇用となった場合、退職までの給与、年休付与日数の勤続年数の通算、福利厚生面について退職前に条件を一部継続。
- ブランク期間に他社での経験があればそれも勘案して労働条件を決定する。

若者の採用・育成

- 「インターンシップやトライアル雇用を活用した採用活用マニュアル」を作成。
- それぞれどの時期に何をするかを表にまとめて明確化した。
- 受け入れの際の注意事項を明記し、法人内で意思統一をすることにより若者の採用につなげるような工夫を行った結果、採用に結びついた。

労働者の子の預り事業の実施

- 学校の長期休業時に職員の子（小学校低学年が中心）を有償ボランティアが預かっており、貴重な人材確保につながっている。高齢者と子どもたちとのふれあうよい機会となっている。

治療と仕事の両立支援

- 病気休業からの復職時はトレーニングとして短時間勤務から始め、職場に慣れることができるよう、本人の状況を踏まえながら対応している。

認定マークの活用法・効果

- 名刺、求人票にマークを掲載している。求人票のくるみんマークをみて応募してくる人もいる。
- くるみん取得をきっかけに地元新聞社から取材を受け、取組内容が特集記事で掲載された。

企業からの一言

今後も子育てで支援に関する取組を継続することにより、働きやすく定着できる職場環境を目指していきます。



令和2年3月現在

社会福祉法人いっつ星会



企業の概要

- 所在地 ▶ 二戸市
業 種 ▶ 老人福祉介護事業
労働者数 ▶ 160名（男性43名、女性117名）
認 定 ▶ 令和元年くるみん取得

企業の方針

二戸地方は広域の市町村を線で結ぶと冬の星座であるカシオペア座のWの形となることから、カシオペア連邦と呼ばれます。いっつ星会はこのカシオペアの5つの地域と、サービス評価の最高評価であるファイブスターを指しており、地域に密着した最善の福祉サービスを目指しています。そのサービスを担う職員は貴重な人財であり、職員全体の7割以上が女性であるという職種であることから、出産や育児をしやすい環境を整えることは必然なことであります。また子育てに理解や関心がある男性職員が増えることは、さらなる職場環境の改善にもつながり、性別・年代を超えて、法人が一丸となって子育て支援に取り組んでいます。

子育て支援

法を上回る制度

- ・ 小学校就学前までの育児短時間勤務制度（平成31年3月施行）。
- ・ 小学校就学前までの所定外労働免除制度（平成31年3月施行）。
- ・ 子の看護休暇制度について、時間単位で有給にて取得可能（平成31年3月施行）。

育児休業中の支援

- ・ **休業中の面談の実施**
- ・ 育児休業中に納税手続き等を兼ねて面談を実施。
- ・ 復帰時期が近くなるにつれて、連絡を取り合う回数を増やし、休業者の復職体制を整えている。

育児休業中の体制

- ・ 事業所内で業務や作業を効率化し、増員等は行わず分担してあたる。
- ・ 結果として業務改善にもつながっている。

男性の育児休業利用促進

積極的な情報発信

- ・ 法人全体の職員会議。
- ・ 目につきやすいよう更衣室の前への掲示などの制度周知。
- ・ 全体ミーリングを活用しての情報提供など。

従業員からの

リアクション

- ・ 従業員から「育児休業をとれるのか？」という問い合わせを受けるようになった。

効果あり！

- ・ 男性の制度利用者誕生

制度の利用状況

- ・ 平成27年4月～平成31年3月までの4年間で男性3名が1歳以上の子のために看護休暇を取得。
- ・ 妊娠した女性の育児休業取得率は78.6%、復職率は100%。

くるみん認定項目の主な達成状況（令和元年7月23日認定）

- 男性の看護休暇取得状況...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。

労働時間等の働き方

所定外労働削減のための取組

シフトの組み方を工夫

- ・ 現場業務は交代制のため、必須となる引継ぎ方法を工夫。
- ・ 忙しい時間帯に短時間パートを組み込むことで所定労働時間の削減について効果がアップ。

年次有給休暇取得促進のための取組

年休取得促進

- ・ 時間単位での取得を認めたことで、個々それぞれの状況に合わせて効果的に取得できるようになった。

年休取得状況を把握

- ・ 毎月の法人業務会議で、部署ごとの年次有給休暇の取得状況を報告。状況を把握することで取得の促進につなげている。

その他の取組

『ファイブスター委員会』の設置★★★★★

ファイブスター委員会とは（平成30年4月発足）

- ・ 職員の採用・育成・定着を推進するため、経験や役職にとらわれないプロジェクトチーム。

メンバー構成と主な活動

- ・ 上位職だけでなく、経験の浅い職員等、各事業所から集結した幅広いメンバーで構成。
- ・ 「採用部会」や「育成部会」等があり、一つの課題に対し様々な視点から解決に向けて取り組む。

従業員のニーズをキャッチ

- ・ 性別や年代、職種によって困っていることや職場への要望は多様である。できるだけ多くの職員から話を聞けるように取り組んでいる。

委員会の成果

- ・ くるみん認定を取得した際、同様の考え方を「介護」にも適用できないか検討し、「トモニン」の活用につながった。

認定マークの活用法・効果

- ・ 求人票や広報誌に掲載、名刺に印刷して活用。
- ・ 子育て支援に積極的に取り組んでいることが職場内に浸透し、子育て世代を中心に安心感につながっています。子育てに関心を寄せる男性職員も増え、育児に積極的になってきていると感じます。

子育て支援企業担当者の声

女性が多い職場のため子育て支援への取組は必然的で、その結果くるみんの取得につながりました。子の看護休暇制度が時間単位で取得できるようになったことは、職員だけでなく職場としても大きな効果があったと思います。

企業からの一言

子育てをしながら働くことはまだまだ課題が多いのが現実です。しかし、家族や職場等の理解、協力を得ることで少しずつでも両立できるようになると考えています。対人援助の仕事であるからこそ援助者である職員には精神的な安定が必要であり、それを創造していくことが法人には求められています。一人ひとりが貴重な人財であるとの認識のもと、これからも働きやすい職場環境づくりに取り組んで参ります。



令和2年3月現在

株式会社長島製作所



企業の概要

- 所在地 ▶一関市
業 種 ▶金属部品製造業
労働者数 ▶155名（男性105名、女性50名）
認 定 ▶令和元年くるみん取得

企業の方針

（株）長島製作所では社員が仕事と子育てを両立できるような両立支援制度を利用しやすい職場環境の改善と、両立しやすい職場の雰囲気づくりを目指します。

子育て支援

法を上回る制度

- ・ 小学校就学前までの育児短時間勤務制度、所定外労働免除制度（平成30年6月施行）。

男女とも育児休業を取りやすい仕組みづくり

男性の育休

- ・ 対象者全員取得を目指している。
- ・ 部課長会議や工場の全社朝礼での周知、工場長が個々の対象者に取得する権利がある旨を説明。
- ・ 男性育休取得者の誕生により、男性の育児休業を取得しやすい雰囲気が醸成されつつある。
- ・ 本人了承の上、誕生報告を掲示することにより、休業を取りやすい環境づくりをしている。

相談窓口の設置

- ・ 平成28年度から妊娠・出産に関する相談窓口を設置。
- ・ 相談担当者はワークライフバランス委員会のメンバーの中から出産経験者等を配置し相談しやすくしている。
- ・ 休業取得のタイミングや休業日数、利用可能な制度内容についての問い合わせが多い。
- ・ 制度に関する詳細については総務部が回答。
- ・ 今後は家族介護の相談も受けられるような窓口としたい。

妊娠以降のスケジュールを

個々におしらせ

- ・ 「妊娠～出産～育児までの制度一覧」を全社員に配付。
- ・ 妊娠期間から小学校就学前まで、妊産婦の状態や子の発育に応じ利用できる制度や経済的支援について紙1枚にまとめている。
- ・ 「産休育休手続きスケジュール」には、対象者の出産予定日から割り出した制度の利用時期や経済的支援のスケジュール、育児休業給付金等の概算を記載し渡している。

取組のきっかけと成果

- ・ 工場において女性の雇用を増やすうえで、女性が働きやすい環境、子育てしやすい環境が必須だと感じたことがきっかけで、子育て支援をスタートさせた。
- ・ 出産を理由とした離職が高い傾向にあったが、現在は育児休業後も受け入れる体制が整い、出産による離職率は少なくなった。

制度の利用状況

- ・ 平成29年7月から令和元年6月までの2年間で男性3名が育児休業を取得（取得率100%）。
- ・ 出産した女性全員が育児休業を取得し復職率も100%。

くるみん認定項目の主な達成状況（令和元年11月18日認定）

- 計画期間内の育児休業取得率...男女とも100%。

労働時間等の働き方

『リリーフマン制度』の構築

『リリーフマン制度』とは

- ・ 製造業として注文納期を守らなければならない中で、育児休業を含めた休業・休暇を取得しやすい社風とは言えなかった。
- ・ 平成24年に多能工化を考え始めたことをきっかけに、企業独自の制度としてどの業務にも対応できる『リリーフマン』を育成するようになった。
- ・ 『リリーフマン』は万能選手として各工場に数名ずつ配置されている。



『リリーフマン制度』の効果

休業しやすい職場環境

- ・ 休業者の応援に回することで、休業を取得しやすい職場環境を作ることができた。
- ・ その結果、女性、男性とも育休取得率も100%となった。

残業削減

- ・ 忙しい部署の応援に回することで、部署ごとに偏っている繁忙の平準化ができ、残業時間の大幅な削減を実現することができた。

年休取得率の向上

- ・ 『リリーフマン』がいることにより、休んだ時に穴をあけずに業務を遂行できる体制が整い、年休を取得しやすくなった。

若者の育成

- ・ 『リリーフマン』はどの業務にも対応できる万能選手であり、特に若い労働者の憧れ。モチベーションアップにも寄与している。

時間外労働の削減

- ・ 生産技術部門で先端設備等を活用し、小人化、無人化を促進。
- ・ 年3回のノー残業デーの実施。
- ・ 時間外労働時間をグラフ化し、負荷の高い部署を特定し、注意を促す。

年次有給休暇の取得促進

- ・ 半日単位の年休取得可能。
- ・ 年休取得日数の見える化により各工場所属長を通じて取得促進。

その他の取組

女性活躍推進の取組

- ・ 女性役職者を中心に、外部への講師派遣を積極的に実施。
- ・ 市や周辺企業からの講演依頼あり。
- ・ 幹部女性社員1名が育児短時間勤務を利用。

バースデー休暇

- ・ 年次有給休暇とは別の特別休暇。
- ・ 誕生日前後3か月以内の1日間取得できる。
- ・ 過去5年間では取得率100%。

認定マークの活用法・効果

- ・ 会社案内や名刺、ホームページ、SNS等に掲載している。
- ・ 募集に際し、当社に応募するきっかけの一つに挙げる応募者が多い。

企業からの一言

これまでの取組が評価され念願だった「くるみん」を取得することができて本当に嬉しく思います。まだまだ企業としての取組は始まったばかりです。これからも社員が働きやすい環境づくりを心掛け、社員が笑顔で仕事ができるよう今後も注力していきます。



令和2年3月現在

岩手日化サービス株式会社

企業の概要

- 所在地 ▶ 盛岡市
業 種 ▶ 既設建築物設備工事業
労働者数 ▶ 33名（男性25名、女性8名）
認 定 ▶ 令和元年くるみん取得



企業の方針

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにする企業を目指します。

子育て支援

法を上回る制度

- ・ 小学校入学前までの所定外労働免除制度（令和元年6月施行）。

育児休業中の支援

男性の育児休業取得促進

- ・ 平成30年10月に企業初の男性育児休業者が誕生、引き続き12月にも取得者が出た。
- ・ 男性も育児休業が取れることを朝礼でお知らせし、併せて全社員にチラシを配付した。
- ・ 休業する男性労働者とはメールで連絡を取りあった。
- ・ 休業中の業務はカバーする側に過度に負担が生じないように注意しながら、部内で業務配分し、スムーズに休業に入ることができた。
- ・ 他の社員にも「男性も育児休業が取れる」と思ってもらった点はよかった。

育児・介護相談窓口の設置

- ・ 平成30年に「妊娠中や産休・育休復職後の社員のための相談窓口」を設置。
- ・ 相談担当者は産休・育休取得についての知識を習得した者が担当。次の内容を記載したチラシを全社員に配付した。

- ① 適切かつ誠実な対応を行う
- ② 受けた相談は社長と相談の上1週間以内に回答する
- ③ 秘密は守る
- ④ 緊急の場合は終業時刻以外でも受け付ける
- ⑤ 会社としても労りの気持ちを持って対応する

- ・ 現在のところ相談はないが、相談窓口の存在により安心して休業し復職できる職場環境に寄与している。

制度の利用状況

- ・ 平成28年11月～令和元年9月までの2年10か月間で男性2名が育児休業を取得。
- ・ 妊娠した女性の育児休業取得率と復職率は100%。

くるみん認定項目の主な達成状況（令和元年11月29日認定）

- 男性の育児休業取得状況...平成28年11月～令和元年9月までで2名が取得(取得率28%)

労働時間等の働き方

年次有給休暇取得促進のための取組

年休予定表の共有化

- 年間予定表に年次有給休暇の取得予定を各人が書き込むことにより、社内での休暇の情報を共有でき、休みやすい職場づくりを行っている。

業務の多能工化

- 1人で2つのことをできるような多能工化により年次有給休暇を取りやすいようにした。

上司が率先して取得

- 「年休を取ってください」と勧奨してもなかなか取得しないので、上司が率先して取得することにより、社内のカバー体制が次第に整備されてきた。

勤怠管理による通知

- 声掛けや勤怠管理による通知を行った。

認定マークの活用法・効果

- 名刺に印刷し、広報を図った。
- 岩手労働局作成のポスターに社名が載ったことで社員が「取り組んでよかった」と実感できた。

企業からの一言

夫婦で協力し合いながら子供を育てていける環境を作ることが出来てよかった。
今後も継続していきたい。



株式会社菊池技研コンサルタント



所在地▶大船渡市
業 種▶土木建築サービス業（総合建築コンサルタント）
常時雇用労働者数▶81 名
認 定▶平成 31 年 3 月ユースエール認定

1. 労働時間等働き方に関する取組

- 所定外労働削減のための取組
 - ・ 毎週水曜日をノー残業デーに設定した。
 - ・ 1 人 1 日 2 時間までの「集中タイム」を導入し、効率的に集中して仕事に取り組むことでミスの減少、時間を意識した業務遂行を可能とし、業務の平準化と効率化により、残業の削減を図った。
- 有給休暇取得促進のための取組
 - ・ 業務の可視化によりお互いの業務量を把握し声をかけあい助け合う環境を作り、業務の偏りを解消した。
 - ・ 業務情報・発注者対応の方法等を共有するなどして、担当不在時でも業務対応可能な体制を作り、リフレッシュのための計画的な休暇取得を促進した。

2. その他の取組

- 「いわて働き方改革推進運動」に参加、2018 年度の「働き方改革実践モデル企業」として、働き方改革を推進・浸透させるための様々な社内プロジェクトを展開するなど、働き方改革に積極的に取り組んでいる。
- 若手社員が主体的に立ち上げた「菊池技研若手の会」により、勉強会を開催、業務の共有化・見える化を図り風通しのよい職場作りに努めている。また、産業まつりへの出展を始め様々な地域活動に参画するなどしてチームワークを深めるなど、若手社員が主体的に職場の活性化に取り組んでいる。

3. 認定企業として一言

- 業界としても高齢化が進み、災害時の対応も含めた技術継承が課題となっている。業界や地域のためにも、若者が活躍できる土壌を整え、気仙や岩手を守る人材を少しでも増やすことに貢献したいと考えています。

ユースエール認定基準に係る主な達成状況（※数値は新規認定又は更新時の内容）

- ・ 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： 0 %
- ・ 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間： 8. 8 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： 1 3. 9 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： 1 0 0 %

株式会社北日本朝日航洋

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）

常時雇用労働者数▶89 名

認 定▶令和元年 7 月ユースエール認定



1. 労働時間等働き方に関する取組

- 所定外労働削減のための取組
 - ・ ノー残業デー及び業務集中タイムを設定した。
 - ・ 時間外活動承認手続きアプリによる残業の事前承認を徹底した。
 - ・ ワイガヤミーティング（C-QDC 活動）による、グループでの声かけ運動等でお互いの業務の状況を確認しあい平準化を図った。
- 有給休暇取得促進のための取組
 - ・ 「休もっか計画」「ゆう活」等のポスターを掲示して休暇取得しやすい職場風土の醸成に努めている。
 - ・ 休暇奨励日として連続休暇の取得を勧奨した。

2. その他の取組

- 「ファミリーデー」を開催し、家族が会社見学することで仕事に対する家族の理解促進とともに、家族間の交流により、お互いに顔の見える関係構築を図り、病休等緊急時の連携体制づくりに努めている。
- 入社後 1 年間先輩社員が指導・育成をしっかりサポートするメンター制度の他、「定着委員会」を発足させ新卒者の職場定着について職員間で意見を出し合い、過去 3 年度の新卒者定着率 100%につながっている。
- 配偶者出産の男性労働者に対し制度の詳細説明を行い、併せて上長・グループ員での部署内業務分担調整を十分に行い初の男性育児休業取得につながった。

3. 認定企業として一言

- 「従業員自らが自身の人生を豊かにする働き方改革」を目指して活動していきます。

ユースエール認定基準に係る主な達成状況（※数値は新規認定又は更新時の内容）

- ・ 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：10.0%
- ・ 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間：11.4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：10.2日。
- ・ 育児休業制度に関する会社規定あり（直近 3 事業年度において育児休業取得対象者なし）

株式会社細谷地

所在地▶久慈市
業 種▶燃料小売業
常時雇用労働者数▶104 名
認 定▶令和元年 9 月ユースエール認定



1. 労働時間等働き方に関する取組

- 所定外労働削減のための取組
 - ・勤怠管理をクラウド化、時間外労働の部署単位での削減計画、時間外労働の 2 時間の上限設定、フレックスタイム勤務の推進、朝礼・会議・ミーティングの改革、11 時間のインターバル制度、休憩・昼食の徹底、社内のチャイムと勤務終了放送、定時 30 分前からの退勤可能、深夜残務の禁止、残業時間の定点観測と公表、i o T 導入による業務改善、安全衛生教育、ゼネラリスト制度導入等。
- 有給休暇取得促進のための取組
 - ・有給休暇取得計画書に基づいた計画的な有給取得を推進し、取得率の低い従業員に対して積極的に取得を促すとともに、繁忙期に部署の垣根を越えて助けあう「組織間のヘルパー業務」の体制を構築し、有給休暇を取得しやすい環境を整備した。

2. その他の取組

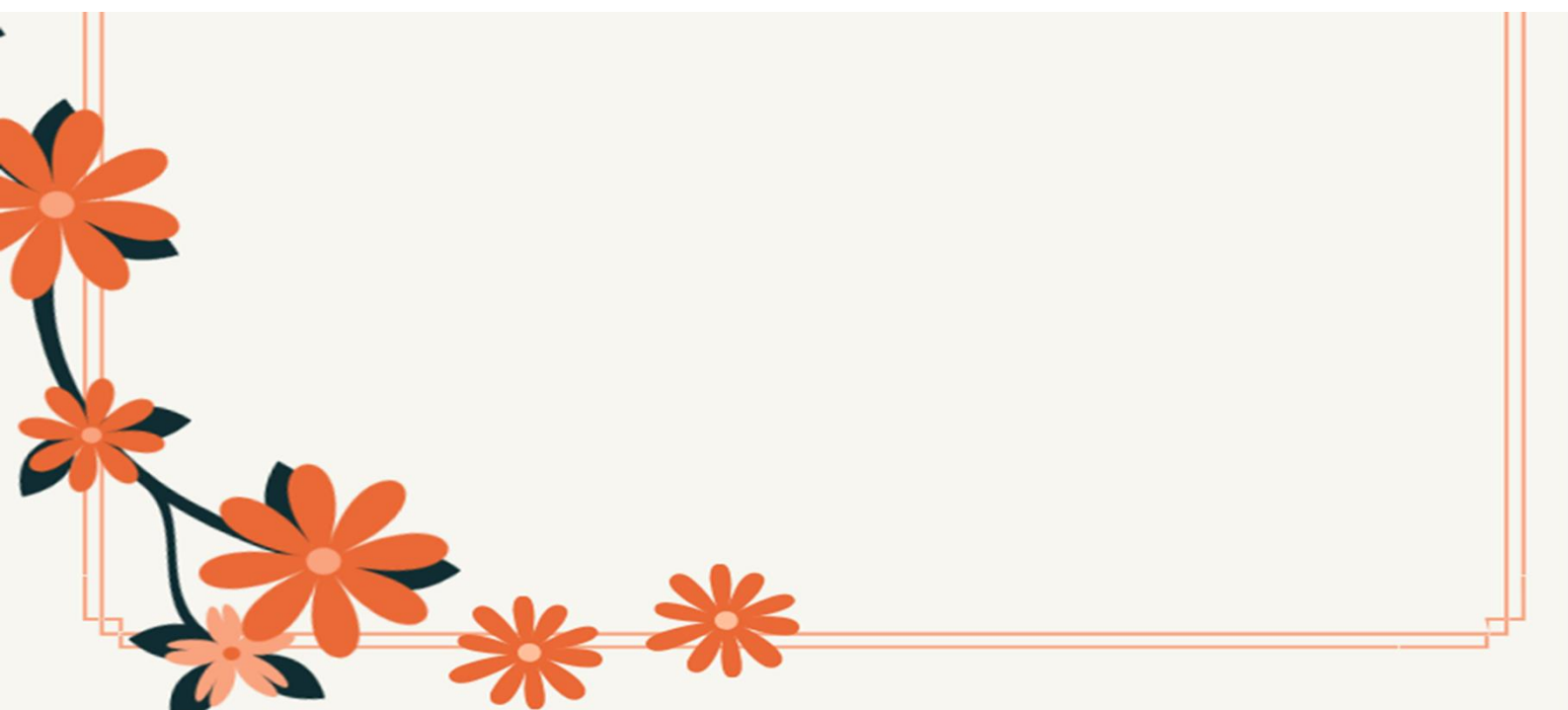
- 残業時間や有給休暇率を公表し、部門間でも閲覧可能とするなど「見える化」を進め、お互いの進捗状況を確認し合うことで、時間外労働の縮減及び有給休暇取得促進について社内の意識が向上した。
- 「細谷地アカデミー」や、保護者面談による家族を含めたサポートなど、若者が定着しやすい職場環境に配慮している。
- i o T によるテレワークなど仕事の仕方や、社内のルール・制度・組織をフレキシブル化し、社員のモチベーションを上げるようなワークスタイルを工夫しています。

3. 認定企業として一言

- いままで他社との比較ができないため社員の満足度は限定的であったが、社員の取り組みが一つのカタチになったことで、社員のモチベーションも向上したと思います。

ユースエール認定基準に係る主な達成状況（※数値は直近の認定（更新）の内容）

- ・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： 0%
- ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間： 13.3 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： 13.9 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%



- 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

一若者の採用・育成に積極的な企業ですー

	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・フラチナくるみん認定企業

一子育てサポートに積極的な企業ですー

	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	21	(株)北日本朝日航洋	盛岡市	技術サービス業
2	岩手日化サービス(株)	盛岡市	建設業	22	(株)プラザ企画(プラチナくるみん)★	奥州市	宿泊業
3	(株)丹野組	二戸市	建設業	23	(国)岩手大学	盛岡市	教育学習支援業
4	(株)水清建設	矢巾町	建設業	24	(学)岩手キリスト教学園	盛岡市	教育学習支援業
5	杜陵高速印刷(株)	盛岡市	印刷業	25	第一商事(株)	盛岡市	ビルメンテナンス業
6	山口北州印刷(株)	盛岡市	印刷業	26	盛岡つなぎ温泉病院	盛岡市	医療福祉業
7	東北日東工業(株)	花巻市	製造業	27	(医)友愛会	盛岡市	医療福祉業
8	(株)長島製作所	一関市	製造業	28	(社)福岩手和敬会	盛岡市	医療福祉業
9	(株)富士通ゼネラルエレクトロニクス	一関市	製造業	29	(株)中央臨床メディエンス	盛岡市	医療福祉業
10	盛岡セイコー工業(株)	雫石町	製造業	30	(社)福若竹会	宮古市	医療福祉業
11	(株)エフビー	山田町	製造業	31	(社)福東和仁寿会	花巻市	医療福祉業
12	(株)岩手日報社	盛岡市	情報通信業	32	(株)グランツ	花巻市	医療福祉業
13	(株)テレビ岩手	盛岡市	情報通信業	33	(社)福和江会	北上市	医療福祉業
14	白金運輸(株)	奥州市	運輸業	34	(社)福いつつ星会	二戸市	医療福祉業
15	岩手スバル自動車(株)	盛岡市	自動車販売業	35	(社)福胆沢やまゆり会	奥州市	医療福祉業
16	(株)平金商店	盛岡市	卸小売業	36	(社)福ひたかみ福祉会	奥州市	医療福祉業
17	(株)菅文	二戸市	卸小売業	37	(社)福誠心会	葛巻町	医療福祉業
18	(株)岩手銀行(プラチナくるみん)★	盛岡市	金融業	38	(社)福九戸福祉会	九戸村	医療福祉業
19	(株)東北銀行	盛岡市	金融業	39	(社)福新生会	矢巾町	障害者福祉業
20	(株)北日本銀行	盛岡市	金融業				



えるぼし・フラチナえるぼし認定企業

一女性の活躍が進んでいる企業ですー

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

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。

○主な認定基準

- ・若者（新規卒含む）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

○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毎月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な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。

○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3月

発行：岩手労働局 認定部
(認定制度を推進するプロジェクトチーム)
〒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