

社会福祉法人九戸福祉会

所在地：九戸村
 業種：介護老人福祉事業
 労働者数：116名（男性25名、女性91名）
 認定：平成26年、平成28年くるみん取得



1. 子育て支援に関する取組方針

- 「心ふれあい、ともに歩み続ける施設を目指します」との経営理念のもと、職員の働き方の見直しに資する労働条件を整備し、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにします。

2. 子育て支援に関する取組

(1) 制度

- 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24年10月施行）。

(2) 利用状況等

- 1回目の認定以降、延べ20名以上の出産者がありほとんどが育児休業を取得している。復職率は100%。子が1歳まで取得するケースが多い。妊娠した場合に法人から、産前産後休業、育児休業を取得し仕事を続けられるし、大抵は復帰していることを伝えている。職員は昔から育児休業者を見ていることから、育児休業を申しやすい雰囲気、職場風土ができています。
- 男性2名が4か月間、1か月間の育児休業を取得。女性の育児休業者が多く出ており育児休業を申しやすい雰囲気がある。また上司や同僚も育児休業に対する理解があることから、男性も育児休業を取得したい人は希望する期間申し出し取得している。
- 育児休業中の体制
 ・男性の育児休業者を含めて介護職の利用が多く、パート職員を育児休業期間終了まで異動するなど職場内でカバーしている。不足の際は代替の臨時職員を雇っている。看護師の場合は資格者を異動して対応した。昔から多くの育児休業の利用者がいることから、お互い様の意識がある。

3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組
 - ・ 月1回のノー残業デーを段階的に増やして月3回実施している。初めは定時帰宅を呼びかけていたが、業務計画に明記し緊急性がなければ所定外労働はしないのが原則であると浸透しており、所定外労働は削減されている。早く帰るよう準備するため業務の効率が上がった。
- 年次有給休暇取得促進のための取組
 - ・ 勤務表に組み入れることにより、計画的な年次有給休暇の取得を促進した。1年を通して、部署ごとに年5日以上等の目標を定めて実施されている。毎年少しずつだが拡大する形の目標を設定し、実施率を出し次の目標に生かしている。休暇でリフレッシュすることで業務に集中できている。

4. その他の取組

- キャリアアップに資する取組として、非正規職員である臨時職員やパート職員から正職員への転換に係る採用試験を毎年1回実施し、毎年1～4人転換者が出ている。非正規職員のモチベーションアップになっている。結果、女性の正職員が増加、管理職女性も増えて、管理職は4名中2名が女性である。

5. 認定マークの活用法や効果

- 職員の名刺の裏に印刷して配付している。月1回の経営会議の資料に入れている。また、ホームページの行動計画に掲載している。
- 求人票の認定マークを見た子供を持っている求職者から、面接の際にくるみんのことについて、素晴らしい企業であるとお褒めの言葉を頂いた。くるみんにより採用に繋がっている。

6. 認定企業として一言

- 今後も子育てをしながら働く人を支援していきたいと思えます。

くるみん認定に係る主な達成状況（平成28年6月13日2回目認定）

- ・ 定期的にノー残業デーを設定し、段階的に増やして実施。
- ・ 年次有給休暇取得促進のため、勤務表に組み入れ計画的に取得。
- ・ 男性1名が育児休業を1か月間取得。

医療法人友愛会

所在地：盛岡市

業種：医療業

労働者数：695名（男性165名、女性530名）

認定：平成26年くるみん取得



1. 子育て支援に関する取組方針

- 子育て中の職員の就業継続を推進するため、事業所内保育施設の運営や休暇制度の整備に努めてきました。また、インターンシップ受入れや潜在看護職員復職研修等での再就職支援を行っています。

2. 子育て支援に関する取組

（1）制度

- 法を上回る制度
 - ・ 小学校就学前までの短時間勤務制度。
 - ・ 子の看護休暇制度…最初の5日間は有給。
 - ・ 配偶者出産休暇制度…3日間まで利用可能で有給。
 - ・ 産休・育児休業中の職員の健康診断を実施（平成22年4月施行）。
 - ・ 事業所内保育施設の運営…
 - ✚ 病院開設当初の昭和57年から運営。
 - ✚ 対象年齢は0～3歳。現在18名の子を保育している。

（2）利用状況等

- 平成26年2月、平成27年1月にそれぞれ男性1名が育児休業を取得。現在男性1名が取得希望。
- 女性は全員が育児休業を取得し、復職率はほぼ100%。年間約20名が育児休業を取得。
- 育児短時間勤務制度は3歳未満の子については現在10名が利用、3歳以降は7名が利用。規定上は短時間をする際の始業・終業時刻が定められているが、本人の希望に応じて柔軟に対応している。
- 平成29年度の子の看護休暇制度の利用者は男性10名、女性78名。
- 男性への制度利用の促進…出生の届出の際、各種休暇制度等を個別に説明。
- 妊娠、出産、育児に関する情報提供の実施…妊娠が分かった時、産休に入る時、育児休業中の3段階で利用できる制度や手続きなどの情報提供を実施。
- 育児休業中の体制…看護職、介護職については、人材派遣会社に期間限定のスポット派遣で代替要員を確保するケースが多い。

3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組
 - ・ 毎月の状況把握…安全衛生委員会で所定外労働の状況を毎月確認し、所定外労働が多い者については本人及び所属長へ是正指導を実施。

- ・ノー残業デーの実施…職場の実態に併せ部署ごとに実施。
- 年次有給休暇取得促進のための取組
 - ・誕生日休暇の取得…年次有給休暇を利用し、本人の誕生日に「誕生日休暇」の取得を推進（平成 19 年 7 月施行）。
 - ・年次有給休暇の時間単位での取得（平成 22 年 4 月施行）。
 - ・シフト作成時の調整…勤務のシフト作成時点で年次有給休暇取得を組み込んだシフト作成を各部門で行い、計画的な取得促進を図っている。

4. その他の取組

- 女性比率が非常に高い業種であり、課長級相当の管理職は男性 9 名、女性 18 名。
- 女性に特化した内容ではないが、各種研修や上位資格取得のための受講費、旅費支給、勤務調整も積極的に行い職員のキャリアアップを促進している。感染管理や緩和ケア等特定の分野に精通している「認定看護師」の資格を得るための研修（半年間大学の講義を聴講し受験する）については研修期間は出勤扱いとし、経費も助成している。
- 深夜業の体制の維持
 - ・看護師や准看護師の夜勤専従職員を配置している（平成 23 年から運用）。
- 非正規職員から正規職員への転換
 - ・非正規職員から正規職員への転換を実施。介護職や看護職を中心に毎年 10 名以上の転換実績がある。多くの者に転換してほしいことから、上司の推薦があれば面接のみで転換可能としている。
 - ・潜在看護職員復職研修（再就業を希望する看護師、准看護師の資格を有する者に対し実施する研修）を受講後にパート職員として入職した看護師を、フルタイム契約職員への登用を経て正規職員に転換している。

5. 認定マークの活用法や効果

- 病院紹介のパンフレットや名刺にマークを印刷し、外部へのアピールに活用。求人票やホームページにも掲載している。
- 入職者も大半が女性ということもあり、認定取得は当院をアピールする有効なツールの一つとなっている。

6. 認定企業として一言

- 法人として、保育園開設等働きやすい職場づくりに取り組んできましたが、くるみんマーク取得後は、就職説明会におけるブースでの表示や、総務課職員の名刺にマークを印刷するなど両立支援の取組みをしている法人であることをアピールできるツールとして活用でき、とてもよかったですと感じています。

くるみん認定に係る主な達成状況（平成 26 年 11 月 6 日認定）

- ・ 育児休業者に対する健康診断を実施。
- ・ 年次有給休暇の時間単位取得を制度化し職員に周知。
- ・ インターンシップの受入れ、高校生の看護体験、潜在看護職員復職研修、看護職員再就職支援等を実施。
- ・ 子の看護休暇制度について会議や研修、院内報にて周知。

株式会社菅文

所在地：二戸市
 業種：卸・小売業（ホームセンター等経営）
 労働者数：300名（男性140名、女性160名）
 認定：平成27年くるみん取得



1. 子育て支援に関する取組方針

- 平成19年度に職場風土改革促進事業に着手し、仕事と育児の両立支援に取り組んできました。育児支援制度周知のための活動通信や育児支援ブックの作成、連続休暇制度の導入などを進めてきましたが、今後も仕事と育児を両立し安心して働ける職場環境作りに努めていきます。

2. 子育て支援に関する取組

（1）制度

- 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26年12月施行）。

（2）利用状況等

- 平成26年11月に男性1名が育児休業を取得。
- 女性の育児休業取得率は100%で全員が復職。

（3）育児支援ハンドブック等の作成

- 「子育てるんるん支援ブック」の作成・配付
 - ・平成20年に作成し定期的に改訂。イラストをふんだんに使用する、表紙に社員の子（孫）の写真を掲載する等、できるだけ楽しく親しみやすい雰囲気を出すよう工夫した。
 - ・結婚、妊娠、復職後に利用できる制度や手続き等が掲載されている。「お父さんが育児休業を取得するか考えましょう」等男性の育児休業取得を促進する内容も掲載。
 - ・本人や配偶者が妊娠した時に、人事担当者が個別に説明しながら配付している。その際所属長も同席し、本人、人事担当者、所属長の3人が情報共有するようにしている。
 - ・相談窓口の設置…妊娠、出産に関わる相談窓口を設置し、「子育てるんるん支援ブック」で周知している。
- 「子育てるんるん通信」の作成・配付
 - ・平成19年より「子育てるんるん通信」を定期的に発行。従業員の子の誕生情報（写真も掲載）や次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の掲載、くるみんマーク取得のお知らせ、連続休暇の取得状況等を掲載し配付している。
 - ・「育児休業はお父さんも取得できます」など、男性の育児休業取得を促進している。

3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組
 - ・ ICカードによる出退勤時間の管理…管理監督者についても出退勤時間を管理することにより、以前より時間について意識しながら働くようになった。
- 年次有給休暇取得促進のための取組
 - ・ 「連続休暇制度」の導入…心身リフレッシュのため、週2日間の公休日に3日間の年次有給休暇を合わせ、連続5日間の休暇を取得する制度。新年度が始まる前に店・部所ごとに各人の希望を取り、年間の休暇スケジュールを調整する。「子育てるんるん通信」においても未取得者に対し取得するよう勧奨しており、旅行やリラックス、家族団らん等の目的で取得されている。

4. その他の取組

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定…平成28年4月から平成32年3月までの4か年計画で「計画期間中にアシスタントマネージャー以上の女性管理職を4名登用する」との目標を策定。平成28年6月に女性2名をアシスタントマネージャーに登用し、平成32年3月までの目標達成を目指している。

5. 認定マークの活用法や効果

- 求人票にマークを表示。
- 新卒採用の特記事項や、会社の沿革にくるみんマークを取得したことを記載している。
- 名刺にマークを記載している。名刺交換をする際の話題としている。

6. 認定企業として一言

- 新卒者や若い社員は、働く条件や福利厚生面を重視する傾向がありますので、求人対策としても今後も子育て支援に取り組みたいと思っています。働き方改革への取組みも検討しながら仕事の生産性を高め、仕事と子育ての両立支援に結び付けていければと思います。

■ くるみん認定に係る主な達成状況（平成27年5月11日認定）

- ・ 小学校就学前までの所定外労働免除制度を導入。
- ・ 子育て通信や子育てハンドブックによる育児休業制度の周知を行ったところ、男性1名が育児休業を取得。

社会福祉法人胆沢やまゆり会

所在地：奥州市

業種：老人福祉・介護福祉業

労働者数：224名（男性63名、女性161名）

認定：平成27年くるみん取得



1. 子育て支援に関する取組方針

- 次世代育成支援のためにも女性労働者が妊娠・出産しても継続勤務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。

2. 子育て支援に関する取組

（1）制度

- 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24年7月施行）。
 - ・ 子の看護休暇制度…1時間単位で取得可能、5日間を有給化。

（2）利用状況等

- 女性の育児休業取得率及び復職率は100%。年に2～3名程度の正職員や準職員（1年更新のフルタイムパート）の女性が育児休業を取得。ほとんどの者が1歳まで育児休業を取得し、復職後は全員育児短時間勤務制度を利用している。
- 毎年、2名程度の男性が子の看護休暇制度を利用している。

（3）制度利用等に関する全面的なバックアップ

- 子育て中の職員への柔軟な対応…土日祝出勤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。
- 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円とする。併せて保育園や学校行事が重なる土日祝は1,000円の手当を支給することとしており、夜勤や土日祝の勤務が多くなる場合でも納得性が得られるようにしている。
- 制度の周知等…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。制度等について施設内で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。
- 育児休業中の体制
 - ・ 育児休業者と同じ職種の者に仕事を割り振る等での対応を取っている。
 - ・ リーダー職などの責任者が育児休業中の場合は、副リーダーが代替を務める。自分より上位の業務内容を経験することにより代替する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については、高齢者や以前勤務していた者等を雇用し、繁忙な時間帯の対応を行っている。

3. 労働時間等の働き方

- 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と定め、社内掲示にて周知している。
 - ・ 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。
 - ・ 会議の持ち方を変え、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
 - ・ アニバーサリー一年休として誕生日の年休取得促進を図ったところ、ほとんどの者が取得している。
 - ・ 年次有給休暇の時間単位での取得を可能にした。

4. その他の取組

- 「子ども参観日」の実施…施設で実施する夏祭り会を活用し、子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を実施した。
- 正職員への転換
 - ・ 正規職員登用制度あり。掲示により周知している。6か月以上勤務した非正規職員で希望する者に対し随時登用を実施しており、所定の資格（介護福祉士、介護支援専門員、看護師等）を有していることなどが要件。パートや準職員から毎年数名が転換。

5. 認定マークの活用法や効果

- 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見て応募してくる者もいる。

6. 認定企業として一言

- 今後も子育て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。

くるみん認定に係る主な達成状況（平成27年7月17日認定）

- ・ 小学校入学前までの所定外労働免除制度を導入。
- ・ 子供が保護者である労働者の働いているところを見学できる「子供参観日」の実施。

平成29年12月現在

社会福祉法人ひたかみ福祉会



所在地：奥州市
 業 種：障害者福祉事業 就労継続支援B型（障害者が通所し作業する事業所、雇用契約なし）
 労働者数：32名（男性9名、女性23名）
 認 定：平成27年くるみん取得

1. 子育て支援に関する取組方針

- 社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにします。
- 法人全体としては男女比が男性1：女性2ということもあり、子育てにかかわる制度はよく吟味した上で拡充したいと考えています。

2. 子育て支援に関する取組

（1）制度

- 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24年12月施行）。
 - ・ 子の看護休暇制度…法に定める期間を全て有給化、半日取得可（平成26年4月施行）。
 - ・ 子の看護休暇とは異なる、育児休業期間の初めの5日間について有給を選択できる制度（平成29年10月施行）。

（2）利用状況等

- 男性育児休業者の助成金を活用し、男性1名が育児休業を取得。
- 女性4名が出産し育児休業を取得。女性の育児休業取得率及び復職率は100%。
- 育児休業中の体制
 - ・ 育休取得時の代替雇用はやりくりできているものの、専門職の場合、資格を備えていなければならず現実の採用はかなり苦慮している。
 - ・ 資格を取れる要件を満たす者は順次資格を取るよう積極的に推進している。
 - ・ 育休を取得した精神保健福祉士や相談員の専門職について、法人内で専門職を兼務している者が育休者の専門職の職種に就き、その代替として採用した労働者に勉強してもらい、相談員の資格を取得してもらうことにより、専門職の休業のカバーを行った。



- 育児短時間勤務制度は、女性2名が法を上回る3歳を超えて利用。働きやすいと言われている。
- 子の看護休暇は小学校就学までの子を持つ親は、男女ともほぼ100%取得している。有給で取得しやすく、職員からも休みを取りやすくなったと歓迎の声が多い。業務を棚卸しして複数で対応できるようにしており、急な休みでも業務を回せるようカバー体制を整えている。資格者でも、資格を有しなくともレベルの高い業務があるが、同様に備えている。

3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組等
 - ・毎週月曜日をノー残業デーと定めて実施している。今期の行動計画で、ノー残業デーのアンケートを取り調査を行う目標としている。
- 年次有給休暇取得促進
 - ・生産し収入を得る就労継続支援B型事業所では、年次有給休暇の計画的取得は売りに上げに影響するため難しい面があり、年次有給休暇の取得率は横ばいであるが、子の看護休暇は利用が進み取得しやすい。現在運用まで至っていないが、リフレッシュ休暇（連続した3日間までの休暇）の導入の検討を行っている。

4. 認定マークの活用法や効果

- 職員の名刺を施設で作成する際に認定マークを入れている。ただし、波及効果がどの程度あるかは不明である。

5. 認定企業として一言

- くるみん認定がどうこうという事よりも、他企業、特に同じ業種の福利厚生制度がどのようなものがあるか、冊子やHP等で情報を得ることができるというのは人事労務担当としては非常に役立ちます。

くるみん認定に係る主な達成状況（平成27年7月23日認定）

- ・ 小学校入学前までの育児短時間勤務制度を導入。
- ・ 女性の育児休業取得率100%。
- ・ 所定外労働の削減の措置として、毎週月曜日をノー残業デーとした。

平成30年3月現在

社会福祉法人新生会

所在地：矢巾町
 業 種：障害者福祉事業
 労働者数：216名（男性89名、女性127名）
 認 定：平成28年くるみん取得



1. 子育て支援に関する取組方針

- 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。

2. 子育て支援に関する取組

（1）制度

- 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。

（2）制度の周知

- 育児休業取得者の記事掲載…「育児休業者からの声」として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）を箇条書きにして1枚のペーパーにまとめ、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29年度中に新任職員向け（全職員にも対応）のパンフレットを作成中。職員の福利厚生、年次有給休暇、育児休業・介護休業を中心に掲載し、全職員に配付予定。

（3）利用状況等（上記制度の周知の効果）

- 平成23年3月に男性1名が育児休業を取得。
- 平成28年度、男性4名が子の看護休暇を取得。
- 平成28年度、出産者3名のうち2名（正職員及びフルタイムパート職員）が育児休業取得。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。

3. 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。ポスターの掲示により周知している。ノー残業デーは夕方に会議を入れない等の工夫をした結果、残業は減ってきている。

■ 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中。平成 30 年度には各職場にフィードバックし取得促進を図ることとしている。

4. 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(夜勤ができることが条件)試験を実施。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た結果、平成 28 年度の転換者は 9 名。支援員の転換者が多く大半が女性。

5. 認定マークの活用法や効果

- 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。

6. 認定企業として一言

- 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。

くるみんマークだけでなく、女性活躍についても目を向け取り組んでいきたいと考えています。マークが優良企業であることの一つの目印にもなるので、継続して取得していきたいと思えます。

■ くるみん認定に係る主な達成状況 (平成 28 年 1 月 21 日認定)

- ・小学校就学前までの育児短時間勤務制度及び所定外労働免除制度を導入。
- ・管理職研修及び新任職員研修において育児休業制度等の説明を実施。
- ・男性 1 名が育児休業を取得、出産したすべての女性が育児休業を取得。
- ・毎週水曜日をノー残業デーに設定。

平成 29 年 12 月現在

株式会社水清建設

所在地：矢巾町

業種：建設業

労働者数：40名（男性35名、女性5名）

認定：平成28年、30年くるみん取得



1. 子育て支援に関する取組方針

- 社員ひとり一人のライフステージを考慮し、コミュニケーションを大切に柔軟な対応をします。社員の育成を積極的に行うことで、社員が持っている力を十分に発揮できるよう、現場の意見を大切に、働き甲斐のある環境を作ります。

2. 子育て支援に関する取組

(1) 制度

- 法を上回る制度
 - ・ 子の看護休暇制度…
 - ✚ 最初の3日間を有給化（平成26年6月施行）。
 - ✚ 子の対象を中学校修了期まで拡大、30分単位で取得可能（平成29年6月施行）。社員からは「30分単位で取得可能なため、時間を無駄なく使うことが可能」「中学生はけがによる通院が多いので対象拡大ありがたい」等の反応があった。
 - ・ 小学校就学の始期に達するまでの短時間勤務制度（平成26年6月施行）。
- その他の制度
 - ・ 地域貢献活動の実施…矢巾中学校、盛岡工業高校、紫波高校の生徒に対するインターンシップ受け入れを行い、次世代の担い手の育成支援を行った。その他会社見学など随時受け入れている。

(2) 利用状況等

- 妊娠した女性の育児休業取得率及び復職率は100%。
- 男性の子の看護休暇取得実績…認定時（平成28～29年度）に5名。
- 中学校までの子を持つ女性の子の看護休暇取得実績…100%。
- 育児休業中の体制
 - ・ 多能工化…業務手順書の作成や正副で業務を行うことで、一人が急に休んでも仕事に穴が空く事態を防ぐことができる。
 - ・ 復職しやすい職場づくり…グループウェアや社内メールにより自宅にいながら情報共有がなされるので、育児休業等長期休暇中であっても会社の状況が分かり復職しやすい環境であるほか、復職前の「数時間慣らし勤務」で業務状況を把握することも可能。
 - ・ メンター制度の取組…子育てを行う女性従業員が就業を継続し活躍できるよう、社内のロールモデルをメンターとしてマッチングを行っている。具体的には子育て中の女性従業員からの相談対応や業務補完のほか、セミナーへの参加、資格試験への挑戦を積極的に働きかける等キャリアアップにつながる支援をしている。

3. 労働時間等の働き方

- 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」と定め、社内掲示にて周知。



- 教育訓練の実施…「スキルアップ応援制度」として、①社員それぞれのキャリアプランを計画、②計画に基づく教育・資格の支援、③がんばりが反映される人事評価や給与制度により、社員のスキルアップを図っている。有資格者（施工管理技工、監理技術者、技能講習修了者）の増員や建設現場へのICT導入施工実施などが図られ、業務効率がアップしている。

4. その他の取組

- 女性の活躍推進に関する取組として、「従業員ひとり一人に合わせた働きやすい職場づくり」のために、年2回または必要に応じ、社長面談を実施している。これを社員の要望を聞き入れる機会として、職場環境・労働環境を社員の目線で改善する仕組みがある。また前述の「スキルアップ応援制度」など社員に寄り添い、多様な人材能力を最大限発揮させる企業風土が女性の活躍推進につながっている。
- 「いわて働き方改革 AWARD 2017」最優秀賞受賞。女性活躍を実現できる教育・人材育成を含めた働き方改革の実現を掲げている。
- いわて働き方改革推進運動に参加、新・ダイバーシティ経営企業100選を受賞。
- 平成31年1月、いわて女性活躍認定企業等（ステップ2）の認定取得。
- ワークライフバランス休暇制度の導入…**社員の自己啓発、自治会や社員の子の学校行事、地域行事への参加、不妊治療を目的とした休暇制度**。年間5日間付与されうち3日間を有給としている。地域行事やボランティア、PTA行事へ参加することにより地域社会の一員として視野も広がるだけでなく、仕事での提案力も向上している。またここで構築した人脈により仕事の依頼を受ける等、企業価値向上に貢献しており、人材育成にもつながっている。**社員の意見を反映して導入した制度なので、導入・取得により社員のモチベーションが上がり生産性が向上するため、残業の削減に繋がっている。**

5. 認定マークの活用法や効果

- 名刺への印刷、求人サイトへの掲載、求人広告誌やホームページへの掲載により活用。
- 求職者にとっても企業選びのポイントになってきている。多様なライフステージを持つ従業員はもちろん、若い人たちからも「ライフイベントに影響されず働き続けることができる会社である」とイメージされるよう、また広く世間一般にも認識されるよう積極的に公表していきたい。

6. 認定企業として一言

- 「社員が人に自慢できる職場づくり」を経営トップが掲げています。社員ひとり一人のライフステージに寄り添い、柔軟な姿勢で対応することで優秀な人材流出を防ぎ、社員が効率よく生き生きと働き、生産性が向上する環境ができます。

くるみん認定に係る主な達成状況（平成30年7月24日認定）

- ・ 2年間で男性5名が子の看護休暇制度を利用。
- ・ 5校（合計9名）のインターンシップを受入れ、3回（合計5名）の地域イベントへの社員派遣を実施。

平成31年1月現在

株式会社日盛ハウジング

所在地：盛岡市
業種：建設業
労働者数：142名（男性90名、女性52名）
認定：平成30年くるみん取得



1. 子育て支援に関する取組方針

- 子育て世代向けの住宅メーカーとして、多くの従業員が育児休業を取得するなど積極的に育児に関わることで、事業への成果を期待しています。

2. 子育て支援に関する取組

(1) 制度

- 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3月施行）。
 - ・ 子の看護休暇制度…1時間単位で取得可能（平成29年3月施行）。

(2) 利用状況等

- 平成29年12月、男性1名が育児休業を取得。今後は男性役職者の育児休業取得に向けた取り組みを行い、男性が更に制度を取得しやすい職場環境を目指す。
- 妊娠した女性の育児休業取得率及び復職率は100%。
- 育児休業中の体制…
 - ・ 育児休業者の業務の棚卸を行い、同じ部署の同僚に割り振っている。部署内で業務を共有できるようマニュアル化を進めている。
 - ・ 定年退職後の再雇用者を活用している。通常は定時の勤務だが、育児休業者が出たとき等は、少し長めの所定労働時間に変更している。もともと実力のある社員を定年前に従事していた業務に配置するので、安心して代替をお願いできる。
 - ・ 年に一度、会議において育児・介護休業規定の読み合わせを全社員で行い、育児休業等の制度の理解を促進し、制度利用申出に対する抵抗感をなくしている。
 - ・ 妊娠した女性社員、妻が妊娠した男性社員に対し、就業規則を見せながら、育児休業の内容、経済的支援の手続き方法、子の看護休暇等両立支援の情報を提供している。

3. 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…毎週火曜日・水曜日をノー残業デーとしている。17時45分までの退社を厳守させ、17時15分以降退社の場合、終礼は行わないことを徹底している。
- ・ 会議の持ち方の工夫…会議開催場所で朝礼を実施し、朝礼終了後9時から会議スタート。朝礼からの場所移動をなくし開始時間も引き続きにすることにより時間短縮を図っている。会議は2時間以内終了を目標とし、最大でも3時間で必ず終了する。会議終了時間を明確にすることにより、議題の要点も絞られ短時間で内容の濃い会議ができるようになった。
- ・ 作業の効率化…コピー用紙等事務用品の購入は本店・北上支店一括で購入している。支店内の備品購入を月1回で済ませることにより、作業の効率化・作業時間の短縮を図っている。

4. その他の取組

- 非正規社員から正社員への転換制度…直近1年間で女性1名がパートから正社員へ転換。
- インターンシップ…年に2～3回程度、夏期、冬期に実施している。

5. 認定マークの活用法や効果

- ポスターをショールームに掲示し、マークを求人票に掲載している。今後は随時名刺や会社案内に印刷していく予定である。

6. 認定企業として一言

- くるみん認定企業として、今後も従業員ひとり一人のライフステージに合わせて対応していき、従業員がいきいきと働き活躍できるような職場環境作りをしていきたいと思っております。

くるみん認定に係る主な達成状況（平成30年4月20日認定）

- ・ 育児・介護休業規定の読み合わせを全社員で行い、制度の理解を促進。
- ・ 妊娠した女性及び妻が妊娠した男性に対し、育児関係制度や経済的支援に関する情報提供を実施。
- ・ 男性1名が育児休業を取得。

株式会社北日本朝日航洋

所在地：盛岡市
 業種：測量・建設コンサルタント
 労働者数：88名（男性44名、女性44名）
 認定：平成30年くるみんな取得



1. 子育て支援に関する取組方針

- 当社は「①地域社会に貢献する」、「②従業員を豊か（幸せ）にする」、「③何事も共有できる風土を醸成する」を企業理念に掲げ、人を大切にする企業を目指しています。従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、仕事と育児・介護の両立しやすい職場環境づくりに積極的に取り組み、一人ひとりがいきいきと働ける魅力ある企業でありたいと考えています。
 今後も次世代育成の責務を果たし、次代の社会を担う子供たちの健全な育成を支援して参ります。

2. 子育て支援に関する取組

（1）制度

- 法を上回る制度（いずれも平成29年10月施行）
 - ・ 配偶者が専業主婦等でない場合、2歳まで取得できる育児休業制度。
 - ・ 小学校2学年終了までの育児短時間勤務、所定外労働免除、時間外労働、深夜残業制限の制度。

（2）利用状況等

- 平成29年8月に男性1名が育児休業を取得。
- 妊娠した女性の育児休業取得率及び復職率は100%。
- 育児休業中の体制
 - ・ 育児休業を取得する労働者の業務を棚卸し、マニュアルを作成、業務を再分化しており、代替要員を採用した際はマニュアルに基づき作業を分担している。ふだんより仕事の属人化を防ぐため、業務マニュアルを作成している。育児休業者対応にも大いに役立ち、ワークシェアの実現や多能工化が進められている。
 - ・ 育児休業者への対応…育児休業中は社内報やけんぽインフォメーションを自宅に郵送している。また復職前から保育園の申込み・決定状況、慣らし保育の日程など聞き取りを行うことにより復職の不安をなくし、復職日の決定を行っている。
 - ・ 職場復帰研修の実施…復職した従業員に対し、総務担当者がマンツーマンで、情報セキュリティの基礎知識や「看護休暇」「育児短時間勤務制度」等について研修を実施している。
 - ・ 育児に関する社内研修の実施…外部講師によるワーク・ライフ・バランス講習会や業務グループによる育児休業等制度に関する社内研修を実施している。

3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働削減のための取組
 - ・ 一歩踏み込んだノー残業デーの実施…ノー残業デーの実施率が低調なことから、その理由を分析し、確実に実施されるよう取組んだ。具体的には、①ポスター掲示でノー残業デーの実施状況を見える化、②毎週水曜日の朝礼時、終業時、グループミーティング時の声掛け、③1人に作業が集中しないよう作業を分散化、④グループごとに毎週水曜日は何時に帰るか目標設定させるなど

の取組を実施。その結果、平成28年は前年比較で労働者1人あたり月平均約4時間（会社全体で1か月約92万8千円の削減額）の残業時間削減に成功した。

- ・ 「**業務集中タイム**」の実施…平成29年5月より平日午前中の1時間を「業務集中タイム」として実施。私語厳禁、関連業務でも緊急時以外はコミュニケーション禁止、会議禁止、電話（内線・外線）は極力かけない、受けない、離席をしないで業務に集中するなど、パートを含めた全従業員が一斉に事務作業に取り組むことにより、作業の効率化を図るものである。中断することなく作業に集中できるので1日のタイムスケジュールが立てやすくなった。
 - ・ 残業承認手続きの明確化…紙で行っていた残業管理を、平成27年5月より「**時間外活動承認手続きアプリ**」に移行。これまで残業の実施予定は当該部門のみ共有されていたが、アプリ活用により社内全員が「誰が何時まで残業するのか」がわかる仕組みとなった。また、**従業員が残業申請をする際「アピールフラグ**」（応援が必要な場合に押下）を立てることにより、上長が業務を調整、状況によっては他部門への応援要請が可能となった。
 - ・ これらの取組により、所定外労働時間（1人あたり月平均）について、平成28年度は28時間だったが、平成29年度は21時間に削減された。
- 年次有給休暇取得促進のための取組…祝日と土日に挟まれた平日を「連続休暇奨励日」として年休取得を奨励。連続休暇及び長期休暇を取得しやすい環境を整えた。

4. その他の取組

- 「**ファミリーデー**」の実施…従業員の家族をお呼びして職場に対する理解を深めてもらうとともに、同僚との交流を図り、それぞれの従業員にも大事な家族があることを再認識することで、働きやすい・家族を大切に作る雰囲気づくりを行い、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ることをねらいとして実施している。基本的に夏休み期間の平日に設定、準備を含めて所定労働時間として取り扱っている。年に1回、バーベキュー、ヘリコプター遊覧飛行等レクリエーションを企画。会社が主体となって実施してきたが、最近では従業員が率先して手配するなど、恒例行事として定着してきた。
- 多様な雇用形態の労働者を活用した生産性の確保…これまでパートタイマーの採用条件は、フルタイムのみであったが、10:00～15:00の短時間パートを4名採用。生産性の確保もできている。また、非正規社員と正社員が同じ研修を受講、パートのやる気を引き出すため平成29年から評価制度を導入している。
- 平成30年4月、管理職全員が「イクボス宣言」を実施。
- 平成30年9月、退職社員再雇用登録制度を導入。

5. 認定マークの活用法や効果

- 自社のホームページ、名刺、求人票、会社案内、就職説明会資料に掲載。就活生からくるみんを取得している企業として興味を示された。

6. 認定企業として一言

- 子育て支援はもちろん、**介護や私傷病（がん）治療と仕事の両立などにも積極的に取り組み**、働きやすい職場環境を整えることとのシナジー効果で従業員が生き活きと働く企業を目指します。

くるみん認定に係る主な達成状況（平成30年5月8日認定）

- ・ ファミリーデーを毎年開催することと併せ、外部講師によるワークライフバランスの講演を実施。
- ・ 女性の育児休業取得率100%、男性の育児休業者1名。

平成31年1月現在

社会福祉法人和江会

所在地：北上市
 業種：老人福祉介護・児童福祉業
 労働者数：110名（男性17名、女性93名）
 認定：平成25年くるみん取得



1. 子育て支援に関する取組方針

- 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発揮できるように取組みを進めています。

2. 子育て支援に関する取組

(1) 制度

- 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。
 - ・ 子の出生時に父親が取得できる休暇制度（平成23年4月施行）。
 - ・ 子の看護休暇制度…1時間単位で取得可能。

(2) 利用状況等

- 女性の育児休業取得率及び復職率は100%。
- 男性4名が子の看護休暇制度を利用。
- 女性1名が育児短時間勤務制度を利用。
- 男性2名が子の出生時に父親が取得できる制度を利用。
- 育児休業中の体制…代替要員を雇用し休業者が出たことの影響を最小限にするよう努めている。

3. 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…誕生日休暇（平成26年4月施行）を取得する際にその前後の所定休日と年次有給休暇を組み合わせることで連続した休暇となるよう勤務割表の工夫を行っている。平成28年度の誕生日休暇取得率94.3%、連続休暇取得率77.1%。

4. その他の取組

- 深夜業の体制の維持…介護職員の夜勤勤務時間を17時間（17:00～翌日10:00）から11時間（22:00～翌日9:00）に短縮して試行中。介護職員の身体的・精神的疲労の軽減、長時間勤務による集中力散漫により入居者の事故等を防ぐ。

5. 認定マークの活用法や効果

- 名刺、社員証、ホームページ、各種封筒、事業計画書の表紙に使用。

6. 認定企業として一言

- くるみん認定企業として、今後も子育て支援に積極的に取り組むため、職員と一緒に考えて工夫し、職員を大切にする風土作りに取り組んで参ります。

くるみん認定に係る主な達成状況（平成25年10月31日認定）

- ・ 子の出生時に父親が取得できる休暇制度を導入。
- ・ 会議及び文書において年次有給休暇の取得ができる職場環境の整備に配慮するよう管理者に対し周知。

平成29年12月現在

株式会社エステーモータースクール

所在地：滝沢市
業種：教育、学習支援業（自動車教習所）
常時雇用労働者数：64名
認定：平成27年12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
 - ・特に翌日が公休日となるような場合は、教習予約の取り方や配車の仕方を工夫し、定時に帰宅できるよう工夫を行っている。
- 有給休暇取得促進のための取組
 - ・会社から働きかけをしなくても、もともと有給休暇を取得しやすいような体制を整えていたところであるが、公休日と有給休暇を組み合わせるなどして連休を取得してもらうなど、積極的に有給休暇を活用するよう社員へ促し、計画的に旅行等ができるような配慮を行っている。

2. その他の取組

- 育児休暇についても、小さな子供がいる母親の突発的な休みに対応できるよう人員体制を整えることにより、対象者全員が取得できる環境となっている。
- 業務に対する自信につなげられるよう、社内研修のほか、外部研修にも積極的に参加し、社員の技術・能力の向上を図っている。
- 若い社員は様々な資格が必要となるが、本人がどのようなキャリア設計を描いているか上司と話し合いをしながら、資格取得に向けて取組んでいる。

3. 認定企業として一言

- 弊社は認定企業としてユースエールのマークをパンフレットや名刺に使用しています。正直なところマークの認知度はこれからというところもありますが、認定基準やその意味について説明をすると“ホワイト企業”として理解してもらうことが多いと感じます。“ユースエール”認定企業が増えることによりその価値が高められ、働いている社員の士気や誇りもより高まるものと思っております。

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：8.3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：13.0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%

トラスト東北株式会社

所在地：一関市
 業種：卸売・小売業
 常時雇用労働者数：17名
 認定：平成28年2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
 - ・就業時間内に業務が終わるよう、仕事内容の配分や社員のシフトの体制を工夫を行っている。
 - ・社員がそれぞれ率先して定時に帰るような社内の風土づくりを行っている。

- 有給休暇取得促進のための取組
 - ・朝礼等にて、有給休暇を積極的に取得するよう、社員へ声かけや案内を行っている。
 - ・社員が有給休暇が利用・取得しやすいように半日単位で有給休暇を取得できるよう整備している。

2. その他の取組

- 実務の中で、専門性や職務遂行能力を高めるOJTを基本とした人材育成を行っているほか、業務に必要な資格については、外部講座の受講の参加等、積極的に社員の資格取得支援を行っている。

3. 認定企業として一言

- 認定企業という良いイメージがプラスに働き、良い人材確保につながるよう期待する。
- 従業員の意見を聞き、働きやすい環境を整えていきたい。

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）

- ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間：9.3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：11.5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：100%

株式会社小田島組

所在地：北上市

業種：建設業（土木工事、舗装工事業）

常時雇用労働者数：92名

認定：平成29年11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
 - ・業務のIT化、現場環境の統一化、作業の機械化で時間外労働の縮減を図っている。
 - ・KPIシートを活用して、当社の取り組みに対するお客様の理解を促進している
 - ・残業時間と社員評価の連動等を行うことにより社員の意識改革をしている
 - ・業務のマニュアル化、異動に係る引き継ぎ体制の強化など時間効率化を実施。
- 有給休暇取得促進のための取組
 - ・社内年間休日数の増加、管理職・遠隔地勤務者の長期有給休暇取得制度や有給休暇の一斉取得（5日間設定）や、定時退庁日（月2回）等の実施。
- 育児・介護を支援するための取組
 - ・育児休暇・介護休暇制度の制定に加え、子供の預け先が見つかるまでの間、子連れでの勤務が可能な勤務地の確保・配置等、育児の時間に配慮した業務体制実績あり。
 - ・育児休業中でも、メールによる社内報の受信や社内掲示板の継続閲覧を可能にし、休業中でも社内の情報が把握できる取組み。

2. その他の取組

- メンター制度を導入し、新入社員に比較的年齢の近い先輩職員を「お世話係」として配置。新入社員の仕事やプライベートの悩みを聞くなどし、社員の定着サポートを実施。
- 業務の習熟に効果的な内部・外部研修の実施のほか、2年の現場勤務（現場管理職、技能職、内勤職）を経て、自分に合う職場選択が可能な独自の研修制度の整備を実施（通称：「小田島大学」）。
- 社内の環境確認として、毎年、社員アンケートを実施。全社員に対し社内の改善点等を報告する機会を設けている。
- 席を固定せず、終業時には机上整理のうえ退社するため身の回りには必要最小限度のものしか無い環境を作っている。
- 新入社員教育カリキュラムを実施して社会人の基本や社風を学ぶ。
- 社員同士のコミュニケーションを大切にしている仕組み（飲みニケーション、面談、チーム活動）。

3. 認定企業として一言

- 会社のイメージアップにつなげることにより、さらに人が集まり、明るい会社にしていきたいと考えております。

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：11.1%
- ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間：7.3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：10.8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%

カルソニックカンセイ岩手株式会社

所在地：北上市
 業種：製造業（自動車部品の精密加工・組立）
 常時雇用労働者数：115名
 認定：平成29年11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、各部門の幹部会議を開催し、残業時間が多くなっている社員がいないかを確認し、該当の社員がいる場合は、業務内容を確認する等し、業務が過重となっていないか等気を配っている。
- ・残業等を行う場合は、社員から事前に申請してもらい、必要な業務であるか上司が確認することにより、残業時間の抑制を図っている。

■ 有給休暇取得促進のための取組

- ・年16日以上の有給休暇取得となるよう、社員の年間取得目標を定めており、取得実績の進捗状況を毎月確認し、状況に応じて取得勧奨を実施している。
- ・有給休暇が取りやすいような製造部署の人員体制となるよう、勤務表の作成を実施。

2. その他の取組

- 一定年数、長期で勤続した社員に対しリフレッシュ休暇の取得可能となるよう整備している。また、現在、旅行費用の一部を福利厚生として補助することを検討している。
- サンクスカード制度と称し、四半期・年度にて各種表彰をし、従業員のモチベーションの維持向上、また、各種サーベイ調査をし、弱みのフォローアップ実施など働きやすい環境づくりを実施。

3. 認定企業として一言

- 来客されたお客様等に、「ユースエール認定されました。」と伝えても、まだ認定制度自体が浸透していないためか理解されません。今後も、外部へアピールも含め、継続できるように推進して参りたいと思います。
- 今後も、従業員全員の力で、働き甲斐の有る会社、家族に自慢できる会社、周りから羨ましがれる会社、就職したいと思われる会社にして行きたいと思います。

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：19.6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：13.2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%

朝田建設株式会社

所在地：平泉町
業種：建設業
常時雇用労働者数：39名
認定：平成30年1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
 - ・ 残業時間を決めて、決めた時間には退社するルールを社内で共有。
 - ・ 本社と現場との会議をWEB会議とすることで、会議時間の短縮を図るなど時間の有効活用に取り組んでいる。
- 有給休暇取得促進のための取組
 - ・ 40歳以下の若い社員が多く、社員の子供の学校行事などへ参加できるよう、有給休暇を積極的に活用・取得するようすすめている。
 - ・ 現場での作業が終了した際には、連続休暇を取得するよう働きかけを行っている。

2. その他の取組

- メンター制度の導入。新入社員の相談役社員を配置し、会食をしながら仕事やプライベートについて相談役となることで、社員の職場定着へつなげている。
- 働きやすい職場環境の整備として、本社・現場にて、毎日15分間清掃を実施。

3. 認定企業として一言

- 簡単なことを繰り返し実行する。その結果として難しいことの実現がある。行動し、共に成長していくことで、人生を豊かに楽しみましょう。

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：16.6%
- ・ 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間：8.2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：10.5日。

社会福祉法人楽水会

所在地：釜石市
業種：社会福祉業
常時雇用労働者数：95名
認定：平成30年1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
 - ・タブレット端末を導入し、社内日程や入居者状況等の情報共有を図ることにより事務処理時間の縮減を図っている。
 - ・若手職員が退社しやすい環境づくりのため、幹部職員が率先して定時に退社。
 - ・各職種毎に応じた会議を月2回の集中開催とし、かつ、会議時間は1時間以内を目途に実施。
- 有給休暇取得促進のための取組
 - ・有給休暇を1時間単位（上限40時間）で取得できるように整備し、また、有給休暇取得理由の簡素化を実施。
 - ・勤務表作成を現場マネージャー・リーダーのみならず中堅職員にも参画させ、交代勤務が特定の職員に集中しないよう配慮。また、他部署からの応援体制が可能になるよう余裕を持った職員体制を整備。

2. その他の取組

- メンター制度を導入し、新入社員と年齢の近い先輩社員を指導役として配置するとともに、悩み等を相談しやすいよう採用人数を複数としている。
- 笑顔、あいさつ、コミュニケーションを念頭に、いつでも職員が自分の意見や考えを伝えることができる明るい職場づくりに努めている。また、市内の施設職員とのスポーツ大会等の交流行事や他施設の見学等を頻繁に行っている。
- 出身高校からの要請に応じ、若手職員が職業講話を実施する等の意識向上を図っている。
- 腰痛予防対策として、入浴介助の負担軽減のため昇降型特殊浴槽等を導入。
- 無資格者でも働きながら資格取得できるよう、充実した研修や指導を実施。

3. 認定企業として一言

- 今後も若者の雇用や働きやすい職場環境づくりを継続するとともに男性職員の育児休暇取得の推進、職員の健康増進の一環として地域の他施設や他業種と連携したスポーツ、イベント等の活動、地域の学校等への出前講座の拡充等にも努めて参ります。

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：7.7%
- ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間：1.5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：15.0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%

ゆわて吉田工業株式会社



所在地：大船渡市
 業種：製造業（主として携帯電話LCD窓部、スマホのプラスチック製品製造）
 常時雇用労働者数：90名
 認定：平成30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
 - ・週2日の「ノー残業デー」を設定。時間外の縮減につなげている。
 - ・職務によって繁忙な時間帯が異なるため、あらかじめ残業が予測できる場合は、フレックスタイム制度を利用し、時差出勤対応しながら時間外を縮減。
 - ・本社と現場との会議をWEB会議とすることで、会議時間の短縮を図るなど時間の有効活用に取り組んでいる。
- 有給休暇取得促進のための取組
 - ・生産ラインを安定させるため、計画的有給休暇の取得を奨励。
 - ・全社員の個人別有給休暇取得実績（月次推移）を毎月管理者に還元し、できるだけ偏らないように有給休暇取得を推進。
 - ・誕生日・結婚記念日等のプライベート行事についても積極的な有給休暇取得を奨励。

2. その他の取組

- メンター制度を導入。先輩社員が新入社員の仕事やプライベートの様々な相談にのる等のコミュニケーションを図り、新入社員の定着支援を実施。
- 期初に「育児・介護休業制度」の周知徹底（朝礼、提示）を図り、リーダー会議にて産休・育児・介護休暇の申請状況確認、制度活用を推奨。
- 「いわて働き方改革推進運動」に参画。生産性向上、諸経費節減、時間外勤務削減などについて、各グループがテーマ設定し改善策を検討・成果発表するといった雇用環境改善を図っている。＝「NYPS活動」（※）推進による付加価値の増強
 ※ NYPS = New Yoshida Production System
- ジョブチャレンジ制度を導入（本人が希望する場合、他の職種や職位へ転換が可能となる社内試験制度を設け、社員のチャレンジ精神・モチベーション向上を図っている。

3. 認定企業として一言

- ユースエール認定企業として「働き方改革」に取り組む機運を高めており、今後も引き続き、雇用環境等の改善に向けて全社的に取り組んでいきたいと思っております。
- ユースエール認定マークを会社案内や名刺に活用するなどし、求人活動の際に認定企業であることのPR・情報発信を行い、相応の効果を得られています。

ユースエール認定基準に係る主な達成状況（※数値は直近の認定（更新）の内容）

- ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間：15.6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：10.9日。
- ・直近3事業年度における女性労働者の育児休業等の取得率：100%。

栗原建設株式会社

所在地：奥州市
 業種：建設業（土木・舗装工事）主として公共工事
 常時雇用労働者数：25名
 認定：平成30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
 - ・社長が時間外労働の削減をするよう話をすることで、意識改革が起きた。社員自らノ残業デーの実施を決め、社員同士が協力し合うようになり削減につながった。
 - ・会議等の機会をとらえて時間外縮減に努めるよう声かけ。
- 有給休暇取得促進のための取組
 - ・社長が、休息・リフレッシュの為に有給休暇の積極的取得を促している。上司自らが率先取得し、部下が取得しやすい環境を作っている。また、計画的有給休暇の付与も実施。

2. その他の取組

- 上司が、若手に対し就業時間内に退社するよう指導。これにより気兼ねなく退社できる雰囲気ができている。また、業務分担することで、就業時間内に業務を完了できるようにしている。有給休暇についても同様。
- 最低年3回、定期的に社内全体での懇親会の機会を設け、コミュニケーションの充実を図っている。年最後の懇親会では、1年間に受けた工事表彰や資格取得をした社員を発表・報告し、今後の社員のやる気につなげている。
- 協会けんぽが実施している「いわて健康経営宣言」に登録。スモールチェンジ活動として、本社と各工事現場事務所に体重計・血圧計の設置をし、健康経営に取り組んでいる。また、各工事現場事務所には冷暖房機器を備え付け、業務をしやすい環境を作っている。
- 業務に必要な国家資格等は、社外研修の費用を全額会社負担にて取得支援を実施。また、未経験者の教育も適切に実施し、仕事の経験、学習の積み重ねにより仕事ができるよう配慮を行っている。

3. 認定企業として一言

- ユースエール認定企業として更に社員のより良い働き方を追求しつつ、健康に対しても業務しやすい環境を全社員一緒に作っていきます。若者に魅力ある企業にすべく努力していきます。

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：19.3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：16.0日。

有限会社ほっと水神

所在地：北上市
 業種：老人福祉・介護業（デイサービスセンター・介護付き有料老人ホーム・居宅介護支援事業所の運営）
 常時雇用労働者数：30名
 認定：平成30年10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
 - ・記録業務削減の為に記録支援システムソフトの導入。
 - ・3ヶ月間のノー残業月間を設け、職員の作業を見直す機会を持ち業務の効率化に取り組んだことで、職員の残業に対する意識も変わり定時での業務終了が当たり前になった。
- 有給休暇取得促進のための取組
 - ・時間単位での有給取得制度の導入と促進
 - ・職員に年間での休暇計画を立てさせ、社内的に有給休暇の取得しやすい環境を整備。

2. その他の取組

- 職員のキャリアアップ支援として、業務関連の資格の取得に関しては会社が全面支援。資格取得の研修等、勤務扱いで掛る費用の全額会社負担での受講
- 子育て支援として、月間での希望公休制度の導入、短時間制社員制度の導入を図り、家庭との両立、ライフワークバランスを重視し個々の職員毎に雇用条件を見直し、多様な働き方、雇用体系を設けている。
- メンター制度を導入し、新入社員に年齢の近い先輩職員を「お世話係」として配置し、職員の仕事、プライベートでの悩みを聴くなどして、社員の定着をサポートしている。

3. 認定企業として一言

- ユースエールの認定が会社を知ってもらう良いアピールとなり、若い人財に働きやすい職場だと認知してもらえ、人財が集まり、活気ある元気な会社であり続け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）

- ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間：1. 2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。

株式会社オーレックス

所在地：宮古市
 業種：製造業（シール・パッキン等ゴム製品の製造）
 常時雇用労働者数：52名
 認定：平成30年11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
 - ・自動化設備導入等の効率・省力化により生産能力・品質が向上するとともに、労働時間の削減も図られている。
 - ・6S活動^{*}の組織化、FMEA^{*}委員会の設立などによる安全・改善へ向けた取組み。
 - ※6S活動…「整理、整頓、清掃、清潔、躰、安全（セーフティ）」による作業スペースの確保・活力ある職場をつくる活動
 - ※FMEA…故障・不具合等の防止を目的とした分析
- 有給休暇取得促進のための取組
 - ・時間有給制の採用。1時間単位での有給取得を可能とし、社員の有給休暇取得の促進につながっている。
 - ・対象となる社員には取得を促し、就業規則にも育児休暇規程を設けている。

2. その他の取組

- 定期的な6Sパトロールの実施等による職場環境改善に取り組んでおり、その結果、労働無災害記録が2,000日を超えている。（現在も継続中）
- 若手社員の定着について、職場ミーティングの参加や各種行事（新人歓迎会・納涼祭・忘年会）を通じてコミュニケーションを図っている。
- 入社2年目社員には6S活動やFMEA委員へ選抜するなど、会社の取り組みにも積極的に参加してもらうことで、仕事に対する意識の向上を図っている。

3. 認定企業として一言

- 経営ビジョンとして

【常にスキル向上に励むとともに、効率的な仕事を目指すことで、仕事と生活の調和を図ります。】

と掲げ、中期3年計画では生産性の5%向上を目指しております。
 これからも魅力あふれる市民企業として地域との融和に努め、地域社会から信頼される企業となるよう努めます。

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：9.5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：12.7日。

株式会社岩手ヤクルト工場



所在地：北上市
 業種：製造業（乳製品乳酸菌飲料（各種ヤクルト製品）の製造・ボトリング）
 常時雇用労働者数：120名
 認定：平成31年2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
 - ・ 管理・監督職に対して就業管理・残業管理についての教育を実施。
 - ・ 作業内容に合わせた時差出勤等の勤務時間の見直しを実施。
- 有給休暇取得促進のための取組
 - ・ 「誕生日休暇」や「アニバーサリー休暇」「ボランティア休暇」を設け、年次有給休暇の取得促進を図っている。
 - ・ 各従業員の有する年次有給休暇のうち5日を除いた残りの日数について、計画年休としてあらかじめ時季を指定して取得させている。

2. その他の取組

- 入社時の研修、配属後の研修・OJT教育を充実させ、自信を持たせることで職安定着や働きやすい環境づくりに活かしている。
- 入社後1年間は、毎日の業務を記録し、自分の考えをまとめ反省する能力の向上を図っている。
- マンツーマンでの業務指導の実施。入社数年の若い社員をつけ両者ともに技術の向上を図っている。
- 改善、問題解決力向上の他、改善活動発表会を開き、プレゼンテーション能力の向上を図っている。
- 上司との面談の実施（年2回、内容：通常常務・課題業務の目標設定に対する進捗と評価の確認、相談等）

3. 認定企業として一言

私たちは、企業理念に基づいた企業活動を通じて、グループを取り巻くすべてのステークホルダーから信頼されるよう努力し、共生していきます。

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：0%
- ・ 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間：16.6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：12.6日。
- ・ 直近3事業年度における女性労働者の育児休業等の取得率：100%

学生のみなさん

ご存じですか?
厚生労働省の

岩手県内の認定企業一覧

(平成31年3月現在)

- 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(青字企業)

ホーム>労働局について>業務内容>雇用環境・均等室>
岩手県内の女性活躍企業・子育て支援・若者育成支援企業>認定企業ごとの好事例



若者雇用促進法に基づく

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

	企業名	所在地	業種・認定時期		企業名	所在地	業種・認定時期
1	(株)エステーモータースクール	滝沢市	教育学習支援業 H27.12	7	ゆわて吉田工業(株)	大船渡市	製造業 H30.3
2	トラスト東北(株)	一関市	卸小売業 H28.2	8	栗原建設(株)	奥州市	建設業 H30.3
3	(株)小田島組	北上市	建設業 H29.11	9	(有)ほっと水神	北上市	介護福祉業 H30.10
4	カルソニックカンセイ岩手(株)	北上市	製造業 H29.11	10	(株)オーレックス	宮古市	製造業 H30.11
5	朝田建設(株)	平泉町	建設業 H30.1	11	(株)岩手ヤクルト工場	北上市	製造業 H31.2
6	(社福)薬水会	釜石市	介護福祉業 H30.1	12	(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 H31.3



次世代育成支援対策推進法に基づく

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

	企業名	所在地	業種	認定回数・時期		企業名	所在地	業種	認定回数・時期
1	(学)岩手キリスト教学園	盛岡市	教育学習支援業	☆☆☆H29.4	16	盛岡つなぎ温泉病院	盛岡市	医療福祉業	☆H26.2
2★	(株)岩手銀行	盛岡市	金融業	☆☆☆H28.1	17	(社福)誠心会	葛巻町	医療福祉業	☆H26.3
3	(株)東北銀行	盛岡市	金融業	☆H24.3	18	白金運輸(株)	奥州市	運輸業	☆H26.6
4	(株)エフビー	山田町	製造業	☆H24.7	19	(社福)九戸福祉会	九戸村	医療福祉業	☆☆H28.6
5	(国)岩手大学	盛岡市	教育学習支援業	☆H24.7	20	(医)友愛会	盛岡市	医療福祉業	☆H26.11
6★	(株)プラザ企画	奥州市	宿泊業	☆☆☆H30.2	21	(社福)若竹会	宮古市	医療福祉業	☆H27.4
7	(株)岩手日報社	盛岡市	情報通信業	☆H24.10	22	(株)菅文	二戸市	卸小売業	☆H27.5
8	杜陵高速印刷(株)	盛岡市	印刷業	☆☆H27.5	23	(社福)胆沢やまゆり会	奥州市	医療福祉業	☆H27.7
9	(株)平金商店	盛岡市	卸小売業	☆H25.2	24	(社福)ひたかみ福祉会	奥州市	医療福祉業	☆H27.7
10	(株)テレビ岩手	盛岡市	情報通信業	☆☆H25.3	25	岩手スバル自動車(株)	盛岡市	自動車販売業	☆H27.10
11	山口北州印刷(株)	盛岡市	印刷業	☆H25.3	26	(社福)新生会	矢巾町	障害者福祉業	☆H28.1
12	(社福)東和仁寿会	花巻市	医療福祉業	☆H25.7	27	(株)水清建設	矢巾町	建設業	☆☆H30.7
13	(株)グランツ	花巻市	医療福祉業	☆H25.7	28	(株)日盛ハウジング	盛岡市	建設業	☆H30.4
14	(社福)和江会	北上市	医療福祉業	☆H25.10	29	(株)北日本朝日航洋	盛岡市	技術サービス業	☆H30.5
15	(株)丹野組	二戸市	建設業	☆H25.10					

☆…くるみん取得

★…フラチナくるみん取得

労働者数100人以下(次世代行動計画策定等が努力義務)の企業



女性活躍推進法に基づく

えるぼし認定企業

一女性の活躍が進んでいる企業です

	企業名	所在地	業種	認定の種類・時期		企業名	所在地	業種	認定の種類・時期
1	(株)薬玉堂	矢巾町	小売業	3段階目 H28.5	6	(社福)永友会	盛岡市	医療福祉業	3段階目 H29.11
2	(株)岩手銀行	盛岡市	金融業	3段階目 H28.5	7	岩手江刺農業協同組合	奥州市	複合サービス業	3段階目 H30.1
3	(株)東北銀行	盛岡市	金融業	3段階目 H28.6	8	第一商事(株)	盛岡市	ビルメンテナンス業	3段階目 H30.5
4	(株)プラザ企画	奥州市	宿泊業	3段階目 H29.3	9	(有)オーツー	盛岡市	建設業	2段階目 H30.8
5	イオンスーパーセンター(株)	盛岡市	小売業	3段階目 H29.6					

労働者数300人以下(女性活躍推進行動計画策定等が努力義務)の企業

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、フラチナくるみん、えるぼし認定については…雇用環境・均等室 (TEL:019-604-3010)





認定企業好事例集

2019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
(えるぼし・くるみん・プラチナくるみん)
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

