

岩手県内の

認定企業好事例集

～ 岩手県内のくるみん認定企業、えるぼし認定企業が取り組んでいる
子育てと仕事の両立支援や女性活躍に関する取組を中心にまとめました ～



プラチナくるみん



くるみん

仕事と子育ての両立が優良な企業



プラチナえるぼし



えるぼし

女性活躍が進んでいる企業

認定企業好事例集は、岩手労働局HPにも掲載しています。
過去に作成した事例集も掲載していますので、是非ご覧ください。

岩手労働局HP https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/newpage_00135.html



岩手労働局 雇用環境・均等室

令和6年3月作成

【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一般事業主行動計画を策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした事業主は、仕事と子育ての両立に関する取組が優良な事業主として、厚生労働大臣から「くるみん」認定が受けられます。「くるみん」認定は、認定基準の達成状況に応じて、「トライくるみん」、「くるみん」、「プラチナくるみん」を取得できます。

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、くるみん認定に加え「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、「育児休業に関する制度、所定外労働時間の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」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時間外労働（休日出勤含む）の平均が各月45時間未満であり、かつ、月平均の時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。
 - ・所定外労働の削減のための措置、年次有給休暇の取得の促進のための措置、短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置のいずれかについて、具体的な目標を定めて実施していること。
- 等

【えるぼし・プラチナえるぼし】



女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・届出を行った事業主のうち、一定の基準を満たした事業主は、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主として、厚生労働大臣から「えるぼし」認定が受けられます。「えるぼし」認定は、認定基準の達成状況に応じて1～3段階までの認定を取得でき、取組状況が特に優良な事業主は、「プラチナえるぼし」認定が受けられます。

■主な認定基準（えるぼし認定の場合）

- 採用（区）（i）と（ii）のいずれかを満たすこと。
 - 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。
 - 直近の事業年度において、次の①と②の両方満たすこと。
 - 正社員の女性労働者の割合が産業平均値以上※であること。
 - 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※であること。

※産業平均値が4割を超える場合は4割。
- 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
 - 「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割以上であること。
 - 「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割以上であること。
 - （i）を算出することができない場合は、

正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。
- 労働時間等の働き方（区）

直近の事業年度において、時間外労働（休日出勤含む）の平均が各月45時間未満であること。
- 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。
- 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、常時雇用する労働者数が301人以上の企業は2項目以上（アを必ず含む）、常時雇用する労働者数が300人以下の企業は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。

目次

プラチナくるみん



- 株式会社北日本銀行・・・3
所在地：盛岡市
業 種：金融業

くるみん・えるぼし



- イオンスーパーセンター株式会社・・・5
所在地：盛岡市
業 種：卸売業，小売業

くるみん



- 株式会社北日本朝日航洋・・・7
所在地：盛岡市
業 種：学術研究，専門技術サービス業



- 株式会社 富士通ゼネラルエレクトロニクス・・・9
所在地：一関市
業 種：製造業



- いわて生活協同組合・・・11
所在地：滝沢市
業 種：卸売業，小売業



- 社会福祉法人つくし会・・・13
所在地：一関市
業 種：医療，福祉業



- 岩手基礎工業株式会社・・・15
所在地：北上市
業 種：建設業

えるぼし



- 一般財団法人 岩手県薬剤師会検査センター・・・17
所在地：盛岡市
業 種：学術研究，専門・技術サービス業

株式会社北日本銀行



企業プロフィール

- ・設 立 ▶1942 年 2 月 2 日
- ・所 在 地 ▶盛岡市
- ・事 業 内 容 ▶普通銀行業
- ・労 働 者 数 ▶1,065 名（うち女性 532 名）
- ・認定年月日 ▶令和 3 年 5 月 11 日
- ・その他の認定表彰等 ▶いわて女性活躍認定企業等（ステップ 2）
- ・企 業 H P ▶<https://www.kitagin.co.jp/>



北日本銀行

1. 企業の方針・取り組むきっかけ

北日本銀行では、持続可能な社会にふさわしい多様性を前提に、職員「個人」が主役となり、能力を最大限に発揮できる環境を整備します。

職位、年齢、性別等に関係なく、社会的な目的を達成するために、誰でも気兼ねなく発言できる組織を目指し、多様な人財の活躍する風土の醸成や女性活躍推進に取り組んで参ります。

2. 女性活躍、両立支援に関する取組の内容・成果

◆ コース別人事制度の見直し

転居を伴う転勤の有無によりエリアフリーコースとエリアコースに分けていたが、ワークライフバランスを推進するため、エリアコースも重視することを明確にした。エリアコースも部長職まで昇進できる（現在エリアコースの部長職女性は 3 名）。各コースは本人希望によりいつでも転換できる。

◆ 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。
- ・ 階層別研修（1 年目、2 年目、4 年目、7 年目、40 歳、50 歳時に、自己理解や内省を深め今後のキャリアをデザインし、スキル習得等のアクションにつなげる研修）を実施。

◆ 業務拡大

- ・ 女性職員の積極的な登用を促進するため、融資、渉外、窓口の全職務を全行員がこなせるようにジョブローテーションにより育成。不足分は研修でカバーしている。

◆ 女性管理職層増加の取組み

- ・ 階層別研修（上述）、次世代役席者育成のための研修の実施。
- ・ 1on1 ミーティング（定期的に部下と上司の間で行う「対話」）の実施。
- ・ 1on1 ミーティングは月 1 回以上実施することとし、現在は所属間を越えた 1on1 や女性管理職と役員や部長との 1on1 も実施している。評価面談ではなく部下の主体的な成長を促す対話によりコミュニケーションの活性化にも寄与している。
- ・ 外部研修へ派遣（第二地方銀行協会主催の幹部候補者向けの研修にも女性職員を派遣。他行職員との交流により視野を広げ、視座を高めている）。
- ・ これらの取組の効果で管理職層女性は着実に増加し、マネージャー層に占める女性割合は 2024 年 1 月時点で 15.3%。

◆ 職場環境・風土の改善

- ・ 女性活躍支援プロジェクトやパートタイム職員で構成されるプロジェクト等を実施し、組織風土改善に努めている。
- ・ 女性活躍支援プロジェクトの内容については役員、所属長向けにも説明し、経営層、マネジメント層も一体となって女性活躍に取り組む環境づくりを行っている。
- ・ 1on1 ミーティングの実施（上述）。

◆ 仕事と育児の両立に関する取組み

- ・ 企業主導型保育園と保育園利用に関する契約を締結することで、提携先の保育園に優先的に子供を預けることができ、スムーズな復職や各本支店の近くの保育園に子供を預けながら働くことのできる職場環境を整備している。
- ・ 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。ガイドとともに育児休業予定者との面談を実施。対象者への個別周知の面談とは別に、必要に応じて個別面談等、復職サポートも実施。
- ・ 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。
- ・ 子が産まれた時、養子縁組成立時等、3日を上限とし、育児休暇を有給休暇として取得可能。

<育休の利用状況>

- ・ 男性育休利用者数： 2022年度 12人、2023年度 9人（4～12月）
- ・ 男性育休取得率： 2022年度 66.7%、2023年度 75.0%（4～12月）
- ・ 女性育休取得率： 2022年度 100%、2023年度 100%（4～12月）

◆ 育児休業中、育児短時間勤務中の業務体制のカバー

- ・ 各支店からの人事部への依頼により、営業店を指導・支援している本部部署から応援要員を派遣している。

◆ 復職支援

- ・ 育児、介護等の理由で退職した行員を原則退職時と同等級で再雇用するリ・キャリア制度の継続運用。さらにパートタイム職員から行員等へ登用するキャリアアップ制度も運用。毎年3～4人が各制度を利用。

3. 労働時間等の働き方

◆ 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、人事部から各部店へ労働時間管理の徹底と業務効率化を広く呼びかけた。

◆ 休暇の取得推進等働き方

- ・ 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。

4. 取組を進めるにあたっての工夫・苦労、今後力を入れていきたいこと

女性活躍推進、両立支援の目標、取組内容を職員に周知し、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り組みを行っています。

5. 企業からのメッセージ

女性の管理職層の増加、継続就業や男性の育児参加など、性別を問わず、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。



令和6年1月現在

イオンスーパーセンター株式会社



企業プロフィール

- ・ 設 立 ▶2005 年 11 月 21 日
- ・ 所 在 地 ▶盛岡市
- ・ 事 業 内 容 ▶小売業
- ・ 労 働 者 数 ▶3,246 名（うち女性 2,319 名）
- ・ 認定年月日 ▶えるぼし認定：平成 29 年 6 月 14 日
▶くるみん認定：令和 4 年 9 月 1 日
- ・ その他の認定表彰等 ▶健康経営優良法人 2023 (大規模法人部門) 認定
▶令和 3 年度障がい者雇用優良事業所
- ・ 企 業 H P ▶<https://www.aeonsupercenter.co.jp/>

スーパーなまいにち。

イオンスーパーセンター

1. 企業の方針・取り組むきっかけ

イオンスーパーセンター株式会社では、多様な価値観を活かすダイバーシティ経営の推進に取り組んでおります。2025 年女性管理職比率 50%達成目標に、女性従業員が出産後に復帰しやすい制度の導入、男性の育児休業取得促進にむけた育児勤務規定改定に取り組み、多くの従業員がこれらの制度を活用することで、従業員がより一層イキイキとして長く働き続けることができる、職場環境整備を継続して進めております。

2. 仕事と子育ての両立に関する取組の内容・成果

◆ 育児休業・介護休業を取得しやすい風土づくり

- ・「育児と介護の両立支援ハンドブック」を作成し、全従業員に配布している。
- ・厚生労働省 HP に掲載している研修動画を、全従業員が対象の人権研修の際に放映し、男性育児休業取得促進に向けた組織風土の醸成を目指している。

<育休の利用状況>

- ・男性育児利用者数：2022 年度 1 人、2023 年度 1 人（3～1 月まで）
- ・男性育休取得率：2022 年 100%、2023 年度 100%（3～1 月まで）
- ・女性育休取得率：2022 年 100%、2023 年度 100%（3～1 月まで）

◆ 育児勤務（育児短時間勤務）

- ・育児勤務の対象者を小学校就業前までの子を養育する社員としている。
- ・さらに、子が小学校就学後も本人以外に子を養育する人がいない場合は、養育する子が中学校に就学する年の 4 月 20 日まで、育児勤務を取得可能としている。
- ・短縮時間は、1 時間、2 時間、3 時間の範囲内で可能であり、9 時から 19 時までの間のシフトを基本として、個別事情を十分に考慮した上で決定している。

<育児勤務の利用状況>

- ・子が 3 歳未満：2022 年度 女性 2 人、2023 年度 男性 1 人、女性 1 人
- ・子が 3 歳から小学校就学前：2022 年度 女性 5 人、2023 年度 男性 1 人、女性 6 人
- ・子が小学校就学後：2022 年度 女性 7 人、2023 年度 女性 7 人

◆ 看護休暇

- ・年間 5 日間の看護休暇を有給としている。

◆ リ・エントリー制度

- ・結婚・出産・育児・介護などを理由に退社した従業員の再入社を促進するもので、退職事由に係る状況が解消・軽減した際にキャリアを再開できる。退職後 3 年以内であれば、退職前と同じ待遇で復職でき、年間 2～3 人程度、リ・エントリー制度を活用し採用している。

◆ イクボス検定の実施

- ・毎月 19 日を「イクボス」の日と設定し、主任相当以上を対象に「イオンのイクボス検定」を実施している。「イクボス検定」は、初級、中級のコースがあり、初級は Web で会社の方針や両立支援制度等の知識に関して認定を受けるが、中級は初級の内容に加え、部下からのヒアリングを行い、上司として適切に対応しているかが求められる。

◆ **育児休業中、育児短時間勤務中の業務体制のカバー**

- ・店舗では人手が足りない場合は、他部門から応援できる体制を構築している。店舗はワンフロアであるため、どの部門で人手不足となっているか従業員が気付きやすく、すぐに応援できるのが強みである。

3. 女性活躍に関する取組の内容・成果

◆ **正社員への積極登用**

- ・地元のパート社員が多数であることから、パート社員の正社員への登用を積極的に行っており、直近5年間で49人のパート社員（うち女性23人）を正社員登用した。
- ・正社員の4割以上が女性社員であり、店長・副店長・売場主任など、各店舗の中心的役割を担い活躍している。

◆ **女性の管理職登用**

- ・次期管理職候補（主任）が、管理職に昇格する意欲向上を目的として、次期管理職候補と女性管理職が交流する機会を設けており、2022年度には、この交流会に参加した女性が1名管理職（店長）に昇進している。
- ・女性を管理職に登用するためには、次期管理職候補となる主任を増やす必要があり、次期主任候補（リーダー職）を対象に、主任業務全体を把握することを目的として、新任主任研修に参加する機会を設けている。
- ・これらの取組の結果、女性管理職割合は22.5%、主任の女性割合は39.8%であり、今後女性管理職は増加していく見込み。

4. その他の取組

◆ **時間給制社員メモリアル表彰制度**

- ・多くの社員が社内制度をフル活用し、従業員がより一層、長くイキイキとして働き続けることができるよう、パート社員（7割以上が女性）について、勤続10年メモリアル表彰を導入し、2023年度は50名の方へ感謝状とギフトカード5千円進呈している。

5. 取組を進めるにあたっての工夫・苦勞、今後力を入れていきたいこと

イオングループでは、公正な人事であることを理念に、さまざまな従業員が働きやすい会社づくりを目指す「ダイバーシティ経営」へ取り組んでいます。これからの東北の暮らしを支えるためには、さまざまアイデア・スキルが必要です。そのためこの取り組みは、さまざまな背景を持つ人が共に働き、意見を融合させることで、新たな価値を生み出すことを目指しています。

6. 企業からのメッセージ

当社は、労使で連携しながら従業員の各種制度の整備・福利厚生の実現に努めてまいりました。今後も、「東北一働きやすい会社」、「家族に自慢できる会社」を目指し、従業員が仕事と子育てを両立させることができる環境整備を進め、地域の皆さまからさらに信頼される企業となるよう、努めてまいります。



子育てと仕事を両立

令和6年1月現在

株式会社北日本朝日航洋

企業プロフィール

- ・設 立 ▶1972 年 1 月 21 日
- ・所 在 地 ▶盛岡市
- ・事 業 内 容 ▶測量・建設コンサルタント
- ・労 働 者 数 ▶76 名（うち女性 36 名）
- ・認 定 年 月 日 ▶令和 4 年 6 月 2 日（2 回目）
- ・その他の認定表彰等 ▶ユースエール企業認定、いわて女性活躍認定企業（ステップ 2）
- ・企 業 H P ▶<https://www.nj-aac.com>



NORTH JAPAN AIRPORT Co., Ltd. 株式会社北日本朝日航洋

1. 企業の方針・取り組むきっかけ

わが社の育児休業の利用は 2012 年からスタートしました。その後定期的に女性従業員が育児休業を取得するようになりました。一方、男性従業員が育児休業を取得することはまれな状況で男性の制度利用が課題でした。

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的な企業でありたいと考えています。

2. 仕事と子育ての両立に関する取組の内容・成果

◆ 育児短時間勤務等の対象拡大

「育児短時間勤務」「所定外労働免除」「時間外労働の制限」「深夜残業制限」の対象を小学校 6 学年終了前の子を養育する従業員まで拡大。

◆ 男性の育児休業利用促進

男性の育児休業を積極的に取得してもらうよう、対象者へ個別に資料を提示し情報提供を行っている。申出者には、事前にその資料から質問をピックアップしてもらい、後日オンラインで親会社とつなぎ、個別面談を実施。面談で質問の回答、制度の説明、休み方のアドバイスをもらいながら、子育てと仕事の両立をめざしている。また育児休業を取得した先輩従業員が、新たな対象者へレクチャーすることで、若い世代は率先して育休を取得し、子育てと仕事の両立を図っている。

◆ 休業・休暇中の業務体制のカバー・急な休みへの対応等

普段から仕事の属人化を防ぐため、業務マニュアルを作成し、ワークシェアの実現や多能工化を進めている。

＜育休の利用状況＞

- ・ 男性育休利用者数： 2022 年度 1 人、2023 年度 1 人（4～12 月）
- ・ 男性育休取得率： 2022 年度 100%、2023 年度 100%（4～12 月）
- ・ 女性育休取得率： 2022 年度 100 %、2023 年度 0 %（4～12 月）

3. 女性活躍に関する取組の内容・成果

◆ 「女性活躍推進宣言」

「女性活躍推進宣言」を掲げ、社内外に周知している。女性が活躍できる企業であることを就活等で PR し、直近 3 年間で技術職の女性社員を 3 名採用した。

◆ 資格取得支援制度

全従業員対象に同一資格について 2 回まで受験料、交通費の全額補助の支援制度がある。例えば入社後、測量士補の資格を取ってもらい、その後は自分の仕事に必要な資格を目指す場合、資金面でバックアップし、技術職の育成に努めている。最近、技術補助の有期雇用労働者が、この支援制度を活用し、技術資格を取得後、正社員に登用されたケースがあった。

これらの取り組みにより、2024 年 2 月時点で女性の技術職 4 名となった。

◆ キャリア形成支援

外部・内部問わず、キャリア形成となる研修会への参加を積極的に支援している。

内部研修として、親会社のオンライン研修を活用し、年代別、階層別研修等により、親会社の女性管理職等から刺激を受ける機会も設けられており、女性管理職候補者の育成にも努めている。

4. その他の取組

- ・2022年4月から不妊治療、生理休暇、つわり、妊婦健診等を有給で年5日取得できるライフサポート休暇を新設した。全ての従業員が利用可能。
- ・週1回のノー残業デーは継続しており、不要な残業はせず帰る環境が定着し、休日出勤もほぼない状況。
- ・連続した5日間の休暇取得を促進しており、夏・冬で休暇奨励日を設定している。
- ・夏期に限定せず、季節休暇としていつでも2日有給で取得できる休暇を設けている。
- ・時間単位の有給休暇を就業規則に追記。

5. 取組を進めるにあたっての工夫・苦労、今後力を入れていきたいこと

労働安全衛生委員会で決定したこと等は社内イントラネットの掲示板や紙ベースで社内に掲示することで従業員全員に情報提供を行い、仕事と育児の両立支援について理解を深めてもらえるよう努めています。

月1回開催されるマンスリー会議の様子をモニターで映し、全従業員がライブを見ることができ、新しい制度をタイムリーに届けられるようになっています。

今後も従業員が仕事と育児・介護等の生活の両立ができるよう、従業員意識の向上、職場環境の定着のために、取組んでいきます。

6. 企業等からのメッセージ

地域社会と共生し地域未来を牽引する企業として、持続可能な社会や少子高齢化などの課題解決へ寄与できる企業となるためインフラ分野のDX、ICTの利活用などの促進を推進してまいります。そして社内においても、子育てと仕事の両立に積極的に取り組み、働きやすい職場環境を整え、従業員がいきいきと働く企業を目指します。

くるみん認定企業として次世代育成の責務を果たし、次世代の社会を担う子供たちの健全な育成を今後も支援していきます。

<育児休業を取得した男性従業員の声>

育児休業取得前は、妻がワンオペで育児をしていたため疲弊していました。

育児休業を取得したことで妻の負担も減り、自分も育児の大変さを経験できました。なにより、相手のことを気遣う場面も増えお互い協力し育児ができました。育児中に子供との生活リズムを形成することができたため、育休復帰後もおおむねそのリズムで生活できるようになり、仕事への影響が少なかったと思います。



令和6年1月現在



株式会社 富士通ゼネラルエレクトロニクス

企業プロフィール

- ・設 立 ▶1964 年 3 月 3 日
- ・所 在 地 ▶一関市
- ・事 業 内 容 ▶電気機械器具製造業
- ・労 働 者 数 ▶319 名（うち女性 100 名）
- ・認定年月日 ▶令和 5 年 5 月 10 日（2 回目）
- ・その他の認定表彰等 ▶いわて女性等活躍認定企業（ステップ 2）
- ・企 業 H P ▶<https://www.fujitsu-general.com/jp/fgel/index.html>

1. 企業の方針・取り組むきっかけ

「人を思い、活かす」の富士通ゼネラルグループの企業理念のもと、誰もがいきいきと働ける企業を目指し、両立支援に取り組みました。

2. 仕事と子育ての両立に関する取組の内容・成果

（1）制度の状況

◆ 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 日まで有給で全社員利用可能。（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、妊娠中の社員及び配偶者が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

- ・民間の福利厚生サービスを利用し、正社員を対象に 1 年度間に 1 万円相当を補助。スポーツや食事、書籍購入などにも利用できるが、育児、介護で利用する場合には 1 万 2 千円相当補助される。おむつや玩具等を購入でき、子だけでなく孫への贈り物にも利用可能。

◆ 代表取締役社長によるイクボス宣言

（2）利用状況（認定期間令和 2 年 3 月 21 日から令和 5 年 3 月 20 日実績）

- ・育児休業 女性 5 名取得 取得率 100%
男性 1 名取得 取得率 10%
- ・妻の出産休暇 10 名取得 取得率 100%

制度の周知・取得推進の声掛けにより 2022 年度は男性 1 名が半年の育児休業を取得。制度が周知され、取得しやすい雰囲気できたため、2023 年度以降も続々と男性が育児休業を取得し、取得率は 75%になっている。

3. 女性活躍に関する取組の内容・成果

- ・女性リーダー、サブリーダー育成のための施策を実施
外部研修として若手にキャリアアップセミナー、中堅には職長教育など女性社員の研修参加推進。「組織力強化のための管理研修」「しかり方のコツ」などテーマは多様で、毎年2～3人受講し管理職を目指して育成中。管理職候補となるサブリーダークラスは年々着実に増えている。
- ・いわて女性活躍認定企業等（ステップ 2）認定
2020年3月3日 初回認定
2023年2月20日 再認定

4. その他の取組

- ・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。
- ・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
- ・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
- ・10%ルールの実施（イノベーションの創出や個人の成長等につながることであれば月所定労働時間の最大10%を申請により、学習時間等に使うことができる制度）

5. 取組を進めるにあたっての工夫・苦労、今後力を入れていきたいこと

両立支援の取組で一番苦労した点は男性育児休職の推進でした。

- ① 制度の知識がない・・・両立支援のハンドブックの活用で制度を周知
 - ② 職場に言いづらい・・・推進担当者から管理職へも休業制度を説明。
取得希望の有無についても早めに確認することで引き継ぎもスムーズに実施。
 - ③ 休んでいる間の収入が不安・・・収入シミュレーションツールの活用
 - ④ 休業中のフォロー体制・・・製造部門では多能工化を進めており、基本は在籍するスタッフで担当。その他の部門では代替社員を雇用して対応。
- 上記課題一つ一つに対し、課題解決を行い取得しやすい職場環境作りに努めました。

男性育児休職は少しずつ制度も周知され、取得できる環境が整いつつあります。
今後は女性活躍や次世代キャリア形成にも力を入れていきたいと思います。

6. 企業からのメッセージ

わたしたちはこれからも、両立支援・女性活躍・次世代育成に積極的に取り組み、個人・組織の力を最大限発揮できる企業を目指していきます。



令和6年1月現在



いわて生活協同組合

企業プロフィール

- ・ 設 立 ▶1990 年 3 月 21 日
- ・ 所 在 地 ▶滝沢市（本部）
- ・ 事 業 内 容 ▶店舗・宅配・エネルギー・保障・葬祭・福祉事業
- ・ 労働者数 ▶2,175 名（うち女性 1,400 名）
- ・ 認定年月日 ▶令和 4 年 7 月 25 日
- ・ その他の認定表彰等 ▶障害者雇用優良事業所表彰における厚生労働大臣賞
- ・ 企 業 H P ▶<https://www.iwate.coop/>



1. 企業の方針・取り組むきっかけ

多様な常勤者（職員）がともに働き続けられる職場づくりをめざして取り組みを進めている。

2. 仕事と子育ての両立に関する取り組みの内容・成果

◆ 子育て中の職員が働きやすい職場づくり

- ・ 2018 年度から、保育園などが休み（祝日やお盆・年末など）の際、店舗の会議室などを利用した「一時保育」を実施している。
- ・ 保育担当は外部団体に派遣を依頼し、2023 年度（1 月度まで）は、5 会場でのべ 29 日間実施し、94 人を保育した。
- ・ 職員の負担は、昼食・おやつ代込みで子ども 1 人 1 日 1,000 円とし、これ以上の費用は当生協で負担している。

◆ 育児短時間勤務

- ・ 育児短時間勤務は、小学校入学前までの子を養育する職員が取得可能とし、3 歳に達するまでは、短縮時間 1 時間までの給与減額は行わない。
- ・ 育児短時間勤務利用状況： 2022 年度 7 人、2023 年度 8 人（4 月～1 月）
- ・ 2023 年度は、8 人中 7 人が、小学校入学前までの育児短時間勤務を申請している。
- ・ 育児休業から復職後、育児短時間勤務制度を利用して仕事と子育てを両立する風土が出来上がっており、まわりの職員もお互いにサポートしている。

◆ 男性の育児休業取得推進

- ・ 子どもが生まれた男性職員には、産後パパ育休制度の説明を行い、取得のおすすめをしている。
- ・ 男性職員が、育児休業給付金の支給要件に満たない期間の取得があった場合、互助会より欠勤控除額の 100%を補助している（支給要件を満たした場合は、40%支給）。
- ・ 互助会育児休業給付金申請の際、育児休業を取得した男性労働者とその配偶者から、育児休業を取得した際の感想レポートの提出を求め、配偶者が妊娠した職員に制度説明を行う際に活用し、育児休業の取得を促進している。

<育休の利用状況>

- ・ 男性育休利用者数： 2022 年度 2 人、2023 年度 4 人（4 月～1 月）
- ・ 男性育休取得率： 2022 年度 14%、2023 年度 50%（4 月～1 月）
- ・ 女性育休取得率： 2022 年度 100%、2023 年度 100%（4 月～1 月）

3. 女性活躍に関する取り組みの内容

◆ キャリア形成支援

- ・ 2020 年度から、教育体系を整備し男女問わず幹部※育成研修を導入した。
- ・ マネジャー育成研修は、年 3 回実施しており、2023 年度は対象者 17 名中女性職員 5 名（30%）、店舗幹部育成向け研修対象者 13 名中女性職員 3 名（23%）が参加している。

※幹部は課長級以上を指し、店舗の課長級は店長が該当する。マネジャーは課長級の 1 つ下位の職位。

- ・ 新卒採用は過去 3 年間で 29 名、うち女性は 19 名（65%）。

◆ 業務拡大

- ・ 将来の幹部候補として女性職員の積極的な配置を推進している。男性マネジャーしかない部門（店舗の農産部門、水産部門、畜産部門）へ女性を配属し、マネジャー育成をすすめている。

4. その他の取り組み

◆ 労働時間の削減

- ・ 店舗では適正な作業計画による生産性向上の取り組み、宅配では最終退勤時間の設定をし、最終退勤時間までに業務が終わるよう見直したほか、本部ではノー残業デーの実施などに取り組んでいる。
- ・ 管理監督者についても、長時間労働や休日未取得とならないよう、毎月点検を実施している。
- ・ その他の部署でも、各職場でも残業の要因を分析し、業務の改善につなげており、好事例については、2 か月に 1 度発行する社内報に掲載し共有している。
- ・ これらの取り組みを実施することで、1 人当たりの 1 か月平均残業時間は、2020 年度の 20.3 時間から 2022 年度 13.2 時間まで縮減することができた。

◆ 休暇の取得推進

- ・ 全職員が年次有給休暇 5 日以上取得するために、上期終了時で 2 日以下取得の職員には、下期取得計画を作成・提出してもらい、その進捗状況を毎月点検し配信している。
- ・ 年次有給取得平均日数は、2020 年度の 10.7 日から 2022 年度には 12.5 日まで向上することができた。

5. 取り組みを進めるにあたっての工夫・苦労、今後力を入れていきたいこと

子育てしやすい職場づくりとして、祝日やお盆・年末の一時保育実施や、男性職員の育児休業取得推進（女性職員は 100%取得）、残業削減などをすすめ、大きく改善することができた。

今後は、現在の取り組みを継続するとともに、男性育児休業の定着、特に「産後パパ育休」は、全対象者が取得できることをめざして取り組んでいく。

6. 企業からのメッセージ

いわて生協の組合員は 29 万人と、県内の過半数世帯に加入いただいています。いわて生協の 2030 年ビジョンでは「ともにつくる暮らしと未来」を掲げ、現在子育て層の暮らしを応援する事業・活動に力をいれ、赤ちゃんが生まれた世帯への「はじめてばこ」のプレゼントなどに取り組んでいます。今後もこうした取り組みをすすめるとともに、「くるみん認定」を重ねていけるよう、子育て中の職員が働きやすい職場づくりをさらにすすめていきます。



祝日やお盆・年末の一時保育

令和 6 年 1 月現在

社会福祉法人つくし会

企業プロフィール

- ・設 立 ▶1976 年 11 月 5 日
- ・所 在 地 ▶一関市
- ・事 業 内 容 ▶社会福祉施設
- ・労 働 者 数 ▶215 名（うち女性 149 名）
- ・認定年月日 ▶令和 5 年 5 月 15 日
- ・その他の認定表彰等 ▶いわて働き方改革 AWARD2023 優秀賞
▶いわて子育てにやさしい企業等
▶いわて女性活躍認定企業等（ステップ 2）
- ・企 業 H P ▶www.iwate-tukushikai.jp/



1. 企業の方針・取り組むきっかけ

職員の 7 割が女性であり、結婚・出産・育児を経て、仕事と両立させながら働いています。「子育てと仕事の両立」「介護と仕事の両立」この二つは誰もが経験することであり、日夜高齢者福祉の現場を支えている職員に、安心して健康に働いてもらえる環境整備と働き方改革が必要だと考え、取り組みを進めることとしました。

2. 仕事と子育ての両立に関する取組の内容・成果

◆ 育児休業等の制度利用促進

- ・ 男性職員の育児休業等の取得を推進するため、施設内イントラネットや職員研修会等により労働者へ周知している。
- ・ 北欧海外視察研修として保育園等を視察し、当たり前夫婦が協力して家事や育児に関わる意識を醸成している。
- ・ 各種ハラスメント規定等を整備し、掲示・配布・周知を行い、育児休業者が職場に復帰しやすい環境整備を行っている。
- ・ 子の看護休暇を有給の休暇としている。
- ・ 育児休業を取得した職員は全員復職し、子育てと仕事を両立して活躍している。

<育休の利用状況>

- ・ 男性育休利用者数： 2023 年度 1 人
- ・ 女性育休取得率： 2022 年度 100%、2023 年度 100%（4～1 月）
- ・ 男性の子の看護休暇取得者数： 2022 年度 9 人、2023 年度 13 人（4～1 月）
- ・ 2022 年度に子の看護休暇の上限（10 日間）を全て取得した労働者は 8 名おり、積極的に制度が利用されている。

◆ 子育て支援手当

- ・ 3 歳までの子を養育する労働者に対し、子 1 人につき毎月 1 万円の子育て支援手当を支給している。
- ・ 該当する全ての労働者から手当の申請があり、支給している。

◆ 育児休業中、育児短時間勤務中の業務体制のカバー

- ・ 部門間で横断的にシフトを調整し、他部門からの応援できる体制を整備している。

3. 女性活躍に関する取組の内容・成果

◆ 研修の実施、参加

- ・女性職員の中間管理職（所長・主任）への登用を進めている。
- ・管理職を目指すため、施設内外の研修に積極的に参加できるよう各会議等で周知を行っている。施設内では、全体ミーティングや経営会議の場で女性活躍に関する研修を実施している。また、施設外の研修では、岩手県が主催する「いわて女性の活躍応援セミナー」を活用し、女性活躍を推進している。
- ・事業主が「女性活躍に向けた取組方針宣言」を行い、女性が自らの能力を発揮できるよう取組を進め、男性も女性も仕事と家庭の調和が得られるよう、働きやすい環境づくりを進めている。
- ・女性所長3名、女性主任4名が活躍している。

4. その他の取組

◆ 休暇の取得促進

- ・年次有給休暇、介護休暇取得促進について、職員研修会等で周知したほか、シフト作成時の勤務希望日を確認する際にも周知している。
- ・年次有給休暇の取得日数を、一人当たり年間6日以上取得することとしており、令和4年度の年次有給休暇取得率は、年平均12.5日を達成した。
- ・介護休暇の取得を促進しており、令和4年度では8名の利用実績があった。

◆ 資格取得支援制度

- ・資格取得支援制度により、研修受講費用の補助、資格取得者への各種手当の支給等により、職員のキャリアアップを促進している。

5. 取組を進めるにあたっての工夫・苦労、今後力を入れていきたいこと

全てにおいて、職員の理解が必要であったことから、職員研修会等で何度も説明・周知を行いました。また、各施設・各職種への文書・イントラネットでの通知の徹底も行っています。

今後は、不妊治療等への取組（休暇等の整備）を行いながら、更なる労働環境整備を行っていき、くるみんプラスの取得をめざしていきます。

6. 企業からのメッセージ

人口減少は、生産年齢人口の減少に直結し、働き手が地域にいなくなることとなります。

職員の採用は、確保が第一段階。「採用」・「育成」・「定着」までが本当の職員の確保となります。

「働きやすい職場」だけでなく、「働きがい」のある職場にすべく今後も働き方改革を促進していきます。



北欧海外視察研修

令和6年1月現在



岩手基礎工業株式会社

企業プロフィール

- ・ 設 立 ▶ 1971年3月24日
- ・ 所 在 地 ▶ 北上市
- ・ 事 業 内 容 ▶ 土木・建築・舗装工事業
- ・ 労 働 者 数 ▶ 42名（うち女性5名）
- ・ 認定年月日 ▶ 令和5年8月4日
- ・ その他の認定表彰等 ▶ いわて子育てにやさしい企業等
▶ いわて女性活躍認定企業等（ステップ2）
- ・ 企 業 H P ▶ <https://www.iwatekiso.com/>



1. 企業の方針・取り組むきっかけ

岩手基礎工業（株）は、下水道施設・道路・橋・トンネル・水道などの普及整備を行い、人々の生活の”基”を整え、生活を豊かにすることを使命としております。

建設業界は「きつい・汚い・危険」と呼ばれていましたが、新3K「給与・希望・休暇」の向上を目指し、長く働きたいと思う魅力ある会社作りを目指しております。

2. 仕事と子育ての両立に関する取組の内容・成果

◆ 育児休業中のカバー体制

- ・ 育児取得予定の女性従業員の業務応援の為、業務内容を精査し、産休前から代替要員を新規採用することで、円滑に業務を引き継げる体制としている。
- ・ また、代替要員の採用にあたり両立支援助成金を活用した。
- ・ 産後パパ育児取得の男性従業員には、請負工事の工期・作業人員配置を調整することで、支障なく育児を取得できるよう配慮した。
- ・ 行動計画期間中（令和2年7月1日～令和5年6月30日）の育児休業取得率は以下のとおり。

男性育児利用者数： 1人

男性育児取得率： 25%

女性育児取得率： 100%

◆ 育児短時間勤務の対象拡大

- ・ 育児短時間勤務の対象者について、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員まで対象を拡大している。

◆ 所定外労働時間の制限の対象拡大

- ・ 育児のための所定外労働の制限の対象者について、小学校の始期に達するまでの子を養育する社員まで対象を拡大している。

◆ 子の看護休暇の有給化

- ・ 子の看護休暇・介護休暇を、それぞれ無給から有給とした。〈年5日取得のうち3日間を有給〉
- ・ 規定を改定した令和5年8月から令和6年3月までの間では、男性5名、女性2名が看護休暇を取得している。

3. 女性活躍に関する取組の内容・成果

◆ 女性活躍の現況

- ・役員4名のうち、女性が1名就任している。（監査役を除く）

◆ 職場環境の改善

- ・土木・建築現場においても女性が働きやすいよう、女性更衣室や現場用トイレカー（軽トラックに仮設トイレを積載）を設置し、特に道路舗装現場では常に女性社員が1名活躍している。

4. その他の取組

◆ 男女問わず着られる作業着

- ・土木建築現場では珍しい、スポーツメーカーミズノの作業着を起用し、男女問わず着られるデザイン・サイズ展開とした。

◆ 完全週休二日制

- ・建設業では、土曜日出勤するケースも多いが、当社は令和4年4月より完全週休2日制を採用している。

◆ 年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇を時間単位で取得できるよう就業規則を改正した。

5. 取組を進めるにあたっての工夫・苦勞、今後力を入れていきたいこと

◆ 工夫・配慮したこと

当社では、男性社員の育休取得は前例が無かった為、「育休中の賃金・育休給付金」について説明することから始まりました。

前述の通り、支障なく育休取得できるようにするために工期・人員配置の調整等の配慮し、また、育休取得者に対する周囲のハラスメントに注意することを、全社員へ説明しました。

◆ 今後の取組について

- ・従業員の約9割が男性の為、男性の育児休暇・介護休暇の取得推進を進めます。
- ・土木建築業界のイメージアップを図っていきます。

6. 企業からのメッセージ

従業員数は42人と少ない人数ですが、柔軟・迅速な対応ができることを強みとしております。“全社員の物心両面の幸せ”を目指して、互いに信頼し努力できる会社でありたいです。



全社員参加の安全衛生大会（R5年）の様子



くるみん認定書交付式の様子

令和6年1月現在



企業プロフィール

- ・ 設 立 ▶1973 年 1 月 27 日
- ・ 所 在 地 ▶盛岡市
- ・ 事 業 内 容 ▶学術研究、専門・技術サービス業
- ・ 労 働 者 数 ▶36 名（うち女性 17 名）
- ・ 認定年月日 ▶令和 5 年 8 月 4 日
- ・ その他の認定表彰等 ▶いわて女性活躍認定企業等（ステップ 2）
- ・ 企 業 H P ▶<https://www.iwayaku-kensa.jp>



1. 企業の方針・取り組むきっかけ

◆ 企業の方針

全ての職員が様々なライフイベントを迎えても、ワーク・ライフ・バランスを充実させ仕事を長く続けられるように制度を整え、その制度を実際に活用できる職場になるよう取り組みを進めてきました。

◆ 取り組むきっかけ

女性の職員や管理職が比較的多い職場のため、「えるぼし」認定取得により、女性が活躍していることが対外的にアピールでき、企業価値の向上と優秀な人材の確保に期待がもてると考え、取り組みを始めました。

2. 女性活躍に関する取組の内容・成果

◆ 女性の積極的な採用

- ・ 正職員の基幹的な雇用管理区分（技術部門）における女性労働者の割合 40%（産業平均値 18.5%）

◆ 女性の活躍を推進するセミナーへの積極的参加

- ・ 県等が主催する中堅女性職員や管理職向けのセミナー（いわて女性活躍応援セミナー等）や、大学が企画するキャリア形成支援リカレントプログラムに参加しています。

◆ 女性の管理職登用

- ・ 管理職に占める女性労働者の割合 40%（産業平均値 8.9%）
- ・ 次の管理職候補である「主任」の女性労働者の割合は 37.5%です。

3. 仕事と子育ての両立に関する取組の内容・成果

◆ 年次有給休暇の取得推進

- ・ 子育てや介護、自身の療養等で休みが取りやすくなるよう、有給休暇の取得推進に取り組んでいます。そのために業務の効率化や各課の協力体制、ゼネラリスト（オールラウンダー）の育成を並行して推進しています。

◆ 正規職員への転換制度

- ・ 子育て等で時間制約があり非正規職員として働いている職員が、状況が変わってフルタイム労働が可能になったときに、本人が希望し能力が適格と判断されればスムーズに正職員に転換できるように就業規則を改正しました。

4. その他の取組

◆ 全職員参加の研修会実施

・働き方改革を推進するため、「ハラスメント防止」等の研修やセミナーを実施し職員の意識改革に取り組んでいます。業務出張が多い職場ですが、令和6年2月の「ワーク・ライフ・バランス」をテーマとした所内研修会では、出席率の目標値 80%をクリアしました。今後も年1回以上の実施を予定しています。

◆ 全職員を対象とした面談

・ワーク・エンゲージメントの向上を目的として全職員の面談を実施しています。今年度は心理的安全性を考慮し、管理職ではなく主任と一般職員の面談「1on1」を実施し、業務上の悩みや今後の働き方・キャリアアップ計画など、一人ひとりの現状と意向を確認しました。面談を通して得られた業務推進に関することは担当部署に情報提供し、生産性の向上を図りました。

◆ ハラスメント防止に関すること

・当社のハラスメント防止に関する規定（2022 年制定）に則り、実際の運用に必要なハラスメント対応の心得や相談の流れ、面談シートなどを整備しました。

5. 取組を進めるにあたっての工夫・苦労、今後力を入れていきたいこと

◆ 工夫したこと

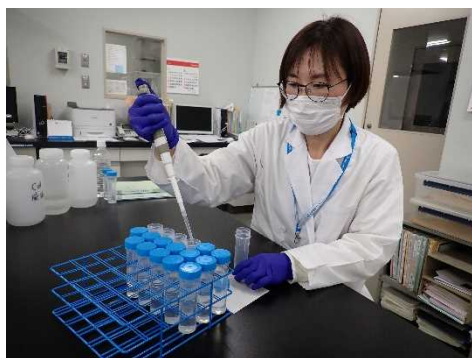
一般事業主行動計画の策定にあたり、全職員を対象としたアンケートを実施して、女性の活躍やキャリア、育児・介護支援、ワーク・ライフ・バランスに関する率直な意見を集め現状把握・課題の抽出に努めました。アンケートは無記名・Web 形式として個々にかかる負担を減らし、内容は「働きがい」「働きやすさ」などの実情を把握できるよう工夫しました。アンケート回収率は 97%と高く、多くの意見や考えを得ることができました。結果は職員に公表し、相互理解を深めました。また、両立支援制度の周知が不十分だったことを知るきっかけとなったことから、制度の利用促進にも活かしています。

◆ 今後力を入れていきたいこと

行動計画に基づき、職員が働きやすく一層活躍できるよう職場環境の改善に取り組み、非正規職員から正職員への計画的転換の他、短時間正職員制度の検討も進めていきます。

6. 企業からのメッセージ

全職員が生き生きと働き続けられる職場環境づくりを推進し、「次世代へ健全な未来を」の経営理念の下、人々の暮らしを守るための飲料水・環境・食品などの分析や検査を通じて、広くお客様・地域・社会に貢献してまいります。



令和6年1月現在

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ー

※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	27	(株)水清建設	矢巾町	建設業	H28.6 H30.7
2	(株)岩手銀行 (プラチナくるみん) ★	盛岡市	金融業	H23.5 H28.1	28	(株)日盛ハウジング	盛岡市	建設業	H30.4
3	(株)東北銀行	盛岡市	金融業	H24.3	29	(株)北日本朝日航洋	盛岡市	技術サービス業	H30.5 R4.6
4	(株)エフビー	山田町	製造業	H24.7	30	(社福) 岩手和敬会	盛岡市	医療福祉業	R1.5
5	(国)岩手大学	盛岡市	教育・学習支援業	H24.7	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
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	32	(社福)いつつ星会	二戸市	医療福祉業	R1.7
7	(株)岩手日報社	盛岡市	情報通信業	H24.10	33	(株)長島製作所	一関市	製造業	R1.11
8	杜陵高速印刷(株)	盛岡市	印刷業	H25.2 H27.5 H31.4	34	岩手日化サービス(株)	盛岡市	建設業	R1.11
9	(株)平金商店	盛岡市	卸小売業	H25.2	35	第一商事(株)	盛岡市	ビルメンテナンス業	R2.2
10	(株)テレビ岩手	盛岡市	情報通信業	H25.3 H27.4	36	(株)中央臨床メディエンス	盛岡市	医療福祉業	R2.5 R5.5
11	山口北州印刷(株)	盛岡市	印刷業	H25.3	37	(株)富士通ビル&IT外販	一関市	製造業	R2.5 R5.5
12	(社福)東和仁寿会	花巻市	医療福祉業	H25.7	38	盛岡セイコー工業(株)	雫石町	製造業	R2.6
13	(株)グランツ	花巻市	医療福祉業	H25.7	39	(株)ヘアレン醸造所	盛岡市	製造業	R3.5
14	(社福)和江会	北上市	医療福祉業	H25.10	40	(株)中居都市建築設計	盛岡市	技術サービス業	R3.6
15	(株)丹野組	二戸市	建設業	H25.10	41	宇部建設(株)	一関市	建設業	R3.7
16	盛岡つなぎ温泉病院	盛岡市	医療福祉業	H26.2	42	(株)キタカミデリカ	北上市	製造業	R4.2
17	(社福)誠心会	葛巻町	医療福祉業	H26.3	43	(株)アースデザインコンサルタンツ	大船渡市	技術サービス業	R4.2
18	白金運輸(株)	奥州市	運輸業	H26.6	44	(社福)愛護会	奥州市	医療福祉業	R4.5
19	(社福)九戸福祉会	九戸村	医療福祉業	H26.6 H28.6	45	いわて生活協同組合	滝沢市	小売業	R4.7
20	(医)友愛会	盛岡市	医療福祉業	H26.11	46	イオンスーパーセンター(株)	盛岡市	小売業	R4.9
21	(社福)若竹会	宮古市	医療福祉業	H27.4	47	(有)いわてにつかコミュニティ企画	盛岡市	医療福祉業	R4.10
22	(株)菅文	二戸市	卸小売業	H27.5	48	(株)こずかたサービス	矢巾町	サービス業	R4.11
23	(社福)奥州いさわ会	奥州市	医療福祉業	H27.7 R1.6	49	(社福)つくし会	一関市	医療福祉業	R5.5
24	(社福)ひたかみ福祉会	奥州市	医療福祉業	H27.7	50	岩手基礎工業(株)	北上市	建設業	R5.8
25	岩手スバル自動車(株)	盛岡市	自動車販売・修理業	H27.10	51	昭栄建設(株)	盛岡市	建設業	R5.8
26	(社福)新生会	矢巾町	障害者福祉業	H28.1 R1.6 R4.5	52	盛岡ガス(株)	盛岡市	電気・ガス・熱供給水道業	R6.2

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—

※企業名の後に特段記載のないものは、えるぼし認定企業です。

<1段階目>

<2段階目>

<3段階目>

<プラチナえるぼし>



	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)ペアレン醸造所	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)ライブリー	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ーション	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
28	新生ビル管理(株)	一関市	サービス業 (他に分類されないもの)	R5.4
29	(一財)岩手県薬剤師会検査センター	盛岡市	専門・技術サービス業	R5.8
30	(株)三和ドレス	盛岡市	製造業	R5.12
31	(株)ヒロキャリアスタッフ	盛岡市	サービス業 (他に分類されないもの)	R6.1
32	(株)たまごファクトリー	八幡平市	製造業	R6.3
33	(株)いわて愛隣会	盛岡市	医療、福祉業	R6.3

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事ができます。

女性の活躍両立支援総合サイト



<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

女性の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



<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

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



<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

岩手県内の

認定企業好事例集

令和 6 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 5 階

連絡先：岩手労働局 雇用環境・均等室

TEL 019-604-3010