



厚生労働省

岩手労働局

Press Release

岩手労働局発表
平成29年4月25日(火)

【照会先】

岩手労働局 雇用環境・均等室
雇用環境・均等室長 石原 房子
雇用環境改善・均等推進指導官 柴田 千波
指導係長 成田 さゆり
(電話) 019-604-3010

報道機関各位

女性の活躍推進企業(えるぼし)、子育てサポート企業(くるみん)を認定！

—県内初の中小企業のえるぼし認定！・県内初の3回目のくるみん認定！—

岩手労働局(局長 ^{くごたに}久古谷 敏行)は、女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主として株式会社プラザ企画を、次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主として学校法人岩手キリスト教学園を認定し、以下のとおり認定通知書交付式を開催します。

「えるぼし」認定企業

株式会社プラザ企画(奥州市)【認定段階3段階目】

(平成29年3月22日認定)

評価項目の主な達成状況等

- ・管理職(課長職以上)に占める女性割合:16.7%
(宿泊業、飲食サービス業平均値9.9%)
- ・女性の非正規社員から正社員の転換実績(過去3年間):6名
- ・短時間正社員制度(女性2名、男性1名利用)など、多様なキャリアコースが充実



「くるみん」認定企業

学校法人岩手キリスト教学園(盛岡市)【3回目取得】

(平成29年4月19日認定)

主な取組み

- ・妊娠した労働者に対し、利用できる制度や手続き、復職後の取扱い等について妊娠中・出産直後・育児休業取得時に個別に通知
- ・妊娠した女性のすべてが育児休業を取得し全員が復職



その他の項目の達成状況は別紙のとおり

■ 認定通知書交付式—当日の取材を歓迎します。—

1. 交付日時 平成29年4月27日(木)10時30分
2. 交付場所 盛岡第2合同庁舎 5階会議室(盛岡市盛岡駅西通1-9-15)

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法では、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進または子育て支援に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度（概要は参照1、参照2）が規定されています。

株式会社プラザ企画

(平成 29 年 3 月 22 日認定)

所在地 奥州市
業 種 宿泊業、飲食サービス業
労働者数 123 人 (男性 65 人、女性 58 人)



■ 一般事業主行動計画期間 平成 29 年 2 月 1 日～平成 31 年 1 月 31 日

認定に係る評価項目達成状況

評価項目 1 【採用】

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。

達成状況

- ・正社員(宴会): 女性の競争倍率: 2.50 倍 男性の競争倍率: 2.21 倍
- ・正社員(料飲): 女性の競争倍率: 2.22 倍 男性の競争倍率: 2.35 倍

評価項目 2 【継続就業】

直近の事業年度の「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 0.7 以上であること

達成状況

- ・正社員(宴会)の平均継続勤務年数: 女性 (A): 17.3 年 男性 (B): 14.0 年 $A/B=1.24$
- ・正社員(料飲)の平均継続勤務年数: 女性 (A): 7.2 年 男性(B): 9.0 年 $A/B=0.8$
- ・正社員(事務管理)の平均継続勤務年数: 女性 (A): 13.2 年 男性(B): 10.0 年 $A/B=1.32$
- ・正社員(新聞販売)の平均継続勤務年数: 女性 (A): 17.3 年 男性(B): 16.5 年 $A/B=1.05$

評価項目 3 【労働時間等の働き方】

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、直近の事業年度の各月ごとにすべて 45 時間未満であること

達成状況

- ・正社員の法定時間外労働及び法定休日労働: 月平均 18.9 時間
- ・非正規社員の法定時間外労働及び法定休日労働: 月平均 1.8 時間

評価項目 4 【管理職比率】

管理者に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること

達成状況

16.7% (宿泊業、飲食サービス業平均値: 9.9%)

評価項目 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 2 項目以上の実績を有すること

- A 女性の非正規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

達成状況

- A 女性の非正規社員から正社員への転換: 6 名
- C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用: 1 名
- D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用: 4 名

その他

短時間正社員制度 (女性 2 名、男性 1 名利用) など、多様なキャリアコースが充実

「くるみん」認定企業

学校法人岩手キリスト教学園

(平成 29 年 4 月 19 日認定、3 回目)

所在地 盛岡市
業 種 教育・学習支援業
労働者数 148 人（男性 18 人、女性 130 人）



■ 一般事業主行動計画期間 平成 24 年 2 月 29 日～平成 29 年 2 月 28 日

認定に係る取組状況

1 届出目標について

目標

家庭と仕事の両立のための制度の周知徹底

達成状況

妊娠した労働者に対し、妊娠時、出産時、育児休業申出時と 3 回にわたり労働者の状況に応じたきめ細やかな情報提供を行っている。妊娠時は産前産後休業や育児休業の期間及び育児休業給付等について通知し、出産時には育児休業申出手続き等の各種手続きについて、さらに育児休業申出時には育児休業中や復職後の労働条件や職場復帰のための教育訓練プログラムについてそれぞれ書面で案内し、周知徹底を図っている。

2 その他の要件について

要 件

計画期間内に女性の出産者に対する育児休業取得率が 70%以上であること。

達成状況

計画期間内に出産した 12 名全員が育児休業を取得（100%）し、職場に復帰している。

要 件

次の①から③のいずれかを実施していること。

①所定外労働の削減措置②年次有給休暇の取得促進措置③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

達成状況

年次有給休暇の計画的付与を実施し、また、短時間正社員制度を導入した。

女性活躍推進法に基づく認定を取得しましょう！

女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)とは

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。
- 認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます（例 求人広告、求人票、商品、名刺、印刷された広告、テレビ広告など）。

認定の段階

評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。（法施行前からの実績を含めることが可能）

1 段階目 	● 裏面に掲げる5つの基準のうち 1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
2 段階目 	● 裏面に掲げる5つの基準のうち 3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
3 段階目 	● 裏面に掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。 ● 岩手県内の認定企業（H29.3.22 現在） ・ 株式会社薬王堂（3段階目） ・ 株式会社岩手銀行（3段階目） ・ 株式会社東北銀行（3段階目） ・ 株式会社プラザ企画（3段階目）

（※1）厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」

（※2）必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

裏面に掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- ★ 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
 - ★ 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
 - ★ 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。
- ※「その他関係法令」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法など

岩手労働局雇用環境・均等室

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通 1-9-15 盛岡第2合同庁舎 5F
TEL 019-604-3010

認定基準

以下の、1から5の評価項目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）

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

※『直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」』×0.8が、『直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）

【評価項目2：継続就業】（区）

①直近の事業年度の「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0.7以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る）

又は

②「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された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0.8以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る）

【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

「各月の対象労働者の(法定時間外労働＋法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45時間

これにより難しい場合は、

[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」－「各月の法定労働時間の合計＝(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」]÷「対象労働者数」< 45時間

【評価項目4：管理職比率】

①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

又は

②『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」』÷『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が0.8以上であること

【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（派：雇入れ）

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

【留意点】（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。

次世代育成支援対策推進法に基づく
子育てサポートのための

一般事業主行動計画を策定し、



くるみん認定



プラチナくるみん認定

を目指しましょう！

☆ 認定制度とはどのようなものですか？

事業主は、一定の要件を満たす場合に申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。

一定の基準を満たした場合は「くるみん認定」（複数回認定可）、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った場合は「特例認定（プラチナくるみん認定）」を受けることとなります。

認定基準の概要はウラ面をご参照ください。

<岩手労働局管内認定及び特例認定企業一覧（平成29年4月19日更新）>

認定（くるみん認定）

企業数	企業名	所在地	業種	認定年
1	学校法人 岩手キリスト教学園	盛岡市	教育・学習支援業	平成21年・24年・29年認定
2	株式会社 岩手銀行	盛岡市	金融業	平成23年認定
3	株式会社 ウェルファム	矢巾町	医療福祉業	平成23年認定
4	株式会社 東北銀行	盛岡市	金融業	平成24年認定
5	株式会社 エフビー	山田町	製造業	平成24年認定
6	国立大学法人 岩手大学	盛岡市	教育・学習支援業	平成24年認定
7	株式会社 プラザ企画	奥州市	宿泊業	平成24年・27年認定
8	株式会社 岩手日報社	盛岡市	情報通信業	平成24年認定
9	杜陵高速印刷 株式会社	盛岡市	印刷業	平成25年・27年認定
10	株式会社 平金商店	盛岡市	卸小売業	平成25年認定
11	株式会社 テレビ岩手	盛岡市	情報通信業	平成25年・27年認定
12	山口北州印刷 株式会社	盛岡市	印刷業	平成25年認定
13	社会福祉法人 東和仁寿会	花巻市	医療福祉業	平成25年認定
14	株式会社 グランツ	花巻市	医療福祉業	平成25年認定
15	社会福祉法人 和江会	北上市	医療福祉業	平成25年認定
16	株式会社 丹野組	二戸市	建設業	平成25年認定
17	社団医療法人 盛岡繋温泉病院	盛岡市	医療福祉業	平成26年認定
18	社会福祉法人 誠心会	葛巻町	医療福祉業	平成26年認定
19	白金運輸 株式会社	奥州市	運輸業	平成26年認定
20	社会福祉法人 九戸福祉会	九戸村	医療福祉業	平成26年・28年認定
21	医療法人 友愛会	盛岡市	医療福祉業	平成26年認定
22	社会福祉法人 若竹会	宮古市	医療福祉業	平成27年認定
23	株式会社 菅文	二戸市	卸小売業	平成27年認定
24	社会福祉法人 胆沢やまゆり会	奥州市	医療福祉業	平成27年認定
25	社会福祉法人 ひたかみ福祉会	奥州市	医療福祉業	平成27年認定
26	岩手スバル自動車 株式会社	盛岡市	自動車販売・修理業	平成27年認定
27	社会福祉法人 新生会	矢巾町	障害者福祉事業	平成28年認定
28	株式会社 水清建設	矢巾町	建設業	平成28年認定

特例認定（プラチナくるみん認定）

企業数	企業名	所在地	業種	認定年
1	株式会社 岩手銀行	盛岡市	金融業	平成28年認定

注）認定決定企業のうち、公表することに了承を得た企業名のみ掲載しています。

くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準（一覧）

 くるみん認定基準	 プラチナくるみん 認定基準
1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。 2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。 5. 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取 得した者が1人以上いること。 ＜従業員300人以下の企業の特例＞ 上記5. を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当 すれば基準を満たす。 ①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がい る（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。 ②計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間 の短縮措置を利用した男性労働者がいる。 ③計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取 得した男性労働者がいる。 ④計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者が いない場合において、企業が講ずる育児目的の休暇制度 を利用した男性労働者がいる。 6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率 が、75%以上であること。 ＜従業員300人以下の企業の特例＞ 上記6. を満たさない場合でも、計画期間とその開始前 の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性 の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。 7. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、 「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する 制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等 の措置に準ずる制度」を講じている。 8. 次の①～③のいずれかについて成果に関する具体的 な目標を定めて実施していること。 ①所定外労働の削減のための措置 ②年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の 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 ※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません 9. 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大 な事実がないこと	1～4. くるみん認定基準1～4. と同一。 5. 計画期間において、男性労働者のうち、 ①配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取 得した者の割合が13%以上 ②配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取 得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目 的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育 児休業等を取 得した者1人以上 のいずれかを満たすこと。 ＜従業員300人以下の企業の特例＞ 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似し た企業が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合（上記 5. の①、又は②を満たさない場合）でも、改正くるみん認定の 5. の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等 を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当す れば基準を満たす。 6・7. くるみん認定基準6・7. と同一。 8. くるみん認定基準の8. の①～③すべてに取り組み、 ①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成す るとともに、 (1)計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時 間以上の労働者の割合が5%以下 (2)計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が 80時間以上の労働者が1人もいないこと のいずれかを満たすこと。 9. 計画期間において、 ①子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継 続して在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上 ②子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であつた が退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日 まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が 55%以上 のいずれかを満たすこと。 ＜従業員300人以下の企業の特例＞ 上記9. の①又は②に該当しない場合でも、計算期間とその開 始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算したときに①又は② を満たせば、基準を満たす。 10. 育児休業等を取 得し又は育児を行う女性労働者が就業 を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の 支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施してい ること。 11. くるみん認定基準9. と同一。