



岩手労働局発表
平成26年7月29日

【照会先】

岩手労働局雇用均等室

雇用均等室長 渡辺 安子

地方機会均等指導官 柴田 千波

(電話) 019-604-3010

報道機関各位

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業として
県内2社を決定

—県内の運輸業では初・累計認定数で20社を超える(21社)—

今般、岩手労働局(局長 弓 信幸)は下記企業を子育てサポート企業(基準適合一般事業主)として、認定いたしました。

1 認定企業

①白金運輸株式会社(奥州市)

②社会福祉法人九戸福祉会(九戸村)

※認定企業の主な取組状況は別紙1、2のとおり



2 岩手におけるこれまでの認定企業の状況

①医療福祉業において人材を確保するツールとして認定マークを取得
(認定企業の33.3%)

②平成24年以降は300人以下の企業の認定件数が増加
(300人以下 24年3件、25年8件、26年4件)

③中小企業においても男性の育児休業による認定取得に取り組んでいる
(300人以下の47.1%)

※岩手における認定企業の状況等については別紙3のとおり

【認定通知書の交付式】

1. 交付日時 平成26年7月31日(木) 11時30分

2. 交付場所 岩手労働局 5階会議室
(盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎)

① 白金運輸株式会社

所在地 奥州市
業 種 運輸業
労働者数 251人(男性219人、女性32人)



【取組状況】

1 届出目標について

—計画期間:平成22年6月1日～平成26年3月31日(3年10か月間)—

- 【目標 1】 育児休業取得について男性社員1名、女性社員取得率80%以上とする。
〈達成内容〉 行動計画期間内に男性2名が育児休業を取得し、女性は100%が育児休業を取得した。
- 【目標 2】 所定外労働を削減するため、月1回ノー残業デーを設置する。
〈達成内容〉 平成25年7月1日よりノー残業デーを実施した。
- 【目標 3】 子どもを交通事故から守るための活動を実施する。
〈達成内容〉 乗務員等への交通安全教育、社有車等のライト早め点灯運動及び当番制による立哨活動を実施した。

2 認定に必要なその他の要件について

- 【要件】 小学校就学前まで子を持つ労働者を対象とする勤務時間短縮等措置を講じていること
〈達成内容〉 子が小学校就学前まで利用できる短時間勤務制度を導入した。

② 社会福祉法人九戸福祉会

所在地 九戸村
業 種 老人福祉・介護事業
労働者数 116人(男性25人、女性91人)



【取組状況】

1 届出目標について

—計画期間：平成24年5月1日～平成26年4月30日（2年間）—

- 【目 標】 小学校就学前までの子を養育する労働者に対する所定外労働免除の措置を講じ、子を持つ職員を対象として制度の周知を図り、普及させる。
- 〈達成内容〉 平成24年10月1日より小学校就学前までの所定外労働免除制度を導入し、職員会議において理事長より説明を行うとともに、事業所内に規定を掲示することより制度の周知を行った。

2 認定に必要なその他の要件について

- 【要 件】 計画期間内に男性の育児休業等取得者が1人以上であること
〈達成内容〉 同期間開始前3年以内に男性1名が育児休業を取得した。
(従業員300人以下事業主の特例により達成)
- 【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
〈達成内容〉 同期間内に出産した女性の80%が育児休業を取得した。
- 【要 件】 所定外労働の削減措置、年次有給休暇の取得促進措置、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うち、いずれかを実施していること
〈達成内容〉 所定外労働削減及び年次有給休暇取得促進について、職員会議において文書及び口頭にて周知を行った。

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策定・届出及び認定の状況

1 一般事業主行動計画策定・届出の状況（平成26年6月末現在）

| | 301人以上企業 | 101人以上 300人以下企業 | 100人以下企業 | 総計 |
|----------------------|----------|--------------------|----------|-----|
| (1) 企業数(社) | 108 | 338 | | |
| (2) 行動計画届出企業数(社) | 108 | 338 | 238 | 684 |
| (3) 届出率(%) ((2)/(1)) | 100.0% | 100.0% | | |

2 認定の状況（平成26年6月末現在）

(1) 認定件数

認定件数 認定決定件数21企業（延べ22件） うち公表20企業



(2) 認定企業（公表分）

| | 企業名 | 所在地 | 規模 | 認定年月日 | 備考 |
|----|---------------|-----|--------|--------------------------|--------|
| 1 | リコー光学株式会社 | 花巻市 | 301人以上 | 平成20年8月18日 | |
| 2 | 学校法人岩手キリスト教学園 | 盛岡市 | 300人以下 | 平成21年3月23日 平成24年3月30日 | 認定回数2回 |
| 3 | 株式会社岩手銀行 | 盛岡市 | 301人以上 | 平成23年5月12日 | |
| 4 | 株式会社ウェルファム | 矢巾町 | 300人以下 | 平成23年8月30日 | |
| 5 | 株式会社東北銀行 | 盛岡市 | 301人以上 | 平成24年3月30日 | |
| 6 | 国立大学法人岩手大学 | 盛岡市 | 301人以上 | 平成24年7月19日 | |
| 7 | 株式会社プラザ企画 | 奥州市 | 300人以下 | 平成24年10月4日 | |
| 8 | 株式会社岩手日報社 | 盛岡市 | 301人以上 | 平成24年10月25日 | |
| 9 | 杜陵高速印刷株式会社 | 盛岡市 | 300人以下 | 平成25年2月19日 | |
| 10 | 株式会社平金商店 | 盛岡市 | 300人以下 | 平成25年2月19日 | |
| 11 | 株式会社テレビ岩手 | 盛岡市 | 300人以下 | 平成25年3月26日 | |
| 12 | 山口北州印刷株式会社 | 盛岡市 | 300人以下 | 平成25年3月26日 | |
| 13 | 社会福祉法人東和仁寿会 | 花巻市 | 300人以下 | 平成25年7月10日 | |
| 14 | 株式会社グランツ | 花巻市 | 300人以下 | 平成25年7月10日 | |
| 15 | 社会福祉法人和江会 | 北上市 | 300人以下 | 平成25年10月31日 | |
| 16 | 株式会社丹野組 | 二戸市 | 300人以下 | 平成25年10月31日 | |
| 17 | 社団医療法人盛岡繋温泉病院 | 盛岡市 | 300人以下 | 平成26年2月3日 | |
| 18 | 社会福祉法人誠心会 | 葛巻町 | 300人以下 | 平成26年3月27日 | |
| 19 | 白金運輸株式会社 | 奥州市 | 300人以下 | 平成26年6月10日 | |
| 20 | 社会福祉法人九戸福祉会 | 九戸村 | 300人以下 | 平成26年6月30日 | |

認定企業の主な取組(公表分)

| | |
|---|--|
| <p>A社 製造業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 小学校就学前までの所定外労働免除制度を導入した。 ・ 所定外労働削減のため毎月第2金曜日をノー残業デーに設定し、18:00までの退社を促した。 | <p>I社 印刷業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 小学校就学前までの所定外労働免除の制度を導入した。 |
| <p>B社 教育、学習支援業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業者に、休業中・復職直前直後に教育訓練を実施し、休業中の情報提供も行った。 ・ 半日単位の年次有給休暇制度を整備し、全職員に周知した。 | <p>J社 卸・小売業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業に安心して入れるよう、育児休業者代替要員要項を作成し、実施した。 ・ 子の看護休暇制度のうち、1日を有給扱いとした。 |
| <p>C社 普通銀行業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新入社員研修において、育児休業等に関する諸制度の説明を実施した。 ・ 犯罪被害に遭遇した又は遭遇しそうになった子どもを保護し警察に通報等をする店舗を増加させた。男性の育児休業取得を奨励し、計画期間内において6名が育児休業を取得した。 | <p>K社 情報通信業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 異動に伴う転校時期等によって生じる二重家賃の軽減のための新制度を導入した。 ・ 乳幼児と一緒に利用できる多目的トイレの設置等子育て支援サポートを実施した。 |
| <p>D社 老人福祉介護業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年次有給休暇の計画的付与を活用し、休暇の取得を促進した。 ・ 入社時研修において所定外労働に対する方針を明確にし、残業の削減に取り組んだ。 | <p>L社 印刷業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事と家庭の両立を支援するための相談窓口を設置し、社内掲示にて周知した。 ・ 仕事と家庭の両立に関するリーフレットを作成し、社員に配布した。 |
| <p>E社 普通銀行業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 非正規行員に対する連続休暇制度を導入し、制度内容を周知、取得状況の確認も行った。 ・ 中学生・高校生に対し、合計8回、39名の学生にインターシップを実施した。 ・ 小学校就学前までの時差出勤制度を導入した。 | <p>M社 老人福祉介護業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 小学校就学前まで所定外労働免除の制度を導入した。 |
| <p>F社 教育、学習支援業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた相談室を開設しており、各部局へ出向く出張相談室も実施した。 ・ 妊娠者及び妻が出産する男性等を対象に、子育てに関する制度一覧表の配布により取得促進を図った。 ・ 残業縮減のため、会議のあり方の見直しに向けたキャッチコピーを募集し、ポスターを作成、掲示した。 ・ 地域子育て支援交流会を開催、学生対象の次世代育成サポーター養成講座を実施し子育て支援活動に参加した。 | <p>N社 老人福祉介護業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 小学校就学前の子をもつ労働者を対象とした勤務地、担当業務、勤務時間等の変更・見直しを請求できる制度を整備した。 ・ 社員を対象に育児休業、育児休業給付、産前産後休業等の諸制度に関する勉強会を実施した。 |
| <p>G社 宿泊業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1歳以上の子を養育する男性労働者が看護休暇を取得した。 ・ 最大3歳まで延長可能な育児休業制度を整備、子の看護休暇制度を有給化した。 | <p>O社 老人福祉介護・児童福祉業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子の出生時に父親が取得できる休暇制度を導入した。 ・ 会議及び文書において年次有給休暇の取得できる職場環境の整備に配慮するよう管理者に周知を行った。 |
| <p>H社 情報通信業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 男性が育児休業を取得するよう社内報等で促し、男性3名が7日間の育児休業を取得した。 ・ 社員の子を対象に、職場を訪問する「子ども参観日」を実施した。 | <p>P社 建設業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 産休等を取得する社員に対し利用できる制度をまとめた文書を配布するとともに、特別休暇相談窓口を設置した。 ・ 配偶者出産休暇制度を導入した。 ・ 市内小学校からの要望を聞き、グラウンド整備等のボランティア活動を実施した。 ・ 年次有給休暇強化月間を設定し社員に周知した。 |

(3) 認定企業の業種

認定企業中、7社（33.3%）が医療福祉業であるが、男性労働者の多い建設業や運輸業でも子育て支援に取り組む企業が出ている。

くるみんマークを取得することにより、仕事と家庭の両立しやすい職場環境であることをアピールする等、人材確保のツールとして活用している。

(社)

| 業種 | 企業規模 | | うち 100人以下 | 合計 |
|----------|--------|--------|--------------|----|
| | 301人以上 | 300人以下 | | |
| 建設業 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 製造業 | 1 | 3 | 2 | 4 |
| 情報通信業 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| 運輸業 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 卸・小売業 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 金融業 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| 宿泊業 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 教育、学習支援業 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 医療福祉業 | 0 | 7 | 3 | 7 |
| 合計 | 5 | 16 | 8 | 21 |

(4) 認定年

平成24年以降、認定件数が増加している。

(件)

| 認定年 | 企業規模 | | うち 100人以下 | 合計 |
|--------|--------|--------|--------------|----|
| | 301人以上 | 300人以下 | | |
| 平成20年 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 21年 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 22年 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 23年 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 24年 | 2 | 3 | 1 | 5 |
| 25年 | 0 | 8 | 5 | 8 |
| 26年6月末 | 0 | 4 | 1 | 4 |
| 合計 | 5 | 17 | 9 | 22 |

(5) 認定企業における男性育児休業等取得要件の達成内容

300人以下企業では、12件（70.6%）で男性育児休業者の特例により認定を受けており、うち9件（75.0%）は1歳以上の子の看護休暇制度の利用である。

育児休業取得（計画開始前3年間の育児休業を含む）により要件を達成している企業13件中、8件は300人以下企業であり、うち4件は100人以下企業であることから、中小企業でも男性が育児休業を徐々に取得していることがわかる。

(件)

| 認定要件 | 企業規模 | | 合計 | | |
|-----------------|-----------------|--------------|----|----|---|
| | 301人以上 | 300人以下 | | | |
| | | うち 100人以下 | | | |
| 計画期間内の育児休業取得 | 5 | 5 | 3 | 10 | |
| 300人以下 企業の特例 | 計画開始前3年間の育児休業取得 | | 3 | 1 | 3 |
| | 1歳以上の子の看護休暇取得 | | 9 | 5 | 9 |
| | 短時間勤務利用 | | 0 | 0 | 0 |
| (小計) | | 12 | 6 | 12 | |
| 合計 | 5 | 17 | 9 | 22 | |

次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度及び基準

基準適合一般事業主の認定について

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）では、次世代育成支援対策に取り組むための一般事業主行動計画を策定・届出し、同計画に盛り込まれた目標の達成など、一定の基準を満たした企業について、労働局長への申請により子育てサポート企業として認定する制度が設けられています。

認定を受けた事業主は、認定マークを広告、商品、求人広告等に表示することができます（同法第13条・14条）。また、平成23年度より、建物等を取得・新築・増改築した認定企業に対する税制優遇制度（建物等の割増償却制度）が設けられています。

認定要件

以下の要件を全て満たす場合に、事業主からの申請により、「基準適合一般事業主」として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

- 「雇用環境の整備」に関する目標を含む適切な行動計画(2年以上5年以下)を策定し、公表・労働者への周知を行っていること。
- 定めた全ての目標を達成したこと。
- 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。
(以下のいずれかの制度を講じていること。)
 - ① 育児休業制度
 - ② 所定外労働の制限制度
 - ③ 所定労働時間の短縮措置
 - ④ フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ、事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
- 計画期間内に男性の育児休業取得者があり、かつ女性育児休業取得率が70%以上であること。
従業員数が300人以下の事業主の特例
 - 1. 男性の育児休業者等がいなかった場合でも、①～③のいずれかに該当すれば基準を満たします。
 - ①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性がいること(1歳未満の子のための利用を除く)。
 - ②計画期間内に、小学校就学前までの子の所定労働時間の短縮措置を利用した男性がいること。
 - ③計画開始3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性がいること。
 - 2. 女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の最長3年間を合わせて70%以上であれば基準を満たします。
(最長3年間)を合わせて計算したときに70%以上であれば基準を満たします。
- 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実施していること。
- 関係法令に違反する重大な事実がないこと。