



厚生労働省

岩手労働局

Press Release

岩手労働局発表  
平成27年11月4日(水)

【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を決定 —自動車販売業で県内初の認定—

このたび、岩手労働局(局長 <sup>くごたに</sup>久古谷 敏行)は子育てサポート企業(基準適合一般事業主)として下記企業を認定しました。県内における認定企業数は26社となりました。

### 1 認定企業

岩手スバル自動車株式会社(盛岡市)



### 2 認定企業の主な取組み

- ・ 男性4名が育児短時間勤務を利用
- ・ 国家資格取得を目指す自動車システム課の学生に現場実習の機会を提供

その他の取組みは別紙のとおり

■認定通知書の交付式 —当日の取材を歓迎いたします。—

1. 交付日時 平成27年11月6日(金) 10時00分
2. 交付場所 盛岡第2合同庁舎 6階会議室  
(盛岡市盛岡駅西通1-9-15)

# 岩手スバル自動車株式会社

所在地 盛岡市  
業種 自動車販売・修理業  
労働者数 167人(男性149人、女性18人)



## 【取組状況】

### 1 届出目標について

—計画期間:平成23年4月1日～平成27年3月31日(4年間)—

- 目標 1** 職業生活と家庭生活の両立を支援する環境整備を行う。  
達成内容: 平成26年度より書面を用いて、復帰後の具体的な待遇の説明を行った。また、育児休業等希望者に対し、制度や各種給付金の手続きについて解説した書面を交付した。
- 目標 2** 所定外労働削減のため、管理者等に対する学習機会を設け、業務改善を継続的に検討、実施する。  
達成内容: 平成23年6月の幹部会議において、働き方の見直しへの取組についての研修を実施した。以降、毎年4月と10月に行う「全社員大会」において労務管理研修を実施した。
- 目標 3** 小・中学校の職場体験活動の受け入れを継続しつつ、資格取得のための現場実習の提供等を行う。  
達成内容: 中学校の職場体験活動の受け入れに加え、平成24年度からは国家資格取得を目指す自動車システム課の学生に現場実習の機会を提供した。

### 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名以上であること。  
達成内容: 男性4名が育児短時間勤務制度を利用した。(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: 出産したすべての女性が育児休業を取得した。
- 要件** 小学校入学前までの子を持つ労働者のための短時間勤務制度等を導入する。  
達成内容: 小学校3年生までの短時間勤務制度を導入している。

# 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

岩手労働局雇用均等室

1. 一般事業主行動計画策定・届出状況（平成27年9月末現在）  
 届出総数 658社 101人以上：441/441社（100%）  
 100人以下：217社

2. 認定件数（平成27年10月9日現在）  
 認定決定件数 31件  
 認定企業数 26社 公表企業数 25社



3. 認定企業（公表分）

	企業名	所在地	規模	認定年月日	備考
1	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
2	株式会社岩手銀行	盛岡市	301人以上	平成23年 5月12日	
3	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	
4	株式会社東北銀行	盛岡市	301人以上	平成24年 3月30日	
5	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	
6	株式会社プラザ企画	奥州市	300人以下	平成24年10月 4日 平成27年 7月23日	認定回数2回
7	株式会社岩手日報社	盛岡市	301人以上	平成24年10月25日	
8	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 平成27年 5月 8日	認定回数2回
9	株式会社平金商店	盛岡市	300人以下	平成25年 2月19日	
10	株式会社テレビ岩手	盛岡市	300人以下	平成25年 3月26日 平成27年 4月 9日	認定回数2回
11	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	
12	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	
13	株式会社グランツ	花巻市	300人以下	平成25年 7月10日	
14	社会福祉法人和江会	北上市	300人以下	平成25年10月31日	
15	株式会社丹野組	二戸市	300人以下	平成25年10月31日	
16	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	
17	社会福祉法人誠心会	葛巻町	300人以下	平成26年 3月27日	
18	白金運輸株式会社	奥州市	300人以下	平成26年 6月10日	
19	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	
20	医療法人友愛会	盛岡市	301人以上	平成26年11月 6日	
21	社会福祉法人若竹会	宮古市	300人以下	平成27年 4月 20日	
22	株式会社菅文	二戸市	300人以下	平成27年 5月11日	
23	社会福祉法人胆沢やまゆり会	奥州市	300人以下	平成27年 7月17日	
24	社会福祉法人ひたかみ福祉会	奥州市	300人以下	平成27年 7月23日	
25	岩手スバル自動車株式会社	盛岡市	300人以下	平成27年10月 9日	

## 認定企業の主な取組(公表分)

<p><b>A社 製造業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 小学校就学前までの所定外労働免除制度を導入した。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	<p><b>I社 印刷業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 小学校就学前までの所定外労働免除の制度を導入した。</li> </ul>
<p><b>B社 教育、学習支援業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	<p><b>J社 卸・小売業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 子の看護休暇制度のうち、1日を有給扱いとした。</li> </ul>
<p><b>C社 普通銀行業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	<p><b>K社 情報通信業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
<p><b>D社 老人福祉介護業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	<p><b>L社 印刷業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
<p><b>E社 普通銀行業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 小学校就学前までの時差出勤制度を導入した。</li> </ul>	<p><b>M社 老人福祉介護業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 小学校就学前まで所定外労働免除の制度を導入した。</li> </ul>
<p><b>F社 教育、学習支援業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	<p><b>N社 老人福祉介護業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
<p><b>G社 宿泊業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	<p><b>O社 老人福祉介護・児童福祉業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子の出生時に父親が取得できる休暇制度を導入した。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
<p><b>H社 情報通信業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	<p><b>P社 建設業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 配偶者出産休暇制度を導入した。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 年次有給休暇強化月間を設定し社員に周知した。</li> </ul>

## 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27年4月1日から平成30年3月31日までの期間内に初めてくるみん認定を受けた企業は、一般事業主行動計画に目標として掲げた次世代育成支援対策資産について税制優遇制度（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おり、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。
- 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。