



厚生労働省

岩手労働局

Press Release

岩手労働局発表
平成28年1月28日(木)

【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

県内初！プラチナくるみん企業として「(株)岩手銀行」を認定！ —くるみん企業として「(社福) 新生会」を併せて認定—

岩手労働局(局長 ^{くごたに}久古谷 敏行)は、特例認定企業として株式会社岩手銀行を、認定企業として社会福祉法人新生会を認定しました。

特例認定(プラチナくるみん)は、次世代育成支援対策推進法の改正により平成27年4月1日から新しく設けられた認定制度です。

1 プラチナくるみん認定企業

株式会社岩手銀行(盛岡市)

主な取組み

- ・男性の育児休業者が61名(配偶者が出産した男性労働者の25%)
- ・育児休業者を対象としたセミナーを開催



2 くるみん認定

社会福祉法人新生会(矢巾町)

主な取組み

- ・管理職に対する育児休業制度等の研修を実施
- ・週1回のノー残業デーを実施



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28年2月1日(月)10時30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)

株式会社岩手銀行

所在地 盛岡市
業種 銀行業
労働者数 2,241人(男性1,112人、女性1,129人)



【取組状況】

1 行動計画の達成状況

—計画期間:平成23年1月1日～平成27年10月31日(4年10月間)—

目標 1

子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備
①男性行員等の育児休業者10名以上、女性行員等の育児休業取得率80%以上
②育児休業を取得した行員等が職場復帰しやすい環境の整備

達成内容:

①男性の育児休業取得者数 61名、女性の育児休業取得率 96.6%
②平成25年7月よりインターネットを活用した行員専用サイトを開設し、併せて平成25年11月より育児休業者を対象としたセミナーを開催

目標 2

年次有給休暇の取得促進のための措置の実施

達成内容:

平成27年3月、新入行員研修において、年次有給休暇を含めた休暇に関する諸制度（連続休暇、半日休暇）について説明を実施

2 認定に必要なその他の要件の達成状況

要件

達成内容:

配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業を取得した者の割合が13%以上
配偶者が出産した男性行員等に占める育児休業を取得した割合が25%

要件

達成内容:

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を講じていること
①平成27年度上半期の所定外労働時間数を削減するとの目標を定め、所属長に対し所定外労働時間実績を通知・徹底することにより、目標を達成
②年次有給休暇の計画的取得のため、年次有給休暇を利用した連続休暇制度及び短期連続休暇制度を実施
③ ボランティア休暇制度を導入し運用

要件

達成内容:

計画期間終了日の属する事業年度における、平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下
計画期間終了日の属する事業年度における、平均週労働時間が60時間以上の行員等の割合が0%

要件

達成内容:

計画期間において、子を出産した女性労働者のうち1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が90%以上
子を出産した女性行員等のうち、1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が100%など

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 人(男性 89 人、女性 127 人)



【取組状況】

1 行動計画の達成状況

—計画期間:平成 22 年 12 月 1 日～平成 27 年 11 月 30 日(5年間)—

<p>目標 1</p> <p>達成内容:</p>	<p>育児・介護休業法に基づく諸制度の周知を図る。</p> <p>管理職に対する育児休業制度等の研修を実施した。</p> <p>新任職員研修において、育児休業制度等の説明を行った。</p>
<p>目標 2</p> <p>達成内容:</p>	<p>男性の育児休業者を 1 名以上、女性の育児休業取得率を 75%以上とする。</p> <p>男性 1 名が育児休業を取得した。また女性の育児休業取得率(*)は 109%だった。</p> <p>(*) 期間中の女性の育児休業取得者数を出産者数で除して算出。期間前に出産した者が育児休業を取得した場合 100%を超えることもある。</p>
<p>目標 3</p> <p>達成内容:</p>	<p>所定外労働を削減し、働きやすい職場づくりを進める。</p> <p>平成 27 年 4 月 1 日から、毎週水曜日をノー残業デーとした。</p>
<p>目標 4</p> <p>達成内容:</p>	<p>3 歳以上の子を養育する職員に対する所定外労働免除及び育児短時間勤務制度を導入する。</p> <p>平成 27 年 11 月 1 日から、小学校就学前までの所定外労働免除制度及び育児短時間勤務制度を導入した。</p>

2 認定に必要なその他の要件の達成状況

<p>要件</p> <p>達成内容:</p>	<p>計画期間内に男性の育児休業等取得者が 1 名以上おり、継続就業していること。</p> <p>男性 1 名が 1 歳以上の子のために看護休暇を取得した。(育児休業の取得ではないが、従業員 300 人以下事業主の特例により達成)</p>
-------------------------------	---

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12月末現在）
 届出総数 670社 101人以上：443/445社（99.6%）
 100人以下：227社

2. 認定件数（平成28年1月21日現在）
 (1) 認定決定件数32件 認定企業数27社 公表企業数26社
 (2) 特例認定決定件数1件 特例認定企業数1社 特例公表企業数1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 平成28年 1月21日	認定 特例認定
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	
26	社会福祉法人新生活会	矢巾町	300人以下	平成28年 1月21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。

改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準(一覧)

以下の新しい認定基準は、平成 27 年 4 月 1 日から適用されます。

 <p>改正くるみん 認定基準</p>	 <p>プラチナくるみん 認定基準</p>
<p>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。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 平成24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。</p> <p>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。 <small><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。</small> <ol style="list-style-type: none"> 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。 </p> <p>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。 <small><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。</small></p> <p>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。</p> <p>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。 <ol style="list-style-type: none"> 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 <small>※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</small> </p> <p>9. 法およ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。</p>	<p>1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。</p> <p>5. 計画期間において、男性労働者のうち、 <ol style="list-style-type: none"> 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。 <small><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。</small> </p> <p>6・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。</p> <p>8. 改正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、 <ol style="list-style-type: none"> (1) 計画期間終了日の属する事業年度における平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下 (2) 計画期間終了日の属する事業年度における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。 </p> <p>9. 計画期間において、 <ol style="list-style-type: none"> 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っ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。 <small><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、計画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。</small> </p> <p>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。</p> <p>11. 改正くるみん認定基準9. と同一。</p>