



厚生労働省

岩手労働局

Press Release

岩手労働局発表
平成25年7月26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基準適合一般事業主として
県内2社を認定
—累計認定数は県内15企業—

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社会福祉法人東和仁寿会（花巻市）

②株式会社グランツ（花巻市）

2 認定企業の主な取組状況は別紙のとおり



次世代認定マーク
(愛称「くるみん」)

【認定通知書の交付式】

1. 交付日時 平成25年7月29日（月）14時00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 社会福祉法人東和仁寿会

所在地 花巻市
業 種 老人介護・福祉業
労働者数 111人(男性27人、女性84人)



【取組状況】

1 届出目標について

—計画期間:平成23年6月1日～平成25年5月31日(2年間)—

- 【目 標】 小学校就学前の子を持つ社員が希望する場合に利用できる育児のための所定外労働免除の制度を導入する。
〈達成内容〉 平成25年4月1日に上記制度を導入した。

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〉 同期間開始前3年以内に男性1名が育児休業を約3か月間取得した。
(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〉 出産した女性4名が同期間内に全員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〉 毎月第1・第3金曜日をノー残業デーと定め、チラシやポスターの掲示により周知した。

② 株式会社グランツ

所在地 花巻市
業 種 老人介護・福祉業
労働者数 65人(男性11人、女性54人)



【取組状況】

1 届出目標について

—計画期間：平成23年6月1日～平成25年5月31日（2年間）—

- 【目標 1】 小学校就学前までの子を育てる従業員のうち、希望する者に対して勤務地や担当業務の変更や見直しを実施することにより、子育てと仕事が両立しやすい環境を整備する。
- 〈達成内容〉 小学校就学前の子を持つ従業員を対象とした、勤務地、担当業務、勤務時間、就労形態の変更及び見直しができる子育て支援制度を導入し、周知した。
- 【目標 2】 育児休業、雇用保険に基づく育児休業給付、産前産後休業等諸制度を周知し、従業員が安心して出産、育児に臨める職場環境を整備する。
- 〈達成内容〉 妊娠、出産、子育てにかかる各種制度や給付金についての勉強会を実施した。

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人以上であること
- 〈達成内容〉 同期間内に男性1名が1歳以上の子のために看護休暇を取得した。
(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〉 出産した女性4名が同期間内に全員育児休業を取得した。
- 【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所定外労働免除制度を導入した。
- 【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〉 キャリアアップ支援制度として、介護支援専門員等の資格取得のために年次有給休暇の取得促進を規定に明記している。

県内企業の一般事業主行動計画策定・届出及び認定の状況

(平成25年6月末現在)

1. 一般事業主行動計画策定・届出の状況

- ・ 労働者数101人以上企業 届出数 437企業 (企業総数438企業、届出率99.8%)
- ・ 労働者数100人以下企業 届出数 238企業
- ・ 合計届出数 675企業

2. 認定件数及びこれまでの認定企業の主な取組み

- (1) 認定件数 認定決定件数15企業 (延べ16件)
(平成20年1企業、平成21年1企業、平成23年2企業、平成24年5企業、平成25年6企業)
うち公表14企業

- (2) これまでの認定企業及びその主な取組み (公表分)

<p>A社 製造業〈平成20年認定〉</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>G社 宿泊業〈平成24年認定〉</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>B社 教育、学習支援業〈平成21年、24年認定〉</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>H社 情報通信業〈平成24年認定〉</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>C社 普通銀行業〈平成23年認定〉</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>I社 印刷業〈平成25年認定〉</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>D社 老人介護・福祉業〈平成23年認定〉</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>J社 卸・小売業〈平成25年認定〉</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>E社 普通銀行業〈平成24年認定〉</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ンシップを実施した。 ・ 小学校就学前までの時差出勤制度を導入した。 	<p>K社 情報通信業〈平成25年認定〉</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>F社 教育、学習支援業〈平成24年認定〉</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。 ・ 残業削減のため、会議のあり方を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>L社 印刷業〈平成25年認定〉</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。

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。