



厚生労働省

岩手労働局

Press Release

岩手労働局発表
平成27年7月30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3社を決定 —県内の認定企業数は25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、奥州市の3社を認定いたしました。

1 認定企業

- ① 社会福祉法人胆沢やまゆり会（奥州市）
- ② 社会福祉法人ひたかみ福祉会（奥州市）
- ③ 株式会社プラザ企画（奥州市） 2回目の認定



くるみんマーク

2 認定企業の主な取組状況は別紙1～3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7月31日（金）10時30分
2. 交付場所 盛岡第2合同庁舎 3階共用会議室
(盛岡市盛岡駅西通1-9-15)

① 社会福祉法人胆沢やまゆり会

所在地 奥州市
業 種 老人福祉・介護事業
労働者数 224人(男性63人、女性161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1月31日(3年10か月間)—

目標 1 小学校入学前までの子を持つ労働者のための所定外労働免除制度を導入する。
達成内容: 平成24年7月1日に小学校入学前までの所定外労働免除制度を導入した。

目標 2 子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「子供参観日」を実施する。
達成内容: 平成25年7～8月、通所介護事業所にて、地域の子が参加するふれあい介護を実施し、うち労働者の子15名が参加した。また平成26年7月の夏祭り事業の際、地域の子のうち労働者の子13名が参加した。

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: 出産したすべての女性が育児休業を取得した。

要件 所定外労働削減の措置、年次有給休暇の取得促進、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いずれかを実施していること。
達成内容: 毎週水曜日をノー残業デーとしている。またアニバーサリー年休として誕生日の年休取得を促進している。

②社会福祉法人ひたかみ福祉会

所在地 奥州市
業 種 障害者福祉事業
労働者数 33人(男性10人、女性23人)



【取組状況】

1 届出目標について

—計画期間:平成24年11月1日～平成27年3月31日(2年5か月間)—

目 標 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を導入する。
達成内容: 平成24年12月1日に小学校入学前までの短時間勤務制度を導入した。

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: 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: 出産したすべての女性が育児休業を取得した。

要 件 所定外労働削減の措置、年次有給休暇の取得促進、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いずれかを実施していること。
達成内容: 所定外労働の削減措置として毎週月曜日をノー残業デーとした。

③ 株式会社プラザ企画

所在地 奥州市
業 種 宿泊業
労働者数 195 人(男性 79 人、女性 116 人)



【取組状況】

1 届出目標について

—計画期間:平成 24 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日(3年間)—

目 標 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得を促進する。
達成内容: 全リーダー会において、子どもが生まれる際の父親の休暇制度について周知を行うことと併せ、男性社員に向けても取得促進を図った。これにより男性 1 名が配偶者出産休暇を取得した。

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 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: 出産した女性の 91.7%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: 小学校入学前までの所定外労働免除制度及び時差出勤制度、小学校 3 年生までの短時間勤務制度を導入した。

要 件 所定外労働削減の措置、年次有給休暇の取得促進、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いずれかを実施していること。
達成内容: 所定外労働の削減措置として柔軟なシフト作成及び運用等を行った。また、多様な就業形態を選択できる「社員タイプ選択制度」を導入した。

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

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6月末現在）
 届出総数 652社 101人以上：440/440社（100%）
 100人以下：212社

2. 認定件数（平成27年7月23日現在）
 認定決定件数 30件
 認定企業数 25社 公表企業数 24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 | |

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>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、グラント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。 |

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。