

岩手労働局発表
平成28年7月7日(木)

【照会先】

岩手労働局 雇用環境・均等室
雇用環境・均等室長 石原 房子
雇用環境改善・均等推進指導官 柴田 千波
指導係長 成田 さゆり
(電話) 019-604-3010

報道機関各位

女性の活躍推進企業(えるぼし)1社、子育てサポート企業(くるみん)2社が 県内で認定されました！

岩手労働局(局長 ^{くごたに}久古谷 敏行)は、女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主として株式会社東北銀行を、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社会福祉法人九戸福祉会、株式会社水清建設を認定し、裏面のとおり認定通知書交付式を開催します。

「えるぼし」認定企業

株式会社東北銀行(盛岡市)【認定段階3段階目】
(平成28年6月17日認定)

評価項目の主な達成状況

- ・管理職(課長職以上)に占める女性割合:28.8%
(金融業、保険業平均値7.2%)
- ・正行員(総合職)1か月当たりの時間外・休日労働時間数:平均3時間



「くるみん」認定企業

社会福祉法人九戸福祉会(九戸村)【2回目取得】
(平成28年6月13日認定)

主な取り組み

- ・男性1名が育児休業を1か月間取得
- ・ノー残業デーを設定し、段階的に設定日数を増やしたところ、定時で帰宅する職員が増加



株式会社水清建設(矢巾町)【1回目取得】
(平成28年6月20日認定)

主な取り組み

- ・看護休暇制度のうち3日間を有給化し男性が取得
- ・4校8名の高校生を対象にインターンシップの受入れを実施



その他の項目の達成状況は別紙のとおり

■ 認定通知書交付式—当日の取材を歓迎します。—

1. 交付日時 平成28年7月11日（月）14時00分
2. 交付場所 盛岡第2合同庁舎 5階会議室（盛岡市盛岡駅西通1－9－15）

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法では、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進または子育て支援に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度（概要は参照1、参照2）が規定されています。

株式会社東北銀行

(平成28年6月17日認定)

所在地 盛岡市
業 種 金融業
労働者数 905 人（男性 468 人、女性 437 人）



■ 一般事業主行動計画期間 平成 28 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日

認定に係る評価項目達成状況

評価項目 1 【採用】

男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること

達成狀況

- ・正行員：女性の競争倍率：11.49 倍 男性の競争倍率：9.38 倍
 〈正行員のうち雇用管理区分ごとの3次面接時点での競争倍率〉
 ・フリー行員（総合職）：女性の競争倍率： 2.35 倍 男性の競争倍率： 2.00 倍
 ・エリア行員（一般職）：女性の競争倍率： 1.10 倍 男性の競争倍率： 2.00 倍

評価項目2 【継続就業】

直近の事業年度の「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が0.7以上であること

達成狀況

- ・フリー行員(総合職)の平均継続勤務年数：女性(A)：18.4年 男性(B)：18.1年
A/B=1.02
- ・エリア行員(一般職)の平均継続勤務年数：女性(A)：10.1年 男性(B)：1.4年
A/B=7.21

評価項目3【労働時間等の働き方】

労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとにすべて 45 時間未満であること

達成狀況

法定時間外労働及び法定休日労働：月平均3時間

評価項目4 【管理職比率】

管理者に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること

達成狀況

28.8%（金融業、保険業平均値：7.2%）

評価項目5 【多様なキャリアコース】

直近の3事業年度において、以下の2項目以上の実績を有すること

- A 女性の非正規社員から正社員への転換
B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用

達成狀況

- A 女性の非正規社員から正社員への転換：17名
B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換：5名

「くるみん」認定企業

社会福祉法人九戸福祉会【2回目取得】

(平成 28 年 6 月 13 日認定)

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



■ 一般事業主行動計画期間 平成 26 年 5 月 1 日～平成 28 年 4 月 30 日

認定に係る取組状況

1 届出目標について

目標 1

定期的にノー残業デーを設定し、実施する。

達成状況

平成 26 年 6 月から月 1 回のノー残業デーを実施し、段階的に増やして平成 27 年 11 月からは月 3 回とし、チラシを配布して周知を図った。結果として定時で帰る職員が増えた。

目標 2

年間を通して、計画的な年次有給休暇取得を促進し、普及させる。

達成状況

平成 26 年 5 月に管理者から勤務表作成時に年次有給休暇を組み入れることを伝達し、翌月から勤務表に組み入れることにより、計画的に取得できるようになり年次有給休暇の取得が進んだ。

2 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 名以上おり、継続就業していること。

達成状況

男性 1 名が育児休業を 1 か月間取得した。

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。

達成状況

出産した女性の 110%(*)が育児休業を取得した。

(*) 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。

「くるみん」認定企業

株式会社水清建設

みずせい

(平成 28 年 6 月 20 日認定)

所在地 矢巾町
業 種 建設業
労働者数 40 人 (男性 35 人、女性 5 人)



■ 一般事業主行動計画期間 平成 26 年 5 月 1 日～平成 28 年 4 月 30 日

認定に係る取組状況

1 届出目標について

目標 1

小学校就学前までの子を持つ社員が利用できる短時間勤務制度を導入する。

達成状況

平成 26 年 6 月から、小学校就学前までの育児短時間勤務制度を導入した。

目標 2

子ども 1 人当たり年間 5 日の看護休暇のうち、最初の 3 日間を年次有給休暇とは別の有給休暇制度とする。

達成状況

平成 26 年 6 月から子の看護休暇の最初の 3 日間の有給休暇制度を導入し、男性 1 名が子の看護休暇を取得した。

目標 3

次世代育成支援として若年者に就業体験機会の提供を行う。

達成状況

高校生を対象に年 2 回、計 4 回のインターンシップの受け入れを行った (4 校 8 名)。

2 その他の要件について

要 件

計画期間内に出産者に対する女性の育児休業取得率が 70%以上であること。

達成状況

出産した女性 1 名が育児休業を取得 (100%) した。(計画期間中の取得ではないが、従業員 300 人以下事業主の特例により達成)

女性活躍推進法に基づく認定を取得しましょう！

女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）とは

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。
- 認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることを P R することができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます（例 求人広告、求人票、商品、名刺、印刷された広告、テレビ広告など）。

認定の段階

評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。（法施行前からの実績を含めることが可能）

1 段階目 	● 裏面に掲げる5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
2 段階目 	● 裏面に掲げる5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
3 段階目 	● 裏面に掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。 ● 岩手県内の認定企業（H28.6.17 現在） ・株式会社薬王堂（3段階目） ・株式会社岩手銀行（3段階目） ・株式会社東北銀行（3段階目）

（※1）厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」

（※2）必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

裏面に掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- ★ 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- ★ 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- ★ 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。

※「その他関係法令」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法など

岩手労働局雇用環境・均等室

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通 1-9-15 盛岡第2合同庁舎 5F

TEL 019-604-3010

認定基準

以下の、1から5の評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります。

【評価項目1：採用】（区）

男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること

※『直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」』×0.8が、『直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）

【評価項目2：継続就業】（区）

①直近の事業年度の「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.7以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る）

又は

②「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る）

【評価項目3：労働時間等の働き方】（区）

直近の事業年度の各月ごとに、雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、全て45時間未満であること

「各月の対象労働者の(法定時間外労働＋法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45時間

これにより難い場合は、

[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」－「各月の法定労働時間の合計＝(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」]÷「対象労働者数」< 45時間

【評価項目4：管理職比率】

①直近の事業年度の管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること

又は

②『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」』÷『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が0.8以上であること

【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度のうち、以下について大企業は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業は1項目以上の実績を有すること

- A 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）
- B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
- C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
- D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

【留意点】（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

次世代育成支援対策推進法に基づく
子育てサポートのための

一般事業主行動計画を策定し、



くるみん認定



プラチナくるみん認定

を目指しましょう！

☆ 認定制度とはどのようなものですか？

事業主は、一定の要件を満たす場合に申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。

一定の基準を満たした場合は「くるみん認定」（複数回認定可）、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った場合は「特例認定（プラチナくるみん認定）」を受けることとなります。

認定基準の概要はウラ面をご参照ください。

<岩手労働局管内認定及び特例認定企業一覧（平成28年6月20日更新）>

認定（くるみん認定）【認定企業数 28社 / 公表企業数 27社】

企業数	企業名	所在地	業種	認定年
1	学校法人 岩手キリスト教学園	盛岡市	教育・学習支援業	平成21年・24年認定
2	株式会社 岩手銀行	盛岡市	金融業	平成23年認定
3	株式会社 ウェルファム	矢巾町	医療福祉業	平成23年認定
4	株式会社 東北銀行	盛岡市	金融業	平成24年認定
5	国立大学法人 岩手大学	盛岡市	教育・学習支援業	平成24年認定
6	株式会社 プラザ企画	奥州市	宿泊業	平成24年・27年認定
7	株式会社 岩手日報社	盛岡市	情報通信業	平成24年認定
8	杜陵高速印刷 株式会社	盛岡市	印刷業	平成25年・27年認定
9	株式会社 平金商店	盛岡市	卸小売業	平成25年認定
10	株式会社 テレビ岩手	盛岡市	情報通信業	平成25年・27年認定
11	山口北州印刷 株式会社	盛岡市	印刷業	平成25年認定
12	社会福祉法人 東和仁寿会	花巻市	医療福祉業	平成25年認定
13	株式会社 グランツ	花巻市	医療福祉業	平成25年認定
14	社会福祉法人 和江会	北上市	医療福祉業	平成25年認定
15	株式会社 丹野組	二戸市	建設業	平成25年認定
16	社団医療法人 盛岡繋温泉病院	盛岡市	医療福祉業	平成26年認定
17	社会福祉法人 誠心会	葛巻町	医療福祉業	平成26年認定
18	白金運輸 株式会社	奥州市	運輸業	平成26年認定
19	社会福祉法人 九戸福祉会	九戸村	医療福祉業	平成26年・28年認定
20	医療法人 友愛会	盛岡市	医療福祉業	平成26年認定
21	社会福祉法人 若竹会	宮古市	医療福祉業	平成27年認定
22	株式会社 菅文	二戸市	卸小売業	平成27年認定
23	社会福祉法人 胆沢やまゆり会	奥州市	医療福祉業	平成27年認定
24	社会福祉法人 ひたかみ福祉会	奥州市	医療福祉業	平成27年認定
25	岩手スバル自動車 株式会社	盛岡市	自動車販売・修理業	平成27年認定
26	社会福祉法人 新生会	矢巾町	障害者福祉事業	平成28年認定
27	株式会社 水清建設	矢巾町	建設業	平成28年認定

特例認定（プラチナくるみん認定）

企業数	企業名	所在地	業種	認定年
1	株式会社 岩手銀行	盛岡市	金融業	平成28年認定

注) 認定決定企業のうち、公表することに了承を得た企業名のみ掲載しています。

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）

 くるみん認定基準 (平成27年4月1日改正)	 プラチナくるみん 認定基準
- 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。 - 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 - 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 - 平成21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。 - 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。 ＜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。 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。 - 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。 ＜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。 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。 - 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。 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 ※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 - 法及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	- 改正くるみん認定基準1～4. と同一。 - 計画期間において、男性労働者のうち、 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。 ＜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。 - 改正くるみん認定基準6・7. と同一。 - 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、 (1)計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下 (2)計画期間終了前直近1年間の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。 - 計画期間において、 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。 ＜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、計算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。 - 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。 - 改正くるみん認定基準9. と同一。