



厚生労働省

岩手労働局

Press Release

岩手労働局発表  
平成26年3月11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認定 —県内の累計認定数は18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

社団医療法人盛岡繋温泉病院

(盛岡市)



次世代認定マーク

(愛称「くるみん」)

### 2 認定企業の主な取組状況は別紙のとおり

### 【認定通知書の交付式】

1. 交付日時 平成26年3月13日（木）9時30分

2. 交付場所 岩手労働局 6階会議室

(盛岡市盛岡駅西通 1-9-15 盛岡第2合同庁舎)

# 社団医療法人盛岡繋温泉病院

所在地 盛岡市  
業種 医療、福祉業  
労働者数 251人(男72人、女性179人)



## 【取組状況】

### 1 届出目標について

—計画期間:平成22年1月1日～平成25年12月31日(3年間)—

【目標 1】 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対する短時間勤務制度を導入する。

〈達成内容〉 平成22年7月1日に小学校就学の始期に達するまでの短時間勤務制度を導入した。

【目標 2】 短時間正社員制度の導入・定着を図る。

〈達成内容〉 平成24年1月1日に短時間正社員制度を導入し、平成25年10月1日、希望する労働者について短時間正社員への転換を実施した。

### 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名以上であること。

〈達成内容〉 同期間内に男性1名が2回延べ8か月育児休業を取得した。

【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。

〈達成内容〉 同計画期間内に27名の女性が出産し、28名※が育児休業を取得した。

※計画期間前に出産し、計画期間内に育児休業を取得した者を含む。

【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〉  
・週2回のノー残業デーを実施している。  
・年次有給休暇取得促進のため、衛生委員会において部署ごとの年次有給休暇の取得率を報告している。

# 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26年2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 447企業 (企業総数447企業、届出率100.0%)
- ・ 労働者数100人以下企業 届出数 233企業
- ・ 合計届出数 680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18企業 (延べ19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8企業、平成26年1企業) うち公表17企業

- (2) これまでの認定企業及びその主な取組み (公表分)

<b>A社 製造業〈平成20年認定〉</b> <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>	<b>I社 印刷業〈平成25年認定〉</b> <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>
<b>B社 教育、学習支援業〈平成21年、24年認定〉</b> <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>	<b>J社 卸・小売業〈平成25年認定〉</b> <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>
<b>C社 普通銀行業〈平成23年認定〉</b> <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>	<b>K社 情報通信業〈平成25年認定〉</b> <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>
<b>D社 老人福祉介護業〈平成23年認定〉</b> <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>	<b>L社 印刷業〈平成25年認定〉</b> <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>
<b>E社 普通銀行業〈平成24年認定〉</b> <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>・ 合計8回39名の中学・高校生にインターンシップを実施した。</li> <li>・ 小学校就学前までの時差出勤制度を導入した。</li> </ul>	<b>M社 老人福祉介護業〈平成25年認定〉</b> <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>
<b>F社 教育、学習支援業〈平成24年認定〉</b> <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>	<b>N社 老人福祉介護業〈平成25年認定〉</b> <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>
<b>G社 宿泊業〈平成24年認定〉</b> <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>	<b>O社 老人福祉介護・児童福祉業〈平成25年認定〉</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 配偶者出産休暇制度を導入した。</li> <li>・ 年次有給休暇が取得しやすい職場環境整備に配慮するよう、管理職に周知した。</li> </ul>
<b>H社 情報通信業〈平成24年認定〉</b> <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>	<b>P社 建設業〈平成25年認定〉</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 産休を取得する社員が利用できる制度をまとめた文書を配布するとともに、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>・ ボランティアとして地域の小学校のグラウンド整備を行った。</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。
- 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。