

* 認定企業好事例集

掲載企業

- ・ 学校法人岩手キリスト教学園（くるみん）
- ・ 株式会社プラザ企画（くるみん、えるぼし）
- ・ 株式会社薬王堂（えるぼし）
- ・ イオンスーパーセンター株式会社（えるぼし）
- ・ 社会福祉法人永友会（えるぼし）

子育て支援に
積極的な企業



くるみん

女性活躍が
進んでいる企業



えるぼし

若者の採用・育成に
積極的な企業



ユースエール

岩手労働局 認定部

（認定制度を推進するプロジェクトチーム）

学校法人岩手キリスト教学園

所在地：盛岡市
 業種：教育・学習支援業
 労働者数：148名（男性18名、女性130名）
 認定：平成21年　くるみん取得（1回目）
 平成24年　くるみん取得（2回目）
 平成29年　くるみん取得（3回目）



1. 子育て支援に関する取組方針

- 法人の5施設は認定こども園として、地域におけるすべての子どもたちの最善の利益のために、教育・保育及び子育て支援推進に広く取り組んでいます。

教職員自らも子育てしやすい職場環境が整えられるように法人として取り組んできました。

法人の理念（建学の精神）としてキリスト教保育を掲げ、次世代を担う子どもたちを育てるために、家庭と仕事の両立を支援できるように取り組んでいます。

2. 子育て支援に関する取組

（1）制度

- 法を上回る制度
 - ・小学校入学前までの所定外労働免除制度
 - ・時間単位で取得できる子の看護休暇制度
 - ・半日単位で取得できる年次有給休暇制度
 - ・短時間正社員制度（保育職2名、事務職2名が利用）
- 職場は女性が90%以上、ことに20～30代の子育て中の女性も多く、できるだけ仕事と家庭が両立できるようにするために、様々な検討をしながら、法を上回る制度を導入しました。

（2）運用面での子育て支援

- 運用面での取組として
 - ・育児休業、育児休業給付等の諸制度や各種手続きについて、妊娠時、出産時、育児休業申出時と3回にわたり労働者の状況に応じたきめ細やかな情報提供を書面で行った。
 - ・育児休業職場復帰プログラムを策定、周知し受講できるようにした。
- 妊娠中の女性職員にとって、産休から育休は、子育てと職場復帰に向けての準備期間として、大切です。制度面のこと、助成金の受給額、復帰後の職務等の保障など、できる限り情報提供をすることにより、安心して出産、育児ができるようにと心がけています。
- 休業中のサポートなど

幼い命をお預かりする施設ですから、職員の出産、育児も喜ばしいこととして同僚は理解しています。認定こども園としての国が定めた設置基準以上に職員を配置し、行き届いた保育が継続できるように、心がけています。育児休業者を考慮に入れ、地域のニーズも踏まえて職員を多く配置しているため、育児休業中は周りの職員によるサポートができています。

- 産休育休のハラスメントは絶対にあってはならないこととして、法人として全職員に啓蒙しています。
- 育児休業希望者は100%復帰しています。

3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働の削減に関する取組として
 - ・ノー残業デーを毎月1回から2回に設定し定時退社を促した。
- ノー残業デーについては全職員に周知し、管理職者から率先して定時には退社するように奨めています。
- 保育業務は書類作成も膨大な量ですが、書類作成に集中できる時間を、互いの業務を調整してつったり、書式の工夫改善をはかっています。

4. その他の取組

- 保護者の理解を得るための取組
認定こども園として、7:00から19:00までの保育をしています。教職員の出勤時間もシフト制で、複数の保育者が入れ替わり保育に従事しているため、保育に関する情報共有は大きな鍵です。保護者との信頼関係を築いて保育を推進していけるように、保育の様子の可視化を図っています。
- 地域に向けた取組
地域に開かれた子育て支援機能施設として、未就園児や地域の保護者のために様々な子育て支援プログラムや、保育相談窓口等の門戸を広げています。

5. 認定マークの活用法や効果

- くるみんマークは各施設の玄関等に掲示する他、職員求人募集要項や、園の入園パンフレット、HP等にも掲載しています。
- 保護者も職員も子どもたちの健やかな成長を何よりも願っていますから、くるみんマークは信頼できる施設のシンボルとして、子どもさんを安心しておあずけできる一助になっています。

6. 認定企業として一言

- 認定企業として、職員は自らの職務と職場にやりがいと責任を確認しているのではないかと思います。
次世代を担う子どもたちを育てていくことは、法人に任せられている大切な使命です。
その期待に応えるために、法人としてもさらに子育てのニーズに広く応えていきたいと考えています。

くるみん認定に係る主な達成状況（平成29年4月19日認定、3回目）

- ・妊娠した労働者に対し、妊娠時、出産時、育児休業申出時と3回にわたり労働者の状況に応じた情報提供を実施。
- ・計画期間内に出産した12名全員が育児休業を取得（育児休業取得率100%）し、職場に復帰。
- ・男性1名が1歳以上の子のために看護休暇を取得。
- ・年次有給休暇の計画的付与を実施し、短時間正社員制度を導入。

株式会社プラザ企画

所在地：奥州市
 業種：宿泊業、飲食サービス業
 労働者数：123名（男性65名、女性58名）
 認定：平成24・27年 くるみん取得
 平成29年 えるぼし取得



1. 子育て支援・女性活躍推進に関する取組方針

- 「多様性のない会社には未来はない」「仕事と子育て等を両立させる」「職場におけるあらゆる差別を禁止する」との方針の下、意欲と能力に応じて均等な機会が与えられるような取組を実施しています。

2. 子育て支援に関する取組

(1) 制度

- 「寿退社をなくしたい」「仕事を続けたい」という思いが共有されて制度の改正が始まりました。対象者が出る都度、本人にヒアリングを行い一緒に改善を続けています。
- 法を上回る制度として
 - ・3歳まで育児休業の延長可能、複数回取得可能、6歳まで特別延長可能
 - ・小学校入学前までの所定外労働免除制度
 - ・小学校3年生までの育児短時間勤務制度
 - ・子の看護休暇制度の一部有給化(6日間まで有給)

(2) 利用状況等

- 妊娠した者の育児休業取得率は100%。妊娠・出産を理由とする退職者はおらず、現在育児休業者1名、育児短時間勤務制度利用者5名。
- 休業中のサポート体制…業務の引き継ぎは他部署のメンバーが行うことも可能。部署を超えた横の連携が取れている。

3. 女性の活躍に関する取組

(1) 女性の積極的採用

- 女性が少ないと言われている調理師についても積極的な採用を実施。

(2) 継続就業

- 仕事と家庭の両立支援や柔軟な働き方を選択できるようにしたこと、資格取得支援制度を設けたことにより、勤続年数について女性が男性を上回る区分もある。

(3) 女性の管理職登用

- 課長級の「グループリーダー」は6名中1名が女性(平成29年4月現在)。この女性は平成26年9月から登用されており、女性初の課長級の役職者です。
- 「チームリーダー」は7名中2名が女性。
- 年齢と性別にこだわる必要をなくすために行ったことは、
 ・組織は上下ではなく役割で分類する『フラット・チーム組織化』

- ・評価は潜在能力ではなくパフォーマンスを見る『実力主義』
- ・能力開発支援制度によるキャリアコンサルタント、WEB 解析士、レストラン技能検定等の自主的な資格へのチャレンジ支援…チャレンジャー39 名中 17 名が女性(過去 3 年間実績)

(4) 多様なキャリアコース

- 「社員タイム選択制度」を整備しており、無期雇用で4 タイプ、有期雇用で3 タイプから主体的に選択し勤務することが可能。
- 過去 3 年間で非正規社員から正社員へ転換した女性は 6 名。その他退職した女性を正社員として採用した者 1 名、30 歳以上の女性を正社員として中途採用した者が 4 名と女性の能力活用及びキャリアアップに積極的に貢献している。
- 女性のキャリアアップを積極的に実施した結果、地域の社会的課題を共有し生活者視点を大事にした商品開発を行うこれからのマーケティング戦略に取り組みやすくなった。

4. 労働時間等の働き方

- 所定外労働の削減に関する取組として、
 - ・数値目標の決定…月平均所定外労働時間を 20 時間以下に
 - ・管理者の裁量権の拡大…繁閑に応じた勤務シフトの作成が可能に
 - ・柔軟な勤務制度…多様なシフト時間や休日を作ることが可能に
 - ・ノー残業デー、定休日の設置、実績数の告知、管理者の週 1 回のチェックの実施
 - ・強制付与と制度…長時間労働の上限規制(勤務制限が発令される)

5. その他の取組

- 「いわて働き方改革推進運動」に参加。トップによる「いわてイクボス共同宣言」を実施。

6. 認定マークの活用法や効果

- 求人活動等において、会社の方針や実績について納得性が得られます。今後、労働力の確保にも基本条件になるものと考えています。

7. 認定企業として一言

- 男女共同参画社会への人事面の改革を進めるとき、認定基準をフレームワークとする方法が合理的です。認定取得をお勧めします。

くるみん認定 (2 回目) に係る主な達成状況 (平成 27 年 7 月 23 日認定)

- ・全リーダー会において、子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、男性社員に向けて取得促進を実施
- ・男性 1 名が 1 歳以上の子のために看護休暇を取得

えるぼし認定項目の主な達成状況 (平成 29 年 3 月 22 日認定)

- ・管理職 (課長相当職) に占める女性割合: 16.7% (宿泊業、飲食サービス業平均値 9.9%)
- ・女性の非正規社員から正社員への転換実績 (過去 3 年間): 6 名 など
- ・短時間正社員制度 (女性 2 名、男性 1 名利用) など多様なキャリアコースが充実

株式会社薬王堂

所在地：矢巾町

業種：小売業

労働者数：3,400名（男性672名、女性2,728名）※H29.11現在

認定：平成28年 えるぼし取得



1. 女性活躍推進に関する取組方針

- 地域のお客様の健康で豊かな生活への貢献を目指す企業として、さまざまなお客様のニーズに応えていける店づくりのためには、男女の区別なく能力を発揮できる職場の環境整備が必要と認識している。そのためには女性の更なる活躍の場を創出することが条件であると考え、人事部を中心に採用から教育・登用の実施といった一貫した体制で取り組んでいる。

2. 女性の活躍に関する取組

（1）女性の積極的採用

- 人事の採用担当者は学生にとって憧れの存在であり、男女学生から共感を得ることが多い。そのため平成29年3月から採用担当として入社4年目の女性スタッフを加えた。また会社説明会に女性の先輩社員を参加させ、学生に働く姿をアピールしている。さらに、HP、会社案内等でも活躍する女性社員を積極的にPRしている。その結果、説明会でも学生動員数が2倍以上に増えた。

（2）継続就業

- エリア社員制度…家族の介護、子の教育等の問題から、店舗間の転勤が難しい社員に対し、勤務地を限定したエリア社員制度を導入し、住居の移動をせずに勤務できるよう取り組んでいる。エリア社員は転勤のあるナショナル社員に対し給与を約1割低く設定しているが、同じ職階にいる社員であればエリア社員かナショナル社員かによって昇格の時期が遅くなることはない。

（3）女性の管理職登用

- 新入社員の段階から男女分け隔てなく教育を行っているのに加え、平成25年頃から新卒女性社員の採用数を増やしていくことで女性人材の底上げを図ってきた。必要なスキルを身に付けた社員から順に店長への登用を行った結果、平成28年頃から女性店長の人数が着実に増加している。
- 女性が少しでも早く活躍できるよう、新入社員は年3回の定期的集合研修と現場でもOJTを連動させ、基本的業務の習得、薬品販売に必要な登録販売者資格取得のための受験対策講座を実施している。2年目社員も同様に定期的集合研修と店長候補としてのOJTを実施している。3年目には店長候補として抜擢された者から集合研修(候補者研修)を実施している。
- 店長に占める女性割合…12.7%(平成24年)→21.3%(平成28年)

（4）多様なキャリアコース

- 再雇用制度…出産・育児等に際し、やむを得ず退職となった正社員等が再度職場復帰を希望する場合に、優先的に再雇用を行う「再雇用制度」を平成24年7月に導入した。平成22年頃から出産、家族の転勤等により、仕事を続けることが困難となり退職する社員が徐々に増えてきたことで、今後も出店ペースが上がることによる人材の確保が課題となっており、そうしたことも考え合わせ、一度退職した社員を優先的に迎え入れられるような制度として新設した。

- 正社員転換制度…パート社員→サポート社員→正社員。正社員転換は一定基準、スキルをクリアすることで登用試験を受けることができる。
- 30歳以上の女性の正社員採用は1名。正社員の採用は転職サイトで男女問わず活躍できるえるぼし認定企業としてアピールしている。

3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働の削減の考え方として「現状の所定外労働時間をいかに減らしていくか」ではなく、効率的な働き方に改める(仕組みを作る)ことにより、所定外労働時間そのものを発生させにくくすることに取り組んでいる。
- 労働時間短縮の具体策＝効率的な働き方の仕組み作り
 - ・発注の仕組みの改革…手動発注からシステムによる自動発注への移行による業務の効率化
 - ・商品補充の改革…納入された商品を補充する方法について、部門ごとから売り場ごと(商品カテゴリーごと)に行うことによる作業時間の短縮化
 - ・特売期間の改革…1～3か月といった短期間での値下げから6～12か月といった長期間での値下げによる価格変更作業の削減
 - ・レジ作業の改革…金銭のやりとり、清算を従業員が行う従来型レジから自動計算できる自動釣銭機レジの導入による対応、作業のスピード化 等

4. その他の取組

- 産休育休社員へのフォロー →復職実績 100%

20歳代後半の女性社員数が増えてきており、それに合わせて産休育休者も増えてきていることから、働き続けられる環境づくりの一環として面談フォローを行っている。

育休者に対し、職場復帰3か月前に上司と人事担当者で復帰予定を確認。1か月前に上司が面談を実施し、現在の状況、保育の状況、復帰後の勤務等のヒアリングを行い相談を受けている。面談の結果は人事に報告され、会社としてのフォローなども対応準備する。面談に際しては確認する事項をまとめたシートを用意し、フォローにばらつきが出ないよう配慮している。
- 休業中のサポート

シフトの組み換え等によりカバー、同じエリア内の別店舗から応援要員を送る 等

5. 認定マークの活用法や効果

- 【社外】名刺に認定マークを印刷、学生採用活動時ブースにえるぼしポスターを掲示、会社説明会でえるぼし企業のアピールと説明、ホームページに掲載。
- 【社内】新入社員研修、2年目研修でえるぼしについての説明を実施。

6. 認定企業として一言

- 働きやすい環境を作ることで女性を含めた全社員が活躍できる職場環境作りにつなげていきたいと考えています。認定マーク取得をお勧めします。

えるぼし認定項目の主な達成状況 (平成28年5月19日認定)

- ・ 管理職(部長、マネージャー以上)に占める女性割合 15.4%(卸売業、小売業平均値 4.8%)
- ・ 採用10年度の継続雇用割合:女性 42%、男性 40%

イオンスーパーセンター株式会社

所在地：盛岡市
 業種：小売業
 労働者数：3,485名（男性881名、女性2,604名）
 認定：平成29年 えるぼし取得



1. 女性活躍推進に関する取組方針

- 人事基本理念として「継続成長する人材が長期にわたり働き続ける企業環境の創造」「国籍・年齢・性別・従業員区分を排し能力と成果に貫かれた人事」を掲げており、ダイバーシティの推進もこの考え方に基づいて、女性活躍に限定することなく誰もが働きやすい職場の実現に取り組んでまいりました。2020年に向けたビジョンを策定し「多様な人材から選んでいただける地域No.1会社」を目指しております。

2. 女性の活躍に関する取組

(1) 女性の積極的採用

- 当社の職場は女性が多く活躍している企業であり、全従業員に占める女性の割合は74%。店舗、本社の仕事ともに男女問わず採用、配置を行っている。

(2) 継続就業

- 正社員の平均勤続年数は男性5.29年、女性4.01年。
- 総合職で活躍する従業員が結婚やその他の事情により勤務エリアを限定する必要が発生した場合には、転居停止制度、結婚特例制度の活用で、一定期間勤務地を限定することが可能。なお、地域を限定した働き方であってもエリア内の事業所でのキャリアアップには制限はない。個々人の能力を評価し店舗であれば店長、本社スタッフであれば部長職等への配置も可能。
- 平成28年3月、在宅テレワーク勤務制度を導入。「仕事は店舗や事務所でしかできない」との発想を転換し、店舗、事務所以外でもできる週1日限定の在宅勤務を可能にした。利用は計画業務の比率が高いマネジメント層が中心だが、周りの従業員を巻き込んだ、計画的な働き方の推進を目指している。現在制度を申請している従業員は20名程度。

(3) 女性の管理職登用

- 管理職に占める女性割合は22.4%。平成27年度末は18.9%
- 企業として女性役職者を増す方針があり、主任クラスから発掘して計画的に定期異動の時に候補を探す。上位資格登用者や新たに上位職に配置される者には、教育制度に沿って社内研修や現場での教育を実施。課長候補者研修は男女を対象として以前から行っている。
- 勤務地を限定して働く従業員は同一店舗や同一エリアで主任者や課長職へのステップアップが可能。またライフステージの変化に伴い、さらに活躍のフィールドを拡大したい場合には、総合職への転換のチャレンジが可能であり、異なる店舗のステップアップや本社スタッフ、バイヤー等の経験を通じたキャリアアップが可能。
- ポジティブ・アクションの取組として女性を対象として「女性管理職研修」を2016年4月に実施。キャリアを考えるためのヒントの共有やキャリアアップの意識改革を目指して行った。

(4) 多様なキャリアコース

- 従業員区分や勤務エリアに関係なく、誰もが登用試験にチャレンジすることでステップアップができる制度を導入。時間給制社員も一定資格以上に登用されると日給月給社員となり、主任・課長等のマネジメント職に配置することが可能。

■ 直近の3事業年度における実績

- ・女性の非正規社員から正社員への転換…4名
- ・女性労働者の非正規社員(短時間労働者)から非正規社員(フルタイム)への転換…22名
- ・おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用…1名

3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働時間は正社員で月平均11.1時間、フルタイムパートが7.2時間、短時間労働者が0.9時間
- 【トップメッセージの発信】…時間外労働に限らず、働き方改革を通じて労働時間を短縮し、生産性を向上させることを目指して、毎年トップ方針に働き方改革を設定し全従業員に周知。
- 【変形労働時間制の導入】…客に合わせた働き方を実現するため、日給月給社員は変形労働時間制を導入し、週末等の繁忙期には長時間シフト、平日の計画業務を行う日は短時間シフトを活用し、勤務時間の組み合わせによりメリハリのある働き方を実行。
- 【ワークスケジュールの活用による業務指示】…責任者の長時間労働防止対策として、1日に発生する業務についてチームメンバーでシフトを組み合わせ、円滑な業務の遂行を実施。責任者不在時の業務指示、引き継ぎ等を行う手段としてワークスケジュール表を活用。
- 【1人2役3役の推進】…商品を低価格で提供することを経営方針に掲げているため、従業員の区分に関係なく、1人2役3役を担い、横断的な働き方を行う体制を推進している。業務範囲を拡大することで個々の従業員が分かる仕事が増え、相互に補完することで仕事の効率上がり、また業務範囲の拡大を通じて代行者として育成することで個々の成長にもつなげている。このことにより店内の他部署から横断的に応援要員を送ることができ、休業中のサポートや忙しい部署への対応ができています。
- 勤怠管理はタイムレコーダーでのカードスキャンにより、時間外勤務が自動的に計上される仕組みを導入。日々の労働時間実績を管理者が把握でき、業務指示の修正やフォローを行うことで時間管理を実施。

4. その他の取組

- 女性が結婚、出産、育児というライフイベントを迎えた後も活躍し成長するために、育児に関する制度の整備のみでなく、働き方の改革、周りの従業員によるフォロー体制、早期専門職への配置など計画的にキャリアアップができるプラン等幅広く取組を進めている。現在女性店長は1名だが、候補となる女性課長の育成が進んでいる。

5. 認定マークの活用法や効果

- 名刺や採用パンフレットに掲載。採用においても女性が活躍している企業であることをお伝えする上でも非常にわかりやすく理解をしていただけます。

6. 認定企業として一言

- これまでの取組の評価として「えるぼし認定」をいただけたことを励みに、さらに取組を進め、誰もが働きやすい職場を実現していきます。

えるぼし認定項目の主な達成状況 (平成29年6月14日認定)

- ・ 管理職(課長職以上)に占める女性割合 22.4% (卸売・小売業平均 5.1%)
- ・ 法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数(月平均)
正社員: 11.1時間、非正規社員(フルタイム) 7.2時間、非正規社員(短時間労働者) 0.9時間

社会福祉法人永友会

所在地：盛岡市

業種：医療福祉業

労働者数：65名（男性18名、女性47名）

認定：平成29年 えるぼし取得

（永友会の前身である（株）ウェルファムでくるみん取得）



1. 子育て支援・女性活躍推進に関する取組方針

- 当法人の前身の企業では、利用者様へのサービスの向上のため、介護業界内に存在していた就業環境の問題を解決することを起因とし、ワークライフバランス施策を進めてまいりました。

社会福祉法人に設立に当たり考慮したことは公共性の高い事業を行う法人であることから、その観点も含めた方針のワークライフバランスの推進が必要であると考えました。

前身企業の考え方に、女性の社会進出の増加や、少子高齢化・核家族化、子育てを行う職員の増加等の社会問題に応える意味も含め、現在の職員のニーズに合った雇用の受け入れ先となることが、公共の福祉に寄与すると考えます。

女性活躍の関する取組方針としては、女性職員は男性に比べて出産などのライフイベントにより就業に制限がかかりやすいと考えております。長期的なキャリア形成ができるよう、多様な労働条件の提供や提案等を行い、柔軟に対応することで、職員が長く働き続けることのできる雇用環境を整えてゆこうという方針を法人内で共有しております。

2. 子育て支援に関する取組

（1）制度

- 平成25年4月の設立当初より配偶者出産休暇制度を導入。
- 男性の育児休業取得率を増やすため、平成29年度より育児休業制度5日間の有給化を運用で行い、平成30年度に就業規則で規定化予定。

（2）利用状況等

- 育児休業利用者…男性3名、女性6名（うち1名は2回利用）。女性の育児休業取得率100%。復職率は男女とも100%。子の看護休暇…男性1名、女性7名。深夜業の制限制度…女性3名。育児短時間勤務制度…女性2名
- 男性の育休取得促進…入職時や配偶者の出産時には男性職員の育児休業の積極的な取得についての呼びかけと意義の説明を実施し、取得しやすい雰囲気を作っている。また、収入面で取得についての不安を持っている職員がほとんどなので、試験的に育児休業中の一部有給化を行ったことが取得の後押しになった。男性職員間で取得時期など自主的に話し合いをしていた様子も見られ、家庭と子育ての両立についての男性職員の意識の変化を心強く感じている。
- 休業中のサポート…育児休業中の業務体制について、休業期間が短い場合はユニット内で対応している。また、休業期間が長い場合は派遣社員で対応しており、そのうち1名を直接雇用了。

3. 女性の活躍に関する取組

（2）女性の積極的採用

- 全体的に女性職員の多い職場環境になっているため、特別な取組は行っていない。女性職員

にとって働きやすい職場環境を提供し続けていきたいと考えている。

(2) 継続就業

- 職員のライフステージに合わせて労働条件等の柔軟な対応を行っており、出産等のライフイベントにより正規職員・非正規職員間の転換や日勤帯職員・夜勤帯職員などの労働条件の変更（何度でも可）などを、職員からの申出により柔軟に対応している。

(3) 女性の管理職登用

- 管理職（課長、部長）に占める女性割合は 50%
- 性別による能力評価や評価基準、考え方は法人の風土としてもととなく、今後も女性管理職の割合は現在と同様に推移すると考えている。

(4) 多様なキャリアコース

- 女性で非正規職員から正職員への転換実績…1 名。派遣から直接雇用した女性労働者…2 名。短時間正社員…女性 2 名。
- 深夜業制限制度を利用する職員が出た場合、他の労働者の深夜業の負担が増加する傾向があるため、深夜業に当たる労働者へのインセンティブの付与（賞与等）を検討し、現在一部導入。今後、ライフステージや働き方に合わせ細分化された賃金表や賃金テーブルの設定を行い制度化する予定。

4. 労働時間等の働き方

- 入社時の研修として残業に関する説明を実施。
- 残業の理由を明確化することで、業務の効率化を図る観点から所定時間外労働は事前申請承認制としている。残業の見える化を行うことで、作業の効率化と残業削減の効果が表れるようになった残業の削減は当法人が強化して行っている項目の一つとなっています。

5. その他の取組

- 年間 5 日間の計画年休（必ず 1 年間に消化できる年次有給休暇制度の導入）

6. 認定マークの活用法や効果

- えるぼし認定を取得後は HP、パンフレット、名刺、求人票などへの掲載利用を考えています。
- 前身企業である(株)ウェルファムでのくるみんマーク取得時には、HP、パンフレット、名刺、求人票、求職者用資料などへの掲載を行ってきました。結果として離職率の減少、企業イメージの向上、企業の広告効果（各種事例発表や業界紙への掲載）、企業内の働きやすい職場環境づくりの風土の醸成等の効果が表れました。認定マークの取得をお勧めします。

7. 認定企業として一言

- 私どもは社会福祉法人ということを抜きにして、企業は社会のためにあるものという理念の下で運営を行っております。女性活躍推進も、働きやすい職場環境づくりについても、社会の要請であると考えており、企業として無条件での社会的責任と考えております。今後とも時代に即した雇用環境の整備を行い続けることで、職員、施設利用者、社会の皆様へ還元してゆきたいと考えております。

えるぼし認定項目の主な達成状況（平成 29 年 11 月 16 日認定）

- ・ 法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数（月平均）…正職員：3.2 時間、非正規職員：0.1 時間
- ・ 女性労働者のキャリアアップ…女性の非正規職員から正職員への転換：2 名

主な認定要件



ユースエール

若者雇用促進法に基づく認定制度

赤字は平成 29 年 4 月 1 日改正部分

○主な認定基準

- ・若者（新規学卒含む）対象の正社員求人を行っていること
- ・若者の人材育成に積極的に取り組んでいること
- ・直近 3 事業年度の新卒者などの正社員として就職した者の離職率が 20%以下であること。ただし、採用者数が 3 人または 4 人の場合は、離職者数が 1 人以下
- ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が 20 時間以下かつ、月平均の法定時間外労働 60 時間以上の正社員がゼロ
- ・前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が 70%以上または年平均取得日数が 10 日以上であること
- ・直近 3 事業年度において男性労働者の育児休業等の取得者が 1 人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が 75%以上であること
- ・青少年雇用情報について公表していること
- ・過去 1 年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと など



くるみん・プラチナくるみん

次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度。

くるみん認定を受けた上でさらに水準の高い取組を行っている企業は、プラチナくるみん認定

○主な認定基準

- ・行動計画に定めた全ての目標を達成したこと
- ・計画期間内に男性の育児休業取得率が 7%以上であることまたは育児休業取得者及び小学校就学前の子の育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者の割合が 15%以上であり、かつ育児休業取得者が 1 人以上いること（従業員数 300 人以下の事業主の特例あり）
- ・計画期間内に女性の育児休業取得率が 75%以上であること（従業員数 300 人以下の事業主の特例あり）
- ・計画期間の終了日の属する事業年度において、フルタイム労働者等の法定時間外、法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満であり、かつ月平均の法定時間外労働 60 時間以上の労働者がいないこと
- ・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
- ・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、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること など

<1 段階目>

<2 段階目>

<3 段階目>



えるぼし

女性活躍推進法に基づく認定制度

○主な認定基準

以下の、1 から 5 の評価基準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。（区）は雇用管理区分ごとに算出

【評価項目 1：採用】（区）

直近の 3 事業年度の男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が雇用管理区分ごとに同程度であること（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）

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）等

【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 等

【評価項目 4：管理職比率】

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 等

【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

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 など

岩手労働局 認定部(上記の認定制度を推進するプロジェクトチームです)

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通 1-9-15 盛岡第 2 合同庁舎 5F

■「くるみん」「えるぼし」は雇用環境・均等室内

TEL 019-604-3010 FAX 019-652-7782

MAIL 3iwate-kintou@mhlw.go.jp

■「ユースエール」は職業安定部職業安定課内

TEL 019-604-3004 FAX 019-604-1533

H29.12.7 作成