

令和6年度第2回いわて女性の活躍促進連携会議 岩手労働局における女性活躍関連の取組について

岩手労働局雇用環境・均等室

岩手県内における えるぼし認定企業について

- 令和7年1月末時点で、えるぼし35社を認定。（東北1位）

えるぼし認定

	企業名	所在地	業種	認定年月
1	(株)薬王堂	矢巾町	小売業	H28.5
2	(株)岩手銀行★	盛岡市	金融業	H28.5
3	(株)東北銀行	盛岡市	金融業	H28.6
4	(株)プラザ企画 (プラチナえるぼし)	奥州市	宿泊業	H29.3 R3.6
5	イオンスーパーセンター(株)	盛岡市	小売業	H29.6
6	(社福)永友会	盛岡市	医療福祉業	H29.11
7	岩手江刺農業協同組合	奥州市	複合サービス業	H30.1
8	第一商事(株)	盛岡市	ビルメンテナンス業	H30.5
9	(株)ベアレン醸造所	盛岡市	製造業	R1.7
10	(社福)とおの松寿会	遠野市	医療福祉業	R1.12
11	(学)岩手キリスト教学園	盛岡市	教育・学習支援業	R2.1
12	(株)吉田測量設計	盛岡市	専門・技術サービス業	R2.6
13	(株)中央臨床メディエンス	盛岡市	医療福祉業	R2.10
14	(医)勝久会	大船渡市	医療業	R2.12
15	(株)佐々木組	一関市	建設業	R2.12
16	(株)ワイズマン	盛岡市	情報通信業	R3.1
17	(株)ライブリー	北上市	小売業	R3.7
18	(株)システムベース	北上市	情報通信業	R3.7
19	(株)小松製菓	二戸市	製造業	R3.9

	企業名	所在地	業種	認定年月
20	(株)めんこいメディアブレーン	盛岡市	サービス業 (他に分類されないもの)	R3.9
21	(株)久慈設計	盛岡市	専門・技術サービス業	R4.3
22	(社福)愛護会	奥州市	医療福祉業	R4.5
23	ゆわて吉田工業(株)	大船渡市	製造業	R4.9
24	(医)青樹会	盛岡市	医療福祉	R4.10
25	(株)岩手日報社	盛岡市	情報通信業	R4.10
26	(公財)総合花巻病院	花巻市	医療業	R4.12
27	新生ビル管理(株)	一関市	サービス業 (他に分類されないもの)	R5.4
28	(一財)岩手県薬剤師会検査センター	盛岡市	専門・技術サービス業	R5.8
29	(株)三和ドレス	盛岡市	製造業	R5.12
30	(株)ヒロキャリアスタッフ	盛岡市	サービス業 (他に分類されないもの)	R6.1
31	(株)たまごファクトリー	八幡平市	製造業	R6.3
32	(株)いわて愛隣会	盛岡市	医療・福祉業	R6.3
33	(社福)三陸福祉会	大船渡市	医療・福祉業	R6.5
34	(株)小田島組	北上市	建設業	R6.9
35	ノースジャパン素材流通協同組合	盛岡市	複合サービス事業	R6.9

岩手県内におけるくるみん認定企業について

- 令和7年1月末時点で、くるみん55社を認定。

くるみん認定

	企業名	所在地	業種	認定年月
1	(学)岩手キリスト教学園	盛岡市	教育・学習支援業	H21.3 H24.3 H29.4 H31.4 R3.5
2	(株)岩手銀行 (ブラチナくるみん) ★	盛岡市	金融業	H23.5 H28.1
3	(株)東北銀行	盛岡市	金融業	H24.3
4	(株)エフビー	山田町	製造業	H24.7
5	(国)岩手大学	盛岡市	教育・学習支援業	H24.7
6	(株)プラザ企画 (ブラチナくるみんプラス) ★	奥州市	宿泊業	H24.10 H27.7 H30.2 R4.5
7	(株)岩手日報社	盛岡市	情報通信業	H24.10
8	杜陵高速印刷(株)	盛岡市	印刷業	H25.2 H27.5 H31.4
9	(株)平金商店	盛岡市	卸小売業	H25.2
10	(株)テレビ岩手	盛岡市	情報通信業	H25.3 H27.4
11	山口北州印刷(株)	盛岡市	印刷業	H25.3
12	(社福)東和仁寿会	花巻市	医療福祉業	H25.7
13	(株)グランツ	花巻市	医療福祉業	H25.7
14	(社福)和江会	北上市	医療福祉業	H25.10
15	(株)丹野組	二戸市	建設業	H25.10
16	盛岡つなぎ温泉病院	盛岡市	医療福祉業	H26.2
17	(社福)誠心会	葛巻町	医療福祉業	H26.3
18	白金運輸(株)	奥州市	運輸業	H26.6
19	(社福)九戸福祉会	九戸村	医療福祉業	H26.6 H28.6
20	(医)友愛会	盛岡市	医療福祉業	H26.11
21	(社福)若竹会	宮古市	医療福祉業	H27.4
22	(株)菅文	二戸市	卸小売業	H27.5
23	(社福)奥州いさわ会	奥州市	医療福祉業	H27.7 R1.6
24	(社福)ひたかみ福祉会	奥州市	医療福祉業	H27.7
25	岩手スバル自動車(株)	盛岡市	自動車販売・修理業	H27.10
26	(社福)新生会	矢巾町	障害者福祉業	H28.1 R1.6 R4.5
27	(株)水清建設	矢巾町	建設業	H28.6 H30.7
28	(株)日盛ハウジング	盛岡市	建設業	H30.4

	企業名	所在地	業種	認定年月
29	(株)北日本朝日航洋	盛岡市	技術サービス業	H30.5 R4.6
30	(社福)岩手和敬会	盛岡市	医療福祉業	R1.5
31	(株)北日本銀行 (ブラチナくるみん) ★	盛岡市	金融業	R1.5 R3.5
32	(社福)いつつ星会	二戸市	医療福祉業	R1.7
33	(株)長島製作所	一関市	製造業	R1.11
34	岩手日化サービス(株)	盛岡市	建設業	R1.11
35	第一商事(株)	盛岡市	ビルメンテナンス業	R2.2
36	(株)中央臨床メディエンス	盛岡市	医療福祉業	R2.5 R5.5
37	(株)富士通 [®] ソリューションズ	一関市	製造業	R2.5 R5.5
38	盛岡セイコー工業(株)	雫石町	製造業	R2.6
39	(株)ヘアレン醸造所	盛岡市	製造業	R3.5
40	(株)中居都市建築設計	盛岡市	技術サービス業	R3.6
41	宇部建設(株)	一関市	建設業	R3.7
42	(株)キタカミデリカ	北上市	製造業	R4.2
43	(株)アースデザインコンサルタンツ	大船渡市	技術サービス業	R4.2
44	(社福)愛護会	奥州市	医療福祉業	R4.5
45	いわて生活協同組合	滝沢市	小売業	R4.7
46	イオンスーパーセンター(株)	盛岡市	小売業	R4.9
47	(有)いわてにっかコミュニティ企画	盛岡市	医療福祉業	R4.10
48	(株)こずかたサービス	矢巾町	サービス業	R4.11
49	(社福)つくし会	一関市	医療福祉業	R5.5
50	岩手基礎工業(株)	北上市	建設業	R5.8
51	昭栄建設(株)	盛岡市	建設業	R5.8
52	盛岡ガス(株)	盛岡市	電気・ガス・熱供給・水道業	R6.2
53	(株)ミズサワセミコンダクタ	奥州市	電子デバイス製造業	R6.5
54	キオクシア岩手(株)	北上市	製造業	R6.9
55	ゆわて吉田工業(株)	大船渡市	製造業	R6.12

育児・介護休業法の改正について（説明会の開催）

・育児・介護休業法及び次世代育成対策推進法が改正され、令和7年4月1日から段階的に施行されるため、説明会を開催中。（オンライン、参集式にて開催。開催日を1日追加し、計6回開催予定。）

厚生労働省

岩手労働局

Press Release

厚生労働省岩手労働局発表
令和6年12月27日（金）

報道関係者 各位

【照会先】

岩手労働局雇用環境・均等室
室長 谷中 充
室長補佐 千田 智勝
電話 019-604-3010

改正育児・介護休業法等説明会を開催します ～オンライン、参集式にて計5回開催～

本年5月31日に育児・介護休業法及び次世代育成対策推進法が改正され、令和7年4月1日から段階的に施行されます。

岩手労働局（局長 栗村 勝行）では、労務管理に大きく影響する制度改正について理解を深めていただくため、「改正育児・介護休業法等説明会」を、オンライン形式及び参集形式にて計5回開催します。

○改正育児・介護休業法等説明会

◆オンライン説明会

日時：

- ① 令和7年1月29日（水）13:30～15:00
- ② 令和7年2月6日（木）13:30～15:00
- ③ 令和7年2月27日（木）13:30～15:00
- ④ 令和7年3月10日（月）13:30～15:00

事前申込：要（定員：各回90名まで）

岩手説明会一覧 QR コード



◆参集式説明会

日時：令和7年3月21日（金）14:00～15:30

場所：アイーナ（いわて県民情報交流センター）

小田島組☆ほ～る（盛岡市盛岡駅西通1丁目7-1）

事前申込：要（定員：400名まで）

取材申込：可

参集式説明会受付 QR コード



※説明内容は、各回とも同じ。
※詳細については、別紙を参照。

改正育児・介護休業法等説明会

開催のご案内

令和6年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正され、令和7年4月1日から順次施行されます。これにより、個々の企業において育児・介護休業規程の改正や介護離職防止に係る雇用環境整備等の取組が求められます。

改正内容や育児・介護休業等規程の見直しなどについて、Zoomによるオンライン形式と会場での参集式による説明会を開催しますので、ぜひご参加ください。

オンライン（Zoom）

- ・開催時間は、いずれも13:30～15:00です。
- ・定員は、いずれも90名です。

開催日	申込締切
①令和7年1月29日（水）	令和7年1月22日（水）
②令和7年2月6日（木）	令和7年1月30日（木）
③令和7年2月27日（木）	令和7年2月19日（水）
④令和7年3月10日（月）	令和7年3月3日（月）



会場

- ・開催時間は、14:00～15:30です。
- ・定員は、400名です。

開催日	申込締切	会場
令和7年3月21日（金）	令和7年3月13日（木）	アイーナ・小田島組☆ほ～る （いわて県民情報交流センター） 盛岡市盛岡駅西通1丁目7-1

内容

- 改正育児・介護休業法について
 - 改正次世代育成対策推進法について
 - 育児休業給付について
- ※内容は、各回共通です。

対象

- 人事労務担当者、事業主
- 参加費 無料
- 主催 岩手労働局

労働局（労働基準関係）・労働基準監督署説明会等受付サイト 岩手説明会一覧QRコード
(URL)

⇒<https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/>

①1月29日



②2月6日



③2月27日



④3月10日



⑤3月21日






※申込みや注意事項等は、裏面へ

厚生労働省

岩手労働局 雇用環境・均等室

くるみん認定基準の主な改正内容

		旧基準	新基準
認定基準 (共通)	育児休業等を行うことができる女性 有期雇用労働者の育児休業等取得率	なし	<u>75%</u>
	成果に関する具体的な目標を定めて 実施する措置の選択肢	①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等そ の他働き方の見直しに関する多様な 労働条件の整備	① <u>男性労働者の育児休業等の取得期間の 延伸</u> ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他 働き方の見直しに関する多様な労働条件 の整備
くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>10%</u> <u>20%</u>	<u>30%</u> <u>50%</u>
	雇用する労働者 1 人当たりの 各月ごとの時間外労働及び 休日労働の合計時間数	<u>45時間未滿</u> （全てのフルタイム労働 者）	<u>30時間未滿</u> （全てのフルタイム労働者） 又は <u>45時間未滿</u> （ <u>25～39歳のフルタイム 労働者</u> ）
トライ くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>7%</u> <u>15%</u>	<u>10%</u> <u>20%</u>
プラチナ くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>30%</u> <u>50%</u>	<u>50%</u> <u>70%</u>
	雇用する労働者 1 人当たりの 各月ごとの時間外労働及び 休日労働の合計時間数	<u>45時間未滿</u> （全てのフルタイム労働 者）	<u>30時間未滿</u> （全てのフルタイム労働者） 又は <u>45時間未滿</u> （ <u>25～39歳のフルタイム 労働者</u> ）
	能力の向上又はキャリア形成の 支援のための取組に係る計画の策定 及び実施の対象	女性労働者	<u>男性労働者及び</u> 女性労働者

拡充 両立支援等助成金（令和7年度概算要求額）

令和7年度概算要求額 **358億**円（**181億**円） ※（）内は前年度当初予算額

令和5年度支給実績：出生時両立支援コース 4,366件
育児休業等支援コース 13,168件
介護離職防止支援コース 1,788件

1 事業の目的

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

コース名／コース内容

出生時両立支援コース

33.8億円（41.5億円）

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始

育児休業等支援コース

33.6億円（40.2億円）

育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰

育休中等業務代替支援コース

266.3億円（87.8億円）

育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施

※支給額欄①②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象

柔軟な働き方選択制度等支援コース

12.1億円（3.7億円）

育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を支援

介護離職防止支援コース

11.9億円（5.1億円）

「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）

- ①第1種（男性の育児休業取得） **1人目 20万円**
➢ 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 **2～3人目 10万円**
②第2種（男性育休取得率の上昇等） 1年以内達成：60万円
➢ 第1種受給年度と比較し男性育休取得率 2年以内達成：40万円
（%）が30ポイント以上上昇した場合等 3年以内達成：20万円

- ①育休取得時 30万円 ※無期雇用者、
②職場復帰時 30万円 有期雇用労働者各1人限り

- ①育児休業中の手当支給 **最大125万円** ・業務体制整備経費：5万円（育休1月未満 2万円）
・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで
②育短勤務中の手当支給 **最大110万円** ・業務体制整備経費：2万円
・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
③育児休業中の新規雇用 **最大67.5万円** 代替期間に応じ以下の額を支給
・最短：7日以上：9万円
・最長：6か月以上：67.5万円

※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間

制度2つ導入し、対象者が制度利用 **20万円** 制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 **25万円**
改正法（※）施行後は
制度3つ導入し、対象者が制度利用 **20万円** 制度4つ以上導入し、対象者が制度利用 **25万円**
（※）柔軟な働き方を実現するための措置
・子の看護等休暇制度有給化支援
制度導入時 **30万円** ※1年度5人まで

- ①介護休業 取得・復帰：**40万円**（※5日以上、15日以上取得・復帰で60万円）
②介護両立支援制度 ※20日以上利用。（）は60日以上利用。
制度1つ導入し、対象者が制度を1つ利用 **20万円（30万円）**
制度2つ以上導入し、対象者が制度を1つ利用 **25万円（40万円）**
③業務代替支援※5日以上利用。（）は15日以上取得・利用の場合
介護休業中の新規雇用等 **20万円（30万円）**
介護休業中の手当支給等 **5万円（10万円）**
短時間勤務中の手当支給等 **3万円**（※15日以上利用の場合のみ）

加算措置／加算額

<出生時両立支援コース>

- ①第1種
1人目で雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合 **10万円**加算
②第2種
第1種受給時にプラチナくるみ認定事業主であった場合 **15万円**加算

<育休中等業務代替支援コース>

プラチナくるみ認定事業主は、①③を以下の通り割増。

- ①育児休業中の手当支給
業務代替手当の支給額を4/5に割増

- ③育児休業中の新規雇用
代替期間に応じた支給額を割増
最大82.5万円

・最短：7日以上：**11万円**

・最長：6か月以上：**82.5万円**

育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合

①～③に**10万円**加算（1か月以上の場合のみ）

<柔軟な働き方選択制度等支援コース>

対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合 **20万円**加算

<各コース共通>

育児休業等に関する情報公表加算

申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、**2万円**加算

対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数

※出生時両立支援コース（第2種）以外が対象。各コースごと1回限り。

環境整備加算 **10万円**加算

➢ 雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合

女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について（概要）

【令和6年12月26日労働政策審議会雇用環境・均等分科会報告】

I. はじめに

- 女性活躍推進法は令和8年3月末にその期限を迎えることとなるが、我が国の男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるものの国際的に見れば依然として差異が大きい状況にあるなど、なお課題が残るところであり、女性活躍の更なる推進が求められている。
- 職場におけるハラスメントはあってはならないものであり、これまで対策が強化されてきたが、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントが社会的に問題となっており、更なる対策の強化が求められている。

II. 必要な対応の具体的内容

1. 女性の職業生活における活躍の更なる推進

(1). 女性活躍推進法の延長

- 女性活躍推進法は未だその役割を終えたといえる状況にはないため、期限を10年間延長した上で、以下の見直しを行い、更なる取組の推進を図る。

(2). 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実等

① 男女間賃金差異の情報公表の拡大

- 支援策の充実等を通じて、改善に向けた企業による一連の取組を促すとともに、「説明欄」の更なる活用を促していく。
- 情報公表の意義や効果について十分な周知を行い、取組の裾野を着実に広げていくことと併せて、常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業においても、男女間賃金差異の情報公表を義務とする。（※ 301人以上の企業については既に義務化されている。）

② 女性管理職比率の情報公表の義務化等

- 支援策の充実を図りつつ、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業において、新たに女性管理職比率の情報公表を義務とする。
- 女性管理職比率について新たに「説明欄」を設け、追加的な情報公表や、男女別管理職登用比率を参考値として記載することを促す。

③ 「女性の活躍推進企業データベース」の活用強化

- 情報公表を行うに当たって「女性の活躍推進企業データベース」を利用することが最も適切であることを示すとともに、国は、「女性の活躍推進企業データベース」の認知度が必ずしも高くないなどの課題の解消に取り組む。

④ 職場における女性の健康支援の推進

- 事業主行動計画策定指針を改正し、企業が一般事業主行動計画を策定する際に女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促す。

⑤ えるばし認定制度の見直し

- 現行のえるばし認定1段階目の要件について、認定制度は実績を評価するものであるということに留意しつつ見直しを行う。また、くるみんプラスも参考にしつつ、女性の健康支援に関するプラス認定を設ける。

2. 職場におけるハラスメント防止対策の強化

(1). 職場におけるハラスメントを行ってはならないという規範意識の醸成

- 雇用管理上の措置義務が規定されている4種類のハラスメントに係る規定とは別に、一般に職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて、社会における規範意識の醸成に国が取り組む旨の規定を、法律に設ける。

(2). カスタマーハラスメント対策の強化

- カスタマーハラスメント対策を、事業主の雇用管理上の措置義務とする。その上で、措置の具体的な内容は、指針において明確化する。
- 中小企業を含め、足並みを揃えて取組を進める必要があることから、国が中小企業等への支援に取り組む。
- 業種・業態によりカスタマーハラスメントの態様が異なるため、厚生労働省が消費者庁、警察庁、業所管省庁等と連携し、それを通じて、各業界の取組を推進する。
- 定義は、以下の要素をいずれも満たすものとし、詳細は指針等で示す。その際には、実態に即したものとする。
 - i. 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこと。
 - ii. 社会通念上相当な範囲を超えた言動であること。
 - iii. 労働者の就業環境が害されること。
- 「正当なクレーム」はカスタマーハラスメントに当たらないことや、対策は消費者の権利等を阻害しないものでなければならないことなどを指針において示す。
- 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない旨を法律で規定する。
- 国は、消費者教育施策と連携を図りつつ、カスタマーハラスメントを行ってはならないことについて周知・啓発を行う。

(3). 就活等セクシュアルハラスメント対策の強化

- 就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するセクシュアルハラスメントの防止を、事業主の雇用管理上の措置義務とする。
- 具体的な内容については、セクシュアルハラスメント防止指針の内容を参考とするほか、例えば以下の内容を、指針において明確化する。
 - ・ 労働者が求職者と接触するあらゆる機会について、実情に応じて、面談等のルールをあらかじめ定めておくこと、相談窓口を求職者に周知すること
 - ・ 発生した場合には、事案の内容や状況に応じて、被害者の心情に十分に配慮しつつ、行為者の謝罪、相談対応等を行うことが考えられること
- 就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するパワーハラスメントに類する行為等については、パワーハラスメント防止指針等において記載の明確化等を図りつつ、周知を強化することを通じて、その防止に向けた取組を推進するとともに、社会的認識の深化を促していく。

(4). パワーハラスメント防止指針へのいわゆる「自爆営業」の明記

- いわゆる「自爆営業」に関して、職場におけるパワーハラスメントの3要件を満たす場合にはパワーハラスメントに該当することを指針に明記する。 等