

【目次】

- 1 トピックス(1項)
- 2 セミナー、イベント情報のお知らせ(3項)
- 3 労働関係法令等の改正(2項)
- 4 国や県などの取り組みのお知らせ(1項)
- 5 その他(いわて女性活躍企業等認定制度について)(1項)

「岩手で働く」を実現するための情報誌



**GOOD JOB, IWATE!
MANY GOOD JOBS.**

1 トピックス

岩手県が「マンガ」に続き「岩手マガジン」を作りました！

1 幸せいっぱい、地元愛100%の岩手の魅力を届けます！

いわてWalker

岩手県×「Walker」がコラボ！仕事や暮らしをテーマにした初の「岩手ライフ応援マガジン」が誕生！



収録内容(一部)

- 表紙インタビュー のん
- ラグビーワールドカップ2019™が釜石で開催！岩手出身アイドル「夢見るアドレセンス」志田友美 W杯応援インタビュー

【いわてで働く】

- 「いわてで働く人々」に密着取材！
- コミックエッセイ「いわてU・ターン就職物語」
- ニコニコ動画の人気配信主が、「岩手のお仕事を体験してみた！」

【いわてで暮らす】

- 移住者に聞いた！「岩手暮らしで“しあわせ度”上昇！」
- データで見る！「岩手VS東京 暮らし満足度徹底比較」
- 岩手で叶う「理想の暮らし」大公開！

【いわてで遊ぶ】

- 絶景・グルメ・マンガなど「岩手でしかない25のこと」

【いわて最新TOPICS】

- 世界的メーカーが続々集結
- 三陸防災復興プロジェクト2019開催



リリース情報

- 企画 岩手県
- 発行 株式会社KADOKAWA
- 発売日 2019年2月21日(木)

- 販売 県内や首都圏等の書店、岩手県アンテナショップ、Amazon、ガドカワストア等
- 定価 750円(税別)
- 装丁 A4正寸サイズ
- ページ数 カラー100ページ

問い合わせ先

岩手県商工労働観光部 雇用対策・労働室 電話：019-629-5591
FAX：019-629-5589 / メールアドレス：AE0005@pref.iwate.jp

2 セミナー、イベント情報

近々開催されるセミナー、イベント情報をご紹介します！

1 「いわて就職マッチングフェアⅡ」を次のとおり開催します。

県内各地域、さまざまな業種の企業が約180社参加します。企業と求職者が直に接する貴重な機会です。ぜひご参加ください。

いわて就職マッチングフェアの概要

日時	平成31年5月18日(土) 11:00~16:30
場所	岩手県文化振興センター アピオ(滝沢市)
内容	<ul style="list-style-type: none">・参加企業によるプレゼンテーション・岩手県内に就業場所のある企業約180社からの会社説明・関係団体による専門別職業相談や情報提供など

平成30年度実施の様子



- ※ 予約は不要です。
- ※ 当日は盛岡駅から臨時のシャトルバスが出ます。

◆今後のイベント予定◆

就職マッチングフェア

開催日：2019年9月7日(土)、11月30日(土)
2020年2月15日(土)、3月20日(金)
開催場所：アピオ(滝沢市)
企業数：約180社

いわてU・ターンフェア

開催日：2019年7月20日(土)
2020年2月8日(土)
開催場所：赤坂インターシティAIR(東京)
御茶ノ水ソラシティ(東京)
企業数：約50社



お申込み・問い合わせ先

公益財団法人ふるさといわて定住財団
電話:019-653-8976 FAX:019-654-2017
ふるさといわて定住財団

2 岩手県労働委員会委員による出前講座のお知らせ

岩手県労働委員会では、県内の労働者団体、使用者団体を対象に、より良い労使関係を築くための知識や労働委員会の紛争解決制度などを解説する出前講座を実施しています。

経験豊富な岩手県労働委員会の委員が講師となり、労働委員会で実際に発生した事例等を交えながら、労使関係で留意すべき点などについてお話しします。

会議や研修会等に、ぜひ御利用ください。

出前講座の概要 ※詳細はお問合せください

講師	県労働委員会の委員
対象	県内の使用者団体・労働者団体の会議や研修会など
日程等	できる限り御希望に沿うように調整しますので、希望日及び時間を御相談ください。
経費	講師派遣に要する費用は、県労働委員会が負担します。 (講演料、旅費は不要です。)
申込方法	開催予定日のおおむね1か月前までに、県労働委員会事務局に申し込みください。

お申込み・問い合わせ先

岩手県労働委員会事務局 019-629-6277

盛岡市内丸10番1号(岩手県庁11階)

ホームページ

[岩手県労働委員会](#)

[検索](#)

3 職場のトラブルで悩んでいませんか？岩手労働委員会の委員が相談に応じます。

労働問題に詳しく、豊富な知識と経験のある労働委員会の委員が労使間の問題解決に向けて相談に応じます。

ひとりで悩まず、まずはご相談ください。秘密は守ります。

県労働委員会委員による 月例無料労働相談会

開催日時	平成31年4月26日(金)、5月24日(金)、6月21日(金) 13:00~14:45
場所	県庁11階(労働委員会委員室)
予約受付	0120-610-797 ・相談希望日の前日12時までに予約(平日8:30~17:15) ・受付人数 各相談日2人まで(先着順)

※詳細については4ページに掲載

問い合わせ先

岩手県労働委員会 労働相談なんでもダイヤル 電話 0120-610-797

岩手県労働委員会委員による

月例無料労働相談会

職場のトラブルで悩んでいませんか。
ひとりで悩まず、まずはご相談ください。秘密は守ります。

- 開催日 **4月26日(金)**
5月24日(金) 6月21日(金)
- 相談時間 **1人45分** (13:00~14:45)
- 相談会場 **県庁11階** (労働委員会委員室)
- 予約受付 **0120-610-797** (ろうどうでなくな) (通話無料)
 - ・相談希望日の **前日12時まで** に予約 (平日8:30~17:15)
 - ・受付人数 **各相談日2人まで** (先着順)

◎労働問題に詳しく豊富な知識と経験のある**公労使委員**(公益委員:弁護士・大学教授など、労働者委員:労働組合役員など、使用者委員:企業幹部など)が、労使間の問題解決に向けて、**毎月無料でアドバイス**します。

◎**労働者の方、使用者の方どなたでも相談**できますので、この機会にぜひご利用ください。**秘密は厳守**します。



労働委員会は、中立公正な岩手県の行政機関です。

岩手県労働委員会

盛岡市内丸10-1 岩手県庁11階 Tel.019-629-6276

労働相談なんでもダイヤル

ろうどうでなくな



0120-610-797

中立公正・簡易迅速・無料・秘密厳守

(平日8:30~17:15)

3 労働関係法令等の改正

1 パートタイム・有期雇用労働法が施行されます。

事業主の皆さま、パートタイム労働者・有期雇用労働者の皆さま

パートタイム・有期雇用労働法が 施行されます

**正社員と非正規社員の間
の不合理な待遇差が禁止されます！**

2020年4月1日施行

(中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日)

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間での不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法^{※1}や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）、パートタイム・有期雇用労働指針が施行されます。

※1 パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

改正のポイント

非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者^{※2}）について、以下の1～3を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)^{※3}の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※2 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※3 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。



1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、**基本給や賞与などあらゆる待遇**について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

均衡待遇規定〈法第8条〉 (不合理な待遇差の禁止)

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定〈法第9条〉 (差別的取扱いの禁止)

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの

※4 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

① 均衡待遇規定について、個々の待遇※5ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。〈法第8条〉

※5 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② 均等待遇規定について、新たに有期雇用労働者も対象とする。〈法第9条〉

③ 待遇ごとに判断することを明確化するため、ガイドライン(指針)を策定。〈法第15条〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○+労使協定
ガイドライン(指針)	× → ○	× → ○	× → ○

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、**正社員との待遇差の内容や理由**などについて、事業主に対して**説明を求めることができるようになります。**

① 有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。〈法第14条第1項、第2項〉

② パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。〈法第14条第2項〉

③ 説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定を創設。〈法第14条第3項〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり ×：規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※6の説明義務(雇入れ時)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項の説明義務(求めがあった場合)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務(求めがあった場合)	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※6 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン(指針)は、正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当(同一の危険度又は作業環境の場合)
特殊勤務手当(同一の勤務形態の場合)
精皆勤手当(同一の業務内容の場合) 等

通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当(同一の支給要件を満たす場合) 等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれる。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

- ① 有期雇用労働者についても、行政による助言・指導等の根拠となる規定を整備します。
〈法第18条〉
- ② 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。
〈法第24条、第25条、第26条〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○ 1	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○ 2	× → ○

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**へ

	電話番号		電話番号		電話番号		電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

QRコード

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、
取組の参考となる情報は、**厚生労働省ホームページ**へ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、**都道府県労働局需給調整事業部（課・室）**へ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html



具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、**各都道府県働き方改革推進支援センター**へ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



ポータルサイトでも、パートタイム・有期雇用労働法について情報を提供しています。
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



平成31年1月作成 リフレットNo.1

年次有給休暇の時季指定義務

- 労働基準法では、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に対し、毎年一定日数の年次有給休暇を与えることを規定しています。（※）

（※）年次有給休暇（労働基準法第39条）

雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者（管理監督者を含む）には、年10日の有給休暇が付与されます。

- 継続勤務6年6か月で年20日が限度となります。
- パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与されます。

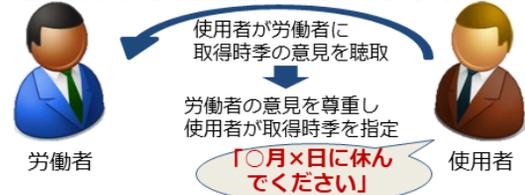
- 年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。
- このため、今般、労働基準法が改正され、**2019（平成31）年4月から、全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要**となりました。

時季指定義務のポイント

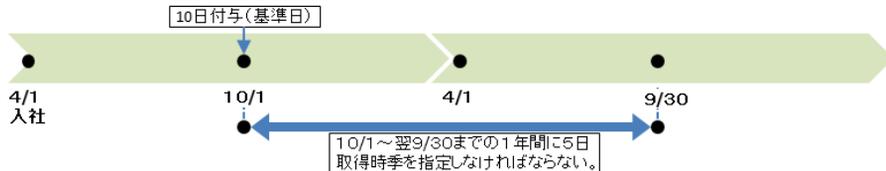
労働者の申出による取得（原則）



使用者の時季指定による取得（新設）



〔例〕4/1入社の場合



- ◆対象者は、年次有給休暇が**10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）**に限ります。
- ◆労働者ごとに、年次有給休暇を**付与した日（基準日）**から**1年以内に5日**について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。
- ◆年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

（※）労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数（計画的付与）については、5日から控除することができます。

- （例）
- 労働者が自ら5日取得した場合 ⇒ 使用者の時季指定は不要
 - 労働者が自ら3日取得＋計画的付与2日の場合 ⇒ 〃
 - 労働者が自ら3日取得した場合 ⇒ 使用者は2日を時季指定
 - 計画的付与で2日取得した場合 ⇒ 〃 3日 〃



- 使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- 使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

- 問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111（代表）
- 最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード： **都道府県労働局** または **労働基準監督署**
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



4 国や県などの取り組み

1 労使一体となって計画的に年次有給休暇を取得しよう！

ゴールデンウィーク

今年のGWは10連休 休暇を加えて 自分流バケーションも



労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、法定の年次有給休暇日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

詳細については、厚生労働省ホームページに掲載するパンフレット「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」や「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

【キッズウィーク】

地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取組(キッズウィーク)が平成30年度から始まっています。子供たちの親を含め、働く方々は年次有給休暇を取得しましょう！

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



(わかりやすい年休パンフ)



(年休取得特設サイト)

労使一体となって計画的に 年次有給休暇を取得しよう



●労働基準法が改正され、年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となります。年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」(以下「計画的付与制度」という。)とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。なお、下記の時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

計画的付与制度を導入することは、年次有給休暇の取得を推進するとともに、労働基準法を遵守する観点からも重要となります。

1) 導入例

例えば、2019年のゴールデンウィークに導入すると?

年次有給休暇を土日、祝日と組み合わせ、連続休暇に。

土日の休日や祝日に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせ、大型連休にすることができます。また、 点囲みのような日に年次有給休暇をさらに組み合わせること(プラスワン休暇)も可能です。

2019年4月+5月のゴールデンウィーク

日	月	火	水	木	金	土
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25

注: 28日(こどもの日)は振替休日、29日(昭和の日)は国民の祝日、30日(国民の日)は国民の祝日、1日(即位の日)は国民の祝日、2日(国民の日)は国民の祝日、3日(憲法記念日)は国民の祝日、4日(みどりの日)は国民の祝日、5日(こどもの日)は国民の祝日、6日(振替休日)は振替休日、7日(計画的年休)は計画的年休、8日(計画的年休)は計画的年休、9日(プラスワン休暇)はプラスワン休暇(+1)、10日(プラスワン休暇)はプラスワン休暇(+1)。

2) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

3) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用

注) 就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

●時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位での取得が可能となります。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

注) 就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

5 その他

1 いわて女性活躍企業等認定制度について

□ ～女性活躍推進に取り組む企業等を認定しています～

県では、女性の活躍推進に向けて積極的に取り組む企業等を「いわて女性活躍認定企業等(ステップ1)」、「いわて女性活躍認定企業等(ステップ2)」として認定しています。

認定のメリット(ステップ1、ステップ2共通)は次のとおりです。

- ・女性の活躍推進に取り組む企業等として、イメージがアップし、社会的評価が高まります。
- ・県のホームページ等により、広く県民に紹介します。
- ・職業安定所の求人登録票に表示できます。
- ・企業局「いわて復興パワー」において、東北電力(株)が指定する高圧契約をしている場合に、電気料金割引の対象になります。

認定のメリット(ステップ2のみ)

- ・県単融資制度(県商工観光資金)にかかる保証料率の引き下げ(0.05%)の対象になります。
- ・日本政策金融公庫の特別貸付制度「働き方改革推進支援資金(地公体推進施策関連)」を利用できます。
- ・県が発注する特定の施策に係る物品納入(10万円以下)と印刷物製作業務(30万円以下)の優先的取り扱い。
- ・2019・2020県営建設工事競争入札参加資格審査基準の技術等評価点数の加点項目への追加(平成31年6月～)

いわて女性活躍認定企業等 71社 (平成31年2月末現在)

認定区分	企業名	認定年月日
ステップ1 	東野建設工業株式会社 (総合建設業/盛岡市)	平成29年12月28日
	株式会社アート不動産 (不動産業/盛岡市)	平成30年2月16日
	株式会社二戸ファッションセンター (婦人既製服製造業/二戸市)	平成30年9月14日
	株式会社東亜エレクトロニクス (電気機械器具製造業/一戸町)	平成30年9月14日
	株式会社吉田測量設計 (測量設計/盛岡市)	平成30年10月10日
	株式会社岩本電機 (民生機器ハーネス部品製造/洋野町)	平成30年10月12日
	岩手モリヤ株式会社 (婦人既製服製造業/久慈市)	平成30年10月12日
	株式会社ナカイズミ野田工場 (縫製業/野田村)	平成30年10月12日
	地熱エンジニアリング株式会社 (地熱発電・開発に関わるコンサルタント・調査等/滝沢市)	平成30年11月19日
	株式会社ファーマ・ラボ (調剤薬局・一般薬販売/久慈市)	平成30年11月19日
	株式会社久慈自動車学校 (指定自動車教習所/久慈市)	平成30年11月28日

認定区分	企業名	認定年月日
ステップ1 	株式会社いわて愛隣会 (介護福祉サービス業/矢巾町)	平成30年11月28日
	株式会社中館建設 (総合建設業、高齢者介護福祉事業/二戸市)	平成30年11月28日
	地方独立行政法人岩手県工業技術センター (学科研究(試験・研究)/盛岡市)	平成30年12月26日
	株式会社双葉設備アンドサービス (建設業(管工事)/盛岡市)	平成31年1月9日
	八幡平市国民健康保険西根病院 (病院/八幡平市)	平成31年1月9日
	公益財団法人岩手県土木技術振興協会 (その他技術サービス/盛岡市)	平成31年1月23日
	株式会社外林 盛岡支店 (菓子卸売業/矢巾町)	平成31年2月22日
ステップ2 	国立大学法人岩手大学 (教育機関/盛岡市)	平成29年12月28日
	株式会社北日本朝日航洋 (測量、建設コンサルタント/盛岡市)	平成29年12月28日
	株式会社プラザ企画 (ホテル業/奥州市)	平成29年12月28日
	株式会社北日本銀行 (金融業/盛岡市)	平成30年2月16日
	株式会社タカヤ (建設業/盛岡市)	平成30年3月19日
	大和リース株式会社岩手支店 (建設業/盛岡市)	平成30年3月27日
	東京海上日動火災保険株式会社盛岡支店 (金融業、保険業/盛岡市)	平成30年3月27日
	工藤建設株式会社 (建設業/奥州市)	平成30年5月14日
	公立大学法人岩手県立大学(教育機関/滝沢市)	平成30年7月18日
	株式会社いわい (特定建設業/一関市)	平成30年7月18日
	宮城建設株式会社 (建設業/久慈市)	平成30年8月8日
	杜陵高速印刷株式会社 (印刷業/盛岡市)	平成30年9月6日
	株式会社スズキ自販岩手 (自動車卸売・小売/盛岡市)	平成30年9月6日
富士水工業株式会社 (管・水道施設・土木/盛岡市)	平成30年9月6日	

認定区分	企業名	認定年月日
ステップ2 	有限会社タニムラフードサービス (畜産品製造業/久慈市)	平成30年9月14日
	株式会社仁田工務店 (土木工事業、建築工事業/一関市)	平成30年10月2日
	株式会社アイオー精密 (精密機械金属部品加工/花巻市)	平成30年10月10日
	医療法人勝久会 (医療・福祉業/大船渡市)	平成30年10月10日
	株式会社東日本アドテック (福祉事業/盛岡市)	平成30年10月10日
	株式会社西部産業盛岡南ドライビングスクール (教育・学習支援(指定自動車教習所)/盛岡市)	平成30年10月10日
	プレステック株式会社 (特定建設業/久慈市)	平成30年10月12日
	有限会社武田パーツ (製造業/一関市)	平成30年10月16日
	株式会社ミクニ 盛岡事業所 (輸送用機械器具製造業/滝沢市)	平成30年11月19日
	株式会社高光建設 (建設業/盛岡市)	平成30年11月19日
	板谷建設株式会社 (総合工事業(土木工事、建築工事、舗装工事)/奥州市)	平成30年11月19日
	及常建設株式会社 (建設業/奥州市)	平成30年11月19日
	株式会社長島製作所 (金属部品製造/一関市)	平成30年11月19日
	株式会社吉田測量設計 (測量設計/盛岡市)	平成30年11月19日
	東野建設工業株式会社 (総合建設業/盛岡市)	平成30年11月19日
	株式会社昭和建設 (特定建設業/盛岡市)	平成30年11月19日
	丸上建設株式会社 (建設業/奥州市)	平成30年11月19日
	山田建設株式会社 (建設業/久慈市)	平成30年11月19日
	美和ロック株式会社 盛岡工場 (建築用錠前製造業/盛岡市)	平成30年11月28日
	株式会社平野組 (総合建設業/一関市)	平成30年11月28日

認定区分	企業名	認定年月日
ステップ2 	蒲野建設株式会社 (建設業、砕石業、産業廃棄物処理業/久慈市)	平成30年11月28日
	種市電工株式会社 (建設業(電気工事業)/洋野町)	平成30年11月28日
	有限会社オーツー (冷暖房・換気設備等の設備設計・施行/盛岡市)	平成30年11月28日
	株式会社菊池技研コンサルタント (建設コンサルタント/大船渡市)	平成30年11月28日
	信幸プロテック株式会社 (建設業(管工事業)/矢巾町)	平成30年12月5日
	医療法人社団帰厚堂 (医療業/矢巾町)	平成30年12月6日
	南建設株式会社 (一般土木建築工事業(道路新設工事、道路改修工事、工場棟の新築工事 他/軽米町)	平成30年12月26日
	株式会社ミナミ (産業廃棄物処理業、砕石業、土木工事業 (木くず、がれき類、汚泥の中間処理 他)/軽米町)	平成30年12月26日
	株式会社小田島組 (建設業/北上市)	平成30年12月26日
	協友建設株式会社 (土木、舗装工事業/奥州市)	平成31年1月9日
	岩手道路開発株式会社 (道路区画線・道路標識の設置、道路付属物販売、常温 合材の製造販売 他/盛岡市)	平成31年1月9日
	株式会社アルバライフ (建設業/二戸市)	平成31年1月23日
	株式会社マルハン マルハン水沢店 (サービス・接客業/奥州市)	平成31年1月23日
	株式会社栄組 (建設業/遠野市)	平成31年1月23日
	株式会社ミチノク (自動販売機による清涼飲料水の販売/奥州市)	平成31年1月28日
	株式会社小友建設 (建設業(土木・建築等総合建設業)/遠野市)	平成31年1月28日
	株式会社水清建設 (建設業/矢巾町)	平成31年1月28日
	有限会社かさい農産 (農業(野菜の生産、販売、青果卸販売)/一関市)	平成31年2月22日
	東北電力株式会社岩手支店 (電気事業/盛岡市)	平成31年2月22日

いわて女性活躍企業等認定制度についての問い合わせ・申請書提出先

環境生活部若者女性協働推進室 女性活躍支援担当 電話 019-629-5346
 申請書のダウンロード <http://www.pref.iwate.jp/seishounendanjo/46179/059425.html>