



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省  
秋田労働局



## Press Release

報道関係者各位

令和2年4月30日

【照会先】秋田労働局

雇用環境・均等室 (電話) 018-862-6684

室 長 石原 房子

指 導 係 千葉 圭介

# 秋田県の「くるみん」、「えるぼし」認定企業が新たに誕生！！ ～くるみんは26、27社目、えるぼしは4社目～

秋田労働局（局長 甲斐 三照）では、「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定（くるみん認定）企業及び「女性活躍推進法」に基づく認定（えるぼし認定）企業として、以下の企業を認定しました。

これにより、県内のくるみん認定企業は27社、えるぼし認定企業は4社となり、「子育てサポート企業」、「女性の活躍推進企業」が着々と増加しています。

### 【くるみん認定企業】

令和2年1月27日  
認定！

#### 株式会社 五洋電子（潟上市）

業 種：製造業

- ☆ 社内報に男性の育児休業取得者の体験談を掲載、休暇中・休暇後の取扱いを周知することにより男性の育児休業の取得を推進（2名取得）
- ☆ 定時退社の徹底、オーバータイムカード（所定外労働を可視化するカード）の作成、集中タイムの設定により業務効率を向上させ、所定外労働を削減！



令和2年3月16日  
認定！

#### 秋田海陸運送 株式会社（秋田市）

業 種：運送業

- ☆ 男性従業員向けの育児休業取得促進リーフレットを作成・配布・面談により説明することで男性の育児休業取得を推進（2名取得）
- ☆ 各人毎の年休取得計画表を作成、提示し、各従業員へ取得を勧奨！（年平均7日→10日）



### 【えるぼし認定企業】

令和2年1月9日  
認定！

#### 社会福祉法人 秋田県民生協会

業 種：医療・福祉業

- ☆ 女性の多かった非正規雇用の準職員雇用区分を廃止して正職員とし、管理職候補の女性を増やした。女性16名登用！ 管理職比率46.6%（産業平均42.3%）



## ■くるみん認定制度

厚生労働省では、次世代育成支援対策法に基づき、仕事と家庭の両立支援・子育て支援に積極的取り組み、一定の認定基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定しています。

## ■えるぼし認定制度

厚生労働省では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、女性の活躍推進に関する取組実施状況が優良で、一定の認定基準を満たした企業を「女性の活躍推進企業」として認定しています。

### <添付資料>

別紙1：次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」について

別紙2：女性活躍推進法に基づく認定を取得しましょう！

別紙3：秋田県内の厚生労働大臣認定企業をご存じですか？

# 社会福祉法人 秋田県民生協会

## 【事業所概要】

所在地：秋田県北秋田市

業種：医療・福祉業

労働者数：629人

認定日：令和2年1月9日

評価項目・認定基準	達成状況
<p><b>【評価項目1：採用】</b> 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 ※「採用における女性の競争倍率」×0.8&lt;「採用における男性の競争倍率」</p>	<p><b>【達成！】</b> 平成 28～30 年度実績（競争倍率） （総合職） ○女性：2.28 ○男性：2.57 （一般職） ○女性：1.32 ○男性：1.11</p>
<p><b>【評価項目2：継続就業】</b> 「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</p>	<p><b>【達成！】</b> 平成 30 年度実績（平均継続勤務年数） （総合職） ○女性：15.46 ○男性：16.75 （一般職） ○女性：4.17 ○男性：2.71</p>
<p><b>【評価項目3：労働時間等の働き方】</b> 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、直近の事業年度の各月ごとに全て45 時間未満であること</p>	<p><b>【達成！】</b> 平成 30 年度実績（法定時間外労働等） ○いずれの雇用管理区分においても各月とも45時間未満</p>
<p><b>【評価項目4：管理職比率】</b> 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</p>	<p><b>【達成！】</b> 平成 30 年度実績（管理職比率） ○46.6%&gt; 産業平均値 42.3%</p>
<p><b>【評価項目5：多様なキャリアコース】</b> 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)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(派遣労働者の雇い入れを含む) 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</p>	<p><b>【達成！】</b> 平成 28～30 年度実績 A 通常の労働者への転換：16 人 B キャリアアップに資する雇用管理区分の転換：1 人 D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用：13 人</p>



**3項目達成により3段階目の認定を取得！！**



○認定基準達成にむけた取組

- ・女性が多い職場であるという特徴を生かすため、人材育成アドバイザーを配置し、女性ならではのきめ細かい配慮や取組への教育に力を入れた。この取組により女性管理職は増加傾向にあり、女性が能力を存分に発揮できる場となっている。
- ・産前休暇については、8 週間以内に出産予定の女性が取得可能であり、法定の期間よりも長く取得できるものとなっている。そのため、女性が安心して出産し、その後復職できる職場環境づくりの要因となっている。