

報道関係者各位

平成30年8月1日

【照会先】

秋田労働局雇用環境・均等室

室長 鈴木 雅征

指導係長 大友 夕子

(電話) 018-862-6684

## 県内第1号！女性の活躍推進「えるぼし」認定企業が誕生！！

### ～子育てサポート企業「くるみん」認定とダブル取得～

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、一定の基準を満たした場合に「女性の活躍推進企業」として認定する制度(えるぼし認定制度)を実施しています。

また、次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と家庭の両立支援・子育て支援に積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合に「子育てサポート企業」として認定する制度(くるみん認定制度)を実施しています。

このたび、秋田労働局(局長 佐藤俊彦)では、下記の企業を「えるぼし」及び「くるみん」認定しました。今回の「えるぼし」認定は、秋田県内で初めてであるとともに、3段階ある認定段階のうち最高位(3つ星)の取得となります。

#### 【認定企業】

社会福祉法人平鹿悠真会(横手市)

業種：社会福祉業



※当法人の取組の実施状況は別紙1のとおりです。

#### 【認定通知書交付式】

当日の取材をお願いします

・日時 平成30年8月7日(火) 14時～

・場所 秋田労働局 局長室 (秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階)

<添付資料>

別紙1：認定企業の取組の実施状況

別紙2：女性活躍推進企業認定(えるぼし認定)について

別紙3：子育てサポート企業認定(くるみん認定)について

## 社会福祉法人 平鹿悠真会

## 【事業所概要】

企業名：社会福祉法人 平鹿悠真会

代表者氏名：理事長 西成 忍

所在地：秋田県横手市

業種：社会福祉業

労働者数：35人



認定段階：3段階（3つ星）

認定日：平成30年7月19日

## 評価項目1：採用における男女別の競争倍率（応募者数／採用者数）

正職員 女性労働者 1.33倍 男性労働者 1.17倍

## 評価項目2：男女別の平均勤続年数

正職員 女性労働者の平均勤続年数 3.21年 男性労働者 2.91年

## 評価項目3：労働時間等の働き方

時間外労働と休日労働の合計がすべての月において45時間未満

## 評価項目4：管理職に占める女性労働者の割合

57.1%（管理職全体 7人中 女性管理職 4人）

## 評価項目5：多様なキャリアコース

おおむね30歳以上の女性の正職員としての中途採用 2人

## 社会福祉法人 平鹿悠真会

### 【事業所概要】

企業名：社会福祉法人 平鹿悠真会

代表者氏名：理事長 西成 忍

所在地：秋田県横手市

業種：社会福祉業

労働者数：35人



認定日：平成30年7月19日

### ○行動計画

- 1 計画期間 平成26年1月21日～平成30年3月31日
- 2 内容
  - 目標1 育児休業取得促進（男性 1名以上、女性 70%以上）
  - 目標2 育児休業後の原職又は原職相当職復帰のための講習の実施
  - 目標3 年次有給休暇取得促進
  - 目標4 保護者である職員の働いているところを見ることができる「子ども参観日」の実施

### ○目標達成の状況

#### 目標1

男性職員 2名（取得率 50.0%）、女性職員 7名（取得率 100%）を達成。

#### 目標2

計画期間中に育児休業から復職した労働者全員に対し諸規則・規定や配置の変更点、業務内容や業務計画の確認、両立支援制度の内容等について施設長が講習を実施。

#### 目標3

年次有給休暇取得率：平成26年度 37.0%⇒平成29年度 40.4%  
年次有給休暇取得促進のため年1回管理職研修を実施。

#### 目標4

平成27年11月21日「子どもお仕事参観日」を実施。子ども7名が参加。

### ○その他の取組の状況




・時間外労働削減のため、毎週水曜日を「ノー残業デー」と設定。管理職会議での管理職に対する意識啓発の他、毎週水曜日に「本日ノー残業デー」のポスター掲示による働きかけを実施。

## 女性活躍推進企業認定（えるぼし認定）について

☆女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、届出を行った事業主のうち自社の女性の活躍推進に関する取組実施状況が優良で、「認定基準」を満たした場合、「女性の活躍推進企業」として、秋田労働局長の認定（えるぼし認定）を受けることができます。

◇評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

◇各段階において、次のいずれも満たす必要があります。

<p>1段階目</p> 	<p>① 5つの基準※のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」に毎年公表していること。</p> <p>② 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた定該基準に関連する取組等を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」に公表するとともに、2年以上連続してその状況が改善していること。</p>
<p>2段階目</p> 	<p>① 5つの基準※のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」に毎年公表していること。</p> <p>② 1段階目の②と同じ</p>
<p>3段階目</p> 	<p>① 5つの基準※の全てを満たし、その実績を厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」に毎年公表していること。</p>

### ● 5つの基準

#### 【評価項目1：採用】

男女別の採用における競争倍率(応募者/採用者数)が同程度(※)であること

※『直近3 事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」』×0.8が、『直近3 事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。

#### 【評価項目2：継続就業】

- ① 「女性労働者の平均勤続年数÷男性労働者の平均勤続年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.7以上であること 又は
- ② 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8以上であること。

### 【評価項目3：労働時間等の働き方】

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。

### 【評価項目4：管理職比率】

- ①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 又は
- ②『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」』÷『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が0.8以上であること

### 【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、次について大企業は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（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

### 【上記以外の基準】

- 事業主行動計画策定指針に照らして適切な一般事業主行動計画を定めたこと
- 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと
- 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法などに違反する重大事実がないこと

### ●認定のメリット

認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。

たとえば

- ・商品
- ・求人広告、求人票、
- ・名刺、
- ・印刷された広告、テレビ広告 など

## 子育てサポート企業認定（くるみん認定）について

☆次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出し、計画に定めた目標を達成したことなど、一定の基準（「認定基準」参照）を満たす企業は、申請することにより、労働局長の認定（くるみん認定）を受けることができます。

認定を受けた事業主は、認定マーク（愛称：くるみん）を広告、商品等につけることにより、「子育てサポート企業」であることをPRすることができ、この結果、企業イメージの向上や優秀な労働者の採用・定着を図ることができます。

☆平成29年4月1日から認定基準・認定マークが新しくなりました。

平成29年4月1日以降に認定申請した場合は、新基準が適用され、新基準を新認定マークが付与されます（※男性の育休取得に関する基準について経過措置あり）。

### ●認定基準（平成29年4月1日以降申請に適用される新基準） ※アンダーライン部分に変更箇所

- 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと
- 2 行動計画の計画期間が2～5年であること
- 3 計画期間内に策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと
- 4 策定・変更した行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行っていること
- 5 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと

①計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること

②計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等をした者が1人以上いること

<労働者数300人以下の企業の特例>

下記のいずれかに該当すれば基準を満たす

①子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）

②中学校卒業前の子を養育するための短時間勤務制度を利用した男性労働者がいること

③計画期間とその開始前3年以内に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること

④計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合に、中学校卒業前の子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること

- 6 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%以上であること

<労働者300人以下の企業の特例>

計画期間とその開始前3年以内の期間を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であること

- 7 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている

### 8 労働時間について、次の①及び②を満たすこと

①フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること

②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

9 所定外労働削減、年次有給休暇取得促進または働き方の見直し等について成果に関する具体的な目標を定めて実施していること

10 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

**【経過措置】**

新認定基準5（男性の育休取得率7%以上）については、経過措置が設けられており、平成31年3月31日までの認定申請は旧基準（男性の育休取得者1人以上）で申請することができます。この場合、旧くるみが付与されます。



次世代認定マーク  
新「くるみん」  
(新認定基準)



次世代認定マーク  
旧「くるみん」  
(旧認定基準)

## 秋田労働局管内の次世代法第13条に基づく認定企業

平成29年8月1日更新

認定申請件数	26件
認定決定件数	26件
認定企業数	23件