

秋田県内の

認定企業好事例集

女性の活躍が進んでいる企業
えるぼし



子育てサポートに積極的な企業
くるみん・フラチナくるみん



厚生労働大臣の認定には2つの制度があります。この事例集はそれぞれの分野で働きやすい職場環境をめざし、成果を上げている企業の好事例を集めました。

秋田労働局 雇用環境・均等室

〒010-0951 秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階

TEL 018-862-6684

作成日 令和2年10月

目次

事業所名（順不同）	業種	所在地	認定取得	ページ
北日本コンピューターサービス株式会社	情報通信業	秋田市		3
株式会社秋田銀行	金融業	秋田市		5
アルフレッサファインケミカル株式会社	医療品製造業	秋田市		7
株式会社北都銀行	金融業	秋田市		9
社会福祉法人横手福寿会	社会福祉業	横手市		11
株式会社五洋電子	電子機械器具製造業	潟上市		13

【えるぼし】



女性活躍推進法に基づく認定制度。

自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表を行い（301人以上の大企業は義務）、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業を、厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」として認定します。

認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める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。

○主な認定基準

以下の、1から5の評価項目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。

【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

【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。

一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画的に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を、厚生労働大臣が「くるみん認定企業」と認定します。また、「くるみん認定企業」と既に認定された企業が、さらに両立支援の制度の導入や利用を進め、高い水準の取組を行っている場合、当該企業を、厚生労働大臣が「プラチナくるみん認定企業」と認定します。

認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定めるマークを商品や広告などに付すことができ、子育てサポート企業であることをPRでき、優秀な人材の確保やイメージの向上等につながることを期待できます。

○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毎月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目標を定めて実施していること

● 企業概要

企業名：北日本コンピューターサービス株式会社

所在地：秋田市

業種：情報通信業

労働者数：239人（女性61人、男性178人）（令和2年10月時点）

認定：平成30年12月 えるぼし3段階目取得



えるぼし3段階目

● 取組概要等

1. 女性活躍推進に関する取組方針

■経営トップの方針

社員の働き方を見直すことにより、仕事と生活の調和をはかりながら働き、男女ともにより一層生産性を高め、活躍できる環境を整備します。その目的は次の通りです。

- ・社員の心身の健康を守るため
- ・家族と過ごす時間を持てるようにするため
- ・自らへ投資をする時間を持ち、人間力を磨けるようにするため



認定通知書交付式の様子

2. 女性の活躍推進に関する取組

(1) 女性の積極採用

■女性の応募を増やすための取組

男女ともより優秀な人材の確保に繋がるようにシステム開発や情報処理などの専門学科履修にこだわらず、学部・学科不問で幅広く募集している。採用試験においても専門性を求めることなく、成長意欲やコミュニケーション能力などを高く評価。

毎年学生を対象とした会社見学会を開催しており、研修制度が充実しており、業務に必要な技術や知識は入社後に十分に身につけられること、全国転勤は家庭の事情（特に育児や介護など）に十分に配慮していること等を説明し、学生の不安を払拭している。

このような取組の結果、女性の応募者が増え、採用拡大につながっている。（2020年卒入社男性2名、女性5名）

育児や介護などの事情がある社員も継続勤務できる職場となっている
女性の平均勤続年数 2017年5.5年 2018年6.4年 2019年7.0年

(2) 継続就業

■転勤や業務への配慮

毎年、転勤の意向等に関するアンケートを実施。育児や介護など家庭の事情により転勤が困難な事情がある社員については、仕事と家庭の両立が困難にならないよう全国転勤（札幌、仙台、埼玉、大阪、福岡）の対象としないなどの配慮をしている。また、日ごろの業務においても、県外出張を軽減する等の配慮を行っている。

■両立支援制度

女性の育児休業取得率100%、全国転勤がある中で出産等による退職者0人。

小学校3年生までの育児短時間勤務制度。利用者1名。

小学校就学前までの育児のための時差出勤の制度。利用者1名。

在宅勤務（テレワーク）を平成31年4月に制度化し、育児や介護などの事情により通常勤務が困難な社員が退職することなく継続勤務ができるような体制を整備。利用実績1名（育児休業からの復職後、遠距離通勤に対応するため）。



■女性の多い職種であるSE（システムエンジニア）の業務効率化

本社にコールセンターを設置し、AIを活用しながら、全国の利用者からの問合せに一元的に対応できるようにした。これにより、これまでSEが時間外に行うことが多かった問合せ対応業務がなくなり、結果的にSEの所定外労働の削減につながった。

(3) 女性の管理職登用 ※管理職・・・課長以上

女性の課長3名、係長6名。平成27年～29年度の管理職への昇進割合は女性の方が高い。

■女性のキャリアアップ支援、ロールモデルの育成

女性管理職育成のため、階層別研修のひとつに「女性リーダー育成研修」を新たに設定。いくつかの外部研修（「女性リーダー研修」「女性リーダー塾」など）に係長クラスの女性を参加させた。研修費用は会社で負担。

現在の女性管理職候補のさらなるキャリアアップはもちろんのこと、若手社員が将来の目標として定め、定着につながるものと考えている。

また、全国転勤の実績は昇進基準としておらず、家庭の事情等により転勤できない社員もキャリアアップできる仕組みになっている。

(4) 多様なキャリアコース（平成27年～29年度実績）

女性の非正規社員から正社員への転換：2名（短時間→正社員）

3. 労働時間等の働き方

■所定外労働削減

- すべての社員について所定外労働月45時間以内の目標を設定。
- 毎週水曜日の定時退社、日曜日及び第2、3土曜日の出社禁止。
- 平日・土曜日は22時以降、日曜日は終日サーバーへの接続を遮断。

平均所定外労働時間：平成29年度 19.7h、平成30年度 16.5h

■年次有給休暇取得促進

- 社員の多能工化：もともとチームで仕事に取り組む伝統があり、課単位での週1回のミーティングにより情報を共有、ひとりが休んでもチームでカバーできる体制がある。
- 長期休暇制度の導入：3日間の特別休暇（有給）に2日間の年次有給休暇を加え、土日を含めて9日間の連続休暇制度。本人の希望により取得でき、社員の9割が取得している。
- 年次有給休暇の取得状況

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
取得率	72.6%	77.0%	78.3%
取得日数	13.0日	13.5日	14.3日

4. その他の取組

■人材育成、充実した教育訓練制度

社内キャリアパス制度：各職種ごとに各階層において求められる業務知識やマネジメント能力などの成長レベルを体系化。各人ごとに現状の達成レベルを示すことにより次に目指すステップが明確にわかるようにしている。

5. 認定マークの活用法や効果

ホームページへの掲載で女性の採用比率の向上を図り、また、名刺への掲載により、他社へのPRや情報交換につなげたいと考えております。

6. 認定企業として一言

秋田県は他県のえるばし取得数と比べると少ないので、認知度はまだまだ低いのだと思います。制度を知るまでは「難しそう、ハードルが高そう」と思っていましたが、労働局の方が相談に乗ってくれるので、決して難しいものではありません。この制度の認定基準と自社のギャップを知ることにより、何を改善していかなければならないのかが明確になりました。今後は認定企業として他社のモデルとなり得るよう継続して働く環境の整備を進めてまいります。

● 企業概要

企業名：**株式会社秋田銀行**

所在地：秋田市

業種：金融業

労働者数：2,125人（女性1,206人、男性919人）（令和元年6月時点）

認定：令和元年7月 えるぼし2段階目取得

令和2年6月 くるみん認定



● 取組概要等

1. 女性活躍推進に関する取組方針

女性の活躍を推進することで多様性のある組織を作り競争力を高め、持続的成長を実現する。

あわせて、皆が“活き生き”と働ける職場作りに取り組む。

2. 女性の活躍推進に関する取組

(1) 女性の積極採用

■女性の応募を増やすための取組

就職説明会等での女子学生向けパンフレットの配布や、採用サイトへの女性活躍推進に向けた取組内容の掲載などにより、入行後の働き方やキャリアアップのイメージをつかみやすくすることで、女性の応募者数増加に努めている。

■募集・採用における総合職・特定職の区分の廃止（平成31年4月～）

採用時のコース区分を廃止。一定の勤務経験（3～6年程度）後に本人の希望を踏まえ、適性・能力に見合ったコース（総合職または特定職）を決定するように制度を変更した。キャリア選択の幅を広げることで、より多くの優秀な人材が活躍できる組織を目指している。

また、「コース転換制度」も整備しており、総合職から特定職、特定職から総合職へ転換可能。一度転換後は3年経過しなければ再申請できないが、転換の回数に制限は設けていない。

※総合職：転居を伴う転勤あり、特定職：転居を伴わない範囲で転勤あり

(2) 継続就業

■総合職の「勤務地限定制度」

家族の介護や子育て等の事情があり転居を伴う異動が困難な場合、一定期間転居を伴う異動を免除する制度あり（本人の申請（1年ごとの定期更新）と人事部長の承認が要件）。制度の適用期間は勤務地調整金の支給が停止されるのみでその他の労働条件の変更はない。

■育児休業取得者（育休取得者）に対する支援

育休取得者の職場復帰に対する不安解消のため、年2回「育休取得者ミーティング」を実施。復帰後に利用できる制度等の情報提供、職場の上司や育休経験者との復帰後の働き方等に関する意見交換を行っている。

■託児補助手当の支給

生後満3歳未満の子を保育施設等に預けながら勤務している行員を対象に、託児費用の一部を補助している。



認定通知書交付式の様子

(3) 女性の管理職登用

※管理職：支店長、本部部長代理以上

女性の管理職比率：平成28年度0.5%→平成29年度1.7%→平成30年度2.4%

■あきぎん女性“生き生き”応援プログラム

プログラムに基づき女性管理職の育成を図っており、年々女性管理職比率が高まっている。

- ・管理職登用につながる女性のキャリアアップ支援・・・支店長代理・主査以上を対象とした「女性キャリアマネジメント研修会」
- ・女性の職務経験機会拡大・・・「能力開発モデルプラン（コース別・資格別に求められる業務習得レベルの明確化）」、「新入行員教育体系（入社3年目までに目指す業務レベルや担当業務のローテーションルールの明確化）」
- ・女性が活躍できる意識・風土の改革・・・管理職や女性行員の意識啓発を目的とした「女性活躍推進セミナー」、主任以下の女性を対象としたキャリア意識の醸成を図るための「キャリアミーティング」

(4) 多様なキャリアコース（平成28～30年度実績）

- ◆非正規社員の正社員への転換：5名（嘱託職員→正社員）
- ◆特定職から総合職への転換：5名（コース転換制度あり）
- ◆おおむね30歳以上の女性の正規社員としての採用：1名

3. 子育て支援に関する取組

■半日休暇制度

子の通院・予防接種・授業参観や親の介護等、1日の休暇を必要としない場合に年次有給休暇を半日単位で取得できる制度を導入。1年度につき10回（年次有給休暇5日分）。

■男性の育児休業取得促進

平成28年度から令和元年8月末時点で6名取得。

4. 労働時間等の働き方

■時間外労働の削減

- ・定時退行日（全行一斉：月5日、個人単位：月2日）、全行一斉定時退行励行週間
- ・行員1人あたりの時間外勤務目標時間を設定。目標達成を目指し、以下に取組んでいる。
 - ①各支店においてお客様との接点拡大に専念できるよう、事務処理などの後方支援業務を本部に集約することによる業務効率化。
 - ②個々の業務遂行能力の向上のため、定期的に職務別のスキルアップ研修を実施。
- ・本部においても、社内ネットワークにより全行員の労働時間を把握、一定以上の超過勤務は本部への事前申請制にする等により、適正な労働時間の管理、時間外労働の必要性の精査及び必要に応じ各支店に対する業務改善等の指導・支援を行っている。

5. 認定マークの活用法や効果

ホームページへの掲載や採用に関する資料などへの掲載を予定しているほか、役職員にも認定取得を周知しました。

認定マークを活用することで、多くの職員に活躍いただいていることを分かりやすく伝えることができると考えております。

6. 認定企業として一言

職員が働きがいを感じながら仕事上の責任を果たせる職場作りと、ライフステージにあわせて充実した生活ができる働き方の実現に引き続き取組むことで、性別や年齢層を問わず一人ひとりが仕事のやりがいと達成感を感じて成長していく組織を目指します。

令和2年10月

● 企業概要

企業名：**アルフレッサファインケミカル株式会社**

所在地：秋田市

業種：医療品製造業

労働者数：119人（女性21人、男性98人）

認定日：令和元年6月 くるみん取得



● 取組概要等

1. 子育て支援に関する取組方針

子育て支援に限らず、働き方改革や女性活躍など企業に対する社会の要求が高まっています。制度やルールを作るだけでは要求に応えられません。

共に働く人々が、個人の生活環境や価値観に違いが有ることを理解し、お互いを尊重する企業風土の醸成に取り組んでいます。その上で、一人ひとりの個性と能力を存分に発揮できる働き方の選択肢を一つでも増やしていきたいと考えています。



認定通知書交付式の様子

2. 子育て支援に関する取組

(1) 各制度の利用実績（平成28年～平成31年の行動計画期間内）

■会社独自の制度の導入

小学3年生までの育児短時間勤務・時間外労働の制限・深夜業の制限
→ 育児短時間勤務女性2名取得

■法を上回る両立支援制度

◆3歳までの育児休業制度 → 男性1名取得 女性3名取得
◆子が1歳までの連続5日間有給で休める育児短期休暇制度 → 男性4名取得

(2) 運用面での子育て支援

男性の育児休業取得促進に関する会社独自の資料を作成し、社内メールで全従業員に配付。男性従業員が育児休業を取得するメリットを前面に押し出した内容になっており、社内の意識改革に努めた。男性の育児休業取得対象者に向けた社内説明会を開催。育休のメリットを説明するとともに「男性は育休を取りづらい」「育休を取ると出世にひびく」といったマイナスイメージを払拭した。

3. 労働時間等の働き方（平成28年～平成31年の行動計画期間内）

■所定外労働の削減

月平均所定外労働時間：平成29年度 10.2時間 → 平成30年度 7.9時間

- ・時間外には業務でのメール使用を禁止している。
- ・部署毎にノー残業デーを月2回以上設定し、社員のワーク・ライフ・バランスを推進。
- ・計画休暇を年間で5日設定し、休暇取得を促進。

4. その他の取組

■社員の多能工化

◆育児休業等の休暇取得による現場の要員数変動への対応

【具体的な多能工化の取組み方法】

- ◆ ①従業員のスキル習得状況
 - ◆ ②担当業務の業務量や予実管理
 - ◆ ③個人のキャリアプラン
- の3点を把握し、見える化
- ◆ 多能工化に向けて他の業務を覚えてもらう際には、若手従業員と指導役の従業員を2、3人合わせて配置し育成

見える化した情報を評価にも反映することで、会社が求める人材育成計画と個人の描くキャリアプランのマッチングを行いながら、会社全体で社員自身のキャリア形成を支援している。

これらの取組みが「誰かが抜けても問題なく回る現場、いつでもカバーしあえる現場」を創造しただけでなく、従来の製造業の男性は育児のための休暇が取りにくいという先入観を払拭し、男性の育休取得に繋がり、くるみん認定に至ったと捉えている。

5. 認定マークの活用法や効果

医薬品製造会社はテレビCMを流すことができない、関係機関に販促グッズを配付できない等の制約があるため、企業の認知度を上げていくのが非常に難しい。くるみん認定を機に、社員の約8割を男性が占める我社としては、くるみんマークを採用活動に積極的に活かして、ぜひ女性の人材確保につなげたい。具体的には、ホームページや採用情報誌、採用担当者の名刺などに掲載して育児と仕事の両立支援に力を入れていることをアピールできればと考えている。



ホームページの画面

■くるみん認定に係る主な達成状況

◆女性の育児休業取得率100% ◆男性の育児休業取得率33%（目標の7%を達成）

6. 認定企業として一言

これまでの仕事と子育ての両立支援への取組みが評価され、認定をいただいたと考えています。認定はゴールではありません。これからも、認定企業の名に恥じない「子育てサポートシステム」の維持改善と実効力アップを図って参ります。

● 企業概要

企業名：株式会社北都銀行
所在地：秋田市
業種：金融業
労働者数：1,319人（女性728人、男性591人）
認定日：平成27年9月　くるみん取得



くるみんマーク

● 取組概要等

1. 子育て支援に関する取組方針

・仕事と家庭の両立支援に向け、男性従業員の育児参加を推進すること、柔軟な働き方の推進に向け、テレワークの利用者拡大を目指すことを行動計画として定めております。
・男性の育休取得促進のため行内イントラネットでの情報発信や所属上司への呼びかけを継続実施しております。

2. 子育て支援に関する取組

(1) 法を上回る両立支援制度の充実

■ 育児休業

育児休業の対象となる子の年齢を1歳に達する日を含む月の月末まで引き上げた。

→男性の育児休業取得率が100%

■ 育児短時間勤務

育児短時間勤務の対象となる子の年齢を小学校卒業までに引き上げ、就業時間は5時間から7時間まで選択できるようにした。→ 女性6名利用

■ 育児のための所定外労働時間の制限

育児のための所定外労働時間の制限となる子の年齢を3歳から小学校就学始期までに引き上げた。

(2) 実際の運用面での子育て支援

■ 「ママ・ドゥ・カフェ」の実施

・育休取得者、産休取得予定者、先輩ママ行員で情報交換の場を設け、育児と仕事の両立に伴う不安解消、並びに復職後のモチベーションアップを図る。

■ 産休・育休中の労働者への社内タブレット端末の貸し出し

・行内イントラネットに接続が可能な情報端末を貸与することにより、会社の動きや制度変更等の情報を休業中に確認できる体制としている。



◆安心して育児と仕事の両立ができる環境づくり
◆産休・育休後の復帰時にも不安なく職場復帰できるような環境づくり
に結びついている！

3. 労働時間等の働き方

◆所定外労働時間削減のための取組

フレックスタイム制、半日有休制度、テレワーク導入による業務効率化 など

◆年次有給休暇取得率

有給休暇取得促進のため、WLB休暇を制度化。（上期3日間、下期3日間）

☆テレワークについて

- ・テレワークを行う際は所属長に申請を行い、各支店に最低1台支給されている持ち出し用のモバイルパソコンを使用する。
- ・モバイルパソコンは社内イントラネットやファイル等社内のパソコンと同様に使用できるようになっている。
- ・ログイン、ログオフの管理設定がされており、業務時間以外は使用できないこととなっている。

4. 女性活躍推進法関係

(1) 女性活躍推進に関する取組方針について（経営者の方針）

女性の業務範囲拡大に積極的に取組むこと、多様な働き方ができるようテレワークの制度利用促進を行動計画として定めております。

業務範囲拡大については、能力開発とキャリア形成のための研修実施及び資格取得支援を実施しております。

(2) 女性活躍推進に関する取組方針について（経営者の方針）

■女性の積極的な採用への取組み

秋田県が主催する「あきた女子活応援サポート事業」に積極的に参加している。

■女性の就業継続への取組み

入行後、一定の業務をローテーションする制度（ジョブローテーション）を有しており、基本的な銀行業務を全員が経験することにより平等な知識習得の機会を確保している。

■女性の管理職登用への取組み

女性専用の研修を開催し、キャリア形成や仕事への取組み方等を学ぶ機会を提供している。

■多様なキャリアコースについての取組み

総合職とエリア総合職の2コースがあり、1年毎に選択の機会がある。総合職は勤務地の限定がなく、エリア総合職は居住地から通勤できる範囲での転勤がある。また、要望が多かったパートナーエリア総合職というコースを設定し、配偶者の勤務地変更があった都度、自身の勤務地が変更となる制度も導入しております。

5. 認定マークの活用法や効果

名刺に印刷を行ったり、採用広報時に使用している。

6. 認定企業として一言

男性の育児休業取得率が100%であり、今後も継続できるよう取り組みして参ります。また、休暇日も1日でも長く取得できるよう、全行をあげて取組んで参ります。

● 企業概要

企業名：**社会福祉法人横手福寿会**

所在地：横手市

業種：社会福祉業

労働者数：177人（女性118人、男性59人）（令和2年9月時点）

認定日：平成30年8月 くるみん取得



● 取組概要等

1. 子育て支援に関する取組方針

育児・介護などに関する社内制度を充実させることで仕事と家庭の両立を支援し、職員が安心して働ける職場環境作りに取り組んでいる。

2. 子育て支援に関する取組

(1) 法を上回る両立支援制度の充実

育児のための所定外労働の制限の対象となる子の年齢を3歳から小学校就学前までに引き上げた。子の看護休暇、介護休暇はすべて有給とし、より利用しやすい制度とした。

(2) さまざまな両立支援制度

■短時間正社員制度の導入

育児休業後に復帰しやすい体制のひとつとして、短時間正社員制度を導入。1日最低4時間勤務すること、1週間に3日以上勤務することなどを要件とし、継続勤務を後押ししている。

■相談窓口の設置

両立支援制度の利用等に関する相談窓口を設置して、制度利用や仕事と育児の両立に関する不安を解消してもらえるのに役立っている。年間5件程度の相談がある。

■配偶者出産特別休暇制度の導入

男性職員への両立支援の制度として配偶者の出産時に5日間の休暇を有給で取得できる制度を導入した。

(3) 制度利用を促進するための取組

■ワーク・ライフ・バランス職場学習会

すべての施設で年1回実施し、職場優先意識をなくして自身の働き方について考える機会とするとともに、法人全体としてワーク・ライフ・バランスに取り組むことの必要性について理解を深めている。学習会では各施設での両立支援制度の利用状況について情報交換をしたり、フリートークの時間を設けるなどして職員間で両立支援についての意識を共有している。

(4) 各制度の利用実績（平成28年～平成30年の行動計画期間内）

- ・ 育児休業…女性15名。（取得率100%） ・ 介護休暇…女性1名。
- ・ 子の看護休暇…男性4名。女性10名。 ・ 配偶者出産休暇…男性2名。
- ・ 所定外労働の制限…女性10名。

(5) 子育て期間のサポート体制の充実

専任担当者が各種手続きや給付金・復帰後の職務についての説明を個別に書面で行い、安心して制度を利用できるようにしている。

(6) 休業する職員のフォロー体制

休業者がいることで現場の職員への仕事の負担が増えないよう普段から定められた基準以上に職員を配置し、現場をサポートする体制をとっている。

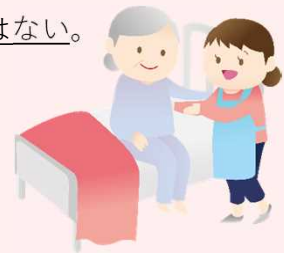
3. 労働時間等の働き方

■年次有給休暇の取得促進のための取組

介護現場での年休取得率を上げるために介護を要しない単純作業部分に他部署の応援により年次有給休暇を取得しやすくする環境を整えている。

■所定外労働時間の削減の実績

- ・労働時間の短縮のために、入所者の毎日の健康状態の記録媒体を紙ベースからタブレット方式に変更した。
- ・時間外労働および休日労働の平均は毎月ひとり1～2時間でほぼ残業はない。



4. その他の取組

過去3年間で妊娠・出産を機に退職した女性はいない。女性が継続就労することで役職者として活躍する女性も多く、現在、女性主任8名（男性主任7名）、女性係長10名（男性係長6名）、女性課長8名（男性課長9名）である。

5. 認定マークの活用法や効果

くるみん認定マークは職員全員の名刺に印刷しているほか、職員募集要項に掲載して両立支援に力を入れている企業だとアピールしている。

6. 認定企業として一言

くるみん認定は、働きやすい職場環境作りへの取組みがひとつの形になったものと考えています。この取組みを今後も継続させて、より良い職場環境づくりに励みたいと思います。



● 企業概要

企業名：**株式会社五洋電子**
所在地：潟上市
業種：電子機械器具製造業
労働者数：410人（女性69人、男性341人）
認定日：令和2年1月 くるみん取得



くるみんマーク

● 取組概要等

1. 子育て支援に関する取組方針

- ・ Goyo Workstyle Innovation（略称：GWI）運動を掲げ従業員の意識改革に取り組み、職場のコミュニケーションを活性化させることにより仕事の効率向上に繋げ、従業員が仕事と家庭を両立できるよう支援する。
- ・ 柔軟な働き方の実現や多様な価値観の尊重により、従業員一人ひとりが、働き甲斐・やりがい・向上心を持って働くことができる職場づくりに努める。

2. 子育て支援に関する取組（平成27年～平成31年の行動計画期間内）

（1）法を上回る両立支援制度の充実

◆育児休業

育児休業の対象となる子の年齢を1歳から小学校1年修了時まで引き上げた。
取得期間は通算3年間で希望する期間。取得回数は無制限。

→ 男性2名、女性100%取得

◆育児短時間勤務

育児短時間勤務の対象となる子の年齢を小学校卒業までに引き上げ、就業時間は5時間から7時間まで選択できるようにした。→ 女性6名利用

◆育児のための所定外労働時間の制限

育児のための所定外労働時間の制限となる子の年齢を3歳から小学校就学始期までに引き上げた。



（2）会社独自の制度

◆家族看護休暇

法定の子の看護休暇に加えて、年間5日間の家族看護休暇を制定。育・介法が対象としている家族を対象に取得でき、有給（100%）である。→ 男性1名、女性3名取得

◆配偶者出産休暇

男性社員への両立支援の制度として配偶者出産時に5日間の有給休暇制度がある。取得期間は出産予定日2週間前から出産後2週間まで。→ 男性15名取得

（3）休業する職員のフォロー体制

【GWI運動の取組内容】

課題

- ◆誰でも均等に対応可能な体制へ
- ◆負荷集中時や担当不在時の代行・負荷分散



実施内容

- ◆誰でも業務ができるように業務手順書を整備し、活用している
- ◆経験に頼っている専門的業務の平準化を図った

3. 労働時間等の働き方

◆年次有給休暇の取得促進のための取組

- ・毎年2カ月間程度の「年休取得強化月間」を設け、全社員にメール等で周知している。
- ・年間取得率60%以上を目標とし、社員が計画的に年休取得するよう、年度明けに計画年休予定日を社内システムに登録するよう周知、励行している。
- ・労働組合と連携し、年次有給休暇低取得者へ年休取得向上の要請書を交付している。

◆年次有給休暇取得率

平成29年度 74% → 平成31年度 75%

◆所定外労働時間の削減の実績

- ・毎週水曜を定時退社日とし、始業終業前に構内放送を実施し、定時退社を促している。
- ・毎月第2水曜日を定時強化退社日とし、始業終業前の社内放送を行うほか、構内巡視を行い、定時退社を促進している。

時間外労働の縮減に向け「全社プロジェクト」において**定時退社率90%**という数値目標を定め、

- ①オーバータイムカードの導入
- ②集中タイムの導入
- ③部署別の業務効率向上策の活動

を積極的に取り組んでいる。

残業が予想される日はPCに
“オーバータイムカード”を貼付！
個人が抱える業務を「見える化」し、
業務分担の見直し等を行います。



4. 女性活躍への取り組み

女性社員の段階的・継続的なキャリア形成支援のため、マネージャー向けセミナーの開催や女性社員向けキャリアセミナーへの社員派遣をしている。また、継続就労支援のため、仕事と育児の両立等に関する情報発信の強化にも取り組んでいる。（育児相談窓口の設置、健保や行政の保育サービス等の情報を社内報に掲載等）

5. 認定マークの活用法や効果

対内的には、くるみん認定を全社員へ周知することにより、両立支援制度が整備されている社内環境を再認識してもらい、人生の節目に遭遇しても安心して働き続けられることをPRしたい。対外的には主に採用活動で活用している。学生に認定企業であることを伝え、働きやすい環境であることを積極的にPRしており、学校や学生からの反応は上々である。特に女子学生から好感触を得ている。

6. 認定企業として一言

育児や介護など様々な時間的な拘束がある方でもワークとライフが両立できるような、誰もが働きやすい社内環境づくりを今後も進めていきたいと思っております。また、今回の認定を受け、育児両立支援に積極的に取り組んでいることを社内外にPRすることで、新規採用における企業イメージアップや、既社員が仕事のやりがいを感じ成長を実感できるようなエンゲージメント向上の一助として、生かしていきたいと思っております。