



厚生労働省福島労働局発表  
令和2年12月4日

担当

福島労働局雇用環境・均等室

室長 富塚 リエ

室長補佐 金澤 利美

指導係主任 柳田 久美子

TEL : 024-536-4609

## 「えるぼし認定」「くるみん認定」取得 ～認定通知書交付式を開催します～

### 社会福祉法人郡山福祉会

(郡山市・医療、福祉業) 理事長 むなかた 宗像 てるお 照男



南会津郡で初!

### 株式会社館岩工務所

(南会津郡・建設業) 代表取締役 はが 芳賀 ひろゆき 博之



- 1 福島労働局（局長 岩瀬 信也）は、このたび、女性活躍推進法に基づき、**女性の活躍推進に関する状況が優良である企業**として、社会福祉法人郡山福祉会（理事長 宗像 照男）を**新た**に**えるぼし（第3段階）**に、また、次世代育成支援対策推進法に基づき、**従業員の子育て支援に積極的に取り組んでいる企業（子育てサポート企業）**として、株式会社館岩工務所（代表取締役 芳賀 博之）を**新た**に**くるみん**に認定しました。
- 2 認定企業に対する通知書交付式は、下記により行います。
- 3 今回の認定により、当局管内の**えるぼし認定企業数**は10社（第3段階認定は8社目）、**くるみん認定企業数**は44社（うちより高い水準を満たしたプラチナくるみん認定企業数は3社）となりました。

○日 時：令和2年12月7日（月）13：30～

○場 所：福島合同庁舎3階会議室（福島市霞町1-46）

※交付式の写真撮影、認定企業への事前取材・交付式後の取材は可能です。（会場に直接お越し下さい。）

（添付資料）

資料1 認定企業の取組

資料2 認定基準

資料3 福島県内の認定取得企業一覧

資料4 福島県内の認定企業分布図

## 社会福祉法人 郡山福祉会（郡山市）

■代表者：理事長 むなかた 宗像 てるお 照男

■事業内容：医療・福祉業

■労働者数：119人（男性 41人、女性 78人）



認定企業における女性の活躍推進のための取組の概要は次のとおりです。

1. 正社員の採用において、女性の競争倍率が男性の競争倍率と同程度で、女性の採用が進んでいます。  
（女性 介護職 1.00 倍 介護職以外 1.08 倍 男性介護職 1.08 倍 介護職以外 1.33 倍）
2. 直近の事業年度において、正社員の平均継続勤務年数が、女性と男性との差が少なく、男女ともに働き続けやすい職場になっています。  
女性 介護職 5.6 年 介護職以外 9.6 年  
男性 介護職 4.7 年 介護職以外 6.6 年
3. 直近の事業年度において、各月の時間外・休日労働の時間数の合計が、正社員は介護職が平均 1.8 時間、介護職以外が平均 2.3 時間、有期雇用者の平均は 0 時間と仕事と生活が両立しやすい職場になっています。
4. 管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合が 45.5% と非常に高く、同業種（42.2%）の中でも女性の登用が進んでいます。
5. 直近の 3 事業年度において、女性の非正社員から正社員への転換（1 名）、30 歳以上の女性の正社員としての中途採用（16 名）といった多様なキャリアコースが実施されています。

### <事業所からのコメント>

当法人は、全ての職員が「生きがいや働きがい」といった心の豊かさと、経済的安定や豊かさを求め、「感謝・健康・謙虚」の3Kを大切に、人間性を高めて思いやりの心で社会に貢献して参りたいと考えております。いろいろな働き方があっても、入居者様を中心とした思いを一つに、心の通う、より良いケアを提供するには、職員一人ひとりがいきいきと前向きに働ける環境づくりが大切であることから、「職員が財産」の考え方を具現化すべく、様々な取組を継続して参りました。

郡山福祉会は男女全ての職員が持てる能力を最大限に発揮できるよう「互いに信頼し合い、尊敬し合い、支え合い、協力し合いながら、共に成長し合う風土」を大切にしています。福島労働局様のご指導、ご支援を賜りながら全職員が力を合わせて「ユースエール」「くるみん」に続き、「えるぼし」の認定となりましたことは、誠に嬉しく光栄に存じます。この度の認定を機に、より一層地域の皆様から信頼される法人を目指し、職員がいきいきと働き続けたいと思えるように取り組んで参ります。

# 育児関連制度の周知と利用促進を実施。 子ども・子育てに関する地域行事の参加 支援のため地域行事活動表を作成。



## 株式会社 館岩工務所 (南会津郡)

- 代表者：代表取締役 芳賀 博之      ■事業内容：建設業  
 ■労働者数：25人（男性23人、女性2人）

### ●計画期間

平成27年4月1日～令和2年3月31日

### ●計画期間において育児休業等をした労働者数

男性子の看護休暇取得者      1名  
 女性育児休業者                      1名

### ●行動計画の目標達成状況

- (1) 育児のために時間外労働をさせない制度等の利用促進を図り、社員が育児に携われる時間を確保するため、資料「子ども・子育て支援について」を作成し全従業員へ配布・周知を行ったところ、所定外労働免除の申出があった。
- (2) 社員が地域における子供の健全育成のための行事活動に取り組み又は参加する際の時間的支援を行う目的で、地域行事活動表を作成し、毎週月曜日の全体会等で周知するとともに、有給休暇・半日有給休暇取得促進を行った。

### ●目標以外の取組内容

- (1) 毎週水曜日をノー残業デーと定め実施している。
- (2) 有給休暇・半日有給休暇の積極的な利用を呼びかけ、令和元年の有給休暇取得率が83.1%となった。

### <事業主からのコメント>

この度、「くるみん認定」を取得できましたこと大変うれしく名誉に思います。

当社は平成27年から「全ての社員がその能力を発揮できるよう、雇用環境の整備を行うとともに地域の次世代育成支援に貢献する」という目標に取り組んできました。

子育てをする従業員に時間外労働をさせないことにより多くの時間を家族と共有し、ゆとりある育児環境整備を支援するとともに、子供会や地域行事に積極的に参加することにより同世代と気軽に悩みを相談ができ、育児経験者からも子育てのアドバイスがもらえるなど、世代間を超えた交流活動を支援し、子育てを頑張るお父さん、お母さんが安心して働きがいをもって活躍できる職場環境づくりに今後も取り組んでいきたいと考えています。

**<子の看護休暇を取得した男性社員からのコメント>**

私は、2人の子供がおり上の子は小学校6年生、下の子は保育園の年長です。今回、妻と下の子が体調を崩し看護のため休暇を取得しました。

私と妻は共働きで仕事終わりには保育園の送り迎えに加え小学生の子の塾やスポ少の送り迎え、更には学校や保育園の行事等々子育てに奮闘する毎日だったので、少しでも妻の負担を減らしてあげたいと思っていました。

そんな中このような機会を与えてくださったことに深く感謝しています。これからも、この感謝の気持ちを忘れず夫婦で共に育児をがんばっていきます。

( 取材連絡先・担当者：0241-78-2224 総務部 星 秀紹 )

# 「女性活躍推進法」に基づく認定(えるぼし認定)とは?





## ① 女性活躍推進法に基づく厚生労働大臣認定制度

女性活躍推進法が施行され、事業主の皆様は、平成28年4月1日から ①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行う必要があります。

(301人以上の労働者を雇用する事業主は義務、300人以下の事業主は努力義務)

この行動計画を策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業は、労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。改正法により従来の「えるぼし」認定に加え、新たに「プラチナえるぼし」認定が創設されました。(令和2年6月1日施行)

## ② 認定の段階と認定マーク



<p>プラチナえるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※)</li> <li>プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たしていること(※)</li> <li>女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、<b>8項目以上</b>を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※)</li> </ul> <p>(※) 実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>

## ③ 認定を受けるメリット

認定を受けた事業主は、認定マークを商品や広告に付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。

認定企業をPRすることで、優秀な人材の確保や企業イメージの向上が期待できます。






 <p><b>くるみん 認定基準</b></p>	 <p><b>プラチナくるみん 認定基準</b></p>
<p>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一般事業主行動計画を策定したこと。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること</p> <p>&lt;労働者数300人以下の企業の特例&gt;</p> <p>計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、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。）</p> <p>② 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。</p> <p>③ 計画の開始前3年以内の期間に、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。</p> <p>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おいて、中学校卒業まで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。</p> <p>6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。</p> <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;</p> <p>上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）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%以上であれば基準を満たす。</p> <p>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。</p> <p>8. 計画期間の終了日の属する事業年度（※1）における労働時間について、次の①及び②を満たすこと</p> <p>① フルタイムの労働者等（※2）の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。</p> <p>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。</p> <p>9. 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</p> <p>※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> <p>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</p> <p>※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表</li> <li>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で動告</li> <li>労働保険料未納</li> <li>長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし</li> <li>労働基準関係法令の同一条項に複数回違反</li> <li>違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表 等</li> </ul>	<p>1～4 改正くるみん認定基準1～4と同一。</p> <p>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</p> <p>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13%以上</p> <p>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30%以上、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p> <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;</p> <p>計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>6・7・8 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。</p> <p>9. 改正くるみん認定基準の9.の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。</p> <p>10. 計画期間において、</p> <p>① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上</p> <p>② 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。</p> <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;</p> <p>上記10.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> <p>11. 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。</p> <p>12. 改正くるみん認定基準10と同一。</p> <div data-bbox="810 1413 1485 1675" style="background-color: #f9cb9c; padding: 10px; border-radius: 15px;"> <p><b>※1申請日について</b></p> <p>計画期間の終了日と事業年度の終了日が異なる場合、申請日は翌事業年度以降となりますのでご注意ください。</p> </div> <div data-bbox="810 1720 1485 1982" style="background-color: #f9cb9c; padding: 10px; border-radius: 15px;"> <p><b>※2「フルタイムの労働者等」とは</b></p> <p>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除いた全ての労働者をいいます。</p> </div>

## 女性活躍推進法に基づく厚生労働大臣認定（えるぼし）

## 認定とは

- 行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。
- 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が期待できます。

## 福島県における認定企業名簿

企業名	業種	認定年月日	認定段階
(社福)太田福祉記念会	医療・福祉	平成28年6月1日	 3
(株)東邦銀行	金融業、保険業	平成28年9月1日	 2
(株)福島銀行	金融業、保険業	平成28年9月7日	 2
(株)ニラク	生活関連サービス業、娯楽業	平成29年3月1日	 3
(社福)福島県社会福祉事業団	医療・福祉	平成30年1月9日	 3
(株)GlobalAssist	教育、学習支援業	令和2年3月10日	 3
(公財)磐城済世会	医療・福祉	令和2年3月30日	 3
(公財)湯浅報恩会	医療・福祉	令和2年5月21日	 3
(社福)すこやか福祉会	医療・福祉	令和2年5月21日	 3
(社福)郡山福祉会	医療・福祉	令和2年11月4日	 3

# 福島県内の認定取得企業（プラチナくるみんマーク企業）一覧

## ■福島県の認定企業一覧（令和2年12月7日現在）

企業名	所在地	業種（大分類）	認定年度
1 日本テキサス・インスツルメンツ・セミコンダクター株式会社 (平成29年1月、日本テキサス・インスツルメンツ株式会社へ合併)	会津若松市	製造業	平成28年
2 株式会社東邦銀行	福島市	金融業、保険業	平成29年
3 株式会社ニラク	郡山市	生活関連サービス業、娯楽業	令和元年

# 福島県内の認定取得企業（くるみんマーク企業）一覧

## ■福島県の認定企業一覧（令和2年12月7日現在）

企業名	所在地	業種（大分類）	認定年度
1 株式会社郡山測量設計社	郡山市	サービス業	平成20年（1回目）
2 株式会社沖データシステムズ (平成22年10月、株式会社沖データへ合併)	福島市	サービス業	平成21年（1回目）
3 株式会社東邦銀行	福島市	金融業、保険業	平成21年（1回目）
4 藤田建設工業株式会社	棚倉町	建設業	平成21年（1回目）
5 株式会社ニラク	郡山市	生活関連サービス業、娯楽業	平成22年（1回目）
6 福島キャノン株式会社	福島市	製造業	平成22年（1回目）
7 田中建設株式会社	双葉町	建設業	平成22年（1回目）
8 福島キャノン株式会社	福島市	製造業	平成24年（2回目）
9 医療法人社団三成会	須賀川市	医療、福祉	平成24年（1回目）
10 株式会社ニラク	郡山市	生活関連サービス業、娯楽業	平成24年（2回目）
11 社会福祉法人太田福祉記念会	郡山市	医療、福祉	平成25年（1回目）
12 小野建設株式会社	相馬市	建設業	平成25年（1回目）
13 株式会社郡山測量設計社	郡山市	サービス業	平成25年（2回目）
14 公益財団法人磐城済世会	いわき市	医療、福祉	平成25年（1回目）
15 日本テキサス・インスツルメンツ・セミコンダクター株式会社 (平成29年1月、日本テキサス・インスツルメンツ株式会社へ合併)	会津若松市	製造業	平成26年（1回目）
16 社会福祉法人いわき福音協会	いわき市	医療、福祉	平成26年（1回目）
17 医療法人辰星会	二本松市	医療、福祉	平成26年（1回目）
18 株式会社ヨシハラ	本宮市	製造業	平成26年（1回目）
19 株式会社東邦銀行	福島市	金融業、保険業	平成26年（2回目）
20 福島キャノン株式会社	福島市	製造業	平成27年（3回目）
21 若松ガス株式会社	会津若松市	電気、ガス、熱供給、水道業	平成27年（1回目）
22 北関東空調工業株式会社	いわき市	建設業	平成27年（1回目）
23 株式会社ニノテック	郡山市	卸売業、小売業	平成27年（1回目）
24 株式会社ハニーズ	いわき市	卸売業、小売業	平成27年（1回目）
25 アルパインマニュファクチャリング株式会社	いわき市	製造業	平成27年（1回目）



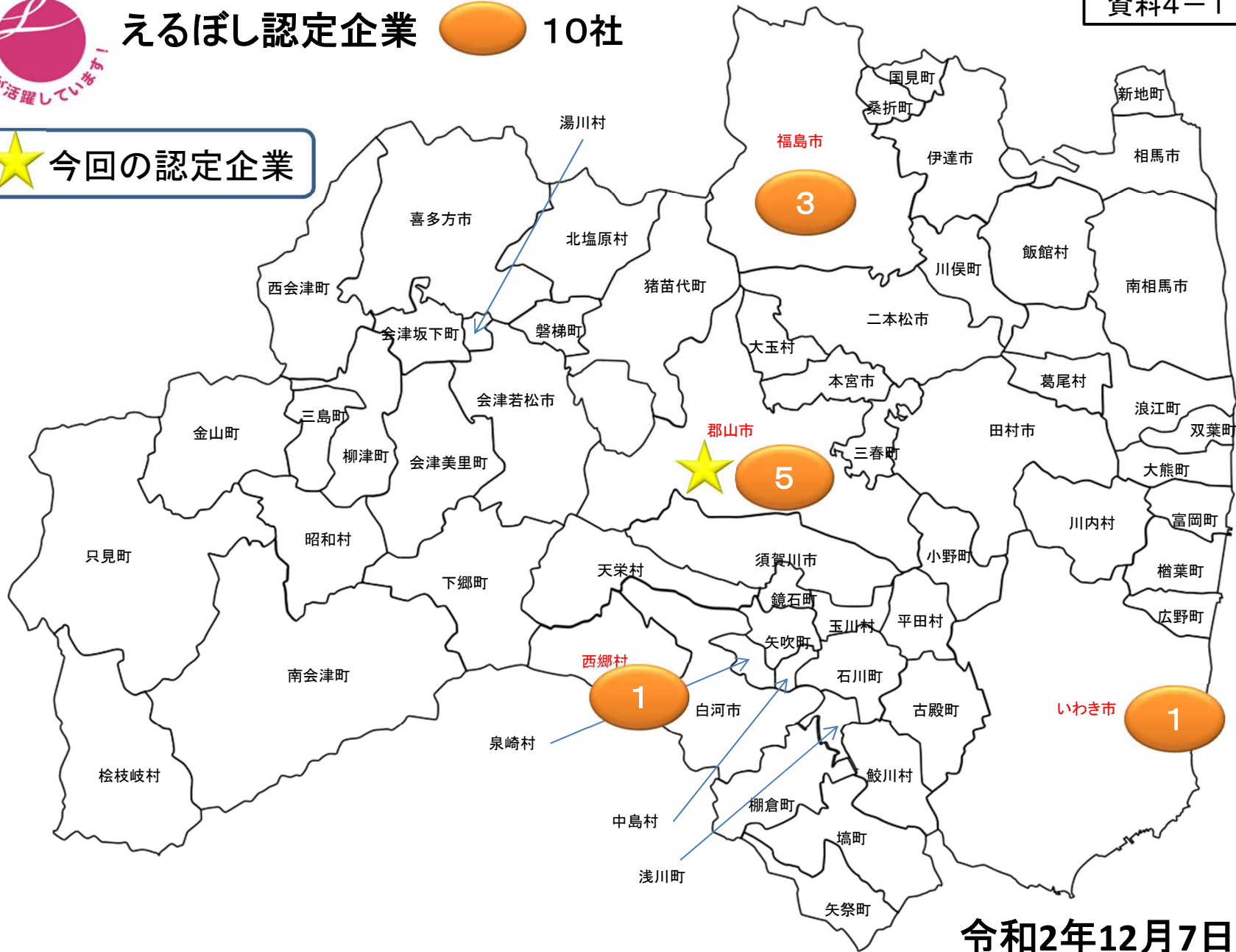
企業名	所在地	業種（大分類）	認定年度
26 社団医療法人養生会かしま病院	いわき市	医療、福祉	平成27年（1回目）
27 一般財団法人太田総合病院	郡山市	医療、福祉	平成27年（1回目）
28 一般財団法人大原総合病院	福島市	医療、福祉	平成27年（1回目）
29 株式会社ヨークベニマル	郡山市	卸売業、小売業	平成28年（1回目）
30 株式会社ニラク	郡山市	生活関連サービス業、娯楽業	平成28年（3回目）
31 社会福祉法人南町保育会	会津若松市	医療、福祉	平成28年（1回目）
32 医療法人平心会	須賀川市	医療、福祉	平成28年（1回目）
33 日本精測株式会社	会津若松市	サービス業	平成28年（1回目）
34 株式会社二嘉組	郡山市	建設業	平成28年（1回目）
35 アルパイン技研株式会社 (平成29年4月、アルパイン株式会社へ合併)	いわき市	サービス業	平成28年（1回目）
36 株式会社メディカ	郡山市	卸売業、小売業	平成29年（1回目）
37 株式会社ニノテック	郡山市	卸売業、小売業	平成29年（2回目）
38 社会福祉法人心愛会	郡山市	医療、福祉	平成30年（1回目）
39 福島信用金庫	福島市	金融業、保険業	平成30年（1回目）
40 社会福祉法人笑風会	郡山市	医療、福祉	平成30年（1回目）
41 ダイハツ福島株式会社	郡山市	卸売業、小売業	平成30年（1回目）
42 一般財団法人脳神経疾患研究所	郡山市	医療、福祉	平成30年（1回目）
43 福島トヨペット株式会社	郡山市	卸売業、小売業	令和元年（1回目）
44 東芝プレジジョン株式会社	福島市	製造業	令和元年（1回目）
45 株式会社ニノテック	郡山市	卸売業、小売業	令和元年（3回目）
46 ニダック精密株式会社	相馬市	製造業	令和2年（1回目）
47 社会福祉法人育成会	いわき市	医療、福祉	令和2年（1回目）
48 社会福祉法人多宝会	福島市	医療、福祉	令和2年（1回目）
49 社会福祉法人郡山福祉会	郡山市	医療、福祉	令和2年（1回目）
50 いわき信用組合	いわき市	金融業・保険業	令和2年（1回目）
51 福島民友新聞株式会社	福島市	情報通信業	令和2年（1回目）
<b>52 株式会社館岩工務所</b>	<b>南会津郡</b>	<b>建設業</b>	<b>令和2年（1回目）</b>



# えるぼし認定企業 10社

資料4-1

★ 今回の認定企業



令和2年12月7日現在

