

「くるみん認定」「えるぼし認定」 ～認定通知書交付式を開催します～

くるみん認定

佐藤工業 株式会社

(福島市、建設業) 代表取締役社長 やまき けいいち 八巻 恵一



えるぼし認定

会津オリンパス 株式会社

(会津若松市、製造業) 代表取締役社長 まつおか けんじ 松岡 賢二



- 1 福島労働局(局長 いぐち まさよし 井口 真嘉)は、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「くるみん認定企業(子育てサポート企業)」**として、佐藤工業株式会社(代表取締役社長 八巻 恵一)を**認定**としました。
- 2 さらに、会津オリンパス株式会社(代表取締役社長 松岡 賢二)から申請を受けた「**女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主認定(えるぼし認定)**」について審査した結果、**申請企業における女性の活躍推進のための取組が認定基準の評価項目を全て満たすことから、最も高い認定段階である「第3段階」に認定しました。**
- 3 認定企業に対する「認定通知書交付式」は下記により実施します。
- 4 今回の認定により、福島県内のくるみん認定企業数は51社、えるぼし認定企業数は17社(「第3段階」は14社)になりました。

○日 時：令和5年10月12日(木) 14:00～

○場 所：福島第二地方合同庁舎 1階会議室(福島市花園町5-46)

交付式の写真撮影、認定企業への取材は可能です(会場に直接お越し下さい)。

(添付資料)

- 資料1-1、1-2 認定企業の取組の概要
- 資料2-1、2-2 認定基準
- 資料3-1、3-2 福島県内の企業一覧
- 資料4-1、4-2 福島県内の企業分布図

計画期間中の育児休業取得率男性 15%、女性 100%を達成。
 育児休業取得者の職場復帰を支援するため、休業前と休業中に休業明けの働き方などについて話し合う個別面談を実施。



佐藤工業株式会社 (福島市)

- 代表者：代表取締役社長 八巻 恵一 ■事業内容：建設業
 ■労働者数：157人（男性133人、女性24人）

● 計画期間

平成30年6月1日～令和5年3月31日

● 計画期間において育児休業等を取得した労働者数／取得率

男性育児休業取得者	2人	／	取得率15%
女性育児休業取得者	2人	／	取得率100%

● 行動計画の目標達成状況

- 育児休業の取得を促進するために以下の取組を行い、計画期間中の育児休業取得率について数値目標（男性7%以上、女性80%以上）を達成した。
 - 育児休業制度や休業中の経済的支援についてまとめた資料を作成し、全労働者へ周知した。
 - 育児休業を取得した労働者の職場復帰を支援するため、休業前と休業中に個別面談を実施し、業務の引継ぎや育児休業明けの働き方等について直接話し合える機会を設けた。
- 所定外労働時間の削減のため、毎週水曜日をノー残業デーに設定し、啓蒙ポスターを掲示することで定時退社を全労働者へ呼びかけた。
- 学生の体験活動等の支援として、地域の大学生や高校生を対象とした現場実習やインターシップを実施した。また、中学生に対しては建設業の業務内容や魅力を伝える講義を行った。

● 目標以外の取組

育児のための所定外労働の制限制度および短時間勤務制度について、対象となる子の年齢を法では「3歳未満」と定めているところを「小学校入学前」までに拡充している。

<事業主からのコメント>

当社は、「社員みんなでいい会社を創る。社員が誇りをもてる会社、若い世代が魅力を感じる会社を全社員で努力して創る。」ことを運営方針の一つとして、どのような制度が必要かを検討し、職場環境の改善に取り組んでまいりました。

育児休業に関するサポートとして、制度の概要や休業中の経済的支援についての資料の作成、社内周知の実施、休業取得者との休業前、休業中の個別面談を実施し、休業に対する不安の解消、復職後の働き方について話し合える場を設けました。女性は100%(2名)、男性は15%(2名)が育児休業を取得していますが、男性の取得率向上を目指し、引き続き積極的に取り組んでまいります。

また、多様な働き方のサポートとして、毎週水曜日のノー残業デーの実施、年次有給休暇の計画的付与の実施、時間単位の有給制度の導入、育児のための所定外労働の制限・短時間勤務制度の対象を小学校入学前に拡充するなどの施策を行っています。

この様な、取り組みを評価頂き、「くるみん認定」に至ったことを、社員一同大変うれしく思っております。

今後も、制度や取り組みの改善強化を進め、全社員が心身ともに健康で、自由に生き活きと働ける、自由闊達な職場環境づくりに努めてまいります。

<育児休業を取得した男性社員からのコメント>

家庭の事情もあり生後1カ月の2020年12月末から翌年3月末までの約3カ月間、育児休業を取得しました。取得にあたっては、急遽の取得であったこと、年末から年度末の忙しい時期と重なってしまったことで、上司や後輩に負担をかけてしまいました。

育児休業中は、生後すぐの貴重な時期に子供と触れ合えたことや、主に子供の世話を行う妻と分担しての家事、夫婦協力しての育児に主体的に取り組むことができたことは、大きな経験となりました。またコロナ禍でもあったため、不特定多数の方と接触することへの不安や買い物などの日常生活面での不安が最小化できたことも良かったと思います。

制度の活用に際し、会社には家庭事情へ配慮頂き、感謝しております。今後は、自分自身の経験をふまえ、男性の育児休業取得者が増えるよう、アドバイスしていければと思います。

(取材連絡先・担当者： 024-557-1166 管理本部総務部 安藤 幸樹)

会津オリンパス株式会社 (会津若松市)

■代表者：代表取締役社長 松岡 賢二

■事業内容：製造業

■労働者数：2,018人（男性1,051人、女性967人）



えるぼし認定基準に係る5つの評価項目とその達成状況

<p>【評価項目1：採用】(区)</p> <p>①と②の両方に該当すること。</p> <p>①正社員に占める女性労働者の割合が産業平均値以上であること。</p> <p>②正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業平均値以上であること。</p>	<p>令和4年度</p> <p>①48.2% ≥ 22.4%</p> <p>②57.6% (技能職) ≥ 16.9%</p>
<p>【評価項目2：継続就業】(区)</p> <p>「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7割以上であること。</p> <p>※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。</p>	<p>令和4年度</p> <p>事務職 80%</p> <p>技術職 70%</p> <p>技能職 120%</p>
<p>【評価項目3：労働時間等の働き方】(区)</p> <p>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>令和4年度</p> <p>事務職 全月12時間未満</p> <p>技術職 全月11時間未満</p> <p>技能職 全月18時間未満</p>
<p>【評価項目4：管理職比率】</p> <p>管理職に占める女性労働者の割合が産業平均値以上であること。</p>	<p>令和4年度</p> <p>4.5% ≥ 3.6%</p>
<p>【評価項目5：多様なキャリアコース】</p> <p>常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、以下2項目以上（非正社員がいる場合は必ず「ア」を含むこと）の実績を有すること。</p> <p>ア 女性の非正社員から正社員への転換</p> <p>イ 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</p> <p>ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>	<p>令和2年度～令和4年度</p> <p>ア：56名</p> <p>エ：1名</p>

※ (区) の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

<事業所からのコメント>

この度は「えるぼし」認定をいただき、誠にありがとうございました。これまでコツコツ取り組んできた成果をご評価いただけたものと大変嬉しく思います。




会津オリンパス株式会社は、私たちの存在意義である「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」に基づき、医療用内視鏡および周辺機器の開発・製造を行っています。この価値を生み出す多様な従業員は2,000名を超えます。一人ひとりが活躍できる環境を創るためには、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進の取り組みが不可欠です。そこで、能力のある従業員を性別にかかわらず管理職登用できる仕組みを構築し、計画的に管理職候補者を育成した結果、以前は0%だった女性管理職比率を4.5%に向上することができました。管理職になられた方々も相当の努力と覚悟を持って業務に臨まれてこられたことでしょう。個々の成長が会社の成長にもつながり、相互作用により、よりよい環境が継続的に作られるようになりました。

これからも性別にかかわらず、すべての従業員がより一層活躍できるよう取り組んでまいります。

認定基準一覧

くるみん、トライくるみん認定基準

令和4年4月1日から認定基準が改正され、新しい認定制度がスタートしました。(赤字の箇所が改正内容)

改正前くるみん 	トライくるみん 	新しいくるみん 
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年以上5年以下であること。		
3. 策定した行動計画を実施し、計画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、公表および労働者への周知を適切に行っていること。		
5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 7% 以上であること。 (2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 15% 以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。		5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 10% 以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 (2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 20% 以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、 かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。
<労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。		
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) ② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の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。		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)、かつ、 当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 ② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の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、かつ、 当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
③ 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、男性の育児休業等取得率が 7% 以上であること。 ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇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の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が 10% 以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、 当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、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。		6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 <労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、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%以上であり、 当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。
7. 3歳から小学校就学前の子ども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または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。		
8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。		
(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4.5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. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。		
① 所定外労働の削減のための措置		
② 年次有給休暇の取得の促進のための措置		
③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他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		
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。		

新プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



1～4. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準1～4と同一

5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が**30%**以上であること。(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて**50%**以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- 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)
- ② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の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。
- ③ 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、男性の育児休業等取得率が**30%**以上であること。
- ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6～8. 改正前くるみん、トライくるみん認定基準6～8と同一

9. 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他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

10. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が**90%**以上であること。(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が**70%**以上であること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間中に(1)が**90%**未満かつ(2)が**70%**未満だった場合でも、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、上記の(1)が**90%**以上または(2)が**70%**以上であれば、基準を満たす。

11. 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

12. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一

不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」(令和4年4月1日より創設)の認定基準

1. 受けようとするくるみんの種類に応じた認定基準を満たしていること。

※例えば、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業として

くるみんプラス認定を受けようとする場合、くるみん認定基準の1～10を満たす必要があります。

2. 次の(1)～(4)をいずれも満たしていること。

(1) 次の①及び②の制度を設けていること。

- ① 不妊治療のための休暇制度(多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。)
- ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度

(2) 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。

(3) 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。

(4) 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること。



プラスマーク

(例: くるみんプラスマーク)

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

常時雇用する労働者数が101人以上の事業主については、

- ①女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- ②一般事業主行動計画の策定、届出、周知、公表
- ③女性の職業生活における活躍に関する情報公表、を行う必要があります。

この一般事業主行動計画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。

② 認定の段階と認定マーク

プラチナえるぼし	<ul style="list-style-type: none"> 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 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。(※) プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) 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、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) (※)実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要
1段階目	<ul style="list-style-type: none"> えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 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。
2段階目	
2段階目	<ul style="list-style-type: none"> えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 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。
3段階目	
3段階目	<ul style="list-style-type: none"> えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。

③ 認定を受けるメリット

- 認定を受けた事業主は、上記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。

福島県内の「プラチナくるみん」認定企業一覧

(令和5年10月12日現在)

	企業名	所在地	業種（大分類）	認定年
1	株式会社東邦銀行	福島市	金融業、保険業	平成29年
2	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
3	ダイハツ福島株式会社	郡山市	卸売業、小売業	令和2年
4	福島トヨペット株式会社	郡山市	卸売業、小売業	令和3年
5	福島キャノン株式会社	福島市	製造業	令和5年

福島県内の「くるみん」認定企業一覧

(令和5年10月12日現在)

	企業名	所在地	業種（大分類）	認定年
1	株式会社郡山測量設計社	郡山市	サービス業	平成20年・平成25年
2	株式会社東邦銀行	福島市	金融業、保険業	平成21年・平成26年
3	藤田建設工業株式会社	棚倉町	建設業	平成21年
4	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・24年・28年
5	福島キャノン株式会社	福島市	製造業	平成22年・24年・27年
6	田中建設株式会社	双葉町	建設業	平成22年
7	医療法人社団三成会	須賀川市	医療、福祉	平成24年
8	社会福祉法人太田福祉記念会	郡山市	医療、福祉	平成25年
9	株式会社小野中村	相馬市	建設業	平成25年
10	公益財団法人磐城済世会	いわき市	医療、福祉	平成25年
11	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
12	医療法人辰星会	二本松市	医療、福祉	平成26年
13	株式会社ヨシハラ	本宮市	製造業	平成26年
14	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
15	北関東空調工業株式会社	いわき市	建設業	平成27年
16	株式会社ニノテック	郡山市	卸売業、小売業	平成27年・29年・令和元年
17	株式会社ハニーズホールディングス	いわき市	卸売業、小売業	平成27年
18	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
19	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
20	一般財団法人太田綜合病院	郡山市	医療、福祉	平成27年
21	一般財団法人大原記念財団	福島市	医療、福祉	平成27年
22	株式会社ヨークベニマル	郡山市	卸売業、小売業	平成28年
23	社会福祉法人南町保育会	会津若松市	医療、福祉	平成28年
24	医療法人平心会	須賀川市	医療、福祉	平成28年
25	日本精測株式会社	会津若松市	サービス業	平成28年
26	株式会社二嘉組	郡山市	建設業	平成28年

	企業名	所在地	業種（大分類）	認定年
27	株式会社メディカ	郡山市	卸売業、小売業	平成29年
28	社会福祉法人心愛会	郡山市	医療、福祉	平成30年
29	福島信用金庫	福島市	金融業、保険業	平成30年
30	社会福祉法人笑風会	郡山市	医療、福祉	平成30年
31	ダイハツ福島株式会社	郡山市	卸売業、小売業	平成30年
32	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
33	福島トヨペット株式会社	郡山市	卸売業、小売業	令和元年
34	東芝プレシジョン株式会社	福島市	製造業	令和元年・5年
35	ニダック精密株式会社	相馬市	製造業	令和2年
36	社会福祉法人育成会	いわき市	医療、福祉	令和2年
37	社会福祉法人多宝会	福島市	医療、福祉	令和2年
38	社会福祉法人郡山福祉会	郡山市	医療、福祉	令和2年
39	いわき信用組合	いわき市	金融業・保険業	令和2年
40	福島民友新聞株式会社	福島市	情報通信業	令和2年
41	株式会社館岩工務所	南会津町	建設業	令和2年
42	ネットヨタノヴェルふくしま株式会社	郡山市	卸売業、小売業	令和3年
43	社会福祉法人天心会	喜多方市	医療、福祉	令和3年
44	株式会社エフコム	郡山市	情報処理通信業	令和3年
45	陸奥テックコンサルタント株式会社	郡山市	サービス業	令和4年
46	会津オリンパス株式会社	会津若松市	製造業	令和4年
47	株式会社アセラ	猪苗代町	不動産業	令和4年
48	株式会社デンソー福島	田村市	製造業	令和4年
49	株式会社野地組	二本松市	建設業	令和4年
50	株式会社福島中央テレビ	郡山市	情報通信業	令和4年
51	佐藤工業株式会社	福島市	建設業	令和5年

福島県内の「えるぼし認定」企業一覧

(令和5年10月12日現在)

	企業名	所在地	業種	認定年月日	認定段階
1	社会福祉法人太田福祉記念会	郡山市	医療・福祉	平成28年6月1日	3
2	株式会社東邦銀行	福島市	金融業、保険業	平成28年9月1日	2
3	株式会社福島銀行	福島市	金融業、保険業	平成28年9月7日	2
4	株式会社ニラク	郡山市	生活関連サービス業、娯楽業	平成29年3月1日	3
5	社会福祉法人福島県社会福祉事業団	西郷村	医療・福祉	平成30年1月9日	3
6	株式会社 ベストコ (旧 株式会社GlobalAssist)	郡山市	教育、学習支援業	令和2年3月10日	3
7	公益財団法人磐城済世会	いわき市	医療・福祉	令和2年3月30日	3
8	公益財団法人湯浅報恩会	郡山市	医療・福祉	令和2年5月21日	3
9	社会福祉法人すこやか福祉会	福島市	医療・福祉	令和2年5月21日	3
10	社会福祉法人郡山福祉会	郡山市	医療・福祉	令和2年11月4日	3
11	公益財団法人金森和心会	郡山市	医療・福祉	令和3年4月6日	3
12	社会福祉法人信達福祉会	伊達市	医療・福祉	令和3年4月6日	3
13	社会福祉法人南町保育会	会津若松市	医療・福祉	令和5年2月9日	3
14	福島サンケン株式会社	二本松市	製造業	令和5年6月9日	3
15	社会福祉法人福島福祉施設協会	福島市	社会福祉事業	令和5年8月29日	3
16	エム・ティ・ケイ株式会社	郡山市	卸売業	令和5年9月1日	2
17	会津オリンパス株式会社	会津若松市	製造業	令和5年8月23日	3

福島県内の認定企業分布図

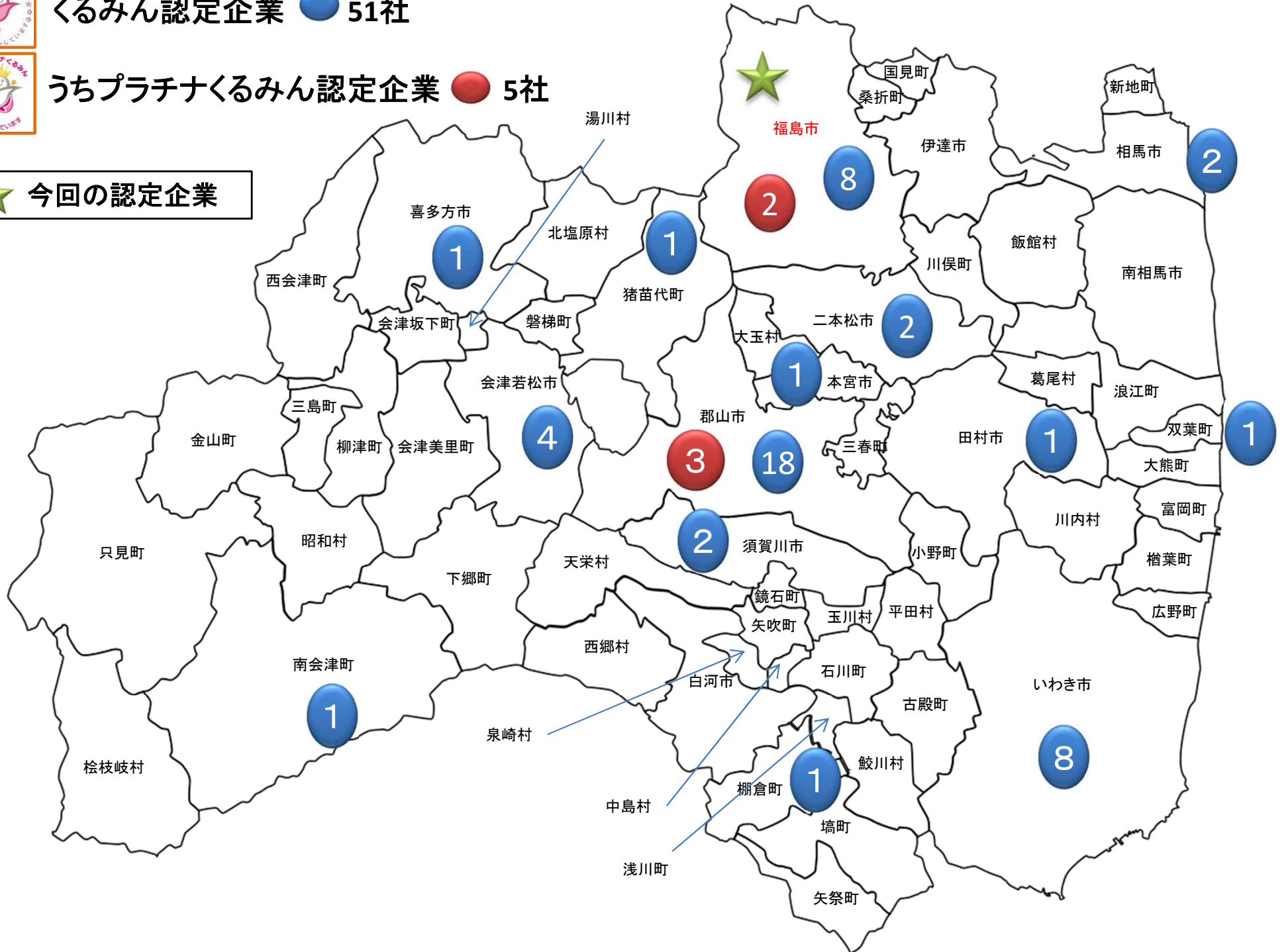


くるみん認定企業 ● 51社



うちプラチナくるみん認定企業 ● 5社

★ 今回の認定企業



福島県内の「えるぼし認定」企業分布図

資料4-2

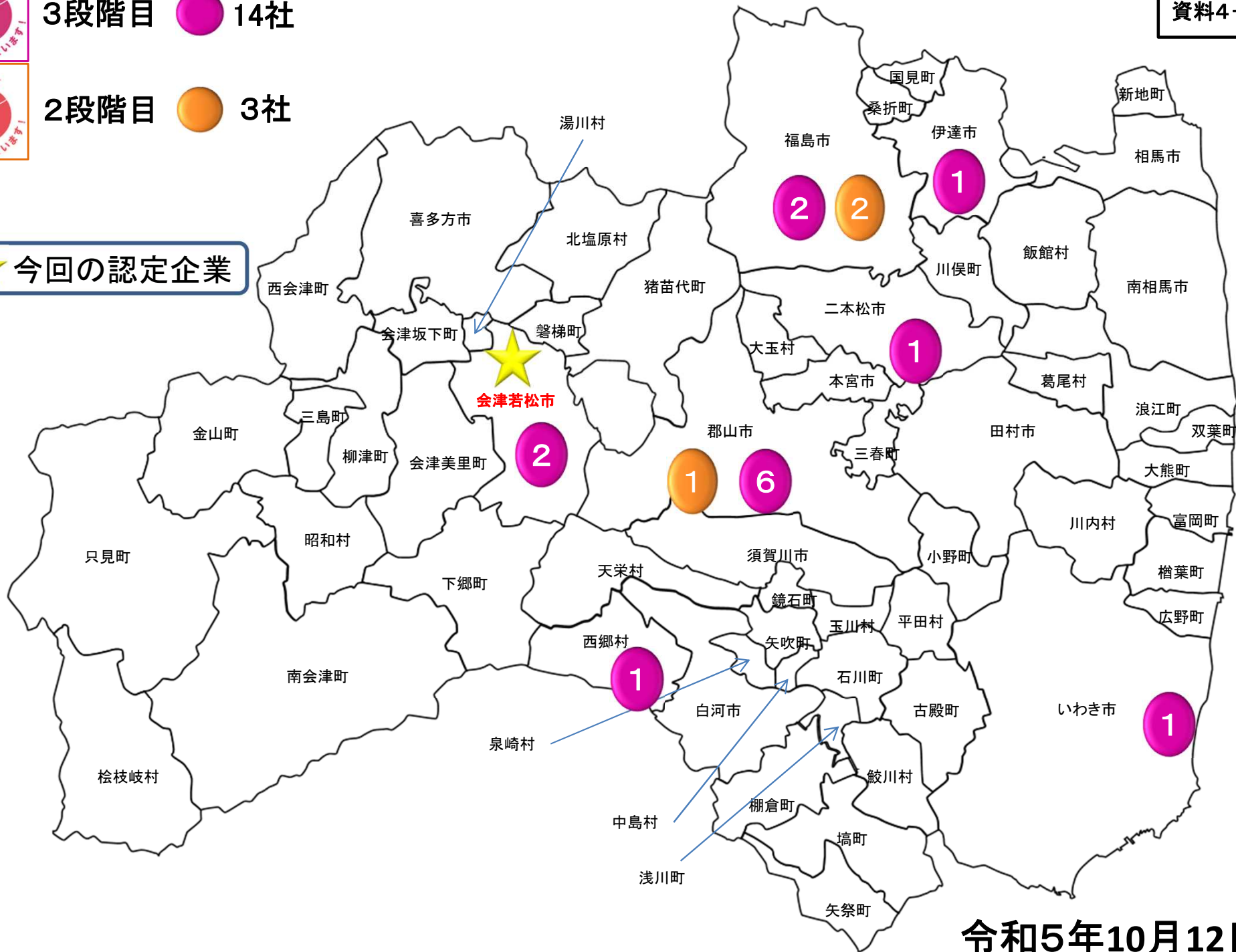


3段階目 ● 14社



2段階目 ● 3社

★ 今回の認定企業



令和5年10月12日現在