

女性活躍推進法及び

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業に認定通知書を交付

「女性の活躍推進企業」として（医）和光会、「子育てサポート企業」としてたんぽぽ薬局(株)、東清`（株）、平和メディク（株）が認定されました。

平成29年12月7日（木）岐阜労働局において、認定通知書交付式を行いました。



※写真左から

（医）和光会 和泉部長、 稲原労働局長、 たんぽぽ薬局(株) 柴山人事本部長、 東清`（株）吉村社長、

～認定通知書交付式後、意見交換を行いました～

（医）和光会では、介護の人手不足の問題について、いかに職員が効率よく働けるかあらゆる方向から可能性を探っており、ICT化、AIの導入を計画しています。また、留学生を受け入れたり、障害者、高齢者の方々がそれぞれの能力を活かして働いてもらうと業務の類型化を行っています。さらに専門研修センターを開設し、地域の方も参加可能な講座を開講し、地域の人々と共に安心安全な町づくりに取り組まれています。

たんぽぽ薬局(株)では患者さんへの薬の情報提供や残薬確認等、薬局に求められる役割が増え、薬と向き合う時間より、人と向き合う時間が増加傾向にあるそうで、今後はIT化を進めて薬に対する時間を減らし、人に対する時間を増やしていきたいとのこと

でした。同社は昨年度、えるぼし認定を受けており、くるみん認定は今回6回目となります。これらの認定に向けた取組が人材の確保に繋がっているようです。

(株) 東清`は生活廃棄物処理、下水・浄化槽の管理を行っています。現場に女性労働者が少ないのが現状で、女性が働きやすい環境づくりを課題としています。男性の多い職場で女性が働く上での問題点は何か、困っていることはないか社員に聞きながら、取組を進めているそうです。試行錯誤しているうちに「働きやすさは、ささやかなほんの少しの心遣いから」ということがわかってきたそうで、今後も色々な面でアンテナを張り、女性の活躍に積極的に取り組んでいくとのことでした。

また、行政に対し、生産性向上に係る設備導入や在職者の研修、外国人労働者の日本語教育に対する支援、働きやすい職場環境作りに向けてのコンサルタント派遣等、様々な要望が上げられました。

えるぼし認定企業

★女性の活躍推進に関する実施状況

医療法人 和光会

常時雇用する労働者数 858名 医療・介護業

5つの評価項目の基準を全て満たしており、えるぼし（星3つ）に認定しました。



評価項目	基準	実績
① 採用	男女別の採用における競争倍率が同等程度 （女性の競争倍率×0.8＜男性の競争倍率） ※雇用管理区分ごとに算出 ※競争倍率は 直近の3事業年度の平均値の（応募者÷採用者数）で算出。 ※対象者は期間の定めのない労働契約締結を目的とするものに限る。	【競争倍率の実績】 医療職：女性 1.14 倍 < 男性 1.35 倍 介護職：女性 1.16 倍 < 男性 1.31 倍 事務職：女性 2.13 倍 < 男性 4.92 倍 雇用管理区分ごとの女性競争倍率が 男性より低い 。
② 継続就業	男性労働者の平均継続勤務年数に対する、女性労働者の平均継続勤務年数の割合が 0.7 以上 （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≥0.7） ※雇用管理区分ごとに算出 ※対象者は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。	【平均継続勤務年数の実績】 医療職：女性 5.60 年、男性 4.48 年 （女性）5.60 / （男性）4.48 = 1.25 介護職：女性 5.73 年、男性 5.82 年 （女性）5.73 / （男性）5.82 = 0.98 事務職：女性 7.10 年、男性 4.05 年 （女性）7.10 / （男性）4.05 = 1.75 男性の年数に対する女性の年数の割合が雇用管理区分ごとにそれぞれ 0.7 以上 である。
③ 労働時間等の働き方	労働者の月別平均残業時間が毎月ごとに 45 時間未満 ※平均残業時間は、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時間とする。 ※雇用管理区分ごとに算出 ※直近の事業年度の各月ごとの平均時間が全て平均 45 時間未満	【平均残業時間実績】 （最長の時間：常勤職員） 医療職 9.8 時間、介護職 11.2 時間、事務職 24.8 時間 （最長の時間：非常勤職員） 医療職 0.9 時間、介護職 1.8 時間、事務職 0 時間 雇用管理区分ごとの月別平均残業時間の最長の時間が 45 時間未満 である。
④ 管理職比率	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 ※産業ごとの平均値とは、産業大分類を基本に過去3年間の平均値を毎年改訂。厚生労働省ホームページに掲載。	【管理職に占める女性の割合実績】 「医療・福祉」の平均値 43.9% < 55.6% 平均値以上 である。
⑤ 多様なキャリアコース	直近3事業年度のうち、以下について 2 項目以上（非正規社員がいる場合は必ず A を含む）の実績を有する A 女性の非正規社員から正社員への転換、又は女性の派遣労働者の通常の労働者としての雇い入れ B 女性の労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換 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	【実績】 A 26 人、B なし、C 7 人、D 91 人 3 項目 において実績がある。



岐阜県内のえるぼし認定企業一覧

平成29年11月30日現在

認定年	企業名	所在地	段階
2016年	株式会社十六銀行	岐阜市	3段階目
	たんぽぽ薬局株式会社	岐阜市	3段階目
	株式会社中広	岐阜市	2段階目
2017年	医療法人和光会	岐阜市	3段階目

えるぼし認定基準

 えるぼし 1段階目 認定基準	 えるぼし 2段階目 認定基準	 えるぼし 3段階目 認定基準
- 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の周知をしたこと。 - 以下の【5つの基準】のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト毎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当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト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。 - 法及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。	1～2. えるぼし1段階目認定基準1～2.と同一。 3. 以下の【5つの基準】のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト毎に毎年公表していること。 4. 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当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト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。 5. えるぼし1段階目認定基準5.と同一。	1～2. えるぼし1段階目認定基準1～2.と同一。 3. 以下の【5つの基準】の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト毎に毎年公表していること。 4. えるぼし1段階目認定基準5.と同一。

【5つの基準】

- 採用**
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
※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（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×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（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと
- 継続就業**
 - 「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7割以上であること
又は
 - 「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うち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
- 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
- 管理職比率**
 - 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
（産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂）
又は
 - 「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8割以上であること
- 多彩なキャリアコース**
直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること
 - 女性の非正社員から正社員への転換
 - 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
 - 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
 - おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

くるみん認定企業

たんぽぽ薬局株式会社（岐阜市）

業 種：小売業（調剤薬局）

労働者数：1077人

●行動計画期間：平成27年4月1日～平成29年3月31日

●育児休業取得実績：男性1名（1年間）、女性110名が休業取得

●取組のきっかけや成果



（人事労務担当者の声）

次世代法が制定された当時、売り手市場の薬剤師の定着と優秀な人材の確保が取り組みの大きなきっかけでした。実際、育児介護休業法を上回る制度を段階的に導入することで、育児事由による退職はほぼなくなり、定着率向上にも繋がりました。

また、積極的なワークライフバランスの取り組みは、新卒、中途採用を含め、多くの女性の志望動機の一つに挙げられています。

育児休業も取り組む前は4人程度でしたが、取り組みを始めた平成15年度以降年々増加し、平成28年度は67人が取得しました。そして、復帰後も育児による短時間勤務等の制度を利用することで、継続就労に繋がり、自身が持つキャリアを継続できたことは本人にとっても、会社にとっても大きな財産となっています。

従業員の一人ひとりが持つ能力を十分に発揮できるよう、いかに仕事と家庭の両立ができるか、継続就労そしてキャリアアップができるかということで今後も取り組んでまいります。

●育児のための各種制度の整備や復職支援

○育児休業者及び復帰者へのヒアリングを実施

- ・休業中及び復帰後の不安材料を洗い出し、各部署へ情報提供
- ・電話による個別相談対応を実施
- ・休業中のブランクによる復帰不安が多いことから、希望者に休業中の就労を認めることとした。

○年次有給休暇の取得促進

- ・社員及び嘱託を対象に計画年休（ときめき休暇）制度を導入した。
- ・入社時に5日間の年次有給休暇を付与している。

●従業員（入社5年、約1年の育児休業を取得し、育児による短時間勤務制度利用中の薬剤師Yさん）の声

子供が急病の場合に、周りの方々の理解があるため、早退や休暇をとりやすい環境です。

- ・育児による短時間勤務の制度は小学校1年生の年度末まで取得できるということもあり、当該制度を利用する先輩社員が少なくないため、話を聞くことで参考になっています。
- ・まだ利用はしていませんが、病児・病後児保育の登録はしており、実際に利用した時に補助をしていただけるのは、有り難いし、安心です。



東清株式会社（中津川市）

業 種：清掃業

労働者数：82人

●行動計画期間：平成26年8月1日～平成28年7月31日

●育児休業取得実績：男性5名、女性1名が育児休業取得

●取組のきっかけや成果



人事労務担当者

サービス業である弊社は、業務に支障が出るため夏休みなど長期休暇を設定することができません。従業員の心・体のリフレッシュのため、家族とのコミュニケーションの充実が図れるよう、土日を含んで休みが取れば、少しでも効果が上がるのではと考えました。また、グループで年次有給休暇取得のため話し合うことで休暇取得日数の個人差が少なくなると思い進めました。グループで話し合うことで効果がでていると思います。

●働きやすい環境づくりのための取組

○年次有給休暇の取得の促進のため、土日に1～2日の休暇を加えることができる、連続休暇制度を導入している。

○労使間で仕事と子育てなどについて話し合う機会を定期的に設け、従業員の声を反映させた労働環境の改善に努めている。

●育児のための各種制度の整備や復職支援

○育児休業、子の看護休暇、介護休暇について、1日に限り有給とする制度を導入している。

○育児目的休暇として、配偶者の出産休暇（1日に限り有給）を導入している。

●従業員の声



平成26年8月下旬～平成28年4月7日まで産休・育休制度を取得し、復帰後は短時間勤務制度を利用し、勤務しています。周りの方々の理解、そして福利厚生が充実しているおかげで、今、こうして子育てとの両立ができています。とても感謝の気持ちでいっぱいです。（2児の子育て中の女性従業員の声）

出産立ち会いのために配偶者の出産休暇を取得し、また、子どもの世話のため育児休業を取得しました。土日を含んで連続休暇も取得したため、休みが少しでも長くなったのでよかったです。（育児休業を取得した男性従業員の声）



土日を含んで連続休暇を取得することは、夏休みのない弊社にとり、リフレッシュ効果も大きいです。また、業務上においても、前もって皆で話し合い、誰がいつ連続休暇を取得するかわかるため、業務へのリスクも少ないです。そのため、連続休暇はいい制度だと思っています。（連続休暇を取得した従業員の声）

平和メディック株式会社（高山市）

業 種：製造業

労働者数：199人



●行動計画期間：

平成27年8月1日～平成29年8月31日

●育児休業取得実績：

男性1名、女性8名が育児休業取得



●育児のための各種制度の整備や復職支援

○男性従業員の育児休業の取得を促進するため、まずは管理職を中心に、男性従業員も育児休業を取得できることを周知するための研修会を実施。また、妻が出産した従業員に対し、制度の周知を行うことで、男性の育児休業取得者数が認定基準を上回る結果となった。

○管理職からの働きかけもあり、計画期間中、男性従業員の育児休業の取得率は14.2%、女性従業員の育児休業の取得率は100%となった。

●働きやすい環境づくりのための取組

○年次有給休暇取得の促進に関する目標を掲げ、1人あたり年間5日間の年次有給休暇を計画的に付与する制度の導入や、管理職を中心とした研修会の実施等の取組により、1年間の従業員一人あたりの社員の年次有給休暇取得日数が平均11.76日となった。（平成29年8月現在）

●今後の取組

○育児に関する制度の周知や、年次有給休暇の取得を促進させる取組を継続的に行い、子育てと仕事を両立しやすい環境づくりを推進していく。



