

報道関係者 各位

令和5年10月16日（月）

【照会先】

岐阜労働局 雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 柴田美登里

室長補佐（指導担当） 東 彰子

上席雇用環境改善・均等推進指導官 祝迫智子

電話 058-245-1550

県内初のくるみんプラス認定！！

くるみん・えるぼし認定通知書交付式を開催します

岐阜労働局（局長 千葉 登志雄）は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき以下の企業を認定しました。

くるみんプラス認定は、くるみんの認定基準を満たし、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を認定する制度で、県内では初の認定となります。

今回の認定により、岐阜労働局管内のくるみん認定企業は67社、えるぼし認定企業は16社となりました。

次世代育成支援対策推進法・くるみんプラス認定



株式会社恵那金属製作所（中津川市 製造業）

認定年月日 令和5年9月27日

女性活躍推進法・えるぼし認定



株式会社安部日鋼工業（岐阜市 建設業）

認定年月日 令和5年9月12日

今般、下記のとおり、認定通知書交付式を開催します。

認定通知書交付式 ※当日の取材をお願いします。

場所▶ 岐阜労働局 共用第1会議室

（岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎5階）

日時▶ 令和5年10月30日（月） 14:20～

（当局 局長定例会見（15:00～）の前の時間帯です）

くるみん認定に係る事業所・取組状況

(事業所情報)

事業所名	株式会社恵那金属製作所		
所在地	中津川市小川町2番18号		
代表者名	代表取締役 市岡真二		
業種	機械器具製造およびめっき加工	労働者数	133人

(認定情報)

認定マーク	くるみん認定プラス		
認定年月日	令和5年9月27日		
認定回数	1回目		
計画期間	令和2年10月1日	令和4年12月31日	
男性の育休取得状況	33.3% (1人取得)	女性の育休取得状況	100% (1人取得)
仕事と育児の両立推進に係る取組	<ul style="list-style-type: none"> ●妊娠・出産・育児に係る制度・経済支援について、リーフレットを作成し全労働者へ周知しています。 ●妊娠中や産休・育休復帰後の社員のための相談窓口を設置し、復職に向けた行政手続きのサポートやメンタルヘルスの支援を行っています。また、適切に相談に対応できるように、相談員の研修を行っています。 		
育児のための各種制度等	<ul style="list-style-type: none"> ●育児短時間勤務制度を小学校就学の始期まで利用可能にしています。 ●育児を理由に始業・終業時刻の繰り下げを可能にしています。 		
その他の取組 (不妊治療と仕事の両立・時間外労働の削減・年休の取得促進等)	<ul style="list-style-type: none"> ●1年につき5日間取得できる不妊治療のための休暇制度を設けています。また、休暇制度については研修を行い、事業場の見やすい場所への掲示により、会社として、不妊治療と仕事の両立を推進しています。 		
会社からひとこと	<p>企業理念として「社員（なかま）への貢献」を掲げており、「社員が働きやすい環境を整えることは会社として必要なこと」だと考えております。恵那金属製作所では、環境整備の一環として社員の健康増進やワークライフバランス促進に特に力を入れて取り組んでおります。これからも、社員が働きやすい環境づくりを目指し、社員の意見を取り入れながら新たな制度や取り組みをしてまいります。</p>		

■次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」認定企業【3社】一覧（岐阜）

（認定年順）

企業名	所在地	認定年	プラス認定
イビデン株式会社	大垣市	2020年	
社会福祉法人善心会	安八郡神戸町	2020年	
医療法人和光会	岐阜市	2016年	

■次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定企業【67社】一覧（岐阜）

※黄色欄が今回の認定企業

（認定年順）

企業名	所在地	認定年	認定回数	プラス認定
株式会社恵那金属製作所	中津川市	2023年	1	●(2023)
フジ精密株式会社	安八郡神戸町	2023年	1	
株式会社大垣共立銀行	大垣市	2023年・2018年・2015年・ 2012年・2009年・2007年	6	
カイインダストリーズ株式会社	関市	2023年	1	
大垣西濃信用金庫	大垣市	2023年・2019年	2	
社会福祉法人白寿会	不破郡垂井町	2023年	1	
株式会社ユタカファーマシー	大垣市	2023年	1	
岐阜信用金庫	岐阜市	2023年・2020年・2016年・ 2013年・2010年・2007年	6	
シーシーアイホールディングス株式会社	関市	2022年	1	
株式会社トーカイ	岐阜市	2022年・2020年・2018年・ 2015年・2013年・2011年・ 2009年・2007年	8	
株式会社橋本	可児市	2022年・2014年	2	
株式会社五月商店	各務原市	2022年	1	
中部薬品株式会社	多治見市	2022年・2020年・2019年・ 2015年	4	
社会福祉法人 大東福祉会	大垣市	2021年	1	
株式会社市川工務店	岐阜市	2021年・2016年・2011年	3	
株式会社FiveBoxes	加茂郡八百津町	2021年	1	
社会福祉法人 はしま	羽島市	2021年	1	
株式会社メルコエアテック	中津川市	2021年・2018年	2	
太平洋工業株式会社	大垣市	2020年・2017年・2011年・ 2008年	4	
公益財団法人岐阜市教育文化振興事業団	岐阜市	2020年	1	
社会福祉法人大垣市社会福祉事業団	大垣市	2020年・2014年・2012年	3	
岐阜殖産株式会社	安八郡神戸町	2020年・2015年・2013年	3	
三菱日立ホームエレベーター株式会社	美濃市	2020年	1	
株式会社敬愛	岐阜市	2019年	1	
社会福祉法人善心会	安八郡神戸町	2018年	1	

東清株式会社	中津川市	2017年・2014年	2	
平和メディック株式会社	高山市	2017年	1	
たんぼぼ薬局株式会社	岐阜市	2017年・2015年・2013年・ 2011年・2009年・2007年	6	
株式会社平成観光	多治見市	2017年	1	
萩原北醫院	下呂市	2017年	1	
東美濃農業協同組合	中津川市	2017年	1	
株式会社中広	岐阜市	2017年	1	
MMCリョウテック株式会社	安八郡神戸町	2016年	1	
岐阜アグリフーズ株式会社	山県市	2016年	1	
株式会社伊吹LIXIL製作所	不破郡垂井町	2016年	1	
岐阜車体工業株式会社	各務原市	2015年	1	
T S U C H I Y A株式会社	大垣市	2015年	1	
タック株式会社	大垣市	2015年	1	
アピ株式会社	岐阜市	2015年	1	
社会医療法人蘇西厚生会 松波総合病院	羽島郡笠松町	2015年・2013年・2011年・ 2007年	4	
C, WORK株式会社	羽島市	2015年	1	
株式会社ザイタック	土岐市	2015年・2012年	2	
社会福祉法人和光会	岐阜市	2014年・2012年・2010年	3	
サン工機株式会社	大垣市	2014年	1	
サトウパック株式会社	美濃市	2014年・2012年	2	
社会医療法人厚生会	美濃加茂市	2014年	1	
株式会社ヨシダヤ	岐阜市	2014年	1	
医療法人社団白鳳会 鷺見病院	郡上市	2014年	1	
医療法人和光会	岐阜市	2013年・2009年	2	
株式会社アドバンス経営	岐阜市	2013年	1	
高山信用金庫	高山市	2013年	1	
クラレプラスチック株式会社	不破郡垂井町	2013年	1	
公益財団法人大垣市文化事業団	大垣市	2012年	1	
イビデン株式会社	大垣市	2012年	1	
株式会社SEIWA	岐阜市	2012年	1	
社会福祉法人飛驒古川	飛驒市	2011年	1	
ヤングビーナス薬品工業株式会社	加茂郡坂祝町	2010年	1	
株式会社サムソン	岐阜市	2009年	1	
株式会社アクトス	多治見市	2009年	1	

美濃工業株式会社	中津川市	2009年	1	
株式会社岐阜高島屋	岐阜市	2009年	1	
東濃信用金庫	多治見市	2009年	1	
イビデンエンジニアリング株式会社	大垣市	2009年	1	
株式会社東洋	飛騨市	2008年	1	
生活協同組合コープぎふ	各務原市	2008年	1	
株式会社バロー	多治見市	2007年	1	
株式会社十六銀行	岐阜市	2007年	1	

令和4年
4月1日
から

くるみん認定、プラチナくるみん認定の 認定基準等が改正されました！ 新しい認定制度もスタートしました！

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律です。この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

また、策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日から認定制度が改正されました。改正のポイントは以下のとおりです。

ポイント1

○くるみんの認定基準とマークが改正されました。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。

男性の育児休業等取得率 **7%**以上 → 令和4年4月1日以降：**10%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

15%以上 → 令和4年4月1日以降：**20%**以上

②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」 (<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/> p.3 参照) で公表すること、が新たに加わりました。

認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する水準でも基準を満たします。なお、この場合に付与されるマークは改正前マークとなります。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。
この場合に付与されるマークは改正後のマークとなります。



新しいくるみんマーク

ポイント2

○プラチナくるみんの特例認定基準が改正されました。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。

男性の育児休業等取得率 **13%**以上 → 令和4年4月1日以降：**30%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

30%以上 → 令和4年4月1日以降：**50%**以上

②女性の継続就業に関する基準が改正されました。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合

55%以上 → 令和4年4月1日以降：**70%**以上

特例認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する水準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

特例認定の取消に関する経過措置

プラチナくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和4年4月1日から令和5年3月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても改正前の基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

経過措置の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

ポイント3

トライくるみんマーク

○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されました。

認定基準は、改正前のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。



ポイント4

○新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」が創設されました (詳細は p.4 参照)。

くるみん、トライくるみん認定基準

改正前くるみん	トライくるみん	新しいくるみん
		
<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. 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。</p> <p>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。</p>		
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(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。</p> <p>(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、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p>	<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(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。</p> <p>(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、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p>	
<p><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。</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、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。</p> <p>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。</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)、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
<p>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。</p>	<p>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。</p>	
<p>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。</p> <p><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。</p>	<p>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。</p> <p><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。</p>	
<p>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。</p>		
<p>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。</p> <p>(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。</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。</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>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>		

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

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度(事業年度＝各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内

・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」

・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」

・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、

職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

プラスマーク
(例：くるみんプラスマーク)



くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、
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の認定制度「プラス」が創設されました。

1. 受けようとするくるみんの種類に応じた p.2 または p.3 の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、p.2 の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。

※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プラチナくるみんプラス認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、2(1)

①の不妊治療のための休暇制度の内容、2(1)②の制度のうち講じているものの内容、2(3)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の内容について、公表日の前事業年度における状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

公共調達における加点評価

○各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業・トライくるみん認定企業などを加点評価するよう国の指針において定められています。それに基づき各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

○個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

内閣府からのお知らせ 「くるみん助成金」について

○「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）に対し、上限50万円の助成金を支給する「くるみん助成金（中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業）」もぜひご活用ください（令和3年10月から令和9年3月まで）。

※「トライくるみん認定」は対象外です。

○事業の詳細については、以下のURLをご覧ください。一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。

くるみん助成ポータルサイト <https://kuruminjosei.jp/>

働き方改革推進支援資金

○「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業（常時雇用する労働者が100人以下）や、このうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

○働き方改革推進支援資金の詳細については、以下のURLをご覧ください。日本政策金融公庫へお問い合わせください。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和4年6月作成リーフレット NO.8

株式会社安部日鋼工業 (代表取締役社長執行役員 井手口 哲朗)

所在地：岐阜市六条大溝3丁目13番3号

常時雇用する労働者数：541名 産業分類：建設業

以下の2つの評価項目の基準を満たしたため、**えるぼし(1段階目)**に認定されます。



評価項目	認定基準	実績
1 採用	直近の事業年度において、①正社員に占める女性労働者の割合及び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別に定める 産業ごとの平均値以上	【採用に関する取組】 採用広告に女性労働者のインタビュー掲載、学生向け企業説明会で女性も活躍できる職場であることのアピール活動を行っている。 【正社員に占める女性比率の改善実績】 ①(2020年) 11.7% ⇒ (2021年) 12.42% ⇒ (2022年) 12.44% ※基準に関する取組を実施し、2年以上連続して実績が改善している。
2 継続就業	直近の事業年度において、雇用管理区分(期間の定めのない労働契約に限る)ごとにそれぞれ 女性労働者の平均勤続年数が男性労働者の平均勤続年数の7割以上	【継続就業に関する取組】 育児短時間勤務を中学就学前まで可とする制度等、出産後も働きやすい職場づくりを行っている。 【雇用管理区分毎の改善実績】 ・社員 : (2020年) 0.42 ⇒ (2021年) 0.43 ⇒ (2022年) 0.48 ・技能職事務職 : (2020年) 0.43 ⇒ (2021年) 0.50 ⇒ (2022年) 0.55 ※基準に関する取組を実施し、2年以上連続して実績が改善している。
3 労働時間等の働き方	直近事業年度において、雇用管理区分ごとにそれぞれ 労働者の月別平均残業時間が各月ごとに45時間未満	月別平均残業時間が最長の月の実績 社員： 25時間 技能職・事務職社員： 2.7時間 有期雇用： 6.5時間
4 管理職比率	直近事業年度において、 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	【管理職比率に関する取組】 性別によるアンコンシャスバイアスに関する研修の実施、育児短時間勤務や年次有給休暇の拡充等、家庭と仕事の両立支援を行っている。 【管理職比率の改善実績】 (2020年) 0.4% ⇒ (2021年) 0.8% ⇒ (2022年) 0.9% ※基準に関する取組を実施し、2年以上連続して実績が改善している。
5 多様なキャリアコース	直近3事業年度のうち、以下ア～エについて、 2項目以上の実績を有する ア 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 イ 女性の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 ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	ア：3人 イ：1人 ウ：1人 エ：1人



会社から一言

産休・育休復帰支援面談、法を上回る育児短時間勤務制度、時間単位の年次有給休暇の制度化など、働きやすい職場環境を目指し取り組んできました。

今後も、性別関係なく、従業員が働きやすい会社を目指して取り組んでいきます。



岐阜県内のえるぼし認定企業一覧

令和5年9月末日現在

認定年	企業名	所在地	業種	企業規模	段階
2023年	株式会社安部日鋼工業	岐阜市	建設業	541人	★ 1段階目
	サンメッセ株式会社	大垣市	製造（印刷）業	1,017人	★★★ 3段階目
	岐阜県民共済生活協同組合	岐阜市	金融業,保険業	79人	★★★ 3段階目
	株式会社セクテック	多治見市	サービス業	33人	★★★ 3段階目
	株式会社セントラルパートナーズ	大垣市	金融業,保険業	204人	★★★ 3段階目
2022年	株式会社ワークリレーション	岐阜市	サービス業	231人	★★★ 3段階目
	社会福祉法人 白寿会	垂井町	医療・福祉	168人	★★★ 3段階目
2021年	社会保険労務士法人杉原事務所	大垣市	学術研究, 専門・技術サービス業	19人	★★ 2段階目
	株式会社ピアリー	羽島市	卸売業,小売業	120人	★★★ 3段階目
	三承工業株式会社	岐阜市	建設業	58人	★★★ 3段階目
2020年	株式会社セントラルパートナーズ	大垣市	金融業,保険業	230人	★★ 2段階目
2018年	株式会社ダイヤモンド	岐阜市	卸売業,小売業	47人	★★ 2段階目
	伏屋社会保険労務士事務所	岐阜市	学術研究, 専門・技術サービス業	39人	★★ 2段階目
2017年	医療法人和光会	岐阜市	医療,福祉	858人	★★★ 3段階目
2016年	株式会社十六銀行	岐阜市	金融業,保険業	4,723人	★★★ 3段階目
	たんぽぽ薬局株式会社	岐阜市	卸売業,小売業	958人	★★★ 3段階目
	株式会社中広	岐阜市	情報通信業	444人	★★ 2段階目

えるぼし認定

 1 段階目	 2 段階目	 3 段階目
<p>1 【5つの基準（採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコース）】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。</p> <p>2 <u>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「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。</u></p>	<p>1 【5つの基準（採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコース）】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。</p> <p>2 <u>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「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。</u></p>	<p>1 【5つの基準（採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコース）】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。</p>
<p><上記以外の認定基準（1段階目～3段階目共通）></p> <ol style="list-style-type: none"> 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。 策定し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。 認定の取消し又は辞退の日から起算して3年を経過していること。 職業安定法第5条の5第1項第3号の規定により、公共職業安定所が求人申し込みを受理しないことができる場合に該当しないこと。 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（関係法令に違反する重大事実があった事業主については、是正等を確認してから1年間を経過していないこと）。 		

プラチナえるぼし認定

	<p>えるぼし認定を受けた企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。</p>
---	---