

報道関係者 各位

令和6年9月9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） 辻 健夫

電話 058-245-1550

中津川市に本社を置く2社を  
「えるぼし(2つ星)」「くるみん(3回目)」に認定！

## ハローワーク中津川にて認定通知書交付式を開催

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

これにより岐阜労働局管内のえるぼし認定企業は合計25社、くるみん認定企業は合計72社となりました。

女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」の認定基準等詳細については別紙をご参照ください。



株式会社トキワ

(中津川市 製造業)



株式会社メルコエアテック

(中津川市 空調換気送風機製造販売)

※認定に関する実績は別紙を参照ください

下記のとおり、えるぼし・くるみん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▶中津川合同庁舎5階会議室

(中津川市かやの木町4-3 中津川合同庁舎5階)

日時▶令和6年9月17日(火) 13:30~

## えるぼし認定

 <b>1段階目</b>	 <b>2段階目</b>	 <b>3段階目</b>
<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<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「<u>女性の活躍推進企業データベース</u>」に<b>毎年公表</b>していること。</p> <p>2 <b>満たさない基準</b>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、<b>2年以上連続してその実績が改善</b>していること。</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<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「<u>女性の活躍推進企業データベース</u>」に<b>毎年公表</b>していること。</p> <p>2 <b>満たさない基準</b>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、<b>2年以上連続してその実績が改善</b>していること。</p>	<p>1 <b>【5つの基準</b>（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<b>全て</b>を満たし、その実績を「<u>女性の活躍推進企業データベース</u>」に<b>毎年公表</b>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"> <li>1 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。</li> <li>2 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。</li> <li>3 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。</li> <li>4 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者の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。</li> <li>5 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）。</li> </ol>		

## 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>
---	---

<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>改正前くるみん</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>トライくるみん</p>  </div> </div>	<div style="text-align: center;"> <p>新しいくるみん</p>  </div>
<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<b>7%</b>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<b>15%</b>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<b>10%</b>以上であり、<b>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。</b></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<b>20%</b>以上であり、<b>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、</b>かつ、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p>
<p>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt;</p> <p>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<b>7%</b>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、<b>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。</b></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、<b>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。</b></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<b>10%</b>以上であり、<b>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。</b></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、<b>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。</b></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>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt;</p> <p>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、<b>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。</b></p> <p>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt;</p> <p>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、<b>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。</b></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。

## 株式会社トキワ（代表取締役社長 金井 博之）

所在地：岐阜県中津川市桃山町 3-20

常時雇用する労働者数：963名

産業分類：製造業（化学工業）

以下の4つの評価項目の基準を満たしたため、**えるぼし（2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、 <b>正社員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</b>	製造業の産業平均値【22.4%】 正社員： <b>34.5%</b> ※正社員に雇用管理区分を設定していない
2 継続就業	直近の事業年度において、「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとそれぞれ <b>8割以上</b>	正社員： <b>14割</b> ※正社員に雇用管理区分を設定していない
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 <b>45時間未満</b>	（月別平均残業時間が最長の月の実績） 正社員： <b>18.7時間</b> 協力社員（無期）： <b>17.8時間</b> 協力社員（有期）： <b>8.1時間</b>
4 管理職比率	直近事業年度において、 <b>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</b>	製造業（化学工業）の産業平均値は10.4%、実績は <b>8.2%</b> で基準を満たさないが、以下のとおり <b>取組を実施等して2年以上連続して実績が改善</b> している。 <取組> ・DEIプロジェクトによるダイバーシティとインクルージョンの推進 ・職場環境の整備（在宅勤務・フレックス制度） ・人事評価改訂による昇進・昇格の透明性の向上 ・アンコンシャスバイアス研修による意識・風土の改善 <実績> 1年度前： <b>6.2%</b> 2年度前： <b>4.4%</b>
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 <b>1項目以上の実績を有する</b> 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	<b>ア：3人</b> <b>エ：15人</b>

## 会社から一言



私たちトキワは、「世界中に美と感動と喜びをお届けする」をミッションに掲げ、化粧品の開発・製造を通じて、人々の生活を豊かにし、笑顔あふれる世の中を目指しています。

2021年には、女性活躍推進を目的に「DEI（Diversity, Equity, Inclusion）プロジェクト」を発足し、すべての従業員が輝ける職場環境の構築に取り組んでいます。このたびの「えるぼし」認定によって、当社の取り組みが認められ、求められる基準をクリアしていることを改めて認識することができました。

今後も、多様性を尊重し、誰もが働きやすい職場環境をつくっていくため従業員とともに推進していきます。

事業所名	株式会社メルコエアテック		
所在地	中津川市駒場526-2		
代表者名	代表取締役 杉本 年秀		
業種	空調換気送風機製造販売	労働者数	88人

認定マーク	くるみん認定		
認定年月日	令和6年8月14日		
認定回数	3回目		
計画期間	令和3年3月16日～令和6年3月15日		
男性の 育休取得状況	100% (2人取得)	女性の 育休取得状況	200% (2人取得)
仕事と育児の両立 推進に係る取組	○子の出産時に男性社員が取得できる、有給の配偶者出産休暇制度を導入しました。 ○有給の子の看護休暇制度について、対象年齢を小学校3年生までに上げました。 ○年次有給休暇の当年度発生日数に対する取得率の目標を55%以上と定め、取得促進に取り組みました。		
育児のための 各種制度等	○小学校就学の始期まで利用可能な育児短時間勤務制度を導入しています。		
その他の取組 (時間外労働の削減・ 年休の取得促進等)	○所定外労働の削減のため、当日時間外3時間超過・深夜・休日を原則禁止とし、やむを得ない場合は申請し承認を受けたうえで実施する就業ルールを導入しています。 ○年次有給休暇取得促進のため、年次有給休暇の計画的付与に関する協定を締結し、年次有給休暇のうち5日を超える部分について6日を指定しています。		
会社から ひとこと	行動計画の目標に掲げた、年次有給休暇の取得率を個人毎55%達成することが難しく、1年延期となりましたが、年間を通して休暇を取られない方には、マイカレンダーの活用等で計画的に休暇を取得いただき、目標達成となりました。 男性社員の配偶者出産休暇については、以前から『配偶者の出産時に休暇があると良かった。』という声があったため、今回の行動計画に入れ導入に至りました。早速、取得の予定をされている従業員からは、『大変嬉しい』と喜ばれています。		