

報道関係者 各位

令和6年9月20日（金）

【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

大垣市内に本社を置く3社を「えるぼし」「プラチナくるみん」「くるみん」認定
うち2社が「えるぼし」と「くるみん」同時期認定！

大垣市役所にて認定通知書交付式を開催

（石田大垣市長 出席予定）

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。「えるぼし」と「くるみん」の同時期の認定は県内初となります。

現在、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。



太平洋工業株式会社
（大垣市 製造業・輸送用機械器具製造業）



日本イベント企画株式会社
（大垣市 生活関連サービス業）



栄光堂ホールディングス株式会社
（大垣市 菓子製造販売グループ会社の管理）

※認定に関する実績は別紙を参照ください

認定通知書交付式を開催します ※当日の取材をお願いします。

場所▶大垣市役所4階 公室1

（大垣市丸の内2丁目29）

日時▶令和6年9月30日（月） 11:00～

太平洋工業株式会社（代表取締役社長 小川 哲史）

所在地：岐阜県大垣市久徳町100番地

常時雇用する労働者数：2,269名

産業分類：製造業（輸送用機械器具製造業）

以下の5つの評価項目の基準を満たしたため、**えるぼし(3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3事業年度において、 男女別の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)	正社員(事務職・技術職) 女性 3.54倍 (4.43倍×0.8)<男性 4.38倍 正社員(技能職) 女性 0.8倍 (1倍×0.8)<男性 1.08倍 ※女性の競争倍率×0.8は男性より低い。 基準クリア
2 継続就業	直近の事業年度において、 雇用管理区分ごとにそれぞれ 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 ※期間の定めのない労働契約に限る	正社員(事務職・技術職)： 12割 (女性 18.0年÷男性 15.6年) 正社員(技能職)： 17割 (女性 23.1年÷男性 13.8年) 基準クリア
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 正社員(事務職・技術職)： 21.2時間 正社員(技能職)： 29.2時間 有期雇用者(事務職・技術職)： 8.4時間 有期雇用者(技能職)： 16.7時間 基準クリア
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 産業ごとの平均値以上	製造業(輸送用機械器具製造業)の産業平均値【2.6%】 3.3% 基準クリア
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：1人 エ：2人 基準クリア

会社から一言



当社はこれまで、男女の区別なく能力のある人財を採用し、多様な働き方を選択できる職場環境づくりや、個々の成長を支えるキャリア教育を進めてきました。

また、当社パーパス「思いをこめて、あしたをつくる」を実現するため、自ら進んで学ぶことができるWeb教育の導入など、新たな教育支援制度も次々に取り入れています。

今後も当社で働くすべての人が「思い」をもち、活躍できる企業を目指し、さまざまな施策に取り組んでいきます。

事業所名	太平洋工業株式会社		
所在地	岐阜県大垣市久徳町 100 番地		
代表者名	代表取締役社長 小川 哲史		
業種	製造業（輸送用機械器具製造業）	労働者数	2,278 人

認定マーク	プラチナくるみん認定	
計画期間	平成 31 年 4 月 1 日～令和 6 年 3 月 31 日	
今後の両立支援の取組（行動計画に代えて）	<ul style="list-style-type: none">・性別問わず、育児休業 または 当社独自の育児目的休暇の取得を推進する・従業員や地域の子どもたちへの学びの場を提供する	
両立支援制度に関する取組及び制度	<ul style="list-style-type: none">・男性向け育児休業ハンドブックの作成をしました。・育休取得事例の紹介として社内報で社員の育児紹介をしています。・家族で参加できるイベントを開催しました。	
育児のための各種制度等	<ul style="list-style-type: none">・育児休業期間は、子が 2 歳に達するまで何回でも取得・変更可能です。・小学校 4 年生以下の子の育児のために、短時間勤務、時差出勤制度を導入しています。・育児休業対象者要件を広げ、入社 3 か月後より取得可能に改定しました。	
働き方の見直しに資する労働条件整備の取組	<ul style="list-style-type: none">・IT 活用や仕事のやり方改善など、仕事の効率化に向けた改善活動を通じ、所定外労働時間の削減に繋がりました。・年次有給休暇の年間 12 日以上を取得を目標とし、目標達成者は 100% でした。	
女性活躍のための取組	<ul style="list-style-type: none">・男女区別なく教育機会を提供しています。体系的な教育プログラムを構築し、階層ごとに計画的に教育を行っています。また、WEB 受講可能な教育ツールも導入し、自己啓発を支援しています。	
育児休業取得状況	<ul style="list-style-type: none">・計画期間内の男性の取得数：配偶者出産者 394 名中、育児休業 90 名、育児目的休暇 199 名でした。・計画期間内の女性の取得数：育児休業は 23 名。取得率は 100% です。	

日本イベント企画株式会社（代表取締役社長 田中 勝英）

所在地：岐阜県大垣市加賀野 4-1-19

常時雇用する労働者数：35名

産業分類：生活関連サービス業

以下の5つの評価項目の基準を満たしたため、**えるぼし（3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 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 の両方が、 産業ごとの平均値以上	①生活関連サービス業の産業平均値【43.8%】 50.0% ②生活関連サービス業の産業平均値【35.4%】 正社員（総合職）： 45.0%
2 継続就業	直近の事業年度において、 正社員の女性労働者の平均継続年数が産業ごとの平均値以上	生活関連サービス業の産業平均値【8.7年】 9.8年
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) 正社員（総合職）： 23.0時間 正社員（事務技術職）： 21.7時間 嘱託社員： 37.5時間 契約社員： 27.9時間 パートアルバイト： 11.4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産業ごとの平均値以上	生活関連サービス業の産業平均値【12.6%】 25.0%
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 1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：1人

会社から一言



数年前から女性の活躍を推進（子育て支援、働き方改革、女性の採用と登用）しており、その取り組みの客観的評価と今後の方向性を確認するために認定取得にトライしました。

今後も、女性の活躍推進はもちろんのこと、多様な価値観に対応した働き方の実現と業績の向上を両立すべく、弊社ならではの取り組みを考え、実行していきたいと考えております。

事業所名	日本イベント企画株式会社		
所在地	大垣市加賀野 4-1-19		
代表者名	代表取締役社長 田中 勝英		
業種	サービス業	労働者数	17人

認定マーク	くるみん認定		
認定年月日	令和6年5月7日		
認定回数	1回目		
計画期間	令和3年8月1日～令和6年3月31日		
男性の育休取得状況	300人以下の特例利用 看護休暇 (1人取得)	女性の育休取得状況	100% (2人取得)
仕事と育児の両立推進に係る取組	<ul style="list-style-type: none"> ○子連れ出社の承認（授乳や親子で休める休憩室の整備） ○テレワークの導入 ○フレックスタイム制の導入 ○職場参観制度（担当するイベントに家族を招待。有料イベントの費用を会社が負担） 		
育児のための各種制度等	<ul style="list-style-type: none"> ○子が小学校4年生に達するまで利用できる育児短時間勤務制度 ○子が小学校4年生に達するまで利用できる時差出勤制度 ○育児支援のための中抜け承認 		
その他の取組 (時間外労働の削減・年休の取得促進等)	○年次有給休暇の取得促進のため、バースデー休暇の取得促進やGW、シルバーウィークの平日なか日など年5日間の有給奨励日を設定。		
会社からひとこと	<p>育児をしながら早く仕事に復帰したいという女性社員の一言から試行錯誤ではじまった仕事と育児の両立の取り組みですが、妊娠中や子育て中の女性の意見を反映しながら、イベント企画会社らしさも取り入れて、子育て中の皆さんに制度をフル活用していただいています。</p> <p>今では赤ちゃんの声が社内に響くのが日常として馴染んでおり、忙しい中の和みにもなっています。</p>		

栄光堂ホールディングス株式会社（代表取締役 CEO 鈴木 伝）

所在地：岐阜県大垣市俵町 50 番地

常時雇用する労働者数：37名

産業分類：専門・技術サービス業（持株会社：菓子製造販売グループ会社の管理）



以下の5つの評価項目の基準を満たしたため、**えるぼし（3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、 正社員に占める女性労働者の割合が 産業ごとの平均値以上	専門・技術サービス業の産業平均値【24.2%】 正社員：56.8% ※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、 雇用管理区分ごとにそれぞれ 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 ※期間の定めのない労働契約に限る	正社員：7割2分 ※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45時間未満	(月別平均残業時間が最長の月の実績) 正社員：10時間 有期契約：4.5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 産業ごとの平均値以上	専門・技術サービス業の産業平均値【8.9%】 33.3%
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1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	エ：3人

会社から一言



取得のきっかけは
女性の多い職場であり、以前から取り組みもしていたため、取得できるのではと考えて動き
ました。

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「<u>女性の活躍推進企業データベース</u>」に毎年公表していること。</p> <p>2 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。</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「<u>女性の活躍推進企業データベース</u>」に毎年公表していること。</p> <p>2 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。</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「<u>女性の活躍推進企業データベース</u>」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"> 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。 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。 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。 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。 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）。 		

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1.5%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>＜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>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>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1.0%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2.0%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>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1.0%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、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。