

岐阜労働局発表
平成28年11月7日(月)

担 当	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 青木信夫
	室長補佐 森田邦子
	電話 058-245-1550 FAX 058-245-7055

女性活躍推進認定マーク(えるぼし)、 次世代認定マーク(くるみん)取得企業を紹介します!



えるぼし認定・第2段階
株式会社中広 (岐阜市)



くるみん認定・1回目
岐阜アグリフーズ株式会社 (山県市)

岐阜労働局(局長 本間之輝)は、株式会社中広を女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業として認定し、認定マーク(愛称「えるぼし」)を交付します。

また、岐阜アグリフーズ株式会社を次世代育成支援対策推進法に基づき、男女ともに育児休業が取得しやすく、また、出産後に職場復帰しやすい環境の整備などに積極的に取り組んでいる「子育てサポート企業」に認定し、認定マーク(愛称「くるみん」)を交付します。

岐阜労働局では、認定通知書交付式を、下記のとおり行います。

【場所】 岐阜労働局

【日時】 平成28年11月8日(火) 15:00 ~

※ えるぼし認定企業における実績は別紙 1、これまでの県内認定企業は別紙 2 のとおりです。

※ 女性活躍推進法は、職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めています。同法に基づいて「一般事業主行動計画」を策定し、一定の基準（別紙 3）を満たした企業を、厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）が認定（えるぼし認定）しています。

※ くるみん認定企業における取組内容は別紙 4、これまでの県内認定企業は別紙 5 のとおりです。

※ 次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るために制定されました。同法に基づいて「一般事業主行動計画」を策定し、その計画目標を達成するなど、一定の基準（別紙 6）を満たした企業を「子育てサポート企業」（基準適合一般事業主）として、厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）が認定（くるみん認定）しています。

この法律が平成 27 年 4 月に改正され、平成 27 年 3 月 31 日までの時限立法の期限の 10 年間の延長（平成 37 年 3 月 31 日まで）、くるみん認定基準の見直しとくるみんマークのデザインの変更、くるみん認定基準を上回る取組等を達成した企業に対する新たな認定（特例認定（通称：プラチナくるみん認定））制度が創設されました。

★女性の活躍推進に関する実施状況

株式会社中広 常時雇用する労働者数 444名 広告業

5つの評価項目のうち4項目について認定基準を満たし、1項目について要件を満たしたので、えるぼし（星2つ）に認定しました。



評価項目	基準	実績と結果、取組
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】 女性 6.6 倍、男性 9.4 倍 (女性)6.6×0.8=5.28<(男性)9.4 女性の倍率が男性の倍率よりも低く、基準を満たす。
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】 女性 4.09 年、男性 7.56 年 (女性)4.09/(男性)7.56=0.54 男性の年数に対する女性の年数の割合が 0.54 で、0.7 よりも低く、基準を満たさない。 ただし、当該基準に関する取組を実施し、2年以上連続して当該基準判定に係る割合が改善していることから、 要件を満たす。 【当該基準に関する取組実績】 毎月 1 回、衛生委員会において時間外労働実施状況を把握し、低減案、改善案を協議している。 【当該基準判定に係る割合の改善実績】 (25 年度) 0.50 ⇒ (26 年度) 0.53 ⇒ (27 年度) 0.54
③ 働き方時間等の	労働者の月別平均残業時間が各月ごとに 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) 正社員 38.9 時間、パート社員 5.5 時間 (平均時間) 正社員 34.3 時間、パート社員 4.4 時間 月別平均残業時間の最長の時間が 45 時間未満であり、基準を満たす。
④ 比率管理職	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】 28.1% 「学術研究、専門・技術サービス業（広告業を含む）」の平均値(5.4%)以上であり、基準を満たす。
⑤ キ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 2 人、B なし、C 1 人、D 7 人 3 つの項目において実績を有しており、基準を満たす。






岐阜県内のえるぼし認定企業一覧

平成28年10月31日現在

認定年	企業名	所在地	段階
2016年	(株)十六銀行	岐阜市	***3段階目
	たんぽぽ薬局(株)	岐阜市	***3段階目
	(株)中広	岐阜市	**2段階目

えるぼし認定基準（一覧）

 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
<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 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。 3. 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年に公表していること。 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. 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 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。
<p>【5つの基準】</p> <p>① 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</p> <p>② 継続就業 i) 「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 ii) 「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</p> <p>③ 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</p> <p>④ 管理職比率 i) 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 ii) 『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</p> <p>⑤ 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 A 女性の非正社員から正社員への転換 B 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 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</p>		

岐阜アグリフーズ株式会社

所在地：岐阜県山県市
業種：食品製造業
労働者数：187人



【行動計画期間】

平成23年3月1日～平成28年2月29日

【行動計画目標】

- 目標1：子どもが生まれる際の父親の休暇の取得促進
- 目標2：労働基準法に基づく産前産後休業、育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、育児休業中の社会保険料免除など諸制度の周知
- 目標3：所定外労働の削減のための措置（ノー残業デー）の実施

【行動計画期間における取組状況】

- 部署ごとのミーティングを利用して、子どもが生まれる際の父親の休暇制度(妻の出産時に2日まで取得可)の利用を促した結果、計画期間中に延べ11人の父親が休暇を取得した。
- 仕事と出産・育児を両立するための各種制度を分かりやすくまとめたパンフレットを作成し、対象者に説明するとともに、次世代育成支援に会社全体で取り組むため、結婚・出産・子育ての時期にない人や役員も含め全ての従業員に制度等を周知した。
- 月2回以上のノー残業デーを設定し、毎事業年度終了時に達成状況を把握し、所定外労働の削減に努めた。

【その他の取組状況等】

- 出産した女性の継続就業率100%（平成22年4月～）
- ワーク・ライフ・バランス推進、心身の健康のための休暇としてリフレッシュ休暇を導入（平成25年4月～）



岐阜県内の基準適合一般事業主「認定」企業一覧

プラチナくるみん認定件数1件（企業数1社）・くるみん認定件数73件（企業数47社）

1 プラチナくるみん認定

平成28年10月31日現在

認定年	企業名	所在地
2016年	(医) 和光会	岐阜市

2 くるみん認定



認定年	企業名	所在地	認定回数
2016年	(株) 伊吹LIXIL製作所	不破郡垂井町	1回目
	岐阜信用金庫	岐阜市	4回目
	(株) 市川工務店	岐阜市	2回目
	岐阜アグリフーズ(株)	山県市	1回目
2015年	(株) ザイタック	土岐市	2回目
	C, WORK(株)	羽島市	1回目
	中部薬品(株)	多治見市	1回目
	社会医療法人蘇西厚生会〔松波総合病院〕	羽島郡笠松町	4回目
	アピ(株)	岐阜市	1回目
	タック(株)	大垣市	1回目
	TSUCHIYA(株)	大垣市	1回目
	(株) 大垣共立銀行	大垣市	4回目
	たんぽぽ薬局(株)	岐阜市	5回目
	岐阜車体工業(株)	各務原市	1回目
	岐阜殖産(株)	安八郡神戸町	2回目
	(株) トーカイ	岐阜市	5回目
2014年	(株) ゼス	各務原市	1回目
	医療法人社団白鳳会	郡上市	1回目
	(株) ヨシダヤ	岐阜市	1回目
	社会医療法人厚生会	美濃加茂市	1回目
	東清(株)	中津川市	1回目
	サトウパック(株)	美濃市	2回目
	(社福) 大垣市社会福祉事業団	大垣市	2回目
	サン工機(株)	大垣市	1回目
	(株) 橋本	可児市	1回目
(社福) 和光会	岐阜市	3回目	
2013年	クラレプラスチック(株)	不破郡垂井町	1回目
	岐阜信用金庫	岐阜市	3回目
	社会医療法人蘇西厚生会〔松波総合病院〕	羽島郡笠松町	3回目
	西濃信用金庫	揖斐郡大野町	1回目
	高山信用金庫	高山市	1回目
	たんぽぽ薬局(株)	岐阜市	4回目
	岐阜殖産(株)	安八郡神戸町	1回目
	(株) トーカイ	岐阜市	4回目
	(株) アドバンス経営	岐阜市	1回目
(医) 和光会	岐阜市	2回目	

認定年	企業名	所在地	認定回数
2012年	(株) 大垣共立銀行	大垣市	3回目
	(有) 星和土木	岐阜市	1回目
	イビデン(株)	大垣市	1回目
	サトウパック(株)	美濃市	1回目
	(公財) 大垣市文化事業団	大垣市	1回目
	(社福) 大垣市社会福祉事業団	大垣市	1回目
	(社福) 和光会	岐阜市	2回目
	(株) ザイタック	土岐市	1回目
2011年	社会医療法人蘇西厚生会〔松波総合病院〕	羽島郡笠松町	2回目
	たんぽぽ薬局(株)	岐阜市	3回目
	(社福) 飛騨古川	飛騨市	1回目
	(株) トーカイ	岐阜市	3回目
	(株) 市川工務店	岐阜市	1回目
	太平洋工業(株)	大垣市	2回目
2010年	岐阜信用金庫	岐阜市	2回目
	ヤングビーナス薬品工業(株)	加茂郡坂祝町	1回目
	(社福) 和光会	岐阜市	1回目
2009年	イビデンエンジニアリング(株)	大垣市	1回目
	東濃信用金庫	多治見市	1回目
	(株) 大垣共立銀行	大垣市	2回目
	たんぽぽ薬局(株)	岐阜市	2回目
	(株) トーカイ	岐阜市	2回目
	(株) 岐阜高島屋	岐阜市	1回目
	(株) サムソン	岐阜市	1回目
	美濃工業(株)	中津川市	1回目
	(株) アクトス	多治見市	1回目
	(医) 和光会	岐阜市	1回目
2008年	太平洋工業(株)	大垣市	1回目
	生活協同組合コープぎふ	各務原市	1回目
	(株) 東洋	飛騨市	1回目
2007年	(株) 大垣共立銀行	大垣市	1回目
	岐阜信用金庫	岐阜市	1回目
	(株) 十六銀行	岐阜市	1回目
	(株) トーカイ	岐阜市	1回目
	たんぽぽ薬局(株)	岐阜市	1回目
	(株) バロー	多治見市(本部)	1回目
	社会医療法人蘇西厚生会〔松波総合病院〕	羽島郡笠松町	1回目

(注) 認定は、各行動計画期間終了後に達成状況等を審査して行われますので、1回目の行動計画期間終了後認定を受けた企業が、次の行動計画期間終了後に再度認定を受けることができます。
また、プラチナくるみん認定を受けるためには、事前にくるみん認定を受けている必要があります。

改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準（一覧）

以下の新しい認定基準は、平成27年4月1日から適用されます。

 改正くるみん 認定基準	 プラチナくるみん 認定基準
<ol style="list-style-type: none"> 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一般事業主行動計画を策定したこと。 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記5.を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。 計画期間内に、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。 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいる。 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記6.を満たさない場合でも、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> 3歳から小学校就学前の子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又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。 次の①～③のいずれか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。 <ol style="list-style-type: none"> 所定外労働の削減のための措置 年次有給休暇の取得の促進のための措置 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の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>※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。 計画期間において、男性労働者のうち、 <ol style="list-style-type: none"> 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合（上記5.の①又は②を満たさない場合）でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> 6・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。 改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、 <ol style="list-style-type: none"> 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下 計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと のいずれかを満たすこと。 計画期間において、 <ol style="list-style-type: none"> 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（育休中を含む）している者の割合が90%以上 子を出産した女性労働者及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（育休中を含む）している者の割合が55%以上 のいずれかを満たすこと。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記9.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> 育児休業等を取得し又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、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。 改正くるみん認定基準9. と同一。