

茨城労働局管内の「プラチナくるみん」「くるみん」認定企業一覧

別紙 1

(平成29年7月21日現在)

労働者数 (※認定時)
A…301人以上
B…101～300人
C…100人以下



プラチナくるみん
【認定企業…2社】

No.	認定年	企業名	所在地	労働者数
1	2015年	株式会社筑波銀行	つくば市	A
2	2017年	株式会社ケースホールディングス	水戸市	A



くるみん

【認定企業…33社】 うち、3回目の認定…3社、2回目の認定…7社

No.	認定年	企業名	所在地	労働者数
1	2007年	株式会社カスミ	つくば市	A
2		株式会社ケースホールディングス	水戸市	A
3	2009年	いばらきコープ生活協同組合	小美玉市	A
4		株式会社筑波銀行 (旧: 株式会社関東つくば銀行)	土浦市	A
5		国立研究開発法人物質・材料研究機構	つくば市	A
6		関彰商事株式会社	筑西市	A
7		キヤノンセミコンダクターエキップメント株式会社	坂東市	A
8	2010年	国立研究開発法人日本原子力研究開発機構	那珂郡東海村	A
9		株式会社常陽銀行	水戸市	A
10	2011年	社会福祉法人泰仁会	石岡市	B
11	2012年	株式会社ケースホールディングス 【2回目】	水戸市	A
12		株式会社筑波銀行 【2回目】	つくば市	A
13		株式会社カスミ 【2回目】	つくば市	A
14	2013年	アステラスリサーチテクノロジー株式会社	つくば市	B
15		キヤノンセミコンダクターエキップメント株式会社 【2回目】	坂東市	A
16		社会福祉法人恵愛会	つくば市	B
17		社会福祉法人笠間市社会福祉協議会	笠間市	B
18		生活協同組合パルシステム茨城	水戸市	B
19		社会福祉法人征峯会	筑西市	B
20	2014年	いばらきコープ生活協同組合 【2回目】	小美玉市	A
21		筑波乳業株式会社	石岡市	A
22		国立大学法人筑波大学	つくば市	A
23		社会福祉法人芳香会	古河市	A
24		キヤノン化成株式会社	つくば市	A

No.	認定年	企業名	所在地	労働者数
25		医療法人蔦会	ひたちなか市	C
26		キヤノンエコロジーインダストリー株式会社	坂東市	A
27	2015年	国立研究開発法人森林総合研究所	つくば市	A
28		国立研究開発法人土木研究所	つくば市	A
29		アステラスリサーチテクノロジー株式会社 【2回目】	つくば市	B
30		株式会社ケースホールディングス 【3回目】	水戸市	A
31		結城信用金庫	結城市	A
32		医療法人博仁会	常陸大宮市	A
33		社会福祉法人勇成会	水戸市	B
34		医療法人社団平仁会	筑西市	B
35		キヤノンセミコンダクターエキップメント株式会社 【3回目】	稲敷郡阿見町	A
36		日立水戸エンジニアリング株式会社	ひたちなか市	A
37	水戸エンジニアリングサービス株式会社	ひたちなか市	A	
38	2016年	社会福祉法人博友会	常陸大宮市	B
39		茨城トヨペット株式会社	水戸市	A
40		社会福祉法人笠間市社会福祉協議会 【2回目】	笠間市	B
41		いばらきコープ生活協同組合 【3回目】	小美玉市	A
42		社会福祉法人木犀会	笠間市	A
43		美野里デリカ株式会社	小美玉市	A
44	2017年	社会福祉法人征峯会 【2回目】	筑西市	B
45		キヤノン化成株式会社 【2回目】	つくば市	A

◎ 各企業の取組内容は、茨城労働局HPに紹介されています。

URL : http://ibaraki-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/kintou/kinto/gyoumu08_06.html

茨城労働局管内の「えるぼし」認定企業一覧
(平成29年7月26日現在)

別紙 2

No.	企業名	本社所在地	301人以上 企業 (認定時)	認定段階			評価項目 (○=満たしている項目)				
				第1段階	第2段階	第3段階	① 採用	② 継続就業	③ 労働時間	④ 管理職比率	⑤ 多様な キャリアコース
1	株式会社常陽銀行	水戸市	○		 (2016.4)	 (2016.11)	○	○ (2016.11)	○	○ (2016.11)	○
2	株式会社カスミ	つくば市	○			 (2016.6)	○	○	○	○	○
3	関彰商事株式会社	筑西市	○			 (2016.6)	○	○	○	○	○
4	国立研究開発法人 農業・食品産業技術総合 研究機構	つくば市	○			 (2017.1)	○	○	○	○	○
5	株式会社 ケースホールディングス	水戸市	○			 (2017.7)	○	○	○	○	○

【参考】

全国の「えるぼし認定」の状況 (平成29年6月30日現在)

第1段階での認定… 3社 (うち300人以下企業… 0社)
 第2段階での認定… 119社 (うち300人以下企業… 8社)
 第3段階での認定… 238社 (うち300人以下企業… 38社)
 計 **360社** (うち300人以下企業… 46社)

「くるみん」「プラチナくるみん」認定基準 (朱字部分が変更点)

くるみん 認定基準		プラチナくるみん 認定基準	
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一般事業主行動計画を策定したこと。	1	(同左)
2	行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。	2	(同左)
3	行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。	3	(同左)
4	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。	4	(同左)
5	<p>男性の育児休業等取得について、次の①又は②のいずれかを満たすこと。(一部経過措置あり)</p> <p>① 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等の取得した者の割合が7%以上</p> <p>② 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15%以上、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上</p> <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記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。 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(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、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。 ③ 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の割合が7%以上であること。 ④ 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、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p>	5	<p>男性労働者の育児休業等取得について、次の①又は②のいずれかを満たすこと。</p> <p>① 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</p> <p>② 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</p> <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(上記の①又は②を満たさない場合)でも、くるみん認定基準の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	<p>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> <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記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>	6	(同左)
7	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。	7	(同左)
8	<p>働き方の見直しに資する取組として、①フルタイムの労働者等の法定時間外・休日労働時間の平均が各月45時間未満であり、かつ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>また、次の(1)～(3)のいずれかの措置について、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 (2) 年次有給休暇の取得の促進 (3) 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</p> <p>※ (1)～(3)について、必ずしも一般事業主行動計画に当該目標を定める必要はなく、具体的な目標が達成されていることは「くるみん認定」要件としない。</p>	8	くるみん認定8(1)～(3)の全ての措置を講じ、かつ、(1)又は(2)のいずれかについて、定量的な目標を定めて実施し、当該目標を達成したこと。
		9	<p>計画期間において、</p> <p>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(育休中を含む)している者の割合が90%以上</p> <p>② 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> <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記の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>
		10	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。
9	<p>法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する以下のような重大な事実がないこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働基準法、労働安全衛生法等に違反し送検公表 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく勧告 労働保険料未納 長時間労働等に関する重大な労働関係法令に違反し、是正意思なし 労働関係法令の同一条項に複数回違反 違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する労働局長による是正指導の実施に基づく企業名公表 など 	11	(同左)

女性活躍推進法に基づく認定制度

別紙 4

- 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付すことができる。

<認定の段階>

※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能

1 段階 目		<ul style="list-style-type: none"> ● 下表（実績に係る基準）に掲げる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。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
2 段階 目		<ul style="list-style-type: none"> ● 下表（実績に係る基準）に掲げる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。 ● 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。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
3 段階 目		<ul style="list-style-type: none"> ● 下表（実績に係る基準）に掲げる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。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

★その他の基準

- 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。
- 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(平成29年4月から不認定や認定取り消し範囲が拡大し、労働基準法等違反は是正勧告を受けて是正していない場合も含まれることとなりました)。

<女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準>

評価項目	基準値（実績値）
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）
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
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4.5時間未満であること
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
⑤ 多様なキャリアコース	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

注) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。