

高知労働局発表

令和5年7月31日

報道関係者 各位

【照会先】

高知労働局雇用環境・均等室

室長 安田 博人

室長補佐 都築 美穂

(電話) 088-885-6041

くるみん・えるぼし認定通知書の交付式を行いました

高知労働局（局長 中村 克美）は、令和5年7月20日、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づき「子育てサポート」、「女性活躍推進」について雇用管理の改善に取り組む優良な企業として認定した高知市内の3社に認定通知書を交付しました。

くるみん・えるぼし認定企業



(株)西日本セイムス

医薬品・化粧品小売業

多くの女性従業員が接客のスペシャリストとして、また、店長や統括者として活躍しています。

女性のみならず男性も育児休業を当然に取得するなどプライベートを充実させ、仕事の活力となる働きやすい職場を目指していきます。

代表取締役 谷 康浩

えるぼし認定企業



(株)Yell Pharmacy

医薬品小売業

女性が活躍できる職場を目指す取組を進めています。

今後も、女性管理職を更に増やすとともに、男性も家庭と仕事を両立できる職場作りにさらに取り組んでいきます。

代表取締役 宅間 大祐



(株)幸

老人福祉・介護事業

男性や女性、ジェンダーに関係なく、仕事と育児や介護、看護を両立する方々が、会社の基盤となって互いに支え合い、個々がキャリアアップしている会社です。

今後も、一層働き方改革を進めていきます。

代表取締役 中平 武志

高知労働局は、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づき「子育てサポート」や「女性活躍推進」などの雇用管理の改善に取り組む企業を応援しています。

なかでも「くるみん」、「えるぼし」認定企業は、「働きやすい職場環境の実現」の為に様々な課題を克服していくリーディングカンパニーとして重要な企業となります。

すべての労働者、企業が「働き方改革」の恩恵を得られるよう、私たち労働局と共に取り組んでいただける企業を「くるみん」、「えるぼし」認定企業として増やしていきたいと考えております。

この制度の詳細については、以下にお問い合わせください。

次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法、「くるみん」、「えるぼし」認定制度等について

高知労働局雇用環境・均等室

高知市南金田 1-39 Tel : 088-885-6041

企業内における就業規則等の法令への適用状況の確認、アドバイス等について

高知働き方改革推進支援センター (高知労働局委託事業)

高知市南はりまや町 2 丁目 3-10 ア・ラ・モードはりまや 103 号 Tel : 0120-899-869

「次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度」

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を策定・実施し、計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定（くるみん認定・トライくるみん認定）します。さらに、より高い水準の取り組みを行い、一定の基準を満たした認定企業には特例認定企業として認定（プラチナくるみん認定）します。

※令和4年4月1日から、「くるみん認定」がより高い基準に改正されています。

「両立支援のひろば」

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画及び次世代育成支援に関する取組を公表するためのウェブサイトです。各社の取組状況や両立支援に関する情報を検索できます。

[\(https://ryouritsu.mhlw.go.jp/\)](https://ryouritsu.mhlw.go.jp/)



「女性活躍推進法に基づく認定制度」

女性活躍推進法第9条に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出した企業のうち、女性活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業を「えるぼし認定企業」として認定します。認定については、認定に係る基準を満たした項目の数で3段階に分けられ、5つの認定基準のうち5つすべてをクリアした企業を「認定段階3」として3つ星認定企業に認定します。

「女性活躍推進企業データベース」

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画及び女性活躍に関する情報を公開するためのウェブサイトです！各企業の女性活躍に関する情報を検索できます。

[\(https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/\)](https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/)



雇用管理の改善に取り組む優良な “厚生労働大臣認定企業”を知っていますか？

あなたはどんな企業で働きたいですか？

長く働ける！

ワークライフバランスを大切にしてくれる！

女性が活躍できる！

子育てしやすい！

女性の活躍に向けた取組や、労働者の仕事と子育ての両立を図る取組を積極的に行っていると厚生労働大臣が認定した企業です。

女性活躍推進

女性の活躍促進のための取組が優良な企業です

えるぼし認定制度

[女性活躍推進法特集ページ](#)

検索



「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍促進に関する取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」として認定します。

認定の段階は、「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」(※)を満たした数に応じて「1つ星」から「3つ星」まで3段階あります。

※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

1 採用 2 継続就業 3 労働時間等の働き方 4 管理職比率 5 多様なキャリアコース

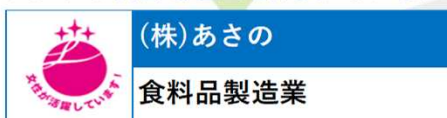
プラチナえるぼし認定制度

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取組の実施状況が特に優良である企業を、厚生労働大臣が「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

プラチナえるぼし



えるぼし（3つ星：実績にかかる基準の5つの項目を全て満たしている）



えるぼし（2つ星：実績にかかる基準のうち3つ又は4つの項目を満たしている）



くるみん認定制度

「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「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」として認定します。

不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始まりました。

プラチナくるみん（くるみん認定又はトライくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業）

	(株)高知銀行 銀行		(株)インターナカツ 小売業		(株)四国銀行 銀行
--	---------------	---	-------------------	---	---------------

くるみん

	(特医)仁生会 病院		(株)ウイル 小売業		(株)高南メディカル 配達飲食サービス業
	(医)仁栄会 病院		(株)山崎技研 機械製造業		(株)サンシャインチェーン本部 小売業
	新進建設(株) 建設業		国立大学法人高知大学 高等教育機関		(医)旦龍会 病院
	土佐清水食品(株) 食料品製造業		(社)尽心会 障害者福祉事業		(社)CIJ福祉会 老人福祉・介護事業
	(医)尚志会 病院		(学)平成学園 幼稚園		(医)恕泉会 病院
	(医)治久会 病院		(有)まつだ寝具店 卸売業		福原建設(株) 建設業
	井上石灰工業(株) 土石製品製造業		幡多信用金庫 中小企業等金融業		明星産商(株) 医薬品・化粧品等の製造販売業
	(株)西日本セイムス 医薬品・化粧品小売業				

両立支援のひろば

検索



えるぼし・くるみんともに認定を受けている企業（五十音順）

えるぼし、くるみんについては、それぞれ「女性活躍促進」「子育てサポート」の部分について、雇用の改善に取り組む優良企業を認定しています。

「働き方改革」への意識の広がりとともに、複数の制度について認定を受ける企業も増えてきています。

(株)高知銀行



(株)四国銀行



(株)西日本セイムス



(学)平成学園



株式会社西日本セイムスの取組内容

1 計画期間

令和3年1月1日～令和4年12月31日(3期目)

2 行動計画の目標

- 目標 1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準にする。
男性従業員：計画期間内に1人以上取得する。
女性従業員：取得率を80%以上にする。
- 目標 2 計画期間内に、年次有給休暇の取得促進のための措置を実施する。
- 目標 3 小学校3年生終了までの子をもつ従業員の育児短時間勤務の周知



3 取組の結果

- 配偶者が出産した男性従業員のうち、3人が育児休業を取得。
出産した女性従業員のうち94.4%が育児休業を取得。
- 各個人の有給取得日数をデータ化し、6連休・5日間取得について独自のリーフレットにて周知。
- 出産・育児を迎える従業員に対してsukusukuを配布し、育児短時間勤務制度を周知。

4 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況

実施している措置(3歳から小学校就学前までの子を育てる労働者が対象となるもの)

- ・所定外労働の制限
- ・短時間勤務制度

5 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の実施状況

年次有給休暇の取得の促進のための措置
独自のリーフレットを作成し、6連休の取得を促進

株式会社西日本セイムス（高知市）

労働者数 : 703 人

業 種 : 医薬品・化粧品小売業

認定の段階 : 3段階目（5つの認定基準のうち5つをクリア）



<認定基準に関する実績>

評価項目・認定基準	実 績
1 採用 直近の事業年度の通常の労働者に占める女性労働者の割合	（正社員） 通常の労働者に占める女性労働者の割合 44.1% ≥ 産業平均値 32.4%
2 継続就業：①又は② ①女性の平均継続勤務年数 ÷ 男性の平均継続勤務年数 ≥ 0.7 ②女性労働者の継続雇用割合 ÷ 男性労働者の継続雇用割合 ≥ 0.8	① に該当 （正社員） 女性 11.8 年 ÷ 12.6 年 = 0.94 ≥ 0.7 （無期雇用の非正規労働者） 女性 15.2 年、男性対象者なし
3 労働時間等の働き方 法定時間外労働及び法定休日労働時間数の合計時間数の平均が直近の事業年度の各月ごとすべて 45 時間未満	労働者 1 人当たり各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間が 45 時間を超えていない。
4 管理職比率 管理職に占める女性の割合が産業平均値以上であること	管理職に占める女性の割合 22.7% ≥ 産業平均値 6.8%
5 多様なキャリアコース 直近 3 事業年度のうち、A～D について 1 項目、大企業（301 人以上）は 2 項目以上の実績を有すること	A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ（2 人） B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換（なし） C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用（なし） D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用（2 人）

株式会社 YellPharmacy (高知市)

労働者数 : 194 人

業 種 : 医薬品小売業

認定の段階 : 3段階目 (5つの認定基準のうち5つをクリア)



<認定基準に関する実績>

評価項目・認定基準	実 績
1 採用 直近の事業年度の通常の労働者に占める女性労働者の割合	(正社員) 通常の労働者に占める女性労働者の割合 81.0% ≥ 産業平均 32.4%
2 継続就業 : ①又は② ①女性の平均継続勤務年数 ÷ 男性の平均継続勤務年数 ≥ 0.7 ②女性労働者の継続雇用割合 ÷ 男性労働者の継続雇用割合 ≥ 0.8	① に該当 (正社員) 女性 7 年 ÷ 男性 4.75 = 1.47 ≥ 0.7 (短時間無期雇用者) 女性 4.3 ÷ 男性 1.9 = 2.26 ≥ 0.7
3 労働時間等の働き方 法定時間外労働及び法定休日労働時間数の合計時間数の平均が直近の事業年度の各月ごとすべて 45 時間未満	労働者 1 人当たり各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間が 45 時間を超えていない。
4 管理職比率 管理職に占める女性の割合が産業平均値以上であること	管理職に占める女性の割合 50% > 産業平均値 6.8%
5 多様なキャリアコース 直近 3 事業年度のうち、A~D について 1 項目、大企業 (301 人以上) は 2 項目以上の実績を有すること	A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ (1 人) B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換 (なし) C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 (2 人) D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 (21 人)

株式会社 幸（高知市）

労働者数 : 41人

業種 : 老人福祉・介護事業

認定の段階 : 3段階目（5つの認定基準のうち5つをクリア）



<認定基準に関する実績>

評価項目・認定基準	実 績
1 採用 直近の事業年度の通常の労働者に占める女性労働者の割合	（正社員） 通常の労働者に占める女性労働者の割合 80.0% ≥ 産業平均値 66.1%（産業平均値が40%超の場合は40%以上）
2 継続就業：①又は② ①女性の平均継続勤務年数 ÷ 男性の平均継続勤務年数 ≥ 0.7 ②女性労働者の継続雇用割合 ÷ 男性労働者の継続雇用割合 ≥ 0.8	①に該当 （正社員） 女性 4.3年 ÷ 男性 3.5年 = 1.2 ≥ 0.7 （無期雇用パート社員） 女性 3.4年、男性対象者なし
3 労働時間等の働き方 法定時間外労働及び法定休日労働時間数の合計時間数の平均が直近の事業年度の各月ごとすべて45時間未満	労働者1人当たり各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間が45時間を超えていない。
4 管理職比率 管理職に占める女性の割合が産業平均値以上であること	管理職に占める女性の割合 100% ≥ 産業平均値 41.8%
5 多様なキャリアコース 直近3事業年度のうち、A～Dについて1項目、大企業は2項目以上の実績を有すること	A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ（5人） B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換（なし） C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用（なし） D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用（なし）