

長崎労働局発表  
令和元年8月23日

担 当	長崎労働局 雇用環境・均等室
	室長 上野 真弓
	監理官 中村 浩樹
	室長補佐 篠崎 成吾
	電話 095-801-0050



## 「くるみん」(2社)「えるぼし」(1社) 合同認定通知書交付式を実施します！

～長崎県内で「くるみん」認定企業は30社に、島原市で

「くるみん」認定企業は初！保険業での「えるぼし」認定企業は初！～

長崎労働局（局長 金成 真一）では、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定企業として

「株式会社 西海建設」（代表取締役社長 寺澤 孝憲）を令和元年7月12日付け、  
「医療法人社団東洋会 池田病院」（理事長 小島 進）を令和元年7月31日付けでそれぞれ認定し、

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業として

「株式会社 リンクス」（代表取締役 岩永 潤二郎）を令和元年7月19日付けで認定し、認定通知書交付式を以下のとおり執り行うことといたしました。

### ○くるみん・えるぼし認定通知書交付式

日時 令和元年8月29日（木） 13時30分～（1時間程度を予定）

場所 住友生命長崎ビル 地下1会議室（第一・第二会議室）

（長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル地下1階）

内容 認定通知書の交付、懇談会、記念撮影

\* 認定通知書交付式は、撮影、傍聴可。

\* 交付式終了後、認定企業、労働局への取材を行うことも可能です。

\* 当日は、住友生命長崎ビル地下会議室へ直接お越しください。

資料1 くるみん・えるぼし認定企業の情報

資料2 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とくるみん認定について

資料3 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画とえるぼしについて、えるぼし認定を取得しましょう！

資料4 長崎労働局における「くるみん・えるぼし認定企業」一覧

## くるみん認定企業の情報

### 株式会社 西海建設



所在地 : 長崎市興善町2-8  
 代表者名 : 代表取締役 寺澤 孝憲  
 事業内容 : 総合建設業  
 労働者数 : 171人 (男性149人、女性22人)  
 認定年月日 : 令和元年7月12日

#### ○一般事業主行動計画に基づく取組内容

- ・計画期間 : 平成26年4月1日～平成31年3月31日
- ・計画に定めた目標 : ・年次有給休暇取得促進の実施 (1人毎に年3連休「リフレッシュ休暇」を促進し、有給休暇の取得率向上を目指す。)

#### ○取組状況

##### 【年次有給休暇の取得率】

「社内ネットワークシステム (社内掲示板)」で全従業員に対して年次有給休暇の取得促進を行った。また、取得状況を四半期毎に把握し、定例部会・朝礼の際に従業員へ取得を促した。

その結果、平成25年度に12.98%であった年次有給休暇の取得率を平成30年度には15.97%まで約3%向上させた。

また、リフレッシュ休暇取得者数についても、平成25年度の15名から平成30年度の39名へと向上させた。

【計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率】 100%

【計画期間内に子の看護休暇を取得した男性労働者数】 1名

## くるみん認定企業の情報

### 医療法人社団東洋会 池田病院



所在地 : 島原市湖南町6893-2  
 代表者名 : 理事長 小島 進  
 事業内容 : 医療・福祉業  
 労働者数 : 214人(男性52人、女性162人)  
 認定年月日 : 令和元年7月31日

#### ○一般事業主行動計画に基づく取組内容

- ・計画期間 : 平成29年4月1日～平成31年3月31日
- ・計画に定めた目標 : ・子育てを行う職員の仕事と家庭の両立を支援するため、事業所内保育施設の設置を検討する  
 ・産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報共有を行う

#### ○取組状況

##### 【事業所内保育施設の設置検討】

事業所内保育施設設置について、職員アンケートを実施し、設置を検討した。

##### 【産前産後休業、育児休業等制度の周知及び情報提供】

各制度の周知を、所属長会議にて説明し周知をしたり、新入社員オリエンテーションの際に説明を行った。

【計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率】 100%

【計画期間内に子の看護休暇を取得した男性労働者数】 2名



## えるぼし認定企業の情報

### 株式会社リンクス

所在地 : 長崎市平野町 15 番 2 号  
 代表者名 : 代表取締役 岩永 潤二郎  
 事業内容 : 保険業  
 労働者数 : 21 人 (男性 4 人、女性 17 人)  
 認定年月日 : 令和元年 7 月 19 日  
 認定段階 : 第 3 段階

#### ○評価項目

##### 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。

- ・営業 女性 1.00 倍 男性 2.50 倍
- ・事務 女性 1.00 倍 男性 1.00 倍

##### 2 継続就業

平均継続勤務年数の男女比が 0.7 以上である。

- ・営業 女性 5.76 年 男性 8.04 年
- ・事務 女性 8.93 年 男性 0.60 年

##### 3 労働時間等の働き方

労働者 1 人当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均が全ての月において、45 時間未満である。

##### 4 管理職比率

管理職に占める女性の割合は、産業ごとの平均値 (6.9%) を上回る。

女性 66.67% 男性 33.33%

##### 5 多様なキャリアコース

1 項目について実績あり。

- ・おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 1 人

～以上、5つの評価項目について、全ての認定基準に適合している。～

## 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とくるみん認定について

### 1 【次世代育成支援対策推進法（次世代法）】

日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成17年に施行された法律（令和7年3月31日までの時限法）です。

この法律に基づき、企業・国・地方公共団体は、各種行動計画を策定することとされています。

### 2 【次世代法に基づく認定（「くるみん認定」及び「プラチナくるみん認定」）】

次世代法に基づき、一般事業主行動計画を策定・実施し、3の認定基準を満たした場合には、都道府県労働局に申請し、労働局長の認定（くるみん認定）を受けることができます。

また、くるみん認定を受けた事業主は、別途定められた認定基準を満たした場合には、都道府県労働局に申請し、労働局長の認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

### 3 【「くるみん認定」についての主な認定基準】

**（1）～（10）のすべてを満たす必要があります。（なお、労働者数が300人以下の一般事業主については、（5）及び（6）に関して特例が別途設けられています。）**

- （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。
- （2）行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- （3）行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- （4）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。
- （5）男性の育児休業等取得について、次の①又は②のいずれかを満たしていること。

① 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の割合が7%以上であること。

※ 経過措置として、平成29年4月1日から平成31年3月31日までの2年間の認定申請については、「男性の育児休業等を取得した者が1人以上」（従来の基準）の場合でも基準を満たしたものとされます。

② 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及び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が合わせて15%以上であり、かつ、男性労働者で育児休業等をした者の数が1人以上いること。

※ 経過措置として、行動計画の期間が平成29年4月1日の前後に及ぶ場合は、「男性労働者のうち育児休業等を取得した者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合」を算出する際に、平成29年4月1日以降の期間のみで当該割合を算出することも可能とされます。

#### 【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します。

- 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7%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) 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。  
**【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します。
- (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」を講じていること。
- (8) 労働時間数について、次の①及び②を満たしていること。  
 ① 計画期間終了事業年度において、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各月45時間未満であること。  
 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。
- (9) 次の①～③のいずれかの措置について、成果に係る具体的な目標を定めて実施していること。  
 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
- (10) 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。

#### 4【認定のメリット】

認定を受けると、認定マーク（愛称：くるみん）を、商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。その結果、企業イメージの向上、労働者のモチベーションアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。さらに、各府省が公共調達を実施する場合に加点評価を受けることができます。

#### ※公共調達の加点評価を受けるとは？

各府省等が総合評価落札方式又は企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業などは加点評価されるようになりました。

公共調達における加点評価の仕組みは、各府省等において平成28年度に開始しています。なお、厚生労働省においては、平成28年10月1日に制度が開始されています。

個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

# 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画とえるぼし認定について

## 一般事業主行動計画の策定など

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た「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が、平成28年4月1日から全面施行されています。

この法律では、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。

具体的には、

- 常時雇用する労働者（※）の数が301人以上の事業主に対しては、
  - ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
  - ② 状況把握、課題分析を踏まえ、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施期間を盛り込んだ行動計画の策定、策定・変更した行動計画の非正社員を含めた全ての労働者への周知及び外部への公表
  - ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
  - ④ 女性の活躍に関する情報の公表

が義務付けられています。

- 常時雇用する労働者が300人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされていますが、規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

（※）正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

※詳細は、下記の厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）のパンフレット「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！！」をご参照ください。


## 認定とは

- 行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣に認定を受けることができます。
- 認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。

例

- ・ 商品
- ・ 求人広告、求人票
- ・ 名刺
- ・ 印刷された広告、テレビ広告 など

○ 認定基準の考え方や詳細については、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進法特集ページ  で検索！

Q&Aもご確認ください。  
 なお、認定申請書や認定申請関係書類も当ページからダウンロードができます。

## 公共調達による優遇措置

**女性活躍推進法に基づく認定企業（えるぼし認定企業）等が公共調達で有利になります！  
 中小企業の場合行動計画の策定・届出を行うだけで、加点の対象になる場合があります！**

・ 各府省庁等が総合評価落札方式又は企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定企業などを加点评価するよう定められています。（女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針）

・ これを踏まえ、各府省庁は、公共調達において、ワークライフバランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、えるぼし認定企業などのワークライフバランス推進企業を評価する項目を設定することとしています。

# 「えるぼし認定」を取得しましょう！

## えるぼし認定の段階

認定の段階の区分は、次の5つの評価項目のうち、

- > **5つの基準全て**満たしている場合は、**3段階目**
- > **3つ又は4つ**の基準を満たしている場合は、**2段階目**
- > **1つ又は2つ**の基準を満たしている場合は、**1段階目**



上記はいずれも、

- ✓ 満たしている実績については、実績値を**厚生労働省のウェブサイト\*1**に毎年公表することが必要。
- ✓ 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\*1**に公表するとともに、**2年以上連続してその実績が改善**していることが必要。

※1 (厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース) <http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

※2 なお、そのほか「関係法令に違反する重大な事実がないこと」などの基準もあります。認定基準や制度の詳細、申請書様式などについては、以下のURLを参照してください。

(厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

## えるぼし認定の評価項目

女性活躍推進法特集ページ



で検索

### 【評価項目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」×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」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）

### 【評価項目2：継続就業】

① 「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0.7以上であること（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）

又は

② 「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継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る）

### 【評価項目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

### 【評価項目4：管理職比率】

① 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

又は

② 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0.8以上であること

### 【評価項目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（派遣労働者の雇入れ含む）
- 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



長崎労働局における「くるみん認定企業」一覧

○ くるみん認定企業

(従業員数は認定取得時)

No.	認定決定年月日	企業名	所在地	業種	規模	備考
1	平成23年6月1日	(株)長崎新聞社	長崎市	情報通信業	260	
2	平成25年5月14日	メルコアドバンストデバイス(株)	諫早市	製造業	350	
3	平成26年1月29日	たちばな信用金庫	諫早市	金融・保険業	181	
4	平成26年5月12日	(株)佐世保玉屋	佐世保市	百貨店	222	
5	平成26年8月22日	(社福)新上五島町社会福祉協議会	新上五島町	医療・福祉業	163	
6	平成26年10月2日	(医)青藍会	諫早市	医療・福祉業	116	
7	平成26年10月16日	(株)イシマル	長崎市	卸売・小売業	163	
8	平成26年10月21日	(株)十八銀行	長崎市	金融・保険業	1,486	
9	平成26年11月10日	(有)青木運送	西海市	運送業	41	
10	平成27年2月28日	(有)優愛会	長崎市	医療・福祉業	116	
11	平成27年2月28日	(有)長崎医患会	長崎市	医療・福祉業	67	
12	平成27年3月26日	(株)ジーエスエレテック九州	大村市	製造業	321	
13	平成27年7月13日	国立大学法人長崎大学	長崎市	教育・学習支援業	4,401	
14	平成27年10月7日 平成30年10月3日	(社福)さゆり会	五島市	医療・福祉業	274	2回取得
15	平成27年11月16日	住商エアバッグ・システムズ(株)	松浦市	製造業	207	
16	平成27年11月20日	長崎県中小企業団体中央会	長崎市	経済団体	26	
17	平成28年1月22日 平成28年7月22日	エムエイチアイオーシャニクス(株)	長崎市	製造業	182	2回取得
18	平成28年4月20日	(有)いこい	佐世保市	医療・福祉業	69	
19	平成28年4月26日 令和元年6月25日	(社福)米寿会	対馬市	医療・福祉業	108	2回取得
20	平成28年5月18日 平成30年4月23日	地方独立行政法人北松中央病院	佐世保市	医療・福祉業	240	2回取得
21	平成28年6月8日 平成30年10月5日	(医)祐里会姉川病院	諫早市	医療・福祉業	192	2回取得
22	平成28年7月12日	武藤建設(株)	長崎市	建設業	25	
23	平成28年8月18日 令和元年5月17日	(社福)針尾福祉会	佐世保市	医療・福祉業	191	2回取得
24	平成28年8月18日	(株)富永	佐世保市	卸売業	131	
25	平成29年3月8日	(医)保善会田上病院	長崎市	医療・福祉業	200	
26	平成29年9月11日	生活協同組合ララコープ	長与町	小売業	1,121	
27	平成30年8月30日	アリエス(株)	平戸市	製造業	110	
28	平成30年10月11日	(株)エミネントスラックス	松浦市	製造業	191	
29	令和1年7月12日	(株)西海建設	長崎市	建設業	171	
30	令和1年7月31日	(医)東洋会 池田病院	島原市	医療・福祉業	214	

○ プラチナくるみん認定企業

(従業員数は認定取得時)

No.	認定決定年月日	企業名	所在地	業種	規模	備考
1	平成27年8月19日	メルコアドバンスデバイス(株)	諫早市	製造業	308	

長崎労働局における「えるぼし認定企業」一覧

○ えるぼし認定企業

(従業員数は認定取得時)

No.	認定決定年月日	企業名	所在地	業種	規模	認定段階
1	平成30年2月27日	王蔵株式会社	長崎市	生活関連サービス業、娯楽業	523	3
2	平成30年10月3日	社会福祉法人洗洋会	長崎市	医療・福祉	46	3
3	平成31年1月22日	社会福祉法人正道会	長崎市	教育・学習支援	133	3
4	令和元年7月19日	株式会社リンクス	長崎市	保険業	21	3
5						
6						
7						
8						
9						
10						