



報道関係者各位

平成29年3月3日
 新潟労働局雇用環境・均等室
 室長 松本 春美
 室長補佐 八子 理子
 Tel. 025-288-3511 (夜間) 025-288-3548

えるぼし認定企業（県内初）及びくるみん認定企業を決定！！

～3月3日（金）、新潟労働局にて認定通知書交付式～

えるぼし認定企業（注1）「社会福祉法人愛宕福祉会」
 くるみん認定企業（注2）「株式会社弘新機工」
 「株式会社富士通新潟システムズ」

新潟労働局（局長 梅澤 眞一）では、えるぼし認定企業として、**社会福祉法人愛宕福祉会**（本社：新潟市、理事長 池田 弘 氏）を認定いたしました。

また、くるみん認定企業として、**株式会社弘新機工**（本社：新発田市、代表取締役 渡邊 修士 氏、新規の認定）、**株式会社富士通新潟システムズ**（本社：新潟市、代表取締役社長 松尾 武望 氏、平成25年に引き続き2回目の認定）の2社を認定いたしました。

（注1）女性活躍推進法に基づく認定企業（女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主）

（注2）次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」としての認定企業（県内のくるみん認定企業は31社）



えるぼしマーク
（星の数が認定段階を
表します）



くるみんマーク
（星の数が認定回数を
表します）

えるぼし・くるみん認定通知書交付式

日 時：平成29年3月3日（金）10：00
 会 場：新潟労働局 2階会議室
 （新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館2階）

<参考資料>

- No. 1 女性活躍推進法に基づく認定制度の概要
- No. 2 女性活躍推進法に基づく行動計画策定・届出等に積極的にお取り組みください。
- No. 3 株式会社 弘新機工、株式会社 富士通新潟システムズの取組概要
- No. 4 くるみん認定基準
- No. 5 これまでの認定企業一覧（くるみん認定）

お問合せ先：新潟労働局雇用環境・均等室

〒950-8625 新潟市中央区美咲町1-2-1
新潟美咲合同庁舎 2号館 4階

電話 025-288-3511

FAX 025-288-3518

女性活躍推進法に基づく認定制度の概要

◆ 女性活躍推進法に基づく「認定」は、認定基準を満たす項目数に応じて3段階あり、認定を受けた企業は認定マーク(愛称「えるぼし」)を商品や広告、名刺、求人票などに使用することができ、女性の活躍を推進している事業主であることをアピールすることができる。

◆ 認定基準

「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5つの評価項目のうち、基準を満たす項目数に応じて、1つ又は2つ満たせば認定段階1、3つ又は4つ満たせば認定段階2、全て満たせば認定段階3となる。

満たさない項目は2年以上の改善実績が必要である。認定の段階に応じ、認定マークの星の数が異なる。

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

<p>認定段階 1</p>  <p>社会福祉法人 愛宕福祉会</p>	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる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。 ● 下の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>認定段階 2</p> 	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる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。 ● 下の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>認定段階 3</p> 	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 次ページに掲げる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。 ● 下の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

★ 次ページに掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- 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。
- 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への周知をしたこと。
- 女性活躍推進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。

※ 厚生労働省のウェブサイトとは、厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」 <http://www.positive-ryouritsu.jp/index.html>

認定基準(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)

◆ 下線部は社会福祉法人 愛宕福祉会 様が、満たした基準です。

評価項目	基準値(実績値)
①採用	<p><u>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</u> (※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>
②継続就業	<p><u>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</u> 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(新規学卒者として採用された者に限る。)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(新規学卒者として採用された者に限る。)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>
③労働時間等の働き方	<p><u>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</u></p>
④管理職比率	<p>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>
⑤多様なキャリアコース	<p>直近の3事業年度に、以下について大企業(※常時雇用する労働者の数が301人以上の企業)については2項目以上(非正規雇用労働者がいる場合は必ずAを含むこと)、中小企業(※常時雇用する労働者の数が300人以下の企業)については1項目以上の実績を有すること</p> <p><u>A 女性の非正規雇用労働者から正社員への転換</u> 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 <u>D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</u></p>

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支えないこと(雇用形態が異なる場合を除く。)

常時雇用する労働者数 300 人以下の事業主のみならず

女性活躍推進法※ ※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 に基づく行動計画策定・届出等に積極的に お取り組みください。

一般事業主に関する部分については、平成 28 年 4 月 1 日から施行されました。

女性活躍推進法では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定め、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。具体的には以下のとおりです。

一般事業主が行うべきこと

- 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、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、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状況の情報の公表

●行動計画には、

(a) 計画期間、(b) 数値目標、(c) 取組内容、(d) 取組の実施時期を盛り込む必要があります。

自社の課題が「女性管理職が少なく、女性の課長が4割を下回る」という場合は、次のような行動計画の内容も可能です。

数値目標：管理職（課長級以上）の女性を 2 人以上増加させる。

取組内容：〇〇担当課長を公募し、同業他社で実務経験のある女性を優先的に採用する。

●常時雇用する労働者（※1）の数が301人以上の事業主に対しては、上記①～④が義務付けられています。

●常時雇用する労働者が300人以下の事業主に対しても、上記①～④が努力義務とされていますので、ぜひ、事業主の規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的にお取り組みください。

（※1）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

（※2）「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下、「パートタイム労働法」という。）第2条の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断する。「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

女性活躍加速化助成金をご活用ください！！

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組内容（「取組目標」）等を盛り込んだ「行動計画」を策定し、計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主及び、数値目標を達成した場合 など

☆加速化 A コース 「取組目標」を達成した中小企業事業主 30万円（1企業1回限り）

☆加速化 N コース 「取組目標」を達成したうえで「数値目標」を達成した事業主 30万円（1企業1回限り）

☆女性活躍推進法の詳細は、

新潟労働局雇用環境・均等室（025-288-3511）にお問い合わせになるか、または、厚生労働省ホームページ

（女性活躍推進法特集ページ）をご覧ください。

検索！

女性活躍推進法特集ページ



株式会社 弘新機工

子育てサポート企業として認定

一次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」マークを取得

株式会社 弘新機工

所在地：新発田市
事業内容：製造業
労働者数：約20人



●行動計画

- 1 計画期間 平成25年8月1日～平成28年7月31日
- 2 行動計画の内容
 - ① 育児休業や介護休業等諸制度の周知・普及を図る。
 - ② 妊娠中や産休・育休復帰後の社員のための相談窓口を設置する。
 - ③ 妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して、社員に配布し制度を周知する。

●取組結果

- ① 育児休業や介護休業等諸制度に関するパンフレットを作成・配布して、社員への研修を実施した。
- ② 妊娠中や産休・育休復帰後の社員のための相談窓口を設置して、社員への周知を行った。
- ③ 妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して、社員へ配布した。
- ④ 計画期間内に男性社員1名が育児休業を取得した。
- ⑤ 計画期間内の女性社員の育児休業取得率は100%。

株式会社 富士通新潟システムズ

子育てサポート企業として認定

一次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」マーク（2回目）を取得

株式会社 富士通新潟システムズ

所在地：新潟市
事業内容：情報通信業
労働者数：約220人



●行動計画

- 1 計画期間 平成25年4月1日～平成28年9月30日
- 2 行動計画の内容
 - ① 仕事と育児の両立支援に関する柔軟な働き方に向けた制度等の改善を検討する。
 - ② 多様な働き方につながる制度を見直し、労働時間の適正化を図る。
 - ③ 各種イベントを通じて、中長期的な就労意欲向上を推進する。

●取組結果

- ① 育児休業中でも社内ネットワークにアクセスできる環境の提供や所属長との復職前面談の実施により、情報提供機会の充実を図った。
- ② 若手社員の退職理由を分析し、新たな働き方のスタイルとして在宅勤務の仕組みを検討した。
- ③ 育児に関する諸制度等の職場理解浸透に向けてミーティングを開催し、社員との意見交換を図った。
- ④ 長時間残業抑制、各種休暇取得、定時退社等のワーク・ライフバランスをテーマに各職場で目標を設定し、達成に向けた取組を実施した。
- ⑤ 地域の大学との連携を図り、インターンシップを受け入れた。
- ⑥ 従業員の子どもを対象にした家族参観日を開催した。
- ⑦ 計画期間内に男性社員1名が子の看護休暇を取得した。
- ⑧ 計画期間内の女性社員の育児休業取得率は100%。

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。
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. 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。
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. 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。

＜労働者が300人以下の企業の特例＞

上記5. を満たさない場合でも、①～③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、小学校就学前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。
 - 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がいる。
6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、70%以上であること。

＜労働者が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70%以上であれば基準を満たす。

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. 次の①～③のいずれかを実施していること。
 - 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 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
9. 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。

これまでの認定企業一覧

平成 29 年 3 月 3 日現在
新潟労働局雇用環境・均等室

○ プラチナくるみん認定企業

	企業名	所在地	認定年
1	一正蒲鉾株式会社	新潟市	2015 年
2	株式会社 市民調剤薬局	新潟市	2016 年
3	株式会社 博進堂	新潟市	2016 年

○ くるみん認定企業

	企業名	所在地	認定年
1	一正蒲鉾株式会社	新潟市	2007 年、2010 年、2013 年
2	株式会社第一印刷所	新潟市	2008 年、2013 年
3	株式会社第四銀行	新潟市	2008 年、2012 年
4	株式会社博進堂	新潟市	2008 年、2012 年、2013 年
5	株式会社大光銀行	長岡市	2010 年、2015 年
6	株式会社ジェイマックソフト	長岡市	2010 年
7	株式会社北越銀行	長岡市	2010 年、2015 年
8	国立大学法人新潟大学	新潟市	2011 年
9	株式会社リポーン	上越市	2012 年、2014 年
10	星野電気株式会社	新潟市	2013 年
11	シャープ新潟電子工業株式会社	新潟市	2013 年
12	株式会社コロナ	三条市	2013 年
13	株式会社キタック	新潟市	2013 年
14	株式会社富士通新潟システムズ	新潟市	2013 年、2017 年 ※
15	株式会社ナルス	上越市	2013 年
16	愛宕商事株式会社	新潟市	2013 年
17	株式会社市民調剤薬局	新潟市	2013 年
18	協栄信用組合	燕市	2013 年
19	旭カーボン株式会社	新潟市	2014 年
20	新潟県信用農業協同組合連合会	新潟市	2014 年
21	医療法人恵生会	新潟市	2014 年
22	昭栄印刷株式会社	新発田市	2014 年、2016 年
23	株式会社メビウス	新潟市	2014 年
24	株式会社オスポック	十日町市	2015 年
25	医療法人愛広会	新潟市	2015 年
26	西蒲原土地改良区	新潟市	2015 年
27	株式会社ソリマチ技研	長岡市	2016 年
28	株式会社マルサン	新潟市	2016 年
29	株式会社エム・エスオフィス	長岡市	2016 年
30	株式会社弘新機工	新発田市	2016 年 ※

※今回の認定企業です。

(注) 公表を希望しない企業を除いています。