



報道関係者各位

平成29年8月29日

新潟労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 宇尾野 秀明

室長 補佐 八子 理子

TEL 025-288-3511

えるぼし認定企業・くるみん認定企業を決定！！

～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）「株式会社日本フードリンク」

くるみん認定企業（注2）「学校法人新潟総合学院」

新潟労働局（局長 榎葉 伸一）では、次の企業を認定いたしました。

(1) えるぼし認定企業として、株式会社日本フードリンク（本社：新潟市、代表取締役 後藤 孝之 氏）を認定いたしました。

(2) くるみん認定企業として、学校法人新潟総合学院（本社：新潟市、理事長 池田 祥護 氏）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。



えるぼしマーク

（女性活躍推進法に基づく認定マーク。星の数が認定段階《1～3段階》を表します。）



くるみんマーク

（次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク。星の数が認定回数を表します。）

えるぼし認定・くるみん認定 通知書交付式

日時 平成29年9月14日（木）10:00

会場 新潟労働局 3階局長室
（新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館3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（株式会社日本フードリンク）
- 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 現在の認定企業一覧（えるぼし認定）
- No.4 次世代育成支援対策推進法に基づく株式会社新潟総合学院の取組概要
- No.5 くるみん認定基準
- No.6 これまでの認定企業一覧（くるみん認定）

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>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。

株式会社日本フードリンク

★ 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)

◆ 下線部は株式会社日本フードリンク 様が、満たした基準です。

評価項目	基準値(実績値)
①採用	<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)
②継続就業	<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</u> 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(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
③労働時間等の働き方	<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>
④管理職比率	<u>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(宿泊業、飲食サービス業10.0%)以上であること</u> (※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(※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 <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 <u>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

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※ 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。

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

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 28.5万円<36万円>(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 28.5万円<36万円>(1企業1回限り)

※中小企業：本助成金では産業に関わりなく常用労働者数 300 人以下の企業をいいます

<>内は生産性要件を満たした場合の支給額です

☆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



現在のえるぼし認定企業一覧

新潟労働局雇用環境・均等室

H29.8.14 現在

女性活躍推進法 基準適合一般事業主「えるぼし」認定企業一覧

No.	企業名	所在地	認定段階	認定年
1	社会福祉法人 愛宕福祉会	新潟市	2段階目	2017年
2	亀田製菓 株式会社	新潟市	2段階目	2017年
3	株式会社 エム・エスオフィス	長岡市	3段階目	2017年
4	社会福祉法人 桜井の里福祉会	西蒲原郡 弥彦村	3段階目	2017年
5	株式会社 第四銀行	新潟市	2段階目	2017年
6	株式会社 日本フードリンク	新潟市	3段階目	2017年

女性活躍推進法等とは

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）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた法律で、雇用しているまた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、具体的には以下の内容が規定されています。

●常時使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すべ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。

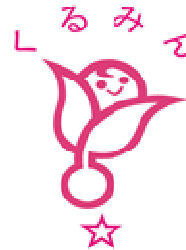
学校法人新潟総合学院

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」マークを取得一

学校法人新潟総合学院

所在地：新潟市
事業内容：教育・学習支援業
労働者数：約400人



●行動計画

- 1 計画期間 平成27年4月1日～平成29年3月31日
- 2 行動計画の内容
 - ① 計画期間内に男性の育児休業を1名以上取得すること。
 - ② 産前産後・育児休業に関する諸制度の周知を図る。
 - ③ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発を図る。

●行動計画の取組内容

- ・ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、パンフレット（出産・育児サポートブック）の作成等により、制度の周知を図った。
- ・ 上記パンフレットを活用し、出産予定の女性社員、配偶者が出産予定の男性社員への育児休業制度の説明を個別に実施した。その結果、計画期間中に、男性社員1名、女性社員10名が育児休業を取得し、女性社員については取得率100%となった。
- ・ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発を図る目的のために、管理職を対象として、毎年2月、6月に管理者向けの研修（考課者研修）、平成28年3月、7月、11月に時間的ゆとり対策研修（ワークライフバランス）を行った。

●その他の両立支援の取組

- ・ 育児短時間勤務制度において、子が小学校就学の始期に達するまで利用でき、法定を上回るものとなっている。

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・変更した行動計画について、公表および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の割合が7%以上であること。または男性労働者のうち育児休業等を取得した者およ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、育児休業等を取得した者が1人以上いること。(平成31年3月31日までに申請した場合の経過措置：男性労働者のうち育児休業等をした者が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一定期間(最長3年間)を合わせて、男性の育児休業等取得率が7%以上であること。(平成31年3月31日までに申請した場合の経過措置：計画の開始前3年以内に育児休業等を取得した男性労働者がいること。)
 - 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75%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と②のいずれも満たしていること。
 - ①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。
 - 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
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。

※ 上記5. の要件については、今回は経過措置の基準となります。(アンダーライン参照)

1			88%)
2			88%#
3			88%#

1			88S+	88%#	88%
2			88S	88%	
3			88S	88%&	
4			88S	88%&	88%
5			88%#	88%)	
6			88%#		
7			88%#	88%)	
8			88%#		
9			88%&	88%&	
10			88%		
11			88%	88%+	
12			88%		
13			88%		
14			88%	88%+	
15			88%		
16			88%		
17			88%		
18			88%		
19			88%&		
20			88%&	88%+	
21			88%&		
22			88%&	88%#	
23			88%&		
24			88%)		
25			88%)		
26			88%)		
27			88%#		
28			88%#		
29			88%#		
30			88%#		
31			88%+		
32			88%+		
33			88%+		