

静岡労働局発表
令和5年9月6日静岡労働局雇用環境・均等室
室長 小野 聡
室長補佐 平垣美代子
電話 054-252-5310

令和5年度くるみん・えるぼし等認定授与式（第1回）を開催します

静岡労働局(局長 笹正光)は、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」及び女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」等を以下の企業に対して行いました。

認定を受けました企業に対して、下記の日程で静岡労働局長より認定授与式を行います。

記

日時 令和5年9月13日(水) 14:00～

各企業から取り組みについての発表を予定しております。

場所 静岡地方合同庁舎4階大会議室(静岡市葵区追手町9番50号)

認定企業一覧

くるみん認定（令和5年2月1日～令和5年8月3日）

| 企業名一覧 | |
|--------------|------------------|
| 株式会社中外医科学研究所 | サンエムパッケージ株式会社 |
| スルガ銀行株式会社 | 株式会社ソミック石川 |
| 日軽蒲原株式会社 | 株式会社アイジーコンサルティング |
| 株式会社キャタラー | |



えるぼし認定（令和5年2月1日～令和5年7月20日）

| 企業名一覧 | |
|----------|----------------|
| 株式会社タウンズ | 株式会社北里コーポレーション |
| トクラス株式会社 | |



静岡県内の認定状況 くるみん：R5.8.3時点
えるぼし：R5.7.20時点

| 認定種別 | 県内の認定企業数 |
|---------------|----------|
| くるみん認定 | 119社 |
| プラチナくるみん認定 | 27社 |
| プラチナくるみんプラス認定 | 1社 |
| えるぼし認定 | 53社 |
| プラチナえるぼし認定 | 4社 |

認定企業の取組概要

株式会社中外医科学研究所

行動計画期間：令和2年4月1日～令和4年12月31日

労働者数：138名

主な取組：

●男性社員における子育て目的の休暇・休職の取得を促進

- ・男性社員向けの制度説明資料を作成し、HPに掲載して取得を促進した。
- ・男性従業員用の仕事と育児の両立面談シートを作成した。

●働き方改革推進による柔軟な労働環境の実現を目指し「在宅勤務制度」を導入

- ・テレワーク勤務規程を制定し、HPに掲載して社員に周知した。

●年次有給休暇の取得促進に向けた取り組みを強化

- ・「有給休暇取得奨励日」を年5日設定し、メリハリのある働き方を推進した。



認定企業の取組概要

サンエムパッケージ株式会社

行動計画期間：平成30年4月1日～令和5年3月31日

労働者数：158名

主な取組：

●男性の育児休業及び育児目的休暇の取得率の向上

- ・従業員への制度説明や相談窓口を掲示物等により周知した。
- ・男性の育児休業取得率は5%から78%に向上し、男性の育児目的休暇取得率は68%から85%に向上した。

●女性がいらない職種へ女性を配置

- ・ロールモデルとなる人材を育成・紹介するため、平成31年に製造技術職へ1名、令和2年に営業技術職へ1名、計2名の女性従業員を配置した



スルガ銀行株式会社

行動計画期間：令和2年4月1日～令和4年3月31日

労働者数：2,343名

主な取組：

●男性社員の育児休業取得に向けた環境整備

- ・現行の祝事休暇に配偶者の出産を含めた。
- ・男性が取得できる育児休業制度を周知し、子どもが生まれた男性社員及び所属長に育休取得促進メールを配信した。

●仕事と家庭の両立支援

- ・育児休業から復帰する際の働き方や勤務地についての配慮を行った。
- ・アンケートを行い、育児・介護のための時間外・深夜勤務の制限期間を延長した。

●長時間労働の抑制

- ・時間外労働を許可制にした。また就業管理システムを利用し、一定時間以上の時間外労働はアラートを出すようにした。
- ・時差出勤や有給取得を定期的に呼びかけた。



認定企業の取組概要

株式会社ソミック石川

行動計画期間：令和3年4月1日～令和5年3月31日

労働者数：1,987名

主な取組：

●年次有給休暇取得日数全社平均10日以上を維持

- ・取得状況について労使協議会で定期的なフォローを実施し、有休取得が進まない部署の対策を労使協議会で議論した。
- ・令和4年度の平均取得日数12.3日。

●育児・介護休業法に基づく制度内容の定期的な周知

- ・制度内容の周知を24件実施した。

●インターンシップ等、若年層に向けた就業体験・学習機会の提供

- ・インターンシップ等を22件（小学校3校、中学校3校、高校9校、専門大学他7校）実施した。



日軽蒲原株式会社

行動計画期間：令和2年4月1日～令和5年3月31日

労働者数：175名

主な取組：

●育児休業・介護休業制度の見直し

- ・育児休業開始後5日間を有給とした。
- ・育児休業開始6日目から10日目までは積立有休を利用可能とした。
- ・育児短時間制度を小学校6年生終了時までとした。
- ・子の看護休暇、介護休暇の取得時の給与を有休とした。
- ・子の看護休暇の対象年齢を小学生以下とした。
- ・介護休業取得可能期間を、対象家族1人につき186日に変更した。

●有給休暇の取得日数：一人当たり平均年間10日以上

- ・2022年度：12.1日、2021年度：13.9日、2020年度：13.3日

●高校生や大学生に対するインターンシップ等就業体験機会の提供

- ・2021年度：高校生2名のインターンシップ受け入れ、2022年度：高校生11名に対する職場見学会実施。
- ・年に2回高校へあいさつ回りをし、インターンシップ等に関する資料を配布した。



認定企業の取組概要

株式会社アイジーコンサルティング

行動計画期間：令和2年12月1日～令和4年11月30日

労働者数：254人

主な取組：

● 所定労働時間を全社平均25時間以内とする

- ・ 令和4年度の全社平均は22時間12分。

● 育児休業取得率を次の水準以上とする

男性社員：10%以上、女性社員：100%

- ・ 行動計画期間中の育児休業取得率は、男性：27%、女性：228%を達成した。

● 年次有給休暇取得率を70%とする

- ・ 令和4年度の全社平均は83.4%。



株式会社キャタラー

行動計画期間：令和2年4月1日～令和5年3月31日

労働者数：1,179名

主な取組：

● 育児休業の取得率を次の水準以上とする

男性従業員：7%以上、女性従業員：75%以上

- ・ 育児休業に係る諸制度について、社内イントラ・広報誌等を活用し、産休・育休・不妊治療相談窓口を設置することで周知の徹底を図った。
- ・ 行動計画期間中の育児休業取得率は、男性従業員：17%、女性従業員：100%を実現した。
- ・ 令和3年4月に短時間勤務制度の利用拡大（子が中学校始期に達するまで）を実施。

● 労働時間の短縮

- ・ 各部門毎に毎月目標を設定し、実績のフィードバックを行った。
- ・ 令和2年4月に短時間勤務者へのフレックス勤務制度を、令和2年5月に在宅勤務制度を導入した。



認定企業の取組概要

株式会社タウンズ

労働者数：270名

認定基準に関する実績

- 令和3年度における正社員に占める女性労働者の割合：39.2%
- 令和3年度の通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合
 - ・雇用管理区分：開発営業正社員：35.7%
 - 事務正社員：53.3%
 - 製造正社員：41.9%
- 令和3年度における男女別の平均継続勤務年数
 - ・雇用管理区分：開発営業正社員 女性：5.68年 男性：6.67年
 - 事務正社員 女性：2.64年 男性：1.51年
 - 製造正社員 女性：8.07年 男性：9.88年
- 令和3年度における労働者一人当たりの各月毎の時間外労働及び休日労働の合計
 - ・時間外労働と休日労働の合計が、すべての雇用管理区分で各月全て45時間未満
- 令和3年度における管理職に占める女性労働者の割合：16%
- 令和元～令和3年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況
 - ・おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用：13人



株式会社北里コーポレーション

労働者数：154名

認定基準に関する実績

- 令和4年度における正社員に占める女性労働者の割合：56.8%
- 令和4年度における男女別の平均継続勤務年数
 - ・雇用管理区分：正社員 女性：4.6年 男性：3.2年
- 令和4年度における労働者一人当たりの各月毎の時間外労働及び休日労働の合計
 - ・時間外労働と休日労働の合計が、すべての雇用管理区分で各月全て45時間未満
- 令和4年度における管理職に占める女性労働者の割合：44.4%
- 令和2～令和4年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況
 - ・おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用：6人



認定企業の取組概要

トクラス株式会社

労働者数：643名

認定基準に関する実績

- 令和4年度における正社員に占める女性労働者の割合 : 50.5%
- 令和4年度の通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合
 - ・雇用管理区分：総合職 : 30.7%
- 令和4年度における正社員の女性労働者の平均継続勤務年数：12.5年
- 令和4年度における労働者一人当たりの各月毎の時間外労働及び休日労働の合計
 - ・時間外労働と休日労働の合計が、すべての雇用管理区分で各月全て45時間未満
- 令和4年度における管理職に占める女性労働者の割合 : 5.6%
- 令和2～令和4年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況
 - ・女性の非正社員から正社員への転換 : 42人
 - ・過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 : 1人



企業の人材確保・定着に役立つ 3つの認定制度のご案内 (えるぼし・くるみん・ユースエール)

厚生労働省は、雇用管理の改善に取り組む事業主の皆さまを支援する3つの認定制度を設けています。認定を取得すると、働きやすい職場環境の整備につながり、企業の魅力向上や人材確保・定着などに役立ちますので、ぜひご検討ください！

えるぼし認定制度

女性活躍推進

「女性活躍推進法(令和元年施行)」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、女性の活躍促進のため取り組み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」や「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

えるぼし認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる*
- 公共調達で加点評価が得られる* ※詳しくは裏面ご参照ください



女性活躍推進法特集ページ

検索

くるみん認定制度

子育てサポート

「次世代育成支援対策推進法(平成17年施行)」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け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。

くるみん認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- くるみん助成金(300人以下の企業)が受けられる
<https://kuruminjosei.jp/>
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる*
- 公共調達で加点評価が得られる* ※詳しくは裏面ご参照ください



両立支援のひろば

検索

ユースエール認定制度

若者の採用・育成

「若者雇用促進法」に基づく認定制度。若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定します。

ユースエール認定制度のメリット

- ハローワーク等での重点的PRの実施
- 認定企業限定の就職面接会等に参加できる
- 自社の商品、広告などに認定マークの使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる*
- 公共調達で加点評価が得られる* ※詳しくは裏面ご参照ください



若者雇用促進総合サイト

検索

日本政策金融公庫の融資を受ける際 認定企業は、金利の引き下げ対象となります

認定企業は、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）

| | |
|-------|--|
| 資金使途 | 働き方改革実現計画を実施するために必要な設備資金及び運転資金 |
| 融資限度額 | 中小企業事業：7億2,000万円（長期運転資金は2億5,000万円まで） 国民生活事業：7,200万円（運転資金は4,800万円まで） |
| 返済期間 | 設備資金：20年以内（うち据置期間2年以内）、運転資金：7年以内（うち据置期間2年以内） |
| 利率 | 基準利率からの引き下げ幅は、認定の種類によって異なります。 また、使途、返済期間、担保の有無などによって異なる利率が適用されるほか、利率は金融情勢で変動します。詳しくは、日本政策金融公庫へお問い合わせください。 |

注1）融資の対象は、業種と企業規模で一定の要件があります。詳細は日本政策金融公庫事業資金相談ダイヤル（0120-154-505）でご確認ください。また、審査の結果、融資の希望に添えないことがあります。

注2）働き方改革推進支援資金の申し込みには、株式会社日本政策金融公庫への申請が必要です。詳細は、以下のURLを参照するか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html



認定企業は、公共調達で加点点評価の対象となります

各府省が価格以外の要素を評価する調達※1で公共調達を実施する場合は、認定企業を加点点評価するよう、国が定める「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」（H28.3.22 すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に示されています。

価格以外の要素を評価する調達を行うときは、認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定し、評価項目が総配点に占める評価割合を定めます※2。

内閣府が示している参考配点例

| 評価項目 | 認定等の区分 | 総配点に占める割合（%） （評価の相対的な重要度等に応じ配点）※3 | | | | |
|--------------|--------|--------------------------------------|------------|-----------|-----------|---|
| | | 12% の場合 | 10% の場合 | 7% の場合 | 5% の場合 | |
| ワークの推進に関する指針 | 女活法 | プラチナえるぼし | 12 | 10 | 7 | 5 |
| | | えるぼし3段階目 | 10 | 8 | 6 | 4 |
| | | えるぼし2段階目 | 8 | 7 | 5 | 3 |
| | | えるぼし1段階目 | 5 | 4 | 3 | 2 |
| | 行動計画 | 2 | 2 | 1 | 1 | |
| ワークの推進に関する指針 | 次世代法 | プラチナくるみん | 12 | 10 | 7 | 5 |
| | | くるみん（R4改正後） | 8 | 7 | 5 | 3 |
| | | くるみん（R4改正前） | 7 | 6 | 4 | 3 |
| | | トライくるみん | 6 | 5 | 4 | 3 |
| | | くるみん（H29改正前） | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 若者法 | ユースエール | 9 | 8 | 5 | 4 | |

※1 価格以外の要素を評価する調達とは、総合評価落札方式または企画競争による調達をいいます。

※2 配点割合も含めた加点点評価の詳細は、契約の内容に応じ、公共調達を行う行政機関が定めます。





※3 複数の認定に該当する場合は、最も配点が高いもので加点が行われます。

<お問い合わせ> ●えるぼし認定制度・くるみん認定制度：静岡労働局雇用環境・均等室 TEL：054-252-5310

●ユースエール認定制度：静岡労働局職業安定部訓練課 TEL：054-271-9956





えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- **えるぼし認定**: 一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。
 - **プラチナえるぼし認定**: えるぼし認定企業のうち、**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等**の一定の要件を満たした場合に認定。〈令和2年6月〜〉
- ➡ 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」**又は**「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

| | |
|--|---|
| <p>プラチナ えるぼし</p>  | <ul style="list-style-type: none"> ● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※) ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p> |
| <p>えるぼし (3段階目)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 |
| <p>えるぼし (2段階目)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「女性の活躍推進企業データベース」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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」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。 |
| <p>えるぼし (1段階目)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「女性の活躍推進企業データベース」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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」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。 |

くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定、くるみんプラス認定

- くるみん認定**：一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の要件を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定。
- プラチナくるみん認定**：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い、一定の要件を満たした企業を優良な「子育てサポート企業」として認定。
- トライくるみん認定**：くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準が引き上げられたことに伴い新設された認定制度。一定の要件を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定。（R4. 4. 1～）
- くるみんプラス認定**：くるみん認定企業が、不妊治療と仕事との両立にも取り組む場合に付与する認定。（R4. 4. 1～）

| | |
|--|--|
| <p>プラチナ くるみん</p>  | <p>●下記①、②のいずれかを満たしていることなど、12項目の認定基準を満たしていること</p> <p>①男性労働者のうち育児休業を取得した者の割合が30%以上であること</p> <p>②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50%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</p> |
| <p>くるみん</p>  | <p>●下記①、②のいずれかを満たしていることなど、10項目の認定基準を満たしていること</p> <p>①男性労働者のうち育児休業を取得した者の割合が10%以上であること</p> <p>②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20%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</p> |
| <p>トライ くるみん</p>  | <p>●下記①、②のいずれかを満たしていることなど、10項目の認定基準を満たしていること</p> <p>①男性労働者のうち育児休業を取得した者の割合が7%以上であること</p> <p>②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</p> |
| <p>プラス</p>  | <p>●不妊治療のための休暇制度および不妊治療のために利用可能な短時間勤務等の制度を設けていること</p> <p>●不妊治療と仕事に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること</p> <p>●不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組が実施されていること</p> <p>●不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者の選任、社内周知</p> <p>※「プラス」認定を受けるためには、上記認定基準に加え、くるみん等の認定基準を満たすことが必要</p> |