

静岡労働局発表
令和6年9月18日

担	静岡労働局 雇用環境・均等室 室長 森本 英晶
当	室長補佐 小島 亮士 電話 054-252-5310

令和6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

【くるみん等認定授与式】

日時 令和6年9月25日(水) 13:30～

※プラチナくるみん認定企業2社による取組事例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)

【えるぼし等認定授与式】

日時 令和6年9月25日(水) 15:00～

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)

取材を希望される報道関係者の方は、会場設営の関係上、あらかじめご連絡いただきますようお願いいたします。

○申込方法：報道機関ごとに、電子メールによりお申し込みください。

(お電話でのお申し込みはご遠慮ください。)

○宛先：静岡労働局雇用環境・均等室 宛

E-mailアドレス：22kokin_shidou@mhlw.go.jp

○件名：令和6年度くるみん・えるぼし等認定授与式（第1回）取材希望

○記載事項：「報道機関名」、取材担当者の「氏名（ふりがな）」、「入場希望人数」、連絡先の「住所」「電話番号、メールアドレス」

○申込み期限：9月24日（火）正午

※なお、当日は、取材を希望される認定の授与式開催日時の10分前までに会場までお越しください。併せて、「身分を明らかにする証明書」（名刺可）を持参いただき、受付の際に提示してください。

認定企業一覧

プラチナくるみん認定（令和5年8月4日～令和6年6月30日）

企業名一覧

静岡信用金庫

静岡モーゲージサービス株式会社

くるみん認定（令和5年8月4日～令和6年6月30日）

企業名一覧

社会福祉法人静岡厚生会

株式会社シーエヌシー

ヤマハモーターソリューション株式会社

三栄ハイテックス株式会社

医療法人社団リラ

株式会社エス・ティー・シー

株式会社静岡第一テレビ

株式会社ユニバンス

えるぼし認定（令和5年7月21日～令和6年6月30日）

企業名一覧

社会福祉法人花草会

株式会社キャタラー

株式会社富士山ドリームビレッジ

株式会社ル・グラン

テガラ株式会社

社会保険労務士法人ロイヤル総合研究所

株式会社オートサービス湖西

株式会社アイ・テック

株式会社サンリッチ三島

静岡県内の認定状況 R6.6.30時点

認定種別

県内の認定企業数

くるみん認定

1 2 3 社

プラチナくるみん認定

2 9 社

プラチナくるみんプラス認定

2 社

えるぼし認定

6 1 社

プラチナえるぼし認定

4 社

認定企業の取組概要

社会福祉法人静岡厚生会

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：164名

主な取組：

①仕事と育児の両立に向けての情報を提供するため、子育てにおける必要な情報誌を購入し、各自に無償で配布する。

②女性キャリア担当を新たに選任し、育児に配慮したOJTやOff-JTに参加しやすい体制を整える。

- ・3名のキャリア担当者を任命・周知し、ZOOMによる研修を従業員に案内する等の活動を行っている。



株式会社シーエヌシー

行動計画期間：令和3年9月1日～令和5年8月31日

労働者数：77名

主な取組：

●男性の育児休業取得を促進するための措置を実施し、1名以上の男性育児休業取得者を目指す。

- ・男性社員のニーズを把握し、制度の周知を行うことで、1名が育児休業を取得した。



認定企業の取組概要

ヤマハモーターソリューション株式会社

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：367名

主な取組：

①**育児休職規程等の育児に関する規程類についての周知を図り、利用しやすい環境を作る。**

- ・社内イントラネットで育児に関する制度を周知。R4.10月の法改正にかかる改訂内容、育児休業の申出方法、給付金の案内等を周知。また男性育児休業取得者のレポートを公開し利用促進を図っている。

②**年次有給休暇の取得日数について一人平均15日以上、10日未満者をゼロ（勤続2年目以降対象）とする。**

- ・2020年度平均13日、2021年度平均14.2日、2022年度平均15.9日、2023年度平均16.8日、10日未満者0名と目標達成。

③**女性の基幹職（プロジェクトリーダー）を2名以上増やす。**

- ・基幹職マネジメント研修を実施。計画期間中の昇格者4名。



三栄ハイテックス株式会社

行動計画期間：令和2年7月1日～令和6年3月31日

労働者数：352名

主な取組：

①**男性の育児休業取得率を7%以上にする。**

- ・男性の育児休業取得を推進し、男性の育児休業取得率57%を実現した。

②**時間単位年次有給休暇の導入を検討する。**

- ・子育て中の社員から導入希望の声が多くあり、令和5年1月1日付けで時間単位年次有給休暇を導入した。



認定企業の取組概要

静清信用金庫

行動計画期間：令和2年4月1日～令和6年3月31日

労働者数：564名

主な取組：

①総労働時間の短縮

- ・職員一人あたりの年間総労働時間を短縮(令和元年度との比較)

有給休暇取得促進→5連続休暇完全取得、ミニリフレッシュ(2連続)休暇設定

②産休・育休中の職員も自己啓発できる体制の整備

産休・育休中の職員が自宅で掲示板の閲覧や研修を受講できるシステムの導入と利用促進

③インターンシップ等の就業体験の継続実施 →年に数回継続実施

地域内の学校および地元出身学生に対し、就業機会を年1回以上継続的に提供することで次世代を担う若者の育成を図る



医療法人社団 リラ

行動計画期間：令和4年4月1日～令和6年3月31日

労働者数：179名

主な取組：

① 1人以上の男性育児休業取得。

- ・男性育児休業取得実績2人と達成した。

② 1人以上の男性の子の看護休暇の取得。

- ・男性の子の看護休暇取得実績11人と達成した。

※①②共に、管理職を中心として部署毎に各自の役割分担の明確化及び管理の徹底化を行い、また、育児休業制度等の積極的な周知及び対象者に対する制度の説明を労務担当者が実施した（看護休暇が有給であること等）。



認定企業の取組概要

株式会社エス・ティー・シー

行動計画期間：令和3年4月1日～令和6年3月31日

労働者数：350名

主な取組：

①期間中の男性社員の企業独自の育児を目的とした休暇制度と育児休業の利用を10%以上とする。

・対象者に面談にて制度説明を行い意向確認をしたことで、男性育児休業取得率31%となった。

②子供が保護者である社員の働いているところを実際にみれる「子供参観日」の実施。

・R5.8.10に実施した。

③テレワークなどの柔軟な働き方を実施し社員10人以上の利用を目指す。

・テスト運用を経てスキームを確立。計画期間中の利用者15名達成。



静銀モーゲージサービス株式会社

行動計画期間：令和4年4月1日～令和6年3月31日

労働者数：283名

主な取組：

①計画期間内における育児休業取得率を男性・女性ともに100%を維持継続する。

・女性100%、男性100%で達成

②育児休業期間中の労働者の職業能力の開発・向上など、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備する。

・2023年5月より育児休業中の労働者も受講できるWeb-Studyを実施。利用方法休業前に案内している。



認定企業の取組概要

株式会社静岡第一テレビ

行動計画期間：令和4年4月1日～令和6年3月31日

労働者数：119名

主な取組：

①育児休業取得予定者の円滑な育休取得・職場復帰のサポートする。

- ・育児休業取得予定者と休業3ヶ月前に面談を実施し、休業の時期や期間の確認、家庭内のサポート体制、復帰後の働き方について聞き「育休復帰支援プラン」を策定した。

②小学校就学前の子を養育する社員が働きやすい環境をつくる。

- ・従来の働き方・社内風土・制度の見直し等を協議する「子育て支援プロジェクトチーム」を設立した。
- ・「地域限定職制度」の給与の見直しをおこなった。3割減給→2割減給に変更。小学校就学前の子を養育する社員2名が取得した。

③小学校卒業前の子を養育する社員が働きやすい環境をつくる

- ・プロジェクトチームが子育て支援に関するアンケートを実施。アンケート結果に基づき、育児短時間勤務制度を小学校卒業まで引き上げ、また、子育て中の従業員を中心に、社食で余った総菜を夕食用として販売する取り組みを開始した。



株式会社ユニバース

行動計画期間：平成31年4月1日～令和6年3月31日

労働者数：941名

主な取組：

●男性従業員の育児休業取得者を増やすための取組みについて周知を図る。

- ・短時間勤務制度や所定外・深夜労働免除などの育児支援制度を社内へ周知し、取得対象者への個別案内に加えて、希望者に対する個別説明を実施した。



認定企業の取組概要

社会福祉法人花草会

労働者数：102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 : 64.6%
- 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：介護職 : 67.2%
- 令和3年度における正社員の女性労働者の平均継続勤務年数：8.7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 : 42.3%
- 令和元年～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
 - ・過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 : 3人
 - ・おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての採用 : 8人



認定企業の取組概要

株式会社キャタラー

労働者数：1,179名

認定基準に関する実績

●令和2年～令和4年度の男女別の採用における競争倍率

・雇用管理区分：正規（技術）	女性：26.11	男性：29.39
正規（事務）	女性：44.75	男性：37.43
正規（技能）	女性：1.37	男性：1.29
非正規（無期）	女性：1.0	男性：1.0

●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：正規（技術）	女性：9.68年	男性：11.99年
正規（事務）	女性：11.63年	男性：13.43年
正規（技能）	女性：12.46年	男性：14.12年
非正規（無期）	女性：15.24年	男性：15.8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4年度における管理職に占める女性労働者の割合

: 2.6%

●令和2年～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	: 12人
・過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	: 2人
・おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての採用	: 12人



株式会社富士山ドリームビレッジ

労働者数：212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

: 71.4%

●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

: 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

: 68.0%

●令和2年～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の転換	: 14人
------------------	-------



認定企業の取組概要

株式会社 ル・グラン

労働者数：228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：77.2%
- 令和4年度における正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合
・雇用管理区分：常勤介護職員：70%
- 令和4年度における男女別の平均継続勤務年数

常勤介護職員	女性：5.2年	男性：3.8年
常勤看護職員	女性：5.1年	男性：6.6年
常勤介護支援専門員	女性：6.3年	男性：3.4年
常勤事務職員	女性：3.9年	男性：2.8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：100%
- 令和2年～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採用：38人



テガラ株式会社

労働者数：38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：57.7%
- 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：57.7%
- 令和4年度における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0.8以上：1.0(女性100%,男性100%)
- 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：25.0%
- 令和2年～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採用：5人



認定企業の取組概要

社会保険労務士法人ロイヤル総合研究所

労働者数：14名

認定基準に関する実績

- 令和5年度における正社員に占める女性労働者の割合：100.0%
- 令和5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：3.8年 男性：3.50年
- 令和5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5年度における管理職に占める女性労働者の割合：100.0%
- 令和3年～令和5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
・通常の労働者への転換：5人
・おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての採用：3人



株式会社オートサービス湖西

労働者数：97名

認定基準に関する実績

- 令和5年度における正社員に占める女性労働者の割合：32.4%
- 令和5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：9.35年 男性：6.65年
- 令和5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5年度における管理職に占める女性労働者の割合：25.0%
- 令和3年～令和5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採用：4人



認定企業の取組概要

株式会社アイ・テック

労働者数：599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 : 23.6%
- 令和4年度における正社員の基幹的な雇用管理区分に占める女性労働者の割合
基幹的な雇用管理区分 営業・事務 : 43.7%
- 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 : 3.6%
- 令和2年～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
・通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ : 1人
・おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての採用 : 5人



株式会社サンリッチ三島

労働者数：80名

認定基準に関する実績

- 令和5年度における正社員に占める女性労働者の割合 : 81.8%
- 令和5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：介護サービス課 : 90.0%
- 令和5年度における正社員の女性労働者の平均継続勤務年数 : 11.32年
- 令和5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5年度における管理職に占める女性労働者の割合 : 70.0%
- 令和3年～令和5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採用 : 8人

