

鳥取労働局発表
令和6年2月29日(木)

担当	鳥取労働局雇用環境・均等室 室長 岡田 節子 担当 谷原 和美 電話 0857-29-1709
----	--



女性活躍推進法“えるぼし”認定企業に 東洋交通施設 株式会社 を認定

次世代育成支援対策推進法“くるみん” 認定企業に 株式会社 エナテクス を認定

鳥取労働局(局長 平川 雅浩)は、女性活躍推進法に基づく女性労働者に対する活躍の推進に関する取組が優良な企業として『東洋交通施設 株式会社(鳥取市)』と、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『株式会社 エナテクス(倉吉市)』を新たに認定しました。

この度の認定により鳥取県内のえるぼし認定企業は9社、くるみん認定企業は23社になりました。

当局では、以下により認定通知書交付式を行います。

1. 認定企業

《えるぼし(3段階)認定企業》

東洋交通施設 株式会社
鳥取県鳥取市安長78-7
代表取締役 西垣 豪

- ★ **3段階(えるぼし認定最上位)は5社目**
- ★ **建設業では県内初の認定**

《くるみん認定企業(1回目)》

株式会社 エナテクス
鳥取県倉吉市清谷町2丁目73
代表取締役 福井 利明

- ★ **くるみん認定は令和2年以來 約4年ぶり**
- ★ **新認定基準(令和4年4月1日改正)での初めての認定**

2. 認定書交付式

日時 令和6年3月22日(金) 14時00分 ~
場所 鳥取労働局 4階 大会議室
鳥取県鳥取市富安2丁目89-9

★当日取材いただける場合はあらかじめ、鳥取労働局雇用環境・均等室までご連絡いただきますようお願いいたします。

- 資料
- 1 えるぼし認定企業の認定基準に関する実績
 - 2 鳥取県内のえるぼし認定企業一覧
 - 3 えるぼし認定、プラチナえるぼし認定について
 - 4 2024年くるみん認定企業のご紹介
 - 5 鳥取県内のくるみん認定企業一覧
 - 6 くるみん認定、トライくるみん認定基準

認定基準に関する実績

東洋交通施設 株式会社

労働者数 : 22人(女性7人)<令和6年1月26日現在>
業 種 : 建設業
認 定 日 : 令和6年2月16日
認定の段階 : 3段階目(5つの基準すべてをクリア)



評価項目・認定基準	実 績
1 採用 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること ① 通常の労働者に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること ② 通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること	<クリア> ①31.82% ≥ 産業平均値14.1% ②通常の労働者に雇用管理区分を設定していない
2 継続就業 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること 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7割以上であること。 ② 「女性労働者の継続雇用割合」÷「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8割以上であること。	①正社員 (A)女性の平均継続勤務年数13.14年 (B)男性の平均継続勤務年数12.27年 (A)／(B)=1.07 7割以上
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	<クリア> 全ての月で45時間未満
4 管理職比率 管理職に占める女性労働者の割合が産業平均値以上であること	<クリア> 管理職に占める女性の割合 22.2% ≥ 産業平均値3.5%
5 多様なキャリアコース 直近3事業年度のうち、ア～エについて、1項目以上の実績を有すること ア 女性労働者の通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ イ 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 ウ 女性の通常の労働者としての再雇用 エ おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての採用	<クリア> ア 0人 イ 0人 ウ 0人 エ 1人

鳥取県内のプラチナえるぼし認定企業一覧

(令和6年2月29日時点)

認定年	号数	企業名	所在地	業種	えるぼし認定年
令和3年	第1号	社会福祉法人 あすなる会	鳥取市	医療, 福祉	平成30年





鳥取県内のえるぼし認定企業一覧

(令和6年2月29日時点)

認定年	号数	企業名	所在地	業種	認定段階
平成30年	第1号	社会福祉法人 あすなる会	鳥取市	医療, 福祉	★★★
	第2号	株式会社 鳥取銀行	鳥取市	金融業	★★
令和2年	第4号	ヤマタホールディングス 株式会社	鳥取市	学術研究, 専門・技術サービス業	★★
	第5号	社会福祉法人 日南福祉会	日南町	医療, 福祉	★★★
令和3年	第6号	社会福祉法人 鳥取福祉会	鳥取市	医療, 福祉	★★★
	第7号	アイコンヤマト 株式会社	鳥取市	学術研究, 専門・技術サービス業	★★★
令和4年	第8号	株式会社 美染	鳥取市	生活関連サービス業	★★
令和5年	第9号	株式会社 モア・コンフォート	鳥取市	宿泊業, 飲食サービス業	★★
令和6年	第10号	東洋交通施設 株式会社 New	鳥取市	建設業	★★★

認定の概要

- ① 企業が女性活躍推進法に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、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します。認定の段階は、「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績にかかる基準」を満たした数に応じて3段階あります。
- ② プラチナえるぼし認定は、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をします。
- ③ 基準に適合しなくなったりと認められたり、女性活躍推進法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。

<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。
<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>

認定実績 (令和6年1月末時点)

えるぼし認定企業 2574社
プラチナえるぼし認定企業 48社

認定企業への優遇措置

- ◆商品や広告等へのマーク使用
- ◆公共調達への加点評価
- ◆日本政策金融公庫による融資制度

株式会社 エナテクス

所在地：倉吉市

業種：建設業

労働者数：37人（令和6年2月2日現在）



認定日 令和6年2月16日

行動計画の内容

◆計画期間

令和2年9月1日～令和5年8月31日
（3年間）

◆目 標

1. 従業員への面談を随時行い、育児において必要な支援等を把握し、育児参加休暇、育児休業、短時間勤務制度、社内規定についての周知や情報提供を行う
2. 育児・休業等の取得を促すため、従業員への研修を行う

◆対 策

1. 法に基づく諸制度の調査、制度に関する資料を社員に配布・周知
従業員への面談を随時行い、必要な支援を把握、検討する
2. 従業員へのヒアリングによる実態把握、研修内容の検討、研修の実施

取組の状況

- ◆行動計画の目標を達成。
- ◆副社長と社員1対1で行う面談「1on1ミーティング」を年2回実施。仕事のこと家庭のことなどが話せる。
- ◆育児・介護休業制度や男性の育児休業取得促進に関する研修を全社員に行った。
- ◆小学校就学前までの子（法定は3歳までの子）を持つ労働者を対象とした短時間勤務制度を整備。
- ◆所定外労働の削減のための取組として、時間外労働の時間数を可視化する書式作成、ノー残業デーの実施、終業時間のアラーム音の設置などを実施している。
- ◆在宅勤務（テレワーク）規程を整備し、多様な働き方に対応している。

◆行動計画期間中の男性の育児休業等取得状況
育児休業…1名
企業独自の育児目的休暇…2名

◎行動計画期間中に配偶者が出産した労働者のうち、育児休業又は育児目的休暇を取得した者の割合 100%

◆行動計画期間中の女性の育児休業取得状況
育児休業…1名





◎行動計画期間中に出産した労働者のうち、育児休業取得した者の割合 100%

鳥取県内のくるみん認定企業一覧

資料5

(令和6年2月29日時点)

認定年	号数	企業名	所在地	業種
平成20年	第1号	A社（合併による失効）		
平成22年	第2号	株式会社原田建設	鳥取市	建設業
	第3号	社会医療法人明和会医療福祉センター	鳥取市	医療, 福祉
平成23年	第4号	国立大学法人鳥取大学	鳥取市	教育, 学習支援業
	第5号	株式会社井木組	東伯郡	建設業
平成24年	第6号	株式会社日本海自動車学校	鳥取市	教育, 学習支援業
	第7号	馬野建設株式会社	東伯郡	建設業
平成25年	第8号	B社（社名等公表辞退）	—	—
	第9号	有限会社SKプラン	鳥取市	医療, 福祉
平成26年	第10号	株式会社いない	倉吉市	卸売業, 小売業
	第11号	シャープ米子株式会社	米子市	製造業
平成27年	第12号	株式会社鳥取銀行	鳥取市	金融業, 保険業
	第13号	山陰スバル株式会社	米子市	卸売業, 小売業
	第14号	株式会社井木組	東伯郡	建設業
	第15号	馬野建設株式会社	東伯郡	建設業
	第16号	社会医療法人明和会医療福祉センター	鳥取市	医療, 福祉
	第17号	日ノ丸産業株式会社	鳥取市	卸売業, 小売業
	第18号	学校法人柳心学園	米子市	教育, 学習支援業
平成28年	第19号	一般財団法人鳥取県観光事業団	鳥取市	生活関連サービス業, 娯楽業
	第20号	有限会社共栄部品	米子市	自動車部品卸売業
	第21号	鳥取信用金庫	鳥取市	金融業
	第22号	社会福祉法人あすなる会	鳥取市	医療, 福祉
平成29年	第23号	株式会社鳥取県倉吉自動車学校	東伯郡	教育, 学習支援業
令和元年	第24号	社会福祉法人日南福社会	日野郡	医療, 福祉
	第25号	株式会社ナレッジサポート	鳥取市	教育, 学習支援業
令和2年	第26号	社会福祉法人青谷福社会	鳥取市	医療, 福祉
令和6年	第27号	株式会社エナテクス NEW	倉吉市	建設業

<p>改正前くるみん</p> 	<p>トライくるみん</p> 	<p>新しいくるみん</p>  
<p>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。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が7%以上であること。</p> <p>(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて1.5%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>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が1.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて2.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p>
<p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例></p> <p>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す。</p> <p>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)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		
<p>6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。</p> <p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例></p> <p>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す。</p>		<p>6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例></p> <p>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%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。</p>
<p>7. 3歳から小学校就学前の子ども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また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。</p>		
<p>8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。</p> <p>(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毎月4.5時間未満であること。</p> <p>(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。</p>		
<p>9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他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</p>		
<p>10. 法およ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。</p>		