

厚生労働省和歌山労働局発表
令和3年9月16日(木)



担

厚生労働省和歌山労働局

【くるみん認定】

雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官

室長補佐

電話: 073-488-1170

FAX: 073-475-0114

神山 高幸

太田 順吾

当

【ユースエール認定】

職業安定部職業安定課

課長

課長補佐

電話: 073-488-1160

FAX: 073-475-0115

三谷 博己

中芝 重統

医療法人藤民病院 (所在地: 和歌山市) くるみん・ユースエール同時認定

くるみん・ユースエールの同時認定は和歌山県内で初！！

和歌山労働局(局長 池田 真澄)は、医療法人藤民病院(和歌山県和歌山市: 理事長 宮本 典亮)を、

●従業員が育児休業制度等を利用しやすく、子育てしやすい職場環境整備に取り組んだ「子育てサポート企業(くるみん認定企業)」、

●若者の採用・育成に積極的で若者の雇用状況などが優良な「ユースエール企業」に認定しました。



次世代支援対策推進法に基づく
「くるみん」認定マーク

若者雇用促進法に基づく
「ユースエール」認定マーク



<添付資料>

- (1) くるみん認定基準達成状況
- (2) 県内くるみん認定事業所一覧
(令和3年9月8日現在)
- (3) くるみん認定基準

- (4) ユースエール認定企業のPRシート
- (5) 県内ユースエール認定企業一覧
(令和3年9月8日現在)
- (6) ご存じですか? 「ユースエール認定制度」

医療法人 藤民病院

【認定日】令和3年9月8日

【事業所概要】

- ・所在地：和歌山市
- ・業種：医療業
- ・労働者数：122人（うち女性90人）
- ・<http://www.fujitami.jp/>

くるみん認定基準達成状況

添付資料 1



行動計画について

1 計画期間

平成27年4月1日～令和2年3月31日

2 目標・取組内容

- 【目標】
- ①安心して出産、子育てを迎えられるよう、各種制度の利用に関する情報提供や相談体制の確立。
 - ②父親が育児に参加しやすい環境作りと、男性の育児休業取得を支援する。
 - ③有給休暇取得率の向上。

- 【達成状況】
- ①平成28年4月に育児・介護に関する相談窓口を設置。
 - ②平成28年4月以降、相談窓口での相談に応じるとともに男性からの育児休業の相談の際には、「パパ休暇制度」についても口頭説明を行い、男性の育休取得を支援。
 - ③平成26年度の有給休暇取得率:92.3%→
行動計画期間内の平均有給休暇取得率:92.4%

その他の取組について

認定基準（抜粋）		達成状況
認定基準 5	男性労働者の育児休業取得率が7%以上であること	◎達成◎ 取得率66%！（4人/6人）
認定基準 6	女性労働者の育児休業取得率が75%以上であること	◎達成◎ 取得率100%！（1人/1人）
認定基準 7	3歳から小学校就学前の子を育てる労働者が利用可能な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。	◎達成◎ 小学校就学の始期に達するまでの育児短時間勤務制度を導入
認定基準 9	次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること。 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促進のための措置 ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワーク 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	◎達成◎ ②計画的な有休取得促進のため、あらかじめ勤務表を作成することで勤務調整を行い、有休を取得しやすい体制を作り達成。



認定基準1～10をすべて満たしくるみん認定を取得

【認定企業様からのコメント】

以前より取り組んできた子育て支援を評価して頂き光栄に感じています。
今後も仕事と家庭を両立し生き生きと働ける職場作りを続けてまいります。

和歌山県内認定企業名一覧(令和3年9月8日現在)

プラチナくるみん認定企業

	企 業 名	本社所在地	認定年
1	太洋工業株式会社	和歌山市	2018
2	株式会社紀陽銀行	和歌山市	2018
3	きのくに信用金庫	和歌山市	2019

くるみん認定企業

	企 業 名	本社所在地	認定年
1	社会福祉法人皆楽園	岩出市	2010
2	太洋工業株式会社	和歌山市	2012、2014
3	株式会社 松源	和歌山市	2013
4	社会福祉法人 和歌山つくし会	岩出市	2013
5	社会福祉法人有田川町社会福祉協議会	有田川町	2013、2016
6	社会福祉法人愛光園	かつらぎ町	2013
7	株式会社紀陽銀行	和歌山市	2013、2016
8	医療法人誠佑記念病院	和歌山市	2014
9	医療法人裕紫会 中谷病院	和歌山市	2014
10	社会福祉法人黒潮園	新宮市	2014
11	紀陽情報システム株式会社	和歌山市	2014
12	株式会社タカショー	海南市	2014
13	きのくに信用金庫	和歌山市	2016
14	社会福祉法人 紀伊松風苑	和歌山市	2018
15	株式会社オークワ	和歌山市	2019
16	株式会社駒場工務店	日高川町	2019
17	株式会社インテリックス	和歌山市	2020
18	セイコーメディカル株式会社	和歌山市	2020
19	医療法人 藤民病院	和歌山市	2021

くるみん認定基準

プラチナくるみん認定基準

添付資料 3



- 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 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- ④ 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 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。

- ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等取得した者の割合が**7%以上**
- ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が**15%以上**、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること

⑤ 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。

- ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等取得した者の割合が**13%以上**
- ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が**30%以上**、かつ、育児休業等取得した者が1人以上いること。

<労働者数300人以下の企業の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、次の①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。(①・②・④はくるみん、プラチナくるみん共通)

- 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、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。

【くるみんの場合】

- ③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）に、育児休業等取得した男性労働者の割合が**7%以上**であること。

【プラチナくるみんの場合】

- ③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）に、育児休業等取得した男性労働者の割合が**13%以上**であること。

- ④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の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。

<従業員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。
- ⑧ 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと
 - ① フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月**45時間未満**であること。
 - 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いずれかについて、成果に関する具体的な目標を定め実施していること。

- 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 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワーク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
- ※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません

⑨ 次の①～③すべての措置を実施しており、かつ、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成したこと。

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

⑩ 計画期間において、次の①又は②を満たすこと。

- ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が**90%以上**
- ② 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が**55%以上**

<従業員300人以下の企業の特例>

上記9の①又は②に該当しない場合でも、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①又は②を満たせば、基準を満たす。

- ⑪ 育児休業等取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。
- ⑫ 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（くるみん認定基準10と同一）。

プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について、毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度（事業年度＝各企業における会計年度）の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

- ・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3か月以内
- ・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3か月以内 に行ってください。



地域に根差した質の高い医療・
福祉サービスを提供します

事業内容 医療療養病棟・地域包括ケア病棟
介護医療院・訪問リハビリ
訪問看護ステーションを運営
往診、訪問診療にも対応

会社情報 641-0054 和歌山県和歌山市塩屋
3-6-2

和歌山バス「塩屋」バス停下車徒歩5分

<http://www.fujitami.jp/>

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の 女性割合	
1972 年	122 人	45.2 歳	9.3 年	(役員) 0.4 %	(管理職) 0.7 %

○働き方データ

有給休暇の 平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況 (直近3事業年度)	
16.3 日	1.0 時間	男性: 3 名	女性: 100.0 %

○募集・定着状況

		2020年度	2019年度	2018年度
募集状況	新卒者等 ¹	○	○	○
	新卒者等以外 ²	○	○	○
採用者数 (うち女性)	新卒者等	2 名(2 名)	1 名(0 名)	0 名(0 名)
	新卒者等以外	5 名(3 名)	3 名(2 名)	1 名(1 名)
離職者数 ³	新卒者等	0 名	0 名	0 名
	新卒者等以外	1 名	0 名	0 名

会社からのメッセージ

先輩社員から

私は専門学校卒業後、理学療法士として病院に勤務し3年目を迎えました。出身地を離れ就職したので、仕事はもちろん色々な事に不安がありましたが、優しい先輩方に囲まれ丁寧に教えて頂く事で、充実した生活を過ごせています。今勤めている病院は、有給休暇を取得しやすく、残業も少ないため、プライベートの時間も有意義に過ごせています。就職した当初は、勉強に明け暮れ大変な毎日でしたが、徐々に慣れ、日々継続する事で患者様により良い理学療法を提供する事が出来るようになりました。社会人となり、今感じる事は、僅かでも努力を積み重ねていく事の大切さです。新しい生活には不安が様々ありますが、努力は実を結ぶ事を信じ頑張っています。

社長から

理念にもある「患者様とご家族の立場を理解尊重する」をモットーに、患者様思いの職員が多く、常に患者様にとって何が良いかを考える風潮が強く、失敗を恐れずチャレンジしていく明るくて協調性のある組織です。

求める人材像

何事にも誠実に取り組み、他者を思いやれる人

人材育成のための制度

研修制度 あり	自己啓発 支援制度 あり	社内検定 なし	メンター 制度 なし	キャリアコン 制度 なし
------------	--------------------	------------	------------------	--------------------

備考・補足情報

見学等受入れ

非正規雇用の職場情報⁴

インターン なし	職場見学 あり
-------------	------------

採用情報

事業所番号: 3001-13461-7

[ハローワークインターネットサービス](#)もしくは
[最寄りのハローワーク](#)をご利用ください。

1 直近3事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者

2 1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者

3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数

4 非正規雇用労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄



和歌山県内のユースエール認定企業一覧

令和3年9月8日現在

認定年度	企業名	所在地	業種（※）
2016 年度	医療法人 福慈会 福外科病院	和歌山市	病院
	阪和電子工業 株式会社	和歌山市	電気計測器製造業
2019 年度	社会福祉法人 萩原会 友愛苑	伊都郡九度山町	老人福祉・介護事業
	社会福祉法人 黒潮園	新宮市	老人福祉・介護事業
	高木彫刻 株式会社	和歌山市	金属被覆・彫刻業、熱処理業（ほうろう鉄器を除く）
	株式会社 エスエムエス	和歌山市	ソフトウェア業
	社会福祉法人 同仁会	日高郡印南町	老人福祉・介護事業
2020 年度	三木理研工業 株式会社	和歌山市	その他の化学工業
	株式会社 キャリア・ブレスユー	和歌山市	労働者派遣事業
2021 年度	福原ニードル 株式会社	西牟婁郡白浜町	繊維機械製造業
	東和製薬 株式会社	紀の川市	医薬品製造業
	新中村化学工業 株式会社	和歌山市	有機化学工業製品製造業
	医療法人 藤民病院	和歌山市	病院

※日本標準産業分類（小分類）による分類



若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

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、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。



<認定マーク>

Q「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	日本政策金融公庫による融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和3年3月1日現在（期間5年以内） 中小企業事業1.11%、国民生活事業1.86%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html
5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、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」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。



Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 以下の認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

【認定基準】

1	学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の要件をすべて満たしていること ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※³ ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※⁴ ・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※⁵
4	右の青少年雇用情報について公表していること ・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※ ⁶
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ ⁷
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただきます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。
（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）