

## キヤド・キヤム株式会社

代表者 代表取締役 菊地 美智子  
 事業内容 建築設計業  
 労働者数 121 人 (男性 41 人 女性 80 人)  
 所在地 鶴岡市大宝寺字日本国 378-12  
 電話番号 0235-25-1211

3 段階目



### えるぼし認定基準に係る5つの評価項目と計画取組結果

評価項目	達成状況
<b>1 採用</b> 直近3事業年度において、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 （「女性の競争倍率×0.8」が男性の競争倍率よりも低いこと（期間の定めのない労働者に限る））	女性の競争倍率： <b>1.74 倍 (A)</b> 男性の競争倍率： <b>3.00 倍 (B)</b>  (A) ×0.8 = 1.39 倍 (C) (B) > (C)
<b>2 継続就業</b> 直近の事業年度において、「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 0.7 以上であること（期間の定めのない労働者に限る）	全ての雇用管理区分で <b>0.7 以上</b> ※正社員 女性 9.64 ÷ 男性 9.34 = 1.03
<b>3 労働時間等の働き方</b> 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	全ての雇用管理区分で各月ごとに <b>45 時間未満</b> ※一月当たりの労働者の平均残業時間 正社員 24.1 時間 パート社員 0 時間
<b>4 管理職比率</b> 管理職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	管理職に占める女性労働者の割合 <b>37.5%</b> ※産業平均値：学術研究、専門・技術サービス業 10.0%
<b>5 多様なキャリアコース</b> 直近の3事業年度において、以下のうち1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 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 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	Aに該当する労働者実績 <b>2名</b> Dに該当する労働者実績 <b>10名</b>

#### 認定企業からのコメント

当社が大切にしてきた「明るく・楽しく・仲良く・一生懸命」働ける環境づくりが認められ、この度、えるぼし認定を取得しました！建築の未来を創るのは、多様な社員一人ひとりの活躍です。これからも性別や年齢に関わらず、誰もがライフステージに合わせて自分らしく働ける「最適な環境」を目指していきたいと思っております。

## 山形サンケン株式会社

代表者 代表取締役 鈴 浩隆  
 事業内容 半導体チップの製造  
 労働者数 436人 (男性364人 女性72人)  
 所在地 東根市大字東根甲 5600 番地 2  
 電話番号 0237-43-5511



### くるみん認定基準に係る育児休業取得率と行動計画取組結果

#### 育児休業等取得率

■ **男性労働者：100%**

(育児休業等をした男性労働者数／配偶者が出産した男性労働者数：3／3＝100%)

■ **女性労働者：150%**

(育児休業等をした女性労働者数／出産した女性労働者数：3／2＝150%)

#### 行動計画取組結果

(行動計画期間) 令和5年4月1日～令和7年3月31日

<p>(目標1) 育児休業の取得率を次の水準以上にする ・男性社員：取得率を60%以上にする ・女性社員：取得率を75%以上にする</p>	<p>・男性の育児休業取得率 100% ・女性の育児休業取得率 150% 男性・女性共に育児休業取得率は100%を達成</p>
<p>(目標2) 女性従業員の昇格・進級人数を10人以上にする</p>	<p>・2023年度 進級決定者：5名 ・2024年度 進級決定者：10名 今回の行動計画期間での女性進級者は15名となり目標を達成</p>
<p>(目標3) 残業時間を月平均10時間以内とする</p>	<p>・2023年度 年間平均 5.6時間／人・月 ・2024年度 年間平均 6.4時間／人・月 今回の行動計画期間では2か年とも平均設定目標を達成</p>

#### 認定企業からのコメント

今回は2026年度認定で二度目の認定をいただきありがとうございます。

今後も『仕事と生活の調和』を目指し、社員一人ひとりが誇りとやりがいを持ち、個々の多様性やライフステージを尊重しながら、能力を最大限に発揮できる社内環境を整えていきます。