

令和3年7月30日（金）

【照会先】

山口労働局雇用環境・均等室

室長 補佐 佐伯 信治

企画主任 関根 裕司

電話 (083) 995-0390

報道関係者各位

## 女性の活躍推進企業(えるぼし認定企業)として4社、 子育てサポート企業(くるみん認定企業)として2社を認定！ ～「えるぼし」と「くるみん」の認定を受ける企業が増えています～

山口労働局（局長 むらい かんや 村井 完也）は、女性活躍推進法に基づく「女性の活躍推進企業」及び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」として以下の企業を認定しました。

今般の認定企業の中には、女性の活躍推進企業と子育てサポート企業の2つの認定を受けた企業も複数社あります。そのうちの1社は、子育てサポート企業認定のうち、さらに高い水準の取組を行った企業に対する「プラチナくるみん認定」を受けており、3つの認定を受けた企業は県内では初めてとなります。また、他の1社も、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な企業を認定する「ユースエール認定」も受けて、3つの認定を受けています。

### ●女性の活躍推進企業（えるぼし認定企業）

※（ ）は、「えるぼし」は認定の段階を、「くるみん」は認定の回数を示した数字です

- ・ 医療法人協愛会 【認定実績： **えるぼし**（2）・**くるみん**（4）
- ・ 医療法人愛の会 【認定実績： **えるぼし**（2）・**くるみん**（2）・**プラチナくるみん**】
- ・ フラワー・ブロス TMS 株式会社 【認定実績： **えるぼし**（2）・**くるみん**（1）】
- ・ 有限会社渡辺薬局 【認定実績： **えるぼし**（2）】



### ●子育てサポート企業（くるみん認定企業）

- ・ 社会福祉法人幸洋福祉会 【認定実績： **えるぼし**（2）・**くるみん**（2）  
**ユースエール**】
- ・ 株式会社イーストウインド 【認定実績： **くるみん**（1）】



えるぼし認定

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、**女性の活躍推進に関する状況(評価項目は「採用」、「継続就業」、「労働時間等の働き方」、「管理職比率」、「多様なキャリアコース」)**が**優良**である等の一定の要件を満たした場合、厚生労働大臣(都道府県労働局長に権限を委任)が認定する制度です。なお、評価基準を満たす項目数に応じて3段階あります。

くるみん認定

次世代育成支援対策推進法に基づいた認定制度で、**仕事と育児の両立を支援する取組が目標を達成し、男性の育児休業取得等の定められた基準を満たす企業**を、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣(都道府県労働局長に権限を委任)が認定する制度です。「くるみん認定」企業のうち、さらに高い水準の取組を行った企業を認定する「プラチナくるみん」認定制度があります。

#### 〈添付資料〉

資料1 えるぼし認定企業の取組概要

資料2 くるみん認定企業の取組概要

資料3 女性活躍推進法に基づく認定制度について

資料4 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度について

資料5 労働局による事業主に向けた「女性活躍促進」、「育児支援」への取組み

資料6 『認定マークを取得しませんか？山口労働局からのお知らせ！』（認定制度の紹介資料）

# 医療法人協愛会 阿知須共立病院

住所: 山口市阿知須 4841-1

事業: 医療業(病院・介護老人保健施設・訪問看護ステーション)

労働者数: 345人(男性 80人、女性 265人)



資料 1

えるぼし認定 第2段階

- 5つの評価項目のうち4つの認定基準を満たし、えるぼし(二つ星)に認定しました。
- 山口県で3社目のえるぼし認定とくるみん認定の両方の認定を受けた企業。
- 当該企業の認定により山口県のえるぼし認定は9社になりました。
- 認定基準を満たした評価項目の実績

## 1 採用

### 【認定基準】

正社員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とともに、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。

### 【実績】

正社員の女性労働者の割合 76.7% (産業平均値 65.2%)  
基幹的雇用管理区分の女性労働者 94.7% (産業平均値 59.4%)

## 2 労働時間等の働き方

### 【認定基準】

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働・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

### 【実績】 ※設定した雇用管理区分のうち、人数の多い職種のみ抜粋

正職員: 事務職 7.42 時間、リハビリ療法士 2.53 時間、栄養士 4.67 時間、看護師 9.70 時間  
准看護師 5.05 時間、介護福祉士 1.28 時間、介護職 2.19 時間

パート職員: 事務職 0 時間、看護師 0.81 時間、准看護師 0.39 時間、介護福祉士 0 時間、介護職 0 時間

## 3 管理職比率

### 【認定基準】

管理職に占める女性割合が産業ごとの平均値以上であること

### 【実績】

管理職に占める女性の割合

45.8% (産業平均値: 42.2%)

## 4 多様なキャリアコース

### 【認定基準】

直近の3事業年度に、以下について大企業は2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	10人
B 女性のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換	3人
C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	1人
D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	26人

### 【実績】

## ■事業主からの声

当法人では、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が一般的に知られる前から、ライフステージに応じた多様な働き方の選択や、家庭生活と仕事の両立支援に取り組んで来ました。ちょうどコロナ禍で、対策に多くの苦労がありますが、女性のパワーと行動力にいつも助けられています。従前のくるみん認定に加え、えるぼしのW認定をきっかけに、男女ともに安心して働き続けられる職場環境をさらに工夫していく所存です。

## ■女性管理職からの声

当法人は、約350名の職員が働いておりますが、その4分の3が女性です。ですから女性の活躍応援＝職場の活性化につながる意味でも、今回の「えるぼし認定」は励みになります。医療介護現場は人手不足で何かと苦労が大きいです。とてもやりがいのある仕事です。次世代を担う方にも、この業界に興味・関心を持って飛び込んで頂きたいですね。「えるぼしマーク」に期待しています。

# 医療法人愛の会

住所: 下関市長府才川 2-21-2

事業: 医療、福祉

労働者数: 453 人(男性 88 人、女性 365 人)



えるぼし認定 第2段階

- 5つの評価項目のうち4つの認定基準を満たし、えるぼし（二つ星）に認定しました。
- えるぼし認定とくるみん認定、プラチナくるみん認定の3つの認定を受けた企業は山口県で初。（えるぼし認定とくるみん認定の2つの認定を受けた企業は山口県で4社となりました。）
- 当該企業の認定によりえるぼし認定は山口県で10社となりました。
- 認定基準を満たした評価項目の実績

## 1 採用

### 【認定基準】

正社員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とともに、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。

### 【実績】

正社員の女性労働者の割合 79.4%（産業平均値 65.2%）  
基幹的雇用管理区分の女性労働者 79.5%（産業平均値 59.4%）

## 2 労働時間等の働き方

### 【認定基準】

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働・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

### 【実績】

正職員：医師 0.41 時間、看護師 1 時間、准看護師 0.41 時間、介護福祉士 0.31 時間、  
介護職 0.20 時間、歯科衛生士 0.08 時間、薬剤師 2.13 時間、  
リハビリスタッフ 0.11 時間、社会福祉士 0.40 時間、医療相談員 0.63 時間、  
栄養士 0.14 時間、調理 0.10 時間、事務員 2.86 時間、保育士 0.83 時間、  
リハビリ補助員 0 時間、その他 0 時間

フルタイム有期・パート職員：各職種 0 時間

## 3 管理職比率

### 【認定基準】

管理職に占める女性割合が産業ごとの平均値以上であること

### 【実績】

管理職に占める女性の割合  
65.0%（産業平均値：42.2%）

## 4 多様なキャリアコース

### 【認定基準】

直近の3事業年度に、以下について大企業は2項目以上の実績を有すること

	【実績】
A 女性の非正社員から正社員への転換	1 人
B 女性のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換	0 人
C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	2 人
D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用	32 人

## ■事業主の声

当法人は、ワーク・ライフ・バランスを推奨し、子育て応援、イクメン応援、男女共同参画推進、若者応援企業等に登録しています。プラチナくるみんは、2019 年に山口県第 1 号として認定をうけました。育児休業延べ人数は男性 22 名を含む 218 名、育児短縮勤務延べ人数は 83 名の利用実績です。昨年度の平均残業時間 0.48 時間/月、有休取得率 59.6%ですが、さらなる業務の効率化を推進し、残業減および有休取得率 70%を目指しています。

また、月に 1 回の重要な運営会議では、22 名中 13 名の女性管理職の活発な意見が必須となっています。

## ■女性管理職の声

病院の組織は、看護部長や病棟科長、リハビリテーション科科長といった職位を女性職員が担っていて、女性が現場で活躍しやすい環境だと思えます。院長や医師、他部門の男性管理者との会議でも、お互いを尊重した上で積極的に意見交換が行え、仕事にやりがいを感じています。

また、当院は福利厚生もしっかりしていて、職員だけでなく管理職も有給休暇がとりやすく、リフレッシュしながら職務にあたることができている。

これからも職員が、心身ともに元気で、仕事に打ち込める環境づくりを目指したいと思えます。

# フラワー・ブロス TMS 株式会社

住所: 宇部市大字中野開作 67 番地  
事業: 卸売・小売業  
労働者数: 130 人(男性 28 人、女性 102 人)



資料 1

えるぼし認定 第2段階

- 5つの評価項目のうち4つの認定基準を満たし、えるぼし(二つ星)に認定しました。
- 山口県で5社目のえるぼし認定とくるみん認定の両方の認定を受けた企業。
- 当該企業の認定によりえるぼし認定は山口県で 11 社となりました。
- 認定基準を満たした評価項目の実績

## 1 採用

### 【認定基準】

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

### 【実績（直近3事業年度の競争倍率平均値）】

薬剤師（正社員） 女性 1.56 倍 男性 1.50 倍  
薬剤師（パート） 女性 1.00 倍 男性 1.00 倍

## 2 労働時間等の働き方

### 【認定基準】

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働・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

### 【実績】

正職員：薬剤師 6.03 時間、事務 5.56 時間  
パート職員：薬剤師 1.40 時間、事務 0.58 時間

## 3 管理職比率

### 【認定基準】

管理職に占める女性割合が産業ごとの平均値以上であること

### 【実績】

54.5%（産業平均値：7.1%）

## 4 多様なキャリアコース

### 【認定基準】

直近の3事業年度に、以下について中小企業は 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	3人
B 女性のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換	1人
C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	1人
D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用	33人

### 【実績】

## ■事業主の声

女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である「えるぼし認定」ありがとうございます。弊社は、山口県を主に調剤薬局を展開する企業でございます。

業種柄、女性社員の割合が高く、会社を運営する上で欠かせない存在ですので、仕事と子育ての両立など、個々の状況に応じた様々な働き方（時間・曜日限定勤務、産休・育児休暇など）を取り入れています。

また、これらの働き方を継続するには一緒に働くスタッフのサポートも不可欠ですので、今回の認定は職場、家庭内の働き方を考える良い機会になったと考えています。

今後も男女問わず全ての社員がそれぞれの個性と能力を十分に発揮し、より働きやすく活躍できるような環境の整備に努めてまいります。

## ■女性管理職の声

今、私の職場では、出産・育児で二人のスタッフが休暇を取得中です。

私たちの会社では、その間他のスタッフが代わりに勤務する制度ができていて、休暇をたいへん利用しやすくなっています。

出産・子育て、そして介護とワークスタイルに合った働き方が選択できれば、仕事に対してもモチベーションが高まり、より女性の能力が発揮できると思います。

今後も女性が無理なく長く働ける職場作りが大切と思っています。

# 有限会社渡辺薬局

住所:岩国市今津町 4-3-2  
事業:医療、福祉  
労働者数:73人(男性17人、女性56人)



資料 1

えるぼし認定 第2段階

- 5つの評価項目のうち4つの認定基準を満たし、えるぼし(二つ星)に認定しました。
- 当該企業のえるぼし認定で山口県内の認定企業は12社になりました。
- 認定基準を満たした評価項目の実績

## 1 採用

### 【認定基準】

正社員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とともに、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。

### 【実績】

正社員の女性労働者の割合 85.3% (産業平均値 65.2%)  
基幹的雇用管理区分の女性労働者 86.4% (産業平均値 59.4%)

## 2 労働時間等の働き方

### 【認定基準】

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働・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

### 【実績】

正職員: 薬局事務 17.16時間、ケアマネジャー 0時間、介護職 5.23時間、ヘルパー 3.68時間  
総務 0時間  
パート職員: 介護職 0.15時間、ヘルパー 0時間、ドライバー 0時間、調理員 0時間、総務 0時間

## 3 管理職比率

### 【認定基準】

管理職に占める女性割合が産業ごとの平均値以上であること

### 【実績】

管理職に占める女性の割合  
85.7% (産業平均値: 42.2%)

## 4 多様なキャリアコース

### 【認定基準】

直近の3事業年度に、以下について中小企業は1項目以上の実績を有すること

	【実績】
A 女性の非正社員から正社員への転換	2人
B 女性のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換	0人
C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	1人
D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	3人

## ■事業主の声

弊社は先代が薬局を開業して65年目を迎えます。

15年ほど前から介護保険事業を併設し、町の薬局機能の充実を図ってきました。

看護師・介護福祉士・介護支援専門員等々の資格を有する、多数の女性職員が介護保険事業を担っています。

定着率が低く離職者が多いとされるのも介護保険業界ですが、弊社は女性職員が働きやすい制度の整備導入や、キャリアアップを見据えた働き方の提案等を進めてきました。

この度、「えるぼし認定」を頂いたことは、これまでの弊社の取り組みが評価されたことと自信を深め、更なる女性が活躍できる職場づくりに精進します。

## ■女性管理職の声

この度は「えるぼし」認定有難うございました。我社は、20代の若い職員、子育て中のママさん、定年を超えての大ベテランなど、幅広い年齢層や職種の職員がお互いの長所を發揮しながら生き生きと働ける社風の会社です。

ライフスタイルが変化しやすい女性職員が、きちんと将来設計でき、自分のスキルアップもあきらめることなく、できれば一生働けるシステムや環境づくりに、現在の社風を大切にしながら進めていけたらと思います。

# 社会福祉法人 幸洋福祉会

資料 2

代表者 : 理事長 中島 洋二  
所在地 : 下松市大字来巻 944-1  
事業内容 : 社会福祉事業  
労働者 : 116名 (うち有期雇用労働者 56人)  
男 30人、女 86人



平成30年に1回目のくるみん認定を受けており、今回の認定で2回目となります。

又、令和3年2月にえるぼし認定 2段階目(雇用の分野での女性の活躍状況が優良な企業を認定する制度)、令和3年6月にユースエール認定(若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な企業を認定する制度)も受けています。

## 1 一般事業主行動計画の期間

平成30年4月1日から令和3年3月31日

## 2 目標

- (1) 妊娠中の女性職員の母性健康管理についてのパンフレットを作成、配布し、制度の周知を図る。
- (2) 妊娠中や産休・育休復帰後の女性職員のための相談窓口を設置する。
- (3) 子どもを育てる職員が利用できる保育所を確保し、職員へ周知を図る。
- (4) 所定外労働を削減するため、フレックスタイム制が適用される対象職員を拡大する。
- (5) 若年者に対するインターンシップ等の就業体験の機会を提供する。

## 3 対策と実施状況

- (1) 妊娠中の女性職員の母性健康管理についてのパンフレットを令和2年10月の主任会議で各室責任者に配布し、各室責任者を通して全職員に配布し、制度の周知を行った。
- (2) 相談窓口担当者を決定し、令和2年8月26日付けで「相談窓口のご案内」を掲示した。
- (3) 企業主導型保育所と連携協定を締結し4つの保育所を確保した。令和2年4月1日付けで「業務指針書」に記載し、全職員に配布した。
- (4) 平成30年4月1日に就業規則を改定し、フレックスタイム制が適用される対象職員を、事務室・相談室・調理室の職員まで拡大した。
- (5) 福祉人材センターや山口県インターンシップ推進協議会のインターンシップの受入を受諾し、受入れ体制を整えた。計画期間中に3名のインターンシップの受入れを行った。

## 4 トピックス

- (1) 小学校就学の始期まで育児のための所定外労働の制限及び育児のための短時間勤務制度を利用可。

### ○認定事業主にインタビュー

#### <<事業主の声>>

これまで複数名の職員が育児休業を取得し、仕事と家庭の両立を図ってまいりました。これも、役職者をはじめ職員の理解が広がってきた結果であると思っております。それと同時に、妊娠中の女性職員の母性健康管理について職員へ周知を図ったり、妊娠中や産休・育休復帰後の女性職員のための相談窓口を設置したりと、子育てサポートに関する労働環境改善についての様々な取り組みをすることによって、職員の誰もがそれぞれの立場でしっかりと能力を発揮し、次々と新たなことに取り組むことができる環境を整えることができました。

この先、我が国の少子化問題がさらに深刻さを増すことが予想される中、育児制度が利用しやすい職場環境づくりのため、男性職員の育児休業取得も推奨し、時間外労働の削減に努めてまいります。

#### <<育児休業を取得した女性職員の声>>

私は次女が1歳の時にパート職員として入社しましたが、子どもが体調不良の時には休みや勤務時間に配慮して頂き、とても働きやすい環境だと感じています。

また、第3子出産時には産休・育休を取得し、復職後には正職員への任用替えもして頂きました。

仕事と育児の両立が可能となり、スキルアップを目指すことに繋がっています。

この度の2回目の「くるみん認定」を受け、今後も多くの女性職員が継続していきいきと働くことが出来る職場を目指していけたらと思います。

# 株式会社イーストウインド

資料2

代表者 : 代表取締役 朴 東元  
所在地 : 下関市赤間町1番16号  
事業内容 : 遊技場経営  
労働者 : 175名(うち有期雇用労働者 0人)  
男 91人、女 84人



## 1 一般事業主行動計画の期間

平成31年4月1日から令和3年3月31日

## 2 目標

- (1) 年次有給休暇の取得日数を一人当たり 平均年間7日以上とする。
- (2) 産前産後休業や育児休業、育児休業給付金、育休中の社会保険料免除など制度の周知を行う。

## 3 対策と実施状況

- (1) 年間の有給休暇計画表を店舗毎に作成し、目標達成を目指した。  
平均15.3日/人
- (2) 社員への制度の周知のため、全員へ研修を実施(令和2年4月~令和3年3月)。  
研修用資料を活用し全員に制度の研修を完了。

## 4 トピックス

- (1) 小学校就学の始期まで育児のための所定外労働の制限及び育児のための短時間勤務制度を利用可。

## ○ 認定事業主にインタビュー

### 〈〈事業主の声〉〉

今回くるみんの認定大変嬉しく思います。

産前産後休業や育児休業、男性社員も安心して育児に取り組めるように全員に育休研修を行い、育休の取りやすい環境を周知徹底し、また働き易い職場を目指し、年次有給休暇取得を年間計画で行い、社員の協力で平均有休取得日数7日以上を達成致しました。

これからも全社員が安心して育児に取り組める環境作り、プライベートも充実出来るような有給休暇を推進し、仕事と育児の両立を支援し、今後もさらなる成長につなげてまいります。

### 〈〈育児休業を取得した男性の声〉〉

今回の育児休業を通して、育児の基本的なものを勉強する事が出来ました。その機会を作って下さった周囲の皆様に感謝いたします。

また同じ役職の者が仕事への復帰直前に1か月間で起こった出来事を細かく引き継いで下さり、復帰しやすい環境を作って下さりとても嬉しかったです。

育児休業は周囲の協力がなければ成り立たないものですが、会社が推進している背景がありますので安心して育児が行えました。

家族の心身の健康のために育児休業を取得して良かったと感じました。

### 〈〈育児休業を取得した女性の声〉〉

1年2か月の長い間、育児休業に専念させていただいたことに、本当に感謝の気持ちでいっぱいです。

店舗の皆様にはご迷惑をおかけすることとなりましたが、無事に保育園に通えるようになり、私も会社へ復帰することができました。

日々成長する我が子を、この1年ちょっと楽しみながら過ごすことができました。長い期間でしたが、あっという間の1年2カ月となりました。

店長、スタッフの皆様の皆様のご協力のおかげです。本当にありがとうございました。

## 女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）制度について

### えるぼし認定について

行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、**都道府県労働局への申請により**、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースの5つの評価項目を満たす項目数に応じて取得できる認定段階が決まります。

### えるぼし認定の段階

認定の段階の区分は、次の5つの評価項目のうち、

- 5つの基準全てを満たしている場合は、**3段階目**
- 3つ又は4つの基準を満たしている場合は、**2段階目**
- 1つ又は2つの基準を満たしている場合は、**1段階目**



上記はいずれも、

- ✓ 満たしている実績については、実績値を**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。
- ✓ 満たさない基準についても、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、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**していることが必要。
- ✓ なお、そのほか「関係法令に違反する重大な事実がないこと」などの基準もあります。

### えるぼし認定の評価項目

【評価項目1：採用】 次の①または②を満たす

- ① 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
- ② 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること
  - (i) 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値(平均値が4割を超える場合は4割)以上であること
  - (ii) 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が産業ごとの平均値(平均値が4割を超える場合は4割)以上であること

【評価項目2：継続就業】 次の①または②を満たす。

- 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0.7以上であること(期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る)
- ② 「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それぞれ0.8以上であること(期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る)

【評価項目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

【評価項目4：管理職比率】 次の①または②を満たす。

- ① 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
- ② 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が0.8以上であること

【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上(非正社員がいる場合は必ずAを含むこと)、中小企業については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(派遣労働者の雇入れ含む)
- 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

# 山口労働局管内の女性活躍推進法の取組状況

山口労働局雇用環境・均等室

## 1 認定企業一覧

令和3年6月現在

	企業名	認定の段階	所在地	認定年月
1	株式会社カワト T.P.C.	★★	岩国市	平成 29 年 12 月
2	株式会社丸久	★★★	防府市	平成 30 年 5 月
3	生活協同組合コープやまぐち	★★★	山口市	平成 30 年 5 月
4	医療法人治徳会	★★	周南市	平成 30 年 12 月
5	社会福祉法人朋愛会	★★	下関市	令和元年9月
6	株式会社周南スイミングクラブ	★★★	周南市	令和元年 11 月
7	社会福祉法人幸洋福祉会	★★	下松市	令和3年2月
8	有限会社仁成堂	★★	山口市	令和3年3月
9	医療法人協愛会	★★	山口市	令和3年4月
10	医療法人愛の会	★★	下関市	令和3年5月
11	フラワー・ブロス TMS 株式会社	★★	宇部市	令和3年5月
12	有限会社渡辺薬局	★★	岩国市	令和3年6月

〈参考〉全国の認定企業数 1,301 社(令和3年3月末現在)

## 2 一般事業主行動計画策定届の届出状況

	山口県 (令和3年3月末現在)	全国 (令和3年3月末現在)
合計	296 社	25,750 社
常時雇用労働者 301 人以上規模	127 社	16,875 社
常時雇用労働者 300 人以下規模	169 社	8,875 社

※女性活躍推進法に基づき、労働者数301人以上の企業は、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出を行う義務があります。

また、女性活躍推進法の改正により、改正法施行後は労働者数101人以上の企業についても届出義務企業となります(施行日は令和4年4月1日の予定。)

## ■次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみん認定)制度について

くるみんとは、次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立を支援する会社として厚生労働大臣（労働局長へ委任）の認定を受けた企業のマークです。

○くるみんを取得するには？ ⇒ 以下の10の認定基準を満たす必要があります。

- 1 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、労働局へ届け出ている。
- 2 行動計画の計画期間が2～5年である。
- 3 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成している。
- 4 行動計画を公表し、労働者への周知を行っている。
- 5 計画期間内に、男性の育児休業等取得者がいる。  
次の①または②を満たす。
  - ① 育児休業等取得率が7%以上
  - ② 育児休業等取得者の割合+企業独自の育児休暇制度利用者の割合  
=15%以上かつ育児休業等取得者1人以上(300人以下企業の特例あり)。
- 6 計画期間内に、女性の育児休業等取得率が75%以上である(300人以下企業の特例あり)。
- 7 3歳から小学校入学前までの子を対象とした勤務時間の短縮等措置を講じている。
- 8 長時間労働が恒常化していない。次の①・②いずれも満たす。
  - ① 法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満
  - ② 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者なし
- 9 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進等について、成果に関する具体的な目標を定めて実施している。
- 10 関係法令に違反する重大な事実がない。



※星の数は、これまで認定を受けた回数を表します。

※くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート企業」として特例認定(プラチナくるみん認定)を受けることができます。



## ○くるみん取得のメリット

○認定マークを商品・広告・求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをアピールできます。

◆ハローワーク 求人票での掲載事例

求人番号	受付年月日	紹介期限日
求人種別	求人票 (フルタイム)	
	公開範囲	事業所名等を含む求人情報
	職業種	001 206
	職別種	015
1 求人事業所		
事業所名		職
所在地		業
		場

○人材の確保等ができます。

- ・優秀な労働者の採用増、定着率UP・出産・育児を理由とする離職の減少、労働生産性の向上
- ・企業イメージの向上 など

○認定企業は、公共調達の加点評価を受られます。

# 山口県内のくるみん、プラチナくるみん認定企業一覧等

山口労働局雇用環境・均等室

## 1 くるみん・プラチナくるみん認定企業名一覧

くるみん認定企業（25社）

令和3年7月現在

	企業名	認定年	業種	所在地
1	株式会社西京銀行	2007,2010,2015	銀行業	周南市
2	医療法人茜会	2008	病院	下関市
3	医療法人愛の会	2010,2014	病院	下関市
4	株式会社ライブス	2012	美容業	周南市
5	医療法人協会阿知須共立病院	2012,2013,2015,2020	病院	山口市
6	株式会社トクヤマ	2012	製造業	周南市
7	株式会社中冷	2013	製造業	下関市
8	医療法人社団青藍会	2013	病院	山口市
9	医療法人岩国病院	2013	病院	岩国市
10	宇部興産株式会社	2013,2015,2020	製造業	宇部市
11	社会福祉法人朋愛会	2013	介護事業	下関市
12	宇部工業株式会社	2014,2017	建設業	宇部市
13	社会福祉法人青藍会	2014	介護事業	山口市
14	山口スバル株式会社	2015	自動車小売業	山口市
15	国立大学法人山口大学	2015	大学	山口市
16	有限会社とーか	2015	介護事業	周南市
17	東ソー株式会社	2016	製造業	周南市
18	社会福祉法人幸洋福祉会	2018, 2021	介護事業	下松市
19	社会福祉法人岩国市社会福祉協議会	2018	社会福祉・介護事業	岩国市
20	有限会社ロータス	2019	服飾小売業	周南市
21	株式会社奥野工務店	2020	建設業	山口市
22	株式会社太陽コミュニケーションズ	2020	フィットネスクラブ	萩市
23	フラワー・プロスTMS株式会社	2020	調剤薬局	宇部市
24	株式会社テレトピア	2020	携帯電話販売業	下関市
25	株式会社イーストウインド	2021	娯楽業	下関市

## プラチナくるみん認定企業（1社）

	企業名	認定年	業種	所在地
1	医療法人愛の会	2019	病院	下関市

〈参考〉 全国の認定企業数 3,548社（令和3年3月末現在）

## 2 一般事業主行動計画策定届の届出状況

	山口県(令和3年3月末)	全国(令和3年3月末)
合計	1,322社	95,419社
常時雇用労働者101人以上規模	496社	47,749社
常時雇用労働者100人以下規模	826社	47,670社

※次世代育成支援対策推進法に基づき、常時雇用する労働者数101人以上の企業は、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出を行う義務があります。

## 労働局による事業主に向けた「女性活躍促進」、「育児支援」への取組み

	女性活躍促進	育児支援
1 法の履行確保・ 個別労使紛争解決援助等	<p><b>男女雇用機会均等法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■法の履行確保                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用の分野（募集・採用・配置・昇進等）での性差別の禁止</li> <li>・妊娠、出産を理由とした解雇等の禁止</li> <li>・事業所でのセクハラ対策の実施</li> </ul> </li> <li>■個別労使紛争解決の援助                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・調停、労働局長による援助</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>育児介護休業法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■法の履行確保                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児休業」の取得</li> <li>・「子の看護休暇」の取得</li> <li>・育児のための「所定外労働の制限」、「短時間勤務」の利用</li> <li>・育児のための「時間外労働」、「深夜業の制限」の利用</li> <li>・上記制度を利用したことを理由とした不利益取り扱いの禁止</li> </ul> </li> <li>■個別労使紛争解決の援助                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・調停、労働局長による援助</li> </ul> </li> </ul> <p>&lt;雇用保険法&gt;※ハローワーク 労働者への『育児休業給付』</p>
2 事業主（企業内）の取組みの促進・事業主認定	<p><b>女性活躍推進法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■事業主に行ってもらうこと</li> <li>①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析</li> <li>②数値目標を定めた行動計画（一般事業主行動計画）の策定、社内周知、公表</li> <li>③行動計画を策定した旨の労働局への届出</li> <li>④女性の活躍に関する情報公表</li> <li>⑤取組の実施、効果の測定</li> </ul> <p>※①～④の実施は、企業の労働者数に基づき、義務、努力義務となる。</p> <p>取組みが法に定められた基準を満たすと・・・</p> <p><b>えるぼし認定</b></p>  <p>取組の実施状況が特に優良であると・・・</p> <p><b>プラチナえるぼし認定</b></p> 	<p><b>次世代育成支援対策推進法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■事業主に行ってもらうこと</li> <li>①仕事と子育ての両立にあたって障害になっている事項や、労働者のニーズを把握</li> <li>②子育て支援のための目標を定めた行動計画（一般事業主行動計画）の策定、社内周知、公表</li> <li>③行動計画を策定した旨の労働局への届出</li> <li>④取組の実施</li> </ul> <p>※②～③の実施は、企業の労働者数に基づき、義務、努力義務となる。</p> <p>取組みが法に定められた基準を満たすと・・・</p> <p><b>くるみん認定</b></p>  <p>より高い水準の取組みを行うと・・・</p> <p><b>プラチナくるみん認定</b></p> 
3 事業主への支援	<p><b>両立支援等助成金</b> （下記の取組みを実施した事業主に助成金を支給）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■女性活躍加速化コース 女性が活躍しやすい職場環境の整備</li> <li>■不妊治療両立支援コース 仕事と不妊治療の両立支援</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>■出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 男性の育児休業・育児目的休暇取得</li> <li>■育児休業等支援コース 育休復帰支援プラン・代替要員確保・職場復帰後支援</li> </ul>

認定マークを取得  
しませんか？



## 山口労働局からのお知らせ！

### くるみん・プラチナくるみん認定



「くるみん」認定とは…

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出した企業のうち、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。

「プラチナくるみん」認定とは…

くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業で、一定の基準を満たした企業を優良な「子育てサポート」企業として認定する制度です。

「くるみん・プラチナくるみん認定」を受けると…

認定マークを、商品、広告、求人広告、自社ホームページ、名刺などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。

その結果、**企業イメージの向上**、労働者のモチベーションアップやそれに伴う生産性の向上、**優秀な労働者の採用・定着**が期待できます。



貴社の子育て支援をもっとPRして優秀な人材を確保しませんか？

山口労働局のくるみん認定のホームページはこちら

[https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/koyou\\_kintou/jokatsu\\_ryouritsu.html](https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/jokatsu_ryouritsu.html)

詳しくは、**山口労働局 雇用環境・均等室**（TEL：083-995-0390）まで！



### えるぼし・プラチナえるぼし認定

「えるぼし」認定とは…

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出した企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業を「女性活躍推進企業」として認定する制度です。

認定は、**基準を満たす項目数に応じて3段階**あります。

<1段階目>



<2段階目>



<3段階目>



「プラチナえるぼし」認定とは…

えるぼし認定を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした企業を認定する制度です。

「えるぼし・プラチナえるぼし認定」を受けると…

認定マークを、商品、広告、求人広告、自社ホームページ、名刺などに付け、女性活躍推進企業であることをPRできます。その結果、**企業イメージの向上**、労働者のモチベーションアップやそれに伴う生産性の向上、**優秀な労働者の採用・定着**が期待できます。



必見！

※自社の女性の活躍に関する情報公表や、行動計画の外部への公表のツールとしての「女性の活躍推進企業データベース」がスマートフォンでも閲覧できるようになりました。その結果、就活生や転職希望者が移動中や空いた時間に企業情報の収集ができますので、データベース上で自社をアピールすることで優秀な人材を獲得できるチャンスが増えることにもつながります。

スマートフォン版QRコード



女性の活躍推進、男女の働き方の見直しなどに取り組む企業を支援しています。

山口労働局のえるぼし認定のホームページ

[https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/koyou\\_kintou/jokatsu\\_ryouritsu.html](https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/jokatsu_ryouritsu.html)

詳しくは、**山口労働局 雇用環境・均等室**（TEL：083-995-0390）まで！



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」として認定しています。企業のイメージアップが図れ、労働局・ハローワークが認定した企業の情報発信を後押しするなど、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。



「ユースエール認定」を受けると…



認定マークは自社の商品、広告等に表示ができます。また、ハローワークで**重点的PRの実施**や、「ふるさと山口企業合同就職フェア」への優先案内等のメリットがあります。

貴社の「働きやすい環境」を若者にPRしてみませんか？

認定企業になるには、認定基準を満たす必要があります。詳しくは「**若者雇用促進総合サイト**」をご覧ください。

URL : <https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>



詳しくは、**山口労働局 職業安定部職業安定課**（TEL：083-995-0380）まで！

## もにす認定

障害者の雇用の促進や安定に関する取組みなどの優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定します。「もにす」認定企業の認定を受けると、**企業の社会的認知度を高めることができる**とともに、地域での障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取組みが一層推進されることが期待できます。



「もにす認定」を受けると…



認定マークを自社の商品、広告等に表示でき、日本政策金融公庫による低利融資、公共調達における加点評価等のメリットがあります。

貴社の障害者の雇用の促進や安定に関する取組みを知ってもらいませんか？

認定企業になるには、認定基準を満たす必要があります。詳しくは、下記の「**厚生労働省ホームページ**」をご覧ください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



詳しくは、**山口労働局 職業安定部職業対策課**（TEL：083-995-0383）まで！

山口県内の認定企業は、「**山口労働局ホームページ**」でご確認ください。

URL : <https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/riyousha/kigyousha.html>

