

報道関係者各位

令和6年10月1日（火）

【照会先】

山口労働局雇用環境・均等室

室長補佐 鈴木 愛

厚生労働事務官 戎崎 リサ

電話（083）995-0390

## 令和6年度第1回 えるぼし・くるみん認定企業 認定通知書交付式を開催します！

山口労働局（局長 友住 弘一郎）は、女性活躍推進法に基づく認定（通称「えるぼし」）企業及び次世代育成支援対策推進法に基づく認定（通称「くるみん」）企業として、以下の企業を新たに認定しました。

当局では、認定を受けた以下の企業を対象に認定通知書交付式を開催します。

報道機関の皆様には、「職場における女性活躍」及び「職場における子育てサポート」が、県内企業をはじめ県民の皆様幅広く浸透するよう、取材・報道をよろしくお願ひします。

記

日時 令和6年10月11日（金） 13時30分

場所 山口地方合同庁舎2号館5階共用会議室（山口市中河原町6番16号）

～各企業から認定を受けた感想や自社の取組紹介をいただきます～

### 認定企業一覧

えるぼし認定（令和6年3月28日認定）

株式会社ユーテック（宇部市）

くるみん認定企業（令和6年7月16日～8月14日認定）

洋林建設株式会社（周南市）

医療法人協愛会（山口市）

彦島製錬株式会社（下関市）

学校法人YIC学院（山口市）

UICコンサルタント株式会社（宇部市）

株式会社ミヤベ（岩国市）

防府通運株式会社（防府市）

★「えるぼし」…女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進のための取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。

★「くるみん」…次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と育児の両立支援に向けた取組を実施した企業を厚生労働大臣が認定する制度です。



〈添付資料〉

- 資料1 認定企業の取組内容
- 資料2 山口労働局管内の認定状況
- 資料3 企業の人材確保・定着に役立つ3つの認定制度のご案内  
(えるぼし・くるみん・ユースエール)
- 資料4 育児休業や短時間勤務の利用期間中の業務代替を支援します  
～両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」を新設～



## ○企業概要

代表者	代表取締役社長 植木 一郎
所在地	山口県宇部市中央町3丁目12番22号広島屋ビル2F
事業内容	機械設計業（学術研究・専門・技術サービス業）
労働者数	19名（男性12名、女性7名）
企業のHP	<a href="https://www.utec-engineer.co.jp">https://www.utec-engineer.co.jp</a>



## ○認定基準を満たした評価項目の実績

採用	<b>【認定基準】</b> 正社員に占める女性割合が産業ごとの平均値以上であるとともに、正社員の基幹的な雇用管理区分における女性割合が産業ごとの平均値以上であること。 <b>【実績】</b> 正社員の女性割合 38.9%（産業平均値：24.2%） 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性割合 46.7%（産業平均値：18.5%）
継続就業	<b>【認定基準】</b> 直近の事業年度において、正社員の女性の平均勤続年数が産業ごとの平均値以上であること。 <b>【実績】</b> 正社員の女性の平均勤続年数 13.0年（産業平均値：9.5年）
労働時間等の働き方	<b>【認定基準】</b> 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。 <b>【実績】</b> 労働者の一月当たりの法定時間外労働・法定休日労働時間の平均時間（単位：時間 H） ①正社員：事務系技術職 17.59、営業系技術職 3.33 ②非正社員：事務系技術職 6.83
管理職比率	<b>【認定基準】</b> 直近の事業年度において、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。 <b>【実績】</b> 管理職に占める女性の割合25.0%（産業平均値：8.9%）
多様なキャリアコース	<b>【認定基準】</b> 直近の3事業年度に、以下について1項目以上の実績を有すること。 <b>【実績】</b> ① 女性の非正社員から正社員への転換 0人 ② 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 ③ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 0人 ④ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 2人

## ○認定企業の声

## 【事業主から】

この度は『えるぼし認定』をいただき誠にありがとうございます。  
弊社は機械設計を軸に、表面処理事業、労働者派遣事業を展開する企業でございます。  
設立当初より従業員の働きやすさを第一に考え、職場環境を整えてまいりました。今後も初心を忘れず男女を問わず全ての従業員が働きやすく、やりがいの持てる職場を作っていけるよう精進いたします。

## 【女性管理職から】

私は『機械設計事業部』の部長を拝命され4年目となります。  
機械設計はイメージ通り男性技術者が大半を占めている中、女性である私に機械設計事業部のトップを任せて下さった社長の勇氣、また、私の方針に従って下さる職場の方々に対し感謝の念に堪えません。  
育児と仕事の両立での経験から学んだ事を職場風土に反映させ、安心してキャリアアップが出来る職場を目指します。



ようりんけんせつかぶしがいしゃ

# 洋林建設株式会社

資料1-2

令和6年7月16日認定

## ○企業概要

代表者	取締役社長 駒井 孝信
所在地	山口県周南市平和通1丁目26番地
事業内容	建設業
労働者数	130名（男性117名、女性13名）
企業のHP	<a href="https://www.yorin.jp">https://www.yorin.jp</a>



## ○一般事業主行動計画に定めた目標とその達成状況

計画期間	令和3年4月1日～令和6年3月31日
目標	年次有給休暇の取得率を対象者（全職員）平均で60%以上とする
目標に対する取組内容	年次有給休暇取得奨励日を設定し、社内イントラネットで職員に周知。平均年次有給休暇取得率は72.65%となった。

## ○育児休業取得率（期間中育児休業取得者数／期間中出産者数による。男性については分母を期間中配偶者出産者数とする。）

女性労働者の育児休業取得率	100%	男性労働者の育児休業取得率	22.2%
---------------	------	---------------	-------

## ○その他の取組状況

育児をする労働者のための措置	小学校就学前までの子を育てる者を対象とした短時間勤務制度、所定外労働の制限制度を整備。
所定外労働の削減のための措置	毎週水曜日をノー残業デーに設定。

## ○認定企業の声

【事業主から】社員が働きやすい職場環境にするため、また働き方改革の推進のため、時間外労働時間の削減や有給休暇が取得しやすいよう有給休暇取得奨励日を設けるなど様々な施策を行ってきました。その中で男性の育児休業取得の推進も併せて行っていき、くるみんの取得を目指してきました。今後も社会の様々な変化に対応できるよう、また、社員が「洋林建設で働いて良かった。」と思える会社を目指していきたいと思えます。

【育児休業を取得した女性労働者から】第一子の育児休業から第二子、第三子と連続で育児休業を取得しました。ここまで育児休業を取ると、壁を感じると不安でしたが、たくさんの方々が気遣ってくれたり仕事の面でも子育ての面でも先輩社員の皆さんがアドバイスをしてくださって、とても助かっています。復帰後は時短勤務を利用し、急な子供の熱などのお迎えも子の看護休暇を利用できたりと臨機応変に対応していただけるので、これからも仕事と子育てを両立して頑張りたいと思えます。

【育児休業を取得した男性労働者から】第一子誕生後に育児休業（産後パパ育休）を2回に分割取得しました。この会社で初めての産後パパ育休取得者という事もあり、周りの目が若干気になるころではありましたが、会社と現場事務所の方々からの後押しもあり、気持ちよく育児休業を取得できました。初めての子供で不安な面があり、妻の産後状態が悪く再入院というトラブルもありましたが、気兼ねなく家庭と育児に集中できました。



いりょうほうじんきょうあいかい

# 医療法人協愛会

資料1-3

令和6年7月16日認定

## 〇企業概要

代表者	理事長 三好 正規
所在地	山口県山口市阿知須4841番地1
事業内容	医療業
労働者数	373名（男性81名、女性292名）
法人のHP	<a href="https://www.kyoai.or.jp">https://www.kyoai.or.jp</a>



## 〇一般事業主行動計画に定めた目標とその達成状況

計画期間	平成31年4月1日～令和6年3月31日
目標	(1) 子どもの出生時における男性の育児休業取得を促進するために、配偶者が出産を控えた男性スタッフに対し、当院の両立支援策を説明するパンフレットを新たに作成する (2) 魅力ある職場づくりに向け、幅広い両立支援策を検討・実行する
目標に対する取組内容	(1) 育児休業制度だけでなく、育児休業を取得するメリットや、休業中の経済的支援、職場復帰後に利用することができる制度等をまとめたパンフレットを作成し活用。 (2) 男女ともに仕事と家庭を両立しキャリアアップしていくための法人の取組について、テレビやラジオ等の各種メディア、外部の研修会、朝礼等で発表。 職員が退職後の生活に安心感を持って働ける環境を実現するため、企業型確定拠出年金制度及び積立NISAの2本立ての資産形成支援制度「AKBライフプラン制度」を創設し、職員向けの説明会を開催し加入を促進。 あらゆる業務の品質を良くするための業務改善プロジェクト「GQプロジェクト」を展開。現場での気付きを募集し、検討・実行することで、業務・サービスの品質向上に向け職員による自発的・自律的な取組を促進。

## 〇育児休業取得率（期間中育児休業取得者数／期間中出産者数による。）

女性労働者の育児休業取得率	100%
---------------	------

## 〇育児休業又は育児目的休暇取得率（期間中育児休業又は育児目的休暇取得者数／期間中配偶者出産者数による。）

男性労働者の育児休業又は育児目的休暇取得率	53.8%
-----------------------	-------

## 〇その他の取組状況

育児をする労働者のための措置	小学校1学年2学期に達するまでの子を育てる者を対象とした短時間勤務制度を整備。事業所内保育施設、出産祝金支給制度あり。
所定外労働の削減のための措置	毎月給与支給日をノー残業デーに設定。
年次有給休暇の取得促進のための措置	年次有給休暇を連続して取得できるリフレッシュ休暇制度を整備。

## 〇認定企業の声

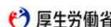
【事業主の声】この度5回目の子育てサポート企業認定を受けることができたことを大変嬉しく思っています。5回目の行動計画は、コロナ禍のまっただ中に過ぎていきました。病院や関連介護施設での対策と同様、院内保育所でのコロナ対策も本当に大変でしたが、全職員一丸となり乗り越えてきました。近年では少子高齢化の進展を本当に実感しており、2008年に初回の行動計画を策定した頃と比べるとワーク・ライフ・バランス（両立支援）が当たり前の中になったと思います。この5年間は、当法人がこれまで積み上げてきた両立支援策をベースに、働き方改革や老後のライフプランサポート等、子育て期に限らない両立支援策を検討・実行してきました。これからも時代に合わせた総合的支援を、試行錯誤しながら継続して取り組んで参ります。

### 【育児休業を取得した女性労働者の声】

① 初めての出産・育児で戸惑うことも多くありましたが、日々成長していく我が子をしっかり見つめ育児に専念出来たのも、1年間育児休業を取得出来たおかげだと思っています。長期休業になるにも関わらず「育児頑張ってるね」と嫌な顔ひとつせず送り出してくれた病棟のスタッフの方々にも大変感謝しています。また、院内保育所が併設されており、病棟との連携も取れているので、近い環境で子供を預かってくれる事のありがたさも実感しています。仕事と育児の両立は大変ですが、働きやすい環境がある事に感謝しながら日々頑張っています。

② 長い不妊治療を経て、2人の子供に恵まれ、どちらも産休育休を取得しました。上司や同僚の方に温かく送り出さいただき、子供を生むことの奇跡、命の尊さを実感しながら充実した育休を過ごす事ができました。仕事復帰してからは、時短勤務をしています。2人とまだまだ手が掛かるため大変助かっています。月1回は子供が熱を出してしまい、看護休暇を取得しています。その際は、上司や同僚の方が担当業務を快く引き受けてくださり、安心して看病ができています。職場の皆さんの理解と協力がなければ、育児と仕事の両立は成り立ちません。なので、もっと職場の戦力になれるように、一人倍頑張ろうというモチベーションに繋がっています。

【育児休業を取得した男性労働者の声】 同時期に男性医師が2週間くらい取得している姿を見て、自分も育児休業を取得してみました。期間は少しでしたが、どうせ取得するのならしっかり育児に向き合おうと思い、朝から夜まで一通りの子どものお世話にチャレンジしました。今回は第三子ですが、上の子どもたちが育児に協力的だったのは新たな発見でした。取得して良かったと感じています。



山口労働局



ひこしませいれんかぶしがいいしゃ

# 彦島製錬株式会社

資料1-4

令和6年7月16日認定

## 〇企業概要

代表者	代表取締役社長 川谷 哲也
所在地	山口県下関市彦島西山町1-1-1
事業内容	非鉄金属製造業
労働者数	292名（男性266名、女性26名）
企業のHP	<a href="https://www.mitsui-kinzoku.co.jp/group/hikoshima/">https://www.mitsui-kinzoku.co.jp/group/hikoshima/</a>



## 〇一般事業主行動計画に定めた目標とその達成状況

計画期間	令和2年4月1日～令和6年3月31日
目標	(1) 働きやすい職場環境の改善を推進する (2) 従業員の平均所定外労働時間を月20時間未満とする (3) 従業員の平均年次有給休暇取得率を60%以上とする (4) 若年者に対するインターンシップ等の職業体験機会の提供を推進する
目標に対する取組内容	(1) 定年延長や勤務間インターバル制度の義務化を見据えた交替制勤務のあり方について検討。併せて暑熱対策の強化、休憩室の整備、設備の自動化・見える化の推進により、作業負荷の軽減を図った。 (2) 社内検討会で所定外労働時間の実績を共有し削減に向けた方策について検討。フレックスタイム制度の活用促進、ノー残業デーの設定（毎週水曜日）、所定外労働が多い部門の人員体制と配置の見直しを実行するとともに、不要業務の見直しや業務フローの改善等により業務効率化を図り、令和5年度の平均所定外労働時間は月17.22時間となった。 (3) 年休取得奨励日やメモリアル休暇を設定し年10日以上を取得を奨励。社員の年休取得計画と実績の管理を徹底し、年休取得率の低い部門の長には個別に改善を指示するとともに、人員体制と配置の見直しを実行し、令和5年度の平均年休取得率は80.73%となった。 (4) 市内高等学校等に対して働きかけを行い、令和4年度は10名、令和5年度は8名の学生を受け入れ、インターンシップを実施。

## 〇育児休業取得率（期間中育児休業取得者数／期間中出産者数による。男性については分母を期間中配偶者出産者数とする。）

女性労働者の育児休業取得率	100%	男性労働者の育児休業取得率	26.5%
---------------	------	---------------	-------

## 〇その他の取組状況

育児をする労働者のための措置	小学校6年生までの子を育てる者を対象とした次の制度を整備。 ・短時間勤務制度 ・所定外労働の制限制度 ・フレックスタイム制度 ・始業・就業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
多様な労働条件の整備のための措置	在宅勤務制度規程を整備。

## 〇認定企業の声

【事業主から】当社では「働きやすさ」「仕事のやりがい」向上を目的に「働きがい改革」に2021年から取り組んでおり、多様な人を惹きつける会社を目指しています。今後も行動計画の目標達成に向けた取組を行い、両立支援を図ります。

【育児休業を取得した女性労働者から】今回、第二子の出産で育児休業を取得しました。育休取得に向けてサポートが充実しており、心配なく育休に入ることが出来ました。周囲の理解があり、妊娠中体調が優れないときも柔軟に対応していただきました。復職後も仕事と子育ての両立に対して不安はなく、職場の皆さまには大変感謝しています。

【育児休業を取得した男性労働者から】上司の勧めで取得し、職場の協力、理解をいただき業務に支障もなく育児や家事に専念することが出来ました。出産で不安な妻と過ごした時間は大きな宝であり、また育児の大変さを実感しました。

厚生労働省

山口労働局

## 〇企業概要

代表者	理事長 井本 浩二
所在地	山口県山口市小郡黄金町2-24
事業内容	教育・学習支援業
労働者数	229名（男性60名、女性169名）
法人のHP	<a href="https://www.yic.ac.jp">https://www.yic.ac.jp</a>



## 〇一般事業主行動計画に定めた目標とその達成状況

計画期間	令和3年1月1日～令和6年3月31日
目標	<ol style="list-style-type: none"><li>保育士の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供に努める</li><li>毎年、保育士が自らの健康の確保について、気軽に相談できる体制の充実を図る</li><li>子どもを育てる保育士が利用できる園内保育施設が利用できるように周知する</li><li>計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする<ul style="list-style-type: none"><li>男性教職員・・・計画期間中に1人以上取得すること</li><li>女性教職員・・・引き続き取得率80%以上を維持すること</li></ul></li></ol>
目標に対する取組内容	<ol style="list-style-type: none"><li>新型コロナウイルス感染症のワクチン接種のために利用できる特別有給休暇制度を創設し職員に周知。職員ストレスチェックに係る産業医委託を継続して実施。</li><li>毎年、専門分野の資格を有するスタッフによる定期相談会を年3回程度実施し、心と体の健康について相談できる体制を整備するとともに、管理職を対象にカウンセリング研修を実施。</li><li>園内保育施設の利用規定を職員に周知するとともに、採用要項に園内保育施設が利用できる旨記載することで利用を促進。</li><li>職員からのニーズや現状の課題を把握するため育児休業取得者にインタビュー調査を実施し、管理本部において課題解決に向けた方策を検討。周知の理解促進のため、育児休業制度等について管理職研修を実施するとともに、法人としての育児休業取得促進方針を示した周知文を公表。併せて育児休業を取得する職員に対しては必要な手続きをまとめた文書を作成し説明。計画期間中に男性は1人取得、女性は100%の取得となった。</li></ol>

## 〇育児休業取得率（期間中育児休業取得者数/期間中出産者数による。男性については分母を期間中配偶者出産者数とする。）

女性労働者の育児休業取得率	100%	男性労働者の育児休業取得率	100%
---------------	------	---------------	------

## 〇その他の取組状況

育児をする労働者のための措置	9歳に満たない子を育てる者を対象とした短時間勤務制度を整備。
年次有給休暇の取得促進のための措置	年次有給休暇の計画的付与制度を導入。

## 〇認定企業の声

【事業主から】この度、くるみん認定をいただけたことを大変光栄に思います。私たちは「地域の発展に貢献する教育機関」として専門学生や職業訓練生、また様々な企業様と関わっていく中で、教職員自身がイキイキと働く姿を見せることを大切にしていきます。その一つに、安心して家庭と仕事を両立できるような仕組みづくりがあり、さらに多様なバックグラウンドを持つ教職員がお互いを思い合える風土の醸成を目指し取り組みを進めています。今後も、子育てしやすい環境を含めた、すべての人が働きやすい環境に向け、取り組んで参ります。

【育児休業を取得した女性労働者から】初めての出産・育児休業の取得であり、誰に相談していいのかも分からず不安でしたが、上司・事務・総務の担当者の方々が丁寧に優しく説明して下さり安心して手続きを進めていくことが出来ました。妊娠中は出張を減らすなど、業務の配慮をしていただき無事に出産することができました。復帰後は子育て中の方が多くおられ、突然の発熱で休みをいただく際も「気にしなくていい」と声を掛けていただくなど、子育て世帯に働きやすい環境を作っていただき感謝しております。これからも仕事と家庭の両立を頑張っていきたいと思っています。

【育児休業を取得した男性労働者から】子どもが生まれて、有給休暇を含めて約半年の育児休業を取得しました。まず育児休業を取得するにあたり、法人も同僚も育児休業取得に協力的で、非常にありがたかったです。育児休業期間中、楽しいことはもちろん、育児の大変さも痛感でき、初めての子育ての中、妻と協力して育児に携われたのは貴重な経験となりました。

# UICコンサルタント株式会社

令和6年8月9日認定

## ○企業概要

代表者	代表取締役 千谷 孝之
所在地	山口県宇部市大字東須恵3897番地の2
事業内容	建設コンサルタント業
労働者数	77名（男性56名、女性21名）
企業のHP	<a href="https://www.ube-ic.co.jp">https://www.ube-ic.co.jp</a>



## ○一般事業主行動計画に定めた目標とその達成状況

計画期間	令和3年4月1日～令和6年3月31日
目標	(1) 労働時間削減への取組 (2) 年次有給休暇の取得促進 (3) 在宅勤務制度の導入
目標に対する取組内容	(1) 毎週水曜日をノー残業デーに設定。毎月メールで時間外労働時間の実績を管理職に周知し、労働時間管理を徹底するよう呼びかけた。 (2) 令和5年度の年次有給休暇取得率について70%以上との数値目標を掲げ、メールで全社員に対し長期旅行や誕生日、記念日等の機会に計画的に取得するよう呼びかけた。 (3) テレワーク勤務規程を整備。

## ○育児休業取得率（期間中育児休業取得者数/期間中出産者数による。男性については分母を期間中配偶者出産者数とする。）

女性労働者の育児休業取得率	150%	男性労働者の育児休業取得率	100%
---------------	------	---------------	------

## ○その他の取組状況

育児をする労働者のための措置	小学校6年生までの子を育てる者を対象とした短時間勤務制度を整備。
----------------	----------------------------------

## ○認定企業の声

【事業主から】制度や業務など、従来のものに拘ることなく、時代の変化に合わせた対応をしています。男性の育児休業取得率は4年連続100%の実績があり、社内でも取得することが当たり前の雰囲気があります。加えて、自分自身で仕事のスケジュール調整が可能のため、子供や家庭の事情を考慮した時短勤務、有給休暇も非常に取りやすく、産休・育休を経て女性も職場復帰もしやすい環境です。そのため、産休からの職場復帰率は100%であり、長期に渡って仕事を続けていくことができます。このように、働き方改革は進められてきていると感じるため、今後は社員の「働きがい改革」を推進していけるような取り組みも行っていきたいと考えています。加えて、社員のマインドを変え、時代に応じた考えで取り組むことで、女性男性関係なく長く働き続けられる職場でありたいです。

【育児休業を取得した女性労働者から】産休・育休を取得し、それに伴う事務手続きについても丁寧に対応していただきました。また、私は第一子の保育園の入園がなかなか決まらない中、第二子を妊娠、出産し、職場復帰が叶わないまま、第二子の育児休業を取得しましたが、その際にも快く受け入れてくださり、安心して育児に専念することができました。職場復帰してからは、慣れない業務も丁寧に教えていただき、子どものことで突然休むことが多々あってもサポートしてくださり、働きやすい雰囲気や環境が整っていることに感謝しております。今後は支えていただいた分、業務にしっかりと取り組んでお返ししていきたいと思っております。

【育児休業を取得した男性労働者から】第二子誕生後に育児休業を取得しましたが、上司から育児休業を勧める声掛けをいただくなど、当社は男性が育児休業を取得することが当たり前の風土があると感じています。妻と第二子が入院中には、上の子供と触れ合う時間を多く持ったことで、妻への感謝や家族の大切さを再認識することができました。近年、仕事と子育ての両立が可能となるような制度や仕組みはありますが、社会全体にもっと浸透していくことで男女関係なく、長期に渡って業務に取り組めると思います。

## 〇企業概要

代表者	代表取締役 宮部 智之
所在地	山口県岩国市元町1丁目8番10号
事業内容	建設業
労働者数	73名（男性55名、女性18名）
企業のHP	<a href="https://www.kk-miyabe.net">https://www.kk-miyabe.net</a>



## 〇一般事業主行動計画に定めた目標とその達成状況

計画期間	令和2年10月1日～令和4年9月30日
目標	(1) 子どもが小学校就学前まで所定外労働の制限を請求できる制度を導入する (2) 配偶者の出産による休業（育児休業）制度を周知し、1名以上が取得する
目標に対する取組内容	(1) 小学校就学前までの子を育てる者を対象とした所定外労働及び時間外労働の制限制度を整備し、全社会議において全社員に対して周知。 (2) 育児休業制度だけでなく、育児休業を取得するメリットや、休業中の経済的支援、職場復帰後に利用することができる制度等をまとめたパンフレットを作成し、全社会議において全社員を対象に説明。計画期間中に配偶者が出産した男性3名が全員育児休業を取得した。

## 〇育児休業取得率

（男性については期間中育児休業取得者数／期間中配偶者出産者数による。  
女性については平成29年10月1日～期間終了日の育児休業取得者数／令和29年10月1日～期間終了日の出産者数による。）

女性労働者の育児休業取得率	100%	男性労働者の育児休業取得率	100%
---------------	------	---------------	------

※労働者数300人以下の場合の特例として、期間中に女性の育児休業取得率が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）を合わせて計算すると女性の育児休業取得率が75%以上であるなどの条件を満たせば、認定を受けることができます。

## 〇その他の取組状況

育児をする労働者のための措置	出生前6週間から小学校就学前までの子を育てる者を対象とした育児目的休暇制度を整備。
所定外労働の削減のための措置	月に2回ノー残業デーを設定。
年次有給休暇の取得促進のための措置	雇入れの日から起算して3か月間継続勤務した者に対して10日間の年次有給休暇を付与。
多様な労働条件の整備のための措置	テレワーク（在宅勤務）規程を整備。

## 〇認定企業の声

【事業主から】当社は、これまでも「家族あつての仕事」をキーワードのひとつとして、福利厚生を充実させてきました。『当たり前で育児休業を取得し、安心して育児と仕事を両立させられる』そんな職場でありたいと思っています。社員が生き生きと快適に働ける職場環境を目指して、これからも育児取得の推進を始めとした様々な取組を進めてまいります。

【育児休業を取得した女性労働者から】初めての妊娠出産で育児について不安なことだらけの中、育児休業を取得しました。育児休業の書類を書き職場にお邪魔した時もわかりやすく説明して下さり、また育児について上司や先輩方からアドバイスがもらえてとても心強かったです。復帰後も働き方を自分で選択させてもらえたりと、子供や自分の体調不良にも理解のある環境でとても嬉しかったです。

【育児休業を取得した男性労働者から】第三子誕生後、担当の現場が完成した段階で育児休業を取得しました。子供の習い事や幼稚園への送り迎えなど、妻が出掛ける機会を減らすことができ、妻だけでなく子供も喜んでくれて嬉しかったです。家族と充実した時間が過ごせたので、他の従業員にも機会があれば育児休業の取得を推奨したいと思います。

## 〇企業概要

代表者	代表取締役社長 喜多村 誠
所在地	山口県防府市浜方114-2
事業内容	運輸・倉庫業
労働者数	78名（男性63名、女性15名）
企業のHP	<a href="https://bo-tsu.co.jp">https://bo-tsu.co.jp</a>



## 〇一般事業主行動計画に定めた目標とその達成状況

計画期間	令和4年4月1日～令和6年3月31日
目標	(1) 将来的に「育児休業取得率100%」及び「1か月以上の育休取得」を目指し、対象者へ子育て支援制度等について周知を図る (2) 年次有給休暇、育児・介護休暇（休業）の取得を促進する
目標に対する取組内容	(1) 出産を控えた女性職員に対し、妊娠中から育児休業復帰後に至るまでに利用することができる制度や休業中の経済的支援についてまとめた冊子を用いて情報提供を行った。 (2) 育児休業中の職員が所属していた部署の体制を見直し、代替職員を配置した。時間単位の年次有給休暇制度を導入し、職員に周知して利用を促進した。令和5年度の全職員に占める時間単位の年次有給休暇取得者の割合は68.9%となった。

## 〇育児休業取得率（期間中育児休業取得者数/期間中出産者数による。）

女性労働者の育児休業取得率	100%
---------------	------

## 〇子の看護休暇取得状況

※労働者数300人以下の場合の特例として、期間中に男性の育児休業取得者がいない場合、小学校就学の始期に達するまでの子について、子の看護休暇を取得した男性労働者が1名以上いるなどの条件を満たせば、認定を受けることができます。

男性労働者の子の看護休暇取得人数	1名
------------------	----

## 〇その他の取組状況

育児をする労働者のための措置	小学校就学前までの子を育てる者を対象とした短時間勤務制度及び所定外労働の制限制度を整備。
----------------	--

## 〇認定企業の声

【事業主から】当社は、社是を念頭に社員とその家族、また関係する全ての人達が豊かになるよう、情熱をもって仕事に取り組んでいます。時代が多様性を求める中、当社も例外なく社員が働きやすい環境を整えることを目指し、育児における時短勤務の期間延長や時間単位有給休暇制度の導入などワークライフバランスの促進を図っています。今後も会社ぐるみで子育てをするという気概のもと、育児と仕事の両立支援制度を推し進めてまいります。

【育児休業を取得した女性労働者から】会社として初めてとなる育児休業を第一子で取得しました。1歳2か月でようやく保育所に入所出来て、ブランクもあり不安でしたが、時短勤務や休暇が取りやすい環境を作っていただいたことで問題なく復職出来ました。今は第二子の産後休暇中で、次の復職に向けて日々頑張っています。

【子の看護休暇を取得した男性労働者から】3人の子の通院や自宅看病の際に子の看護休暇を取得いたしました。これまでは妻に任せていましたが、病気の子に付き添うことの大変さを改めて痛感し、妻へ感謝の気持ちが湧いてきました。休暇を認めて下さっている会社と部署の同僚にこの場をお借りして感謝申し上げます。

## 山口労働局管内の認定状況

### 1 女性活躍推進法に基づく認定企業一覧(令和6年9月30日現在)

#### (1)えるぼし認定企業(18社)(認定日順)

	企業名	認定年(認定の段階)	業種	所在地
1	株式会社カワトT. P. C.	2017年(★★)	製造業	岩国市
2	株式会社丸久	2018年(★★★)	小売業	防府市
3	生活協同組合コープやまぐち	2018年(★★★)	複合サービス事業	山口市
4	医療法人治徳会	2018年(★★)	医療	周南市
5	社会福祉法人朋愛会	2019年(★★)	介護事業	下関市
6	社会福祉法人幸洋福祉会	2021年(★★)	介護事業	下松市
7	有限会社仁成堂	2021年(★★)	小売業	山口市
8	医療法人協愛会	2021年(★★)	医療	山口市
9	医療法人愛の会	2021年(★★)	医療	下関市
10	フラワー・プロSTMS株式会社	2021年(★★)	小売業	宇部市
11	有限会社渡辺薬局	2021年(★★)	小売業	岩国市
12	あさひ製菓株式会社	2021年(★★)	製造業	柳井市
13	西日本医療サービス株式会社	2021年(★★)	サービス業	山陽小野田市
14	社会保険労務士法人桑原事務所	2021年(★★)	専門・技術サービス業	防府市
15	国立大学法人山口大学	2022年(★★)	教育	山口市
16	国益建設株式会社	2022年(★★★)	建設業	下松市
17	サマンサジャパン株式会社	2024年(★★★)	サービス業	周南市
18	株式会社ユーテック	2024年(★★★)	専門・技術サービス業	宇部市

(参考)全国の認定企業数 2,716社(令和6年3月末時点)

### 2 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業一覧(令和6年9月30日現在)

#### (1)くるみん認定企業(42社)(初回認定日順)

	企業名	認定年	業種	所在地
1	株式会社西京銀行	2007年・2010年・2015年	金融業	周南市
2	医療法人茜会	2008年	医療	下関市
3	医療法人愛の会	2010年・2014年	医療	下関市
4	株式会社ライブス	2012年	生活関連サービス業	周南市
5	医療法人協愛会	2012年・2013年・2015年・2020年・ 2024年	医療	山口市
6	株式会社トクヤマ	2012年	製造業	周南市
7	株式会社中冷	2013年	製造業	下関市
8	医療法人社団青藍会	2013年	医療	山口市
9	医療法人岩国病院	2013年	医療	岩国市
10	UBE株式会社	2013年・2015年	製造業	宇部市
11	社会福祉法人朋愛会	2013年	介護事業	下関市
12	宇部工業株式会社	2014年・2017年	建設業	宇部市

13	社会福祉法人青藍会	2014年	介護事業	山口市
14	山口スバル株式会社	2015年	小売業	山口市
15	国立大学法人山口大学	2015年	教育	山口市
16	有限会社とーか	2015年	介護事業	周南市
17	東ソー株式会社	2016年	製造業	周南市
18	社会福祉法人幸洋福祉会	2018年・2021年	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年	社会福祉・介護事業	岩国市
20	有限会社ロータス	2019年	小売業	周南市
21	株式会社奥野工務店	2020年	建設業	山口市
22	株式会社太陽コミュニケーションズ	2020年	娯楽業	萩市
23	フラワー・ブロスTMS株式会社	2020年	小売業	宇部市
24	株式会社テレトピア	2020年	小売業	下関市
25	株式会社イーストウインド	2021年	娯楽業	下関市
26	中国水工株式会社	2021年	専門・技術サービス業	宇部市
27	株式会社アクロス	2022年	小売業	周防大島町
28	株式会社長野総合建築事務所	2022年	専門・技術サービス業	岩国市
29	セコム美祢セキュリティ株式会社	2022年	サービス業	美祢市
30	社会福祉法人ふたば園	2022年	社会福祉事業	萩市
31	澤田建設株式会社	2023年	建設業	防府市
32	株式会社山産	2023年	卸売業	山口市
33	株式会社F stage	2023年	社会福祉・介護事業	下関市
34	株式会社森芳楽園	2023年	建設業	下関市
35	テルモ山口株式会社	2024年	製造業	山口市
36	株式会社TRUCK-ONE	2024年	卸売業	下松市
37	洋林建設株式会社	2024年	建設業	周南市
38	彦島製錬株式会社	2024年	製造業	下関市
39	学校法人YIC学院	2024年	教育・学習支援業	山口市
40	UICコンサルタント株式会社	2024年	専門・技術サービス業	宇部市
41	株式会社ミヤベ	2024年	建設業	岩国市
42	防府通運株式会社	2024年	運輸業	防府市

(参考) 全国の認定企業数 4,481 社(令和6年3月末時点)

## (2) プラチナくるみん認定(プラチナくるみんプラス認定)企業(6社)(初回認定日順)

	企業名	認定年(プラス認定年)	業種	所在地
1	医療法人愛の会	2019年	医療	下関市
2	東ソー株式会社	2021年	製造業	周南市
3	株式会社トクヤマ	2022年	製造業	周南市
4	株式会社テレトピア	2022年	小売業	下関市
5	フラワー・ブロスTMS株式会社	2022年(2022年)	小売業	宇部市
6	中国水工株式会社	2023年	専門・技術サービス業	宇部市

(参考) 全国の認定企業数 630 社(令和6年3月末時点)

# 企業の人材確保・定着に役立つ 3つの認定制度のご案内 (えるぼし・くるみん・ユースエール)

厚生労働省は、雇用管理の改善に取り組む事業主の皆さまを支援する3つの認定制度を設けています。認定を取得すると、働きやすい職場環境の整備につながり、企業の魅力向上や人材確保・定着などに役立ちますので、ぜひご検討ください！

## えるぼし認定制度

### 女性活躍推進

「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、女性の活躍促進のための取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」や「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

#### えるぼし認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる\*
- 公共調達で加点評価が得られる\* ※詳しくは裏面ご参照ください


[女性活躍推進法特集ページ](#)
[検索](#)

## くるみん認定制度

### 子育てサポート

「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始まりました。

#### くるみん認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- くるみん助成金（300人以下の企業）が受けられる  
<https://kuruminjosei.jp/>
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる\*
- 公共調達で加点評価が得られる\* ※詳しくは裏面ご参照ください


[両立支援のひろば](#)
[検索](#)

## ユースエール認定制度

### 若者の採用・育成

「若者雇用促進法」に基づく認定制度。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」として認定します。

#### ユースエール認定制度のメリット

- ハローワーク等での重点的PRの実施
- 認定企業限定の就職面接会等に参加できる
- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる\*
- 公共調達で加点評価が得られる\* ※詳しくは裏面ご参照ください


[若者雇用促進総合サイト](#)
[検索](#)

# 日本政策金融公庫の融資を受ける際 認定企業は、金利の引き下げ対象となります

認定企業は、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引下げを受けることができます。

## 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）

資金用途	働き方改革実現計画を実施するために必要な設備資金及び運転資金
融資限度額	7億2,000万円（長期運転資金は2億5,000万円まで）
返済期間	設備資金：20年以内（うち据置期間2年以内）、運転資金：7年以内（うち据置期間2年以内）
利率	基準利率からの引下げ幅は、認定の種類によって異なります。 また、用途、返済期間、担保の有無などによって異なる利率が適用されるほか、利率は金融情勢で変動します。詳しくは、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

注1）融資の対象は、業種と企業規模で一定の要件があります。詳細は日本政策金融公庫事業資金相談ダイヤル（0120-154-505）でご確認ください。また、審査の結果、融資の希望に添えないことがあります。

注2）働き方改革推進支援資金の申し込みには、株式会社日本政策金融公庫への申請が必要です。詳細は、以下のURLを参照するか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。  
<https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html>



## 認定企業は、公共調達で加点点評価の対象となります

各府省が価格以外の要素を評価する調達※<sup>1</sup>で公共調達を実施する場合は、認定企業を加点点評価するよう、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」（H28.3.22 すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に示されています。

価格以外の要素を評価する調達を行うときは、認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定し、評価項目が総配点に占める評価割合を定めます※<sup>2</sup>。

### 内閣府が示している参考配点例

評価項目	認定等の区分	総配点に占める割合（%） （評価の相対的な重要度等に応じ配点）※ <sup>3</sup>				
		12% の場合	10% の場合	7% の場合	5% の場合	
ワークの推進に関する指標	女活法	プラチナえるぼし	12	10	7	5
		えるぼし3段階目	10	8	6	4
		えるぼし2段階目	8	7	5	3
		えるぼし1段階目	5	4	3	2
		行動計画	2	2	1	1
ワークの推進に関する指標	次世代法	プラチナくるみん	12	10	7	5
		くるみん（R4改正後）	8	7	5	3
		くるみん（R4改正前）	7	6	4	3
		トライくるみん	6	5	4	3
		くるみん（H29改正前）	5	4	3	2
若者法	ユースエール	9	8	5	4	

※1 価格以外の要素を評価する調達とは、総合評価落札方式または企画競争による調達をいいます。

※2 配点割合も含めた加点点評価の詳細は、契約の内容に応じ、公共調達を行う行政機関が定めます。

※3 複数の認定に該当する場合は、最も配点が高いもので加点が行われます。

<お問い合わせ>

●えるぼし認定制度・くるみん認定制度：都道府県労働局 ●ユースエール認定制度：都道府県労働局、ハローワーク

# 育児休業や短時間勤務の利用期間中の 業務代替を支援します

～両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」を新設～

「両立支援等助成金」は、仕事と育児を両立しやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援する制度です。2024（令和6）年1月より「育休中等業務代替支援コース」を新設し、育児休業や育児のための短時間勤務制度がより利用しやすくなるよう、業務を代替する体制の整備への支援を拡充しました。

このリーフレットの内容は、2024年1月1日以降に、育児休業（産後休業から引き続き休業する場合は、産後休業）または育児のための短時間勤務制度の利用を開始した場合に適用されます。

## 拡充 ① 育児休業取得者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

代替する労働者に支給した手当の額に応じて、助成金の支給額が増額されます。

### （主な支給要件）

1. 代替業務の見直し・効率化
2. 手当制度等を就業規則等に規定
3. 7日以上の子育て休業取得
4. 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給  
（最大125万円）

- ① 業務体制整備経費：5万円  
（育休1か月未満の場合は2万円）
- ② 手当支給総額の3/4（※1）  
（上限10万円/月、12か月まで）

※1 プラチナくるみん認定事業主は4/5に割増されます。

## 新設 ② 短時間勤務中の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

育児のための短時間勤務制度利用中の労働者の業務代替への手当支給について、新たに助成金の対象となりました。

### （主な支給要件）

1. 代替業務の見直し・効率化
2. 手当制度等を就業規則等に規定
3. 1か月以上の短時間勤務利用
4. 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給  
（最大110万円）

- ① 業務体制整備経費：2万円
- ② 手当支給総額の3/4  
（上限3万円/月、子が3歳になるまで）

## 拡充 ③ 育児休業取得者の代替要員を新規雇用（派遣受入含む）で確保した場合

代替要員が業務を代替した期間に応じて、助成金の支給額が増額されます。

### （主な支給要件）

1. 代替要員を新規雇用または派遣で確保
2. 7日以上の子育て休業取得
3. 代替要員が業務を代替

代替期間に応じた額を支給（※2）

最短：7日以上14日未満 9万円  
最長：6か月以上 67.5万円

※2 プラチナくるみん認定事業主は助成額が加算されます。  
7日以上14日未満：11万円、6か月以上：82.5万円など

**A. 有期雇用労働者加算**

①～③の助成金の対象の育児休業取得者や短時間勤務制度の利用者が**有期雇用労働者の場合**に、**支給額が10万円加算**されます。

※業務代替期間が1か月以上の場合に限りです。

**B. 育児休業等に関する情報公表加算**

自社の育児休業取得状況等に関する情報を指定のサイト上で公表した場合、**支給額が2万円加算**されます。

※最初の**1回に限り対象**となります。

**注意事項**

➤ 助成金の対象となるのは**中小企業事業主のみ**です。

※中小企業の範囲は、下記の表を参照してください。

➤ **支給人数・年数の上限**は、①～③の助成金を全てあわせて

・**育児休業取得者と制度利用者の合計で1年度10人まで**

・**初回の対象者が出てから5年間**

となります。

➤ 同一労働者の**同一の子に係る育児休業**については、**①と③の助成金はいずれか一方かつ1回のみ対象**となります。また、**同一の子に係る短時間勤務も、②の助成金は1回のみ**利用可能です（ただし、支給申請は1年ごとに行います）。

➤ ①③の助成金は、**同一の育児休業について、**

・**出生時両立支援コース（第1種）**

※男性の育児休業（子の出生後8週間以内、連続5日以上）が対象

・**育児休業等支援コース（育休取得時、職場復帰時）**

※男女の育児休業（連続3か月以上）が対象

のいずれか一方と**併用可能**です。

**中小企業の範囲**

➤ 主たる事業ごとに、以下に該当する場合に中小企業と扱われます。

小売業（飲食業含む）	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本金または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本金または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

◎ 支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。

◎ その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照ください。

問合せ先：山口労働局雇用環境・均等室 電話 083-995-0390

両立支援等助成金 厚生労働省

検索

