

報道関係者各位

令和7年8月20日（水）

【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 齊藤 咲子

電話（083）995-0390

令和7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 ^{すずき てるみ}鈴木 輝美）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、新たに8企業を認定しました。

当局では、認定を受けた企業を対象に、下記のとおり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7年8月28日（木） 14時

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

えるぼし認定企業（令和7年4月7日～6月2日認定）	
公立大学法人山口県立大学（山口市）	株式会社西京銀行（周南市）
株式会社アデリー（柳井市）	株式会社山口フィナンシャルグループ（下関市）

くるみん認定企業（令和7年3月10日～7月22日認定）	
株式会社中山組（下松市）	林兼産業株式会社（下関市）
都市産業株式会社（宇部市）	株式会社山口建設コンサルタント（山口市）

★「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 女性活躍推進法 改正ポイントのご案内



えるぼし認定 第3段階

こうりつだいがくほうじんやまぐちけんりつだいがく

公立大学法人山口県立大学

資料1-1

令和7年4月7日認定

○企業概要

代表者	理事長 岡 正朗
所在地	山口県山口市桜島 6-2-1
事業内容	教育、学習支援業
労働者数	204名（男性70名、女性134名）
法人のHP	https://www.yamaguchi-pu.ac.jp



○認定基準を満たした評価項目の実績

採用	【認定基準】 直近の事業年度において、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。 【実績】 正社員の女性割合 54.1%（産業平均値：39.9%） 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性割合 51.3%（産業平均値：37.2%）
継続就業	【認定基準】 直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均勤続年数が産業ごとの平均値以上であること。 【実績】 正社員の女性の平均勤続年数 13.03年（産業平均値：9.9年）
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】 法定時間外労働・法定休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で毎月全て45時間未満である。
管理職比率	【認定基準】 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。 【実績】 管理職に占める女性の割合 36.0%（産業平均値：23.9%）
多様なキャリアコース	【認定基準】 直近の3事業年度に、次の①～④の項目のうち1項目以上の実績を有すること。 【実績】 ① 女性の非正社員から正社員への転換 2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 9人

○認定企業の声

【事業主から】この度、「えるぼし」認定を受けることができたことは、女性が活躍できる環境づくりへの本学の取組みが評価されたことであり、大変光栄に感じております。

本学では、教職員・学生問わず多様な価値観を尊重し、性別による制約なくそれぞれが能力を最大限発揮できる場を提供することを目指してまいりました。教育・研究の現場においても、誰もが公平にチャンスを得られる環境を整え、未来のリーダーを育成することに尽力しております。

今回の認定を契機に、さらに充実した女性活躍推進の支援体制の整備やワークライフバランスの促進に取り組むとともに、多様性を尊重し、ダイバーシティを推進するなど、今後も様々な持続可能な取組を継続し、全ての人々が学び、成長し、輝ける大学を目指して邁進してまいります。

【女性管理職から】私たちの大学では、性別に関係なく意欲や実力を評価してもらえる環境があります。職員の約6割、管理職の約3割が女性であり、多くの女性が活躍しています。女性が管理職として活躍するには、環境整備だけでなく、意識の変革も重要だと感じます。

この度、えるぼし認定を受けたことは、組織全体で女性の活躍推進に取り組んできた証であり、非常に誇らしく思っております。この認定を機に、さらに多くの女性がキャリアを築き、「ライフ」と「ワーク」のどちらも大切にしながら、自分らしく挑戦できる環境を整えていきたいと思っております。また、ロールモデルとして、後に続く世代の方々へ希望を与えられる存在になれるよう、努力を続けていきます。



○企業概要

代表者	取締役頭取 松岡 健
所在地	山口県周南市平和通1丁目10-2
事業内容	金融業、保険業
労働者数	693名（男性352名、女性341名）
法人のHP	https://www.saikyobank.co.jp



○認定基準を満たした評価項目の実績

採用	<p>【認定基準】 直近の事業年度において、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こと。</p> <p>【実績】 正社員の女性割合 45.8%（産業平均値：45.6%）</p>								
継続就業	<p>【認定基準】 直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均勤続年数が産業ごとの平均値以上であること。</p> <p>【実績】 正社員の女性の平均勤続年数 13.4年（産業平均値：12.4年）</p>								
労働時間等の働き方	<p>【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。</p> <p>【実績】 法定時間外労働・法定休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て45時間未満である。</p>								
管理職比率	<p>【認定基準】 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。</p> <p>【実績】 管理職に占める女性の割合 15.2%（産業平均値：14.3%）</p>								
多様なキャリアコース	<p>【認定基準】 直近の3事業年度に、次の①～④の項目のうち2項目以上の実績を有すること。</p> <p>【実績】</p> <table border="0"> <tr> <td>① 女性の非正社員から正社員への転換</td> <td>1人</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>221人</td> </tr> <tr> <td>③ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</td> <td>0人</td> </tr> <tr> <td>④ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</td> <td>0人</td> </tr> </table>	① 女性の非正社員から正社員への転換	1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	221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	0人
① 女性の非正社員から正社員への転換	1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	221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	0人								

○認定企業の声

【事業主から】西京銀行は、人的資本経営の一環として、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、制度の見直しや働きやすい職場づくりを積極的に進めてきた結果、この度「えるぼし」認定をいただくことができました。今後も、仕事と家庭の両立支援や、誰もが能力を發揮できる職場環境の整備に、より一層取り組み、「プラチナえるぼし」認定の取得を目指してまいります。また、「女性が働きがいのある銀行日本一」を目指し、一人ひとりの意思を尊重した柔軟な働き方を実現できる企業風土の構築に努めてまいります。

【女性管理職から】当社は、女性の活躍推進に向けて、様々な制度改革を進めてきました。その成果として、現在では、女性の育休取得率100%、柔軟な時短勤務制度の活用や年次有給休暇の取得促進など、誰もが働きやすい職場環境となっております。こうした取組により、仕事と家庭を両立しながら多くの女性がその力を存分に發揮しています。また、働きやすさの向上は女性に限らず、男性の働き方にも良い影響を与え、組織全体の活性化にもつながっています。「えるぼし」認定は、女性が安心して能力を發揮できる職場の証です。この恵まれた環境の中で、私たち一人ひとりがさらに力を伸ばし、「地域の皆さまのお役に立つ銀行」を目指してまいります。



○企業概要

代表者	代表取締役 小野 典子
所在地	山口県柳井市柳井11171-1
事業内容	卸売業
労働者数	357名（男性104名、女性253名）
法人のHP	https://ad-e.co.jp



○認定基準を満たした評価項目の実績

採用	<p>【認定基準】 直近の事業年度において、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。</p> <p>【実績】 正社員の女性割合 34.4%（産業平均値：33.2%） 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性割合 34.4%（産業平均値：23.0%）</p>
継続就業	<p>【認定基準】 雇用管理区分ごとに算出した男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合がそれぞれ0.7以上であること。</p> <p>【実績】 ①正社員 0.75（女性6.20年、男性8.27年） ②無期パート 1.38（女性6.14年、男性4.45年）</p>
労働時間等の働き方	<p>【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。</p> <p>【実績】 法定時間外労働・法定休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て45時間未満である。</p>
管理職比率	<p>【認定基準】 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。</p> <p>【実績】 管理職に占める女性の割合 13.5%（産業平均値：7.3%）</p>
多様なキャリアコース	<p>【認定基準】 直近の3事業年度に、次の①～④の項目のうち1項目以上の実績を有すること。</p> <p>【実績】 ① 女性の非正社員から正社員への転換 2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 1人 ④ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 4人</p>

○認定企業の声

【事業主から】女性の従業員も多く活躍している私たちアデリーにとりまして、この度「えるぼし」の認定をいただけたことは大変光栄に感じております。今後も、男性・女性にかかわらず、従業員自らが持つ強みを発揮できる職場づくり・風土づくりに引き続き取り組んでまいります。

【女性管理職から】私は、2025年現在29歳で0歳と1歳の子供がいます。仕事としては、ブランド戦略部・商品企画部・クリエイト部・人事室・店舗と、様々な部署・業務を横断して任せていただいています。大変なことも勿論ありますが、男女関係なく仕事を任せられ、若手でも活躍できる環境です。育児もキャリアもどちらも頑張りたい気持ちを尊重していただき、リモートワークも併用して、チームの皆さんにフォローいただきながらキャリアを継続させられています。

ほかの女性正社員でも、結婚を機に東京に行くことになりましたが、東京支店へ異動させてもらって継続して働いていたり、育児との両立のため1～2時間短勤務で働いていたりなど、決まった規則やルールではなく、それぞれの生活スタイルに合わせて、継続して働けるようにフレキシブルに対応してもらっています。



株式会社山口フィナンシャルグループ

令和7年6月2日認定

〇企業概要

代表者	代表取締役社長CEO 棕梨 敬介
所在地	山口県下関市竹崎町4-2-36
事業内容	金融業、保険業
労働者数	4,761名（男性2,340名、女性2,421名）
法人のHP	https://www.ymfg.co.jp



〇認定基準を満たした評価項目の実績

採用	<p>【認定基準】 直近の事業年度において、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。</p> <p>【実績】 正社員の女性割合 45.6%（産業平均値：45.6%） 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性割合 44.5%（産業平均値：27.0%）</p>								
勤続就業	<p>【認定基準】 直近の事業年度において、女性労働者の平均継続勤続年数が産業ごとの平均値以上であること。</p> <p>【実績】 女性労働者の平均継続勤続年数 14.4年（産業平均値：12.4年）</p>								
労働時間等の働き方	<p>【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。</p> <p>【実績】 法定時間外労働・法定休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で毎月全て45時間未満である。</p>								
多様なキャリアコース	<p>【認定基準】 直近の3事業年度に、次の①～④の項目のうち1項目以上の実績を有すること。</p> <p>【実績】</p> <table><tr><td>① 女性の非正社員から正社員への転換</td><td>15人</td></tr><tr><td>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</td><td>40人</td></tr><tr><td>③ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</td><td>12人</td></tr><tr><td>④ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</td><td>15人</td></tr></table>	① 女性の非正社員から正社員への転換	15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	40人	③ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	12人	④ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	15人
① 女性の非正社員から正社員への転換	15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	40人								
③ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	12人								
④ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	15人								

〇認定企業の声

【事業主から】えるぼし認定をいただき誠にありがとうございます。当社はDE&I推進の中でも女性社員の活躍フィールド拡大を経営の重要なテーマの1つと考え、様々な取組を行ってまいりました。具体的には「公平な機会」、「継続就業」、「キャリアアップ」をテーマに、配置にかかるジェンダーギャップ是正に向けた女性法人渉外ジョブトライアルや、女性向けのキャリア形成イベント、男女問わない育児・介護との両立支援等を行っています。また、役員・管理職層に向けたアンコンシャス・バイアス研修なども継続的に実施しています。男女問わず多様な人財が活躍できる組織づくりに向けて、引き続きDE&Iの推進に力を入れてまいります。

【女性管理職から】管理職となり、これまでとは違う目線・立ち位置での業務に、大変さはもちろんありますが、それ以上に楽しさとやりがいを感じる日々です。以前は管理職になることに不安がありましたが、社内の女性管理職同士のネットワークやメンター制などを活用し、一つずつ壁を乗り越えることができています。当社は男女関係なくキャリアの幅が開け、働き方も柔軟になっています。私も一管理職として、部下社員や後進の女性社員一人ひとりがやりたい姿を実現し、いきいきと活躍できる組織づくりに貢献していきたいと思っています。

○企業概要

代表者	代表取締役 中山 善一郎
所在地	山口県下松市中島町1-6-15
事業内容	建設業
労働者数	14名（男性12名、女性2名）
企業のHP	https://nakayamagumi-yamaguchi.com



○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	令和元年7月1日～令和6年6月30日
目標	(1) 所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定し実施する。 (2) 年次有給休暇の取得日数を、社員一人あたり平均年間13日以上とする。
目標に対する取組内容	(1) 週1回のノー残業デーを実施した。 (2) 年次有給休暇の計画的な取得に向けた管理職研修を実施。休暇予定表の掲示や取得状況の取りまとめにより休暇取得促進を図った。

○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。)

(育児休業取得者数/期間中配偶者出産者数による。)

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%
---------------	------	---------------	------

○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所定外労働の制限制度を整備。
----------------	-------------------------------------

○認定企業の声

【事業主から】魅力ある職場づくりを目標に、職場環境の整備と改善を実施してきました。特に、社員が働きやすい職場にするために、時間外労働の削減、年次有給休暇の取得推進、資格取得補助や福利厚生の充実などに取り組んでまいりました。そういう中で、若手社員の入社に伴い「育児休業」という課題が発生し、労働局や労士などに相談し、就業規則の改定を進め、リフレッシュ休暇（5日）やテレワーク勤務などの制度を導入しました。また、メンター制度の導入も検討していくことになりました。現在、16年間離職率0%を継続しています。今後も若手社員の意見を取り入れ、魅力ある会社を目指していきます。

【女性労働者から】私は双子の育児のため、育児休業を取得しました。初めての出産・育児で不安も多く、職場に迷惑をかけてしまうのではないかと、職場復帰後に育児と仕事の両立ができるのかと心配していましたが、会社の方々から声をかけていただき、相談できたことで安心して復帰できました。現在は、始業時間を通常より1時間遅らせる時短勤務を利用しています。子供の急な体調不良も双子のためかなり多いですが、柔軟に対応してもらっており、とても助かっています。子育て世代が働きやすい環境の職場が増えるといいなと思います。

【男性労働者から】私は育児休業を5日間取得しました。国としても男性の育児休業を推奨していますが、実際全ての人がそう理解してくれるわけではないと思います。そんな中で、会社が快く承諾してくれて安心して休みを取ることができました。時代の流れや世代ごとのニーズに応えてくれる、仕事と家庭の両立ができる会社だと思っています。

○企業概要

代表者	代表取締役 中部 哲二
所在地	山口県下関市大和町2-4-8
事業内容	食料品製造業
労働者数	545名（男性329名、女性216名）
企業のHP	https://www.hayashikane.co.jp



○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7年3月31日
目標	雇用環境の整備（多様な働き方に応じた、契約社員から正社員への登用や総合職社員から一般職社員（地域限定社員）への転換制度の創設）について周知し定着を図る。
目標に対する取組内容	(1) 総合職と一般職に加え、地域総合職等を創設。労務担当者会議にて社員種別転換制度を説明し、担当者を通じて従業員へ周知を行った。 (2) 社内イントラネットと掲示板に、コース転換制度に関する資料や申請様式を掲載。その後も従業員に継続的に情報提供を行い、制度の定着を図った。

○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。)

(育児休業取得者数/期間中配偶者出産者数による。)

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	31.6%
---------------	------	---------------	-------

○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。
所定外労働の削減のための措置	月1回のノー残業デーを設定。

○認定企業の声

【事業主から】子育てしやすい社会の実現に向けて育児・介護休業法が改正され、男性が育児休業を取得しやすい環境づくりへと大きな一歩を踏み出しました。特に2022年10月に産後パパ育休(出生時育児休業)制度を新設したことは、男性の育児休業取得者の増加に寄与したと考えています。当社では、月1回のノー残業デーや、養育する子が小学校6年生まで育児短時間勤務ができる制度も導入しています。今後もライフステージに応じた多様で柔軟な働き方を自律的に選択し、活躍し続けられる職場環境整備と風土醸成のため取り組んでまいります。

【女性労働者から】初めての産休・育休の取得で手続き等不安なこともありましたが、担当の方々が丁寧に説明してくださり、スムーズに行うことができました。急遽予定よりも早くお休みに入ることになりましたが、職場の方々も快く送り出してくださいました。おかげさまで、無事出産し、育児に専念することができています。職場復帰するのはもう少し先になりますが、復職後も時短勤務制度が整っているため、安心しております。

【男性労働者から】第一子で出生時パパ育休を23日間取得しました。会社に制度はありましたが、これまで取得した社員は少数だったため、制度の認知度が低く、その詳細を把握している社員が管理部門も含めてほとんどいない状況でしたので、上司と協力して制度を調べて育児休業を取得しました。産後は妻のメンタルが不安定だったため、2人で過ごす時間が多く取れたことでメンタルケアができたことや、夜中の授乳を交代で行い、お互いの睡眠時間を確保できたことが制度を取得して良かったと感じております。また、私が育休で不在の際は、仕事が滞らないように、上司や同僚が積極的にカバーしてくださり、大変感謝しております。

○企業概要

代表者	代表取締役 中村 光
所在地	山口県宇部市大字船木61-41
事業内容	産業廃棄物処理業
労働者数	63名（男性51名、女性12名）
企業のHP	https://www.toshisangyo.co.jp



○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7年3月31日
目標	産前産後休業や育児休業、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。
目標に対する取組内容	(1) 妊娠された従業員や育児休業の取得を希望する従業員へ向けたリーフレットを作成し活用。 (2) 育児休業制度及び取得促進方針周知のためのポスターを改訂。 (3) 情報提供を円滑に行うために従業員向けポータルサイトを開設し、両立支援など会社の取組を掲載。

○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。)

(育児休業取得者数/期間中配偶者出産者数による。)

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%
---------------	------	---------------	------

○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所定外労働の制限制度、短時間勤務制度を整備。
年次有給休暇取得促進のための措置	年次有給休暇取得率80%を目指し、毎月の会議で周知。取得率が低い従業員には個別にアナウンスし、取得を促している。

○認定企業の声

【事業主から】当社は、従業員とご家族の心身の健康維持・向上に積極的に取り組み、誰もがいきいきと働ける職場づくりを目指しています。その一環として、余裕を持った人員配置や業務体制の整備に努め、働きやすさを重視した環境を推進しています。これらの取組の成果として、過去5年間の年次有給休暇の取得率は85%を超えており、現場責任者による積極的なサポートが高く評価され、厚生労働省「イクボスアワード2019 特別奨励賞」を受賞しました。現在では、育児と仕事の両立が企業文化として根付き、男女とも育児休業取得率100%を維持し、子育て世代も安心して働ける環境です。今後も、山口県内の産業廃棄物処理分野のリーディングカンパニーとして、すべての従業員のライフステージに寄り添う職場環境づくりをさらに進めてまいります。

【女性労働者から】第一子の出産後に1年間の育児休業を取得し、復職後は時短勤務制度を活用して子どもとの時間と仕事の両立を工夫してきました。この度、第二子を出産し、今回も1年間の育児休業を取得予定です。職場全体が子育てに理解のある雰囲気ですべて支えてくださり、安心して育休に入ることができました。こうした環境のもとで働けることに、感謝の気持ちでいっぱいです。これからも、子育ても仕事も前向きに続けていきたいと思っています。

【男性労働者から】第一子・第二子ともに1か月の育児休業を取得しました。出産日は確定しにくいものですが、会社が柔軟に対応してくれたおかげで、安心して家族と過ごすことができました。復帰後も、子どもが急に体調を崩したときなども、休暇を取りやすい雰囲気があり、とても助けられています。特に第二子のときは、夜間の授乳で妻の睡眠が不規則になりがちだったので、上の子の送迎や朝食づくりを担当できたことは、父親としての役割を実感する貴重な時間でした。家族の時間を支えてくれる職場の理解や制度に感謝しています。



株式会社山口建設コンサルタント

令和7年7月22日認定

○企業概要

代表者	代表取締役 中村 高志
所在地	山口県山口市富田原4-36
事業内容	建設コンサルタント業
労働者数	58名（男性42名、女性16名）
企業のHP	https://yamacon.co.jp



○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12月20日～令和7年3月31日
目標	<ol style="list-style-type: none"> 社員の長時間労働を縮減し、ライフワークバランスを確保できるよう実態を把握し、対応方針を策定する。 仕事と子育ての両立を図るため、年次有給休暇の取得を促進するとともに、ノー残業デーを実施する。 将来的に「育児休業取得率100%」及び「1ヵ月以上の育休取得」を推進し、計画期間内に男性社員の育休取得率を20%以上、女性社員の育休取得率を75%以上にする。
目標に対する取組内容	<ol style="list-style-type: none"> 社員ヒアリング等により実態を把握し、対応策の検討、社内規定等の追加・見直しを実施。 年次有給休暇の取得状況や課題等を把握し、各社員のスケジュール共有を進め、部署ごとに取得計画を策定。月2回のノー残業デーを開始。 育児や不妊治療と仕事の両立等に関する相談窓口を社内外に設置。全社員を対象に外部講師による研修を実施。

○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。)

(育児休業取得者数/期間中配偶者出産者数による。)

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

50%

○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所定外労働の制限制度、短時間勤務制度を整備。

○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嬉しく思います。当社はここ数年で従業員が急激に増加したこともあり、従業員が安心して仕事に取り組むことができる職場環境づくりが必要でした。このため、育児・介護・病気等に関する会社独自の休暇制度を整備し、制度の理解を促す研修を実施するなど休暇の取得を推進してきたところです。また、産前産後休暇、もしくは育児休業(30日間)を有給対応とし、給与面でのサポートも行っています。こうした中で、くるみん認定に向けた取組は、改めて年次有給休暇取得率の向上や時間外労働の削減、育児休業取得等について話し合うきっかけとなり、現場の声を共有する良い機会となりました。今後ともさらに働きやすい環境整備に向けた取り組みを行っていきたくと思います。

【女性労働者2名から】

◆入社直後に妊娠が判明し、会社としてはイレギュラーなことと思いきや退職しなければいけないかも、と頭をよぎりましたが「気にすることないよ」と声をかけてもらい安心しました。1年はあっという間で、復帰時には短すぎると思いましたが、今は案外このくらいの期間がちょうど良かったと感じています。子どもの人生で一番かわいい時期を一緒に過ごせて良かったです。

◆環境や仲間、制度が整っており、すぐに代替要員の方を探してもらえたので、産休前の引継ぎがスムーズにできました。円満な家庭を築きながら高いモチベーションで職場に復帰することが、仕事の「質」向上につながると感じました。1番心配でかわいい時期を片時も離れず見守ることができ、幸せな時間を過ごせました。

【男性労働者2名から】

◆育児休業を取得したことで、長女の送り迎えと次女の看護を夫婦ですることにより、不安が解消されました。育休を取得できるように環境は整えてあることから、上司や同僚も取得することに賛成してもらえ、協力的だったので助かりました。

◆妻が出産前から「出産後も夫が家にいてくれる」という安心感があり、不安なく出産に臨めたと話していました。育児休業の取得に対して、上司・同僚ともにポジティブな反応で、快く背中を押していただきました。育児には体力も気力も必要で、想像以上に大変でしたが、その中で「育児は二人でするもの」という意識を改めて実感することができました。家族との時間はかけがえのないものであり、社内の雰囲気も取得に前向きで、実際に取得しやすい環境が整っていると感じました。

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7年8月 20 日現在

(1)えるぼし認定企業(25 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・プロスTMS株式会社	2021 年(★★)	小売業	宇部市
11	フラワープロスTMS株式会社	2021 年(★★)	小売業	宇部市
12	有限会社渡辺薬局	2021 年(★★)	小売業	岩国市
13	あさひ製菓株式会社	2021 年(★★)	製造業	柳井市
14	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
15	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
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
19	学校法人YIC学院	2024 年(★★)	教育、学習支援業	山口市
20	医療法人神徳会	2025 年(★★★)	医療	防府市
21	日立建設株式会社	2025 年(★★)	建設業	宇部市
22	公立大学法人山口県立大学	2025 年(★★★)	教育、学習支援業	山口市
23	株式会社西京銀行	2025 年(★★★)	金融業、保険業	周南市
24	株式会社アデリー	2025 年(★★★)	卸売業	柳井市
25	株式会社山口フィナンシャルグループ	2025 年(★★)	金融業、保険業	下関市

(参考)全国の認定企業数 3,458 社(令和7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

(1)くるみん認定企業(46 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・保険業	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	有限会社とーか	2015年	介護事業	周南市
16	東ソー株式会社	2016年	製造業	周南市
17	社会福祉法人幸洋福祉会	2018年・2021年	介護事業	下松市
18	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
19	有限会社ロータス	2019年	小売業	周南市
20	株式会社奥野工務店	2020年	建設業	山口市
21	株式会社太陽コミュニケーションズ	2020年	娯楽業	萩市
22	フラワー・ブロスTMS株式会社	2020年	小売業	宇部市
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	中国水工株式会社	2021年	専門・技術サービス業	宇部市
26	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
27	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
28	社会福祉法人ふたば園	2022年・2024年	社会福祉事業	萩市
29	澤田建設株式会社	2023年	建設業	防府市
30	株式会社山産	2023年	卸売業	山口市
31	株式会社F stage	2023年	社会福祉・介護事業	下関市
32	株式会社森芳楽園	2023年	建設業	下関市
33	テルモ山口株式会社	2024年	製造業	山口市
34	株式会社TRUCK-ONE	2024年	卸売業	下松市
35	洋林建設株式会社	2024年	建設業	周南市
36	彦島製錬株式会社	2024年	製造業	下関市
37	学校法人YIC学院	2024年	教育、学習支援業	山口市
38	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
39	株式会社ミヤベ	2024年	建設業	岩国市
40	防府通運株式会社	2024年	運輸業	防府市
41	徳山興産株式会社	2024年	製造業	周南市
42	有限会社参輪	2025年	小売業	岩国市
43	株式会社中山組	2025年	建設業	下松市
44	林兼産業株式会社	2025年	製造業	下関市
45	都市産業株式会社	2025年	サービス業	宇部市
46	株式会社山口建設コンサルタント	2025年	専門・技術サービス業	山口市
47	宇部物流サービス株式会社	2025年	製造業	宇部市

(参考)全国の認定企業数 5,019社(令和7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(8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・プロスTMS株式会社	2022年(2022年)	小売業	宇部市
6	フラワープロスTMS株式会社	2022年(2022年)	小売業	宇部市
7	中国水工株式会社	2023年	専門・技術サービス業	宇部市
8	セコム美祢セキュリティ株式会社	2024年	サービス業	美祢市

(参考) 全国の認定企業数 732社(令和7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。また、不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を「くるみん認定」にプラスして認定（プラス認定）します。令和7年4月1日から、くるみん認定、プラチナくるみん認定基準等が改正され、くるみん、トライくるみん認定等のマークも新しくなりました。

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
- 一部地方公共団体における優遇措置が受けられる



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/hatakakikata.html>



認定企業は、公共調達で加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※1で公共調達を実施する場合は、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」（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※2。

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）※3				
		12% の場合	10% の場合	7% の場合	5% の場合	
ワーク・ライフ・バランス等に関する指標	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
	次世代法	プラチナくるみん	12	10	7	5
		くるみん（R7.4月～の基準）	9	8	5	4
		くるみん（R4.4月～R7.3月末の基準）	8	7	5	3
		トライくるみん（R7.4月～の基準）	8	7	5	3
		くるみん（H29.4月～R4.3月末の基準）	7	6	4	3
トライくるみん（R4.4月～R7.3月末の基準）		6	5	4	3	
くるみん（～H29.3月末の基準）		5	4	3	2	
行動計画（R7.4月～の基準）	2	2	1	1		
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。

女性活躍推進法 改正ポイントのご案内

女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和18年（2036年）3月31日までに延長**されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。
(施行日：令和8年4月1日)
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。
(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 2項目以上 を公表	男女間賃金差異及び 女性管理職比率 に加えて、 2項目以上 を公表
101人～300人	1項目以上 を公表	男女間賃金差異 及び 女性管理職比率 に加えて、 1項目以上 を公表

- ※従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

※現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

- ★このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。

お問い合わせ先：山口労働局雇用環境・均等室 ☎083-995-0390