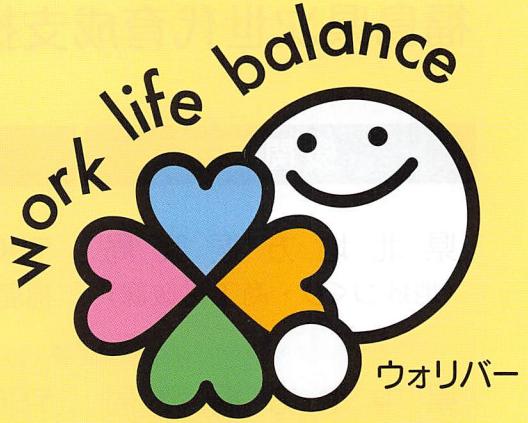


福島県の 次世代育成支援 企業認証を 取得してみませんか!



ウォリバー

福島県次世代育成支援企業認証マーク

働きやすい職場環境づくりに取り組む企業を県が応援します。

取得のメリット

- 企業のイメージアップにつながります
- 県の「働きやすい職場環境づくり推進助成金」を利用できます
- 県が行う入札等で優遇措置があります
- 県が主催する新卒採用企業合同説明会等に優先的に参加できます
- 県が御社の取組をPRします
- 県の融資制度が受けられます (固定金利:2.0%以内 期間:10年以内) 中小企業のみ
- 東邦銀行の融資商品「女性活躍応援プラン」の 中小企業のみ 対象となります (通常金利より最大年0.2%引下げ)

認証の種類

「働く女性応援」中小企業認証

対象 県内に事業所がある中小企業・法人
※従業員が300人以下の事業所

主な認証要件

- 新規採用者の3年後離職率が20%以下
- 育児休業または介護休業取得者がいる
- 非正規社員を正規社員に転換したことがある
など

「仕事と生活の調和」推進企業認証

対象 県内に事業所がある企業・法人
※企業規模の要件はありません。

認証要件

「仕事と生活の調和」取組み状況チェック表*で判定し、一定以上の点数を取得すること

* 県のホームページで [福島県次世代育成支援企業認証制度](#) ご覧いただけます。

チェック項目例

- 育児休業
- 育児のための短時間勤務
- 介護休業
- 正社員への転換制度 など

要件の詳細については裏面の問い合わせ先にご確認ください。

福島県次世代育成支援企業認証制度に関するお問い合わせ先

機関名	所在地	電話番号
県北地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒960-8670 福島市杉妻町2番16号 北庁舎4階	024-521-2657
県中地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒963-8540 郡山市麓山一丁目1番1号	024-935-1292
県南地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒961-0971 白河市昭和町269番地	0248-23-1546
会津地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒965-8501 会津若松市追手町7番5号	0242-29-5292
南会津地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒967-0004 南会津郡南会津町田島字根小屋甲4277番地1	0241-62-5207
相双地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒975-0031 南相馬市原町区錦町一丁目30番地	0244-26-1142
いわき地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒970-8026 いわき市平字梅本15番地	0246-24-6006
県庁雇用労政課	〒960-8670 福島市杉妻町2番16号	024-521-7289

県では、次世代育成支援企業認証取得を支援するため、ワーク・ライフ・バランスアドバイザーを派遣しています。

※対象事業者 県内に事業所がある中小企業・法人（従業員が300人以下）

※支援内容 県が委嘱した社会保険労務士を最大2回(1回2時間程度)まで無料で派遣して、認証取得のアドバイスをいたします。

※申込方法 県庁雇用労政課のみでの受付となります。

TEL 024-521-7289

※おかげ間違いないようご注意ください。

「イクボス宣言」 してみませんか!

「イクボス」 とは?

職場でともに働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス(※)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のことを指します。対象は男性に限らず、女性も含まれます。

(※)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

ワーク・ライフ・バランスとは、みんなが充実感を感じながら働き、家庭や地域生活などにおいても、多様な生き方ができる社会や、それぞれのライフステージに応じて希望する生き方ができる社会を目指すものです。

イクボスを宣言すると期待される経営の効果

増収増益

御社のワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みを宣言してください!
(宣言例をHPで掲載しています。)

離職率の低下

優秀な人材の確保・定着

風通しのよい職場環境、雰囲気になる

人件費や光熱費等、コスト削減

労働生産性の向上

従業員の仕事へのやりがいやモチベーションアップ

新卒の就職希望者が増加

企業評価の向上 など



ウォリバー

*詳しくは小冊子『イクボス経営のススメ』を御覧ください! (県のHPからダウンロードできます。)

趣旨に御賛同いただける方は、裏面の「イクボス宣言届出用紙」に必要事項を記入し、「イクボス宣言書」を添付して、裏面の提出先まで、FAX・郵送・メールのいずれかでお送りください。

添付していただく「イクボス宣言書」は、雇用労政課のHPよりダウンロードした宣言書(例)又はオリジナルの宣言書のどちらでもOK!

届出いただいた宣言企業は雇用労政課のHP等でPRさせていただきます!

HP(イクボス宣言してみませんか!)

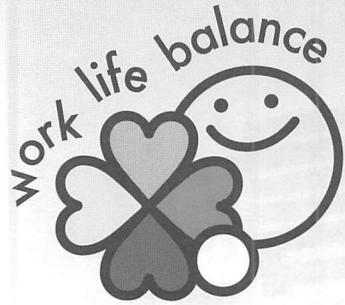
イクボス宣言書の作成例もこちらからダウンロードできます

詳しくは

福島県 イクボス宣言企業

検索





提出先・お問い合わせ先

福島県商工労働部 雇用労政課

FAX 024-521-7931

TEL 024-521-7289

〒960-8670(住所記載不要)

E-mail koyourousei@pref.fukushima.lg.jp

イクボス宣言届出用紙

宣言書の作成(例)は福島県商工労働部雇用労政課ホームページからダウンロードできます。

ふりがな

①事業所名

〒

②所在地

③宣言者職名

④宣言者氏名

⑤宣言日

平成 年 月 日

⑥事業所の
ホームページ
(任意)

<http://>

⑦その他
特記事項

(例)管理職○名も同時にイクボス宣言 等

✿「イクボス宣言書」を添付してください。

✿届出いただいた事業所につきましては、
雇用労政課ホームページ等に掲載させていただきます。

詳しくは――

福島県 イクボス宣言企業

検索



次世代育成支援対策推進取組状況

第一回企画会議 福島労働局

1 一般事業主行動計画策定届出企業数及び届出率

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者が 101 人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直しに関する取組を記載した一般事業主行動計画を策定し、その行動計画の公表及び労働者への周知を行い、その旨を都道府県労働局長に届け出ることを義務付けている（100 人以下の企業は努力義務）。

(平成 29 年 5 月 31 日現在)

管内 企業数	行動計画策定 届出企業数	届出率
常時雇用労働者 301 人以上の企業	145 社	144 社
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	442 社	442 社
常時雇用労働者 100 人以下の企業	-	292 社
合計	-	878 社

※常時雇用労働者 301 人以上の企業は行動計画策定・届出が平成 17 年 4 月 1 日から義務化、常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業は平成 23 年 4 月 1 日から義務化されている。

2 基準適合一般事業主認定企業

次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の子育て支援等について「一般事業主行動計画」を策定し、その計画目標を達成するなどの認定基準を満たした場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみん認定）をしている。

また、くるみん認定を受けた企業のうち、男性の育児休業取得率が 13% 以上などの特例認定基準を満たした場合、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）をしている。

(1) くるみん認定

平成 29 年 5 月 31 日現在、管内における認定企業は 30 社である。



認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業
常時雇用労働者 100 人以下の企業
合計

(2) プラチナくるみん認定

平成 29 年 5 月 31 日現在、管内における認定企業は 2 社である。



認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業
常時雇用労働者 100 人以下の企業
合計

(3)くるみん認定企業一覧

	企業名	認定年(平成)	所在地	業種	労働者数
1	株式会社郡山測量設計社	20年・25年	郡山市	サービス業	76人
2	株式会社沖データシステムズ	21年	福島市	サービス業	181人
3	株式会社東邦銀行	21年・26年	福島市	金融業	3,210人
4	藤田建設工業株式会社	21年	東白川郡	建設業	173人
5	株式会社ニラク	22年・24年・28年	郡山市	娯楽業	1,426人
6	福島キヤノン株式会社	22年・24年・27年	福島市	製造業	1,690人
7	田中建設株式会社	22年	双葉郡	建設業	85人
8	医療法人社団三成会	24年	須賀川市	医療業	197人
9	社会福祉法人太田福祉記念会	25年	郡山市	福祉業	226人
10	小野建設株式会社	25年	相馬市	建設業	57人
11	公益財団法人磐城済世会	25年	いわき市	医療業	599人
12	日本テキサス・インスツルメンツ・セミコンダクター株式会社	26年	会津若松市	製造業	385人
13	社会福祉法人いわき福音協会	26年	いわき市	福祉業	529人
14	医療法人辰星会	26年	二本松市	医療業	513人
15	株式会社ヨシハラ	26年	本宮市	製造業	31人
16	若松ガス株式会社	27年	会津若松市	ガス供給業	172人
17	北関東空調工業株式会社	27年	いわき市	建設業	65人
18	株式会社ニノテック	27年・29年	郡山市	卸売業	189人
19	株式会社ハニーズ	27年	いわき市	小売業	4,499人
20	アルパインマニュファクチャリング株式会社	27年	いわき市	製造業	258人
21	社団医療法人養生会かしま病院	27年	いわき市	医療業	457人
22	一般財団法人太田総合病院	27年	郡山市	医療業	2,390人
23	一般財団法人大原総合病院	27年	福島市	医療業	703人
24	株式会社ヨークベニマル	28年	郡山市	小売業	17,184人
25	社会福祉法人南町保育会	28年	会津若松市	児童福祉事業	161人
26	医療法人平心会	28年	須賀川市	医療業	411人
27	日本精測株式会社	28年	会津若松市	サービス業	102人
28	株式会社二嘉組	28年	郡山市	建設業	17人
29	アルパイン技研株式会社	28年	いわき市	サービス業	290人
30	株式会社メディカ	29年	郡山市	小売業	32人

(4)プラチナくるみん認定企業一覧

	企業名	認定年(平成)	所在地	業種	労働者数
1	日本テキサス・インスツルメンツ・セミコンダクター株式会社	28年	会津若松市	製造業	385人
2	株式会社東邦銀行	29年	福島市	金融業	3,210人

＜お問合せ先＞

福島労働局雇用環境・均等室

〒960-8021 福島市霞町1-46

TEL024-536-4609



くるみん認定 プラチナくるみん認定 の認定基準・認定マークが改正されます

2017年4月1日から、くるみん認定・プラチナくるみん認定は、
子育てサポート企業を多方面より評価する認定基準に生まれ変わります。

新しい認定基準は
平成29年4月1日から適用されます。



厚生労働省 雇用均等・児童家庭局
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

次世代育成支援対策推進法とは

企業のみなさま・国・地方公共団体に次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための行動計画を策定することを求めている法律です。

くるみん認定

プラチナくるみん認定とは

子育てサポート企業として、次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）が企業に対して行う認定です。

企業が次世代育成支援対策推進法に基づいた行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、

「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）を受けることができます。

また、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。

くるみんマークが新しくなります

2017年4月1日から、新しい認定基準を満たした場合、より高い基準を満たした企業として、新しいくるみんマークが付与されます。

新しいマークは上部に最新の認定年を記載し、いつ認定を取得した企業か、一目で分かるようになりました。

また、星の数は、これまで認定を受けた回数を表しています。実際に付与されるマークは、認定を受けた回数に応じて星の数が変わります。



認定基準等の主な改正ポイント



労働時間の基準を追加

法定時間外労働時間等の実績に係る基準が新しくなりました。

- くるみん認定・プラチナくるみん認定とともに
- ①フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満
 - ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者ゼロの2つの基準を満たす必要があります。



プラチナくるみんの公表事項を追加

公表事項に、労働時間数の実績が追加されました。

プラチナくるみんについては、

- ①フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の各月の平均時間
- ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者の数が、公表事項に追加されます。



育休以外の男性の育児も評価

男性の育休取得率にかえて、育児目的休暇取得等でも認定基準を満たすことができるようになりました。

男性による育児の促進に関する取組を評価するため、くるみん認定については、「企業が講ずる育児を目的とした休暇制度の取得率15%以上かつ育児休業取得者1人以上」の場合も基準を満たすことができるようになりました。



男性育休取得率はより高い目標へ

男性育休取得率の認定基準が、「1人以上」から「7%以上」になりました。

企業の子育てサポートには、男性の育児を支援することが重要であることから、くるみん認定の男性の育児休業取得率は7%以上と、より高い基準となりました。

「関係法令に違反する重大な事実」の範囲を拡大

対象企業に労働関係の法令違反がないか、より厳しく確認するようになりました。

「関係法令に違反する重大な事実がないこと」という認定要件に、「労働基準関係法令の同一条項に複数回違反」等が追加され、対象企業の法令違反を、より厳しく確認するようになりました。

※対象となる「関係法令」については、えるばし認定制度、ユースエール認定制度共通となります。

改正認定基準一覧

 <p>くるみん 認定基準</p>	 <p>プラチナくるみん 認定基準</p>
<p>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。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。</p> <p>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対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること 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対する育児休業等を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%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること</p> <p><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、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。 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。 ③ 計画の開始前3年内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%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。</p> <p>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。</p> <p><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。</p> <p>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。</p> <p>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等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月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。</p> <p>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</p> <p>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 ※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表 ・ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告 ・ 労働保険料未納 ・ 長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし ・ 労働基準関係法令の同一条項に複数回違反 ・ 違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表 等 	<p>1～4 改正くるみん認定基準1～4と同一。</p> <p>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対する育児休業等を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対する育児休業等を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、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p> <p><従業員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い場合でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>6・7・8 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。</p> <p>9. 改正くるみん認定基準の9.の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。</p> <p>10. 計画期間において、 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%以上のいずれかを満たすこと。</p> <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記10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）を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> <p>11. 育児休業等を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。</p> <p>12. 改正くるみん認定基準10と同一。</p>

「フルタイムの労働者等」とは

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除く、全ての労働者をいいます。

プラチナくるみんのマークは、
変更ありません。



改正くるみん認定・プラチナくるみん認定のQ&A

Q 新基準はいつから適用されるの？

2017年4月1日の申請から適用されます。

2017年3月31日まで（郵送の場合は当日消印有効）に申請いただいた場合は、審査・認定が4月以降となる場合であっても旧基準での認定となり、これまでのマークが付与されます。

新基準で認定を受けたい場合には、4月以降に申請していただく必要があります。

Q これまで認定を受けた企業は新基準を満たさないとどうなるの？

プラチナくるみん認定については、新基準を満たす必要があります。

プラチナくるみん認定については、公表事項に労働時間の基準が追加されますが（※）、2年連続して基準を満たさない場合は取消しの対象となります。

また、くるみん認定・プラチナくるみん認定ともに、新基準の「重大な法令違反」に該当する場合は取消しの対象となります。

※ 労働時間実績の公表を、2018年3月31日まで猶予する経過措置が設けられています。

Q 2017年3月31日行動計画が終わる場合はどちらの基準で申請するの？

申請が4月以降になるので新基準が適用されます。

2017年4月1日以降の申請は、新基準が適用されるので、申請にあたっては新基準を満たしているかを確認する必要があります。

申請を予定していて、新基準を満たしていない場合は、行動計画期間を延長し、新基準の達成を目指すことができます。

なお、くるみん認定の男性の育休取得率の基準には、2年間の経過措置が設けられ、旧基準で申請することができます。この場合、これまでのマークが付与されます。

Q これまでのくるみんマークはなくなるの？

これまでのくるみんマークも「子育てサポート企業」の証として使うことができます。

新基準での認定には、新しいくるみんマークが付与されますが、これまでのくるみんマークが廃止されるわけではありません。

一方、新しいマークは最新の認定年が表示されるため、いつの時点で、新しい基準を満たした企業であるかをアピールすることができます。

多方面で子育て支援をしている企業として、新しいくるみんマークの取得を目指しましょう！

くるみん認定・プラチナくるみん認定の申請、一般事業主行動計画に関するお問い合わせは、

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7167
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	福島	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-6867-0212	愛知	052-219-5509	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-2777	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-223-0560	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

厚生労働省トップページ>分野別の政策>注目のキーワード>くるみんマークについて のページに以下の情報が掲載されています。

- ◆ 一般事業主行動計画の策定・届出について：<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>
- ◆ 認定企業について：http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/jisedai/kijuntekigou/index.html
- ◆ 企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組について（両立支援のひろば）：<https://www.ryouritsu.mhlw.go.jp/>
- ◆ 相談はこちでも（次世代支援対策推進センター一覧）：<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html>
- ◆ くるみん税制について：<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082765.html>

女性活躍推進取組状況

福島労働局

1 一般事業主行動計画策定届出企業数及び届出率

女性活躍推進法では、常時雇用する労働者が301人以上の企業に対し、自社の女性の活躍に関する状況把握、数値目標を含む行動計画の策定、行動計画の公表及び労働者への周知、行動計画を策定した旨の届出、女性の活躍に関する情報公表を義務付けている（300人以下の企業は努力義務）。

（平成29年5月31日現在）

	管内 企業数	行動計画策定 届出企業数	届出率
常時雇用労働者301人以上の企業	145社	145社	100.0%
常時雇用労働者300人以下の企業	—	17社	—
合計	—	162社	—

2 基準適合一般事業主認定企業

女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定及び策定した旨の届出等を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（えるぼし認定）を行っている。

認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階ある。

（1）えるぼし認定

平成29年5月31日現在、管内における認定企業は4社である（2段階目が2社、3段階目が2社）。



	認定企業数
常時雇用労働者301人以上の企業	3社
常時雇用労働者300人以下の企業	1社
合計	4社

（2）えるぼし認定企業一覧

	企業名	段階	認定年 (平成)	所在地	業種	労働者数
1	(社福)太田福祉記念会	3段階目	28年	郡山市	医療・福祉	229人
2	(株)東邦銀行	2段階目	28年	福島市	金融業、保険業	3,237人
3	(株)福島銀行	2段階目	28年	福島市	金融業、保険業	750人
4	(株)ニラク	3段階目	29年	郡山市	生活関連サービス業、娯楽業	1,503人

女性活躍推進法第9条に基づく認定基準（えるぼし認定）

1 段 階 目		<ul style="list-style-type: none"> 以下の基準のうち、1つ又は2つの基準を満たしていること 満たさない基準については、当該基準に関連する取組を実施し、2年以上連續してその実績が改善していること 上記の実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること
2 段 階 目		<ul style="list-style-type: none"> 以下の基準のうち、3つ又は4つの基準を満たしていること 満たさない基準については、当該基準に関連する取組を実施し、2年以上連續してその実績が改善していること 上記の実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること
3 段 階 目		<ul style="list-style-type: none"> 以下の基準の全てを満たしていること 上記の実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること

評価項目	基準値（実績値）
採用	<p>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 ＊『直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」』×0.8が『直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る）</p>
継続就業	<p>「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） 又は 「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）</p>
労働時間等の働き方	<p>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 「各月の対象労働者の（法定時間外労働+法定休日労働）の総時間数の合計」÷「対象労働者数」<45時間 これにより難い場合は、 [「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」-「各月の法定労働時間の合計」=（40×各月の日数÷7）×対象労働者数]÷「対象労働者数」<45時間</p>
管理職比率	<p>管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること 又は 『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</p>
多様なキャリアコース	<p>直近3事業年度のうち、以下について大企業は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 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</p>

※ 上記の他、以下の基準を全て満たす必要があります。

- 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。

<お問合せ先>

福島労働局雇用環境・均等室

〒960-8021 福島市霞町1-46

TEL024-536-4609

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ます。
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」（4ページ参照）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的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	若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算されます（裏面参照）。 <ul style="list-style-type: none"> ① キャリアアップ助成金 ② 人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金） ③ トライアル雇用助成金 ④ 三年以内既卒者等採用定着奨励金* <small>*平成29年5月より特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）になります。</small>
5	日本政策金融公庫による低利融資	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「地域活性化・雇用促進資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での低利融資を受けることができます。 <small>* 基準利率は、成29年4月1日現在、中小企業事業1.21%、国民生活事業1.71%です。 * 適用利率は、資金用途、返済期間、担保の有無、信用リスクなどに応じて異なる利率が適用されます。 * 地域活性化・雇用促進資金（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/17_tiiikigyou_m_t.html</small>
6	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」において示されました。 <small>* 公共調達における加点評価の仕組みは、原則平成28年度中に開始。 * 加点評価の詳細は、公共調達を行なう行政機関によって定められます。</small>



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL290331派若01

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	
	<ul style="list-style-type: none">・「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	
	<ul style="list-style-type: none">・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つ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あります。

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。

【認定マークについて】

右の認定マークは、「ユースエール認定企業」であることを表すマークです。マーク中の「〇〇年度認定」は、認定を受けた年度を表しています。認定企業は、事業年度ごとに認定基準を満たしているかの確認を受けることになっているため、認定基準をいつから満たし続けている企業なのかがマークから分かります。



【参考：認定を目指す企業の皆さんへ】

「若者応援宣言企業」制度のご案内

Q 新設企業などこれから認定取得を目指している企業への措置はありますか？

A 若者雇用促進法に基づくユースエール認定基準（数値基準等）を満たしていないものの、若者の採用・育成に積極的な中小企業について、都道府県労働局、ハローワークが積極的にマッチング支援を行う事業として「若者応援宣言企業」という制度があります。

若者応援宣言企業になるためには、

- ① 若者対象の正社員求人・募集を行っており、
- ② 若者の採用・育成に積極的に取り組み、
- ③ 一定の労務管理体制の要件を満たし※8、
- ④ 通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報※9を公表することが必要です。

※8 前ページの認定基準のうち、5以降の基準を満たすことが必要です。

※9 前ページの認定基準のうち、4の情報を公表することが必要です。

Q 「若者応援宣言企業」になると、どんなメリットがありますか？

A 若者応援宣言企業になると、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	若者の職場定着が期待	ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できます。これによって、御社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できます。
2	ハローワークなどで重点的PRを実施	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」（4ページ参照）などに企業情報を掲載しますので、御社の魅力を広くアピールできます。
3	就職面接会などへの参加の機会が増加	就職面接会などの開催についてハローワークから積極的にご案内するので、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。
4	「若者応援宣言企業」の使用が可能	「若者応援宣言企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができます。*

* 「若者応援宣言企業」を宣言できる期間は原則、宣言した日が属する年度の末日までです。

継続して「若者応援宣言企業」を宣言する場合は、改めて求人などを提出し、宣言基準の確認を受けてください。

！ 若者応援宣言企業は、ユースエール認定企業と違い、助成金の加算措置や低利融資、公共調達における加点評価の対象とならないほか、認定マークも使用することができません。

【認定に当たっての注意点】

＜事業年度末に認定申請を行う事業主の方へ＞

認定に当たっては認定日における直近の事業年度で要件を満たしている必要がありますので、要件確認のため、事業年度終了後1ヶ月以内に確認書類を提出していただいております。

《例》事業年度が3月末の事業主の方が3月に認定を受けた場合

⇒⇒新事業年度が開始した4月に改めて確認書類の提出が必要

＜平成28年度までに認定または認定申請を行っている事業主の方へ＞

平成29年度から労働時間、離職率、有給休暇の3つの基準が変更されました。

平成29年度中の報告に関する認定基準には、新基準を適用しますが、旧基準でも可とします。

※平成30年度以降の報告は新基準のみを適用

注) 認定基準の項目ごとに新基準と旧基準を併用することはできません。

《例》労働時間：旧基準、有給休暇：新基準 → ×

労働時間：旧基準、有給休暇：旧基準 → ○

【若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置について】

ユースエール認定企業になると、若者の採用・育成を支援する関係助成金について、下記のような加算措置が受けられます。各助成金の詳細については、厚生労働省ホームページ「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧いただくか、各都道府県労働局へお問い合わせください。

URL : http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

雇用関係助成金

検索

1. キャリアアップ助成金

認定企業が35歳未満の有期契約労働者などを正規雇用などへ転換する場合、1人当たり最大72万円のところ、12万円を加算し84万円を支給します。

※支給額は企業規模や生産性の向上が認められる場合などにより異なります。

2. 人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）

認定企業が「特定訓練コース」を活用した場合、経費助成率を60%から75%に引き上げます。

※助成率は企業規模などにより異なります。

3. トライアル雇用助成金

認定企業が35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大4万円のところ、5万円を支給します（最長3ヶ月間）。

4. 三年以内既卒者等採用定着奨励金

認定企業が、学校等の既卒者や中退者（以下、「既卒者等」という。）が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を新たに行い、既卒者等を新卒枠で採用後一定期間定着させた場合、1人当たり最大70万円のところ、10万円を加算し80万円を支給します。

※支給額は企業規模などにより異なります。

【若者雇用促進総合サイトのご案内】

「若者雇用促進総合サイト」は、全国のユースエール認定企業や若者応援宣言企業の情報を掲載しているサイトです。また上記以外の企業でも本サイトに職場情報を掲載することができます。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、求職者に向けたメッセージなどを掲載することで、積極的な企業情報の発信と若者とのマッチングを促進していきます。



若者雇用促進総合サイト

検索

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。
(低利融資の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください)

今、いち押し
注目の認定制度

ユースエールってなに？

若者の雇用管理状況が優良な中小企業だけのプレミアムな認定制度です。



ユースエール認定企業になると…

企業のイメージアップ

充実のインセンティブ

効率的なマッチング

新卒者などの離職率20%以下

正社員の有給休暇
年平均10日以上

フリーライフバランスを大切にした結果、
信用力がアップ！

正社員の月平均所定外労働時間
20時間以下

助成金、融資などの補助を受けた
安心人材育成。

たくさんの応募があり
優秀な若い人材を確保
できた。

厚生労働大臣認定
ユースエール
認定企業になり、
企業のイメージアップを
目指しませんか？



認定企業に
なるためには

認定企業となるためには、厚生労働省福島労働局へ申請が必要です。
※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る場合があります。



認定企業になると、様々なメリットがあります。

ハローワーク等で重点的PRの実施

若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算

認定企業限定の就職面接会等への参加

日本政策金融公庫による低利融資

自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能

公共調達における加点評価

申請受付中!!

若者雇用促進総合サイト

検索



URL : <https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp>

詳しくは、福島労働局または最寄りのハローワークまでお気軽にお問合せ下さい。

[お問い合わせ先]

福島労働局職業安定課若年者雇用対策係

T E L 024-529-5396 (直通)

利用時間 月曜～金曜 8:30～17:15

(土・日・祝日/年末年始を除く)



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

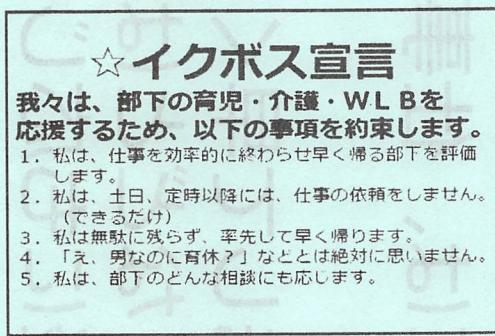
『イクボス宣言』のおすすめ

イクボスとは

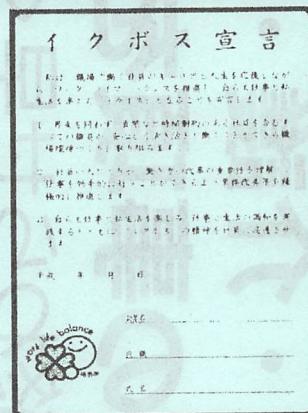
部下や同僚等の育児や介護・ワークライフバランス等に配慮・理解のある上司

- 福島県と福島労働局では、福島ならではの地方創生、人口減少対策のため、県内に「イクボス」を増やす取組をすすめています。
- 男女が共に働きやすい環境づくりを進め、県内経済の活性化を図るため、イクボス宣言をしませんか！

1 宣言の内容に決まりはありません。



厚生労働省の宣言文例



福島県の宣言文例

2 御社の状況に応じた取組内容で宣言を。

- 例 ① 育児・介護休業など社内制度の利用を積極的に促すなど、仕事をしながら働きやすい職場環境の整備に努めます。
- ② 残業の削減や年休の取得促進など、社員の仕事と家庭の両立を支援します。
- ③ 社員一人一人が働きやすい職場となるよう、社内にイクボスを育成していきます。
- ④ 社員の自己啓発や地域貢献活動を応援します。
- ⑤ 地域の行事に会社として積極的に参加していきます。

3 宣言をされたら、是非 福島労働局へお知らせください。

労働局や福島県のホームページでご紹介させていただきます。

宣言文、代表者や企業の写真やコメントなど、お寄せください。

お問合せ先：福島労働局雇用環境・均等室（TEL 024-536-2777）

☆ノイケバヌ宣言

- 我々は、部下の育児・介護・WLBを応援するため、以下の事項を約束します。
1. 私は、仕事を効率的に終わらせ早く帰る部下を評価します。
 2. 私は、土日、定時以降には、仕事の依頼をしません。（できるだけ）
 3. 私は無駄に残らず、率先して早く帰ります。
 4. 「え、男なのに育休？」などとは絶対に思いません。
 5. 私は、部下のどんな相談にも応じます。
 - 6.