

報道関係者 各位

令和6年6月27日(木)

【照会先】

青森労働局雇用環境・均等室

室長

居石 淳子

室長補佐(担当)

菊地 良英

(直通電話) 017-734-4211

青森オリンパス株式会社をえるぼし認定(3段階目) 及びくるみん認定しました!

青森労働局(局長 井嶋 俊幸)は、青森オリンパス株式会社(黒石市)を女性活躍推進法に基づき令和6年5月15日付けで「えるぼし」認定し、次世代育成支援対策推進法に基づき令和6年5月22日付けで「くるみん」認定しました。

認定企業では、多様な働き方を望む従業員が高いパフォーマンスを発揮できる職場環境・働き方を実現するための健やかな組織文化を構築するために、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)を推進しています。

女性活躍につながる取組の一つとして、「ジェンダー視点」で職場環境の整備に着手しました。女性がより働きやすくなる制度や仕組みを構築し、土台をつくることで、将来的に全従業員のパフォーマンスが最大限に活かせる職場環境を作ること为目标として、女性活躍を後押しする施策を展開しています。

また、子育てを担う従業員が働きやすい職場環境を提供することを目的とした施策を展開しています。

1 認定企業

企業名: **青森オリンパス株式会社**

所在地: 黒石市

業種: 製造業



2 主な取組内容

- ①女性リーダーと社長が自由に意見交換するラウンドテーブルを実施。多くの女性社員が管理職はより多くかつ高度な業務を回しているといった仕事に対する不安を抱えていることがわかったため、さらに女性役員とのラウンドテーブルを実施し、不安解消やモチベーション向上につなげる心理的サポートを行った。
- ②テレワーク勤務規程の制定、子育てガイドブックの作成と説明会の実施、「男性メンバーからの育休取得相談」をテーマとしたディスカッションを実施。従業員が柔軟な働き方を選択できる環境を提供し、男性も子育てをしたいと思っている人には公平にその機会が与えられるべきという考えへの理解度が増してきたことで、男性の育児休業取得率が向上した。

※詳しい取組内容は、添付資料をご覧ください。

※認定企業への取材を希望する場合、上記照会先へご連絡ください。

<添付資料>

- No. 1 働きやすい職場づくりのための取組
- No. 2 認定企業の概要・主な取組内容(えるぼし認定)
- No. 3 認定企業の概要・主な取組内容(くるみん認定)
- No. 4 青森県内のえるぼし認定及びプラチナえるぼし認定企業一覧
- No. 5 青森県内のくるみん認定及びプラチナくるみん認定企業一覧
- No. 6 えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定制度の概要・認定基準
- No. 7 くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定、プラス認定制度の概要・認定基準

青森オリンパス株式会社

代表者名：代表取締役社長 細井 浩明
 業種：製造業
 所在地：黒石市
 労働者数：893名（男性383名、女性510名）



1 企業概要

1973年3月16日に設立し、医療用内視鏡関連製品の開発および製造を行っております。「世界の人の健康と安心、心の豊さの実現」を私たちの存在意義とし、患者さまの身体への負担の軽減を考えたが製品の開発および製造を通じて社会に貢献することを使命としています。

2 働きやすい職場づくりのための取組

青森オリンパスでは、働きやすい職場環境の改善や支援制度の拡充を実施しています。『すべては患者さまの笑顔のために』をスローガンに、多様な個性を最大限に活かすことができる職場環境を提供し、全従業員が輝ける会社を目指しています。

【柔軟な働き方】

- 従業員一人ひとりがベストな状態でパフォーマンスを発揮できる健やかな組織文化を目指し、出社と在宅勤務を組み合わせた働き方ができる環境を提供しています。

【休日・休暇】

- 年間休日が129日あり、有給休暇は入社と同時に付与されます。加えて、各勤続年数に応じて休暇・ボーナスが支給されるリフレッシュプランや、取得し切れなかった有給休暇を積み立てておき私傷病、家族の介護によるお休みに充当する失効有給休暇の積立保存制度等を準備し、公私のバランスが取りやすい職場環境を提供しています。
- 有給休暇は、時間単位で使用できる「時間単位の年次有給休暇」も導入しています。

【育児・介護】

- 子育てに関する各種制度を集約した『子育てガイドブック』の発行、説明会実施等、制度理解が浸透するための活動を推進しています。
- 育児・介護休業法を遵守し、一部法定を上回る規程※を設定しています。
 ※子の看護休暇・介護休暇(いずれも有給休暇)、労働時間短縮、所定外労働免除など
- 男性育休取得者へアンケートを取り、取得にあたっての課題を解決していく等、男性育休取得率向上に向けた活動をしています。



【人材育成】

<教育体系>

- 各役職や職務に必要な能力や知識を習得できるような教育体系や、リーダーシップ開発、Eラーニングによる各種ビジネススキル、各機能の従事者に要求される技術・技能を習得するための研修プログラム研修が充実しており、従業員が主体的に学べる環境を整備しています。
- 多様な人材が活躍できるよう、幅広い経験を増やし、チームや組織の視野を広げられるような教育プログラムや、女性管理職候補者への計画的な育成など、活躍するための長期にわたるキャリア形成ができるように支援しています。

<自己啓発制度>

- 公的資格取得支援制度、短期大学の学費補助、英語力強化プログラム、通信教育受講支援制度などバックアップを行っています。



【風通しの良い風土づくり】

<コミュニケーション>

- 社長と従業員が自由に意見を交換するラウンドテーブルや、いろんな職場の管理職が集まりディスカッションする場を設定しています。立場や職場の違う人とコミュニケーションをとることで信頼関係を構築しています。
- チームリーダーとメンバーで、自分のチームがどのような職場を望むかなどディスカッションを通じ、チームビジョンを作成し、一致団結して達成に向けて取り組んでいます。
- 自己紹介、チーム紹介カードを作成・開示をして、話しかけやすくなるような雰囲気づくりをし、職場間の壁を取除く施策をしております。

<福利厚生>

- B B Q 大会、忘年パーティー、運動会、サークルなど、任意で参加できる活動があり職場の違う従業員同士が交流できる場があります。普段関わる機会が少ない他部署とコミュニケーションがとれることで新たな交流の輪が生まれます。

<社会/地域貢献>

- 地域貢献活動として、世界遺産である白神山地への植樹活動や、近隣の小学生を対象に定期的に内視鏡を学ぶイベントを設定し、地元とのつながりを深めています。



3 法人代表の思い

多様な働き方を推奨し、環境を整えることで全ての従業員が個々に持っている力を継続して発揮し社会、地域に対して企業理念をベースとした貢献を果たしていきたいと考えています。

OUR PURPOSE

私たちの存在意義

Making people's lives healthier, safer and more fulfilling
世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現

OUR CORE VALUES



青森オリンパス株式会社

資料No. 2

代表者名：代表取締役社長 細井 浩明
業種：製造業
所在地：黒石市
労働者数：893名（男性383名、女性510名）



1 企業概要

1973年3月16日に会社設立し、医療用内視鏡関連製品の開発および製造を行っております。「世界の人々の健康と安心、心の豊さの実現」を私たちの存在意義とし、患者さまの身体への負担を考えながら製品の開発および製造を通じて社会に貢献することを使命としています。

2 えるぼし認定を目指したきっかけ

従業員に占める女性社員の比率が50%を超える青森オリンパスでは、働きやすい職場環境の改善や支援制度の拡充を実施してきました。多様な考え方を経営に反映し、イノベーションを生み出し続ける会社を目指すには、女性管理職の育成が課題であり、この取組みを継続するために「えるぼし認定」を目指しました。

3 えるぼし認定に係る実績（直近の事業年度：令和5年度）

【評価項目1：採用】 正職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こと。	43.2% (産業平均値：22.4%)
【評価項目2：継続就業】 直近の事業年度において、「女性の平均継続勤務年数」÷「男性の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること。 (※) 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。	・正社員：97% ・アソシエイトA：126% ・アソシエイトB：120%
【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。	各月ごとに ・正社員：17時間程度 ・アソシエイトA ：9時間程度 ・アソシエイトB ：5時間程度
【評価項目4：管理職比率】 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。	12.1% (産業平均値：5.5%)
【評価項目5：多様なキャリアコース】 直近の3事業年度において、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 女性の非正職員から正職員への転換 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職員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正職員としての採用	令和3年度～令和5年度 A：14名 B：15名

4 法人代表の思い

多様な働き方を推奨し、環境を整えることで、全ての従業員が個々に持っている力を継続して発揮し、社会・地域に対して企業理念をベースとした貢献を果たしていきたいと考えています。

青森オリンパス 株式会社

代表者名：代表取締役社長 細井 浩明
業種：製造業
所在地：黒石市
労働者数：893名（男性383名、女性510名）



1 企業概要

1973年3月16日に設立し、医療用内視鏡関連製品の開発および製造を行っております。「世界の人々の健康と安心、心の豊さの実現」を私たちの存在意義とし、患者さまの身体への負担の軽減を考えながら製品の開発および製造を通じて社会に貢献することを使命としています。

2 子育て支援に力を入れたきっかけと効果

子育てを担う従業員が働きやすい職場環境を提供することを目的の1つとして在宅勤務を導入し、掲げた目標を達成しました。一方で、育児休業の取得に関して、女性の取得率は100%を達成しているが、男性の取得率が非常に低い状況でした。2022年10月1日に産後パパ育休(出生時育児休業)が創設され、当社も取得推進を始め、その結果、男性が育児休業を取得することに対するアンコンシャスバイアスの排除や理解が浸透し、取得者は増加しております。

3 計画に掲げた目標

(計画期間 2021年4月1日～2024年3月31日)

- ・指定職場の在宅勤務実施率を40%以上にする。

4 主な取組内容・取組効果

主な取組内容

- ①テレワーク勤務規定の制定
- ②子育てガイドブックの作成と説明会の実施
- ③管理・監督職に対して「男性メンバーからの育休取得相談」をテーマとしたディスカッションの実施

取組における工夫点・取組効果

- ①テレワーク勤務に伴う光熱費等の負担を考慮し、在宅勤務手当を創設するなどの工夫を実施し、柔軟な働き方の機会を提供した。
- ②子育てに関連する会社の制度を集約してガイドブック化することで、どのタイミングでどんな休みが取れるか、給付金がもらえるか等が網羅的に確認できるようになり、制度の認知度が向上した。
- ③事例を交えてディスカッションすることで、バイアスを軽減する気づきを得ることができた。

育児休業等の取得状況（計画期間内）

【女性】育児休業取得率100%（出産者56名のうち56名取得）

【男性】育児休業取得率34%（配偶者が出産した者35名のうち12名取得）

育児休業又は配偶者出産休暇取得率94%（配偶者が出産した者35名のうち33名取得）

【取得した男性労働者の声】

- ・新生児期の貴重な時間を一緒に長く過ごせて嬉しかった。
- ・育休を取得したことで妻の負担を軽減できて、家族みんな楽しく過ごすことができた。
- ・妻とともに子供の成長を身近に感じることもできた。そして、妊婦や子供を持つ作業員への気遣いや配慮に対する意識が変わった。

5 企業代表からのメッセージ

従業員が直面している環境は人それぞれ異なりますが、より多くの方が育児に携われ、満足度の高い時間を過ごせる環境を作っていきます。

青森県内のえるぼし・プラチナえるぼし認定企業一覧

(令和6年6月11日時点)

No.	企業名	所在地	認定年	認定段階
1	(株) 青森銀行	青森市	平成28年	2段階目
2	(株) 横浜ファーマシー	弘前市	平成28年	3段階目
3	(株) みちのく銀行	青森市	平成28年	3段階目
4	青い森信用金庫	八戸市	平成29年	3段階目
5	(株) 佐々木建設工業	青森市	平成30年	3段階目
6	(一財) 弘仁会	弘前市	平成30年	2段階目
7	(株) なの花東北	八戸市	令和2年	2段階目
8	(福) スプリング	八戸市	令和2年	3段階目
			令和4年	プラチナ
9	滝内建設(株)	十和田市	令和3年	3段階目
10	(公財) シルバーリハビリテーション協会	八戸市	令和3年	3段階目
11	(福) 八千代会	むつ市	令和4年	3段階目
12	(株) 江良組	つがる市	令和4年	2段階目
13	(福) 徳望会	三戸郡階上町	令和4年	3段階目
14	(医) 仁泉会	八戸市	令和4年	3段階目
15	東北医療福祉事業協同組合	八戸市	令和4年	3段階目
16	(福) みやぎ会	八戸市	令和5年	3段階目
17	(福) 水鏡会	三戸郡南部町	令和6年	3段階目
18	青森オリンパス(株)	黒石市	令和6年	3段階目
19	(株) サンデー	八戸市	令和6年	3段階目

※えるぼし認定は、「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」の5つの評価項目のうち、満たす項目数に応じて3段階あります。

- ・ 1段階目：5つの評価項目のうち1つ又は2つを満たす
- ・ 2段階目：5つの評価項目のうち3つ又は4つを満たす
- ・ 3段階目：5つの評価項目の全てを満たす

青森県内のくるみん・プラチナくるみん認定企業一覧

(令和6年5月22日時点)

No.	企業名	所在地	認定回数	認定年	労働者数 (認定申請時)
1	(福)福祉の里	十和田市	1回目	平成20年	282
			2回目	平成23年	321
2	キヤノンプレジジョン(株)	弘前市	1回目	平成20年	2,116
			2回目	平成26年	2,422
			3回目	平成29年	2,319
			4回目	令和3年	2,140
			5回目	令和5年	1,850
			プラチナ	令和5年	1,850
3	日本ホワイトファーム(株)	上北郡横浜町	1回目	平成21年	1,737
			2回目	平成25年	1,878
			3回目	平成27年	1,881
			4回目	令和元年	1,929
			プラチナ	令和元年	1,929
4	(福)七戸福祉会	上北郡七戸町	1回目	平成21年	74
5	(一社)信愛会 【旧:(福)信愛会】	八戸市	1回目	平成21年	113
6	(株)サンデー	八戸市	1回目	平成22年	1,605
7	(福)寿栄会	八戸市	1回目	平成22年	143
			2回目	平成24年	158
			3回目	平成27年	184
			4回目	令和2年	194
8	(医)芙蓉会	青森市	1回目	平成24年	730
			2回目	令和4年	873
9	(福)温和会	青森市	1回目	平成24年	40
			プラチナ	平成27年	41
10	(株)青森銀行	青森市	1回目	平成25年	2,223
11	(株)みちのく銀行	青森市	1回目	平成26年	2,276
			2回目	令和3年	1,920
			プラチナ	令和3年	1,920
12	(福)藤聖母園	青森市	1回目	平成26年	299
			2回目	令和3年	409
13	(医)クロス・トゥ・ユー	弘前市	1回目	平成27年	129
14	(医)謙昌会	八戸市	1回目	平成27年	322
15	(株)ムジコ・クリエイト	弘前市	1回目	平成27年	245
16	寺下運輸倉庫(株)	三沢市	1回目	平成27年	113
17	(株)あうら	青森市	1回目	平成27年	399
18	(株)リブライズ	八戸市	1回目	平成29年	90
			2回目	令和3年	90

19	(福) 同伸会	八戸市	1回目	平成30年	273
20	(株) 青森ダイハツモータース	青森市	1回目	平成30年	289
			2回目	令和3年	281
			プラチナ	令和3年	281
21	日本フードパッカー(株)	上北郡おいらせ町	1回目	平成30年	1,118
22	日本クリーンファーム(株) 【旧: インターファーム(株)】	上北郡おいらせ町	1回目	平成31年	674
23	(福) 平館福祉会	東津軽郡外ヶ浜町	1回目	平成31年	112
24	(福) スプリング	八戸市	1回目	平成31年	180
25	(株) 東京堂	むつ市	1回目	令和元年	47
26	(有) ツルヤ	青森市	1回目	令和2年	58
27	(株) 佐々木建設工業	青森市	1回目	令和2年	49
28	(特非) 障害者地域生活支援センターびあ	三沢市	1回目	令和2年	42
29	(学) 聖公会栄光学園	青森市	1回目	令和2年	57
30	(福) つくし会	西津軽郡鰺ヶ沢町	1回目	令和2年	124
31	(福) 長者会	三戸郡南部町	1回目	令和2年	120
32	(福) 水鏡会	三戸郡南部町	1回目	令和2年	132
33	六ヶ所エンジニアリング(株)	上北郡六ヶ所村	1回目	令和3年	191
34	(福) 浪岡あすなろ会	青森市	1回目	令和3年	116
35	穂積建設工業(株)	八戸市	1回目	令和4年	64
36	(株) ジェイテック	上北郡六ヶ所村	1回目	令和4年	611
37	(福) 若竹会	三沢市	1回目	令和5年	103
38	(株) ハヤシ	弘前市	1回目	令和5年	17
39	(株) みどり	十和田市	1回目	令和5年	42
40	(福) 友の会	八戸市	1回目	令和6年	118
41	(株) 高橋製作所	八戸市	1回目	令和6年	81
42	青森オリンパス(株)	黒石市	1回目	令和6年	893

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。
- **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。〈令和2年6月〜〉
- ➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」**又は**「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※) ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) <p>※実績を「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</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、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。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、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。

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準①

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	<p>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。（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。）</p> <p>又は</p> <p>② <u>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。</u></p> <p>(i) <u>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。</u></p> <p>(ii) <u>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</u></p> <p>(※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。</p>	同左
2.継続就業	<p>○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。</p> <p>(i) 「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7割以上であること。</p> <p>(※) 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。</p> <p>(ii) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「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8割以上であること。</p> <p>(※) 継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者(新規学卒者等に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合</p> <p>○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u></p> <p>・ <u>直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。</u></p>	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 <p>であること。(その他の基準は同左)</p>
3.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。</p>	同左

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準②

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	<p>① 直近の事業年度において、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。</p> <p>又は</p> <p>② 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から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1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること。</p>	<p>○ 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。</p> <p>(※) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。</p> <p>② 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。</p> <p>(※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上</p>
5.多様なキャリアコース	<p>○ 直近の3事業年度に、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。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換</p> <p>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</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>	同左

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない(雇用形態が異なる場合を除く。)

<その他>

- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は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。

＜くるみん認定・トライくるみん認定・プラチナくるみん認定とは＞

「くるみん認定」、「トライくるみん認定」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るための行動計画を策定・届出を行った企業のうち、その計画に定めた目標を達成するなど一定の認定基準を満たした企業について、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣が「子育てサポート企業」として認定する制度です（認定の権限は都道府県労働局長に委任されています）。当該認定により、「くるみんマーク」、「トライくるみんマーク」を名刺・求人広告等に付けることができ、企業の PR や人材の確保・定着を期待できます。

「プラチナくるみん認定」とは、くるみん認定・トライ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」として認定とする制度です。当該認定により、「くるみん認定」、「トライくるみん認定」と同様に名刺・求人広告等に付けることができ、PR 効果がさらに高まります。さらに、公共調達の加点評価を受けることができます。

＜プラス認定とは＞

「プラス認定」とは、くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの認定基準に加えて、不妊治療と仕事との両立に関する「プラス認定基準」を満たした企業について、認定する制度です。認定を受けると、くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定に「プラスマーク」を追加して、商品、広告、求人広告などに付けることができ、「子育てサポート企業」であることにプラスして、「不妊治療と仕事との両立をサポートする企業」であることも PR できます。

＜くるみん認定基準＞

- 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行動計画を策定したこと。
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 3 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- 4 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。
- 5 次の（1）または（2）のいずれかを満たしていること。
 - （1）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
 - （2）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて20%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

○男性の育児休業取得に関する経過措置

- ①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する水準でも基準を満たしますが、両立支援のひろばの公表は必要です。なお、この場合に付与されるマークは令和4年改正前のマークとなります。
- ②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等取得率の計算期間には含めず、令和4年4月1日以降の期間のみで男性の育児休業等取得率を算出することも可能です。なお、この場合に付与されるマークは令和4年改正後のマークとなります。

○労働者数300人以下の場合、以下の①～④のいずれかに該当すれば、基準を満たします。

- ①計画期間内に、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）、かつ、該当する男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表

していること。

②計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の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、かつ、該当する男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

③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、男性の育児休業等取得率が10%以上（※）であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

※経過措置①は本特例にも適用されます。（令和4年4月1日から令和6年3月31日間の認定申請は、改正前の水準（7%以上）でも基準を満たしますが、両立支援のひろばの公表は必要です。なお、この場合に付与されるマークは令和4年改正前のマークとなります。）

④計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、該当する男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 など

6 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

○労働者数300人以下の場合、計画期間内の女性の育児休業等取得率が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）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たします。

7 3歳から小学校就学前の子ども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または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。

8 計画期間の終了日の属する事業年度において、次の（1）と（2）のいずれも満たしていること。

（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。

9 次の①～③のいずれかの措置について、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短時間制社員制度、在宅勤務、テレワークその他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

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。

<プラチナくるみん認定基準>

1～4 くるみん認定基準1～4と同じです。

5 次の（1）または（2）のいずれかを満たしていること。

（1）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が30%以上であること。

（2）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて50%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

○令和4年4月1日からの制度改正に伴う男性の育児休業等取得に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する水準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等取得率の計算期間には含めず、令和4年4月1日以降の期間のみで男性の育児休業等取得率を算出することも可能です。

○労働者数300人以下の場合、以下の①～④のいずれかに該当すれば、基準を満たします。

①計画期間内に、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、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の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、男性の育児休業等取得率が30%以上(※)であること。

※経過措置①は本特例にも適用されます。(令和4年4月1日から令和6年3月31日間の認定申請は、改正前の水準(13%以上)でも基準を満たします。)

④計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

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。

7、8 くるみん認定基準7、8と同じです。

9 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標(※)を定めて実施し、その目標を達成したこと。

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

(※)定量的な目標とは、成果にかかる数値目標をいいます。

10 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が90%以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が70%以上であること。

○令和4年4月1日からの制度改正に伴う女性の継続就業に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日間の認定申請は、改正前の女性の継続就業に関する水準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、女性の継続就業率の計算期間には含めず、令和4年4月1日以降の期間のみで女性の継続就業率を算出することも可能です。なお、女性の継続就業の経過措置②の対象となるのは、令和4年4月1日から計画期間の終了までの期間が1年を超える場合のみとなります。

○労働者数300人以下の場合、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、上記の(1)が90%以上または(2)が70%以上であれば、基準を満たします。

※経過措置①は本特例にも適用されます。(令和4年4月1日から令和6年3月31日間の認定申請は、改正前の水準(55%以上)でも基準を満たします。)

- 11 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。
- 12 くるみん認定基準 10 と同じです。

<トライくるみん認定基準>

- 1～4 くるみん認定基準 1～4 と同じです。
 - 5 次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。
 - （１）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 7%以上であること。
 - （２）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が 1 人以上いること。
- 労働者数 300 人以下の場合、以下の①～④のいずれかに該当すれば、基準を満たします。
- ①計画期間内に、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、中学校卒業前（15 歳に達した後の最初の 3 月 31 日まで）の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、男性の育児休業等取得率が 7%以上であること。
 - ④計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15 歳に達した後の最初の 3 月 31 日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。
- 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。

○労働者数 300 人以下の場合、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、75%以上であれば基準を満たします。

<プラス認定基準>

- 1 次の（１）及び（２）の制度を設けていること。
 - （１）不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）
 - （２）不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度
- 2 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。
- 3 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。
- 4 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者（両立支援担当者）を選任し、社内に周知していること。

<プラチナくるみんプラス認定基準>

- 1～4 くるみん認定の認定基準 1～4 と同じです。
- 5～11 公表前事業年度又は公表前々事業年度において、特例認定基準 5～11 の基準を満たしていること。
- 12～15 プラス認定基準 1～4 と同じです。

○令和4年3月31日まで（制度改正前）にくるみん認定・プラチナくるみん認定を受けている企業に関する経過措置
令和4年3月31日まで（制度改正前）にくるみん認定・プラチナくるみん認定を受けている企業については、プラス認定基準を満たせば、くるみんプラス認定・プラチナくるみんプラス認定を受けることができます。