

報道関係者 各位

令和7年3月28日（金）

【照会先】

岐阜労働局 雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 柴田美登里

室長補佐（指導担当） 辻 健夫

電話058-245-1550

女性の活躍、仕事と育児の両立支援の取組について ★ ★ 優良な企業3社を認定しました！ ★ ★

—えるぼし・くるみん認定通知書を交付しました—

岐阜労働局(局長 原田 浩一)は、女性活躍推進法に基づき以下の企業を認定しました。

今回の認定により、岐阜労働局管内のえるぼし認定企業は合計 30 社、

くるみん認定企業は合計 75 社となりました。

女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」の認定基準等詳細、3社の認定に関する実績については別紙をご参照ください。

女性活躍推進法・えるぼし認定

 3段階目	医療法人社団ライフプロモート (本巣市 医療、福祉) 本巣市初! 認定年月日 令和7年2月27日	
	株式会社新生メディカル (岐阜市 医療、福祉) 認定年月日 令和7年2月27日	

次世代育成支援対策推進法・くるみん認定

 2025年認定 くるみん☆ 子育てサポートしている企業	株式会社山本製作所 (山県市 給水栓住宅設備機器製造業) 認定年月日 令和7年2月25日	
--	--	---

●認定通知書交付の様子 ※写真データは提供できますので、記事の掲載をお願いします！

えるぼし認定

 1 段階目	 2 段階目	 3 段階目
1 【5つの基準（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。 2 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。	1 【5つの基準（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。 2 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。	1 【5つの基準（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。
<上記以外の認定基準（1段階目～3段階目共通）> - 事業主行動計画策定指針に則して適切に一般事業主行動計画を定めたこと。 - 策定し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。 - 認定の取消し又は辞退の日から起算して3年を経過していること。 - 職業安定法第5条の5第1項第3号の規定により、公共職業安定所が求人の申し込みを受理しないことができる場合に該当しないこと。 - 法及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（関係法令に違反する重大事実があった事業主については、是正等を確証してから1年間を経過していないこと）。		

プラチナえるぼし認定

	えるぼし認定を受けた企業のうち、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。
---	---

改正前くるみん  トライくるみん 	新しいくるみん 
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<u>7%</u>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<u>1.5%</u>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。	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<u>1.0%</u>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<u>2.0%</u>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。
＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、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、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<u>7%</u>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。	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）、かつ、当該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、当該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<u>1.0%</u>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。 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、当該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。
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%以上であること。 ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 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%以上であれば基準を満たす。	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。 ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 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	
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。	

新プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



1～4. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準1～4と同一

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 $\underline{30\%}$ 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 $\underline{50\%}$ 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。

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、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、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 $\underline{30\%}$ 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。

6～8. 改正前くるみん、トライくるみん認定基準6～8と同一

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

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 $\underline{70\%}$ 以上であること。

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間中に(1)が 90% 未満かつ(2)が $\underline{70\%}$ 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、上記の(1)が 90% 以上または(2)が $\underline{70\%}$ 以上であれば、基準を満たす。

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. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度(事業年度＝各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内

・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」

・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」

・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、

職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。

医療法人社団ライフプロモート（理事長 堀部 廉）

所在地：岐阜県本巣市仏生寺 24-5

常時雇用する労働者数：119 名

産業分類：医療・福祉

以下の 5 つの評価項目の基準を満たしたため、**えるぼし（3 段階目）**に認定されます。

評価項目	認定基準	実績
1 採用	直近の事業年度において、 ①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 ②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 産業ごとの平均値以上	① 正社員に占める女性割合 医療・福祉の産業平均値【66.9%】 正職員： 79.1% ② 正社員の基幹的な雇用管理区分（一般職）における女性割合 医療・福祉の産業平均値【57.8%】 正職員医療介護一般職： 91.3% 基準クリア
2 継続就業	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	医療・福祉の産業平均値【9.0 年】 10.5 年 基準クリア
3 労働時間等の働き方	直近事業年度において、雇用管理区分ごとにそれぞれ 労働者の月別平均残業時間 が各月ごとに 45 時間未満	（月別平均残業時間が最長の月の実績） 正職員医療介護専門職： 0.4 時間 正職員医療介護一般職： 1.5 時間 正職員医療介護以外の一般職： 0.9 時間 パートタイマー： 0 時間 有期契約社員： 0.3 時間 基準クリア
4 管理職比率	直近事業年度において、 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	医療・福祉の産業平均値【44.2%】 100% 基準クリア
5 多様なキャリアコース	直近 3 事業年度のうち、以下ア～エについて 1 項目以上の実績を有する ア 女性の非正規社員から正社員への転換、又は女性の派遣労働者の通常の労働者としての雇い入れ イ 女性の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 ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 エ おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用	エ： 8 人 基準クリア

会社から一言



医療、介護、福祉の現場は、女性が活躍することが欠かせない分野です。

私たちは、従業員がそれぞれのライフステージに合わせて、

柔軟に活躍できる環境づくりに力を入れてきました。

今後も、多様な価値観やライフスタイルに対応した働き方を実現し、

さらに進化させていくことを目指して取り組んでいきます。

株式会社新生メディカル（代表取締役 今村 あおい）

所在地：岐阜県岐阜市橋本町 2 丁目 52 番地

常時雇用する労働者数：259 名

産業分類：医療・福祉

以下の 5 つの評価項目の基準を満たしたため、**えるぼし（3 段階目）**に認定されます。

評価項目	認定基準	実績
1 採用	直近の事業年度において、 ①正社員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 ②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別に定める 産業ごとの平均値以上	①正社員に占める女性割合 医療・福祉の産業平均値【66.9%】以上 正社員： 97.4% ②正社員の基幹的な雇用管理区分における女性割合 医療・福祉の産業平均値【57.8%】以上 正社員： 96.2% 
2 継続就業	直近の事業年度において、 女性正社員の平均勤続勤務年数 が 産業ごとの平均値以上	正社員： 15.6 年 医療・福祉の産業平均値【9.0 年】 
3 労働時間等の働き方	直近事業年度において、雇用管理区分ごとにそれぞれ 労働者の月別平均残業時間 が各月ごとに 45 時間未満	(月別平均残業時間が最長の月の実績) 正社員（介護職）： 13.9 時間 正社員（事務職）： 33.0 時間 正社員（保育職）： 15.0 時間 非常勤（介護職）： 15.1 時間 非常勤（事務職）： 11.3 時間 非常勤（保育職）： 0 時間 
4 管理職比率	直近事業年度において、 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	100% 医療・福祉の産業平均値は【44.2%】以上 
5 多様なキャリアコース	直近 3 事業年度のうち、以下ア～エについて 1 項目以上の実績を有する ア 女性の非正規社員から正社員への転換、又は女性の派遣労働者の通常の労働者としての雇い入れ イ 女性の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 ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 エ おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用	ア：3 人 エ：4 人 

会社から一言



当社は、訪問介護事業を県内に展開しています。介護が必要になっても地域で住み続けられる様、日々励んでいます。設立当初から女性職員が 90%以上を占めています。

女性の活躍推進はもちろん、子育て、介護支援、多様な働き方等職員の働きやすい職場環境を整えてきました。今回、認定申請にチャレンジをして女性活躍推進法の基本である各取組実績が認定に至ったことは本当に嬉しいことです。

今後も職員が働きやすい職場環境を目指し、さらなる取組の向上を目指します。

くるみん認定に係る事業所情報・取組状況

(事業所情報)

事業所名	株式会社山本製作所		
所在地	山県市岩佐 1130-3		
代表者名	代表取締役 山本 貴通		
業種	製造業（給水栓住宅設備機器製造業）	労働者数	55 人

(認定情報)

認定マーク	くるみん認定		
認定年月日	令和 7 年 2 月 25 日		
認定回数	1 回目		
計画期間	令和 2 年 7 月 1 日～令和 6 年 9 月 20 日		
男性の 育休取得状況	66% (2 人取得)	女性の 育休取得状況	100% (3 人取得)
仕事と育児の両立 推進に係る取組	○妊娠中や妊娠中や出産後の女性労働者の健康確保について、従業員向けに制度の周知や情報提供を図るとともに相談体制の整備を実施。 ○個々に合った支援ができる体制を整備するため、育休復帰支援面談シートを活用し、面談内容は会社と本人の 3 者で情報を共有。育児休業が取得しやすく、復帰後も育児と仕事の両立ができるよう、会社全体で支援していく体制を整備した。		
育児のための 各種制度等	○子が小学校就学始期に達するまでの間利用できる育児のための短時間勤務制度を導入。		
その他の取組 (時間外労働の削減・ 年休の取得促進等)	○毎週水曜日、毎月 8 日、18 日、28 日にノー残業デイを実施。 ○有給休暇取得率について、取得目標を定め、取得が進まない労働者については、上司に利用済み日数を伝え、計画的に取得するよう勧めている。		
会社から ひとこと	「家庭の充実がなければよい仕事につながらない」という考えのもと、山本製作所の体制は整備されています。その一環として、従業員の配偶者の誕生日を計画的に祝えるよう、誕生日の前月に 3 万円を支給する「配偶者特別手当」制度を実施しています。また第 1 子に 1 万円、第 2 子に 2 万円、第 3 子に 3 万円と扶養している子どもの人数に応じて増額する仕組みの「子ども手当」を毎月支給し、子育てを積極的に応援しています。さらにいつでも誰でも休暇を取得しやすいよう、日頃から多能工化と B B 制度により、組織的にフォロー体制を整えています。心と身体の健康も大切にしており、年に 1 回連続 5 日間のリフレッシュ休日を設定してます。誰もが働きやすい環境整備に今後も取り組んでいきます。		