

広島労働局発表
令和6年12月24日

(照会先)
広島労働局雇用環境・均等室
室長 高橋 秀寿
室長補佐(指導担当) 大江千穂子
担当者: 益田、塚越
電話: 082-221-9247

報道関係者 各位

くるみん・えるぼし企業を決定しました ～ 認定通知書交付式を開催します ～

広島労働局(局長 小沼 宏治)は、この度、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん企業」として復建調査設計株式会社、株式会社イズミテクノと丸善製薬株式会社、女性活躍推進法に基づく「えるぼし企業」として株式会社あい設計、中国労働金庫と税理士法人堀江会計事務所を認定しました。

つきましては、「認定通知書交付式」を下記のとおり開催しますので、報道機関の皆様には、「職場における子育てサポート」や「女性のさらなる活躍」に対する意識が県内企業をはじめ県民の皆様幅広く浸透するように、取材・報道をよろしくお願ひします。

～認定通知書交付式～

令和7年1月23日(木) 14:00～
第7号会議室にて(広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎2号館6F)

●くるみん認定企業(3社)

- ・復建調査設計株式会社(広島市 建設コンサルタント業)
代表者: 代表取締役社長 藤井 照久 労働者数: 708名
- ・株式会社イズミテクノ(広島市 サービス業)
代表者: 代表取締役 本田 雅彦 労働者数: 2,742名
- ・丸善製薬株式会社(尾道市 製造業)
代表者: 代表取締役社長 日暮 泰広 労働者数: 459名

●えるぼし認定企業(3社)

- ・株式会社あい設計(広島市 学術研究、専門・技術サービス業)
代表者: 代表取締役社長 清水 慶典 労働者数: 337名
- ・中国労働金庫(広島市 金融業)
代表者: 理事長 戸守 学 労働者数: 768名
- ・税理士法人堀江会計事務所(呉市 学術研究、専門・技術サービス業)
代表者: 代表社員 中橋 俊治 労働者数: 28名

《くるみん認定企業の取組内容》



復建調査設計株式会社（広島市）

業 種：建設コンサルタント業

労働者数：708人（男性：588人 女性：120人）

計画期間：令和4年4月1日～令和6年3月31日

◆行動計画における目標◆

- 目標 1
 - ・法定外労働時間削減のための取組を行う
- 目標 2
 - ・育児・介護休業法の改正に伴い、制度の周知と研修等を行い、男性社員の育休取得率を15%以上にする

◆主な取組内容◆

- 対策 1
 - ・法定外労働時間のモニタリング
 - ・柔軟な働き方の検討や生産性の向上により、法定外労働時間削減のための取組みを行う

⇒実施時期：令和4年4月1日～
- 対策 2
 - ・産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化等育児・介護休業法が改正されたため、規定改正等での確に対応するとともに、研修やイントラネット等を使って、制度を周知させ、男性社員の育休取得率が15%以上になるように促していく

⇒実施時期：令和4年4月1日から段階的に実施

◆計画期間における育児休業等の取得状況◆

- 男性：計画期間における育児休業等の取得 12名（57%）
- 女性：計画期間における育児休業等の取得 4名（100%）

《くるみん認定企業の取組内容》



株式会社イズミテクノ（広島市）

業種：サービス業

労働者数：2,742人（男性：1,694人 女性：1,048人）

計画期間：令和4年3月1日～令和6年2月28日

◆行動計画における目標◆

- 目標1
 - ・計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準以上にする
女性社員の育児休業取得率を75%以上とする
- 目標2
 - ・育児休業者が安心して休暇を取り、スムーズに職場に復帰できるよう施策を講じる

◆主な取組内容◆

- 対策1
 - ・社内掲示板等を活用して、育児休業取得に対する取組を社員に周知する
⇒実施時期：令和4年度～
- 対策2
 - ・社内報を育児休業取得者に送付する
 - ・育児休業中の自己啓発のサポートとして、通信教育の案内を送付し、受講できるようにする
⇒実施時期：令和4年度～

◆計画期間における育児休業等の取得状況◆

- 男性：計画期間における育児休業等の取得 5名（50%）
- 女性：計画期間における育児休業等の取得 4名（100%）

《くるみん認定企業の取組内容》

丸善製薬株式会社（尾道市）

業 種：製造業

労働者数：459人（男性：305人 女性：154人）

計画期間：令和2年4月1日～令和6年3月31日



◆行動計画における目標◆

- 目標 1
 - ・育児・介護休業法に基づく育児休業・介護休業、時間外労働・深夜業の制限、子の看護休業制度、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
- 目標 2
 - ・子供の出生時に父親が取得できる育児休業制度の取得者を増やす
- 目標 3
 - ・ノー残業デーを月に2日設定し、実施する
- 目標 4
 - ・有給休暇の平均取得率を60%以上とする

◆主な取組内容◆

- 対策 1
 - ・引き続き該当制度のパンフレット等を掲示・配布するなどし、諸制度を周知する
 - ⇒実施時期：令和2年4月～
- 対策 2
 - ・対象者に制度の周知を図り取得を促す
 - ⇒実施時期：令和2年4月～
- 対策 3
 - ・引き続き残業時間の現状を把握し、業務の効率化を検討する
 - ・引き続き毎月第2・3水曜日をノー残業デーとし、従業員に周知する
 - ⇒実施時期：令和2年4月～
- 対策 4
 - ・引き続き年次有給休暇の取得状況を把握する
 - ・従業員に対して、年次有給休暇の取得を促す
 - ⇒実施時期：令和2年4月～

◆計画期間における育児休業等の取得状況◆

- 男性：計画期間における育児休業の取得 6名（11%）
- 女性：計画期間における育児休業の取得 12名（150%）

【えるぼし認定企業の取組内容】

株式会社あい設計

- 所在地 広島県広島市東区
- 業種 専門・技術サービス業
- 従業員 337人（女性 90人、男性 247人）



一般事業主行動計画の概要等

計画期間：令和2年4月1日～令和7年3月31日

- 目 標：「女性が能力・意欲・適正にあわせ成長出来る多様な機会を提供することで、
女性技術者の割合を20%以上とする」
：「労働者全体の時間外労働を10%削減する」

「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」の達成状況

評価項目1：採用 ◎

直近事業年度における正社員に占める女性比率 30.4% (25.2% (※))

直近事業年度における正社員の基幹的雇用管理区分に占める女性比率 26.6% (19.3% (※))

評価項目2：継続就業 ◎

直近の事業年度における正社員の女性労働者の平均継続勤務年数 10.1年 (9.3年 (※))

評価項目3：労働時間等の働き方 ◎

時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で毎月全て45時間未満である。

評価項目4：管理職比率 ◎

直近の3事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合

直近の3事業年度	女性の昇進割合(A)	男性の昇進割合(B)	(A) / (B)
令和3年度～5年度	0.04	0.01	4.00

評価項目5：多様なキャリアコース ◎

直近の3事業年度		
令和3年度～5年度	ア 通常の労働者への転換	1人
	エ おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	8人

注釈：※は産業平均値

【えるぼし認定企業の取組内容】

中国労働金庫

- 所在地 広島県広島市南区
- 業種 金融業
- 従業員 768人（女性 404人、男性 364人）



一般事業主行動計画の概要等

計画期間：令和4年4月1日～令和7年3月31日

目標：管理職に占める女性比率を30%以上とする。

：入庫6年から10年の女性労働者の継続雇用割合を、男性と同水準の80%以上とする。

「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」の達成状況

評価項目1：採用 ◎

直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率

雇用管理区分	女性の競争倍率(A)	男性の競争倍率(B)
正職員	11.58倍	12.02倍

評価項目2：継続就業 ◎

直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数(A)	男性の平均継続勤務年数(B)
正職員	14.1年	17.8年
契約職員	10.6年	5.8年

評価項目3：労働時間等の働き方 ◎

時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で毎月全て45時間未満である。

評価項目4：管理職比率 ◎

直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合 23.3% (13.9%(※))

評価項目5：多様なキャリアコース ◎

直近の3事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

直近の3事業年度	実施した措置	人数
令和3年度～5年度	ア 通常の労働者への転換	3人
	ウ 女性の通常の労働者としての再雇用 (定年後の再雇用を除く)	1人

注釈：※は産業平均値

【えるぼし認定企業の取組内容】

税理士法人堀江会計事務所

- 所在地 広島県呉市
- 業種 学術研究、専門・技術サービス業
- 従業員 28人（女性 21人、男性 7人）



一般事業主行動計画の概要等

計画期間：2024年4月1日～2029年3月31日までの5年間

目標：「正社員一人当たりの月平均残業時間を5.0時間以内とする。」

「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」の達成状況

評価項目1：採用 ◎

直近の事業年度における正社員に占める女性比率 53.3% (25.2% (※))

評価項目2：継続就業

直近の事業年度における女性正社員の平均継続勤務年数 7.1年 (9.3年 (※))

2年以上連続して実績が改善している。

評価項目3：労働時間等の働き方 ◎

時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て45時間未満である。

評価項目4：管理職比率 ◎

直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合 100.0% (9.1% (※))

評価項目5：多様なキャリアコース ◎

直近の3事業年度	実施した措置	
令和2年度～4年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	1人
	ウ 女性の通常の労働者としての再雇用（定年後の再雇用を除く。）	1人
	エ おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	1人

注釈：※は産業平均値

令和4年
4月1日から

くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正 新しい認定制度もスタートしています

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律です。この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日からの認定制度の改正ポイントは以下のとおりです。

ポイント1

○くるみんの認定基準とマークが改正されています。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されています。

男性の育児休業等取得率 **7%**以上 → 令和4年4月1日以降：**10%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

15%以上 → 令和4年4月1日以降：**20%**以上

②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」

(<https://youritsu.mhlw.go.jp/> p.3 参照) で公表すること、が新たに加わりました。

認定に関する経過措置

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。なお、この場合に付与されるマークは改正前マークとなります。

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、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

この場合に付与されるマークは改正後のマークとなります。

新しいくるみんマーク



ポイント2

○プラチナくるみんの特例認定基準が改正されています。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されています。

男性の育児休業等取得率 **13%**以上 → 令和4年4月1日以降：**30%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

30%以上 → 令和4年4月1日以降：**50%**以上

②女性の継続就業に関する基準が改正されました。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合

55%以上 → 令和4年4月1日以降：**70%**以上

特例認定に関する経過措置

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基準や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、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

特例認定の取消に関する経過措置

プラチナくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和4年4月1日から令和5年3月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても改正前の基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

経過措置の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

トライくるみんマーク

ポイント3

○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されました。





認定基準は、改正前のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。

ポイント4

○新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」が創設されました (詳細は p.4 参照)。



くるみん、トライくるみん認定基準

改正前くるみん	トライくるみん
	
	 
<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. 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。</p> <p>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。</p>	
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(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。</p> <p>(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1.5%以上であり、かつ、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p>	<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が1.0%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。</p> <p>(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2.0%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、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p>
<p><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。</p>	
<p>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)</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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1.0%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。</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>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。</p> <p><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。</p>	<p>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。</p> <p><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。</p>
<p>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。</p>	
<p>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。</p> <p>(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毎月45時間未満であること。</p> <p>(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。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>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</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。</p>	

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 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。

<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 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 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 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 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。

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、

不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度「プラス」が創設されました。

プラスマーク
(例：くるみんプラスマーク)



1. 受けようとするくるみんの種類に応じた p.2 または p.3 の認定基準を満たしていること。

※例えば、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業として

くるみんプラス認定を受けようとする場合、p.2 のくるみん認定基準の1～10 を満たす必要があります。

2. 次の(1)～(4)をいずれも満たしていること。

(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（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を選任し、社内に周知していること。

※不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業としてプラチナくるみんプラス認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、2(1)

①の不妊治療のための休暇制度の内容、2(1)②の制度のうち講じているものの内容、2(3)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の内容について、公表日の前事業年度における状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

公共調達における加点評価

○各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、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などを加点評価するよう国の指針において定められています。それに基づき各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、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することとしています。

○個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

こども家庭庁からのお知らせ 「くるみん助成金」について

○「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）に対し、上限50万円の助成金を支給する「くるみん助成金（中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業）」もぜひご活用ください（令和3年10月から令和9年3月まで）。

※「トライくるみん認定」は対象外です。

○事業の詳細については、以下のURL をご覧いただくか、一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。

くるみん助成ポータルサイト <https://kuruminjosei.jp/>

働き方改革推進支援資金

○「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業（常時雇用する労働者が100人以下）や、このうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）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、基準利率から引き下げを受けることができます。

○働き方改革推進支援資金の詳細については、以下のURL をご覧いただくか、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_m.html

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	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	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	024-536-4609	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	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和6年1月作成リーフレット NO.16

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。

次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」認定企業一覧

(広島労働局管内)(令和6年12月24日現在)

	企業名	所在地	認定年	認定回数	規模
広島	ホシザキ中国株式会社	広島市	2021年	1	300人超
広島	青山商事株式会社	福山市	2023年	1	300人超

次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定企業一覧

(広島労働局管内)(令和6年12月24日現在)

	企業名	所在地	認定年	認定回数
1	アヲハタ株式会社	竹原市	2008年・2011年・2016年・2021年	4
2	株式会社イズミ	広島市	2017年	1
3	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ中国	広島市	2014年	1
4	株式会社エフピコ	福山市	2008年	1
5	株式会社エブリイ	福山市	2017年	1
6	株式会社オオケン	広島市	2014年	1
7	株式会社オーザック	福山市	2015年	1
8	医療法人社団大谷会	江田島市	2012年・2015年	2
9	オタフクソース株式会社	広島市	2007年	1
10	オタフクホールディングス株式会社	広島市	2007年	1
11	社会福祉法人尾道さつき会	尾道市	2012年	1
12	極東興和株式会社	広島市	2014年	1
13	呉信用金庫	呉市	2016年	1
14	医療法人社団恵愛会	広島市	2016年	1
15	持続未来株式会社	広島市	2014年	1
16	株式会社サンキ	広島市	2010年・2017年	2
17	社会福祉法人慈照会	三次市	2014年	1
18	医療法人社団樹章会本永病院	東広島市	2018年	1
19	新川電機株式会社	広島市	2014年	1
20	医療法人社団住吉医院	呉市	2016年	1
21	株式会社誠和	尾道市	2014年	1
22	医療法人社団せがわ会	山県郡	2014年	1
23	総合運送有限会社	福山市	2009年	1
24	ダイキョーニシカワ株式会社	東広島市	2021年	1
25	医療法人辰川会	福山市	2020年	1
26	株式会社タニシ企画印刷	広島市	2017年	1
27	社会保険労務士法人たんぽぽ会	広島市	2015年	1
28	中国電力株式会社	広島市	2021年	1
29	中国電力ネットワーク株式会社	広島市	2021年	1
30	中国労働金庫	広島市	2020年・2023年	2
31	ティーエスアルフレッサ株式会社	広島市	2022年	1
32	有限会社デイズ	府中市	2013年	1
33	デリカウイング株式会社	廿日市市	2009年	1
34	デルタ工業株式会社	安芸郡	2016年	1
35	有限会社トラスト調剤	広島市	2019年	1
36	日東製網株式会社	福山市	2020年	1
37	日本ロードテック株式会社	広島市	2019年	1
38	日本基準寝具株式会社	広島市	2022年	1
39	株式会社日本斎苑	広島市	2021年	1
40	医療法人社団博愛会	東広島市	2013年	1
41	社会福祉法人白寿会	呉市	2015年	1
42	株式会社原青果	広島市	2015年	1

43	株式会社ピーエムシー企画	広島市	2014年	1
44	広島ガス株式会社	広島市	2022年	1
45	広島化成株式会社	福山市	2019年	1
46	株式会社広島銀行	広島市	2007年・2009年・2011年・2015年・2021年	5
47	広島スバル株式会社	広島市	2015年	1
48	国立大学法人広島大学	東広島市	2010年	1
49	広島テレビ放送株式会社	広島市	2014年	1
50	公益財団法人広島平和文化センター	広島市	2014年	1
51	株式会社ヒロタニ	東広島市	2015年	1
52	株式会社ヒロテック	広島市	2019年	1
53	株式会社福屋	広島市	2007年	1
54	株式会社プレコ	広島市	2017年	1
55	株式会社プローバホールディングス	広島市	2023年	1
56	ホシザキ中国株式会社	広島市	2016年	1
57	ひろぎんITソリューションズ株式会社	広島市	2019年	1
58	マツダ株式会社	安芸郡	2007年	1
59	株式会社マツダE&T	広島市	2009年・2012年	2
60	マツダエース株式会社	安芸郡	2012年・2015年	2
61	マツダロジスティクス株式会社	広島市	2011年	1
62	宮地ナショナル株式会社	尾道市	2013年	1
63	ミリアグループ株式会社	広島市	2016年	1
64	社会福祉法人優輝福祉会	庄原市	2012年	1
65	社会医療法人里仁会	三原市	2013年	1
66	リョービ株式会社	府中市	2008年・2019年	2
67	青山商事株式会社	福山市	2021年	1
68	株式会社サタケ	東広島市	2023年	1
69	大宮工業株式会社	福山市	2023年	1
70	株式会社中国新聞社	広島市	2023年	1
71	豊国工業株式会社	東広島市	2023年	1
72	社会福祉法人アンダンテ	福山市	2023年	1
73	株式会社ワイザーリンクージ	福山市	2023年	1
74	株式会社日本クライメイトシステムズ	東広島市	2023年	1
75	株式会社外林	福山市	2024年	1
76	テラル株式会社	福山市	2024年	1
77	ヨシワ工業株式会社	安芸郡海田町	2024年	1
78	中電技術コンサルタント株式会社	広島市	2024年	1
79	広島信用金庫	広島市	2024年	1
80	株式会社中電工	広島市	2024年	1
81	復建調査設計株式会社	広島市	2024年	1
82	株式会社イズミテクノ	広島市	2024年	1
83	丸善製薬株式会社	尾道市	2024年	1

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業
 (広島労働局管内 令和6年12月24日現在)

	企業名	段階	所在地	認定年月
1	オタフクソース株式会社	★★	広島市	平成28年7月
2	西川ゴム工業株式会社	★★★	広島市	平成29年3月
3	株式会社イズミ	★★★	広島市	平成29年9月
4	株式会社第一ビルサービス	★★★	広島市	平成30年2月
5	株式会社ドコモCS中国	★★★	広島市	平成31年3月
6	株式会社ゆめカード	★★★	広島市	平成31年4月
7	社会福祉法人永照福祉会	★★	広島市	令和2年1月
8	株式会社日立ソリューションズ西日本	★★	広島市	令和2年4月
9	株式会社高陽ドルフィン	★★★	広島市	令和2年7月
10	株式会社日興ホーム	★★	東広島市	令和2年11月
11	リョービ株式会社	★★★	府中市	令和2年11月
12	株式会社ワイテック	★★★	安芸郡海田町	令和3年1月
13	青山商事株式会社	★★	福山市	令和3年8月
14	株式会社ソルコム	★★	広島市	令和3年12月
15	株式会社オオケン	★★	広島市	令和4年3月
16	株式会社キャリカレ	★★★	広島市	令和5年1月
17	丸善製薬株式会社	★★★	尾道市	令和5年6月
18	株式会社中電工	★★	広島市	令和5年9月
19	株式会社エフピコ	★★	福山市	令和5年9月
20	株式会社アイグラン	★★	広島市	令和5年10月
21	社会福祉法人正仁会	★★	広島市	令和6年6月
22	株式会社ジェイアールサービスネット広島	★★★	広島市	令和6年7月
23	特定非営利活動法人湯来観光地域づくり公社	★★★	広島市	令和6年8月
24	株式会社エム・アール・ピー	★★	広島市	令和6年8月
25	株式会社あい設計	★★★	広島市	令和6年9月
26	中国労働金庫	★★★	広島市	令和6年9月
27	税理士法人堀江会計事務所	★★	呉市	令和6年10月