

広島労働局発表
令和7年9月8日

報道関係者 各位

(照会先)

広島労働局雇用環境・均等室

室長 林 未央

室長補佐（指導担当） 重弘 拓也

担当者：三澤、塚越

電話：082-221-9247

「えるぼし企業（3つ星）」「くるみん企業」を認定しました！

広島労働局（局長 小沼 宏治）は、この度、女性活躍推進法に基づく「えるぼし企業」（女性活躍推進企業）として **株式会社やまみ** を 3つ星 に認定しました。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん企業」（子育てサポート企業）として **株式会社豊国エンジニアリング** を、認定しました。

今回の認定により、県内のえるぼし企業は**31社**、くるみん企業は**96社**となりました。

県内の「えるぼし企業」（女性活躍推進企業）、「くるみん企業」（子育てサポート企業）が県民に広く知られるよう、取材・報道をよろしくお願いします。

～えるぼし認定企業～

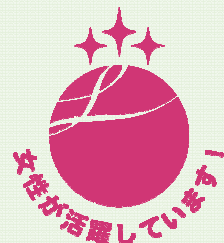
令和7年8月27日認定 3つ星（3段階目）

- ・株式会社やまみ（三原市 食料品製造業）
代表取締役 山名 徹

～くるみん認定企業～

令和7年9月3日認定

- ・株式会社豊国エンジニアリング（東広島市 金属製品製造業）
代表取締役 松岡 哲也



【添付資料】

別添 1 - 1 : 認定企業のご紹介（えるぼし認定）

別添 1 - 2 : 認定基準（えるぼし認定）

別添 1 - 3 : 県内の認定企業一覧（えるぼし認定）

別添 2 - 1 : 認定企業の取組内容（くるみん認定）

別添 2 - 2 : 認定基準（くるみん認定）

別添 2 - 3 : 県内の認定企業一覧（くるみん認定）

えるぼし認定企業のご紹介

株式会社やまみ

- ・ 3段階目（3つ星）
- ・ 令和7年8月認定
- ・ 広島県三原市
- ・ 食料品製造業
- ・ 労働者数：588人（男性 412人、女性 176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1：「採用者に占める女性の割合を40%以上とする」

目標2：「女性がより働きやすい職場とするため、従業員全体の月平均残業時間を20時間以内とする」

目標3：「製造部門で働く女性社員割合を計画終了時に30%とする」

● えるぼし認定基準に関する実績

評価項目1：採用

直近の3事業年度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)	(A) × 0.8
正社員事務職	0.75 倍	0.83 倍	0.6
パート事務職	1 倍	1 倍	0.8
正社員技術職	1.5 倍	1.49 倍	1.2
正社員製造職	1.3 倍	1.25 倍	1.04
パート製造職	1.11 倍	1.33 倍	0.89

評価項目2：継続就業

10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の継続雇用割合

雇用管理区分	女性の継続雇用割合 (A)	男性の継続雇用割合 (B)	(A) / (B)
正社員事務職	33%	33%	1
正社員技術職	100%	33%	3.03
正社員製造職	67%	64%	1.05

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 3 事業年度における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	22%	8%	2.75

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	人数
令和 3 年度～5 年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	3 人
	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	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	5 人

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。**

プラチナ えるぼし 	● 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。（※） ※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
えるぼし （3段階目） 	● 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。
えるぼし （2段階目） 	● 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。
えるぼし （1段階目） 	● 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	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。） 又は 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> (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> (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> （※）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。	同左
2.継続就業	○ 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。 (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。 （※）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。 (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。 （※）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 ○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u> ・ <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>	○ 左に掲げる基準のうち、 ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 であること。（その他の基準は同左）
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。	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	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。 又は 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。	○ 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。 ただし、1.5倍後の数字が、 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。 (※) 「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。 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。 (※) 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
5.多様なキャリアコース	○ 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。 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	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。

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7年9月3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
28	アヲハタ株式会社	★★	竹原市	令和7年2月
29	ミヨシ電子株式会社	★★★	三次市	令和7年3月
30	医療法人社団和風会	★★★	広島市	令和7年3月
31	株式会社やまみ <NEW!!>	★★★	三原市	令和7年8月

《くるみん認定企業の取組内容》

株式会社豊国エンジニアリング（東広島市）

業 種：金属製品製造業

労働者数：81人（男性：71人 女性：10人）

計画期間：令和3年1月1日～令和6年3月31日



行動計画における目標

- 目標 目標の変更日 令和5年12月14日
 - 1 社員全員が所定外労働時間の月平均が20時間以内になるよう維持する。
 - 2 年次有給休暇の取得日数を一人当たり平均年間8日以上とする。

主な取組内容

- 対策1
 - ・ 所定外労働の現状（部署平均及び個人毎）を把握。
実施時期：令和3年1月～
 - ・ 作業スケジュールを見直し、仕事が偏ることなく社員が協力し合って負担を軽減させる。
実施時期：令和3年3月～
 - ・ 残業削減のメールを社員へ送信し周知徹底する。
実施時期：令和6年1月～
- 対策2
 - ・ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握。
実施時期：令和3年1月～
 - ・ 有給休暇取得予定表の作成や取得状況のとりまとめなどによる取得推進の為の取組の開始。
実施時期：令和3年8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等の取得 2名（100%）
- 女性：計画期間における育児休業等の取得
（特例：計画期間開始前3年以内含む） 1名（100%）

令和7年
4月1日から

新たな10年がスタート！

次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、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されます

「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あり、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）。

令和6年5月に成立した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」により、法律の有効期限がさらに10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。

1

行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付け

- 育児休業等の取得状況及び労働時間の状況把握
- 改善すべき事情の分析

- 行動計画の策定・変更
- 社内周知
- 外部への公表

- 都道府県労働局への届出

- 計画の実施

- 計画終了・効果の測定

行動計画の策定又は変更を行う際には、**育児休業等の取得状況**（※1）、**労働時間の状況**（※2）を把握するとともに、**育児休業等の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標の設定が義務付けられます。**

（※1）男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

（※2）フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者については、健康管理時間）

◆PDCAサイクルの確立

認定基準を満たした場合

※令和7年4月1日以降に策定又は変更する行動計画から義務の対象です。

厚生労働大臣による認定
（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん）

2

認定基準の見直し（認定種類別の認定基準全体は、p.2～p.3でご確認ください。）

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準＜共通＞

○女性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（認定基準6）

女性労働者の育児休業等取得率	75%以上
育児休業等を行うことができる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし → 75%以上

○成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準8）

①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備	→ ① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備
---	--

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準＜認定種類別＞

○男性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準5）

	男性労働者の育児休業等取得率		男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率
トライくるみん	7%以上 → 10%以上	又は	15%以上 → 20%以上
くるみん	10%以上 → 30%以上		20%以上 → 50%以上
プラチナくるみん	30%以上 → 50%以上		50%以上 → 70%以上

○働き方の見直しに係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準7）

雇用する全てのフルタイム労働者	トライくるみん	45 時間未満
1人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数	くるみん	45 時間未満 → 30 時間未満（全てのフルタイム労働者）又は 45 時間未満（25～39 歳のフルタイム労働者）
	プラチナくるみん	

○能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（プラチナくるみん認定基準10）

プラチナくるみん	女性労働者を対象とした取組 → 労働者を対象とした取組
----------	------------------------------------



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

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

トライくるみん、くるみん認定基準

トライくるみん (旧基準達成)  新しいトライくるみん (新基準達成)  ※新たなマークには認定年の後ろに「(2025 年度基準)」と記載されます。	くるみん (旧基準達成)  新しいくるみん (新基準達成)  ※新たなマークには認定年の後ろに「(2025 年度基準)」と記載されます。
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 (旧基準：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 20%以上 (旧基準：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(男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人)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、子の看護等休暇(旧基準：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 10%以上 (旧基準：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。	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 (旧基準：10%以上) であり、当該割合を「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 50%以上 (旧基準：20%以上) であり、当該割合を「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。 ① 計画期間内に、子の看護等休暇(旧基準：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「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「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 30%以上 (旧基準：10%以上) であり、当該割合を「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「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、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上 (旧基準：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＞ 計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上 (旧基準：女性労働者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、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上 (旧基準：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「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＞ 計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上 (旧基準：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「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。
(旧基準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。 7 (旧基準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。	7 (旧基準8.) 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること、かつ(3)を満たしていること。 (1) フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30時間未満 (旧基準：45時間未満) であること。 (2) フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。(新設) (3) 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。 (旧基準：計画期間の終了日の属する事業年度において上記(1)の旧基準と(3)のいずれも満たしていること。)
8 (旧基準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 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置 (旧基準：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	
9 (旧基準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

プラチナくるみん



1～4. トライくるみん、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 **50%以上** (旧基準：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 **70%以上** (旧基準：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（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）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、**子の看護等休暇** (旧基準：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 **50%以上** (旧基準：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. トライくるみん認定基準6と同一

(旧基準7.) くるみん認定旧基準7と同一 ※廃止（経過措置はp.4上段参照）

※くるみん認定基準と同様の改正が、プラチナくるみん認定基準においても行われました。
(詳細はp.2のくるみん認定基準参照)

7 (旧基準8). くるみん認定基準7 (旧基準8) と同一

8 (旧基準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 **男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置** (旧基準：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

9 (旧基準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。

10. 育児休業等をし、または育児を行う**労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで**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。

(旧基準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。

11 (旧基準12). トライくるみん、くるみん認定基準9 (旧基準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、プラチナくるみん認定取得後おおむね3か月以内

・2回目の公表は、公表前事業年度終了後おおむね3か月以内

に行ってください。

厚生労働省運営のウェブサイト「**両立支援のひろば**」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

【各種情報を検索・閲覧】

○一般事業主行動計画公表サイト：策定した一般事業主行動計画を公表したり、他社の計画を閲覧できます。

○両立診断サイト：自社の両立支援の取組状況をチェックしたり、他社の取組を閲覧できます。

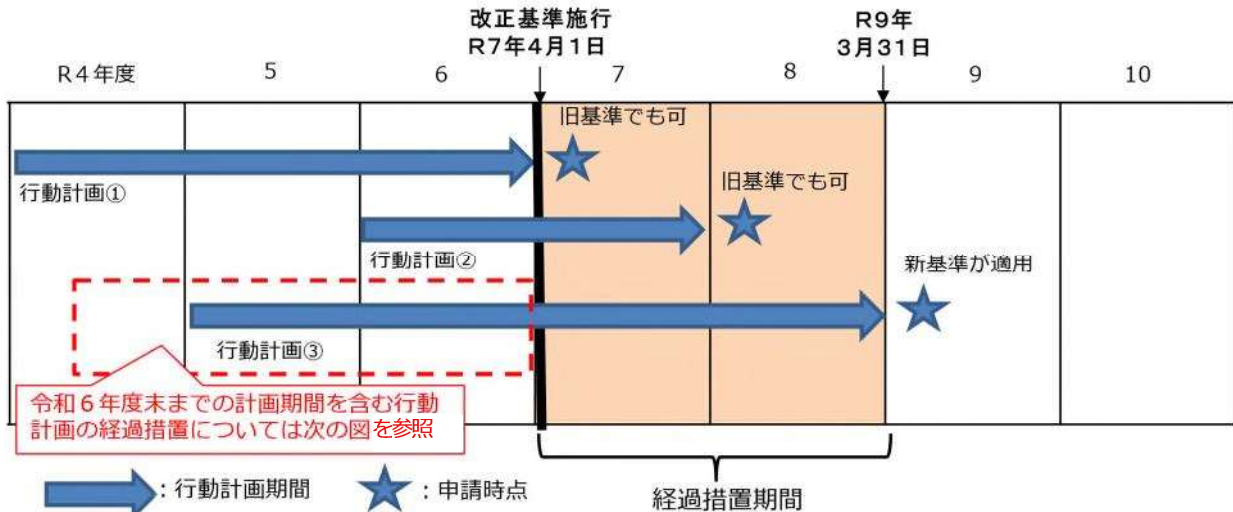
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

ぜひご活用ください。

認定申請に関する経過措置

【令和7年4月から2年間の認定基準の経過措置】：改正前の旧基準達成による認定

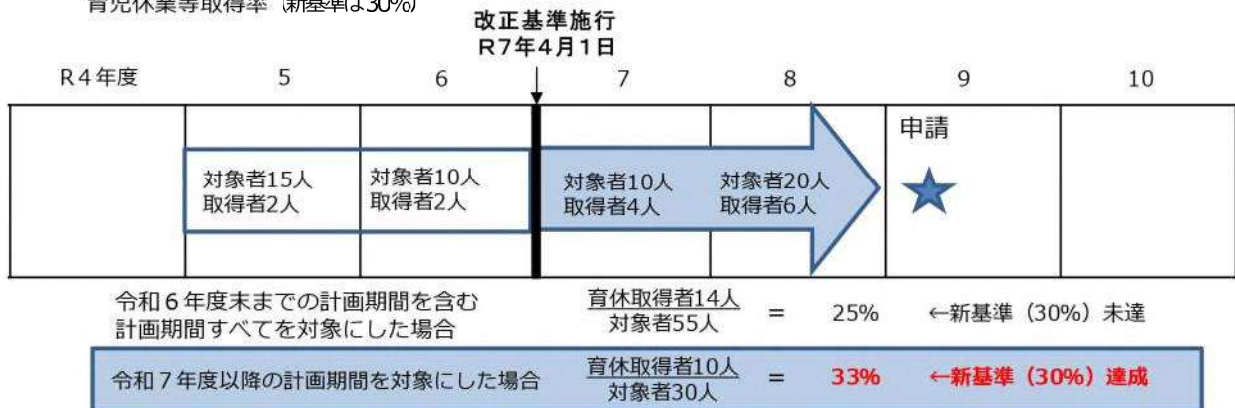
計画期間の時期にかかわらず、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



【令和6年度末までの計画期間を含む行動計画の経過措置】：改正後の新基準達成による認定

施行後の取組を評価するため、令和6年度末までに開始した行動計画で令和7年度以降に認定申請を行う場合は、令和6年度末までの計画期間を含めず、令和7年度以降の計画期間を基準算出のための計画期間とみなすことができます。この場合に付与される認定マークは新基準達成による認定マークとなります。

【例】くるみん認定申請に係る計画期間が令和5年度から8年度までの4年間であった場合の男性労働者の育児休業等取得率（新基準は30%）



⇒ 令和7年度以降の計画期間での新基準達成により、新しいくるみんマークの申請が可能

【プラチナくるみん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7年4月1日から令和8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旧基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

◆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

くるみん認定・プラチナくるみん認定等を受けると次の制度を活用できます。

- 公共調達における加点評価
- くるみん助成金（こども家庭庁）
- 賃上げ促進税制（経済産業省）
- 働き方改革推進支援資金（(株)日本政策金融公庫）

詳細は



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	096-352-3805
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12月作成 リーフレットNO.18

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)

別添2-3

2025/9/3現在

	都道府県	企業名	所在地	認定年	認定回数	規模
96	広島	株式会社豊国エンジニアリング<<NEW!!>>	東広島市	2025年	1	3: 100人以下
95	広島	株式会社合人社計画研究所<<NEW!!>>	広島市	2025年	1	2: 101～300人
94	広島	東洋プラント株式会社<<NEW!!>>	福山市	2025年	1	2: 101～300人
93	広島	ミヨシ電子株式会社<<NEW!!>>	三次市	2025年	1	2: 101～300人
92	広島	ダイセル大竹産業株式会社<<NEW!!>>	大竹市	2025年	1	2: 101～300人
91	広島	中外テクノス株式会社<<NEW!!>>	広島市	2025年	1	1: 300人超
90	広島	株式会社万惣<<NEW!!>>	広島市	2025年	1	1: 300人超
89	広島	山陽パッケージシステム株式会社	福山市	2025年	1	3: 100人以下
88	広島	株式会社大宝組	尾道市	2025年	1	3: 100人以下
87	広島	福山スチールセンター株式会社	福山市	2025年	1	1: 300人超
86	広島	株式会社こっこー	呉市	2025年	1	2: 101～300人
85	広島	社会福祉法人若葉	尾道市	2025年	1	2: 101～300人
84	広島	丸善製薬株式会社	尾道市	2024年	1	1: 300人超
83	広島	株式会社イズミテクノ	広島市	2024年	1	1: 300人超
82	広島	復建調査設計株式会社	広島市	2024年	1	1: 300人超
81	広島	株式会社フジ	広島市	2008年	1	1: 300人超
80	広島	株式会社中電工	広島市	2024年	1	1: 300人超
79	広島	広島信用金庫	広島市	2024年	1	1: 300人超
78	広島	中電技術コンサルタント株式会社	広島市	2024年	1	1: 300人超
77	広島	ヨシワ工業株式会社	安芸郡海田町	2024年	1	1: 300人超
76	広島	テラル株式会社	福山市	2024年	1	1: 300人超
75	広島	株式会社外林	福山市	2024年	1	2: 101～300人
74	広島	株式会社ワイザーリンクージ	福山市	2023年	1	3: 100人以下
73	広島	株式会社日本クライメイトシステムズ<<NEW!!>>	東広島市	2023年・2025年	2	1: 300人超
72	広島	社会福祉法人アンダンテ	福山市	2023年	1	3: 100人以下
71	広島	豊国工業株式会社	東広島市	2023年	1	2: 101～300人
70	広島	株式会社中国新聞社	広島市	2023年	1	1: 300人超
69	広島	大宮工業株式会社	福山市	2023年	1	2: 101～300人
68	広島	株式会社サタケ	東広島市	2023年	1	1: 300人超
67	広島	株式会社プローパホールディングス	広島市	2023年	1	2: 101～300人
66	広島	広島ガス株式会社	広島市	2022年	1	1: 300人超
65	広島	ティーエスアルフレッサ株式会社	広島市	2022年	1	1: 300人超
64	広島	ダイキョーニシカワ株式会社	東広島市	2021年	1	1: 300人超
63	広島	青山商事株式会社	福山市	2021年	1	1: 300人超
62	広島	株式会社日本斎苑	広島市	2021年	1	3: 100人以下
61	広島	中国電力ネットワーク株式会社	広島市	2021年	1	1: 300人超
60	広島	中国電力株式会社	広島市	2021年	1	1: 300人超
59	広島	リョービ株式会社	府中市	2008年・2019年	2	1: 300人超
58	広島	社会医療法人里仁会	三原市	2013年	1	1: 300人超
57	広島	社会福祉法人優輝福祉会	三次市	2012年	1	1: 300人超
56	広島	ミリアグループ株式会社	広島市	2016年	1	3: 100人以下
55	広島	宮地ナショナル株式会社	尾道市	2013年	1	3: 100人以下
54	広島	マツダロジスティクス株式会社	広島市	2011年	1	1: 300人超
53	広島	マツダエース株式会社	安芸郡	2012年・2015年	2	1: 300人超
52	広島	株式会社マツダE&T	広島市	2009年・2012年	2	1: 300人超
51	広島	マツダ株式会社	安芸郡	2007年	1	1: 300人超

50	広島	ひろぎんITソリューションズ株式会社	広島市	2021年	1	1: 300人超
49	広島	ホシザキ中国株式会社	広島市	2016年	1	1: 300人超
48	広島	株式会社ブレコ	広島市	2017年	1	3: 100人以下
47	広島	株式会社福屋	広島市	2007年	1	1: 300人超
46	広島	株式会社ヒロテック	広島市	2019年	1	1: 300人超
45	広島	株式会社ヒロタニ	東広島市	2015年	1	1: 300人超
44	広島	広島化成株式会社	福山市	2019年	1	1: 300人超
43	広島	公益財団法人広島平和文化センター	広島市	2014年	1	2: 101～300人
42	広島	広島テレビ放送株式会社	広島市	2014年	1	2: 101～300人
41	広島	国立大学法人広島大学	東広島市	2010年	1	1: 300人超
40	広島	広島スバル株式会社	広島市	2015年	1	2: 101～300人
39	広島	株式会社広島銀行	広島市	2007年・2009年・2011年・2015年・2021年	5	1: 300人超
38	広島	株式会社ピーエムシー企画	広島市	2014年	1	3: 100人以下
37	広島	株式会社原青果	広島市	2015年	1	3: 100人以下
36	広島	社会福祉法人白寿会	呉市	2015年	1	1: 300人超
35	広島	医療法人社団博愛会	東広島市	2013年	1	2: 101～300人
34	広島	日本ロードテック株式会社	広島市	2019年	1	3: 100人以下
33	広島	日本基準寝具株式会社	広島市	2022年	1	1: 300人超
32	広島	日東製網株式会社	福山市	2020年	1	1: 300人超
31	広島	有限会社トラスト調剤	広島市	2019年	1	3: 100人以下
30	広島	デルタ工業株式会社	安芸郡	2016年	1	1: 300人超
29	広島	デリカウイング株式会社	廿日市市	2009年	1	1: 300人超
28	広島	有限会社デイズ	府中市	2013年	1	2: 101～300人
27	広島	中国労働金庫<<NEW!!>>	広島市	2020年・2023年・2025年	3	1: 300人超
26	広島	社会保険労務士法人たんぼぼ会	広島市	2015年	1	3: 100人以下
25	広島	株式会社タニシ企画印刷	広島市	2017年	1	3: 100人以下
24	広島	医療法人辰川会	福山市	2020年	1	1: 300人超
23	広島	総合運送有限会社	福山市	2009年	1	3: 100人以下
22	広島	医療法人社団せがわ会	山県郡	2014年	1	2: 101～300人
21	広島	株式会社誠和	尾道市	2014年	1	1: 300人超
20	広島	医療法人社団住吉医院	呉市	2016年	1	3: 100人以下
19	広島	新川電機株式会社	広島市	2014年	1	1: 300人超
18	広島	医療法人社団樹章会	東広島市	2018年	1	2: 101～300人
17	広島	社会福祉法人慈照会	三次市	2014年	1	2: 101～300人
16	広島	株式会社サンキ	広島市	2010年・2017年	2	1: 300人超
15	広島	持続未来株式会社	広島市	2014年	1	1: 300人超
14	広島	医療法人社団恵愛会	広島市	2016年	1	2: 101～300人
13	広島	呉信用金庫	呉市	2016年	1	1: 300人超
12	広島	極東興和株式会社	広島市	2014年	1	1: 300人超
11	広島	社会福祉法人尾道さつき会	尾道市	2012年	1	1: 300人超
10	広島	オタフクホールディングス株式会社	広島市	2007年	1	3: 100人以下
9	広島	オタフクソース株式会社	広島市	2007年	1	1: 300人超
8	広島	医療法人社団大谷会	江田島市	2012年・2015年	2	2: 101～300人
7	広島	株式会社オーザック	福山市	2015年	1	3: 100人以下
6	広島	株式会社オオケン	広島市	2014年	1	1: 300人超
5	広島	株式会社エブリイ	福山市	2017年	1	1: 300人超
4	広島	株式会社エフピコ	福山市	2008年	1	1: 300人超
3	広島	株式会社NTTデータ中国	広島市	2014年	1	1: 300人超
2	広島	株式会社イズミ	広島市	2017年	1	1: 300人超

1	広島	アヲハタ株式会社	竹原市	2008年・2011年・2016年・2021年	4	1: 300人超
---	----	----------	-----	-------------------------	---	----------