

事業主の
皆さま！

認定制度を活用して、 自社の魅力度UP↑ しませんか？

労働局には5つの認定制度があり、
法律に定める一定の要件を満たせば、申請することができます！

～認定を受けると、こんなに**メリット**があります！！～

- 認定の証である「認定マーク」で認定企業であることを**対外的にPR！**
- **企業イメージアップ↑**
- **優秀な人材の採用&定着！**
- 公共調達における**一般競争入札**で**加点評価**されます。 ※メリットは例です。

若者応援！「ユースエール認定」

若者の採用・育成に積極的で雇用管理状況などが優良な中小企業を認定する制度です。

【問合せ先】職業安定課 ☎029-224-6218

障害者雇用応援！「もにす認定」

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小企業を認定する制度です。

【問合せ先】職業対策課 ☎029-224-6219

安全衛生優良企業認定

労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全水準を維持・改善している企業を認定する制度です。

【問合せ先】健康安全課 ☎029-224-6215

子育て等サポート！「くるみん認定」・「プラチナくるみん認定」

両立支援制度の導入や利用が進んでいる企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。

また、「くるみん認定」を既に受け、より進んだ取組を行っている企業については、「プラチナくるみん認定」があります。

さらに、「トライくるみん認定」制度及び「不妊治療と仕事との両立に取り組む企業に対する『プラス認定』」制度もあります。

【問合せ先】雇用環境・均等室 ☎029-277-8295

女性活躍！「えるぼし認定」・「プラチナえるぼし認定」

女性の活躍促進に関する状況等が優良な企業として認定する制度です。認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あります。

また、「えるぼし認定」を既に受け、取組の実施状況が特に優良な企業については、「プラチナえるぼし認定」があります。

【問合せ先】雇用環境・均等室 ☎029-277-8295

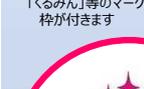


厚生労働省・茨城労働局

URL <https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/home.html>



トライくるみん
マーク



▲「プラス」制度マーク
「くるみん」等のマークに
枠が付きま

女性が活躍しています！

女性が活躍しています！

女性が活躍しています！

女性が活躍しています！

女性が活躍しています！

認定企業一覧

(認定企業の取組等の詳細については茨城労働局HP「認定制度」の各ページを御覧ください。)

URL : https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/nintei_seido.html

ユースエール認定企業		
企業名※1	業種※2	市町村
株式会社武井工業所	製造業	石岡市
ベンギシステム株式会社	情報通信業	つくば市
株式会社エスディーエル	情報通信業	ひたちなか市
社会福祉法人盡誠会	医療、福祉	稲敷市
東興機械工業株式会社	サービス業	東海村
社会福祉法人愛信会	医療、福祉	土浦市
大塚セラミックス株式会社	製造業	下妻市
株式会社小倉工務店	建設業	結城市
新ひたち野農業協同組合	複合サービス事業	石岡市
旭真空株式会社	製造業	鉾田市
株式会社日本エナジーコンポーネツ	製造業	石岡市
株式会社梅原工務店	建設業	常陸太田市
日本放射線エンジニアリング株式会社	製造業	日立市
フジクラハイオプト株式会社	製造業	小美玉市
株式会社根本工務店	建設業	鹿嶋市
社会福祉法人常山会	医療、福祉	行方市

もにす認定		
企業名	業種	市町村
高浪化学株式会社	製造業	八千代町
株式会社ヴィオーラ	サービス業(他に分類されないもの)	水戸市
株式会社常磐谷沢製作所	製造業	北茨城市
株式会社幸和義肢研究所	製造業	つくば市
栗田アルミ工業株式会社	製造業	土浦市
株式会社カシマ	製造業	かすみがうら市
株式会社Be-fresh	製造業	五霞町

目指して
みませんか?

安全衛生優良企業認定		
企業名	業種	市町村
該当する企業はありません		

目指して
みませんか?

プラチナえるぼし認定		
企業名	業種	市町村
該当する企業はありません		

プラチナくるみん認定		
企業名	業種	市町村
株式会社筑波銀行	金融業、保険業	つくば市
株式会社ケーズホールディングス【プラス認定】	卸売業、小売業	水戸市
株式会社カシミ	卸売業、小売業	つくば市
株式会社常陽銀行【プラス認定】	金融業、保険業	水戸市
水戸信用金庫	金融業、保険業	水戸市
社会福祉法人征峯会	医療、福祉	筑西市
株式会社関西ケースデンキ	卸売業、小売業	水戸市
株式会社九州ケースデンキ	卸売業、小売業	水戸市
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構	学術研究, 専門・技術サービス業	東海村
株式会社いわい【プラス同時認定】	卸売業・小売業	神栖市
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構	学術研究, 専門・技術サービス業	つくば市

えるぼし認定 (★の数は認定の段階を表示しています)		
企業名	業種	市町村

株式会社常陽銀行	(★★★) 金融業、保険業	水戸市
株式会社カシミ	(★★★) 卸売業、小売業	つくば市
関彰商事株式会社	(★★★) 卸売業、小売業	筑西市
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構	(★★★) 学術研究, 専門・技術サービス業	つくば市
株式会社ケーズホールディングス	(★★★) 卸売業、小売業	水戸市
株式会社茨城新聞社	(★★★) 情報通信業	水戸市
高橋興業株式会社	(★★★) サービス業(他に分類されないもの)	土浦市
社会福祉法人征峯会	(★★★) 医療、福祉	筑西市
社会福祉法人山水苑	(★★★) 医療、福祉	日立市
日本ファブテック株式会社	(★★★) 製造業	取手市
株式会社九州ケースデンキ	(★★) 卸売業、小売業	水戸市
茨城日産自動車株式会社	(★★) 卸売業、小売業	水戸市
株式会社ノーブルホーム	(★★★) 建設業	水戸市
スガノ農機株式会社	(★★★) 製造業	美浦村
株式会社関西ケースデンキ	(★★) 卸売業、小売業	水戸市
株式会社鯉淵工業	(★★★) 建設業	水戸市
株式会社いわい	(★★★) 卸売業、小売業	神栖市
株式会社柳田組	(★★) 建設業	茨城町
EL APSC合同会社	(★★★) 製造業	下妻市

くるみん認定 (直近3年間における認定企業)		
企業名	業種	市町村
トヨタカーラ新茨城株式会社	卸売業、小売業	水戸市
一般財団法人高度情報科学技術研究機構	学術研究, 専門・技術サービス業	東海村
株式会社ジョイフル本田	卸売業、小売業	土浦市
桂建設株式会社	建設業	牛久市
生活協同組合バルシステム茨城栃木【3回目認定】	複合サービス事業	水戸市
一般財団法人日本自動車研究所	学術研究, 専門・技術サービス業	つくば市
株式会社谷貝食品	卸売業、小売業	筑西市
株式会社潤工社	製造業	笠間市
株式会社日本エナジーコンポーネツ	製造業	石岡市
ビジョンマニュファクチャリング茨城株式会社	製造業	常陸太田市
キャノンエコロジーインダストリー株式会社【3回目認定】	製造業	坂東市
株式会社三友製作所	製造業	常陸太田市
株式会社横河NSエンジニアリング	製造業	神栖市
日本デイリーネット株式会社	運輸業、郵便業	筑西市
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構	学術研究, 専門・技術サービス業	つくば市
国立研究開発法人物質・材料研究機構【2回目認定】	学術研究, 専門・技術サービス業	つくば市
日本デイリーネット株式会社	運輸業、郵便業	筑西市
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構	学術研究, 専門・技術サービス業	つくば市
国立研究開発法人物質・材料研究機構【2回目認定】	学術研究, 専門・技術サービス業	つくば市
医療法人社団健美会 いわいグリーン歯科・矯正歯科	医療、福祉	坂東市

その他過去におけるくるみん認定企業については茨城労働局HP内の「くるみん認定企業一覧」ページを御覧ください。(URL: https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/kintou/kinto/gyoumu08_06.html)

くるみんプラス (プラチナくるみんプラス) 認定 (※3)		
企業名	業種	市町村
株式会社いわい	卸売業・小売業	神栖市
株式会社常陽銀行	金融業・保険業	水戸市
株式会社ケーズホールディングス	卸売業・小売業	水戸市
国立研究開発法人森林研究・整備機構	学術研究, 専門・技術サービス業	つくば市

※1 掲載は各制度認定した順での表記です。
 ※2 業種は「日本標準産業分類」の大分類になります。
 ※3 くるみん・プラチナくるみん認定企業のうち、不妊治療と仕事との両立に関する**プラス認定**を受けた企業です。

令和7年2月26日現在

くるみん認定基準 		プラチナくるみん認定基準 	
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一般事業主行動計画を策定したこと。	1	(同左)
2	行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。	2	(同左)
3	行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。	3	(同左)
4	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。	4	(同左)
5	次の(1)又は(2)のいずれかを満たすこと。 (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及び企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率があわせて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、育児休業等取得した者が1人以上いること	5	次の(1)又は(2)のいずれかを満たすこと。 (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及び企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率があわせて50%以上であり、かつ、育児休業等取得した者が1人以上いること
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。	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。
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」を講じていること。	7	(同左)
8	働き方の見直しに資する取組として、①フルタイムの労働者等の法定時間外・休日労働時間の平均が各月45時間未満であり、かつ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。	8	(同左)
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 (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 ※ (1)～(3)について、必ずしも一般事業主行動計画に当該目標を定める必要はなく、かつ当該目標が達成されていることまでは要件として求めない。	9	くるみん認定9(1)～(3)の全ての措置を講じ、かつ、(1)又は(2)のいずれかについて、定量的な目標を定めて実施し、当該目標を達成したこと。
		10	次の(1)又は(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合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育休中を含む)している者の割合が70%以上
		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。
10	法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する以下のような重大な事実がないこと。 ①男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期雇用労働法、女性活躍推進法、労働施策総合推進法に基づく勧告 ②労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表 ③長時間労働等に関する重大な労働関係法令に違反し、是正意思なし ④上記③の重大な労働関係法令の同一条項に複数回違反 ⑤違法な長時間労働を繰り返す行方企業の経営トップに対する労働局長による指導に基づく企業名公表 ⑥障害者雇用促進法、高齢者雇用安定法、労働者派遣法に基づく勧告に従わず公表 ⑦労働保険料を直近2年度について滞納 など	12	(同左)

* 労働者数が300人以下の一般事業主については、くるみん認定基準5、6、プラチナくるみん認定基準5、6、10について特例があります。

プラス認定基準 		特例プラス認定基準 	
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	1	(同左)
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。	2	(同左)
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の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。	3	(同左)
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。	4	(同左)
5	くるみん認定基準を満たしていること	5	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

* 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。

えるぼし認定基準

資料3

- 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状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や名刺などに付すことができる。

<認定の段階>

1 段 階 目		<ul style="list-style-type: none"> ● 下表（実績に係る基準）に掲げる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。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
2 段 階 目		<ul style="list-style-type: none"> ● 下表（実績に係る基準）に掲げる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。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
3 段 階 目		<ul style="list-style-type: none"> ● 下表（実績に係る基準）に掲げる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」に公表していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

★その他の基準

- 事業主行動計画策定指針に即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、適切に外部公表及び労働者への周知をしたこと。
- 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。

<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>

評価項目	基準値（実績値）
① 採用	i) 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 ii) 直近の事業年度において次の①、②の両方に該当すること 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であること 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であること
② 継続就業	i) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること ① 「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 ② 「9～11事業年度前に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「9～11事業年度前に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること ii) i) を算出することができない場合は、以下の要件でも可 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
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
④ 管理職比率	i) 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 ii) 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
⑤ 多様なキャリアコース	直近の3事業年度に、以下について常時雇用する労働者が301人以上の事業主については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずアを含むこと）、常時雇用する労働者が300人以下の事業主については1項目以上の実績を有すること ア 女性の非正社員から正社員への転換 イ 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 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

注) 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。（ただし雇用形態が異なる場合は不可。）