厚生労働省
岩手労働局

Press Release

厚生労働省岩手労働局発表
令和8年 10 月 29 日(木)

【照会先】
岩手労働局雇用環境・均等室
室　長　　井嶋　俊幸
雇用環境改善・均等推進指導官
平沢　知之
電話　019－604－3010

報道関係者　各位

えるぼし認定及びくるみん認定企業を決定しました！

岩手労働局（局長　川又（かわまた）　修司（しゅうじ））は、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、以下の事業主を認定しました。

また、認定企業に対して、認定通知書交付式を開催します。

「えるぼし」認定企業

宮城建設株式会社

（代表取締役社長　菅原　博之）

令和８年８月 20 日認定

所在地・業種　　久慈市・建設業

「くるみん」認定企業

東北精密株式会社

（代表取締役　濱崎　健）

令和８年９月 29 日認定

所在地・業種　　北上市・製造業

●認定通知書交付式

日 時:**令和8年11月17日(火) 13 時 30 分～**

場 所:盛岡第2合同庁舎 5階会議室(盛岡市盛岡駅西通1－9－15)

裏面へ続く

「えるぼし認定」とは、女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、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企業は、「女性活躍推進企業」として、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。

「くるみん認定」とは、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を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定を受けると、認定マークを商品や広告、求人広告などに付け、「えるぼし認定」は女性活躍推進企業、「くるみん認定」は子育てサポート企業であることを PR できます。その結果、企業イメージの向上、労働者の理解促進やそれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。

今回の認定決定により、県内のくるみん認定企業は、くるみんプラス認定及びプラチナくるみんプラス認定並びにプラチナくるみん認定を含め、**65 社**となりました。

また、県内のえるぼし認定企業は、プラチナえるぼし認定を含め、**39 社**となりました。

※認定企業の取組状況については、別紙とおり。
※認定基準及び認定企業一覧については、参照のとおり。

別紙２

「えるぼし」認定企業

宮城建設株式会社 （初）

（代表取締役社長　菅原 博之）

所在地・業種　　久慈市・建設業

労 働 者 数　　331 人（男性 289 人、女性 42 人）

■一般事業主行動計画期間

令和８年４月１日～令和 10 年３月 31 日（２年）



認定マーク
えるぼし（２段階目）

認定に係る取組状況

評価項目１【採用】

男女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採用倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）

達成状況

① 正社員（事務系）女性の競争倍率：1.33×0.8＝1.06 ＜ 男性の競争倍率：1.11
② 正社員（技術系）女性の競争倍率：1.0 ×0.8＝0.8 ＜ 男性の競争倍率：1.0

評価項目２【継続就業】

直近の事業年度において、「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

達成状況

① 正社員（事務系）の女性平均継続勤務：10.8 年／男性平均継続勤務：13.2 年＝0.818 ＞ 0.7
② 正社員（技術系）の女性平均継続勤務： 6.2 年／男性平均継続勤務：12.3 年＝0.504 ＜ 0.7
③ フル無期（作業員）の女性平均継続勤務：13.5 年／男性平均継続勤務：18.6 年＝0.726 ＞ 0.7

②が７割を下回っているが、２年連続して実績が改善しているため、２段階目の認定となったもの
令和５年度：0.304 ⇒ 令和６年度：0.36 ⇒ 令和７年度：0.504

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

達成状況

各雇用管理区分、各月とも 45 時間未満を達成

評価項目４【管理職比率】

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

達成状況

管理職に占める女性労働者の割合：10.6%（産業平均値 4.8%）

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、以下のア～エについて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

達成状況

ア　女性の非正規社員から正社員への転換　２名
イ　女性のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換　２名
エ　おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用　２名

別紙３

「くるみん」認定企業

東北精密株式会社（初）

（代表取締役　濱崎　健）

所在地・業種　　北上市・製造業

労 働 者 数　　192 人（男性 137 人、女性 55 人）

■一般事業主行動計画期間

令和４年１２月１日～令和７年７月３１日（２年７か月）



認定マーク
くるみん

認定に係る取組状況

１　届出目標について

目標①

（計画期間における）男性の育児休暇（育児休業等）取得割合を３０％以上とする。

達成状況

６０％

目標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・法定休日労働等の合計時間数を各月３０時間未満とする

達成状況

令和６年８月から令和７年７月まで（計画期間の終了日の属する事業年度）の期間中最も多い月で 21.2 時間

２　その他の達成状況

要件

計画期間における女性労働者の育児休業取得率が７５％以上であること。

達成状況

１００％

要件

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

達成状況

０人であった

厚生労働省認定

岩手県内の認定企業一覧（令和８年８月20日現在）

■それぞれの分野で働きやすい職場環境をめざし、成果を上げている企業です。
■岩手県内の認定企業は以下のとおりです（公表企業のみ掲載）。

― 女性の活躍が進んでいる企業です ―

プラチナえるぼし認定企業

	企業名	所在地	業種	認定年月
1	(株)プラザ企画	奥州市	宿泊業	H29.3 R3.6

えるぼし認定企業

	企業名	所在地	業種	認定年月
1	(株)薬王堂	盛岡市	小売業	H28.5
2	(株)岩手銀行	盛岡市	金融業	H28.5
3	(株)東北銀行	盛岡市	金融業	H28.6
4	(社福)永友会	盛岡市	医療福祉業	H29.11
5	岩手江刺農業協同組合	奥州市	複合サービス業	H30.1
6	第一商事(株)	盛岡市	ビルメンテナンス業	H30.5
7	(株)ベアレン醸造所	盛岡市	製造業	R1.7
8	(社福)とおの松寿会	遠野市	医療福祉業	R1.12
9	(学)岩手キリスト教学園	盛岡市	教育・学習支援業	R2.1
10	(株)吉田測量設計	盛岡市	専門・技術サービス業	R2.6
11	(株)中央臨床メディエンス	盛岡市	医療福祉業	R2.10
12	(医)勝久会	大船渡市	医療業	R2.12
13	(株)佐々木組	一関市	建設業	R2.12
14	(株)ワイズマン	盛岡市	情報通信業	R3.1
15	(株)ライブラリー	北上市	小売業	R3.7
16	(株)システムベース	北上市	情報通信業	R3.7
17	(株)小松製菓	二戸市	製造業	R3.9
18	(株)めんこいメディアブレーン	盛岡市	サービス業（他に分類されないもの）	R3.9
19	(株)久慈設計	盛岡市	専門・技術サービス業	R4.3
20	(社福)愛護会	奥州市	医療福祉業	R4.5
21	ゆわて吉田工業(株)	大船渡市	製造業	R4.9
22	(医)青樹会	盛岡市	医療福祉業	R4.10
23	(株)岩手日報社	盛岡市	情報通信業	R4.10
24	(公社)花巻共立会	花巻市	医療業	R4.12
25	新生ビル管理(株)	一関市	サービス業（他に分類されないもの）	R5.4
26	(一財)岩手県薬剤師会検査センター	盛岡市	専門・技術サービス業	R5.8
27	(株)三和ドレス	盛岡市	製造業	R5.12
28	(株)ヒロキャリアスタッフ	盛岡市	サービス業（他に分類されないもの）	R6.1
29	(株)たまごファクトリー	八幡平市	製造業	R6.3
30	(株)いわて愛隣会	盛岡市	医療福祉業	R6.3
31	(社福)三陸福祉会	大船渡市	医療福祉業	R6.5
32	(株)小田島組	北上市	建設業	R6.9
33	ノースジャパン素材流通協同組合	盛岡市	複合サービス事業	R6.9
34	一関信用金庫	一関市	金融業	R7.4
35	(株)戸田久	一戸町	製造業	R7.9
36	(公財)岩手県予防医学協会	盛岡市	医療福祉業	R8.1
37	(株)タカヤ	盛岡市	建設業	R8.6
38	宮城建設(株)	久慈市	建設業	R8.8

【えるぼし・プラチナえるぼし】

女性活躍推進法に基づき、自社の女性活躍に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、申請により、厚生労働大臣からの認定（えるぼし認定）を受けることができます。
また、すでにえるぼし認定を受けている場合、女性活躍推進に関する取組の実施状況等が特に優良である事業主は、プラチナえるぼし認定を受けることができます。

お問い合わせ先
岩手労働局　雇用環境・均等室
〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通一丁目９－15　TEL:019－604－3010

厚生労働省認定

岩手県内の認定企業一覧（令和８年９月29日現在）

■それぞれの分野で働きやすい職場環境をめざし、成果を上げている企業です。
■岩手県内の認定企業は以下のとおりです（公表企業のみ掲載）。

― 子育てサポートに積極的な企業です ―

プラチナくるみん・プラチナくるみんプラス認定企業

	企業名	所在地	業種	認定年月		企業名	所在地	業種	認定年月		企業名	所在地	業種	認定年月		企業名	所在地	業種	認定年月
1	(株)岩手銀行	盛岡市	金融業	H23.5 H28.1	2	(株)プラザ企画 （プラチナくるみんプラス）	奥州市	宿泊業	H24.10 H27.7 H30.2 R4.5	3	(株)北日本銀行	盛岡市	金融業	R1.5 R3.5	4	(株)長島製作所	一関市	製造業	R1.11 R8.3

くるみん・くるみんプラス認定企業

	企業名	所在地	業種	認定年月		企業名	所在地	業種	認定年月		企業名	所在地	業種	認定年月		企業名	所在地	業種	認定年月
1	(学)岩手キリスト教学園	盛岡市	教育・学習支援業	H21.3 H24.3 H29.4 H31.4 R3.5 R7.2	2	(株)東北銀行	盛岡市	金融業	H24.3	3	(株)エフビー	山田町	製造業	H24.7	4	(国)岩手大学	盛岡市	教育・学習支援業	H24.7
5	(株)岩手日報社	盛岡市	情報通信業	H24.10	6	杜陵高速印刷(株)	盛岡市	印刷業	H25.2 H27.5 H31.4	7	(株)平金商店	盛岡市	卸小売業	H25.2	8	(株)テレビ岩手	盛岡市	情報通信業	H25.3 H27.4
9	山口北州印刷(株)	盛岡市	印刷業	H25.3	10	(社福)東和仁寿会	花巻市	医療福祉業	H25.7	11	(株)グランツ	花巻市	医療福祉業	H25.7	12	(社福)和江会	北上市	医療福祉業	H25.10
13	(株)丹野組	二戸市	建設業	H25.10	14	(特医)盛岡つなぎ温泉病院	盛岡市	医療福祉業	H26.2	15	(社福)誠心会	葛巻町	医療福祉業	H26.3	16	白金運輸(株)	奥州市	運輸業	H26.6
17	(社福)九戸福祉会	九戸村	医療福祉業	H26.6 H28.6	18	(医)友愛会	盛岡市	医療福祉業	H26.11	19	(社福)若竹会	宮古市	医療福祉業	H27.4	20	(株)菅文	二戸市	卸小売業	H27.5
21	(社福)奥州いさわ会	奥州市	医療福祉業	H27.7 R1.6	22	(社福)ひたかみ福祉会	奥州市	医療福祉業	H27.7	23	(社福)新生会	矢巾町	障害者福祉業	H28.1 R1.6 R4.5	24	(株)水清建設 （くるみんプラス）	盛岡市	建設業	H28.6 H30.7
25	(株)パルコホーム	盛岡市	建設業	H30.4	26	(株)北日本朝日航洋	盛岡市	技術サービス業	H30.5 R4.6	27	(社福)岩手和敬会	盛岡市	医療福祉業	R1.5	28	(社福)いつつ星会	二戸市	医療福祉業	R1.7
29	岩手日化サービス(株)	盛岡市	建設業	R1.11	30	第一商事(株)	盛岡市	ビルメンテナンス業	R2.2 R7.7	31	(株)中央臨床メディエンス	盛岡市	医療福祉業	R2.5 R５.5	32	(株)ゼネラルデバイスソリューションズ	一関市	製造業	R2.5 R5.5
33	盛岡セイコー工業(株)	雫石町	製造業	R2.6	34	(株)ベアレン醸造所	盛岡市	製造業	R3.5	35	(株)中居都市建築設計	盛岡市	技術サービス業	R3.6	36	宇部建設(株) （くるみんプラス）	一関市	建設業	R3.7
37	(株)アースデザインコンサルタンツ	大船渡市	技術サービス業	R4.2	38	(社福)愛護会	奥州市	医療福祉業	R4.5	39	いわて生活協同組合	滝沢市	小売業	R4. 7	40	(有)いわてにっかコミュニティ企画	盛岡市	医療福祉業	R4.10
41	(株)こずかたサービス	矢巾町	サービス業	R4.11	42	(社福)つくし会 （くるみんプラス）	一関市	医療福祉業	R５.5 R7.7	43	岩手基礎工業(株)	北上市	建設業	R5.8	44	昭栄建設(株)	盛岡市	建設業	R5.8
45	盛岡ガス(株)	盛岡市	電気・ガス・熱供給・水道業	R6.2	46	(株)ミズサワセミコンダクタ	奥州市	製造業	R6.5	47	キオクシア岩手(株)	北上市	製造業	R6.9	48	ゆわて吉田工業(株)	大船渡市	製造業	R6.12
49	(株)ワイズマン	盛岡市	情報通信業	R7.2	50	新生ビル管理(株)	一関市	ビルメンテナンス業	R7.2	51	佐藤建設(株)	田野畑村	建設業	R7. 3	52	(株)アイエムテクト	盛岡市	建設業	R7. 4
53	(株)千田精密工業	奥州市	製造業	R7.7	54	一関信用金庫	一関市	金融業	R7.9	55	KYOWA(株)	花巻市	製造業	R7.10	56	(株)小林精機	滝沢市	製造業	R7.10
57	(株)東北ターボ工業	盛岡市	建設業	R８.1	58	(公財)岩手県予防医学協会	盛岡市	医療福祉業	R８.3	59	(医財)正清会	宮古市	医療福祉業	R８.5	60	(社福)三陸福祉会	大船渡市	医療福祉業	R8.6
61	東北精密(株)	北上市	製造業	R8.9															

【くるみん・トライくるみん・プラチナくるみん】

次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立を図るための取組の実施状況等が優良な事業主は、申請により、厚生労働大臣からの認定（くるみん認定）を受けることができます。また、すでにくるみん認定を受けている場合、仕事と子育てに関する取組の実施状況等が特に優良な事業主は、プラチナくるみん認定を受けることができます。

令和４年４月１日より、トライくるみん認定制度が新設されたほか、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を受けた事業主のうち、不妊治療と仕事の両立に関する取組状況が優良な事業主は、それぞれ、くるみんプラス認定、トライくるみんプラス認定、プラチナくるみんプラス認定として、追加で認定を受けられる制度が創設されました。

また、令和７年４月１日より認定基準が一部、改正されました。主な改正点としては、育児休業等の取得に係る基準や、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などが行われ、くるみんマーク・トライくるみんマークの改正も行われました。

えるぼし認定基準

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。

評価項目	認定基準
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 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。 (i)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。 (ii) 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 (※) 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。
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 ○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。 ・ 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	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。
５.多様なキャリアコース	○ 直近の３事業年度に、大企業（常時雇用する労働者数が301人以上）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）、中小企業（常時雇用する労働者数が300人以下）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。）。
（注３）「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計をいう。
※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者。
・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、２係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）の長
・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）
なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、上記の組織の長やそれに相当する者とはみなされない。

【その他】
・ 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。

くるみん認定基準

※認定基準については、令和７年４月に一部改正が行われました。
なお、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。



くるみん（新基準）



くるみん（旧基準）

赤字…改正部分

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、公表及び労働者への周知を適切に行っていること。

５．次の（１）又は（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及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。

＜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又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、次の①～④のいずれかに該当すること、かつ、該当の数値を「両立支援のひろば」で公表していること。
① 計画期間内に、子の看護等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（旧基準：10%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）の子又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．計画期間における、女性労働者及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、女性労働者又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者（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。

（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（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）のいずれかを満たしていること、かつ（３）を満たしていること（旧基準：次の（１）と（３）のいずれも満たしていること）。
（１）フルタイム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。
（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。

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、在宅勤務等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。

プラス認定基準

※トライくるみん・くるみん・プラチナくるみん認定の申請と併せて申請していただく必要があります。



トライくるみんプラス



くるみんプラス



プラチナくるみんプラス

１．次の⑴及び⑵の制度を設けていること。
⑴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及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
⑵不妊治療のために利用することができる次のうちのいずれかの制度
・半日又は時間単位の年次有給休暇 ・所定外労働の制限制度 ・時差出勤制度 ・フレックスタイム制 ・短時間勤務制度 ・テレワーク

２．不妊治療と仕事との両立の推進に関する企業トップの方針を示し、講じている措置の内容とともに労働者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ための担当者（両立支援担当者）を選任し、労働者に周知していること。

その他の認定基準等については、厚生労働省ホームページよりご確認いただけます。
⇒https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html