

高知労働局発表

令和6年7月4日

報道関係者 各位

【照会先】

高知労働局雇用環境・均等室

室長 安田 博人

室長補佐 比江森 亜紀

(電話) 088-885-6041

高知労働局職業安定部

職業安定課長 森 郁雄

職業紹介係長 橘 健

(電話) 088-885-6051

プラチナくるみんプラス・えるぼし・ユースエール 認定通知書の交付式を行いました

高知労働局（局長 菊池 宏二）は、令和6年6月26日、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法、若者雇用促進法に基づき「子育てサポート」、「女性活躍推進」、「若者の採用・育成」について雇用管理の改善に取り組む優良な企業として認定した3社に認定通知書を交付しました。



プラチナくるみんプラス認定企業



えるぼし・ユースエール認定企業



えるぼし認定企業



(学) 平成学園

認定こども園

20代から80代までの全ての職員のライフステージに合った働き方ができるように取り組んでいます。男女共にいつまでも幸せに働ける職場になるよう努力して参ります。

理事長 大野 香葉美



ワールドビジネスシスコム (株)

情報通信業・ソフトウェア開発業

会社が環境と教育の場を整え、個人を評価する取り組みを行って来ました。今後も誰もが同じような活躍ができる職場を実現できるよう、引き続き取り組みます。

取締役 和井 啓司



(株) ダイセイ

その他サービス業

従業員に長く勤めてもらうための環境の整備に取り組んで来ました。今後も法律の変化に合わせて働いている従業員に喜んでもらえるような職場づくりを行っていきます。

常務取締役 吉田 忠志

高知労働局は、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法、若者雇用促進法に基づき「子育てサポート」、「女性活躍推進」、「若者の採用・育成」などの雇用管理の改善に取り組む企業を応援しています。

なかでも「くるみん」、「えるぼし」、「ユースエール」認定企業は、「働きやすい職場環境の実現」の為に様々な課題を克服していく先進的な企業であり、今後ますます働き方が多様化する中で、模範となる企業となります。

すべての労働者、企業が「働き方改革」の恩恵を得られるよう、私たち労働局と共に取り組んでいただける企業を「くるみん」、「えるぼし」、「ユースエール」認定企業として増やしていきたいと考えております。

この制度の詳細については、以下にお問い合わせください。

次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法、「くるみん」、「えるぼし」認定制度等について

高知労働局雇用環境・均等室

高知市南金田 1-39 TEL : 088-885-6041

若者雇用促進法「ユースエール」認定制度について

高知労働局職業安定部職業安定課

高知市南金田 1-39 TEL : 088-885-6051

企業内における就業規則等の法令への適用状況の確認、アドバイス等について

高知働き方改革推進支援センター (高知労働局委託事業)

高知市南はりまや町 2 丁目 3-10 ア・ラ・モードはりまや 103 号 TEL : 0120-899-869

「次世代育成支援対策推進法に基づく認定」

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・実施し、計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定（くるみん認定・トライくるみん認定）します。さらに、より高い水準の取り組みを行い、一定の基準を満たした認定企業には特例認定企業として認定（プラチナくるみん認定）します。

※令和4年4月1日から、「くるみん認定」がより高い基準に改正されています。

「両立支援のひろば」

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画及び次世代育成支援に関する取組を公表するためのウェブサイトです。各社の取組状況や両立支援に関する情報を検索できます。

[\(https://ryouritsu.mhlw.go.jp/\)](https://ryouritsu.mhlw.go.jp/)



「女性活躍推進法に基づく認定制度」

女性活躍推進法第9条に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出した企業のうち、女性活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業を「えるぼし認定企業」として認定します。認定については、認定に係る基準を満たした項目の数で3段階に分けられ、5つの認定基準のうち5つすべてをクリアした企業を「認定段階3」として3つ星認定企業に認定します。

「女性活躍推進企業データベース」

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画及び女性活躍に関する情報を公開するためのウェブサイトです！各企業の女性活躍に関する情報を検索できます。

[\(https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/\)](https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/)



「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。労働局・ハローワークでは、認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

「若者雇用促進総合サイト」

全国のユースエール認定企業をはじめとした、さまざまな企業の情報を検索できる総合サイトです。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、企業からのメッセージなどの企業情報や採用情報が閲覧できるほか、就職活動の始め方・進め方等の就職相談窓口の検索を行うことができます。

<https://wakamonno-koyou-sokushin.mhlw.go.jp>



〈参考資料〉

資料① 雇用管理の改善に取り組む優良な“厚生労働大臣認定企業”を知っていますか？

資料② 若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な“ユースエール認定企業”を知っていますか？

資料③ 「学校法人平成学園」のプラチナくるみんプラス認定に係る取組・実績

資料④ 「ワールドビジネスシスコム株式会社」のえるぼし（3つ星）認定に係る取組・実績

資料⑤ 「株式会社ダイセイ」のえるぼし（3つ星）認定に係る取組・実績

資料⑥ 「ワールドビジネスシスコム株式会社」のユースエール認定に係る取組・実績

資料⑦ くるみん認定、プラチナくるみん認定の基準等が改正 新しい認定制度もスタートしています

資料⑧ えるぼし認定、プラチナえるぼし認定（えるぼし・プラチナえるぼし認定制度の概要）

雇用管理の改善に取り組む優良な “厚生労働大臣認定企業”を知っていますか？

あなたはどんな企業で働きたいですか？

長く働ける！

ワークライフバランスを
大切にしてくれる！

女性が活躍できる！

子育てしやすい！

女性の活躍に向けた取組や、労働者の仕事と子育ての両立を図る取組を積極的に行っていると厚生労働大臣が認定した企業です。

女性活躍推進

女性の活躍促進のための取組が優良な企業です

えるぼし認定制度

女性活躍推進法特集ページ

検索



「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍促進に関する取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」として認定します。

認定の段階は、「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」(*)を満たした数に応じて「1つ星」から「3つ星」まで3段階あります。

※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 採用 2 継続就業 3 労働時間等の働き方 4 管理職比率 5 多様なキャリアコース

プラチナえるぼし認定制度

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取組の実施状況が特に優良である企業を、厚生労働大臣が「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

プラチナえるぼし

	(学)平成学園 認定こども園
--	-------------------

えるぼし（3つ星：実績にかかる基準の5つの項目を全て満たしている）

	(株)高知銀行 銀行		(株)あさの 食料品製造業		(株)Yell Pharmacy 医薬品小売業
	(株)西日本セイムス 医薬品・化粧品小売業		(株)幸 老人福祉・介護事業		(株)SHIFT PLUS 情報通信業
	高知空港ビル(株) 小売業・不動産業		ワールドビジネスシスコム(株) 情報通信業・ソフトウェア開発業		(株)ダイセイ その他サービス業

えるぼし（2つ星：実績にかかる基準のうち3つ又は4つの項目を満たしている）

	(株)四国銀行 銀行		高知信用金庫 中小企業等金融業		高陽開発(株) 建設業
--	---------------	---	--------------------	--	----------------

くるみん認定制度

両立支援のひろば

検索



「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「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」として認定します。

不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始まりました。

プラチナくるみんプラス

(プラチナくるみん認定企業のうち、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境の整備に取り組む企業)

	(株)四国銀行 銀行		(学)平成学園 認定こども園
--	---------------	---	-------------------

プラチナくるみん (くるみん認定又はトライくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業)

	(株)高知銀行 銀行		(株)インターナカツ 小売業
--	---------------	---	-------------------

くるみん

	(社医)仁生会 病院		(株)ウイル 小売業		(株)高南メディカル 配達飲食サービス業
	(医)仁栄会 病院		(株)山崎技研 機械製造業		(株)サンシャインチェーン本部 小売業
	新進建設(株) 建設業		国立大学法人高知大学 高等教育機関		(医)旦龍会 病院
	土佐清水食品(株) 食料品製造業		(社)尽心会 障害者福祉事業		(社)CIJ福祉会 老人福祉・介護事業
	(医)尚志会 病院		(医)恕泉会 病院		(医)治久会 病院
	(有)まつだ寝具店 卸売業		福原建設(株) 建設業		井上石灰工業(株) 土石製品製造業
	幡多信用金庫 中小企業等金融業		明星産商(株) 医薬品・化粧品等の製造販売業		(株)西日本セイムス 医薬品・化粧品小売業

えるぼし・くるみんともに認定を受けている企業 (五十音順)

えるぼし、くるみんについては、それぞれ「女性活躍促進」「子育てサポート」の部分について、雇用の改善に取り組む優良企業を認定しています。

「働き方改革」への意識の広がりとともに、複数の制度について認定を受ける企業も増えてきています。

(株)高知銀行



(株)四国銀行



(株)西日本セイムス



(学)平成学園



若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な “ユースエール認定企業”を知っていますか？

あなたはどんな企業で働きたいですか？

長く働ける！

ワークライフバランスを
大切にしてくれる！

子育てしやすい！

若者の育成に熱心！

その希望にこたえるのが、ユースエール認定企業です!!

「ユースエール認定企業」とは、「若者雇用促進法」に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良であると厚生労働大臣が認定した企業です。



＜認定マーク＞

＜認定基準の一部＞

- 直近三事業年度の、**新卒者などの離職率が20%以下**
- 前事業年度の、**正社員の月平均の所定外労働時間が20時間以下**かつ、**月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員がゼロ**
- 前事業年度の、**正社員の有給休暇の、年平均の取得日数が年10日以上**または、**年平均取得率※70%以上** ※ 付与日数に占める取得日数の平均

＜高知労働局ユースエール認定企業＞（順不同）

	(株) ミロク製作所 銃関連製品の製造・販売		タイム技研高知 (株) 水関連制御部品の製造		明治建設 (有) 建設業
	高大建設 (株) 建設業		金星製紙 (株) 紙製造業		高陽開発 (株) 建設業
	(株) 技研施工 建設業		湯浅建設 (株) 建設業		フソー化成 (株) 印刷業
	YAMAKIN (株) 製造業 (大阪労働局認定)		植田興業 (株) 建設業		ワールドビジネスシスコム (株) ソフトウェア開発業

若者雇用促進総合サイト

全国のユースエール認定企業をはじめとした、さまざまな企業の情報を検索できる総合サイトです。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、企業からのメッセージなどの企業情報や採用情報が閲覧できるほか、就職活動の始め方・進め方等の就職相談窓口の検索も行うことができます。

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp>

 高知労働局・ハローワーク



(060610)

学校法人平成学園（南国市） 令和6年6月5日付認定

労働者数：135人

業種：認定こども園

認定：プラチナくるみんプラス

計画期間：令和3年12月11日～令和5年12月10日（2期目）



行動計画の目標

男性の子育て目的の休暇の取得率を30%以上に促進する。

取組の結果

配偶者が出産した男性職員2名のうち、2名が育児休業を取得。

育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況（3歳から小学校就学前までの子を育てる労働者が対象となるもの）

・所定外労働の制限 ・時差出勤制度 ・事業所内保育施設及び保育施設に関する費用の援助措置

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の実施状況

- ・所定外労働の削減のための措置→変形労働時間制の活用や上司から部下への声掛け（仕事内容の確認等）
- ・年次有給休暇の取得の促進のための措置→所属長が有給休暇の取得状況を把握し、教職員の意見を聴取して取得を促進
- ・育児目的休暇制度の導入→育児・介護休業規定改定、周知

不妊治療と仕事との両立に関する取組

1. 不妊治療のために利用できる制度の整備

★不妊治療休暇 ★短時間勤務制度 ★所定外労働の制限 ★時差出勤制度

2. 不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針及び制度内容に関する労働者への周知

不妊治療と仕事との両立支援に関する学園の方針及び利用できる制度等について理事長名でリーフレットを発出し掲示した。

3. 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

全職員を対象に、不妊治療や不妊治療と仕事との両立に向けた学園の取組方針に関する理解を促進するために不妊治療と仕事との両立に関するアンケートを実施すると共に、「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」の配布をした。

4. 両立支援担当者の選任及び労働者への周知

不妊治療と仕事との両立に関する相談をしやすい環境を整備するため、両立支援コーディネーターを選任し、社内通達により周知を図った。

プラチナくるみん認定(仕事と子育てとの両立に関する取組)

■各種研修の実施

・親学講座

子育て中の職員が親としての自覚を深め、親として成長するための知識を身につけ、保育現場で生かせるスキルを学ぶ。

・キャリアプランニング研修

出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアアップイメージの形成に必要な情報や利用できる制度等の知識を得る。

・キャリアアップ研修

県主催のキャリアアップ研修「マネジメント」を受講。

・リーダー会研修

毎年年度初めのリーダー会にて行う、女性職員のライフステージに沿った育成に関する研修。

■個別面談の実施

・メンター面談

担当職員（メンター）が学期毎に面談者との個別面談を行う。

・産休・育休復帰支援

産休・育休復帰面談シートを使い、休業予定職員と上司が各時期（妊娠報告後／休業前／復帰前／復帰後）に面談を行う。

・コンピ面談

コンピシートをもとに行う面談による人事評価で、半年間の目標設定をし、人財を育成する。特に育児休業復帰後の職員・子育て中の職員に対しては、働き方や悩み、勤務に関する希望についてヒアリングし、本人に合った働き方（勤務体制）を計画する。

ワールドビジネスシスコム株式会社（高知市） 令和6年5月23日付認定

労働者数 : 92人

業 種 : 情報通信業・ソフトウェア開発業

認定の段階 : 3段階目（5つの認定基準のうち5つをクリア）



<認定基準に関する実績>

評価項目・認定基準	実 績
1 採用 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 女性の競争倍率×0.8≦男性の競争倍率（雇用管理区分ごとで算出）	女性の競争倍率×0.8≦男性の競争倍率（雇用管理区分ごとで算出） （無期雇用） $2.44 \times 0.8 = 1.95 \leq 4.92$ （有期雇用） $0.33 \times 0.8 = 0.26 \leq 3.3$
2 継続就業 （i）①又は② ① 女性の平均継続勤務年数 $\div$ 男性の平均継続勤務年数 ≥ 0.7 ② 女性の継続雇用割合 $\div$ 男性の継続雇用割合 ≥ 0.8 （ii）（i）を算出できない場合は、以下でも可。 直近の事業年度の 「正社員の女性労働者の平均勤続年数」 $\geq$ 産業平均値（情報通信業：9.2年）	（ii）に該当 （正社員） 女性の平均勤続年数 $11.38 \geq 9.2$
3 労働時間等の働き方 法定時間外労働及び法定休日労働時間数の合計時間数の平均が直近の事業年度の各月ごとすべて45時間未満	労働者1人当たり各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間が45時間を超えていない。 （0～17.5時間）
4 管理職比率 管理職に占める女性の割合が産業平均値（情報通信業：9.5%）以上であること	管理職に占める女性の割合 $20.0\% \geq 9.5\%$
5 多様なキャリアコース 直近3事業年度のうち、A～Dについて1項目、大企業（301人以上）は2項目以上の実績を有すること	A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ（1人） B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換（なし） C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用（なし） D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用（なし）

株式会社ダイセイ（高知市） 令和6年6月5日付認定

労働者数 : 424人

業 種 : その他サービス業

認定の段階 : 3段階目（5つの認定基準のうち5つをクリア）



<認定基準に関する実績>

評価項目・認定基準	実 績
1 採用 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 女性の競争倍率×0.8≦男性の競争倍率（雇用管理区分ごとで算出）	女性の競争倍率×0.8≦男性の競争倍率（雇用管理区分ごとで算出） （準社員） $4.49 \times 0.8 = 3.59 \leq 7.41$ （パート） $7.12 \times 0.8 = 5.7 \leq 21.11$
2 継続就業 （i）①又は② ① 女性の平均継続勤務年数 $\div$ 男性の平均継続勤務年数 ≥ 0.7 ② 女性の継続雇用割合 $\div$ 男性の継続雇用割合 ≥ 0.8 （ii）（i）を算出できない場合は、以下でも可。 直近の事業年度の 「正社員の女性労働者の平均勤続年数」 $\geq$ 産業平均値（その他サービス業：7.0年）	（i）①に該当 （正社員） $11.84 \div 14.12 = 0.84 \geq 0.7$ （準社員） $8.25 \div 7.18 = 1.15 \geq 0.7$ （パート） $6.27 \div 3.70 = 1.69 \geq 0.7$
3 労働時間等の働き方 法定時間外労働及び法定休日労働時間数の合計時間数の平均が直近の事業年度の各月ごとすべて45時間未満	労働者1人当たり各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間が45時間を超えていない。 （6.4～23.8時間）
4 管理職比率 管理職に占める女性の割合が産業平均値（その他サービス業：13.5%）以上であること	管理職に占める女性の割合 $16.7\% \geq 13.5\%$
5 多様なキャリアコース 直近3事業年度のうち、A～Dについて1項目、大企業（301人以上）は2項目以上の実績を有すること	A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ（1人） B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換（1人） C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用（なし） D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用（なし）

ワールドビジネスシスコム 株式会社

(高知県高知市本町2丁目2番27号)

事業内容：システム設計、ソフトウェア開発、運用管理 等
 創 業：1977年
 従業員数：92人
 平均年齢：39.0歳



・採用、定着状況

		2023年度	2022年度	2021年度
募集状況	新卒者等 ※1	○	○	○
	新卒者等以外 ※2	○	—	○
採用者数 (うち女性)	新卒者等	7名(3名)	4名(1名)	5名(1名)
	新卒者等以外	2名(1名)	0名(0名)	1名(0名)
離職者数 ※3	新卒者等	0名	1名	1名
	新卒者等以外	0名	0名	1名

直近3事業年度の新卒者等の離職率 12.5%
 平均勤続勤務年数 13.0年

・雇用管理の状況

月平均所定外労働時間	14.8時間
有給休暇の平均取得実績	12.7日
直近3事業年度の育児休業の取得状況 (男性は人数、女性は取得率)	男性：1人 女性：100%

・人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	キャリアコン制度
------	----------	----------

- ※1 直近3事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
 ※2 ※1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
 ※3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数

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://ryouritsu.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 	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$\underline{7\%}$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$\underline{1.5\%}$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$\underline{1.0\%}$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。 (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$\underline{2.0\%}$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$\underline{7\%}$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。	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$\underline{1.0\%}$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。 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4.5時間未満であること。 (2) 月平均の法定時間外労働6.0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。	



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。**

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。