

高知労働局発表
令和7年11月27日

【照会先】

高知労働局雇用環境・均等室

室長 森 郁雄

室長補佐 山本 由香

(電話) 088-885-6041

報道関係者 各位

えるぼし・くるみん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7年11月5日、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づき、「女性活躍推進」、「子育てサポート」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4社に認定通知書を交付しました。



認定企業代表者のご挨拶

「えるぼし(3つ星)」認定企業

和建設株式会社 取締役社長室長 中岡 竜太郎



弊社は約70年の歴史を持つ企業です。近年では、営業職や設計職などの職種が増加したことにより、女性社員の割合が高まり、現在では全社員の約30%を女性が占めています。

こうした変化の中で、特別休暇の拡充など、柔軟な働き方の推進に力を入れており、女性がより働きやすい環境を整えるため、現場にも女性用トイレを設置するなどの取り組みを行ってまいりました。

今回は、女性活躍推進に関する認定をいただきましたが、今後も性別・年齢・国籍を問わず、すべての社員が働きやすい職場づくりに努めてまいります。本日は誠にありがとうございました。

「えるぼし(2つ星)」認定企業

株式会社 GLC GLOBAL JAPAN スーパーバイザー 西村 梨奈



美容業界において「えるぼし認定」を取得している企業は、全国的にもまだ多くありません。そんな中で、私たちがこれまで取り組んできたことが形となり、今回の認定につながったことは、大きな励みとなっております。

私たちは、働くママが子育てと両立しながら安心して働ける仕組みづくりや、キャリアを諦めることなく成長できる制度の整備に力を入れてまいりました。今後は、男女問わず平均勤続年数10年以上を目指し、スタッフ一人ひとりがやりがいを感じられる職場づくりを、チーム一丸となって進めていきたいと考えております。

今回の認定は多くの方々の支えがあってこそ実現できたものです。心より感謝申し上げます。

「えるぼし(2つ星)」認定企業

大旺新洋株式会社 常務執行役員 管理本部長 高野 義浩



当社では、性別に関係なく誰もが働きやすい職場環境の実現に向けて、さまざまな施策に取り組んでまいりました。

近年は、人事制度の改革を進め、性別による区分を設けることなく、すべての社員がキャリアアップできる制度の構築を行っています。また、有給休暇の取得についても、全社員が年間5日以上を確実に取得できる環境が整っております。

今回の認定を通じて、まだ基準に適合していない部分もあることを認識しております。今後はそれらを一つひとつクリアしながら、より良い労働環境の実現に向けて、引き続き取り組んでまいります。

本日は誠にありがとうございました。

「くるみん」認定企業

高知県公立大学法人 法人本部 総務部 部長 久保 健作



この度、「くるみん認定」をいただくことができ、大変光栄に存じます。

急速に進行する少子高齢化社会において、大学として教職員の子育て支援に取り組むことは、非常に重要な社会的責務であると認識しております。

今後も、より柔軟な働き方が可能となる制度の拡充を含め、教職員一人ひとりがワークライフバランスを実感できる職場環境の整備に努めてまいります。

本日は誠にありがとうございました。

高知労働局は、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づき「女性活躍推進」、「子育てサポート」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「えるぼし」、「くるみん」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「えるぼし」、「くるみん」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。

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法、「えるぼし」「くるみん」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

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

「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。さらに、女性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認定企業には特例認定企業として認定（プラチナえるぼし認定）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/>)



「次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度」

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7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ました。

「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://positive-ryouritsu.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 「和建設 株式会社」のえるぼし（3つ星）認定に係る取組・実績
- 資料③ 「株式会社 GLC GLOBAL JAPAN」のえるぼし（2つ星）認定に係る取組・実績
- 資料④ 「大旺新洋 株式会社」のえるぼし（2つ星）認定に係る取組・実績
- 資料⑤ 「高知県公立大学法人」のくるみん認定に係る取組・実績
- 資料⑥ 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）
- 資料⑦ 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

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

[女性活躍推進法特集ページ](#)

検索



えるぼし認定制度

「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 繼続就業
- 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。

プラチナえるぼし認定企業



- ・(学) 平成学園

- ・(株) 高知銀行

えるぼし(3つ星)認定企業



- | | | |
|--------------------|-------------------|------------|
| ・(株) あさの | ・高知空港ビル(株) | ・(株) フクヤ建設 |
| ・(株) Yell Pharmacy | ・ワールドビジネスシステムズ(株) | ・和建設(株) |
| ・(株) 西日本セイムス | ・(株) ダイセイ | |
| ・(株) 幸 | ・(株) 地研 | |
| ・(株) SHIFT PLUS | ・(株) 土佐御苑 | |

えるぼし(2つ星)認定企業



- | | | |
|-----------|-------------|-----------------------|
| ・(株) 四国銀行 | ・中勝建設(株) | ・(株) GLC GLOBAL JAPAN |
| ・高知信用金庫 | ・(株) 轟組 | ・大旺新洋(株) |
| ・高陽開発(株) | ・ミタニ建設工業(株) | |



くるみん認定制度

「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認定企業



- （株）四国銀行

- （学）平成学園

プラチナくるみん認定企業



- （株）高知銀行

- （株）インターナカツ

くるみん認定企業



- （社医）仁生会
- （株）ウィル
- （株）高南メディカル
- （株）仁栄会
- （株）山崎技研
- （株）サンシャインチェーン本部
- 新進建設（株）
- 国立大学法人高知大学
- （医）旦龍会
- 土佐清水食品（株）

- （社）尽心会
- （社）CIJ福祉会
- （医）尚志会
- （医）恕泉会
- （医）治久会
- （有）まつだ寝具店
- 福原建設（株）
- 井上石灰工業（株）
- 幡多信用金庫
- 明星産商（株）

- （株）西日本セイムス
- （株）キタムラ
- （株）カメラのキタムラ
- 福留開発（株）
- （株）太陽
- 高知県公立大学法人

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、雇用管理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



和建設 株式会社（高知市）令和7年9月1日付認定

労働者数 : 127人

業種 : 建設業

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
<p>1 採用</p> <p>(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事業年度の平均の 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)</p> <p>(ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること</p> <p>① 正社員に占める女性割合 ≥ 産業平均値 (建設業 : 14.8%) ※40%超の場合は40%</p> <p>② 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者割合 ≥産業ごとの平均値 (建設業 : 10.7%) ※40%超の場合は40%</p> <p>※正社員に雇用管理区分を設定していない場合は①のみに該当すれば足りる。</p>	<p>(ii) ①、②に該当</p> <p>① 正社員の女性労働者数 37人 正社員の男性労働者数 88人 正社員に占める女性割合 29.6% ≥ 14.8%</p> <p>② 基幹的な雇用管理区分：技術職 正社員の女性労働者数 17名 正社員の男性労働者数 66名 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者の割合 20.5% ≥ 10.7%</p>
<p>2 継続就業</p> <p>(i) ①又は②</p> <p>① 女性の平均継続勤務年数 ÷ 男性の平均継続勤務年数 ≥ 0.7</p> <p>② 女性の継続雇用割合 ÷ 男性の継続雇用割合 ≥ 0.8</p> <p>(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」 ≥ 産業平均値 (建設業 : 10.4年)</p>	<p>事務職は (i) ①に該当、技術職は (i) ②に該当</p> <p>① 女性の平均継続勤務年数 ÷ 男性の平均継続勤務年数 ≥ 0.7 (事務職) 9.08 ÷ 11.33 = 0.80 ≥ 0.7</p> <p>② 女性の継続雇用割合 ÷ 男性の継続雇用割合 ≥ 0.8 (技術職) 0.75 ÷ 0.5 = 1.5 ≥ 0.8</p>

<p>3 労働時間等の働き方</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>技術職：6.9～21.5 時間 事務職：6.0～18.8 時間</p>
<p>4 管理職比率</p> <p>(i) 管理職に占める女性の割合が産業平均値 (建設業：4.1%) 以上であること</p> <p>(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」 \geq 80%</p>	<p>(i) に該当 女性管理職：3 名 男性管理職：36 名</p> <p>管理職に占める女性の割合 7.7% \geq 4.1%</p>
<p>5 多様なキャリアコース</p> <p>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</p>	<p>A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ (2 名)</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の転換（なし）</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 (なし)</p> <p>D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 (3 名)</p> <p>A、D の実績あり。</p>

株式会社 GLC GLOBAL JAPAN (高知市) 令和7年9月1日付認定

労働者数 : 28人
業種 : 生活関連サービス業、娯楽業
認定の段階 : 2段階目（5つの認定基準のうち4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 <p>(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 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)</p> <p>(ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること</p> <p>① 正社員に占める女性割合 ≥ 産業平均値 (生活関連サービス業：47.7% ※40%超の場合は40%)</p> <p>② 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者割合 ≥産業ごとの平均値 (生活関連サービス業：38.6% ※40%超の場合は40%)</p> <p>※正社員に雇用管理区分を設定していない場合は①のみに該当すれば足りる。</p>	<p>(ii) ①、②に該当</p> <p>① 正社員の女性労働者数 15人 正社員の男性労働者数 2人 正社員に占める女性割合 88.2% ≥ 40%</p> <p>② 基幹的な雇用管理区分：スタイリスト 正社員の女性労働者数 10名 正社員の男性労働者数 2名 正社員の基幹的な雇用管理区分の 女性労働者の割合 83.3% ≥ 38.6%</p>
2 継続就業 <p>(i) ①又は②</p> <p>① 女性の平均継続勤務年数 ÷ 男性の平均継続勤務年数 ≥ 0.7</p> <p>② 女性の継続雇用割合 ÷ 男性の継続雇用割合 ≥ 0.8</p> <p>(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」 ≥ 産業平均値 (生活関連サービス業：9.3年)</p>	<p>(ii) に該当</p> <p>「正社員の女性労働者の平均勤続年数」 3.5年 ≥ 9.3年</p> <p>(X-1) 年度 3.2年 (X-2) 年度 2.9年</p> <p>上記より基準を満たしていないが2年連続して 実績が改善している。</p>

<h3>3 労働時間等の働き方</h3> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>スタイリスト : 0~9.7 時間 アシスタント : 0~4.5 時間 アイリスト : 0~0.4 時間 事務職 : 0~27.5 時間</p>
<h3>4 管理職比率</h3> <p>(i) 管理職に占める女性の割合が産業平均値 (生活関連サービス業 : 15.1%) 以上であること</p> <p>(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」 \geq 80%</p>	<p>(i) に該当 女性管理職 : 4 名 男性管理職 : 1 名</p> <p>管理職に占める女性の割合 80% \geq 15.1%</p>
<h3>5 多様なキャリアコース</h3> <p>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</p>	<p>A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ (6 名)</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の転換 (なし)</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 (なし)</p> <p>D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 (なし)</p> <p>A の実績あり。</p>

大旺新洋 株式会社（高知市）令和7年10月1日付認定

労働者数 : 429人

業種 : 建設業

認定の段階 : 2段階目（5つの認定基準のうち4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
<p>1 採用</p> <p>(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 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)</p> <p>(ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること</p> <p>① 正社員に占める女性割合 ≥ 産業平均値 (建設業：14.8%) ※40%超の場合は40%</p> <p>② 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者割合 ≥産業ごとの平均値 (建設業：10.7%) ※40%超の場合は40%</p> <p>※正社員に雇用管理区分を設定していない場合は①のみに該当すれば足りる。</p>	<p>(ii) ①、②に該当</p> <p>① 正社員の女性労働者数 42人 正社員の男性労働者数 308人 正社員に占める女性割合 12.0% ≥ 14.8%</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(X-1) 年度 正社員の女性労働者数 32人 正社員の男性労働者数 307人 正社員に占める女性割合 9.4% ・(X-2) 年度 正社員の女性労働者数 31人 正社員の男性労働者数 305人 正社員に占める女性割合 9.2% <p>② 基幹的な雇用管理区分：技術系 正社員の女性労働者数 18名 正社員の男性労働者数 277名 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者の割合 6.1% ≥ 10.7%</p> <p>(X-1) 年度 正社員の女性労働者数 9名 正社員の男性労働者数 273名 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者の割合 3.19%</p> <p>(X-2) 年度 正社員の女性労働者数 9名 正社員の男性労働者数 274名 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者の割合 3.18%</p> <p>上記より基準を満たしていないが2年連続して実績が改善している。</p>

<p>2 継続就業</p> <p>(i) ①又は②</p> <p>① 女性の平均継続勤務年数 ÷ 男性の平均継続勤務年数 ≥ 0.7</p> <p>② 女性の継続雇用割合 ÷ 男性の継続雇用割合 ≥ 0.8</p> <p>(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」 ≥ 産業平均値 (建設業 : 10.4 年)</p>	<p>(i) ①に該当</p> <p>① 女性の平均継続勤務年数 ÷ 男性の平均継続勤務年数 ≥ 0.7 (技術系) $17.18 \div 17.58 = 0.98 \geq 0.7$ (事務系) $12.75 \div 17.93 = 0.71 \geq 0.7$</p>
<p>3 労働時間等の働き方</p> <p>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</p>	<p>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。</p> <p>技術系 : 18.1 ~ 33.5 時間 事務系 : 2.4 ~ 6.2 時間</p>
<p>4 管理職比率</p> <p>(i) 管理職に占める女性の割合が産業平均値 (建設業 : 4.1%) 以上であること</p> <p>(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」 $\geq 80\%$</p>	<p>(ii) に該当</p> <p>女性の昇進割合 ÷ 男性の昇進割合 ≥ 0.8 $0.13 \div 0.15 = 0.87 \geq 0.8$</p>
<p>5 多様なキャリアコース</p> <p>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</p>	<p>A 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇い入れ (1 名)</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の転換（なし）</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 (なし)</p> <p>D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 (1 名)</p> <p>A、D の実績あり。</p>

高知県公立大学法人（高知市）

令和7年9月29日認定

労働者数：458人

主たる事業：教育・学習支援業

計画期間：令和3年6月1日～令和6年5月31日



行動計画の目標及び取組結果

目標1 育児や介護の諸制度について、情報提供の充実を図る

取組結果 仕事と家庭の両立に関する相談窓口を所属ごとに設置し、育児・介護休業等に関する規定とともに育児休業、出生時育児休業等のサポート体制について電子メールや学内会議で全職員に情報発信を行った。

目標2 年次有給休暇の取得を促進する

取組結果 教職員全員が年5日以上の年次有給休暇を取得

年次有給休暇の取得状況について実態を把握して、学内会議での定期的な報告や、夏季休暇中の年次有給休暇取得促進について周知を行った。

目標3 所定外労働削減のための措置を実施する

取組結果 令和3年度と比較して令和6年度は1人当たりの1か月の残業時間が0.8時間減少
週のうち1日をノー残業デイとし、ポスターの掲示を行い、上司から所属単位で時間外労働削減に向けた呼びかけを実施した。あわせて、時間管理の教育を目的としたタイムマネジメント研修も実施した。

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

実施している措置（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）

- ・短時間勤務制度
- ・始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度

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

- 週1回のノー残業デイの実施
- タイムマネジメント研修の実施

●年次有給休暇の取得の促進のための措置

- 年次有給休暇の取得状況について学内会議での定期的な報告
- 夏季休暇中の年次有給休暇取得促進を通知

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	<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>
 えるぼし (3段階目)	<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。
 えるぼし (2段階目)	<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年以上連續してその実績が改善していること。
 えるぼし (1段階目)	<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年以上連續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。） 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。</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。 (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</p> <p>○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <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>○ 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)</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 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</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。

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あっては、健康管理時間）

- 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

◆PDCAサイクルの確立

※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。

- 計画の実施
- 計画終了・効果の測定

認定基準を満たした場合

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
育児休業等をする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	又は	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		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 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	トライくるみん	45時間未満
	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	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）

○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
----------	-----------------------------

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 <u>10%以上</u> <u>(旧基準: 7%以上)</u> であること。	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 <u>30%以上</u> <u>(旧基準: 10%以上)</u> 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。	6. 計画期間における、 <u>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</u> <u>(旧基準: 女性労働者の育児休業等取得率が75%以上)</u> であること。	6. 計画期間における、 <u>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</u> <u>(旧基準: 女性労働者の育児休業等取得率が75%以上)</u> 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。
<p>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞</p> <p>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。</p> <p>① 計画期間内に、<u>子の看護等休暇</u> <u>(旧基準: 子の看護休暇)</u>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<u>10%以上</u> <u>(旧基準: 7%以上)</u>であること。</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>① 計画期間内に、<u>子の看護等休暇</u> <u>(旧基準: 子の看護休暇)</u>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。</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「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<u>30%以上</u> <u>(旧基準: 10%以上)</u>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。</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「両立支援のひろば」で公表していること。</p>			
<p>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。</p> <p>(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。</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>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。</p> <p>(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 <u>(旧基準: 45時間未満)</u>であること。</p> <p>(2) <u>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)</u></p> <p>(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。</p> <p>(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。)</p>			
<p>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。</p> <p>① <u>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</u> <u>(旧基準: 所定外労働の削減のための措置)</u></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>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。</p>			



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）

7（旧基準8.）くるみん認定基準7（旧基準8）と同一

※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)

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。

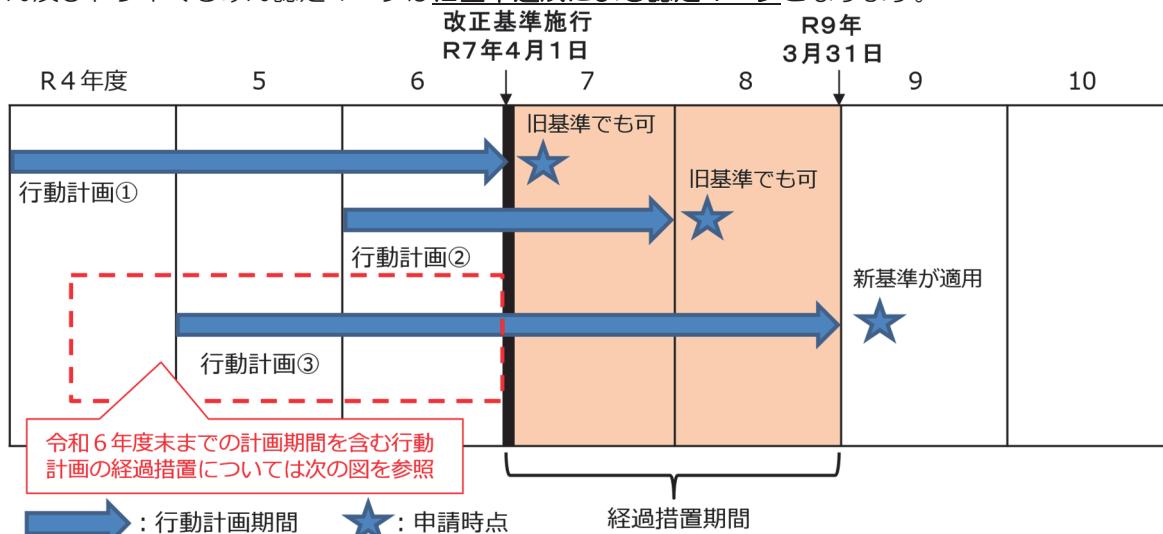
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

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に、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%）

改正基準施行
R7年4月1日



→ 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。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								
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		