

高知労働局発表

令和8年1月22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 森 郁雄

室長補佐 山本 由香

(電話) 088-885-6041

高知労働局職業安定部職業安定課

職業安定課長 西田 勝詞

職業紹介係長 橘 健

(電話) 088-885-6051

高知労働局労働基準部健康安全課

健康安全課長 門脇 勲

主任安全専門官 伊勢田 文久

(電話) 088-885-6023

えるぼし・くるみん・ユースエール・安全衛生優良企業

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12月22日、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法及び若者雇用促進法に基づき「女性活躍推進」、「子育てサポート」、「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及び安全衛生優良企業公表制度に基づき、労働者の安全や健康確保対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業として認定した5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(2つ星)」認定企業

株式会社 轟組 営業部長 宮崎 喜代隆



弊社は昨年度もえるぼしの認定をいただきましたが、当時は労働時間等の働き方の基準を満たしておらず、課題も残っておりました。その後、さらなる職場環境の整備に努めたことで労働時間の改善ができ、今年度も認定を取得することができました。この成果に満足することなく、今後も働きやすい環境づくりを継続し、さらなる認定取得を目指してまいります。

「くるみん」認定企業

土佐ガス 株式会社 代表取締役 小松 亜弓



本日はくるみんの認定誠にありがとうございます。私たちはこれまで、育児と仕事の両立を支える制度や職場環境の整備に努めてまいりましたが、今後はさらに、不妊治療や介護、社員自身の病気の治療など、さまざまなライフステージや個々の事情に寄り添った柔軟な働き方の実現を目指してまいります。

「くるみん」認定企業

株式会社 第一コンサルタンツ 代表取締役 右城 猛



当社では、社員が安心して子どもを産み育てられる環境づくりを目指し、さまざまな取り組みを進めてまいりました。その結果、今回の認定を取得することができ、大変嬉しく思っております。今後も「えるぼし認定」や「ユースエール認定」など、さらなるチャレンジを重ねながら、より良い職場環境の実現に努めてまいります。

「ユースエール」認定企業

山本建設 株式会社 代表取締役 山本 浩司



弊社では、社員一人ひとりが自身の事情に応じて有給休暇を取得しやすく、安心して生活を送れるような働きやすい職場づくりに取り組んでおります。若手社員に限らず、すべての社員が困難に直面したときにも支え合い、共に乗り越えていけるような環境を目指し、今後もさらなる成長を続けてまいります。

「安全衛生優良企業」認定企業

株式会社 技研施工 代表取締役社長CEO 西川 昭寛



当社は「無事故・無災害の企業にしなければいい企業とは言えない」という意識・社内体制整備のために安全と衛生を両輪に積極的に取り組み、役職員全員の意識の向上と活動の結果、3年間の労働災害ゼロを達成し現在も継続中です。今後も安全かつ衛生的で働きやすい職場環境づくりに引き続き取り組んでまいります。

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及び若者雇用促進法に基づき「女性活躍推進」、「子育てサポート」、「若者の採用・育成」などの雇用管理の改善に取り組む企業及び労働者の安全や健康確保対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業を応援しています。

なかでも「えるぼし」、「くるみん」、「ユースエール」、「安全衛生優良企業」認定企業は、「働きやすい職場環境の実現」及び「高い安全衛生水準の維持」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」、「ユースエール」、「安全衛生優良企業」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

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

安全衛生優良企業公表制度について

高知労働局労働基準部健康安全課

高知市南金田 1-39 TEL: 088-885-6023

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/>)



「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>



「安全衛生優良企業公表制度」

「安全衛生優良企業公表制度」は、働く方々の労働安全衛生に関して積極的な取組を行っている企業を、厚生労働省が認定・企業名を公表し、このことにより認定企業の社会的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取組を促進するための制度です。認定された企業も求職者や取引先などへのアピールに活用することができ、求職者も安全・健康な職場で働くことを選択することができます。

「職場のあんぜんサイト」

労働安全衛生に関する情報をわかりやすく取りまとめたサイトです。

安全衛生優良企業公表制度の概要と、安全衛生優良企業に認定された企業一覧及び各企業の取組事例が掲載されています。

https://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html



〈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 知っていますか？ユースエール認定企業
- 資料③ 「株式会社 轟組」のえるぼし（2つ星）認定に係る取組・実績
- 資料④ 「土佐ガス 株式会社」のくるみん認定に係る取組・実績
- 資料⑤ 「株式会社 第一コンサルタンツ」のくるみん認定に係る取組・実績
- 資料⑥ 「山本建設 株式会社」のユースエール認定に係る取組・実績
- 資料⑦ 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⑧ 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
- 資料⑨ 「安全衛生優良企業公表制度」に係るパンフレット
- 資料⑩ 「株式会社技研施工」の安全衛生優良企業認定に係る取組事例

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

えるぼし(2つ星)認定企業



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



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



- | | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・（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） | <ul style="list-style-type: none"> ・（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） | <ul style="list-style-type: none"> ・（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 ・土佐ガス（株） ・（株）第一コンサルタンツ |
|---|---|--|

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



知っていますか？ ユースエール 認定企業

ユースエール認定企業は若者の採用・育成に積極的、
かつ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中小企業です。

認定企業一覧

(株)ミロク製作所
タイム技研高知(株)
高大建設(株)
金星製紙(株)
(株)技研施工
湯浅建設(株)
フソー化成(株)
植田興業(株)
明治建設(有)
YAMAKIN(株)

ワールドビジネスシスコム(株)
(株)須崎青果
(株)カネエイ
(株)土居建設
福留開発(株)
久保建設(株)
(株)三谷組
山下電機(株)
山本建設(株)



ユースエール認定企業の魅力

※認定基準の一部を抜粋

新卒者3年以内の
離職率
20%以下

月平均残業時間
20時間以下
かつ
60時間以上が0名

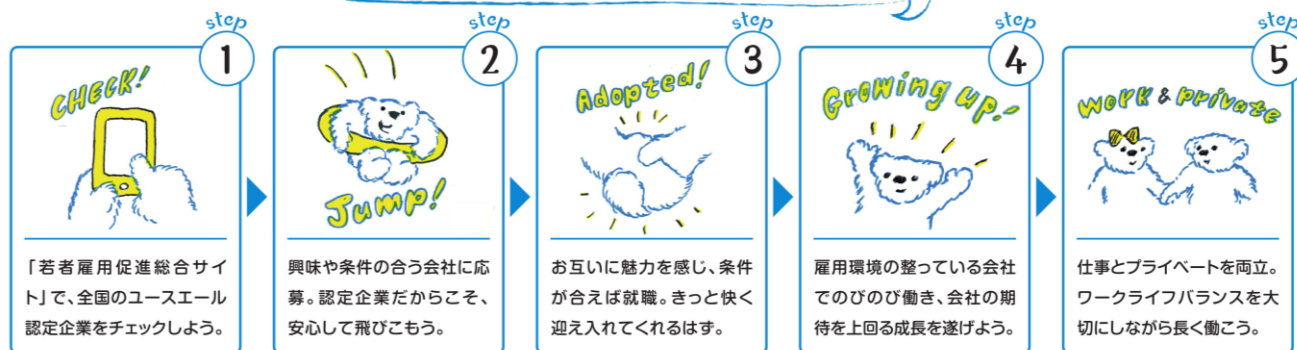
有給休暇取得率
年平均**70%以上**
または
年平均取得日数が
10日以上

男性の育児休業
取得実績あり
または
女性の育児休業
取得率**75%以上**



ワークライフバランスが整っている企業で
仕事も私生活も充実させながら **会社とともに成長したい！**
それを叶えるのが **ユースエール認定企業**です

ユースエールで就職&成長も！



サイトもチェック！



若者雇用促進総合サイト

検索

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



株式会社 轟組（高知市） 令和7年10月6日付認定

労働者数 : 97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
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事業年度の平均の $\text{女性の競争倍率} \times 0.8 \leq \text{男性の競争倍率}$ （雇用管理区分ごとで算出） (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 ① 正社員に占める女性割合 \geq 産業平均値 （建設業：14.8% ※40%超の場合は40%） ② 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性労働者割合 \geq 産業ごとの平均値 （建設業：10.7% ※40%超の場合は40%） ※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。	(i) に該当 $\text{女性の競争倍率} \times 0.8 \leq \text{男性の競争倍率}$ （技術職） $0.33 \times 0.8 = 0.26 \leq 1.67$ （事務職） $0.33 \times 0.8 = 0.26 \leq 0.33$
2 継続就業 (i) ①又は② ① 女性の平均継続勤務年数 $\div \text{男性の平均継続勤務年数} \geq 0.7$ ② 女性の継続雇用割合 $\div \text{男性の継続雇用割合} \geq 0.8$ (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」 $\geq \text{産業平均値}$ （建設業：10.4年）	(i) ①に該当 $\text{女性の平均継続勤務年数} \div \text{男性の平均継続勤務年数} \geq 0.7$ 【X 年度】 （技術職） $1.78 \div 20.20 = 0.09$ （事務職） $15.99 \div 23.23 = 0.69$ 【X-1 年度】 （技術職） $1.54 \div 19.33 = 0.08$ （事務職） $18.86 \div 27.95 = 0.67$ 【X-2 年度】 （技術職） $0.54 \div 18.87 = 0.03$ （事務職） $17.86 \div 28.01 = 0.64$ 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>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：30.4～44.2 時間 事務職：7.1～13.4 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：2 名 男性管理職：37 名</p> <p>管理職に占める女性の割合 $5.1\% \geq 4.1\%$</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（なし）</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（2 名）</p> <p>D の実績あり。</p>

土佐ガス株式会社（高知市）

令和 7 年 10 月 22 日認定

労働者数：131 人

主たる事業：LP ガス供給・住宅設備機器販売

計画期間：令和 4 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日



行動計画の目標及び取組結果

目標 1 子供が生まれる際の、父親の「特別休暇」取得の促進を図る。**取組結果** 2024 年：1 名取得、2025 年：1 名取得

「特別休暇」の取得のため、書面で周知を行い、社員にも認識が広がってきている。

目標 2 男性の育児休業取得を促進するための処置を実施し 2025 年 3 月 31 日までに男性社員の育児休業取得者 1 名を目指す。**取組結果** 3 名取得

社内で制度の周知及び啓発を行い、社員から出産届が提出された際に個別に育児休業制度の周知を行い、取得を促した。

目標 3 7 月 8 月の夏季休暇、及び 4 月 5 月のゴールデンウィーク期間に有給休暇を利用して、長期休暇の取得促進を図る。**取組結果** 夏季休暇・ゴールデンウィークに有給休暇を使用して可能な限り長期休暇を取得している。**目標 4** 新卒対象のインターンシップの実施**取組結果** 新卒対象のインターンシップの募集を高知新聞へ掲載し、2025 年 2 月 15 日に実施
入社前と入社後の認識の違い、違和感が極力ないように行った。

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

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

●年次有給休暇の取得の促進のための措置

→夏季休暇・ゴールデンウィークに有給休暇を使用して可能な限り長期休暇を取得している。

株式会社第一コンサルタンツ（高知市）

令和 7 年 10 月 28 日認定



労働者数：144 人

主たる事業：建設設計業

計画期間：令和 4 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日

行動計画の目標及び取組結果

目標 1 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備する。

取組結果 令和 4 年 4 月～改正育児・介護休業等に関する規程を全ての従業員が閲覧できる場所に掲示し、育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項について周知した。また、相談窓口を設置することで育児休業の申出に対する抵抗感をなくすことができた。

目標 2 育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できる環境を整備する。

取組結果 令和 5 年 4 月～女性社員の育成に関する管理職研修等を実施した。

目標 3 年次有給休暇の取得を促進する。

取組結果

令和 4 年 4 月～ 各部署にて計画的な年次有給休暇の取得を行い、取得日数の促進を図った。

令和 4 年 10 月～ 毎月、年次有給休暇の取得数を集計し、計画どおりに取得できていない場合は、個別に指導した。

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）

- ・所定外労働の制限
- ・短時間勤務制度

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

●年次有給休暇の取得の促進のための措置

→各部署にて計画的な年次有給休暇の取得を行い、取得日数の促進を図った。

●短時間正社員制度、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務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

→テレワーク勤務制度（令和 2 年 4 月 1 日制定）を導入。

具体的な目標：病気や災害時にどこにいても仕事ができる環境を整える。

成果：自身の病気や怪我、子どもの発熱、保育園の休園などで出社が難しい場合でもテレワークを活用できる。

実績：2022 年 4 月～2025 年 3 月 118 回

山本建設 株式会社

(高知県幡多郡黒潮町佐賀2988)

事業内容：土木建築工事業

創業：1951年

従業員数：24人

平均年齢：45.9歳



・採用、定着状況

		2024年度	2023年度	2022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	1名(0名)	2名(0名)	0名(0名)
	新卒者等以外	1名(0名)	0名(0名)	0名(0名)
離職者数※3	新卒者等	0名	0名	0名
	新卒者等以外	0名	0名	0名

直近三事業年度の新卒者等の離職率 0.0%

平均勤続勤務年数 17.9年

・雇用管理の状況

月平均所定外労働時間	8.6時間
有給休暇の平均取得実績	14.0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：0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	メンター制度
------	----------	--------





※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

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。**

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<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>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<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。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<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年以上連続してその実績が改善していること。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<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	<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。）</p> <p>又は</p> <p>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></p> <p>(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></p> <p>(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></p> <p>（※）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。</p> <p>(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。</p> <p>（※）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。</p> <p>(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。</p> <p>（※）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>○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u></p> <p>・ <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>	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 <p>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</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間の転換</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>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ついては、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		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 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 → 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）
	くるみん	
	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

<div> <div> <div>トライくるみん (旧基準達成)</div>  </div> <div> <div>新しいトライくるみん (新基準達成)</div>  <div>※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。</div> </div> </div>	<div> <div> <div>くるみん (旧基準達成)</div>  </div> <div> <div>新しいくるみん (新基準達成)</div>  <div>※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。</div> </div> </div>
<p>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。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(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> (旧基準：7%以上) であること。</p> <p>(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 <u>20%以上</u> (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。</p>	<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(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> (旧基準：10%以上) であり、当該割合を「<u>両立支援のひろば</u>」で公表していること。</p> <p>(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 <u>50%以上</u> (旧基準：20%以上) であり、当該割合を「<u>両立支援のひろば</u>」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。</p>
<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>(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)。</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> (旧基準：7%以上) 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>＜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>(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「<u>両立支援のひろば</u>」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「<u>両立支援のひろば</u>」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> (旧基準：10%以上) であり、当該割合を「<u>両立支援のひろば</u>」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「<u>両立支援のひろば</u>」で公表していること。</p>
<p>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> (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。</p> <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、<u>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</u> (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。</p>	<p>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> (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「<u>両立支援のひろば</u>」で公表していること。</p> <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、<u>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</u> (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「<u>両立支援のひろば</u>」で公表していれば基準を満たす。</p>
<p>(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。</p>	<p>※廃止(経過措置はp.4 上段参照)</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 <u>30時間未満</u> (旧基準：45時間未満) 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> (旧基準：所定外労働の削減のための措置)</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>	

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。

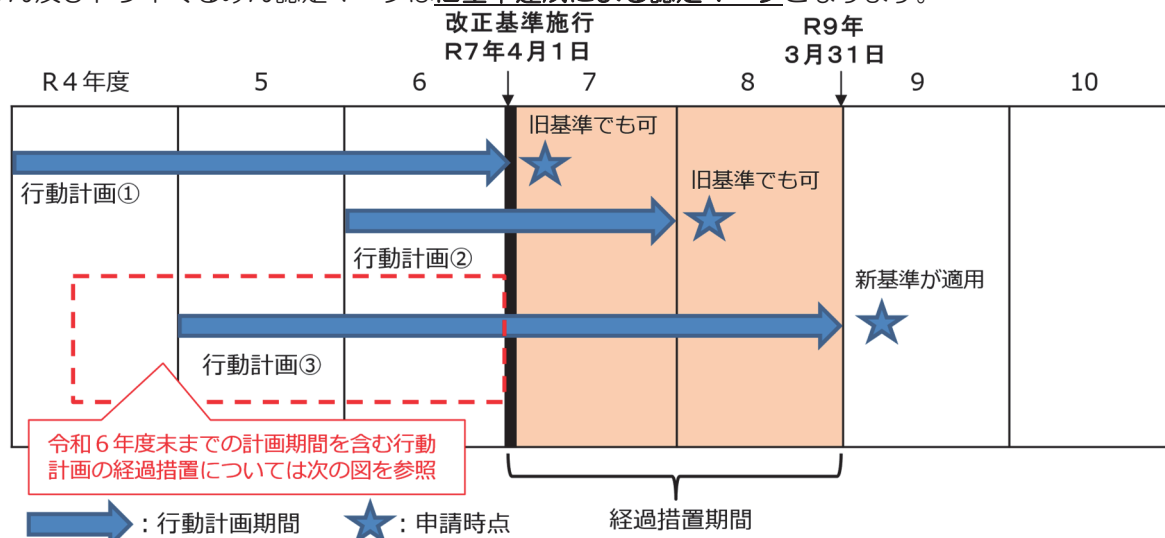
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

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%）

R4年度	5	6	7	8	9	10
					申請	
	対象者15人 取得者2人	対象者10人 取得者2人	対象者10人 取得者4人	対象者20人 取得者6人	★	

令和6年度末までの計画期間を含む計画期間すべてを対象にした場合 育児取得者14人 / 対象者55人 = 25% ←新基準（30%）未達

令和7年度以降の計画期間を対象にした場合 育児取得者10人 / 対象者30人 = 33% ←新基準（30%）達成

⇒ 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	096-352-3865
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12月作成 リーフレットNO.18

安全衛生優良企業 は労働者の 安全や健康を守る企業の証です

労働者が安全・健康に働くことができる環境を作することは、企業にとって不可欠です。
労働者にとっても、企業にとっても、求職者にとっても、ベストな労働環境を目指して一
安全衛生優良企業認定を受けませんか？



安全

安全衛生
優良企業



働き
やすい



安全衛生優良企業とは？

安全衛生優良企業とは、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、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。
この認定を受けるためには、過去3年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組を行っていることが求められます。
基準を満たした企業は、3年間の認定を受けることができ、さまざまなメリットが得られます。



厚生労働省労働基準局安全衛生部
都道府県労働局（労働基準部健康安全主務課）

認定の
基準は？

認定の基準の概要は次のとおりです。

詳細は、安全衛生優良企業のホームページをご覧ください。

STEP 1

必要項目を
全て満たす

第1 企業の状況として満たしていることが 必要な項目

- 労働安全衛生法等の違反の状況
- 労働災害発生状況
- その他優良企業としてふさわしくない事項

優良企業にふさわしいかどうか確認します

第2 企業の取組として満たしていることが 必要な項目

- 安全衛生体制の状況
- 安全衛生全般の取組

基本的な取組ができているか確認します

STEP 2

主要な取組・対策ごとに6割以上、全体としては8割以上を取得する

第3 企業の積極的な取組を 評価する項目

- 安全衛生活動を推進するための取組
- 健康で働きやすい職場環境の整備（健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、受動喫煙防止対策）
- 安全でリスクの少ない職場環境の整備

積極的な活動を評価します

安全衛生優良企業

安全衛生優良企業公表制度の背景

誰もが安心して健康に働くことができる会社であることをPRしたい。

企業

労働災害の防止や労働者の健康確保対策は、働く全ての人やその家族にとって大切なことでありながら、積極的に取り組む企業の認知度が高いとは言えませんでした。そのため、この制度は、労働安全衛生対策をより広く認知してもらうこと、そして積極的な取組を進める企業を応援することを目的として作られました。

社員に健康に働いてもらうための企業独自の取組も、評価してもらいたい。

企業

申請の方法は？

申請の方法は次のとおりです。
詳細は、安全衛生優良企業のホームページをご覧ください。

企業

自己診断で
一定基準を
満たす

<input checked="" type="checkbox"/> 安全衛生マニュアル
<input checked="" type="checkbox"/> 就業規則
<input checked="" type="checkbox"/> ○○○○○○○○○

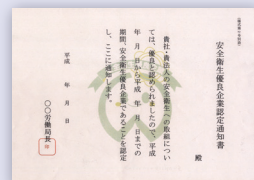
本社管轄労働局への
申請書類の作成

申請

厚生労働省のHPで
自己診断



認定



(認定通知書イメージ)

労働局

書類審査、
ヒアリング調査の実施

厚生労働省のHPに
企業名公表



申請Q&A

Q どんな企業が申請できるのですか？

A 労働者を雇用するすべての企業・法人が対象になり、どんな業種でも申請いただけます。

Q 安全衛生優良企業の認定申請は、企業単位で行うのですか？

A 企業単位での申請となります。認定を受けるには、全ての事業場の取組を含め、安全衛生優良企業の認定基準を達成していることが必要です。

Q 認定期間は何年ですか？

A 3年間です。3年経過した後は、再度申請が必要になります。



Q 自己診断の際に、評価項目を満たしているかどうかの判断はどのように行ったらよいですか？

A ホームページに掲載した各評価項目に、取組事例が記載されていますので、参考にしてください。事例は参考なので、同じことを行っていないければ項目を満たしていない、というものではありません。

Q 認定を受けた後に、要件を満たせない評価項目が発生した場合には、どうすればよいですか？

A 何らかの事情により満たせない評価項目が発生し、認定基準を満たさなくなった場合には、認定証を返納していただく必要がありますので、認定を受けた労働局までご相談ください。

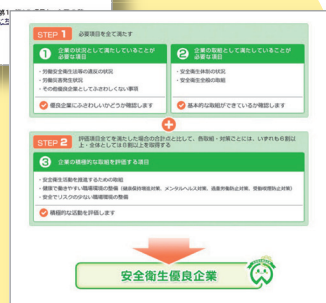
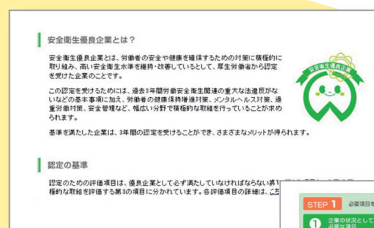


優良企業に認定されると、厚生労働省のホームページで企業名が公表されます。また、安全衛生優良企業マークが名刺や商品などに使用でき、さまざまな場所でPRすることができます。それによって、以下のような効果が生まれます。



安全衛生優良企業についての情報は、ホームページをご覧ください。

http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html



お問い合わせは



都道府県労働局労働基準部健康安全主務課へ

受付時間

8時30分から17時15分まで(土曜日・祝日・休日・年末年始を除く)

働く人の安全と健康こそ企業の業績
認定制度を活用しましょう!



安全衛生優良企業における安全衛生取組事例

企業名 株式会社 技研施工

安全衛生取組事例

■安全体感教育（施設）

当社は、10種類の安全体感設備を製作し、体感教育として確立しました。

多種多様な体感教育で、座学では体得出来ない災害を疑似体験し、危険に対する感受性・安全意識の向上を図ります。男女問わず全社員について新入社員研修や現場安全教育（訓練）等、各種研修でのカリキュラムに組み込むことで、高い効果が期待できます。

教育内容



教育には、以下の内容も含まれます。

- ・梯子昇降体験
- ・落下物衝撃体験
- ・ワイヤー挟まれ体験
- ・巻込まれ体験
- ・分電盤接続接地実習

概要

開催コース

①09：00～12：00

（土日祝を除く）

②13：30～16：30

受付人数

各コース最大6名