厚生労働省
高知労働局

Press Release

高 知 労 働 局 発 表
令和８年 10 月 29 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す

高知労働局（局長 池田　邦彦）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」について雇用管理の改善に取り組む優良な企業を認定し、下記のとおり認定通知書の交付式を行います。

高知労働局においては、女性が活躍できる職場環境の実現や仕事と子育ての両立支援を図るため、県内の優良企業を認定しています。

日　時：令和８年 11 月 11 日（水）14 時から

場　所：高知労働局

別館 3 階 301 会議室（高知市南金田 1-39）

認定企業

・株式会社工栄【えるぼし（3 つ星）】
・株式会社津島工業【えるぼし（3 つ星）】
・株式会社清水新星【くるみん】
・株式会社轟組【くるみん】

「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/）



「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　「株式会社工栄」のえるぼし（3 つ星）認定に係る取組・実績

資料③　「株式会社津島工業」のえるぼし（3 つ星）認定に係る取組・実績

資料④　「株式会社清水新星」のくるみん認定に係る取組・実績

資料⑤　「株式会社轟組」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

別紙

えるぼし・くるみん認定通知書交付式取材申込書

取材を希望される場合は、１１月９日（月）１７時までにメール又は電話で次の項目をご連絡ください。

なお、事前にご連絡をいただいていない場合も取材は可能です。

申　込　者	報道機関名	
	記者氏名	
	連　絡　先 （電話番号等）	
取材人数	人 （カメラ台数：ムービー　　台、スチール　　台） （三脚の使用：　有　　無　）	
連絡事項		

※ 申込は報道機関の方のみ対象となります。

※ 取材にあたっては、担当者の指示に従っていただきますようお願いします。

【連絡先】高知労働局　雇用環境・均等室　丸山・山本

メール：39kokin@mhlw.go.jp

電　話：088-885-6041

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？

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）幸
- ワールドビジネスシスコム（株）
- （株）土佐御苑
- （株）メディコ
- グレイジア（株）
- （株）Yell Pharmacy
- （株）SHIFT PLUS
- （株）ダイセイ
- （株）フクヤ建設
- （株）小谷設計
- （株）工栄
- （株）西日本セイムス
- 高知空港ビル（株）
- （株）地研
- 和建設（株）
- （医）グリーンハウス
- （株）津島工業

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
- （株）エースワン
- 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）
- （株）テラムラ

（令和8年10月現在）

子育てサポート　仕事と子育ての両立支援に取り組んでいる企業です

両立支援のひろば　検索

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）サンシャインチェーン本部
- 土佐清水食品（株）
- （医）旦龍会
- （福）CIJ福祉会
- 井上石灰工業（株）
- （株）キタムラ
- （株）太陽
- （株）第一コンサルタンツ
- （株）轟組
- 国立大学法人高知大学
- （医）仁栄会
- （医）恕泉会
- （福）尽心会
- 福原建設（株）
- （有）まつだ寝具店
- 明星産商（株）
- （株）カメラのキタムラ
- 高知県立大学法人
- （株）日東商事
- （株）高南メディカル
- （株）山崎技研
- （医）治久会
- 新進建設（株）
- （医）尚志会
- 幡多信用金庫
- （株）西日本セイムス
- 福留開発（株）
- 土佐ガス（株）
- （株）清水新星

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
- （株）轟組

（令和8年10月現在）

株式会社工栄（高知市） 令和８年９月15日付認定

労働者数　：　129人
業　　種　：　専門・技術サービス業
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 （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） （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　≧　産業平均値 （専門・技術サービス業：28.4%　※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 ≧産業ごとの平均値 （専門・技術サービス業：25.9%　※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 女性の競争倍率×0.8≦男性の競争倍率 （技術職）1.67×0.8=1.34≦1.87 （事務職）0.67×0.8=0.54≦0.89
2　継続就業 （ｉ）①又は② 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 ②　女性の継続雇用割合 ÷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」 ≧　産業平均値	（ｉ）①に該当 女性の平均継続勤務年数÷男性の平均勤続年数≧０.７ （技術職）6.75÷7.41＝0.91≧0.7 （事務職）6.54÷5.29＝1.24≧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。 技術職：6.8～16.2 時間 事務職：4.4～9.0 時間
４　管理職比率 （ｉ）管理職に占める女性の割合が産業平均値（専門・技術サービス業：9.5%）以上であること （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」≧ 80%	（ｉ）に該当 管理職に占める女性の割合 16.7%≧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（なし） B　女性労働者のキャリアアップに資するような雇用管理区分の転換（なし） C　女性の通常の労働者としての再雇用（定年後の再雇用を除く）（なし） D　おおむね３０歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用（7 名） D の実績あり。

株式会社津島工業（高知市） 令和８年10月６日付認定

労働者数　：　28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
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 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） （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　≧　産業平均値 （建設業：15.1%　※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 ≧産業ごとの平均値 （小売業：11.0%　※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。	（ii）に該当 ①　正社員に占める女性割合　≧　産業平均値 21.4%　≧　15.1% 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 【技術職】　19.0%　≧　11.0%
２　継続就業 （ｉ）①又は② 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 ②　女性の継続雇用割合 ÷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」 ≧　産業平均値	（ｉ）①に該当 女性の平均継続勤務年数÷男性の平均勤続年数≧０.７ （技術職）5.42÷7.69＝0.70≧0.7 （事務職）13.29÷14.52＝0.92≧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。 技術職：2.8～15.3 時間 事務職：2.9～9.5 時間
４　管理職比率 （ｉ）管理職に占める女性の割合が産業平均値（建設業：4.8%）以上であること （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」≧ 80%	（ｉ）に該当 管理職に占める女性の割合 25.0%≧4.8%
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（なし） B　女性労働者のキャリアアップに資するような雇用管理区分の転換（なし） C　女性の通常の労働者としての再雇用（定年後の再雇用を除く）（なし） D　おおむね３０歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用（2 名） D の実績あり。

株式会社清水新星（高知市）

令和８年９月15日認定

労働者数：31 人
主たる事業：建設業
計画期間：令和６年５月１日～令和８年７月31 日

行動計画の目標及び取組結果

目標１ 計画期間内に、子の看護休暇制度を拡充する（いわゆる「中抜け」(就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること)で取得できる制度)。子が小学校第３学年修了に達するまでに所定外労働の制限を拡充する。

取組結果　令和７年４月１日に導入。

目標２ 計画期間内の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を各月 45 時間未満とする。

取組結果　ノー残業デー実施等により、法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満であった。

目標３ 男性の育児休業取得率 10％以上の取得を目指す。

取組結果　男性の育児休業取得率 100％を達成した。

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
→月１回ノー残業デーの実施

株式会社轟組（高知市）

令和８年10月６日認定

労働者数：96人
主たる事業：建設業
計画期間：令和６年８月１日～令和８年７月31日

行動計画の目標及び取組結果

目標１　計画期間内に男性育児休業の取得率を7%以上にすること。

取組結果　期間内配偶者出産数３人に対し、１人育児休業取得し、取得率33%を達成。

目標２　所定外労働時間の制限を小学校３年生終了までの子を持つ社員にまで拡大する。

取組結果　令和６年８月11日社則改訂。

目標３　子の看護休暇について、始業又は終業の時刻から連続しない時間単位での取得を認める制度を追加導入する。

取組結果　令和６年８月11日社則改訂。

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
→年間の年次有給休暇取得計画の策定

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 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。	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 ○ 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。	○ 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。

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・変更
○ 社内周知
○ 外部への公表

○ 都道府県労働局への届出

○ 計画の実施

○ 計画終了・効果の測定

◆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。

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）

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）

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	➡	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		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		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			

○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

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 **10%以上**（旧基準：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 **20%以上**（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。		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**（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**（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 **10%以上**（旧基準：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）、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。** 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。** 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）であり、**当該割合を「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「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（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。 ＜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（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。		6．計画期間における、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（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（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**していれば基準を満たす。	
（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。~~ ※廃止（経過措置は p.4 上段参照）			
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。 （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。 （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。		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。 （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（旧基準：45時間未満）であること。 （2）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） （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。 （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。）	
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、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）．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。			

プラチナくるみん認定基準

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）

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%未満でかつ（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】

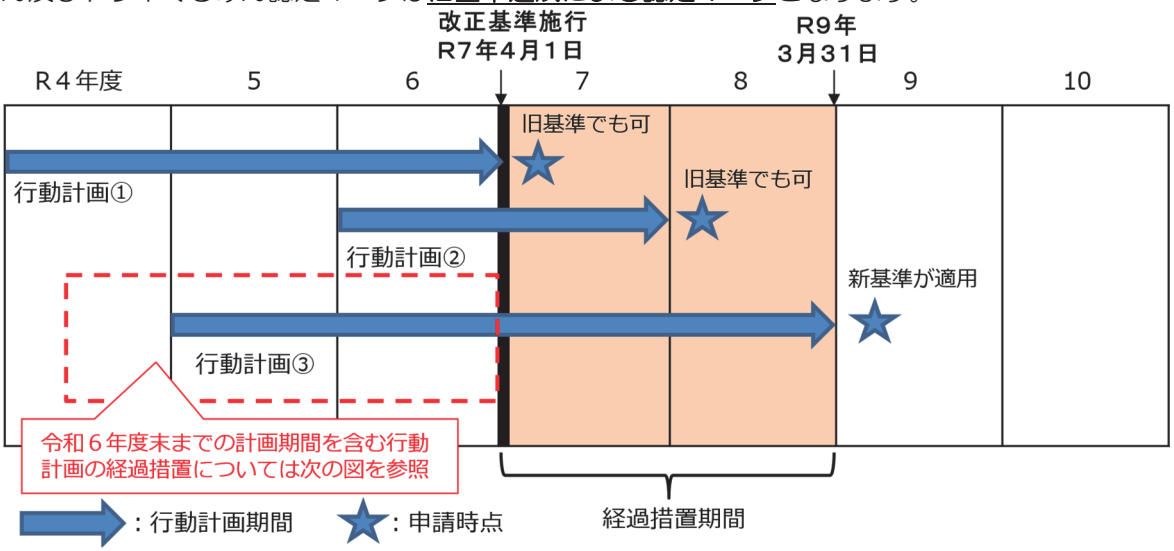
○一般事業主行動計画公表サイト：策定した一般事業主行動計画を公表したり、他社の計画を閲覧できます。
○両立診断サイト：自社の両立支援の取組状況をチェックしたり、他社の取組を閲覧できます。
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載した Q&A 集の検索ができます。

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

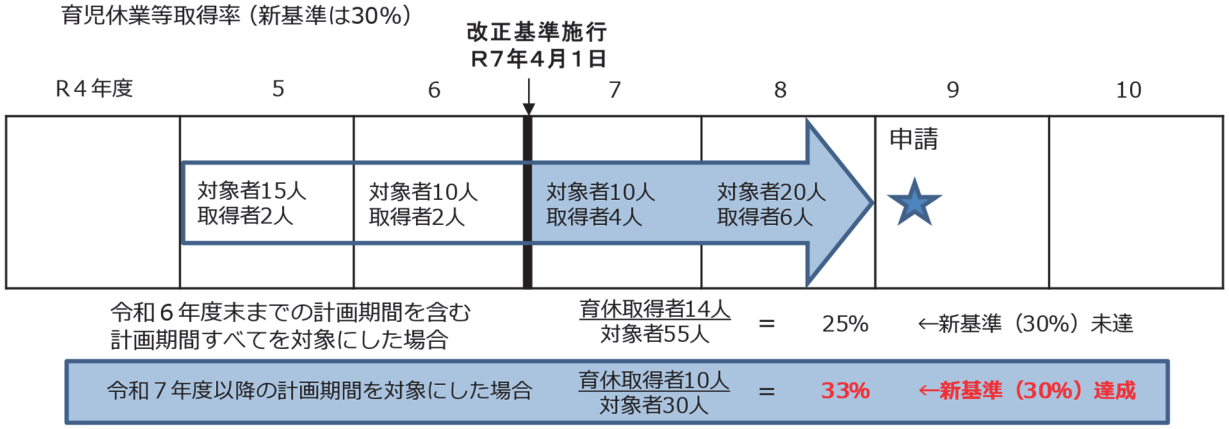
計画期間の時期にかかわらず、令和９年３月 31 日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは**旧基準達成による認定マーク**となります。



【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%）



⇒　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。

〇公共調達における加点評価　〇くるみん助成金（こども家庭庁）
〇賃上げ促進税制（経済産業省）　〇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）