



宮崎労働局発表
令和3年10月29日

【照会先】宮崎労働局雇用環境・均等室
室長 狭間 美恵
監理官 中玉利 浩治
室長補佐 黒木 章寛
(電話) 0985-38-8821

ERUBOSHI

女性活躍推進企業

1. A's 社会保険労務士法人



- 宮崎市 ●学術研究、専門・技術サービス業
- 令和3年9月28日認定

KURUMIN

子育てサポート企業

1. 医療法人 岡田整形外科



- 宮崎市 ●医療、福祉
- 令和3年7月28日認定

2. 旭化成マイクロテクノロジー 株式会社



- 宮崎市 ●学術研究、専門・技術サービス業
- 令和3年8月6日認定

宮崎労働局（局長 田中 大介）は、上記企業を、「女性活躍推進法」（上段）及び「次世代育成支援対策推進法」（下段）に基づき、それぞれ認定しました。

今回の認定により、当局管内のえるぼし認定企業数は **5社**、くるみん認定企業数は **44社**（うちより高い水準を満たしたプラチナくるみん認定企業数は1社）となりました。

交付式開催のご案内

- 【日時】 令和3年11月2日（火） 15時00分～
- 【場所】 宮崎労働局2階共用会議室（宮崎市橋通東3丁目1番22号）
- 【内容】 局長あいさつ・認定通知書の交付・記念撮影

※取材連絡について

報道各社におかれましては、当日の写真撮影及び交付式終了後の認定企業への取材は可能です。取材の際はご一報お願い致します。

えるぼし・くるみん
認定通知書交付式を開催します



女性活躍推進に基づく「えるぼし認定」について

女性活躍推進法は、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現を目指すための法律です。

この法律に基づいて、事業主は、自社における女性の活躍を推進するための雇用環境整備や多様な労働条件整備に取り組むために「一般事業主行動計画」を策定することになっています。

行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、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事業主は、申請により「女性活躍推進企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

なお、認定段階は基準を満たした数に応じて3段階あります。



次 世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」について

次世代育成支援対策推進法は、次世代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ育成される環境整備を図るための法律です。

この法律に基づいて、事業主は、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境整備や多様な労働条件整備に取り組むために「一般事業主行動計画」を策定することになっています。

行動計画に定めた目標を達成するなど、一定の基準を満たした事業主は、申請により「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。

なお、認定マークの星は認定回数に応じて付与されます。今回、くるみん認定を取得された2社は2回目のくるみん認定のため、星が2つ付与されています。

CONTENT

資料 No.

01. えるぼし認定企業 A's 社会保険労務士法人の取組状況
02. くるみん認定企業 医療法人 岡田整形外科の取組状況
03. くるみん認定企業 旭化成マイクロテクノロジー株式会社の取組状況
04. えるぼし認定企業一覧
05. えるぼし認定の概要
06. くるみん認定企業一覧
07. くるみん認定の概要

A's 社会保険労務士法人

所在地：宮崎県宮崎市
事業内容：学術研究、専門・技術サービス業
代表者：代表社員 安藤 茂洋
労働者数：5名（女性5名）
認定段階：2段階目



【評価項目】

1 採用

- (1) 正社員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。
⇒ 正社員に占める女性労働者の割合 100% > 22.9%
- (2) 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以上である。
⇒ 基幹的な雇用管理区分（技術職）における女性労働者の割合 100% > 18.1%

2 労働時間等の働き方

- ⇒ 労働者1人当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均が全ての月において、45時間未満である。

3 管理職比率

- 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。
⇒ 管理職に占める女性労働者の割合 100% > 産業平均値 7.6%

4 多様なキャリアコース

- 1項目について実績あり。
⇒ 女性の非正社員から正社員への転換 3人

以上、4つの評価項目が、全ての認定基準に適合している。

医療法人 岡田整形外科

所在地：宮崎県宮崎市
 事業内容：医療、福祉
 代表者：理事長 福嶋 秀一郎
 労働者数：86名（男性33名、女性53名）
 認定回数：2回目



1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 令和元年7月1日～令和3年6月30日（2年間）
- (2) 行動計画の目標の内容
- ① 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。
 - ② 配偶者出産休暇（特別休暇）の取得促進のための対策を講じる。

2 目標に対する取組結果

- ① インターネットにて制度に関する資料を調査し、社内独自のチラシを作成した。チラシは社内イントラネットにより、全労働者に周知した。
- ② 休暇制度に関する資料を作成し、対象労働者には作成した資料をもとに口頭で個別に制度の説明を実施した。その結果、計画期間中に男性2名が配偶者出産休暇を取得した。

3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- <男性> 育児休業取得率 100%（配偶者出産6名、育児休業取得者6名）
- <女性> 育児休業取得率 120%（出産した女性労働者5名、育児休業取得者6名）

4 その他の認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置
- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児のための所定外労働の免除措置及び所定労働時間の短縮措置を講じている。
- (2) 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
- ① 所定外労働の削減のための措置として、1か月単位の変形労働時間制を導入している。
 - ② 年次有給休暇の取得促進のための措置として、リフレッシュ休暇制度を導入している。

旭化成マイクロテクノロジー 株式会社

所在地：宮崎県宮崎市
 事業内容：学術研究、専門・技術サービス業
 代表者：代表取締役 富岡 幸治
 労働者数：106名（男性98名、女性8名）
 認定回数：2回目



1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成30年4月1日～令和3年3月31日（3年間）
- (2) 行動計画の目標の内容
 - ① 男性の育児休業取得促進
 - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

2 目標に対する取組結果

- ① 全労働者を対象に育児休業制度に関するアンケート調査を行い、労働者へ現状や分析結果、考察等を周知した。また、男性育児休業取得者の経験談や、育児休業Q&A等を掲載し、育児休業取得に対する意識向上を図った。
- ② 既存の方策（「飛び石連休」「年末最終日」による年休の取得促進）に加え、ポジティブ・オフ休暇（アニバーサリー休暇、ファミリーイベント休暇等）を創設し、社内イントラネットへの掲示等により、取得しやすい環境づくりに努めた。

3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- <男性> 育児休業取得率 52.9%（配偶者出産17名、育児休業取得者9名）
 <女性> 育児休業取得率 100%（出産した女性労働者1名、育児休業取得者1名）

4 その他の認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置
 - ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じている。
- (2) 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
 - ① 所定外労働の削減のための措置として、ノー残業デー及び過重労働問診票を導入している。
 - ② 年次有給休暇の取得促進のための措置として、年休取得促進日及びポジティブ・オフ休暇制度を導入している。



えるぼし認定企業一覧



【R3年9月末現在】

認定企業数 5社

認定 件数	企業名	認定段階	所在地 (市町村)	業種	労働者数	認定年月
1	社会福祉法人常陽社会福祉事業団	★★	都城市	医療・福祉	191名	2019/3/1
2	えびの電子工業株式会社	★★★	えびの市	製造業	683名	2019/11/29
3	社会福祉法人浄信会	★★★	小林市	医療・福祉	137名	2020/10/16
4	株式会社長友総研	★★★	宮崎市	専門・技術 サービス業	14名	2020/11/17
5	A's社会保険労務士法人	★★	宮崎市	専門・技術 サービス業	5名	2021/9/28

▶ 女性活躍推進法に基づく認定制度の概要

一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

▶▶ 認定取得のメリット

認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告等に付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。

認定を受けた事業主であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることが期待できます。

▶▶ 認定の段階

「えるぼし」認定は、評価基準を満たす項目数に応じて3段階あります。また、2019年（令和元年）5月に女性活躍推進法が改正され、「えるぼし」認定を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施の状況が特に優良な事業主を認定する「プラチナえるぼし」認定ができました。

※「プラチナえるぼし」認定の施行は2020年（令和2年）6月1日から施行されています。

<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 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」の5つの評価項目があります。

▶▶ 1 採用 (区) ※下線部は、2020年(令和2年)6月1日から新たに追加されています。

次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。

(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(期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。)

(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。

② 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、①のみに該当すれば足りる。

- ・(i)女性(男性)の競争倍率
「女性(男性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)÷「女性(男性)採用者数(内定者を含んでもよい)」
- ・(i)中途採用を含む
- ・(i)直近3事業年度の女性(男性)の競争倍率の平均値
{「直近事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-1)事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-2)事業年度の女性(男性)の競争倍率」}÷3
- ・(ii)②「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。詳細は厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)へ。

▶▶ 2 継続就業 (区) ※下線部は、2020年(令和2年)6月1日から新たに追加されています。

(i) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること。

① 「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。

② 「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。

(※) 新規学卒採用者等として雇い入れた労働者であって、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) (i)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。

- ・(i)①平均継続勤務年数を算出するにあたり、有期雇用から無期雇用に変換した者については、有期雇用として勤務していた期間についても原則含む(それまでの継続勤務年数が明確でない場合は、改正労働契約法の施行日である2013年(平成25年)4月1日から状況把握日まで勤務継続していることとして差し支えない。また、転換者以外の無期雇用とは別の雇用管理区分としても差し支えない。)
- ・(i)②女性(男性)の継続雇用割合
「9~11事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9~11事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数」
- ・(ii)「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。詳細は厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)へ。

▶▶ 3 労働時間等の働き方 (区)

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。

- ・ 「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45 時間

これにより難しい場合は、

- ・ [「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」 - 「各月の法定労働時間の合計 = (40×各月の日数÷7)×対象労働者数」] ÷ 「対象労働者数」 < 45 時間

- ・ 対象者について、

事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)

専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)

企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)

管理監督者(労働基準法第41条)

高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者(労働基準法第41条の2)

を除く

- ・ 「各月の労働者数」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者をカウントし、各月の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」をカウントする。

▶▶ 4 管理職比率

次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。

(i) 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。

(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」が8割以上であること。

- ・ 「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

「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)

- ・ (i) 「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。詳細は厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)へ。

- ・ (ii) 1つ下位の職階から課長級に昇進した女性(男性)労働者の割合(*)

「直近の事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近の事業年度開始の日に課長級より1つ下の職階の女性(男性)労働者の数」

- ・ (ii) 直近3事業年度の平均値

{「直近の事業年度の(*)」+「(直近-1)事業年度の(*)」+「(直近-2)事業年度の(*)」}÷3

- ・ (ii) 昇進にあたって、一定の勤務年数や、1つ下位の職階に昇進してからの滞留年数を要件としている場合は、分母(1つ下位の職階にある労働者総数)について、当該要件に該当する者に限定しても差し支えない。

▶▶ 5 多様なキャリアコース

直近の3事業年度のうち、以下ア～エについて、

- ・常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずアを含むこと）
- ・常時雇用する労働者数が300人以下の事業主は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（派：雇入れ）

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

- ・「非正社員」には、派遣労働者を含む。
- ・「短時間正社員」については、「正社員」に該当する。
「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、以下の①、②のいずれにも該当する者
 - ①期間の定めのない労働契約を締結している者
 - ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

【留意点】

- **区**の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。
 - ※「雇用管理区分」とは
職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動（転勤、昇進・昇格を含む）の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断する。
（例：総合職（事務系）、総合職（技術系）、一般職（事務系）、契約社員、パートタイム労働者 / 総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 など）
- 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。ただし、雇用形態が異なる場合には、まとめて算出することはできない。
職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分をまとめるにあたっては、賃金待遇やキャリアの見通し等に大きな違いがないものに限るよう留意すること。
- 「直近の事業年度」とは、原則として、認定申請を行う事業年度の前の事業年度とする。
ただし、例えば事業年度が毎年4月1日から翌年の3月31日までである事業主が、4月1日に認定申請をしようとする場合など、申請時に前の事業年度の数字を把握することが困難な項目については、前々事業年度までの数値等を用いることができる。
なお、事業年度については、必ずしも「4月1日から翌年の3月31日」となっていなくても、各社における事業年度として差し支えない。
- 「正社員」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パート・有期雇用労働法」という。）第2条に規定する通常の労働者をいう。
「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。



(宮崎労働局における次世代法に基づく認定企業名簿)

資料06

くるみん認定企業一覧

認定企業数 **44社**
(内 8社2回、2社3回認定)

(R3年9月末時点)

認定件数	企業名	業種	所在地(市町村)	認定年
1	医療法人和敬会	医療、福祉	西臼杵郡高千穂町	2007年
2	株式会社宮崎銀行	金融、保険業	宮崎市	2011年・2014年・2019年
3	医療法人久康会	医療、福祉	延岡市	2011年・2015年
4	国立大学法人宮崎大学	教育・学習支援業	宮崎市	2013年
5	株式会社丸正フーズ	製造業	えびの市	2014年・2017年・2020年
6	宮崎交通株式会社	運輸業、郵便業	宮崎市	2014年
7	学校法人南九州学園	教育・学習支援業	宮崎市	2014年
8	株式会社旭化成アビリティ	サービス業 (他に分類されないもの)	延岡市	2014年
9	株式会社悠隆	医療、福祉	延岡市	2014年
10	社会福祉法人宮崎福祉会	医療、福祉	宮崎市	2015年
11	医療法人如月会	医療、福祉	宮崎市	2015年
12	社会福祉法人常陽社会福祉事業団	医療、福祉	都城市	2015年、2019年
13	医療法人社団高信会	医療、福祉	宮崎市	2015年
14	株式会社ソラシドエア	運輸業、郵便業	宮崎市	2015年、2019年
15	株式会社グローバル・クリーン	サービス業 (他に分類されないもの)	日向市	2015年
16	社会福祉法人愛育福祉会	医療、福祉	延岡市	2015年・2018年
17	医療法人建悠会	医療、福祉	延岡市	2015年
18	株式会社宮崎日日新聞社	情報通信業	宮崎市	2015年、2019年
19	株式会社フェニックスシステム研究所	情報通信業	宮崎市	2015年
20	社会福祉法人ときわ会	医療、福祉	小林市	2015年
21	有限会社ケアプロジェクト	医療、福祉	宮崎市	2016年、2020年
22	医療法人社団栄正 慈英病院	医療、福祉	宮崎市	2018年
23	医療法人社団静雄会 藤元上町病院	医療、福祉	都城市	2018年
24	旭化成マイクロテクノロジー株式会社	学術研究、 専門・技術サービス業	宮崎市	2018年・2021年
25	日新興業株式会社	建設業	延岡市	2018年
26	丸栄宮崎株式会社	製造業	宮崎市	2019年

27	医療法人岡田整形外科	医療、福祉	宮崎市	2019年・2021年
28	株式会社岡崎組	建設業	宮崎市	2019年
29	宮崎センコーアポロ株式会社	運輸業、郵便業	延岡市	2020年
30	社会福祉法人ひまわり会	医療、福祉	日向市	2020年
31	医療法人養気会 池井病院	医療、福祉	小林市	2020年
32	えびの電子工業株式会社	製造業	えびの市	2020年
33	社会福祉法人小林市社会福祉協議会	医療、福祉	小林市	2020年
34	株式会社イーテック	製造業	宮崎市	2020年
35	医療法人育成会 矯正・小児ひまわり歯科	医療、福祉	宮崎市	2020年
36	株式会社ダンロップゴルフクラブ	製造業	都城市	2021年
37	株式会社オロ宮崎	情報通信業	宮崎市	2021年
38	南國興産株式会社	製造業	都城市	2021年
39	社会福祉法人浄信会	医療、福祉	小林市	2021年
40	株式会社大森淡水	製造業	宮崎市	2021年
41	公益財団法人宮崎文化振興協会	教育、学習支援業	宮崎市	2021年
42	社会福祉法人立縫会	医療、福祉	日向市	2021年
43	株式会社宮崎県ソフトウェアセンター	情報通信業	宮崎市	2021年
44	社会福祉法人えびの明友会	医療、福祉	えびの市	2021年



プラチナくるみん認定企業一覧

認定企業数 1社

(R3年9月末時点)

認定 件数	企業名	業種	所在地(市町村)	認定年
1	有限会社ケアプロジェクト	医療・福祉	宮崎市	2020年

 <p>くるみん 認定基準</p>	 <p>プラチナくるみん 認定基準</p>
<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一般事業主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. 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. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと</p> <p>① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等取得した者の割合が7%以上であること</p> <p>② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること</p> <p><労働者数300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、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、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、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 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等取得した男性労働者の割合が7%以上であること。</p> <p>④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p> <p>6. 計画期間において、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><従業員300人以下の企業の特例> 上記6を満たさない場合でも、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>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。</p> <p>8. 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと</p> <p>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毎月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>9. 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること。</p> <p>① 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</p> <p>※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> <p>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 ※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表 ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告 ・労働保険料未納 ・長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし ・労働基準関係法令の同一条項に複数回違反 ・違法な長時間労働を繰り返す行方企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表等 	<p>1～4 改正くるみん認定基準1～4と同一。</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと</p> <p>① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等取得した者の割合が13%以上</p> <p>② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等取得した者が1人以上いること。</p> <p><従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合でも、改正くるみん認定の5の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>6・7・8 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。</p> <p>9. 改正くるみん認定基準の9の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。</p> <p>10. 計画期間において、</p> <p>① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上</p> <p>② 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。</p> <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記10の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> <p>11. 育児休業等取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。</p> <p>12. 改正くるみん認定基準10と同一。</p> <div data-bbox="938 1303 1407 1706" style="border: 2px solid green; border-radius: 20px; padding: 10px; background-color: #e0ffe0;"> <p>「フルタイムの労働者等」とは 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除く、全ての労働者をいいます。</p> </div> <div data-bbox="869 1653 1117 1908" style="text-align: center;">  <p>プラチナくるみん 子育てをサポートしています</p> </div>

宮崎労働局雇用環境・均等室

〒880-0805宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎4階 TEL0985-38-8821