

宮崎労働局発表
令和5年10月23日

【照会先】

(えるぼし・くるみん)

雇用環境・均等室

室長 渡辺 園子

監理官 三輪 浩史

室長補佐 大嶋 朋宏

(電話) 0985-38-8821

(ユースエール)

職業安定部職業安定課

職業安定部長 伊藤 昌史

職業安定課長 宮元 三治

(電話) 0985-38-8823

えるぼし・くるみん・ユースエール 認定通知書交付式を開催します!!

新たに認定企業が誕生!

■プラチナえるぼし	1社	(県内初!)
■プラチナくるみんプラス	1社	(県内初!)
■くるみんプラス	1社	(県内初!)
■くるみん	4社	
■ユースエール	2社	

宮崎労働局(局長 坂根 登)は、「女性活躍推進法」、「次世代育成支援対策推進法」、「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、下記企業に認定を行いました。

プラチナえるぼし認定企業

プラチナくるみんプラス認定企業

くるみんプラス認定企業

えびの電子工業株式会社

(令和5年9月21日認定)

(令和5年9月7日認定)

(令和5年9月7日認定)

くるみん認定企業

・株式会社オロ宮崎

(令和5年7月10日認定)

・社会福祉法人えびの明友会

(令和5年7月11日認定)

・株式会社スズキ自販宮崎

(令和5年8月16日認定)

・宮崎県経済農業協同組合連合会

(令和5年9月8日認定)

ユースエール認定企業

・九州北清株式会社

(令和5年7月25日認定)

・株式会社エヌ・アイ・ティコーポレーション

(令和5年8月28日認定)

つきましては、下記のとおり認定通知書交付式を行います。

えるぼし・くるみん・ユースエール認定通知書交付式

【日 時】 令和5年11月1日（水） 午後1時30分～

【場 所】 宮崎労働局 2階 大会議室

（宮崎市橋通東3丁目1番22号宮崎合同庁舎）

- 【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。

※ 1 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」、「プラチナえるぼし認定」とは…

女性の活躍推進のための行動計画を策定し、届出を行った企業のうち、自社の女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良であり、認定基準を満たした企業は、申請により「女性の活躍推進企業」として、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。

なお、認定マークの星は「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付与されます。

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等の一定の基準を満たした企業は、申請によりプラチナえるぼし認定を受けることができます。



※ 2 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」、「プラス認定」とは…

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。企業は、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企業は、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（くるみん認定）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。

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が、一定の要件を満たした場合、申請により優良な「子育てサポート企業」としてプラチナくるみん認定を受けることができます。

くるみん、トライくるみん又はプラチナくるみんの認定基準に加えて不妊治療と仕事の両立に関する認定基準を満たした場合、申請によりプラス認定



を受けることができます。

※3 青少年雇用の促進法等に関する法律に基づく「ユースエール認定」とは…

厚生労働省では、「青少年の雇用の促進等に関する法律（通称：若者雇用促進法）」に基づき、若者の採用・育成に積極的で、離職率・有給休暇取得実績などが一定水準を満たしており、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定する制度を平成27年10月から実施しています。

今後、認定を受けた企業に対して労働局・ハローワークでは、認定企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図っていきます。



—参考資料—

- 1 「プラチナえるぼし」、「プラチナくるみんプラス」、「くるみんプラス」認定企業
 - (1) えびの電子工業株式会社の取組状況
- 2 「くるみん」認定企業
 - (1) 株式会社オロ宮崎の取組状況
 - (2) 社会福祉法人えびの明友会の取組状況
 - (3) 株式会社スズキ自販宮崎の取組状況
 - (4) 宮崎県経済農業協同組合連合会の取組状況
- 3 「ユースエール」認定企業
 - (1) 九州北清株式会社の取組状況
 - (2) 株式会社エヌ・アイ・ティコーポレーションの取組状況
- 4 宮崎労働局におけるえるぼし認定企業名簿（プラチナ含む）
- 5 えるぼし認定基準
- 6 宮崎労働局におけるくるみん認定企業名簿（プラチナ、プラス認定含む）
- 7 くるみん認定基準
- 8 宮崎労働局におけるユースエール認定企業名簿
- 9 ユースエール認定基準

えびの電子工業 株式会社

所在地：宮崎県えびの市

事業内容：製造業

代表者：代表取締役 津曲 慎哉

労働者数：671名（男性224名、女性447名）※令和5年5月現在

<認定>

- ・くるみん認定（2回目）
- ・くるみんプラス認定
- ・プラチナくるみんプラス認定
- ・プラチナえるぼし認定



<くるみんプラス、プラチナくるみんプラス認定>

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 令和2年2月1日～令和5年3月31日

(2) 行動計画の目標の内容

- ① 計画期間内における、年次有給休暇の取得日数一人平均10日以上を維持する。
- ② 計画期間内において、配偶者が出産した男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合を13%以上とする。

2 目標に対する取組結果

- ① ■令和2年度：12日、令和3年度：13日、令和4年度：16日となっており、年次有給休暇の取得日数一人平均10日以上を維持している。
- ② ■育児休業取得率 66%（配偶者出産6名、育児休業取得者4名）

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 66%（配偶者出産6名、育児休業取得者4名）

<女性> 育児休業取得率 100%（出産した女性労働者25名、育児休業取得者25名）

4 出産した女性労働者のうち継続して在職している人数

■ 100%（出産した女性労働者21名、在職者数21名）

※出産した女性労働者：計画期間の開始日から終了日の1年前までの間に出産した者の数

在職者数：子の1歳誕生日まで継続して在職している者の数

5 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 小学校就学前までの子を養育する労働者について、育児短時間勤務の措置を講じている。
- (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、社内報にて残業時間の月間平均数 10.5 時間以下とすることを目標とし、周知した。
→令和 4 年 5 月以降は、月間平均 10.5 時間以下を達成し、令和 4 年度の月間平均は 7.8 時間となった。
 - ② 年次有給休暇の取得促進のため、社内報にて年次有給休暇の取得日数平均 10 日以上を維持することを目標とし、周知した。
→令和 4 年度の平均取得日数が 16 日となった。
 - ③ 不妊治療休暇両立支援制度規程を作成
→以下の 3 つの制度を新設
 - ・年間 15 日を限度とした特別休暇
 - ・3 事業年度内における最長 1 年間の休業制度
 - ・短時間勤務制度
- (3) 管理職に向けた取組
 - ① 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組として、県主催の管理職育成研修に参加させている。

6 不妊治療と仕事の両立に関する状況

- (1) 不妊治療のために利用できる休暇制度や短時間勤務制度を新設
- (2) 不妊治療と仕事の両立の推進に関する方針を示し、不妊治療休暇両立支援制度について社内報にて労働者へ周知した。

<プラチナえるぼし認定>

1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 令和 3 年 4 月 1 日～令和 5 年 3 月 31 日
- (2) 行動計画の目標の内容
 - ① 総合係長 2 級以上の管理職に占める女性労働者の割合を 5 %以上にする。
 - ② 労働者全体における月間平均残業時間数を 10.5 時間以下にする。

2 目標に対する取組結果

- ① 女性管理職の割合 25% (総合係長 2 級以上の管理職 16 名、うち女性管理職 4 名)
- ② 令和 4 年 5 月以降は、月間平均 10.5 時間以下を達成し、令和 4 年度の月間平均は 7.8 時間となった。

3 評価項目

(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。

（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入れることを目的とするものに限る。）

$$\text{女性の競争倍率 } \frac{1.29}{1.03} \times 0.8 < \text{男性の競争倍率 } 1.47$$

(2) 継続就業

「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8割以上である。

※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

$$\begin{aligned} & \text{「女性労働者の平均継続勤務年数」} 10.13 \div \text{「男性労働者の平均継続勤務年数」} 10.95 \\ & = 0.93 \geq 0.8 \end{aligned}$$

(3) 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直近事業年度の各月ごとに全て45時間未満である。

(4) 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の1.5倍以上である。

$$\text{管理職に占める女性労働者の割合 } 28.6\% \geq \text{産業平均値 } \frac{3.2\% \times 1.5}{4.8\%}$$

(5) 多様なキャリアコース（直近3事業年度）

2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 55名
- ・おおむね30歳以上の女性を正社員として採用 28名

株式会社 オロ宮崎

所在地：宮崎県宮崎市

事業内容：情報サービス

代表者：代表取締役 角 昌祐

労働者数：80名（男性42名、女性38名）※令和5年6月現在

認定回数：2回目



1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 令和3年1月1日～令和4年12月31日

(2) 行動計画の目標の内容

- ① 引き続き所定外労働時間削減のための施策実施
- ② 育児介護休業法に基づく諸制度の周知、男性も取得しやすい風土づくりに取り組む

2 目標に対する取組結果

- ① ■社内メールにより従業員からの意見を収集するためアンケート、個人面談及び業務自動化リクエストの実施
 - 従業員からの意見に基づき、以下のとおり実施した
 - ・残業時間ごとに社長面談・人事担当面談の設定
 - ・管理職の評価項目に残業時間削減を設定
 - ・リアルタイムでの残業時間の集計結果を毎日リーダーへ公開
 - 毎週水曜日にノー残業デーを実施
 - ワークライフバランスについてのポスターを作成し、執務室、休憩室に掲示した
- ② ■オロパママ会（育休中や復帰後の社員同士の交流会）の実施
 - 電子メールにて育児休業制度等の周知
 - リーダーを含む全社員に対してオンライン研修を実施し、男性の制度利用促進を図った

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 75%（配偶者出産4名、育児休業取得者3名）

<女性> 育児休業取得率 100%（出産した女性労働者8名、育児休業取得者8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 12歳に達する日以後最初の3月31日までの子を養育する労働者について、所定

外労働の免除の措置を講じている。

- ② 12歳に達する日以後最初の3月31日までの子を養育する労働者について、育児短時間勤務の措置を講じている。

(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、毎週水曜日にノー残業デーを実施
- ② 年次有給休暇の取得促進のため、年末年始及びGWに奨励日を設定
- ③ 在宅勤務制度の規定及び毎週木曜日にリモートワーク試行をしている。

社会福祉法人 えびの明友会

所在地：宮崎県えびの市

事業内容：医療、福祉

代表者：理事長 桑原 健悟

労働者数：151名（男性34名、女性117名）※令和5年6月現在

認定回数：2回目



1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 令和3年4月1日～令和5年3月31日

(2) 行動計画の目標の内容

- ① 育児短時間勤務制度の対象者を小学校就学前までの子を持つ職員に拡大する。
- ② 配偶者出産休暇制度を導入する。
- ③ 育児目的休暇制度を導入する。

2 目標に対する取組結果

- ① ■育児・介護休業等に関する規則を改定し、育児短時間勤務制度の対象者を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拡大した。
→周知資料を作成し、事業所内に掲示して全職員へ周知を行った。
- ② ■正職員を対象に配偶者出産休暇制度を導入。
→チラシを作成し、事業所内に掲示して全職員へ周知を行った。
- ③ ■小学校就学前の子を養育する労働者を対象に育児目的休暇制度を新設。
→チラシを作成し、事業所内に掲示して全職員へ周知を行った。

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1名、育児休業取得者1名）

<女性> 育児休業取得率 200%（出産した女性労働者1名、育児休業取得者2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 小学校就学前までの子を養育する労働者について、所定外労働の制限の措置を講じている。
- ② 小学校就学前までの子を養育する労働者について、育児短時間勤務の措置を講じている。

(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 1か月単位の変形労働時間制を活用し、所定外労働の削減に取り組んでいる。

- ② 年次有給休暇の取得促進のため、リフレッシュ休暇制度を設け、連続した5日間を上限として、年次有給休暇付与計画表等により個人付与方式を採用している。
- ③ 小学校就学前の子を養育する労働者を対象に、子の園行事への参加に利用できる育児目的休暇制度を導入している。

株式会社 スズキ自販宮崎

所在地：宮崎県宮崎市

事業内容：自動車販売及び修理

代表者：代表取締役 高木 博彰

労働者数：198名（男性161名、女性37名）※令和5年6月現在

認定回数：1回目



1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 令和2年4月1日～令和5年3月31日

(2) 行動計画の目標の内容

- ① 両立支援制度の職場への定着促進と、制度利用者に対する負担軽減に向けたフォロー体制の確立

2 目標に対する取組結果

- ① ■産前産後休業や育児休業中の育児休業給付、産休・育休中の社会保険料の免除制度について社内イントラ等に掲載し、全社員に周知した。
■育児休業から復帰した社員にアンケート調査を行い、結果を社内イントラネット等に掲載、全社員に仕事と子育ての両立について周知・啓発を行った。

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 22%（配偶者出産18名、育児休業取得者4名）

<女性> 育児休業取得率 100%（出産した女性労働者7名、育児休業取得者7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3年生以下の子を養育する労働者について、育児短時間勤務の措置を講じている。

(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、ノー残業デーを導入している。

宮崎県経済農業協同組合連合会

所在地：宮崎県宮崎市

事業内容：農協法に基づく経済事業

代表者：代表理事会長 坂下 栄次

労働者数：411名（男性251名、女性160名）※令和5年6月現在

認定回数：1回目



1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成31年4月1日～令和5年3月31日

(2) 行動計画の目標の内容

- ① 働き方改革に関する全体研修の実施

2 目標に対する取組結果

- ① ■働き方改革、ハラスメント対策及び労務管理、メンタルヘルス等各種研修会を実施した。

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 12.8%（配偶者出産39名、育児休業取得者5名）

<女性> 育児休業取得率 100%（出産した女性労働者35名、育児休業取得者35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 小学校就学前までの子を養育する労働者について、所定外労働の制限の措置を講じている。
- ② 小学校就学前までの子を養育する労働者について、育児短時間勤務の措置を講じている。

(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、ノー残業デーの実施。
- ② 年次有給休暇の取得促進のため、職員の夏季休暇や時間単位での有給休暇制度を導入。
- ③ テレワーク等在宅勤務の実施。



美しい環境を子どもたちやその先の未来へ

事業内容 廃棄物焼却リサイクル事業

会社情報 886-0006 宮崎県小林市北西方
1084-1

宮交 石塚バス停徒歩1分

<https://www.k-hokusei.co.jp/>

基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合	
1994年	74人	39.7歳	11.0年	(役員) 0.1%	(管理職) 0.0%

働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況(直近3事業年度)	
13.6日	8.3時間	男性: 1名	女性: 0.0%

募集・定着状況

		2021年度	2020年度	2019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	2名(1名)	0名(0名)	0名(0名)
	新卒者等以外	2名(0名)	1名(0名)	1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

会社からのメッセージ

先輩社員から

社内がアットホームな環境なので皆仲良く仕事をしています。仕事以外でも、旅行やバーベキュー等楽しいイベントがあり、部署の垣根を超えて社員間の交流を深めることができます。環境保全を通して、社会に貢献できるという魅力があります。

社長から

当社は、全社員が能力を発揮し、向上し、経験することで一人ひとりが自信をもって活動出来るよう取り組んでいます。社是「一人は皆のため、みんなは一人のため」行動指針「ずるずるな！させるな！見逃すな！」を基にお互いを助け合い、敬い、高め合うことのできる人間関係を築き、社員に楽しい人生を送ってもらうことを目指しています。

求める人材像

何事にも一生懸命取り組める方
現状に甘んじることなく、常に成長心を持てる方
共に働く仲間を大切に思い、互いの成長を支え合える方

人材育成のための制度

研修制度 あり	自己啓発支援制度 あり	社内検定 なし	メンター制度 なし	キャリアコン制度 なし
------------	----------------	------------	--------------	----------------

見学等受入れ

インターン あり	職場見学 あり
-------------	------------

非正規雇用の職場情報⁴

備考・補足情報

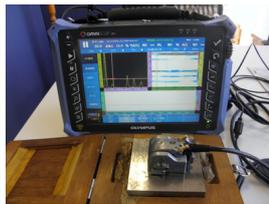
社員やその家族が安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいます。職場見学、随時受け付けていますのでお気軽にお問合せ下さい。

採用情報

事業所番号:

[ハローワークインターネットサービス](#)もしくは
[最寄りのハローワーク](#)をご利用ください。

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
4 非正規雇用労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄



「社会の安全・安心そして笑顔の番人」これが我が社の目標です。

事業内容 非破壊検査技法によるプラント設備機器、石油・ガス設備等の保安検査、橋梁ほかコンクリート構造物の鉄筋探査・ひび割れ調査、地中埋設物及び空洞調査、鋼溶接部の検査、金属組織検査（SUMP法）等

会社情報 882-0855 宮崎県延岡市卸本町1番25号

JR延岡駅から徒歩30分

<https://nboknit.co.jp>

基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合	
1989年	21人	34.7歳	8.0年	(役員) 25.0%	(管理職) 4.8%

働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
15.6日	16.2時間	男性: 0名	女性: 0.0%

募集・定着状況

		2022年度	2021年度	2020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	0名(0名)	3名(0名)	0名(0名)
	新卒者等以外	1名(0名)	2名(1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

会社からのメッセージ

先輩社員から

今年の4月に入社しました。入社して先ず感じたことは、上司や先輩方が優しく、とても働きやすい環境で毎日楽しく仕事ができている。非破壊検査と聞くと難しそうとかどんな仕事なのか？中々イメージしにくいと思いますが、先輩達のほとんどは、未経験からスタートしています。分からないことは何でも教えてくれて、作業も優しく指導してくれます。悩み事とかも気軽に相談できてストレスも感じることがありません。福利厚生も整っていて、有給休暇も取りやすく、プライベートも充実しています。先輩・後輩関係なく皆、仲がよいメンバーなので、愉快的仲間たちと一緒に働きやすい環境で仕事をしませんか？

社長から

社会の安全・安心に欠かせない業種の一つ、地元では旭化成各工場内のプラント設備機器の検査の他、三菱ケミカル、三井化学、ENEOS、出光石油、国家備蓄原油タンクの検査等依頼先も全国に及び延岡から全国へ、それが我が社の特徴の一つです。社会の安全で言えばガス・石油・化学物質等洩れたら火災、爆発、人的被害など大変ですね。非破壊検査の目的は、こういった事故・災害を未然に防止するため行われる検査です。最近では老朽化の進むインフラ設備に対して非破壊検査を駆使し異常の検出ならびに補修の要否の検討など幅広い範囲で活躍しています。目立ちませんが社会貢献度も高く、やりがいのある仕事です。一緒に社会貢献しませんか！

求める人材像

探求心旺盛で技術及び能力の向上に積極的に取り組める人材。顧客の要望に耳を傾け、要望に応えようと熱意ある姿勢の示せる人材。チームワークを重んじる人材。

人材育成のための制度

研修制度 あり	自己啓発支援制度 あり	社内検定 あり	メンター制度 あり	キャリアコン制度 なし
------------	----------------	------------	--------------	----------------

見学等受入れ

インターン なし	職場見学 あり
-------------	------------

非正規雇用の職場情報⁴

該当なし

備考・補足情報

職場見学については、随時受け付けますが事前に総務部までご連絡ください。日程調整のうえ、連絡致します。現在女性検査員2名在籍、うち1名は有資格者、女性の応募も大歓迎です。その他、宮崎県奨学金返還支援事業の認定企業、今年度は高校新卒も対象になりました。

採用情報

事業所番号:

[ハローワークインターネットサービス](#)もしくは
最寄りのハローワークをご利用ください。

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
4 非正規雇用労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄



えるぼし認定企業一覧



【R5年4月末現在】

認定企業数 **7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
6	株式会社矢野興業	★★	宮崎市	建設業	52名	2021/12/15
7	センコービジネスサポート株式会社	★★★	延岡市	情報通信業	424名	2023/4/19



プラチナえるぼし認定企業一覧

【令和5年9月末現在】

認定企業数1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	えびの電子工業株式会社	プラチナ	えびの市	製造業	671名	令和5年9月21日

えるぼし認定

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場合に認定します。

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」（5～7ページ参照）を満たした数に応じて3段階あります。

▶ 認定の段階

<p>3段階目（3つ星）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 5～7ページに掲げる「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」の5つの項目全てを満たし、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>2段階目（2つ星）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 5～7ページに掲げる「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」のうち3つ又は4つの項目を満たし、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。 ● 満たさない項目については、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項目に関連するもの（※）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>1段階目（1つ星）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 5～7ページに掲げる「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」のうち1つ又は2つの項目を満たし、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。 ● 満たさない項目については、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項目に関連するもの（※）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。

▶ 認定後の公表

えるぼし認定を受けた事業主は、5～7ページに掲げる「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」のうち満たした項目の実績について、認定を受けた後も**毎年少なくとも1回**、「女性の活躍推進企業データベース」（9～11ページ参照）において公表することが必要です。

また、1段階目、2段階目のえるぼし認定を受けた事業主は、満たさない項目についても、満たさない項目の実績を改善するために、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項目に関連するもの（※）を実施し、その取組の実施状況について**毎年少なくとも1回**、「女性の活躍推進企業データベース」において公表することが必要です。

（※）必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であれば構いません。

▶ 「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たものです。

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たものです。

(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へ転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。

▶ 「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」以外の基準

▶▶ 1 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。

▶▶ 2 策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたこと。

▶▶ 3 次のいずれにも該当しないこと。

- 認定取消又は辞退（認定辞退通達（20ページ参照）に掲げる基準に該当すること以外を理由とした辞退）の日から3年を経過していないこと。
- 職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の5第1項第3号の規定により、公共職業安定所等が求人申し込みを受理しないことができる場合に該当すること。
- 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実があること（関係法令に違反する重大事実があった事業主については、是正等を確認してから1年間を経過していないこと）。

「その他関係法令」は、以下のものをいう。

- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）
- ・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（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）
- ・パート・有期雇用労働法
- ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）
- ・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）
- ・障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）
- ・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）
- ・労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号。以下「労働保険徴収法」という。）
- ・労働基準法（昭和22年法律第49号）
- ・労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）

「関係法令に違反する重大な事実」とは、以下のもの等をいう。

- ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に違反して勧告を受けたこと
- ・高年齢者雇用安定法、障害者雇用促進法又は労働者派遣法の勧告に従わず企業名が公表されたこと
- ・労働保険徴収法に定められた労働保険料を直近2年度について滞納していること
- ・労働基準法及び安衛法に違反して送検され、当該事案が公になったこと（なお送検後、不起訴とされたこと又は裁判で無罪となったことを把握した場合は、当該要件に該当しないものとする。）
- ・違法の長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められ企業名が公表されたこと
- ・裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められ企業名が公表されたこと

プラチナえるぼし認定

えるぼし認定を受けた事業主のうち、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します。

⇒ 認定を受けた事業主は、3ページのメリットに加え、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます！

▶ プラチナえるぼし認定の主な基準

	<ul style="list-style-type: none">● 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を策定し、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、その選任状況を「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。● 12～16ページに掲げる「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」の5つの項目全てを満たし、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。● 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項目以上を毎年「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること。
---	---

▶ 「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。

プラチナえるぼし認定を受けるためには、全ての評価項目を満たす必要があります。

▶▶ 1 採用（区）（えるぼし認定と同様）

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)

(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**8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**9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転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) (えるぼし認定と同様)

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

(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の**1.5倍以上**であること。

ただし、1.5倍後の数字が、

(ii) 15%以下の場合：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つ下位の職域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つ下位の職域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。

(iii) 40%以上の場合：以下の①と②のいずれか大きい値以上であること。

- ① 正社員に占める女性比率の8割の値
- ② 40%

・「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
 $\{「直近の事業年度の(*)」+「(直近-1)事業年度の(*)」+「(直近-2)事業年度の(*)」\} \div 3$
- ・ (ii) (※) について、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 **（えるぼし認定と同様）**

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】（えるぼし認定と同様）

- (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、パート・有期雇用労働法第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。

▶ 「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」以外の基準

- ▶▶ 1 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。 (えるぼし認定と同様)
- ▶▶ 2 策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたこと。 (えるぼし認定と同様)
- ▶▶ 3 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、行動計画に定められた目標を達成したこと。

行動計画は以下を満たしていることが必要です。

- 行動計画は、プラチナえるぼし認定申請を行った日の直近にその計画期間が終了したものであること。
- 行動計画の計画期間は、2年～5年のものであること。

※常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、行動計画の始期が令和2年4月1日以降である場合には、行動計画に定められた2つ以上の数値目標を少なくとも2つ達成していることが求められます。

※改正法の施行前(2020年(令和2年)6月より前)に計画期間が終了したものでもかまいません。

▶▶ 4 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。

▶▶ 5 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。

▶▶ 6 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。

※常用労働者数が300人以上の事業主は、情報公表について厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法と同様の方法で雇用管理区分ごとに把握する必要があります。

※常用労働者数が300人以下の事業主は、情報公表について厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法はあくまで情報公表に関して定めるものなので、それ以外の方法によって雇用管理区分ごとに「男女の賃金の差異」を把握する場合でも、女性活躍推進法に基づき状況把握したことになります。

▶▶ 7 次のいずれにも該当しないこと。

●プラチナえるぼし認定の申請より前に、一般事業主行動計画に定められた目標を容易に達成できる目標に変更していること。

※例えば、計画期間の途中で一般事業主行動計画を変更し、既に定めている目標を下方修正する場合をいう。ただし、目標を下方修正することなく、一般事業主行動計画の期間を2～5年の範囲で変更することは差し支えない。

●認定取消又は辞退（特例認定辞退通達（21ページ参照）に掲げる基準に該当すること以外を理由とした辞退）の日から3年を経過していないこと。

●職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の5第1項第3号の規定により、公共職業安定所等が求人申し込みを受理しないことができる場合に該当すること。（えるぼし認定と同様）

●女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実があること（関係法令に違反する重大事実があった事業主については、是正等を確認してから1年間を経過していないこと）。（えるぼし認定と同様）



宮崎労働局における次世代法に基づく認定企業名簿



くるみん認定企業一覧

認定企業数 54 社

(R05年9月末時点)

認定件数	企業名	業種	所在地(市町村)	認定年	プラス認定年
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・2023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・2022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、2023年	2023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・2023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・2023年	
45	株式会社MJC	情報通信業	宮崎市	2022年	
46	社会福祉法人信愛会	医療、福祉	宮崎市	2022年	
47	社会福祉法人豊の里	医療、福祉	都城市	2022年	
48	BTV株式会社	情報通信業	都城市	2022年	
49	株式会社宮崎ヒューマンサービス	サービス業 (他に分類されないもの)	都城市	2022年	
50	株式会社木場組	建設業	都城市	2022年	
51	ホームライフ・トーフク株式会社	生活関連サービス業 (理容業・美容業)	延岡市	2023年	
52	株式会社 ニチワ	製造業	日南市	2023年	
53	株式会社 スズキ自販宮崎	自動車販売	宮崎市	2023年	
54	宮崎県経済農業協同組合連合会	農協法に基づく経済事業	宮崎市	2023年	



プラチナくるみん認定企業一覧

認定企業数 2 社

(R5年9月21日時点)



認定 件数	企業名	業種	所在地(市町村)	認定年	プラス認定年
1	有限会社ケアプロジェクト	医療・福祉	宮崎市	2020年	
2	えびの電子工業株式会社	製造業	えびの市	2023年	2023年



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 認定基準等が改正されました！ 新しい認定制度もスタートしました！

「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）。

また、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日から認定制度が改正されました。改正の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ました。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。

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ました。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。

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

ポイント3

トライくるみんマーク

○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 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 15% 以上であり、かつ、育児休業等を取った者が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 10% 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 20% 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、育児休業等を取った者が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 10% 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 20% 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、育児休業等を取った者が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。	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 10% 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。
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 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。	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。	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毎月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。		
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。		

プラチナくるみん



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

プラスマーク
(例：くるみんプラスマーク)



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。

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。

内閣府からのお知らせ 「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をご覧ください。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をご覧ください。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								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	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4年6月作成リーフレット NO.8



ユーザーール認定企業一覧



16事業所

令和5年8月28日現在

整理 No	認定日	認定企業名	郵便番号	所在地	管轄所	産業分類
1	2016.10.25	医療法人養気会 池井病院	886-0007	小林市真方87番地	小林	P. 医療・福祉
2	2017.9.4	医療法人浩然会 内村病院	886-0002	小林市水流迫852番地1	小林	P. 医療・福祉
3	2018.10.5	株式会社イーテック	880-0303	宮崎市佐土原町東上那珂11954番地3	宮崎	E. 製造業
4	2018.11.5	株式会社 都城北諸地区清掃公社	885-0006	都城市吉尾町2159番地	都城	R. サービス業(他に分類されないもの)
5	2020.1.23	社会福祉法人 敬和会	887-0034	日南市大字風田3224番地	日南	P. 医療・福祉
6	2020.9.23	株式会社ジャストエンジニアリング	880-2224	宮崎市高岡町飯田494番地	宮崎	L. 学術研究, 専門・技術サービス業
7	2020.10.27	社会福祉法人 常陽社会福祉事業団	885-0092	都城市南横市町4000番地	都城	P. 医療・福祉
8	2020.11.7	MANGO株式会社	880-0806	宮崎市広島2丁目5-16	宮崎	L. 学術研究, 専門・技術サービス業
9	2021.8.3	医療法人一誠会 都城新生病院	885-0093	都城市志比田町3782番地	都城	P. 医療・福祉
10	2021.10.5	株式会社 白浜測量設計	880-0917	宮崎市城ヶ崎2丁目6番地3	宮崎	L. 学術研究, 専門・技術サービス業
11	2022.9.30	有限会社サンエク	880-2215	宮崎市高岡町高浜331番地2	宮崎	D. 建設業
12	2022.10.13	富岡建設株式会社	887-0033	日南市大字平山2292番地4	日南	D. 建設業
13	2023.4.6	株式会社高山建設	889-4411	西諸県郡高原町大字広原152番地	小林	D. 建設業
14	2023.4.6	株式会社吉行産業	886-0213	小林市野尻町三ヶ野山1297-3	小林	D. 建設業
15	2023.7.25	九州北清株式会社	886-0006	小林市北西方1084-1	小林	R. サービス業(他に分類されないもの)
16	2023.8.28	株式会社エヌ・アイ・ティコーポレーション	882-0855	延岡市卸本町1番25号	延岡	L. 学術研究, 専門・技術サービス業

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

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。



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。

<認定マーク>

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、ユースエール認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	日本政策金融公庫による融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から－0.60%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和5年3月1日現在（期間5年以内）で中小企業事業1.20%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html
5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。



【認定基準】

1	学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² の求人申込みまたは募集を行っていること	
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	
3	右の要件をすべて満たしていること	・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
		・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※ ³
		・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が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1人もいないこと
		・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※ ⁴
		・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※ ⁵
4	右の青少年雇用情報について公表していること	・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数
		・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容
		・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと	
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※ ⁶	
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ ⁷	
9	暴力団関係事業主でないこと	
10	風俗営業等関係事業主でないこと	
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと	
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと	

※¹ 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※² 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※³ 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※⁴ 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※⁵ 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。）を取得している企業については、認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※⁶ 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※⁷ 離職理由に虚偽があることが判明した場合(実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど)は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。(https://shinsei.e-gov.go.jp/)

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。(融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください)