厚生労働省 宮崎労働局　　Press Release

宮崎労働局発表
令和７年８月29日

【照会先】
雇用環境・均等室
室　　長　三浦　章子
監 理 官　宮﨑　友親
室長補佐　田子山　利博
（電話）　0985-38-8821

くるみん・えるぼし認定通知書交付式の開催決定！！

くるみん１社、えるぼし４社の認定企業が誕生！

宮崎労働局（局長　吉越　正幸）は、「次世代育成支援対策推進法」、「女性活躍推進法」に基づき、下記企業に認定を行いました。

◆くるみん認定企業　　・株式会社　サンライズネットワークス　（令和７年６月17日認定）

◆えるぼし認定企業
- 丸昭建設　株式会社　（令和７年５月　８日認定）
- 都北産業　株式会社　（令和７年５月14日認定）
- 大和開発　株式会社　（令和７年６月30日認定）
- 株式会社　クラフ　（令和７年７月10日認定）

※大和開発株式会社は業務都合により欠席。

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。

くるみん・えるぼし認定通知書交付式

【日　時】　令和７年９月２９日（月）　午後１時３０分～

【場　所】　宮崎労働局２階　大会議室
（宮崎市橘通東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いたします。

※１　次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」、「トライくるみん認定」「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、育成される環境整備を図るための法律です。

企業は、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備に取り組むにあたって「一般事業主行動計画」を策定することとなっています。

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・トライくるみん認定）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。

また、くるみん認定・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、一定の基準を満たした場合、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。

その他、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。

※２　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。

企業は、自社における女性の活躍に関する状況把握や課題分析を行った上で、「一般事業主行動計画」を策定することとなっています。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企業は、申請により、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、認定段階は基準を満たした数に応じて３段階あります。また、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要件を満たした企業は厚生労働大臣の認定（プラチナえるぼし認定）を受けることができます。

―参考資料―

１「くるみん」認定企業の取組事例
　（１）株式会社　サンライズネットワークス
２「えるぼし」認定企業の取組事例
　（１）丸昭建設　株式会社
　（２）都北産業　株式会社
　（３）大和開発　株式会社
　（４）株式会社　クラフ
３宮崎労働局におけるくるみん認定企業一覧
４くるみん認定基準
５宮崎労働局におけるえるぼし認定企業一覧
６えるぼし認定基準

資料１

株式会社　サンライズネットワークス

■所 在 地：　宮崎県宮崎市
■事業内容：　小売業
■代 表 者：　代表取締役社長　佐仮　利明
■労働者数：　33 名　（男性 22 名、女性 11 名）
※令和７年３月時点
■認定回数：　１回目

1　一般事業主行動計画

（１）計画期間　　令和３年 10 月１日～令和７年３月 31 日
（２）行動計画の目標の内容
① 育児休業取得予定者に「育休復帰支援プラン」を策定し、円滑な育児休業取得・職場復帰をサポートする。
② 計画期間内に男性社員の育児休業の取得率の向上を図る。
③ 年次有給休暇の取得促進を行う。

2　目標に対する取組結果

① 育児休業取得と、職場復帰に関する冊子を作成、説明会を実施することで、社内周知を行った。また、育休取得予定者を対象に育休復帰支援プランを策定。面談を通して、円滑な職場復帰に向けてサポートを行った。
② 全男性労働者にアンケートを行い、配偶者出産の有無や育児休業の希望の有無を確認した。その後、配偶者出産予定者及びその上司を含め面談を実施し、実態把握を行った。
③ 年次有給休暇の年度単位、月度単位での取得状況を把握・管理し、取得状況の低い担当者及び直属上司にメールにて現状を通知し、取得促進を図った。

3　計画期間中の育児休業等の取得者数

＜男性＞　配偶者が出産した男性労働者　６名
育児休業取得者　２名　　(育児休業取得率 33%)
育児目的休暇利用者　５名　　(育児休業+育児目的休暇取得率　116%)
＜女性＞　出産した女性労働者４名、育児休業取得者５名　（育児休業取得率　125%）

4　その他の認定基準達成状況

（１）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 「育児目的休暇制度」「配偶者出産休暇制度」を導入している。

資料２－１

丸昭建設　株式会社

■所 在 地：　宮崎県都城市
■事業内容：　建設業
■代 表 者：　代表取締役　長友　俊美
■労働者数：　45 名　（男性 36 名、女性 9 名）
※令和 7 年 3 月時点
■認定段階：　２段階目

【評価項目】

※産業平均値…雇用環境・均等局長が別に定める値

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　20.0%　＞　産業平均値　14.4%
②正社員の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が産業ごとの平均値以上である。
⇒　正社員（技術職）占める女性労働者の割合　12.2%　＞　産業平均値　10.1%

2　労働時間等の働き方

⇒　労働者 1 人あ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　25.0%　＞　産業平均値　3.9%

4　多様なキャリアコース

1 項目について実績あり。
⇒　おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用　1 名

以上、４つの評価項目全てにおいて、認定基準を満たしている。

資料２－２

都北産業　株式会社

■所 在 地：　宮崎県都城市
■事業内容：　建設業
■代 表 者：　代表取締役　堀之内　秀樹
■労働者数：　125 名　（男性 98 名、女性 27 名）
※令和７年４月時点
■認定段階：　２段階目

【評価項目】　※産業平均値…雇用環境・均等局長が別に定める値

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　20.2%　＞　産業平均値　14.4%
②正社員の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が産業ごとの平均値以上である。
⇒　正社員技術職に占める女性労働者の割合　14.0%　＞　産業平均値　10.1%

3　労働時間等の働き方

⇒　労働者１人あ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。

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以上である。
⇒　管理職に占める女性労働者の割合　9.5%　＞　産業平均値　3.9%

5　多様なキャリアコース

２項目について実績あり。
⇒　女性の非正規から正社員への転換　１名
⇒　過去に在籍した女性の通常の労働者としての再雇用　１名

以上、４つの評価項目全てにおいて、認定基準を満たしている。

資料２－３

大和開発　株式会社

■所 在 地：　宮崎県宮崎市
■事業内容：　建設業
■代 表 者：　代表取締役　境　一成
■労働者数：　95 名　（男性 72 名、女性 23 名）
※令和７年６月時点
■認定段階：　３段階目

【評価項目】　※産業平均値…雇用環境・均等局長が別に定める値

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　21.4%　＞　産業平均値　14.4%
②正社員の基幹的な雇用管理区分（建設部門、総務・経営企画部、営業部、開発事業部（正規））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。
⇒　正社員（建設部門、総務・経営企画部、営業部、開発事業部（正規））に占める女性労働者の割合　21.4%　＞　産業平均値　10.1%

2　継続就業

「女性労働者の平均継続勤務年数」から「男性労働者の平均継続勤務年数」を除して出した値が７割以上であること。（期間の定めのないものに限る）
⇒　すべての雇用管理区分に対して、７割以上である。

3　労働時間等の働き方

⇒　労働者１人あ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。

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以上である。
⇒　管理職に占める女性労働者の割合　14.3%　＞　産業平均値　3.9%

5　多様なキャリアコース

１項目について実績あり。
⇒　女性の非正規（派遣労働者）から正社員への転換　１名

以上、５つの評価項目全てにおいて、認定基準を満たしている。

資料２－４

株式会社　クラフ

■所 在 地：　宮崎県宮崎市
■事業内容：　技術サービス業
■代 表 者：　代表取締役　藤﨑　将嗣
■労働者数：　141 名　（男性 66 名、女性 75 名）
※令和７年５月時点
■認定段階：　２段階目

【評価項目】　※産業平均値…雇用環境・均等局長が別に定める値
※正社員は無期雇用労働者（有期雇用から無期雇用への転換者）も含む

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　41.0%　＞　産業平均値　25.2%
②正社員の基幹的な雇用管理区分（事業開発（正規））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。
⇒　正社員（(事業開発（正規））に占める女性労働者の割合　31.8%　＞　産業平均値　19.3%

2　労働時間等の働き方

⇒　労働者１人あ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　33.3%　＞　産業平均値　9.1%

4　多様なキャリアコース

２項目について実績あり。
⇒　女性の非正規から正社員への転換　６名
⇒　おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用　３名

以上、４つの評価項目全てにおいて、認定基準を満たしている。

資料3

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　66 社　　（R7年8月15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	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	株式会社九州千雅	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	株式会社岡﨑組	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・2024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	大平開発　株式会社	建設業	串間市	2023年	
55	富岡建設　株式会社	建設業	日南市	2023年	
56	株式会社　南九州みかど	建設業	宮崎市	2024年	
57	旭有機材株式会社	製造業	延岡市	2024年	
58	有限会社　サンエク	建設業	宮崎市	2024年	
59	株式会社　宮崎太陽銀行	金融、保険業	宮崎市	2024年	
60	株式会社　桜木組	建設業	都城市	2024年	
61	株式会社　デンサン	情報通信業	宮崎市	2024年	
62	ミネベアアクセスソリューションズ株式会社	製造業	宮崎市	2024年	
63	株式会社　ジェイエイフーズみやざき	製造業	西都市	2025年	
64	株式会社　サンライズネットワークス	小売業	宮崎市	2025年	
65	株式会社　イート	食品製造業	宮崎市	2025年	
66	大淀開発　株式会社	建設業	都城市	2025年	

プラチナくるみん認定企業一覧

認定企業数　3 社　　（R7年8月15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
3	医療法人養気会　池井病院	医療、福祉	小林市	2024年	

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

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）

※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）

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

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】

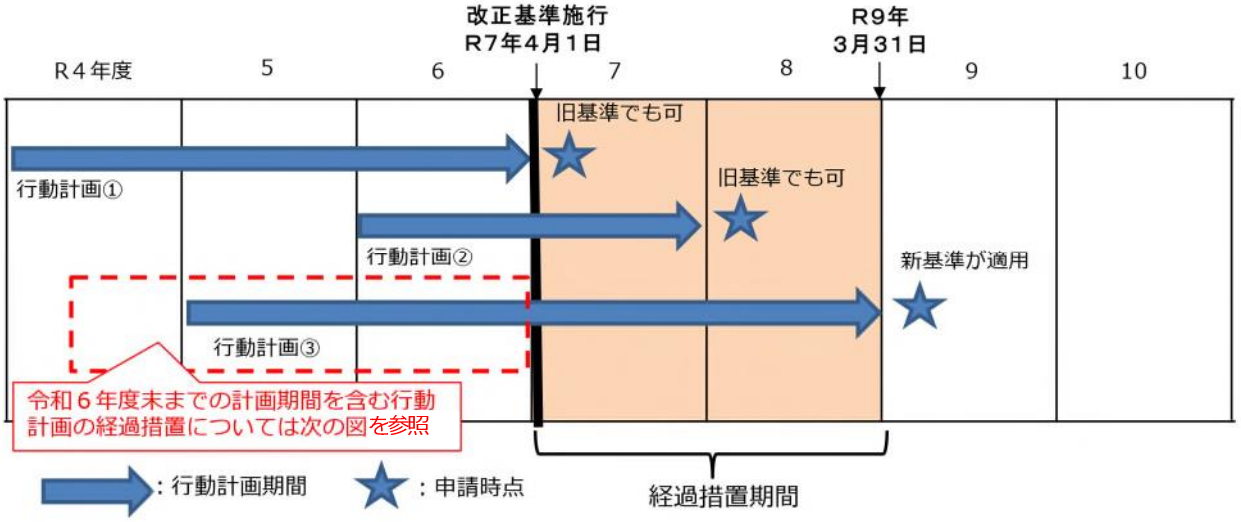
○一般事業主行動計画公表サイト：策定した一般事業主行動計画を公表したり、他社の計画を閲覧できます。
○両立診断サイト：自社の両立支援の取組状況をチェックしたり、他社の取組を閲覧できます。
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載した Q&A 集の検索ができます。

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

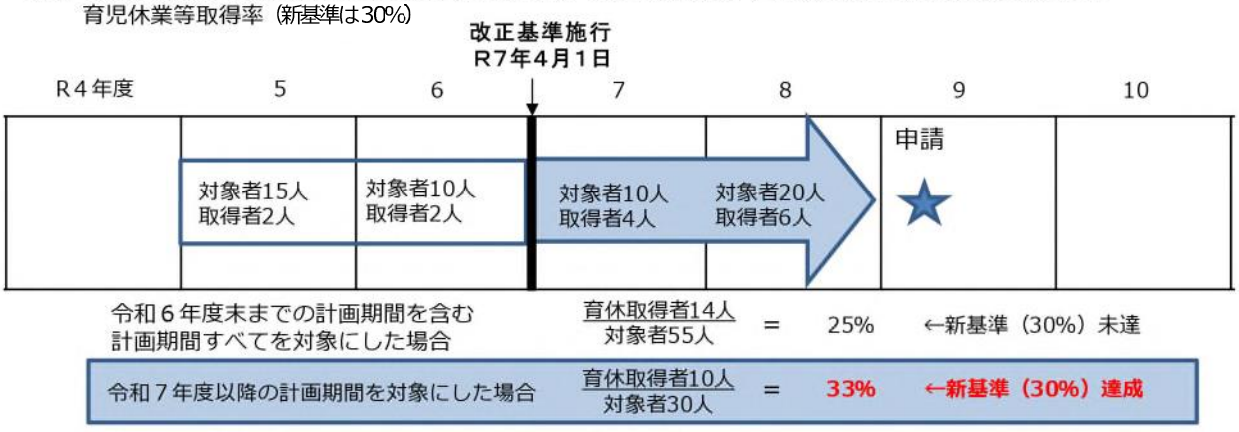
計画期間の時期にかかわらず、令和９年３月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



【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）

令和６年12月作成　リーフレットNO.18

資料６

えるぼし認定企業一覧

【R7年8月15日現在】

認定企業数　　13　　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
8	株式会社クリエート	★★★	東臼杵郡門川町	情報通信業	38名	2024/10/16
9	株式会社徳満建設	★★★	都城市	建設業	26名	2025/3/27
10	丸昭建設株式会社	★★	都城市	建設業	45名	2025/5/8
11	都北産業株式会社	★★	都城市	建設業	125名	2025/5/14
12	大和開発株式会社	★★★	宮崎市	建設業	95名	2025/6/30
13	株式会社　クラフ	★★	宮崎市	専門・技術サービス業	141名	2025/7/10

プラチナえるぼし認定企業一覧

【R7年8月15日現在】

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	2023/9/21

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

３段階目（３つ星） 	● 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」に公表**していること。
２段階目（２つ星） 	● 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」に公表**していること。 ● **基準を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。**
１段階目（１つ星） 	● 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」に公表**していること。 ● **基準を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）

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）

なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、上記の組織の長やそれに相当する者とはみなされません。

・(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６第１項第３号の規定により、公共職業安定所等が求人の申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等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。）
・違法な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
・長時間労働等に関する重大な労働関係法令に違反し、当該違反を是正する意思がないこと
・長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一条項に複数回違反したこと

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

	●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。

（※）15%未満の事業主で「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
②40%

・「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）

なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、上記の組織の長やそれに相当する者とはみなされません。

・（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）(※)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301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６第１項第３号の規定により、公共職業安定所等が求人の申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）