

宮崎労働局発表
令和8年5月29日

【照会先】

(くるみん・えるぼし)	(もにす)
雇用環境・均等室	職業安定部職業対策課
室長 橋本 智晴	職業安定部長 向田 俊哉
監理官 蔭山 昌孝	職業対策課長 平田 康広
室長補佐 田子山 利博	
(電話) 0985-38-8821	(電話) 0985-38-8824

くるみん・えるぼし・もにす認定通知書交付式の開催決定！！

くるみん4社、えるぼし1社、もにす1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」、「障害者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。

- ◆くるみん認定企業
 - ・株式会社 晃和コンサルタント（令和8年2月25日認定）
 - ・株式会社 ダンロップゴルフクラブ（令和8年4月7日認定）
 - ・株式会社 オ口宮崎（令和8年4月28日認定）
 - ・宮崎中央青果 株式会社（令和8年4月30日認定）
 - ※卸売業で県内初のくるみん認定企業
- ◆えるぼし認定企業
 - ・株式会社 宮崎包括サービス（令和8年2月25日認定）
 - ※医療・福祉業で宮崎市内初のえるぼし認定企業
- ◆もにす認定企業
 - ・株式会社 黒田工業（令和8年3月24日認定）
 - ※県北地域で初のもにす認定企業

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・もにす認定通知書交付式

【日時】 令和8年6月12日（金） 午後1時30分～

【場所】 宮崎合同庁舎2階 大会議室
(宮崎市橘通東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。



※ 3 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく「もにす認定」とは…

厚生労働大臣が障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取り組みなどの優良な中小事業主を認定する制度で、令和2年4月1日から実施しています。

当該取り組みの実施状況が優良であることその他の基準に該当する中小事業主は、厚生労働省から「障害者雇用優良中小事業主」として認定を受けることができ、自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に「障害者雇用優良中小事業主認定マーク」を表示すること等が可能となります。

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

もにす認定制度の愛称「もにす」は、共に進む（ともにすすむ）という言葉に由来し、企業と障害者が共に明るい未来や社会に進んでいくことを期待して名付けられました。



一参考資料一

- 1 「くるみん」認定企業の取組事例
 - (1) 株式会社 晃和コンサルタント
 - (2) 株式会社 ダンロップゴルフクラブ
 - (3) 株式会社 オロ宮崎
 - (4) 宮崎中央青果 株式会社
- 2 「えるぼし」認定企業の取組事例
 - (1) 株式会社 宮崎包括サービス
- 3 「もにす」認定企業の取組事例
 - (1) 株式会社 黒田工業
- 4 宮崎労働局におけるくるみん認定企業一覧
- 5 くるみん認定基準
- 6 宮崎労働局におけるえるぼし認定企業一覧
- 7 えるぼし認定基準
- 8 宮崎労働局におけるもにす認定企業一覧
- 9 もにす認定基準

株式会社 晃和コンサルタント

- 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 野尻 周男
- 労働者数：42名（男性33名、女性9名）
※令和8年1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2年3月1日～令和7年2月28日
- (2) 行動計画の目標の内容
 - ① 3歳に満たない子を養育する従業員の所定外労働の制限の制度を小学校就学前の子に変更する
 - ② 所定外労働を削減するために、毎週金曜日をノー残業デーとして実施する。

2 目標に対する取組結果

- ① 所定外労働の制限の制度を小学校就学前の子となるよう就業規則を変更し、社内掲示板への掲示、及び電子メールで周知した。
- ② ノー残業デーの実施を会社HPと社内掲示板への掲示及び、電子メールで労働者に周知した。

3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- <男性> 子の看護休暇取得者 1名（労働者が300人以下の特例の要件を満たす）
 <女性> 出産した女性労働者 1名
 育児休業取得者 1名（育児休業取得率 100%）

4 その他の認定基準達成状況

- (1) 所定外労働の削減のための措置
 - ① 毎週金曜日をノー残業デーとして導入している。

株式会社 ダンロップゴルフクラブ

- 所在地：宮崎県都城市
- 事業内容：製造業
- 代表者：代表取締役 山本 浩正
- 労働者数：204名（男性133名、女性71名）
※令和8年1月時点
- 認定回数：2回目



1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 令和2年11月1日～令和7年10月31日
- (2) 行動計画の目標の内容
 - ① 計画期間内の育児休業取得状況を次の水準とする。
男性：1人以上取得する。 女性：取得率を80%以上とする。
 - ② 所定労働時間の削減を行う。
 - 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 育児休業に関するチラシを作成し、社内掲示等により全労働者へ周知を行った。
男性：4人が育児休業を取得した。 女性：取得率100%を達成した。
- ② 部署ごとに継続的な生産性向上及び効率化を行い、社内連絡等により取組内容を説明し、従業員への所定外労働時間の削減の意識付けを行った。
- ③ 一斉年次有給休暇取得日の設置、部署ごとの年次有給休暇予定表の作成、バースデー休暇及び個別の休暇取得促進により年次有給休暇の取得を促した。

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 21名
育児休業等取得者 17名 (育児休業取得率 80%)
- <女性> 出産した女性労働者 7名 ※うち有期雇用労働者 5名
育児休業取得者 7名 (育児休業取得率 100%)

4 その他の認定基準達成状況

- (1) 年次有給休暇の取得促進のための措置
 - ① 年休取得の目標設定および社内通達等による周知を行った。
- (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 育児公休トライアル制度を導入した。

株式会社 オ口宮崎

- 所在地：宮崎県宮崎市
- 事業内容：情報サービス
- 代表者：代表取締役社長 久保田 浩章
- 労働者数：82名（男性31名、女性51名）
※令和8年3月時点
- 認定回数：3回目



1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 令和5年1月1日～令和7年12月31日
- (2) 行動計画の目標の内容
 - ① 子供を育てる労働者に配慮した在宅勤務などの就業時間を見直す制度を導入する。
 - ② 育児休業等に関する相談体制の整備と育児休業等取得者の事例収集・提供を行う。

2 目標に対する取組結果

- ① 子育て支援勤務制度として、所定労働時間の一部について在宅勤務を可能にする制度を導入した。(令和5年1月1日導入)
- ② 育児休業等の相談窓口を設置し労働者に周知。さらに AI アシスタント導入による24時間回答可能な相談窓口を設置し、社内限定 SNS により全労働者に周知した。また、育休中の労働者・復職者の交流会の定期的な開催や、事例を収集し社内ポータルでの周知等も行った。

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 1名
 育児休業取得者 1名 (育児休業取得率 100%)
- <女性> 出産した女性労働者 4名 うち有期雇用労働者 0名
 育児休業取得者 4名 (育児休業取得率 100%)

4 その他の認定基準達成状況

- (1) 年次有給休暇取得促進のための措置
 - ① 年末年始及びGWの年休取得促進日を設定している。また、管理職の評価指標に「部下の年休消化に向けた取組」を導入し、取得を促している。
- (2) 多様な労働条件の整備のための措置
 - ① 在宅勤務制度を導入し、毎週木曜日を奨励日として在宅勤務を推進している。

宮崎中央青果 株式会社

- 所在地：宮崎県宮崎市
- 事業内容：卸売業
- 代表者：代表取締役 川野 悌寛
- 労働者数：89名（男性72名、女性17名）
※令和8年4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4月1日～令和8年3月31日
- (2) 行動計画の目標の内容
 - ① 労働者の年次有給休暇の年間取得日数を平均10日以上とする。
 - ② 若者のインターンシップを通じた就業機会を提供する。

2 目標に対する取組結果

- ① 対象社員の取得日数状況を把握し、各部署の管理監督者あてにメールにて情報共有を図った。また、安全衛生委員会で取得促進のための協議を随時行い、年次有給休暇の平均取得日数10日以上（平均取得日数11.5日）を達成した。
- ② 総務部が主体となり、従前とは異なる新たなカリキュラムを構築し、計画期間中に3校よりインターンシップの要請があり、受入れを実施した。

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 9名
 育児目的休暇制度利用者 5名
 うち育児休業取得者 1名 （育児目的休暇制度利用率 55.6%）
- <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) 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - ① 平均取得日数10日以上を目標に掲げ、事業所内の複数箇所に取得促進を目標としたポスターを掲示し、取得しやすい職場環境の醸成を図った。
また、所属長へ有給休暇の取得状況を報告し、業務の進捗管理を適正に行うことで、計画的な取得につなげ、目標を達成した。

株式会社 宮崎包括サービス

- 所在地：宮崎県宮崎市
- 事業内容：医療・福祉
- 代表者：代表取締役 沖田 博行
- 労働者数：36名（男性4名、女性32名）
※令和8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 88.8% > 産業平均値 68.7%
- ② 正社員の基幹的な雇用管理区分（介護、看護、セラピスト、ケアマネ）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 88.8% > 産業平均値 60.5%

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 75% > 産業平均値 45.5%

4 多様なキャリアコース

- 2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 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。



業種：プラスチック成形材料製造業
(廃プラスチックを含む)

会社概要：廃プラスチック再生事業、
中間処理事業、固形燃料製造事業

所在地：日向市竹島町 1 番86

ホームページ：https://kuroda-
kogyo.co.jp/

会社のPR情報

当社は、1964年に創業し、農業系、工業系の廃プラスチック類のリサイクルを中心に事業を展開。2007年には日向市・入郷地域の不燃・粗大ゴミ・資源物を処理する全国で初めての民間施設「ひゅうがりサイクルセンター」を操業し、プラスチックのマテリアルリサイクル、及び固形燃料(RPF)の製造をも行う、循環型社会を第一線で進める老舗企業。

会社からのメッセージ

1991年(平成3年)から障害者雇用をスタートし、障害者が活躍できるように雇用管理を行うとともに、生活面の支援についても就労支援機関と連携して取り組んでいます。これからも障害のある方の一人ひとりの特性にも配慮し、安心して働きやすい職場づくりに努めてまいります。

障害者雇用への取組の成果 (認定に当たっての評価ポイント)

数的側面

雇用状況	実雇用率	11.39%
定着状況	過去3年間に採用した障害者の就職6か月後定着率	100%
	障害者の平均勤続年数	13年

障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

体制づくり

組織面	<ul style="list-style-type: none"> 社内管理者会議において障害者を雇い入れている部署を中心に障害者雇用の現状報告を行っています。 障害者職業生活相談員3名を障害者が配置されている作業場所にそれぞれ配置し、業務指導を行っています。また、管理支援係1名を配置し、職業生活全般における相談事などを相談しやすい体制をとっています。
人材面	<ul style="list-style-type: none"> 中学校の自閉症・情緒障がい学級の生徒の職場体験を受け入れています。生徒に倉庫での選別作業を体験させる内容で、従業員の障害に対する理解促進に取り組んでいます。

仕事づくり

事業創出	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年8月期の経常利益黒字。
職務選定・創出	<ul style="list-style-type: none"> 精神障害者の入社にあたり、業務経験を活かした職務を障害特性を配慮し選定しました。

環境づくり

職務環境	<ul style="list-style-type: none"> 倉庫作業解体の手順書に作業手順や完成図などの写真を付けることで理解しやすくしています。 相談や体調が悪化したときに適切な支援につなげられるように、入社時の健康衛生チェックをしています。また、定期的に相談や健康管理を目的とした面談を実施し、就労支援機関や医療機関へつなぐ体制をとっています。 勤続年数により永年勤続表彰をしています。
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> 障害者である社員も一般社員と同じ制度で適用される人事評価制度と賃金制度を決めています。定期的に行われる面談等で必要であれば補足説明し、目標設定を一緒に行っています。
その他の雇用管理	<ul style="list-style-type: none"> 職場適応上の問題が起こった際に、障害者就業・生活支援センターへ相談し、面談をお願いしました。



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 71 社

(R8年4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	株式会社旭化成アピリティ	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・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、2026年	
37	株式会社オロ宮崎	情報通信業	宮崎市	2021年・2023年 2026年	
38	南国興産株式会社	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M J C	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ぎ	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	
67	医療法人一誠会 都城新生病院	医療、福祉	都城市	2025年	
68	富士フィルムワコーケミカル株式会社	製造業	宮崎市	2025年	
69	株式会社 河北	建設業	児湯郡都農町	2025年	
70	株式会社 晃和コンサルタント	学術研究、 専門・技術サービス業	宮崎市	2026年	
71	宮崎中央青果 株式会社	卸売業	宮崎市	2026年	



認定企業数 2 社

プラチナぐるみん認定企業一覧

(R8年3月末時点)



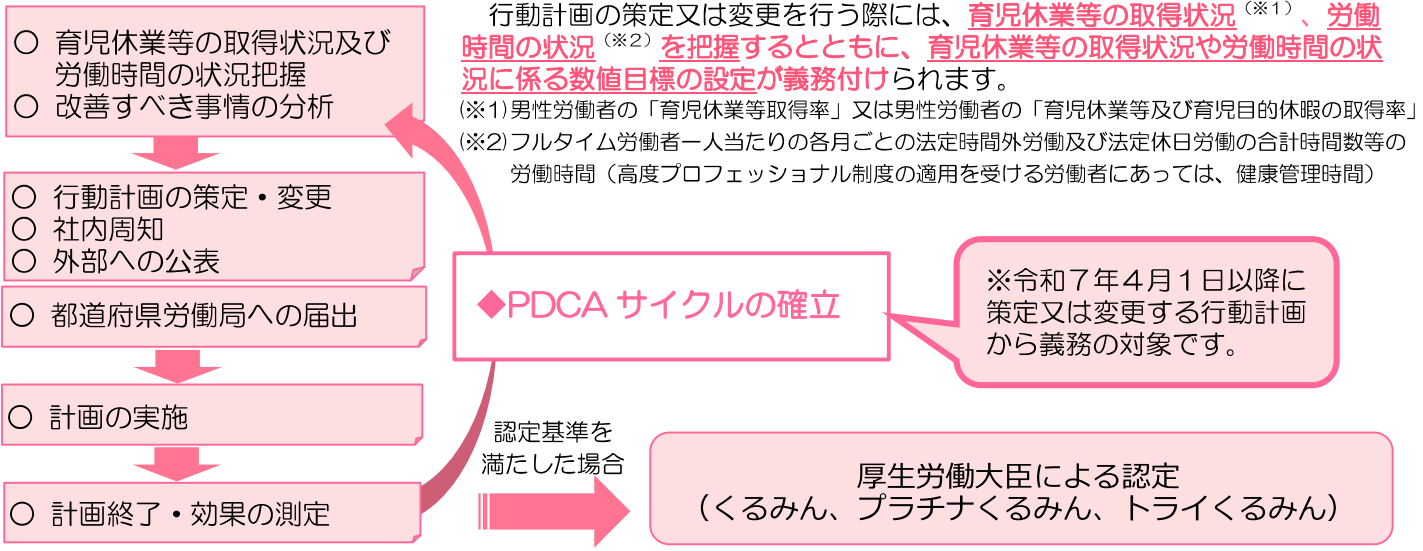
認定 件数	企業名	業種	所在地（市町村）	認定年	プラス認定年
1	有限会社ケアプロジェクト	医療・福祉	宮崎市	2020年	
2	医療法人養気会 池井病院	医療・福祉	小林市	2024年	

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



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
育児休業等を行うことができる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし → 75%以上

○成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準8）

①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備	→	① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備
---	---	--

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準<認定種類別>

○男性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準5）

	男性労働者の育児休業等取得率		男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率
トライくるみん	7%以上 → 10%以上	又は	15%以上 → 20%以上
くるみん	10%以上 → 30%以上		20%以上 → 50%以上
プラチナくるみん	30%以上 → 50%以上		50%以上 → 70%以上



○働き方の見直しに係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準7）

雇用する全てのフルタイム労働者 1人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数	トライくるみん	45時間未満
	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

<p>トライくるみん (旧基準達成)</p> 	<p>新しいトライくるみん (新基準達成)</p>  <p>※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。</p>	<p>くるみん (旧基準達成)</p> 	<p>新しいくるみん (新基準達成)</p>  <p>※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。</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行動計画を策定したこと。</p>			
<p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p>			
<p>3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p>			
<p>4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。</p>			
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 10%以上 (旧基準：7%以上) であること。</p> <p>(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 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。</p> <p>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞</p> <p>計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合(男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人)でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、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)。</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。</p> <p>③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が 10%以上 (旧基準：7%以上) であること。</p> <p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p>	<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 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。</p> <p>(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 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。</p> <p>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞</p> <p>計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、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」で公表していること。</p> <p>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞</p> <p>計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、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」で公表すれば基準を満たす。</p>		
<p>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。</p> <p>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞</p> <p>計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、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。</p>	<p>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。</p> <p>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞</p> <p>計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、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」で公表すれば基準を満たす。</p>		
<p>(旧基準7.) 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。 ※廃止(経過措置はp.4上段参照)</p>			
<p>7 (旧基準8). 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。</p> <p>(1) フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。</p> <p>(2) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。</p>	<p>7 (旧基準8). 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること、かつ(3)を満たしていること。</p> <p>(1) フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30時間未満 (旧基準：45時間未満) であること。</p> <p>(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)</p> <p>(3) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。</p> <p>(旧基準：計画期間の終了日の属する事業年度において上記(1)の旧基準と(3)のいずれも満たしていること。)</p>		
<p>8 (旧基準9). 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。</p> <p>① 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)</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</p>			
<p>9 (旧基準10). 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。</p>			

プラチナくるみん認定基準

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)

※くるみん認定基準と同様の改正が、プラチナくるみん認定基準においても行われました。
(詳細はp.2のくるみん認定基準参照)

7 (旧基準8). くるみん認定基準7 (旧基準8) と同一

8 (旧基準9). 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

① **男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置** (旧基準：所定外労働の削減のための措置)

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

9 (旧基準10). 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が90%以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が70%以上であること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間中に(1)が90%未満かつ(2)が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、上記の(1)が90%以上または(2)が70%以上であれば、基準を満たす。

10. 育児休業等をし、または育児を行う**労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで**活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

(旧基準11.) 育児休業等をし、または育児を行う**女性労働者が就業を継続し、**活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

11 (旧基準12). トライくるみん、くるみん認定基準9 (旧基準10) と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度(事業年度=各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

・1回目の公表は、プラチナくるみん認定取得後おおむね3か月以内

・2回目の公表は、公表前事業年度終了後おおむね3か月以内

に行ってください。

厚生労働省運営のウェブサイト「**両立支援のひろば**」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

【各種情報を検索・閲覧】

○一般事業主行動計画公表サイト：策定した一般事業主行動計画を公表したり、他社の計画を閲覧できます。

○両立診断サイト：自社の両立支援の取組状況をチェックしたり、他社の取組を閲覧できます。

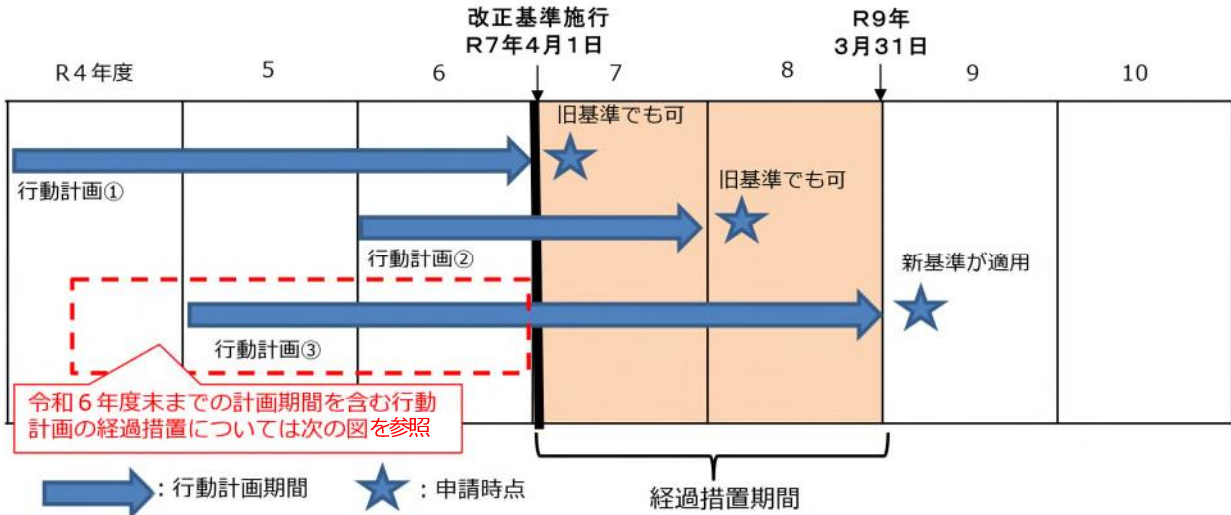
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

ぜひご利用ください。

認定申請に関する経過措置

【令和7年4月から2年間の認定基準の経過措置】：改正前の旧基準達成による認定

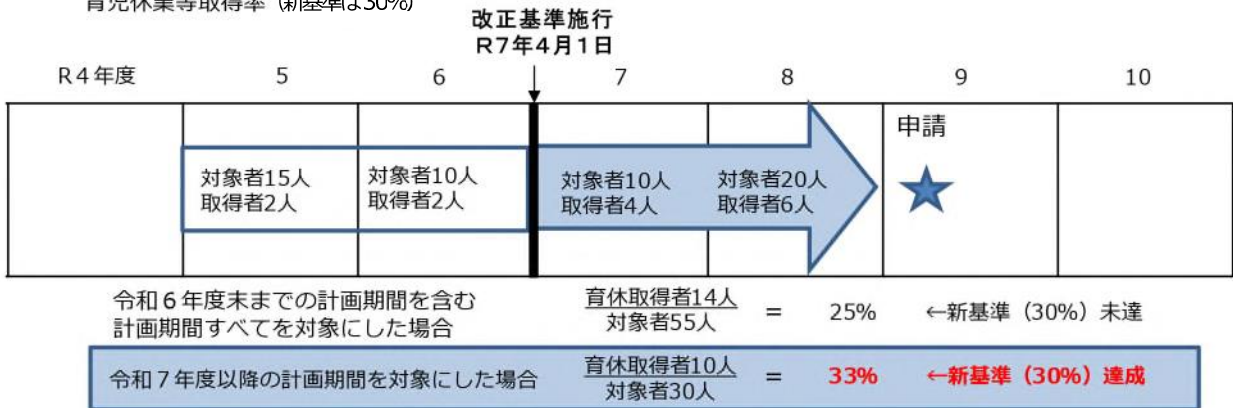
計画期間の時期にかかわらず、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



【令和6年度末までの計画期間を含む行動計画の経過措置】：改正後の新基準達成による認定

施行後の取組を評価するため、令和6年度末までに開始した行動計画で令和7年度以降に認定申請を行う場合は、令和6年度末までの計画期間を含めず、令和7年度以降の計画期間を基準算出のための計画期間とみなすことができます。この場合に付与される認定マークは新基準達成による認定マークとなります。

【例】くるみん認定申請に係る計画期間が令和5年度から8年度までの4年間であった場合の男性労働者の育児休業等取得率（新基準は30%）



⇒ 令和7年度以降の計画期間での新基準達成により、新しいくるみんマークの申請が可能

【プラチナくるみん認定の取消に関する経過措置】

プラチナくるみんは、認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和7年4月1日から令和8年3月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても旧基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

◆詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

くるみん認定・プラチナくるみん認定等を受けると次の制度を活用できます。

- 公共調達における加点評価
- くるみん助成金（こども家庭庁）
- 賃上げ促進税制（経済産業省）
- 働き方改革推進支援資金（株）日本政策金融公庫

詳細は



お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）



えるぼし認定企業一覧



【R8年4月末現在】

認定企業数 14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	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
5	株式会社矢野興業	★★	宮崎市	建設業	52名	2021/12/15
6	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
7	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
8	株式会社徳満建設	★★★	都城市	建設業	26名	2025/3/27
9	丸昭建設株式会社	★★	都城市	建設業	45名	2025/5/8
10	都北産業株式会社	★★	都城市	建設業	125名	2025/5/14
11	大和開発株式会社	★★★	宮崎市	建設業	95名	2025/6/30
12	株式会社 クラフ	★★	宮崎市	専門・技術 サービス業	141名	2025/7/10
13	株式会社 緒方組	★★	小林市	建設業	46名	2025/9/3
14	株式会社 宮崎包括サービス	★★	宮崎市	医療・福祉	36名	2026/3/24



プラチナえるぼし認定企業一覧

【R8年4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	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」（5～8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"> ● 5～8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。
<p>2段階目（2つ星）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 5～8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。
<p>1段階目（1つ星）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 5～8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、 <ul style="list-style-type: none"> (i) 単年度の実績を評価している項目（※1）については、2年以上連続してその実績が改善していること又は以下に該当すること。 「A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」、 「B：その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」及び 「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」を比較し、連続して改善していること (A > B > C) (ii) (※1) 以外の項目については、2年以上連続して実績が改善していること <p>（※1）「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び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こと、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち直近の事業年度において管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること</p>

▶ 認定後の公表

えるぼし認定を受けた事業主は、5～8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」（10～12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）

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**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)

なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」については、「課長級」には該当しません。

- ・(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（辞退通達（22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

	<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。● 【令和8年10月1日～】求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置の内容を「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。● 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。

（※）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

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)

なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。

- ・ (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。

▶▶ 4 求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置の内容を「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（令和8年10月1日以降）

- 令和7年の男女雇用機会均等法の改正により、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置が事業主に義務づけられることとされました。プラチナえるぼし認定基準に、この防止措置の内容を公表していることが追加されます（令和8年10月1日施行）。

※ 既に、プラチナえるぼしを取得している企業においても、令和8年10月1日以降、おおむね3か月以内に公表する必要があります。

- 最新の情報は厚生労働省女性活躍推進法特集ページで確認してください。

▶▶ 5 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。

▶▶ 6 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。

▶▶ 7 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女間賃金差異の状況について把握したこと。

※ 常用労働者数が101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100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「男女間賃金差異」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。

▶▶ 8 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（認定辞退通達（23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）

プラチナえるぼし認定取得後の実績の公表～女性の活躍推進企業データベース～

プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、認定後、一般事業主行動計画の策定・届出の代わりに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況」（以下に記載している公表事項1～4）について、毎年少なくとも1回、公表を行う必要があります。

公表は、「女性の活躍推進企業データベース」において、プラチナえるぼし認定を受けた後、おおむね3か月以内に行ってください（※）。2回目以降の公表は、直近の公表を行った日が属する事業年度の終了日から3か月以内に行ってください。（次のページ参照）

（※）公表事項1、4については公表していることが認定要件でもあるため、認定申請の時点で公表していることが必要です。

▶▶ 公表事項1

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置の内容（令和8年10月1日施行）

▶▶ 公表事項2

男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者の選任の有無

▶▶ 公表事項3

「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」の実績

【評価項目1：採用】

- (1) 直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率
又は
- (2) 採用における競争倍率の男女比（男性の倍率を1としたときの女性の倍率）
※（1）を記載できない場合の代替項目
又は
- (3)
 - ①直近事業年度における正社員に占める女性比率
 - ②直近事業年度における正社員の基幹的な雇用管理区分に占める女性比率

【評価項目2：継続就業】

- (1) 直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数
又は
- (2) 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の継続雇用割合
又は
- (3) 直近の事業年度における正社員の女性労働者の平均継続勤務年数
※（1）と（2）をいずれも算出できない場合は（3）を記入

【評価項目3：労働時間等の働き方】

直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

【評価項目4：管理職比率】

直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合
※産業平均値の1.5倍の値が15%以下や40%以上の場合は、その旨別途記載する必要あり

【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

▶▶ 公表事項4

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項目以上を公表していること。

えるぼしプラス認定、プラチナえるぼしプラス認定について

えるぼしプラス認定とプラチナえるぼしプラス認定は、女性活躍推進法に基づき、職場における女性の健康支援に取り組む優良な企業を認定する新しい制度です（令和8年4月1日創設）。

この制度は、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業を認定する **えるぼし認定・プラチナえるぼし認定に、女性の健康支援に関する基準を追加した制度であり、女性の健康支援に関する認定基準だけでなく、女性活躍推進に関する取組についても基準を満たす必要があります。**

▶ 「女性の健康支援に関する認定基準」

〈次の全てに該当すること〉

えるぼしプラス認定（1・2・3段階）・プラチナえるぼしプラス認定の全てで、女性の健康支援に関する認定基準は共通です。

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる制度（半日単位又は時間単位の有給休暇取得、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、在宅勤務のうちいずれか）」を設けていること
- ② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針（*下段参照）を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための措置を講じていること
- ③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮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 女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、当該担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること

えるぼしプラス認定及びプラチナえるぼし認定の申請のため、女性の健康上の特性への配慮に関する方針を定めるに当たっては、例えば次の内容の記述が有効です。ただし、これに限るものではありません。

- 女性の健康上の取組を行う背景（例：自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析に基づき、男女の平均勤続勤務年数や配置、昇進・昇格、研修受講等において生じている男女の活躍の差の状況及びその要因の一部の解消に向けた対策として女性の健康支援の必要性が見込まれる等、数値を含む実情）
- 職場における女性の健康支援の取組が経営上の重要な課題である旨について全労働者の理解を促す経営トップ層等による決意表明
- 女性の健康支援の目的は個々の労働者の最大限の能力発揮を図るものであることについて職場の管理者層に理解を促すメッセージ
- 制度利用や健康課題の相談における労働者のプライバシーの保護やハラスメントの防止の重要性に関する呼びかけ

（※）プラチナえるぼしプラス認定の場合は、プラチナえるぼしプラス認定取得後の実績の公表義務として、女性の健康支援に関する認定基準の①と③を女性の活躍推進企業データベースに公表する必要。

〈えるぼしプラス認定マーク（1段階目～3段階目）〉

〈プラチナえるぼしプラス認定マーク〉





障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度 (もにす認定制度)事業主一覧

4事業所

令和8年4月1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	2022.3.17	WASHハウス株式会社	880-0831	宮崎市新栄町86番地1	宮崎	N.生活関連サービス業, 娯楽業
2	2023.2.28	株式会社ダンロップゴルフクラブ	885-0004	都城市都北町3番地	都城	E.製造業
3	2025.1.30	株式会社丸正フーズ	889-4314	えびの市大字大河平6433番地	小林	E.製造業
4	2026.3.24	株式会社黒田工業	883-0063	日向市竹島町1番86	日向	E.製造業

「障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（もにす認定制度）」をご存じですか

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」とは、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です（2020年4月1日施行）。

認定事業主となることのメリット

● 認定マークを使用できます

- ・ 自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます。

● 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります

- ・ 厚生労働省と都道府県労働局のウェブサイトに掲載され、社会的認知度を高めることができます。
- ・ 認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります。
- ・ 御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます。

● 日本政策金融公庫の低利融資対象となります

- ・ 日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります。
 - ・ 障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます。
- 詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください。

● 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります

- ・ 地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けられる場合があります。
- 詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください。

など

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

また、障害者雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

と も に す す む

という思いをこめて、キャラクターの愛称を「もにす」と名付けました。

主な障害者雇用優良中小事業主の認定基準

①以下の評価基準に基づき、合計20点（特例子会社は35点）以上得ること

※ 取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上をそれぞれ得ること。

②法定雇用障害者数以上の対象障害者を雇用していること

※ 特例子会社制度、関係会社特例制度、関係子会社特例制度または事業協同組合特例制度を利用している親事業主または事業協同組合等が申請する場合は、これらの制度を適用せずとも、当該親事業主または事業協同組合等において雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上に雇用していることが必要。

※ 特例子会社が申請する場合は、特例子会社制度または関係会社特例制度により、親事業主も雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上に雇用していることが必要。

③指定就労継続支援A型利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を雇用していること

※ 法定雇用障害者数が0人の場合でも、対象障害者を1人以上（実人員）雇用していることが必要。

④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

など

■評価基準項目一覧

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
I 取組 (アウトプット)	1 体制づくり	①組織面	特に優良	2点	II 成果 (アウトカム)	1 数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		良	2点	良				2点	
		②人材面	特に優良	2点			⑫定着状況	特に優良	6点
	優良		1点	優良				4点	
	良	2点	良	2点					
	2 仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点		2 質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		良	2点	良				2点	
		④職務選定・創出	特に優良	2点			⑭キャリア形成	特に優良	6点
			優良	1点	優良			4点	
		良	2点	良	2点				
	⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点	成果関係の合格最低点		6点 (満点24点)			
		優良	1点	III ディスクロージャー 情報開示	3 取り組み (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点	
	良	1点	優良				1点		
	⑥職務環境	特に優良	2点		2 成果(アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点	
		優良	1点				優良	1点	
	⑦募集・採用	特に優良	2点			⑰質的側面	特に優良	2点	
優良		1点	優良				1点		
⑧働き方	特に優良	2点	情報開示関係の合格最低点		2点 (満点6点)				
	優良	1点	合計の合格最低点		20点 (満点50点)				
⑨キャリア形成	特に優良	2点	取り組み関係の合格最低点		5点 (満点20点)				
	優良	1点							
⑩その他の雇用管理	特に優良	2点							
	優良	1点							

このほかにも条件がありますので、詳細は右記の二次元コードから厚生労働省ウェブサイトに掲載している「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度申請マニュアル（事業主向け）」をご覧ください。都道府県労働局または、ハローワークへお問い合わせください。



各評価基準における評価要素（Ⅰ取組関係－①）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
1 体制 づくり	① 組織 面	特に優良 (2点)	2要素 以上該当	<p>A 障害者の活躍推進のためのリーダーシップ・部署横断体制の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 社長等トップ自ら、障害者雇用の方針や理解促進のメッセージを職員に発信している。^{注1} 注1) トップの発案または決裁の下に決定されており、明文で事業所内に周知されていることが必要。 ➢ 部署を横断し、障害者雇用を推進するチーム・会議体等を設置している。^{注2} 注2) 社長等トップの発案または決裁の下に障害者雇用を推進するチーム・会議体等を設置しており、当該チーム・会議体等の議論は組織内の全ての取り組みを射程に入れているものが必要。 <p>B 障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 上述の障害者雇用を推進するチーム・会議体等に障害当事者が構成員となっている。 ➢ 障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員またはその他の支援担当者^{注3}に障害者が就いている。 注3) 組織内において、個々の障害者に対する業務指導または職業生活上の相談支援業務を職務として担当している者（他の職務と兼任していることは差し支えない）。 <p>C 支援担当者の配置等</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 支援担当者（個々の障害者の支援を担当する者）^{注4}を配置し、日常的に支援している。 注4) 担当とされていない中で、臨機応変に支援するような者は、「支援担当者」には含めない。 ➢ ジョブコーチまたは都道府県認定の指導員等を配置または委嘱している。 <p>D PDCAサイクルの確立（以下のいずれも満たすこと）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 障害者の活躍推進のための計画^{注5}を作成している。 注5) 「障害者の活躍推進のための計画」とは、当該事業主における障害者雇用に関する総合的な計画であり、原則として1年以上のものであることが必要。 ➢ 当該計画について定期的に現状分析・課題設定し、対策を講じている。
		優良 (1点)	1要素 該当	
	② 人材 面	特に優良 (2点)	2要素 以上該当	<p>E 専門的な外部研修・セミナーの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 組織に在職中にジョブコーチまたは都道府県認定の指導員等に養成した社員がいる。 ➢ 過去1年間で少なくとも1度以上、障害者雇用に関する外部研修・セミナー^{注1}に社員を派遣した。 注1) 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークが開催する精神・発達障害者ごとサポーター養成講座、地方自治体やその他の就労支援機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターまたは就労移行支援事業所等）が開催する障害者雇用に関する研修会のこと。法律上の義務を満たすために必要な外部研修・セミナーに参加した場合を除く。 <p>F 専門的な社内研修の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 過去1年間で少なくとも1度以上、障害者雇用に関する専門的な社内研修^{注2}を実施した。 注2) 当該事業所内における障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員その他の支援担当者を講師とする研修または障害者雇用に係る外部専門家（ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターまたは就労移行支援事業所等の職員等）を講師として招いて実施する研修であって、障害者に対する業務指導または職業生活上の相談支援のノウハウ等の向上を目的とするものであること。 <p>G 理解促進・啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 過去1年間で少なくとも1度以上、従業員を対象とした障害者雇用に関する基礎的な研修・セミナー等^{注3}を実施した。 注3) 障害者雇用への理解促進を目的とするものであって、事業所内で開催する研修・セミナーの他、障害者雇用に関心な先進的事業所や特別支援学校、就労移行支援事業所等への見学会など、実施主体が申請事業主や外部機関であるものも含むものであること。
		優良 (1点)	1要素 該当	



該当する評価要素の数によって、
得点が変わるのでご注意ください！

各評価基準における評価要素（Ⅰ取組関係－②）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
2 仕事づくり	③※事業創出	特に優良 (2点)	1要素 以上該当	A 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字 B 過去3年間のいずれかの年で売上高対経常利益が3%以上 C 過去10年間に、障害者雇用により新事業 ^{注1} を創出 注1) 新たな事業を行うための部署または事業所を設置し、当該部署または事業所に障害者を継続して配置していることが必要
		優良 (1点)	1要素 以上該当	D 過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字 E 過去4年間のいずれかの年で売上高対経常利益が3%以上
	④※職務選定・創出	特に優良 (2点)	2要素 該当	F 障害特性に配慮した職務を選定・創出 ➢ 過去3年間に、職務整理票の活用 ^{注2} や、職場実習の活用等その他の創意工夫により業務を選定した。 注2) 一連の職務の過程を分解し、各過程における作業手順を具体的に整理した資料 ➢ 過去3年間に、職務の創出を目的とした組織内のヒアリングまたはアンケートの実施や、先進的な企業への調査等その他の創意工夫により業務を創出した。 ➢ 過去3年間に、ハローワークまたは就労支援機関と連携して業務を選定・創出した。 G 適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務をマッチング ➢ 障害者の能力・適性をハローワークおよび就労支援機関との連携その他の適切な方法 ^{注3} により把握している。 ➢ ハローワークおよび就労支援機関との連携その他の適切な方法 ^{注3} により障害者と職務をマッチングしている。 注3) ジョブコーチその他の障害者雇用に関する専門家（労務管理、医療、安全衛生、施設整備等の分野における障害者雇用に関与した専門家であること。）の活用を含む。
		優良 (1点)	1要素 該当	
	⑤障害就労施設等の発注	特に優良 (2点)	1要素 以上該当	H 障害者就労施設への発注 ➢ 過去5年間のうち3年以上、年間100万円以上の業務を発注 I 在宅就業障害者等への発注 ➢ 過去5年間のうち3年以上、年間100万円以上の業務を発注
		優良 (1点)	1要素 以上該当	J 障害者就労施設への発注 ➢ 過去3年間のうち1年以上、年間100万円以上の業務を発注 K 在宅就業障害者等への発注 ➢ 過去3年間のうち1年以上、年間100万円以上の業務を発注

※申請事業主が特例子会社である場合には、当該特例子会社における取り組みのみが評価対象となることに注意が必要です。

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
3 環境づくり	⑥職務環境	特に優良 (2点)	2要素 以上該当	A 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備 ➢ 障害雇用のために作業施設、作業設備または福利厚生施設を整備している ^{注1} 。 注1) 作業施設、作業設備または福利厚生施設の利用者は必ずしも障害者に限定されている必要はないが、障害者が利用しやすいように障害特性に配慮して整備されている必要がある。福利厚生施設とは休憩室、食堂、集会場等を含む。 ➢ 障害者のための就労支援機器を導入している。 ➢ 事業所内のレイアウト ^{注2} を障害特性に配慮して工夫している。 注2) 事業所内のレイアウトの工夫とは、机や什器等の配置をバリアフリー対応とする等の対応。 B 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化 ^{注3} 注3) 例えば、作業過程における部品や工具の位置を分かりやすく誘導する、いわゆる「治具（じぐ）」を用いた作業手順の簡素化や、作業手順を写真付きのパネルで解説する等の障害特性に配慮したものであること。 C その他の健康管理・福利厚生 ➢ 医療従事者または機関等と連携して、健康管理を目的とした個人面談・健康相談、その他の保健指導等 ^{注4} を実施している。 注4) 例えば、日々の食事や睡眠等に係る助言や主治医との連携を前提とした服薬管理等を含む。 ➢ 事業所内における皆勤賞等の表彰、褒賞金の授与等または事業所外における余暇活動の充実に資する取り組み等 ^{注5} により、障害者の働く意欲の充実に図っている。 注5) 例えば、パラスポーツ大会への参加に係る有給休暇の付与や参加費用の助成等を含む。
		優良 (1点)	1要素 該当	



各評価基準における評価要素（I 取組関係 - ③）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素	
3 環境づくり	⑦募集・採用	特に優良 (2点)	2要素 以上該当	<p>D 障害者の職場実習生の受け入れ</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 過去3年間で少なくとも一度、職場実習生を受け入れている。職場実習の実施日数は問わないが、実習期間中における障害者の職務指導および相談支援に従事する担当者を配置している。 <p>E 障害者雇用に関する先進的な他企業等の見学・ヒアリングの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 過去3年間で少なくとも一度、障害者雇用に関する先進的な他企業等を訪問し、障害者雇用の取り組みを見学またはヒアリングをした注6。 <p>注6) 見学またはヒアリングは、当該他企業等における障害者雇用への取り組み等の把握を目的としたものであること。また、見学・ヒアリング対象は障害者を雇用している企業に限定されず、就労支援機関も含む。加えて、申請事業主が実施するもののほか、外部機関が実施主体である見学会等に参加するものも含む。</p>	
		優良 (1点)	1要素 該当	<p>F 他企業からの障害者雇用に関する見学の受け入れ</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 過去3年間で少なくとも一度、自社の障害者雇用の取り組みについて、他企業の見学を受け入れた。 <p>G 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 過去3年間で少なくとも一度、障害者雇用に関するセミナー講師派遣や企業指導等を実施した。 注7 <p>注7) 人事労務や医療等の他分野のセミナーにおける議題の一つとして障害者雇用に係る議題が設定された場合に、当該議題における講師を派遣した場合も含む。</p>	
	⑧働き方	特に優良 (2点)	4要素 以上該当	<p>H テレワーク制度 I フレックスタイム制度 J 時差出勤制度 K 短時間勤務制度 L 時間単位の年次有給休暇制度 M 傷病休暇または病気休暇制度 N その他（障害特性に配慮した制度・仕組み）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 障害者が適用される規定を整備のみ ⇒ 1/2要素 ➢ 過去3年間で障害者の利用実績があるのみ ⇒ 1/2要素 ➢ 障害者が適用される規定を整備し、過去3年間で障害者の利用実績もあり ⇒ 1要素
		優良 (1点)	2~3 要素該当	<p>O 治療と仕事の両立支援プランや 職場復帰プランの策定・実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 過去5年間に両立支援プランの策定・実施の実績がある。 ➢ 過去5年間に職場復帰プランの策定・実施の実績がある。
	⑨キャリア形成	特に優良 (2点)	2要素 以上該当	<p>P キャリアプラン（支援計画）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 障害者一人一人のキャリアプラン（支援計画）を作成し、定期的に面談・フィードバックしている。 	<p>Q 教育訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 社員の資格取得奨励制度、自己啓発支援制度等の仕組みを整備し、過去3年間で障害者の利用実績がある。 <p>R 人事・給与制度の明確化</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 障害者である社員が適用される昇給評価、昇格評価および賞与評価に関する基準があり、社内に公開されている。
		優良 (1点)	1要素 該当		
	⑩その他の雇用管理	特に優良 (2点)	2要素 以上該当	<p>S 障害者の業務管理等のための日報の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 障害者一人一人の日報を作成し、業務管理または体調把握を行っている。 <p>T 職場介助者または手話通訳・要約筆記担当者の手配</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 過去3年間に、職場介助者または手話通訳・要約筆記等担当者を手配した実績がある。 	<p>U 障害特性に応じた通勤配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 過去3年間に、通勤に便利な住宅の賃借や寮の整備、通勤手当や住宅手当の支給、通勤のための駐車場の賃借または駐車場に係る手当を支給した、または通勤用自動車、バスの手配もしくは通勤援助者の手配を行った実績がある。 <p>V 職場定着のための外部連携・社会資源活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 過去3年間に、障害者の職場定着のために就労支援機関の職員等の職場訪問による定期的な相談支援等を受け入れていたり、職場適応上の問題が起こった際に就労支援機関等の支援を速やかに受けられるよう、平時より連携できる関係を構築している。
		優良 (1点)	1要素 該当		



I 取組関係-①～③で5点以上が必要です。

各評価基準における評価要素（Ⅱ 成果関係 - ①）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
1 数的側面	①雇用状況 ※1	特に優良 (6点)	1要素以上該当	A 実雇用率が法定雇用率の3倍以上 B 除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上
		優良 (4点)	1要素以上該当	C 実雇用率が法定雇用率の2倍以上 D 除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ
		良 (2点)	1要素該当	E 実雇用率が法定雇用率以上 F 過去3年間障害者不足数ゼロ
	②定着状況 ※2	特に優良 (6点)	2要素該当	G 過去3年間に採用した障害者の就職後6か月後の定着率が90%以上 H 過去3年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が80%以上
		優良 (4点)	1要素該当	I 社員全体の平均勤続年数に対して、障害者の平均勤続年数が同等以上（ただし少なくとも、障害者の平均勤続年数が5年以上、または勤続年数が5年以上の障害者が半数以上） J 障害者の平均勤続年数が10年以上、または勤続年数が10年以上の障害者が半数以上
		良 (2点)	1要素以上該当	K 過去3年間に採用した障害者の就職後6か月後の定着率が80%以上 L 過去3年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が70%以上 M 障害者の平均勤続年数が5年以上、または勤続年数が5年以上の障害者が半数以上

※1) 特例子会社、関係会社および関係子会社における雇用障害者との合算並びに事業協同組合特例による合算は適用せずに評価すること。

※2) 勤続年数は申請事業主において雇用されていた期間を通算するものであり、申請事業主以外（親会社等）における雇用期間は対象外であること。ただし、組織再編により雇用関係が承継された場合においては、勤続年数を通算しても差し支えない。また、障害者は雇用率制度の対象障害者に限らないこと。トライアル雇用の期間は定着率等には含めない。

各評価基準における評価要素（Ⅱ 成果関係－②）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
2 質的側面	ワーク・エンゲージメント ※3 ⑬満足度、	特に優良 (6点)	1要素該当	A 満足度またはエンゲージメントに関する過去3回（少なくとも1ヶ月の間隔は必要。以下同じ。）のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が8割以上
		優良 (4点)	1要素該当	B 満足度またはエンゲージメントに関する過去3回のいずれかの調査結果で、肯定的な回答（障害者）の割合が8割以上、かつ、過去3回のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が6割以上
		良 (2点)	1要素該当	C 満足度またはエンゲージメントに関する過去3回のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が6割以上
	⑭キャリア形成	特に優良 (6点)	2要素以上該当	D 人事に関する処遇が特に優良 ⇒ 2要素 > 管理職の障害者（中途障害者を除く。）または中途障害後に管理職に昇格・昇進した者が少なくとも1人いる。 E 賃金に関する処遇が特に優良 > 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の平均賃金が最低賃金より2割以上、またはその半数が最低賃金より2割以上高い > 雇用している障害者の平均年収が3年間で1割以上上昇 F その他のキャリア形成（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）に関する実績がある > 過去3年間に高度な業務等に職域拡大した、非正社員から正社員に転換した、または短時間勤務からフルタイムに転換した等、いずれかの措置を実施した障害者一人以上在籍すること
		優良 (4点)	2要素以上該当	G 人事に関する処遇が優良 ⇒ 2要素 > 管理職以外の役職に就いている障害者（中途障害者を除く。）または中途障害後に管理職以外の役職に昇格・昇進した者が少なくとも1人いる H 賃金に関する処遇が優良 > 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の平均賃金が最低賃金より1割以上、またはその半数が最低賃金より1割以上高い。 > 雇用している障害者の平均年収が3年間で5分以上上昇 I その他のキャリア形成に関する実績がある（上記Fと同じ。）
		良 (2点)	2要素以上該当	J 人事に関する処遇が良 > 他の障害者である社員に対する業務指導等の役割を担うリーダー等に任命された障害者が少なくとも1人いる K 賃金に関する処遇が良 > 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の平均賃金が最低賃金より1割以上、またはその半数が最低賃金より1割以上高い > 雇用している障害者の平均年収が3年間で1分以上上昇 L その他のキャリア形成に関する実績がある（上記Fと同じ。）

※3)

- ・ 仕事に関する満足度に係る設問は「仕事に満足しているか。」、ワーク・エンゲージメントに係る設問は「仕事にやりがいを感じているか。」「いきいきと働いているか。」等が考えられる。また、関連する設問が複数ある場合は、回答の平均値を求めること。
- ・ 調査は毎年1回以上実施する必要がある。調査の間隔は、少なくとも1か月以上とっていること。
- ・ 「肯定的な回答」とは、基本的には選択肢のうち50%より上位のものを指す。例えば、3段階評価であれば上位1つ、4段階評価であれば上位2つ、5段階評価であれば上位2つとなるが、選択肢の内容によっては個別に判断する。
- ・ 知的障害者の場合は家族または支援機関の支援者の代筆を認める（上司・同僚の代筆は不可。）



Ⅱ 成果関係－①～②で6点以上が必要です。

各評価基準における評価要素（Ⅲ情報開示関係）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
1 取組（アウト）	⑮ 体制・仕事・環境づくり	特に優良（2点）	1要素 該当	A 小項目①～⑩の評価要素に対応する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局ウェブサイトの掲載情報も更新）
		優良（1点）	1要素 該当	B 小項目①～⑩の評価要素に対応する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可
2 成果（アウトカム）	⑯ 数的側面	特に優良（2点）	1要素 該当	A 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局ウェブサイトの掲載情報も更新）
		優良（1点）	1要素 該当	B 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可
	⑰ 質的側面	特に優良（2点）	1要素 該当	C 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局ウェブサイトの掲載情報も更新）
		優良（1点）	1要素 該当	D 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可

※ 厚生労働省・労働局ウェブサイトへの具体的な掲載方法については、認定の後に都道府県労働局が個別に調整します。



Ⅲ情報公開関係で2点以上が必要です。
また、Ⅰ取組関係・Ⅱ成果関係・Ⅲ情報公開関係の合計で20点以上で認定となります。

もにす認定事業主になるまでの流れ

① 申請書の作成

ウェブサイトから申請書類をダウンロードし、申請マニュアル（事業主向け）を参考に、申請書を作成します。

ハローワークにて書類作成のお手伝いをしますので、ご安心ください。

② 書面審査

作成した申請書類を、管轄の都道府県労働局もしくはハローワークに提出してください。認定基準をすべて満たしているか審査します。

なお、審査には3か月ほどお時間がかかります。

③ 実地確認

書面審査の後、認定に係る審査を確実なものとするため、ハローワーク等が実施確認をします。

④ 申請内容の補正

書面審査および実施確認の結果、申請書類の内容に不足や不備等がある場合には、補正を指示する場合があります。

⑤ 認定

認定後は、障害者雇用状況を毎年労働局が確認します。

また、認定申請内容の更新情報を一部報告いただく場合があります（誓約した場に限り）。

申請書類については、右記の二次元コード（再掲）の厚生労働省ウェブサイト下部に掲載しています。

