

長崎労働局発表  
 令和4年8月29日

担 当	長崎労働局 雇用環境・均等室
	室長 播磨 久美 雇用環境改善・均等推進監理官 金縄 周一 室長 補 佐 橋本 浩紀 電話 095-801-0050



## 「くるみん」「えるぼし」認定通知書交付式を実施します！ ～「くるみん」2回目企業と業界初「えるぼし」企業～

長崎労働局（局長 小城 英樹）では、子どもを育てやすい雇用環境を整備し、育児休業の取得率向上などの目標を達成した企業をくるみん認定企業として公表しています。

このたび、次の1社をくるみん認定しました。

- ・「生活協同組合ララコープ」（代表理事 石原 茂） 令和4年7月7日付け  
 ＊2回目の認定（県内のくるみん認定企業は32社で変わらず）  
県内で300人超規模の企業では初めての2回目の認定です。

また、女性の活躍推進に関する取組状況が優良な企業をえるぼし認定企業として公表しています。このたび、次の1社をえるぼし認定しました。

- ・「佐世保タクシー株式会社」（代表取締役 円田 真） 令和4年7月7日付け  
 ＊3つ星の認定（県内のえるぼし認定企業10社目）  
県内で初の運輸業の認定です。

上記2社に対する認定通知書交付式を以下のとおり実施します。

### 〇くるみん・えるぼし認定通知書交付式

日時 令和4年9月13日（火） 13時30分～（30分程度を予定）  
 場所 長崎労働局 大会議室  
 （長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル8F）  
 内容 認定通知書の交付、記念撮影、懇談会

- \* 認定通知書交付式は、撮影、傍聴可。
- \* 交付式終了後、認定企業、労働局への取材を行うことも可能です。
- \* 当日は、長崎労働局大会議室（8階）へ直接お越しください。
- \* 取材希望の方は、事前に担当までご連絡をお願いします。

資料 1-1,2 くるみん・えるぼし認定企業の情報

資料 2 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す！  
 新しい認定制度もスタートします！

資料 3 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画とえるぼし認定について

資料 4-1,2 長崎労働局における「くるみん・えるぼし認定企業」一覧

## くるみん認定企業の情報



### 生活協同組合ララコープ

所在地 : 長崎県西彼杵郡長与町岡郷 1 4 7 4  
代表者名 : 代表理事理事長 石原 茂  
事業内容 : 消費生活協同組合  
労働者数 : 1 2 7 9 人 (男性 5 0 1 人、女性 7 7 8 人)  
認定年月日 : 令和 4 年 7 月 7 日

#### ○一般事業主行動計画に基づく取組内容

- ・計画期間 : 平成 3 1 年 4 月 1 日～令和 4 年 3 月 3 1 日
- ・計画に定めた目標 :
  - ・配偶者の出産前後における男性職員の年次有給休暇及び育児目的休暇の取得者率 2 0 % を目指す。
  - ・男性職員の育児休業取得者 1 名以上を目指す。
  - ・年次有給休暇取得日数について 2 0 1 8 年度比プラス 5 % を目指す。

#### ○取組状況

【男性職員の取得率】 行動計画期間内における取得率 : 7 2 . 7 %

【男性職員の育休取得者】 行動計画期間内における  
男性職員の育児休業者 : 1 名 ( 2 0 2 1 年 5 月 取得 )

【年次有給休暇取得日数】 2 0 1 8 年度取得日数 : 9 . 2 0 0 日  
2 0 1 9 年度取得日数 : 9 . 6 7 1 日  
2 0 2 0 年度取得日数 : 1 1 . 3 0 7 日  
2 0 2 1 年度取得日数 : 1 3 . 0 2 2 日  
➔ 2 0 1 8 年度比プラス 4 1 . 5 % 達成



## えるぼし認定企業の情報

### 佐世保タクシー株式会社

所在地 : 佐世保市有福町203番地1  
代表者名 : 代表取締役 円田 真  
事業内容 : 運輸業  
労働者数 : 66人 (男性55人、女性11人)  
認定年月日 : 令和4年7月7日  
認定段階 : 第3段階

#### ○評価項目

- 採用** : 直近の事業年度において、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占める女性比率が、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。
  - ・女性労働者の割合 30.8%
  - ・基幹的雇用管理区分 (事務職) 30.0%
  - [産業ごとの平均値 (運輸) 11.8%]
- 継続就業** : 直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均勤続年数が、産業ごとの平均値以上であること。
  - ・女性 10年
  - [産業ごとの平均値 (運輸) 9年]
- 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すべての月において、45時間未満である。
- 管理職比率** : 管理職に占める女性労働者の割合が産業別平均値 (4.2%) 以上である。
  - ・女性管理職 50.0% (2名のうち1名が女性)
- 多様なキャリアコース** : 直近の3事業年度において、以下の項目について実績あり。
  - ・非正規職員を正規職員へ転換 3名
  - ・30歳以上の女性を正規職員として中途採用 1名

～以上、5つの評価項目について、すべての認定基準に適合している。～

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](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 <b>7%</b> 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 <b>15%</b> 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 <b>10%</b> 以上であり、 <b>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。</b> (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 <b>20%</b> 以上であり、 <b>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、</b> 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 <b>10%</b> 以上であり、 <b>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。</b> (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 <b>20%</b> 以上であり、 <b>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、</b> 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。 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 <b>7%</b> 以上であること。	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、 <b>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。</b> 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、 <b>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。</b> 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 <b>10%</b> 以上であり、 <b>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。</b>	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、 <b>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。</b> 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、 <b>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。</b> 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 <b>10%</b> 以上であり、 <b>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。</b>
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、 <b>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。</b>	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、 <b>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。</b>
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、 <b>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。</b> <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、 <b>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。</b>	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、 <b>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。</b> <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、 <b>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。</b>
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。

[https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata\\_m.html](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	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	048-600-6210	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

# 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画とえるぼし認定について

## 一般事業主行動計画の策定など

職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が、平成28年4月1日から全面施行されています。

この法律では、一般事業主に対して、既に雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施することを求めています。

具体的には、

- 常時雇用する労働者（※）の数が101人以上の事業主に対しては、
    - ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
    - ② 状況把握、課題分析を踏まえ、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施期間を盛り込んだ一般事業主行動計画の策定、策定・変更した行動計画の非正社員を含めた全ての労働者への周知及び外部への公表
    - ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
    - ④ 女性の活躍に関する情報の公表  
が義務付けられています。
  - 常時雇用する労働者が100人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされていますが、規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。
- （※）正社員だけでなく、パート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。
- （i）期間の定めなく雇用されている者
  - （ii）一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

※詳細は、下記の厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）のパンフレット「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！！」をご参照ください。

## 認定とは

- 行動計画を策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣に認定を受けることができます。
- 認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。


### 例

- ・ 商品
- ・ 求人広告、求人票
- ・ 名刺
- ・ 印刷された広告、テレビ広告 など

○ 認定基準の考え方や詳細については、

厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進法特集ページ  で検索！

Q & A もご確認ください。

なお、認定申請書や認定申請関係書類も当ページからダウンロードができます。

## 公共調達による優遇措置

**女性活躍推進法に基づく認定企業（えるぼし認定企業）が公共調達で有利になります！  
中小企業の場合行動計画の策定・届出を行うだけで、加点の対象になる場合があります！**

- ・ 各府省庁等が総合評価落札方式又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、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定企業を加点評価するよう定められています。（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）
- ・ これを踏まえ、各府省庁は、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、えるぼし認定企業などのワークライフバランス推進企業を評価する項目を設定することとしています。



# 「えるぼし認定」を取得しましょう！

## えるぼし認定の段階

認定の段階の区分は、次の5つの評価項目のうち、

- **5つの基準全て**満たしている場合は、**3段階目**
- **3つ又は4つ**の基準を満たしている場合は、**2段階目**
- **1つ又は2つ**の基準を満たしている場合は、**1段階目**



上記はいずれも、

- ✓ 満たしている実績については、実績値を厚生労働省のウェブサイト<sup>※1</sup>に毎年公表することが必要。
- ✓ 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について、厚生労働省のウェブサイト<sup>※1</sup>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が必要。**

※1 (厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース) <http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

※2 なお、そのほか「関係法令に違反する重大な事実がないこと」などの基準もあります。認定基準や制度の詳細、申請書様式などについては、以下のURLを参照してください。

(厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進法特集ページ



で検索

## えるぼし認定の評価項目

### 【評価項目1：採用】

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。

### 【評価項目2：継続就業】

- (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。

### 【評価項目 3 : 労働時間等の働き方】

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て 45 時間未満であること。

- ・ 「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

### 【評価項目 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。

### 【評価項目 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

## えるぼし認定に関する実績の公表 ～女性の活躍推進企業データベース～

認定に関する実績の公表は、「女性の活躍推進企業データベース」(以下「データベース」)を使用してください。データベースは、策定した行動計画の外部への公表や、女性の活躍に関する情報公表の掲載先としてもご利用ください。

**女性の活躍推進企業データベース**

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

<スマホ版>



長崎労働局における「くるみん認定企業」一覧（令和4年7月7日時点）

○ くるみん認定企業

（従業員数は認定取得時）

No.	認定決定年月日	企業名	所在地	業種	規模	備考
1	平成23年6月1日	(株)長崎新聞社	長崎市	情報通信業	260	
2	平成25年5月14日	メルコアドバンスデバイス(株)	諫早市	製造業	350	
3	平成26年1月29日	たちばな信用金庫	諫早市	金融・保険業	181	
4	平成26年8月22日	(社福) 新上五島町社会福祉協議会	新上五島町	医療・福祉業	163	
5	平成26年10月2日	(医) 青藍会	諫早市	医療・福祉業	116	
6	平成26年10月16日	(株)イシマル	長崎市	卸売・小売業	163	
7	平成26年11月10日	(有)青木運送	西海市	運送業	41	
8	平成27年2月28日	(有)優愛会	長崎市	医療・福祉業	116	
9	平成27年2月28日	(有)長崎医恵会	長崎市	医療・福祉業	67	
10	平成27年3月26日	(株)ジーエスエレテック九州	大村市	製造業	321	
11	平成27年7月13日	国立大学法人長崎大学	長崎市	教育・学習支援業	4,401	
12	平成27年10月7日	(社福) さゆり会	五島市	医療・福祉業	274	2回取得
	平成30年10月3日					
13	平成27年11月16日	住商エアバッグ・システムズ(株)	松浦市	製造業	207	
14	平成27年11月20日	長崎県中小企業団体中央会	長崎市	経済団体	26	
15	平成28年1月22日	エムエイチアイオーシャニクス(株)	長崎市	製造業	182	2回取得
	平成28年7月22日					
16	平成28年4月20日	(有)いこい	佐世保市	医療・福祉業	69	
17	平成28年4月26日	(社福) 米寿会	対馬市	医療・福祉業	108	2回取得
	令和元年6月25日					
18	平成28年5月18日	地方独立行政法人北松中央病院	佐世保市	医療・福祉業	240	3回取得
	平成30年4月23日					
19	平成28年6月8日	(医) 祐里会姉川病院	諫早市	医療・福祉業	192	2回取得
	平成30年10月5日					
20	平成28年7月12日	武藤建設(株)	長崎市	建設業	25	
21	平成28年8月18日	(社福) 針尾福祉会	佐世保市	医療・福祉業	191	2回取得
	令和元年5月17日					
22	平成28年8月18日	(株)富永	佐世保市	卸売業	131	
23	平成29年3月8日	(医) 保善会田上病院	長崎市	医療・福祉業	200	
24	平成29年9月11日	生活協同組合ララコープ	長与町	小売業	1,279	2回取得
	令和4年7月7日					
25	平成30年8月30日	アリエス(株)	平戸市	製造業	110	
26	平成30年10月11日	(株)エミネントスラックス	松浦市	製造業	191	
27	令和1年7月12日	(株)西海建設	長崎市	建設業	171	
28	令和1年7月31日	(医) 東洋会 池田病院	島原市	医療・福祉業	214	
29	令和2年3月30日	不動技研工業(株)	長崎市	機械設計	364	
30	令和3年11月12日	(株) 中原建設	対馬市	建設業	44	
31	令和4年5月31日	長崎空港ビルディング(株)	大村市	運輸に附帯するサービス業	279	
32	令和4年6月16日	(株)シーヴィテック九州	佐世保市	製造業	361	

○ プラチナくるみん認定企業

(従業員数は認定取得時)

No.	認定決定年月日	企業名	所在地	業種	規模	備考
1	平成27年8月19日	メルコアドバンスデバイス(株)	諫早市	製造業	308	

長崎労働局における「えるぼし認定企業」一覧（令和4年7月7日時点）

○ えるぼし認定企業

（従業員数は認定取得時）

No.	認定決定年月日	企業名	所在地	業種	規模	認定段階
1	平成30年2月27日	王蔵株式会社	長崎市	生活関連サービス業、娯楽業	523	3
2	平成30年10月3日	社会福祉法人洗洋会	長崎市	医療・福祉	46	3
3	平成31年1月22日	社会福祉法人正道会	長崎市	教育・学習支援	133	3
4	令和元年7月19日	株式会社リンクス	長崎市	保険業	21	3
5	令和3年7月6日	株式会社三基	長崎市	建設業	72	3
6	令和3年11月24日	総合ウェルフェア株式会社	長与町	医療・福祉	40	3
7	令和3年12月16日	社会福祉法人ながよ光彩会	長与町	医療・福祉	58	3
8	令和3年12月17日	松栄グループ有限公司	長与町	医療・福祉	29	3
9	令和4年1月27日	社会医療法人財団白十字会	佐世保市	医療・福祉	3,146	3
10	令和4年7月7日	佐世保タクシー株式会社	佐世保市	運輸業	66	3