

長崎労働局発表
 令和7年10月14日

担	長崎労働局 雇用環境・均等室
指	室長 平川 礎恵
導	係長 森田 彩香
当	電話 095-801-0050



くるみん・えるぼし認定通知書交付式を10月30日に実施します！

～県内2社目のプラチナくるみん認定企業が誕生しました～

長崎労働局（局長 倉永 圭介）では、次世代育成支援対策推進法に基づき、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、また、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を**プラチナくるみん認定企業**として公表しています。

さらに、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、くるみん認定企業として「株式会社 長崎西部建設（2回目）」、「株式会社 大島造船所」を認定し、また、県内2社目のプラチナくるみん認定企業として「株式会社 西海建設」、及びえるぼし認定企業（3つ星）として、「株式会社 友建設」を認定しました。

上記4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。

◎くるみん・えるぼし認定通知書交付式

日時： 令和7年10月30日（木）13：30～（局長定例記者会見前）
場所： 長崎労働局 8階会議室（長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル）
内容： 認定通知書の交付、記念撮影

- * 認定通知書交付式は、撮影、取材可。
- * 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 8階会議室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 くるみん認定企業の情報、資料 1-3 プラチナくるみん認定企業の情報

資料 1-4 えるぼし認定企業の情報

資料 2-1 令和7年4月1日から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

資料 2-2 R4.8 えるぼし認定基準等

資料 3-1 長崎労働局における「くるみん認定企業」一覧

資料 3-2 長崎労働局における「えるぼし認定企業」一覧

くるみん認定企業の情報



株式会社 長崎西部建設

所在地 : 長崎市玉園町2-37
代表者名 : 代表取締役 岩本 隆宏
事業内容 : 総合建設業
労働者数 : 49人(男性45人、女性4人) ※認定申請時の労働者数
認定年月日 : 令和7年6月27日
くるみん認定 : 2回目

【一般事業主行動計画における目標と取組内容】

＜計画期間＞ 令和4年10月18日～令和7年4月30日

＜計画に定めた目標＞

令和7年4月までに、従業員全員の所定労働時間を、1人当たり年間360時間未満とする。

＜目標達成に向けた取組＞

- ・所定外労働の原因分析を実施。
- ・管理職を対象とした意識改革のための研修を実施。
- ・社内報などによる社員への周知
- ・各部署における問題点の検討及び研修の実施

➡上記取組の結果、目標達成。

※行動計画中から終了後においても、継続して月次集計を行い管理職で共有。
所定外労働が多い従業員については、聞き取りし改善策を部署ごとに検討。

【計画期間内における育児休業等取得率】

女性労働者：100%（1名取得／1名） 男性労働者：50%（1名取得／2名）

【働き方見直しに資する多様な労働条件整備のための措置の実施状況】

令和7年4月1日よりテレワークの導入

くるみん認定企業の情報

株式会社 大島造船所



所在地：西海市大島町1605-1
代表者名：代表取締役社長 山口 眞
事業内容：造船事業、鉄鋼事業、農産事業
労働者数：1901人（男性1721人、女性180人）※認定申請時の労働者数
認定年月日：令和7年8月27日
くるみん認定：1回目

【一般事業主行動計画における目標と取組内容】

＜計画期間＞ 令和2年4月1日～令和7年3月31日

＜計画に定めた目標＞

（目標1）男性社員の育児休業取得率を5%にする。

➡ 令和2年4月から社内の現状を精査し、同年10月から社内掲示板等において積極的な周知を行った結果、目標を達成した。

（目標2）年次有給休暇の取得促進を図り、前年度以上の有給取得率を目指す。

➡ 令和2年4月から取得実態調査を実施し、取得目標を設定し、計画的付与を徹底した結果、各年前年度以上の年次有給休暇取得を達成した。

（目標3）短時間勤務制度・子の看護休暇制度の周知を図る。

➡ 令和2年4月から、社内掲示板等で周知を行った。

【計画期間内における育児休業等取得率】

女性労働者：97%（38名取得／39名） 男性労働者：16%（49名取得／305名）

【働き方見直しに資する多様な労働条件整備のための措置の実施状況】

年次有給休暇の計画的付与に関する協定の締結を行い、上記目標2のとおり実施。

プラチナくるみん認定企業の情報



株式会社 西海建設

所在地：長崎市興善町 2-8
 代表者名：代表取締役 寺澤 孝憲
 事業内容：総合建設業
 労働者数：220 人（男性 187 人、女性 33 人）※認定申請時の労働者数
 認定年月日：令和 7 年 8 月 21 日【くるみん 1 回目：令和元年 7 月 12 日】

【一般事業主行動計画における目標と取組内容】

＜計画期間＞ 令和 4 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日

＜計画に定めた目標＞

（目標）計画期間内に、男性労働者の子の看護休暇取得を 2 人以上にする

- ➡ これまで無給扱いであった子の看護休暇について最初の 1 日を有給扱いに改定。
 期間中に男性労働者 2 名が子の看護休暇を取得。

【計画期間内における育児休業等取得率】

女性労働者：100%（3 名取得／3 名） 男性労働者：57.1%（4 名取得／7 名）

【働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置の実施状況】

- ① 年次有給休暇取得日数を全社員平均 6 日以上とする。
 ➡ 月 1 回取得状況を各部門長へ連絡し社内啓蒙を行い、全社員平均 9.3 日取得。
- ② 子どもの学校行事への参加のための休暇制度を導入。
 ➡ 特別休暇を拡充し、子どもの学校行事への参加について、有給の休暇を導入した。

【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籍している労働者の割合】

100%（1 名在籍／1 名出産）

【育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取組】

- ・従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組
- ➡女性技術者教育カリキュラム、土木施工管理技士資格取得スケジュールを作成し、女性技術者の活躍に向けた取組を実施。



えるぼし認定企業の情報

株式会社 友建設

所在地：佐世保市千尽町5-31
代表者：代表取締役 加山 美千子
事業内容：建設業
労働者数：32人（男性25人、女性7人）※認定申請時の人数
認定年月日：令和7年7月29日
認定段階：第3段階

【評価項目】

1 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が産業平均値以上であること。

➤正社員に占める女性労働者の割合 **27.3%**（産業平均値 14.4%）

2 継続就業

直近の事業年度において、男性労働者の平均勤続年数に対する女性労働者の平均勤続年数が、雇用管理区分ごとに7割以上であること。

➤正社員：**1.14**（女性：5.00年／男性 4.40年）

※雇用管理区分は「正社員」のみ

3 労働時間等の働き方

労働者1人当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均がすべての月において45時間未満であること。

➤すべての月において **45時間未満**

4 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以上であること。

➤女性管理職 **25.0%**（産業平均値 3.9%）

5 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。

➤おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用 **1名**

～評価項目5つのうちすべての認定基準を満たしているため「認定段階3」の認定～

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ついては、健康管理時間）

- 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

◆PDCAサイクルの確立

※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。

- 計画の実施

- 計画終了・効果の測定

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 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 → 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）
	くるみん	
	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
----------	------------------------------------



ひとくらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

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 <u>10%以上</u> (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 <u>20%以上</u> (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。 … <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、<u>子の看護等休暇</u>(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 <u>10%以上</u> (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。	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 <u>30%以上</u> (旧基準：10%以上) であり、当該割合を「<u>両立支援のひろば</u>」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 <u>50%以上</u> (旧基準：20%以上) であり、当該割合を「<u>両立支援のひろば</u>」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、<u>子の看護等休暇</u>(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「<u>両立支援のひろば</u>」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「<u>両立支援のひろば</u>」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 <u>30%以上</u> (旧基準：10%以上) であり、当該割合を「<u>両立支援のひろば</u>」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「<u>両立支援のひろば</u>」で公表していること。
6. 計画期間における、<u>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</u> (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、<u>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</u> (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、<u>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</u> (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「<u>両立支援のひろば</u>」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、<u>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</u> (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「<u>両立支援のひろば</u>」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。 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 <u>30時間未満</u> (旧基準：45時間未満) であること。 (2) <u>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)</u> (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 <u>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</u> (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



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。

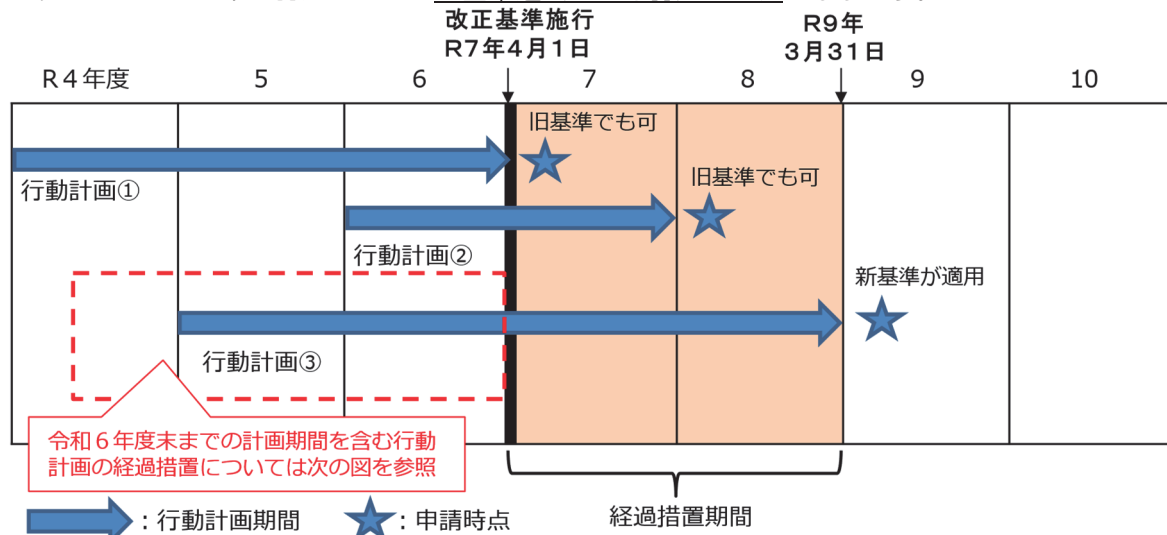
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

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、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%）

R4年度	5	6	7	8	9	10
					申請	
	対象者15人 取得者2人	対象者10人 取得者2人	対象者10人 取得者4人	対象者20人 取得者6人	★	

令和6年度末までの計画期間を含む
計画期間すべてを対象にした場合 育児取得者14人
対象者55人 = 25% ←新基準（30%）未達

令和7年度以降の計画期間を対象にした場合 育児取得者10人
対象者30人 = 33% ←新基準（30%）達成

⇒ 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）

令和6年12月作成 リーフレットNO.18

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※¹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※¹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>

えるぼし認定の評価項目

女性活躍推進法特集ページ



で検索

【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＝ $(40 \times \text{各月の日数} \div 7) \times \text{対象労働者数}$ 」÷「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活用ください。

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＞



【資料3-1】

長崎労働局における「プラチナくるみん認定企業」「くるみん認定企業」一覧

（令和7年9月30日時点）

○ 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	プラス認定年
1	平成27年8月19日	メルコアドバンスデバイス 株式会社	諫早市	製造業	308		
2	令和7年8月21日	株式会社 西海建設	長崎市	総合建設業	220		

○ くるみん認定企業

認定企業数：50社（うちプラス認定：1社）

（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	プラス認定年
1	平成23年6月1日	株式会社 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 株式会社	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	社会福祉法人 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	医療法人 青藍会	諫早市	医療・福祉業	116		
6	平成26年10月16日	株式会社 イシマル	長崎市	卸売・小売業	163		
7	平成26年11月10日	有限会社 青木運送	西海市	運送業	41		
8	平成27年2月28日	有限会社 優愛会	長崎市	医療・福祉業	116		
9	平成27年2月28日	有限会社 長崎医恵会	長崎市	医療・福祉業	67		
10	平成27年3月26日	株式会社 ジーエスエレクトック九州	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 平成30年10月3日	社会福祉法人 さゆり会	五島市	医療・福祉業	274	2回取得	
13	平成27年11月16日	住商エアバッグ・システムズ 株式会社	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 平成28年7月22日	エムエイチアイオーシャニクス 株式会社	長崎市	製造業	182	2回取得	
16	平成28年4月20日	有限会社 いこい	佐世保市	医療・福祉業	69		
17	平成28年4月26日 令和元年6月25日	社会福祉法人 米寿会	対馬市	医療・福祉業	108	2回取得	
18	平成28年5月18日 平成30年4月23日 令和2年5月25日 令和4年8月2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	4回取得	
19	平成28年6月8日 平成30年10月5日	医療法人 祐里会姉川病院	諫早市	医療・福祉業	192	2回取得	
20	平成28年8月18日 令和元年5月17日	社会福祉法人 針尾福社会	佐世保市	医療・福祉業	191	2回取得	
21	平成28年8月18日	株式会社 富永	佐世保市	卸売業	131		
22	平成29年3月8日	医療法人 保善会田上病院	長崎市	医療・福祉業	200		
23	平成29年9月11日 令和4年7月7日	生活協同組合ウラコープ	長与町	小売業	1,279	2回取得	

24	平成30年8月30日	アリエス 株式会社	平戸市	製造業	110		
25	平成30年10月11日	株式会社 エミネントスラックス	松浦市	製造業	191		
26	令和1年7月12日	株式会社 西海建設	長崎市	建設業	171		
27	令和1年7月31日	医療法人 東洋会 池田病院	島原市	医療・福祉業	214		
28	令和2年3月30日	不動技研工業 株式会社	長崎市	機械設計	364		
29	令和3年11月12日	株式会社 中原建設	対馬市	建設業	44		2025年
30	令和4年5月31日	長崎空港ビルディング 株式会社	大村市	運輸に附帯するサービス業	279		
31	令和4年6月16日	株式会社 シーヴィテック九州	佐世保市	製造業	361		
32	令和4年10月17日	有限会社和泉屋	雲仙市	食品製造販売業	303		
33	令和4年11月11日	株式会社長崎西部建設	長崎市	総合建設業	49	2回取得	
	令和7年6月27日						
34	令和5年8月17日	株式会社西海興業	長崎市	土木工事業	46		
35	令和5年8月25日	株式会社池田工業	佐世保市	総合建設業	49		
36	令和5年9月20日	扇精光コンサルタンツ株式会社	長崎市	建設コンサルタント（測量・設計）	115		
37	令和5年9月20日	扇精光ソリューションズ株式会社	長崎市	IT機器販売保守、システム開発	107		
38	令和5年12月25日	株式会社福德不動産	長崎市	不動産取引業	170		
39	令和6年1月4日	株式会社十八親和銀行	長崎市	銀行業	3,576		
40	令和6年2月19日	大村ファミリー歯科	大村市	医療・福祉業	34		
41	令和6年3月25日	九州ガス株式会社	諫早市	ガス事業	135		
42	令和6年6月24日	株式会社システック井上	長崎市	卸売業	187		
43	令和6年8月19日	株式会社亀山電機	長崎市	サービス業	64		
44	令和6年10月25日	社会福祉法人敬天会	長崎市	医療・福祉業	70		
45	令和7年3月14日	正和電材株式会社	佐世保市	電設資材卸売業	46		
46	令和7年4月28日	株式会社日本ベネックス	諫早市	製造業	130		
47	令和7年5月12日	税理士法人ネクスト・プラス	諫早市	サービス業	18		
48	令和7年5月20日	株式会社九州テン	佐世保市	製造業	738		
49	平成29年7月3日	上五島石油備蓄株式会社	新上五島町	製造業	71	神奈川県より転入	
50	令和7年8月27日	株式会社 大島造船所	西海市	造船業	1,901		

301人以上 10社

101人以上300人以下 26社

100人以下 14件

プラス 1社

長崎労働局における「えるぼし認定企業」一覧（令和7年9月30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	社会福祉法人洸洋会	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	松栄グループ有限会社	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
11	令和4年11月16日	有限会社和泉屋	雲仙市	製造業	298	3
12	令和5年5月18日	長崎西彼農業協同組合	長崎市	複合サービス事業	614	3
13	令和6年1月4日	株式会社十八親和銀行	長崎市	銀行業	3,576	3
14	令和6年3月25日	株式会社エミネントスラックス	松浦市	製造業	170	3
15	令和6年7月2日	森吉不動産コンサルティング株式会社	佐世保市	不動産業	6	2
16	令和6年8月5日	特定医療法人雄博会	佐世保市	医療・福祉	262	3
17	令和7年1月28日	橋本興産株式会社	長崎市	卸売業	17	3
18	令和7年3月6日	株式会社堀内組	佐世保市	建設業	105	2
19	令和7年5月19日	株式会社今村組	五島市	建設業	61	3
20	令和7年7月29日	株式会社友建設	佐世保市	建設業	32	3