厚生労働省
長崎労働局

Press Release

長崎労働局発表
令和８年 10 月 23 日

担当
長崎労働局 雇用環境・均等室
室　　長　平川　礎恵
雇用環境改善・均等推進指導官　舛田　怜子
電話　０９５－８０１－００５０

くるみん・えるぼし認定通知書交付式を 10 月 28 日に実施します！

長崎労働局（局長　髙西　盛登）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**として公表しています。

さらに、女性活躍推進法に基づき、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　Ｃ－Ｃｏｔ」「株式会社 シーヴイテック九州（２回目）」**を認定し、えるぼし認定企業（３つ星）として、**「株式会社 たらみ」「医療法人 九州恵会」「株式会社 九州テン」**を認定しました。

上記４社（「株式会社　Ｃ－Ｃｏｔ」「株式会社 シーヴイテック九州」「医療法人 九州恵会」「株式会社 九州テン」）に対する認定通知書交付式を以下のとおり実施します。

※「株式会社 たらみ」へは、後日、認定通知書を交付いたします。

◎くるみん・えるぼし認定通知書交付式

日　時　：　令和８年 10 月 28 日（水）14：00～
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

＊取材希望の方は、**事前に担当までご連絡をお願いします。**
＊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。

資料 1-1,1-2	くるみん認定企業の情報
資料 1-3,1-4,1-5	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した
資料 2-2	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

【資料 1-1】

くるみん認定企業の情報

株式会社 C－Cot（しーこっと）

所　在　地　：　長崎県佐世保市上町１－１
代　表　者　：　代表取締役　宮﨑　直人
事 業 内 容　：　建設コンサルタント業・測量業・補償コンサルタント業
労 働 者 数　：　45 人（男性 33 人、女性 12 人）※認定申請時の人数
認 定 年 月 日　：　令和８年８月 26 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４年 10 月１日～令和８年５月 31 日

＜計画に定めた目標＞

① 計画期間内の男性の育児休業取得者１名以上、女性の育児休業取得率 100%とする。
➡男性２名、女性 100%を達成した。

② 計画期間内に年次有給休暇の取得日数を一人当たり平均６日以上とする。
➡令和７年６月～令和８年５月において、１人当たり平均 12.44 日取得した。

③ 計画期間内にフルタイム労働者の法定時間外労働の平均を各月 30 時間未満とする。
➡令和７年６月～令和８年５月において、１人当たり平均 4.01 時間であった。

【計画期間内における育児休業等取得率】

女性労働者：100%（２名取得／２名）　男性労働者：100%　（２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】

職場復帰や休暇の制度の理解を深めるために、全社員向けの研修を実施している。
有給休暇の奨励日を設定し、消化不足の社員とその直属の上長に対して通知文を発信することで休暇取得の促進を行っている。

【資料 1-2】

くるみん認定企業の情報

株式会社 シーヴイテック九州

所　在　地　：　長崎県佐世保市小佐々町黒石 332－1
代　表　者　：　取締役社長　安田　貴弘
事 業 内 容　：　輸送用機械器具製造業
労 働 者 数　：　304 人（男性 273 人、女性 31 人）※認定申請時の人数
認 定 年 月 日　：　令和８年８月 26 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４月１日～令和８年３月 31 日

＜計画に定めた目標＞

① 計画期間内の育児休業の取得率を男性 10%以上、女性 90%以上とする。
➡男性 64.4%、女性 100%を達成した。

② 役職者（工長・職長・係長）の出産と育児に関する教育受講率を 100%とする。
➡令和７年の育児介護休業法改正にかかる説明会を実施し、役職者全員が受講した。

【計画期間内における育児休業等取得率】

女性労働者：100%（15 名取得／15 名）　男性労働者：64.4%（47 名取得／73 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】

年次有給休暇の年間 14 日以上取得を目標として掲げ、毎月の社内会議の場で進捗を確認しフォローを実施している。

短時間勤務制度（年間 488 時間を上限とし、始業時刻又は終業時刻をそれぞれ繰り下げ・繰り上げして勤務できる制度）、在宅勤務制度を導入している。

えるぼし認定企業の情報

株式会社 たらみ

所　在　地　：　長崎市中里町 2178 番地
代　表　者　：　代表取締役　小林　芳博
事 業 内 容　：　製造業
労 働 者 数　：　570 人（男性 227 人、女性 343 人）※認定申請時の人数
認定年月日　：　令和８年８月５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（準社員を含む）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。および、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。

➢正社員（準社員含む）に占める女性労働者の割合 39.6%（産業平均値 22.7%）
➢正社員に占める女性労働者の割合 38.6%　（産業平均値 16.8%）

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：　0.88　（女性：　7.84 年／男性 8.89 年）
➢準社員：　3.33　（女性：　3.33 年／男性 1.00 年）

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　27.0%　（産業平均値 7.2%）

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。

➢通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ　５名
➢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　９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～

えるぼし認定企業の情報

医療法人 九州恵会

所　在　地　：　南島原市深江町丙 248-2
代　表　者　：　理事長 上田倫瑛
事 業 内 容　：　医療、福祉
労 働 者 数　：　20 人（男性 2人、女性 18 人）※認定申請時の人数
認定年月日　：　令和８年８月５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 88.2%　（産業平均値 68.5%）

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： 0.8　（女性： 8.7 年／男性 10.9 年）

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　80%　（産業平均値 44.7%）

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　５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～

えるぼし認定企業の情報

株式会社 九州テン

所　在　地　：　佐世保市小佐々町葛籠 278 番地 18
代　表　者　：　代表取締役社長　前田　一郎
事 業 内 容　：　製造業
労 働 者 数　：　723 人（男性 550 人、女性 173 人）※認定申請時の人数
認定年月日　：　令和８年９月 25 日
認 定 段 階　：　第３段階

【評価項目】

１　採　　用

男女別の採用における競争倍率が同程度であること。
（直近３事業年度の平均した「女性の競争倍率×0.8」が「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）
➢正社員
女性の競争倍率 2.26×0.8＝1.81＜ 男性の競争倍率 2.91

２　継続就業

直近の事業年度において、女性労働者の継続雇用割合に対する男性労働者の継続雇用割合が、雇用管理区分ごとに８割以上であること。
➢正社員： 1.52　（女性： １ ／男性：0.66）

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　6.1％　（産業平均値 ５％）

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。
➢通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ　８名
➢女性の通常の労働者としての再雇用（定年後の再雇用を除く）　１名
➢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

1. ○ 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
2. 行動計画の策定・変更
3. 外部への公表・社内周知の届出
4. 都道府県労働局への届出
5. 計画の実施・効果の測定

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ています。

（※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）

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。

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（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準）の見直し

※認定種類別の認定基準全体は、p.2～3 でご確認ください。

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

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

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たこと。

トライくるみん（旧基準達成）

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。

新しいトライくるみん（新基準達成）

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５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。**

トライくるみん（旧基準達成）

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、当該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６を満たす。

新しいトライくるみん（新基準達成）

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、当該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６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

トライくるみん（旧基準達成）

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。

新しいくるみん（新基準達成）

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５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

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９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。

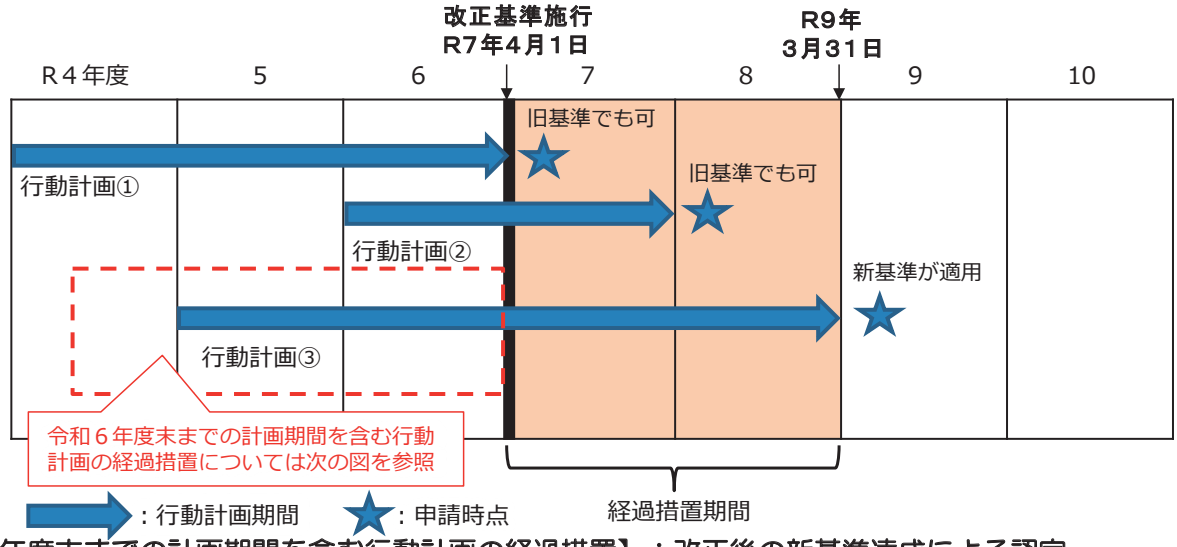
○両立診断サイト：自社の両立支援の取組状況をチェックしたり、他社の取組を閲覧できます。

○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。

【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

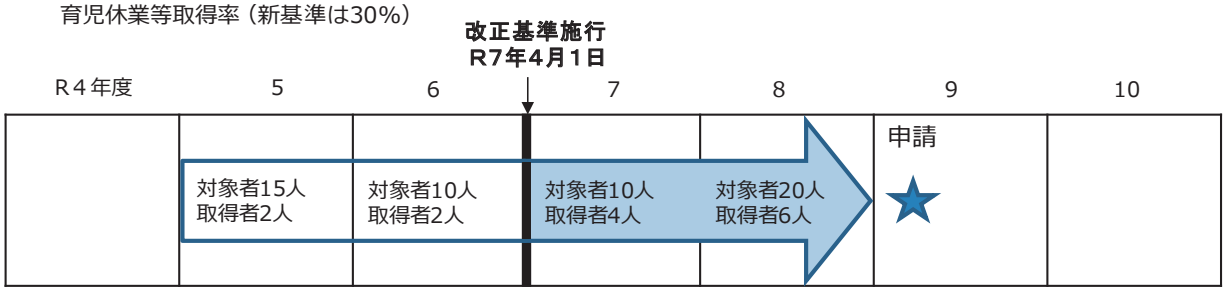
計画期間の時期にかかわらず、令和９年３月 31 日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは**旧基準達成による認定マーク**となります。



【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　育休取得者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　育休取得者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。

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８年２月作成　リーフレット NO.2

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定について

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）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」（以下「女性活躍推進法」）が、平成 28 年4月に全面施行され、令和7年 6 月に成立した改正女性活躍推進法が令和8年4月1日より施行されています。

女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者（※）が **101 人以上**の一般事業主が行うべき取組の流れは、以下のとおりです。

〈1〉 一般事業主行動計画の策定・届出

1. 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

2. 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

行動計画の内容

（a）計画期間

（b）数値目標　◆ 301 人以上の企業は **2 項目以上**（以下の区分ごとに1項目以上）
・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
◆101人以上300人以下の企業は**1項目以上**

（c）取組内容

（d）取組の実施時期

3. 一般事業主行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出

4.取組の実施・効果の測定

〈2〉 女性の活躍に関する情報公表

常時雇用する労働者が301人以上の企業は以下の**4項目以上**、101 人以上 300 人以下の企業は **3 項目以上**の情報公表が義務付けられます。

◆男女間賃金差異
◆女性管理職比率
◆女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績から 1 項目以上　-（A）
◆職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績から 1 項目以上　-（B）
※101 人以上 300 人以下の企業については（A）か（B）のいずれか 1 項目以上

※　常時雇用する労働者 ： 正社員、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
①　期間の定めなく雇用されている者
②　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

えるぼし認定について

・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・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、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。

〈1〉　認定の段階

えるぼし認定は評価基準（〈2〉評価項目参照）を満たす項目に応じて 3 段階あります。

5つの評価項目のうち
- ◆ 1つ又は2つの基準を満たしている　：1段階目
- ◆ 3つ又は4つの基準を満たしている　：2段階目
- ◆ 5つの基準全て満たしている　　：3段階目

・基準を満たす項目について、いずれもその実績を「女性活躍推進企業データベース」で毎年公表することが必要

・1段階目と 2 段階目の基準を満たさない項目については、取組の実施状況を毎年公表すること及び 2 年以上連続して実績が改善（※）していること

※〈2 年以上連続して実績が改善〉について、1段階目では、単年度の実績を評価している項目において、以下のA～C を比較し、連続して改善していること（A＞B＞C）でも可能。

「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」
「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」

〈2〉評価項目

【評価項目1：採用】 雇用管理区分（※）ごとに把握が必要

（ｉ）か（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」よりも低いこと。〉
（期間の定めのない労働契約を締結する労働者に限る）

（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。

※　雇用管理区分 ： 職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分のことで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
（例：総合職、エリア総合職、一般職／事務職、技術職、専門職、現業職／正社員、契約社員、パートタイム労働者など）

【評価項目2：継続就業】 雇用管理区分（※）ごとに把握が必要

（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、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（※）ごとに把握が必要

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

【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）、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

〈3〉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。

認定基準の詳細は〈えるぼし認定のご案内（パンフレット）〉をご覧ください。

〈4〉えるぼしプラス認定とプラチナえるぼしプラス認定

えるぼし認定（1・2・3段階）・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新しい認定制度です。

認定基準の詳細は〈えるぼし認定のご案内（パンフレット）〉をご覧ください。

えるぼしプラス（3段階目）の認定マーク →

〈5〉えるぼし認定のメリット

1. 認定の表示

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以下に例示するものに付すことができ、女性活躍を推進している事業主であることをPRすることができます。

（例） 商品・会社案内・自社のホームページへの掲載・名刺・封筒・求人票

2. 公共調達による優遇措置

認定を受けた事業主は公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。（※常時雇用する労働者が100人以下の事業主は行動計画の策定・届出のみであっても、加点の対象になる場合があります）

〈6〉参考資料

▶女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！（pdf）

▶ 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のご案内（pdf）

▶女性活躍推進法特集ページ

▶女性活躍推進企業データベース

〈問い合わせ先〉 長崎労働局 雇用環境・均等室 TEL 095-801-0050

【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8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	メルコアドバンストデバイス 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：53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	メルコアドバンストデバイス 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	株式会社 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 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	SAS 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 針尾福祉会	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	生活協同組合ララコープ	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 令和8年1月27日	株式会社 エミネントスラックス	松浦市	製造業	160	2回取得	
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 令和7年12月11日	株式会社 中原建設	対馬市	建設業	47	2回取得	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 令和8年8月26日	株式会社 シーヴイテック九州	佐世保市	製造業	304	2回取得	
32	令和4年10月17日 令和7年12月25日	有限会社 和泉屋	雲仙市	食品製造販売業	308	2回取得	
33	令和4年11月11日 令和7年6月27日	株式会社 長崎西部建設	長崎市	総合建設業	48	2回取得	
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 福徳不動産	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8年3月13日	株式会社 ディーエスブランド	長崎市	情報通信業	305		
51	令和8年5月28日	株式会社 チョープロ	長与町	LPガス小売業	115		
52	令和8年7月28日	株式会社 吉次工業	諫早市	建設業	49		
53	令和8年8月26日	株式会社 Ｃ－Ｃｏｔ	佐世保市	建設コンサルタント業	45		

301人以上	：10社
101人以上300人以下	：27社
100人以下	：16社
うちプラス認定	：１社

長崎労働局における「えるぼし認定企業」一覧（令和８年９月30日時点）　【資料3-2】

○　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
21	令和7年12月23日	株式会社上滝	長崎市	建設業	138	3
22	令和8年1月14日	株式会社ヒューマングループ	佐世保市	運輸業・郵便業	24	2
23	令和8年3月13日	本田建設株式会社	島原市	建設業	28	3
24	令和8年7月3日	竹下建設工業株式会社	長崎市	建設業	40	3
25	令和8年8月5日	株式会社たらみ	長崎市	製造業	570	3
26	令和8年8月5日	医療法人九州恵会	南島原市	医療・福祉	20	3
27	令和8年9月25日	株式会社九州テン	佐世保市	製造業	723	3