

奈良労働局発表
令和4年10月21日

照会先

奈良労働局雇用環境・均等室
室長 池上 彰子
室長補佐 福井 雅代
指導係 岡村 直人
(電話) 0742-32-0210

報道関係者各位

奈良くるみん・えるぼし 認定通知書交付式を開催！

奈良労働局（局長 鈴木 伸宏）は、株式会社サンロード（橿原市 代表取締役 高見 敏明氏）、社会福祉法人仁南会（御所市 理事長 平井 基陽氏）、株式会社LINK'S HEART（桜井市 代表取締役 辰巳 正彦氏）を次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」として認定しました。

また、株式会社Real Style（大和高田市 代表取締役 鍵谷 健氏）を女性活躍推進法に基づく「女性活躍推進企業」として認定しました。

くるみん・えるぼし認定通知書交付式

日時：令和4年10月26日（水）11時00分～
場所：奈良労働局 別館会議室（奈良市法蓮町163-1）
交付企業：株式会社サンロード
社会福祉法人仁南会
株式会社LINK'S HEART
株式会社Real Style



※取材・撮影可能です。取材のご希望は事前に当室までご連絡ください。
認定企業の概要、取組内容は裏面をご参照ください。

WAW!2022 公式サイドイベントとして認定されました！



国際女性会議 WAW! (World Assembly for Women) 2022 は、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントという日本政府の最重要課題の1つを国内外で実現するために外務省が開催する国際会議です。

「奈良くるみん・えるぼし認定通知書交付式」が、WAW!2022 の公式サイドイベントとして認定されました。

外務省ウェブサイト：
https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_003904.html

資料1：奈良県内のくるみん・えるぼし認定状況

資料2：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3：えるぼし認定、プラチナえるぼし認定基準

株式会社サンロードの概要、取組内容



1. 企業の概要

代表者職氏名	: 代表取締役 高見 敏明
所在地	: 橿原市四条町 417- 1
事業内容	: 衛生用品の製造販売
常時雇用する労働者数	: 84 人
行動計画期間	: 令和元年6月1日～令和3年5月31日

2. 行動計画の目標と取組内容

【目標1】

短時間勤務制度を小学校就学前までの子を対象に延長する。

【対策】

- ・制度を導入し、社員が見やすい場所への掲示による短時間勤務制度の周知

【目標2】

計画期間内に、1歳以上の子の看護休暇を取得した男性社員を1人以上とする。

【対策】

- ・制度内容等について社内掲示板により社員に周知

3. 主な認定基準の達成状況

- ・女性労働者の育児休業取得率 100%。
- ・計画期間中1人の男性が子の看護休暇を取得。
- ・小学校就学前の子を育てる社員が利用できる法定を上回る短時間勤務制度を整備。
- ・年次有給休暇の取得率について目標を定め、計画的付与制度の実施を通して働き方の見直しを行った。

◆株式会社サンロード 担当者の声◆

弊社では女性社員比率が約74%と高く、子育てと両立しながら働くことができる環境は、社員はもちろん求人の際にも大切な要素です。

子育て両立支援に取り組む企業として、最もわかりやすく社内外へ伝えられる方法として「くるみん認定」を目指しました。

女性の育児休業取得率100%を維持していることから、その後に続く支援として短時間勤務制度の延長と、男性にも積極的に育児参加してもらうため男性の看護休暇取得を目標に取り組みました。

目標期間終了後、初めて男性の育児休業取得者が出ました。周囲からの理解と協力をスムーズに得られたことが担当者としてとても嬉しかったです。

今後も社員の声を聞きながら、さらに安心して働ける環境整備を目指して取り組んでいきたいです。

社会福祉法人仁南会の概要、取組内容



1. 企業の概要

代表者職氏名	: 理事長 平井 基陽
所在地	: 御所市柏原 1594-1
事業内容	: 社会福祉事業
常時雇用する労働者数	: 171 人
行動計画期間	: 令和2年4月1日～令和4年3月31日までの2年間

2. 行動計画の目標と取組内容

【目標】

3歳以上の子を持つ職員のための法を上回る短時間勤務制度を導入する。

【対策】

- ・職員のニーズの把握、検討開始、制度導入
- ・会議、掲示板、法人内ネットワークの掲載による職員への短時間勤務制度拡大の周知

3. 主な認定基準の達成状況

- ・男性の育児休業取得率 100%。
- ・女性の育児休業取得率 100%。
- ・小学校就学前の子を育てる職員が利用できる法定を上回る短時間勤務制度、所定外労働の制限制度を導入し、社内イントラネットに掲示して全職員に周知徹底し、積極的に利用を勧めた。
- ・「有給休暇取得日数のバラつきを減らし、14日以上にする。」ことを目標とし、年次有給休暇を計画取得できるよう「年休取得計画表」を作成し、年次有給休暇取得を促進している。

◆社会福祉法人仁南会 担当者の声◆

人手不足が問題視される業界ですが、当会では「人（スタッフ）が集まる」「職員の働きやすさ」ということを常に考えています。

子を持つ職員の中から、当初の3歳までの短時間勤務制度では、子が3歳になる時に離職を考える事があるという声を耳にしました。何とか働き続けられるように制度を変えていけないかと考え、今回の目標を掲げました。子を持つ職員を対象にアンケート実施、個別に意見を聴取し、制度の需要、利点等を協議しました。その結果、制度導入の運びとなり目標達成となりました。

制度導入後、3名の職員が短時間勤務制度を利用し、「制度導入により育児と仕事の両立に対する周りからの理解が得られた。」や「余裕を持って育児に取り組める。」といった声がありました。

2回目のくるみん認定をいただいた事を嬉しく思います。

多くの方に「子育てサポート企業」として認知され「人が集まる」企業になる事を願っています。

株式会社LINK'S HEARTの概要、取組内容

1. 企業の概要

代表者職氏名	: 代表取締役 辰巳 正彦
所在地	: 桜井市大字粟殿 380 番地
事業内容	: 理美容業
常時雇用する労働者数	: 17 人
行動計画期間	: 令和2年8月1日~令和4年7月31日までの2年間



2. 行動計画の目標と取組内容

【目標】

小学校入学前までの子を持つ社員の短時間勤務制度を導入する。

【対策】

- ・ 制度を導入
- ・ 社員が見やすい場所への掲示による短時間勤務制度の周知。

3. 主な認定基準の達成状況

- ・ 男性の育児休業取得率 100%。
- ・ 女性の育児休業取得率 100%。
- ・ 小学校就学前の子を育てる社員が利用できる法定を上回る短時間勤務制度を導入し、全ての店舗の社員休憩所に掲示して全社員に周知徹底し、積極的に利用を勧めた。
- ・ 2年間で1名が短時間正社員となることを目標とした短時間正社員制度を導入し、働き方の見直しのための制度整備を行った。

◆株式会社LINK'S HEART 担当者の声◆

女性が多い職場のため家事・育児との両立がスムーズにできるよりよい職場環境作りを進めるためにくるみん認定取得を目指しました。

育児休業を取得した男性社員からは、『育児に関わって子供への接し方も頭で考えているだけでなく自然に行動できて楽しめるようになりました。家事・育児を夫婦で分担するペース作りができたので家族でゆっくり過ごす時間が取れていると感じます。』

今後は、『プラチナくるみん』を目指して男女ともにさらに働きやすい職場環境作りに努めます。

株式会社 Real Style の概要、取組内容

1. 企業の概要

代表者職氏名	: 代表取締役 鍵谷 健
所在地	: 大和高田市南本 11-11 大和高田シティープラザ 4 階
事業内容	: 卸売業、小売業
常時雇用する労働者数	: 101 人
行動計画期間	: 令和 4 年 4 月 1 日～令和 6 年 3 月 31 日



2. えるぼし認定に係る実績

【評価項目 1 : 採用】 以下①②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以上であること。	①31.8% (産業平均値 : 31.5%) ②34.7% (産業平均値 : 22.5%)
【評価項目 2 : 継続就業】 女性労働者の平均勤続年数が男性労働者の平均勤続年数の 7 割以上であること。	正社員 : 女 3.5 年、男 4.0 年 パート : 女 3.0 年、男 0.5 年 VIP トレーナー : 女 4.9 年、男 3.3 年
【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。	全ての月で 45 時間未満
【評価項目 4 : 管理職比率】 管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。	管理職の女性割合 33.3% (産業平均値 : 7.0%)
【評価項目 5 : 多様なキャリアコース】 以下について常時雇用する労働者数が 300 人以下の事業所は 1 項目以上の実績を有すること。 A 女性の非正社員から正社員への転換 B 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 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用	D : 6 名

◆株式会社 Real Style 担当者の声◆

当社は「人々の心や身体の健康づくりに貢献する」という経営理念のもと、サプリメント・スポーツアパレルの企画販売から、フィットネスジムの運営など様々な事業を展開している会社です。

えるぼしの認定取得では、「採用」・「継続就業」・「労働時間等の働き方」・「管理職比率」・「多様なキャリアコース」の 5 つの項目全てで基準を満し、3 段階の認定のうち最高位の 3 つ星を取得しました。

どの項目も会社が継続的に取り組んできたことが評価され、うれしい限りですが、中でも労働時間に関しては、時間外労働削減のために会社全体で意識的に取り組んできたこともあり、働きやすさに直結していると考えています。そのことが女性が活躍できる基盤となっています。

今後もすべての従業員が活躍できることが企業としての成長、社会貢献につながると考え、働きやすさと働きがいとを両立できる職場づくりに努めてまいります。

奈良労働局管内「くるみん」、「プラチナくるみん」認定状況

最近の認定企業

(令和4年10月20日現在:累計28社)

企業名	所在地	認定年
株式会社サンロード ☆	橿原市	2022年
社会福祉法人仁南会 ☆☆	御所市	2013年、2022年
株式会社LINK'S HEART ☆	桜井市	2022年
社会福祉法人 功有会 ☆☆☆	北葛城郡広陵町	2013年、2021年、2021年
株式会社 崎山組 ☆	橿原市	2021年
ライフニジュウイチ 株式会社 ☆	奈良市	2021年
村本建設 株式会社 ☆	北葛城郡広陵町	2021年
社会福祉法人 宝山寺福祉事業団 ☆	生駒市	2021年
社会福祉法人 どんぐり ☆☆☆	生駒市	2016年、2019年、2019年
社会福祉法人 正和会 ☆☆☆	五條市	2015年、2018年、2018年
株式会社 南都銀行 ☆☆☆	奈良市	2012年、2015年、2017年
社会福祉法人 ならやま会 ☆☆	奈良市	2013年、2017年

☆は「くるみん」に認定された回数、★は「プラチナくるみん」に認定された場合を意味します。

くるみん認定・プラチナくるみん認定、トライくるみん認定、プラス認定について



従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定（トライくるみん認定、くるみん認定）を受けることができます。

さらに、認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い、一定基準を満たすと、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

また、くるみん等の認定を受けた企業のうち、「不妊治療と仕事との両立」に取り組む企業が一定の認定基準を満たした場合に、プラス認定を受けることができます。

- ・認定・特例認定を受けた企業は、子育てサポート企業として認定マークが付与され、商品、広告などに付けることができます。
- ・PRの結果、企業イメージの向上や優秀な従業員の採用・定着が期待できます

奈良労働局管内「えるぼし」認定状況

認定企業

(令和4年10月20日現在：累計8社)

企業名	認定段階	所在地	認定年月
株式会社 Real Style	3段階目	大和高田市	令和4年9月
社会福祉法人信和会	2段階目	北葛城郡広陵町	令和4年6月
株式会社マスオ総合事務管理センター	3段階目	奈良市	令和3年11月
社会福祉法人宝山寺福祉事業団	3段階目	生駒市	令和3年11月
株式会社 やまと	3段階目	桜井市	令和3年2月
日進電工 株式会社	2段階目	大和郡山市	令和2年12月
田村薬品工業 株式会社	3段階目	御所市	令和2年9月
社会福祉法人 正和会	3段階目	五條市	平成28年4月

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定について



女性の活躍に関する「一般事業主行動計画」を策定・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など一定の要件を満たした企業は、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。

さらに、認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い、一定基準を満たすと、特例認定（プラチナえるぼし認定）を受けることができます。

- ・認定、特例認定を受けた企業は、女性活躍推進企業として認定マークが付与され、商品、広告などに付けることができます。
- ・PRの結果、企業イメージの向上優秀な従業員の採用・定着が期待できます。

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 **1.3%**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

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 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 15% 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 10% 以上であり、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。 (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% 以上であり、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、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 10% 以上であり、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。 (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% 以上であり、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、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 7% 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、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。 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。 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% 以上であり、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。	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、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。 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。 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% 以上であり、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。
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、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。	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。
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、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。 <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、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。	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、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。 <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、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。
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

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

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- えるぼし認定**:一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**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。
- プラチナえるぼし認定**:えるぼし認定企業のうち、**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場合に認定。〈令和2年6月〜〉
- ➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

 <p>プラチナ えるぼし</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※) ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) ● 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「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
 <p>えるぼし (3段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、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。
 <p>えるぼし (2段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、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。 ● 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取組の中から当該基準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>えるぼし (1段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、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。 ● 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取組の中から当該基準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。

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

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	<p>① 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。)</p> <p>又は</p> <p>② 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</p> <p>(i) 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。</p> <p>(ii) 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</p> <p>(※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。</p>	同左
2.継続就業	<p>○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。</p> <p>(i) 「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。</p> <p>(※) 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。</p> <p>(ii) 「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。</p> <p>(※) 継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者(新規学卒者等に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合</p> <p>○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。</p> <p>・ 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。</p>	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 <p>であること。(その他の基準は同左)</p>
3.労働時間等の働き方	<p>○ 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。</p>	同左

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②

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	<p>① 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> <p>又は</p> <p>② 「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。</p>	<p>○ 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。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。 <small>(※) 「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」が「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」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。</small></p> <p>② 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。 <small>(※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上</small></p>
5.多様なキャリアコース	<p>○ 直近の3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換 B 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 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>	同左

(注1)「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。

(注2) 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おおむね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（雇用形態が異なる場合を除く。）。

<その他>

- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は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。