

厚生労働省 奈良労働局 発表

令和6年6月10日

照会先

奈良労働局雇用環境・均等室
室長 楠田 裕世
室長補佐 福井 雅代
指導主任 高山 沙由理
(電話)0742-32-0210

報道関係者各位

☆ 2 社合同開催 ☆

くるみん・えるぼし認定通知書交付式

奈良労働局（局長 橋口 忠）は、株式会社汎建製作所（代表取締役社長 松田 伸生氏）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、また、株式会社タフ（代表取締役 川野 隆祐氏）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。

認定通知書交付式

令和6年6月13日（木）午前11時00分～

場 所：奈良労働局 別館会議室

奈良県奈良市法蓮町163-1 新大宮愛正寺ビル2階（別紙）

交付企業：株式会社汎建製作所（事業内容：金属製品製造業）

株式会社タフ（事業内容：小売業）

※認定企業の概要、取組内容は裏面をご参照ください。

※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。



くるみん・えるぼし認定のメリット

- 認定マークを商品、広告、求人広告、名刺などに付け、女性活躍を推進している企業であることをPRすることができます。
- ハローワークやマザーズコーナーにおいて「子育てサポート企業」・「女性が活躍している企業」として求職者にPRをします。
- 公共調達を行う行政機関（奈良県等）における加点評価の対象となります。
- 企業イメージの向上、従業員のモチベーションアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。

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基準等について

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定基準等について

株式会社汎建製作所の概要、取組内容

1. 企業の概要

代表者職氏名	: 代表取締役社長 松田伸生
所在地	: 奈良県磯城郡川西町
事業内容	: 金属製品製造業
常時雇用する労働者数	: 262 人
行動計画期間	: 令和3年4月1日～令和6年3月31日



2. 行動計画の目標と取組内容

【目標 1】

週 1 回程度の在宅勤務ができる制度を導入する。

【対策】

- ・ 制度内容に関する社内検討会を実施し、在宅勤務・テレワークに関する規則を策定
- ・ 制度・規定を掲示により従業員に周知
- ・ 制度を実施し、課題を分析

【目標 2】

年間時間外労働総時間数を 5%削減する。

【対策】

- ・ 時間外労働の要因を調査
- ・ 社内にて対策会議・検討会を実施
- ・ 令和3年度分の時間外労働時間を元に、毎月集計し、検証を繰り返す。



3. 主な認定基準の達成状況

- ・ 在宅勤務制度の導入
- ・ 令和3年度と比較し、令和5年度の年間時間外労働総時間数 5%以上削減
- ・ 男性の育児休業取得率 50%、女性の育児休業取得率 100%を達成し、「両立支援のひろば」で公表している。
- ・ 所定労働時間を 6 時間とする育児短時間勤務について、3 歳未満の子を養育する労働者から、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に拡大して適用

担当者の声

当社は「従業員と、その家族の幸せを考える」を経営理念の1つに掲げており、従業員が働きやすい職場環境の整備に取り組んでおります。

男性従業員比率の高い当社は、男性が育休を取得しやすい環境を整えることが急務と考え、社内制度の整備と共に認定取得に向け取り組みを始めました。

現在の男性育休取得者は奈良本社に勤務する者に限られていますが、今後は他拠点でも取得者が出てくるよう支援を続けていきたいです。

また育休を当たり前を取得出来るような社内環境を作っていきたいと考えております。

男性の育児を応援しています



株式会社タフの概要、取組内容



1. 企業の概要

代表者職氏名 : 代表取締役 川野 隆祐
所在地 : 奈良県奈良市
事業内容 : 小売業
常時雇用する労働者数 : 142 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】 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	41.5% (産業平均値：32.3%)
【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 (女性労働者の平均勤続年数÷男性労働者の勤続年数 \geq 0.7)	正社員：0.92 (女性3.89年、男性4.21年) パート：3.7 (女性3.7年、男性1.0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	全ての月で 正社員：17時間未満 パート：2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	管理職の女性割合 36.4% (産業平均値：6.8%)
【評価項目5：多様なキャリアコース】 直近の3事業年度において、以下の実績を有する ・おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	6名

担当者の声

弊社ではもともと仕事内容において性別を問わず、すべての社員が平等に活躍できる環境づくりに努めてまいりました。多くの女性社員がその能力を最大限に発揮し、業務に貢献していることを誇りに思っております。

女性ならではの不調や悩み、ライフステージが変わった際の戸惑いに丁寧に対応してきたことを他社様から褒めていただく機会が多くありました。そこでこれまでの努力と成果を証明するために、えるぼしマークの取得を目指しました。結果として3つ星の認定マークがもたらえたことを大変光栄に思います。今後も性別や国籍関係なく社員がいきいきと活躍できる職場づくりを目指し、継続して取り組んでまいります。

女性が活躍しています



県内のくるみん認定企業

(全体決定件数 46 件、くるみんのみ認定決定件数 39 件、プラチナくるみん 5 件、プラス認定 2 件、認定企業数 31 社)

	企業名	所在地	認定年
1	市民生活協同組合 ならコープ ☆	奈良市	2008年
2	社会医療法人 平和会 ☆	奈良市	2009年
3	社会福祉法人 万葉福祉会 ☆☆☆	奈良市	2010年、2016年、2018年
4	社会福祉法人 協同福祉会 ☆	大和郡山市	2010年
5	医療法人 岡谷会 ☆	奈良市	2010年
6	奈良交通 株式会社 ☆☆	奈良市	2011年、2015年
7	株式会社 呉竹 ☆	奈良市	2012年
8	社会福祉法人 室生会 ☆	宇陀市	2012年
9	株式会社 南都銀行 ☆☆☆	奈良市	2012年、2015年、2017年
10	メタコート工業 株式会社 ☆	北葛城郡王寺町	2013年
11	社会福祉法人 太樹会 和里(にこり) ☆	大和高田市	2013年
12	社会福祉法人 ならやま会 ☆☆	奈良市	2013年、2017年
13	株式会社 天理時報社 ☆	天理市	2013年
14	株式会社 関西メディコ ☆	生駒郡平群町	2013年
15	社会福祉法人 秋篠茜会 ☆	奈良市	2014年
16	社会福祉法人 正和会 ☆☆☆	五條市	2015年、2018年、2018年
17	株式会社 オーテック ☆	奈良市	2018年
18	社会福祉法人 明徳会 ☆	御所市	2019年
19	国立大学法人 奈良先端科学技術大学院大学 ☆	生駒市	2020年
20	社会福祉法人 宝山寺福祉事業団 ☆★	生駒市	2021年、2023年
21	ライフニジュウイチ 株式会社 ☆	奈良市	2021年
22	株式会社 崎山組 ☆	橿原市	2021年
23	社会福祉法人 功有会 ☆☆☆	北葛城郡広陵町	2013年、2021年、2021年
24	株式会社サンロード ☆	橿原市	2022年
25	社会福祉法人 仁南会 ☆☆	御所市	2013年、2022年
26	株式会社LINK'S HEART ☆	桜井市	2022年
27	社会福祉法人 どんぐり ☆☆☆★	生駒市	2016年、2019年、2019年、2022年
28	大浦貴金属工業株式会社 ☆	奈良市	2023年
29	住都営繕株式会社 ☆	奈良市	2024年
30	医療法人 康成会 ☆	北葛城郡河合町	2024年
31	株式会社 汎建製作所 ☆	磯城郡川西町	2024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、

★は「プラス」認定された場合を意味します。



奈良県内のプラチナえるぼし・えるぼし認定状況

(令和6年5月末現在)

◎プラチナえるぼし認定企業

	企業名	所在地	認定年月
1	社会福祉法人 正和会	五條市	令和5年1月

◎えるぼし認定企業

	企業名	認定段階	所在地	認定年月
1	社会福祉法人 正和会	3段階目	五條市	平成28年4月
2	田村薬品工業 株式会社	3段階目	御所市	令和2年9月
3	日進電工 株式会社	2段階目	大和郡山市	令和2年12月
4	株式会社 やまと	3段階目	桜井市	令和3年2月
5	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12月
6	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12月
7	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
8	株式会社 Real Style	3段階目	大和高田市	令和4年9月
9	医療法人 健和会	3段階目	天理市	令和5年3月
10	社会福祉法人 大和清寿会	3段階目	天理市	令和5年3月
11	株式会社 ライフエール	3段階目	天理市	令和5年3月
12	佐藤薬品工業 株式会社	3段階目	橿原市	令和5年5月
13	医療法人 あすか会	3段階目	奈良市	令和5年12月
14	株式会社 日本ベルアーヂュ	3段階目	大和高田市	令和5年12月
15	株式会社 タフ	3段階目	奈良市	令和6年5月



女性活躍推進法認定マーク「えるぼし」

「プラチナえるぼし」

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 新しい認定制度もスタートしています

「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）。

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日からの認定制度の改正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ています。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されています。

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ています。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されています。

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

トライくるみんマーク

ポイント3

○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 1.5% 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 1.0% 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 2.0% 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。 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 1.0% 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、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。
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

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。

プラスマーク
(例：くるみんプラスマーク)



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。

こども家庭庁からのお知らせ 「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 をご覧いただくか、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 をご覧いただくか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

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	048-600-6269	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1月作成リーフレット NO.16

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> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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>○ 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

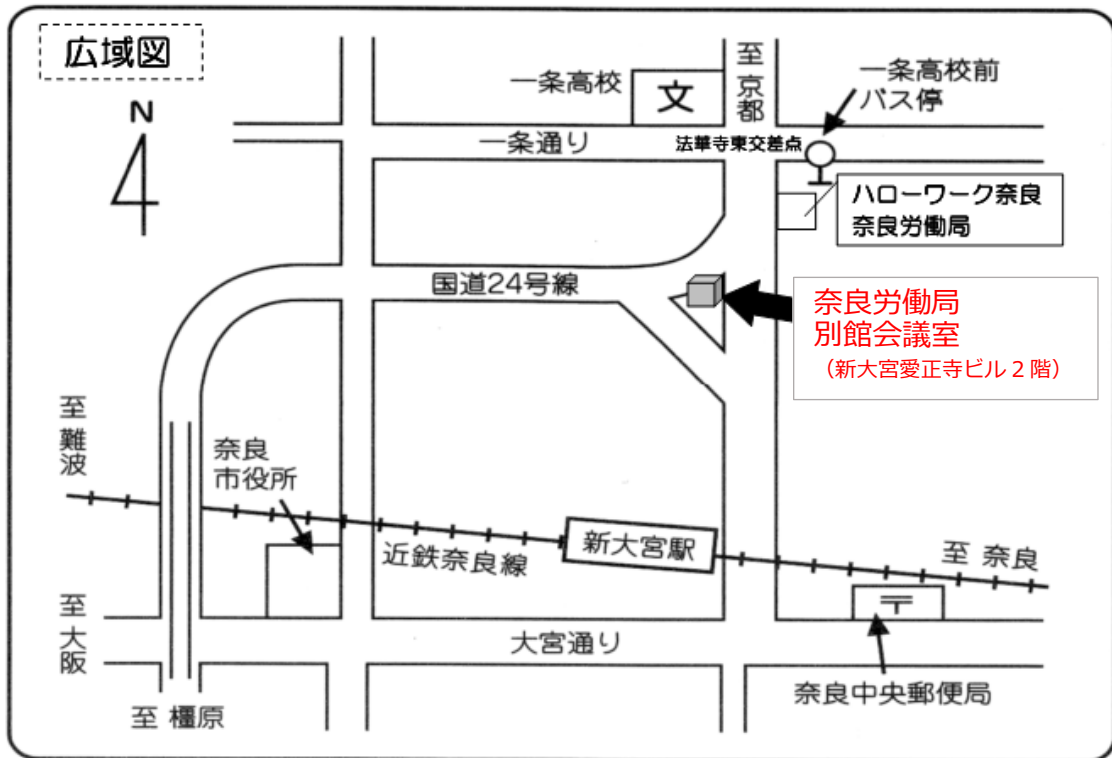
(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(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。

奈良労働局 別館会議室のご案内



電車でお越しの方：近鉄新大宮駅から北方向へ徒歩約8分。

お車でお越しの方：国道24号線で南からお越しの方は法華寺東交差点でUターンしてください。

別館会議室に駐車場はございません。奈良労働局の駐車場をご利用ください。