

# くるみん・えるぼし認定手続き

# くるみん認定とは







## 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

- ・ 奈良県の認定企業数は37社
- ・ 全国の認定企業数は5000社以上

女性だけでなく男性の育児参加も  
サポートする企業

# くるみん認定の種類

<p>プラチナくるみん</p>  <p>県内 <b>5社</b></p>	<p><u>くるみん・トライくるみん認定企業のうち</u>、より高い水準の取組を行った企業  (既に認定を取得していないと申請できない。取組の進んだ企業)</p>
<p>くるみん</p>  <p>県内 <b>37社</b></p>	<p>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の一定の要件を満たした企業</p>
<p>トライくるみん</p>  <p>県内 <b>0社</b></p>	<p>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の一定の要件を満たした企業  (基本の要件はくるみん認定と同じ ただし<u>一部基準が低く設定されており、認定に向けてトライしやすい</u>)</p>
<p>プラス認定</p>  <p>県内 <b>2社</b></p>	<p>各種認定基準に加えて、<u>不妊治療と仕事の両立サポート</u>を行い、一定の要件を満たした企業</p>

# えるぼし認定とは



女性活躍推進法に基づく

「女性活躍推進」企業

採用比率や管理職比率が基準

- ・ 奈良県の認定企業数は20社
- ・ 全国の認定企業数は3800社以上

# えるぼし認定の種類

## ・えるぼし認定（20社）

女性活躍推進法に基づき、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である等の一定の要件を満たした場合に厚生労働大臣の認定を受けることができます。



えるぼし

## ・プラチナえるぼし認定（2社）

えるぼし認定を既に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場合に厚生労働大臣の認定を受けることができます。

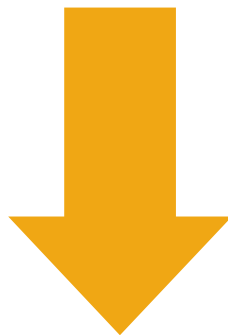


プラチナえるぼし



# 認定のメリット

**Q. どうして認定が必要？**



**A. 対外的に会社の魅力をPRできる！**

# 認定のメリット

- 求人募集で認定マークを使用できる = 優秀な人材確保  
ハローワークで優先的にPR = 採用コストの削減
- 認定マークを、自社の商品、広告、名刺などに表示することができ、企業イメージUP
- 認定された場合は労働局より報道発表 + 認定式を実施
- 公共調達などの加点評価

# 認定のメリット

## 認定企業の声

- ・ 企業の取り組みや魅力をPRすることができ、応募者が増えた
- ・ ハローワークの面接会で人材を確保することができ、コスト削減に繋がった
- ・ 認定に向けて取り組みを進めたことで、従業員のモチベーションアップに繋がった



# 認定の流れ

## くるみん認定

次世代育成支援対策推進法に基づく  
一般事業主行動計画の策定

### 行動計画の公表

公表：厚労省「両立支援の広場」、自社のHP  
周知：掲示板、電子メール、社内イントラネット

行動計画の届出

行動計画の実施

**行動計画終了後**くるみん認定申請

Step 1

Step 2

Step 3

Step 4

Step 5

## えるぼし認定

女性活躍推進法に基づく  
一般事業主行動計画の策定

### 行動計画の公表





公表：厚労省「女性活躍推進DB」、自社のHP  
周知：掲示板、電子メール、社内イントラネット

行動計画の届出

えるぼし認定申請

# 一般事業主行動計画

行動計画策定は2つの法律にそれぞれ定められています。

	次世代育成支援対策推進法	女性活躍推進法
法の目的	次代の社会を担う子供たちが 健やかに生まれ育成される環境整備	女性の個性と能力が十分に 発揮できる社会の実現
行動計画策定の 義務企業	常時雇用する労働者数101人以上の事業主 <u>(認定を目指すのであれば101人未満の事業主も必須)</u>	
義務の内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 行動計画の策定</li><li>・ 行動計画の周知、公表</li><li>・ 策定した旨の届出</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 行動計画の策定</li><li>・ 行動計画の周知、公表</li><li>・ 策定した旨の届出</li><li>・ 女性の活躍に関する数値の公表</li></ul>
優良企業	  「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」	  「えるぼし認定」「プラチナえるぼし認定」

# 次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画の例

## 労働者の仕事と子育ての両立を目指すケース

### 株式会社A 行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年4月1日 ～ 令和10年3月31日までの 3年間

#### 2. 内容

目標1：計画期間内に育児休業の取得率を次の水準以上にする。  
男性社員は30%以上にする。  
女性社員は80%以上にする。

#### <対策>

- 令和7年4月～ 男性も育児休業ができることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施、対象男性社員への個別の制度周知・利用促進
- 令和7年10月～ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

目標2：全社員の所定外労働時間の平均を各月15時間未満とする。

#### <対策>

- 令和7年4月～ 社員へのアンケート調査
- 令和7年10月～ 各部署の問題点の点検
- 令和8年4月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施

①計画期間

②達成しようとする目標

③目標達成のための対策と実施時期

この行動計画は次世代育成支援対策推進法＝くるみん認定の例です  
女性活躍推進法＝えるぼし認定の行動計画とは内容が異なります

# 女性活躍推進法の一般事業主行動計画の例

女性管理職の推進及び男女ともに働き続けられる環境づくりを目指すケース

## 株式会社A 行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年4月1日 ～ 令和10年3月31日までの 3年間

### 2. 内容

目標1：管理職に占める女性労働者の割合を30%以上にする。

#### <対策>

- 令和7年4月～ 管理職を対象に女性活躍に関する意見交換会を実施
- 令和7年10月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施  
ロールモデルとして社内で紹介
- 令和8年4月～ 管理職候補の女性を対象として研修を2か月に1回実施
- 令和年10月～ 管理職候補の女性を対象として今後のキャリア形成に係る面談を実施

目標2：男女ともに平均勤続年数を10年以上とする

#### <対策>

- 令和7年4月～ 過去3年の平均残業時間を部署ごとに確認
- 令和7年10月～ 育児休業からの復職者に対し、上司、人事担当者による面談を年2回開催
- 令和8年4月～ 時差出勤制度の運用に係る見直しの開始、社内アンケート実施
- 令和8年10月～ 問題点を反映させた時差出勤制度の運用を試行的に開始

①計画期間

②達成しようとする目標

③目標達成のための対策と  
実施時期

この行動計画は女性活躍推進法＝えるぼし認定の例です

次世代育成支援対策推進法＝くるみん認定の行動計画とは内容が異なります

# くるみん認定基準

## 認定基準 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。

## 認定基準 2

- 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。

## 認定基準 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。

○令和7年4月以降に計画を策定する場合は①男性労働者の育児休業取得率、②所定外労働時間の削減に係る目標が必須

## ポイント

男性の育児休業取得者がいない場合、認定基準を満たしていない取扱いとなります

## 認定基準 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

# くるみん認定基準

## 認定基準 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取得率が**30%**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」で公表をしていること。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 30\%$$

トライくるみん 10%  
プラチナくるみん 50%

- 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、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、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

$$\frac{\left. \begin{array}{l} \text{計画期間内に} \\ \cdot \text{育児休業等を取得した者の数 (少なくとも1人以上)} \\ \cdot \text{企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の数} \end{array} \right\} \text{の合計数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 50\%$$

トライくるみん 20%  
プラチナくるみん 70%

○「企業独自の育児を目的とした休暇制度」とは、小学校就学の始期に達するまでの子について、例えば以下のような制度を利用した場合をいいます。

- ・失効年休の育児目的での使用を認める制度
- ・「育児参加奨励休暇」制度
- ・配偶者出産休暇制度
- ・子の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度



# くるみん認定基準

## 認定基準 6

- 計画期間における、女性労働者~~及び~~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。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に出産した者の数}} \geq 75\%$$

(小数第1位以下切り捨て)

- 認定申請時にすでに退職している労働者は、分母にも分子にも含みません。
- 育児休業を分割して取得した場合でも、同一の子についての利用である場合は、1人とカウントします。

## 認定基準 6（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します。

# くるみん認定基準

## 認定基準7

- 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のいずれかを満たしており、かつ③を満たしていること。

なお、認定申請時にすでに退職している労働者は①～③のいずれも、分母にも分子にも含みません。

い  
ず  
れ  
か

- 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各月30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。

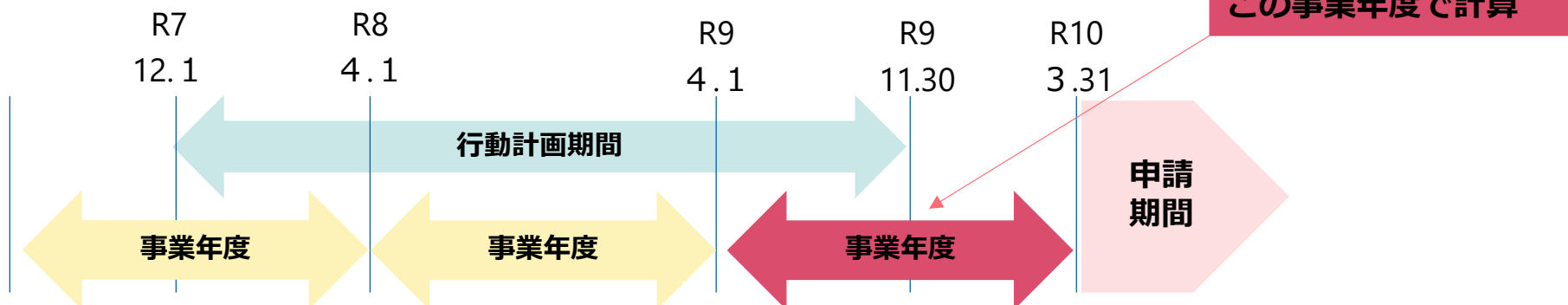
必  
須

- ③ 月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいないこと。

○ 計画期間の終了日の属する事業年度で計算

行動計画期間：R7.12.1～R9.11.30（2年間）

事業年度：4.1～翌3.31の場合



# くるみん認定基準

## 認定基準 8

- 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 男性の労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置

- 例 (i) 育児休業等取得者の代替業務に対応する労働者の確保、業務代替者への手当等の実施  
(ii) 定期的な労働者の意識調査と改善策の実施  
(iii) 職場と家庭の両方において貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発の実施  
(iv) 長期の育児休業取得が可能となるような環境整備としての業務の棚卸し、複数担当制の確立

### ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

- 例 (i) 年次有給休暇の計画的付与制度の導入  
(ii) 年間の年次有給休暇取得計画の策定  
(iii) 年次有給休暇の取得率の目標設定およびその取得状況を労使間の話し合いの機会において確認する制度の導入

### 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

- 例 (i) 短時間正社員制度の導入  
(ii) 在宅勤務制度やテレワーク制度の導入  
(iii) 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識などの是正のための取組  
(iv) 子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入




- 成果に関する具体的な目標とは、例えば、「ノー残業デーを月〇回実施する」や「職場優先意識を是正するためのセミナーを年〇回開催する」などをいい、遅くとも計画期間終了時までに定めておく必要があります。
- これらの措置は、計画期間前から実施されているものでも差し支えなく、また、計画期間終了時までに実施されていればよいものです。

# くるみん認定基準

## 認定基準9

- 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。
- 「その他関係法令」とは、例えば以下の法令違反等を指します。
- ① 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期雇用労働法、女性活躍推進法、労働施策総合推進法で勧告
- ② 労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表
- ③ 長時間労働等に関する重大な労働関係法令に違反し、是正意思なし
- ④ 上記③の重大な労働関係法令の同一条項に複数回違反
- ⑤ 違法な長時間労働を繰り返し行う企業経営トップに対する都道府県労働局長による指導に基づき企業名の公表
- ⑥ 障害者雇用促進法に基づく勧告に従わず公表
- ⑦ 高年齢者雇用安定法に基づく勧告に従わず公表
- ⑧ 労働者派遣法に基づく勧告に従わず公表
- ⑨ 労働保険料を直近2年度について滞納 等

# えるぼし認定の段階

<p>3段階目 (3つ星)</p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>● 「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」の<b>5つの項目全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li></ul>
<p>2段階目 (2つ星)</p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>● 「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」のうち<b>3つ又は4つ</b>の項目を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li><li>● <b>満たさない項目については、</b>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項目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、<b>2年以上連続してその実績が改善していること。</b></li></ul>
<p>1段階目 (1つ星)</p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>● 「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」のうち<b>1つ又は2つ</b>の項目を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li><li>● <b>満たさない項目については、</b>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項目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、<b>2年以上連続してその実績が改善していること。</b></li></ul>

# えるぼし認定基準

## 認定基準 1 採用(区)

- 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。

### i 女性（男性）の競争倍率

「女性（男性）の応募者数（実質的な採用選考が始まった段階の人数）」÷「女性（男性）採用者数（内定者を含んでもよい）」

### i 中途採用を含む。



# えるぼし認定基準

## 留意点

- **「雇用管理区分」**とは

職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と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をいう。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動（転勤、昇進、昇格を含む）の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断する。

（例：総合職（事務系）、総合職（技術系）、一般職（事務系）、契約社員、パートタイム労働者 /

総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 など）

- 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。ただし、**雇用形態が異なる場合には、まとめて算出することはできない。**

- **「直近の事業年度」**とは、原則として、認定申請を行う事業年度の前の事業年度とする。

ただし、申請時に前の事業年度の数字を把握することが困難な項目については、前々事業年度までの数値等を用いることができる。

## ポイント

雇用管理区分について就業規則や昇格規定等の資料提出を要する場合あり

# えるぼし認定基準

## 認定基準 2 継続就業（区）

- i. 直近の事業年度において、次の i と ii 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。

○ 女性（男性）の継続雇用割合

「9～11事業年度前に採用した女性（男性）労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した女性（男性）労働者数」

ポイント

これまでの傾向では i ②の基準で申請する企業は少ない

# えるぼし認定基準

## 認定基準 3 労働時間等の働き方（区）

- 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。

## 認定基準 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. 「直近の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。

## ポイント

### 管理職の範囲に注意 就業規則等での確認が必要となる場合あり

○「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計。

「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者

- 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む）の長
- 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、上記の組織の長やそれに相当する者とはみなされません。

# えるぼし認定基準

## 認定基準 5 多様なキャリアコース

直近の3事業年度のうち、以下のア～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

- ・ 「非正社員」には、派遣労働者を含む。
- ・ 「短時間正社員」については、「正社員」に該当する。

# えるぼし認定の注意点

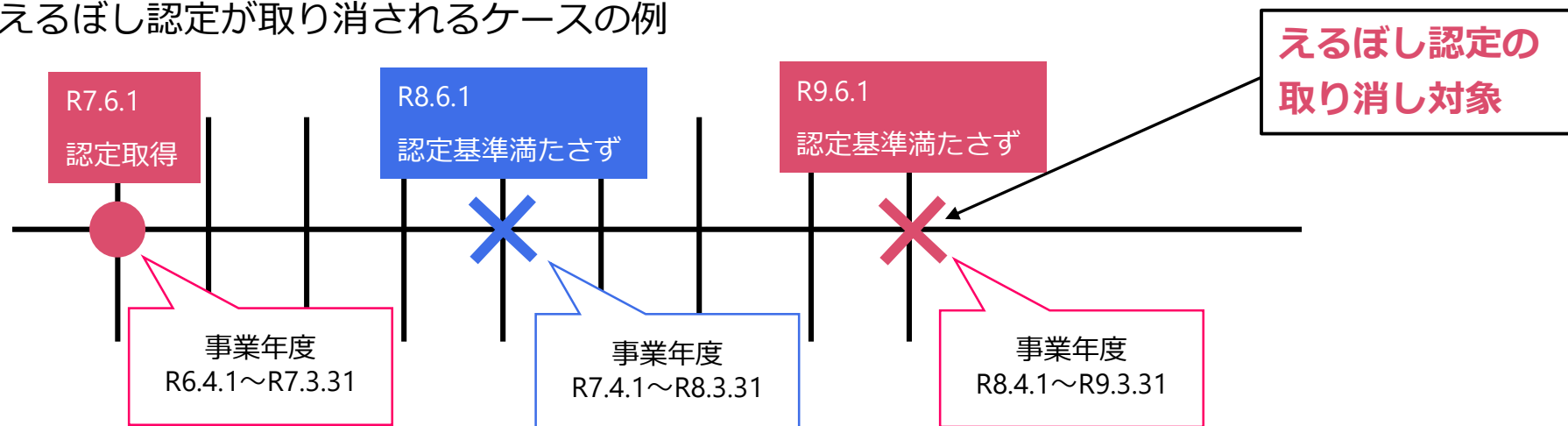
## ポイント

えるぼし認定は取得後も認定基準を満たす必要あり  
満たさない場合は取り消し

### えるぼし認定を取り消すとき

- 認定を受けた後、公表された実績が、えるぼし認定の基準に該当せず、同公表の翌年度の公表においても、同一の基準に関し、当該状況が継続しており、認定を受けている段階が求める実績に係る基準の項目の数を満たせなくなった場合

### えるぼし認定が取り消されるケースの例



# 女性活躍推進法の改正について

## 情報公表の必須項目の拡大

(施行日：令和8年4月1日)

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	<u>男女間賃金差異</u> に加えて、 <b>2項目以上</b> を公表	<u>男女間賃金差異</u> 及び <u>女性管理職比率</u> に加えて、 <b>2項目以上</b> を公表
101人～300人	<b>1項目以上</b> を公表	<u>男女間賃金差異</u> 及び <u>女性管理職比率</u> に加えて、 <b>1項目以上</b> を公表

## プラチナえるぼし認定の要件追加

(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。



**認定を検討される場合は  
お気軽にご相談ください。**

**ご清聴ありがとうございました。**