

厚生労働省 奈良労働局 発表

令和8年 9月 25日

報道関係者各位

照会先

奈良労働局雇用環境・均等室
室長 水出 美加子
雇用環境改善・均等推進指導官
北川 絵里
指導主任 高尾 篤史

建設業で県内初くるみん・えるぼしW認定！

株式会社イムラ(奈良市)

奈良労働局(局長 石崎 琢也)は 株式会社イムラ(代表取締役 井村 真輝)を次世代育成支援対策推進法に基づき、「子育てサポート企業」として、また女性活躍推進法に基づき、女性活躍推進に関する状況が優良であると認定しました。認定基準の5つの評価項目のうち、4つを満たす2段階目(2つ星)です。建設業でくるみん・えるぼし認定は奈良県内で初めてです。

認定通知書交付式

令和8年10月2日(金) 10時30分～



くるみんマーク

場 所: 奈良労働局 地下共用会議室
奈良県奈良市法蓮町 387 番地

交付企業: 株式会社イムラ (事業内容: 建設業)

えるぼしマーク



※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。

認定のメリット

- ・認定マークを商品や名刺などに付け、企業の取組を企業をPRすることができます。
- ・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: 奈良県内のプラチナくるみん・くるみん認定状況、プラチナえるぼし・えるぼし認定状況

資料2: 次世代育成支援対策推進法改正に伴う一般事業主行動計画の策定とくるみん・プラチナくるみん認定等について

資料3: えるぼし認定、プラチナえるぼし認定基準

株式会社イムラの概要、取組内容

代表者職氏名 代表取締役社長 井村 真輝

所 在 地 奈良県奈良市

事 業 内 容 建設業

常時雇用する労働者数 79人

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画期間 令和6年4月1日～令和8年3月31日

女性活躍推進法に基づく行動計画期間 令和8年4月1日～令和10年3月31日

次世代育成支援対策推進法に基づく 行動計画の目標	主な認定基準の達成状況
【目標1】 計画期間内に、育児休業取得率を次の水準 以上にする。 男性社員…取得率50%以上 女性社員…取得率80%以上	育児休業取得を促進する社内資料配布することで、 女性、男性とも育児休業取得率100%を達成した。
【目標2】 フレックスタイム制度の利用を促進する。	フレックスタイム制度の利用状況を定期的に社内で公 表し、ニーズに合わせて制度の柔軟化を実施すること で、利用率が80.6%から89.1%に上昇した。
【目標3】 不妊治療や介護などで取得できる独自の 休暇制度を確立する。	不妊治療・介護のために取得できるサポート休暇制度 を導入した。



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
基幹的な雇用管理区分における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

53.8%（産業平均値15.1%）
34.1%（産業平均値 11.0%）

【評価項目2:継続就業】

女性正社員の平均勤続年数が産業ごとの平均値以下であるが、
女性正社員の平均勤続年数が2年以上連続してその実績が改善している

女性正社員の平均勤続年数
8.5年(産業平均値 10.8 年)
実績の改善状況
7.9年→8.1 年→8.5年
(2023 年度) (2024 年度) (2025 年度)

【評価項目3:労働時間等の働き方】

全て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:22 時間未満
パート:12 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

管理職に占める女性割合
15.8%
(産業平均値:4.8%)

【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
・女性労働者の非正社員から正社員への転換

11名

株式会社イムラ ご担当者の声

この度、「くるみん認定」および「えるぼし認定」の W 認定を取得できたことを大変うれしく思います。

【奈良の木と建築で、関西の暮らしを豊かにする】を理念に掲げる私たちは、吉野杉をはじめとする奈良の木を活かした家づくりや建築を通じ、地域社会への貢献を目指しております。そのためには、お客様へ最高の価値をお届けすることに加え、社員一人ひとりが自らの仕事に誇りと目的を持ち、子育てなどのライフステージの変化を迎えても安心して長く活躍できる環境づくりが不可欠だと考えてまいりました。これまで DX 推進や業務標準化に取り組み、柔軟な働き方と互いにサポートし合える体制を整えてきたことが、今回の W 認定につながったと感じております。今回の認定をゴールではなく新たなスタートと捉え、今後も多様な人材がやりがいを持って働ける職場環境づくりを推進してまいります。そして地域に根ざす企業として、女性活躍をはじめとする多様な人材の活躍推進を通じ、より良い社会づくりに貢献してまいります。



県内のくるみん認定企業



(全体決定件数 53 件、くるみんのみ認定決定件数 46 件、プラチナくるみん 5 件、プラス認定 2 件、認定企業数 38 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
2	社会福祉法人 万葉福祉会 ☆☆☆	奈良市	2010、2016、2018
3	社会福祉法人 協同福祉会 ☆	大和郡山市	2010
4	奈良交通 株式会社 ☆☆	奈良市	2011、2015
5	株式会社 呉竹 ☆	奈良市	2012
6	社会福祉法人 室生会 ☆	宇陀市	2012
7	株式会社 南都銀行 ☆☆☆	奈良市	2012、2015、2017
8	メタコート工業 株式会社 ☆	北葛城郡王寺町	2013
9	社会福祉法人 太樹会 和里(にこり) ☆	大和高田市	2013
10	社会福祉法人 ならやま会 ☆☆	奈良市	2013、2017
11	株式会社 天理時報社 ☆	天理市	2013
12	株式会社 関西メディコ ☆	生駒郡平群町	2013
13	社会福祉法人 秋篠茜会 ☆	奈良市	2014
14	社会福祉法人 正和会 ☆☆☆	五條市	2015、2018、2018
15	株式会社 オーテック ☆	奈良市	2018
16	社会福祉法人 明徳会 ☆	御所市	2019
17	国立大学法人 奈良先端科学技術大学院大学 ☆	生駒市	2020
18	社会福祉法人 宝山寺福祉事業団 ☆★	生駒市	2021、2023
19	ライフニジュウイチ 株式会社 ☆	奈良市	2021
20	株式会社 崎山組 ☆	橿原市	2021
21	社会福祉法人 功有会 ☆☆☆	北葛城郡広陵町	2013、2021、2021
22	株式会社サンロード ☆	橿原市	2022
23	社会福祉法人 仁南会 ☆☆	御所市	2013、2022
24	株式会社LINK'S HEART ☆	桜井市	2022
25	社会福祉法人 どんぐり ☆☆☆★	生駒市	2016、2019、2019、2022
26	大浦貴金属工業株式会社 ☆	奈良市	2023
27	住都営繕株式会社 ☆	奈良市	2024
28	医療法人 康成会 ☆	北葛城郡河合町	2024
29	株式会社 汎建製作所 ☆	磯城郡川西町	2024
30	奈良中央信用金庫 ☆	磯城郡田原本町	2024
31	医療法人 あすか会 ☆	奈良市	2024
32	社会福祉法人 こだまの会 ☆	吉野郡十津川村	2024
33	第一化工株式会社 ☆	奈良市	2024
34	株式会社 RealStyle ☆	大和高田市	2025
35	奈良ヤクルト販売 株式会社 ☆	奈良市	2025
36	ニッタ株式会社 ☆	大和郡山市	2025
37	辰巳電子工業株式会社 ☆	橿原市	2025
38	株式会社イムラ ☆	奈良市	2026

☆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



◎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
2	株式会社 やまと	桜井市	令和6年6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	株式会社 Real Style	3段階目	大和高田市	令和4年9月
8	医療法人 健和会	3段階目	天理市	令和5年3月
9	社会福祉法人 大和清寿会	3段階目	天理市	令和5年3月
10	株式会社 ライフエール	3段階目	天理市	令和5年3月
11	佐藤薬品工業 株式会社	3段階目	橿原市	令和5年5月
12	医療法人 あすか会	3段階目	奈良市	令和5年12月
13	株式会社 日本ベルアージュ	3段階目	大和高田市	令和5年12月
14	株式会社 タフ	3段階目	奈良市	令和6年5月
15	至誠堂製薬 株式会社	3段階目	御所市	令和6年11月
16	社会福祉法人 希望の会	3段階目	奈良市	令和6年12月
17	医療法人 新仁会	3段階目	奈良市	令和7年2月
18	株式会社 倉田総合鑑定	3段階目	奈良市	令和7年3月
19	医療法人 康成会	3段階目	北葛城郡河合町	令和7年9月
20	NCR 株式会社	2段階目	橿原市	令和8年3月

21	合同会社 グランツ	2 段階目	大和郡山市	令和 8 年 3 月
22	トリスミ集成材 株式会社	3 段階目	五條市	令和 8 年 3 月
23	株式会社 縁満	3 段階目	大和郡山市	令和 8 年 5 月
24	株式会社イムラ	2 段階目	奈良市	令和 8 年 8 月

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・変更
- 社内周知
- 外部への公表

- 都道府県労働局への届出

- 計画の実施

- 計画終了・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）

◆PDCAサイクルの確立

認定基準を
満たした場合

※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。

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
育児休業等を行う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 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。	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。
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、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) であれば基準を満たす。	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、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(経過措置はp.4上段参照)	
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。	



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。

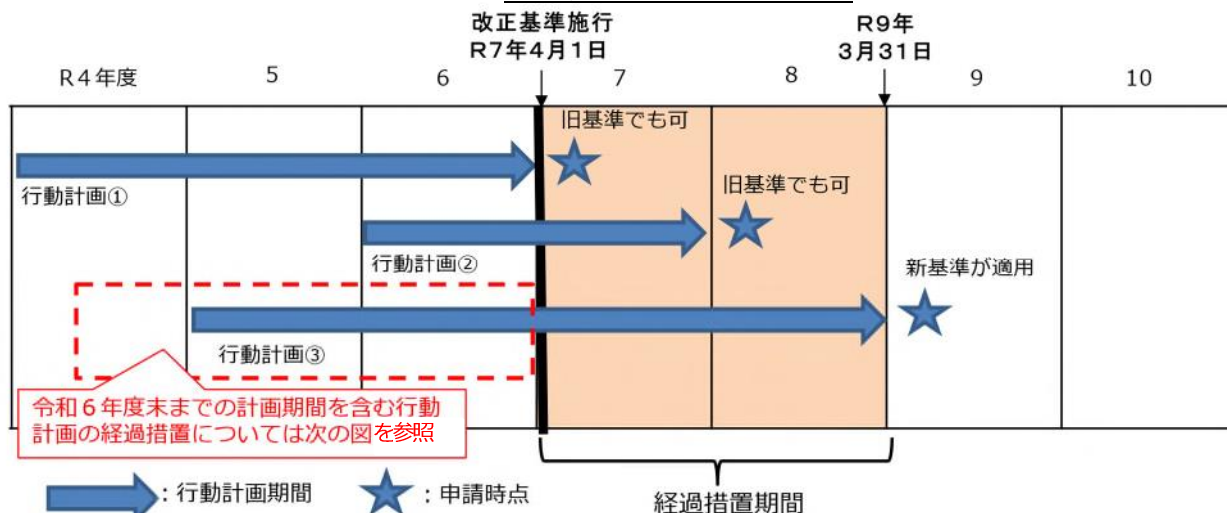
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

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

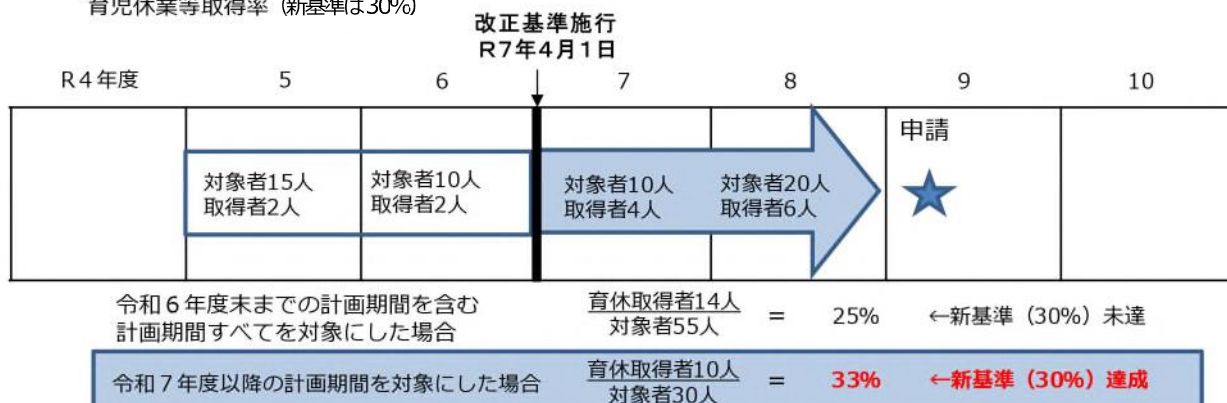
計画期間の時期にかかわらず、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



【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%）



⇒ 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）

- 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。

➡ 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」**を企業のホームページ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。**

プラチナ えるぼし 	● 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。（※1） ● 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（※1） ● 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。（※1） ● 【令和8年10月1日～】求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置の内容を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※1） （※1）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
えるぼし （3段階目） 	● 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。
えるぼし （2段階目） 	● 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。
えるぼし （1段階目） 	① 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。 ② 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」に公表すること ③ 満たさない基準については、以下の(i)又は(ii)に該当すること (i) 単年度の実績を評価している項目（※2）については、 2年以上連続して実績が改善していること又は以下のいずれかに該当すること 「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」及び 「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」を比較し、連続して改善していること（A＞B＞C） (※2) 「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及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、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち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) 上記（※2）以外の項目については、2年以上連続して実績が改善していること

(参考)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

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	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。） 又は 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。 (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。 (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 （※）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。	
2.継続就業	○ 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。 (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。 （※）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) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること。 （※）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 ○ 上記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。	○ 左に掲げる基準のうち、 (i)について、8割以上 (ii)について、9割以上 であること。（その他の基準は同左）
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。	

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	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。 又は 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。	○ 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。 ただし、1.5倍後の数字が、 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。 (※) 「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。 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。 (※) 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
5.多様なキャリアコース	○ 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。 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	

<その他>

- ・ 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- ・ 策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- ・ 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（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ 【令和8年10月1日～】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「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ 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み）。
- ・ 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（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ 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額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）。
- ・ 申請を行った日より前に一般事業主行動計画に定められた目標を容易に達成できる目標に変更していないこと（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。

(注1)1. 3. 5. は、えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定において共通の基準

(注2)「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3) 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。)。

えるぼしプラス認定の創設

- 令和8年4月1日から、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業が、**職場における女性の健康支援に関する認定基準も満たす場合に、えるぼし、プラチナえるぼしに「プラス」認定を追加。**
- えるぼし認定の全ての認定段階について、以下の認定基準①～④の全てを満たすことが要件。なお、必ずしも女性に特化した取組である必要はない。

【女性の健康支援に関する認定基準として、次の全てに該当すること】

※えるぼしプラス認定（1・2・3段階）・プラチナえるぼしプラス認定の全てで、女性の健康支援に関する認定基準は共通

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮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、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること
- ② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること
- ③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮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 労働者からの女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

（参考1）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。

（参考2）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について（平成27年職発1028第2号・雇発第5号（最終改正：令和8年2月18日））（抄）
女性の健康上の特性とは、例えば月経、妊娠・出産、更年期症状などが想定されるものであるが、各事業主において適切に設定すべきものであること。なお、妊娠・出産には不妊治療も含まれるものであること。不妊治療については、男女ともに不妊の原因がある場合があり、また、原因不明の場合もあるが、治療においては妊娠をする側の女性の負担が大きいのが実情であることに留意が必要であること。

【えるぼしプラス認定マーク】

えるぼしプラス(1段階目)



えるぼしプラス(2段階目)



えるぼしプラス(3段階目)



プラチナえるぼしプラス

