

報道関係者 各位

令和6年 11 月 27 日

【照会先】

栃木労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 北條 正典

室長補佐

大貫 文子

指導係

森本 英里

(電話)028-633-2795

「くるみん」「えるぼし」合同認定通知書交付式を開催！

栃木労働局（局長 川口 秀人）では、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定として、**鹿沼相互信用金庫、株式会社 壮関**を認定し、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業として、**医療法人 賛永会**を認定しました。この度の認定により、県内の「くるみん」認定企業は**43社**、「えるぼし」認定企業は**24社**となりました。

認定通知書交付式を以下の通りに行いますので、当日の取材をお願いします。

<認定通知書交付式>

日時：令和6年12月5日（木）10：00 ～11：30

場所：栃木労働局 大会議室

（宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎5階）

【認定企業】

くるみん

鹿沼相互信用金庫

株式会社 壮関



えるぼし

医療法人 賛永会



※取材いただける場合は、12月4日（水）17:00までに担当（森本）あてにご連絡下さい。

2024年認定事業主

かぬまそうごしんようきんこ

鹿沼相互信用金庫（鹿沼市）

主たる事業：金融業

労働者：171人（男性85人、女性86人）



行動計画期間

令和3年4月1日～令和6年3月31日

くるみん認定取組内容

- ① 毎月「ノー残業デー」（原則水曜日）の実施について事務連絡を発信し、各営業店に周知。毎月実施報告を求め、ノー残業デーの実施を徹底した。
- ② 年度始めにメモリアル休暇取得予定表の提出を義務付けするとともに、各営業店に取得状況を報告させ、取得状況を検証するなどメモリアル休暇の取得を促進した。
- ③ 子どもの出生時や配偶者の妊娠時に対象男性職員へ個別案内を実施し、子どもの出生時における父親の休暇の取得を促進した。
- ④ 令和5年9月に理事長が「イクボスカぬま宣言」を発表し、育児に積極的に参画できる職場づくりに取り組むとの宣言を行い、令和5年11月に初めて男性の育児休業取得者が出た。計画期間内に更に1名の男性育児休業取得者が出るなど男性の育児休業取得を促進した。

『働くことで成長と幸せを感じられる職場づくりを目指して』

企業のコメント

当金庫は、これまで「女性職員の職域拡大や管理職への登用」「男性職員の配偶者分娩時の特別休暇の取得促進」「育児休業中の職員の職場復帰訓練の実施」「育児短時間勤務の利用対象者を未就学児の子を持つ職員まで拡大」「週1回のノー残業デー」「メモリアル休暇・バースディ休暇・健康促進休暇の取得促進」などを実施し、あらゆる人材（人財）が活躍できるよう、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりに積極的に取り組んできました。また、令和5年9月には理事長が「イクボスカぬま宣言」を発表し、職員誰もがワークライフバランスとキャリア形成の実現に向けて、会社全体が互いの職務を共通認識し、サポートしあえるような組織づくりに取り組むことを宣言しました。

今後も、働くことで成長と幸せを感じられる職場づくりに積極的に取り組み、さらにはプラチナくるみんの取得を目指して参ります。

男性の育児休業取得者のコメント

私は第2子の誕生に合わせ、約2週間の育児休業を取得しました。取得に際しては職場の上司からの後押しもあり、繁忙期ではあったもののスムーズに休暇に入ることができました。妻の入院期間中には3歳の長女と2人きりの生活でしたが、普段見ることのできない子供の成長を間近に感じる事ができました。また、新生児期に家族と過ごす時間が取れたことは一生の思い出であり、その後の仕事の活力にもなりました。

今回の休暇を通して改めて育児の大変さを実感することができました。今後もより多くの男性職員が本制度を活用してくれることを期待したいです。

2024年認定事業主

株式会社 そうかん 壮関（矢板市）

主たる事業：菓子製造業

労働者： 380人（男性110人、女性270人）



行動計画期間

令和3年4月1日～令和5年12月31日

くるみん認定取組内容

- ① 育児短時間勤務制度の期間を令和3年7月1日に小学校入学前まで、更に令和4年9月1日に小学校卒業まで延長する育児・介護休業規定を設け、社内掲示にて周知した。
- ② 育児・介護休業制度について紹介したリーフレットを作成し、令和4年3月29日に配布・掲示により社員への周知を行った。

『育児と仕事の両立のできる職場づくり』

企業のコメント

当社は、従業員が安心して仕事と子育てを両立できる職場づくりに力を注いでいます。「育児休業後の短時間勤務制度」については、小学校入学前までの目標を大幅に上回り、小学校卒業年度まで利用できるよう拡充しました。これにより育児と仕事を両立しやすく、多様な働き方を可能にしています。また、「育児・介護休業規程」の周知・啓蒙にも力を入れ、リーフレットを社内配信するとともに、社内報での育児休業取得率の公開を行い、男女問わず多くの従業員が利用しやすい職場づくりを推進。管理職も休暇取得を促進し、取得しやすい風土が広まりつつあります。くるみん認定マークは企業の魅力を伝える手段として、ホームページや名刺、会社案内などに記載し、引き続き子育て支援に取り組む企業としてPRしていきます。

男性の育児休業取得者のコメント

令和5年12月中旬から翌年3月末まで、育児休暇を取得させていただきました。管理職という立場での育休取得は、当初不安もありましたが会社のサポート体制や同僚たちの協力により、安心して家庭に集中することができました。この時間を通じて、育児の大変さや家族との絆の大切さを深く実感することができました。

育児に積極的に参加することで、子どもの成長を見守ると同時に、自分の価値観を見直す良い機会となりました。また、育休中の経験は職場での働き方に視野を広げより柔軟でバランスの取れた仕事の進め方を考えるきっかけにもなりました。

男性管理職が育休を取得することは、職場のメンバーにとっても良い影響を与え、家庭と仕事の両立のモデルケースとなり得ると思います。今後も多くの男性が育休を取り、家庭の時間を大切にできる環境が広がることを願っています。

【認定の段階：3段階】

医療法人 さんえいかい 賛永会 (宇都宮市)

理事長 月永 洋介

【主たる事業：医療、福祉業／労働者数：134名】



<認定基準を満たす項目の実績>

- 評価項目1 正社員に占める女性労働者の割合 $76.1\% \geq 66.9\%$ (産業平均値)
正社員の基幹的な雇用労働区分(専門職)における女性労働者の割合
 $67.9\% \geq 40.0\%$
- 評価項目2 男女の平均勤続年数
専門職：女性 3.19年／男性 2.23年 $= 1.43 \geq 0.7$
事務職：女性 3.22年／男性 2.82年 $= 1.14 \geq 0.7$
- 評価項目3 全ての雇用管理区分で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
- 評価項目4 管理職に占める女性労働者の割合 $66.7\% \geq 44.2\%$ (産業平均値)
- 評価項目5 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歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用：29名

<主な取組計画>

- 一般事業主行動計画期間：令和6年2月1日～令和8年1月30日
- 定量的目標
 - ・残業時間が月45時間を超える人数を50%減らしていく。

◇トップからのコメント◇

当法人は在宅医療・訪問看護を中心に事業展開を行っており、医療・介護を通じて地域の課題解決に取り組んでおります。

理念の一つに「自由に生きる」を掲げており、患者様やご家族様はもちろん、職員に対してもその人らしい働き方を選択できるように、職場環境の構築を行っております。

今後もより一層、職員一人ひとりが自分自身の人生を大切に、支え合えるチームを目指してまいります。

<参考資料>

- 資料1 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ています
- 資料2 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業一覧（栃木労働局管内）
- 資料3 えるぼし認定、プラチナえるぼし認定
- 資料4 女性活躍推進法に基づく認定企業一覧（栃木労働局管内）

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

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
	
	
<p>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。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>
<p><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。</p>	
<p>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)</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>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。</p> <p><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。</p>	<p>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。</p> <p><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。</p>
<p>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。</p>	
<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	
<p>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。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>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</p>	
<p>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。</p>	

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								
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

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業一覧

資料2

(令和6年11月18日現在)

☆プラチナくるみん認定企業 9件

☆くるみん認定企業 43件

「プラチナくるみん」特例認定企業



No.	特例認定企業名	所在地	特例認定年	特例プラス認定年
1	シーデーピージャパン株式会社	宇都宮市	2015年	
2	ケーブルテレビ株式会社	栃木市	2018年	
3	株式会社カワチ薬品	小山市	2020年	
4	株式会社コジマ	宇都宮市	2020年	2024年
5	ギガフォトン株式会社	小山市	2020年	
6	デクセリアルズ株式会社	下野市	2020年	
7	株式会社栃木銀行	宇都宮市	2022年	
8	グランディハウス株式会社	宇都宮市	2023年	2024年
9	株式会社足利銀行	宇都宮市	2024年	2024年

「くるみん」認定企業



No.	認定企業名	所在地	認定年	認定回数	プラス認定年
1	キヤノンメディカルシステムズ株式会社	大田原市	2007年・2010年・2016年・2021年	4	
2	株式会社カワチ薬品	小山市	2008年・2011年・2014年・2016年・2020年	5	
3	デクセリアルズ株式会社	下野市	2009年	1	
4	とちぎコープ生活協同組合	宇都宮市	2010年・2013年・2019年・2022年	4	
5	シーデーピージャパン株式会社	宇都宮市	2010年	1	
6	株式会社アイ電子工業	大田原市	2010年	1	
7	持田製薬工場株式会社	大田原市	2010年・2014年・2016年・2018年・2022年	5	
8	晋豊建設株式会社	宇都宮市	2011年・2015年	2	
9	船山建設工業株式会社	さくら市	2011年	1	
10	株式会社日本クリエート	栃木市	2012年	1	
11	和田工業株式会社	宇都宮市	2013年	1	
12	株式会社東武宇都宮百貨店	宇都宮市	2013年	1	
13	ピジョン真中株式会社	栃木市	2014年	1	
14	株式会社足利銀行	宇都宮市	2015年	1	2023年
15	北関東総合警備保障株式会社	宇都宮市	2015年・2017年	2	
16	パナソニック住宅設備株式会社	真岡市	2015年	1	
17	株式会社コジマ	宇都宮市	2016年・2020年	2	
18	ケーブルテレビ株式会社	栃木市	2016年	1	
19	ギガフォトン株式会社	小山市	2017年	1	
20	ハイビック株式会社	小山市	2017年	1	
21	株式会社栃木銀行	宇都宮市	2018年	1	
22	有限会社邦史会	足利市	2018年	1	
23	神谷建設株式会社	鹿沼市	2018年	1	
24	社会福祉法人京福会	那須塩原市	2019年	1	
25	社会福祉法人宝生会	宇都宮市	2019年	1	
26	松屋製粉株式会社	河内郡上三川町	2019年・2021年	2	
27	株式会社岩見	矢板市	2019年	1	
28	HAMA TEC株式会社	宇都宮市	2019年	1	
29	合同会社あゆみの森	鹿沼市	2019年	1	
30	パナソニックホームズ北関東株式会社	宇都宮市	2020年	1	
31	グランディハウス株式会社	宇都宮市	2020年	1	
32	三福工業株式会社	佐野市	2020年	1	
33	社会福祉法人的場会	芳賀郡市貝町	2020年	1	
34	中村土建株式会社	宇都宮市	2021年	1	
35	佐野信用金庫	佐野市	2021年	1	
36	株式会社ファンテクノロジー	宇都宮市	2021年	1	
37	学校法人やまざき学園	宇都宮市	2022年	1	
38	株式会社IPAH	宇都宮市	2023年	1	
39	栃木トヨタ自動車株式会社	宇都宮市	2023年	1	
40	株式会社ビーシーレールウェイコンサルタント	宇都宮市	2024年	1	
41	株式会社TMC経営支援センター	那須塩原市	2024年	1	
42	鹿沼相互信用金庫	鹿沼市	2024年	1	
43	株式会社社関	矢板市	2024年	1	

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 <u>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。</u></p> <p>(i) <u>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。</u></p> <p>(ii) <u>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</u></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>○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u></p> <p>・ <u>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。</u></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。</p> <p>(※) 「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。</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。</p> <p>(※) 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</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。

栃木県における女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業一覧

令和6年11月18日現在

No.	企業名	段階	所在地	認定年月
1	シーデーピージャパン株式会社	★★★	宇都宮市	平成28年 5月
2	ケーブルテレビ株式会社	★★★	栃木市	平成29年10月
3	社会福祉法人光誠会	★★	宇都宮市	平成29年11月
4	株式会社栃木銀行	★★	宇都宮市	平成30年12月
5	ニッケン産業株式会社	★★★	足利市	平成30年12月
6	グランディハウス株式会社	★★	宇都宮市	令和元年 7月
7	エス・トータルサポート株式会社	★★★	宇都宮市	令和元年10月
8	栃木信用金庫	★★★	栃木市	令和元年11月
9	HAMA TEC株式会社	★★	宇都宮市	令和 2年12月
10	エム・イー・エム・シー株式会社	★★★	宇都宮市	令和 3年 3月
11	社会福祉法人美明会	★★	足利市	令和 3年 4月
12	株式会社足利銀行	★★★	宇都宮市	令和 3年 7月
13	社会福祉法人愛日会	★★★	足利市	令和 4年 2月
14	株式会社テンドリル	★★	さくら市	令和 4年 6月
15	株式会社コジマ	★★	宇都宮市	令和 4年 6月
16	社会福祉法人晃丘会	★★★	宇都宮市	令和 4年12月
17	株式会社TMC経営支援センター	★★★	那須塩原市	令和 5年 1月
18	株式会社ホンダテクノフォート	★★★	芳賀郡芳賀町	令和 5年 5月
19	マニー株式会社	★★★	宇都宮市	令和 5年 6月
20	株式会社ピノキオ薬局	★★	宇都宮市	令和 5年10月
21	ジョンソン・マッセイ・ジャパン合同会社	★★	さくら市	令和 5年11月
22	株式会社ダイミック	★★★	宇都宮市	令和 6年 1月
23	鹿沼相互信用金庫	★★★	鹿沼市	令和 6年 2月
24	医療法人賛永会	★★★	宇都宮市	令和 6年11月