

報道関係者 各位

令和7年3月12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」認定企業として、栃木住友電工株式会社、株式会社フカサワ、株式会社カンセキを認定し、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業として、ハートランド・データ株式会社、医療法人アスムスを認定しました。この度の認定により、県内の「くるみん」認定企業は46社、「えるぼし」認定企業は26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7年3月18日（火）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

栃木住友電工株式会社

株式会社フカサワ

株式会社カンセキ



えるぼし

ハートランド・データ株式会社

医療法人アスムス



※取材いただける場合は、3月17日（月）17:00までにご連絡下さい。

2024年認定事業主

栃木住友電工株式会社（宇都宮市）

主たる事業：製造業

労働者： 270人（男性255人、女性15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

ワーク・ライフ・バランスをさらに実現するため、不妊治療を受ける社員に配慮した制度運用ルールの見直し、制度設計、制度の決定、規定の決定、社員への周知を実施した。

具体的には、積立休暇の条件に不妊治療を目的とする通院の場合でも利用できるような制度を改定した。

『栃木住友電工は従業員のワーク・ライフ・バランスを応援します』

#### 企業のコメント

当社は、タイヤの補強材などを製造している、住友電気工業株式会社のグループ会社です。

育児休業等の制度は整っていたものの、取得には至っておりませんでした。粘り強く取得促進に向けた地道な推奨活動を継続することで、徐々に取得者の実績が増え、この度くるみん認定を取得しました。

今後、くるみん認定を積極的に社内にPRし、不妊治療も含めた育児休業等を取扱しやすい風土を更に醸成していきます。

また、お子さんの出生や、学校行事など、かけがえの無い時間を家族が過ごせるよう、ワーク・ライフ・バランスの取り組みに引き続き取り組んでいきたいと思っております。

2025年認定事業主

株式会社フカサワ（宇都宮市）

主たる事業：卸売業

労働者： 109人（男性68人、女性41人）



#### 行動計画期間

令和2年4月1日～令和5年3月31日

#### くるみん認定取組内容

- ①妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配付し、制度の周知を図った。
- ②妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を令和4年4月に設置し、周知した。
- ③年次有給休暇の取得日数を1人あたり平均年間8日以上と目標設定し、年次有給休暇の取得状況を経営会議で議題に上げ、各支店長から現場での取得促進を図った結果、平均取得日数が12.3日となった。

『社員が安心して働ける職場づくりを目指して』

#### 企業のコメント

当社は、社員が能力を發揮しながら安心して働き、仕事と子育てを両立できる環境づくりに努めております。特に育児休業については、休むことに対する抵抗を本人のみならず周囲からも払拭できるように取り組んでおります。男性が育児休業を取得することの必要性を周知し、最も懸念される収入面についても理解しやすいように自社で作成したリーフレットを用いて説明を行っております。

取得者の中には管理職もおり、男性でも育児休業を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、学生への案内などに記載し、今後も社員一人ひとりが安心して働ける職場づくりを推進し、さらなる向上に努めながらPRしてまいります。

2025年認定事業主

株式会社カンセキ（宇都宮市）

主たる事業：小売業

労働者： 2056人（男性803人、女性1,253人）



### 行動計画期間

令和3年4月1日～令和5年3月31日

### くるみん認定取組内容

- ①毎月、労使協議会において、年次有給休暇対象人数、取得者人数、取得率を報告し、年次有給休暇の取得を促進した。
- ②妊娠中や出産後の女性社員の健康確保のため、令和3年10月に育児休職ガイドブックを作成し、社員に配付するとともに相談体制の整備を行った。
- ③男性社員の育児休業取得率を10%とする目標を立て、社内広報誌などにより男性の育児休業制度の周知や体験談掲載で取得促進を図ったところ、取得率が41%となった。

### 『仕事と子育てを両立できる働きやすい環境づくり』

#### 企業のコメント

当社のこれまでの取り組みとして、「小学校就学前までの育児短時間勤務制度」「配偶者出産休暇の日数増」「月2回のノー残業デー」のほか、有給取得率を上げるため、有給休暇の取得状況を労働組合と共有し話し合うとともに、夏季および冬季期間の「リフレッシュ休暇」取得を推進し、有給休暇の取得を促進してまいりました。

また、妊娠中の女性社員向けに、出産等に関連する制度や手続き等を記載した「育児休職ガイドブック」を作成し配付することで、安心して出産・子育てができるような環境づくりに取り組んでおります。

男性育児休業の取得についても積極的に推進し、全員が取得できるよう環境づくりに努めてまいります。

#### 男性の育児休業取得者のコメント

私は妻の産休後に12日間の育児休業を取得させていただきました。店舗管理者という立場であるため、営業面での支障や他のスタッフの負担などが心配ではありましたが、本部からの応援を含め、会社からのサポートもありましたので、取得を決意することができました。休業中は妻の身体の負担を少しでも減らすため、夜中の授乳や家事全般を行いました。妻と一緒に育児をすることで、育児の大変さを感じるとともに喜びを実感できる期間でもありました。

男性の育児休業の取得については、周りを気にしすぎて取得に迷う方も多いのですが、出産直後の貴重な時間を家族とともに過ごし、この時間にしか味わえない育児の喜びや苦労をより多くの方に実感してもらいたいと思います。

## 【認定の段階：2段階】

ハートランド・データ株式会社(足利市)

代表取締役 落合 亮

【業種：情報通信業／労働者数：70名】



### <認定基準を満たす項目の実績>

- 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  $14.3\% \geq 10.7\%$  (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  
キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換：1名

### <主な取組計画>

- 一般事業主行動計画期間：令和6年7月1日～令和8年6月30日
- 定量的目標  
ノー残業デー四半期ごと1回以上の達成を継続する  
年次有給休暇の平均取得率75%を維持する

### ◇トップからのコメント◇

弊社は栃木県足利市に本社のあるソフトウェア開発をしている会社です。  
女性活躍推進への取り組みは、兼ねてより力を入れている社員の働きやすい環境づくりにも繋がると考えております。

今後も社員のキャリアアップやスキルアップを支援するとともに、ライフステージに合わせた柔軟な対応を推進することで、すべての社員が能力を発揮して活躍できる会社を目指してまいります。

## 【認定の段階：3段階】

### 医療法人アスムス（小山市）

理事長 太田 秀樹

【業種：医療、福祉業／労働者数：125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 84.1% $\geq$ 66.9%（産業平均値）  
正社員の基幹的な雇用労働区分（介護職員）における女性労働者の割合  
78.3% $\geq$ 57.8%
- 評価項目2 直近の事業年度の女性の通常の労働者の平均勤続年数
- | 直近の事業年度                  | 女性      | 産業平均値 |
|--------------------------|---------|-------|
| 2023. 11. 1～2024. 10. 31 | 10. 10年 | 9. 0年 |
- 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 83.3% $\geq$ 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：11名

#### <主な取組計画>

- 一般事業主行動計画期間：令和4年4月1日～令和9年3月31日
- 定量的目標
  - ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
  - 職員 有給休暇 取得率 5%アップを目指す
  - 準職員 有給休暇 取得率 現状維持

#### ◇トップからのコメント◇

私たちは 33年前に栃木県で初めて、小さな診療所から24時間対応の訪問看護を始めました。たくさんの方々の在宅療養を支え、在宅看取りも実践してきました。看護師が看護婦と呼ばれた時代で、女性の活躍が、組織をより多機能に、大きくしてくれました。女性の働きやすい職場は、男性職員にとっても、居心地がよいようです。

<参考資料>

資料1 令和7年4月1日から

リーフレット「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に改正されます。」

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

※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。

認定基準を満たした場合

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 → <b>75%以上</b>

○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 <b>男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸</b> 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 → <b>10%以上</b>	又は	15%以上 → <b>20%以上</b>
くるみん	10%以上 → <b>30%以上</b>		20%以上 → <b>50%以上</b>
プラチナくるみん	30%以上 → <b>50%以上</b>		50%以上 → <b>70%以上</b>

○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
	くるみん	45時間未満 → <b>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）</b>
	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 → <b>労働者を対象とした取組</b>
----------	------------------------------------

## トライくるみん、くるみん認定基準

<p>トライくるみん (旧基準達成)</p> 	<p>新しいトライくるみん(新基準達成)</p>  <p>※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。</p>	<p>くるみん (旧基準達成)</p> 	<p>新しいくるみん(新基準達成)</p>  <p>※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。</p>
<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 <b>10%以上</b> (旧基準：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 <b>20%以上</b> (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。</p> <p>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞</p> <p>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。</p> <p>① 計画期間内に、<b>子の看護等休暇</b>(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)。</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 <b>10%以上</b> (旧基準：7%以上) であること。</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>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 <b>30%以上</b> (旧基準：10%以上) であり、<b>当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。</b></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 <b>50%以上</b> (旧基準：20%以上) であり、<b>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。</b></p> <p>① 計画期間内に、<b>子の看護等休暇</b>(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、<b>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。</b></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、<b>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。</b></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 <b>30%以上</b> (旧基準：10%以上) であり、<b>当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。</b></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、<b>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。</b></p>	
<p>6. 計画期間における、<b>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</b> (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。</p> <p>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞</p> <p>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、<b>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</b> (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。</p>		<p>6. 計画期間における、<b>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</b> (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であり、<b>当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。</b></p> <p>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞</p> <p>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、<b>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</b> (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であり、<b>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。</b></p>	
<p>(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)</p>			
<p>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。</p> <p>(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。</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>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。</p> <p>(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<b>30時間未満</b> (旧基準：45時間未満) であること。</p> <p>(2) <b>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)</b></p> <p>(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。</p> <p>(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。)</p>	
<p>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。</p> <p>① <b>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</b> (旧基準：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>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。</p>			

## プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



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。

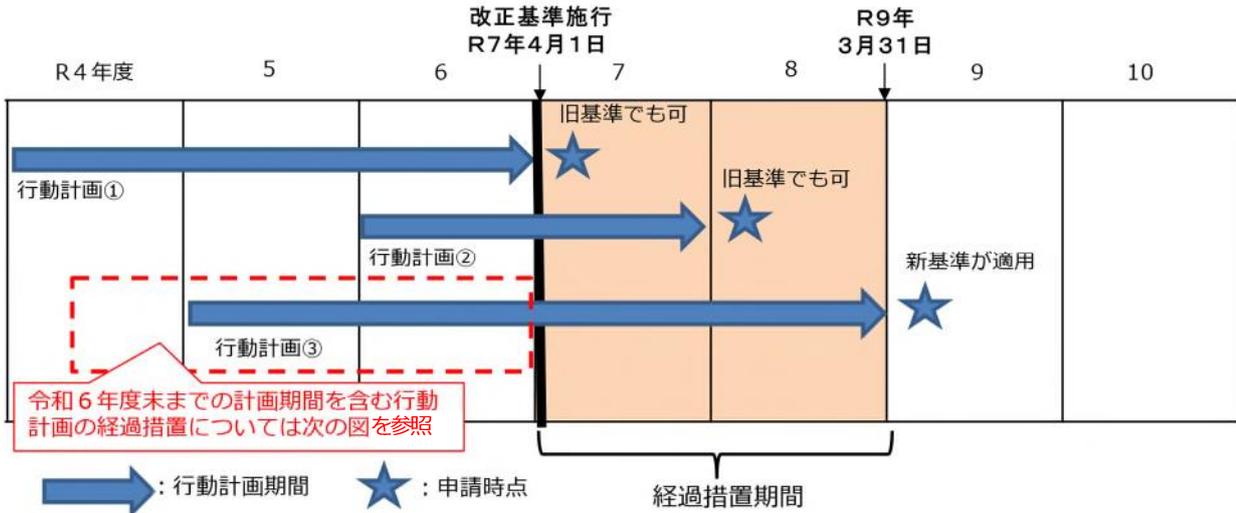
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

ぜひご利用ください。

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

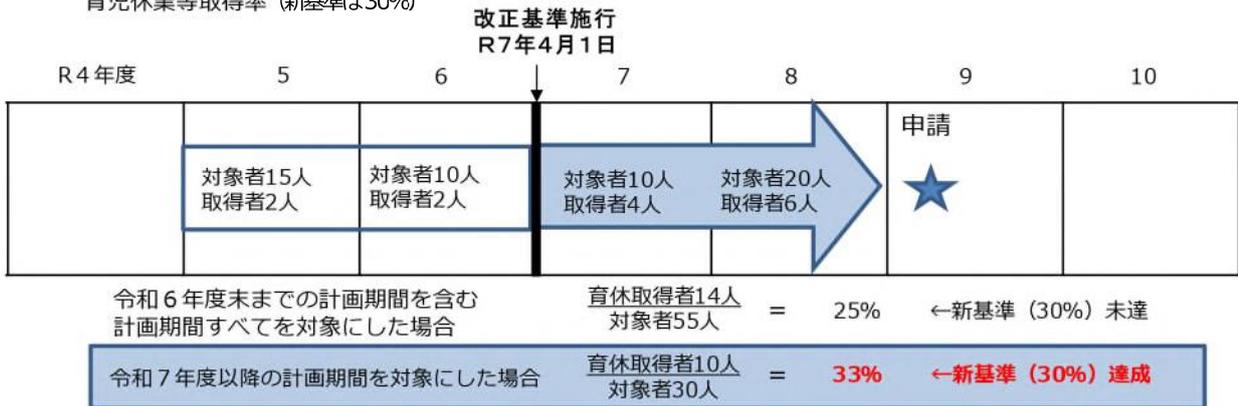
計画期間の時期にかかわらず、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



【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](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								
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12月作成 リーフレットNO.18

## 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業一覧

(令和7年2月19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 46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oton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	ビ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oton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	株式会社ピ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	
44	栃木住友電工株式会社	宇都宮市	2024年	1	
45	株式会社フカサワ	宇都宮市	2025年	1	
46	株式会社カンセキ	宇都宮市	2025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"> <li>● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>● 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。（※）</li> <li>● 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<b>全て</b>を満たしていること（※）</li> <li>● 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、<b>8項目以上</b>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。（※）</li> </ul> <p>※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>することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>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>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、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>● 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。</li> </ul>
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、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>● 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。</li> </ul>

# 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<b>7割以上</b>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<b>8割以上</b>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"> <li>・ (i)について、<b>8割以上</b></li> <li>・ (ii)について、<b>9割以上</b></li> </ul> <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<b>平均値以上</b>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<b>平均値の1.5倍以上</b>であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① <b>15%以下</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>15%以上</b>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 <b>40%以上</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>正社員に占める女性比率の8割以上</b>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</p> <p>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</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>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。

## 女性活躍推進法に基づく認定企業名 (栃木労働局管内)

※令和7年3月4日 現在 26社

### <平成28年度>

認定段階	企業名	所在地(市町名)
認定段階3 	シーデーピージャパン株式会社	宇都宮市

### <平成29年度>

認定段階	企業名	所在地(市町名)
認定段階3 	ケーブルテレビ株式会社	栃木市
認定段階2 	社会福祉法人光誠会	高根沢町

### <平成30年度>

認定段階	企業名	所在地(市町名)
認定段階2 	株式会社栃木銀行	宇都宮市
認定段階3 	ニッケン産業株式会社	足利市

### <令和元年度>

認定段階	企業名	所在地(市町名)
認定段階2 	グランディハウス株式会社	宇都宮市

認定段階3 	エス・トータルサポート株式会社	宇都宮市
認定段階3 	栃木信用金庫	栃木市

<令和2年度>

認定段階	企業名	所在地（市町名）
認定段階2 	HAMA TEC株式会社	宇都宮市
認定段階3 	エム・イー・エム・シー株式会社	宇都宮市

<令和3年度>

認定段階	企業名	所在地（市町名）
認定段階3 	社会福祉法人愛日会	足利市
認定段階3 	株式会社足利銀行	宇都宮市
認定段階2 	社会福祉法人美明会	足利市

<令和4年度>

認定段階	企業名	所在地（市町名）
認定段階2 	株式会社テンドリル	さくら市

認定段階2 	株式会社コジマ	宇都宮市
認定段階3 	社会福祉法人晃丘会	宇都宮市
認定段階3 	株式会社 TMC 経営支援センター	那須塩原市

<令和5年度>

認定段階	企業名	所在地（市町名）
認定段階3 	株式会社ホンダテクノフォート	芳賀町
認定段階3 	マニー株式会社	宇都宮市
認定段階2 	株式会社ピノキオ薬局	宇都宮市
認定段階2 	ジョンソン・マッセイ ・ジャパン合同会社	さくら市
認定段階3 	株式会社ダイミック	宇都宮市
認定段階3 	鹿沼相互信用金庫	鹿沼市

<令和6年度>

認定段階	企業名	所在地（市町名）
認定段階3 	医療法人 賛永会	宇都宮市
認定段階2 	ハートランド・データ株式会社	足利市
認定段階3 	医療法人 アスムス	小山市