厚生労働省 **栃木労働局**　　**Press Release**

令和７年７月 22 日
【照会先】
栃木労働局雇用環境・均等室
雇用環境・均等室長　　大津　洋子
室長補佐　　大貫　文子
指導係　　森本　英里
（電話）028-633-2795

報道関係者　各位

「くるみん」「えるぼし」認定通知書交付式及び意見交換会を開催！～「えるぼし」認定企業は県内 30 社目～

栃木労働局（局長　川口　秀人）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、**株式会社サカタロジスティックス、株式会社ライブガーデン**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、**株式会社ライブガーデン、株式会社横尾製作所、社会福祉法人ふれあいコープ、栃木精工株式会社**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 48 社、「えるぼし」認定企業は 30 社**となりました。

認定通知書交付式及び意見交換会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。

＜認定通知書交付式及び意見交換会＞

日時：**令和７年７月 28 日（月）14：00　～16：00**

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

株式会社サカタロジスティックス
株式会社ライブガーデン

えるぼし

株式会社ライブガーデン
株式会社横尾製作所
社会福祉法人ふれあいコープ
栃木精工株式会社

2025 年認定事業主

株式会社サカタロジスティックス（矢板市）

主たる事業：製造業（種子の製品袋詰め）

労働者：　　113 人（男性 57 人、女性 56 人）

行動計画期間

令和３年 10 月１日～令和６年５月 31 日

くるみん認定取組内容

①テレワーク実施に必要な環境を構築するため、県の支援事業を活用し、効果や課題を検証しながら規程を整備した。
②有給休暇を取得しやすい職場環境を整えるため、業務応援体制の整備や人員構成の見直しにより業務を平準化した。あわせて取得状況を管理職に開示し、取得を推奨した結果、取得率 88％を達成した。
③男性社員の育児休業取得を促進するため、管理職向けに制度研修を実施し、制度への理解を深めた。従業員にも制度を周知し、取得しやすい環境と業務支援体制を整備した結果、取得率 33％を達成した。

『仕事と家庭の両立を支える企業に』

企業のコメント

当社では仕事と家庭を両立できる働きやすい職場づくりを目指し、これまで月１回のノー残業デーや小学校３年生までの育児短時間勤務制度など両立支援に取り組んできました。さらにテレワークの導入や有給休暇の取得促進、男性の育児休業取得支援など、制度の整備とあわせて、職場全体で制度を受け入れやすくするための工夫を重ねてきました。特に、管理職への研修や従業員への制度周知、業務支援体制の構築などを通じて、制度が「使いやすい」環境を整えることに注力しました。こうした取組の積み重ねが、今回のくるみん認定につながったと考えています。認定マークは名刺や会社案内などに記載し、企業姿勢を広く発信していくとともに、今後も仕事と家庭の調和を大切にする職場を目指し、両立支援の取組を継続してまいります。

男性の育児休業取得者のコメント

次男の誕生に合わせて、約１か月間の育児休業を取得しました。取得に際しては上司や同僚に相談し、快く承認して頂いた上で、不在時の業務を引き継いで頂きました。会社でも本制度を推奨しており、分かりやすく説明して頂き、安心して休暇に入ることができました。

休業中は家事全般に加え、妻と分担して 3 歳の長男と次男の育児に携わりました。家事をしながらの育児は想像以上に大変でしたが、子供の新生児期の貴重な時間を妻子と過ごし、共に成長を見守ることができた事はかけがえのない経験であり思い出です。本制度を利用して本当に良かったと思っております。今後も多くの男性社員にこの制度を活用していただければと思います。

2025 年認定事業主

株式会社ライブガーデン（栃木市）

主たる事業：娯楽業

労働者：　　185 人（男性 127 人、女性 58 人）

行動計画期間

令和５年４月１日～令和７年３月 31 日

くるみん認定取組内容

①「1 歳から中学校就学前の子どもを育てる従業員者について、育児に関する多様な働き方ができる制度を導入する」を目標に、育児・介護休業等に関する規則の全体的な見直しを実施し、追加・修正を行いました。結果、中学校就学前の子どもを育てる従業員者については、短時間労働が選択出来ることを規則に記載し、2025 年 1 月 1 日から導入しました。

②「育児中の社員との不公平感を無くし、全従業員の ES を向上させるため、年次有給休暇の取得促進を行い、取得率の向上を目指す」を目標に、まずは各部署の取得状況を把握し一覧化しました。その後改めて計画的に取得するよう呼びかけ及び周知を行い、結果、取得率は向上し、今でも計画的に取得出来る様に各部署にて管理しています。

『働きやすい環境を整え、全ての従業員が能力を十分発揮できる企業に』

企業のコメント

当社では、仕事と生活の調和を図り働きやすい職場・誰もがチャレンジできる職場を目指し、日々取り組んでいます。

今までも育児休業などの制度は整っていましたが、復帰後の働き方の更なる多様化が必要と感じ、今回育児短時間勤務を含めた規則の見直しを行い、適用期間の延長を実施しました。現在男性の育児休業取得者も年々増えているので、現状に満足することなく、日々制度充実の為の取り組みに努めます。

認定マークについては、当社ホームページや名刺などへの表記、又採用活動においても企業アピールに活用させていただきます。

今後も、社員が企業理念でもある「私たちは元気を創造します」を実現すべく、能力が発揮しやすい環境作りを実現し、その結果としてプラチナくるみんの取得に繋がるよう邁進してまいります。

【認定の段階：3 段階】

株式会社ライブガーデン　(栃木市)

代表取締役社長　五月女　善重

【業種：娯楽業／労働者数：185 名】

＜認定基準を満たす項目の実績＞

評価項目１　男女別の採用における競争倍率

①直近の３事業年度の男女別の採用における競争倍率　(B)＞(C)

直近の３事業年度の平均	雇用管理区分	女性の競争倍率(A)	男性の競争倍率(B)	(A)×0.8=(C)
(X)年度～	総合職	1.74	2.03	1.39
(X-2)年度	非正規雇用労働者	1.27	1.26	1.02

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　(C)≧0.7

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数(A)	男性の平均継続勤務年数(B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度	総合職	6.73	7.82	0.86
	非正規雇用労働者	3.26	4.43	0.74

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 16.7%≧13.8%(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

通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ：２名

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：１名

＜主な取組計画＞

○一般事業主行動計画期間：令和５年４月１日～令和７年３月 31 日

○定量的目標

・2025 年３月末までに、非正社員向けキャリアステップに向けた研修を１度以上行い、５名以上に参加してもらう

・2025 年３月末までに、子どもがいる従業員の多様な働き方を促進する制度を導入し、利用者が１名以上になる

◇トップからのコメント◇

弊社ではこれまで、多様な働き方ができる職場・誰もがチャレンジできる職場を目指し、日々取り組んでまいりました。その中で、女性が働きやすい環境を整備してきた成果として、3 段階目の認定を受けることができました。

今後も社員が企業理念でもある「元気」を創造し、能力が発揮しやすい環境作りを実現してまいります。

【認定の段階：２段階】

株式会社横尾製作所(鹿沼市)

代表取締役社長　横尾　敏行
【業種：製造業／労働者数：45 名】

＜認定基準を満たす項目の実績＞

評価項目１　通常の労働者に占める女性労働者の割合 41.0%≧22.7%（産業平均値）
通常の労働者の基幹的な雇用労働区分（製造）における女性労働者の割合　38.9%≧16.8%（産業平均値）

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 12.5%≧3.6%(産業平均値)

評価項目５　通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ：２名

＜主な取組計画＞

○一般事業主行動計画期間：令和６年 11 月１日～令和９年 10 月 31 日
○定量的目標
・女性が働きやすい環境を整備し、女性社員の平均勤続年数 13 年以上を目標とする

◇トップからのコメント◇

当社は半導体製造装置部品や精密測定機器部品など精密部品加工を中心に、「ミライへつながるモノヅクリ」をテーマに時代の変化と共に成長してまいりました。多様な人材が力を発揮できる環境を整えることは、企業の成長にとっても不可欠であると考えています。

現在４５名のうち１６名が女性です。製造・品質管理・経理・生産管理と各部門で女性が着実に力を発揮しています。男女を問わず一人ひとりが活躍できる環境づくりを進める中で、働く意欲やスキルを高められる仕組みづくりにも注力してまいりました。

これからも「えるぼし」認定にふさわしい企業として性別を問わず誰もが安心して働き、成長できる職場環境の実現に社をあげて努めてまいります。

【認定の段階：3 段階】

社会福祉法人ふれあいコープ(宇都宮市)

理事長　竹内　明子

【業種：医療、福祉／労働者数：467 名】

＜認定基準を満たす項目の実績＞

評価項目１　通常の労働者に占める女性労働者の割合 74.9%≧66.9%（産業平均値）
通常の労働者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　72.9%≧57.8%（産業平均値）

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（C）≧0.7

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数(A)	男性の平均継続勤務年数(B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度	専門職	5.81	5.58	1.04
	事務職	9.97	6.33	1.58

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 81.0%≧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
通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ：４名
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：26 名

＜主な取組計画＞

○一般事業主行動計画期間：令和６年４月１日～令和 11 年３月 31 日
○定量的目標
・正社員登用の機会を年１回以上設け、女性の活躍できる職場を目指す
・正規職員の残業時間を月平均 20 時間以内とする

◇トップからのコメント◇

当法人では、地域に密着した福祉サービスを展開し、高齢者の安心・安全な暮らしを支えるとともに、地域福祉の実践を進めてまいりました。職員一人ひとりが自分らしく働き続けられる職場を目指し、非正規から正規雇用への見直し等、働きやすさとキャリア形成の両立に力を入れており、現在多くの女性管理職が活躍しています。今後も、働く全ての職員にとってより良い職場づくりのために、職員一人ひとりの声に耳を傾けていきたいと思います。

【認定の段階：3 段階】

栃木精工株式会社　（栃木市）

代表取締役　川嶋　大樹

【業種：製造業／労働者数：245 名】

＜認定基準を満たす項目の実績＞

評価項目１　通常の労働者に占める女性労働者の割合 29.7%≧22.7%（産業平均値）
通常の労働者の基幹的な雇用労働区分（製造）における女性労働者の割合　24.2%≧16.8%（産業平均値）

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（C）≧0.7

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数(A)	男性の平均継続勤務年数(B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度	製造	10.42	7.99	1.30
	間接	7.33	7.73	0.95

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 13.6%≧2.9%(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４年４月１日～令和７年３月 31 日
○定量的目標
・社内人事制度による女性等級昇格者を３名以上とする

◇トップからのコメント◇

70 年以上にわたり、人々の命と健康を守る医療機器をはじめ、産業用途の重要部品である精密パイプ等を製造する当社は、「誰にとっても公正で働きやすい職場」を目指し、女性活躍推進に注力してまいりました。

えるぼし認定を励みに、多様な人材が力を発揮できる環境づくりをさらに進めてまいります。

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

◆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）

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あっては、健康管理時間）

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
育児休業等をする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	➡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	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	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		又は	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		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	
	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）
	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）	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。		※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。

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）／くるみん（旧基準達成）／新しいくるみん（新基準達成）
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。

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）／くるみん（旧基準達成）／新しいくるみん（新基準達成）
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）。	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。	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 **10%以上**（旧基準：７%以上）であること。	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。	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。**

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）／くるみん（旧基準達成）／新しいくるみん（新基準達成）
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。	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）であれば基準を満たす。	**＜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）

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）／くるみん（旧基準達成）／新しいくるみん（新基準達成）
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。

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）

7（旧基準８）．くるみん認定基準７（旧基準８）と同一

※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）

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%未満でかつ（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。

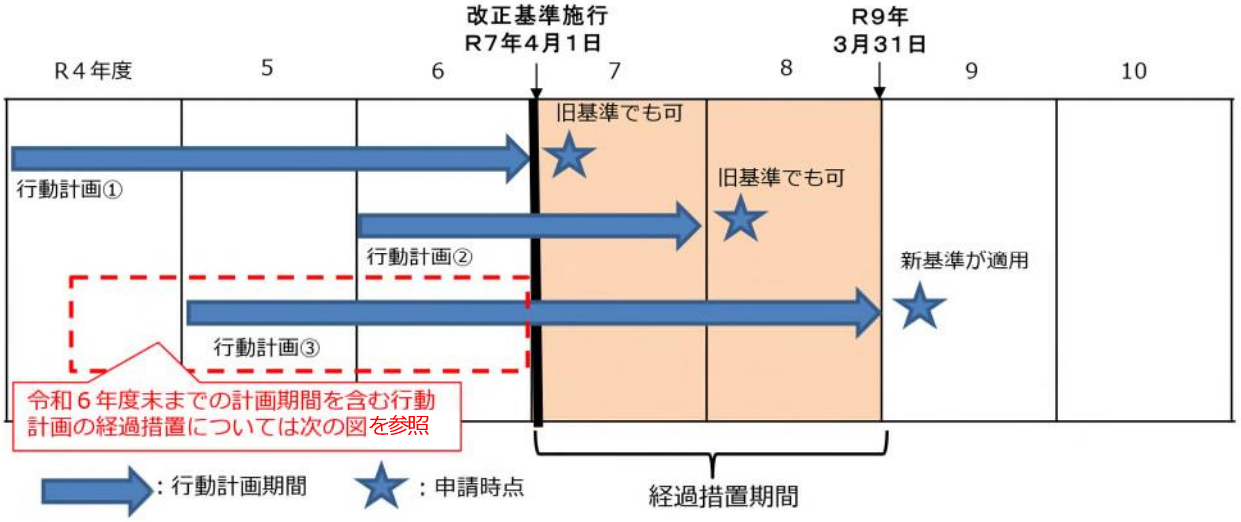
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載した Q&A 集の検索ができます。

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

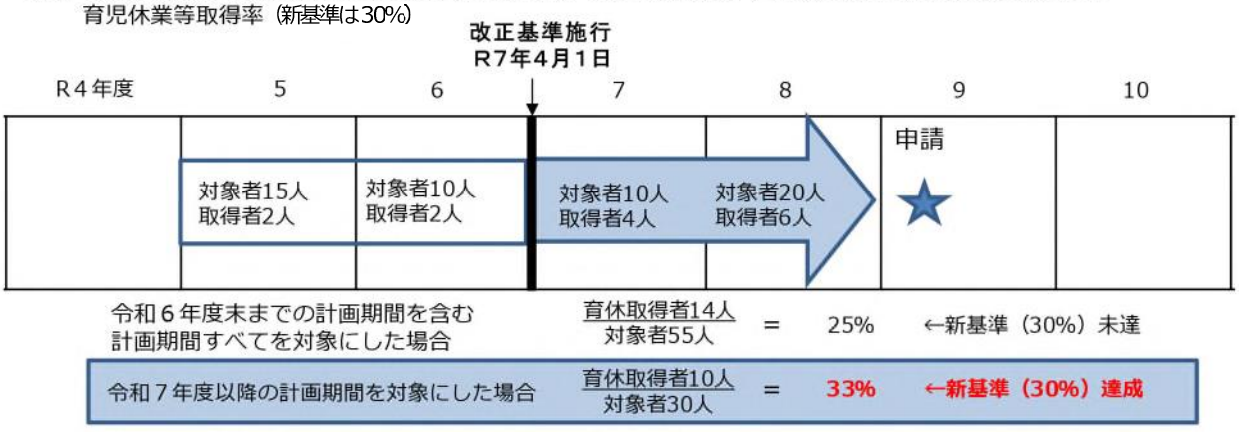
計画期間の時期にかかわらず、令和９年３月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



【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に、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。

〇公共調達における加点評価　　〇くるみん助成金（こども家庭庁）

〇賃上げ促進税制（経済産業省）　〇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）

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６月23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　48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	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	北関東綜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	株式会社壮関	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	
47	株式会社サカタロジスティックス	矢板市	2025年	1	
48	株式会社ライブガーデン	栃木市	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**。

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。（※） ● 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。（※） ※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）	● 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	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。	同左
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。 （※）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。	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	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	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６月 25 日　現在　30 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

＜令和７年度＞

認定段階	企 業 名	所在地（市町名）
認定段階３	株式会社ライブガーデン	栃木市
認定段階２	株式会社横尾製作所	鹿沼市
認定段階３	社会福祉法人ふれあいコープ	宇都宮市
認定段階３	栃木精工株式会社	栃木市