



報道関係者 各位

令和元年 12 月 13 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 野城 一宏

室長補佐（指導担当） 渡邊 宏子

（電話）028-633-2795 （FAX）028-637-5998

「えるぼし認定」・「くるみん認定」

認定通知書交付式を行います！

○えるぼし認定（女性活躍推進企業）

○くるみん認定（子育てサポート企業）

3 段階認定 **栃木信用金庫**

1 回目認定 **HAMA TEC 株式会社**

1 回目認定 **合同会社あゆみの森**

栃木労働局（局長 ^{あさの ひろみ} 浅野 浩美）では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく認定企業（えるぼし認定企業）として、
栃木信用金庫（理事長 ^{ふせぎ まさと} 伏木 昌人）を認定しました。同社の認定段階は3段階目です。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業（くるみん認定企業）として、HAMA TEC
株式会社（代表取締役 ^{わたなべ けいいちろう} 渡邊 啓一郎）、合同会社あゆみの森（代表社員 ^{ほうじょう ゆたか} 北 條 豊）の2
法人を新たに認定しました。

上記3法人に対する認定通知書交付式を、以下のとおり行いますので、当日の取材をお願いいたします。

えるぼし・くるみん認定通知書交付式（撮影可）

日時：令和元年 12 月 23 日（月）10 時より

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

※取材いただける場合は、事前に照会先まで御連絡ください。

県内のえるぼし認定企業は、計 9 法人（別添 2）、くるみん認定企業は、計 32 法人（別添 4）になりました。

【えるぼし認定企業の取組】

栃木信用金庫（金融業、労働者 265 名）

認定年月日

令和元年 11 月 19 日

行動計画期間

平成 30 年 4 月 1 日～令和 3 年 3 月 31 日

取 組 内 容

・えるぼし 3 段階目の申請。以下の 5 つの評価項目の全てが基準を満たしている。

【評価項目 1：採用（区）】について

『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

【評価項目 2：継続就業（区）】について

「10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10 事業年度前及びその前後に採用された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 0.8 以上

【評価項目 3：労働時間等の働き方（区）】について

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

【評価項目 4：管理職比率】について

直近 3 事業年度の平均した「課長級より 1 つ下位の職階にある女性労働者のうち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「課長級より 1 つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が 0.8 以上

【評価項目 5：多様なキャリアコース】

女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）：1 名



(※)「えるぼし認定企業」とは・・・

●女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、策定した旨の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（採用、就業継続、管理職登用など）の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局長への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

●認定は取組の実施状況により、3 段階あります。

●認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることを PR することにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながる事が期待できます。

< 参考資料 >

別添 1 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画とえるぼし認定について

別添 2 栃木県内の認定状況等

【くるみん認定企業の取組】

HAMA TEC 株式会社（金属製品製造業、労働者 43 名）

認定年月日

令和元年 9 月 12 日

行動計画期間

平成 27 年 8 月 27 日～平成 30 年 8 月 31 日

取 組 内 容

- ①産前産後休業、育児休業、育児休業給付、育児休業中の社会保険免除等の周知を行う取組について通知文書を回覧。制度に関するパンフレットを配付するとともに、希望者には説明を実施した。
- ②育児休業等を取得しやすい環境づくりのため、管理職を対象に育休復帰支援研修を行った。



合同会社あゆみの森（デイホーム・ケアプランナー事業、労働者 35 名）

認定年月日

令和元年 11 月 8 日

行動計画期間

平成 29 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日

取 組 内 容

- ①妊娠中の女性職員の母性健康管理等について、「産前産後休業・育児休業等マニュアル」を改訂し制度を周知した。
- ②子どもが生まれる予定の男女職員に対して面談を行い、産前産後休業やその後の育児休業制度、休業から復帰までの流れ、看護休暇制度等について説明を実施した。
- ③男性職員も含めた育児休業等の取得促進のため、職員会議の場等を利用し、育児休業制度についての研修を行った。



<参考資料>

別添 3 次世代育成支援対策推進法（抄）

別添 4 栃木県内の認定状況等

別添 5 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とくるみん・プラチナくるみん認定について

「えるぼし認定」について

えるぼし認定の段階

認定の段階の区分は、次の5つの評価項目のうち、

- **5つの基準全て**満たしている場合は、**3段階目**
- **3つ又は4つの基準**を満たしている場合は、**2段階目**
- **1つ又は2つの基準**を満たしている場合は、**1段階目**



上記はいずれも、

- ✓ 満たしている実績については、実績値を**厚生労働省のウェブサイト^{※1}**に**毎年公表**することが必要。
- ✓ 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当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について、**厚生労働省のウェブサイト^{※1}**に**公表**するとともに、**2年以上連続してその実績が改善**していることが必要。

※1(厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース) <http://www.positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

※2 なお、そのほか「関係法令に違反する重大な事実がないこと」などの基準もあります。認定基準や制度の詳細、申請書様式などについては、以下のURLを参照してください。

(厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

えるぼし認定の評価項目

女性活躍推進法特集ページ



で検索

【評価項目1:採用】

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ことを目的とするものに限り））

【評価項目2:継続就業】

- 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 0.7 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り）
又は
- ② 「10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10 事業年度前及びその前後に採用された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 0.8 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かつ新規学卒採用者等に限る）

【評価項目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4:管理職比率】

- ① 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める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「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち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「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が 0.8 以上であること

【評価項目5:多様なキャリアコース】

直近の3事業年度に、以下について大企業については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（派遣労働者の雇入れ含む）
- 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

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画と認定について

一般事業主行動計画の策定など

職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が、平成28年4月1日から全面施行されています。

この法律では、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施するよう努めることとされています。

具体的には、

●常時雇用する労働者（※）の数が301人以上の事業主に対しては、

①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

②状況把握、課題分析を踏まえ、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施期間を盛り込んだ行動計画の策定、策定・変更した行動計画の非正社員を含めた全ての労働者への周知及び外部への公表

③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出

④女性の活躍に関する情報の公表

が義務づけられています。

●常時雇用する労働者が300人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされていますが、規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。

（※）正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。

①期間の定めなく雇用されている者

②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

※詳細は、下記の厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)のパンフレット「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動を策定しましょう!!」をご参照ください。

認定とは

●行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

●認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることも期待できます。

例

- ・商品
- ・求人広告、求人票
- ・名刺
- ・印刷された広告、テレビ広告 など

○認定基準の考え方や詳細については、

厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進特集ページ



で検索！

Q & A もご確認ください。

なお、認定申請書や認定申請関係書類(P.6～)も

当ページからダウンロードができます。

公共調達による優遇措置

**女性活躍推進法に基づく認定企業(えるぼし認定企業)等が公共調達で有利になります！
中小企業の場合行動計画の策定・届出を行うだけで、加点の対象になる場合があります！**

・各府省庁等が総合評価落札方式又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、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定企業などを加算評価するよう定められています。（女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針）

・これを踏まえ、各府省庁は、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、えるぼし認定企業などのワークライフバランス推進企業を評価する項目を設定することとしています。

栃木労働局管内の「えるぼし」認定企業一覧
(令和元年12月1日現在)

No.	企業名	本社所在地	301人以上 企業 (認定時)	認定段階			評価項目(○=満たしている項目)				
				第1段階	第2段階	第3段階	① 採用	② 継続就業	③ 労働時間	④ 管理職 比率	⑤ 多様な キャリアコース
1	シーデーピージャパン株式会社	宇都宮市	○			 (H28. 5)	○	○	○	○	○
2	C D P フロンティア株式会社	宇都宮市				 (H29. 9)	○	○	○	○	○
3	ケーブルテレビ株式会社	栃木市				 (H29. 10)	○	○	○	○	○
4	社会福祉法人光誠会	高根沢町			 (H29. 11)		○		○	○	○
5	株式会社栃木銀行	宇都宮市	○		 (H30. 12)		○		○		○
6	ニッケン産業株式会社	足利市				 (H30. 12)	○	○	○	○	○
7	グランディハウス株式会社	宇都宮市	○		 (R1. 7)			○	○	○	○
8	エス・トータルサポート株式会社	宇都宮市				 (R1. 10)	○	○	○	○	○
9	栃木信用金庫	栃木市				 (R1. 11)	○	○	○	○	○

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号) (抄)

(一般事業主行動計画の策定等)

第十二条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

4 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

第十二条の二 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十四条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第一五条の四第一項において「広告等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示

を付してはならない。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十五条の二 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該認定一般事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画（その計画期間の末日が、当該認定一般事業主が第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。）を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したこと、当該認定一般事業主の次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十五条の三 前条の認定を受けた認定一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第十二条第一項及び第四項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、次世代育成支援対策の実施の状況を公表しなければならない。

3 特例認定一般事業主が前項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該特例認定一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該公表をすべきことを勧告することができる。

（特例認定一般事業主の表示等）

第十五条の四 特例認定一般事業主は、広告等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十四条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

栃木県内の認定状況（栃木労働局管内）

令和元年12月2日現在

☆くるみん認定企業数 32社

☆プラチナくるみん認定企業 2社

●…認定2回目

■…認定3回目

◆…認定4回目

（プラチナくるみん認定企業）

<2015年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	シーデーピージャパン株式会社	宇都宮市

<2018年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	ケーブルテレビ株式会社	栃木市

（くるみん認定企業）

<2007年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	東芝メディカルシステムズ株式会社 （現在：キヤノンメディカルシステムズ株式会社）	大田原市
2	株式会社ケーヒン（東京局にて認定）	塩谷郡高根沢町

<2008年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	株式会社カワチ薬品	小山市

<2009年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	ホンダエンジンアリング株式会社	芳賀郡芳賀町
2	ソニーケミカル&インフォメーションデバイス株式会社 （現在：デクセリアルズ株式会社）	鹿沼市

<2010年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	とちぎコープ生活協同組合	宇都宮市
2	シーデーピージャパン株式会社	宇都宮市
3	株式会社アイ電子工業	大田原市
4●	東芝メディカルシステムズ株式会社 （現在：キヤノンメディカルシステムズ株式会社）	大田原市

5	持田製薬工場株式会社	大田原市
---	------------	------

<2011年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	晋豊建設株式会社	宇都宮市
2●	株式会社カワチ薬品	小山市
3	船山建設工業株式会社	さくら市
4●	株式会社ケーヒン(東京局にて認定)	塩谷郡高根沢町

<2012年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	株式会社日本クリエート	栃木市

<2013年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	和田工業株式会社	宇都宮市
2	株式会社東武宇都宮百貨店	宇都宮市
3●	とちぎコープ生活協同組合	宇都宮市

<2014年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1●	持田製薬工場株式会社	大田原市
2	ピジョン真中株式会社	栃木市
3■	株式会社カワチ薬品	小山市

<2015年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1●	晋豊建設株式会社	宇都宮市
2	北関東総合警備保障株式会社	宇都宮市
3	株式会社足利銀行	宇都宮市
4	パナソニックエコソリューションズ住宅設備株式会社	真岡市

<2016年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1■	東芝メディカルシステムズ株式会社 (現在：キヤノンメディカルシステムズ株式会社)	大田原市
2	株式会社コジマ	宇都宮市
3	ケーブルテレビ株式会社	栃木市
4■	持田製薬工場株式会社	大田原市

5◆	株式会社カワチ薬品	小山市
----	-----------	-----

<2017年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	ギガフォトン株式会社	小山市
2●	北関東総合警備保障株式会社	宇都宮市
3	ハイビック株式会社	小山市

<2018年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1■	株式会社ケーヒン	塩谷郡高根沢町
2	株式会社栃木銀行	宇都宮市
3◆	持田製薬工場株式会社	大田原市
4	有限会社邦史会	足利市
5	神谷建設株式会社	鹿沼市

<2019年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	社会福祉法人京福会	那須塩原市
2■	とちぎコープ生活協同組合	宇都宮市
3	社会福祉法人宝生会	宇都宮市
4	カルソニックカンセイ栃木株式会社	佐野市
5	松屋製粉株式会社	上三川町
6	株式会社岩見	矢板市
7	HAMATEC株式会社	宇都宮市
8	合同会社あゆみの森	鹿沼市

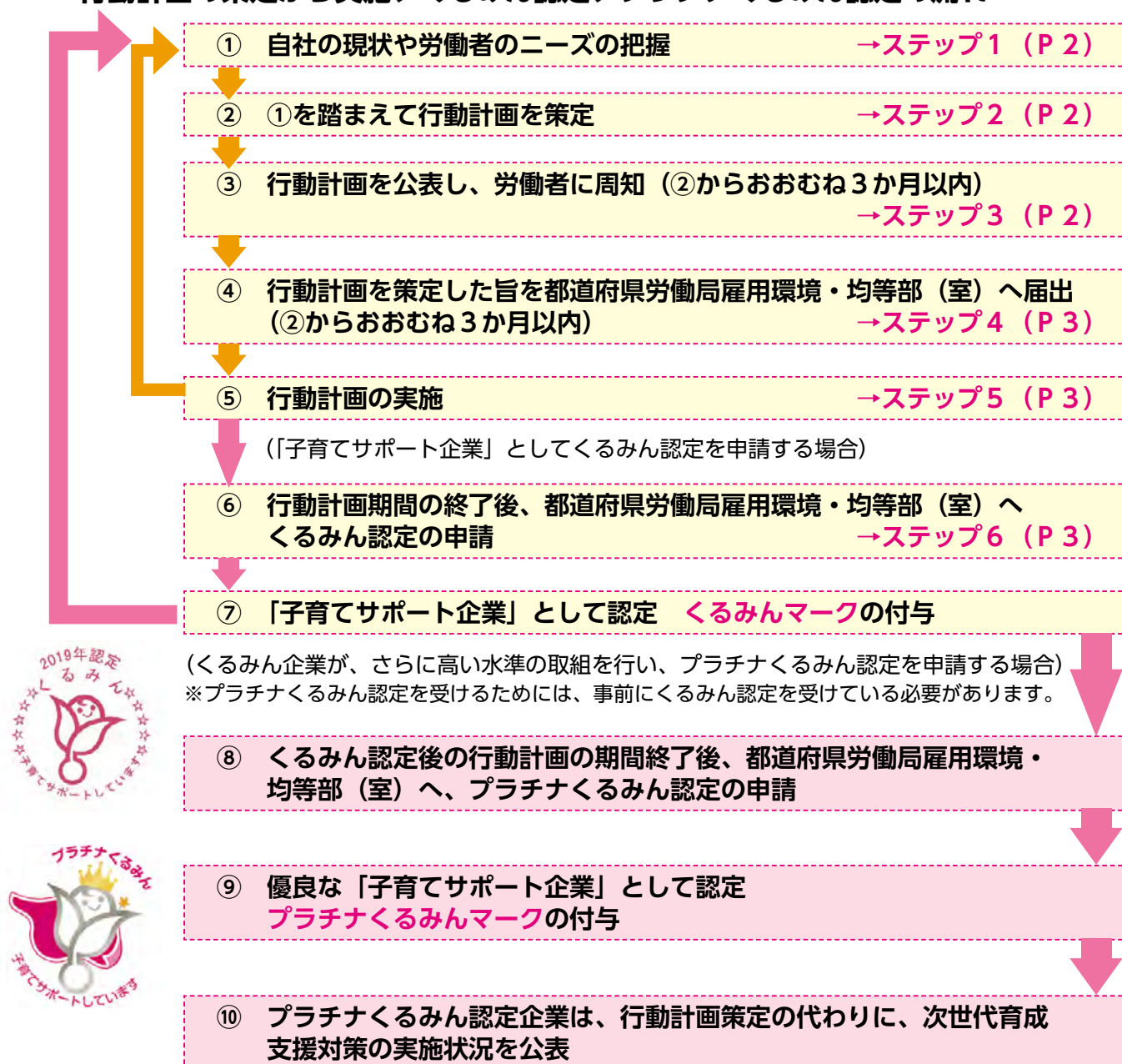
次世代育成支援対策推進法に基づく

一般事業主行動計画の策定と くるみん・プラチナくるみん認定について

<次世代育成支援対策推進法とは…>

- 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、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、平成 17 年 4 月 1 日から施行されている法律です。
- 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」を策定し・外部へ公表、労働者へ周知するとともに、策定した旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。(100 人以下の企業は努力義務)

～行動計画の策定から実施、くるみん認定、プラチナくるみん認定の流れ～



■一般事業主行動計画とは

企業が次世代法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画です。

行動計画に書くべきこと

▶①計画期間 ②目標 ③目標を達成するための対策の内容と実施時期

このリーフレットでは、行動計画の策定・届出について手順を追って説明いたします。全体の流れについては、P 1 をご覧ください。

ステップ1 自社の現状や労働者のニーズの把握

行動計画が企業の実情に即したものとなるように、仕事と子育ての両立にあたって障害となっている事項や、労働者のニーズを把握しましょう。

- (例)
- 妊娠・出産を機に退職する労働者数
 - 育児休業、子の看護休暇等の男女別の利用者数、利用期間
 - ワーク・ライフ・バランス支援制度の認知度、利用意向
 - 労働時間の短縮や年次有給休暇の取得への希望
 - 今後、会社で検討・実施してほしい支援制度



ステップ2 行動計画の策定

- 課題に優先順位をつける…課題が見えてきたら、各課題に対する取組の優先順位をつけましょう。
- 計画期間を決める……………計画の期間は、各企業の実情を踏まえて設定しましょう
- 目標を決める……………行動計画策定指針(※)に策定されている項目を参考に、目標を設定しましょう。

(※詳しくは <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/kaisei-houshin.html>)

目標はいくつでも設定できます。

可能な限り、定量的な数値目標としましょう。

目標を達成するための対策とその実施時期を定めましょう。



<●●会社行動計画>

1. 計画期間
●●年4月1日～●●年3月31日
2. 目標
計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
 - ・男性：年に●人以上
 - ・女性：取得率●%以上
3. 対策と実施時期
●年●月～：社内に制度を周知
●年●月～：対象者及びその上司に総務部から取得を個別に働きかける

行動計画の例

<▲▲法人行動計画>

1. 計画期間
▲▲年1月1日～▲▲年12月31日
2. 目標
3歳までの子をもつ職員は全員、平均週2回以上、定時で帰宅する(▲▲年中に)
3. 対策と実施時期
▲年▲月～：社内の実態把握
▲年▲月～：残業削減のための検討チームを設置
▲年▲月～：管理職への研修を毎年実施
▲年▲月～：定時帰宅の実現回数を調査

ステップ3 行動計画を公表し、労働者への周知を図りましょう

一般への公表

- 行動計画の策定日からおおむね3か月以内に、その計画を一般に公表しましょう。
- 公表の方法には、厚生労働省が運営する女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」への掲載、自社のホームページでの掲載などがあります。

労働者への周知

- 行動計画の策定日からおおむね3か月以内に、その計画を労働者へ周知しましょう。
- 周知の方法には、事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、労働者への配布、電子メールでの送付、イントラネットへの掲載などがあります。

■女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」とは■

厚生労働省が運営するウェブサイトで、次のようなコンテンツがあります。

- 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り組み状況をチェックし、その結果を踏まえて行動計画を作成できる「両立診断サイト」
- 企業の好事例やお役立ち情報 など



「両立支援のひろば」はこちら → <http://ryouritsu.mhlw.go.jp>

ステップ4 行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出

- 行動計画の策定日からおおむね3か月以内に、「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）（P 4～5）を郵送、持参、電子申請（<http://www.e-gov.go.jp/shinsei/>）のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に届け出てください。

ステップ5 行動計画を実施しましょう

行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取り組みましょう。

ステップ6 目標を達成したら認定を受けましょう！

- 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場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長への委任）の認定（くるみん認定）を受けることができます。
- くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。
- 認定を受けると認定マークを商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。
- 認定基準はP 6をご参照ください。



<お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで>

北海道労働局 雇用環境・均等部	011-709-2715	石川労働局 雇用環境・均等室	076-265-4429	岡山労働局 雇用環境・均等室	086-225-2017
青森労働局 雇用環境・均等室	017-734-4211	福井労働局 雇用環境・均等室	0776-22-3947	広島労働局 雇用環境・均等室	082-221-9247
岩手労働局 雇用環境・均等室	019-604-3010	山梨労働局 雇用環境・均等室	055-225-2851	山口労働局 雇用環境・均等室	083-995-0390
宮城労働局 雇用環境・均等室	022-299-8844	長野労働局 雇用環境・均等室	026-227-0125	徳島労働局 雇用環境・均等室	088-652-2718
秋田労働局 雇用環境・均等室	018-862-6684	岐阜労働局 雇用環境・均等室	058-245-1550	香川労働局 雇用環境・均等室	087-811-8924
山形労働局 雇用環境・均等室	023-624-8228	静岡労働局 雇用環境・均等室	054-252-5310	愛媛労働局 雇用環境・均等室	089-935-5222
福島労働局 雇用環境・均等室	024-536-4609	愛知労働局 雇用環境・均等部	052-857-0312	高知労働局 雇用環境・均等室	088-885-6041
茨城労働局 雇用環境・均等室	029-277-8295	三重労働局 雇用環境・均等室	059-226-2318	福岡労働局 雇用環境・均等部	092-411-4894
栃木労働局 雇用環境・均等室	028-633-2795	滋賀労働局 雇用環境・均等室	077-523-1190	佐賀労働局 雇用環境・均等室	0952-32-7167
群馬労働局 雇用環境・均等室	027-896-4739	京都労働局 雇用環境・均等室	075-241-3212	長崎労働局 雇用環境・均等室	095-801-0050
埼玉労働局 雇用環境・均等室	048-600-6210	大阪労働局 雇用環境・均等部	06-6941-8940	熊本労働局 雇用環境・均等室	096-352-3865
千葉労働局 雇用環境・均等室	043-221-2307	兵庫労働局 雇用環境・均等部	078-367-0820	大分労働局 雇用環境・均等室	097-532-4025
東京労働局 雇用環境・均等部	03-3512-1611	奈良労働局 雇用環境・均等室	0742-32-0210	宮崎労働局 雇用環境・均等室	0985-38-8821
神奈川労働局 雇用環境・均等部	045-211-7380	和歌山労働局 雇用環境・均等室	073-488-1170	鹿児島労働局 雇用環境・均等室	099-223-8239
新潟労働局 雇用環境・均等室	025-288-3511	鳥取労働局 雇用環境・均等室	0857-29-1709	沖縄労働局 雇用環境・均等室	098-868-4380
富山労働局 雇用環境・均等室	076-432-2740	島根労働局 雇用環境・均等室	0852-31-1161		

くるみん認定基準

プラチナくるみん認定基準



- ❶ 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一般事業主行動計画を策定したこと。
- ❷ 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- ❸ 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- ❹ 行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。



- ❺ 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。
- ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等取得した者の割合が **7%以上**
 - ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が **15%以上**、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること

- ❺ 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。
- ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等取得した者の割合が **13%以上**
 - ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が **30%以上**、かつ、育児休業等取得した者が1人以上いること。

＜労働者数300人以下の企業の特例＞

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、次の①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。(①・②・④はくるみん、プラチナくるみん共通)

- 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、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。

【くるみんの場合】

- ③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）に、育児休業等取得した男性労働者の割合が **7%以上** であること。

【プラチナくるみんの場合】

- ③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）に、育児休業等取得した男性労働者の割合が **13%以上** であること。

- ④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫に於いての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。

- ❻ 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、 **75%以上** であること。

＜従業員300人以下の企業の特例＞

上記6.を満たさない場合でも、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、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。

- ❼ 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又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。
- ❽ 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと
 - 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毎月 **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。

- ❾ 次の①～③いずれかについて、成果に関する具体的な目標を定め実施していること。

- 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、テレワークその他の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
- ※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません

- ❿ 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

- ❾ 次の①～③すべての措置を実施しており、かつ、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成したこと。

- ❿ 計画期間において、次の①又は②を満たすこと。
 - ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が **90%以上**
 - ② 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が **55%以上**

＜従業員300人以下の企業の特例＞

上記9の①又は②に該当しない場合でも、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①又は②を満たせば、基準を満たす。

- ⓫ 育児休業等取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。
- ⓬ 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（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か月以内
- ・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3か月以内 に行ってください。

(参考) 一般事業主行動計画策定・変更届 記入例

様式は、厚生労働省ホームページよりダウンロードができます
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

この届出書を提出する日または提出前の1か月以内のいずれかの日の「常時雇用する労働者数」(1ページ参照)を記入してください。

また、同様に、男女別の労働者の数および有期契約労働者の数を記入してください。

該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

該当するものに○をつけてください。

これから公表および周知を行う場合は、公表方法および周知方法の予定を記入してください。また、「常時雇用する労働者数」(1ページ参照)が100人以下の企業は、外部への公表・労働者への周知を行っている場合のみ記載してください。

なお、「常時雇用する労働者数」が100人以下の企業であっても、認定および特例認定を受ける場合は、必ず、外部への公表および労働者への周知を行う必要があります。

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に○を、既に届出をした行動計画の変更の届出をする場合は「変更」に○をつけてください。

この届出をする日を記入してください。

届出を行う事業主の氏名(記名押印または自筆による署名)または名称、主たる事業、住所、電話番号を記入してください。

法人の場合は、法人の名称、主たる事業、主たる事務所の所在地、代表者の氏名(記名押印または自筆による署名)、主たる事務所の電話番号を記入してください。

行動計画を外部へ公表した日を記入してください。これから公表する場合は、公表予定日を記入してください。

なお、外部への公表は、策定してからおおむね3か月以内に行うようにしてください。

認定または特例認定を希望するかどうかについて、該当するものに○をつけてください。なお、ここで「無」に○をつけた場合でも、認定申請および特例認定申請ができなくなるわけではありません。

様式第一号 (第 二条関係) (第一面) (日本工業規格 A 列)

一般事業主行動計画策定・変更届 届出年月日 平成 31年 4月 1日

都道府県労働局長 (ふりがな) 東京都労働局長 (ふりがな) 株式会社 両立産業 (ふりがな) 両立産業 (法人の場合) 代表者の氏名 代表取締役 両立 花子 (印) 主たる事業 小売業 住 所 〒100-0000 東京都千代田区両立 1-2 電 話 番 号 03-△△△△-0000

一般事業主行動計画を(策定・変更)したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第4項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 40 人 (うち有期契約労働者 5 人)
 ① 男性労働者の数 20 人
 ② 女性労働者の数 20 人

2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成 31年 4月 1日

3. 変更した場合の変更内容
 ① 一般事業主行動計画の計画期間
 ② 目標又は次世代育成支援対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限り。)
 ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 31年 4月 1日 ~ 平成 34年 3月 31日

5. 規定整備の状況
 ① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 (有・無) (有・無)
 ② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 (有・無) (有・無)

6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 平成 31年 4月 1日

7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 ① インターネットの利用 (両立支援のひろば、自社のホームページ・その他) ()
 ② その他の公表方法 ()

8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け ()
 ② 書面の交付 ()
 ③ 電子メールの送信 ()
 ④ その他の周知方法 ()

9. 次世代育成支援対策の内容 (第二面・第三面に記載すること)

10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定(くろみん認定)の申請をする予定 (有・無・未定)

11. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定(プラチナくろみん認定)の申請をする予定 (有・無・未定)

一般事業主行動計画の担当部署名 総務部人事課
 (ふりがな) きんとうじろう
 担当者の氏名 均等 次郎

この届出についての担当部署名と担当者の氏名を記入してください。

様式第一号（第一条の二及び第二条関係）（第二面・第三面）

行動計画策定 指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1 雇用環境の整備に関する事項	ア	妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
	イ	男性の育児休業取得の促進のための措置の実施
	ウ	育児・介護休業法の育児休業制度を上回るものとするための措置の実施
	エ	育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
	オ	育児休業等取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施 (ア) 女性労働者に向けた取組 ① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修 ② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 ③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 ④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 ⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修 (イ) 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④ 育児休業等取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
	カ	子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限 (イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度 (ウ) フレックスタイム制度 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
	キ	子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営
	ク	子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
	ケ	労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入
	コ	希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施
	サ	子育てを行う労働者の住宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
	シ	育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
	ス	出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施
	その他	(概要を記載すること)

策定した行動計画の内容として該当するものに○をつけてください。

変更の届出の場合は、変更後の行動計画の内容に該当するものにすべて○をつけてください。

雇用環境の整備に関する取組です。

認定または特例認定を受けることを希望する場合は、行動計画の目標に、この部分に該当する事項が1項目以上含まれていなければなりません。

(2) 働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備	ア	所定外労働の削減のための措置の実施
	イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
	ウ	短時間正社員制度の導入・定着
	エ	在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入
	オ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
	その他	(概要を記載すること)
	その他	(概要を記載すること)
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1)	託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供
	(2)	地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
	(3)	子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施
	(4)	労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施
	(5)	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じて雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進
	その他	(概要を記載すること)

挙げられている項目のどれにも該当しない事項を行動計画に定めた場合は、「その他」に○をつけ、その概要を記入してください。

雇用環境の整備以外の取組です。

これらの事項だけを目標とする行動計画は、認定または特例認定の対象とはなりません。