

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の基準について

- 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」**を商品などに付することができる。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。**

○えるぼしプラス認定、プラチナえるぼしプラス認定（令和8年4月～）

女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業を認定する**えるぼし認定・プラチナえるぼし認定に、女性の健康支援に関する基準を追加した新しい制度。**

＜えるぼしプラス認定マーク（1段階目～3段階目）＞

＜プラチナえるぼしプラス認定マーク＞



・令和8年4月1日から、**えるぼし認定（1段階目）の基準が見直されました。**

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） （※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） 	● 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、 (i) 単年度の実績を評価している項目（※2）については、2年以上連続してその実績が改善していること又は以下に該当すること。 「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） (ii) （※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 （※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

【 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 】

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(新規卒卒者等に限る。)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
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）。
- ・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公表していること（プラチナえるぼしのみ）。
※令和7年の女性活躍推進法改正によるもの。令和8年10月1日施行。
- ・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。

【女性の健康支援に関する認定基準】

＜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（多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）」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制度（半日単位又は時間単位の有給休暇取得、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、在宅勤務のうちいずれか）」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（＊下段参照）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措置を講じていること。
- 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 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、当該担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること。

えるぼしプラス認定及びプラチナえるぼし認定の申請のため、女性の健康上の特性への配慮に関する方針を定めるに当たっては、例えば次の内容の記述が有効。ただし、これに限るものではない。

- 女性の健康上の取組を行う背景（例：自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析に基づき、男女の平均勤続勤務年数や配置、昇進・昇格、研修受講等において生じている男女の活躍の差の状況及びその要因の一部の解消に向けた対策として女性の健康支援の必要性が見込まれる等、数値を含む実情）。
- 職場における女性の健康支援の取組が経営上の重要な課題である旨について全労働者の理解を促す経営トップ層等による決意表明。
- 女性の健康支援の目的は個々の労働者の最大限の能力発揮を図るものであることについて職場の管理者層に理解を促すメッセージ。
- 制度利用や健康課題の相談における労働者のプライバシーの保護やハラスメントの防止の重要性に関する呼びかけ。

（※）プラチナえるぼしプラス認定の場合は、プラチナえるぼしプラス認定取得後の実績の公表義務として、女性の健康支援に関する認定基準の①と③を女性の活躍推進企業データベースに公表することが必要。

トライくるみん・くるみん・プラチナくるみん認定の基準について

●認定を受けると、以下のようなメリットがあります。

認定マーク「くるみん」、「トライくるみん」及び特例認定マーク「プラチナくるみん」を、商品、広告、求人広告などに使用することができ、子育てサポート企業であることをPRできます。また、プラス認定を受けた場合、「プラスマーク」を追加で使用することができ、子育てサポート企業であることにプラスして不妊治療と仕事の両立に取り組む企業であることをPRできます。

その結果、企業イメージの向上、労働者の意識向上やそれに伴う生産性向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。さらに、公共調達の加点評価を受けることができます。

●くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定の基準について

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一定の要件（9項目の認定基準）を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。

また、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（11項目の認定基準）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。



認定マーク
「トライくるみん」



認定マーク
「くるみん」



特例認定マーク
「プラチナくるみん」

●「プラスマーク」について（令和4年4月～）

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。



「トライくるみんプラス」



「くるみんプラス」



「プラチナくるみんプラス」



「トライくるみん」・「くるみん」認定基準



※緑字はトライくるみにのみ必要な認定基準、赤字はくるみにのみ必要な認定基準です。

※令和7年4月1日から認定基準等が改正されました。

旧基準（経過措置）についてはこちらをご覧ください。

「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」<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001347349.pdf>

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、公表及び労働者への周知を適切に行っていること。
5. 次の（１）又は（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<u>10%以上・30%以上</u>であること。<u>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（以下「公表」）していること。</u> （２）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率及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<u>20%以上・50%以上</u>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。 <u>また、当該割合を公表していること。</u> ＜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又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ること、<u>かつ、該当の数値を公表していること</u>で基準を満たす。 ① 計画期間内に、<u>子の看護等休暇</u>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<u>10%以上・30%以上</u>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）の子又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. 計画期間における、<u>女性労働者及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%以上であり、当該割合を公表していること。</u> ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 計画期間内の<u>女性労働者又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%未満</u>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、<u>女性労働者又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%以上であり、当該割合を公表していれば基準を満たす。</u>
7. 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）のいずれかを満たしていること、かつ（３）を満たしていること。 （１）<u>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時間未満であること。</u> （２）<u>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。</u> （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。

8. 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
- 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、在宅勤務等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. 法及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

※令和 7 年 4 月 1 日から認定基準等が改正されました。

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）又は（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 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及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 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又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、小学校就学の始期に達するまでの子について、子の看護等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 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）の子又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. 計画期間において、女性労働者及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 であること。

＜労働者数が 300 人以下の一般事業主の特例＞

計画期間内の女性労働者又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% 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、女性労働者又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 であれば基準を満たす。

7. トライくるみん、くるみん認定基準 7 と同一

8. 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①又は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
- 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、在宅勤務等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. 次の（１）又は（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％以上又は（２）が７０％以上であれば、基準を満たす。

10. 育児休業等をし、又は育児を行う男女労働者が、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又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. トライくるみん、くるみん認定基準 9 と同一



「プラスマーク」認定基準



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（不妊治療を含む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、在宅勤務等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（両立支援担当者）を選任し、社内に周知していること。