

報道関係者各位

令和4年7月15日（金）
【照会先】
山口労働局雇用環境・均等室
室長補佐 佐伯 信治
企画主任 関根 裕司
指導主任 伊勢屋 健一
電話（083）995-0390

「えるぼし認定企業」1社、「くるみん認定企業」2社 を認定しました！

山口労働局（局長 なだ ゆたか 名田 裕）は、女性活躍推進法に基づく女性活躍推進企業として「国立大学法人山口大学」を認定（えるぼし認定：2段階）しました。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業として「株式会社長野総合建築事務所」及び「セコム美祢セキュリティ株式会社」を認定（くるみん認定）しました。

認定企業の取組内容等は資料1のとおりです。



国立大学法人山口大学

認定マーク
「えるぼし」
2段階目



株式会社長野総合建築事務所
及び
セコム美祢セキュリティ株式会社
認定マーク
「くるみん」

◆ 「えるぼし」とは …

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・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（「採用」、「継続就業」、「労働時間等の働き方」、「管理職比率」、「多様なキャリアコース」）が優良である等の一定の基準を満たし、認定を受けた場合に表示できる「認定マーク」です。

評価基準を満たす項目数に応じて3段階あります。

☆ 「くるみん」とは …

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための行動計画を策定・実施、一定の基準を満たし、認定を受けた場合に表示できる「認定マーク」です。

えるぼし認定・くるみん認定を受けると…

認定を受けた企業は、「認定マーク」を商品、広告、求人広告などに付け、それぞれ女性活躍推進企業・子育てサポート企業であることをPRすることができ、企業イメージの向上、労働者のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。

〈添付資料〉

- 資料1 認定企業の取組概要
- 資料2 女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）制度について
- 資料3 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度について
- 資料4 『認定マークを取得しませんか？ 山口労働局からのお知らせ！』
- 資料5 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す！
新しい認定制度もスタートします！

国立大学法人山口大学

住所：山口市吉田 1677-1
 事業：教育、学習支援業
 労働者数：4,066人（男性1,820人、女性2,246人）
 えるぼし認定日：令和4年5月18日



えるぼし認定 第2段階

- 5つの評価項目のうち3つの認定基準を満たし、えるぼし（二つ星）に認定しました。
- 当企業のえるぼし認定で山口県内の認定企業は16社になりました。
- 大学の認定は山口県で初めてとなります。
- 認定基準を満たした評価項目の実績

1 労働時間等の働き方

【認定基準】

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働・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

【実績】

労働者の一月当たりの法定時間外労働・法定休日労働時間の平均時間
 常勤職員：16.11時間 非常勤職員：2.76時間

2 管理職比率

【認定基準】

管理職に占める女性割合が産業ごとの平均値以上であること

【実績】

管理職に占める女性の割合
22.5%（産業平均値：20.7%）

4 多様なキャリアコース

【認定基準】

直近の3事業年度に、以下について中小企業以外は2項目以上の実績を有すること
 （非正社員を含む場合は必ずAを含むこと）

	【実績】
A 女性の非正社員から正社員への転換	49人
B 女性のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換	0人
C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	12人
D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	146人

■事業主の声

山口大学では、「活力の源泉としてのダイバーシティ」の実現を目指して、教職員や学生の性別、国籍や年齢、性的指向や性自認などの多様性を尊重しています。そのため、各自の個性と能力を安心して発揮できるような労働環境の整備と充実に取り組んでおり、ワークライフバランスの促進や女性研究者及び女性管理職の割合の増加等を目的とした様々な事業を展開しています。

女性が活躍できる環境づくりは、社会全体で取り組むべき重要な課題であり、この度の「えるぼし」認定を受け、さらなる環境の整備に取り組むとともに、多様な人材が活躍できるキャンパスの実現に向けて一層取り組んでまいります。

<本学の取り組み>

- 法定を上回る育児・介護に関する制度を整備しています。
- ・小学校就学前までの短時間勤務や早出遅出勤勤務制度の取得
- ・小学校就学の終期に達する子の看護休暇の取得

◆大学独自の取組

- ①長期休暇中の学内学童保育
- ②不妊治療のための特別休暇
- ③介護と仕事の両立支援

■女性管理職の声

本学は附属病院を有する総合大学として、教員、医療職員、看護職員、事務職員、技術職員など様々な職種の職員が働いています。私は事務職員の管理職の一人として、所属する部署のマネジメント全般や会議などの業務を担当し、充実した日々を送っています。大学全体で約400人の常勤の事務職員が在職しており、そのうち半数近くが女性職員ですが、近年は新規採用の女性職員が増えていて嬉しく思っています。

本学は妊娠、出産、子育て、介護などのライフイベントに関する諸制度が充実しており、働きやすい環境が整備されていることが女性職員増加の要因の一つだと思っています。また、多くの方がこれらの制度を活用して仕事とライフイベントをうまく両立させていると感じています。

これからは私自身が女性職員のロールモデルになれるように、より一層女性が活躍できる環境づくりを目指して尽力したいと思います。

株式会社長野総合建築事務所

代 表 者 : 代表取締役 長野 英彦
 所 在 地 : 山口県岩国市麻里布町 6 - 3 - 10
 事 業 内 容 : 土木建築サービス業
 労 働 者 数 : 21 人 (男 15 人、女 6 人)
 く る み ん 認 定 : 令和 4 年 6 月 7 日



1 一般事業主行動計画の期間

平成 30 年 12 月 1 日から令和 2 年 11 月 30 日

2 目 標

- (1) 妊娠中及び出産後の女性社員の母性健康管理について、社員に周知する。
- (2) 子供が産まれる際、男性社員の休暇取得の促進をすることについて、社員に周知する。

3 対策と実施状況

- (1) 平成 31 年 2 月 母性健康管理について、社内研修を実施した。
九州事務所の職員については、オンラインにて実施した。
令和 2 年 11 月 イン트라ネットにてパンフレットを周知した。
- (2) 令和元年 7 月 男性の育児休暇取得制度について、社内研修を実施した。
九州事務所の職員については、オンラインにて実施した。
令和 2 年 11 月 イン트라ネットに資料を追記し周知した。

○ 事業主及び従業員にインタビュー

《事業主の声》

働きやすい職場環境が、社員の定着、モチベーションの向上に繋がると考え、くるみんの取得に取り組んできました。子育てしやすい職場環境は子育て中の社員だけでなく、職場全体の働きやすさに繋がっています。

有給休暇の取得も促し、更に働きやすい職場を目指していきたいと考えています。

《育児休業を取得した男性従業員の声》

第一子誕生後に育児休業を取得しました。今回は少ない時間ではありましたが、子供と過ごす時間を取れたことで、フルタイムで働く妻の助けになりました。

第二子誕生の折には、家族との大切な時間を過ごすために再度育児休業を取りたいと思います。

《育児休業を取得した女性従業員の声》

育児休業を取得しました。休業中も何度か会社に行き、復帰後もスムーズに行くよう情報を頂いていました。また、育児の相談にも乗って頂き気分転換になりました。

復帰に際しては、在宅勤務の導入や、その後の出勤日の調整や時短など、柔軟に対応していただいたことで、徐々にペースを作れたので、前向きな気持ちで復帰することができました。

セコム美祢セキュリティ株式会社

代 表 者 : 代表取締役 松本 直樹
所 在 地 : 山口県美祢市大嶺町東分 3340 番 20
事 業 内 容 : 警備業
労 働 者 数 : 112 人 (男 54 人、女 58 人)
く る み ん 認 定 : 令和 4 年 6 月 20 日



1 一般事業主行動計画の期間

平成 30 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日

2 目 標

- (1) 男性の育児休業取得促進を図る。
- (2) 所定時間外労働の削減のため、人員の確保に取り組む。
- (3) 育児手当の導入に取り組む。

3 対策と実施状況

- (1) 男性の育児休業に対する意識調査を実施。
令和 3 年 7 月 8 日、社員会において育児休業について説明。
- (2) 就職ミニ説明会を、各安定所にて毎月開催。令和 3 年度は 3 名の人員を確保。
- (3) 令和 3 年 7 月 8 日開催の社員会で、導入について提案、承認を受け会社へ上申。
令和 4 年 4 月に導入。

○ 事業主及び従業員にインタビュー

《事業主の声》

すべての社員が輝ける組織を目指し、働きやすい職場環境作りに取り組んでいます。希望する社員が積極的に育児参加でき、育児と仕事の両立が実現できるようにするため、「誰もが必要なときに必要な制度を使える」職場にしたいと考えています。社会が変わりゆく中で、さまざまな社内課題を解決することで、社会とともに成長を続けてまいります。

《育児休業を取得した男性従業員の声》

二人目の子供が生まれた時に育児休業を取得しました。子供と充実した楽しい時間を過ごせた反面、子育ての大変さを改めて痛感し、妻への感謝の気持ちでいっぱいになりました。職場復帰後もこれまで以上に夫婦で協力し育児に励んでいます。

最後に、育児休業を快く取得させてくれた会社と職場の皆様に、心より感謝申し上げます。

《育児休業を取得した女性従業員の声》

初めての出産で不安なことも多かったですが育児休業中は子供とゆっくり向き合いながら育児をすることができました。

復帰後は子供の体調が悪いときは会社のみんなの協力もあり、休みやすい環境を作ってもらっています。

女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）制度について

えるぼし認定について

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企業は、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。

①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースの5つの評価項目を満たす項目数に応じて取得できる認定段階が決まります。

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。
- ✓ 満たさない基準についても、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、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が必要。
- ✓ 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。

えるぼし認定の評価項目

【評価項目1：採用】 次の①または②を満たす

- 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
- 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

【評価項目2：継続就業】 次の①または②を満たす。

- 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る）
- 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】 次の①または②を満たす。

- ① 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
- 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

山口労働局管内の女性活躍推進法に基づく 認定及び一般事業主行動計画策定届の届出状況

1 認定企業一覧（令和4年6月末現在）

(1) えるぼし認定（16社）

	企業名	認定段階	所在地	認定年月
1	株式会社カワト T.P.C.	★★	岩国市	平成29年12月
2	株式会社丸久	★★★	防府市	平成30年5月
3	生活協同組合コープやまぐち	★★★	山口市	平成30年5月
4	医療法人治徳会	★★	周南市	平成30年12月
5	社会福祉法人朋愛会	★★	下関市	令和元年11月
6	株式会社周南スイミングクラブ	★★★	周南市	令和元年12月
7	社会福祉法人幸洋福祉会	★★	下松市	令和3年2月
8	有限会社仁成堂	★★	山口市	令和3年3月
9	医療法人協愛会	★★	山口市	令和3年4月
10	医療法人愛の会	★★	下関市	令和3年5月
11	フラワー・ブロス TMS 株式会社	★★	宇部市	令和3年5月
12	有限会社渡辺薬局	★★	岩国市	令和3年6月
13	あさひ製菓株式会社	★★	柳井市	令和3年8月
14	西日本医療サービス株式会社	★★	山陽小野田市	令和3年12月
15	社会保険労務士法人桑原事務所	★★	防府市	令和3年12月
16	国立大学法人山口大学	★★	山口市	令和4年5月

(参考) 全国 1,712社（令和4年3月末現在）

(2) プラチナえるぼし認定（0社）

	企業名	認定段階	所在地	認定年月
—	認定企業なし			

(参考) 全国 25社（令和4年3月末現在）

2 一般事業主行動計画策定届の届出状況（令和4年3月末現在）

	山口県	全国
常時雇用労働者301人以上の届出企業数 （常時雇用労働者301人以上の企業数）	125社 (125社)	16,930社 (17,650社)
常時雇用労働者300人以下の届出企業数	511社	21,771社

※ 常時雇用労働者301人以上の企業は、女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に策定した旨の届出を行う義務があります。

なお、新たに令和4年4月から常時雇用労働者101人以上の企業が義務となりました。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度について

次世代育成支援対策推進法に基づき、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、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、認定を受けることができます。

くるみん認定基準	プラチナくるみん認定基準
	
<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又は②のいずれかを満たしていること。</p> <p>① 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が10%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 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者および企業独自の休暇制度を利用した者の割合が合わせて20%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、育児休業等を取得した者が1人以上いること。 (300人以下企業の特例あり)</p>	<p>⑤ 次の①又は②のいずれかを満たしていること。</p> <p>① 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者の割合が30%以上であること。</p> <p>② 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が合わせて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。 (300人以下企業の特例あり)</p>
<p>⑥ 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。 (300人以下企業の特例あり)</p>	<p>⑥ 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。(300人以下企業の特例あり)</p>
<p>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。</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>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</p>	<p>⑨ くるみん認定基準の⑨の①～③すべての措置を実施しており、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。</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>	<p>⑩ 次の①又は②のいずれかを満たしていること。</p> <p>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</p> <p>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70%以上のいずれかを満たすこと。(300人以下企業の特例あり)</p>
	<p>⑪ 育児休業等をし、又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。</p>
	<p>⑫ くるみん認定基準⑩と同一</p>

山口労働局管内の次世代育成支援対策推進法に基づく 認定及び一般事業主行動計画策定届の届出状況

1 認定企業一覧（令和4年6月末現在）

(1) くるみん認定企業（29社）

	企業名	認定年	業種	所在地
1	株式会社西京銀行	2007年・2010年・2015年	銀行業	周南市
2	医療法人茜会	2008年	病院	下関市
3	医療法人愛の会	2010年・2014年	病院	下関市
4	株式会社ライブス	2012年	美容業	周南市
5	医療法人協愛会阿知須共立病院	2012年・2013年・2015年・2020年	病院	山口市
6	株式会社トクヤマ	2012年	製造業	周南市
7	株式会社中冷	2013年	製造業	下関市
8	医療法人社団青藍会	2013年	病院	山口市
9	医療法人岩国病院	2013年	病院	岩国市
10	宇部興産株式会社	2013年・2015年・2020年	製造業	宇部市
11	社会福祉法人朋愛会	2013年	介護事業	下関市
12	宇部工業株式会社	2014年・2017年	建設業	宇部市
13	社会福祉法人青藍会	2014年	介護事業	山口市
14	山口スバル株式会社	2015年	自動車小売業	山口市
15	国立大学法人山口大学	2015年	大学	山口市
16	有限会社とーか	2015年	介護事業	周南市
17	東ソー株式会社	2016年	製造業	周南市
18	社会福祉法人幸洋福祉会	2018年・2021年	介護事業	下松市
19	社会福祉法人岩国市社会福祉協議会	2018年	社会福祉・介護事業	岩国市
20	有限会社ロータス	2019年	服飾小売業	周南市
21	株式会社奥野工務店	2020年	建設業	山口市
22	株式会社太陽コミュニケーションズ	2020年	フィットネスクラブ	萩市
23	フラワー・ブロスTMS株式会社	2020年	調剤薬局	宇部市
24	株式会社テレトピア	2020年	携帯電話販売業	下関市
25	株式会社イーストウインド	2021年	娯楽業	下関市
26	中国水工株式会社	2021年	土木建築サービス業	宇部市
27	株式会社アクロス	2022年	調剤薬局	周防大島町
28	株式会社長野総合建築事務所	2022年	土木建築サービス業	岩国市
29	セコム美祢セキュリティ株式会社	2022年	警備業	美祢市

(参考) 全国の認定企業数 3,801社(令和4年3月末現在)

(2) プラチナくるみん認定企業（2社）

	企業名	認定年	業種	所在地
1	医療法人愛の会	2019年	病院	下関市
2	東ソー株式会社	2021年	製造業	周南市

(参考) 全国の認定企業数 484社(令和4年3月末現在)

2 一般事業主行動計画策定届の届出状況（令和4年3月末現在）

	山口県	全国
常時雇用労働者101人以上の届出企業数 (常時雇用労働者101人以上の企業数)	490社 (491社)	47,536社 (48,518社)
常時雇用労働者100人以下の届出企業数	844社	52,304社

※ 常時雇用労働者101人以上の企業は、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を策定し、都道府県労働局に策定した旨の届出を行う義務があります。

認定マークを取得
しませんか？

山口労働局からのお知らせ！

くるみん・トライくるみん・プラチナくるみん認定



「くるみん」「トライくるみん」認定とは・・・

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を策定・届出した企業のうち、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。



「プラチナくるみん」認定とは・・・

トライくるみん・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で、一定の基準を満たした企業を優良な「子育てサポート企業」として認定する制度です。

「くるみん・トライくるみん・プラチナくるみん認定」を受けると・・・

認定マークを、商品、広告、求人広告、自社ホームページ、名刺などに表示し、子育てサポート企業であることをPRできます。
その結果、企業イメージの向上、労働者のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。



貴社の子育て支援をもっとPRして優秀な人材を確保しませんか？

山口労働局のくるみん認定のホームページはこちら

https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/jokatsu_ryouritsu.html

詳しくは、山口労働局 雇用環境・均等室（TEL：083-995-0390）まで！



えるぼし・プラチナえるぼし認定

「えるぼし」認定とは・・・

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出した企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業を「女性活躍推進企業」として認定する制度です。

認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あります。

<1段階目>



<2段階目>



<3段階目>



「プラチナえるぼし」認定とは・・・

えるぼし認定を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした企業を認定する制度です。

「えるぼし・プラチナえるぼし認定」を受けると・・・

認定マークを、商品、広告、求人広告、自社ホームページ、名刺などに表示し、女性活躍推進企業であることをPRできます。
その結果、企業イメージの向上、労働者のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。



必見！

※自社の女性の活躍に関する情報公表や、行動計画の外部への公表のツールとしての「女性の活躍推進企業データベース」がスマートフォンでも閲覧できるようになりました。その結果、就活生や転職希望者が移動中や空いた時間に企業情報の収集ができますので、データベース上で自社をアピールすることで優秀な人材を獲得できるチャンスが増えることにもつながります。

スマートフォン版QRコード



女性の活躍推進、男女の働き方の見直しなどに取り組む企業を支援しています。

山口労働局のえるぼし認定のホームページ

https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/jokatsu_ryouritsu.html

詳しくは、山口労働局 雇用環境・均等室（TEL：083-995-0390）まで！



ユースエール認定

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。企業のイメージアップが図れ、労働局・ハローワークが認定した企業の情報発信を後押しするなど、人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。



「ユースエール認定」を受けると…



認定マークは自社の商品、広告等に表示ができます。また、ハローワークで重点的PRの実施や、「ふるさと山口企業合同就職フェア」への優先案内等のメリットがあります。

貴社の「働きやすい環境」を若者にPRしてみませんか？

認定企業になるには、認定基準を満たす必要があります。

詳しくは「若者雇用促進総合サイト」をご覧ください。

URL : <https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>



詳しくは、山口労働局 職業安定部職業安定課（TEL：083-995-0380）まで！

もにす認定

障害者の雇用の促進や安定に関する取組みなどの優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定します。「もにす」認定企業の認定を受けると、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域での障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取組みが一層推進されることが期待できます。



「もにす認定」を受けると…



認定マークを自社の商品、広告等に表示でき、日本政策金融公庫による低利融資、公共調達における加点評価等のメリットがあります。

貴社の障害者の雇用の促進や安定に関する取組みを知ってもらいませんか？

認定企業になるには、認定基準を満たす必要があります。

詳しくは、下記の「厚生労働省ホームページ」をご覧ください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



詳しくは、山口労働局 職業安定部職業対策課（TEL：083-995-0383）まで！

山口県内の認定企業は、「山口労働局ホームページ」でご確認ください。

URL : <https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/riyousha/kigyuu.html>



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

山口労働局

〒753-8510 山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館
雇用環境・均等室（5F）・職業安定部職業安定課（7F）・職業安定部職業対策課（7F）

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す！ 新しい認定制度もスタートします！

「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）。

また、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日から認定制度が改正されます。改正の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ます。

男性の育児休業等取得率 現行：**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
現行：**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、が新たに加わります。

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、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準の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現行マークとなります。

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。



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ます。

男性の育児休業等取得率 現行：**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
現行：**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す。

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
現行：**55%** → 令和4年4月1日以降：**70%**

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、現行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基準の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日までを含む場合は、新基準を満たしていなくても現行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

トライくるみんマーク

ポイント3

○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されます。

認定基準は、現行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が創設されます（詳細は p.4 参照）。

現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準

<p>現行くるみん</p> 	<p>トライくるみん</p> 	<p>新しいくるみん</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。 (1) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること。 (2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて1.5%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>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が10%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。 (2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて20%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> 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>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。</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7%以上であること。</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10%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。 <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. 計画期間において、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。 <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。 (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4.5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。</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。 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</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>		

新プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



1～4. 現行くるみん、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) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が**30%**以上であること。

(2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、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. 現行くるみん、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. 現行くるみん、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

プラスマーク
(例：くるみんプラスマーク)



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」が創設されます。

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の公表日の前事業年度における状況についても、「両立支援のひろば」にて公表を行う必要があります。

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。

内閣府からのお知らせ

中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業

○中小企業における子育て支援環境を整備する観点から、「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「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を実施しています（令和3年10月から令和9年3月まで）。

○事業の詳細については、以下のURLをご覧ください。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、上記のうち、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	048-600-6210	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3年11月作成（令和4年3月改訂）リーフレットNO.8