

報道関係者各位

令和7年2月18日（火）

【照会先】

山口労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 高津 純子

指導係長 関根 裕司

厚生労働事務官 戎崎 リサ

電話（083）995-0390

令和6年度第2回 くるみん・えるぼし認定企業 認定通知書交付式を開催します！

山口労働局（局長 ともずみ こういちろう 友住 弘一郎）は、次世代育成支援対策推進法に基づく認定（通称「くるみん」）企業及び特例認定（通称「プラチナくるみん」）企業並びに女性活躍推進法に基づく認定（通称「えるぼし」）企業として、以下の企業を新たに認定しました。

当局では、令和6年度下半期に認定を受けた以下の企業を対象に、認定通知書交付式を開催します。

報道機関の皆様には、「職場における子育てサポート」及び「職場における女性活躍」が、県内企業をはじめ県民の皆様幅広く浸透するよう、取材・報道をよろしくお願ひします。

記

日時 令和7年2月27日（木） 10時30分

場所 山口地方合同庁舎2号館5階共用会議室（山口市中河原町6番16号）

～各企業から認定を受けた感想や自社の取組紹介をいただきます～

認定企業一覧

プラチナくるみん認定企業	
セコム美祢セキュリティ株式会社（美祢市）	

くるみん認定企業	
徳山興産株式会社（周南市）	社会福祉法人ふたば園（萩市）
有限会社参輪（岩国市）	

えるぼし認定企業	
学校法人YIC学院（山口市）	医療法人神徳会 三田尻病院（防府市）
日立建設株式会社（宇部市）	

★「くるみん」

次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と育児の両立支援に向けた取組を実施した企業を厚生労働大臣が認定する制度です。



★「プラチナくるみん」

次世代育成支援対策推進法に基づき、くるみん認定を受けた企業のうち、より高い水準の取組を実施した企業を厚生労働大臣が認定する制度です。



★「えるぼし」

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進のための取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。



〈添付資料〉

資料1 認定企業の取組内容

資料2 山口労働局管内の認定状況

資料3 企業の人材確保・定着に役立つ3つの認定制度のご案内（えるぼし・くるみん・ユースエール）

資料4 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



せこむみねせきゅりていかぶしがいがいしゃ

資料1-1

セコム美祿セキュリティ株式会社 令和6年10月1日認定

〇企業概要

代表者	代表取締役 松本 直樹
所在地	山口県美祿市大嶺町東分3340-20
事業内容	警備業
労働者数	99名（男性51名、女性48名）
企業のHP	



〇一般事業主行動計画に定めた目標とその達成状況

計画期間	令和4年4月1日～令和6年3月31日
目標	(1) 社員一人あたり70%以上の有給休暇取得率を目指す (2) 男性社員の育児休業の取得促進に取り組む
目標に対する取組内容	(1) 毎月年次有給休暇の取得状況を把握。年次有給休暇に関する社員の意識調査を実施し、取得しやすさ、取得しにくい理由について分析を行った。令和5年度の社員一人あたりの年次有給休暇取得率は86.7%と、70%を上回った。 (2) 育児・介護休業法の改正に合わせて、出生時育児休業を含む育児休業制度についてまとめた資料を作成し従業員へ周知し、男性の育児休業取得を推奨。計画期間中に出産した女性、配偶者が出産した男性全員が育児休業を取得した。

〇育児休業取得率（期間中育児休業取得者数／期間中出産者数による。男性については分母を期間中配偶者出産者数とする。）

女性労働者の育児休業取得率	100%	男性労働者の育児休業取得率	200%
---------------	------	---------------	------

〇その他の取組状況

育児をする労働者のための措置	小学校1年生までの子を育てる者を対象とした次の制度を整備。 ・短時間勤務制度 ・就業時刻の繰上げ又は繰下げの制度 小学校就学前の子を育てる者を対象とした次の制度を整備。 ・所定外労働の制限制度
所定外労働の削減のための措置	毎月の社員会議で時間外労働の実績を共有し、次月の削減に向けて取り組むよう呼びかけを実施。 社員が社外の知人等に自社の魅力を発信し、入社に至った場合「社員PR活動費」を支給する「社員PR募集」制度を導入し、人員確保に取り組んでいる。
多様な労働条件の整備のための措置	年次有給休暇と組み合わせで最大10日間の休暇を取得できる「フレックス休暇」制度を導入。
育児をする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取組	女性社員を対象に、女性管理職のための社内勉強会を開催し、外部講師による講義の受講や意見交換会を実施。

〇認定企業の声

【事業主から】「希望する男女ともに仕事と育児を両立できる」働きやすい環境づくりに日々取り組んでいます。社員のライフステージに応じた多様な働き方を支援する制度を整え、社員が“あんしん”して働き続ける環境づくりに今後も取り組んで参ります。

【育児休業を取得した女性労働者から】今回は第二子の育児休業で利用しました。周囲のサポートもあり育児休業に入るときも、復帰するときもスムーズにできました。保育園の入園もすぐに決まり、繰り上げての復帰となりました。復帰後は短時間勤務制度を利用し、子供の急な病気のときも快く対応してもらえ、働きやすい環境が整っており、大変感謝しています。

【育児休業を取得した男性労働者から】長い不妊治療の末、念願の第一子を授かり思い切って育児休業を取得しました。育児休業を取得したのは約1年前になりますが、今思い返すととても楽しかったと感じます。2～3時間おきに夜泣きをするので、妻と交代でミルクをあげたり、おむつ交換をしたりしました。そのときは大変でしたが、育児休業を取得してよかったと思います。同じ部署の社員の理解もあり、休職前も復帰後もスムーズに行うことができました。2人目を授かった時もまた育児休業を取得したいです。

厚生労働省

山口労働局

〇企業概要

代表者	代表取締役社長 管田 英男
所在地	山口県周南市栄町2-31
事業内容	金属製品製造業
労働者数	170名（男性132名、女性38名）
企業のHP	https://tkosan.co.jp/



〇一般事業主行動計画に定めた目標とその達成状況

計画期間	令和3年4月1日～令和6年5月31日
目標	(1) 令和6年3月までに、子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度の周知を図り、取得率を100%にする (2) 高校生・大学生のインターンシップや就業研修等の受け入れを積極的に行う
目標に対する取組内容	(1) 出生時育児休業を含む育児休業制度や、休業中の経済的支援、職場復帰後に利用することができる制度等をまとめた資料を作成し従業員へ周知するとともに、各事業場の管理職を通じて休業・休暇を取得しやすい環境整備に努めた。令和6年3月までの計画期間中に配偶者が出産した男性全員が育児休業又は育児目的休暇を取得し、取得率は100%を達成した。 (2) HPへの掲載、学校やしごとセンターとの連携等により積極的な周知を実施。令和4年度は高校生・大学生を5名受け入れた。令和5年度には中学生の受け入れも行き、12名と令和4年度よりも受け入れ人数が増加した。

〇育児休業取得率（期間中育児休業取得者数／期間中出産者数による。）

女性労働者の育児休業取得率	200%
---------------	------

〇育児休業又は育児目的休暇取得率（期間中育児休業又は育児目的休暇取得者数／期間中配偶者出産者数による。）

男性労働者の育児休業又は育児目的休暇取得率	100%
-----------------------	------

〇その他の取組状況

育児をする労働者のための措置	小学校就学前までの子を育てる者を対象とした短時間勤務制度及び所定外労働の制限制度を整備。
所定外労働の削減のための措置	毎月の連絡会議で時間外労働の実績を共有し、一定の水準以上の者に対しては面接指導を実施することとしている。
年次有給休暇の取得促進のための措置	毎月の連絡会議で年次有給休暇の取得実績を共有し、取得率が低い者に対しては計画的に取得するよう指示を出すこととしている。

〇認定企業の声

【事業主から】弊社は、すべての従業員が安心して家庭と仕事を両立できるよう、働きやすい職場環境づくりに取組んでいます。また、企業の社会的責任（CSR活動）の一環として、子育て支援や就業体験等といった次世代育成支援にも取り組んでいます。弊社はこれからも事業のみならず様々な企業活動を通じて地域社会の発展に貢献して参ります。

【育児休業を取得した女性労働者から】第一子から第三子まで計3回育児休業を取得しました。職場復帰後あまり間もなく育児休業に入り申し訳なく感じていましたが、会社に環境が整っていたおかげで休業中は安心して子育てに専念することができました。復帰後も時短勤務や急な子供の体調不良等で取得できる看護休暇等を利用させていただき、職場の皆さんのご理解とご協力には感謝しかありません。働きやすい環境を作っていただき、子育てと仕事の両立に前向きになれています。

【育児休業を取得した男性労働者から】入社して1年ぐらいで育児休業を取得しました。初めての子育てで本当に大変でしたが、休業中は子供に癒されながら充実した日々を送ることができました。実際に育児を通して夫婦2人で協力しないと乗り越えられないと自分は感じたので、男性の育児休業は必要な制度であり、1年目なのに取得を後押ししてくれた会社と職場の皆さんには感謝しています。



社会福祉法人ふたば園

令和6年11月20日認定

○企業概要

代表者	理事長 西島 孝一
所在地	山口県萩市三見3852-1
事業内容	社会福祉事業
労働者数	113名（男性31名、女性82名）
企業のHP	http://www.futaba-hagi.jp



○一般事業主行動計画に定めた目標とその達成状況

計画期間	令和4年4月1日～令和6年3月31日
目標	<ol style="list-style-type: none"> すべての雇用者に、育児休業等の制度周知及び促進を図る 仕事と家庭の両立を図れるよう、新たな有給休暇（特別休暇）付与の周知と積極的な取得を促す 男性・女性職員が気兼ねなく育児休業を取得できる「お互い様」の職場風土を醸成する
目標に対する取組内容	<ol style="list-style-type: none"> 育児休業制度だけでなく、休業中の経済的支援、職場復帰後に利用することができる制度等をまとめた掲示物を作成し、育児休業取得を促した。 家族のサポートやスキルアップ、リフレッシュ等幅広い目的で利用できる特別有給休暇制度を整備し、全職員を対象として研修で周知し積極的な利用を促した。 育児休業を取得した職員がいる事業所の職員への給付金支給について、運営会議において検討。結果として給付金支給は見送り、引き続き協議を重ねることとなったが、気兼ねなく育児休業を取得できるよう、事業所管理者からの声かけ、業務分担の見直し、休業中の職員への事業所の状況の共有等、お互い様の職場風土醸成に取り組んだ。

○育児休業取得率（期間中育児休業取得者数／期間中出産者数による。男性については分母を期間中配偶者出産者数とする。）

女性労働者の育児休業取得率	100%	男性労働者の育児休業取得率	100%
---------------	------	---------------	------

○その他の取組状況

育児をする労働者のための措置	小学校就学前までの子を育てる者を対象とした所定外労働の制限制度を整備。
所定外労働の削減のための措置	半年ごとの実績を事業所管理者に共有し、所定外労働削減に向けた呼び掛けを実施。
年次有給休暇の取得促進のための措置	年次有給休暇を5日取得した場合に利用できる特別有給休暇制度を整備。また、半年ごとの取得状況を事業所管理者に共有し、取得促進に向けた呼び掛けを実施。
多様な労働条件の整備のための措置	在宅勤務が可能な者を対象とした在宅勤務規程を整備。

○認定企業の声

【事業主から】職員にとっての働きやすさNo.1を目指す法人として令和4年度に続き更なる進化を遂げるため2度目の取得を目指しました。在職する職員だけでなく、これから就職や転職を目指す方にとっても将来にわたって安心して働ける職場であるよう一步一步進んでいきたいと思います。職員の気持ちの充実はより良いサービス提供と地域における共生社会実現の橋渡しに欠かせないものであると信じてこれからも精進してまいります。

【育児休業を取得した女性労働者から】3度目の育児休業を取得しました。育児休業中は2人目の子どもとゆっくり過ごしたり、同じ年代の子とふれあう場所に参加することができました。また、1人目の子どもともゆとりをもった時間の中できちんと向き合うことができました。復帰後は短時間勤務をさせていただいており、その中で仕事の調整も可能となり、仕事と家事の両立ができています。

【育児休業を取得した男性労働者から】双子が生まれたという事もあって、短い期間でしたが初めて育児休業制度を利用させていただきました。法人や同僚からは折をみて事業の進捗や、各種制度の情報提供もしていただき安心して制度を利用することができました。また、家庭においては今まで見えなかった連続する絶え間ない子育ての苦労も垣間見えて、妻の偉大さと、育児から離れる時間も必要だと感じました。その一翼を担うためにもこれからは積極的に育児をしようと思うことができました。



ゆうげんがいしゃさんわ

有限会社参輪

資料1-4

令和7年1月9日認定

〇企業概要

代表者	代表取締役社長 鶴田 新
所在地	山口県岩国市周東町下久原1023-7
事業内容	調剤薬局
労働者数	71名（男性18名、女性53名）
企業のHP	https://www.sanwa.tc



〇一般事業主行動計画に定めた目標とその達成状況

計画期間	令和4年9月21日～令和6年9月20日
目標	<ol style="list-style-type: none"> 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする 男性社員…育児休業又は看護休暇の取得率を50%以上にする 女性社員…取得率を80%以上にする 育児休業取得予定者に「育休復帰支援プラン」を策定し、円滑な育児休業取得・職場復帰をサポートする。
目標に対する取組内容	<ol style="list-style-type: none"> 各職場における育児休業取得者の業務カバー体制の見直しを行い、配置転換や新規採用により代替要員を確保するとともに、応援手当や一人事務手当等、業務代替者への手当の充実を図った。さらに、責任者会議において、職員が多様な業務に従事できる体制を整えるよう、各部門長へ呼びかけを実施。その結果、男性社員の看護休暇取得率は50%、女性社員の育児休業取得率は100%と、目標を達成した。 育児休業の取得を促進するという自社の方針を明確化し、「育休復帰支援プラン」について各職場にて直接説明を実施。育児休業取得予定者と面談を実施の上、プランを作成し、円滑な育児休業取得及び職場復帰を支援した。

〇育児休業取得率（期間中育児休業取得者数／期間中出産者数による。）

女性労働者の育児休業取得率	100%
---------------	------

〇子の看護休暇取得状況

※労働者数300人以下の場合の特例として、期間中に男性の育児休業取得者がいない場合、小学校就学の始期に達するまでの子について、子の看護休暇を取得した男性労働者が1名以上いるなどの条件を満たせば、認定を受けることができます。

男性労働者の子の看護休暇取得人数	1名
------------------	----

〇その他の取組状況

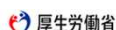
育児をする労働者のための措置	<p>小学校就学前までの子を育てる者を対象とした次の制度を整備。</p> <ul style="list-style-type: none"> 短時間勤務制度 所定外労働の制限制度 始業・就業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
所定外労働の削減のための措置	所定外労働の多い職場に人員を配置する等、体制の見直しを実施。

〇認定企業の声

【事業主から】この度、くるみん認定をいただけたことを大変光栄に思います。当社は、創業以来『ずっと働きたい薬局』の理念のもと、環境整備に力を入れ、会社運営を行ってまいりました。育児休業・看護休暇等を取得する社員のみならず、その周りでサポートしながら業務に従事する社員への環境整備にも目を向け、ワークライフバランスの促進を図っています。今後も、会社全体が一つの大きな家族と考え、時代背景に合わせた『ずっと働きたい薬局』をつくり続けていきたいと思っております。

【育児休業を取得した女性労働者から】出産後約1年間の育児休業を経て職場復帰しました。妊娠中は体調を気にかけてくださり業務の配慮をさせていただいたので産前休業まで安心して仕事をすることができました。復帰後は想像以上に子供の体調不良で休ませていただくことが多く、育児と仕事の両立は難しいなと悩む時期もありました。ですが周囲のご理解ご協力もあり無理なく働ける環境にさせていただいたことに感謝しております。

【子の看護休暇を取得した男性労働者】子どもの発熱で保育園に預けられないときに子の看護休暇を取得させていただきました。夫婦共働きかつお互いの両親も身近にいないこともあり看護休暇の制度はとても心強いです。これまでは、妻が会社を休み子の看病をしてくださいましたが、今回の看護休暇で子どもを看病しながら家事をする大変さを知り妻への感謝の気持ちがいよいよ強くなりました。そんな制度の利用を快く受け入れてくださる会社、職場の皆様へ感謝申し上げます。



山口労働局



えるぼし認定 第2段階
がっこうほうじんわいあいしーがくいん

学校法人 Y I C 学院

資料1-5

令和6年10月28日認定

〇企業概要

代表者	理事長 井本 浩二
所在地	山口県山口市小郡黄金町2-24
事業内容	教育・学習支援業
労働者数	229名（男性60名、女性169名）
法人のHP	https://www.yic.ac.jp



〇認定基準を満たした評価項目の実績

採用	<p>【認定基準】 直近の事業年度において、正社員に占める女性割合が産業ごとの平均値以上であるとともに、正社員の基幹的な雇用管理区分における女性割合が産業ごとの平均値以上であること。</p> <p>【実績】 正社員の女性割合 72.6%（産業平均値：39.9%） 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性割合（産業平均値：37.2%）</p> <table border="0"> <tr><td>①教員（情報／公務員）</td><td>41.2%</td></tr> <tr><td>②教員（ビューティモード）</td><td>80.0%</td></tr> <tr><td>③教員（リハビリ／看護福祉）</td><td>53.6%</td></tr> <tr><td>④教員（調理製菓）</td><td>80.0%</td></tr> <tr><td>⑤幼稚園教諭</td><td>91.7%</td></tr> <tr><td>⑥保育士</td><td>100%</td></tr> </table>	①教員（情報／公務員）	41.2%	②教員（ビューティモード）	80.0%	③教員（リハビリ／看護福祉）	53.6%	④教員（調理製菓）	80.0%	⑤幼稚園教諭	91.7%	⑥保育士	100%
①教員（情報／公務員）	41.2%												
②教員（ビューティモード）	80.0%												
③教員（リハビリ／看護福祉）	53.6%												
④教員（調理製菓）	80.0%												
⑤幼稚園教諭	91.7%												
⑥保育士	100%												
労働時間等の働き方	<p>【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> <p>【実績】 法定時間外労働・法定休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て45時間未満である。</p>												
管理職比率	<p>【認定基準】 直近の事業年度において、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。</p> <p>【実績】 管理職に占める女性の割合 45.8%（産業平均値：23.9%）</p>												
多様なキャリアコース	<p>【認定基準】 直近の3事業年度に、次の①～④の項目のうち1項目以上の実績を有すること。</p> <p>【実績】</p> <table border="0"> <tr><td>① 女性の非正社員から正社員への転換</td><td>12人</td></tr> <tr><td>② 女性のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換</td><td>0人</td></tr> <tr><td>③ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</td><td>0人</td></tr> <tr><td>④ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</td><td>1人</td></tr> </table>	① 女性の非正社員から正社員への転換	12人	② 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	③ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	0人	④ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	1人				
① 女性の非正社員から正社員への転換	12人												
② 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												
③ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	0人												
④ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	1人												

〇認定企業の声

【事業主から】この度「くるみん認定」に続き「えるぼし認定」をいただき大変光栄に存じます。私たちは地域の発展に貢献する教育機関として、多様な人材育成を専門学校、幼稚園、小規模保育園等で行っています。教職員の約7割が女性で様々な部署で活躍しており、託児施設や相談窓口の設置、時短勤務規程の拡充や社内研修の実施など、女性が働きやすく、成長・働きがいを感じる環境整備に努めてまいりました。これからも多様性を尊重し、すべての人が安心して働き続け活躍できる環境を目指し、さらに取り組んでまいります。

【女性管理職から】この度、「えるぼし認定」をいただき大変光栄に存じます。私は2012年、2歳半の子を育てながら再就職し、産休・育休を経て、現在は部長職として経営戦略・採用人事開発・職業教育の開発に携わっています。幸せを感じながら社会で活躍できているのは、充実した自己啓発支援制度と多様なキャリアコースのお陰だと日々感謝しております。本学院では、女性が多く活躍しており、特に育児休業後の働き方やキャリア形成に悩む教職員については、事例を共有し、勇気づけることが私の喜びです。これからも教職員のライフステージの変化に対し組織的に寄り添い、人の成長を大切にする法人として地域に貢献し、大きく発展して参りたいと考えております。



えるぼし認定 第3段階

いりょうほうじんこうとくかい みたじりびょういん

医療法人神徳会 三田尻病院

令和7年1月22日認定

資料1-6

〇企業概要

代表者	理事長 神徳 眞也
所在地	山口県防府市お茶屋町3-27
事業内容	医療業
労働者数	220名（男性49名、女性171名）
法人のHP	http://www.mitajiri.net



〇認定基準を満たした評価項目の実績

採用	<p>【認定基準】 直近の事業年度において、正社員に占める女性割合が産業ごとの平均値以上であるとともに、正社員の基幹的な雇用管理区分における女性割合が産業ごとの平均値以上であること。</p> <p>【実績】 正社員の女性割合 76.0%（産業平均値：66.9%） 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性割合 96.4%（産業平均値：57.8%）</p>
継続就業	<p>【認定基準】 雇用管理区分ごとに算出した男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合がそれぞれ0.7以上であること。</p> <p>【実績】 ①医師 0.833（女性8.0年、男性9.6年） ②看護部 5.611（女性10.1年、男性1.8年） ③診療技術部 1.000（女性8.4年、男性8.4年） ④事務部 1.000（女性12.8年、男性12.8年）</p>
労働時間等の働き方	<p>【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> <p>【実績】 法定時間外労働・法定休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て45時間未満である。</p>
管理職比率	<p>【認定基準】 直近の事業年度において、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。</p> <p>【実績】 管理職に占める女性の割合 50.0%（産業平均値：44.2%）</p>
多様なキャリアコース	<p>【認定基準】 直近の3事業年度に、次の①～④の項目のうち1項目以上の実績を有すること。</p> <p>【実績】 ① 女性の非正社員から正社員への転換 2人 ② 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 ③ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 3人 ④ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 26人</p>

〇認定企業の声

【事業主から】この度、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」の最高ランクである★3をいただくことができ、大変光栄に思います。当院は「病院は地域そしてスタッフのもの」という基本理念のもと、地域住民の皆さまに信頼される医療機関を目指し、質の高い医療の提供に努めてまいりました。今回はスタッフが働きやすい職場環境づくりに力を入れてきた結果、この度の認定に至ることができたと考えております。これまで、院内保育所の設置や柔軟な働き方制度の導入など、女性が安心して仕事と家庭を両立できるよう、様々な取り組みを進めてまいりました。今後も、多様な人材がいきいきと働ける職場環境を整備し、地域社会の発展に貢献してまいります。

【女性管理職から】この度、「えるぼし認定」を取得できましたことを大変嬉しく思います。当院では、看護師をはじめとする各職種で多くの女性職員が活躍しています。女性職員が長く働き続けるためには、育児短時間勤務や多様な勤務形態など、働きやすい環境整備が不可欠です。私自身も、当院の柔軟な働き方制度のおかげで、育児休暇取得後も安心して職場復帰できました。仕事と家庭を両立できるような支援体制を強化することで、女性職員の定着率向上だけでなく、患者さまへのサービスの質も向上すると確信しています。今後も、職員一人ひとりがその能力を最大限に活かせる職場環境を整備し、地域医療に貢献できる病院を目指します。



えるぼし認定 第2段階
ひたちけんせつかぶしがいしゃ

日立建設株式会社

資料1-7

令和7年1月22日認定

○企業概要

代表者	代表取締役 上村 隆晃
所在地	山口県宇部市善和591-3
事業内容	建設業
労働者数	114名（男性91名、女性23名）
企業のHP	https://hitachi-kensetsu.co.jp



○認定基準を満たした評価項目の実績

採用	<p>【認定基準】 直近の事業年度において、正社員に占める女性割合が産業ごとの平均値以上であるとともに、正社員の基幹的な雇用管理区分における女性割合が産業ごとの平均値以上であること。</p> <p>【実績】 正社員の女性割合 24.4%（産業平均値：14.4%） 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性割合 12.8%（産業平均値：10.1%）</p>								
労働時間等の働き方	<p>【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> <p>【実績】 法定時間外労働・法定休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て45時間未満である。</p>								
管理職比率	<p>【認定基準】 直近の事業年度において、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。</p> <p>【実績】 管理職に占める女性の割合 8.7%（産業平均値：3.9%）</p>								
多様なキャリアコース	<p>【認定基準】 直近の3事業年度に、次の①～④の項目のうち1項目以上の実績を有すること。</p> <p>【実績】</p> <table><tr><td>① 女性の非正社員から正社員への転換</td><td>0人</td></tr><tr><td>② 女性のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換</td><td>0人</td></tr><tr><td>③ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</td><td>0人</td></tr><tr><td>④ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</td><td>5人</td></tr></table>	① 女性の非正社員から正社員への転換	0人	② 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	③ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	0人	④ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	5人
① 女性の非正社員から正社員への転換	0人								
② 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								
③ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	0人								
④ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	5人								

○認定企業の声

【事業主から】建設業界において、多様な視点を活かすことが、より良いものづくりにつながると考えています。弊社では、女性が働きやすい環境整備に取り組み、キャリア形成を支援する制度を整えてきました。育児や介護と仕事の両立を支援し、ライフステージに応じた働き方ができる環境を整えることで、すべての社員が能力を発揮できる職場を目指しています。今後も、柔軟な働き方の推進や、社内の意識改革を進め、より働きがいのある職場づくりを実現してまいります。

【女性管理職から】建設業全体の課題としてもあるように、技術者の高齢化や若手社員が減少する中、弊社では、近年少しずつ女性技術者が入社し、活躍しております。今後も、女性社員が出産・育児などを経ても働きやすい職場の環境づくりや、キャリアアップ支援、管理職比率向上に力を入れていきたいと思っております。

山口労働局管内の認定状況

1 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18日現在)

(1)くるみん認定企業(43社)(初回認定日順)

	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	金融業	周南市
2	医療法人茜会	2008年	医療	下関市
3	医療法人愛の会	2010年・2014年	医療	下関市
4	株式会社ライブス	2012年	生活関連サービス業	周南市
5	医療法人協愛会	2012年・2013年・2015年・2020年・2024年	医療	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	医療	山口市
9	医療法人岩国病院	2013年	医療	岩国市
10	UBE株式会社	2013年・2015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	小売業	山口市
15	有限会社とーか	2015年	介護事業	周南市
16	東ソー株式会社	2016年	製造業	周南市
17	社会福祉法人幸洋福祉会	2018年・2021年	介護事業	下松市
18	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
19	有限会社ロータス	2019年	小売業	周南市
20	株式会社奥野工務店	2020年	建設業	山口市
21	株式会社太陽コミュニケーションズ	2020年	娯楽業	萩市
22	フラワー・プロストMS株式会社	2020年	小売業	宇部市
23	フラワープロストMS株式会社	2020年	小売業	宇部市
24	株式会社テレトピア	2020年	小売業	下関市
25	中国水工株式会社	2021年	専門・技術サービス業	宇部市
26	株式会社アクロス	2022年	小売業	周防大島町
27	株式会社長野総合建築事務所	2022年	専門・技術サービス業	岩国市
28	セコム美祢セキュリティ株式会社	2022年	サービス業	美祢市
29	社会福祉法人ふたば園	2022年・2024年	社会福祉事業	萩市
30	澤田建設株式会社	2023年	建設業	防府市
31	株式会社山産	2023年	卸売業	山口市
32	株式会社F stage	2023年	社会福祉・介護事業	下関市
33	株式会社森芳楽園	2023年	建設業	下関市
34	テルモ山口株式会社	2024年	製造業	山口市
35	株式会社TRUCK-ONE	2024年	卸売業	下松市
36	洋林建設株式会社	2024年	建設業	周南市
37	彦島製錬株式会社	2024年	製造業	下関市

38	学校法人YIC学院	2024年	教育、学習支援業	山口市
39	UICコンサルタント株式会社	2024年	専門・技術サービス業	宇部市
40	株式会社ミヤベ	2024年	建設業	岩国市
41	防府通運株式会社	2024年	運輸業	防府市
42	徳山興産株式会社	2024年	製造業	周南市
43	有限会社参輪	2025年	小売業	岩国市

(参考) 全国の認定企業数 4,749 社(令和6年9月末時点)

(2) プラチナくるみん認定(プラチナくるみんプラス認定)企業(8社)(初回認定日順)

	企業名	認定年(プラス認定年)	業種	所在地
1	医療法人愛の会	2019年	医療	下関市
2	東ソー株式会社	2021年	製造業	周南市
3	株式会社トクヤマ	2022年	製造業	周南市
4	株式会社テレトピア	2022年	小売業	下関市
5	フラワー・プロストMS株式会社	2022年(2022年)	小売業	宇部市
6	フラワープロストMS株式会社	2022年(2022年)	小売業	宇部市
7	中国水工株式会社	2023年	専門・技術サービス業	宇部市
8	セコム美祢セキュリティ株式会社	2024年	サービス業	美祢市

(参考) 全国の認定企業数 676 社(令和6年9月末時点)

2 女性活躍推進法に基づく認定企業一覧(令和7年2月18日現在)

(1) えるぼし認定企業(21社)(認定日順)

	企業名	認定年(認定の段階)	業種	所在地
1	株式会社カワト.T.P.C.	2017年(★★)	製造業	岩国市
2	株式会社丸久	2018年(★★★)	小売業	防府市
3	生活協同組合コープやまぐち	2018年(★★★)	複合サービス事業	山口市
4	医療法人治徳会	2018年(★★)	医療	周南市
5	社会福祉法人朋愛会	2019年(★★)	介護事業	下関市
6	社会福祉法人幸洋福祉会	2021年(★★)	介護事業	下松市
7	有限会社仁成堂	2021年(★★)	小売業	山口市
8	医療法人協愛会	2021年(★★)	医療	山口市
9	医療法人愛の会	2021年(★★)	医療	下関市
10	フラワー・プロストMS株式会社	2021年(★★)	小売業	宇部市
11	フラワープロストMS株式会社	2021年(★★)	小売業	宇部市
12	有限会社渡辺薬局	2021年(★★)	小売業	岩国市
13	あさひ製菓株式会社	2021年(★★)	製造業	柳井市
14	西日本医療サービス株式会社	2021年(★★)	サービス業	山陽小野田市
15	社会保険労務士法人桑原事務所	2021年(★★)	専門・技術サービス業	防府市
16	国益建設株式会社	2022年(★★★)	建設業	下松市
17	サマンサジャパン株式会社	2024年(★★★)	サービス業	周南市
18	株式会社ユーテック	2024年(★★★)	専門・技術サービス業	宇部市
19	学校法人YIC学院	2024年(★★)	教育、学習支援業	山口市
20	医療法人神徳会	2025年(★★★)	医療	防府市
21	日立建設株式会社	2025年(★★)	建設業	宇部市

(参考) 全国の認定企業数 3,041 社(令和6年9月末時点)

企業の人材確保・定着に役立つ 3つの認定制度のご案内 (えるぼし・くるみん・ユースエール)

厚生労働省は、雇用管理の改善に取り組む事業主の皆さまを支援する3つの認定制度を設けています。認定を取得すると、働きやすい職場環境の整備につながり、企業の魅力向上や人材確保・定着などに役立ちますので、ぜひご検討ください！

えるぼし認定制度

女性活躍推進

「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、女性の活躍促進のための取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」や「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

えるぼし認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる*
- 公共調達で加点評価が得られる* ※詳しくは裏面ご参照ください



女性活躍推進法特集ページ

検索

くるみん認定制度

子育てサポート

「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始まりました。

くるみん認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- くるみん助成金（300人以下の企業）が受けられる
<https://kuruminjosei.jp/>
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる*
- 公共調達で加点評価が得られる* ※詳しくは裏面ご参照ください



両立支援のひろば

検索

ユースエール認定制度

若者の採用・育成

「若者雇用促進法」に基づく認定制度。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」として認定します。

ユースエール認定制度のメリット

- ハローワーク等での重点的PRの実施
- 認定企業限定の就職面接会等に参加できる
- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる*
- 公共調達で加点評価が得られる* ※詳しくは裏面ご参照ください



若者雇用促進総合サイト

検索

日本政策金融公庫の融資を受ける際 認定企業は、金利の引き下げ対象となります

認定企業は、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）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、基準利率から引下げを受けることができます。

働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）

資金用途	働き方改革実現計画を実施するために必要な設備資金及び運転資金
融資限度額	7億2,000万円（長期運転資金は2億5,000万円まで）
返済期間	設備資金：20年以内（うち据置期間2年以内）、運転資金：7年以内（うち据置期間2年以内）
利率	基準利率からの引下げ幅は、認定の種類によって異なります。 また、用途、返済期間、担保の有無などによって異なる利率が適用されるほか、利率は金融情勢で変動します。詳しくは、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

注1）融資の対象は、業種と企業規模で一定の要件があります。詳細は日本政策金融公庫事業資金相談ダイヤル（0120-154-505）でご確認ください。また、審査の結果、融資の希望に添えないことがあります。

注2）働き方改革推進支援資金の申し込みには、株式会社日本政策金融公庫への申請が必要です。詳細は、以下のURLを参照するか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。
<https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html>



認定企業は、公共調達で加点点評価の対象となります

各府省が価格以外の要素を評価する調達※¹で公共調達を実施する場合は、認定企業を加点点評価するよう、国が定める「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」（H28.3.22 すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に示されています。

価格以外の要素を評価する調達を行うときは、認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定し、評価項目が総配点に占める評価割合を定めます※²。

内閣府が示している参考配点例

評価項目	認定等の区分	総配点に占める割合（%） （評価の相対的な重要度等に応じ配点）※ ³				
		12% の場合	10% の場合	7% の場合	5% の場合	
ワークの推進に関する指 進に ライ フ・ バラ ンス 等	女活法	プラチナえるぼし	12	10	7	5
		えるぼし3段階目	10	8	6	4
		えるぼし2段階目	8	7	5	3
		えるぼし1段階目	5	4	3	2
		行動計画	2	2	1	1
次世代法	プラチナくるみん	12	10	7	5	
	くるみん（R4改正後）	8	7	5	3	
	くるみん（R4改正前）	7	6	4	3	
	トライくるみん	6	5	4	3	
	くるみん（H29改正前）	5	4	3	2	
若者法	ユースエール	9	8	5	4	

※1 価格以外の要素を評価する調達とは、総合評価落札方式または企画競争による調達をいいます。

※2 配点割合も含めた加点点評価の詳細は、契約の内容に応じ、公共調達を行う行政機関が定めます。

※3 複数の認定に該当する場合は、最も配点が高いもので加点が行われます。

<お問い合わせ>

●えるぼし認定制度・くるみん認定制度：都道府県労働局 ●ユースエール認定制度：都道府県労働局、ハローワーク

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 → 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 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 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 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 → 10%以上	又は	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
----------	---------------	---	---------------------

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 10%以上 (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 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。</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、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)。</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 10%以上 (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 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。</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 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。</p> <p>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。</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「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 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。</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「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。</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、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。</p>		<p>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。</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、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。</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30時間未満 (旧基準：45時間未満) であること。</p> <p>(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)</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 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)</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。

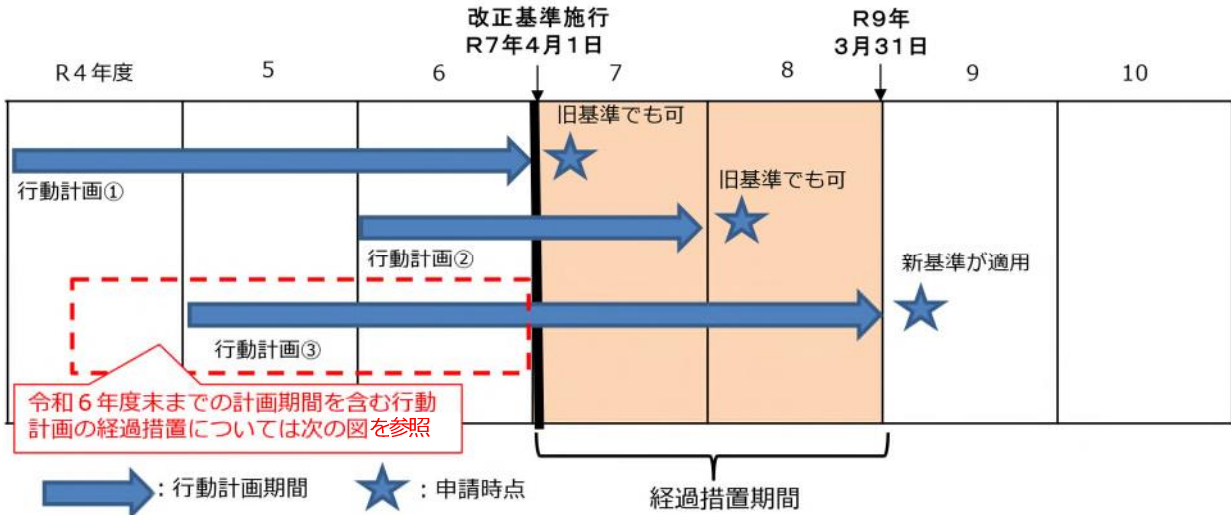
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

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

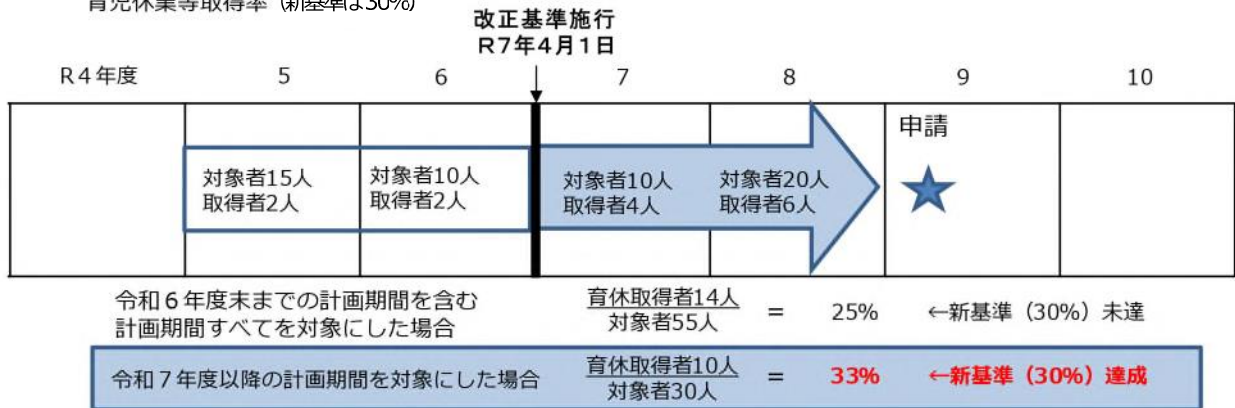
計画期間の時期にかかわらず、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



【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

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	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）

令和6年12月作成 リーフレットNO.18