

報道関係者各位

令和8年1月30日（金）

【照会先】

山口労働局雇用環境・均等室

室長補佐 鈴木 愛

厚生労働事務官 齊藤 咲子

電話（083）995-0390

## 令和7年度第2回 えるぼし・くるみん認定企業 認定通知書交付式を開催します！

山口労働局（局長 鈴木 輝美）は、女性活躍推進法に基づく認定（通称「えるぼし」）企業及び次世代育成支援対策推進法に基づく認定（通称「くるみん」）企業として、新たに8企業を認定しました。

当局では、認定を受けた企業を対象に、下記のとおり認定通知書交付式を開催します。

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

記

日時 令和8年2月9日（月） 13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

#### えるぼし認定企業（令和7年9月29日認定）

株式会社光運送（光市）

#### くるみん認定企業（令和7年8月6日～12月23日認定）

宇部物流サービス株式会社（宇都市）

井森工業株式会社（柳井市）

公立大学法人山陽小野田市立  
山口東京理科大学（山陽小野田市）

株式会社翼設計コンサルタント（光市）

株式会社出光プランテック徳山（周南市）

医療法人社団福寿会（長門市）

U B E マシナリー株式会社（宇都市）

## ★ 「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。



## ★ 「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。



〈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リーフレット  
(えるぼし・くるみん・ユースエール)

資料4 女性活躍推進法が改正されました！リーフレット



えるぼし認定 第3段階

かぶしきがいしゃひかりうんそう

株式会社光運送

資料1-1

令和7年9月29日認定

## ○企業概要

代表者	代表取締役 内藤 芳弘
所在地	山口県光市三井8丁目7-11
事業内容	運輸業
労働者数	44名（男性30名、女性14名）
法人のHP	<a href="https://www.hikari-unso.co.jp">https://www.hikari-unso.co.jp</a>



## ○認定基準を満たした評価項目の実績

採用	<b>【認定基準】</b> 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。 <b>【実績】</b> 正社員の女性割合 37.1%（産業平均値：12.9%） 正社員の基幹的な雇用管理区分の女性割合 52.4%（産業平均値：12.9%）
継続就業	<b>【認定基準】</b> 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。 <b>【実績】</b> ①業務課 0.78（女性4.0年、男性5.1年） ②運輸課 1.32（女性12.3年、男性9.3年）
労働時間等の働き方	<b>【認定基準】</b> 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。 <b>【実績】</b> 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。
管理職比率	<b>【認定基準】</b> 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。 <b>【実績】</b> 管理職に占める女性の割合 75.0%（産業平均値：7.2%）
多様なキャリアコース	<b>【認定基準】</b> 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。 <b>【実績】</b> 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 1人

## ○認定企業の声

【事業主から】 「輸送の安全はすべてに優先する」を掲げる弊社では、「社員を大切にすることがお客様への貢献に繋がる」という信念のもと、誰もが自分らしく活躍できる環境づくりに注力しています。今回、「えるぼし認定（3段階目）」をいただけたことは、これまでの取組が認められた証であり、大変光栄に思います。若手社員の声を積極的に取り入れ、時間単位の年次有給休暇制度の導入や、年齢に左右されず個々の能力を正当に評価することができる等級制度を整えてきました。近年、働き方や社会環境が大きく変化する中で、女性の雇用と活躍は企業の成長に欠かせない要素となっています。当社においても、女性社員の高い能力や柔軟な発想が、職場の活性化や業務の質の向上につながっています。今後も多様なライフスタイルに寄り添い、意欲ある社員が管理職として成長し続けられる組織風土を守り続けてまいります。

【女性管理職から】 入社当初はフォークリフトの運転に惹かれたことがきっかけでしたが、現在は業務の幅を広げ、出荷調整や後輩の育成を担うリーダーとして働いています。弊社には、性別や年齢に関わらず実力を正当に評価し、挑戦を後押ししてくれる環境があります。責任ある職務を任される中で、トラブル対応力や段取り力が身につき、日々の業務を通じて自身の成長を強く実感しています。えるぼし認定の取得により、女性が安心して長く働く制度がさらに見える化されたことを嬉しく思います。これからも「笑顔が絶えない職場」の一員として、仲間と共にさらなる高みを目指していきたいです。



うべふつりゅうさーびすかぶしきがいしゃ

# 宇部物流サービス株式会社

資料1-2

令和7年8月6日認定

## ○企業概要

代表者	代表取締役社長 雪本 和則
所在地	山口県宇部市大字小串1978-10
事業内容	製造業
労働者数	668名（男性488名、女性180名）
企業のHP	<a href="https://www.ubr.co.jp">https://www.ubr.co.jp</a>



## ○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7年3月31日
目標	(1) 利用可能な制度（テレワーク制度、時間年休制度等）を社員全員に周知し、より利用しやすくする。 (2) 育児休業取得率アップを図る（男性30%以上、女性100%継続）。 (3) 10日以上の年休付与者の年休取得日数を取得日から1年内に7日とする。 (4) 定時退社推進。
目標に対する取組内容	(1) 時間年休制度の導入を行うとともに、社内HPの掲示板機能を活用し社員に隨時情報を周知。 (2) 本人と所属管理職へ文書通知や説明を行い、育児休業を取得できるよう配慮を行うことで、計画期間中の男性育休取得率は82.5%、女性育休取得率は100%を継続。 (3) システムを活用し、本人と上司が年休の取得状況を確認できるようにした。年休取得状況の実態確認を行い、全部署の取得状況を管理職会議等で進捗報告し、取得推進を行うことで、令和6年度は対象者全員が7日以上の年休を取得した。 (4) ノー残業デーの徹底を図るため、定時退社を促進する掲示を社内HPの掲示板や会議室、職場に掲示した。また、工場の構内放送でも定時退社推進のアナウンスを実施。

## ○育児休業取得率

(育児休業取得者数／期間中出産者数による。)

(育児休業取得者数／期間中配偶者出産者数による。)

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

82.5%

## ○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フレックスタイム制、  
小学校6年生までの子を育てる者を対象とした短時間勤務制度を整備。

## ○認定企業の声

【事業主から】当社では、従業員が家庭と仕事を無理なく両立できるよう、育児休業の取得推進や柔軟な働き方をサポートする制度を整備しています。育児休業の取得率向上に向けた取組を継続するとともに、子育て中の社員が安心して働ける環境づくりにも力を入れています。これらの取組は、採用面接の場でも多くの応募者から評価されており、応募の動機となったとの声も多数いただいている。今後も、社員一人ひとりのライフステージや多様なニーズに寄り添い、ワークライフバランスを尊重した職場づくりを推進することで、誰もが安心して長く活躍できる企業を目指してまいります。

【女性労働者から】第二子の出産で育児休業を取得しました。上司や同僚の「待っているよ！育児楽しんでね！」という温かい言葉に支えられ不安なく育休に入れました。出産後には体調不良で再入院もありましたが、育休のおかげで自身の回復にも専念できて助かりました。子二人の育児で忙しい中、二人目とも向き合うかけがえのない時間を過ごせたことは仕事への前向きな気持ちにつながり、今後の働き方を考える大きな経験となりました。家事・育児と仕事の両立を応援してもらえる社風に感謝し、復職後も時短勤務などを活用して長く勤めさせていただきたいと思っています。

【男性労働者から】第一子誕生に伴い、妻の退院時と生後7～8週に計4週間の育児休業を取得しました。夫婦で同じ経験値から試行錯誤できたことは、母親任せにならず、责任感や愛情を共有する大きな財産となりました。職場での男性育休取得は初めてでしたが、上司や同僚の理解、総務の丁寧な制度説明により、不安なく取得できました。ご協力いただいた皆様に心から感謝しています。



# 井森工業株式会社

令和7年8月26日認定

## ○企業概要

代表者	代表取締役社長 井森 幹雄
所在地	山口県柳井市伊保庄4907
事業内容	建設業
労働者数	103名（男性88名、女性15名）
企業のHP	<a href="https://imori.co.jp">https://imori.co.jp</a>



## ○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10月1日～令和7年6月30日
目標	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	<p>(1) 産前産後休業、育児休業、育児休業給付、休業中の社会保険免除など諸制度について、安全衛生委員会での議題及び資料配付、社員への一斉メールや社員専用ホームページへの掲載、社内掲示版への掲示により周知した。</p> <p>(2) 育児休業等の取得を促すため、対象者へ個別に資料を配付し、取得の意向確認を行った。</p>

## ○育児休業取得率

(育児休業取得者数／期間中出産者数による。)

(育児休業取得者数／期間中配偶者出産者数による。)

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

50.0%

## ○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、短時間勤務制度を整備。
年次有給休暇取得促進のための措置	年次有給休暇の計画的付与制度を導入（5日間）。

## ○認定企業の声

【事業主から】当社の経営理念に「社員が安心して働く（思う存分力を発揮できる）会社」を掲げており、これまで職場環境の整備と改善を行ってまいりました。特に、これから子育てをしていく世代にはより安心して働いてもらえるよう、また、社員だけでなくその家族の幸福度も向上していくよう、これからも職場環境の整備に取り組んでまいります。

【女性労働者から】仕事をしながらの妊娠・出産は、自分の力だけでできることではありません。妊娠中の体調が優れない時も、休業期間中の業務の引継ぎがスムーズに行えたことも、そして産後安心して育児に専念出来たことも、紛れもなく上司や仲間が支えてくれたおかげです。復帰後も時間短縮での勤務、仕事内容の配慮や気遣いもあり、仕事と育児の両立ができていることに感謝しています。

【男性労働者から】第二子出産時に、配偶者出産休暇制度と併せて育児休業を2日間取得しました。職種柄、県外での長期滞在が多いため、日頃育児に協力することができなかつたのですが、数日ではありますが、出産の立会いと、その間の育児をする機会ができたことは大変ありがとうございました。

2025年認定  
くるみエム

## こうりつだいがくほうじんさんようおのだしりつやまぐちとうきょうりかだいがく

公立大学法人山陽小野田市立山口東京理科大学

資料1-4

令和7年9月19日認定

## ○企業概要

代表者	理事長 池北 雅彦	
所在地	山口県山陽小野田市大学通1-1-1	
事業内容	教育・学習支援業	
労働者数	236名（男性160名、女性76名）	
企業のHP	<a href="https://www.soci.ac.jp">https://www.soci.ac.jp</a>	

## ○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7年3月31日
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) パパ・ママ育休プラスの制度、配偶者が専業主婦（夫）でも育休を取得できること、短時間勤務制度についての周知など、男性の育児休業取得を促進するための措置を実施する。</li> <li>(2) 乳幼児と一緒に利用できるトイレの整備を促進する。</li> <li>(3) 在宅勤務、テレワーク等の場所にとらわれない働き方を導入する。</li> </ul>
目標に対する取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 教職員専用ポータルサイトに、休暇制度等に関する資料を作成し、掲載。仕事と育児を両立する教職員と仕事と育児の両立に興味のある教職員を対象に「働くパパママ交流会」を開催し、育児支援制度について説明。</li> <li>(2) 学内の多目的トイレに、ベビーキープを設置。</li> <li>(3) テレワーク規程を新たに制定。</li> </ul>

## ○育児休業取得率（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%

## ○育児休業又は育児目的休暇取得率（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取又は育児目的休暇取得率 100%

## ○その他の取組状況

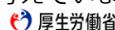
育児をする労働者のための措置	小学校就学前までの子を育てる者を対象とした短時間勤務制度を整備。
所定外労働削減のための措置	月5日のノー残業デーを実施。
年次休暇取得促進のための措置	年5日の確実な取得のため、対象者へ個別連絡を行っている。

## ○認定企業の声

【事業主から】本学では、教職員がライフステージに応じて安心して働き続けられるよう、環境整備と意識改革の両面から多様な支援を行っています。特に子育て世代へのサポートとして、出産・育児等により十分な研究時間を確保できない教員を支援する「研究補助員制度」を設けているほか、長期休暇中に学童・一時預かり保育を提供する「チルドレンデイキャンプ」の実施、学内イベント時に利用できる「学内託児スペース」の整備により、子育て世代の教職員が業務や研究活動に専念できる環境を整えています。制度としては、子の看護等休暇、配偶者出産休暇等の各種休暇制度に加え、育児短時間勤務制度、時差出勤制度の導入により、教職員の状況に合わせた柔軟な働き方を支援しています。さらに、育児サポートサービスや病児保育施設等の利用料を助成する制度も導入し、家庭と仕事の両立を経済面からも細かく支えています。今後も本学は、誰もが安心して働き、研究・教育活動に専念できる環境づくりを進めるとともに、地域社会における次世代育成支援のモデルとなる大学を目指してまいります。

【女性労働者から】育児休業からの復職後、家庭と仕事の両立に日々取り組むなかで、時間単位で取得可能な子の看護等休暇や、会議開始時間の早期化といった制度・配慮には非常に助けられています。また、制度の整備だけでなく、所属部署の理解も大きな支えです。今はまだ支えられることが多い立場ですが、今後は、私も多様な事情に配慮し、誰もが安心して働き続けられる環境づくりに積極的に貢献していきたいと考えています。

【男性労働者から】私は約1か月の育児休業を取得しました。休業中は子どもと向き合う大切な時間を持つことができ、今もその経験はかけがえのないものだと感じています。復職にあたっては、業務の引継ぎや調整など、周囲の方々に多大なご配慮をいただき、安心して職場に戻ることができました。復職後も、子どもの体調不良に対応できる制度や職場の理解に支えながら、仕事と家庭を両立してきました。育児休業を取得することは特別なことではなく、誰もが利用しやすい制度として広がっていくことが大切だと考えています。



山口労働局



かぶしきがいしゃたつみせつけいこんさるたんと

# 株式会社翼設計コンサルタント

資料1-5

令和7年11月25日認定

## ○企業概要

代表者	代表取締役 光井 謙二	
所在地	山口県光市光ヶ丘5-1	
事業内容	技術サービス業	
労働者数	74名（男性57名、女性17名）	
企業のHP	<a href="https://www.tatsumisekki.com">https://www.tatsumisekki.com</a>	

## ○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5年6月1日～令和7年5月31日
目標	<p>(1) 所定外労働時間の削減に向けた取組の実施。</p> <p>(2) 将来的に「育児休業取得率100%」及び「1カ月以上の育休取得」を目指し、産前産後休業や育児休業、産後パパ育休など、取得しやすい環境の整備。</p>
目標に対する取組内容	<p>(1) 「ノー残業仮面」社内巡回・呼びかけによる毎週水曜日のノー残業デー実施継続。テレワーク規程の策定。</p> <p>(2) 育児休業取得者の経験談等の周知を全社員に実施し、理解を促した。また、管理職研修として育児・介護休業法についての説明動画を視聴。新たに「育休サンキュー手当」を給与規程に盛り込み、周囲の社員への配慮を行うことによって育児休業をより取得しやすい環境の整備を図った。</p>

## ○育児休業取得率

(女性については令和4年6月1日～期間終了日の育児休業取得者数／令和4年6月1日～期間終了日の出産者数による。)

(男性については期間中育児休業取得者数／期間中配偶者出産者数による。)

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	66.7%
---------------	------	---------------	-------

※労働者数300人以下の場合の特例として、期間中に女性の育児休業取得率が75%未満の場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算すると女性の育児休業取得率が75%以上であるなどの条件を満たせば、認定を受けることができます。

## ○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、短時間勤務制度を整備。
年次有給休暇の取得促進のための措置	大型連休時に取得勧奨、年休取得一覧表を回覧し状況を把握。「家族でやま学の日」等を取得推奨。

## ○認定企業の声

【事業主から】弊社は家庭と仕事を両立できる、働きやすい環境づくりを目指してきました。このたびくるみん認定をいただけたことを大変光栄に思います。男性の育児休業取得にも積極的に取り組んでおり、日々成長していく子供との貴重な時間を大切にして貢えるよう、応援しております。また、育休取得をサポートしてくれる周りの社員に対して「育休サンキュー手当」を就業規則に新設しました。育休を終え、父として母として一回り大きくなって社業に邁進する姿を見るにつけ、とても喜ばしく、この制度の大切さとメリットを痛感しております。これからも全ての社員が活き活きと輝いて働く環境づくりを目指して様々な取組を進めていきたいと思っております。

【女性労働者から】初めての出産で、育児に対する不安、復帰後の仕事に対する不安がありました。1年は長いな・・・と思っていましたが、過ぎてみればあっという間で、日々成長する子供の様子を見逃さないよう、子供との時間を満喫させていただきました。

復帰後は、子供の急な体調不良などにも柔軟に対応してもらい、在宅にて仕事ができる環境も整えていただきました。会社・皆様に支えられて仕事と育児の両立ができ、とても感謝しています。

【男性労働者から】初めての出産で、不安な妻を支えたいと思い育児休業を取得しました。授乳以外は積極的に育児に関わり、2人で楽しみながら子育てができました。育児に関わることにより父親としての責任も生まれ、妻の大変さも分かるようになりました。2人でも体力的にきついと感じたので育児休業は必要だと思いますし、快く受け入れ、サポートしてくれた会社・社員にはとても感謝しています。これから私に続く男性社員にも取得を強く勧めたいと思っています。



## ○企業概要

代表者	代表取締役社長 南部 知生
所在地	山口県周南市新宮町4-1
事業内容	化学工業
労働者数	251名（男性226名、女性25名）
企業のHP	<a href="https://www.idemitsu.com/jp/ip_tokuyama">https://www.idemitsu.com/jp/ip_tokuyama</a>



## ○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7年3月31日
目標	子育てに係る事項を含めた働きやすい職場環境・制度の整備を行う。
目標に対する取組内容	<p>(1) 「やりがい調査アンケート」の結果を踏まえ、職場環境の整備等に向けた取組をリストアップし、行動計画を作成。</p> <p>(2) 行動計画に基づき、ペーパーレス化等の業務効率化（断捨離）を推進。コミュニケーション活性化に向けてフリーアドレスを推進。執務室や休憩室の改装を実施。生理休暇の有給化や育児休業の解説資料の更新等を行った。</p>

## ○育児休業取得率

(育児休業取得者数／期間中出産者数による。)

(育児休業取得者数／期間中配偶者出産者数による。)

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	86.3%
---------------	------	---------------	-------

## ○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を整備。
所定外労働の削減のための措置	金曜午後ノーコンferenceやノーカンferenceの実施。 毎年4月に会社や職場ごとの目標設定と旧年度の振り返りを行っている。
年次有給休暇の取得のための措置	祝日前後に合わせた連続休暇の推奨。 毎年4月に会社や職場ごとの目標設定と旧年度の振り返りを行っている。
多様な労働条件の整備のための措置	社用携帯やモバイルPCの支給台数を増加させ、在宅勤務等を推進。

## ○認定企業の声

【事業主から】出光グループでは、数十のグループ会社で全従業員対象の「やりがい調査アンケート」を2018年から毎年行っており、当社はやりがいや就業環境など全16カテゴリーでここ4年にわたりグループトップクラスの良好な結果を得ております。これらの結果は、経営陣と従業員との対話や全従業員が一丸となって毎年様々な経営課題に対して同じベクトルで取り組んできた結果といえます。このたびのくるみん認定の基準でもある時間外勤務や年次有給休暇、育児休業の良好な取得状況は、大きな経営課題への方策として取り組んだ結果、認定にもつながりました。認定をきっかけに引き続き認定基準以上の取組を維持向上し続けてまいります。

【女性労働者から】第一子、第二子とそれぞれ約1年近くの育児休業を取得しました。収入減にやや不安はありましたがあが、育児休業を取得して良かったことは、可愛い時期に育児の時間をしっかりと過ごせたことです。休業により同僚へ迷惑や負担をかけることを考えてしまうと思いますが、支援や理解し合える環境が整っていれば気にせず取得して大丈夫だと思います。また、復帰後も上司と相談して育児に合わせた仕事や配慮をいただき感謝しております。

【男性労働者から】育児に興味があり関わりたかったため、第一子、第二子、第三子とそれぞれ約1ヶ月の育児休業を取得しました。育児で力になれるか不安もありましたが、パートナーから一人ではなかなか大変だから助かったと言われ、育児や家事の貴重な経験が得られました。昔と今とでは子育てに係る社会的な会社の責任・貢献が異なってきていると思うので今後も柔軟に対応いただけるとありがたいです。



# 医療法人社団福寿会

令和7年12月10日認定

## ○企業概要

代表者	理事長 錦織 悟
所在地	山口県長門市日置中2490
事業内容	認知症治療を主体とした病院・介護施設
労働者数	172名（男性30名、女性142名）
企業のHP	<a href="http://nagato-fukujyukai.or.jp">http://nagato-fukujyukai.or.jp</a>



## ○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2年4月1日～令和7年3月31日
目標	(1) 「子の看護休暇」制度の充実を図る。 (2) 将来的に「育児休業取得率100%」及び「1ヵ月以上の育児休業取得」を目指す。
目標に対する取組内容	(1) 令和4年4月から、「子の看護休暇」について採用後6ヵ月未満の職員の取得制限を段階的に撤廃し、利用しやすい制度に規定を改正。また、子が小学校3年生修了まで取得できる「子の看護休暇」の休暇の取得実績を情報共有し、取得奨励することで、取得率が増加。 (2) 育児休業等に関する制度について、職員の集合研修や職員掲示板等への掲載を通じて、周知を図った。

## ○育児休業取得率

(育児休業取得者数／期間中出産者数による。)

(育児休業取得者数／期間中配偶者出産者数による。)

女性労働者の育児休業取得率	114.2%	男性労働者の育児休業取得率	75.0%
---------------	--------	---------------	-------

## ○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	土曜日の外来診療及び土日祝日の午後の受付業務を廃止。
年次有給休暇取得促進のための措置	アニバーサリー休暇の実施。部門別の年次有給休暇取得率の掲示。

## ○認定企業の声

【事業主から】このたびは「くるみん認定」をいただき、ありがとうございました。私のモットーは「あおいくま」です。「あせるな」「あこるな」「いばるな」「くさるな」「まけるな」です。弊会の基本理念「博愛の精神」のもと、アットホームな職場で、いきいきと職員が働くことを最優先に考えています。そのためには、職員の育児や介護に係る支援、年次有給休暇を取得しやすい風土、時間外労働の削減、スキルアップへの支援など様々なことが求められます。「職員の笑顔が絶えない明るい職場づくり」を常に念頭に置いて、今回の認定を契機として、さらに職場環境の改善に努めてまいります。

【女性労働者から】育児休業前は長期間仕事を離れることへの不安や職場への負担を心配していましたが、職場や同僚の支援により安心して育児に専念することができました。子どもの成長を間近で見守る貴重な時間を通して、仕事と家庭の両立を見直すきっかけとなり、復職後の支援として報奨金までいただきました。現在は、時間管理を意識し、効率的に働けており、次の育休取得に向けた励みにもなっています。育児と仕事を両立しやすい職場環境づくりがさらに進み、女性に限らず男性も、安心して、育児休業を取得できるようになつたらいいなと思います。

【男性労働者から】双子(第二子、第三子)が誕生し、妻の里帰り出産・育児後、妻と双子が自宅に戻るタイミングで、2週間の育児休業を取得しました。家族が2人増えたことは嬉しくもあり、大変なことも多くありました。育児休業を取得したことで、新たな生活スタイルを妻と話し合いながら、目の前の子供たちにゆっくり向き合えたことは、貴重な時間だったと感じています。自身が決めたことではあります BUT 制度や職場環境を整え、制度を利用することを受け入れていただいた職場と同僚の皆様に感謝しております。



## ○企業概要

代表者	代表取締役社長 宮内 浩典	
所在地	山口県宇部市大字小串字沖の山1980	
事業内容	産業用機械の製造・販売	
労働者数	1,189名（男性1,063名、女性126名）	
企業のHP	<a href="https://www.ubemachinery.co.jp">https://www.ubemachinery.co.jp</a>	

## ○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7年3月31日
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 育児・介護に関する両立支援の推進。</li> <li>(2) 年次有給休暇取得日数を年間平均12日（以上）とする。</li> <li>(3) 若手社員がモチベーションを高く保ち、仕事ができる環境の整備を行う。</li> </ul>
目標に対する取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 社内インターネット等を通じて、法令や独自の育児・介護両立支援制度を周知し、制度認識の定着を図った。 育児・介護休業者へのアンケートを実施し、休業・復職時における課題の洗い出しや取得促進に向けた対応策を検討し、フレックスタイム制度等を充実させた。</li> <li>(2) 年休取得状況を毎月確認し、社内インターネットへ掲載し取得を促すことで、目標値を達成。</li> <li>(3) 入社5年以内の社員全員に、フォローアンケートを実施し、個人面談や必要な支援を行うことで職場環境の改善につなげた。</li> </ul>

## ○育児休業取得率

(育児休業取得者数／期間中出産者数による。)

(育児休業取得者数／期間中配偶者出産者数による。)

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

68.0%

## ○その他の取組状況

育児をする労働者ための措置	小学校6年生までの子を育てる者を対象とした短時間勤務制度、育児短時間フレックス勤務制度を整備。
所定外労働の削減のための措置	目標値を設定し、毎月労働時間の実績を社内インターネットへ掲載、労使会議で意見交換を行い、取組を実施。

## ○認定企業の声

【事業主から】このたび、厚生労働省より「くるみん認定」をいただけたことを大変うれしく思います。次世代育成支援対策推進法に基づき、社員が仕事と育児を両立できる環境づくりを目指し、柔軟な働き方や休暇制度の充実など子育て支援に積極的に取り組んできたことが評価されたものと考えております。今後も、誰もが安心して働く職場づくりを通じて、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

【女性労働者から】第一子の出生時に産休・育休を取得しました。私の所属部署では育児休業を取得するは初めてのことでしたが、上司の方が率先して人事に問い合わせして、仕事の調整やサポートをしてくださいました。おかげさまで安心して育児に専念することができました。子供が0歳7か月の時に早めに復帰しましたが、育児短時間勤務制度を利用して、仕事に取り組んでいます。子供の急な発熱などで迷惑をかけしまいますが、上司をはじめ周囲のサポートがあり何とか両立することができます。

【男性労働者から】我が家には3人の子どもがいます。それぞれの子供の出産後に育児休業を取得しており、最長で8か月間の育児休業を取得させていただきました。昨今、国としても男性の育児休業について推奨されていますが、現実としては取得が難しい男性が多いと思います。そんな中で、当社は会社や部署の上司が取得の推奨をしてくれます。また、同じ部署のメンバーも育児休業に理解があり、安心して育児に専念することができました。復職後も働き方の配慮などしていただき、仕事と家庭の両立ができる素敵な会社だと思います。

## 山口労働局管内の認定状況

### 1 女性活躍推進法に基づく認定企業一覧

令和8年1月 30日現在

#### (1) えるぼし認定企業(26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	フローラ・ブロスTMS株式会社	2021年(★★)	小売業	宇部市
11	フローラ・ブロスTMS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	サマンサジヤパン株式会社	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
22	公立大学法人山口県立大学	2025年(★★★)	教育、学習支援業	山口市
23	株式会社西京銀行	2025年(★★★)	金融業、保険業	周南市
24	株式会社アドリー	2025年(★★★)	卸売業	柳井市
25	株式会社山口フィナンシャルグループ	2025年(★★)	金融業、保険業	下関市
26	株式会社光運送	2025年(★★★)	運輸業	光市

(参考)全国の認定企業数 3,858社(令和7年9月末時点)

### 2 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業一覧

#### (1) くるみん認定企業(53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、保険業	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	東ソ一株式会社	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	フラー・プロスTMS株式会社	2020年	小売業	宇部市
23	フラー・プロスTMS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	株式会社長野総合建築事務所	2022年	専門・技術サービス業	岩国市
27	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
28	社会福祉法人ふたば園	2022年・2024年	社会福祉事業	萩市
29	澤田建設株式会社	2023年	建設業	防府市
30	株式会社山産	2023年	卸売業	山口市
31	株式会社F stage	2023年	社会福祉・介護事業	下関市
32	株式会社森芳楽園	2023年	建設業	下関市
33	テルモ山口株式会社	2024年	製造業	山口市
34	株式会社TRUCK-ONE	2024年	卸売業	下松市
35	洋林建設株式会社	2024年	建設業	周南市
36	彦島製錬株式会社	2024年	製造業	下関市
37	学校法人YIC学院	2024年	教育、学習支援業	山口市
38	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
39	株式会社ミヤベ	2024年	建設業	岩国市
40	防府通運株式会社	2024年	運輸業	防府市
41	徳山興産株式会社	2024年	製造業	周南市
42	有限会社参輪	2025年	小売業	岩国市
43	株式会社中山組	2025年	建設業	下松市
44	林兼産業株式会社	2025年	製造業	下関市
45	都市産業株式会社	2025年	サービス業	宇部市
46	株式会社山口建設コンサルタント	2025年	専門・技術サービス業	山口市
47	宇部物流サービス株式会社	2025年	製造業	宇部市
48	井森工業株式会社	2025年	建設業	柳井市

49	公立大学法人山陽小野田市立 山口東京理科大学	2025 年	教育、学習支援業	山陽小野田 市
50	株式会社翼設計コンサルタント	2025 年	専門・技術サービス業	光市
51	株式会社出光プランテック徳山	2025 年	製造業	周南市
52	医療法人社団福寿会	2025 年	老人福祉・介護事業	長門市
53	UBE マシナリー株式会社	2025 年	製造業	宇部市

(参考)全国の認定企業数 5,357 社(令和7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	東ソ一株式会社	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	フロワー・プロスTMS株式会社	2022 年(2022 年)	小売業	宇部市
6	フロワー・プロスTMS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 786 社(令和7年9月末時点)

事業主・事業主団体の皆さんへ

# 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んを支援する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。また、不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を「くるみん認定」にプラスして認定（プラス認定）します。令和7年4月1日から、くるみん認定、プラチナくるみん認定基準等が改正され、くるみん、トライくるみん認定等のマークも新しくなりました。

#### 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
- 一部地方公共団体における優遇措置が受けられる



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）

資金使途	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、使途、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
ワークの推進法に依るバランシング等	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	次世代法	プラチナくるみん	12	10	7	5
		くるみん(R7.4月～の基準)	9	8	5	4
		くるみん(R4.4月～R7.3月末の基準)	8	7	5	3
		トライくるみん(R7.4月～の基準)	8	7	5	3
		くるみん(H29.4月～R4.3月末の基準)	7	6	4	3
		トライくるみん(R4.4月～R7.3月末の基準)	6	5	4	3
		くるみん(~H29.3月末の基準)	5	4	3	2
		行動計画(R7.4月～の基準)	2	2	1	1
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。

# 女性活躍推進法が改正されました！

2026（令和8）年4月1日施行

## 男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大

### 女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和7年6月11日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年12月23日公布・告示）。

事業主の皆さまは、女性活躍推進法に基づく情報公表や一般事業主行動計画の策定に際し、改正法や改正省令・指針に沿った取組が行われるよう準備を進めてください。

### 情報公表の必須項目の拡大

義務

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
<u>301人以上</u>	<u>男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表</u>	<u>男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表</u>
<u>101人～300人</u>	<u>1項目以上を公表</u>	<u>男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表</u>

情報公表の範囲そのものが、女性活躍に対する姿勢を表すものとして求職者の企業選択の要素となることにご留意いただき、必須項目数以上の項目について積極的な公表をご検討ください。

### 従業員数301人以上の企業は・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の4項目以上の情報公表を義務付けます。

- 男女間賃金差異**（令和4年7月8日から義務付けられています）
- 女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績  
(下の左の表の7項目から1項目以上を選択して公表)
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備**に関する実績  
(下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表)

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」
以下の7項目から1項目以上を選択
<ul style="list-style-type: none"> <li>採用した労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>男女別の採用における競争倍率</li> <li>労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>役員に占める女性の割合</li> <li>男女別の職種又は雇用形態の転換実績</li> <li>男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」
<ul style="list-style-type: none"> <li>男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>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の男女別の継続雇用割合</li> <li>男女別の育児休業取得率</li> <li>労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>有給休暇取得率</li> <li>雇用管理区分ごとの有給休暇取得率</li> </ul>



## 従業員数101～300人の企業は・・

従業員数が101～300人の企業に、以下の3項目以上の情報公表を義務付けます。

- 男女間賃金差異（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- 女性管理職比率（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、または職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績  
(前ページの2つの表の14項目のうち1項目以上を選択して公表)

Q 具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

A 初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。

例えば 令和8年4月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和8年7月末までに公表

令和8年12月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年3月末までに公表

令和9年3月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年6月末までに公表

その後もおおむね1年に1回以上、最新の数値を公表する必要があります。

※ なお、女性管理職比率について、公表時点得ることができる最新のものとする必要があります。具体的には、公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報である必要がありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度の前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えありません。

### 男女間賃金差異の情報公表のイメージ

☆ 「男女間賃金差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。

☆ 「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

男女間賃金差異	
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

（付記事項（例））

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

※計算の前提とした重要事項を付記（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

### 「女性管理職比率」の算出でいう「管理職」とは

☆管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」の合計です。

☆「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいいます。

- ①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のものの長
  - ②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと。）
- ※ 一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。

Q 男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は。

A 公表の場は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」が最も適切です。是非ご活用ください。

URL : <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

なお、自社のホームページへの掲載等でもさしつかえありません。



## ＜『説明欄』を有効活用しましょう！＞

- 「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要です。
- このため、公表に当たっては、単に数値の情報だけでなく、要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、『説明欄』を有効活用して、こうした追加的な情報公表を行うことが望ましいものです。
- なお、「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ『注釈・説明欄』が設けられています。

## えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

おすすめ

えるぼし認定（1段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示しました。是非、えるぼし認定（1段階目）の取得にチャレンジしてください。

### 【現行の基準】

- ①認定基準5項目のうち1～2項目の基準を満たして実績を毎年公表すること
- ②基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表すること
- ③基準を満たさない項目について2年以上連続して実績が改善していること

### 【改定後の基準】

- ①②は同じ
- ③基準を満たさない項目について以下に該当すること（引き続き現行の③でも可）
  - (i) 単年度の実績を評価している項目（※）については、  
従来の基準（2年以上連続して実績が改善）又は以下のいずれかに該当すること〈選択肢を追加〉
    - 「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) 上記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〈従来の基準通り〉



## えるぼしプラス（仮称）認定の創設

おすすめ

えるぼし認定（1・2・3段階目）及びプラチナえるぼしについて、**女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定**を創設します。

### 【女性の健康支援に関する認定基準】

※えるぼしプラス（仮称）・プラチナえるぼしプラス（仮称）の全てで、女性の健康支援に関する基準は共通

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」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、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、在宅労働等のうちいづれかの制度」を設けていること。（休暇制度は、多様な目的で利用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。）
- ② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、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取組を実施していること
- 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 労働者からの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、労働者に周知させるための措置を講じていること

正式名称と新しい認定マークのデザインは追って示す予定。令和8年4月1日から申請できます。  
最新の情報や申請方法は厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」でご確認ください。  
URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

# 職場における女性の健康支援

←望ましい取組

女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。併せて、企業の皆さまが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促進するため、事業主行動計画策定指針を改正しました。

一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に**職場における女性の健康上の特性に係る取組**が行われることが望ましいものです。

一方、健康に関しては**プライバシー保護**が特に求められることに留意してください。

なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、**女性だけではなく労働者全体を対象として取り組むことも有効**です。

## 女性の健康上の特性に係る取組の例

### ○職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組

- ・女性の健康上の特性に関する研修会の開催
- ・婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等

### ○休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現

- ・生理休暇を取得しやすい環境の整備
- ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
- ・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（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、テレワーク等）

### ○健康課題を相談しやすい体制づくり

- ・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
- ・女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置

### ○その他の取組

- ・婦人科検診の受診に対する支援
- ・妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

こうした取組を進めるとともに、前ページで紹介した「えるばしプラス（仮称）」認定の取得にも積極的にチャレンジしてください。

改正女性活躍推進法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

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	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6269	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		