

III 認定の取得

行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、行動計画で設定した目標を達成し、一定の基準を満たす事業主は、都道府県労働局に申請を行うことにより、「子育てサポート企業」（くるみん認定企業）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、一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート企業」（プラチナくるみん認定企業）として、厚生労働大臣の特例認定を受けることができます。

プラチナくるみん認定企業は、行動計画策定義務が免除されるとともに、毎年少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施状況を公表する必要があります。

●行動計画策定義務あり

認定



●行動計画策定義務なし
●毎年少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施状況を公表

プラチナくるみん認定を取得した企業は、毎年少なくとも1回、厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」に以下の事項を公表いただく必要があります。

①～⑥の事項を
公表してね！



- ① 男性の育児休業等取得に関する事項
- ② 女性の育児休業等取得に関する事項
- ③ 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者のための短時間勤務等の措置の内容
- ④ 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進のための取組など働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関して講じている措置の内容
- ⑤ 女性の継続就業に関する事項
- ⑥ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組として、女性労働者の能力向上やキャリア形成のための支援などの取組内容、その実施状況

「両立支援のひろば」▶URL：<https://www.youritsu.jp/>（ウェブサイト名は変更の可能性があります）

厚生労働省リーフレット「くるみん認定 プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが決定しました！」より抜粋

1 認定取得のメリット

① 「くるみん」「プラチナくるみん」マークを利用できます。

認定を受けると、「くるみん」「プラチナくるみん」マークを利用することができます。マークを商品や広告に付すことで、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業であることをPRでき、優秀な人材の確保や企業のイメージ向上等につながります。

②各府省庁における公共調達で有利になります。

● 「くるみん」マーク

「くるみん」という愛称には、赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と「職場ぐるみ、会社ぐるみ」で仕事と子育ての両立支援に取り組もうという意味が込められています。

平成29年4月1日以降に、新基準の下で認定を受けた企業は、あたらしい「くるみん」マークを使用できるようになりました。(①最新の認定取得年、②「子育てサポートしています」という文言が記載されるようになりました) 取得回数に応じて星が増えていく点は同じです。これまでのくるみんマークも使用できます。



● 「プラチナくるみん」マーク



プラチナくるみんマークには、マントと王冠がついており、くるみんマーク取得企業よりも両立支援の取組が進んでいることを表現しています。

カラーは、名称でもあるプラチナ色とし、マントの色は企業のカラーに合った12色の中から選択できます。



2 認定基準（令和2年1月現在）

改正認定基準一覧

 くるみん 認定基準	 プラチナくるみん 認定基準
<ol style="list-style-type: none"> 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。 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。 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 <ol style="list-style-type: none"> 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対する育児休業等取得した者の割合が7%以上であること 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対す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%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること <p><従業員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、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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） 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。 計画の開始前3年以内の期間に、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。 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つ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。 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。 <p><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。</p> 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。 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと <ol style="list-style-type: none"> 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45時間未満であること。 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。 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること。 <ol style="list-style-type: none"> 所定外労働の削減のための措置 年次有給休暇の取得の促進のための措置 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>※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</p> 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>※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働基準法、労働安全衛生法等に違反して遅検公表 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で報告 労働保険未納 長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし 労働基準関係法令の同一条項に複数回違反 違法な長時間労働を繰り返す行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表等 	<ol style="list-style-type: none"> 改正くるみん認定基準1～4と同一。 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 <ol style="list-style-type: none"> 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対する育児休業等取得した者の割合が13%以上 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対す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。 <p><従業員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い場合でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前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」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。 改正くるみん認定基準の9.の①～③すべてに取組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。 計画期間において、 <ol style="list-style-type: none"> 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 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%以上のいずれかを満たすこと。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記10.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）を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> 育児休業等取得し又は子育てを営む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。 改正くるみん認定基準10と同一。

「フルタイムの労働者等」とは

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除く、全ての労働者をいいます。

プラチナくるみんのマークは、変更ありません。



厚生労働省リーフレット「くるみん認定 プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが改正されます」より抜粋