

仕事と子育ての 両立のために



一般事業主行動計画を策定し、
くるみん認定、プラチナくるみん認定を目指しましょう！！

子育てサポート企業として、次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）が企業に対して行う認定です。

企業が次世代育成支援対策推進法に基づいた行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定められた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）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」として特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

認定・特例認定を受けた企業には、公共調達による加点評価があります。

くるみん認定、プラチナくるみん認定の流れ

- ① 自社の現状や労働者のニーズの把握
- ➡ ② ①を踏まえて**行動計画を策定**
- ➡ ③ 行動計画を**公表**し、労働者に**周知**（②からおおむね3ヶ月以内）
- ➡ ④ 行動計画を策定した旨を都道府県労働局雇用環境・均等室へ**届出**（②からおおむね3ヶ月以内）
- ➡ ⑤ 行動計画の実施
-
- ↓ （「子育てサポート企業」として**くるみん認定**を申請する場合）
- ⑥ 行動計画期間の終了後、山形労働局雇用環境・均等室へ、**くるみん認定申請**
- ➡ ⑦ 「子育てサポート企業」として認定
くるみんマークの付与 **くるみん認定！**
-
- ↓ （さらに高い水準の取組を行い、**プラチナくるみん認定**を申請する場合）
※プラチナくるみん認定を受けるためには、**事前にくるみん認定を受けている必要があります。**
- ⑧ くるみん認定後の行動計画の期間終了後、山形労働局雇用環境・均等室へ、**プラチナくるみん認定申請**
- ➡ ⑨ 優良な「子育てサポート企業」として認定
プラチナくるみんマークの付与 **プラチナくるみん認定!!**
- ➡ ⑩ プラチナくるみん認定企業は、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



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

- 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
 - 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を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を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。
※労働者数300人以下の企業の特例あり
- 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300人以下の企業の特例あり
- 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
 - 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。
 - 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
 - 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
※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。
- 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
※「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。
 - 労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表
 - 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勧告
 - 労働保険料未納
 - 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方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

- 1～4 改正くるみん認定基準1～4と同一。
- 5 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
 - 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を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を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、育児休業等を取得した者が1人以上いること。
※労働者数300人以下の企業の特例あり
- 6、7、8 改正くるみん認定基準6、7、8と同一。
- 9 改正くるみん認定基準の9の①～③すべてに取り組み、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。
- 10 計画期間において
 - 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。
※労働者数300人以下の企業の特例あり
- 11 育児休業等を取得し又は子育てをする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。
- 12 改正くるみん認定基準10と同一。

___は2017年4月の改正事項

くるみん認定・
プラチナくるみん認定の申請、
一般事業主行動計画に関する
お問い合わせ

山形労働局 雇用環境・均等室
(023) 624-8228