

# 次世代育成支援対策推進法に基づく

## くるみん認定

## プラチナくるみん認定 について

### ★ 認定制度とはどのようなものですか？

事業主は、一定の要件を満たす場合に申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。



一定の基準を満たした場合は「くるみん認定」（複数回認定可）、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った場合は「特例認定（プラチナくるみん認定）」を受けることとなります。

### <秋田労働局管内くるみん認定企業一覧（令和4年2月25日更新）>

企業名	所在地	業種	認定回数・ 時期	企業名	所在地	業種	認定回数・ 時期
1 (株)カミテ	小坂町	製造業	★H19.4	17 (社福)比内ふくし会	大館市	医療福祉業	★H28.4
2 (株)秋田魁新報社	秋田市	情報通信業	★★H24.5	18 (社福)雄勝なごみ会	湯沢市	医療福祉業	★H28.8
3 (社福)阿仁ふくし会	北秋田市	医療福祉業	★H21.5	19 (国)秋田大学	秋田市	教育学習支援業	★H28.12
4 (社福)県南ふくし会	大仙市	医療福祉業	★H21.12	20 イオン東北(株)	秋田市	卸小売業	★H29.7
5 (医)正和会	潟上市	医療福祉業	★H23.7	21 (株)東北フジクラ	秋田市	製造業	★H29.7
6 (医)久盛会	秋田市	医療福祉業	★★★★ R2.6	22 (社福)平鹿悠真会	横手市	医療福祉業	★★R3.9
7 古城建設(株)	秋田市	建設業	★H25.1	23 (社福)横手福寿会	横手市	医療福祉業	★H30.8
8 (社福)いなかわ福祉会	湯沢市	医療福祉業	★H25.5	24 アルフレッサファインケミカル(株)	秋田市	製造業	★R1.6
9 秋田中央交通(株)	秋田市	運輸業	★H25.5	25 (株)五洋電子	潟上市	製造業	★R2.1
10 むつみ造園土木(株)	秋田市	建設業	★H25.8	26 秋田海陸運送(株)	秋田市	運送業	★R2.3
11 (医)仁政会	潟上市	医療福祉業	★H25.11	27 (株)秋田銀行	秋田市	金融業	★R2.6
12 (株)菅与	横手市	農林業	★H26.1	28 (株)ソユー	秋田市	サービス業	★R2.8
13 (医)運忠会	秋田市	医療福祉業	★H26.7	29 (株)フィデア情報総研	秋田市	情報通信業	★R2.10
14 (社福)羽後町保育会	羽後町	医療福祉業	★H27.2	30 (株)中山組	秋田市	建設業	★R3.9
15 (株)北都銀行	秋田市	金融業	★H27.9	31 (株)JAWA秋田	横手市	医療福祉業	★R4.2
16 (社福)水交会	美郷町	医療福祉業	★H28.3				

注）認定決定企業のうち、公表することに了承を得た企業名のみ掲載しています。



 <h2 style="text-align: center;">くるみん認定基準</h2>	 <h2 style="text-align: center;">プラチナくるみん認定基準</h2>
<ol style="list-style-type: none"> <li>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一般事業主行動計画を策定したこと。</li> <li>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</li> <li>3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</li> <li>4. 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。</li> <li>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。             <ul style="list-style-type: none"> <li>① 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。</li> <li>② 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小学校就学前の子の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。</li> </ul> <p>&lt;労働者数300人以下の企業の特例&gt;                      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> <ul style="list-style-type: none"> <li>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）。</li> <li>② 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。</li> <li>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。</li> <li>④ 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。</li> </ul> </li> <li>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。             <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;                      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> </li> <li>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又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。</li> <li>8. 計画期間の終了日の属する事業年度において、労働時間数について、次の①及び②を満たすこと。             <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> </li> <li>9. 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。             <ul style="list-style-type: none"> <li>① 所定外労働の削減のための措置</li> <li>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</li> <li>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</li> </ul> <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> </li> <li>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>※「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"> <li>・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表</li> <li>・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勤告</li> <li>・労働保険料未納</li> <li>・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</li> <li>・労働基準関係法令の同一条項に複数回違反</li> <li>・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</li> </ul> </li> </ol>	<p>1～4 くるみん認定基準1～4と同一。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。             <ul style="list-style-type: none"> <li>① 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</li> <li>② 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。</li> </ul> <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;                      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、くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「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、男性の育児休業取得率が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> </li> <li>6・7・8 くるみん認定基準6・7・8と同一。</li> <li>9. 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。</li> <li>10. 計画期間において、             <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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55%以上のいずれかを満たすこと。</li> </ul> <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;                      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> </li> <li>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。</li> <li>12. くるみん認定基準10と同一。</li> </ol>

「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  
 （パートタイム労働法）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。

認定申請のワンポイントアドバイス  
 「計画期間の終了日の属する事業年度」における労働時間数を把握する必要があることから、行動計画期間が終了しても、当該事業年度が終了するまで認定申請ができないこととなります。  
 そのため、計画期間の終了日を延長手続等することにより事業年度の終了日と一致させる方法があります。  
 また、新たに行動計画を策定する際は、計画期間の終了日と事業年度の終了日を一致させることにより、スムーズに認定申請をすることができます。