

## 次世代育成支援対策推進法とは

企業のみならず、国・地方公共団体に次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための行動計画を策定することを求めている法律です。

## くるみん認定 プラチナくるみん認定とは

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。

## くるみんマークが新しくなります

2017年4月1日から、新しい認定基準を満たした場合、より高い基準を満たした企業として、新しいくるみんマークが付与されます。

新しいマークは上部に最新の認定年を記載し、いつ認定を取得した企業が、一目で分かるようになりました。

また、星の数は、これまで認定を受けた回数を表しています。実際に付与されるマークは、認定を受けた回数に応じて星の数が変わります。



## 認定基準等の主な改正ポイント



### 労働時間の基準を追加

**法定時間外労働時間等の実績に係る基準が新しくなりました。**

- くるみん認定・プラチナくるみん認定ともに
- 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
  - ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者ゼロの2つの基準を満たす必要があります。



### プラチナくるみんの公表事項を追加

**公表事項に、労働時間数の実績が追加されました。**

- プラチナくるみんについては、
- 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各月の平均時間
  - ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者の数が、公表事項に追加されます。



### 男性育休取得率はより高い目標へ

**男性育休取得率の認定基準が、「1人以上」から「7%以上」になりました。**

企業の子育てサポートには、男性の育児を支援することが重要であることから、くるみん認定の男性の育児休業取得率は7%以上と、より高い基準となりました。



### 育休以外の男性の育児も評価

**男性の育休取得率にかえて、育児目的休暇取得等でも認定基準を満たすことができるようになりました。**

男性による育児の促進に関する取組を評価するため、くるみん認定については、「企業が講ずる育児を目的とした休暇制度の取得率15%以上かつ育児休業取得者1人以上」の場合も基準を満たすことができるようになりました。






### 「関係法令に違反する重大な事実」の範囲を拡大

**対象企業に労働関係の法令違反がないか、より厳しく確認するようになりました。**

「関係法令に違反する重大な事実がないこと」という認定要件に、「労働基準関係法令の同一条項に複数回違反」等が追加され、対象企業の法令違反を、より厳しく確認するようになりました。

※対象となる「関係法令」については、えるぼし認定制度、ユースエール認定制度共通となります。

# 改正認定基準一覧

 <b>くるみん 認定基準</b>	 <b>プラチナくるみん 認定基準</b>
<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一般事業主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. 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. 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。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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> <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> <p>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）。</p> <p>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。</p> <p>③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること。</p> <p>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。</p> <p>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> <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> <p>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。</p> <p>8. 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと</p> <p>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。</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>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。</p> <p>① 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> <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> <p>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> <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勧告</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企業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>	<p>1～4 改正くるみん認定基準1～4と同一。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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。</p> <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、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、育児休業等を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> <p>6・7・8 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。</p> <p>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。</p> <p>10. 計画期間において、</p> <p>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</p> <p>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。</p> <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> <p>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。</p> <p>12. 改正くるみん認定基準10と同一。</p> <div data-bbox="874 1361 1449 1541" style="border: 1px solid black; padding: 10px; background-color: #f9e79f;"> <p><b>「フルタイムの労働者等」とは</b></p> <p>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。</p> </div> <div data-bbox="1066 1653 1465 1751" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #d9ead3;"> <p>プラチナくるみんのマークは、変更ありません。</p> </div> <div data-bbox="817 1742 1136 2101" style="text-align: center;">  <p>プラチナくるみん 子育てサポートしています</p> </div>