

岐阜労働局発表
令和2年1月30日(木)

担 岐阜労働局雇用環境・均等室
当 雇用環境改善・均等推進監理官 筒井 俊幸
室長補佐(指導担当) 青木 賢次
電話 (058)245-1550

～ くるみん認定を目指すワークショップを開催します～

男性が育児休業を取得しやすい職場づくりへの働き方改革を

岐阜労働局(局長:畑 俊一)は、長時間労働をなくし、年休を取得しやすい職場など、働き方改革を推進し、魅力ある企業づくりをすすめる一環として、「男性の育児休業取得」促進のため、「くるみん」認定を目指すワークショップを開催します。

「くるみん認定を目指すワークショップ」

日 時 令和2年2月3日(月) 13:30～16:30

会 場 岐阜合同庁舎5階 共用第1会議室(岐阜市金竜町5-13)

主 催 岐阜労働局

くるみん認定とは

次世代育成支援対策推進法に基づき「一般事業主行動計画」を策定・実施し、一定の基準を満たした企業は、申請により「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定(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」を受けた企業の内、より高い水準の取組を行った企業は「プラチナくるみん認定」という特例認定を受けることができます。

・岐阜労働局管内の企業では、令和2年1月現在、「くるみん」認定企業は55社、「プラチナくるみん」認定企業は1社です。

・認定企業は、認定マークを商品や広告、求人票、名刺、封筒等に使用して「子育てサポート企業」であることをアピールすることができ、人材確保にもつながりやすくなります。

各府省の公共調達実施において加点評価されます。また、「一般事業主行動計画」策定・届出が努力義務である常時雇用する労働者100人以下の企業については、公共調達の加点評価をする自治体もあります(※岐阜市、大垣市、多治見市等)。



<添付資料>

- 別添1 「くるみん認定を目指すワークショップを開催します！」(チラシ)
- 別添2 ご存じですか? 「魅力ある企業」の認定マーク(リーフレット)
- 別添3 くるみん認定を目指しませんか?(チラシ)
- 別添4 一般事業主行動計画の策定とくるみん・プラチナくるみん認定について(リーフレット)
- 別添5 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業一覧



認定取得 で魅力ある企業へ！

くるみん認定を目指すワークショップ



を開催します！

人手不足、従業員の定着、企業業績の向上のために、「働き方改革」をすすめている途中であると思いますが、さらに魅力ある企業にしていくためにも「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」を目指しましょう！

日時 ▶ 令和2年 **2月3日** (月) 13:30～16:30

会場 ▶ **岐阜合同庁舎 5階 共用第一会議室**

岐阜県岐阜市金竜町5-13

定員 ▶ **30名** (先着順)

主催 ▶ 岐阜労働局

- 内容** ▶
- ① くるみん・プラチナくるみん認定のための取組について
 - ② ワークショップ
 - ③ 個別相談会（ぎふ働き方改革支援センター）

ワークショップとは？

課題について参加者がグループで自由に意見を出し合いながら議論し、お互いの考え方を学び合い、共に問題解決を目指す手法です。



プログラムの例

- ① 自己紹介
- ② 役割分担
- ③ グループ内討議

課題を
見える化！

課題選定 → 分析 → 改善策

- ④ 各グループ発表

全体で意見や解決策を共有

問い合わせ先：岐阜労働局 雇用環境・均等室 TEL (058) 245-1550

「くるみん認定を目指すワークショップ」 参加申込書(兼 受講票)

【お申込み方法】

下記申込書にご記入のうえ、岐阜労働局雇用環境・均等室までFAXにてお申込みください。
当日、本申込書(コピー可)を受付にお渡しください。

会社名		業種	
所在地	〒		
TEL		FAX	

ワークショップ参加者

氏名	部署	役職名
興味のある事項に○を付けてください(複数選択可)		
1 男性の育児休業取得 2 女性の活躍推進 3 時間外労働の削減		
4 年次有給休暇の取得促進 5 その他		
相談したい事項があればご記入ください。		

* 記載された個人情報については、本事業以外で使用することはありません。

* 必要事項をご記入の上、FAX・郵送等によりお申し込みください(ご利用は無料です)。

お申込・問い合わせ先

岐阜労働局 雇用環境・均等室 働き方・休み方改善コンサルタント

〒500-8723 岐阜県岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4階

TEL (058) 245-1550 FAX (058) 245-7055

ご存知ですか？

「魅力ある企業」の認定マーク

厚生労働省・岐阜労働局では、それぞれの特徴を生かした、働きやすい職場づくりに実績を上げている「魅力ある企業」を認定しています。

えるぼし



女性の活躍推進に関する状況が優良な企業の認定マーク

くるみん



仕事と育児の両立支援の状況が優良な企業の認定マーク

※特に高い水準の企業に対する認定マーク「プラチナくるみん認定」もあります！



ユースエール



若者の採用・育成に積極的で雇用管理が優良な中小企業(*1)の認定マーク

(*1) 常時雇用する労働者が300人以下の事業主

安全衛生優良企業



労働者の安全や健康確保の対策に積極的に取り組んでいる企業の認定マーク

魅力ある企業づくりのために「働き方改革」を進めて
認定企業を目指しませんか？



岐阜労働局

認定のメリット

1 優秀な人材の確保、企業イメージ向上！



▶ 認定マークを商品や広告等に付すことでPRに

優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることが期待できます。

2 労働局が企業をPR！



▶ 労働局ホームページで認定企業の取組を紹介します。

- ▶ 「新卒応援ハローワーク」「わかものハローワーク」等の支援拠点での重点的PR、ハローワークが主催する企業説明会等に優先的に参加できます。
- ▶ 求人票に認定マークを入れてPRできます。

3 公共調達で有利！ 低利融資も！



▶ 認定企業(*)には以下の優遇措置があります！

(*)対象となる認定企業は右表のとおり

- (1) 各府省が**公共調達を実施する場合の加点評価**
- (2) 日本政策金融公庫が実施する
**「働き方改革推進支援資金(企業活力強化貸付)」
の低利融資**

認定マーク	低利融資の対象となる認定企業
	常時雇用する労働者300人以下の認定企業
	常時雇用する労働者100人以下の認定企業
	認定企業

4 各種助成金の加算！



- ▶ ユースエール認定企業は「キャリアアップ助成金」「人材開発支援助成金」「トライアル雇用助成金」「特定求職者雇用開発助成金(三年以内既卒者等採用定着コース)」等において、**助成金額の加算措置**があります。

認定に向けての取組内容

全認定の共通取組

働き方・休み方改善

- ・時間外労働削減
- ・有給休暇取得促進 等

共通取組に加え、各認定に定める以下の取組を実施しましょう。

えるぼし

女性の採用拡大

- ・選考基準の見直し
- ・女性面接官の参画

女性の勤続年数の伸長

- ・管理職へ向けて、仕事と育児の両立に関する意識啓発研修等の実施

女性の管理職登用

- ・ロールモデル・キャリアパス紹介
- ・評価基準の見直し

女性の多様なキャリアコースの実施

- ・正社員転換や雇用管理区分の転換
- ・正社員としての再雇用
- ・30歳以上の正社員雇用

くるみん

男性の育児休業取得促進

- ・育児に関する制度の周知
- ・意識啓発の研修実施(イクボス・イクメン研修等)

休業者の復帰サポート

- ・復帰前ヒアリング(キャリア形成等)
- ・休業中の社内情報提供

育児休業関係制度の充実化

- ・法を上回る制度の導入

他、休業しやすい環境整備

- ・子育てサービス費補助
- ・代替要員確保、再雇用制度導入

ユースエール

新卒者・若年者の採用

- ・正社員雇用での求人募集
- ・学卒求人の既卒応募枠の拡大

新卒者・若年者の定着促進

- ・メンター制度の導入
- ・キャリアコンサルティングの実施等

人材育成・教育訓練の促進

- ・人材育成方針の策定
- ・自己啓発支援制度の導入等

育児休業取得の促進

- ・制度周知や実施など、休業環境の整備

安全衛生優良企業

安全衛生管理体制の確立

- ・実効ある管理組織の設置、担当者の配置
- ・リスクアセスメントの実施

労働者の健康保持増進対策

- ・「心身両面にわたる健康保持増進(THP)」の推進

メンタルヘルス対策

- ・推進計画の策定
- ・ストレスチェックの実施による気づきの促進

過重労働防止対策

- ・防止対策計画の策定、労働時間の適正な管理

受動喫煙防止対策

- ・全面禁煙、空間分煙

(ご注意ください！)

「取組み内容 = 認定基準」ではありません。認定基準についての詳細は各担当までお問い合わせください。

支援策

1 WEBサイトの支援ツール活用

女性の活躍推進・両立支援総合サイト	女性活躍や両立支援の事例紹介、「えるぼし」「くるみん」認定企業の情報提供 行動計画策定支援ツール等
働き方・休み方改善ポータルサイト	労働時間等の状況診断、事例集等、労働時間の改善に役立つ情報
若者雇用促進総合サイト	ユースエール認定到達度診断、認定企業等の情報
職場のあんぜんサイト	働く人の安全を守るために有用な情報
こころの耳	働く人のメンタルヘルス対策に役立つ情報

2 個別支援

女性活躍の状況（採用・継続就業・管理職割合等）把握や、課題分析、達成すべき目標設定等について、個別にきめ細やかなアドバイスを実施します。	女性活躍推進アドバイザー（※1）
中小企業における育休復帰・経営支援のノウハウを有する専門家が、企業と従業員双方にとってより良い環境づくりをお手伝いします。	育児プランナー（※1）
労働時間や休日の見直しに関する相談や情報提供に関するコンサルティングを実施します。	働き方・休み方改善コンサルタント
専門家派遣により、中小企業の働き方改革推進をワンストップで支援します。	ぎふ働き方改革推進支援センター（※1）

（※1）「女性活躍推進アドバイザー」「育児プランナー」「ぎふ働き方改革推進支援センター」は外部委託事業のため、問合せ・申込先は各委託先となります。

3 助成金（※2）

		問合せ先
仕事と育児の両立支援や、女性活躍推進に関する目標を達成したい	両立支援等助成金	雇用環境・均等室
生産性向上のため設備投資等をして賃金を引き上げたい	業務改善助成金	
所定外労働の削減及び短縮、年次有給休暇の取得促進等、労働時間等の設定改善に取り組みたい	時間外労働等改善助成金	
非正規から正規へ転換したい	キャリアアップ助成金	職業安定部 助成金センター (058-263-5650)
職場の受動喫煙防止対策のため、喫煙室等を設置したい	受動喫煙防止対策助成金	労働基準部 健康安全課

（※2）年度により助成金名称等の変更がある可能性があります。

4 新はつらつ職場づくり宣言

労使が共同で働き方改革に取り組むことを宣言することで、優秀な人材の確保と誰もがはつらつと働くことのできる職場づくりを目指す事業です。認定に向けた取組みのスピードアップが期待されます。

お問合せ先

認定ごとにお問合せ先が異なります

岐阜労働局

〒500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎

えるぼし

くるみん

雇用環境・均等室

TEL: (058)245-1550

ユースエール

職業安定部訓練室

TEL: (058)245-1266

安全衛生優良企業

労働基準部健康安全課

TEL: (058)245-8103

事業主のみなさま

くるみん認定を目指しませんか？



★くるみん認定って何？

次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法）に基づき行動計画を策定・実施し、一定の基準を満たした企業は、申請により「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。

さらに、「くるみん認定」を受けた企業のうち、より高い水準の取組を行った企業は「プラチナくるみん認定」という特例認定を受けることもできます。

★メリットその①：マークの使用ができます！

認定をうけると、商品や広告、求人票等に認定マークをつけて「子育てサポート企業」であることをアピールできます。



★メリットその②：公共調達で有利になります！

各府省等が、総合評価落札方式または企画競争による調達によって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定められました！

★メリットその③：労働者数100人以下のメリットも！

常時雇用する労働者数が100人以下の企業が、一般事業主行動計画の策定・届出をすると

①公共調達の加点評価をする地方自治体があります！

（※岐阜市、大垣市、多治見市等）

②日本政策金融公庫が実施する「働き方改革推進支援資金」

の低利融資を受けることができます！⇒認定取得でさらに低利率に！

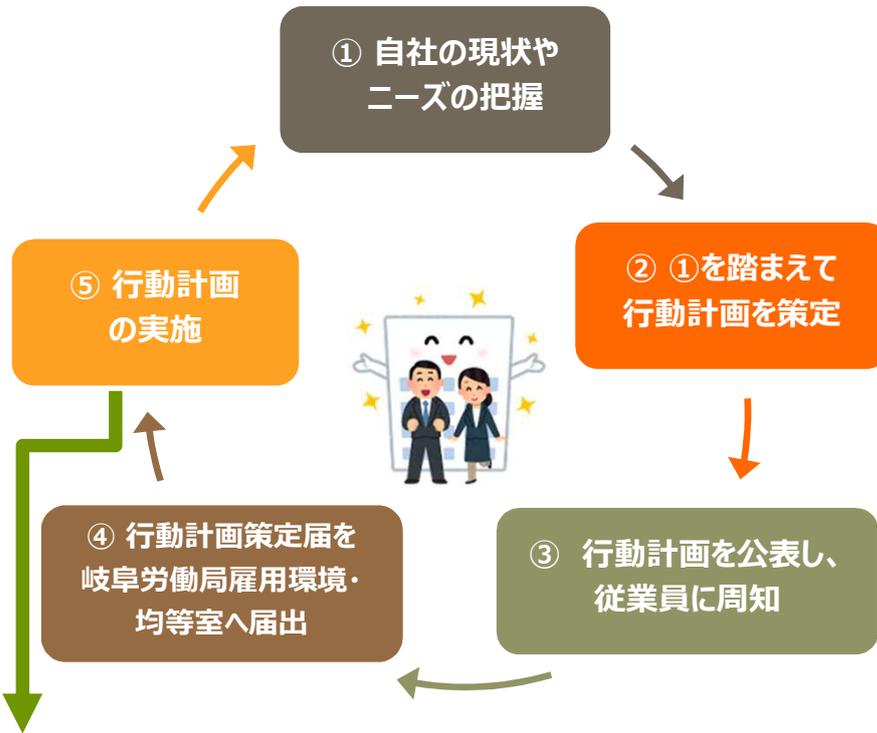
★認定の個別相談実施中です★

当室では、認定を目指した行動計画の立て方、認定申請の手続等について個別相談を承っております。ご関心がありましたら是非当室へご連絡ください。



岐阜労働局雇用環境・均等室

くるみん認定の流れについて



★まずは一般事業主行動計画を策定・実施しましょう！

「一般事業主行動計画」とは、次世代法に基づき従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。常時雇用する従業員が101人以上の企業は、この行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出るとともに一般への公表、従業員への周知が義務付けられています（100人以下の企業は努力義務）。

⑥ 行動計画終了後、
岐阜労働局雇用環境・均等室へ認定の申請

★行動計画が終了したら、認定基準を満たしているか確認しましょう！

認定基準は行動計画に定めた目標を達成することだけでなく、男女労働者それぞれの育児休業取得率等、合計で10項目の基準を満たす必要があります。

⑦ 子育てサポート企業として認定
⇒マークの使用が可能に！

★認定基準を満たしていたら認定の申請をしましょう！

⑧ くるみん認定後の行動計画の期間終了後
(※①～⑤をもう一巡させましょう！)
「2回目以降のくるみん認定」 または 「プラチナくるみん認定」の申請

岐阜労働局雇用環境・均等室へ認定の申請をしましょう。認定基準を満たした場合は、「子育てサポート企業」としてくるみんマークが付与されます。認定後は2回目以降のくるみんマークの取得を目指すだけでなく、より高い水準の取組を行い「プラチナくるみん認定」を目指しましょう！

⑨ 2回目以降のくるみん認定申請
(★マークが増えます)

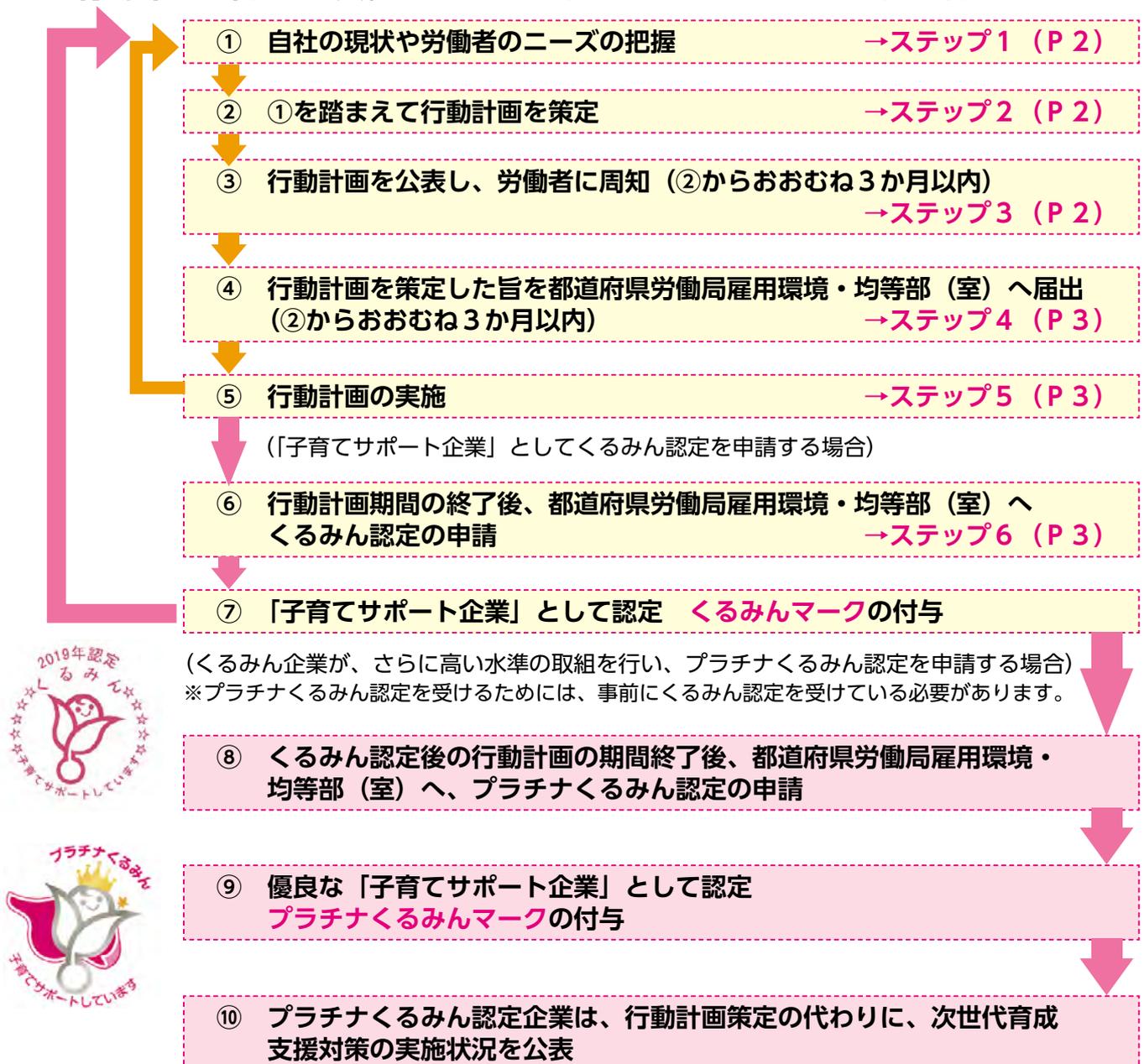
⑩ さらに優良な「子育てサポート企業」としてプラチナくるみん認定

一般事業主行動計画の策定と くるみん・プラチナくるみん認定について

<次世代育成支援対策推進法とは…>

- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、平成 17 年 4 月 1 日から施行されている法律です。
- この法律において、常時雇用する労働者が 101 人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定し・外部へ公表、労働者へ周知するとともに、策定した旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。(100 人以下の企業は努力義務)

～行動計画の策定から実施、くるみん認定、プラチナくるみん認定の流れ～



■一般事業主行動計画とは

企業が次世代法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画です。

行動計画に書くべきこと

▶①計画期間 ②目標 ③目標を達成するための対策の内容と実施時期

このリーフレットでは、行動計画の策定・届出について手順を追って説明いたします。全体の流れについては、P1をご覧ください。

ステップ1 自社の現状や労働者のニーズの把握

行動計画が企業の実情に即したものとなるように、仕事と子育ての両立にあたって障害となっている事項や、労働者のニーズを把握しましょう。

- (例)
- 妊娠・出産を機に退職する労働者数
 - 育児休業、子の看護休暇等の男女別の利用者数、利用期間
 - ワーク・ライフ・バランス支援制度の認知度、利用意向
 - 労働時間の短縮や年次有給休暇の取得への希望
 - 今後、会社で検討・実施してほしい支援制度



ステップ2 行動計画の策定

- 課題に優先順位をつける…課題が見えてきたら、各課題に対する取組の優先順位をつけましょう。
- 計画期間を決める……………計画の期間は、各企業の実情を踏まえて設定しましょう
- 目標を決める……………行動計画策定指針(※)に策定されている項目を参考に、目標を設定しましょう。

(※詳しくは <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/kaisei-houshin.html>)

目標はいくつでも設定できます。

可能な限り、定量的な数値目標としましょう。

目標を達成するための対策とその実施時期を定めましょう。



<●●会社行動計画>

1. 計画期間
●●年4月1日～●●年3月31日
2. 目標
計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
 - ・男性：年に●人以上
 - ・女性：取得率●%以上
3. 対策と実施時期
 - 年●月～：社内に制度を周知
 - 年●月～：対象者及びその上司に総務部から取得を個別に働きかける

行動計画の例

<▲▲法人行動計画>

1. 計画期間
▲▲年1月1日～▲▲年12月31日
2. 目標
3歳までの子をもつ職員は全員、平均週2回以上、定時で帰宅する(▲▲年中に)
3. 対策と実施時期
 - ▲年▲月～：社内の実態把握
 - ▲年▲月～：残業削減のための検討チームを設置
 - ▲年▲月～：管理職への研修を毎年実施
 - ▲年▲月～：定時帰宅の実現回数を調査

ステップ3 行動計画を公表し、労働者への周知を図りましょう

一般への公表

- 行動計画の策定日からおおむね3か月以内に、その計画を一般に公表しましょう。
- 公表の方法には、厚生労働省が運営する女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」への掲載、自社のホームページでの掲載などがあります。

労働者への周知

- 行動計画の策定日からおおむね3か月以内に、その計画を労働者へ周知しましょう。
- 周知の方法には、事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、労働者への配布、電子メールでの送付、イントラネットへの掲載などがあります。

■女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」とは■

厚生労働省が運営するウェブサイトで、次のようなコンテンツがあります。

- 行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」
- 自社の両立支援の取り組み状況をチェックし、その結果を踏まえて行動計画を作成できる「両立診断サイト」
- 企業の好事例やお役立ち情報 など



「両立支援のひろば」はこちら → <http://ryouritsu.mhlw.go.jp>

ステップ4 行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出

- 行動計画の策定日からおおむね3か月以内に、「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）（P 4～5）を郵送、持参、電子申請（<http://www.e-gov.go.jp/shinsei/>）のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に届け出てください。

ステップ5 行動計画を実施しましょう

行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取り組みましょう。

ステップ6 目標を達成したら認定を受けましょう！

- 行動計画を策定し、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」として厚生労働大臣（都道府県労働局長への委任）の認定（くるみん認定）を受けることができます。
- 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」企業として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。
- 認定を受けると認定マークを商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。
- 認定基準はP 6をご参照ください。



<お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで>

北海道労働局 雇用環境・均等部	011-709-2715	石川労働局 雇用環境・均等室	076-265-4429	岡山労働局 雇用環境・均等室	086-225-2017
青森労働局 雇用環境・均等室	017-734-4211	福井労働局 雇用環境・均等室	0776-22-3947	広島労働局 雇用環境・均等室	082-221-9247
岩手労働局 雇用環境・均等室	019-604-3010	山梨労働局 雇用環境・均等室	055-225-2851	山口労働局 雇用環境・均等室	083-995-0390
宮城労働局 雇用環境・均等室	022-299-8844	長野労働局 雇用環境・均等室	026-227-0125	徳島労働局 雇用環境・均等室	088-652-2718
秋田労働局 雇用環境・均等室	018-862-6684	岐阜労働局 雇用環境・均等室	058-245-1550	香川労働局 雇用環境・均等室	087-811-8924
山形労働局 雇用環境・均等室	023-624-8228	静岡労働局 雇用環境・均等室	054-252-5310	愛媛労働局 雇用環境・均等室	089-935-5222
福島労働局 雇用環境・均等室	024-536-4609	愛知労働局 雇用環境・均等部	052-857-0312	高知労働局 雇用環境・均等室	088-885-6041
茨城労働局 雇用環境・均等室	029-277-8295	三重労働局 雇用環境・均等室	059-226-2318	福岡労働局 雇用環境・均等部	092-411-4894
栃木労働局 雇用環境・均等室	028-633-2795	滋賀労働局 雇用環境・均等室	077-523-1190	佐賀労働局 雇用環境・均等室	0952-32-7167
群馬労働局 雇用環境・均等室	027-896-4739	京都労働局 雇用環境・均等室	075-241-3212	長崎労働局 雇用環境・均等室	095-801-0050
埼玉労働局 雇用環境・均等室	048-600-6210	大阪労働局 雇用環境・均等部	06-6941-8940	熊本労働局 雇用環境・均等室	096-352-3865
千葉労働局 雇用環境・均等室	043-221-2307	兵庫労働局 雇用環境・均等部	078-367-0820	大分労働局 雇用環境・均等室	097-532-4025
東京労働局 雇用環境・均等部	03-3512-1611	奈良労働局 雇用環境・均等室	0742-32-0210	宮崎労働局 雇用環境・均等室	0985-38-8821
神奈川労働局 雇用環境・均等部	045-211-7380	和歌山労働局 雇用環境・均等室	073-488-1170	鹿児島労働局 雇用環境・均等室	099-223-8239
新潟労働局 雇用環境・均等室	025-288-3511	鳥取労働局 雇用環境・均等室	0857-29-1709	沖縄労働局 雇用環境・均等室	098-868-4380
富山労働局 雇用環境・均等室	076-432-2740	島根労働局 雇用環境・均等室	0852-31-1161		

くるみん認定基準

プラチナくるみん認定基準



- ❶ 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。
- ❷ 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- ❸ 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- ❹ 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。



- ❺ 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。
 - 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占める育児休業等を取得した者の割合が**7%以上**
 - 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占め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**、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること

- ❺ 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。
 - 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占める育児休業等を取得した者の割合が**13%以上**
 - 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占め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>

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、次の①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。(①・②・④はくるみん、プラチナくるみん共通)

- 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）。
- 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。

【くるみんの場合】

③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）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。

【プラチナくるみんの場合】

③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長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**であること。

- 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於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。

- ❻ 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。

<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。

- ❼ 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。
- ❽ 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと
 - ① フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月**45時間未満**であること。
 - 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。

- ❾ 次の①～③いずれかについて、成果に関する具体的な目標を定め実施していること。

- ① 所定外労働の削減のための措置
 - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - 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
- ※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

- ❾ 次の①～③すべての措置を実施しており、かつ、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成したこと。

- ❿ 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

- ❿ 計画期間において、次の①又は②を満たすこと。
 - 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**
 - 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**

<従業員300人以下の企業の特例>

上記9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）を合わせて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。

- ⓫ 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。
- ⓬ 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（くるみん認定基準10と同一）。

プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について、毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度（事業年度＝各企業における会計年度）の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

- ・ 1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3か月以内
- ・ 2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3か月以内 に行ってください。

行動計画策定 指針の事項	次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1 雇用環境の整備に関する事項	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
	イ 男性の育児休業取得の促進のための措置の実施
	ウ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回るもの等の実施
	エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として、次の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
	オ 育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施 (ア) 女性労働者に向けた取組 ① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修 ② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 ③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 ④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 ⑤ 管理職の手前の階級にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修 (イ) 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
	カ 子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限 (イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度 (ウ) フレックスタイム制度 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
	キ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営
	ク 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
	ケ 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入
	コ 希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施
	サ 子育てを行う労働者の住宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
	シ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
	ス 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施 (概要を記載すること)
	その他

策定した行動計画の内容として該当するものに○をつけてください。
変更の届出の場合は、変更後の行動計画の内容に該当するものにすべて○をつけてください。

雇用環境の整備に関する取組です。
認定または特例認定を受けることを希望する場合は、行動計画の目標に、この部分に該当する事項が1項目以上含まれていなければなりません。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア 所定外労働の削減のための措置の実施
	イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
	ウ 短時間正社員制度の導入・定着
	エ 在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入
	オ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
	その他 (概要を記載すること)
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1) 託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供
	(2) 地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
	(3) 子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施
	(4) 労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施
	(5) 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進
	その他 (概要を記載すること)

挙げられている項目のどれにも該当しない事項を行動計画に定めた場合は、「その他」に○をつけ、その概要を記入してください。

雇用環境の整備以外の取組です。
これらの事項だけを目標とする行動計画は、認定または特例認定の対象とはなりません。

■次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」認定企業一覧（岐阜）

（認定年順）

企業名	所在地	認定年
医療法人和光会	岐阜市	2016年

■次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定企業【55社】一覧（岐阜）

（認定年順）

企業名	所在地	認定年	認定回数
株式会社十六銀行	岐阜市	2007年	1
株式会社バロー	多治見市(本部)	2007年	1
たんぽぽ薬局株式会社	岐阜市	2007年・2009年・2011年・ 2013年・2015年・2017年	6
株式会社トーカイ	岐阜市	2007年・2009年・2011年・ 2013年・2015年・2018年	6
株式会社大垣共立銀行	大垣市	2007年・2009年・2012年・ 2015年・2018年	5
岐阜信用金庫	岐阜市	2007年・2010年・2013年・ 2016年	4
社会医療法人蘇西厚生会 松波総合病院	羽島郡	2007年・2011年・2013年・ 2015年	4
生活協同組合コープぎふ	各務原市	2008年	1
株式会社東洋	飛騨市	2008年	1
太平洋工業株式会社	大垣市	2008年・2011年・2017年	3
医療法人和光会	岐阜市	2009年・2013年	2
株式会社アクトス	多治見市	2009年	1
イビデンエンジニアリング株式会社	大垣市	2009年	1
株式会社岐阜高島屋	岐阜市	2009年	1
株式会社サムソン	岐阜市	2009年	1
東濃信用金庫	多治見市	2009年	1
美濃工業株式会社	中津川市	2009年	1
ヤングビーナス薬品工業株式会社	加茂郡	2010年	1
社会福祉法人和光会	岐阜市	2010年・2012年・2014年	3
社会福祉法人飛騨古川	飛騨市	2011年	1
株式会社市川工務店	岐阜市	2011年・2016年	2
イビデン株式会社	大垣市	2012年	1
公益財団法人大垣市文化事業団	大垣市	2012年	1
株式会社SEIWA	岐阜市	2012年	1
社会福祉法人大垣市社会福祉事業団	大垣市	2012年・2014年	2
サトウパック株式会社	美濃市	2012年・2014年	2

企業名	所在地	認定年	認定回数
株式会社ザイタック	土岐市	2012年・2015年	2
株式会社アドバンス経営	岐阜市	2013年	1
クラレプラスチック株式会社	不破郡	2013年	1
高山信用金庫	高山市	2013年	1
岐阜殖産株式会社	安八郡	2013年・2015年	2
社会医療法人厚生会	美濃加茂市	2014年	1
サン工機株式会社	大垣市	2014年	1
医療法人社団白鳳会 鷲見病院	郡上市	2014年	1
株式会社橋本	可児市	2014年	1
株式会社ヨシダヤ	岐阜市	2014年	1
東清`株式会社	中津川市	2014年・2017年	2
C, WORK株式会社	羽島市	2015年	1
アピ株式会社	岐阜市	2015年	1
岐阜車体工業株式会社	各務原市	2015年	1
タック株式会社	大垣市	2015年	1
T S U C H I Y A株式会社	大垣市	2015年	1
中部薬品株式会社	多治見市	2015年・2019年	2
株式会社伊吹LIXIL製作所	不破郡	2016年	1
岐阜アグリフーズ株式会社	山県市	2016年	1
MMCリョウテック株式会社	安八郡	2016年	1
株式会社中広	岐阜市	2017年	1
萩原北醫院	下呂市	2017年	1
東美濃農業協同組合	中津川市	2017年	1
平和メディク株式会社	高山市	2017年	1
株式会社平成観光	多治見市	2017年	1
株式会社メルコエアテック	中津川市	2018年	1
社会福祉法人善心会	安八郡	2018年	1
株式会社敬愛	岐阜市	2019年	1
大垣西濃信用金庫	大垣市	2019年	1