

「くるみん」「プラチナくるみん」認定基準

くるみん 認定基準		プラチナくるみん 認定基準	
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。	1	(同左)
2	行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。	2	(同左)
3	行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。	3	(同左)
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。	4	(同左)
5	<p>男性の育児休業等取得について、次の①又は②のいずれかを満たすこと。(一部経過措置あり)</p> <p>① 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等の取得した者の割合が7%以上</p> <p>② 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が講ずる育児目的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</p> <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記を満たさない場合でも、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(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。</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>	5	<p>男性労働者の育児休業等取得について、次の①又は②のいずれかを満たすこと。</p> <p>① 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</p> <p>② 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が講ずる育児目的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1人以上</p> <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が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合(上記の①又は②を満たさない場合)でも、くるみん認定基準の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>
6	<p>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><従業員300人以下の企業の特例> 上記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>	6	(同左)
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。	7	(同左)
8	働き方の見直しに資する取組として、①フルタイムの労働者等の法定時間外・休日労働時間の平均が毎月45時間未満であり、かつ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。	8	(同左)
9	<p>次の(1)～(3)のいずれかの措置について、具体的な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</p> <p>(2) 年次有給休暇の取得の促進</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</p> <p>※ (1)～(3)について、必ずしも一般事業主行動計画に当該目標を定める必要はなく、かつ当該目標が達成されていることまでは要件として求めない。</p>	9	くるみん認定9(1)～(3)の全ての措置を講じ、かつ、(1)又は(2)のいずれかについて、定量的な目標を定めて実施し、当該目標を達成したこと。
		10	<p>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歳誕生日まで継続して在職(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合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(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><従業員300人以下の企業の特例> 上記の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)を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。</p>
		11	育児休業等を取得し又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。
10	<p>法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する以下のような重大な事実がないこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働基準法、労働安全衛生法等に違反し送検公表 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に基づく勧告 労働保険料未納 青少年雇用促進法、障害者雇用促進法、高齢者雇用促進法、労働者派遣法に基づく求人不受理、企業名公表の有無 長時間労働等に関する重大な労働関係法令に違反し、是正意思なし 労働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し行う企業の経営トップに対する労働局長による是正指導の実施に基づく企業名公表 など 	12	(同左)