

## 【第2部】

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法  
に基づく認定制度について

茨城労働局

雇用環境・均等室

## <第2部の説明内容>

1. 認定の流れ・認定を受けるメリット
2. 「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度
  - ① くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準改定、新認定制度の創設
  - ② くるみん認定
  - ③ プラチナくるみん認定
  - ④ トライくるみん認定
  - ⑤ プラス認定
3. 「女性活躍推進法」に基づく認定制度
  - ① えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の概要
  - ② 女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準
  - ③ その他の基準
4. よくある質問

# 1. 認定の流れ・認定を受けるメリット

# 認定の流れ

## 次世代育成支援対策推進法 (くるみん認定・トライくるみん認定 ⇒ プラチナくるみん認定の流れ)

## 女性活躍推進法 (えるぼし認定 ⇒ プラチナえるぼし認定の流れ)

一般事業主行動計画の策定・届出

一般事業主行動計画の策定・届出

行動計画の実施

女性の活躍に関する情報公表

計画期間終了後、都道府県労働局へ「くるみん」、または「トライくるみん」の認定申請

都道府県労働局へ「えるぼし」認定申請

行動計画に定めた目標を達成するなど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。認定基準により、「くるみん」、または「トライくるみん」マークを付与



※ マークに表示される星の数は、これまでに認定を受けた回数を表わします

行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定、えるぼしマークを付与



※ 認定の段階は、評価基準を満たす項目数に応じて3段階あります

くるみん認定・トライくるみん認定企業が、認定後の行動計画の期間終了後、都道府県労働局へ「プラチナくるみん」の認定を申請

えるぼし認定事業主が、都道府県労働局へ「プラチナえるぼし」認定申請

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」マークを付与



※ プラチナくるみん認定企業は、行動計画の策定・届出が免除されるが、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する必要あり

えるぼし認定を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に「プラチナえるぼし」認定



# 認定を受けるメリット

## ▶ 認定マークの表示

- 商品
- 役務の提供の用に供するもの
- 商品役務または事業主の広告
- 商品または役務の取引に用いる書類または通信
- 事業主の営業所、事務所その他の事業場
- インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報
- 労働者の募集の用に供する広告または文書

認定を受けた事業主であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上などにつながることが期待できます。

## ▶ 公共調達における優遇措置

- 公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。

(認定の種類により配点は異なります。)

## ▶ 日本政策金融公庫における融資制度 (えるぼし認定のみ)

- 日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金(企業活力強化貸付)」を通常よりも低金利で利用することができます。

※詳しくは、日本政策金融公庫のホームページをご参照ください。

[https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata\\_m.html](https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html)

他にもメリットが！

**事業主の皆さま！** **認定制度**を活用して、**自社の魅力度UP↑**しませんか？

労働局には5つの認定制度があり、法律に定める一定の要件を満たせば、申請することができます！

～認定を受けると、こんなに**メリット**があります！！～

- ▶ 認定の証である「認定マーク」で認定企業であることを**対外的にPR!**
- ▶ **企業イメージアップ!**
- ▶ **優秀な人材の採用&定着!**
- ▶ 調達における**一般競争入札**で**加点評価**されます。 ※メリットは様々

**若者応援！「ユースエール認定」**  
若者の採用・育成に積極的に雇用管理状況などが優良な中小企業を認定する制度です。【問合せ先】職業安定課 ☎029-224-6218

**障害者雇用応援！「もにす認定」**  
障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小企業を認定する制度です。【問合せ先】職業安定課 ☎029-224-6218

**安全衛生優良企業認定**  
労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全水準を維持・改善している企業を認定する制度です。【問合せ先】健康安全課 ☎029-224-6215

**子育て等サポート！「くるみん認定」・「プラチナくるみん認定」**  
両立支援制度の導入や利用が進んでいる企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。また、「くるみん認定」を既に受け、より進んだ取組を行っている企業については、「プラチナくるみん認定」があります。さらに、「トライくるみん」及び「不妊治療と仕事との両立に取り組む企業」を認定する「プラス」制度が令和4年4月に新設されました。【問合せ先】雇用環境・均等室 ☎029-277-8295

**女性活躍！「えるぼし認定」・「プラチナえるぼし認定」**  
女性の活躍促進に関する状況等が優良な企業として認定する制度です。認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あります。また、「えるぼし認定」を既に受け、取組の実施状況が特に優良な企業については、「プラチナえるぼし認定」があります。【問合せ先】雇用環境・均等室 ☎029-277-8295

厚生労働省・茨城労働局  
URL <https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/home.html>

## 2. 「次世代育成支援対策推進法」に基づく 認定制度

- ① くるみん認定・プラチナくるみん認定  
の認定基準改定、新認定制度の創設

# くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準改定、新認定制度の創設（施行日：令和4年4月1日）

## Point 1

〈新くるみんマーク〉



### くるみん認定基準とマークの改定

- ①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。  
男性の育児休業等取得率 7%以上 → 令和4年4月1日以降：10%以上  
男性の育児休業等・育児目的休暇取得率 15%以上 → 令和4年4月1日以降：20%以上
- ②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「**両立支援のひろば**」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>) で公表することが新たに加わりました。

## Point 2

### プラチナくるみんの特例認定基準の改正

- ①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。  
男性の育児休業等取得率 13%以上 → 令和4年4月1日以降：30%以上  
男性の育児休業等・育児目的休暇取得率 30%以上 → 令和4年4月1日以降：50%以上
- ②女性の継続就業に関する基準が改正されました。  
出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、  
子の1歳時点在職者割合 55%以上 → 令和4年4月1日以降：70%以上

# くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準改定、新認定制度の創設（施行日：令和4年4月1日）

## Point 3

### 新たな認定制度「トライくるみん」の創設

令和4年4月から新しい認定制度として、トライくるみんが創設されました。認定基準は、改正前のくるみんと同じです。

※ トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。

### 〈認定マーク トライくるみん〉



## Point 4

### 新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」が創設

令和4年4月から、不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」が創設されました。認定を受けるためには、くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの認定基準に加えて、不妊治療と仕事との両立に関する「プラス認定基準」を満たすことが必要です。

### 〈認定マーク くるみんプラス〉



## 2. 「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度

### ②くるみん認定



## くるみん認定基準（認定基準1～4）

くるみん認定を受けるためには、以下の10項目の認定基準を全て満たす必要があります。

**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行動計画を策定したこと。

### Point

- ✓ 行動計画には、行動計画策定指針の「六 一般事業主行動計画の内容に関する事項」の「1 雇用環境の整備に関する事項」（1）妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備、（2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備、に示された項目のうち、1項目以上が盛り込まれていなければなりません。これらの取組の具体例は、【第1部】スライド10ページの「1. 雇用環境の整備に関する事項」をご覧ください。
- ✓ 制度導入を目標とした場合は、その制度が関係法令を上回る内容となっていない場合、または計画期間の開始時にすでに実施している場合は、審査対象とはなりません。

**認定基準2** 行動計画の計画期間が、**2年以上5年以下**であること。

**認定基準3** 策定した行動計画を実施し、**計画に定めた目標を達成**したこと。

**認定基準4** 策定・変更した行動計画について、**公表**および労働者への**周知**を適切に行っていること。

## くろみん認定基準（認定基準5）

**認定基準5** 次の（1）または（2）のいずれかを満たしていること。

- （1）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が**10%以上**であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「**両立支援のひろば**」で公表していること。

【計算式】

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 10\% \\ \text{(小数第1位以下切り捨て)}$$

- （2）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて**20%以上**であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「**両立支援のひろば**」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

【計算式】

$$\frac{\text{計画期間内に} \left. \begin{array}{l} \bullet \text{ 育児休業等を取得した者の数 (少なくとも1人以上)} \\ \bullet \text{ 企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の数} \end{array} \right\} \text{の合計数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数 (小数第1位以下切り捨て)}} \geq 20\%$$

## くろみん認定基準（認定基準5）

### 認定基準5 〈労働者数300人以下の一般事業主の特例〉

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たします。

- 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）、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「**両立支援のひろば**」で公表していること。
- ② 計画期間内に、**中学校卒業前**（15歳に達した後の最初の3月31日まで）**の子**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、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「**両立支援のひろば**」で公表していること。
- 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**10%以上**であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「**両立支援のひろば**」で公表していること。
- ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、**中学校卒業前**（15歳に達した後の最初の3月31日まで）**の子**または**小学校就学前の孫**について、企業独自の育児を目的とした**休暇制度**を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「**両立支援のひろば**」で公表していること。

## くろみん認定基準（認定基準6）

**認定基準 6** 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「[両立支援のひろば](#)」で公表していること。

【計算式】

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に出産した者の数}} \geq 75\%$$

（小数第1位以下切り捨て）

### ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、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%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「[両立支援のひろば](#)」で公表していれば基準を満たします。

## くるみん認定基準（認定基準7～8）

**認定基準7** 3歳から小学校就学前の子ども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または始業時刻変更等の措置（※）に準ずる制度」を講じていること。

※始業時刻変更等の措置とは、以下のものをいいます。

- ①フレックスタイム制度
- ②始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ③労働者が育てる子のための保育施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配および費用の負担など）

**認定基準8** 計画期間の終了日の属する事業年度において次の（1）と（2）のいずれも満たしていること。なお、認定申請時にすでに退職している労働者は（1）・（2）のいずれも、分母にも分子にも含みません。

（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。

○各月ごとに、以下のように計算してください。

全フルタイム労働者等の計画期間の終了日の属する事業年度における法定時間外労働時間および法定休日労働の合計時間数

全フルタイム労働者等の数  
(小数第1位以下切り捨て)

（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。

○労働者ごとに、以下のように計算してください。

計画期間の終了日の属する事業年度における各労働者の法定時間外労働時間の合計時間数

12  
(小数第1位以下切り捨て)

## くろみん認定基準（認定基準9～10）

**認定基準 9** 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。

**① 所定外労働の削減のための措置**

- 【例】(i) 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備  
(ii) 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充

**② 年次有給休暇の取得の促進のための措置**

- 【例】(i) 年次有給休暇の計画的付与制度の導入  
(ii) 年間の年次有給休暇取得計画の策定

**③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他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**

- 【例】(i) 短時間正社員制度の導入  
(ii) 在宅勤務制度やテレワーク制度の導入

**認定基準 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。

## 2. 「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度

### ③ プラチナくるみん認定



# プラチナくるみん認定

## プラチナくるみん認定とは

- ✓ くるみん認定又はトライ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、必要書類を添えて申請を行うことにより、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。
- ✓ 特例認定を受けると、くるみん認定、トライくるみん認定と同じように、**プラチナくるみんマークを商品、広告、求人広告などに付けることができ、子育てサポート企業であることのPR効果がさらに高まります。**さらに、公共調達の加点評価等を受けることができます。  
※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又はトライくるみん認定を受けている必要があります。**また、プラチナくるみん認定の申請ができる行動計画は、**直近の行動計画**に限ります。
- ✓ 特例認定企業は、行動計画の策定・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における実施状況の公表を行う必要があります。

## プラチナくるみん認定基準

- ✓ 特例認定を受けるためには、**12項目の特例認定基準を全て満たす必要があります。**
- ✓ 特例認定基準のうち以下のものは、くるみん認定の認定基準と同じです。
  - 特例認定基準 1～4 ⇒ くるみん認定の認定基準 1～4 と同じ
  - 特例認定基準 7～8 ⇒ くるみん認定の認定基準 7～8 と同じ
  - 特例認定基準 12 ⇒ くるみん認定の認定基準 10 と同じ

〈プラチナくるみんマーク〉



# プラチナくるみん認定（特例認定基準5）

## 特例認定基準 5

次の（1）または（2）のいずれかを満たしていること。

（1）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が **30%以上** であること。

【計算式】

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 30\%$$

（小数第1位以下切り捨て）

（2）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて **50%以上** であり、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

【計算式】

$$\frac{\begin{array}{l} \text{計画期間内に} \\ \cdot \text{育児休業等を取得した者の数（少なくとも1人以上）} \\ \cdot \text{企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の数} \end{array} \text{の合計数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数（小数第1位以下切り捨て）}} \geq 50\%$$

## プラチナくるみん認定（特例認定基準6・9）

**特例認定基準6** 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。

【計算式】

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に出産した者の数}} \geq 75\%$$

（小数第1位以下切り捨て）

### <労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、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します。

**特例認定基準9** 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、**定量的な目標**（※）を定めて実施し、その目標を達成したこと。

- 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

※**定量的な目標**とは、成果にかかる数値目標をいいます。

- 【例】
- ・年平均所定外労働時間を○%削減する
  - ・年次有給休暇取得率を○%以上とする

【**定量的な目標とは認められない例**】

- ・ノー残業デーを月○回実施する（成果にかかる数値目標が含まれないため）

# プラチナくるみん認定（特例認定基準10）

**特例認定基準10** 次の（1）または（2）のいずれかを満たしていること。

- （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（育児休業等を利用して含む）している者の割合が90%以上であること。

【計算式】

$$\frac{\text{子の1歳誕生日まで継続して在職している者の数}}{\text{計画期間の開始日から終了日の1年前までの間に  
出産した者の数（出産日に在職している者に限る）}} \geq 90\%$$

（小数第1位以下切り捨て）

- （2）子を出産した女性労働者およ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している者（子の1歳誕生日に育児休業等を利用して含む）の割合が70%以上であること。

【計算式】

$$\frac{\text{子の1歳誕生日まで継続して在職している者の数}}{\text{計画期間の開始日から終了日の1年前までの間に  
・出産した者の数（出産日に在職している者に限る）  
・出産予定であったが退職した者の数 } \text{の合計数}} \geq 70\%$$

（小数第1位以下切り捨て）

## <労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内に（1）が90%未満かつ（2）が70%未満だった場合でも、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、上記の（1）が90%以上または（2）が70%以上であれば、基準を満たします。

# プラチナくるみん認定（特例認定基準11）

**特例認定基準 1 1** 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

○例えば、以下のような取組のうち、いずれか1つ以上について実施していることをいいます。

## （1）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、出産およ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また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また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 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起また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
- ⑥ その他これらに準ずる措置

## （2）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およ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およ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および人事評価制度の見直しに向けた取組
- ⑤ その他これらに準ずる措置

## 2. 「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度

### ④ トライくるみんな認定



# トライくるみん認定

## トライくるみん認定とは

- ✓ 令和4年4月からスタートした新しい認定制度です。
- ✓ 認定基準は、改正前のくるみんと同じです。
- ✓ 認定を受けると、くるみん認定、プラチナくるみん認定と同じように、トライくるみんマークを、商品、広告、求人広告などに付けることができ、子育てサポート企業であることをPRできます。さらに、公共調達の加点評価等を受けることができます。
- ✓ トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。

〈トライくるみんマーク〉



## トライくるみん認定基準

- ✓ 認定を受けるためには、**10項目の認定基準を全て満たす必要があります。**
- ✓ トライくるみん認定基準1～4、7～10は、くるみん認定の認定基準と同じです。

**認定基準5** 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

- (1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が**7%以上**であること。
- (2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて**15%以上**であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

**認定基準6** 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、**75%以上**であること。

## 2. 「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度

### ⑤ プラス認定



# プラス認定

## プラス認定とは

- ✓ 令和4年4月からスタートした新しい認定制度です。
- ✓ 認定を受けると、くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定にプラスマークを追加して、商品、広告、求人広告などに付けることができ、**子育てサポート企業であることにプラスして、不妊治療と仕事との両立をサポートする企業であることもPRできます。**

認定マーク  
「くるみんプラス」



## プラス認定基準

- ✓ 認定を受けるためには、くるみん等の認定基準を満たした上で、以下の**4項目のプラス認定基準を全て満たす**必要があります。

**認定基準 1** 次の（1）及び（2）の制度を設けていること。

- （1）不妊治療のための**休暇制度**（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）
- （2）不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうち**いずれかの制度**

**認定基準 2** 不妊治療と仕事との両立に関する**方針**を示し、講じている措置の内容とともに**社内に周知**していること。

**認定基準 3** 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する**労働者の理解を促進するための取組**を実施していること。

**認定基準 4** 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者（**両立支援担当者**）を選任し、**社内に周知**していること。

### 3. 「女性活躍推進法」に基づく認定制度

#### ① えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の概要

# えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の概要

**えるぼし認定** : 一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。

**プラチナえるぼし認定** : えるぼし認定企業のうち、**一般事業主行動計画の目標達成**や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が**特に優良**である等の一定の要件を満たした場合に認定します。 (令和2年6月～)

※プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます。

<p><b>プラチナ えるぼし</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>✓ 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※)</li> <li>✓ プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たしていること。(※)</li> <li>✓ 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、<b>8項目以上</b>を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※)</li> </ul> <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>することが必要</p>
<p><b>3段階目 (星3つ)</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>
<p><b>2段階目 (星2つ)</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>✓ <b>満たさない基準については</b>、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、<b>2年以上連続してその実績が改善していること。</b></li> </ul>
<p><b>1段階目 (星1つ)</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>✓ <b>満たさない基準については</b>、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、<b>2年以上連続してその実績が改善していること。</b></li> </ul>

### 3. 「女性活躍推進法」に基づく認定制度

#### ② 女性の職業生活における活躍の状況に関する 実績に係る基準

# 女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準

※下線部分は令和2年6月1日から追加

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
<b>1. 採用</b> <b>(区)</b>	<p>次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。</p> <p><b>(i) 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。</b>            （直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る）。）</p> <p><b>(ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること。</b></p> <p>① <u>正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。</u></p> <p>② <u>正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。</u></p> <p>（※）正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみで可。</p>	プラチナえるぼし  同左
<b>2. 継続就業</b> <b>(区)</b>	<p>(i) 直近の事業年度において、<b>次の①と②のいずれかに該当すること。</b></p> <p>① 「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ<b>7割以上</b>であること。            （※）期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。</p> <p>② 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ<b>8割以上</b>であること。            （※）新規学卒採用者等として雇い入れた労働者であって、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。</p> <p><b>(ii) (i)を算出することができない場合は、以下でも可。</b>  <u>直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。</u></p>	左に掲げる基準のうち、 ①について、 <b>8割以上</b> ②について、 <b>9割以上</b> であること。 （その他の基準は同左）

# 女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
<b>3. 労働時間等の働き方 (区)</b>	<p>雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て<b>45時間未満</b>であること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」&lt; 45 時間</li> </ul> <p>これにより難しい場合は、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」 - 「各月の法定労働時間の合計 = (40×各月の日数 ÷ 7)×対象労働者数」] ÷ 「対象労働者数」 &lt; 45 時間</li> </ul>	<p>同左</p>
<b>4. 管理職比率</b>	<p>次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。</p> <p>(i) 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの<b>平均値以上</b>であること。</p> <p>(ii) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が<b>8割以上</b>であること。</p>	<p>(i) 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの<b>平均値の1.5倍以上</b>であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>(ii) <b>15%以下の場合</b>：管理職に占める女性労働者の割合が15%以上(※)であること。</p> <p>(※) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職域から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職域から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。</p> <p>(iii) <b>40%以上の場合</b>：以下の①と②のいずれか大きい値以上であること。</p> <p>①正社員に占める女性比率の8割の値</p> <p>②40%</p>

## 女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
5. 多様なキャリアコース	<p>直近の3事業年度のうち、以下ア～エについて、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・常時雇用する労働者数が<u>301人以上</u>の事業主は<b>2項目以上</b>（非正社員がいる場合は必ずアを含むこと）</li> <li>・常時雇用する労働者数が<u>300人以下</u>の事業主は<b>1項目以上</b></li> </ul> <p>の実績を有すること</p> <p>ア 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）                      イ 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換                      ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用                      エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>	同左

### 【留意点】

（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

※「雇用管理区分」とは

- ・職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。
- ・雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動(転勤、昇進・昇格を含む)の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断する。

(例：総合職（事務系）、総合職（技術系）、一般職（事務系）、契約社員、パートタイム労働者／総合職、エリア総合職、一般職／事務職、技術職、専門職、現業職など)

### 3. 「女性活躍推進法」に基づく認定制度

#### ③ その他の基準

## その他の基準

「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」以外の基準には以下のものがあります。

	えるぼし	プラチナえるぼし
1	事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。	同左
2	策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたこと。	同左
3	<p>次のいずれにも該当しないこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>認定取消又は辞退（認定辞退通達に掲げる基準に該当すること以外を理由とした辞退）の日から3年を経過していないこと。</li> <li>職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の5第1項第3号の規定により、公共職業安定所等が求人申し込みを受理しないことができる場合に該当すること。</li> <li>女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実があること（関係法令に違反する重大事実があった事業主については、是正等を確認してから1年間を経過していないこと）。</li> </ul>	<p>策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、行動計画に定められた目標を達成したこと。</p> <p>行動計画は以下を満たしていることが必要です。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>行動計画は、プラチナえるぼし認定申請を行った日の直近にその計画期間が終了したものであること。</li> <li>行動計画の計画期間は、2年～5年のものであること。</li> </ul> <p>※ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、行動計画の始期が令和2年4月1日以降である場合には、行動計画に定められた2つ以上の数値目標を少なくとも2つ達成していることが求められます。</p>

## その他の基準

プラチナえるぼし	
4	男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。
5	女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。
6	雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと。
7	<p>次のいずれにも該当しないこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>プラチナえるぼし認定の申請より前に、一般事業主行動計画に定められた目標を容易に達成できる目標に変更していること。 ※例えば、計画期間の途中で一般事業主行動計画を変更し、既に定めている目標を下方修正する場合をいう。ただし、目標を下方修正することなく、一般事業主行動計画の期間を2～5年の範囲で変更することは差し支えない。</li> <li>認定取消又は辞退（特例認定辞退通達に掲げる基準に該当すること以外を理由とした辞退）の日から3年を経過していないこと。</li> <li>職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の5第1項第1号の規定により、公共職業安定所等が求人申し込みを受理しないことができる場合に該当すること。</li> <li>女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実があること（関係法令に違反する重大事実があった事業主については、是正等を確認してから1年間を経過していないこと）。（えるぼし認定と同様）</li> </ul>

## 4. よくある質問

## よくある質問

	質 問	回 答
1	行動計画を策定していませんが、認定を受けることはできますか。	認定を受けるには、「行動計画を策定していること」が必要ですので、まずは行動計画を策定し、届出を行う必要があります。
2	「くるみん認定」につきまして、目標が達成できましたが、計画期間が終了していないと認定申請することができないのでしょうか。	行動計画に定めた次世代育成支援対策を講じて、目標を達成した事業主が、計画期間を短縮させ新たな行動計画を定めるような場合は、計画期間の短縮は可能です。このため、計画期間を短縮し、計画を終了させたくうえで認定申請することは可能です。
3	くるみん認定は何回も受けられますか。トライくるみん認定、プラチナくるみん認定はどうですか。	くるみん認定については、行動計画を策定・実施した都度、申請を行うことにより、その行動計画ごとに認定を受けることができます。認定を受けた回数に応じて、くるみんマークの星の数が増えます。トライくるみん認定もくるみん認定同様、何回も認定を受けることができます。一方、プラチナくるみん認定については、1回のみ受けすることができます。プラチナくるみん認定を受けた後は、行動計画の策定・届出の代わりに、毎年少なくとも1回、「次世代育成支援対策の実施状況」を公表する必要があります。
4	「えるぼし認定」の認定基準に定められている「産業ごとの平均値」とはなんですか。	雇用環境・均等局長が別に定める基準です。厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）にて確認できます。

**本日はご参加いただき  
ありがとうございました！**

**ご質問等ございましたら  
茨城労働局 雇用環境・均等室（☎029-277-8295）まで！**