

## 「プラチナくるみん認定基準」の概要

(「くるみん認定基準」を上回る部分)

「くるみん認定」を受けた企業のうち、くるみん認定基準を上回る下記の基準を満たした場合に、「プラチナくるみん認定」を受けることができます。

### 1 男性の育児休業等取得率

次の①または②のいずれかを満たすこと

- ① 男性の育児休業取得率 …13%以上
- ② 企業独自の育児目的休暇制度の男性の利用者割合…30%以上、かつ、男性の育児休業取得者 1 名以上

### 2 働き方の見直し

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のうちのいずれかについて、成果に係る数値目標を定めて実施し、目標を達成していること

- ① 所定外労働削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得促進のための措置
- ③ 短時間正社員制度・在宅勤務等、働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

### 3 残業時間の縮減

次の①または②のいずれかを満たすこと

- ① 平均週労働時間が60時間以上の労働者割合 …5%以下
- ② 平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が、1人もいないこと

### 4 出産した女性の継続就業率

次の①または②のいずれかを満たすこと



- ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで在職している者の割合 …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合計数のうち、子の1歳誕生日まで在職している者の割合 …55%以上

### 5 女性の活躍促進のための取組

女性の能力向上・キャリア支援のための取組計画を策定し、実施していること

※くるみん認定基準・プラチナくるみん認定基準の詳細は、次頁をご参照ください。

## 「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 計画期間において、 <u>男性労働者のうち育児休業等</u> を取得した者が1人以上いること。  <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。 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)。 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。 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がいる。 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、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。	5 計画期間において、男性労働者のうち、 <u>① 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等</u> を取得した者の割合が13%以上 <u>② 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等</u> 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、 <u>育児休業等</u> を取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。  <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。		
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。  <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。	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 次の①～③のいずれか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 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	8 <u>くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、</u> (1) 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下 (2) 計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと のいずれかを満たすこと。		
	9 計画期間において、 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 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。  <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。  10 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。		
9 法及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。	11 (同左)		