

「くるみん」認定について

「次世代育成支援対策推進法」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定められた法律で、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」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています(100人以下の企業は努力義務)。

「一般事業主行動計画」を策定・届出等を行った企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、都道府県労働局に申請することにより、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

「くるみん」認定を受けるための基準は、「男性の育児休業取得率」や「働き方の見直しに資する労働条件整備の取組」等10項目あり、これらをすべて満たす必要があります。

さらに、平成27年4月からは、「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に対する「プラチナくるみん」認定の制度が創設されています。

令和4年4月には、「くるみん」及び「プラチナくるみん」の認定基準が改正され、新たな認定制度「トライくるみん」、不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」も創設されました。

※「トライくるみん」認定の基準は、改正前の「くるみん」認定の基準と同一

※「プラス」は、くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型



香川県内の実績 令和5年7月25日現在

		うち、プラス ※令和4年4月～
くるみん ※令和4年4月～新基準	51企業 (旧基準42、新基準9)	なし
うち プラチナくるみん ※令和4年4月～新基準	8企業 (旧基準6、新基準2)	1企業
トライくるみん ※令和4年4月開始	なし	なし

くるみん、トライくるみん認定基準

改正前くるみん	トライくるみん	新しいくるみん
		
<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行動計画を策定した。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしている。</p> <p>(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</p> <p>(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、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上。</p>		<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしている。</p> <p>(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。</p> <p>(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、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上。</p>
<p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 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でも、①～④のいずれかに該当すればよい。</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、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。</p> <p>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、男性の育児休業取得率が7%以上。</p> <p>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。</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)、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。</p> <p>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、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。</p> <p>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。</p> <p>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、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。</p>
<p>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。</p> <p><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す。</p>		<p>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。</p> <p><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。</p>
<p>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。</p>		
<p>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。</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毎月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。</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>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>		

新プラチナくるみん認定基準



プラチナくるみん

1～4. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準1～4と同一

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。

(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、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

＜労働者数が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、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。

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**30%**以上であること。

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。

6～8. 改正前くるみん、トライくるみん認定基準6～8と同一

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

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いる者を含む)している者の割合が**90%**以上であること。

(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いる者を含む)の割合が**70%**以上であること。

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間中に(1)が**90%**未満でかつ(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、基準を満たす。

11. 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。

12. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準



令和4年4月、くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度「プラス」を創設

1. 受けようとするくるみんの種類に応じた認定基準を満たしていること。

※例えば、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業としてくるみんプラス認定を受けようとする場合、くるみん認定基準の1～10を満たす必要がある。

2. 次の(1)～(4)をいずれも満たしていること。

(1) 次の①及び②の制度を設けている。

- ① 不妊治療のための休暇制度(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

(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。

(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。

(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を選任し、社内に周知している。