



長野労働局発表（27-49）
平成27年10月30日

担	雇用均等室	
	室長	川崎 健
当	厚生労働事務官	野口 綾子
	電話	026-227-0125
	F A X	026-227-0126

～ 子育てしやすいプラチナ企業 ～

4社(全国第2位)！！

「改正次世代育成支援対策推進法」施行状況

長野労働局（局長 岡崎直人）は、改正次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法）に基づく一般事業主行動計画の認定、届出状況等を以下の通りとりまとめました。

1 改正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 4社 全国第2位（平成27年9月30日現在）

社会福祉法人依田窪福祉会 [上田市]
新光電気工業株式会社 [長野市]
信州富士電機株式会社 [上田市]
医療法人慈善会安藤病院 [上田市]

なお、2社がさらに認定され、10月末現在は6社。
生活協同組合コープながの [長野市]
エムケー精工株式会社 [千曲市]



2 従来の「くるみん認定」 は57社（全国第7位）

（平成27年9月30日現在）

次世代法に基づく「基準適合一般事業主」として、平成26年9月から平成27年9月末までの間に、新たに9社をくるみん認定（複数回目の認定を含めると16社認定）。

県内のくるみん認定企業数は57社となった。くるみん認定企業数としては全国第7位。

○平成26年9月～27年9月末までに、初めて認定された9社。

千曲市社会福祉協議会 [千曲市]
 日精樹脂工業株式会社 [埴科郡坂城町]
 長野信用金庫 [長野市]
 株式会社NTN上伊那製作所 [上伊那郡箕輪町]
 長野日本無線マニュファクチャリング株式会社
 [長野市]

株式会社電算 [長野市]
 国立大学法人信州大学 [松本市]
 吉田工業株式会社 [佐久市]
 セラテックジャパン株式会社 [長野市]

3 同法に基づく「一般事業主行動計画」の県内企業の届出状況は、**1,071社**（平成27年9月末現在）。このうち届出が義務となっている労働者数101人以上の企業の届出数は、719社（届出率99.3%）。

次世代法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数（9月末日現在）

	届出総数	労働者 301人以上	労働者 101人～300人	労働者 100人以下
届出件数	1,071社	212社	507社	352社
届出率		100%	99%	

◇次世代育成支援対策推進法とは◇

次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため平成17年に制定されました。

次世代法では、101人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備について「一般事業主行動計画」を策定し、労働局に届け出ることが義務づけられています。

また、「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成するなど一定の基準を満たした事業主は、厚生労働大臣から認定を受けることができます。

（添付資料）

- 1 長野県内「プラチナくるみん」「くるみん」認定企業名一覧（平成27年10月末日現在）
- 2 「プラチナくるみん」認定企業の取り組み（6社）
- 3 改正次世代育成支援対策推進法リーフレット(抄)
- 4 「次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業事例集2013 長野県くるみんマーク全40社」
「同追補版」

※添付資料3、4につきましては、長野労働局ホームページ

http://nagano-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/jigy07.html をご参照ください。

長野県内「プラチナくるみん」「くるみん」認定企業一覧

【プラチナくるみん認定】

企業数 認定数	年度	企業名	企業の所在地	業種	従業員数		
					301人 以上	101人以上 100人 以下	
1	27	社会福祉法人依田窪福祉会	上田市	医療・福祉		1	
2		新光電気工業株式会社	長野市	製造業	1		
同		信州富士電機株式会社	上田市	製造業		2	
4		医療法人慈善会安藤病院	上田市	医療・福祉		3	
5		生活協同組合コープながの	長野市	小売業	2		
6		エムケー精工株式会社	千曲市	製造業	3		

【くるみん認定】 (注)プラチナ認定も一回として計上

企業数 認定数	年度	企業名	企業の所在地	業種	従業員数			認定 回数
					301人 以上	101人以上 100人 以下		
1	19	社会医療法人財団慈泉会(相澤病院)	松本市	医療・福祉	1			1
同		セイコーエプソン株式会社	諏訪市	製造業	2			3
同		株式会社長野銀行	松本市	金融業、保険業	3			4
4		新光電気工業株式会社	長野市	製造業	4			3
5		(※) 株式会社富士通長野システムエンジニアリング	長野市	情報通信業	5			2
6		シナノケンシ株式会社株式会社	上田市	製造業	6			1
7	20	鍋林株式会社	松本市	卸売業、小売業	7			2
同		株式会社八十二銀行	長野市	金融業、保険業	8			1
9		エムケー精工株式会社	千曲市	製造業	9			2
10		長野県信用組合	長野市	金融業、保険業	10			2
11		医療法人社団敬仁会(桔梗ヶ原病院)	塩尻市	医療・福祉	11			1
同		ルビコン株式会社	伊那市	製造業	12			2
13		キッセイ薬品工業株式会社	松本市	製造業	13			3
14	21	KOA株式会社	(上伊那郡)箕輪町	製造業	14			2
15		医療法人みゆき会	飯山市	医療・福祉		1		2
16		株式会社アズミ村田製作所	安曇野市	製造業	15			1
17	22	アスザック株式会社	(上高井郡)高山村	製造業		2		1
同		アスザックフーズ株式会社	須坂市	製造業		3		1
同		オルガン針株式会社	上田市	製造業	16			2
同		生活協同組合コープながの	長野市	複合サービス	17			3
21	信濃毎日新聞株式会社	長野市	情報通信業	18			2	
22	23	株式会社たまゆら	飯田市	医療・福祉			1	2
同		信州富士電機株式会社	上田市	製造業		4		2

【くるみん認定】 (注)プラチナ認定も一回として計上

企業数 認定数	年度	企業名	企業の所在地	業種	従業員数			認定 回数
					301人 以上	101人以上 100人 以下		
24	24	(※) シチズン平和時計株式会社	飯田市	製造業	19			1
25		新教育システム株式会社	上田市	教育、学習支援			2	1
26		アヴァシス株式会社	上田市	情報通信業	20			1
27		多摩川精機株式会社	飯田市	製造業	21			1
28		株式会社キョウデン	(上伊那郡)箕輪町	製造業	22			1
29		株式会社クリエイティブヨーコ	長野市	卸売業、小売業	23			1
30		社会福祉法人高水福祉会	飯山市	医療・福祉		5		1
31		オリオン機械株式会社	須坂市	製造業	24			1
32		マリモ電子工業株式会社	上田市	情報通信業			3	1
33		テクノエフアンドシー株式会社	松本市	製造業	25			1
34	医療法人百藤会(インターコート藤)	長野市	医療・福祉		6		1	
35	25	キッセイコムテック株式会社	松本市	情報通信業		7		2
同		医療法人慈善会(安藤病院)	上田市	医療・福祉		8		2
37		株式会社ニッター	須坂市	製造業		9		1
38		GAC株式会社	安曇野市	製造業	26			1
39		社会福祉法人依田窪福祉会	上田市	医療・福祉		10		2
40		日信工業株式会社	上田市	製造業	27			1
41		医療法人藤森医療財団(藤森病院)	松本市	医療・福祉		11		1
42		株式会社システックス	長野市	情報通信業		12		1
43		株式会社青木固研究所	(埴科郡)坂城町	製造業		13		1
44		長野県労働金庫	長野市	金融業、保険業	28			1
45	北山ラベス株式会社	伊那市	農業		14		1	
46	26	株式会社豊島屋	岡谷市	卸売業、小売業			4	1
47		株式会社IHIエアロマニファクチャリング	(上伊那郡)辰野町	製造業		15		1
48		シスメックスRA株式会社	塩尻市	製造業		16		1
49		千曲市社会福祉協議会	千曲市	医療・福祉		17		1
50		日精樹脂工業株式会社	(埴科郡)坂城町	製造業	29			1
同		長野信用金庫	長野市	金融業、保険業	30			1
52		株式会社NTN上伊那製作所	(上伊那郡)箕輪町	製造業		18		1
53		長野日本無線マニファクチャリング株式会社	長野市	製造業		19		1
同	27	株式会社電算	長野市	情報通信業	31			1
同		国立大学法人信州大学	松本市	教育・研究事業	32			1
56		吉田工業株式会社	佐久市	製造業		20		1
57		セラテックジャパン株式会社	長野市	製造業		21		1

(※) 合併等により消滅

社会福祉法人依田窪福祉会

所在地：上田市下武石
 事業内容：社会福祉事業
 労働者数：136名（男29名、女107名）



1. 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成25年3月1日～平成27年5月31日
- (2) 行動計画の内容
- ① 所定外労働の削減・定時退社を促すため、ノー残業デーを設置、実施する
 - ② 有給休暇の取得促進を図る
 - ③ 子の看護休暇制度の取得促進を図る

2. 目標に対する取組結果

- ① 毎月5, 15, 25日をノー残業デーとして設定。本部巡回等で実施を確認。
- ② 経営会議、本部巡回時に取得状況を確認、取得の呼びかけを実施。取得率78%。
- ③ 制度を利用できる職員を把握し、周知。育児と仕事の両立支援研修を実施。取得者7名。

3. 計画期間中の育児休業等取得者数

- <男性> 子の看護休暇取得者 3名
 <女性> 育児休業取得者 5名（出産した女性労働者5名、育児休業取得率100%）

4. その他の特例認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子を育てる労働者のための措置（特例認定基準7）
 小学校就学の始期に達するまでの子を対象とする所定外労働の制限措置を実施
- (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（特例認定基準8）
- ① 所定外労働の削減措置
 毎月5, 15, 25日をノー残業デーとして実施。
 - ② 年次有給休暇の取得促進措置
 時間有給、半日有給の取得促進。取得状況を把握し、呼びかけ行う。
 - ③ その他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
 短時間正規職員制度の導入
- (3) 出産した女性の継続就業率（特例認定基準9） 80%
- (4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組（特例認定基準10）
 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を実施。

新光電気工業株式会社

所在地：長野市小島田町
事業内容：製造業
労働者数：4,364名（男3,398名、女966名）



1. 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成25年3月1日～平成27年6月30日
- (2) 行動計画の内容
 - ① 仕事と育児の両立支援に関する柔軟な働き方に向けた制度等の運用改善
 - ② 出産・育児期間におけるキャリア形成の支援
 - ③ 月平均時間外労働時間について40時間以下を維持する

2. 目標に対する取組結果

- ① 育児に関する積立休暇制度の見直し(対象範囲の拡大、利用方法の拡大)。
- ② 諸制度の周知と利用促進(社内イントラネットによる周知)。
産前産後休暇・育児休職取得者に対する、復職後のキャリアを意識した教育機会等の充実(諸制度改訂内容、会社業績状況等の情報発信、復職に向けた業務スキル向上を目的とした在宅講習教材の増補・改訂)。
- ③ 毎週水曜日、毎月第2・4金曜日を一斉退社日とし社内イントラネット上に定時退社を呼び掛ける等、時間外労働削減に向けた取り組みを実施(月平均時間外労働：40時間以下を維持)。

3. 計画期間中の育児休業等取得者数

- <男性> 育児休業取得者 2名、育児目的の休暇利用者 30%超
<女性> 育児休業取得率 100%

4. その他の特例認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子を育てる労働者のための措置(特例認定基準7)
小学校1学年生の3月31日まで(特別な事情がある場合、小学校3年生の3月31日まで)の子を対象とする短時間勤務措置、及び小学校6年生3月31日までの子を対象とする所定外労働の免除措置を実施。
- (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備(特例認定基準8)
 - ① 所定外労働の削減措置
一斉退社日(毎週水曜日、毎月第2・4金曜日)の設定。時間外労働削減に向けた啓発、管理の徹底。
 - ② 年次有給休暇の取得促進措置 一斉年次有給休暇制度を導入。
 - ③ その他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
子どもの看護のための休暇(積立休暇)の見直し(利用目的の対象拡大、半日取得可)。
連続出勤日数の制限のルール化。
- (3) 出産した女性の継続就業率(特例認定基準9) 100%
- (4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組(特例認定基準10)
 - ・ 育児休職者職場復帰プログラム(休職中の情報提供及び在宅講習、復帰直後の講習及び相談)の実施。
 - ・ ダイバーシティ研修の実施。

信州富士電機株式会社

所在地：上田市御嶽堂
事業内容：電気機器製造
労働者数：248名（男127名、女121名）



1. 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成25年4月1日～平成27年6月30日
- (2) 行動計画の内容
 - ① 父親の育児参加支援の実施
 - ② 育児休業明けの円滑な職場復帰の促進
 - ③ 時間外労働削減の推進

2. 目標に対する取組結果

- ① パパ・ママ育休プラス制度を周知し、男性の育児休業促進を図る。子供職場見学受入の実施。
- ② 育児休業中の社員への情報提供を実施。復帰に向けての事前面談を実施。
- ③ 毎週月・金曜日を一斉退社日、毎月第二・第三水曜日を完全一斉退社日とし、労使間でパトロールを実施。

3. 計画期間中の育児休業等取得者数

- <男性> 子の看護休暇取得者 1名
<女性> 育児休業取得者 7名（出産した女性労働者 7名、育児休業取得率 100%）

4. その他の特例認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子を育てる労働者のための措置（特例認定基準7）
小学校就学の始期に達するまでの子を対象とする短時間勤務制度、所定外労働の制限措置を実施
- (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（特例認定基準8）
 - ① 所定外労働の削減措置
時間外労働協定における延長時間の短縮（1か月45時間から1か月40時間に短縮）。
 - ② 年次有給休暇の取得促進措置
年次有給休暇取得状況を職場へ情報提供。
 - ③ その他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
法を上回る子の看護休暇（子どもの数に関係なく10日間）、正社員のみ1日有給。
- (3) 出産した女性の継続就業率（特例認定基準9） 100%
- (4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組（特例認定基準10）
管理職の手前の職階にある女性従業員を対象としたリーダー研修、教育計画。

医療法人慈善会安藤病院

所在地：上田市中央西
事業内容：医療
労働者数：182名（男42名、女140名）



1. 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成25年3月1日～平成27年7月5日
- (2) 行動計画の内容
 - ① 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備を図る。
 - ② 働きやすい環境整備のため、年次有給休暇の取得促進のための措置を図る。

2. 目標に対する取組結果

- ① 男性も育児に参加できるよう、短時間でも育児休業を取得できる環境づくりを行った。
職員の子育てや産休・育休関係の各種手続きについて、相談窓口を設置。
- ② 職員のワークライフバランスを推進するとともに、リフレッシュのための休暇の取得促進。

3. 計画期間中の育児休業等取得者数

- <男性> 子の看護休暇取得者 1名
<女性> 育児休業取得者 8名（出産した女性従業員 10名、育児休業取得率80%）

4. その他の特例認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子を育てる労働者のための措置（特例認定基準7）
事業所内保育施設の設置運営
- (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（特例認定基準8）
 - ① 所定外労働の削減措置
月の所定外労働時間を1人40時間以内とするため、週の所定外労働時間を10時間以上実施した従業員に対し、業務改善報告を提出させる措置。
 - ② 年次有給休暇の取得促進措置 リフレッシュのための休暇取得促進。
 - ③ その他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
子の看護休暇の拡充として、小学校就学始期から中学校就学始期に達するまでの子がいる場合、年3日（2人以上の場合は年6日）間の休暇を導入。
- (3) 出産した女性の継続就業率（特例認定基準9） 100%
- (4) 女性従業員の就業継続、能力向上等のための取組（特例認定基準10）
育児休業者職場復帰プログラム（休業中の講習、復帰後の講習及び相談）の実施。

生活協同組合コープながの

所在地：長野市篠ノ井御幣川
事業内容：小売業
労働者数：1,403名（男493名、女910名）



1. 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成25年3月1日～平成27年8月31日
- (2) 行動計画の内容
 - ① 育児休業取得を促進するための措置を実施する。
 - ② 所定外労働（残業）の削減のための措置を実施する。
 - ③ 子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を実施する。

2. 目標に対する取組結果

- ① 社会的責任報告（CSR）へ育児休業の紹介文と取得人数を掲載し、周知を図った。取得促進の取り組みとして、配偶者が出産した男性職員に、所属長経由で個別に育児休業案内を送付した。
- ② 労理による時間短縮委員会を定期開催した。ノー残業デーを実施した。年間制度休取得計画を作成し、取得促進を行った。
- ③ 計画期間中、年1回夏期に子ども参観日を実施し、コープネットグループ内では最多の参加人数を記録した。新規事業である夕食宅配でも実施することができた。

3. 計画期間中の育児休業等取得者数

- <男性> 育児休業取得者 8名
<女性> 育児休業取得者 15名（出産した女性従業員 15名、育児休業取得率 100%）

4. その他の特例認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子を育てる労働者のための措置（特例認定基準7）
所定外労働の削減、短時間勤務制度
- (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（特例認定基準8）
 - ① 所定外労働の削減措置
労理協議会・時短委員会の定期開催とノー残業デーの実施。
 - ② 年次有給休暇の取得促進措置
有休保有者数に占める有休取得者数の割合を「有休取得者確認表」としてイントラネットで周知、労理協議会へ資料として提出。
 - ③ その他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
正規職員（エリア・専任）制度の導入
- (3) 出産した女性の継続就業率（特例認定基準9） 100%
- (4) 女性従業員の就業継続、能力向上等のための取組（特例認定基準10）
従来、主として男性が従事してきた職務に新たに女性を積極的に配置するための検証や研修等を行うためにパートリーダー研究会を実施。

※ 計画期間中に対象者が正規職員（エリア・専任）へ登用されたため、研究会の名称は変更

エムケー精工株式会社

所在地：千曲市雨宮
事業内容：製造業
労働者数：790名（男682名、女108名）



1. 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成23年4月1日～平成27年9月20日
- (2) 行動計画の内容
 - ① 男性の育児参加を促進するため、社内育児休業取得率の向上を図る。
 - ② 所定外労働時間を削減するためにノー残業デーを徹底し、労働環境の改善に向けた取り組みをする。
 - ③ 地元の小中学生を対象に工場見学を積極的に受け入れ実施する。

2. 目標に対する取組結果

- ① 社内ポータルサイトを利用し、育児休業及び社内育児休業休暇について周知。社内育児休業取得率向上のため、「社内育児休業計画書」を作成し、取得促進を図った。
- ② ノー残業デー徹底の連絡及び申請制度を導入・社内ポータルに表示。管理職対象の労務管理研修会を実施。毎月部門長宛に時間外労働時間前年対比表を送付。長時間労働者に「疲労蓄積度自己診断チェックリスト」を実施し、管理職へ報告。フレックスタイム制にかかる運用管理徹底の周知。集中タイム制を導入。
- ③ 毎年、小中学校の工場見学を受け入れ。

3. 計画期間中の育児休業等取得者数

- <男性> 育児休業取得者 1名、社内育児休業取得率 40%超
<女性> 育児休業取得者 4名（出産した女性従業員 3名、育児休業取得率 133%）

4. その他の特例認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子を育てる労働者のための措置（特例認定基準7）
小学校就学の始期に達するまでの子を対象とした短時間勤務制度
- (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（特例認定基準8）
 - ① 所定外労働の削減措置
毎週水曜日にノー残業デーを実施、申請制度を導入。集中タイム制を導入。
 - ② 年次有給休暇の取得促進措置 計画的年次有給休暇制度
 - ③ その他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
子の学校行事参加のための休暇を創設
- (3) 出産した女性の継続就業率（特例認定基準9） 100%
- (4) 女性従業員の就業継続、能力向上等のための取組（特例認定基準10）
女性キャリア形成支援研修を実施

次世代育成支援対策推進法（次世代法）とは？

次世代法は、企業のみならず、国・地方公共団体に次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための計画を策定することを求めている法律です。

これまで、平成27年3月31日までの法律とされていましたが、平成26年4月に改正法が成立し、有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

■くるみん認定・プラチナくるみん認定とは

次世代法では、一般事業主行動計画の策定・届出を行い、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が認定できることとしています。これまでの認定制度は、くるみん認定のみでしたが、平成27年4月1日からは、新たにプラチナくるみん（特例）認定が始まります。

今回、平成27年4月1日の改正法の施行に向け、**くるみん認定基準を見直す**とともに、**プラチナくるみん認定基準を創設**しました。（次頁に認定基準一覧を掲載しています。）

プラチナくるみん（特例）認定制度とは？

プラチナくるみん認定制度は、次世代育成支援対策に自主的に取り組んでいただける企業のみならずを応援するため、認定を取得した企業の一般事業主行動計画の策定義務に代えて、次世代育成支援対策の実施状況を公表いただければよい制度として、平成27年4月1日から始まります。**プラチナくるみん認定は、くるみん認定を受けたことのある企業のみならずが申請・取得できます。**

●行動計画策定義務あり

認定



- 行動計画策定義務なし
- 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

プラチナくるみん認定を取得した企業は、毎年少なくとも1回、厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」に以下の事項を公表いただく必要があります。

①～⑥の事項を
公表してね！



- ① 男性の育児休業等取得に関する事項
- ② 女性の育児休業等取得に関する事項
- ③ 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者のための短時間勤務等の措置の内容
- ④ 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進のための取組など働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関して講じている措置の内容
- ⑤ 女性の継続就業に関する事項
- ⑥ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組として、女性労働者の能力向上やキャリア形成のための支援などの取組内容、その実施状況

「両立支援のひろば」 ▶ URL : <http://www.ryouritsu.jp/> (ウェブサイト名は変更の可能性があります)

改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準（一覧）

以下の新しい認定基準は、平成27年4月1日から適用されます。

 <p>改正くるみん 認定基準</p>	 <p>プラチナくるみん 認定基準</p>
<ol style="list-style-type: none"> 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。 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 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。 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記5.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> <ol style="list-style-type: none"> 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）。 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。 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。 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。 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><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。</p> 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。 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。 <ol style="list-style-type: none"> 所定外労働の削減のための措置 年次有給休暇の取得の促進のための措置 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 <p>※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</p> 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。 計画期間において、男性労働者のうち、 <ol style="list-style-type: none"> 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 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人以上のいずれかを満たすこと。 <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5.の①又は②を満たさない場合）でも、改正くるみん認定の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・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。 改正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、 <ol style="list-style-type: none"> 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 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。 計画期間において、 <ol style="list-style-type: none"> 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 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><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> 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。 改正くるみん認定基準9. と同一。