

プラチナ

くるみん認定基準



特例認定基準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。

特例認定基準2

- 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。

特例認定基準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。

特例認定基準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。

特例認定基準5

- 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の割合が**13%**以上であること。または、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および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて**30%**以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いることのいずれかを満たしていること。

特例認定基準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。

特例認定基準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。

特例認定基準8

- ・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。かつ、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のいずれも満たしていること。

特例認定基準9

- ・次の①～③のすべての措置を実施し、かつ、①または②のうち、少なくともいずれかについて、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

特例認定基準10

- ・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している者の割合が**90%**以上であること。または、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の割合が**55%**以上であること。

特例認定基準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。

特例認定基準12

- ・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。