

次世代法・女活法に基づく「くるみん」、「えるぼし」認定を取得しましょう

静岡労働局

雇用環境・均等室

<説明会内容>

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
 - ② プラチナくるみん認定
 - ③ トライくるみん認定
 - ④ プラス認定
 - ⑤ 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の認定基準等の改正及び経過措置について
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. 参考資料

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)

一般事業主行動計画の策定・届出

行動計画の実施

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

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



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

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外部へ公表する必要あり



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)

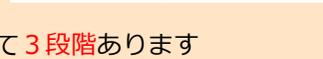
一般事業主行動計画の策定・届出

女性の活躍に関する情報公表

都道府県労働局へ「えるぼし」認定申請

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



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

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

- ・ 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

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、次のスライドの「1. 雇用環境の整備に関する事項」をご覧ください。

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。

Point

- ✓ 常時雇用する労働者数に関わらず、令和7年4月1日以降に行動計画の策定・変更をしている場合には「育児休業等の取得状況」及び「労働時間の状況」についての数値目標を設定し、達成する必要があります。

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。
※行動計画の変更をしている場合、**変更前後の周知・公表資料が必要**となります。

くろみん認定基準（認定基準1～4）

行動計画の「目標」「対策」は、以下の事項を参考に設定して下さい。

詳細は、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」

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/kaisei-houshin.html> をご参照下さい。



1. 雇用環境の整備に関する事項

（1）育児をしている労働者の両立を支援するための雇用環境の整備の取組

- ✓ 妊娠中および出産後の労働者の健康管理や相談窓口の設置、配偶者が流産・死産した労働者が休暇を取得しやすい環境の整備等
- ✓ 配偶者出産休暇制度など、子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設
- ✓ 小学校第4学年以降の子や孫の子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設
- ✓ 「産後パパ育休」や「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての全労働者に対する周知など、男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
- ✓ 育児休業中の待遇、育児休業後の賃金・配置その他の労働条件に関する事項についての全労働者に対する周知・個別周知

（2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等の取組

- ✓ ノー残業デーの導入・拡充や企業内の意識啓発などによる時間外・休日労働の削減
- ✓ 年次有給休暇取得の促進
- ✓ 短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着

2. その他の次世代育成支援対策

（1）対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境整備以外の取組の例

- ✓ 託児室・授乳コーナーの設置などによる子育てバリアフリーの推進
- ✓ 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援など、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施

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**30%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】

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

（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、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】

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

（小数第1位以下切り捨て）

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、**子の看護等休暇**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「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「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**30%以上**であり、当該割合を「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、女性労働者及び育児休業対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ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】

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した女性労働者の数}}{\text{計画期間内に出産した女性労働者の数}} \geq 75\% \quad (\text{小数第1位以下切り捨て})$$
$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した女性有期雇用労働者の数}}{\text{計画期間内に出産した女性有期雇用労働者の数}} \geq 75\% \quad (\text{小数第1位以下切り捨て})$$

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間内の女性労働者又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%未滿だった場合でも、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、女性労働者又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たします。

くろみん認定基準（認定基準7）

認定基準7 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）のいずれかを満たしていること、かつ（3）を満たしていること。
なお、認定申請時にすでに退職している労働者は（1）～（3）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の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月30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。

$$\frac{\text{計画期間の終了日の属する事業年度における全フルタイム労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数}}{\text{全フルタイム労働者の数}} \quad (\text{小数第1位以下切り捨て})$$

- （2）フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。〈新規〉

○各月ごとに、以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間の終了日の属する事業年度における各労働者の法定時間外労働時間の合計時間数}}{12} \quad (\text{小数第1位以下切り捨て})$$

- （3）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。

$$\frac{\text{計画期間の終了日の属する事業年度における25～39歳の全フルタイム労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数}}{\text{フルタイム労働者のうち、25～39歳の者の数}} \quad (\text{小数第1位以下切り捨て})$$

くろみん認定基準（認定基準8～9）

認定基準 8 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 男性の労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置

- 【例】(i) 育児休業等取得者の代替業務に対応する労働者の確保、業務代替への手当等の実施
(ii) 職場と家庭の両立において貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発の実施

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) 在宅勤務等の導入

【成果に関する具体的な目標の例】 ※遅くとも計画終了時まで定めておく！

- 安心して休業を取得し、職場復帰できる環境に向けたハラスメント防止研修を四半期に1回実施する
- 職場優先意識を是正するためのセミナーを年〇回開催する

認定基準 9 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 ⇒ くるみん認定の認定基準 7 と同じ
 - 特例認定基準 11 ⇒ くるみん認定の認定基準 9 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 **50%以上** であること。

【計算式】

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 50\%$$

（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 **70%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】

$$\frac{\begin{array}{l} \text{計画期間内に} \\ \cdot \text{育児休業等を取得した者の数（少なくとも1人以上）} \\ \cdot \text{企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の数} \end{array} \text{の合計数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 70\%$$

（小数第1位以下切り捨て）

プラチナくるみん認定（特例認定基準5）

特例認定基準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、**子の看護等休暇**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**50%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

プラチナくるみん認定（特例認定基準6・8）

特例認定基準6 計画期間における、女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。

【計算式】

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した女性労働者の数}}{\text{計画期間内に出産した女性労働者の数}} \geq 75\% \\ \text{(小数第1位以下切り捨て)}$$
$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した女性有期雇用労働者の数}}{\text{計画期間内に出産した女性有期雇用労働者の数}} \geq 75\% \\ \text{(小数第1位以下切り捨て)}$$

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内の女性労働者又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者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8 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 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置
- 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

プラチナくるみん認定（特例認定基準9）

特例認定基準9 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10）

特例認定基準10 育児休業等をし、または育児を行う男女労働者が、職業生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで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）子育て中の男女労働者に向けた取組

- ① 育児休業からの復職後又は子育て中の男女労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成をしえんするためのカウンセリング等の取組
- ② 今後のキャリア形成の希望に応じた両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等の検討を促すためのキャリア研修の実施
- ③ その他これらに準ずる措置

（2）管理職に向けた取組等

- ① 育児休業制度や短時間勤務制度等を利用して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承認基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
- ② 育児休業や短時間勤務制度等の制度利用者のために業務を代替する周囲の労働者の業務見直しや評価への配慮が求められることについての管理職向けの情報提供や研修の実施
- ③ その他これらに準ずる措置

〈留意事項〉

- 当該計画は、計画期間前の終了時までには実施されていけばよいものです。
- 当該計画に定めた取組は、計画期間の終了日まで継続して実施されている必要があります。

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、**9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、8～9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**10%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**20%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、女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ**75%以上**であること。

トライくるみん認定

認定基準 7 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毎月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)

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。

2. 「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度

- ⑤ 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の認定基準等の改正及び経過措置について

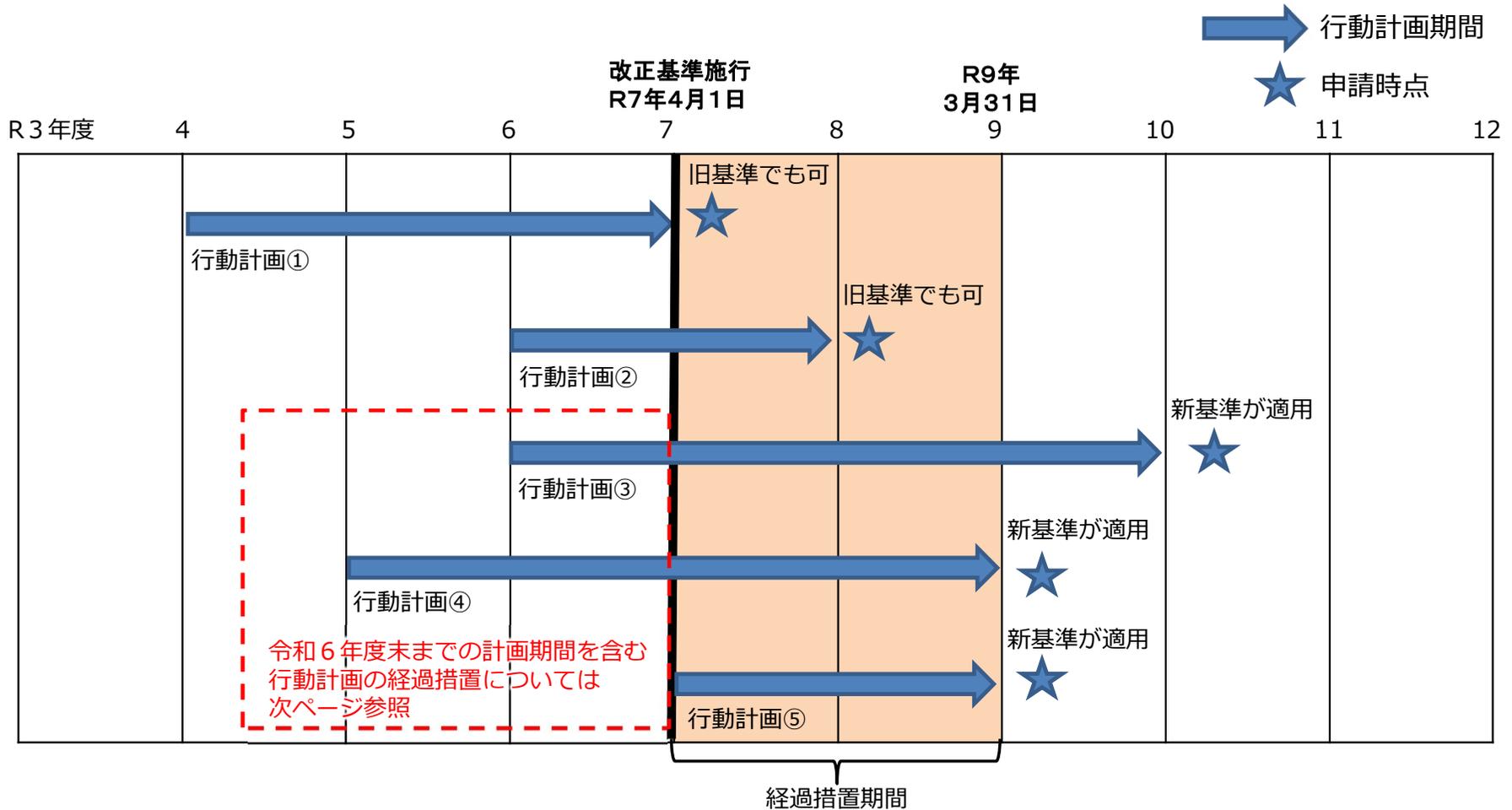
くるみん認定基準の主な改正内容

		旧基準	新基準
認定基準 (共通)	育児休業等を行うことができる女性 有期雇用労働者の育児休業等取得率	なし	<u>75%</u>
	成果に関する具体的な目標を定めて 実施する措置の選択肢	①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等そ の他働き方の見直しに関する多様な 労働条件の整備	① <u>男性労働者の育児休業等の取得期間の 延伸</u> ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他 働き方の見直しに関する多様な労働条件 の整備
くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>10%</u> <u>20%</u>	<u>30%</u> <u>50%</u>
	雇用する労働者1人当たりの 各月ごとの時間外労働及び 休日労働の合計時間数	45時間未満（全てのフルタイム労働 者）	<u>30時間未満（全てのフルタイム労働者） 又は45時間未満（25～39歳のフルタイ ム労働者）</u>
トライ くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>7%</u> <u>15%</u>	<u>10%</u> <u>20%</u>
	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>30%</u> <u>50%</u>	<u>50%</u> <u>70%</u>
プラチナ くるみん 認定基準 	雇用する労働者1人当たりの 各月ごとの時間外労働及び 休日労働の合計時間数	45時間未満（全てのフルタイム労働 者）	<u>30時間未満（全てのフルタイム労働者） 又は45時間未満（25～39歳のフルタイ ム労働者）</u>
	能力の向上又はキャリア形成の 支援のための取組に係る計画の策定 及び実施の対象	女性労働者	<u>男性労働者及び女性労働者</u>

施行から2年間のくるみん認定基準の経過措置について

くるみん認定等の基準の改正（※）については、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができる。

※ 男性の育児休業等取得率等の引き上げ、育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合（75%以上）の追加等

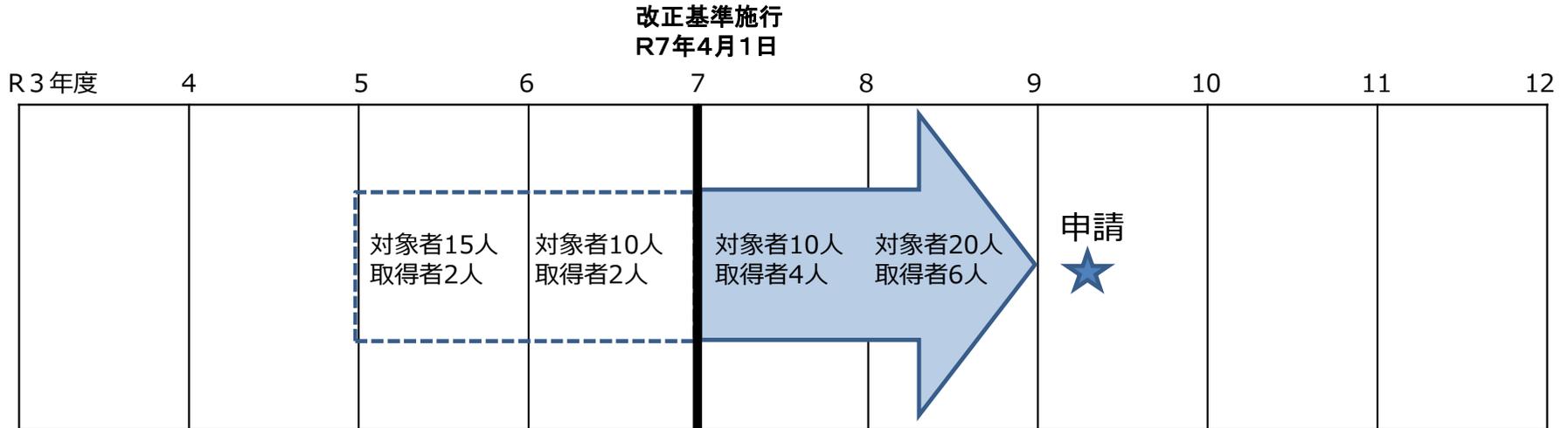


※計画期間の時期にかかわらず、経過措置期間に申請を行った場合、旧基準で認定を受けることができる。

令和6年度末までの計画期間を含む行動計画の経過措置について

施行後の行動を評価するため、令和6年度末までに開始した行動計画で、
 令和7年度以降にくるみん・トライくるみん・プラチナくるみん等の認定申請を行う場合は、
 令和6年度末までの計画期間を含めずに、令和7年度以降の計画期間を計画期間とみなすことができる。

【例】 くるみん認定申請に係る計画期間が令和5年度から8年度までの4年間であった場合の
 男性労働者の育児休業等取得率（新基準は30%）



令和6年度末までの計画期間を含む
 計画期間すべてを対象にした場合

$$\frac{\text{育休取得者14人}}{\text{対象者55人}} = 25\% \quad \leftarrow \text{新基準 (30\%) 未達}$$

令和7年度以降の計画期間を対象にした場合

$$\frac{\text{育休取得者10人}}{\text{対象者30人}} = 33\% \quad \leftarrow \text{新基準 (30\%) 達成}$$

⇒ 令和7年度以降の計画期間での新基準達成により、くるみん認定の申請が可能

プラチナくるみんの取消の運用について

プラチナくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となるが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和7年4月1日から令和8年3月31日までを含む場合は、新基準を満たしていなくても現行の基準を満たしていれば取消の対象とはならない。

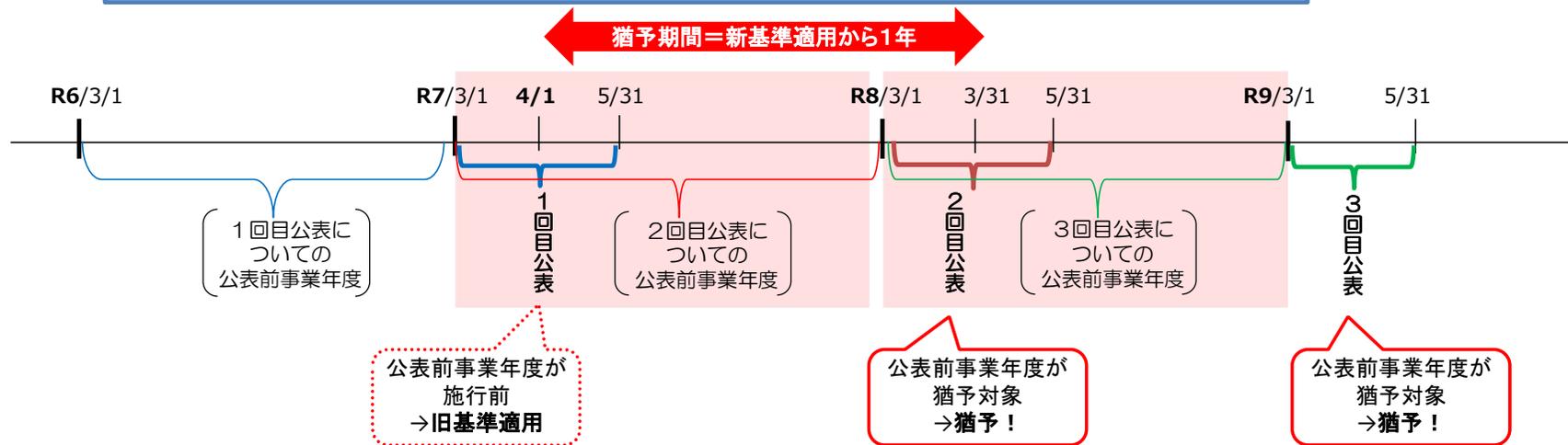
1. 猶予期間の考え方

○猶予期間：公表前事業年度が施行日から令和8年3月31日までを含む場合は、当該事業年度分の公表に当たり、旧基準を満たしていれば可とする。

⇒猶予期間が2事業年度をまたぐ場合は、2事業年度分の公表において、旧基準を満たしていれば可となる

例：事業年度が3月から始まる企業の場合

- ・1回目公表 …公表前事業年度が新基準適用前なので旧基準を満たしていれば可
- ・2回目・3回目公表 …公表前事業年度が猶予期間含むため旧基準を満たしていれば可
- ・4回目公表以降 …新基準を満たすことが必要



2. 「2回連続」の考え方

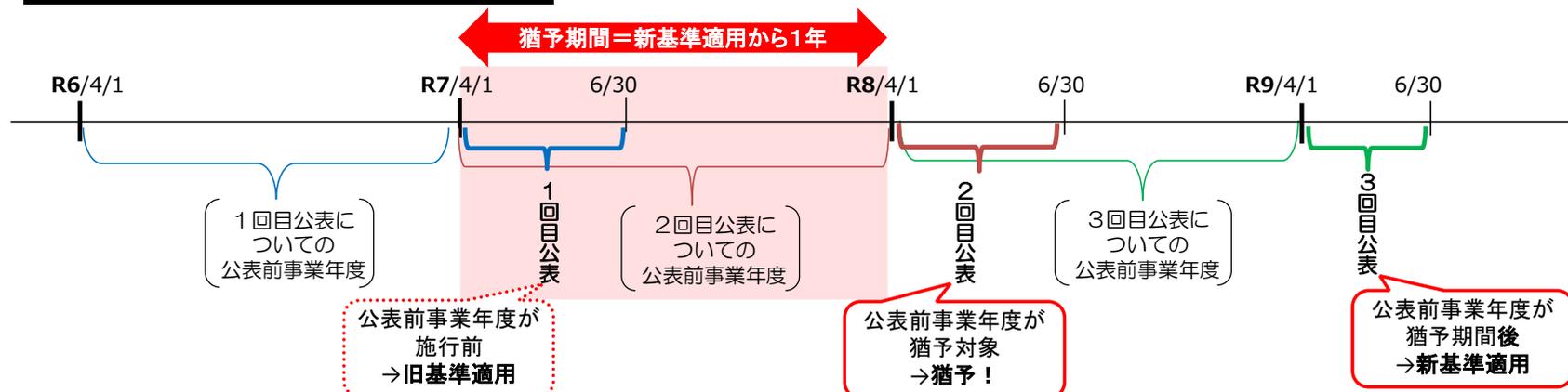
○猶予対象期間に該当する場合は「2回のカウントに含めない」というときの「2回」の考え方

【前提】1回目公表で（公表前事業年度が新基準適用前なので旧基準を満たしていれば可だが）**旧基準を満たしていない場合** ⇒ **×1回目**

・2回目公表 …猶予期間対象なので旧基準を満たしていれば可 **旧基準を満たしていなければ** ⇒ **×2回目で取消**
旧基準を満たし新基準を満たしていない ⇒ **ノーカウント**

・3回目公表 …新基準適用（2回目公表がノーカウントでも）今回**新基準を満たしていなければ** ⇒ **×2回目で取消**
 ※猶予対象期間に過去の×回数がリセットされるものではない

例：事業年度が4月から始まる企業の場合



	1回目公表	2回目公表 (猶予対象)	3回目公表 (猶予期間後)
○：新基準達成 △：旧基準のみ達成 ×：旧基準も未達成	○、△	○	略
		△	新基準未達成 ⇒ × (1回目)
		× (1回目)	新基準達成 ⇒ リセット 新基準未達成 ⇒ × (2回目) 取消
	× (1回目)	○ ⇒ リセット	略
		△	新基準達成 ⇒ リセット 新基準未達成 ⇒ × (2回目) 取消
		× (2回目) ⇒ 取消	略

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。

<p>3段階目 (星3つ)</p> 	<p>✓ えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。</p>
<p>2段階目 (星2つ)</p> 	<p>✓ えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。</p> <p>✓ 満たさない基準については、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、2年以上連続してその実績が改善していること。</p>
<p>1段階目 (星1つ)</p> 	<p>✓ えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。</p> <p>✓ 満たさない基準については、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、2年以上連続してその実績が改善していること。</p>

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の概要

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。
※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。

プラチナ
えるぼし



- ✓ 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、**当該行動計画に定めた目標を達成**したこと。
- ✓ 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。（※）
- ✓ 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**全て**を満たしていること。（※）
- ✓ 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。（※）

※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要

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
<p>1. 採用 (区)</p>	<p>次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。</p> <p>(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。 （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>(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。</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> （※）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>	<p>同左</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

※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
<p>2. 継続就業 (区)</p>	<p>(i) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること。</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7割以上であること。 (※) 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8割以上であること。 (※) 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>(ii) <u>(i)を算出することができない場合は、以下でも可。</u> <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>	<p>左に掲げる基準のうち、 ①について、8割以上 ②について、9割以上 であること。 (その他の基準は同左)</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
<p>3. 労働時間等 の働き方 (区)</p>	<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45時間未満であること。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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」< 45 時間 <p>これにより難しい場合は、</p> <ul style="list-style-type: none"> [「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」 < 45 時間 	<p>同左</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
<p>4. 管理職比率</p>	<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平均値以上であること。</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8割以上であること。</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平均値の1.5倍以上であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>(ii) 15%以下の場合：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) 40%以上の場合：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"> ・ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は 2項目以上（非正社員がいる場合は必ずアを含むこと） ・ 常時雇用する労働者数が300人以下の事業主は 1項目以上 <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）</p> <p>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</p> <p>ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>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"> 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。 職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の6第1項第3号の規定により、公共職業安定所等が求人者の申込みを受理しないことができる場合に該当すること。 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）。 	<p>次のいずれにも該当しないこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> 左記の事項 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。 <p>※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。</p>

その他の基準

	プラチナえるぼし
4	<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">• 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。• 行動計画の計画期間は、2年～5年のものであること。 <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>
5	<p>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。</p>
6	<p>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。</p>
7	<p>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。</p>

参考資料

次世代育成支援対策推進法に基づく
一般事業主行動計画を策定し、
**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**
を目指しましょう!!!

令和4年4月1日から
●くるみん、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されました!

2022年認定
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
がスタートしています

令和4年4月1日から
●トライくるみん認定、プラス認定がスタートしました!

2022年認定
トライくるみん認定
プラス認定
がスタートしています

厚生労働省・都道府県労働局

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/pamphlet/26.html



女性活躍推進法に基づく
えるぼし認定
プラチナえるぼし認定の
ご案内

目次

女性活躍推進法における取組の流れ	1
えるぼし認定、プラチナえるぼし認定までの流れ	2
認定のメリット	3
えるぼし認定	4
えるぼし認定に関する実績の公表	9
プラチナえるぼし認定	12
プラチナえるぼし認定取得後の実績の公表	17
認定の取消・経過について	20
Q & A	22
えるぼし認定申請の手続	23
プラチナえるぼし認定申請の手続	35
女性活躍推進法の条文等（抜粋）	44

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000634462.pdf>

