

## トライくるみん・くるみん・プラチナくるみん認定の基準について

### ●認定を受けると、以下のようなメリットがあります。

認定マーク「くるみん」、「トライくるみん」及び特例認定マーク「プラチナくるみん」を、商品、広告、求人広告などに使用することができ、子育てサポート企業であることをPRできます。また、プラス認定を受けた場合、「プラスマーク」を追加で使用することができ、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の両立に取り組む企業であることをPRできます。

その結果、企業イメージの向上、労働者の意識向上やそれに伴う生産性向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。さらに、公共調達の加点評価を受けることができます。

### ●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基準について

行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件（10項目の認定基準）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、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。

また、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（12項目の認定基準）を満たした場合、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。



認定マーク  
「トライくるみん」



認定マーク  
「くるみん」



特例認定マーク  
「プラチナくるみん」

### ●「プラスマーク」について（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」が創設されました。



「トライくるみんプラス」



「くるみんプラス」



「プラチナくるみんプラス」



## 「トライくるみん」・「くるみん」認定基準



※緑字は**トライくるみん**にのみ必要な認定基準、赤字は**くるみん**にのみ必要な認定基準です。

|   |
|---|
| 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。  |
| 2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。  |
| 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。  |
| 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。   |
| 5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。<br>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が <b>7%以上・10%以上</b> であること。 <b>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(以下「公表」)していること。</b><br>(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 <b>15%以上・20%以上</b> 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。 <b>また、当該割合を公表していること。</b><br><b>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt;</b><br>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ること、 <b>かつ、該当の数値を公表していること</b> で基準を満たす<br>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)<br>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。<br>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 <b>7%以上・10%以上</b> であること。<br>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. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、 <b>75%以上</b> であること。 <b>かつ、当該割合を公表していること。</b><br><b>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt;</b><br>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%以上であること、 <b>かつ、当該割合を公表していること</b> で基準を満たす。   |
| 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」を講じること。   |
| 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。<br>(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各月45時間未満であること。<br>(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。   |
| 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。<br>① 所定外労働の削減のための措置<br>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置<br>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. 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   |



## 「プラチナくるみん」認定基準

|  |
|--|
| 1～4. トライくるみん、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。<br>(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。<br>(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。<br><br>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞<br>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。<br>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)<br>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。<br>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。<br>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. 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。<br>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。<br>(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。<br>(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。<br><br>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞<br>計画期間中に(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. トライくるみん、くるみん認定基準10と同一  |



## 「プラスマーク」認定基準



1. 受けようとするくるみんの種類に応じたp.2またはp.3の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、p.2のくるみん認定基準の1～10を満たす必要があります。

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こと。

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こと。

(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。





(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こと。

## えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の基準について

○**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。

○**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。

認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付することができる。また、**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・届出が免除される。**

|  |  |
|--|--|
|  <p>プラチナ<br/>えるぼし</p>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>● 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。（※）</li> <li>● 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<b>全て</b>を満たしていること（※）</li> <li>● 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、<b>8項目以上</b>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。（※）<br/>※実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>することが必要</li> </ul> |
|  <p>えるぼし<br/>(3段階目)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>  |
|  <p>えるぼし<br/>(2段階目)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たしその実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 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。</li> </ul>  |
|  <p>えるぼし<br/>(1段階目)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 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。</li> </ul>   |

### 【 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 |
|------|---|----------|
| 1.採用 | ① 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。）<br>又は<br>② 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。<br>(i) 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。<br>(ii) 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<br>(※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。 | 同左       |

| 評価項目          | えるぼし  | プラチナえるぼし   |
|---------------|---|--|
| 2. 継続就業       | <p>○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。</p> <p>(i) 「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<b>7割以上</b>であること。<br/>(※) 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) 「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<b>8割以上</b>であること。<br/>(※) 継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者(新規学卒者等に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合</p> <p>○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> | <p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i)について、<b>8割以上</b></li> <li>(ii)について、<b>9割以上</b>であること。<br/>(その他の基準は同左)</li> </ul>   |
| 3. 労働時間等の働き方  | <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>   | 同左   |
| 4. 管理職比率      | <p>① 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<b>平均値以上</b>であること。</p> <p>又は</p> <p>② 「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<b>8割以上</b>であること。</p>   | <p>○ 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<b>平均値1.5倍以上</b>であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① <b>15%以下</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>15%以上</b>であること。<br/>(※) 「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」が「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」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。</p> <p>② <b>40%以上</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>正社員に占める女性比率の8割以上</b>であること。<br/>(※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合、40%以上</p> |
| 5. 多様なキャリアコース | <p>○ 直近の3事業年度に、大企業については2項目以上(非正社員がいる場合は必ずAを含むこと)、中小企業については1項目以上の実績を有すること。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換<br/>B 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<br/>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用<br/>D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>   | 同左   |

(注1) 「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない(雇用形態が異なる場合を除く。)

<その他>

- 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(プラチナえるぼしのみ)。
- えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること(辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。)
- 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- 法又は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。