

報道関係者各位

令和4年4月22日（金）

【照会先】

山口労働局雇用環境・均等室

室長補佐 佐伯 信治

指導主任 伊勢屋 健一

電話（083）995-0390

子育てサポート企業として 「株式会社アクロス」をくるみん認定！

～ 所在地が周防大島町にある企業のくるみん認定は初 ～

山口労働局（局長 名田 裕）は、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業として、「株式会社アクロス」（所在地：大島郡周防大島町、代表取締役 松原 隆）を認定（くるみん認定）しましたので、公表します。

この度の認定により、山口県内のくるみん認定企業は27社となりました。



☆株式会社アクロス☆

代 表 者：代表取締役 松原 隆

主たる事業：調剤薬局（卸売業、小売業）

所 在 地：山口県大島郡周防大島町土居 764-4

労働者数：61人（認定申請時）

☆「くるみん」とは・・・

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための行動計画を策定・実施、一定の基準を満たし、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けた場合に、表示できる「認定マーク」です。

最新の認定年、これまでの認定回数（星の数）が表示されます。



○ くるみん認定を受けると・・・

くるみん認定を受けた企業は、「認定マーク（愛称：くるみん）」を商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRすることができ、企業イメージの向上、労働者のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。

〈添付資料〉

資料1 認定企業の取組概要

資料2 くるみん認定、プラチナくるみん認定について

資料3 『認定マークを取得しませんか？ 山口労働局からのお知らせ！』（認定制度の紹介資料）

資料4 令和4年4月1日から くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます！
新しい認定制度もスタートします！

株式会社アクロス

代 表 者 : 代表取締役 松原 隆
事 業 内 容 : 調剤薬局
所 在 地 : 山口県大島郡周防大島町土居 764-4
労 働 者 数 : 61 人 (男性 14 人、女性 47 人)
くるみん認定 : 令和 4 年 3 月 24 日



1 一般事業主行動計画の期間

平成 27 年 12 月 1 日から令和 2 年 11 月 30 日

2 目 標

- (1) 育児・介護休業法に基づく育児休業、介護休業や時間外労働・深夜業の制限、労働基準法に基づく産前産後休業、雇用保険法に基づく育児休業給付、健康保険・厚生年金保険法に基づく産前産後休業・育児休業中の社会保険料の免除などの仕事と家庭の両立を支援する諸制度を周知する。
- (2) 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備を実施する。
- (3) 計画期間内に女性の育児休業の取得率を 80%以上とする。
- (4) 小学校就学前の子どもを育てる社員が利用できる短時間勤務制度を導入する。
- (5) 男性の育児休業取得者を 1 名以上とする。
- (6) 所定外労働の削減のための措置を実施する。
- (7) 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練を推進する。

3 目標の達成状況

- (1) 平成 29 年 12 月以降、育児・介護休業法の研修会を実施した。
- (2) 平成 27 年 12 月以降、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備を実施した。
平成 29 年 12 月以降、社労士と取締役が各店舗を巡回、研修会を行い、更に制度の周知を図った。
- (3) 女性の育児休業の取得率 100%。
- (4) 令和 2 年 11 月に育児・介護休業等に関する規程を改定し、社員に周知した。
- (5) 男性の育児休業取得者は 4 名。
- (6) 平成 27 年 12 月以降、社員のニーズを把握等制度内容を検討し、アンケートを実施した。
平成 30 年 12 月以降、ノー残業デーの措置を実施した。
- (7) 平成 30 年 6 月以降、インターンシップ等を複数回実施した。

○ 事業主及び従業員にインタビュー

《事業主の声》

働きやすい職場環境が採用活動の上で大きな PR ポイントになり、社員の定着につながると考え、くるみんの取得に取り組んできました。子育てしやすい職場環境は子育て中の社員だけでなく、他の社員の有給休暇の取得日数が増加して職場全体の働きやすさにつながっています。

地域でいちばんのかかりつけ薬局として、更に働きやすい職場を目指していきたいと思います。

《育児休業を取得した男性従業員の声》

第一子出産後に育児休業を取得しました。初めての子育てでしたが、子どもと過ごす時間をまとめて取れたことで家族 3 人の生活のリズムを作ることができました。

この夏に第二子出産を予定しており、家族との大切な時間を過ごすために再度育児休業を取りたいと思います。

《育児休業を取得した女性従業員の声》

私は育児休業を 2 回取得しました。毎日子供と過ごしていると大人と話すことがないのですが、休業中に会社へ行った際は、楽しく話をしたり育児の相談をしてアドバイスをもらったりして、気分転換になりました。復帰の際は不安なこともありましたが、温かく迎え入れてくださり、前向きな気持ちで復帰することが出来ました。

くるみん認定、プラチナくるみん認定について

くるみん、プラチナくるみんとは、次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を支援する会社として認定を受けた企業のマークです。

くるみん、プラチナくるみんを取得するには、下記の基準を満たす必要があります。

くるみん認定基準	プラチナくるみん認定基準
	
① 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、労働局へ届け出ていること。	
② 行動計画の計画期間が2年から5年であること。	
③ 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成していること。	
④ 行動計画を公表し、労働者への周知を行っていること。	
⑤ 計画期間内に、男性の育児休業等取得について、次の①または②を満たすこと。 ①育児休業等取得率が 7%以上 ②育児休業等取得者の割合＋企業独自の育児休暇制度利用者の割合 ＝ 15%以上 かつ育児休業等取得者1人以上 (300人以下企業の特例あり)	⑤ 計画期間内に、男性の育児休業等取得について、次の①または②を満たすこと。 ①育児休業等取得率が 13%以上 ②育児休業等取得者の割合＋企業独自の育児休暇制度利用者の割合 ＝ 30%以上 かつ育児休業等取得者1人以上 (300人以下企業の特例あり)
⑥ 計画期間内に、女性の育児休業等取得率が 75%以上 であること。(300人以下企業の特例あり)	
⑦ 3歳から小学校入学前までの子を対象とした勤務時間の短縮等の措置を講じていること。	
⑧ 長時間労働が恒常化していない。次の①・②いずれも満たしていること。 ①法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45時間未満 ②月平均の法定時間外労働 60時間以上 の労働者なし	
⑨ 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進等について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。	⑨ ①～③の取組をいずれも実施し、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成していること。 ① 所定外労働の削減 ② 年次有給休暇の取得促進 ③ 短時間制社員制度、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
⑩ 関係法令に違反する重大な事実がないこと。	⑩ 計画期間中の女性労働者の継続就業率が次の①又は②を満たすこと。 ① 出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日の在職割合が 90%以上 。 ② 出産した女性労働者及び出産予定であったが退職した女性労働者のうち子の1歳誕生日の在職割合が 55%以上 。 (300人以下企業の特例あり)
	⑪ 子育てをする女性労働者の継続就業のため、能力向上やキャリア形成の支援などの取組計画を策定し、実施すること。
	⑫ くるみん認定基準 ⑩に同じ。

山口県内のくるみん、プラチナくるみん認定企業一覧等

山口労働局雇用環境・均等室

1 くるみん・プラチナくるみん認定企業一覧

(1) くるみん認定企業 (27 社)

(令和4年3月末現在)

	企 業 名	認 定 年	業 種	所在地
1	株式会社西京銀行	2007 年・2010 年・2015 年	銀行業	周南市
2	医療法人茜会	2008 年	病 院	下関市
3	医療法人愛の会	2010 年・2014 年	病 院	下関市
4	株式会社ライブス	2012 年	美容業	周南市
5	医療法人協会阿知須共立病院	2012 年・2013 年・2015 年・2020 年	病 院	山口市
6	株式会社トクヤマ	2012 年	製造業	周南市
7	株式会社中冷	2013 年	製造業	下関市
8	医療法人社団青藍会	2013 年	病 院	山口市
9	医療法人岩国病院	2013 年	病 院	岩国市
10	宇部興産株式会社	2013 年・2015 年・2020 年	製造業	宇部市
11	社会福祉法人朋愛会	2013 年	介護事業	下関市
12	宇部工業株式会社	2014 年・2017 年	建設業	宇部市
13	社会福祉法人青藍会	2014 年	介護事業	山口市
14	山口スバル株式会社	2015 年	自動車小売業	山口市
15	国立大学法人山口大学	2015 年	大 学	山口市
16	有限会社と一か	2015 年	介護事業	周南市
17	東ソー株式会社	2016 年	製造業	周南市
18	社会福祉法人幸洋福祉会	2018 年・2021 年	介護事業	下松市
19	社会福祉法人岩国市社会福祉協議会	2018 年	社会福祉・介護事業	岩国市
20	有限会社ロータス	2019 年	服飾小売業	周南市
21	株式会社奥野工務店	2020 年	建設業	山口市
22	株式会社太陽コミュニケーションズ	2020 年	フィットネスクラブ	萩市
23	フラワー・ブロスTMS株式会社	2020 年	調剤薬局	宇部市
24	株式会社テレトピア	2020 年	携帯電話販売業	下関市
25	株式会社イーストウインド	2021 年	娯楽業	下関市
26	中国水工株式会社	2021 年	土木建築サービス業	宇部市
27	株式会社アクロス	2022 年	調剤薬局	周防大島町

(2) プラチナくるみん認定企業 (2 社)

(令和4年3月末現在)

	企 業 名	認 定 年	業 種	所在地
1	医療法人愛の会	2019 年	病 院	下関市
2	東ソー株式会社	2021 年	製造業	周南市

2 一般事業主行動計画策定届の届出状況 (令和4年3月末)

	山口県
合 計	1,334
常時雇用労働者 101 人以上規模	490
常時雇用労働者 100 人以下規模	844

※ 次世代育成支援対策推進法に基づき、常時雇用する労働者数 101 人以上の企業は、一般事業主行動計画策定届を策定し、都道府県労働局に届出を行う義務があります。

認定マークを取得
しませんか？

山口労働局からのお知らせ！

くるみん・プラチナくるみん認定



「くるみん」認定とは・・・

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出した企業のうち、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。

「プラチナくるみん」認定とは・・・

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で、一定の基準を満たした企業を優良な「子育てサポート企業」として認定する制度です。

「くるみん・プラチナくるみん認定」を受けると・・・

認定マークを、商品、広告、求人広告、自社ホームページ、名刺などに表示し、子育てサポート企業であることをPRできます。
その結果、**企業イメージの向上**、労働者のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、**優秀な労働者の採用・定着**が期待できます。



貴社の子育て支援をもっとPRして優秀な人材を確保しませんか？

山口労働局のくるみん認定のホームページはこちら

https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/jokatsu_ryouritsu.html

詳しくは、**山口労働局 雇用環境・均等室**（TEL：083-995-0390）まで！



えるぼし・プラチナえるぼし認定

「えるぼし」認定とは・・・

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出した企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業を「女性活躍推進企業」として認定する制度です。

認定は、**基準を満たす項目数に応じて3段階**あります。

「プラチナえるぼし」認定とは・・・

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企業を認定する制度です。

「えるぼし・プラチナえるぼし認定」を受けると・・・

認定マークを、商品、広告、求人広告、自社ホームページ、名刺などに表示し、女性活躍推進企業であることをPRできます。
その結果、**企業イメージの向上**、労働者のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、**優秀な労働者の採用・定着**が期待できます。



必見！

※自社の女性の活躍に関する情報公表や、行動計画の外部への公表のツールとしての「女性の活躍推進企業データベース」がスマートフォンでも閲覧できるようになりました。その結果、就活生や転職希望者が移動中や空いた時間に企業情報の収集ができますので、データベース上で自社をアピールすることで優秀な人材を獲得できるチャンスが増えることにもつながります。

スマートフォン版QRコード



女性の活躍推進、男女の働き方の見直しなどに取り組む企業を支援しています。

山口労働局のえるぼし認定のホームページ

https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/jokatsu_ryouritsu.html

詳しくは、**山口労働局 雇用環境・均等室**（TEL：083-995-0390）まで！



ユースエール認定

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。企業のイメージアップが図れ、労働局・ハローワークが認定した企業の情報発信を後押しするなど、人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。



「ユースエール認定」を受けると…



認定マークは自社の商品、広告等に表示ができます。また、ハローワークで重点的PRの実施や、「ふるさと山口企業合同就職フェア」への優先案内等のメリットがあります。

貴社の「働きやすい環境」を若者にPRしてみませんか？

認定企業になるには、認定基準を満たす必要があります。

詳しくは「若者雇用促進総合サイト」をご覧ください。

URL : <https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>



詳しくは、山口労働局 職業安定部職業安定課（TEL：083-995-0380）まで！

もにす認定

障害者の雇用の促進や安定に関する取組みなどの優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定します。「もにす」認定企業の認定を受けると、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域での障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取組みが一層推進されることが期待できます。



「もにす認定」を受けると…



認定マークを自社の商品、広告等に表示でき、日本政策金融公庫による低利融資、公共調達における加点評価等のメリットがあります。

貴社の障害者の雇用の促進や安定に関する取組みを知ってもらいませんか？

認定企業になるには、認定基準を満たす必要があります。

詳しくは、下記の「厚生労働省ホームページ」をご覧ください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



詳しくは、山口労働局 職業安定部職業対策課（TEL：083-995-0383）まで！

山口県内の認定企業は、「山口労働局ホームページ」でご確認ください。

URL : <https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/riyousha/kigyousha.html>



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

山口労働局

〒753-8510 山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館
雇用環境・均等室（5F）・職業安定部職業安定課（7F）・職業安定部職業対策課（7F）

令和4年
4月1日
から

くるみん認定、プラチナくるみん認定の 認定基準等が改正されます！ 新しい認定制度もスタートします！

「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す。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）。

また、策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日から認定制度が改正されます。改正のポイントは以下のとおりです。

ポイント1

○くるみんの認定基準とマークが改正されます。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：7%以上 → 令和4年4月1日以降：10%以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

現行：15%以上 → 令和4年4月1日以降：20%以上

②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」 (<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/> p.3 参照) で公表すること、が新たに加わります。

認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準の水準でも基準を満たします。なお、この場合に付与されるマークは現行マークとなります。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。



新しいくるみんマーク

ポイント2

○プラチナくるみんの特例認定基準が改正されます。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：13%以上 → 令和4年4月1日以降：30%以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

現行：30%以上 → 令和4年4月1日以降：50%以上

②女性の継続就業に関する基準が改正されます。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合

現行：55% → 令和4年4月1日以降：70%

特例認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の水準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

特例認定の取消に関する経過措置

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りますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和4年4月1日から令和5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りません。

経過措置の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

トライくるみんマーク

ポイント3

○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されます。

認定基準は、現行のくるみんと同じです。※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。



ポイント4

○新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます（詳細は p.4 参照）。

現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準

 2021年認定 くるみん  2022年認定 トライくるみん	 2022年認定 新しいくるみん
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。 （１）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7%以上であること。 （２）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15%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。	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」で公表していること。 （２）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。
＜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7%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。	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）、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。 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。 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。
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。 ＜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。	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。 ＜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」で公表していれば基準を満たす。
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」を講じていること。	
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。 （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。 （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。 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. 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。	

新プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



1～4. 現行くるみん、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**30%**以上であること。

(2) 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**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. 現行くるみん、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. 現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・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(事業年度＝各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

- ・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内
- ・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

- ・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」
 - ・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」
 - ・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、
- 職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

プラスマーク
(例：くるみんプラスマーク)



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」が創設されます。

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。

※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プラチナくるみん認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、2(1)①の不妊治療のための休暇制度の内容、2(1)②の制度のうち講じているものの内容、2(3)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の内容の公表日の前事業年度における状況についても、「両立支援のひろば」にて公表を行う必要があります。

公共調達における加点評価

○各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業などを加点評価するよう国の指針において定められています。それに基づき各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

○個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

内閣府からのお知らせ 中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業

○中小企業における子育て支援環境を整備する観点から、「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）に対し、上限50万円の助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を実施しています（令和3年10月から令和9年3月まで）。

○事業の詳細については、以下のURLをご覧ください。一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。

くるみん助成ポータルサイト <https://kuruminjosei.jp/>

働き方改革推進支援資金

○「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業（常時雇用する労働者が100人以下）や、上記のうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

○働き方改革推進支援資金の詳細については、以下のURLをご覧ください。日本政策金融公庫へお問い合わせください。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和3年11月作成（令和4年3月改訂）リーフレットNO.8