

報道関係者各位

令和4年8月2日（火）

【照会先】

山口労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 赤尾 裕一郎

室長 補佐 佐伯 信治

電話（083）995-0390

子育てサポート企業として 「社会福祉法人ふたば園」をくるみん認定！

ナダ ユタカ

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、「社会福祉法人ふたば園」（所在地：山口県萩市三見 3852-1、理事長：西島 孝一）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30社となりました。



☆社会福祉法人ふたば園☆

代表者：理事長 西島 孝一

主たる事業：社会福祉事業

所在地：山口県萩市三見 3852-1

労働者数：215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 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度について
- 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！

社会福祉法人ふたば園

代 表 者 : 理事長 西島 孝一
 所 在 地 : 山口県萩市三見 3852-1
 事 業 内 容 : 社会福祉事業
 労 働 者 数 : 215 人 (男 49 人、女 166 人)
 くるみん認定日 : 令和 4 年 7 月 15 日



1 一般事業主行動計画の期間

令和 2 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日

2 目 標

- (1) 男性職員及びパート職員を含む期間雇用者に、育児休業等の制度周知及び促進を図る。
- (2) 夏休み等子供が長期休みの際も安心して働けるよう、子連れ出勤の制度化について検討する。
- (3) 仕事と家庭の両立を図れるよう、年次有給休暇（以下「年休」という。）の積極的な取得を促す。

3 対策と実施状況

- (1) 育児休業制度について事業管理者への周知及び掲示を通して広く職員への周知を図り、職員の育児休業の取得を促進した。
- (2) アンケートを実施した結果、子連れ出勤の制度化はニーズが高くないことが判明したため、未実施。
一方で、子育て中の職員は夕方に実施される研修に参加しづらいという意見があったため、研修開催時に託児を実施し、職員の研修への参加を促進した。
- (3) 約 3 か月に 1 回程度、労務管理を担当する部署から各事業管理者に職員の年休取得状況を通知し、事業管理者から職員へ年休の取得を促した。
その結果、年 5 日の年休の取得率は、100%達成となった。

○ 事業主及び従業員にインタビュー

《事業主の声》

女性職員の育児休業取得率は 100%でしたが、男性はなかなか申し出がない状況でした。男性でも安心して育児参加できる職場環境の証としてくるみん取得を行いました。子育てを夫婦だけで行うのではなく、職場も陰ながら協力できるよう、今後も職員の声に耳を傾けながら働きやすい職場環境を醸成していきます。

《育児休業を取得した男性従業員の声》



出生後、退院時から育児休業を 1 ヶ月取得しました。
 新生児の育児の大変さを自分の身をもって体感したと同時に、これ程貴重な体験はないとありがたく思いました。

《育児休業を取得した女性従業員の声》

育児休業を取得しました。
 休業中は会社のサポートにより育児に専念することができました。
 復帰に際しては、育児について温かく見守っていただき、時短勤務にも自分のペースに合わせて柔軟に対応していただけたことで安心して復帰することができました。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度について

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に関する「一般事業主行動計画」を策定し、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、認定を受けることができます。

くるみん認定基準	プラチナくるみん認定基準
	
<p>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。</p>	
<p>② 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p>	
<p>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。</p>	
<p>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。</p>	
<p>⑤ 次の①又は②のいずれかを満たしていること。</p> <p>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。</p> <p>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。 (300人以下企業の特例あり)</p>	<p>⑤ 次の①又は②のいずれかを満たしていること。</p> <p>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。</p> <p>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。 (300人以下企業の特例あり)</p>
<p>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。 (300人以下企業の特例あり)</p>	<p>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。 (300人以下企業の特例あり)</p>
<p>⑦ 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。</p>	
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
<p>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。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③ 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>	<p>⑨ くるみん認定基準の⑨の①～③すべての措置を実施しており、①又は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。</p>
<p>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。</p>	<p>⑩ 次の①又は②のいずれかを満たしていること。</p> <p>① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が 90%以上</p> <p>② 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うち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が 70%以上 のいずれかを満たすこと。 (300人以下企業の特例あり)</p>
	<p>⑪ 育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力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。</p>
	<p>⑫ くるみん認定基準⑩と同一</p>

山口労働局管内の次世代育成支援対策推進法に基づく 認定及び一般事業主行動計画策定届の届出状況

1 認定企業一覧（令和4年7月末現在）

(1) くるみん認定企業（30社）

	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	医療法人協愛会阿知須共立病院	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・プロス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
28	株式会社長野総合建築事務所	2022年	土木建築サービス業	岩国市
29	セコム美祢セキュリティ株式会社	2022年	警備業	美祢市
30	社会福祉法人ふたば園	2022年	社会福祉事業	萩市

(参考) 全国の認定企業数 3,801社(令和4年3月末現在)

(2) プラチナくるみん認定企業（3社）

	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
3	株式会社トクヤマ	2022年	製造業	周南市

(参考) 全国の認定企業数 484社(令和4年3月末現在)

2 一般事業主行動計画策定届の届出状況（令和4年3月末現在）

	山口県	全国
常時雇用労働者101人以上の届出企業数 (常時雇用労働者101人以上の企業数)	490社 (491社)	47,536社 (48,518社)
常時雇用労働者100人以下の届出企業数	844社	52,304社

※ 常時雇用労働者101人以上の企業は、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し、都道府県労働局に策定した旨の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・トライくるみん・プラチナくるみん認定



「くるみん」「トライくるみん」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・・・

トライくるみん・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・トライくるみん・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。

<1段階目>



<2段階目>



<3段階目>



「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/kigyou.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

<p>現行くるみん</p> 	<p>トライくるみん</p> 	<p>新しいくるみん</p> 
<p>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。</p>		
<p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p>		
<p>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。</p>		
<p>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。</p>		
<p>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1.5%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。</p>		<p>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。</p>
<p><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。</p>		
<p>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)</p>		<p>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。</p>
<p>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。</p>		<p>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。</p>
<p>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。</p>		<p>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。</p>
<p>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。</p>		<p>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。</p>
<p>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。</p>		<p>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。</p>
<p>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。</p>		
<p>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各月4.5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。</p>		
<p>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</p>		
<p>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。</p>		

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。

プラスマーク
(例：くるみんプラスマーク)



不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

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。

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