

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
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。	
<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。</p> <p>【労働者数300人以下の場合の特例】 計画期間において、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。 など</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。</p> <p>【労働者数300人以下の場合の特例】 計画期間において、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）。 など</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。</p> <p>【労働者数300人以下の場合の特例あり】</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。</p> <p>【労働者数300人以下の場合の特例あり】</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。</p> <p>【労働者数300人以下の場合の特例あり】</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>