

## くるみん認定企業の認定通知書交付式を行いました。

### 新たな「くるみん認定企業」が誕生 —株式会社明和電機を認定!— 従業員 100 人以下の規模では県内 3 つ目の企業

次世代育成支援対策推進法に基づき、男女ともに子育てしやすい雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組む企業として株式会社明和電機(北杜市)を認定しました。株式会社明和電機は、次世代育成支援対策推進法に基づく取組の努力義務企業ですが、一般事業主行動計画を策定し、従業員の子育て支援に積極的に取り組みました。これにより県内企業の認定件数は20件(15社)になりました。認定基準には中小企業主に対する特例があります。認定を目指す事業主の方は山梨労働局 雇用環境・均等室(TEL:055-225-2851)までご相談ください。



木幡局長(左) 明和電機小林社長(中央)と人事担当者(右)



愛称「くるみん」

#### 株式会社明和電機の取組内容

- 1 行動計画の期間  
平成27年10月1日～平成29年9月30日(2年間)
- 2 行動計画の内容  
目標1 小学校就学前の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。  
目標2 平成28年1月までに、子の看護休暇制度を1時間単位で取得ができる等、より利用しやすい制度を導入する。  
目標3 平成28年1月までに、子を持つ社員が希望する場合に、子供の学校行事への参加のための休暇制度を導入する。  
目標4 計画期間内に男性社員の「育児休業」もしくは「子の看護休暇」の取得を1名以上とする。
- 3 認定基準の主な達成状況  
計画期間において配偶者が出産した男性労働者のうち、育児休業を取得した男性労働者は1名で、割合は50%であった。また、法令を上回る内容の育児短時間勤務制度、子の看護休暇制度を整備し、学校行事参加休暇制度を導入した。

※認定制度の詳細は、厚生労働省のホームページに掲載の[くるみん認定・プラチナくるみん認定について](#)



## 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一般事業主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. 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・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。
5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。
  - ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する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、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の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。

### <労働者数300人以下の企業の特例>

上記5を満たさない場合でも、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、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること。
- ④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合、中学校卒業前の子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の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300人以下の企業の特例>

上記6を満たさない場合でも、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。

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又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. 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと。
  - 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
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。

- 1～4 くるみん認定基準1～4と同一。

5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。

- ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上であること。
- ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が合わせて30%以上であり、かつ、育児休業等をした者が1人以上いること。

### <労働者数300人以下の企業の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合（上記5の①又は②を満たさない場合）でも、くるみん認定基準の5の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- 6・7・8 くるみん認定基準6・7・8と同一。

9. くるみん認定基準の9の①～③すべてに取り組み、かつ、①又は②の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、達成すること。

10. 計画期間において、①又は②のいずれかを満たすこと。

- 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（育休中を含む）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合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中又は育児目的休暇中を含む）している者の割合が55%以上であること。

### <労働者数300人以下の企業の特例>

上記10の①又は②に該当しない場合でも、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①又は②を満たせば、基準を満たす。

11. 育児休業等を取得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、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、実施していること。

12. くるみん認定基準10と同一。



プラチナくるみんの色は、ピンク色、だいだい色、黄色、緑色、青色、紫色等12色から選べます。