

## 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した！

### 【改正のポイント】

#### ① 法定時間外労働時間等の実績にかかる基準が新しくなりました

くるみん認定・プラチナくるみん認定ともに

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

②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がゼロ

の2つの基準を満たす必要があります。

※「フルタイムの労働者等」とは短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除く、全ての労働者をいいます。

#### ② くるみん認定の男性育児取得率の認定基準が「7%以上」になりました

企業の子育てサポートには男性の育児を支援することが重要であることから、くるみん認定の男性の育児休業取得率は従来の「1人以上」から「7%以上」と、より高い基準となりました。

※平成29年4月1日～平成31年3月31日までの申請は従来の「1人以上」でも基準を満たします。

※平成29年4月1日～平成31年3月31日の間に男性の育児休業取得者が1人以上で認定された場合は旧マークの付与となります。

#### ③ くるみん認定について育児目的休暇取得等でも基準を満たすことができるようになりました

男性による育児の促進に関する取組を評価するため、くるみん認定については、「企業が講ずる育児を目的とした休暇制度の取得率15%以上」かつ「育児休業取得者1人以上」の場合も基準を満たすことができるようになりました。

#### ④ プラチナくるみんの公表事項に、労働時間数の実績が追加されました

プラチナくるみん認定については、

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各月の平均時間

②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者の数

が、公表事項に追加されました。

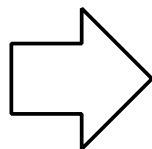
## くるみんマークのデザインが新しくなりました！

認定基準等の見直しに合わせて、くるみんマークが新しくなりました。新しいマークは、平成29年4月1日以降に認定申請し、新基準を全て満たして認定された場合に付与されます。

※これまで付与された旧マークも、引き続き使えます。



旧「くるみん」



新「くるみん」

新しいマークは上部に最新の認定年を記載し、いつ認定を取得した企業か、一目で分かるようになりました。

また、星の数は、これまで認定を受けた回数を表しています。実際に付与されるマークは、認定を受けた回数に応じて星の数が変わります。

## ■次世代育成支援対策推進法とは

「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、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、平成17年4月1日から施行されています。この法律は平成26年度末までの時限立法でありましたが、法改正により法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。（平成26年4月23日施行）

### 企業が取り組むこと

○この法律において、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」（下記参照）を策定することとなり、**常時雇用する労働者が101人以上の企業**は、この行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが**義務**とされています。（100人以下の企業は努力義務）

### 認定・特例認定を申請できます

○企業の自発的な次世代育成支援に関する取組を促すため、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（くるみん認定）を受けることができます。さらに、認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い一定の基準を満たすと、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・特例認定を受けると

○認定、特例認定を受けた企業は、子育てサポート企業としてそれぞれ「認定マーク（愛称：くるみん）」、「特例認定マーク（愛称：プラチナくるみん）」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、この結果、企業イメージの向上や、優秀な労働者の採用・定着を図ることができます。

※特例認定後は、行動計画の策定・届出義務が免除される代わりに、「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、公表を行う必要があります。

○認定・特例認定を受けた企業には、公共調達における加点評価があります。

## ■一般事業主行動計画とは

企業が次世代法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。

### 行動計画に書くべきこと

○企業は、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、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にあたって、行動計画に以下の内容を定めます。

①計画期間    ②目標    ③目標を達成するための対策の内容と実施時期

### 行動計画を策定したら

○常時雇用する労働者が101人以上の企業には、行動計画を策定・届け出るとともに、一般への**公表、労働者への周知が義務**付けられています。（100人以下の企業は努力義務）

#### 常時雇用する労働者とは

正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の①または②のいずれかに該当する労働者を指します。

①期間の定めなく雇用されている者

②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者（一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者）

## ■ 行動計画策定→実施→くるみん認定→プラチナくるみん認定の流れ

○ 行動計画の策定から実施、くるみん認定、プラチナくるみん認定の流れは、以下の①～⑩のとおりです。

