

## ■ プラチナくるみん認定（特例認定）とは

○くるみん認定又はトライ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が、一定の基準を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。



○プラチナくるみん認定を受けると、くるみん認定、トライくるみん認定と同じように、プラチナくるみんマークを商品、広告、求人広告などに付けることができ、子育てサポート企業であることのPR効果がさらに高まります。さらに、公共調達の加点評価等を受けることができます。（49～50ページ参照）

※プラチナくるみん認定を受けるためには、**事前にくるみん認定又はトライくるみん認定を受けている必要があります。**（プラチナくるみん認定の申請の対象となる行動計画よりも前の行動計画について、くるみん認定又はトライくるみん認定を受けている必要があります。）

また、プラチナくるみん認定の申請ができる行動計画は、**直近の**行動計画に限ります。

○プラチナくるみんマークは、以下の12色のいずれも使用できます。



○プラチナくるみん認定企業は、行動計画の策定・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における実施状況の公表を行う必要があります。（39～43ページ参照）

○プラチナくるみん認定を受けるためには、11項目の特例認定基準を全て満たす必要があります。

○プラチナくるみん認定を希望される場合、行動計画の内容が特例認定基準に合致するかどうか等ご不明な点があれば行動計画の策定時に都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

## ■ プラチナくるみん認定基準（特例認定基準）

特例認定基準1 ～ 特例認定基準4

くるみん認定の認定基準1～4と同じです。（18～19ページ参照）

次の(1)又は(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が50%以上であること。

○以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 50\%$$

(小数第1位以下切り捨て)

(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率及び企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて70%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。

○以下のように計算してください。

$$\frac{\begin{array}{l} \text{計画期間内に} \\ \bullet \text{ 育児休業等を取得した者の数 (少なくとも1人以上)} \\ \bullet \text{ 企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の数} \end{array} \text{の合計数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 70\%$$

(小数第1位以下切り捨て)

○「育児休業等」とは、くるみん認定の認定基準5と同様です。(20ページ参照)

### 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又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(男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人)でも、①~④のいずれかに該当すれば認定基準5を満たします。

- ① 計画期間内に、小学校就学の始期に達するまでの子について、子の看護等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50%以上<sup>(※)</sup>であること。  
※P24の経過措置は本特例にも適用されます。
- 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)の子又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。

※令和7年4月1日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

## 特例認定基準 6

☆基準改正有

計画期間において、女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上であること。

○以下のようにそれぞれ育休等取得率を計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した女性労働者の数}}{\text{計画期間内に出産した女性労働者の数}} \geq 75\%$$

(小数第1位以下切り捨て)

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した女性有期雇用労働者の数}}{\text{計画期間内に出産した女性有期雇用労働者の数}} \geq 75\%$$

(小数第1位以下切り捨て)

○「育児休業等」とは、くるみん認定の認定基準5と同様です。(20ページ参照)

### 労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内における女性労働者の育児休業等取得率又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率に75%未満の項目があった場合でも、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、当該女性労働者の育児休業等取得率又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上であれば認定基準6を満たします。

※令和7年4月1日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

## 特例認定基準 7

☆基準改正有

くるみん認定の認定基準7と同じです。(22ページ参照)

## 特例認定基準 8

☆基準改正有

次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、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<sup>(※)</sup>を定めて実施し、その目標を達成したこと。

- ①男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置
  - 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、在宅勤務等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
- ※①～③の措置の具体例は、くるみん認定の認定基準8(23ページ)を参照してください。

(※) 定量的な目標とは、成果にかかる数値目標をいいます。

- (例) ・男性の育児休業等の平均取得期間を○日以上とする  
・年次有給休暇取得率を○%以上とする

(定量的な目標とは認められない例)

- ・安心して休業を取得し、職場復帰できる環境に向けたハラスメント防止研修を四半期に1回実施する(成果にかかる数値目標が含まれないため)

- 前ページ①～③の措置は、計画期間前から実施されているものでも差し支えなく、また、計画期間終了時まで実施されていればよいものです。
- 前ページの措置の①又は②における定量的な目標は、遅くとも計画期間終了日の1年前までに定めておく必要があります。また、計画期間の途中で定量的な目標を取り下げた場合は、基準を満たしません。
- 定量的な目標は、必ずしも行動計画の目標として定められている必要はありません。

※令和7年4月1日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

## 特例認定基準9

次の（１）又は（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。

○以下のように計算してください。

$$\frac{\text{子の1歳誕生日まで継続して在職している者の数}}{\text{計画期間の開始日から終了日の1年前までの間に  
出産した者の数（出産日に在職している者に限る）}} \geq 90\%$$

（小数第1位以下切り捨て）

- （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。

○以下のように計算してください。

$$\frac{\text{子の1歳誕生日まで継続して在職している者の数}}{\text{計画期間の開始日から終了日の1年前までの間に  
・ 出産した者の数（出産日に在職している者に限る）  
・ 出産予定であったが退職した者の数}} \geq 70\%$$

の合計数  
（小数第1位以下切り捨て）

○計画期間の開始日から終了日の1年前までの間に産んだ者、出産予定であったが退職した者又は子の1歳誕生日まで継続して在職している者のうち、育児・介護休業法上、育児休業の対象とならない有期雇用労働者は、計算から除外して構いません。

○特例認定申請時にすでに退職している労働者であっても、子の1歳誕生日まで継続して在職していた場合は、分母にも分子にも含みます。

### 労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内に（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%以上又は（２）が70%以上であれば、認定基準9を満たします。

## 特例認定基準10

☆基準改正有

育児休業等をし、又は育児を行う男女労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで活躍できるような能力の向上又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。

○例えば、以下のような取組のうち、いずれか1つ以上について実施していることをいいます。

### (1) 女性労働者に向けた取組の例

- ① 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組
- ② 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組
- ③ その他これらに準ずる措置

### (2) 子育て中の男女労働者に向けた取組の例

- ① 育児休業からの復職後又は子育て中の男女労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組
- ② 今後のキャリア形成の希望に応じた両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等の検討を促すためのキャリア研修の実施
- ③ その他これらに準ずる措置

### (3) 管理職に向けた取組等の例

- ① 育児休業制度や短時間勤務制度等を利用して中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇任基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
- ② 育児休業や短時間勤務制度等の制度利用者のために業務を代替する周囲の労働者の業務見直しや評価への配慮が求められることについての管理職向けの情報提供や研修の実施
- ③ その他これらに準ずる措置

○当該計画は、計画期間前から実施されているものでも差し支えなく、また、計画期間終了時までに実施されていればよいものです。

○当該計画に定めた取組は、計画期間の終了日まで継続して実施されている必要があります。例えば、研修を実施する場合には、単発的な実施ではなく定期的に実施されていることが必要であり、また、昇進基準及び人事評価制度の見直しを行った場合には、見直された昇進基準及び人事評価制度が廃止されることなく引き続き実施されている必要があります。

※令和7年4月1日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

プ  
ラ  
チ  
ナ  
く  
る  
み  
ん  
認  
定

## 特例認定基準11

くるみん認定の認定基準9と同じです。(23ページ参照)

# ■プラチナくるみん認定（特例認定）の申請手続き

○プラチナくるみん認定（特例認定）基準の1～11をすべて満たしたら、プラチナくるみん認定の申請をしましょう。

○プラチナくるみん認定（特例認定）の申請は、「基準適合認定一般事業主認定申請書」（様式第三号）に必要書類を添付して、電子申請、郵送又は持参のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に申請してください。（様式の記入方法は63～71ページ参照）

○申請書に添付する書類は、以下のとおりです。

なお、これら以外の書類についても、必要に応じてご提出いただく場合があります。

	添付書類	書類の例	備考
①	策定・実施した一般事業主行動計画		
②	行動計画に定めた目標が達成されたことを明らかにする書類	※目標ごとの書類の例は、18ページを参照してください。	
③	公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類	<ul style="list-style-type: none"> <li>「両立支援のひろば」や自社のホームページで公表した日が分かる画面を印刷した書類</li> <li>社内イントラネットで労働者へ周知した日が分かる画面を印刷した書類</li> <li>社内に周知した文書の写し</li> </ul>	公表・周知の日付が分かるものが必要です。
④	<p>育児休業等又は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の氏名、これらの制度を利用した期間及び取得の対象となった子の年齢及び誕生日が記載されている書類</p> <p>（男性の育児休業取得について、労働者300人以下企業の特例で申請する場合）</p> <p>子の看護等休暇の取得、短時間勤務制度等又は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の氏名、取得又は利用の対象となった子、孫の年齢及び誕生日が記載されている書類</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>左の事項が記載されたリスト</li> </ul>	申請企業が任意の様式で作成したリストで構いません。
⑤	育児休業等をした女性労働者及び女性有期雇用労働者の氏名、育児休業等をした期間及び取得の対象となった子の年齢及び誕生日が記載されている書類		
⑥	プラチナくるみん認定（特例認定）基準8における取組の実施状況を明らかにする書類及び当該取組に係る定量的な目標について明らかにする書類であって、その内容及び目標を定めた日付等が分かるもの	<p>（実施状況を明らかにする書類）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則の写し</li> <li>定期的な労働者の意識調査と改善策の実施を社内に周知した文書の写し</li> </ul> <p>（定量的な目標の内容、日付、その目標を達成したことが分かる書類）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定量的な目標を定めて社内イントラネット等で社内に周知した日が分かる画面を印刷した書類</li> <li>定量的な目標の達成状況を確認することができる書類</li> </ul>	
⑦	計画期間の開始日から計画期間の終了日の1年前までの間に出生した女性労働者のうち、その出生後1年以上継続して在職している女性労働者の氏名が記載されている書類	<ul style="list-style-type: none"> <li>左の事項が記載されたリスト</li> </ul>	申請企業が任意の様式で作成したリストで構いません。
⑧	プラチナくるみん認定（特例認定）基準10における計画及びその実施状況を明らかにする書類	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施要領</li> <li>実施計画書</li> </ul>	
⑨	<p>関係法令遵守状況報告書</p> <p>※1の（2）に該当する場合は、是正済みであることが確認できる是正報告書の写し等を添付</p>		厚生労働省ホームページに様式を掲載しています。（15ページ参照）