

■プラチナくるみん認定とは



○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、一定の要件を満たした場合、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。

○特例認定を受けると、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。（39、40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。



○特例認定企業は、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。（29～32ページ参照）

○特例認定を受けるためには、12項目の特例認定基準を全て満たす必要があります。

○特例認定を希望される場合、行動計画の内容が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。（9～11ページ参照）

特例認定基準5

次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。

（１）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が30%以上であること。

○以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 30\%$$

（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およ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。

○以下のように計算してください。

$$\frac{\left. \begin{array}{l} \text{計画期間内に} \\ \cdot \text{育児休業等を取得した者の数（少なくとも1人以上）} \\ \cdot \text{企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の数} \end{array} \right\} \text{の合計数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 50\%$$

（小数第1位以下切り捨て）

○「育児休業等」とは、くるみん認定の認定基準5と同様です。（12ページ参照）

令和4年4月1日からの制度改正に伴う男性の育児休業等取得に関する経過措置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、改正前の男性の育児休業等の取得に関する水準（1ページ参照）でも基準を満たします。

令和4年4月1日からの制度改正に伴う男性の育児休業等取得に関する経過措置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、男性の育児休業等取得率の計算期間には含めず、令和4年4月1日以降の期間のみで男性の育児休業等取得率を算出することも可能です。算出の考え方はくるみんの認定基準5の経過措置②と同様です。具体例は13ページを参照してください。

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（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基準を満たします。

- 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。
※経過措置①は本特例にも適用されます。（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、改正前の水準（13%以上）でも基準を満たします。）
- 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。

特例認定基準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。

○以下のように計算してください。

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

(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。(12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します。

特例認定基準7

くるみん認定の認定基準7と同じです。(14ページ参照)

特例認定基準8

くるみん認定の認定基準8と同じです。(14ページ参照)

特例認定基準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

①～③の措置の具体例は、くるみん認定の認定基準9(15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) ・年平均所定外労働時間を○%削減する
・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)

- ・ノー残業デーを月○回実施する(成果にかかる数値目標が含まれないため)

○上記の措置は、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には実施されていればよいものです。

○上記措置の①または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に含める必要はありません。

特例認定基準 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。

○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。

○以下のように計算してください。

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

（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年前までの間に出生した者、出生予定であったが退職した者または子の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契約労働者は、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。

令和４年４月１日からの制度改正に伴う女性の継続就業に関する経過措置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、改正前の女性の継続就業に関する水準（１ページ参照）でも基準を満たします。

令和４年４月１日からの制度改正に伴う女性の就業継続に関する経過措置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、女性の継続就業率の計算期間には含めず、令和４年４月１日以降の期間のみで女性の継続就業率を算出することも可能です。算出の考え方はくるみんの認定基準５の経過措置②と同様です。具体例は１３ページを参照してください。なお、女性の継続就業の経過措置②の対象となるのは、令和４年４月１日から計画期間の終了までの期間が１年を超える場合のみとなります。

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％以上または（２）が７０％以上（※）であれば、基準を満たします。

※経過措置①は本特例にも適用されます。（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、改正前の水準（５５％以上）でも基準を満たします。）

特例認定基準 1 1

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。

○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

- ①若手の女性労働者を対象とした、出産および子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修
- ②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
- ③育児休業からの復職後または子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組また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
- ④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
- ⑤管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起または管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修
- ⑥その他これらに準ずる措置

(2) 管理職に向けた取組等

- ①企業トップ等による女性の活躍推進および能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組
- ②女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組
- ③働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制および働き方の見直し等に関する管理職研修
- ④育児休業等を取得しても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進基準および人事評価制度の見直しに向けた取組
- ⑤その他これらに準ずる措置

○(1)の「女性労働者に向けた取組」は、男女雇用機会均等法第8条に基づき、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている

などの事実上生じている男女間の格差(※)を是正するために、女性のみを対象にしたり、女性を有利に取り扱う措置(ポジティブ・アクション)である必要があります。

(※)男性労働者と比較して、一の雇用管理区分の配置、役職への昇進における女性労働者の割合が4割を下回っている場合をいいます。

例えば、女性労働者を対象にしたキャリアアップセミナーを開催する場合、1つの雇用管理区分における係長や課長などの役職に占める女性の割合が4割未満で、当該セミナーの内容が将来そうした業務を遂行していくのに必要な能力を与えるものである場合、その対象を女性労働者のみとする取組は、ポジティブ・アクションに該当します。

詳しくは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

○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は実施されていけばよいものです。

○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、昇進基準およ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およ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。

特例認定基準 1 2

くるみん認定の認定基準10と同じです。(15ページ参照)

■プラチナくるみん認定の申請手続き

○特例認定基準の1～12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、郵送、持参、電子申請のいずれかにより、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52～56、60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、11ページを参照してください。	
③	公表およ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"> ・「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 ・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 ・社内に周知した文書の写し 	公表・周知の日付が分かるものがが必要です。
④	<p>育児休業等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男性労働者の氏名、これらの制度を利用した期間および取得の対象となった子の年齢及び出生日が記載されている書類</p> <p>（労働者300人以下企業の特例で申請する場合）</p> <p>子の看護休暇の取得、短時間勤務制度等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男性労働者の氏名、取得または利用の対象となった子、孫の年齢及び出生日が記載されている書類</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・左の事項が記載されたリスト 	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の氏名、育児休業等をした期間および取得の対象となった子の年齢及び出生日が記載されている書類		
⑥	特例認定基準7における取組の実施状況を明らかにする書類	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の写し 	
⑦	特例認定基準9における取組の実施状況を明らかにする書類およ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、その内容およ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"> ・就業規則の写し ・「ノー残業デー」の実施を社内に周知した文書の写し <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"> ・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 ・定量的な目標の達成状況を確認することができる書類 	
⑧	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"> ・左の事項が記載されたリスト 	申請企業が任意の様式で作成したリストで構いません。
⑨	特例認定基準11における計画およびその実施状況を明らかにする書類	<ul style="list-style-type: none"> ・実施要領 ・実施計画書 	
⑩	<p>関係法令遵守状況報告書</p> <p>※4の時間外労働の上限規制に該当しない場合であって、既に改善策を講じ、再発防止を図っている場合は、その内容が分かる書類を添付</p>		厚生労働省ホームページに様式を掲載しています。（7ページ【ダウンロード】参照）