

## ● 認定とは ●

次世代育成支援対策推進法第13条に基づき、事業主は、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・届出、実施し、計画に定めた目標を達成するなど、以下の9つの認定基準を満たす場合には「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として厚生労働大臣（具体的には都道府県労働局長）の認定を受けることができます。

認定を受けると、認定マーク（愛称「くるみん」）を、広告、商品、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることを内外にアピールとができます。企業イメージの向上、従業員のモラルアップや、それに伴う生産性の向上、優秀な人材の確保などが期待されます。

### ☆旧認定基準☆

- 対象
- ①計画期間：H27.3.31までの行動計画
  - ②計画期間：H27.4.1をまたぐ行動計画

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. 一般事業主行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した一般事業主行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
4. 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した一般事業主行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
5. 計画期間内に、男性の育児休業等※取得者が1人以上いること。
6. 計画期間内に、女性の育児休業等※取得率が70%以上であること。
7. 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ従業員を対象に、次の①から⑥のいずれかの措置を講じていること。◆
  - ① 育児休業制度
  - ② 所定外労働制限の制度
  - ③ 短時間勤務制度
  - ④ フレックスタイム制
  - ⑤ 時差出勤の制度
  - ⑥ 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
8. 次の①から③までのいずれかを実施していること。◆
  - 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 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
9. 法及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。



H27.3.31までのくるみん

旧認定基準で H27.3.31 までに申請した場合のくるみん

#### 【従業員数が300人以下の企業】

計画期間内に、男性の育児休業等取得者がいない場合でも、次の①～③のいずれかの基準を満たせば要件を満たすことになります。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること（ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。
- ② 小学校就学までの子を養育する従業員に対する短時間勤務の制度を講じており、計画期間内に当該制度を利用した男性従業員がいること。

#### 【従業員数が300人以下である企業】

計画期間内に、女性の育児休業等取得率が70%未満である場合でも、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70%以上となれば要件を満たすことになります。

※ 「育児休業等」とは、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業及び第23条第2項又は第24条第1項の規定に基づいて育児休業に準ずる措置が講じられた場合の休業をいいます。

認定基準の改正により、認定基準の6、8が改定されます。300人以下である企業への特例はさらに拡大しています（資料参照）。

なお、平成27年3月31日までに計画が終了している場合は左記の基準となります。

平成27年3月31日までに開始し、平成27年4月1日以降に終了した計画は、新旧いずれの基準でも認定が可能です。

◆ これらの措置は、計画期間終了時までであれば、講じられた時期は問いません。