

青森労働局発表  
平成27年5月26日



認定マーク「くるみん」

連絡先	
担当	青森労働局雇用均等室 室長 佐藤 央子 地方機会均等指導官 高須賀 左知 青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎 電話 017-734-4211

## 県内企業3社を「子育てサポート企業」として認定 ～今年度から 新「くるみんマーク」になりました～

### 1 「子育てサポート企業」認定

別紙1, 別紙2

青森労働局は、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という）に基づき、**社会福祉法人寿栄会、寺下運輸倉庫株式会社、株式会社ムジコ・クリエイト**の3社を認定しました。

これにより、青森県内では合計21件目（16企業）の認定となりました。

次世代法に基づく認定とは、子育てしやすい職場環境の整備等を目的とする一般事業主行動計画を作成・実施し、計画に掲げた目標を達成したことなど「認定基準」に適合する企業を、都道府県労働局長が認定するものです。全国では2,138社(平成27年3月末現在)が認定されています。

#### 〈認定のメリット〉

- (1) 上記認定マーク「くるみん」を広告や商品等に表示することにより、子育てサポート企業であることをPRでき、企業イメージ向上、優秀な人材の確保が期待できます。
- (2) 事業所内保育施設や授乳コーナーなどの「次世代育成支援対策資産」について、一般事業主行動計画の中で、その導入を目標として掲げ、行動計画期間内に実際に資産を導入した上で、行動計画について、くるみん認定又はプラチナくるみん認定を受けた場合に税制優遇措置(割増償却)を受けることができます。

### 2 「子育てサポート企業」の認定通知書交付式

○日時：平成27年5月29日（金）14：00から

○会場：青森労働局局長室（青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎5階）

### 3 ～新「くるみんマーク」と「プラチナくるみんマーク」が誕生しました～

次世代法が改正され、平成 37 年 3 月 31 日まで法律の有効期限が 10 年延長されるとともに、平成 27 年 4 月 1 日から新しく「プラチナくるみん認定制度」が始まりました。また、従来の「くるみんマーク」についても、マークが新しくなりました。

「プラチナくるみんマーク」は、くるみんマークを取得している企業のうち、さらに両立支援の取組が進んでいる企業が一定の基準を満たし、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けた場合に表示できるマークです。



#### ■新「くるみんマーク」

新「くるみんマーク」は、認定の取得回数が一目でわかるよう、取得回数に応じて星が増えていくマークです。カラーはピンクです。



#### ■特例認定マーク：愛称「プラチナくるみん」

プラチナくるみんマークには、マントと王冠をつけ、くるみんマーク取得企業よりも両立支援の取組が進んでいることを表現しています。

カラーはプラチナ色とし、マントの色は企業のカラーに合った 12 色の中から選択できます。

#### <添付資料>

資料No.1 一般事業主行動計画の認定申請について(おすすめ)

資料No.2 全国の認定状況

資料No.3 くるみん認定 プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが決定しました！

## 認定を受けた事業主の取組内容等

- 1 企業名 社会福祉法人 寿栄会 (くるみん認定3回目)
- 2 代表者職・氏名 理事長 田名部 喜栄
- 3 業種 老人介護事業
- 4 所在地 八戸市大字市川町字夏秋4
- 5 電話番号 0178-52-5151
- 6 常時雇用する労働者の数 184人(うち男性 38人、女性 146人)
- 7 計画期間 平成24年9月1日～平成26年8月31日
- 8 計画期間において育児休業等をした労働者数

男性育児休業者数 4人、女性育児休業者数 10人

## 9 取組内容

- ・育児休業をしている職員に対し、広報誌や月間予定表を送付し、都合の良い時に会議や研修に参加できるようにし、来園時には仕事の近況を聞くことができ、復帰しやすい環境を整備した。
- ・配偶者が出産予定の男性職員に対し、個人面談で育児休業制度を説明し、男性の育児休業取得を促進した。
- ・週2日のファミリーサービスデーを設定し、朝礼や園内放送で周知し、その日残業している職員がいたら声かけをして帰社を促し、所定外労働の削減を図った。
- ・子どもが保護者である職員の働いているところを見る「子ども参観日」を年4回実施し、うち2回は親の仕事を体験してもらい、職場全体で子どもと家族と交流が持てたことで、子どもの成長を見守ることができた。

- 1 企業名 寺下運輸倉庫株式会社 (くるみん認定1回目)
- 2 代表者職・氏名 代表取締役 小比類巻 元
- 3 業務 一般貨物自動車運送業、一般貸切旅客自動車運送業
- 4 所在地 三沢市南町4丁目31-3461
- 5 電話番号 0176-53-5050
- 6 常時雇用する労働者の数 113人(うち男性 100人、女性 13人)
- 7 計画期間 平成23年2月1日～平成27年4月30日
- 8 計画期間において育児休業等をした労働者数

男性育児休業者数 2人、女性育児休業者数 1人

## 9 取組内容

- ・計画期間内に育児休業の取得率向上をめざし、過去には男性の育児休業取得者はいなかったが、計画期間内に2名の男性が取得した。
- ・育児短時間勤務制度の対象年齢が法に定められた3歳までであったが、小学校就学前までの制度に拡充した。
- ・資格取得の推進を図り、特定特技職の増員に努め、また、社長から定時退社の奨励を行うことで、所定外労働の削減を行った。

1 企業名 株式会社 ムジコ・クリエイト (くるみん認定1回目)

2 代表者職・氏名 代表取締役 新戸部 八州男

3 業務 自動車教習所

4 所在地 弘前市和泉1-3-1

5 電話番号 0172-28-2727

6 常時雇用する労働者の数 245人(うち男性 180人、女性 65人)

7 計画期間 平成23年2月1日～平成27年4月30日

8 計画期間において育児休業等をした労働者数

男性育児休業者数 1人、女性育児休業者数 13人

9 取組内容

- ・育児休業制度の改正や変更があった場合等、関係のパンフレットを全社員が閲覧できる社内の情報システムに掲示し、出産・育児関係の諸制度の周知を行った。
- ・年間の時間外労働を平成26年度の320時間から平成27年度の270時間に36協定を見直すことで、時間外労働の削減を図るよう努めた。
- ・計画期間内の男性育児休業者は6か月間の育児休業を取得予定。(現在育児休業中)

## 青森県内の認定状況

認定年度	企業名	所在地	労働者数 (認定申請時)
20年度	(社福) 福祉の里	十和田市	282人
	キヤノンプレジジョン(株)	弘前市	2,165人
21年度	日本ホワイトファーム(株)	上北郡横浜町	1,737人
	(社福) 七戸福祉会	上北郡七戸町	74人
	(社) 信愛会	八戸市	113人
22年度	(株) サンデー	八戸市	1,605人
	(社福) 寿栄会	八戸市	143人
23年度	(社福) 福祉の里(2回目)	十和田市	321人
24年度	(社福) 寿栄会(2回目)	八戸市	158人
	(医) 芙蓉会	青森市	730人
	(社福) 温和会	青森市	40人
25年度	日本ホワイトファーム(株) (2回目)	上北郡横浜町	1,878人
	(株) 青森銀行	青森市	2,223人
	(株) みちのく銀行	青森市	2,276人
26年度	キヤノンプレジジョン(株) (2回目)	弘前市	2,422人
	(社福) 藤聖母園	青森市	299人
	医療法人社団 クローズ・トゥ・ユー	弘前市	129人
	(医) 謙昌会	八戸市	322人
27年度	(社福) 寿栄会(3回目)	八戸市	184人
	寺下運輸倉庫(株)	三沢市	113人
	(株) ムジコ・クリエイト	弘前市	245人

青森労働局雇用均等室へ策定届出を提出されている企業の皆様へ

## 一般事業主行動計画の認定申請について（おすすめ）

行動計画の計画期間が終了し、行動計画に定めた目標を達成した等、一定の要件を満たした場合には、事業主は申請することにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（青森労働局長へ委任）の認定を受けることができます。

認定を受けるためには、

- ① 一般事業主行動計画期間が終了していること
- ② 一定の要件（「認定基準」）を全て満たしていることが必要です。



次世代認定マーク

（愛称：くるみん）

認定を受けると以下のようなメリットがあります。

- ☆ 次世代認定マーク（愛称：くるみん）を商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをPRし、その結果企業イメージの向上や従業員のモラルアップ、優秀な従業員の採用・定着などが期待できます。
- ☆ 事業所内保育施設や授乳コーナー等の導入について、一般事業主行動計画の目標として掲げ、行動計画期間内に資産を導入すると割増償却ができます。

認定基準を満たされた企業におかれましては認定の申請をお願いいたします。

### 【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行動計画を策定したこと
- 2 行動計画期間が2年以上5年以下であること
- 3 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと
- 4 行動計画について公表・従業員への周知を適切に行っていること
- 5 計画期間において、男性の育児休業取得者が1人以上いること
- 6 計画期間において、女性の育児休業取得率が70%以上であること
- 7 3歳から小学校就学始期に達するまでの子を養育する従業員について、育児休業に関する制度などの措置を講じていること
- 8 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等を実施していること
- 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

青森労働局雇用均等室

〒030-8558 青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎

電話 017-734-4211 FAX 017-777-7696

# 労働者数101人以上の企業の皆さん

## 一般事業主行動計画の策定、届出等が必要です

一般事業主行動計画の 1. 策定、2. 公表、3. 周知、4. 届出について、101人以上の企業は義務があります。

	平成23年4月1日以降
101人以上企業	義務
100人以下企業	努力義務

### 一般事業主行動計画とは

#### 1. 一般事業主行動計画の策定

仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する計画です。仕事と子育ての両立を支援するための取組や働き方の見直しの取組等、以下について定めます。

[ ①計画期間(2年から5年) ②目標(1つ以上) ③目標達成のための対策と実施時期 ]

一般事業主行動計画記載例

計画期間を2年～5年で定める

目標を1つ以上定める

目標を達成するための対策とその時期を定める

一般事業主行動計画		平成26年4月1日
計画期間	平成26年4月1日～平成29年3月31日	
目標	育児休業等取得しやすい環境作りのため、管理職の研修を行う	
対策	平成26年度～ 研修の実施	

#### 2. 一般事業主行動計画の公表

一般事業主行動計画を策定又は変更したときは、インターネットの利用その他の適切な方法により公表してください。

##### 公表の方法

インターネットの利用	両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組等を掲載しているサイト「両立支援のひろば」への掲載( <a href="http://www.ryouritsu.jp/">http://www.ryouritsu.jp/</a> )の利用(掲載料無料)、自社のHPの利用等
その他の適切な方法	「日刊紙」や「県の広報誌」への掲載など一般の方々が一般事業主行動計画を知りえる状況にする

#### 3. 一般事業主行動計画の従業員への周知

一般事業主行動計画を策定又は変更したときは、事業所の見えやすい場所への掲示若しくは備え付け、労働者への書面公布、電子メールなどの適切な方法により労働者への周知を行ってください。

#### 4. 青森労働局への届出

「一般事業主行動計画策定・変更届」を青森労働局雇用均等室あてお届けください。(郵送可)

様式は厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html> からダウンロードできます。



# 都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況

(平成27年3月末現在)

	常時雇用労働者301人以上の企業数	常時雇用労働者101人以上300人以下の企業数	一般事業主行動計画策定届提出企業数	101人以上企業の届出率	①内、常時雇用労働者301人以上の企業数	届出率	②内、常時雇用労働者300人以下の企業数	(ア)内、常時雇用労働者101人以上の企業数	届出率	(イ)内、常時雇用労働者100人以下の企業数	認定企業数	
				$((C+D)/(A+B) \times 100)\%$	(C)	$((C)/(A) \times 100)\%$	(D)	$((D)/(E) \times 100)\%$				
1	北海道	471	1,228	2,417	96.4%	451	95.8%	1,966	1,187	96.7%	779	22
2	青森県	113	354	621	99.6%	112	99.1%	509	353	99.7%	156	14
3	岩手県	108	352	719	100.0%	108	100.0%	611	352	100.0%	259	22
4	宮城県	217	537	887	99.5%	215	99.1%	672	535	99.6%	137	23
5	秋田県	84	242	569	100.0%	84	100.0%	485	242	100.0%	243	15
6	山形県	102	350	586	99.3%	102	100.0%	484	347	99.1%	137	19
7	福島県	149	469	837	99.8%	149	100.0%	688	468	99.8%	220	16
8	茨城県	209	529	916	99.7%	207	99.0%	709	529	100.0%	180	22
9	栃木県	145	431	1,041	100.0%	145	100.0%	896	431	100.0%	465	16
10	群馬県	167	474	985	98.1%	166	99.4%	819	463	97.7%	356	28
11	埼玉県	424	1,121	2,029	97.9%	412	97.2%	1,617	1,100	98.1%	517	54
12	千葉県	351	816	1,396	99.6%	350	99.7%	1,046	812	99.5%	234	45
13	東京都	4,394	5,735	11,533	93.8%	4,118	93.7%	7,415	5,387	93.9%	2,028	790
14	神奈川県	800	1,387	2,643	97.5%	784	98.0%	1,859	1,349	97.3%	510	65
15	新潟県	229	662	1,212	99.4%	228	99.6%	984	658	99.4%	326	25
16	富山県	113	414	1,502	99.4%	112	99.1%	1,390	412	99.5%	978	26
17	石川県	127	406	1,539	100.0%	127	100.0%	1,412	406	100.0%	1,006	20
18	福井県	68	266	732	97.9%	66	97.1%	666	261	98.1%	405	21
19	山梨県	58	205	538	99.2%	58	100.0%	480	203	99.0%	277	14
20	長野県	214	521	1,320	99.5%	213	99.5%	1,107	518	99.4%	589	50
21	岐阜県	172	574	1,016	98.5%	172	100.0%	844	563	98.1%	281	41
22	静岡県	370	930	1,727	100.0%	370	100.0%	1,357	930	100.0%	427	43
23	愛知県	975	1,976	3,977	99.5%	971	99.6%	3,006	1,964	99.4%	1,042	76
24	三重県	148	398	712	97.8%	146	98.6%	566	388	97.5%	178	21
25	滋賀県	100	301	942	99.8%	100	100.0%	842	300	99.7%	542	34
26	京都府	284	625	1,165	99.2%	280	98.6%	885	622	99.5%	263	42
27	大阪府	1,376	2,286	4,167	97.3%	1,350	98.1%	2,817	2,213	96.8%	604	133
28	兵庫県	515	1,266	2,128	97.6%	509	98.8%	1,619	1,230	97.2%	389	57
29	奈良県	63	228	355	99.0%	63	100.0%	292	225	98.7%	67	18
30	和歌山県	57	255	412	100.0%	57	100.0%	355	255	100.0%	100	15
31	鳥取県	43	169	378	98.1%	43	100.0%	335	165	97.6%	170	12
32	島根県	49	204	529	98.4%	48	98.0%	481	201	98.5%	280	8
33	岡山県	200	545	1,012	98.8%	193	96.5%	819	543	99.6%	276	27
34	広島県	357	818	2,408	99.6%	355	99.4%	2,053	815	99.6%	1,238	38
35	山口県	112	401	1,019	99.2%	112	100.0%	907	397	99.0%	510	14
36	徳島県	48	180	505	100.0%	48	100.0%	457	180	100.0%	277	39
37	香川県	97	342	637	99.5%	96	99.0%	541	341	99.7%	200	23
38	愛媛県	132	420	1,109	99.1%	131	99.2%	978	416	99.0%	562	32
39	高知県	54	218	449	99.3%	54	100.0%	395	216	99.1%	179	12
40	福岡県	509	1,191	2,289	97.0%	499	98.0%	1,790	1,150	96.6%	640	35
41	佐賀県	65	253	488	100.0%	65	100.0%	423	253	100.0%	170	9
42	長崎県	104	359	629	99.8%	104	100.0%	525	358	99.7%	167	13
43	熊本県	141	423	779	99.1%	140	99.3%	639	419	99.1%	220	18
44	大分県	87	333	967	97.6%	85	97.7%	882	325	97.6%	557	18
45	宮崎県	81	293	619	100.0%	81	100.0%	538	293	100.0%	245	14
46	鹿児島県	162	456	1,072	98.1%	156	96.3%	916	450	98.7%	466	28
47	沖縄県	99	275	569	99.5%	99	100.0%	470	273	99.3%	197	11
	合計	14,943	32,218	66,081	97.6%	14,534	97.3%	51,547	31,498	97.8%	20,049	2,138

# くるみん認定 プラチナくるみん認定

の認定基準・認定マークが決定しました！

はじめまして！  
プラチナくるみんです。  
12色のマント\*があるよ！  
平成27年4月1日から  
よろしくね！

愛称：プラチナくるみん



こんにちは！くるみんです。  
企業のみなさまの取組状況が  
より分かりやすくなるよう  
平成27年4月1日から  
新しく生まれ変わります！

愛称：くるみん

- 次世代育成支援対策推進法が改正され、平成27年4月1日から新しくプラチナくるみん認定制度が始まります！
- プラチナくるみん認定と新しいくるみん認定の基準が決まりました！
- プラチナくるみんマークが決まり、くるみんマークが新しくなりました！
- プラチナくるみん認定を受けた企業に公表していただく事項についても、併せてお知らせします！

※プラチナくるみんのマントの色は、ピンク色、だいたい色、黄色、緑色、青色、紫色又はこれらの淡色の12種類からお選びいただけます。



# 次世代育成支援対策推進法（次世代法）とは？

次世代法は、企業のみならず、国・地方公共団体に次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための計画を策定することを求めている法律です。

これまで、平成27年3月31日までの法律とされていましたが、平成26年4月に改正法が成立し、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。

## ■くるみん認定・プラチナくるみん認定とは

次世代法では、一般事業主行動計画の策定・届出を行い、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が認定できることとしています。これまでの認定制度は、くるみん認定のみでしたが、平成27年4月1日からは、新たにプラチナくるみん（特例）認定が始まります。

今回、平成27年4月1日の改正法の施行に向け、**くるみん認定基準を見直す**とともに、**プラチナくるみん認定基準を創設**しました。（次頁に認定基準一覧を掲載しています。）

## プラチナくるみん（特例）認定制度とは？

プラチナくるみん認定制度は、次世代育成支援対策に自主的に取り組んでいただける企業のみならずを応援するため、認定を取得した企業の一般事業主行動計画の策定義務に代えて、次世代育成支援対策の実施状況を公表いただければよい制度として、平成27年4月1日から始まります。**プラチナくるみん認定は、くるみん認定を受けたことのある企業のみならずが申請・取得できます。**

●行動計画策定義務あり

認定



●行動計画策定義務なし  
●毎年少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施状況を公表

プラチナくるみん認定を取得した企業は、毎年少なくとも1回、厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」に以下の事項を公表いただく必要があります。

①～⑥の事項を  
公表してね！





- ① 男性の育児休業等取得に関する事項
- ② 女性の育児休業等取得に関する事項
- ③ 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者のための短時間勤務等の措置の内容
- ④ 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進のための取組など働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関して講じている措置の内容
- ⑤ 女性の継続就業に関する事項
- ⑥ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組として、女性労働者の能力向上やキャリア形成のための支援などの取組内容、その実施状況

「両立支援のひろば」 ▶ URL : <http://www.ryouritsu.jp/> (ウェブサイト名は変更の可能性があります)

# 改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準（一覧）

以下の新しい認定基準は、平成27年4月1日から適用されます。

 <p><b>改正くるみん 認定基準</b></p>	 <p><b>プラチナくるみん 認定基準</b></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</li> <li>行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</li> <li>平成21年4月1日以降に策定・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。</li> <li>計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。                     <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt; 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。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。</li> <li>計画期間内に、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。</li> <li>計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいる。</li> <li>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において、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。</li> </ol> </li> <li>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。                     <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt; 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。</p> </li> <li>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。</li> <li>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。                     <ol style="list-style-type: none"> <li>所定外労働の削減のための措置</li> <li>年次有給休暇の取得の促進のための措置</li> <li>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</li> </ol> <p>※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> </li> <li>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。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。</li> <li>計画期間において、男性労働者のうち、                     <ol style="list-style-type: none"> <li>配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上</li> <li>配偶者が出産した男性労働者に占め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が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。</li> </ol> <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt; 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が講ずる育児目的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、改正くるみん認定の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。</p> </li> <li>6・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。</li> <li>改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、                     <ol style="list-style-type: none"> <li>計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下</li> <li>計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと</li> </ol>                     のいずれかを満たすこと。                 </li> <li>計画期間において、                     <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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（育休中を含む）している者の割合が55%以上</li> </ol>                     のいずれかを満たすこと。                     <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt; 上記9.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）を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> </li> <li>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、これを実施していること。</li> <li>改正くるみん認定基準9. と同一。</li> </ol>

