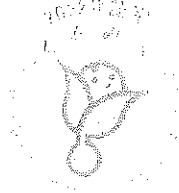


R4.4.1~

# 次世代育成支援対策推進法に基づく くるみん制度が改正されました！

## ●新くるみん



「おくるみ」の色が淡いピンク色です。

- ◇ 男性の育児休業等取得率 7%以上 → 10%以上
- ◇ 男性の育児休業等・育児目的休暇取得率  
15%以上 → 20%以上
- ◇ 男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト  
「両立支援のひろば」で公表

経過措置あります！

## ●新プラチナくるみん



マークは変更ありません。

- ◇ 男性の育児休業等取得率 13%以上 → 30%以上
- ◇ 男性の育児休業等・育児目的休暇取得率  
30%以上 → 50%以上
- ◇ 出産した女性労働者等のうち、子の1歳時点在職者割合  
55%以上 → 70%以上

経過措置あります！

## ●トライくるみん

NEW



認定基準は、改正前のくるみんと同じです。

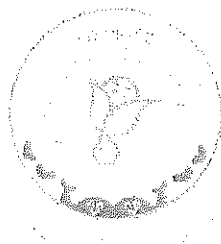
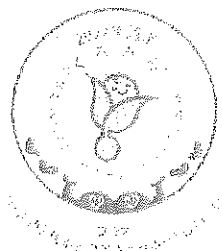
「おくるみ」の色が淡い黄緑色です。

## ●くるみんプラス、トライくるみんプラス、プラチナくるみんプラス

NEW

不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度「プラス」が創設されました。

3種類のくるみに追加して、「くるみんプラス」「トライくるみんプラス」「プラチナくるみんプラス」となります。



2022（令和4）年7月8日施行

## 女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ 女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

女性活躍推進法の省令改正により、労働者が**301人以上の事業主**は「**男女の賃金の差異**」について、「女性の活躍推進企業データベース」や自社ホームページで公表することが義務となりました。

事業主の皆さまは、下記の改正内容をご覧の上、ご準備をお願いいたします。

今年7月8日の施行に伴い、初回「男女賃金の差異」の情報公表は、**施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表していただきます。**

### 「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

#### 付記事項（例）

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

※計算の前提とした重要事項を付記

（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

### 自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用しましょう 「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できます 任意の追加的な情報公表の例

自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。

例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

より詳細な雇用管理区分（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、属性（勤続年数、役職等）が同じ男女労働者間での賃金の差異を、追加情報として公表する。

- 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

URL：<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



- 「男女の賃金の差異」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は、厚生労働省ウェブサイト（女性活躍推進法特集ページ）をご覧ください。

URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



### お問い合わせ先

兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課 TEL 078-367-0820

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）