■くるみん認定とは

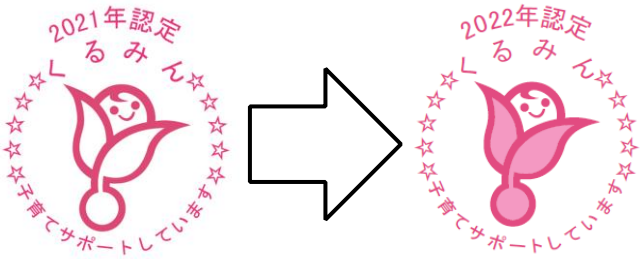
○行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみん認定）を受けることができます。

○認定を受けると、くるみんマークを、商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。
その結果、企業イメージの向上、労働者のモラールアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。
さらに、公共調達の加点評価等を受けることができます。

○認定を受けるためには、１０項目の認定基準を全て満たす必要があります。

○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。

○令和４年４月１日から、くるみんの認定基準とくるみんマークが改正されました。
改正されたマークは、令和４年４月１日以降に認定申請し、改正された基準を全て満たして認定された場合に付与されます。
※令和４年３月３１日までに付与されたマークはそのまま使えます。



（変更点）
おくるみの色が淡いピンク色になりました。

マークの上部に最新の認定年を記載し、いつ認定を取得した企業か、一目で分かるようになっています。星の数は、これまで認定を受けた回数を表しています。
実際に付与されるマークは、認定を受けた回数に応じて星の数が変わります。

■くるみん認定基準

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。

○行動計画には、行動計画策定指針の「六　一般事業主行動計画の内容に関する事項」の「１　雇用環境の整備に関する事項」（１）妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備、（２）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備、に示された項目のうち、１項目以上が盛り込まれていなければなりません。

○制度導入を目標とした場合は、その制度が関係法令を上回る内容となっていない場合、または計画期間の開始時にすでに実施している場合は、審査対象とはなりません。

改正育児・介護休業法と認定基準１について

■ご注意ください！

育児・介護休業法が改正されました。行動計画の末日が、施行日以降の場合で、法定化された内容を目標としている場合は、当該目標は審査対象になりません。他の目標が審査対象となります。（目標自体ではなく、目標を達成するための対策である場合は審査対象になります。）

改正育児・介護休業法の内容	施行日
事業主は、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、育児休業制度等を個別に周知し、取得意向を確認しなければならない。	令和4年 4月1日
事業主は育児休業の申し出が円滑に行われるよう、次のいずれかの措置を講じなければならない。（注１） ・育児休業に関する研修の実施（管理職以上必須） ・育児休業に関する相談体制の整備 ・自社の労働者の育児休業取得事例の収集・提供 ・自社の労働者へ育児休業に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知	
有期契約労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	
出生時育児休業（産後パパ育休）の創設･･･子の出生後８週間以内に４週間まで産後パパ育休を取得できる。※２回に分割して取得可能、育児休業とは別に取得可能（注２）	令和４年 １０月 1日
育児休業が、子が１歳に達するまでに分割して原則２回まで取得可能になる。	
育児休業等取得状況の公表義務化（1,000人超企業）	令和５年 4月1日

（注１）複数の措置の実施を目標とする場合や全社員を対象とする研修を実施することを目標とする場合は育児・介護休業法を上回ることになり審査対象となります。

（注２）産後パパ育休の申出期限は原則２週間前ですが、次の①～③の全ての措置を講じることを労使協定で締結すれば、申出期限を２週間超から1か月以内とすることができます。

① 以下a～eのうち、２つ以上の措置を講じること。
- a 育児休業に関する研修の実施（管理職以上必須）
- b 育児休業に関する相談体制の整備
- c 自社の労働者の育児休業取得事例の収集・提供
- d 自社の労働者へ育児休業に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知
- e 育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

② 育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること。

③ 育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うこと。

このため、産後パパ育休の申出期限を２週間超から１か月以内とするための労使協定を締結している場合、①について３つ以上の措置の実施を目標としていれば審査対象となります。

また、②のうち、「育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること。」及び③を目標としている場合は審査対象となりませんが、②の「育児休業の取得に関する定量的な目標を設定」については、例えば、男性の育児休業取得率〇%など数値目標の達成を目標としている場合は審査対象となり、認定基準３において、目標を達成したか審査することとなります。

認定基準２

行動計画の計画期間が、２年以上５年以下であること。

認定基準３

策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。

〇認定の申請にあたっては、計画に定めた目標を達成したことを証明する資料を添付していただく必要があります。証明する資料は目標によって異なりますが、以下のようなものが考えられます。

①制度導入を目標としている場合			
	育児目的休暇の導入	➔	制度導入後の就業規則などの写し ※変更箇所に印をつけるなどして明示してください。
	ノー残業デーの導入	➔	制度導入を社内に通知した文書の写し、啓発資料など（制度導入年月日の分かるもの）
②数値目標を設定している場合			
	女性労働者の育児休業取得率を80%以上にする	➔	育児休業をした女性労働者の氏名および育児休業をした期間が記載されている書類
	男性労働者の育児休業取得率を５０%以上にする	➔	育児休業をした男性労働者の氏名および育児休業をした期間が記載されている書類
	行動計画期間中に所定外労働時間を〇%削減する	➔	行動計画実施前後の労働者１人当たりの各月の所定外労働時間数（企業の自己申告）
③制度の周知や情報提供を目標としている場合			
	両立支援制度全般について社内周知を図る	➔	周知した年月日の分かる通知文書や周知文書の写し
④意識啓発を目標としている場合			
	管理職を含めた全労働者を対象とした情報提供、研修等による意識啓発の実施	➔	周知した年月日の分かる通知文書や周知文書の写し、実施年月日の分かる研修開催通知、実施結果の写し

※　添付された書類により、目標が達成されたことが確認できない場合は、さらに追加で書類の提出をお願いすることがあります。

認定基準４

策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。

〇認定を受けるためには、行動計画を策定または変更した際に、当該行動計画を外部へ公表し、労働者へ周知している必要があります。
公表および労働者への周知は、行動計画を策定または変更した時からおおむね３か月以内に行ってください。

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１０％以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

○以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geqq 10\%$$

（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２０％以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、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。

$$\frac{\text{計画期間内に}\left.\begin{array}{l}\text{・育児休業等を取得した者の数（少なくとも１人以上）}\\ \text{・企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の数}\end{array}\right\}\text{の合計数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数（小数第１位以下切り捨て）}} \geqq 20\%$$

○「育児休業等」とは、育児・介護休業法第２条第１号に規定する原則として１歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業、第23条第２項に規定する３歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業、第24条第１項に規定する小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業をいいます。

○改正育児・介護休業法により令和４年10月１日から施行される出生時育児休業（産後パパ育休）は育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業に含まれますので、１歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業としてカウントします。

○企業独自の育児を目的とした休暇制度とは、小学校就学の始期に達するまでの子について、例えば以下のような制度を利用した場合をいいます。

- 失効年休の育児目的での使用を認める制度
- 「育児参加奨励休暇」制度
- 子の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度
- 配偶者出産休暇制度（休暇の取得が可能な日に配偶者の妊娠中、出産前が含まれていても差し支えない）

など

○計画期間内に配偶者が出産した者または育児休業等を取得した有期契約労働者のうち、育児・介護休業法上、育児休業の対象とならない者は、計算から除外して構いません。

○育児休業と出生時育児休業（産後パパ育休）を両方を利用した場合や育児休業を分割して取得した場合でも、同一の子についての利用である場合は、１人とカウントします。

○育児休業と企業独自の育児を目的とした休暇制度の両方を利用した場合でも、同一の子についての利用である場合は、１人とカウントします。

○育児休業等を取得していても、認定申請時にすでに退職している労働者は含まれません。

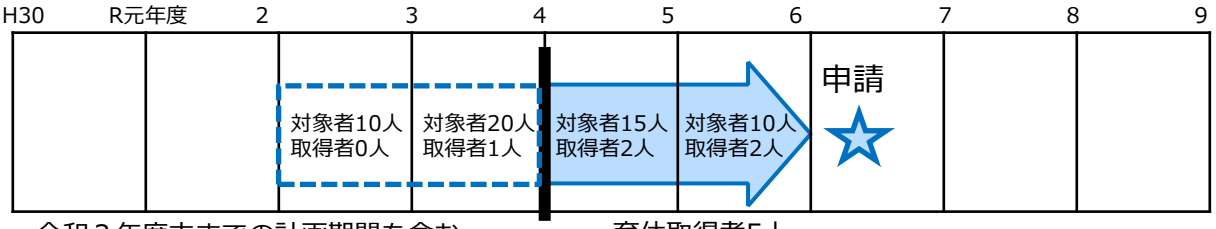
令和４年４月１日からの制度改正に伴う男性の育児休業等取得に関する経過措置①

○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が、両立支援のひろばの公表は必要です。なお、この場合に付与されるマークは令和4年改正前のマークとなります。

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。なお、この場合に付与されるマークは令和４年改正後のマークとなります。

【例】くるみん認定申請に係る計画期間が令和２年度から５年度までの４年間であった場合
→令和４年度から令和５年度の２年間で計算できる



令和３年度末までの計画期間を含む計画期間すべてを対象にした場合　育休取得者5人／対象者55人 ＝ 9%　←新基準（10%）未達

令和４年度以降の計画期間を対象にした場合　育休取得者4人／対象者25人 ＝ 16%　←新基準（10%）達成

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）、かつ、該当する男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

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、かつ、該当する男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

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１０％以上（※）であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。（例えば、３年さかのぼると取得率が１０％に満たないが、２年であれば１０％以上となるような場合は、２年分だけさかのぼって構いません）
※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（７％以上）でも基準を満たしますが、両立支援のひろばの公表は必要です。なお、この場合に付与されるマークは令和４年改正前のマークとなります。）

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、かつ、該当する男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。　など

認定基準６

計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、７５％以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

○以下のように計算してください。

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

（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）
○計画期間内に出産または育児休業等をした有期契約労働者のうち、育児・介護休業法上、育児休業等の対象とならない者は、計算から除外して構いません。
○育児休業を分割して取得した場合でも、同一の子についての利用である場合は、１人とカウントします。
○認定申請時にすでに退職している労働者は、分母にも分子にも含みません。

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％以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たします。

認定基準７

３歳から小学校就学前の子ども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または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。

〇始業時刻変更等の措置とは、以下のものをいいます。

①フレックスタイム制度

②始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）

③労働者が育てる子のための保育施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配および費用の負担など）

〇これらの措置は、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実施されていればよいものです。

〇これらの措置は、３歳から小学校就学前の子どもを育てるすべての労働者に適用する必要があります。有期契約労働者などを除外することはできません。

認定基準８

計画期間の終了日の属する事業年度において次の（１）と（２）のいずれも満たしていること。なお、認定申請時にすでに退職している労働者は（１）・（２）のいずれも、分母にも分子にも含みません。

（１）フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月４５時間未満であること。

〇各月ごとに、以下のように計算してください。

$$\frac{\text{全フルタイム労働者等の計画期間の終了日の属する事業年度における法定時間外労働時間および法定休日労働の合計時間数}}{\text{全フルタイム労働者等の数}}$$

（小数第１位以下切り捨て）

〇「法定時間外労働および法定休日労働の合計時間数」とは、労働基準法第３６条第１項本文の規定により同項に規定する労働時間（１週４０時間、１日８時間）を延長または休日労働させた場合における、その時間数をいいます。

（２）月平均の法定時間外労働６０時間以上の労働者がいないこと。

〇労働者ごとに以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間の終了日の属する事業年度における各労働者の法定時間外労働時間の合計時間数}}{12}$$

（小数第１位以下切り捨て）

認定基準９

次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。

①所定外労働の削減のための措置

例　(ⅰ)労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備
(ⅱ)「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
(ⅲ)フレックスタイム制や変形労働時間制の活用
(ⅳ)時間外労働協定における延長時間の短縮
(ⅴ)その他これらに準ずる措置

②年次有給休暇の取得の促進のための措置

例　(ⅰ)年次有給休暇の計画的付与制度の導入
(ⅱ)年間の年次有給休暇取得計画の策定
(ⅲ)年次有給休暇の取得率の目標設定およびその取得状況を労使間の話し合いの機会において確認する制度の導入
(ⅳ)その他これらに準ずる措置

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

例　(ⅰ)短時間正社員制度の導入
(ⅱ)在宅勤務制度やテレワーク制度の導入
(ⅲ)職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識などの是正のための取組
(ⅳ)子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入
(ⅴ)その他これらに準ずる措置

○これらの措置は、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実施されていればよいものです。

○成果に関する具体的な目標とは、例えば、「ノー残業デーを月○回実施する」や「職場優先意識を是正するためのセミナーを年○回開催する」などをいい、遅くとも計画期間終了時までに定めておく必要があります。

○成果に関する具体的な目標は、必ずしも行動計画の目標に含める必要はありません。

認定基準１０

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。

○「その他関係法令」とは、例えば以下の法令違反等を指します。

①男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期雇用労働法、女性活躍推進法、労働施策総合推進法で勧告
②労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表
③長時間労働等に関する重大な労働関係法令に違反し、是正意思なし
④上記③の重大な労働関係法令の同一条項に複数回違反
⑤違法な長時間労働を繰り返し行う企業経営トップに対する都道府県労働局長による指導に基づき企業名の公表
⑥障害者雇用促進法に基づく勧告に従わず公表
⑦高年齢者雇用安定法に基づく勧告に従わず公表
⑧労働者派遣法に基づく勧告に従わず公表
⑨労働保険料を直近２年度について滞納　　等

■くるみん認定の申請手続き

〇認定基準の１～１０をすべて満たしたら、くるみん認定の申請をしましょう。

〇くるみん認定の申請は、「基準適合一般事業主認定申請書」（様式第二号）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。

〇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		
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	・「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である必要があります。
④	育児休業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が記載されている書類 （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） 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、孫の年齢が記載されている書類	・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が記載されている書類		
⑥	男女の育児休業等取得率等について「両立支援のひろば」で公表を行っていることを明らかにする書類	・「両立支援のひろば」の画面を印刷した書類	
⑦	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	・就業規則の写し	
⑧	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が分かるもの	**（実施状況を明らかにする書類）** ・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 ・職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組の実施通知や啓発資料、結果報告書 **（目標の内容、日付が分かる書類）** ・目標を定めて社内イントラネットで社内に周知した日が分かる画面を印刷した書類 ・目標を定めて社内に周知した文書の写し	
⑨	関係法令遵守状況報告書		厚生労働省ホームページに様式を掲載しています。