くるみん認定とは？

くるみんは“子育てサポート企業”の証です！

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律です。この法律に基づき一般事業主行動計画を策定し、その計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより“子育てサポート企業”として、くるみん認定を受けることができます。

一般事業主行動計画とは・・・

企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、**（1）計画期間、（2）目標、（3）目標達成のための対策およびその実施時期**を定めるものです。

☆くるみん認定を受けるメリットは？

認定を受けると、くるみんマークを商品や広告に付けて、“子育てサポート企業”であることをPRできます。
企業イメージの向上、労働者の理解促進やそれに伴う生産性の向上、人材確保・定着が期待されます。

さらに、こんなメリットがあります

- 公共調達における加点評価・両立支援等助成金や「くるみん助成金」の利用
- 働き方改革推進支援資金を利用する場合、基準利率からの引き下げ
- 賃上げ促進税制の優遇措置

「両立支援のひろば」をご活用ください。
厚生労働省が運営するウェブサイトです。
一般事業主行動計画の公表や閲覧、両立支援の取組状況のチェックや、お役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。
https://ryouritsu.mhlw.go.jp/

くるみん認定基準（2025年度基準）

※令和７年４月１日から

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企画を策定したこと。

2．行動計画の計画期間が２年以上５年以下であること。

3．策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。

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。

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取得率が30%以上であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。
（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、当該割合を「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。

＜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でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。
①計画期間内に、子の看護等休暇を取得した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を「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、当該男性労働者数を「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、男性の育児休業取得率が30%以上であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。
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、当該男性労働者数を「両立支援のひろば」で公表していること。

6．計画期間における、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。

＜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、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。

7．計画期間の終了日の属する事業年度において次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること、かつ、（３）を満たしていること。
（１）フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30時間未満であること。
（２）フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
（３）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。

8．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男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置
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

9．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。

☆お問い合わせは秋田労働局 雇用環境・均等室へ☆
問合せ先　TEL:018－862－6684

令和８年10月作成