

令和4年4月認定基準等改正！

くるみん認定を取得しませんか？

くるみん認定・プラチナくるみん認定とは…

一般事業主行動計画（※）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、都道府県労働局への申請により、「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。くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート企業」として「プラチナくるみん認定」を受けることができます。

※一般事業主行動計画…次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。常時雇用する労働者が101人以上の企業は計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。（100人以下の企業は努力義務）

くるみんマーク
（新基準による認定）

プラチナ
くるみんマーク



星の数は、くるみん認定
取得回数を表します。

認定基準等の改正について

- 令和4年4月1日より、くるみん認定、プラチナくるみん認定の男性の育児休業等取得率の引き上げなど認定基準等が改正されました。
- 「くるみんマーク」は認定基準の改正に伴いマークが変更されました。新しい「くるみんマーク」は、令和4年4月1日以降に、新基準の下で認定を受けた企業が使用できます。「プラチナくるみん認定」は、マークの変更はありません。
- くるみん認定及びプラチナくるみん認定の認定基準の改正を踏まえ、新たな認定制度「トライくるみん認定」が新設されました。トライくるみんの認定基準は、改正前のくるみん認定と同様です。
- 不妊治療と仕事との両立がしやすい環境整備に取り組む企業を認定する制度を新設しました。3種類のくるみんマークに、それぞれ「プラス」が追加されます。

トライくるみんマーク



くるみんプラスマーク



くるみん認定取得のメリット

■企業PR・イメージアップ

くるみん認定マークを商品や広告、名刺、求人票、企業ホームページ等に付け、子育てサポート企業であることをPRできます。企業イメージの更なる向上や優秀な人材の確保・定着により事業の発展を期待できます。

■各府省等が行う公共調達での優遇

各府省等が行う公共調達で加点評価を受けることができます。

■県内金融機関による低利融資

青森銀行「地方創生ファンド」、みちのく銀行「みちのく地域活性化ローンふるさと・いきいき」、青い森信用金庫「地方創生ローン」など融資制度を低金利で利用できます。

■中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）を対象に助成金を支給しています！

中小企業における子育て支援環境を整備する観点から、「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業に対し、上限50万円の助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業（内閣府所管助成事業）」を実施しています（令和3年10月から令和9年3月まで）。

○事業の詳細については、以下のURL をご覧いただくか、一般財団法人女性労働協会（TEL：03-6453-7020 Mail：info@kuruminjosei.jp）へお問い合わせください。

くるみん助成ポータルサイト <https://kuruminjosei.jp/>

くるみん認定新基準の概要

※赤字が改正部分

- 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）計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が**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。**
 - （２）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および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、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。
- 6 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。**
- 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。
- 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。
 - （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毎月45時間未満であること。
 - （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。
- 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
 - 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
- 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。

労働者数300人以下の場合、以下の特例があります！

認定基準5を満たしていない場合でも、以下の①～④のいずれかに該当し、かつ、当該男性労働者の数または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。

- ①計画期間内に、子の看護休暇（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）を取得した男性労働者がいること。
- 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。
- 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。

認定基準6について、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「両立支援の広場」で公表していれば基準を満たします。

* 認定基準について、ご不明な点は青森労働局雇用環境・均等室へお問い合わせください。