

# 「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」 の認定基準の改正について



令和3年度 改正育児・介護休業法等説明会  
愛媛労働局雇用環境・均等室

# 次世代育成支援対策推進法（次世代法）について

## ▶ 次世代育成支援対策推進法とは

「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という）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。平成17年4月1日から施行されています。この法律は平成26年度末までの時限立法でありましたが、法改正により法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。（平成27年4月1日施行）

この法律において、**常時雇用する労働者が101人以上の企業**は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

## ▶ 一般事業主行動計画とは

次世代法に基づき、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及びその実施時期**を定めるものです。

# くるみん・プラチナくるみん認定とは

## ▶ くるみん認定



企業が次世代育成支援対策推進法に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、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、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（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。

## ▶ プラチナくるみん認定



くるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

※認定を受けるためには、12項目の認定基準を全て満たす必要があります。

くるみん認定、プラチナくるみん認定ともに、基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となります。

# くるみん・プラチナくるみん認定のメリット①

▶ **認定を受けた事業主には、以下のようなメリットがあります。**

## 1. 認定マークの表示

くるみん認定、プラチナくるみん認定を受けた企業は、それぞれのマークを以下のものに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。この結果、企業イメージの向上や、優秀な労働者の採用・定着を図ることができます。

- ①商品（商品パッケージなど）またはサービス（サービス提供時に着用する制服など）
- ②商品、サービスまたは事業主の広告（新聞折込広告など）
- ③商品またはサービスの取引に用いる書類または通信（名刺、封筒、FAX送信票など）
- ④事業主の営業所、事務所、その他事業場（事業所の看板など）
- ⑤インターネットを利用して公衆の閲覧に供する情報（自社のホームページなど）
- ⑥労働者の募集のための広告または文書（ハローワークの求人票にも掲載できます）

## 2. 公共調達における優遇措置

各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業などを加点評価するよう国の指針において定められています

○個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

# くるみん・プラチナくるみん認定のメリット②

## 3. 日本政策金融公庫による低利融資

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業（常時雇用する労働者が100人以下）や、上記のうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

○働き方改革推進支援資金の詳細については、以下のURLをご覧ください。日本政策金融公庫へお問い合わせください。

[https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata\\_m.html](https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html)

## 4. 中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業（内閣府）

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（常時雇用する労働者が300人以下）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」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をご覧ください。一般財団法人女性労働協会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/>



# 認定までの流れ

① 自社の現状や労働者のニーズの把握

② ①を踏まえて行動計画を策定

③ 行動計画を公表し、労働者に周知

④ 行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出

⑤ 行動計画の実施

↓ (くるみん認定を申請する場合)

⑥ 行動計画期間の終了後、都道府県労働局へくるみん認定の申請

⑦ 「子育てサポート企業」として認定  
くるみんマークの付与



↓ (プラチナくるみん認定を申請する場合)

⑧ くるみん認定後の行動計画の期間終了後、都道府県労働局へプラチナくるみん認定の申請

⑨ 優良な「子育てサポート企業」として認定  
プラチナくるみんマークの付与



⑩ プラチナくるみん認定企業は、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

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出の詳しい手順や届出様式は以下をご参照ください。

▶厚生労働省ホームページ  
「一般事業主行動計画の策定・届出等について」  
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>



# 現行の認定基準一覧

## くるみん認定基準

## プラチナくるみん認定基準

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一般事業主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 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。

4 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。

5 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと

- ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること
- ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対す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独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること

<労働者数300人以下の企業は特例があります>

5 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと

- ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上
- ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対す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独自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が1人以上いること。

<労働者数300人以下の企業は特例があります>

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%以上であること。 <労働者数300人以下の企業は特例があります>

7 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。

8 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと

- 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のいずれかを具体的な成果に係る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

※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

9 左記くるみん認定基準の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。



プラチナくるみんは、  
お好きな色を選んでいただけます（全12色）

10 計画期間において、

- ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上
- ② 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うち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。  
<労働者数300人以下の企業は特例があります>

11 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。

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

12 左記基準と同一

# くるみん認定・プラチナくるみん認定の改正及び新たな認定制度の創設について

令和4年4月1日から

## 主な認定基準

### くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん（共通）

- ◆女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆労働時間数  
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満  
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満

### くるみん

#### ◆男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上 → **10%以上**  
又は  
育児休業 + 育児目的休暇  
15%以上 → **20%以上**

#### ◆ 男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表すること（新規）。

(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

※「両立支援のひろば」では、両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。

### プラチナくるみん

#### ◆男性の育児休業等取得率

育児休業 13%以上 → **30%以上**  
又は  
育児休業 + 育児目的休暇  
30%以上 → **50%以上**

#### ◆女性の継続就業率

出産した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合 90%以上（変更なし）  
又は  
出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合 55%以上 → **70%以上**

#### ◆プラチナくるみん認定後、男女の育児休業等取得率など「次世代育成支援対策の実施状況」を毎年公表しなければならない（変更なし）。

### トライくるみん（創設）

#### ◆男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上  
又は  
育児休業 + 育児目的休暇  
15%以上

※認定マークは決定後お知らせします。

**新たに、不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます。**

※愛称、認定マークは決定後お知らせします。



# 改正ポイント①②

## ポイント① ▶ くるみんの認定基準とマークの改正

※認定マークについては決定後お知らせします。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：**7%**以上 → 令和4年4月1日以降：**10%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

現行：**15%**以上 → 令和4年4月1日以降：**20%**以上

②認定基準に、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」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)で公表すること、が新たに加わります。

## ポイント② ▶ プラチナくるみんの特例認定基準の改正

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：**13%**以上 → 令和4年4月1日以降：**30%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

現行：**30%**以上 → 令和4年4月1日以降：**50%**以上

②女性の継続就業に関する基準が改正されます。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合  
現行：**55%** → 令和4年4月1日以降：**70%**

# 改正ポイント③④

## ポイント③▶新たな認定制度「トライくるみん」の創設

※認定マークについては決定後お知らせします。

認定基準は、現行のくるみんと同じです。

## ポイント④▶新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度の創設

※愛称、認定マークについては決定後お知らせします。

1. 受けようとするくるみんの種類に応じた認定基準を満たしていること。

2. 次の（１）～（４）をいずれも満たしていること。

（１）次の①及び②の制度を設けていること。

① 不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）

② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度

（２）不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。

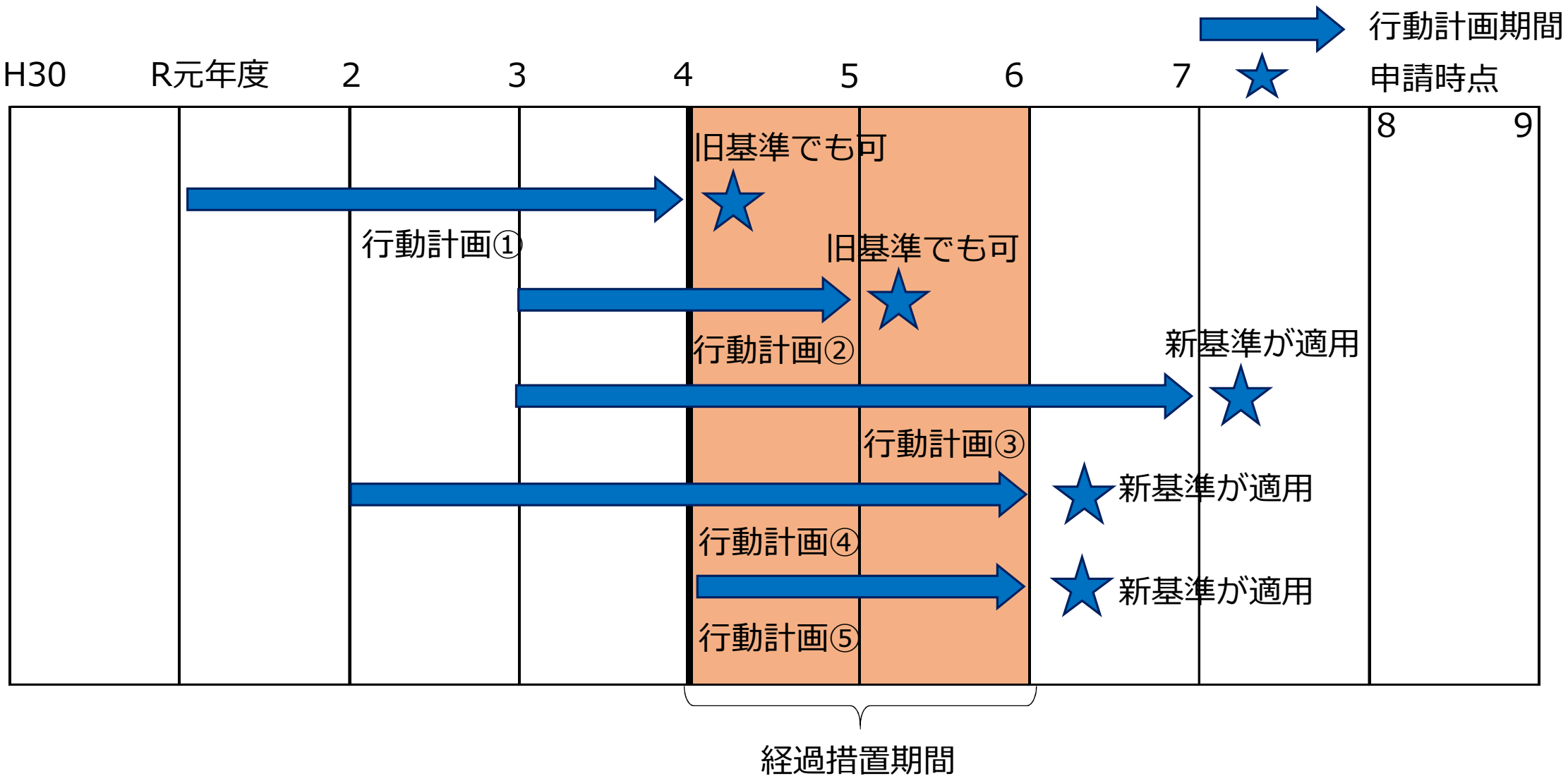
（３）不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。

（４）不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること。

※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としてプラチナくるみん認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、2（１）①の不妊治療のための休暇制度の内容、2（１）②の制度のうち講じているものの内容、2（３）の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容の公表日の前事業年度における状況についても、「両立支援のひろば」にて公表を行う必要があります。

# 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、  
 現行の男性の育児休業等の取得に関する基準の水準でも基準を満たします。

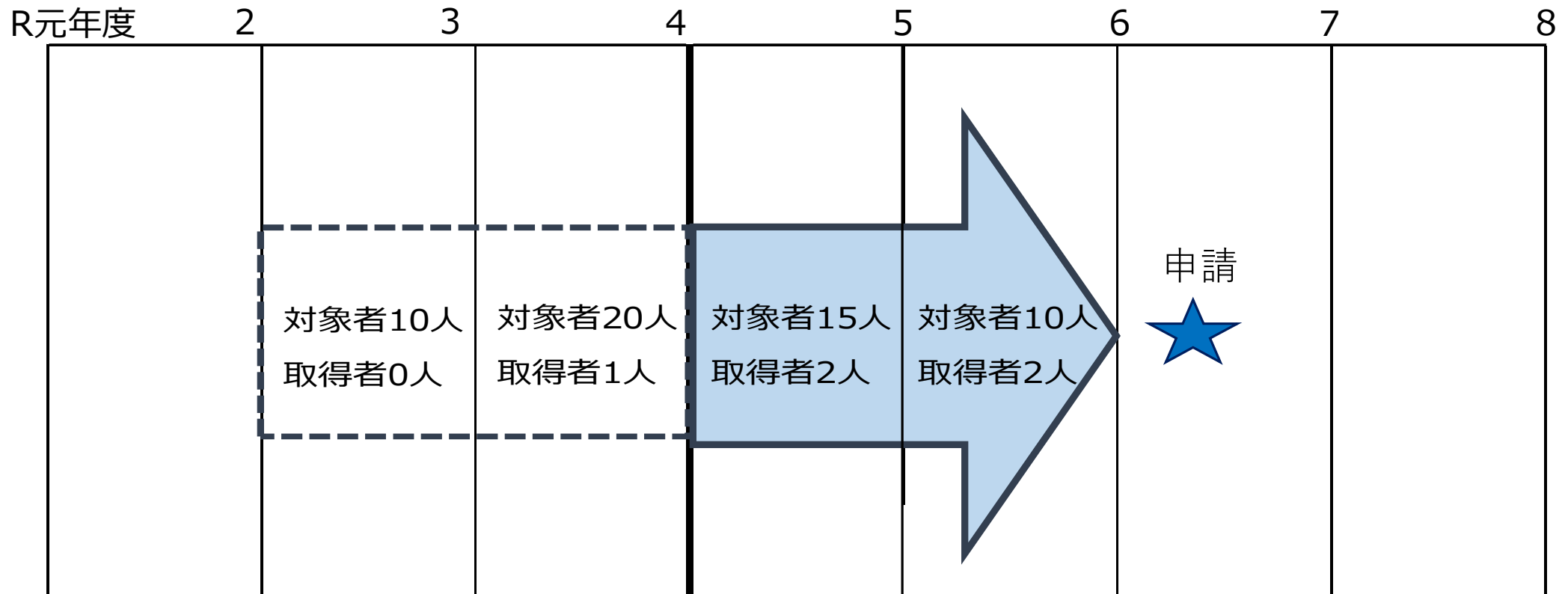


※男性の育児休業等取得率・育児休業等と育児目的休暇の合計の取得率に加えて、  
 プラチナくるみん認定における女性の継続就業率のうち今回引き上げられたもの（55%→70%）を含む。

## 経過措置②

令和3年度末までに開始した行動計画で、令和4年度以降にくるみん・プラチナくるみん等の認定申請を行う場合は、令和3年度末までの計画期間を含めずに、令和4年度以降の計画期間を計画期間とみなすことができます。

【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

# 最後に

くるみん認定・プラチナくるみん認定の詳細は  
**愛媛労働局雇用環境・均等室(089-935-5222)**へ  
お問い合わせください。

## 【関連リンク】

▶厚生労働省ホームページ

＜くるみんマーク・プラチナくるみんマークについて＞

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/kurumin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html)

＜次世代育成支援対策推進法について＞

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)

▶両立支援のひろば

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

▶愛媛県の認定企業（愛媛労働局ホームページ）

[https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/koyou\\_kintou/hourei\\_seido/subpagex.html](https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/subpagex.html)

(参考)

# 次世代育成支援対策の実施状況の公表

○ 特例認定企業（プラチナくるみん認定企業）は、「次世代育成支援対策の実施状況」について、毎年少なくとも1回、公表を行う必要があります。

## ■公表事項

### 公表事項1

男性労働者の育児休業等の取得に関する状況として以下の2つの割合

- ①公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及びその割合
- ②公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合と育児目的休暇制度の具体的内容

### 公表事項2

公表前事業年度において出産した女性労働者数に対する育児休業等をした女性労働者数の割合

### 公表事項3

3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を育てる労働者のために実施している短時間勤務制度等の措置 の内容

(※)短時間勤務制度等とは以下の措置を指す

- ①育児休業に関する制度に準ずる措置
- ③短時間勤務制度
- ⑤事業所内保育施設の設置運営
- ⑦始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度

(※)

- ②所定外労働の制限
- ④フレックスタイム制度
- ⑥育児に要する経費の援助措置等

### 公表事項4

公表前事業年度におけるフルタイムの労働者等1人あたりの各月ごとの法定時間外労働および法定休日労働の合計時間数

## ■公表方法

特例認定決定後、おおむね3か月以内に、厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」で公表

### 公表事項5

公表前事業年度における平均した1か月あたりの法定時間外労働時間が60時間以上である労働者の数

### 公表事項6

特例認定基準に適合するものとして講ずる以下の措置の内容

- ①所定外労働削減のための措置
- 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

### 公表事項7

女性の就業継続に関する状況として以下の①又は②の割合

- ①公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合
- ②公表前々事業年度において出産した女性労働者数及び公表前々事業年度において出産する予定であった女性労働者のうち退職した女性労働者数の合計数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合

### 公表事項8

育児休業等をし、または育児を行う女性従業員が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画の内容及び実施状況