

くるみん認定について （次世代育成支援対策推進法）



認定マーク「くるみん」

赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と、企業(会社)“ぐるみ”で、仕事と子育ての両立支援に取り組むことから名付けられました。

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1 くるみん認定について（次世代育成支援対策推進法）

次世代育成支援対策推進法（次世代法）とは

- 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、平成17年4月1日から施行。
- もともと施行期間10年（平成26年度末まで）の時限立法。法改正により、10年間延長（改正法は平成27年4月1日施行）
- 現在の法律の有効期限は、令和7(2025)年3月31日まで。

再延長の動きはありますが・・・

次世代法で民間企業に求められていること

常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者が仕事と子育ての両立を図ることができるようにするための「一般事業主行動計画」を策定し、社内周知すること、外部にインターネット等で公表すること、策定した旨を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）

認定基準は全部で10コ！



旧くるみんマーク

企業の積極的な次世代育成支援に関する取組を促すため、厚生労働大臣の認定制度（くるみん認定等）が定められています。

くるみ認定基準（その1）

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。

労働局への届出も必要

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。

計画終了前であれば、期間や目標の変更は可能です。

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。

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。

- 外部への公表は「**両立支援のひろば**」や、自社のホームページで行います。
- 社内周知は掲示等でも構いませんが、周知日付のわかる資料が必要です。

行動計画の例

〇〇株式会社 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 年 月 日～ 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標 1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。
男性社員・・・取得率を50%以上にする
女性社員・・・取得率を80%以上にする

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 育児休業取得開始日から5日間を有給とする制度を導入する

目標 2：小学校入学前までの子を持つ社員の短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 年 月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 年 月～ 制度導入
社内報や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

計画期間は最低2年必要なので、100人以下企業がこれから計画を策定する場合は、現行法下では認定を受けることができません。

- 目標は1つでも構いません。
- 自社の雇用環境の整備に関する目標の設定が必要です。
- 目標は、法律を上回る内容にする必要があります。
- 目標はすべて達成する必要があります。

101人以上企業では、計画策定等は義務です。



認定基準 5

男性の育児休業等取得率について、以下のいずれかを満たすこと。

①
$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した男性労働者の数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した男性労働者の数}} \geq 10\%$$

(小数第1位以下切り捨て)

この実績数値を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

or

②
$$\frac{\left. \begin{array}{l} \text{計画期間内に} \\ \cdot \text{育児休業等を取得した男性労働者の数 (少なくとも1人以上)} \\ \cdot \text{企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array} \right\} \text{の合計数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した男性労働者の数}} \geq 20\%$$

(小数第1位以下切り捨て)

この実績数値を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

常用労働者数300人以下の特例

①～④のいずれかに該当すれば基準を満たします。いずれも「両立支援のひろば」での公表が必要です。

- ① 計画期間内に、1歳以上で就学前の子について、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。
- ② 計画期間内に、中学校卒業前の子について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、上記①を満たすこと。
- 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。



300人以下
企業には、
特例があり
ます。

認定基準 6

女性の育児休業等取得率について、以下を満たすこと。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した女性労働者の数}}{\text{計画期間内に出産した女性労働者の数}} \geq 75\%$$

(小数第1位以下切り捨て)

この実績数値を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

(注)

- 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。



こちら、
300人以下
企業には、
特例があり
ます。

常用労働者数300人以下の特例

以下に該当すれば基準を満たします。「両立支援のひろば」での実績数値の公表が必要です。
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、上記を満たすこと。

認定基準 7

小学校就学前の子を育てる労働者が利用できる、以下いずれかの制度を定めていること。

- ① 育児休業に関する制度
- ② 所定外労働の制限に関する制度
- ③ 所定労働時間の短縮措置（育児短時間勤務）
- ④ フレックスタイム制度
- ⑤ 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）
- ⑥ 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）

（注）

- 計画終了時点で実施されていれば、計画期間前から実施されていても可。
- 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。

育児・介護休業法第24条の努力義務措置です。



3歳までの②と③の措置はすべての事業主の義務となっています。

認定基準 8

労働時間の状況について、以下のいずれも満たすこと。

- ① フルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。

$$\frac{\text{計画期間終了日の属する事業年度における各月の全フルタイム労働者の法定時間外労働} + \text{法定休日労働時間数}}{\text{各月の全フルタイム労働者の数}} < 45 \text{ 時間}$$

(小数第1位以下切り捨て)



- 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。

$$\frac{\text{計画期間終了日の属する事業年度における各労働者の法定時間外労働時間の合計時間数}}{12} < 60 \text{ 時間}$$

(小数第1位以下切り捨て)



この基準があるため、くるみん認定は、計画期間終了日の属する事業年度が終わってからでないと、申請できません。

くるみん認定基準（その6）

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) ・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
・「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
・フレックスタイム制や変形労働時間制の活用
・時間外労働協定における延長時間の短縮
・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) ・年次有給休暇の計画的付与制度の導入
・年間の年次有給休暇取得計画の策定
・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
・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) ・短時間正社員制度の導入
・在宅勤務制度やテレワーク制度の導入
・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
・子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入
・その他これらに準ずる措置

(注) ・成果に関する具体的な目標の設定、措置とも、計画終了時点で実施されていれば、計画期間前から実施されていても可。
・目標の達成は要件ではありません。（ただし、次世代行動計画の目標にしていると、認定基準3により達成が必要です。）



「成果に関する具体的な目標」の設定を忘れずに！

成果に関する具体的な目標の例

- ノー残業デーを月〇回実施する
- 職場優先意識を是正するためのセミナーを年〇回開催する

など

次世代行動計画に目標設定することも可能です。

認定基準 10

重大な法令違反のないこと

くるみん認定の申請手続き

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、郵送等により、労働局に申請してください。

認定申請書様式（一部）

様式第二号（第三条関係）（第一面から第三面まで） (A4)

基準適合一般事業主認定申請書

申請年月日 令和 年 月 日

労働局長 殿

(ふりがな)
一般事業主の氏名又は名称

(ふりがな)
(法人の場合) 代表者の氏名

主たる事業
住 所 〒
電 話 番 号

次世代育成支援対策推進法第13条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 申請を行う次世代育成支援対策推進法第13条の認定の類型について
次世代育成支援対策推進法第13条に基づき、次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項(①第1号、②第2号、③第3号、④第4号)の認定を申請します。

2. 策定・実施した一般事業主行動計画について
(1) 一般事業主行動計画策定届を届けた日 平成・令和 年 月 日
(2) 一般事業主行動計画策定届の届出先 労働局長
(3) 計画期間 平成・令和 年 月 日 ~ 平成・令和 年 月 日 (期日)

3. 常時雇用する労働者の数 人 (うち有期契約労働者 人)
男性労働者の数 人
女性労働者の数 人

4. 一般事業主行動計画において達成しようとした目標及びその達成状況(第八面に記載すること)

5. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日 平成・令和 年 月 日

6. 公表及び労働者への周知の方法

(1) 一般事業主行動計画を策定又は変更した日	(2) 変更した場合の変更内容	(3) 一般事業主行動計画を外部へ公表した方法	(4) 一般事業主行動計画を労働者へ周知した方法
平成・令和 年 月 日		① インターネットの利用(両立支援のひろば・自社のホームページ・その他()) ② その他の公表方法()	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け ② 書面の交付 ③ 電子メールの送信 ④ その他の周知方法()

認定申請の担当部署名 (ふりがな) 担当者の氏名

認定申請書様式の全文は、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>



ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 子ども・子育て > 職場における子育て支援 > 事業主の方へ > 育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法について > 一般事業主行動計画の策定・届出等について

一般事業主行動計画の策定・届出等について

一般事業主行動計画(以下「行動計画」とは、次世代育成支援対策推進法(以下「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。

従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

3 一般事業主行動計画策定・変更届様式のダウンロード

届出様式 W [DOC形式:40KB] [40KB] PDF [PDF形式:247KB] [247KB]
記入例 [PDF形式:683KB] [683KB]

4 くるみん認定申請書様式、プラチナくるみん認定申請書様式のダウンロード

基準適合一般事業主認定申請書様式(くるみん認定申請書)

PDF [PDF形式:266KB] [266KB]
W [DOC形式:70KB] [70KB]

基準適合認定一般事業主認定申請書様式(プラチナくるみん認定申請書)

PDF [PDF形式:302KB] [302KB]
W [DOC形式:68KB] [68KB]



2 トライくるみん認定基準

令和4年4月から、くるみんの認定基準が引き上げられたためスタートした、新しい認定制度です。
認定基準は、令和4年度改正前のくるみん認定と同じです。



もう一息で
くるみん!

くるみん認定基準と異なる点

- **男性の育児休業等取得率** ① **7%以上** ② **15%以上**
- 男性・女性の育児休業等取得率の実績数値を、「両立支援のひろば」に公表しなくても可。

3 プラチナくるみん認定基準

くるみん認定又はトライ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に受けることができる特例認定です。

くるみん認定基準と異なる点

- **くるみん認定**または**トライくるみん認定**を受けていること。
- **男性の育児休業等取得率** ① 30%以上 ② 50%以上
- 以下の①または②のいずれかについて**数値目標を定めて実施し、達成したこと。**
①～③の**すべての措置を実施**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
- 以下の①または②のいずれかを満たすこと。（注：在職者割合には育休中を含む。）
 - ① 出産した女性のうち、子の1歳時点の在職者割合 90%以上
 - ② 出産した女性及び妊娠中に退職した女性のうち、子の1歳時点の在職者割合 70%以上
- 育児休業等を取得し、または子育てをする**女性労働者**が就業を継続し、活躍できるような**能力の向上やキャリア形成の支援のための取組の計画を策定し、実施**していること。



プラチナくるみんを受けると、行動計画の策定・届出等の義務が免除される代わりに、毎年1回、次世代育成支援対策の実施状況を公表することになります。

4 プラス認定基準

令和4年4月からスタートした制度です。

「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」の認定基準を満たす企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合に、「プラス」認定を追加します。

＜プラス認定基準＞ 以下の4項目をすべて満たしていること。

(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。

認定マーク「くるみんプラス」

不妊治療を受けながら仕事をする方を会社の上司、同僚等がサポートし、みんなで支えている手がハートになって、どんどん繋がっていくことでサポートの輪が会社や世の中全体に広がっていき、みんなの幸せになる様子を表しています。



「プラチナくるみんプラス」



「トライくるみんプラス」

5 詳細な解説資料のご案内

次世代法に基づく一般事業主行動計画、くるみん認定に関する詳細な解説は、以下の資料をご参照ください。

パンフレット「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を策定し、くるみん認定・トライくるみん認定 プラチナくるみん認定を目指しましょう!!!」



厚生労働省ホームページから全文をダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/999zentai.pdf>



(お問い合わせ先・関連資料など)

■ くるみん認定（次世代育成支援対策推進法）についてのお問合せ先

兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課

場 所 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15F

電話番号 TEL 078-367-0820

受付時間 8時30分～17時15分

兵庫労働局

検索



【兵庫労働局ホームページ】

<https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/>

■ 両立支援のひろば

- 一般事業主行動計画の外部公表
- 男性・女性の育児休業取得率の公表 などを行うための、厚生労働省が運営するウェブサイトです。他社の事例の検索・閲覧もできます。

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

両立支援のひろば

検索



■ 厚生労働省ホームページ

認定申請書様式やパンフレットなど、各種資料をダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

