



「くるみん」認定について

- ◆ 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を策定・届出等を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の要件を満たした事業主は、都道府県労働局への申請により、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。
認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マーク（愛称「くるみん」）を商品や広告などに付すことができ、「子育てサポート企業」であることをPR することや優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。
- ◆ 「くるみん」認定の認定基準は「男性の育児休業等取得率」や「労働時間等の働き方」等 10 項目あり、それらをすべて満たす必要があります。（認定基準の詳細については裏面をご覧ください）
さらに、平成 27 年 4 月 1 日から、「くるみん」認定を受けた事業主のうち、より高い水準の取組を行い、一定の要件を満たした場合に認定される「プラチナくるみん」認定ができました。



「くるみん」「プラチナくるみん」認定基準

くるみん認定基準	プラチナくるみん認定基準
 <p>2021年認定 くるみん</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 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。 	 <p>プラチナくるみん 子育てサポートしていぼう</p>
<ol style="list-style-type: none"> 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。 <ol style="list-style-type: none"> 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占める育児休業等を取得した者の割合が7%以上 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占め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、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること 	<ol style="list-style-type: none"> 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。 <ol style="list-style-type: none"> 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占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上 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占め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。
<p align="center"><労働者数300人以下の企業の特例></p> <p>計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、次の①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。(①・②・④はくるみん、プラチナくるみん共通)</p> <ol style="list-style-type: none"> 計画期間内に、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)。 計画期間内に、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。 <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div data-bbox="207 958 810 1055" style="background-color: #e0f0ff; padding: 5px;"> <p>【くるみんの場合】</p> <ol style="list-style-type: none"> 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること。 </div> <div data-bbox="810 958 1404 1055" style="background-color: #fff9c4; padding: 5px;"> <p>【プラチナくるみんの場合】</p> <ol style="list-style-type: none"> 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上であること。 </div> </div> <ol style="list-style-type: none"> 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫に於いての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。 	
<ol style="list-style-type: none"> 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。 <p align="center"><従業員300人以下の企業の特例></p> <p>上記6.を満たさない場合でも、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%以上であれば基準を満たす。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと <ol style="list-style-type: none"> 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毎月45時間未満であること。 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。 	
<ol style="list-style-type: none"> 次の①～③いずれかについて、成果に関する具体的な目標を定め実施していること。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <ol style="list-style-type: none"> 所定外労働の削減のための措置 年次有給休暇の取得の促進のための措置 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 </div> 	<ol style="list-style-type: none"> 次の①～③すべての措置を実施しており、かつ、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成したこと。
<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 計画期間において、次の①又は②を満たすこと。 <ol style="list-style-type: none"> 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 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 <p align="center"><従業員300人以下の企業の特例></p> <p>上記9の①又は②に該当しない場合でも、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①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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(くるみん認定基準10と同一)。
<p>プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「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、公表日の前事業年度(事業年度=各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> 1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3か月以内 2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3か月以内 に行ってください。 	