

## 「くるみん」認定について

～令和 4 年 4 月 1 日より「くるみん」「プラチナくるみん」認定基準が改正されます～

- ◆ 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。

- ◆ 令和 4 年 4 月 1 日より「くるみん」「プラチナくるみん」認定の認定基準が改正されるとともに、新しい認定制度がスタートします。改正のポイントは以下のとおりです。

### ポイント 1

○くるみんの認定基準とマークが改正されます。

- 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」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が改正されます。

- 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: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%以上 → 令和 4 年 4 月 1 日以降:70%以上

### ポイント 3

○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されます。


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が創設されます。

※認定基準の改正等について詳細は厚生労働省のホームページ  
([https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)) をご覧ください

## 現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準

<p>現行くるみん</p>  <p>トライくるみん</p> <p>※認定マークについては、決定後お知らせします。</p>	<p>新しいくるみん</p> <p>※認定マークについては、決定後お知らせします。</p>
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。	
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(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<b>7%</b>以上であること。</p> <p>(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<b>1.5%</b>以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p>	<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(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<b>1.0%</b>以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「<b>両立支援のひろば</b>」で公表していること。</p> <p>(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<b>2.0%</b>以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「<b>両立支援のひろば</b>」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。</p>
<p>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt;            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。</p>	
<p>① 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)</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)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。</p> <p>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<b>7%</b>以上であること。</p> <p>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(15歳に達した後の最初の3月31日まで)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。</p>	<p>① 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)、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「<b>両立支援のひろば</b>」で公表していること。</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)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、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「<b>両立支援のひろば</b>」で公表していること。</p> <p>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<b>1.0%</b>以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「<b>両立支援のひろば</b>」で公表していること。</p> <p>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(15歳に達した後の最初の3月31日まで)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、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「<b>両立支援のひろば</b>」で公表していること。</p>
<p>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。</p> <p>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt;            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%以上であれば基準を満たす。</p>	<p>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「<b>両立支援のひろば</b>」で公表していること。</p> <p>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt;            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「<b>両立支援のひろば</b>」で公表していれば基準を満たす。</p>
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。	
<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	
<p>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。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>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</p>	
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。	