

## くるみん認定要件 チェックリスト

※赤文字：令和7年4月1日法改正内容  
※令和9年3月31日までは改正前の旧基準で  
認定申請也可。

認定基準の改正  
について



1	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」を定め、策定届を京都労働局に提出している。	<input type="checkbox"/>
2	策定・変更した行動計画について労働者へ周知し、外部公表を行っている。	<input type="checkbox"/>
3	行動計画の計画期間が2年～5年以下である。	<input type="checkbox"/>
4	行動計画に定めた目標を達成している。	<input type="checkbox"/>
5	計画期間において①または②のいずれかを満たしており、これらの割合を「両立支援のひろば」で公表している。  ①男性労働者の育休等取得率が30%（10%）以上 ②男性労働者の育休等取得及び企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が合わせて50%（20%）以上  ※労働者数300人以下の一般事業主の特例あり。	<input type="checkbox"/>
6	計画期間における女性労働者および女性有期雇用労働者（育休の対象となる者に限る）の育休等取得率が、それぞれ75%以上で、この割合を「両立支援のひろば」で公表している。  ※労働者数300人以下の一般事業主の特例あり。	<input type="checkbox"/>
7	計画期間終了日の属する事業年度において、①または②のいずれかを満たし、かつ③を満たしている。  ①フルタイム労働者一人当たりの各月法定時間外・法定休日労働の時間の平均が各月30時間（45時間）未満 ②フルタイム労働者のうち、25歳～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働の時間の平均が各月45時間未満 ③月平均の法定時間外労働60時間以上の者がいない	<input type="checkbox"/>
8	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。  ①男性労働者の育休等取得期間の延伸のための措置（所定外労働削減の為の措置） ②年次有給休暇の取得促進のための措置 ③短時間正社員、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	<input type="checkbox"/>
9	法令等に違反する重大な事実がない。	<input type="checkbox"/>

### ⚠ 事前相談をお勧めしています！ ⚠

くるみん認定申請後に認定基準を満たさないことや、行動計画で立てた施策を実施し目標達成したことの裏付け資料が足りないことが判明し、認定を取り下げるケースが増加しています。申請に当たっては、行動計画期間が終わる前のできるだけ早い段階で、京都労働局雇用環境・均等室にご相談いただきますようお願いいたします。



よくある質問

