



くるみん・えるぼし認定 取得したいと思ったら



何から始めれ
ばいいか
わからない

自社が要件を
満たしている
か知りたい

将来的に認定
を目指して計
画を立てたい

三重労働局では、くるみん・えるぼし認定申請をお考えの
事業主の皆様に、相談窓口を設置してアドバイスを行っています

くるみん・えるぼし申請 特別相談窓口

申請の流れ・要件、自社の不足部分や
要件を満たすために必要な行動計画の書き方等
アドバイスいたします。



まずは一度、お電話ください



受付：開庁日の9:30～16:30
(来室の場合は事前に電話予約をお願いいたします)

TEL : 059-226-2318

三重労働局雇用環境・均等室

〒514-8524 三重県津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎 2F

女性活躍推進法に基づく **えるぼし認定** を受けると、 企業イメージの向上や人材確保・定着に役立ちます

★えるぼし認定は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定・届出した事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合受けることができます（一般事業主行動計画の届出や認定申請は労働局へ）。

★認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」、「プラチナえるぼし」などを広告やウェブサイトなどに使用することができます。

認定を受けると

- ★自社の求人や募集要項、商品、広告などに認定マークを使用することで企業イメージを向上させ、人材確保につながります。
- ★日本政策金融公庫から低利融資が受けられます。
- ★公共調達で加点評価の対象となります。

○えるぼし認定

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に申請により認定。



えるぼし
(3段階目)



えるぼし
(2段階目)



えるぼし
(1段階目)

○プラチナえるぼし認定

えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に申請により認定。



えるぼし認定・プラチナえるぼし認定についてはこちら
(厚生労働省ホームページ)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



○えるぼしプラス認定（令和8年4月1日施行）

NEW

職場における女性の健康支援に取り組む企業で一定の要件を満たした場合、えるぼし認定等にプラスして認定。



えるぼしプラス認定についてはこちら
(厚生労働省ホームページ)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_70383.html



お問い合わせは、三重労働局雇用環境・均等室 TEL059(226)2318

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

★認定申請にあたり事前のご相談も可能です★



←全文データはこちらから

女性活躍推進法に基づく えるぼし認定 プラチナえるぼし認定の ご案内



えるぼしプラス認定【令和8年4月1日スタート】
女性の健康支援に取り組む優良な企業

令和8年4月1日より、

- ・えるぼし認定（1段階目）の基準が見直されました！
- ・職場における女性の健康支援に取り組む優良な企業を認定する新しい制度「えるぼしプラス認定」と「プラチナえるぼしプラス認定」がスタートしました！

目次

女性活躍推進法における取組の流れ・・・・・・・・・・・・・・・・	1
えるぼし認定、プラチナえるぼし認定までの流れ・・・・・・・・	2
認定のメリット・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
えるぼし認定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4
えるぼし認定に関する実績の公表・・・・・・・・・・・・・・・・	10
プラチナえるぼし認定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	13
プラチナえるぼし認定取得後の実績の公表・・・・・・・・	18
えるぼしプラス認定、プラチナえるぼしプラス認定について	21
認定の取消・辞退について・・・・・・・・・・・・・・・・	22
Q & A・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	24
えるぼし認定、えるぼしプラス認定申請の手続・・・・・・・・	26
プラチナえるぼし認定、プラチナえるぼしプラス認定申請の手続	49
女性活躍推進法の条文等（抜粋）・・・・・・・・・・・・・・・・	71



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

・ 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

えるぼし認定

行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。

認定の段階は、「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」（5～8ページ参照）を満たした数に応じて3段階あります。

▶ 認定の段階

3段階目（3つ星） 	● 5～8ページに掲げる「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」の5つの項目全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること。
2段階目（2つ星） 	● 5～8ページに掲げる「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」のうち3つ又は4つの項目を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること。 ● 基準を満たさない項目については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該項目に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
1段階目（1つ星） 	● 5～8ページに掲げる「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」のうち1つ又は2つの項目を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること。 ● 基準を満たさない項目については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該項目に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、 (i) 単年度の実績を評価している項目（※1）については、2年以上連続してその実績が改善していること又は以下に該当すること。 「A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」、 「B：その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」及び 「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」を比較し、連続して改善していること (A > B > C) (ii) (※1) 以外の項目については、2年以上連続して実績が改善していること （※1）「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち直近の事業年度において管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること

▶ 認定後の公表

えるぼし認定を受けた事業主は、5～8ページに掲げる「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」のうち満たした項目の実績について、認定を受けた後も**毎年少なくとも1回、「女性の活躍推進企業データベース」（10～12ページ参照）**において公表することが必要です。

また、1段階目、2段階目のえるぼし認定を受けた事業主は、満たさない項目についても、満たさない項目の実績を改善するために、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該項目に関連するもの（※）を実施し、その取組の実施状況について**毎年少なくとも1回、「女性の活躍推進企業データベース」**において公表することが必要です。

（※）必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であれば構いません。

▶ 「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」

「1 採用」、「2 継続就業」、「3 労働時間等の働き方」、「4 管理職比率」、「5 多様なキャリアコース」の5つの評価項目があります。

▶▶ 1 採用（区）

次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。

- (i) 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。
（直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る）。）
- (ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること。
 - ① 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割以上）であること。
 - ② 正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。（※）正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみに該当すれば足りる。

- ・(i)女性（男性）の競争倍率
「女性(男性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)」÷「女性(男性)採用者数(内定者を含んでもよい)」
- ・(i)中途採用を含む
- ・(i)直近3事業年度の女性(男性)の競争倍率の平均値
 $\{「直近事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-1)事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-2)事業年度の女性(男性)の競争倍率」\} \div 3$
- ・(ii)②「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）へ。

▶▶ 2 継続就業 (区)

(i) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること。

①「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ**7割以上**であること。

(※) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。

②「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ**8割以上**であること。

(※) 新規卒採用者等として雇い入れた労働者であって、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。

(ii) (i)を算出することができない場合は、以下でも可。

直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。

- ・(i)①平均継続勤務年数を算出するにあたり、有期雇用から無期雇用に転換した者については、有期雇用として勤務していた期間についても原則含む(それまでの継続勤務年数が明確でない場合は、改正労働契約法の施行日である2013年(平成25年)4月1日から状況把握日まで勤務継続していることとして差し支えない。また、転換者以外の無期雇用とは別の雇用管理区分としても差し支えない。)
- ・(i)②女性(男性)の継続雇用割合
「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数」
- ・(ii)「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)へ。

▶▶ 3 労働時間等の働き方 (区)

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。

- ・「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45 時間

これにより難しい場合は、

- ・「[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」－「各月の法定労働時間の合計＝(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」] ÷「対象労働者数」< 45 時間

- ・対象者について、
事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)
専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)
企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)
管理監督者(労働基準法第41条)
高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者(労働基準法第41条の2)
を除く。
- ・「各月の労働者数」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者をカウントし、各月の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」をカウントする。

▶▶ 4 管理職比率

次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。

- (i) 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。
- (ii) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」
÷「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が
8割以上であること。

- ・「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計

「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者

- ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長
- ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者
(ただし、一番下の職階ではないこと)

なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」については、「課長級」には該当しません。

- ・(i)「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）へ。
- ・(ii)1つ下位の職階から課長級に昇進した女性(男性)労働者の割合（*）
「直近の事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近の事業年度開始の日に課長級より1つ下の職階の女性(男性)労働者の数」
- ・(ii)直近3事業年度の平均値
 $\{「直近の事業年度の(*)」+「(直近-1)事業年度の(*)」+「(直近-2)事業年度の(*)」\} \div 3$
- ・(ii)昇進にあたって、一定の勤務年数や、1つ下位の職階に昇進してからの滞留年数を要件としている場合は、分母（1つ下位の職階にある労働者総数）について、当該要件に該当する者に限定しても差し支えない。

▶▶ 5 多様なキャリアコース

直近の3事業年度のうち、以下ア～エについて、

- ・常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずアを含むこと）
- ・常時雇用する労働者数が300人以下の事業主は1項目以上の実績を有すること

ア 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）

イ 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換

ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用

エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

- ・「非正社員」には、派遣労働者を含む。
- ・「短時間正社員」については、「正社員」に該当する。
「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、以下の①、②のいずれにも該当する者
 - ①期間の定めのない労働契約を締結している者
 - ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

【留意点】

- (区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

※「雇用管理区分」とは

職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動(転勤、昇進・昇格を含む)の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断する。

(例：総合職(事務系)、総合職(技術系)、一般職(事務系)、契約社員、パートタイム労働者 / 総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 など)

- 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数の1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない。ただし、雇用形態が異なる場合には、まとめて算出することはできない。

職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分をまとめるにあたっては、賃金待遇やキャリアの見通し等に大きな違いがないものに限るよう留意すること。

- 「直近の事業年度」とは、原則として、認定申請を行う事業年度の前の事業年度とする。

ただし、例えば事業年度が毎年4月1日から翌年の3月31日までである事業主が、4月1日に認定申請をしようとする場合など、申請時に前の事業年度の数字を把握することが困難な項目については、前々事業年度までの数値等を用いることができる。

なお、事業年度については、必ずしも「4月1日から翌年の3月31日」となっていなくても、各社における事業年度として差し支えない。

- 「正社員」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号。以下「パート・有期雇用労働法」という。)第2条に規定する通常の労働者をいう。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

えるぼしプラス認定、プラチナえるぼしプラス認定について

えるぼしプラス認定とプラチナえるぼしプラス認定は、女性活躍推進法に基づき、職場における女性の健康支援に取り組む優良な企業を認定する新しい制度です（令和8年4月1日創設）。

この制度は、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業を認定する **えるぼし認定・プラチナえるぼし認定に、女性の健康支援に関する基準を追加した制度であり、女性の健康支援に関する認定基準だけでなく、女性活躍推進に関する取組についても基準を満たす必要があります。**

▶ 「女性の健康支援に関する認定基準」

〈次の全てに該当すること〉

えるぼしプラス認定（1・2・3段階）・プラチナえるぼしプラス認定の全てで、女性の健康支援に関する認定基準は共通です。

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる制度（半日単位又は時間単位の年次有給休暇取得、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、在宅勤務のうちいずれか）」を設けていること
- ② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針（*下段参照）を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための措置を講じていること
- ③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮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 女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、当該担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること

えるぼしプラス認定及びプラチナえるぼし認定の申請のため、女性の健康上の特性への配慮に関する方針を定めるに当たっては、例えば次の内容の記述が有効です。ただし、これに限るものではありません。

- ・ 女性の健康上の取組を行う背景（例：自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析に基づき、男女の平均勤続勤務年数や配置、昇進・昇格、研修受講等において生じている男女の活躍の差の状況の要因の一部解消に向けた対策として女性の健康支援の必要性が見込まれる等、数値を含む実情）
- ・ 職場における女性の健康支援の取組が経営上の重要な課題である旨について全労働者の理解を促す経営トップ層等による決意表明
- ・ 女性の健康支援の目的は個々の労働者の最大限の能力発揮を図るものであることについて職場の管理者層に理解を促すメッセージ
- ・ 制度利用や健康課題の相談における労働者のプライバシーの保護やハラスメントの防止の重要性に関する呼びかけ

（※）プラチナえるぼしプラス認定の場合は、プラチナえるぼしプラス認定取得後の実績の公表義務として、女性の健康支援に関する認定基準の①と③を女性の活躍推進企業データベースに公表する必要。

〈えるぼしプラス認定マーク（1段階目～3段階目）〉 〈プラチナえるぼしプラス認定マーク〉



次世代育成支援対策推進法に基づく **くるみん認定** を受けると、 企業イメージの向上や人材確保・定着に役立ちます

☆くるみん認定は、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・届出した事業主のうち、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受けることができます（一般事業主行動計画の届出や認定申請は労働局へ）。

☆認定を受けた企業は、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が定める認定マーク「くるみん」、「プラチナくるみん」などを広告やウェブサイトなどに使用することができます。

認定を受けると

☆自社の求人や募集要項、商品、広告などに認定マークを使用し、「子育てサポート企業」として企業イメージを向上させ、人材確保につながります。

☆くるみん助成金（300人以下の企業）が受けられます（令和9年3月末まで）

☆日本政策金融公庫から低利融資が受けられます。

☆公共調達で加点評価の対象となります。

くるみん助成金



○くるみん認定、トライくるみん認定

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、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に申請により認定。



令和7年4月1日より認定基準が改正されました。経過措置として、改正前の基準で令和9年3月31日まで申請できます（マークは旧基準マークになります）

○プラチナくるみん認定

くるみん認定、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申請により認定。



○くるみんプラス認定

不妊治療と仕事の両立に取り組む企業で一定の要件を満たした場合、くるみん認定等にプラスして認定



くるみん認定・プラチナくるみん認定についてはこちら

（厚生労働省ホームページhttps://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html）



お問い合わせは、三重労働局雇用環境・均等室 TEL059(226)2318

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

★認定申請にあたり事前のご相談も可能です★

＼ 令和6年改正 ／

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 !!!

令和7年4月1日から

- くるみん、トライくるみん認定基準と認定マークが改正されています！



令和7年4月1日から

- プラチナくるみん認定基準が改正されています！



※プラチナくるみん認定マークの変更はありません

パンフレット全体版は
こちらから



厚生労働省
ホームページ



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省・都道府県労働局

■次世代育成支援対策推進法の改正

●法律の有効期限の延長（施行日：公布の日（令和6年5月31日））

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、令和17年（2035年）3月31日までに延長されました。

●育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け（施行日：令和7年4月1日）

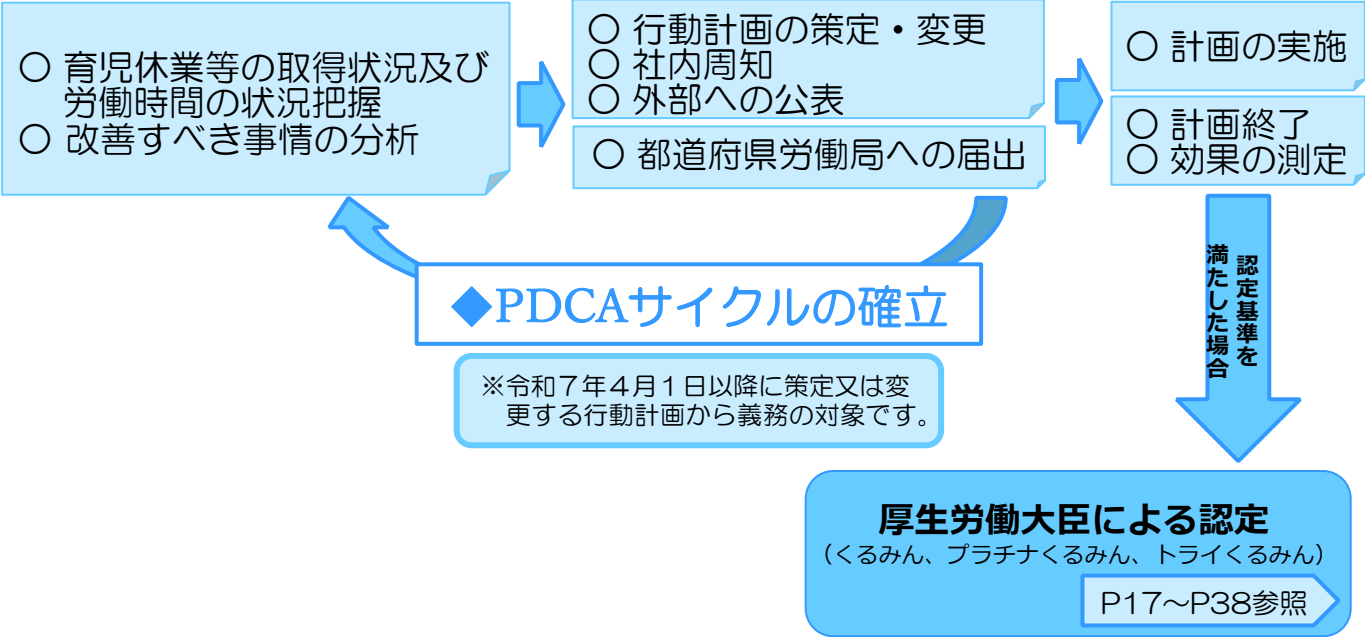
常時雇用する労働者が101人以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・変更時に次のことが義務付けられました。（100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- ・ 育児休業等の取得状況、労働時間の状況の把握等（PDCAサイクルの確立）
- ・ 育児休業等の取得状況、労働時間の状況に係る数値目標（※）の設定

（※）数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでも構いません。

「育児休業等の取得状況」：男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」の状況

「労働時間の状況」：フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェSSIONAL制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間）の状況



●くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの認定基準等の改正（施行日：令和7年4月1日）

法律の改正に関連して、くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定の認定基準と、くるみんマーク、トライくるみんマークが改正されました。

P2～P4参照

■くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定の認定基準等の改正

令和7年4月1日～

くるみん認定

認定基準とマークが改正されています。

①男性の育児休業等の取得に関する基準の改正（認定基準5）

P20参照

	旧基準	新基準
男性労働者の育児休業等取得率	10%以上	<u>30%以上</u>
男性労働者の育児休業等及び育児目的休暇の取得率	又は 20%以上	又は <u>50%以上</u>

②女性の育児休業等の取得に係る基準の改正（認定基準6）

P21参照

	旧基準	新基準
女性労働者の育児休業等取得率	75%以上	75%以上
女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし	及び <u>75%以上</u>

③働き方の見直しに係る基準の改正（認定基準7）

P22参照

	旧基準	新基準
雇用する労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数	45時間未満（全てのフルタイム労働者）	<u>30時間未満（全てのフルタイム労働者）</u> <u>又は45時間未満（25～39歳のフルタイム労働者）</u>

※「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」を講じていること」の基準（旧基準7）は廃止されました。（経過措置は24

ページ参照）

④成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準8）

P23参照

旧基準	新基準
○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 ○短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備	<u>○男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置</u> ○年次有給休暇の取得の促進 ○短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備

※くるみん認定の認定基準については、17～23ページをご覧ください。



<新くるみんマーク>

■くるみん認定基準

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。

○行動計画には、行動計画策定指針の「六 一般事業主行動計画の内容に関する事項」の「1 雇用環境の整備に関する事項」（1）妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備、（2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等、に示された項目のうち、1項目以上が盛り込まれていなければなりません。（100～103ページ参照）これらの取組の具体例は、13ページの「1. 雇用環境の整備に関する事項」をご覧ください。

○くるみん認定を目指す場合、令和7年4月1日以降に行動計画を策定又は変更する際は、企業規模を問わず、男性の育休取得状況及び労働時間の状況に係る数値目標を設定することが必要です。

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。

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。

○認定の申請にあたっては、計画に定めた目標を達成したことを証明する資料の添付が必要※1です。証明する資料は目標によって異なりますが、以下のようなものが考えられます。

①制度導入を目標としている場合		
育児目的休暇の導入	→	制度導入後の就業規則などの写し ※変更箇所に印をつけるなどして明示してください。
ノー残業デーの導入	→	制度導入を社内に通知した文書の写し、啓発資料など（制度導入年月日の分かるもの）
②数値目標の設定		
女性労働者の育児休業取得率を〇%以上にする	→	育児休業をした女性労働者の氏名及び育児休業をした期間が記載されている書類
男性労働者の育児休業取得率を〇%以上にする ※2	→	育児休業をした男性労働者の氏名及び育児休業をした期間が記載されている書類
行動計画期間中に時間外労働時間を〇%削減する ※2	→	行動計画実施前後の労働者1人当たりの各月の所定外労働時間数（企業の自己申告）
③制度の周知や情報提供を目標としている場合		
両立支援制度全般について社内周知を図る	→	周知した年月日の分かる通知文書や周知文書の写し
④意識啓発を目標としている場合		
管理職を含めた全労働者を対象とした情報提供、研修等による意識啓発の実施	→	周知した年月日の分かる通知文書や周知文書の写し、実施年月日の分かる研修開催通知、実施結果の写し

※1 添付された書類により、目標が達成されたことが確認できない場合は、さらに追加で書類の提出をお願いすることがあります。

※2 令和7年4月1日以降に策定又は変更した行動計画には、これらの項目について数値目標が設定されていることが必要です（目標はあくまで一例です）。

○制度導入を目標とした場合は、その制度が関係法令を上回る内容となっていない場合、又は計画期間の開始時にすでに実施している場合は、審査対象とはなりません。

改正育児・介護休業法と認定基準3について

■ご注意ください！

育児・介護休業法が改正され、令和7年4月1日から段階的に施行されましたが、行動計画の末日が、令和7年4月1日以降の場合で、法定化された内容を目標としている場合は、当該目標は審査対象にはなりません。（他の目標が審査対象となります）
（目標自体ではなく、目標を達成するための対策である場合は審査対象になります。）

改正育児・介護休業法の内容（例示）	施行日
○子の看護休暇の見直し(取得事由、対象となる子の範囲の拡大等) ○所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（3歳になるまでの子⇒小学校就学前の子） ○育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大（常時雇用する労働者数1,001人以上の事業主⇒301人以上の事業主）	令和7年 4月1日
○ 柔軟な働き方を実現するための措置 ○ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮	令和7年 10月1日

※改正育児・介護休業法の詳細については、こちらをご確認ください。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>



認定基準 4

策定・変更した行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行ったこと。

○認定を受けるためには、行動計画を策定又は変更した際に、当該行動計画を外部へ公表し、労働者へ周知している必要があります。

公表及び労働者への周知は、行動計画を策定又は変更したときからおおむね3か月以内に行ってください。

○公表及び周知の方法については、16ページをご覧ください。

認定基準5

☆基準改正有

次の（１）又は（２）のいずれかを満たしていること。

（１）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が30%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

○以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 30\%$$

（小数第1位以下切り捨て）

（２）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率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%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」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。

○以下のように計算してください。

$$\frac{\begin{array}{l} \text{計画期間内に} \\ \left. \begin{array}{l} \bullet \text{ 育児休業等を取得した者の数（少なくとも1人以上）} \\ \bullet \text{ 企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の数} \end{array} \right\} \text{の合計数} \end{array}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 50\%$$

（小数第1位以下切り捨て）

○「育児休業等」とは、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業（出生時育児休業（産後パパ育休）を含む）、第23条第2項に規定する3歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業及び第24条第1項に規定する小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業をいいます。

○「企業独自の育児を目的とした休暇制度」とは、小学校就学の始期に達するまでの子について、例えば以下のような制度を利用した場合をいいます。育児休業等、子の看護等休暇、養育両立支援休暇及び労働基準法上の年次有給休暇は含まれません。

- ・失効年休の育児目的での使用を認める制度
- ・「育児参加奨励休暇」制度
- ・子の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度
- ・配偶者出産休暇制度（休暇の取得が可能な日に配偶者の妊娠中、出産前が含まれていても差し支えない） など

○計画期間内に配偶者が出産した者又は育児休業等を取得した有期雇用労働者のうち、育児・介護休業法上、育児休業の対象とならない者は、計算から除外して構いません。

○育児休業と出生時育児休業（産後パパ育休）の両方を利用した場合や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。

○育児休業と企業独自の育児を目的とした休暇制度の両方を利用した場合でも、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。

○育児休業等を取得していても、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まれません。

労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内に男性の育児休業等取得者又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（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、①～④のいずれかに該当すれば認定基準5を満たします。

- ① 計画期間内に、子の看護等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、該当する男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。
- 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、該当する男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。
- 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、男性の育児休業等取得率が30%以上（※）であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。（例えば、3年さかのぼると取得率が30%に満たないが、2年であれば30%以上となるような場合は、2年分だけさかのぼって構いません） ※P24の経過措置は本特例にも適用されます。
- 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）の子又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「両立支援のひろば」で公表していること。

※令和7年4月1日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

認定基準6

☆基準改正有

計画期間における、女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

〇以下のようにそれぞれ育休等取得率を計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した女性労働者の数}}{\text{計画期間内に出生した女性労働者の数}} \geq 75\% \quad (\text{小数第1位以下切り捨て})$$
$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した女性有期雇用労働者の数}}{\text{計画期間内に出生した女性有期雇用労働者の数}} \geq 75\% \quad (\text{小数第1位以下切り捨て})$$

〇「育児休業等」とは、くるみん認定の認定基準5と同様です。（20ページ参照）

〇計画期間内に出生又は育児休業等をした有期雇用労働者のうち、育児・介護休業法上、育児休業等の対象とならない者は、計算から除外して構いません。

〇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。

〇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。

労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内における女性労働者の育児休業等取得率又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率に75%未満の項目があった場合でも、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、当該女性労働者の育児休業等取得率又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していれば認定基準6を満たします。

※令和7年4月1日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

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）のいずれかを満たしていること、かつ（３）を満たしていること。
 なお、認定申請時にすでに退職している労働者は（１）～（３）のいずれも、分母にも分子にも含みません。

（１）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30時間未満であること。

○各月ごとに、以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間の終了日の属する事業年度における全フルタイム労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数}}{\text{全フルタイム労働者の数}} \quad (\text{小数第1位以下切り捨て})$$

（２）フルタイムの労働者のうち、25～39歳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。＜新規＞

○各月ごとに、以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間の終了日の属する事業年度における25～39歳の全フルタイム労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数}}{\text{フルタイム労働者のうち、25～39歳の者の数}} \quad (\text{小数第1位以下切り捨て})$$

○「法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数」とは、労働基準法第36条第1項本文の規定により同項に規定する労働時間（１週40時間、１日8時間）を延長又は休日労働させた場合における、その時間数をいいます。

（３）月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいないこと。

○労働者ごとに以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間の終了日の属する事業年度における各労働者の法定時間外労働時間の合計時間数}}{12} \quad (\text{小数第1位以下切り捨て})$$

※令和7年4月1日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

認定基準 8

☆基準改正有

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男性の労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置

- 例 (i) 育児休業等取得者の代替業務に対応する労働者（業務代替者）の確保、業務代替者への手当（賃金の増額）等の実施
(ii) 定期的な労働者の意識調査と改善策の実施
(iii) 職場と家庭の両方において貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発の実施
(iv) 長期の育児休業取得が可能となるような環境整備としての業務の棚卸し、複数担当制の確立
(v) 安心して休業を取得し、職場復帰できる環境に向けたハラスメント防止研修の実施
(vi) 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 (i) 年次有給休暇の計画的付与制度の導入
(ii) 年間の年次有給休暇取得計画の策定
(iii) 年次有給休暇の取得率の目標設定及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
(iv) その他これらに準ずる措置

③短時間正社員制度、在宅勤務等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 (i) 短時間正社員制度の導入
(ii) 在宅勤務等の導入
(iii) 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
(iv) 子どもの学校行事への参加のための休暇制度（育児・介護休業法に基づく子の看護等休暇を上回る制度に限る）の導入
(v) その他これらに準ずる措置

○これらの措置は、計画期間前から実施されているものでも差し支えなく、また、計画期間終了時までには実施されていればよいものです。

○成果に関する具体的な目標とは、例えば、「安心して休業を取得し、職場復帰できる環境に向けたハラスメント防止研修を四半期に1回実施する」や「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」などをいい、遅くとも計画期間終了時までには定めておく必要があります。

○成果に関する具体的な目標は、必ずしも行動計画の目標として定められている必要はありません。 ※令和7年4月1日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

認定基準 9

法及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。

○「その他関係法令」とは、例えば以下の法令違反等を指します。

- ① 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期雇用労働法、女性活躍推進法、労働施策総合推進法で勧告
- ② 労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表
- ③ 長時間労働等に関する重大な労働関係法令に違反し、是正意思なし
- ④ 上記③の重大な労働関係法令の同一条項に複数回違反
- ⑤ 違法な長時間労働を繰り返し行う企業経営トップに対する都道府県労働局長による指導に基づき企業名の公表
- ⑥ 障害者雇用促進法に基づく勧告に従わず公表
- ⑦ 高年齢者雇用安定法に基づく勧告に従わず公表
- ⑧ 労働者派遣法に基づく勧告に従わず公表
- ⑨ 労働保険料を直近2年度について滞納 等

■くるみん認定の申請手続き

○認定基準の1～9をすべて満たしたら、くるみん認定の申請をしましょう。

○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、電子申請、郵送又は持参のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等（室）に申請してください。（様式の記入方法は56～62ページ参照）

○申請書に添付する書類は、以下のとおりです。

なお、これら以外の書類についても、必要に応じてご提出いただく場合があります。

	添付書類	書類の例	備考
①	策定・実施した一般事業主行動計画		
②	行動計画に定めた目標が達成されたことを明らかにする書類	※目標ごとの書類の例は、18ページを参照してください。	
③	公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類	「両立支援のひろば」や自社のホームページで公表した日が分かる画面を印刷した書類 - 社内イントラネットで労働者へ周知した日が分かる画面を印刷した書類 - 社内に周知した文書の写し	公表・周知の日付が分かるものが必要です。
④	育児休業又は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氏名、これらの制度を利用した期間及び取得の対象となった子の年齢及び出生日が記載されている書類 （男性の育児休業取得について、労働者300人以下企業の特例で申請する場合） 子の看護等休暇の取得、短時間勤務制度等又は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氏名、取得又は利用の対象となった子、孫の年齢及び出生日が記載されている書類	左の事項が記載されたリスト	申請企業が任意の様式で作成したリストで構いません。
⑤	育児休業等をした女性労働者及び女性有期雇用労働者の氏名、育児休業等をした期間及び取得の対象となった子の年齢及び出生日が記載されている書類		
⑥	男女の育児休業等取得率等について「両立支援のひろば」で公表を行っていることを明らかにする書類	「両立支援のひろば」の画面を印刷した書類	
⑦	認定基準8における取組の実施状況を明らかにする書類及び当該取組に係る目標について明らかにする書類であって、その内容及び目標を定めた日付が分かるもの	（実施状況を明らかにする書類） - 就業規則の写し - 定期的な労働者の意識調査と改善策の実施を社内に周知した文書の写し - 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組の実施通知や啓発資料、結果報告書 （目標の内容、日付が分かる書類） - 目標を定めて社内イントラネットで社内に周知した日が分かる画面を印刷した書類 - 目標を定めて社内に周知した文書の写し	
⑧	関係法令遵守状況報告書 ※1の（2）に該当する場合は、是正済みであることが確認できる是正報告書の写し等を添付		厚生労働省ホームページに様式を掲載しています。（15ページ【ダウンロード】参照）

■「両立支援のひろば」について

「両立支援のひろば（<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>）」は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

- ・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」
- ・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」
- ・企業や労働者向けのお役立ち情報など、職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。



自社の行動計画
や取組を広く外部
に公表できます。

プラチナくるみ
ん認定企業による
次世代育成支援対
策の実施状況の公
表はこちらから公
表してください。

男女の育児休業
等取得率を両立支
援のひろばで公表
することが認定基
準となっています。
こちらから公表し
てください。



他社の取組が
「業種」「地域」
「規模」「くるみ
ん取得の有無」な
ど詳細な条件で検
索できます。

育児・介護休業法の改正により、301人以上の企業は、令和7年4月1日以降、育児休業の取得の状況を年1回公表することが義務付けられています。両立支援のひろばでも公表できますので、ぜひご活用ください。

自社の状況を「両立指標」を使って客観的に診断できます。また、その結果に基づき、自社に向いている「行動計画」が提案されます。

企業の好事例を紹介しています。