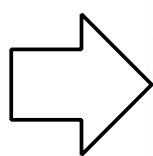


## ■くるみん認定とは

- 行動計画を策定し、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、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみん認定）を受けることができます。
- 認定を受けると認定マーク（愛称：くるみん）を、商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。  
その結果、企業イメージの向上、労働者のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。  
さらに、公共調達の加点評価を受けることができます。（28ページ参照）
- 認定を受けるためには、10項目の認定基準を全て満たす必要があります。
- 認定を希望される場合、行動計画の内容が認定基準に合致するかどうか等ご不明な点があれば行動計画の策定時に都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。
- 平成29年4月1日から、くるみんマークが新しくなりました。新しいマークは、平成29年4月1日以降に認定申請し、新基準を全て満たして認定された場合に付与されます。  
※これまで付与された旧マークも、引き続き使えます。



新しいマークは上部に最新の認定年を記載し、いつ認定を取得した企業か、一目で分かるようになりました。  
また、星の数は、これまで認定を受けた回数を表しています。実際に付与されるマークは、認定を受けた回数に応じて星の数が変わります

## ■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、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。（57～60ページ参照）  
これらの取組の具体例は、4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。
- 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、または計画期間の開始時にすでに実施している場合は、認定対象とはなりません。

## 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を添付していただく必要があります。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 ※変更箇所を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数値目標を設定している場合	
女性労働者の育児休業取得率を80%以上にする	→ 育児休業をした女性労働者の氏名およ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30%以上にする	→ 育児休業をした男性労働者の氏名および育児休業をした期間が記載されている書類
行動計画期間中に所定外労働時間を〇%削減する	→ 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	
両立支援制度について社内周知を図る	→ 周知のための措置を実施した年月日の分かる資料の写し
④意識啓発を目標としている場合	
各種研修の実施	→ 実施年月日の分かる研修開催通知、実施結果の写し

※ 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。

## 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。

○認定を受けるためには、行動計画を策定または変更した際に、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。

公表および労働者への周知は、行動計画を策定または変更した時からおおむね3か月以内に行ってください。

○公表および周知の方法については、7ページをご覧ください。

## 認定基準5

次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。

（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7%以上であること。

○以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 7\% \\ \text{(小数第1位以下切り捨て)}$$

（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15%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。

○以下のように計算してください。

$$\frac{\begin{array}{l} \text{計画期間内に} \\ \cdot \text{育児休業等を取得した者の数 (少なくとも1人以上)} \\ \cdot \text{企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の数} \end{array} \text{の合計数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 15\% \\ \text{(小数第1位以下切り捨て)}$$

○「育児休業等」とは、育児・介護休業法第2条第1号に規定する原則として1歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業、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、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。

- ・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または育児休業等を取得した有期契約労働者のうち、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。

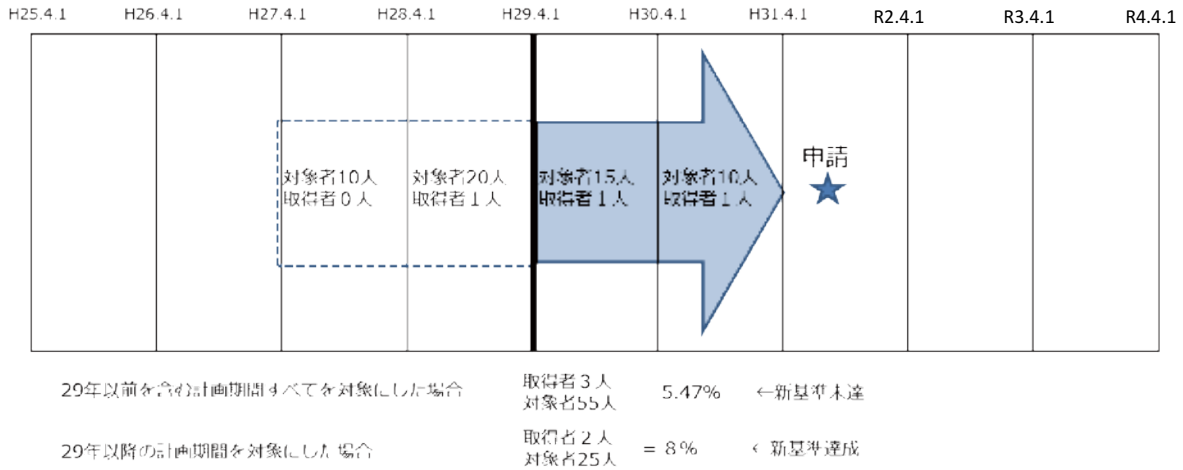
○育児休業と企業独自の育児を目的とした休暇制度の両方を利用した場合でも、同一の子についての利用である場合は、1人とカウントします。

○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含まれません。

## 男性の育児休業取得に関する経過措置

○平成29年3月31日以前は改正前の基準（男性の育児休業等を取得した者が1人以上）を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業取得率の計算期間には含めず、平成29年4月1日以降の期間のみで男性の育児休業取得率を算出することも可能とします。

【例】計画期間が27年度から30年度までの4年間であった場合 → **29年度から31年度の2年間で計算できる**



## 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します。

- 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)
- 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。
- 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7%以上であること。  
(例えば、3年さかのぼると取得率が7%に満たないが、2年であれば7%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)
- 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。

## 認定基準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。

○以下のように計算してください。

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

(小数第1位以下切り捨て)

○計画期間内に出産または育児休業等をした有期契約労働者のうち、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。

○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。

○「育児休業等」とは、認定基準5と同様です。

## 労働者数が300人以下の一般事業主の特例

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します。

### 認定基準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。

○始業時刻変更等の措置とは、以下のものをいいます。

- ①フレックスタイム制度
- ②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）
- ③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）

○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実施されていればよいものです。

○これらの措置は、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。

### 認定基準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。なお、認定申請時にすでに退職している労働者は（1）・（2）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等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45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。

全フルタイム労働者等の計画期間の終了日の属する事業年度における法定時間外労働時間および法定休日労働の合計時間数

全フルタイム労働者等の数  
(小数第1位以下切り捨て)

○「法定時間外労働およ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）を延長または休日労働させた場合における、その時間数をいいます。

（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。

○労働者ごとに以下のように計算してください。

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  
(小数第1位以下切り捨て)



## 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 (i) 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  
(ii) 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充  
(iii) フレックスタイム制や変形労働時間制の活用  
(iv) 時間外労働協定における延長時間の短縮  
(v) 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  
(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、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 (i) 短時間正社員制度の導入  
(ii) 在宅勤務制度やテレワーク制度の導入  
(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、「ノー残業デーを月〇回実施する」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に含める必要はありません。

## 認定基準 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。

○「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1～10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、郵送、持参、電子申請のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に申請してください。（様式の記入方法は33～37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、9ページを参照してください。	
③	公表およ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	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> <li>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</li> <li>社内に周知した文書の写し</li> </ul>	公表・周知の日付が分かるものである必要があります。
④	<p>育児休業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男性労働者の氏名、これらの制度を利用した期間および取得の対象となった子の年齢が記載されている書類</p> <p>（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）</p> <p>子の看護休暇の取得、短時間勤務制度等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男性労働者の氏名、取得または利用の対象となった子、孫の年齢が記載されている書類</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>左の事項が記載されたりリスト</li> </ul>	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の氏名、育児休業等をした期間および取得の対象となった子の年齢が記載されている書類		
⑥	認定基準7における取組の実施状況を明らかにする書類	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則の写し</li> </ul>	
⑦	認定基準9における取組の実施状況を明らかにする書類およ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、その内容および目標を定めた日付が分かるもの	<p><b>（実施状況を明らかにする書類）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則の写し</li> <li>「ノー残業デー」の実施を社内に周知した文書の写し</li> <li>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</li> </ul> <p><b>（目標の内容、日付が分かる書類）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>目標を定めて社内に周知した文書の写し</li> </ul>	
⑧	関係法令遵守状況報告書		厚生労働省ホームページに様式を掲載しています。（6ページ【ダウンロード】参照）