※　このお知らせは、
次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令案等の内容に基づくものです。

（案）

くるみん認定
プラチナくるみん認定
の認定基準・認定マークが改正されます

2017年４月１日から、くるみん認定・プラチナくるみん認定は、
子育てサポート企業を多方面より評価する認定基準に生まれ変わります。

新しい認定基準は
平成29年４月１日から適用されます。

厚生労働省　雇用均等・児童家庭局
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

次世代育成支援対策推進法とは

企業のみなさま・国・地方公共団体に次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための行動計画を策定することを求めている法律です。

くるみん認定
プラチナくるみん認定とは

子育てサポート企業として、次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）が企業に対して行う認定です。

企業が次世代育成支援対策推進法に基づいた行動計画の策定・届出を行い、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、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）を受けることができます。

また、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、優良な「子育てサポート企業」として特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

くるみんマークが新しくなります

2017年４月１日から、新しい認定基準を満たした場合、より高い基準を満たした企業として、新しいくるみんマークが付与されます。

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１回

認定10回

認定基準等の主な改正ポイント

労働時間の基準を追加

法定時間外労働時間等の実績に係る基準が新しくなりました。

くるみん認定・プラチナくるみん認定ともに
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
②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者ゼロ
の２つの基準を満たす必要があります。

プラチナくるみんの公表事項を追加

公表事項に、労働時間数の実績が追加されました。

プラチナくるみんについては、
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各月の平均時間
②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者の数
が、公表事項に追加されます。

男性育休取得率はより高い目標へ

男性育休取得率の認定基準が、「1人以上」から「7%以上」になりました。

企業の子育てサポートには、男性の育児を支援することが重要であることから、くるみん認定の男性の育児休業取得率は７%以上と、より高い基準となりました。

育休以外の男性の育児も評価

男性の育休取得率にかえて、育児目的休暇取得等でも認定基準を満たすことができるようになりました。

男性による育児の促進に関する取組を評価するため、くるみん認定については、
「企業が講ずる育児を目的とした休暇制度の取得率15%以上かつ
育児休業取得者１人以上」
の場合も基準を満たすことができるようになりました。

「関係法令に違反する重大な事実」の範囲を拡大

対象企業に労働関係の法令違反がないか、より厳しく確認するようになりました。

「関係法令に違反する重大な事実がないこと」という認定要件に、「労働基準関係法令の同一条項に複数回違反」等が追加され、対象企業の法令違反を、より厳しく確認するようになりました。

※対象となる「関係法令」については、えるぼし認定制度、ユースエール認定制度共通となります。

改正認定基準一覧

くるみん 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一般事業主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．行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。

４．平成２１年４月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。

５．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
①　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対する育児休業等を取得した者の割合が７％以上であること
②　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対す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%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が１人以上いること

＜労働者数300人以下の企業の特例＞
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、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。
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、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　計画の開始前３年以内の期間に、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。
④　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つ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。

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。

＜従業員300人以下の企業の特例＞
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。

７．３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。

８．労働時間数について、次の①及び②を満たすこと
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。
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。

９．次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る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
②　年次有給休暇の取得の促進のための措置
③　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

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
※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。
- 労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表
- 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告
- 労働保険料未納
- 長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし
- 労働基準関係法令の同一条項に複数回違反
- 違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表　等

プラチナくるみん 認定基準

１～４　　改正くるみん認定基準１～４と同一。

５．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
①　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対する育児休業等を取得した者の割合が１３％以上
②　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対す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。

＜従業員300人以下の企業の特例＞
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い場合でも、改正くるみん認定の５．の①、②、④もしくは「計画の開始前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」のいずれかに該当すれば基準を満たす。

６・７・８　　改正くるみん認定基準６・７・８と同一。

９．改正くるみん認定基準の９．の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。

１０．計画期間において、
①　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
②　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％以上のいずれかを満たすこと。

＜従業員300人以下の企業の特例＞
上記１０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）を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。

１１．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。

１２．　改正くるみん認定基準１０と同一。

「フルタイムの労働者等」とは

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第２条に規定する短時間労働者を除く、全ての労働者をいいます。

プラチナくるみんのマークは、変更ありません。

※くるみん認定基準５＜従業員300人以下の企業の特例③＞及びプラチナくるみん認定基準５＜従業員300人以下の企業の特例＞については、
「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、男性の育児休業取得率が７％（プラチナくるみんの場合は１３％）以上」
となります。

改正くるみん認定・プラチナくるみん認定のQ&A

Q　新基準はいつから適用されるの？

2017年４月１日の申請から適用されます。

2017年３月31日まで（郵送の場合は当日消印有効）に申請いただいた場合は、審査・認定が４月以降となる場合であっても旧基準での認定となり、これまでのマークが付与されます。

新基準で認定を受けたい場合には、４月以降に申請していただく必要があります。

Q　2017年３月31日に行動計画が終わる場合はどちらの基準で申請するの？

申請が４月以降になるので新基準が適用されます。

2017年４月１日以降の申請は、新基準が適用されるので、申請にあたっては新基準を満たしているかを確認する必要があります。

申請を予定していて、新基準を満たしていない場合は、行動計画期間を延長し、新基準の達成を目指すことができます。

なお、くるみん認定の男性の育休取得率の基準には、２年間の経過措置が設けられ、旧基準で申請することができます。この場合、これまでのマークが付与されます。

Q　これまで認定を受けた企業は新基準を満たさないとどうなるの？

プラチナくるみん認定については、新基準を満たす必要があります。

プラチナくるみん認定については、公表事項に労働時間の基準が追加されますが（※）、２年連続して基準を満たさない場合は取消しの対象となります。

また、くるみん認定・プラチナくるみん認定ともに、新基準の「重大な法令違反」に該当する場合は取消しの対象となります。

※　労働時間実績の公表を、2018年３月31日まで猶予する経過措置が設けられています。

Q　これまでのくるみんマークはなくなるの？

これまでのくるみんマークも「子育てサポート企業」の証として使うことができます。

新基準での認定には、新しいくるみんマークが付与されますが、これまでのくるみんマークが廃止されるわけではありません。

一方、新しいマークは最新の認定年が表示されるため、いつの時点で、新しい基準を満たした企業であるかをアピールすることができます。

多方面で子育て支援をしている企業として、新しいくるみんマークの取得を目指しましょう！

くるみん認定・プラチナくるみん認定の申請、一般事業主行動計画に関するお問い合わせは、

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼　玉	048-600-6210	岐　阜	058-245-1550	鳥　取	0857-29-1709	佐　賀	0952-32-7167
青　森	017-734-4211	千　葉	043-221-2307	静　岡	054-252-5310	島　根	0852-31-1161	長　崎	095-801-0050
岩　手	019-604-3010	東　京	03-3512-1611	愛　知	052-219-5509	岡　山	086-225-2017	熊　本	096-352-3865
宮　城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三　重	059-226-2318	広　島	082-221-9247	大　分	097-532-4025
秋　田	018-862-6684	新　潟	025-288-3511	滋　賀	077-523-1190	山　口	083-995-0390	宮　崎	0985-38-8821
山　形	023-624-8228	富　山	076-432-2740	京　都	075-241-3212	徳　島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福　島	024-536-2777	石　川	076-265-4429	大　阪	06-6941-8940	香　川	087-811-8924	沖　縄	098-868-4380
茨　城	029-277-8295	福　井	0776-22-3947	兵　庫	078-367-0820	愛　媛	089-935-5222		
栃　木	028-633-2795	山　梨	055-225-2851	奈　良	0742-32-0210	高　知	088-885-6041		
群　馬	027-896-4739	長　野	026-223-0560	和歌山	073-488-1170	福　岡	092-411-4894		

厚生労働省トップページ＞分野別の政策＞注目のキーワード＞くるみんマークについて　のページに以下の情報が掲載されています。

- ◆ 一般事業主行動計画の策定・届出について：http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/
- ◆ 認定企業について：http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/jisedai/kijuntekigou/index.html
- ◆ 企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組について（両立支援のひろば）：https://www.ryouritsu.mhlw.go.jp/
- ◆ 相談はこちらでも（次世代支援対策推進センター一覧）：http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html
- ◆ くるみん税制について：http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082765.html/

平成29年３月作成　リーフレットNo.4