

New

New

# 「くるみん」と「プラチナくるみん」。

「くるみん認定」・「プラチナくるみん認定」の新基準について

2017年8月

日本商工会議所・東京商工会議所

# 目次

1. はじめに

2. 「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」とは？

3. 2017年4月1日からの新くるみん・認定基準

New

4. 2017年4月1日からの新プラチナくるみん・認定基準

New

5. 2017年3月以前に取得した「くるみん」はどうか？

6. 認定取得の手続き・ご相談先について

# 1. はじめに

厚生労働省は2017年4月1日より、「くるみん」「プラチナくるみん」について、新たな認定基準の適用を開始しました。

新しい基準による認定取得企業は、これまで以上に「多方面より子育て支援に取り組む企業」としてアピールできると同時に、その取り組みを通じて社員のワークライフバランスが向上することも期待できます。

日本商工会議所が2017年4～5月に行ったアンケート調査では、中小企業の約6割が「人員が不足している」と回答しています。新たな人材の獲得、離職の防止、さらには社員の能力を最大限引き出すためには、「働き方」「職場環境」の見直しは不可欠であり、「くるみん」の認定取得にむけた取り組みはその手段としても有効です。是非ご検討下さい。

## 2. 「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」とは？

- 「くるみん認定」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画の策定・届出※を行い、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企業を、**子育てサポート企業として認定する制度**です。

※常時雇用する従業員101人以上の企業は、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定、届出、公表及び従業員への周知を行う義務があります。(常時雇用従業員が100人以下の企業については努力義務)

- より高い水準の取り組みを行った企業は特例認定(=「**プラチナくるみん認定**」)を受けることができます。
- 公共調達での加点評価や税制面での優遇措置もあります。



**認定取得を、就活生へのアピールや社員のワークライフバランスの向上に利用しましょう!**

### 3. 2017年4月1日からの新くるみん・認定基準 ①

#### ここがポイント！

- ☺ 男性の育児休業取得率をより高い目標へ
- ☺ 育児休業以外の休暇制度による男性の育児参加も評価対象に
- ☺ 労働時間の基準を追加
- ☺ 「関係法令に違反する重大な事実」の範囲を拡大
- ☺ 認定マークの変更（マーク周辺の文字や☆配置の変更）

なお、くるみん認定の取得を目指して行動計画に基づく取り組みを進めてきた企業で、申請が2017年4月1日以降になる企業に対しては、その事情を考慮し男性の育児休業取得に関する経過措置があります。詳細については所管の労働局にお問い合わせください。

(ご参考)厚生労働省のパンフレットP11～12に上記の経過措置の解説があります

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/pamphlet/26.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/pamphlet/26.html)

### 3. 2017年4月1日からの新くるみん・認定基準 ②

#### くるみん認定基準 (赤字が新基準)

- 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
- 4.2009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と②のどちらか1つクリアでOK

- ①計画期間において、男性労働者のうち、**配偶者が出産した者の数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**

→P8に続く

#### ← 新基準 についての説明

#### 5. ①

(旧)「育児休業等を取得した者が1人以上」

という条件が、

(新)「**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**」

に変更になりました。

### 3. 2017年4月1日からの新くるみん・認定基準 ③

#### ★認定基準5. ① の考え方

##### (例1) A社

- 計画期間3年間の一般事業主行動計画を策定
- 計画期間中に配偶者が出産した男性社員は4人
- このうち1人が育児休業を取得した

⇒  $1 \div 4 = 25\%$  😊  
条件クリア！

##### (例2) B社

- 計画期間5年間の一般事業主行動計画を策定
- 計画期間中に配偶者が出産した男性社員は14人
- このうち1人が育児休業を取得した

⇒  $1 \div 14 = 7.14\%$  😊  
条件クリア！

##### (例3) C社

- 計画期間5年間の一般事業主行動計画を策定
- 計画期間中に配偶者が出産した男性社員は15人
- このうち1人が育児休業を取得した

⇒  $1 \div 15 = 6.67\%$  ☹️  
おいしい！残念

A社、B社のように、計画期間中に配偶者が出産した男性社員の人数によっては、「1人以上」⇒「7%以上」の基準の変更が実質的に影響しない場合もあります。

また、育児休業の取得日数は問いません。

### 3. 2017年4月1日からの新くるみん・認定基準 ④

#### くるみん認定基準 (赤字が新基準)

#### ← 新基準 についての説明

5.  
② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した者の数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

5. ②

(旧) 該当なし

(新) 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

つまり、計画期間中において(i)(ii)の両方を満たす必要があります。

(i)

$$\frac{\text{育休取得した男性社員} + \text{育休類似の休暇取得した男性社員}}{\text{配偶者が出産した男性社員}} \times 100 \geq 15\%$$

かつ、

(ii) 育児休業取得した男性社員が1人以上

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

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

→P10に続く



### 3. 2017年4月1日からの新くるみん・認定基準 ⑤

#### ★認定基準5. ② の考え方

##### (例1) D社


- 計画期間3年間の一般事業主行動計画を策定
- 計画期間中に配偶者が出産した男性社員は20人
- 育児休業取得者が1人、配偶者出産時休暇取得者が2人いた

$$\Rightarrow (1 + 2) \div 20 = 15\%$$

 条件クリア!

##### (例2) E社

- 計画期間2年間の一般事業主行動計画を策定
- 計画期間中に配偶者が出産した男性社員は20人
- 育児休業取得者が1人、子の予防接種等のために勤務時間中の外出を認める制度を利用した男性社員が2人いた
- 育児休業を取得した男性社員は計画期間途中で退職  
 $\Rightarrow (1 + 2) \div 20 = 15\%$

しかし！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社員は対象に含むことができません 残念！

※「育児休業に類似した企業独自の休暇制度」とは、例えば、配偶者の出産時に取得できる休暇や子供の学校行事への参加等のために利用できる休暇などを指します。

### 3. 2017年4月1日からの新くるみん・認定基準 ⑥

#### くるみん認定基準 (赤字が新基準)

8. 労働時間数について、計画期間の終了日が属する事業年度において、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

※9の各項目について、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 →P13に続く

#### ← 新基準 についての説明

8.(旧) 該当基準なし

(新) 計画期間の終了日が属する事業年度において、上記の①②の両方を満たしていることが必要です

- 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 **かつ、**
- 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

言い換えると、

①は、フルタイムの社員全員＋短時間正社員(男女含む)の時間外労働＋休日労働時間の、計画期間の終了日が属する事業年度における平均が、45時間／月／人未満であることを求めています

②は、計画期間の終了日が属する事業年度において、すべての社員の法定時間外労働時間の月別平均をそれぞれ算出したときに、

60時間／月を超える社員が一人もいないことを求めています

# 3. 2017年4月1日からの新くるみんな・認定基準 ⑦

## ★認定基準8. ①の考え方

フルタイムの社員全員＋短時間正社員(男女含む)の法定時間外労働＋休日労働時間の、計画期間の終了日が属する事業年度における平均が45時間／月／人未満であること

対象年度の各月について、対象社員1人あたりの法定時間外労働時間＋休日労働時間を計算する必要があります

(例)樹脂製品製造業のF社

- 計画期間は2014/4/1～2017/3/31(3年間)  
⇒F社の「計画期間の終了日が属する事業年度」は2016年度(2016/4/1～2017/3/31)
- 社員構成は、週4日勤務のパートタイマー「aさん」、週40時間勤務の契約社員「bさん」、週40時間勤務の正社員「cさん」「dさん」「eさん」の計5人

<2016年度の5人の社員の法定時間外労働と法定休日労働時間>

(時間)	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
aさん	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	3
bさん	40	35	50	45	35	45	40	45	55	35	40	55
cさん	30	30	35	25	25	20	20	35	40	20	15	40
dさん	40	40	35	35	20	35	40	35	40	20	20	40
eさん	40	35	40	45	25	45	40	40	45	35	40	50
□の平均	37.5	35.0	40.0	37.5	26.3	36.3	35.0	38.8	45.0	27.5	28.8	46.3

「フルタイムの社員全員＋短時間正社員(男女含む)」が計算対象なので、パートタイマーのaさんは除きます

フルタイムで働く4人の法定時間外労働・休日労働時間の各月の平均を計算すると12月と3月が45時間を超えてしまいました

→おいしい!残念 😞

### 3. 2017年4月1日からの新くるみん・認定基準 ⑧

#### ★認定基準8. ②の考え方

計画期間の終了日が属する事業年度において、すべての社員の法定時間外労働時間の月別平均をそれぞれ算出したときに、60時間／月を超える社員が一人もないこと

全社員一人一人について、対象年度における法定時間外労働時間の1か月あたりの平均を計算する必要があります

(例)ソフトウェア開発請負業のG社

- 計画期間は2014/4/1～2017/3/31(3年間)  
⇒G社の「計画期間の終了日が属する事業年度」は2016年度(2016/4/1～2017/3/31)
- G社の社員構成は、週40時間勤務の契約社員「fさん」、週4日勤務のパートタイマー「gさん」、週40時間勤務の正社員「hさん」、勤務日不定期のアルバイト「iさん」の計4人

<2016年度の4人の社員の法定時間外労働時間>

(時間)	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	□の平均
fさん	20	30	25	38	10	25	20	13	40	10	15	45	24.3
gさん	10	5	15	29	17	23	10	10	15	3	5	20	13.5
hさん	55	53	35	70	30	65	35	45	47	35	25	65	46.7
iさん	85	65	47	45	35	89	72	57	58	45	40	87	60.4

4人の社員一人一人について、2016年度の法定時間外労働時間の月平均を計算した結果、アルバイトiさんの平均が60時間を超えてしまいました

→おいしい!残念 😞

### 3. 2017年4月1日からの新くるみん・認定基準 ⑨

#### くるみん認定基準 (赤字が新基準)

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

※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、例えば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

#### ← 新基準 についての説明

対象となる法令の例示が追加され、労働関係の法例違反がないかより厳しく確認することになりました。

### 3. 2017年4月1日からの新くるみん・認定基準⑩

＜認定基準の変更に伴い、中小企業特例<sup>(※)</sup>も一部変わりました＞

※常時雇用する従業員が300人以下の会社に適用される認定基準です

#### 中小企業特例（赤字が変更箇所）

#### 【認定基準の5（男性育児休業取得条件）に関する特例】

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、中学校卒業前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）をあわせて計算したときに<sup>(※)</sup>、**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**

#### 変更の内容

#### ③について

男性の育児休業取得条件が「1人以上」から「**7%以上**」になりました。

#### ④について

この項目により、幼い子どもを抱える社員がいない中小会社であっても「くるみん認定」の取得は可能です。

※ たとえば、計画期間が2015/4～2017/3の場合、この項目に関する算出期間の起点を2012/4以降の任意の時期とすることが可能です

### 3. 2017年4月1日からの新くるみん・認定基準 ⑪

#### ★認定基準5に対する中小企業特例の④の考え方

「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」

(例)H社

- H社は従業員50人の会社
- 計画期間5年間の一般事業主行動計画を策定
- H社の社員に小学校就学前の子を育てる男性社員はなく、計画期間中に配偶者が出産した男性社員もいなかった
- H社には未消化有給休暇の一部をファミリーサポート休暇として使用できる制度がある
- 計画期間中にこの制度を利用して孫の保育園の夏祭りに参加した男性社員がいた

「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」  
している男性社員がいるので 条件クリア! 😊

# 3. 2017年4月1日からの新くるみん・認定基準 ⑫

(こちらの中小企業特例については変更なし)

中小企業特例	変更の内容
<p>【認定基準の6(女性の育休取得条件)に関する特例】</p> <p>〈参照〉 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>上記6.を満たさない場合でも、<u>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</u>(※)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>※ たとえば、計画期間が2015/4~2017/3の場合、<u>この項目に関する算出期間の起点を2012/4以降の任意の時期</u>とすることが可能です</p>	<p>変更ありません</p>



## 4. 2017年4月1日からの新プラチナくるみん・認定基準 ①

### ここがポイント！

☺ 労働時間の基準を変更（くるみんと同じ）

※2年連続して基準を満たさない場合は認定取消しの対象となります

☺ 公表を義務付けられる事項に労働時間数の実績を追加

※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

☺ 「関係法令に違反する重大な事実」の範囲を拡大（くるみんと同じ）

# 4. 2017年4月1日からの新プラチナくるみん・認定基準 ②

## プラチナくるみん認定基準 (赤字が新基準)

## ←新基準の説明

- 1～4. (くるみん認定基準1～4と同じ)
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、配偶者が出産した者の数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、配偶者が出産した者の数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
- 6・7・8. (くるみん認定基準6・7・8と同じ)
9. 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、以下①②のいずれかを満たすこと。
- 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
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. (くるみん認定基準の10と同じ)

くるみん認定基準8 とくるみん認定基準10 が、プラチナくるみん認定基準の8と12にも適用されます

8. 計画期間の終了日が属する事業年度において

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時間未満かつ

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

12. 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

※対象となる法令違反についてはP13「3. 2017年4月1日からの新くるみん・認定基準 ⑨」を参照

# 4. 2017年4月1日からの新プラチナくるみん・認定基準 ③

(こちらの中小企業特例については変更なし)

中小企業特例	変更の内容
<p>【認定基準の5(男性育児休業取得)に関する特例】</p> <p>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、</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・<u>新しいくるみん認定基準の300人以下企業への特例の5.①、②、④</u></li></ul> <p>もしくは</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・<u>「計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)をあわせて計算したときに、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」</u></li></ul> <p>のいずれかに該当すれば認定基準を満たす</p>	<p>変更ありません</p> <div data-bbox="1421 782 2499 1303" style="border: 2px solid orange; border-radius: 20px; padding: 10px;"><p>〈参照〉中小企業特例5.の①②④</p><ul style="list-style-type: none"><li>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)</li><li>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。</li><li>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</li></ul></div>

# 4. 2017年4月1日からの新プラチナくるみん・認定基準 ④

(こちらの中小企業特例については変更なし)

中小企業特例	変更の内容
<p><b>【認定基準の10(女性の継続就業)に関する特例】</b> 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<sup>(※)</sup>①又は②を満たせば、基準を満たす</p> <div data-bbox="81 758 1582 1051" style="border: 2px solid orange; border-radius: 15px; padding: 10px;"><p>〈参照〉中小企業特例10の①②</p><p>10. 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</p><p>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</p></div>	<p><b>変更ありません</b></p>
	<p>※ たとえば、計画期間が2015/4～2017/3の場合、 <u>この項目に関する算出期間の起点を2012/4以降の任意の時期</u> とすることが可能です</p>

# 4. 2017年4月1日からの新プラチナくるみん・認定基準 ⑤

プラチナくるみんの認定を受けた企業は次世代育成支援対策の実施状況について、毎年少なくとも1回、公表しなければなりません。←2017年4月より項目追加

## 公表しなければいけない事項(赤字が新項目)

## ←新項目の説明

1. 男性労働者の育児休業等の取得に関する状況
2. 女性労働者の育児休業等の取得に関する状況
3. 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を育てる労働者のために実施している短時間勤務制度等の措置の内容
4. 次の①～③の措置の内容
  - ①所定外労働削減のための措置
  - 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
5. 女性の就業継続に関する状況
6. 育児休業等をし、または育児を行う女性従業員が、就業を継続し活躍するための能力向上またはキャリア形成支援のために策定した計画の内容およびその実施状況

### ●労働時間数の実績

- 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

- 「フルタイムの労働者等」とは短時間労働者を除く、全ての労働者をいいます  
※有期契約社員等も含まれます
- 公表した実績が認定基準を2年連続で満たせない場合は、認定取り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

# 5. 2017年3月以前に取得した「くるみん」はようになる？

ご安心ください！

これまでに取得した「くるみん」マークも子育て支援企業の証として引き続き利用できます  
・・・とはいうものの、2017年4月以降の「くるみん」マークは、いつの時点で、新しい基準を満たした企業であるかについても示されますのでより有効なアピールができます

是非、新しい「くるみん」マークの取得を目指しましょう！

※「プラチナくるみん」マークには変更はありません

2017年3月までに  
取得された「くるみん」



安心してね

2017年4月以降に  
取得される「くるみん」



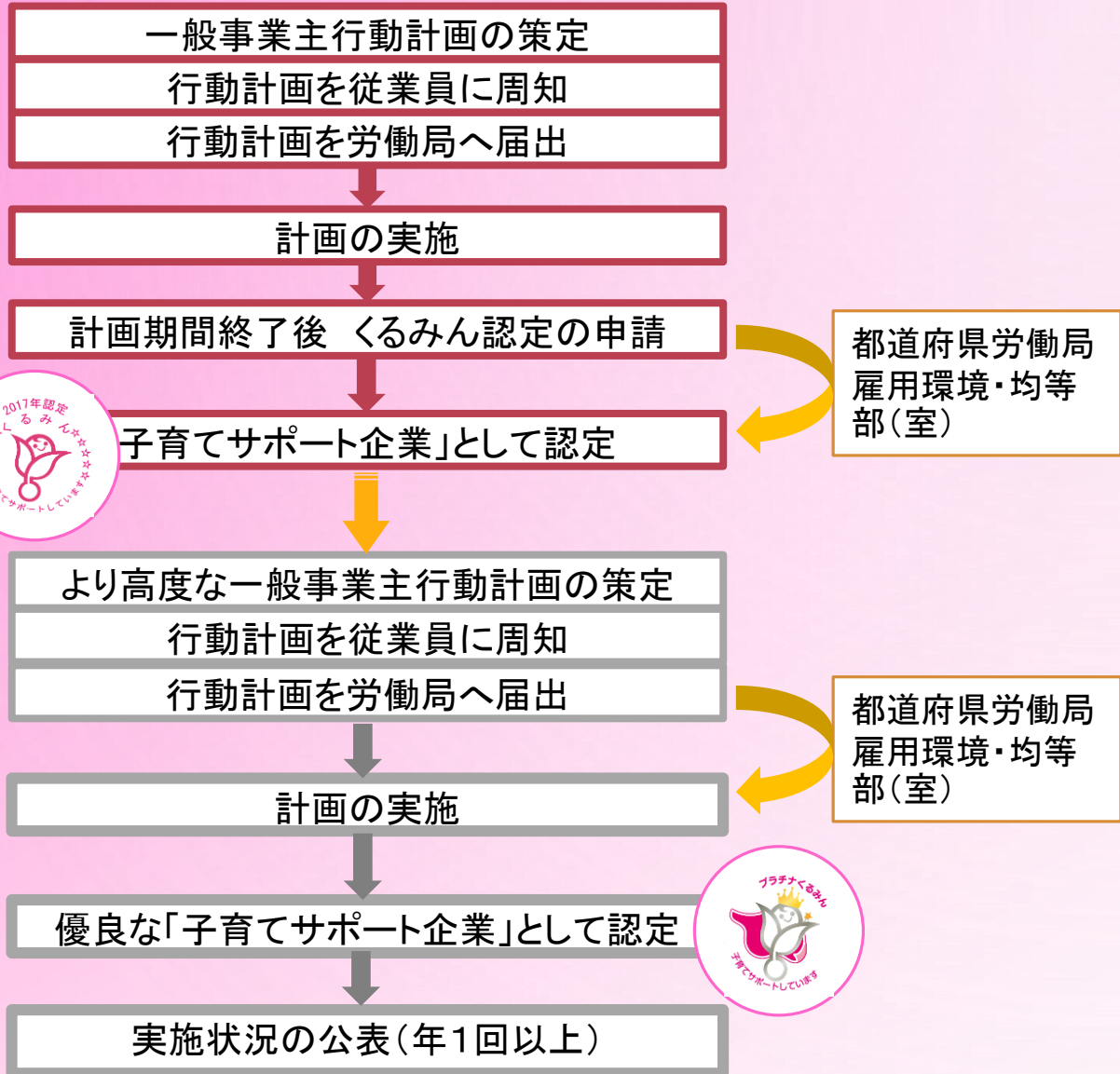
なかよく  
しましょうね！  
認定取得のたびに  
☆がふえるよ

わたしのデザイン  
は今までどおり！  
これからも  
なかよくしてね



# 6. 認定取得の手続き・ご相談先について

認定取得の流れは以下のようになります。




★申請に必要な書類等の詳細情報は  
厚生労働省ホームページおよびマニュアルを  
ご参照ください

(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について)  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

(パンフレット)  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/pamphlet/26.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/pamphlet/26.html)

★お問い合わせは  
所管の都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/ura.pdf>

The background is a light pink color with several realistic water droplets of various sizes scattered across it. The droplets have highlights and shadows, giving them a three-dimensional appearance.

2017年8月

日本商工会議所・東京商工会議所

産業政策第二部

<http://www.jcci.or.jp/>

<http://www.tokyo-cci.or.jp/>