

顧問先様用

2022年4月1日  
認定基準改正



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

# 次世代育成支援対策推進法 くるみん認定までのSTEP



寺島戦略社会保険労務士事務所 所長 寺島 有紀

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定められた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。この認定を受けた企業の証が、「くるみんマーク」です。

## ※参考※プラチナくるみん

2015年4月1日より、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、新たにプラチナくるみん認定がはじまりました。

## ◆次世代育成支援対策推進法とは

次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、2005年4月1日から施行されています。

この法律は当初は2014年度末までの時限立法でしたが、法改正により法律の有効期限が2025年3月31日まで10年間延長されました。

この法律により、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が義務付けられています。**

取得すると認定マークを使って企業イメージアップ！その他、公共調達で加  
点評価がもらえるよ！



2022.4～認定マークが変  
わる予定です！

# 一般事業主行動計画とは



次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。行動計画には①計画期間②目標③目標を達成するための対策の内容と実施時期 を記載する必要があります。

株式会社●● 一般事業主行動計画

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和●年●月●日～ 令和●年●月●日までの5年間

2. 内容

目標1：子どもの出生時における育児休業の取得を促進する。

<対策>

- 202●年●月～ 制度内容等について社内イントラネット等を活用し、従業員に周知
- 202●年●月～ 実際に育児休業を取得した社員等の声を社内でも共有する。

目標2：育児休業等を取得しやすい環境作りのため、管理職への育児介護休業関連の法的な義務等を教育を行う。

<対策>

- 202●年●月～ 育児介護休業法に基づく会社の義務等をまとめた資料の策定
- 202●年●月～ 上記の資料を用いて育児介護休業の諸制度や義務を管理職に周知し、育児介護休業取得に対しての理解を促す。

常時雇用する労働者が**101人以上**の企業には、行動計画を策定・届け出るとともに、一般への公表、労働者への周知が義務付けられています。(100人以下の企業は努力義務)

※常時雇用する労働者とは、正社員、パート、アルバイト等の名称に関わらず以下の①または②のいずれかに該当する労働者を言います。

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または雇い入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

# くるみん認定までの流れ



最短2年



STEP 1  
現状把握

STEP 2  
行動計画策定・公表・周知・届出

STEP 3  
行動計画実施

STEP 3  
くるみん認定申請

自社の課題や、従業員の希望を踏まえ、行動計画の内容を決めましょう。

- ・【公表】行動計画の策定日から3か月以内に厚生労働省が運営する女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」、自社のホームページ等へ掲載
- ・【周知】行動計画の策定日から3か月以内に、その計画を労働者へ周知。(電子メールでの送付、イントラネットへの掲載)
- ・【届出】行動計画の策定日から3か月以内に「一般事業主行動計画策定・変更届」(様式第一号)を都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に届出

行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取り組みましょう。

認定基準の1～10をすべて満たしたら、等同局雇用環境・均等部(室)にくるみん認定の申請

# くるみん認定基準(1/2)



くるみんの認定を取得するためには以下の**10個の認定基準**があります。

#	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
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	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
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
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。 (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

**2022.4～10%に改定**

**難**

**2022.4～20%に改定**

**【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。

**300人以下は比較的簡単です。**

# くるみん認定基準(2/2)



#	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
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。
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。 (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 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
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。

難

2022.4月からは、さらに追加で「男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp>)で公表すること」が認定基準に加わります！



## 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

### ポイント

・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。

様式第一号(第一号及び第二号関係) (第二面・第三面)	
行動計画策定指針の事項	
1	雇用環境の整備に関する事項
ア	次世代育成支援対策の内容として定めた事項
イ	妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
ウ	男性の子育て目的の休暇の取得促進
エ	育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
オ	育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすき環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替業務員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の回復及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
カ	育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施 (ア) 女性の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修 (イ) 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上で悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 (ウ) 育児休業からの復帰後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 (エ) 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職能拡大に関する取組 (オ) 管理職の事前の職務にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の研修 (カ) 管理職に向けた取組等 (キ) 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 (ク) 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 (ケ) 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な制度及び働き方の見直し等に関する管理職研修 (コ) 育児休業等を取得しても中長期的に待遇上の差を取り戻すことが可能となるような見直し及び人事評価制度の見直しに向けた取組
キ	子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限 (イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度 (ウ) フレックスタイム制度 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
ク	子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営
ケ	子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の補助の措置の実施
コ	労働者が子どもの看護のための休暇について、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認める等より利用しやすき制度の導入
サ	希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施
シ	子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の負担の軽減など子育てをしながらか働く労働者に配慮した措置の実施
ス	不妊治療を受けた労働者に配慮した措置の実施
セ	育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
ソ	出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

(2)働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	
ア	時間外・休日労働の削減のための措置の実施
イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
ウ	短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着
エ	テレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入
オ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
その他	(概要を記載すること)

一般事業主行動計画策定届の1(1),(2)の中から1項目以上が必須！

1(1)のケ「始業の時刻から連続しない or 終業の時刻まで連続しない時間単位での看護休暇の取得を認める」などは実施しやすくおすすめです。



## 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

### ポイント

- ・一刻もはやく、くるみん認定を受けたいからといって、行動計画が1年などでは認定は受けられませんので注意が必要です。**最短で2年**となります。
- ・基準8との関係で、計画期間の終了日の属する事業年度の開始日から終了日までの各月(12か月)の時間外労働等を報告する必要があり、もし事業年度が1月～12月までの企業が、4月～翌3月を計画期間とした行動計画を策定した場合、3月に計画の終期を迎えたとしても、12月まで待たないといけないこととなります。そのためスピーディーな申請のために一番スムーズなのは、**行動計画の計画期間は事業年度と合わせる**ことです！



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。



認定の申請時には行動計画に定めた目標を達成した資料を提出する必要があります！

- ①制度導入を目標とする場合：就業規則等の写し、社内通知文書の写し等・・・
- ②数値目標を設定した場合：数値目標を達成したことがわかる資料
- ③制度の周知等を目標としている場合：周知の措置を実施した年月日が分かる資料の写し
- ④意識啓発を目標としている場合：研修開催通知等の写し



## 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

## ポイント

下記タスクを行う必要があります。

【公表】行動計画の策定日から3か月以内に厚生労働省が運営する女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)、自社のホームページ等へ掲載

※くるみん申請の際に公表をした日付が分かる書類が必要になりますので、「両立支援のひろば」や自社ホームページで公表した日付が分かる画面をスクリーンキャプチャー等でとっておき、印刷できるよう保存しておいてください！

【周知】行動計画の策定日から3か月以内に、その計画を労働者へ周知。(電子メールでの送付、イントラネットへの掲載)

※くるみん申請の際に周知をした日付が分かる書類が必要になりますので、労働者へ周知した日付が分かるメール画面やイントラ掲載画面をスクリーンキャプチャー等でとっておき印刷できるよう保存しておいてください！

# くるみん認定基準 詳細 基準5 (1/2)



## 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。

### ポイント

計算式は下記のとおり。

計画期間内に育児休業等を取得した男性労働者の数 ÷ 計画期間内に配偶者が出産した男性労働者の数  $\geq$  7%(少数第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

### ポイント

計算式は下記のとおり。

(計画期間内に育児休業等を取得した男性労働者の数(少なくとも1人以上)+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数) ÷ 計画期間内に配偶者が出産した男性労働者の数  $\geq$  15%(少数第1位以下切り捨て)

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ないので注意!

# くるみん認定基準 詳細 基準5 (2/2)



## 基準5

### 【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

労働者数300人以下の場合、男性労働者に子の看護休暇を使っていたらいいため比較的簡単です！



## 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

### ポイント

計算式は下記のとおり。

計画期間内に育児休業等を取得した女性労働者の数 ÷ 計画期間内に出産した女性労働者の数 ≥ 75%(少数第1位以下切り捨て)

※計画期間内に出産した女性労働者数が0の場合この基準を満たしません！！！！

### 【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！



## 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」のいずれかを講じていること

## ポイント

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始業又は終業の時刻を繰り上げ・繰り下げの制度
- ③労働者が育てる子のための保育施設の設置運営、ベビーシッターの手配・費用負担等

※なおこれらは**計画期間前から実施されているものでもOK**です。その代わり計画期間終了時まで実施されている必要があります。

※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。

すでに使っているフレックスなどでも認められてはいるものの、労使協定等で全従業員が使えるような制度になっていないとNG。

認定のために確実なのは「3歳から小学校就学前の子供を育てる方について所定労働の制限や所定労働時間の短縮措置」講じることがお勧め。



## 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。

(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。

(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。

各月ごとに以下のように計算します。

全フルタイム労働者等の法定時間外労働時間及び法定休日労働時間の合計数  
÷ 全フルタイム労働者数(少数第1位以下切り捨て)

労働者ごとに以下のように計算します。

法定時間外労働の合計時間数 ÷ 12(少数第1位以下切り捨て)



## 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

例えば・・・、

- 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- 時間外労働協定における延長時間の短縮

認定を受ける際に、周知文など提出物が明確で不安がないのでノー残業デー（月末金曜など）の設定はお勧めです。

※くるみん申請の際にノー残業デー等について従業員に周知した日付が分かる書類や周知文が必要になるので必ず周知したメール等は保管しておきましょう！

### ②年次有給休暇の取得の促進のための措置

例えば・・・、

- 年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- 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話し合いの機会において確認する制度の導入

### 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

例えば・・・、

- 短時間正社員制度の導入
- 在宅勤務制度やテレワーク制度の導入
- 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
- 子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入

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OK

## 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

### ポイント

「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**



まとめ：

## スムーズなみんな認定のために

※下記以外でも認定は可能ですがスムーズな認定のために一例として掲げています。

#	ポイント	✓
1	計画期間は直近事業年度の開始からにするのがスムーズ	
2	計画期間中に男性労働者に看護休暇(1歳以上から小学校就学前)を使ってもらえる見込みがある。	
3	3歳から小学校就学前の子供を育てる方について所定労働の制限や所定労働時間の短縮措置を講じることができる。	
4	計画期間中に女性労働者で育休を取る人がいる。(なお育児休業取得率は75%以上必要。)	
5	計画期間中、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各月45時間未満に収められる	
6	計画期間中月平均の法定時間外労働60時間以上になる見込みはない。	
7	ノー残業デーを設定できる。	

これらが満たせるのであれば、認定は難しい！