

# プラチナくるみん認定とは？

くるみんは“子育てサポート企業”の証です！



「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定められた法律です。この法律に基づき一般事業主行動計画を策定し、その計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより“子育てサポート企業”として、くるみん認定を受けることができます。

くるみん認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い要件を満たすと、**プラチナくるみん認定**を受けることができます。

## 一般事業主行動計画とは・・・

企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、**(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策およびその実施時期**を定めるものです。

## ☆プラチナくるみん認定を受けるメリットは？



認定を受けると、プラチナくるみんマークを商品や広告に付けて、“子育てサポート企業”であることをPRできます。  
**企業イメージの向上、労働者の理解促進やそれに伴う生産性の向上、人材確保・定着が期待されます。**

## さらに、こんなメリットがあります

- ・ 公共調達における加点点評価  
総合評価落札方式または企画競争によって公共調達を実施する場合は、くるみん認定やプラチナくるみん認定を受けた企業などを加点点評価するよう国の方針に定められています。
- ・ 両立支援等助成金  
仕事と育児、介護等を両立できる職場環境づくりのための取組を行った中小企業事業主のみなさまを支援する制度です。
- ・ くるみん助成金  
くるみん認定やプラチナくるみん認定を受けた中小企業に対し、上限50万円を助成する制度です。
- ・ 働き方改革推進支援資金を利用する場合、基準利率からの引き下げ
- ・ 賃上げ促進税制の優遇措置

## プラチナくるみん認定基準

※令和7年4月1日より基準が改正となっております。以下は改正前の旧認定基準です。  
令和9年3月31日までは旧基準での申請も可能です。

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企画を策定したこと。
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）計画期間における、**男性労働者の育児休業取得率が30%以上**であること。
  - （２）計画期間における、**男性労働者の育児休業等取得率およ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、**育児休業等を取得した者が1人以上**いること。

### <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。**
  - 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**であること。
  - 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。**
6. 計画期間における、**女性労働者の育児休業取得率が、75%以上**であること。

### <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、基準を満たす。

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、所定外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。
- （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毎月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のすべての措置を実施しており、かつ①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。
- 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. 次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。
- （１）子を出産した女性労働者のうち、**子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が90%以上**であること。
  - （２）子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、**子の1歳の誕生日まで継続して在職している者の割合が70%以上**であること。
- ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞
- 計画期間中に（１）が90%未満でかつ（２）が70%未満であった場合でも、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、**上記の（１）が90%以上または（２）が70%以上**であれば、基準を満たす。
11. 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が**就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組**にかかる計画を策定し、実施していること。
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。
- プラチナくるみんを取得した企業は、「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、公表日の前事業年度の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

**「両立支援のひろば」**をご活用ください。

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の公表や閲覧、両立支援の取組状況のチェックや、お役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

☆お問い合わせは秋田労働局 雇用環境・均等室へ☆

問合せ先 TEL:018-862-6684