



石川労働局広報キャラクター
こうホウ

くるみん認定・えるぼし認定について

令和7年7月22日 令和7年度 改正育児・介護休業法オンライン説明会資料

石川労働局 雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

もくじ

1. くるみん認定・えるぼし認定の概要
2. くるみん認定の要件
3. えるぼし認定の要件
4. お問い合わせ先
5. ダウンロード可能な資料



もくじ

1. くるみん認定・えるぼし認定の概要
2. くるみん認定の要件
3. えるぼし認定の要件
4. お問い合わせ先
5. ダウンロード可能な資料

1. くるみん認定・えるぼし認定の概要

女性の就業及び少子化に関する状況

昭和30年代
後半以降

高度経済成長
→女性労働者数・女性の平均勤続年数増加

昭和60
(1985)年

男女雇用機会均等法 成立
(翌年施行)

平成 2
(1990)年

平成元年における**合計特殊出生率1.57**
(いわゆる「1.57ショック」)

平成 3
(1991)年

育児休業法 成立
(翌年施行)

平成14
(2002)年

平成13年における**合計特殊出生率1.32**
(当時過去最低記録)

少子化の状況

- ・急速な人口減少 将来の労働力不足懸念
- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を実現するための整備が必要
- 平成15(2003)年
次世代育成支援対策推進法
(いわゆる**次世代法**) 成立(平成17(2005)年施行)

働く女性の状況

- ・女性の非労働力人口のうち就業希望者 増加
- ・出産・育児を理由に離職し、再就職にあたって非正規雇用労働者となる女性 増加
- ・管理職に占める女性の割合 世界的に低水準
- 女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するための整備が必要
- 平成27(2015)年
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
(いわゆる**女活法**) 成立(平成28(2016)年施行)

ポイント1

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、労働局に申請を行うことによって、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定を受けることで、企業イメージの向上、従業員の士気向上やそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着につながることが期待されます。

- 次世代法行動計画届出企業は**子育てサポート企業**として**くるみん認定**を、

女活法行動計画届出企業は **女性の活躍推進企業**として**えるぼし認定**を取得できます。

- さらに高い水準の要件を満たすことで、**プラチナくるみん認定・プラチナえるぼし認定**を取得することができます。

子育てサポート企業



女性の活躍推進企業



「くるみん」という愛称には、赤ちゃんが大事に包まれる
「おくるみ」と、「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子供の育成
に取り組もう、という意味がこめられています。

ポイント2

認定企業は認定マークをPRに利用できます。公共調達の加点評価等のメリットがあります。

① 認定の表示



くるみん・えるぼし共通

自社の商品や名刺、事務所、自社ホームページ、広告、公共職業安定所の求人票等で認定マークを利用することができます。

認定企業であることをPRすることで、優秀な人材の確保や企業イメージの向上などにつながることが期待できます。

／ くるみん・えるぼし
認定企業です ／



② 公共調達における優遇



くるみん・えるぼし共通

国の機関及び独立行政法人等が実施する調達で、加点評価を受ける場合があります。

③ 両立支援助成金の特例措置（厚生労働省）



くるみんのみ

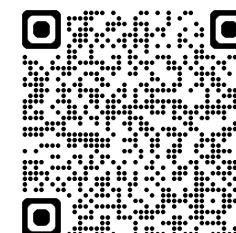
申請時プラチナくるみん認定：

出生時両立支援コースと育休中等業務代替支援コースで加算

申請時くるみん認定企業：

育休中等業務代替支援コースの支給人数制限緩和（令和11年度まで）

両立支援助成金



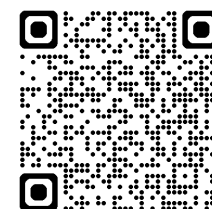
④ くるみん助成金（こども家庭庁）



くるみんのみ

くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業に上限50万円を支給する助成金をご活用いただけます。

くるみん助成金



⑤ 賃上げ促進税制（中小企業庁）



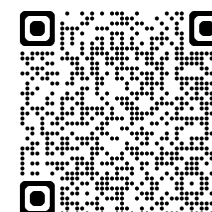
くるみん・えるぼし共通

税額控除率の上乗せ等の優遇措置を受けることができます。

（賃上げ促進税制：

事業者が一定率以上給与等を増加させた場合に、その増加額の一部を法人税額等から控除できる税制）

賃上げ促進税制



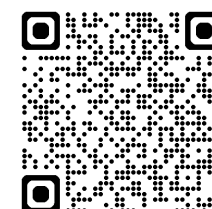
⑥ 支援資金の貸し付け時の利率引下（日本政策金融公庫）



くるみん・えるぼし共通

働き方改革働き方改革実現計画を実施するために必要な設備資金および長期運転資金の貸し付けを受けるにあたり、基準利率の引き下げが適用されます。

利率引下



ポイント3

くるみん認定・えるぼし認定には、それぞれ認定基準があります。

くるみん認定・えるぼし認定に**共通する基準**は次の通りです。

1. 適切な一般事業主行動計画を策定すること。

2. 関係法令に違反する重大事実がないこと。

【参考】

「関係法令」は以下の通りです。

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）
- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）
- 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）
- 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）
- 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）
- 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）
- 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）
- 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）
- 労働基準法（昭和22年法律第49号）
- 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）

「関係法令に違反する重大な事実」は以下の通りです。

- 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、労働施策総合推進法に違反して勧告を受けたこと
- 高年齢者雇用安定法、障害者雇用促進法又は労働者派遣法の勧告に従わず企業名が公表されたこと
- 労働保険徴収法に定められた労働保険料を直近2年度について滞納していること
- 労働基準法及び安衛法等に違反して送検され、当該事案が公になったこと
（なお送検後、不起訴とされたこと又は裁判で無罪となったことを把握した場合は、当該要件に該当しないものとする。）
- 違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められ企業名が公表されたこと
- 裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められ企業名が公表されたこと
- 長時間労働等に関する重大な労働関係法令に違反し、当該違反を是正する意思がないこと
- 長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一条項に複数回違反したこと

(参考) 石川労働局における認定の状況

認定件数
(令和7年6月末時点)

くるみん認定関連

- ・ プラチナくるみん 10社
- ・ くるみん 62社

えるぼし認定関連

- ・ プラチナえるぼし 4社
- ・ えるぼし 43社

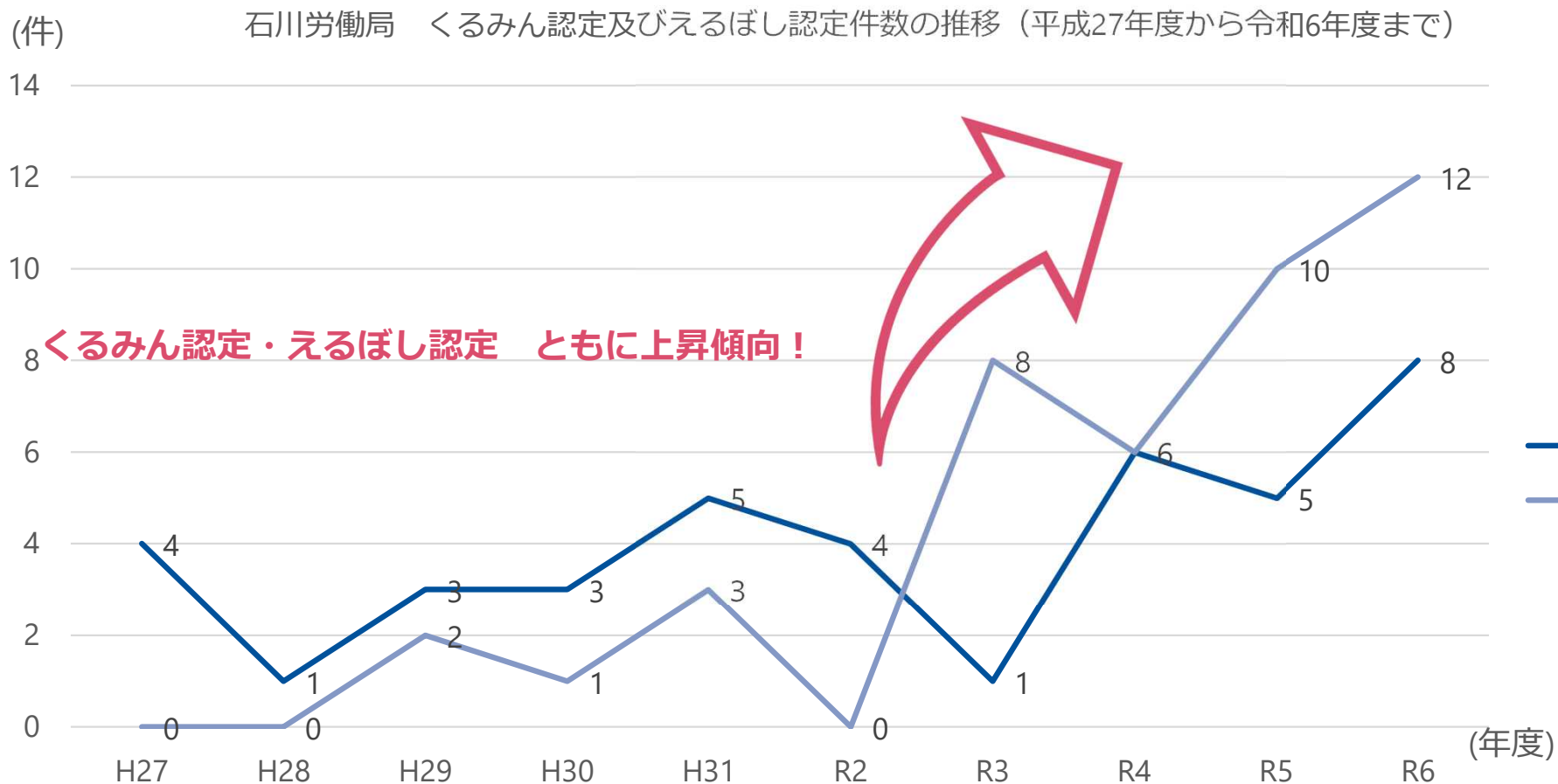
業種別認定件数
(令和7年6月末時点 上位3業種)

くるみん認定

- ・ 製造業 11社
- ・ 情報通信業 11社
- ・ 卸売業・小売業 10社

えるぼし認定

- ・ 製造業 10社
- ・ 医療・福祉 7社
- ・ 建設業 5社





もくじ

1. くるみん認定・えるぼし認定の概要
2. くるみん認定の要件
3. えるぼし認定の要件
4. お問い合わせ先
5. ダウンロード可能な資料

2. くるみん認定の要件

ポイント1

くるみん認定には達成した基準ごとに**3種類**あります！

- ◆ マーク上部でいつ認定を取得したかが分かるようになっています
- ◆ 星の数は、これまで認定を受けた回数を表しています

常に最新基準を満たし続ける証のため、変わりません！



低

基準

高

ポイント2

令和7年4月に認定基準と認定マークが改正されています！

【主な認定基準】（赤字改正部分）

① 行動計画に定めた目標の達成

（育休取得状況、労働時間についてそれぞれ数値目標が必要）

② 男性労働者の育児休業等取得率・・・30（10）%以上

または 育児休業＋育児目的休暇・・・50（20）%以上

② 女性労働者の育休取得率・・・75%以上

＋女性有期雇用労働者の育児休業取得率75%以上

④ 労働時間数

・・・フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働30（45）時間未満

または 25～39歳のフルタイム労働者の月平均時間外・休日労働45時間未満



①行動計画に定めた目標の達成

Q.「行動計画」とは？

A.次世代法に基づく「一般事業主行動計画」のこと

■ 育児休業等の取得状況及び労働時間の状況把握

■ 改善すべき事情の分析

■ 行動計画の策定・周知・公表

■ 労働局への届出

■ 計画の実施

目標達成！

■ くるみん認定等

様式第一号（第一章及び第二章を参照）（第一面）（A4）

一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日 令和 年 月 日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな）
一般事業主の氏名又は名称
（ふりがな）
（法人の場合）代表者の氏名
主たる事業
住 所 〒
電 話 番 号

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第5項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数
男性労働者の数 人（うち有期雇用労働者 人）
女性労働者の数 人

2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 令和 年 月 日

3. 変更した場合の変更内容
① 一般事業主行動計画の計画期間
② 目標又は次世代育成支援対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日

5. 規定整備の状況
① 有期雇用労働者も対象に含めた育児休業制度（有・無）
② 有期雇用労働者も対象に含めたその他の両立支援制度（有・無）

6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 令和 年 月 日

7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
① インターネットの利用（両立支援のひろば・自社のホームページ・その他（ ））
② その他の公表方法（ ）

8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
① 事業所内での掲示又は掲示又は届け付け ② 書面の交付 ③ 電子メールの送信
④ その他の周知方法（ ）

9. 一般事業主行動計画を定める際に把握した職業生活と家庭生活との両立に関する状況の分析の概要
① 育児休業等の取得の状況に関する状況把握・分析の実施（ ）
② 労働時間の状況に関する状況把握・分析の実施（ ）

10. 達成しようとする目標の内容（数値目標で代表的なもののみを記載。）
① 育児休業等の取得の状況に関する目標の内容（ ）
② 労働時間の状況に関する目標の内容（ ）

11. 次世代育成支援対策の内容（第二面・第三面に記載すること）

12. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（トライくるみん認定・くるみん認定）の申請をする予定（有・無・未定）

13. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特別認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定（有・無・未定）

一般事業主行動計画の担当部署名
（ふりがな）
担当者の氏名

① 男性の「育児休業等取得率」

又は「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

② フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

①②の両方について数値目標の設定が必要です！

数値目標設定例

①育児休業等取得状況

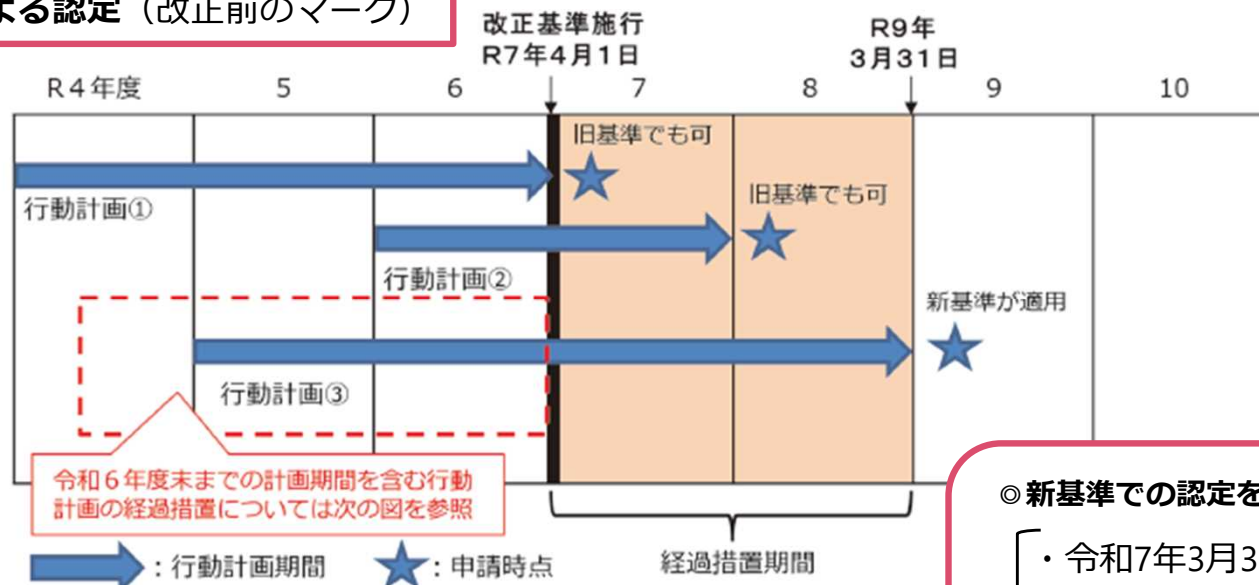
- 計画期間内に男性の育休取得率を●%以上とする
- 計画期間内に男性の育休取得率を平均●週間以上とする

②フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

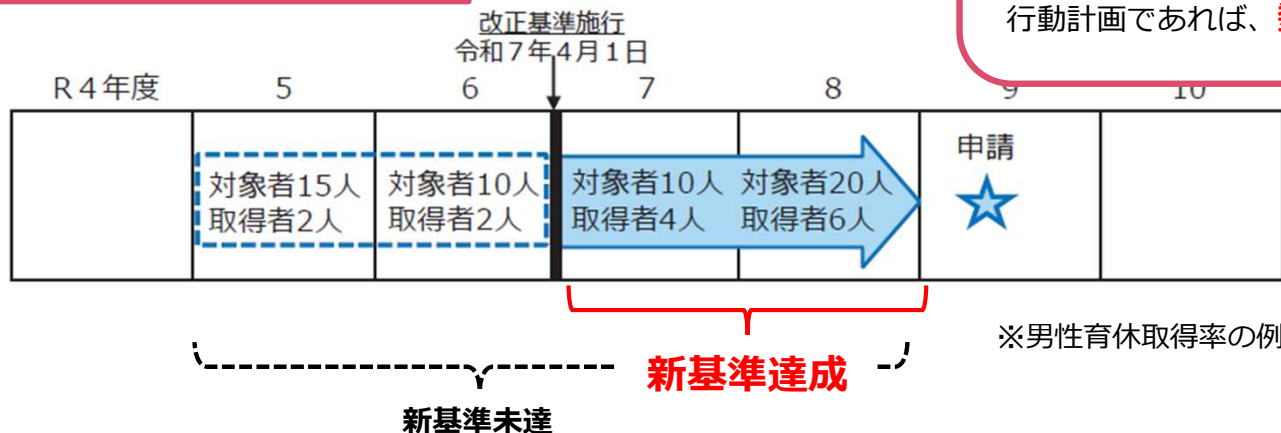
- 計画期間終了までに、従業員全員の残業時間を一人当たり月●時間以下とする
- 計画期間内に法定休日労働をした労働者を●人以下にする

令和9年3月31日までは経過措置期間となっています

経過措置①：旧基準による認定（改正前のマーク）



経過措置②：新基準達成期間のみ算出（新マーク）



◎新基準での認定を受ける場合

- ・令和7年3月31日以前に策定している
 - ・令和7年4月1日以降に変更されていない
- 行動計画であれば、**数値目標の設定は不要**です！



もくじ

1. くるみん認定・えるぼし認定の概要
2. くるみん認定の要件
3. えるぼし認定の要件
4. お問い合わせ先
5. ダウンロード可能な資料

3. えるぼし認定の要件

ポイント1

女性の職業生活における活躍の状況（①採用②継続就業③労働時間等④管理職比率⑤多様なキャリアコース の5つ）について、**実績を厚生労働省のウェブサイト公表**します。

1. **実績を算定**する際に用いる主な用語は次の通りです。

- **雇用管理区分**

職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているもののこと。

（例）総合職、エリア総合職、一般職

事務職、技術職、専門職、現業職 など

- **管理職**：「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計のこと。

- **課長級**：以下のいずれかに該当する者

- ・ 「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上である組織の長
- ・ 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

2. **実績を公表**する際は厚生労働省のウェブサイトである「**女性の活躍推進企業データベース**」を使用します。

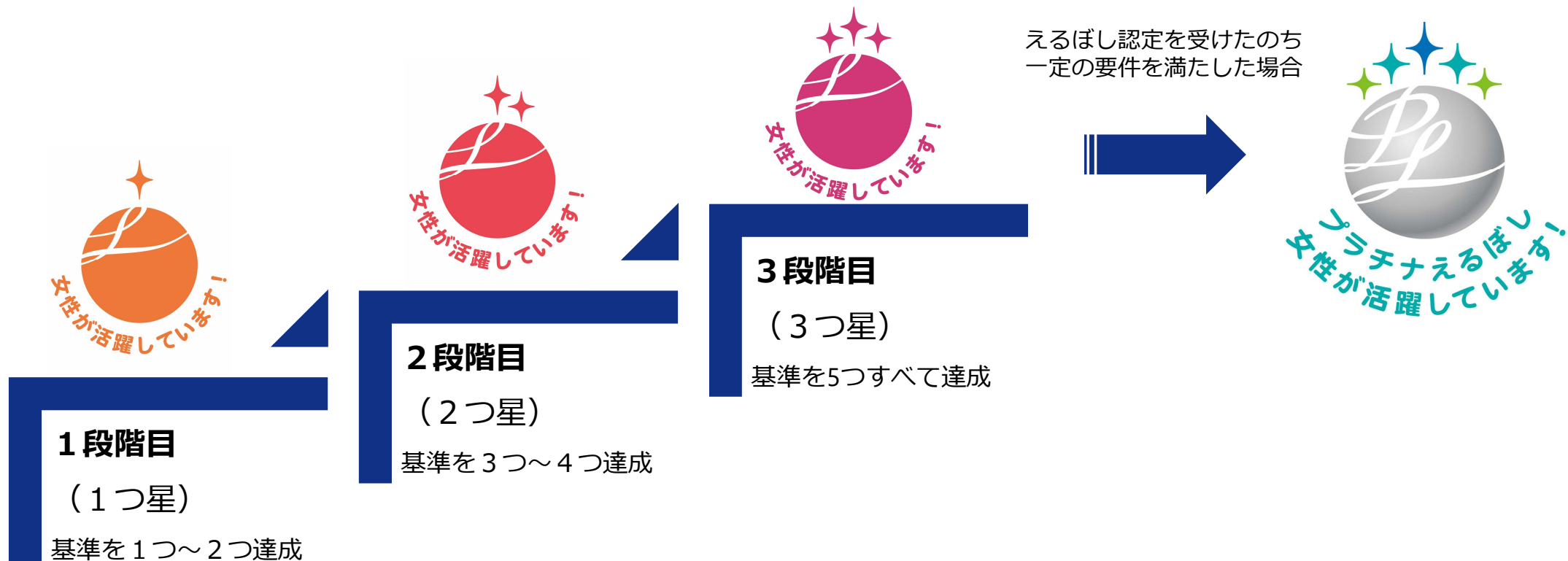


<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

ポイント2

「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」(*)を達成した項目数に応じて、3つの段階があります。

(*) ①採用②継続就業③労働時間等④管理職比率⑤多様なキャリアコース の5つ



*1段階目及び2段階目について

未達成項目に関連する取組を実施し、その状況について公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していることが必要です

ポイント3 「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」は次の5つです。

* (区) の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。

- ① 採用 (区) (直近3事業年度) 男女別の採用における競争倍率が同程度であること または (直近の事業年度) 女性労働者の割合が次の両方に該当すること
 - 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上
 - 正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上
- ② 継続就業 (区) (直近の事業年度) 男女別の平均継続勤務年数が同程度であること または (直近の事業年度) 新規学卒で雇入れた無期雇用労働者の男女別の継続雇用割合が同程度であること
- ③ 労働時間等 (区) (直近の事業年度) 労働者の月平均時間外・休日労働時間が45時間未満であること
- ④ 管理職比率 (直近の事業年度) 管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上 または (直近3事業年度) 課長級に昇進した労働者の男女比が同程度
- ⑤ 多様なキャリアコース (直近の3事業年度) 次の項目について実績があること
 - ア 女性の非正社員から正社員への転換
 - イ 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
 - ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
 - エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用



もくじ

1. くるみん認定・えるぼし認定の概要
2. くるみん認定の要件
3. えるぼし認定の要件
4. お問い合わせ先
5. ダウンロード可能な資料

4. お問い合わせ先

① 石川労働局 雇用環境・均等室



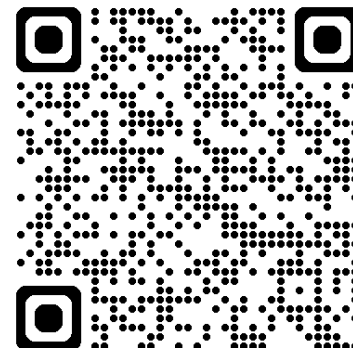
くるみん・えるぼし共通

申請を検討されている場合は、QRコードからご相談のお申し込みをいただきますようお願いいたします。

お申し込みから5開庁日を目安に、担当者からご連絡を差し上げます。

なお、お申し込みが集中した場合は、担当者からご連絡を差し上げるまでにお時間をいただく場合がございます。

https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou17/kurumineruboshi_shinseisoudan



② 民間企業における女性活躍促進事業事務局



えるぼしのみ

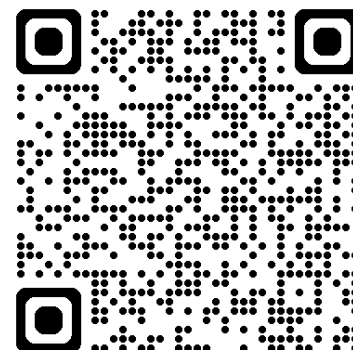
(令和7年度厚生労働省委託事業 受託者：株式会社タスクールPus)

女性活躍を促進するためにアドバイザーがきめ細やかに支援いたします。

えるぼし認定のために何から始めたら良いのか、具体的にどのように取り組めば良いのか悩んでいる経営者や人事労務担当者の皆様を支援します。

- アドバイザーによる支援は原則として中小企業事業主対象です
- 1社につき原則2回まで、企業訪問またはオンラインにて実施

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



もくじ

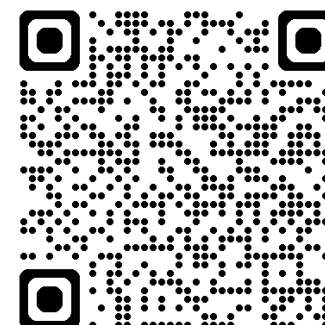
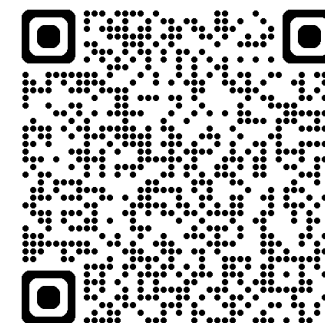
1. くるみん認定・えるぼし認定の概要
2. くるみん認定の要件
3. えるぼし認定の要件
4. お問い合わせ先
5. ダウンロード可能な資料



5. ダウンロード可能な資料

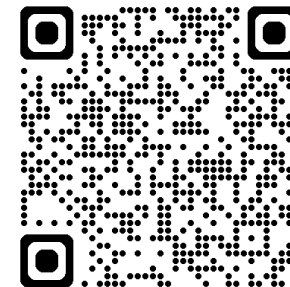
くるみん認定関連

- [パンフレット「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を策定し、くるみん認定・トライくるみん認定・プラチナくるみん認定を目指しましょう!!!（令和7年3月）」](#)
- [リーフレット「次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます」](#)



えるぼし認定関連

- [女性活躍推進法に基づくえるぼし認定・プラチナえるぼし認定のご案内（パンフレット）](#)
[\[17.8MB\]](#)
- [様式第1号 基準適合一般事業主認定申請書](#) [179KB]
- [認定申請関係書類（実績を明らかにする書類）](#) [46KB]
- [関係法令遵守状況報告書](#) [115KB]







次世代育成支援対策推進法(次世代法)または女性活躍推進法(女活法)にもとづく

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業の皆さま！

くるみん認定 えるぼし認定を取得しませんか？

ポイント1

次世代法行動計画届出企業は**子育てサポート企業**として**くるみん認定**を

女活法行動計画届出企業は **女性の活躍推進企業**として**えるぼし認定**を取得できます

- 一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、一定の基準を満たした企業は、労働局に申請を行うことによって、厚生労働大臣の認定を取得することができます。
- さらに高い水準の要件を満たすことで、プラチナくるみん認定・プラチナえるぼし認定を取得することができます。

子育てサポート企業



女性の活躍推進企業



ポイント2

認定企業は認定マークをPRに利用できます。
公共調達の加点評価等のメリットがあります。

① 認定の表示



くるみん・えるぼし共通

自社の商品や名刺、事務所、自社ホームページ、広告等で認定マークを利用することができます。
認定企業であることをPRすることで、優秀な人材の確保や企業イメージの向上などにつながる
ことが期待できます。

② 公共調達における優遇



くるみん・えるぼし共通

国の機関及び独立行政法人等が実施する調達で、加点評価を受ける場合があります。

③ 両立支援助成金の特例措置(厚生労働省)



くるみんのみ

申請時プラチナくるみん認定:出生時両立支援コースと育休中等業務代替支援コースで加算
申請時くるみん認定企業:育休中等業務代替支援コースの支給人数制限緩和(令和11年度ま
で)

④ くるみん助成金(こども家庭庁)



くるみんのみ

くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業に上限50万円を支給する助成金をご活
用いただけます。

⑤ 賃上げ促進税制(中小企業庁)



くるみん・えるぼし共通

税額控除率の上乗せ等の優遇措置を受けることができます。

(賃上げ促進税制:事業者が一定率以上給与等を増加させた場合に、その増加額の一部を
法人税額等から控除できる税制)

⑥ 支援資金の貸し付け時の利率引下(日本政策金融公庫)



くるみん・えるぼし共通

働き方改革働き方改革実現計画を実施するために必要な設備資金および長期運転資金の貸し
付けを受けるにあたり、基準利率の引き下げが適用されます。

両立支援助成金



くるみん助成金



賃上げ促進税制



利率引下



くるみん認定基準(赤字は令和7年4月改正基準)



①行動計画に定めた目標の達成

育児休業取得状況、労働時間の状況についてそれぞれ数値目標を定めていること

②男性労働者の育児休業等取得率

計画期間内の育児休業取得率が30(10)%以上 または
育児休業+育児目的休暇50(20)%以上

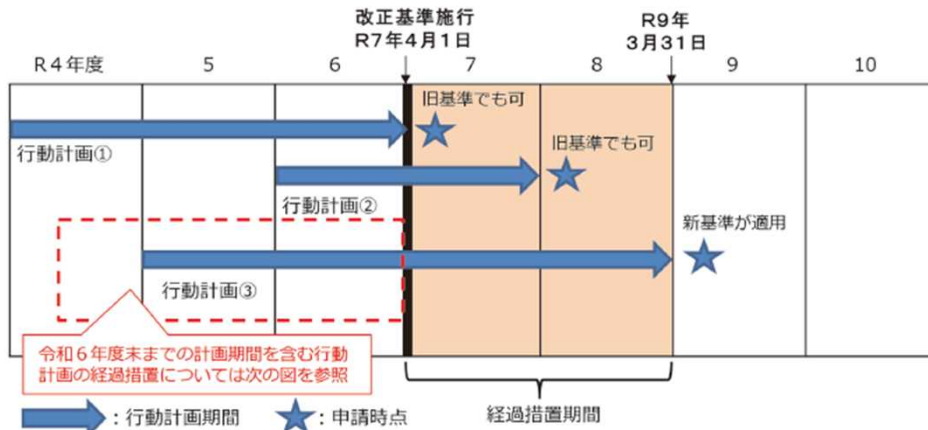
③女性労働者の育児休業取得率

計画期間内の育児休業取得率が75%以上
+ 女性有期雇用労働者の育児休業取得率75%以上

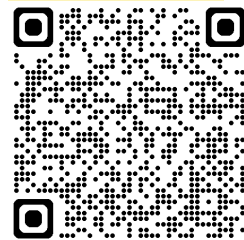
④労働時間数

フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働30(45)時間未満
または 25~39歳のフルタイム労働者の月平均時間外・休日労働45時間未満

*令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。



厚生労働省HP



えるぼし認定基準

①採用

(直近3事業年度)男女別の採用における競争倍率が同程度であること または
(直近の事業年度)女性労働者の割合が次の両方に該当すること

- 1.正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上
- 2.正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上

②継続就業(直近の事業年度)

女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数が70%以上 または
女性労働者の継続雇用割合÷男性労働者の継続雇用割合が80%以上

③労働時間等

雇用管理区分ごとの労働者の月平均時間外・休日労働時間45時間未満

④管理職比率

(直近の事業年度)管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上 または
(直近3事業年度)課長級に昇進した女性労働者の割合÷課長級に昇進した男性労働者が80%以上

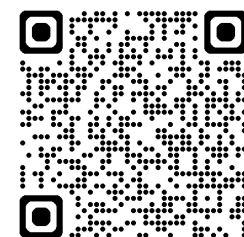
⑤多様なキャリアコース(直近の3事業年度)

次の実績があること(大企業はAを含み2項目以上 中小企業は1項目以上)

- A)女性の非正社員から正社員への転換
- B)女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
- C)過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
- D)おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用



厚生労働省HP



お問い合わせ先

〒920-0024

石川県金沢市西念3丁目4番1号 石川労働局 雇用環境・均等室

☎076-265-4429 ✉17sidou@mhlw.go.jp

申請をご検討の方は
相談をお申込ください

