

令和7年  
4月1日から

新たな10年がスタート！

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した

「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あり、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

令和6年5月に成立した「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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」により、法律の有効期限がさらに10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。

## 1 行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付け

- 1 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

2 行動計画の策定・変更

3 外部への公表・社内周知の届出

4 都道府県労働局への届出

5 計画の実施・効果の測定

行動計画の策定又は変更を行う際には、**育児休業等の取得状況<sup>(※1)</sup>、労働時間の状況<sup>(※2)</sup>を把握するとともに、育児休業等の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標の設定が義務付けられています。**

(※1) 男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

(※2) フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者においては、健康管理時間）

PDCA サイクルの確立

※令和7年4月1日以降に策定又は変更する行動計画から義務の対象です。

認定基準を満たした場合

厚生労働大臣による認定  
(くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん)

## 2 認定基準（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準）の見直し

※認定種類別の認定基準全体は、p.2～3 でご確認ください。

### 共通

#### 〇女性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（認定基準6）

|                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| 女性労働者の育児休業等取得率                   | 75%以上               |
| 育児休業等を行うことができる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率 | 基準なし → <b>75%以上</b> |

#### 〇成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準8）

|                                                                       |                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①所定外労働の削減<br>②年次有給休暇の取得の促進<br>③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備 | → ① <b>男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸</b><br>②年次有給休暇の取得の促進<br>③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備 |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|

### 認定種類別

#### 〇男性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準5）

|          | 男性労働者の育児休業等取得率       |    | 男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率 |
|----------|----------------------|----|------------------------|
| トライくるみん  | 7%以上 → <b>10%以上</b>  | 又は | 15%以上 → <b>20%以上</b>   |
| くるみん     | 10%以上 → <b>30%以上</b> |    | 20%以上 → <b>50%以上</b>   |
| プラチナくるみん | 30%以上 → <b>50%以上</b> |    | 50%以上 → <b>70%以上</b>   |

#### 〇働き方の見直しに係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準7）

|                                                     |                             |                                                              |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 雇用する全てのフルタイム労働者<br>1人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数 | トライくるみん<br>くるみん<br>プラチナくるみん | 45時間未満<br>→ 30時間未満（全てのフルタイム労働者）又は<br>45時間未満（25～39歳のフルタイム労働者） |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------|

#### 〇能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（プラチナくるみん認定基準10）

|          |                                    |
|----------|------------------------------------|
| プラチナくるみん | 女性労働者を対象とした取組 → <b>労働者を対象とした取組</b> |
|----------|------------------------------------|



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

## トライくるみん、くるみん認定基準

| トライくるみん（旧基準達成）<br>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  | 新しいトライくるみん（新基準達成）<br> ※新たなマークには認定年の後ろに「(2025年度基準)」と記載されます。 |  | くるみん（旧基準達成）<br>                                                                                                                                                                                                                   |  | 新しいくるみん（新基準達成）<br> ※新たなマークには認定年の後ろに「(2025年度基準)」と記載されます。 |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 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たこと。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |  |                                                                                                                                             |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |                                                                                                                                            |  |
| 5. 次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。<br>（１）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が <u>10%以上</u> （旧基準：7%以上）であること。<br>（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 <u>20%以上</u> （旧基準：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。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |                                                                                                                                             |  | 5. 次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。<br>（１）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が <u>30%以上</u> （旧基準：10%以上）であり、当該割合を「 <u>両立支援のひろば</u> 」で公表していること。<br>（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 <u>50%以上</u> （旧基準：20%以上）であり、当該割合を「 <u>両立支援のひろば</u> 」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。                                      |  |                                                                                                                                            |  |
| <div>… <u>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞</u> …</div> <p>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（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、①～④のいずれかに該当すれば基準5を満たす。</p> <div><div>① 計画期間内に、<u>子の看護等休暇</u>（旧基準：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）。</div><div>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。</div><div>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 <u>10%以上</u>（旧基準：7%以上）であること。</div><div>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。</div></div> <div><div>① 計画期間内に、<u>子の看護等休暇</u>（旧基準：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）、かつ、当該男性労働者の数を「<u>両立支援のひろば</u>」で公表していること。</div><div>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、かつ、当該男性労働者の数を「<u>両立支援のひろば</u>」で公表していること。</div><div>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 <u>30%以上</u>（旧基準：10%以上）であり、当該割合を「<u>両立支援のひろば</u>」で公表していること。</div><div>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、かつ、当該男性労働者の数を「<u>両立支援のひろば</u>」で公表していること。</div></div> |  |                                                                                                                                             |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |                                                                                                                                            |  |
| 6. 計画期間における、 <u>女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上</u> （旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上）であること。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |                                                                                                                                             |  | 6. 計画期間における、 <u>女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上</u> （旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上）であり、当該割合を「 <u>両立支援のひろば</u> 」で公表していること。                                                                                                                                                                               |  |                                                                                                                                            |  |
| <div>… <u>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞</u> …</div> <p>計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、<u>当該女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上</u>（旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上）であれば基準6を満たす。</p> <div><div>（旧基準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。 ※廃止</div></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |                                                                                                                                             |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |                                                                                                                                            |  |
| 7（旧基準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。<br>（１）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時間未満であること。<br>（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。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |                                                                                                                                             |  | 7（旧基準8.）計画期間の終了日の属する事業年度において次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること、かつ（３）を満たしていること。<br>（１）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 <u>30時間未満</u> （旧基準：45時間未満）であること。<br>（２） <u>フルタイムの労働者のうち、25～39歳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時間未満であること。（新設）</u><br>（３）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。<br>（旧基準：計画期間の終了日の属する事業年度において上記（１）の旧基準と（３）のいずれも満たしていること。） |  |                                                                                                                                            |  |
| 8（旧基準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。<br>① <u>男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置</u> （旧基準：所定外労働の削減のための措置）<br>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置<br>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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |                                                                                                                                             |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |                                                                                                                                            |  |
| 9（旧基準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。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |                                                                                                                                             |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |                                                                                                                                            |  |

プラチナくるみん



1～4. トライくるみん、くるみん認定基準1～4と同一

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等取得率が **50%以上** (旧基準：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 **70%以上** (旧基準：50%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。

＜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（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、①～④のいずれかに該当すれば基準5を満たす。

① 計画期間内に、子の看護等休暇 (旧基準：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 **50%以上** (旧基準：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（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。

6. トライくるみん認定基準6と同一

(旧基準7.) くるみん認定旧基準7と同一 ※廃止

7 (旧基準8). くるみん認定基準7 (旧基準8) と同一

※くるみん認定基準と同様の改正が、プラチナくるみん認定基準においても行われました。  
(詳細はp.2のくるみん認定基準参照)

8 (旧基準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 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置 (旧基準：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

9 (旧基準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（育児休業等を利用している者を含む）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歳誕生日まで継続して在職している者（子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む）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%未満かつ(2)が70%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、上記の(1)が90%以上または(2)が70%以上であれば、基準9を満たす。

10. 育児休業等をし、または育児を行う労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで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。

(旧基準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。

11 (旧基準12). トライくるみん、くるみん認定基準9 (旧基準10) と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「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（事業年度＝各企業における会計年度）の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

・1回目の公表は、プラチナくるみん認定取得後おおむね3か月以内

・2回目の公表は、公表前事業年度終了後おおむね3か月以内

に行ってください。

厚生労働省運営のウェブサイト「**両立支援のひろば**」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

【各種情報を検索・閲覧】

○一般事業主行動計画公表サイト：策定した一般事業主行動計画を公表したり、他社の計画を閲覧できます。

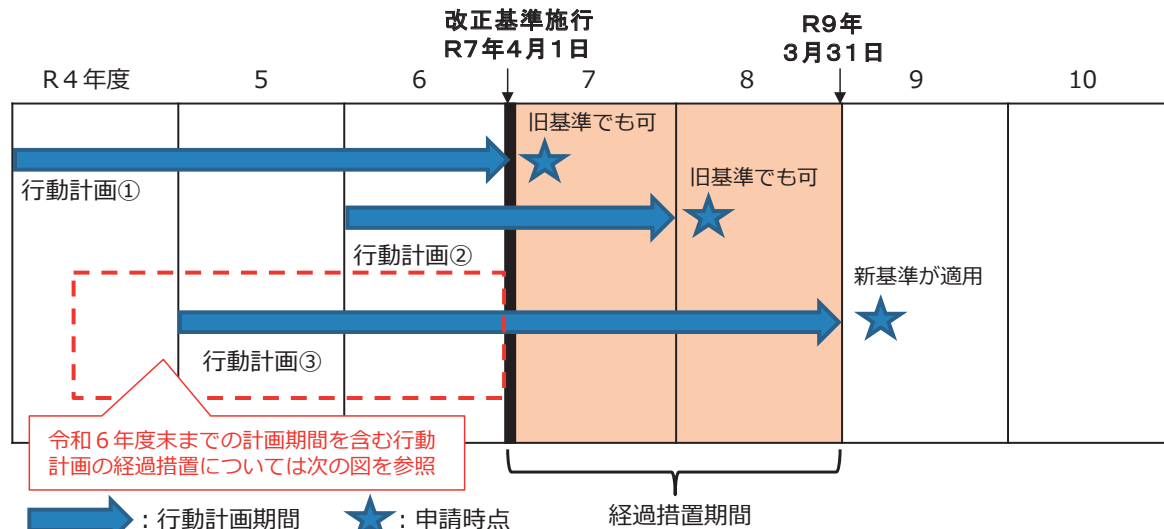
○両立診断サイト：自社の両立支援の取組状況をチェックしたり、他社の取組を閲覧できます。

○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

ぜひご活用ください。

## 【令和7年4月から2年間の認定基準の経過措置】：改正前の旧基準達成による認定

計画期間の時期にかかわらず、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。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



## 【令和6年度末までの計画期間を含む行動計画の経過措置】：改正後の新基準達成による認定

施行後の取組を評価するため、令和6年度末までに開始した行動計画で令和7年度以降に認定申請を行う場合は、令和6年度末までの計画期間を含めず、令和7年度以降の計画期間を基準算出のための計画期間とみなすことができます。この場合に付与される認定マークは新基準達成による認定マークとなります。

【例】くるみん認定申請に係る計画期間が令和5年度から8年度までの4年間であった場合の男性労働者の育児休業等取得率（新基準は30%）

| R4年度 | 5               | 6               | 7               | 8               | 9  | 10 |
|------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----|----|
|      |                 |                 |                 |                 | 申請 |    |
|      | 対象者15人<br>取得者2人 | 対象者10人<br>取得者2人 | 対象者10人<br>取得者4人 | 対象者20人<br>取得者6人 | ★  |    |

令和6年度末までの計画期間を含む  
計画期間すべてを対象にした場合

育休取得者14人  
対象者55人 = 25% ←新基準（30%）未達

令和7年度以降の計画期間を対象にした場合

育休取得者10人  
対象者30人 = 33% ←新基準（30%）達成

⇒ 令和7年度以降の計画期間での新基準達成により、新しいくるみんマークの申請が可能

## 【プラチナくるみん認定の取消に関する経過措置】

プラチナくるみんは、認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和7年4月1日から令和8年3月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても旧基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

◆詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)

くるみん認定・プラチナくるみん認定等を受けると次の制度を活用できます。

- 公共調達における加点点評価
- くるみん助成金（こども家庭庁）
- 賃上げ促進税制（経済産業省）
- 働き方改革推進支援資金（（株）日本政策金融公庫）

詳細は



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   | 048-600-6269 | 岐阜   | 058-245-1550 | 鳥取   | 0857-29-1709 | 佐賀   | 0952-32-7218 |
| 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   | 052-857-0312 | 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   | 024-536-4609 | 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   | 026-227-0125 | 和歌山  | 073-488-1170 | 福岡   | 092-411-4894 |      |              |

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和8年2月作成 リフレットNO.2

令和7年

4月1日から

くるみん認定と一緒に「プラス認定」も取得しましょう!!  
くるみんプラスマークが新しくなります

「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あり、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主公行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています(100人以下の企業は努力義務)。

令和6年5月に成立した「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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」により、法律の有効期限がさらに10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。

また、くるみん認定等(くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん)の認定基準が見直されました。

厚生労働省(都道府県労働局)では、次世代育成支援対策推進法に基づき、くるみん認定等を受けた企業が、不妊治療と仕事の両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合に「プラス」で認定し、「くるみんプラス」「プラチナくるみんプラス」「トライくるみんプラス」と称しています。

**不妊治療と仕事との両立に取り組み、プラス認定を取得しましょう!!**

●今回の改正によるプラス認定基準の見直しはありません。

●新基準でくるみん認定等を取得した場合、プラス認定も新基準のマークが適用されます。

プラス認定は、新基準の認定申請に係る行動計画期間中にプラス認定要件を満たすことが必要です。

☆くるみん等の新認定基準及び経過措置については、こちらをご覧ください。

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基準等が改正されます(リーフレット)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001347349.pdf>

## プラス認定基準は？

**くるみん認定等の認定基準を満たした上で、次の4つの要件を満たすと取得できます。**

- 次の(1)及び(2)の制度を設けていること(※1)
  - (1)不妊治療のための休暇制度(不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く)
  - (2)不妊治療のために利用することができる次のうちのいずれかの制度
    - 半日又は時間単位の年次有給休暇
    - 所定外労働制限制度 ○時差出勤制度
    - フレックスタイム制 ○短時間勤務制度
    - テレワーク
- 不妊治療と仕事との両立の推進に関する企業トップの方針を示し、講じている措置の内容とともに労働者に周知していること(※2)
- 不妊治療と仕事との両立に関する研修(※3)その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じるための担当者(両立支援担当者)を選任し、労働者に周知していること

くるみん認定を申請する行動計画の終了時まで上記の取組を実施し、認定申請書と取組を明らかにする書類を添付して申請してください。

※行動計画に「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置」を盛り込むことは「望ましい」ものですが、行動計画に盛り込まれていなくても認定の申請ができます。



## プラス認定取得のために

- ※1 就業規則の例はこちら(<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001127218.pdf>)
- ※2 企業トップによる方針の周知例はこちら(<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000930524.pdf>)
- ※3 研修の実施例はこちら(<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001127224.pdf>)

f

※1～※3の Word 版は厚生労働省ホームページ「不妊治療と仕事との両立のために」の「不妊治療と仕事との両立がしやすい環境整備に取り組む企業を認定します(令和4年4月～)」からご利用いただけます。

## 不妊治療と仕事との両立に関する情報

### ●不妊治療と仕事との両立のために（厚生労働省ホームページ）

認定や助成金等、不妊治療と仕事との両立に関する情報を各種掲載しています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_14408.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html)

### ●不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル（事業主、人事労務担当者向け）

企業向けの制度導入マニュアルです。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001073885.pdf>

### ●不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック（上司、同僚、本人向け）

労働者向けに、不妊治療の内容や職場での配慮のポイントを紹介しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001073887.pdf>

### ●両立支援ガイドブック

治療中・治療予定の労働者向けに、不妊治療と仕事を両立するための各種情報を提供しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001317072.pdf>

### ●不妊治療連絡カード

治療を受ける労働者が、職場において必要な配慮事項等を企業の人事労務担当者に伝えるためのカードです。任意の様式ですが、主治医等が記載・発行する証明書となります。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30b.pdf>

## 助成金を活用ください

### ○両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）

不妊治療のために利用可能な両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、②所定外労働制限、③時差出勤、④短時間勤務、⑤フレックスタイム制、⑥在宅勤務等）の利用しやすい環境整備に取り組み、両立支援担当者が不妊治療を行う労働者の相談に対応し、両立支援制度（上記①～⑥いずれか）を1年間で労働者に合計5日（回）以上利用させた中小企業事業主が対象となります。

1事業主当たり 30万円（1回限り）

### 認定企業はこちら

### 次世代育成支援対策推進法に基づくプラス認定状況

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_14408.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html)

### 認定Q&A



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   | 048-600-6269 | 岐阜   | 058-245-1550 | 鳥取   | 0857-29-1709 | 佐賀   | 0952-32-7218 |
| 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   | 052-857-0312 | 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   | 024-536-4609 | 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   | 026-227-0125 | 和歌山  | 073-488-1170 | 福岡   | 092-411-4894 |      |              |

受付時間8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)