

報道関係者 各位

令和7年6月19日

[照会先]

熊本労働局雇用環境・均等室

室長 狭間 美恵  
室長補佐 福嶋 沙知絵  
雇用環境改善・均等推進指導官 岡部 久美  
(電話番号) 096-352-3865

## 仕事と家庭の両立支援の取組が優秀な法人6社を次世代法に基づくプラチナくるみん企業・くるみんプラス企業・くるみん企業として認定しました！！

熊本労働局（局長 金成 真一）は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、株式会社 SENSTYLE（熊本市）を「プラチナくるみん認定企業」として、株式会社 八方建設（菊池市）を「くるみんプラス認定企業」として、株式会社 明和不動産（熊本市）、株式会社 SandK（熊本市）、株式会社 前田産業（熊本市）、株式会社 三計テクノス（熊本市）を「くるみん認定企業」として、認定いたしました。県内におけるプラチナくるみん認定は5社目、くるみん認定は41社目（うち、プラス認定は2社）、となります。

つきましては、以下のとおり認定通知書交付式を行うこととしております。

## 次世代法に基づく認定通知書交付式

1 日時 令和7年7月22日（火） 午前10時00分～

2 会場 熊本労働局 10階 大会議室  
（熊本市西区春日2丁目10-1熊本地方合同庁舎A棟）

3 内容 局長あいさつ  
認定通知書の交付 等



くるみんマーク

☆の数はこれまで認定を受けた回数を表します。

※当日、取材でお越しの際は、事前に当室までご一報いただきますと幸いです。

### 【参考資料】

- 認定企業各社の仕事と家庭の両立支援の状況
- 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度の概要
- くるみん認定、プラチナくるみん認定基準等について
- 熊本県内における次世代法に基づく「くるみん」認定状況(令和7年6月16日現在)

## 株式会社 S E N S T Y L E の両立支援の状況

本 社：熊本県熊本市  
従業員数：124人  
業 種：介護事業  
※令和7年2月13日現在



認定日：令和7年4月17日

## 1 行動計画で定めた目標

計画期間内に育児目的休暇を1人以上使用する

## 【具体的な対策】

・管理者研修の中で、管理職に対し育児目的休暇制度について研修を実施した。更に、社員用ホームページに育児目的休暇制度の説明資料を掲載、社内メールにより全職員に対し制度について案内、利用を勧奨した。また、管理職会議の中で、随時、制度利用した職員を確認し利用実績について情報共有を行った。

以上の取り組みの結果、計画期間内に育児目的休暇を利用した労働者は14名となり、目標を達成した。

- 2 計画期間内の男性の育児休業取得率 100%
- 3 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とした  
所定外労働の制限 及び 短時間勤務制度  
を講じていること。
- 4 計画期間終了事業年度における労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働  
及び休日労働の合計時間数が各月全て45時間未満であること。
- 5 女性の就業継続について、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 100%
- 6 計画期間中に若手職員向けのキャリア形成支援のための研修を定期的に実  
施し、女性の管理職の占める割合が38.46%から45.45%へと増加している。

## 株式会社 八方建設 の両立支援の状況

本 社：熊本県菊池市

従業員数：49人

業 種：建設業

※令和7年3月25日現在



認定日：令和7年5月8日

### 1 行動計画で定めた目標

目標1 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準にする

男性社員：育児休業を必要とする社員に関して取得率を100%にすること

目標2 全職員の年次有給休暇の取得日数を一人当たり平均年間7日以上とする

目標3 各現場単位での4週8休の達成

#### 【具体的な対策】

・各現場における休業者の業務カバー体制を検討、管理職による子が出生した男性労働者へ育児休業取得の促進、社内クラウドによる掲示、社員への周知を行い、育児休業を取得しやすい環境づくりに努めた。

・毎月各現場の管理者が年次有給休暇取得の達成率を報告することで意識付けを行った。また、各現場で班全員の年次有給休暇取得日数を把握し、休暇取得への促進を図った。

・各現場で班全員の勤務状況を把握し、4週8休に基づいた工事計画を立てた。毎月各現場の管理者が達成率を報告して表彰、表彰金を支給することで意識付けを行った。

以上の取組みの結果、男性社員の育休取得率が133%、年次有給休暇取得日数が平均年間7日以上、各現場において4週8休が達成され、目標を達成した。

2 計画期間内の男性職員の育児休業等取得率 133%

3 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とした短時間勤務制度を講じていること。

4 計画期間終了事業年度における労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が各月全て45時間未満であること。

5 不妊治療と仕事との両立に関する休暇制度及び短時間勤務制度を制定し、社内の理解促進のための講習会等を実施した。

## 株式会社 明和不動産 の両立支援の状況

本 社：熊本県熊本市  
従業員数：386人  
業 種：不動産取引業  
※令和7年2月14日現在



認定日：令和7年4月17日

### 1 行動計画で定めた目標

男性社員の育休および育児目的の休暇取得を促進し、あわせて取得率40%を目指す

#### 【具体的な対策】

・男性の育休取得状況を確認し、会社独自の育児を目的とした休暇制度を導入。育休や育児目的休暇、社内の両立支援制度をまとめ、社内イントラネット等で男性を含めた全社員に周知し制度利用を促した。また、子が生まれる（又は生まれた）男性社員に対し、個別に制度の案内を行い積極的な育休や育児目的休暇の取得を促した。

以上の取組みの結果、男性社員の育休取得率が令和2年度においては0%だったものが、計画期間の5年間において、育休及び育児目的休暇取得率が61%となり、目標を達成した。

- |   |  |     |
|---|--|-----|
| 2 | 計画期間内の男性職員の育児休業等取得率  | 61% |
| 3 | 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とした短時間勤務制度を講じていること。                 |     |
| 4 | 計画期間終了事業年度における労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が各月全て45時間未満であること。 |     |

## 株式会社 SandK の両立支援の状況

本 社：熊本県熊本市  
従業員数：166人  
業 種：介護事業  
※令和7年3月31日現在



認定日：令和7年6月5日

### 1 行動計画で定めた目標

計画期間内に育児目的休暇を1人以上使用する

#### 【具体的な対策】

・管理者研修の中で、管理職に対し育児目的休暇制度について研修を実施した。更に、社員用ホームページに育児目的休暇制度の説明資料を掲載、社内メールにより全職員に対し制度について案内、利用を勧奨した。また、管理職会議の中で、随時、制度利用した職員を確認し利用実績について情報共有を行った。

以上の取組みの結果、計画期間内に育児目的休暇を利用した労働者は13名となり、目標を達成した。

2 計画期間内の男性の育児休業取得率 133%

3 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とした  
所定外労働の制限 及び 短時間勤務制度  
を講じていること。

4 計画期間終了事業年度における労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働  
及び休日労働の合計時間数が各月全て45時間未満であること。

## 株式会社 前田産業 の両立支援の状況

本 社：熊本県熊本市  
従業員数：220人  
業 種：総合解体工事業  
※令和7年5月23日現在



認定日：令和7年6月10日

### 1 行動計画で定めた目標

- 目標1 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直しを図る  
目標2 年次有給休暇の取得を推進し、メリハリある働き方の実現を目指す

#### 【具体的な対策】

- ・業務の洗い出しを行い、業務全体の可視化を行うことによって業務の効率化を図った。更にジョブローテーションを行い、社員のスキルアップや知識の充実を図った。
  - ・年次有給休暇の取得状況について実態を把握し、計画的な取得に向け社員への周知を図った。
- 以上の取組みの結果、お互いの仕事をカバーできる体制や組織風土作りを図り、年次有給休暇の取得については、取得の進まない社員へ取得をメールで勧奨する等して促進に努めた。よって、目標を達成した。

- 2 計画期間内の男性の育児休業取得率 53%
- 3 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とした  
所定外労働の制限 及び 短時間勤務制度  
を講じていること。
- 4 計画期間終了事業年度における労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働  
及び休日労働の合計時間数が各月全て45時間未満であること。

## 株式会社 三計テクノス の両立支援の状況

本 社：熊本県熊本市  
従業員数：40人  
業 種：計量証明事業  
※令和7年6月4日現在



認定日：令和7年6月16日

### 1 行動計画で定めた目標

目標1 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする

男性社員：取得率を6%以上にする

女性社員：取得率を80%以上にする

目標2 小学校入学前までの子を持つ社員の短時間勤務制度を導入する

目標3 令和4年4月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する

#### 【具体的な対策】

・管理職を対象とした研修を実施し、対象社員を把握した場合は制度を周知した。

・社員のニーズを把握したうえで小学校入学前までの子を持つ社員が利用できる短時間勤務制度導入を図った。

・社員アンケートや各部署において問題点の検討を行う等し、ノー残業デーの運用規程を策定した。

以上の取組みの結果、男性社員の育休取得率50%、女性社員の育休取得率100%、短時間勤務制度を導入し社内で周知、毎週水曜日にノー残業デーを設定し実施した。よって、目標を達成した。

2 計画期間内の男性の育児休業取得率 50%

3 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とした  
所定外労働の制限 及び 短時間勤務制度 並びに 始業・終業時刻  
の繰上げ又は繰下げの制度 を講じていること。

4 計画期間終了事業年度における労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働  
及び休日労働の合計時間数が各月全て45時間未満であること。

## 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度の概要

### 【トライくるみん認定】



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、その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場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けるためには、9項目の認定基準を全て満たす必要があります。

### 【くるみん認定】



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、その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場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けるためには、9項目の認定基準を全て満たす必要があります。

### 【プラチナくるみん認定】



すでに「子育てサポート企業」として「くるみん」認定を受けた企業のうち、より高い水準の仕事と子育ての両立支援の取組を行った企業を厚生労働大臣が認定する制度です。認定を受けるためには、11項目の認定基準を全て満たす必要があります。

### 【プラス認定】



トライくるみん、くるみん、プラチナくるみんの一類型として、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業が一定の要件を満たした場合、「プラス」認定を受けることができます。認定を受けるためには、くるみん等の認定基準を満たした上で、4項目の認定基準を全て満たす必要があります。

### 「両立支援のひろば」

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及び次世代育成支援に関する取組を公表するためのウェブサイトです。  
各社の取組状況や両立支援に関する情報を検索できます。

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



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

- 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・変更
- 社内周知
- 外部への公表

- 都道府県労働局への届出

- 計画の実施

- 計画終了・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**（※1）、**労働時間の状況**（※2）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ついては、健康管理時間）

### ◆PDCAサイクルの確立

認定基準を満たした場合

※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。

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

## 認定基準の見直し（認定種類別の認定基準全体は、p.2～p.3でご確認ください。）

### くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準<共通>

#### ○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>

#### ○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 ②年次有給休暇の取得の促進 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> ②年次有給休暇の取得の促進 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
---	---	--

### くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準<認定種類別>

#### ○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>

#### ○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 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	45時間未満
	くるみん	45時間未満 → <b>30時間未満（全てのフルタイム労働者）又は 45時間未満（25～39歳のフルタイム労働者）</b>
	プラチナくるみん	

#### ○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) 	新しいトライくるみん (新基準達成)  ※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) 	新しいくるみん (新基準達成)  ※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等取得率が <b>10%以上</b> (旧基準：7%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 <b>20%以上</b> (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。 (1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が <b>30%以上</b> (旧基準：10%以上) であり、 <b>当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。</b> (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 <b>50%以上</b> (旧基準：20%以上) であり、 <b>当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること、</b> かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。		
<p style="text-align: center;"><b>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt;</b></p> <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を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、<b>子の看護等休暇</b>(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)。</p> <p>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。</p> <p>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 <b>10%以上</b> (旧基準：7%以上) であること。</p> <p>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。</p>			
6. 計画期間における、 <b>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</b> (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、 <b>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</b> (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であり、 <b>当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。</b>		
<p style="text-align: center;"><b>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt;</b></p> <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、<b>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</b> (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であれば基準を満たす。</p>			
(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(経過措置はp.4上段参照)			
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。 (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。 (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 <b>(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。</b> (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 <b>30時間未満</b> (旧基準：45時間未満) であること。 (2) <b>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)</b> (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。 (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。			
① <b>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</b> (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). 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。			

## プラチナくるみん認定基準

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(経過措置はp.4上段参照)

※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)

7 (旧基準8). くるみん認定基準7 (旧基準8) と同一

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。

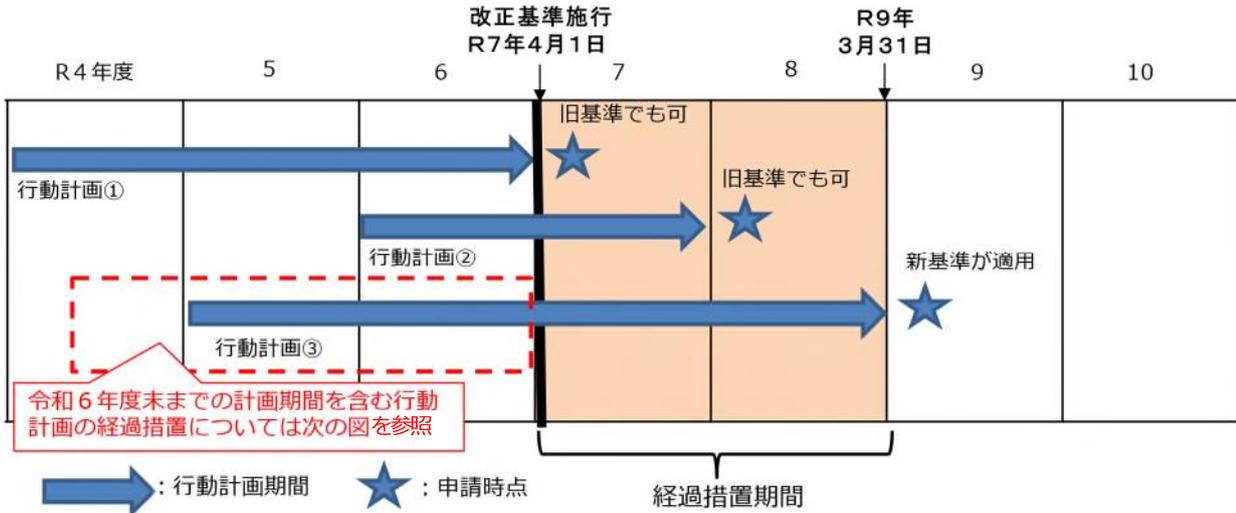
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

ぜひご利用ください。

認定申請に関する経過措置

【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

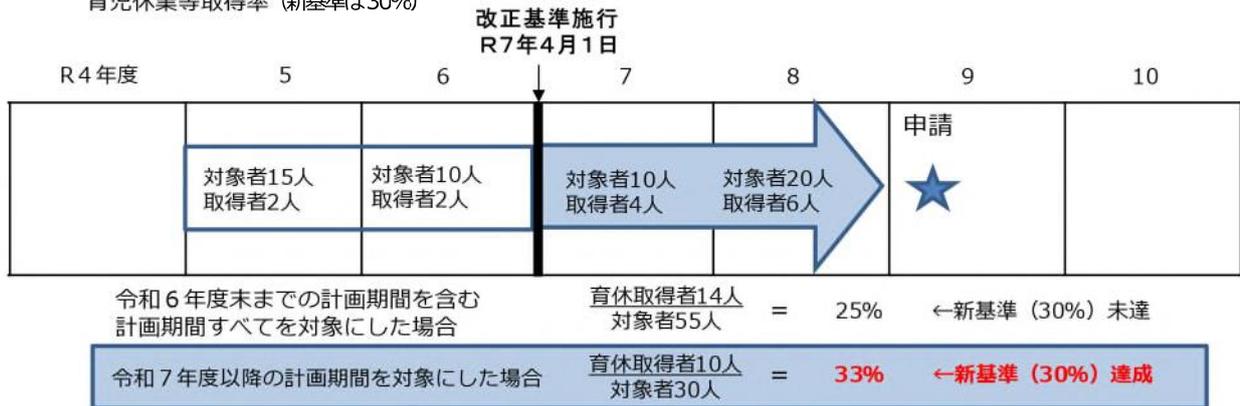
計画期間の時期にかかわらず、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



【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%）



⇒ 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								
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6年12月作成 リーフレットNO.18

## 次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」認定企業一覧(熊本県)

番号	企業名	所在地	認定年
1	医療法人社団仁誠会	熊本市	2015年
2	医療法人潤心会	大津町	2018年
3	株式会社肥後銀行	熊本市	2019年
4	ソフトウェアビジョン株式会社	熊本市	2023年
<b>5</b>	<b>株式会社SENSTYLE</b>	<b>熊本市</b>	<b>2025年</b>



更新日:令和7年6月16日

次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定企業一覧(熊本県)

番号	企業名	所在地	認定年	認定回数
1	菊池地域農業協同組合	菊池市	2008年	1
2	医療法人社団 坂梨会	阿蘇市	2008年	1
3	株式会社 イノス	熊本市	2009年	1
4	医療法人社団 仁誠会	熊本市	2011年	1
5	医療法人 春水会	山鹿市	2011年	1
6	ホテル日航熊本くまもと新世紀株式会社	熊本市	2011年	1
7	国立大学法人 熊本大学	熊本市	2013年・2015年	2
8	株式会社 ヒライ	熊本市	2013年	1
9	社会福祉法人 リデルライトホーム	熊本市	2013年	1
10	ソニーセミコンダクタマニュファクチャリング株式会社	菊陽町	2007年・2013年・2015年	3
11	社会医療法人 潤心会	菊陽町	2014年	1
12	株式会社 九州ソフタス	熊本市	2014年	1
13	社会福祉法人 広友会	菊池市	2014年	1
14	トッパン・フォームズ西日本株式会社	玉名市	2014年	1
15	株式会社 永誠会	熊本市	2015年	1
16	東京エレクトロン九州株式会社	合志市	2015年	1
17	株式会社 中九州クボタ	大津町	2015年	1
18	株式会社 肥後銀行	熊本市	2017年	1
19	熊本中央信用金庫	熊本市	2018年	1
20	株式会社 SYSKEN	熊本市	2018年	1
21	株式会社 再春館製薬所	益城町	2018年	1
22	株式会社 十八測量設計	熊本市	2020年・2022年	2
23	ソフトウェアビジョン株式会社	熊本市	2021年	1
24	株式会社 ナトーハイシステムズ	熊本市	2022年	1
25	株式会社 ライフジャパン	熊本市	2022年	1
26	株式会社 SENSTYLE	熊本市	2023年	1
27	株式会社 ISIGN	熊本市	2023年	1
28	西田鉄工株式会社	宇土市	2023年	1
29	株式会社 フクマツ	芦北町	2023年	1
30	医療法人 野尻会	熊本市	2023年	1
31	株式会社 天水総合カンパニー	玉名市	2023年	1
32	医療法人 佐藤会	熊本市	2024年	1
33	白鷺電気工業株式会社	熊本市	2024年(プラス認定)	1
34	株式会社 エレテック	熊本市	2024年	1
35	新産住拓株式会社	熊本市	2025年	1
36	株式会社 旭技研コンサルタント	熊本市	2025年	1
37	株式会社 明和不動産	熊本市	2025年	1
38	株式会社 八方建設	菊池市	2025年(プラス認定)	1
39	株式会社 SandK	熊本市	2025年	1
40	株式会社 前田産業	熊本市	2025年	1
41	株式会社 三計テクノス	熊本市	2025年	1

