

厚生労働省 奈良労働局 発表

令和6年11月5日

照会先

奈良労働局雇用環境・均等室
室長 楠田 裕世
室長補佐 福井 雅代
指導主任 高山 沙由理
(電話) 0742-32-0210

報道関係者各位

社会福祉法人こだまの会をくるみん認定！

奈良労働局（局長 橋口 忠）は、社会福祉法人こだまの会（理事長 玉置 公三氏）を、次世代育成支援対策推進法に基づき、「子育てサポート企業」として認定しました。

認定通知書交付式

令和6年11月11日(月)14時00分～



くるみんマーク

場 所：奈良労働局 2階会議室

奈良県奈良市法蓮町 387 奈良第3地方合同庁舎

交付企業：社会福祉法人こだまの会

（事業内容：障害福祉）

※認定企業の概要、取組内容は裏面をご参照ください。

※取材・撮影可能です。取材のご希望は事前に当室までご連絡ください。

くるみん認定のメリット

- ・認定マークを商品、広告、求人広告、名刺などに付け、子育てサポート企業であることをPRすることができます。
- ・企業イメージの向上、従業員のモチベーションアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。

資料1：奈良県内のくるみん認定状況

資料2：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の策定と

くるみん・プラチナくるみん認定等について（リーフレット）

社会福祉法人こだまの会の概要、取組内容

1. 企業の概要

代表者職氏名	: 理事長 玉置 公三
所在地	: 奈良県吉野郡十津川村
事業内容	: 障害福祉
常時雇用する労働者数	: 47 人
行動計画期間	: 令和4年1月1日～令和6年3月31日



2. 行動計画の目標と取組内容

【目標1】子育てを目的とした企業独自の休暇制度導入により、ワーク・ライフ・バランスの充実化と男性労働者の育児参画促進を図る。

- ①小学校修了前までの子や孫の学校行事参加のための休暇制度(年1回・無給)の導入。
- ②小学校就学前までの子の看護休暇制度を改定する。
 - ・子1人…取得可能日数を5日から6日に変更し、うち1日を有給とする。
 - ・子2人以上…取得可能日数を10日から12日に変更し、うち2日を有給とする。

【目標2】妊娠中や産休・育休復帰後の女性労働者の健康の確保に関する諸制度について、全労働者を対象にした制度周知のための研修を計画期間内に1回以上実施する。

3. 主な認定基準の達成状況

- ・目標1、目標2ともに行動計画期間内に達成した。
- ・男性の子の看護休暇取得者2人、女性の育児休業取得率100%を達成し、「両立支援のひろば」で公表している。
- ・所定外労働の制限に関する制度及び育児短時間勤務制度について、3歳未満の子を養育する労働者から、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に拡大して適用。
- ・労働者一人当たりの法定時間外・法定休日労働時間の平均が、各月2時間以下。



【社会福祉法人こだまの会 担当者の声】

社会福祉法人こだまの会は、日本一広い村である十津川村を拠点とする、スタッフ数 50 名以下の小規模事業所です。今、人手不足は深刻な問題であり、山間地域に根差す当事業所も他人事ではありません。

スタッフが法人に対してエンゲージメントを高める取り組みの一つとして、くるみん認定の取得申請に至りました。

女性だけでなく男性スタッフも、育児というかけがえのない体験をし、将来振り返ったときに少しでも「充実した制度のおかげで良い経験ができた」と思ってもらえる仕組みを整えていきたいと思っています。

今後も、ウェルビーイングの向上に努め、持続可能な事業所の運営を模索してまいります。





県内のくるみん認定企業



(全体決定件数 49 件、くるみんのみ認定決定件数 42 件、プラチナくるみん 5 件、プラス認定 2 件、認定企業数 34 社)

	企業名		所在地	認定年
1	市民生活協同組合 ならコープ	☆	奈良市	2008年
2	社会医療法人 平和会	☆	奈良市	2009年
3	社会福祉法人 万葉福祉会	☆☆☆	奈良市	2010年、2016年、2018年
4	社会福祉法人 協同福祉会	☆	大和郡山市	2010年
5	医療法人 岡谷会	☆	奈良市	2010年
6	奈良交通 株式会社	☆☆	奈良市	2011年、2015年
7	株式会社 呉竹	☆	奈良市	2012年
8	社会福祉法人 室生会	☆	宇陀市	2012年
9	株式会社 南都銀行	☆☆★	奈良市	2012年、2015年、2017年
10	メタコート工業 株式会社	☆	北葛城郡王寺町	2013年
11	社会福祉法人 太樹会 和里(にこり)	☆	大和高田市	2013年
12	社会福祉法人 ならやま会	☆☆	奈良市	2013年、2017年
13	株式会社 天理時報社	☆	天理市	2013年
14	株式会社 関西メディコ	☆	生駒郡平群町	2013年
15	社会福祉法人 秋篠茜会	☆	奈良市	2014年
16	社会福祉法人 正和会	☆☆★	五條市	2015年、2018年、2018年
17	株式会社 オーテック	☆	奈良市	2018年
18	社会福祉法人 明徳会	☆	御所市	2019年
19	国立大学法人 奈良先端科学技術大学院大学	☆	生駒市	2020年
20	社会福祉法人 宝山寺福祉事業団	☆★	生駒市	2021年、2023年
21	ライフニジュウイチ 株式会社	☆	奈良市	2021年
22	株式会社 崎山組	☆	橿原市	2021年
23	社会福祉法人 功有会	☆☆★	北葛城郡広陵町	2013年、2021年、2021年
24	株式会社サンロード	☆	橿原市	2022年
25	社会福祉法人 仁南会	☆☆	御所市	2013年、2022年
26	株式会社LINK'S HEART	☆	桜井市	2022年
27	社会福祉法人 どんぐり	☆☆★	生駒市	2016年、2019年、2019年、2022年
28	大浦貴金属工業株式会社	☆	奈良市	2023年
29	住都営繕株式会社	☆	奈良市	2024年
30	医療法人 康成会	☆	北葛城郡河合町	2024年
31	株式会社 汎建製作所	☆	磯城郡川西町	2024年
32	奈良中央信用金庫	☆	磯城郡田原本町	2024年
33	医療法人 あすか会	☆	奈良市	2024年
34	社会福祉法人 こだまの会	☆	吉野郡十津川村	2024年

☆は「くるみん」に認定された回数、★は「プラチナくるみん」に認定された場合、

★は「プラス」認定された場合を意味します。

令和4年
4月1日から

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 新しい認定制度もスタートしています

「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す。この法律において、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）。

策定した「一般事業主行動計画」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、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日からの認定制度の改正ポイントは以下のとおりです。

ポイント1

○くるみんの認定基準とマークが改正されています。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されています。

男性の育児休業等取得率 **7%**以上 → 令和4年4月1日以降：**10%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

15%以上 → 令和4年4月1日以降：**20%**以上

②認定基準に、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://youritsu.mhlw.go.jp/> p.3 参照) で公表すること、が新たに加わりました。

認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する水準でも基準を満たします。なお、この場合に付与されるマークは改正前マークとなります。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

この場合に付与されるマークは改正後のマークとなります。

新しいくるみんマーク



ポイント2

○プラチナくるみんの特例認定基準が改正されています。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されています。

男性の育児休業等取得率 **13%**以上 → 令和4年4月1日以降：**30%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

30%以上 → 令和4年4月1日以降：**50%**以上

②女性の継続就業に関する基準が改正されました。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合

55%以上 → 令和4年4月1日以降：**70%**以上

特例認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する水準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

特例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4年4月1日から令和5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改正前の基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

経過措置の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

トライくるみんマーク



ポイント3





○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されました。

認定基準は、改正前のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。

ポイント4

○新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」が創設されました (詳細は p.4 参照)。

くるみん、トライくるみん認定基準

改正前くるみん	トライくるみん
	
	 
<p>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。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が7%以上であること。</p> <p>(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1.5%以上であり、かつ、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p>	<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が1.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>(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2.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p>
<p><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。</p>	
<p>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)</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7%以上であること。</p>	<p>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)、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</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、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</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1.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</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>	<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、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p>
<p>6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。</p> <p><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す。</p>	<p>6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p><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%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。</p>
<p>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。</p>	
<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	
<p>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。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>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</p>	
<p>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。</p>	

プラチナくるみん



1～4. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準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 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、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。(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 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。

6～8. 改正前くるみん、トライくるみん認定基準6～8と同一

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(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。

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. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準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、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内

・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、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を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」

・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」

・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、

職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

くるみん、プラチナくるみん、トライ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の認定制度「プラス」が創設されました。

プラスマーク
(例：くるみんプラスマーク)



1. 受けようとするくるみんの種類に応じた p.2 または p.3 の認定基準を満たしていること。

※例えば、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として

くるみんプラス認定を受けようとする場合、p.2 のくるみん認定基準の1～10 を満たす必要があります。

2. 次の(1)～(4)をいずれも満たしていること。

(1) 次の①及び②の制度を設けていること。

① 不妊治療のための休暇制度(多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。)

② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度

(2) 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。

(3) 不妊治療と仕事との両立に関する研修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。

(4) 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担当者を選任し、社内に周知していること。

※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としてプラチナくるみんプラス認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、2(1)

①の不妊治療のための休暇制度の内容、2(1)②の制度のうち講じているものの内容、2(3)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の内容について、公表日の前事業年度における状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

公共調達における加点評価

○各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業・トライくるみん認定企業などを加点評価するよう国の指針において定められています。それに基づき各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

○個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

こども家庭庁からのお知らせ 「くるみん助成金」について

○「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業(常時雇用する労働者が300人以下)に対し、上限50万円の助成金を支給する「くるみん助成金(中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業)」もぜひご活用ください(令和3年10月から令和9年3月まで)。

※「トライくるみん認定」は対象外です。

○事業の詳細については、以下のURL をご覧いただくか、一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。

くるみん助成ポータルサイト <https://kuruminjosei.jp/>

働き方改革推進支援資金

○「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の届出義務のない企業(常時雇用する労働者が100人以下)や、このうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫(中小企業事業・国民生活事業)が実施する「働き方改革推進支援資金(企業活力強化貸付)」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

○働き方改革推進支援資金の詳細については、以下のURL をご覧いただくか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html

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6年1月作成リーフレット NO.16