厚生労働省
奈良労働局

働きやすい 奈良

Press Release

厚生労働省　奈良労働局　発表
令　和　８　年　１１　月　１８　日

報道関係者各位

照会先
奈良労働局雇用環境・均等室
室長　水出　美加子
雇用環境改善・均等推進指導官
北川　絵里
指導主任　髙尾　篤史
（電話）0742－32－0210

プラチナくるみん認定・くるみん認定企業の認定通知書交付式を開催します

奈良労働局（局長 石崎琢也）は、医療法人康成会（理事長 垣見沙也佳氏）を子育てサポートに関する取組が優良であるとして、次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく認定（プラチナくるみん認定）の基準を満たす企業として認定するとともに、社会福祉法人希望の会（理事長 國原智恵氏）を同法第13条に基づく認定（くるみん認定）の基準を満たす企業として認定しました。

認定通知書交付式

日時：**令和8年11月25日（水）11時30分～**

場所：**奈良労働局　地下会議室**
奈良市法蓮町387番地　奈良第三地方合同庁舎

※認定企業の概要、取組内容は裏面以降をご参照ください。

※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。

プラチナくるみん認定企業	くるみん認定企業
医療法人康成会 （事業内容：医療施設の運営）	**社会福祉法人希望の会** （事業内容：保育園の運営）
ポイント より高い水準の取組を行ったくるみん認定企業 **県内6件目、5年ぶりの認定企業**	ポイント **県内2件目**の改正後認定基準を達成した**「子育てサポート企業」**

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改正に伴う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

医療法人康成会の概要、取組内容

1.企業の概要

代表者職氏名　　:理事長　垣見　沙也佳
所在地　　:奈良県北葛城郡河合町
事業内容　　:医療施設の運営
常時雇用する労働者数　:468人
行動計画期間　　:令和6年4月1日～令和8年3月31日

2.行動計画の目標

【目標1】年次有給休暇取得率を76%以上とする。
【目標2】子どもの学校行事への参加のための企業独自の休暇制度の利用者を
　　年平均7名以上にする。
【目標3】女性労働者がキャリア形成を進めていくための管理職研修を実施する。

3.主な認定基準の達成状況

【目標1】計画期間内の年次有給休暇取得率平均は76.63%となっている。
【目標2】計画期間内の子どもの学校行事への参加のための休暇制度の利用者は、
　　年平均12名となっている。
【目標3】管理職全員を対象に「女性活躍推進研修」を実施し、出産や育児などのライフイベントを相談しやすい職場風土の醸成に取り組んだ。
令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に出産した女性労働者3名全員が出産後1年以上継続して在職している。

男女ともに育児休業取得率100%を達成し、「両立支援のひろば」で公表している。

【医療法人康成会　担当者の声】

医療法人康成会は、「従業員が働く喜びを感じられる医療法人になることを目指す」という社是を掲げ、法人設立当初より「育児支援」にも尽力してきました。

医療の現場は、医師や看護師を筆頭に働く女性の多い職場です。

また、昨今は男女共働きの世帯も非常に増加していることから「仕事と育児の両立支援」は企業として重要項目と認識しています。

今後も「プラチナくるみん」を維持できるよう、子育て中の人が働きやすい職場づくりを進めていくとともに、優秀な人材の確保に繋げたいと考えています。







社会福祉法人希望の会の概要、取組内容



1.企業の概要

代表者職氏名　　:理事長　國原　智恵
所在地　　:奈良県奈良市
事業内容　　:保育園の運営
常時雇用する労働者数　:105人
行動計画期間　　:令和6年4月1日～令和8年3月31日

2.行動計画の目標

【目標1】全職員の年次有給休暇の取得率を90%以上とする。
【目標2】男性の育児休業取得率を50%以上とする。
【目標3】令和7年度の正職員の月平均時間外・休日労働時間の年間累計時間を20時間未満とする。

3.主な認定基準の達成状況

【目標1】全職員の年次有給休暇取得率は、令和7年度95%、令和8年度94%となっている。
【目標2】計画期間中の男性の育児休業対象者数1人に対して、1人が育児休業を取得しており、男性の育児休業取得率は100%となっている。
【目標3】令和7年度の正職員の月平均時間外・休日労働時間の年間累計時間は13. 24時間となっている。

男女ともに育児休業取得率100%を達成し、「両立支援のひろば」で公表している。

【社会福祉法人　希望の会　担当者の声】

本法人は、“愛し愛されるこども”を育んでいくことを目標に日々保育・教育しています。と同時に、子どもに関わる職員一人ひとりも互いに支え合い、大切にしていきたいという理念で運営しています。

各施設においても「働きやすい職場」を常に職員と共に考え、安心して働き続けることのできる環境・風土づくりに取り組んでまいりました。

今後もライフステージに関わらず、すべての職員が成長し続けられる環境を整え、一人ひとりがいきいきと働ける職場づくりに尽力していきたいと思います。











県内のくるみん認定企業





（全体決定件数 55 件、くるみんのみ認定決定件数 47 件、プラチナくるみん 6 件、プラス認定 2 件、認定企業数 39 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
2	社会福祉法人 万葉福祉会 ☆☆☆	奈良市	2010、2016、2018
3	社会福祉法人 協同福祉会 ☆	大和郡山市	2010
4	奈良交通 株式会社 ☆☆	奈良市	2011、2015
5	株式会社 呉竹 ☆	奈良市	2012
6	社会福祉法人 室生会 ☆	宇陀市	2012
7	株式会社 南都銀行 ☆☆★	奈良市	2012、2015、2017
8	メタコート工業 株式会社 ☆	北葛城郡王寺町	2013
9	社会福祉法人 太樹会 和里（にこり） ☆	大和高田市	2013
10	社会福祉法人 ならやま会 ☆★	奈良市	2013、2017
11	株式会社 天理時報社 ☆	天理市	2013
12	株式会社 関西メディコ ☆	生駒郡平群町	2013
13	社会福祉法人 秋篠茜会 ☆	奈良市	2014
14	社会福祉法人 正和会 ☆☆★	五條市	2015、2018、2018
15	株式会社 オーテック ☆	奈良市	2018
16	社会福祉法人 明徳会 ☆	御所市	2019
17	国立大学法人 奈良先端科学技術大学院大学 ☆	生駒市	2020
18	社会福祉法人 宝山寺福祉事業団 ☆★	生駒市	2021、2023
19	ライフニジュウイチ 株式会社 ☆	奈良市	2021
20	株式会社 崎山組 ☆	橿原市	2021
21	社会福祉法人 功有会 ☆☆★	北葛城郡広陵町	2013、2021、2021
22	株式会社サンロード ☆	橿原市	2022
23	社会福祉法人 仁南会 ☆☆	御所市	2013、2022
24	株式会社LINK'S HEART ☆	桜井市	2022
25	社会福祉法人 どんぐり ☆☆★★	生駒市	2016、2019、2019、2022
26	大浦貴金属工業株式会社 ☆	奈良市	2023
27	住都営繕株式会社 ☆	奈良市	2024
28	医療法人 康成会 ☆★	北葛城郡河合町	2024、2026
29	株式会社 汎建製作所 ☆	磯城郡川西町	2024
30	奈良中央信用金庫 ☆	磯城郡田原本町	2024
31	医療法人 あすか会 ☆	奈良市	2024
32	社会福祉法人 こだまの会 ☆	吉野郡十津川村	2024
33	第一化工株式会社 ☆	奈良市	2024
34	株式会社 RealStyle ☆	大和高田市	2025
35	奈良ヤクルト販売 株式会社 ☆	奈良市	2025
36	ニッタ株式会社 ☆	大和郡山市	2025
37	辰巳電子工業株式会社 ☆	橿原市	2025

裏面あり

38	株式会社イムラ	☆	奈良市	2026
39	社会福祉法人　希望の会	☆	奈良市	2026

☆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

◆PDCA サイクルの確立

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）

※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。

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あっては、健康管理時間）

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
育児休業等をする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 ➡ 75%以上

○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	➡①男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸
②年次有給休暇の取得の促進	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	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		又は	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	➡ 10%以上		15%以上	➡ 20%以上
くるみん	10%以上	➡ 30%以上		20%以上	➡ 50%以上
プラチナくるみん	30%以上	➡ 50%以上		50%以上	➡ 70%以上

○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	➡ 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）
	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	➡ 労働者を対象とした取組

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）	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。		 ※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。

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）／くるみん（旧基準達成）／新しいくるみん（新基準達成）
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 **10%以上**（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 **20%以上**（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 **30%以上**（旧基準：10%以上）であり、**当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。** （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**（旧基準：20%以上）であり、**当該割合を「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。

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）／くるみん（旧基準達成）／新しいくるみん（新基準達成）
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）。	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）、かつ、**当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。**
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。	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「両立支援のひろば」で公表していること。**
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 **10%以上**（旧基準：７%以上）であること。	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**（旧基準：10%以上）であり、**当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。**
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。	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「両立支援のひろば」で公表していること。**

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）／くるみん（旧基準達成）／新しいくるみん（新基準達成）
6．計画期間における、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（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、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（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「両立支援のひろば」で公表していること。**
＜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、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（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。	**＜労働者数が３００人以下の一般事業主の特例＞** 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、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（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「両立支援のひろば」で公表**していれば基準を満たす。

（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）

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）／くるみん（旧基準達成）／新しいくるみん（新基準達成）
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（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。 （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 30 時間未満（旧基準：45 時間未満）であること。 （２）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） （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 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）．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）

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%未満でかつ（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】

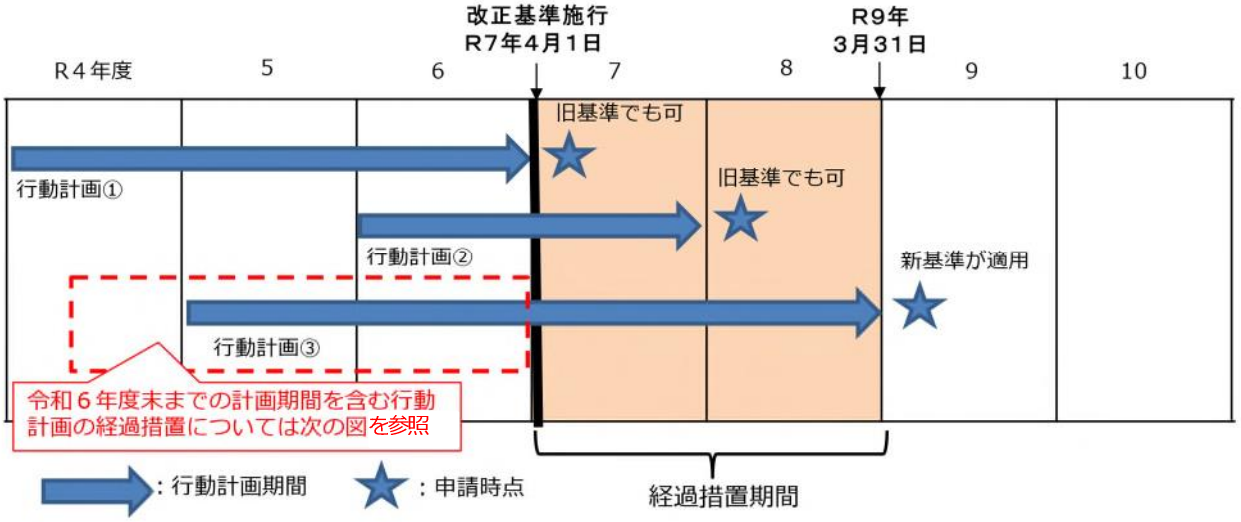
○一般事業主行動計画公表サイト：策定した一般事業主行動計画を公表したり、他社の計画を閲覧できます。
○両立診断サイト：自社の両立支援の取組状況をチェックしたり、他社の取組を閲覧できます。
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載した Q&A 集の検索ができます。

ぜひご活用ください。

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

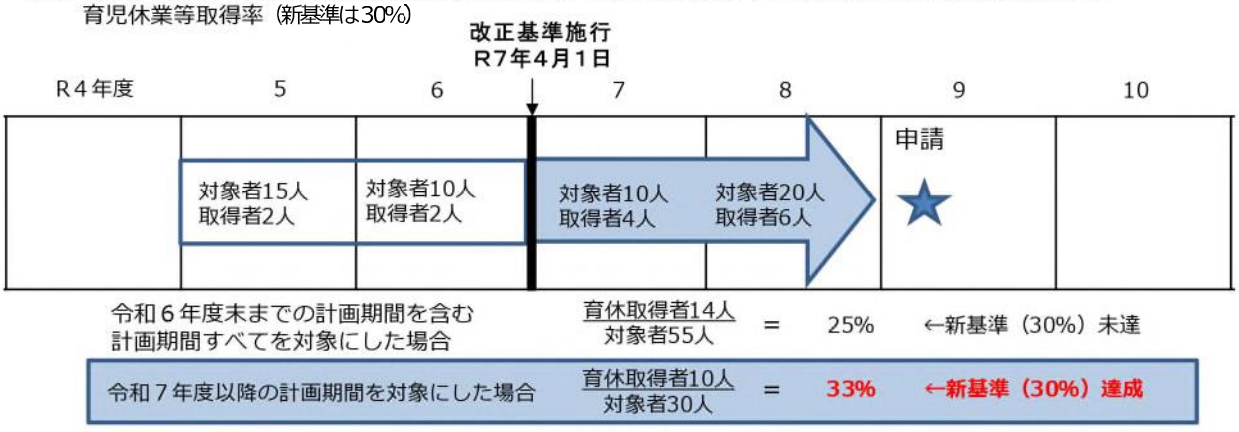
計画期間の時期にかかわらず、令和９年３月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



【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に、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

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。

〇公共調達における加点評価　　〇くるみん助成金（こども家庭庁）

〇賃上げ促進税制（経済産業省）　〇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）