

佐賀労働局発表
令和7年5月29日（木）

報道関係者 各位

【照会先】
佐賀労働局雇用環境・均等室
室長 渡辺 園子
室長補佐 奥田 朋子
（電話）0952-32-7218

県内のくるみん認定企業30社超！！

社会福祉法人佐賀キリスト教事業団

医療法人天心堂志田病院

佐賀信用金庫

の3社を新たに認定！！

佐賀労働局（局長 城 寿克）は、次世代育成支援対策推進法に基づき、男女ともに子育てしやすい企業として、社会福祉法人佐賀キリスト教事業団（佐賀市）、医療法人天心堂（鹿島市）、佐賀信用金庫（佐賀市）の3社をくるみん認定しました。

多くの企業で仕事と育児の両立に対する関心が非常に高まっており、県内のくるみん認定企業数は、同3社を含め32社となりました。

～くるみん認定通知書交付式のお知らせ～

＜認定企業＞・社会福祉法人 佐賀キリスト教事業団（佐賀市）
・医療法人 天心堂（鹿島市）
・佐賀信用金庫（佐賀市）

＜日時＞ 令和7年6月9日（月）14時00分～

＜会場＞ 佐賀第2合同庁舎 5階共用大会議室1
（佐賀市駅前中央3丁目3番20号）



※認定通知書交付式当日の取材等については、6月9日（月）12時までに佐賀労働局雇用環境・均等室指導係（TEL:0952-32-7218）までご連絡ください。

- 社会福祉法人佐賀キリスト教事業団 介護保険総合ケアセンター シオンの園は、佐賀市の101人以上の福祉業で初の認定です（資料1）。
- 医療法人天心堂 志田病院は、鹿島・太良地域の300人以下の医療法人で初の認定です（資料2）。
- 佐賀信用金庫は、県内の信用金庫で初の認定です（資料3）。

【資料1】 くるみん認定の主な認定基準と社会福祉法人キリスト教事業団の取組内容

【資料2】 くるみん認定の主な認定基準と医療法人天心堂の取組内容

【資料3】 くるみん認定の主な認定基準と佐賀信用金庫の取組内容

【資料4】 佐賀労働局管内における次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業一覧

【資料5】 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

【資料6】 くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業、トライくるみん認定企業が公共調達で有利になります。

○くるみん認定とは

仕事と育児の両立のための取組の実施状況等が優良な企業を次世代育成支援対策推進法に基づき厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）が認定する制度です（資料5）

○主な認定基準

- ・ 男性の育休取得率 30%以上（旧基準では 10%以上）
- ・ 女性の育休取得率 75%以上
- ・ 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（旧基準 45 時間）未満 など

○認定のメリット

認定マークを商品、広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできる他、公共調達等において加点評価を受け、有利になる場合があります（資料6）

くるみん認定の主な認定基準と社会福祉法人佐賀キリスト教事業団の取組内容
～佐賀市の101人以上の福祉業では初めての認定になります！～

【企業概要】

- ・ 企 業 名：社会福祉法人佐賀キリスト教事業団 介護保険総合ケアセンターシオンの園
- ・ 所 在 地：佐賀県佐賀市大和町久留間 3865-1
- ・ 業 種：社会福祉事業
- ・ 労働者数：224名（男性50名、女性174名）



くるみん認定日 **令和7年5月14日**

【行動計画期間 令和4年4月1日から令和6年3月31日】（旧基準により認定）

1 計画期間における男性労働者の育児休業取得率 10%以上 **100%**

2 計画期間における女性労働者の育児休業取得率 75%以上 **75%**

取組：社内報等活用しパパ育休を含む育児休業について取得を促した。女性の育児休業取得率が75%となっているのは計画期間内に出生した女性労働者が計画期間後に育児休業を取得したためである。

3 労働時間等の働き方

① 労働者1人当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均が全ての月において、45時間未満であること。 **最終年度の最大の月で12時間**

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 **0人**

③ 年次有給休暇の取得促進・所定外労働の削減のための措置

取組：社内報を活用し年次有給休暇の取得促進を行ったほか、毎週水曜日を「ノー残業デー」として定め、所定外労働の削減に努めた。

4 目標達成

目標1 年次有給休暇や育児・介護休業等諸制度に関する周知と取得しやすい環境をつくる。（2022年度全職員年次有給休暇取得率65%、2023年度育児休業のうちパパ育休取得者1名を目指す。）

2022年度全職員年次有給休暇取得率：67%

2023年度育児休業のうちパパ育休取得者：3名

取組：社内報等を活用し年次有給休暇の取得促進やパパ育休について取得促進をした結果、計画期間内において定めた目標を達成した。

目標2 5S3Mを基本に介護現場の生産性向上の取組を実施し平均残業時間削減を目指す。

取組：労働時間の削減や、業務効率化を達成するため、「整理」「整頓」などを含む「5S」の徹底、「ムリ」「ムダ」「ムラ」の「3M」の削減を行うため、管理者を対象とし研修会を行うほか、「5S3M」の具体的取り組みについて周知・啓発を行った。効果の把握について事業所へ自己評価を行ったところ、労働時間の把握について効果が出ていることを確認できた。

その他、若手職員を含むキャリアパスの見える化を行うため、労働者が容易に確認できる人事評価制度の整備などを行った。

くるみん認定の主な認定基準と医療法人天心堂の取組内容

～労働者数 300 人以下の医療法人では鹿島・太良地域初のくるみん認定となります！～

【企業概要】

- ・ 企 業 名：医療法人 天心堂 志田病院
- ・ 所 在 地：佐賀県鹿島市大字中村 2134 番地 4
- ・ 業 種：医療業
- ・ 労働者数：276 名（男性 71 名、女性 205 名）



くるみん認定日 令和7年5月16日

【行動計画期間 令和元年9月1日から令和6年8月31日】（旧基準により認定）

- 1 計画期間における男性労働者の育児休業取得率が 10%以上 **15%**
- 2 計画期間における女性労働者の育児休業取得率が 75%以上 **95%**
 取組：妊娠中や産休中、または育児・介護休業を取得しやすい雇用環境を整備するために職員が相談できる窓口を設置した。
- 3 労働時間等の働き方
 - ① 労働者 1 人当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均が全ての月において、45 時間未満であること。
最終年度の最大の月で 1 時間 0 人
 - 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
 - ③ 年次有給休暇取得促進のための措置
 取組：安全衛生委員会において部署毎に月ごとの年次有給休暇取得率の報告を行った。併せて年休取得率 100%（年間）を目標とし、それを 12 カ月で割った標準取得率を指標として開示することにより取得を促した。
- 4 目標達成

目標 1 妊娠中や産休中、または育児・介護休業を取得しやすい雇用環境を整備するために職員が相談できる窓口を設置する。

取組：法人内イントラネットを活用し育児・介護休業について周知し、休業届け出様式を各自でダウンロードおよび作成が出来るように環境を整備した。

制度の利用だけでなく、悩み相談を受け付けるなど、育児や介護に関する総合的な相談窓口を設置した。

制度について全職員へ法人内メールで周知するとともに法人各施設に備え付けた。

目標 2 ワークライフバランスを充実させるため、短時間勤務制度の利用及び育児休業、出生時育児休業の取得を促進する。

取組：職員向けに分かりやすい説明用資料を作成し、全職員へ法人内メールにて周知し、短時間勤務制度の利用及び育児休業・出生時育児休業の取得を推進した。

取組の効果もあり、多くの労働者が短時間勤務制度を利用している。

くるみん認定の主な認定基準と佐賀信用金庫の取組内容

～県内の信用金庫では初のくるみん認定となります～

【企業概要】

- ・ 企 業 名：佐賀信用金庫
- ・ 所 在 地：佐賀県佐賀市中央本町 8 番 10 号
- ・ 業 種：金融業
- ・ 労働者数：146名（男性49名、女性97名）



くるみん認定日 **令和7年5月21日**

【行動計画期間 令和2年4月1日から令和7年3月31日】（旧基準により認定）

- 計画期間における男性労働者の育児休業取得率が10%以上 **68%**
- 計画期間における女性労働者の育児休業取得率が75%以上 **100%**
取組：庫内のイントラネット等を活用し、女性労働者だけでなく男性労働者についても育児休業等の取得の促進を積極的に行った。
- 労働時間等の働き方
 - 労働者1人当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均が全ての月において、45時間未満であること。
最終年度の最大の月で 19 時間
 - 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 **0人**
 - 所定外労働の削減のための措置
取組：定時退庫（ノー残業デー）の年間50回実施を目標に掲げ、庫内イントラネットを利用し、労働者へ周知・実施した。
- 目標達成

目標1 配偶者出産時の男性職員による休暇取得の促進

取組：男性の育児休業取得についてリーフレットを作成し、庫内イントラネットへ掲載することで周知・取得促進を積極的に行った。
育児休業取得促進方針や意向確認書の制定、併せて相談窓口を設置したことを庫内イントラネットへ掲載し周知を行った。
上記周知以降行動計画期間の終了までの間に、10人以上の男性労働者が育児休業の取得をするなど、取り組みの効果が確認できた。

目標2 出産や子育て等による退職者についての再雇用制度の実施

取組：妊娠・出産や介護等の理由で退職した労働者を対象とし、在職中に培った知識や能力をもう一度発揮することを目的とし、「職場復帰制度規程」を制定した。
庫内イントラネットへ掲載し、職員への周知と同時に、すでに退職した労働者へ案内文書の送付を行った。

佐賀労働局管内における次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業一覧

(令和7年 5 月 29 日現在)



認定マーク(愛称:くるみん)

認定マーク
愛称:トライくるみん特例認定マーク
(愛称:プラチナくるみん)

プラス認定マーク

「くるみん認定」を受けた企業のうち、より高い水準の取組を行った企業は、特例認定(プラチナくるみん認定)を受けることができます。

また、くるみん等の認定基準を満たした上で、不妊治療と仕事の両立しやすい職場環境整備に取り組み一定の要件を満たした企業は、「プラス認定」を受けることができます。

<プラチナくるみん認定企業>

認定企業数 3企業

	認定年	認定企業名	所在地(市・町)
1	2015	株式会社 佐賀共栄銀行	佐賀市
2	2017	株式会社 佐賀銀行	佐賀市
3	2021	株式会社 ミズ	佐賀市

<くるみん認定企業>

認定企業数 32企業

プラス認定企業数 1企業

	認定年	プラスくるみん	認定企業名	所在地(市町村)
1	2010		鳥栖キューピー株式会社	鳥栖市
2	2010 2015		株式会社 佐賀銀行 (※2回)	佐賀市
3	2012		国立大学法人 佐賀大学	佐賀市
4	2012		久光製薬株式会社	鳥栖市
5	2013		社会福祉法人 椎原寿恵会	鳥栖市

6	2013		株式会社 佐賀共栄銀行	佐賀市
7	2013		株式会社 ミズ	佐賀市
8	2014		聖徳ゼロテック 株式会社	佐賀市
9	2015		タマキホールディングス株式会社	唐津市
10	2015		社会福祉法人 済昭園	嬉野市
11	2015		医療法人 栄寿会	杵島郡江北町
12	2015 2019 2022	2023 プラス認定	木村情報技術株式会社(※3回)	佐賀市
13	2016		西日本総合コンサルタント株式会社	佐賀市
14	2016		社会保険労務士法人きたむら事務所	佐賀市
15	2017		JSRマイクロ九州株式会社	佐賀市
16	2018		株式会社 ミゾタ	佐賀市
17	2018		株式会社 メディック	佐賀市
18	2019		株式会社 トスデリカ	鳥栖市
19	2019		唐津土建工業 株式会社	唐津市
20	2019		田中電子工業 株式会社	神埼郡吉野ヶ里町
21	2020		株式会社 中野建設	佐賀市
22	2022		有限会社 フレンドリー	佐賀市
23	2022		株式会社 佐電工	佐賀市
24	2022 2024		株式会社 ホンダカーズ中央佐賀	佐賀市
25	2022		社会医療法人 祐愛会	鹿島市
26	2023		株式会社 平明	佐賀市
27	2023		唐津農業協同組合	唐津市
28	2024		株式会社モトシマ	佐賀市
29	2024		松尾建設株式会社	佐賀市
30	2025		社会福祉法人佐賀キリスト教事業団	佐賀市
31	2025		医療法人天心堂	鹿島市
32	2025		佐賀信用金庫	佐賀市

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）

- 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

◆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。

- 計画の実施

- 計画終了・効果の測定

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 → 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 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 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 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 → 10%以上	又は	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	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）
	くるみん		
	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)  ※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 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。 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 10%以上 (旧基準：7%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。	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、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 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、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。
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。 ＜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。	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)	
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）

※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。

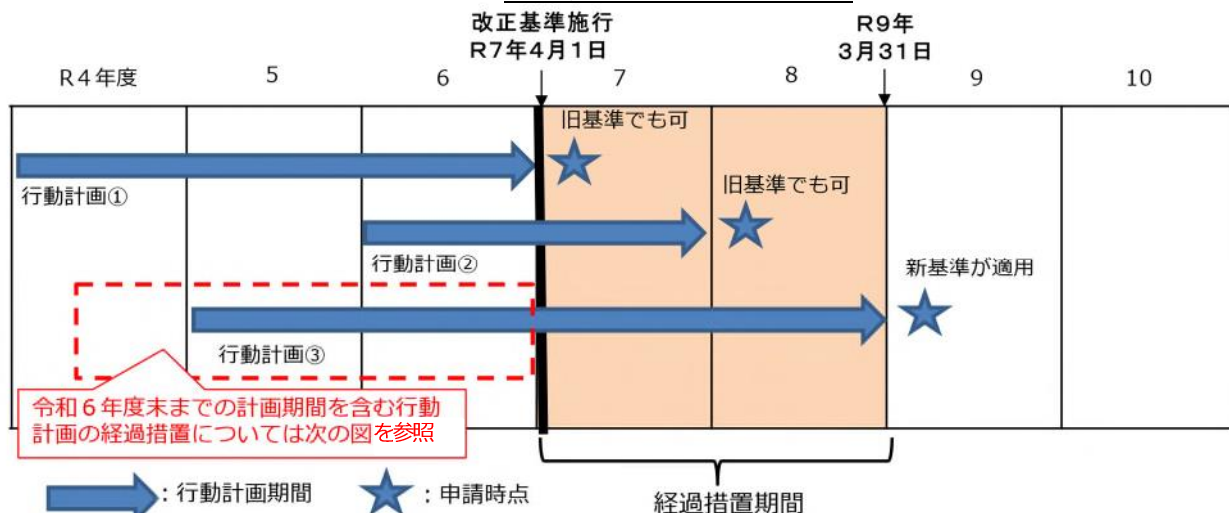
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

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

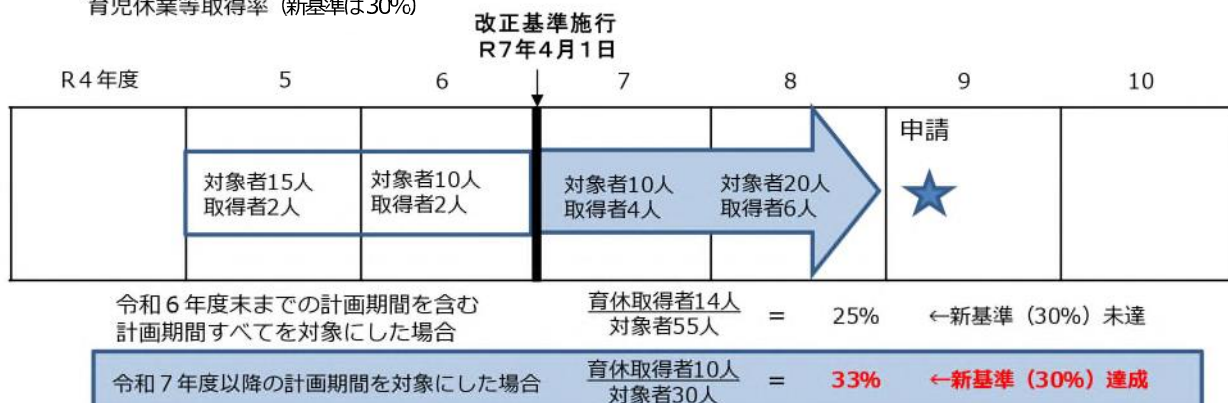
計画期間の時期にかかわらず、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



【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、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。

- 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	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12月作成 リフレットNO.18

■ くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業、トライくるみん認定企業が公共調達で有利になります。

各府省等が総合評価落札方式又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、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた企業（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※1。

また、地方公共団体も国に準じた取組を実施するよう努めることとされています。

公共調達における加点評価の仕組みは、各府省等において平成28年度に開始しています。

なお、厚生労働省においては、平成28年10月1日に制度が開始されています。

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。

公共調達における加点評価のポイント

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、総合評価落札方式又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。

- くるみん認定企業や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の評価項目である「ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標」が総配点に占める評価割合を定めた上で、くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業、トライくるみん認定企業の配点を定める※2。

＜内閣府が示している参考配点例＞ ※令和7年2月時点 （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分）

評価項目例	認定の区分※3 ※4	総配点に占める割合 （評価の相対的な重要度等に応じ配点）			
		＜配点例＞			
		12%の 場合	10%の 場合	7%の 場合	5%の 場合
ワーク・ライフ・ バランス等の推進 に関する指標	プラチナくるみん 	12%	10%	7%	5%
	くるみん （現在のマーク） 	8%	7%	5%	3%
	くるみん （R4改正前マーク） 	7%	6%	4%	3%
	トライくるみん 	6%	5%	4%	3%
	くるみん （H29改正前マーク） 	5%	4%	3%	2%

※1 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」
（内閣府ホームページ）

https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/wlb_torikumi.html

※2 配点割合も含めた加点評価の詳細については、契約の内容に応じ、公共調達を行う各府省等において定められます。

※3 女性活躍推進法や若者雇用促進法に基づく認定など、複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高いものにより加点が行われます。

※4 プラスの認定による加点はありません。

