



担
当

令和7年7月22日（火）

【照会先】

鳥取労働局雇用環境・均等室

室 長 岡田 節子

監 理 官 中島 章文

電話 0857-29-1709

次世代育成支援対策推進法 “プラチナくるみん”

学校法人 柳心学園 を認定しました

～プラチナくるみん認定は県内2社目！～

くるみん認定とは、育児休業取得率などの要件を満たした事業主が申請を行うことにより鳥取労働局長の認定を受けることができます。

プラチナくるみん認定とは、くるみん認定企業がより高い水準の取組を行い、一定の要件を満たした場合に申請を行うことにより優良な「子育てサポート企業」として認定を受けることができます。

当局では、以下により「プラチナくるみん」認定通知書交付式を行います。

1 プラチナくるみん認定企業

男性も育児休業を取得しやすい職場の雰囲気を作り、
2年間で育児休業取得率100%を達成！

学校法人 柳心学園
理事長 大野 奈穂子

鳥取県米子市旗ヶ崎2-15-1

2. 認定書交付式

日 時 令和7年7月31日（木） 14時30分 ～

場 所 鳥取労働局 4階 大会議室

鳥取市富安2丁目89-9

★ぜひ、当日取材をいただきますようよろしくお願いいたします。

交付式に引き続き、15時から鳥取労働局定例会見を予定しております。

- 資料 1 2025年プラチナくるみん認定企業のご紹介
2 鳥取県内の「プラチナくるみん」「くるみんプラス」「くるみん」認定企業一覧
3 「プラチナくるみん」認定基準

学校法人柳心学園

所在地：米子市

業 種：教育、学習支援業

労働者数：57 人（令和 7 年 3 月 26 日現在）

認定日 令和 7 年 5 月 29 日



行動計画の内容

◆計画期間

令和 3 年 12 月 1 日～

令和 5 年 11 月 30 日（2 年間）

◆目標

1. 正職員（指導員職）の女性比率 20% 以上を維持する。
2. 年次有給休暇の取得日数を 1 人当たり平均 10 日以上とする。
3. 計画期間内における育児休業の取得率を次の水準以上にする。
男性…50%以上
女性…80%以上

◆行動計画期間中の育児休業取得状況

男性…4 名

100%（休業取得者／妻が出産した者）

女性…2 名

100%（休業取得者／出産者）

取組の状況

- ◆行動計画に定められた目標をすべて達成。
- ◆小学校就学前まで（法定は 3 歳まで）の子を持つ労働者を対象とした所定外労働の制限の制度を整備。
- ◆上司が労働時間を正確に把握をすることができるよう勤怠管理システムを導入。把握した結果にもとづき、業務量の調整を検討し、時間外労働の削減に取り組む。
- ◆年次有給休暇取得促進のために、上司が取得率の低い職員に対して声掛けを実施。取得日数が 1 人当たり平均 13.1 日となった。
- ◆仕事と生活のゆとりのある両立を目指し、グループウェアシステム、勤怠管理システムの利用による在宅勤務制度を導入。
- ◆女性リーダーの育成の課題に対応するため、意識の変革、リーダースキル等に関する管理職研修を実施。
- ◆2017 年より育児休業制度等の周知と取得の意向確認に取り組んでおり、取得率 100% の実績につながっている。

☆認定企業からのメッセージ

- 当学園では女性職員の両立支援に加え 2017 年より男性職員の両立支援に取り組んできました。その中で、当時の男性管理職が率先して育児休業を取得したことをきっかけに他の男性職員も育児休業を取得しやすい雰囲気ができ、現在では男性も育児休業を取得することが自然な流れとなっています。
- 現在も上司や総務担当者から該当者へ育児休業取得希望の確認等をおこなうことにより、男性職員女性職員ともに育児休業取得率 100% を維持しています。
- 鳥取県内で 2 例目の【プラチナくるみん】認定をいただいたことを励みに、これからも男性女性ともに働きやすい環境づくりを目指してまいります。

鳥取県内のプラチナくるみん認定企業一覧

資料 2

(令和 7 年 5 月 29 日時点)

認定年	号数	企業名	所在地	業種
令和 6 年	第 1 号	社会医療法人明和会医療福祉センター	鳥取市	医療、福祉
令和 7 年	第 2 号	学校法人柳心学園 NEW!	米子市	教育、学習支援業

鳥取県内のくるみんプラス認定企業一覧

認定年	号数	企業名	所在地	業種
令和 6 年	第 1 号	社会福祉法人あすなろ会	鳥取市	医療、福祉
令和 7 年	第 2 号	株式会社鳥取銀行	鳥取市	金融業・保険業

鳥取県内のくるみん認定企業一覧

認定年	号数	企業名	所在地	業種
平成 20 年	第 1 号	A 社（合併による失効）		
平成 22 年	第 2 号	株式会社原田建設	鳥取市	建設業
	第 3 号	社会医療法人明和会医療福祉センター	鳥取市	医療、福祉
平成 23 年	第 4 号	国立大学法人鳥取大学	鳥取市	教育、学習支援業
	第 5 号	株式会社井木組	琴浦町	建設業
平成 24 年	第 6 号	株式会社日本海自動車学校	鳥取市	教育、学習支援業
	第 7 号	馬野建設株式会社	琴浦町	建設業
平成 25 年	第 8 号	B 社（社名等公表辞退）	—	—
	第 9 号	有限会社 S K プラン	鳥取市	医療、福祉
平成 26 年	第 10 号	株式会社いない	倉吉市	卸売業、小売業
	第 11 号	シャープ米子株式会社	米子市	製造業
平成 27 年	第 12 号	株式会社鳥取銀行	鳥取市	金融業、保険業
	第 13 号	山陰スバル株式会社	米子市	卸売業、小売業
	第 14 号	株式会社井木組	琴浦町	建設業
	第 15 号	馬野建設株式会社	琴浦町	建設業
	第 16 号	社会医療法人明和会医療福祉センター	鳥取市	医療、福祉
	第 17 号	日ノ丸産業株式会社	鳥取市	卸売業、小売業
	第 18 号	学校法人柳心学園	米子市	教育、学習支援業
平成 28 年	第 19 号	一般財団法人鳥取県観光事業団	鳥取市	生活関連サービス業、 娯楽業
	第 20 号	有限会社共栄部品	米子市	自動車部品卸売業
	第 21 号	鳥取信用金庫	鳥取市	金融業
	第 22 号	社会福祉法人あすなろ会	鳥取市	医療、福祉
平成 29 年	第 23 号	株式会社鳥取県倉吉自動車学校	北栄町	教育、学習支援業
令和元年	第 24 号	社会福祉法人日南福祉会	日南町	医療、福祉
	第 25 号	株式会社ナレッジサポート	鳥取市	教育、学習支援業
令和 2 年	第 26 号	社会福祉法人青谷福祉会	鳥取市	医療、福祉
令和 6 年	第 27 号	株式会社エナテクス	倉吉市	建設業
	第 28 号	田中工業株式会社	鳥取市	建設業
	第 29 号	社会福祉法人さとに会	鳥取市	医療、福祉

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 <u>10%以上</u> (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 <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。 (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。 (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。
＜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、<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)。 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 <u>10%以上</u> (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、<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。 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。 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。 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。
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。 ＜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、<u>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) であれば基準を満たす。	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。 ＜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、<u>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) であり、当該割合を「<u>両立支援のひろば</u>」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。 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 <u>30時間未満</u> (旧基準：45時間未満) であること。 (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> (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 <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) 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。

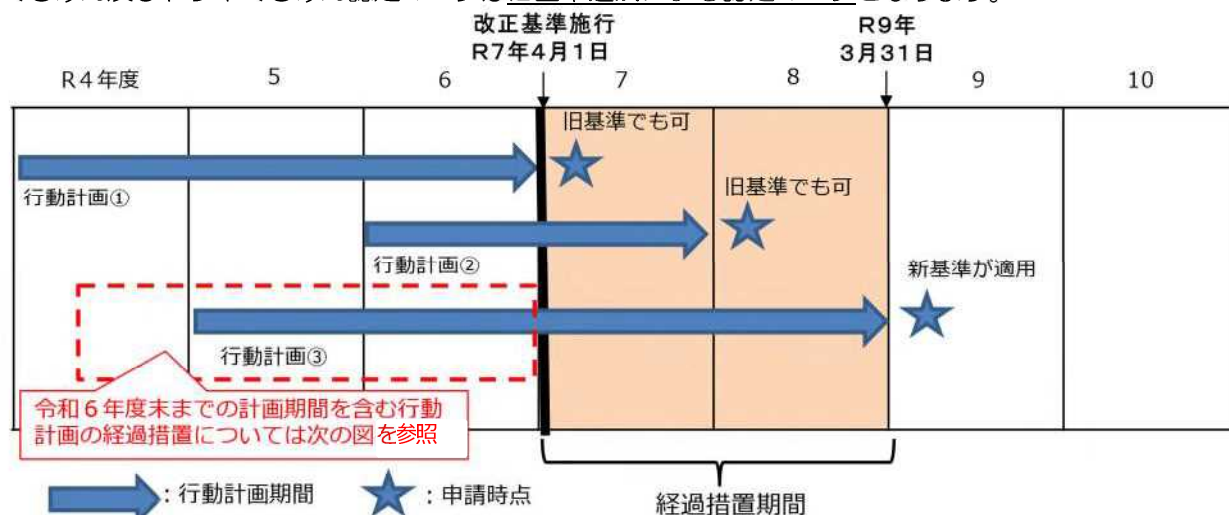
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

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

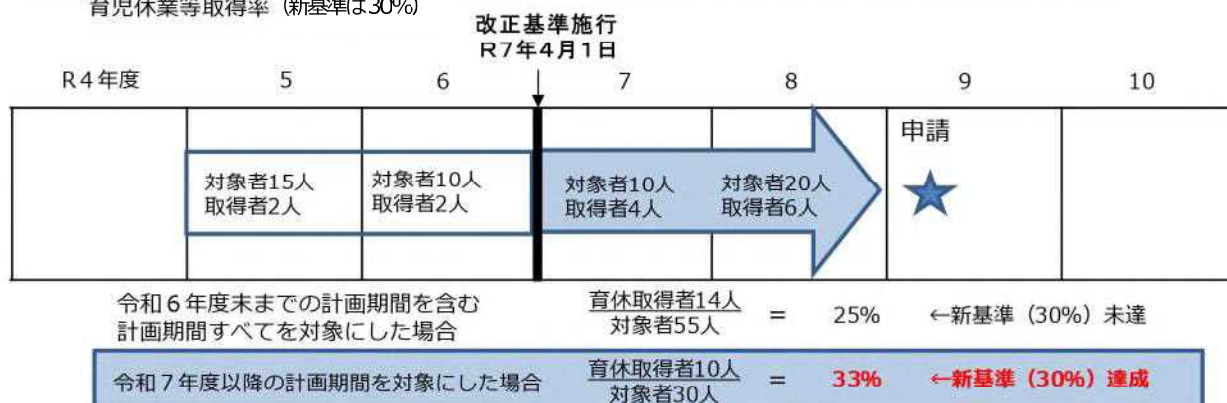
計画期間の時期にかかわらず、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



【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

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 リーフレットNO.18