資料３

トライくるみん・くるみん・プラチナくるみん認定の基準について

●認定を受けると、以下のようなメリットがあります。

認定マーク「くるみん」、「トライくるみん」及び特例認定マーク「プラチナくるみん」を、商品、広告、求人広告などに使用することができ、子育てサポート企業であることをＰＲできます。また、プラス認定を受けた場合、「プラスマーク」を追加で使用することができ、子育てサポート企業であることにプラスして不妊治療と仕事の両立に取り組む企業であることをＰＲできます。

その結果、企業イメージの向上、労働者の意識向上やそれに伴う生産性向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。さらに、公共調達の加点評価を受けることができます。

●くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定の基準について

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一定の要件（９項目の認定基準）を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「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。

また、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件（１１項目の認定基準）を満たした場合、優良な「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。



認定マーク
「トライくるみん」



認定マーク
「くるみん」



特例認定マーク
「プラチナくるみん」

● 「プラスマーク」について（令和４年４月～）

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。



「トライくるみんプラス」



「くるみんプラス」



「プラチナくるみんプラス」

「トライくるみん」・「くるみん」認定基準

※緑字はトライくるみんにのみ必要な認定基準、赤字はくるみんにのみ必要な認定基準です。

※令和７年４月１日から認定基準等が改正されました。
旧基準（経過措置）についてはこちらをご覧ください。

「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」https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001347349.pdf

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、公表及び労働者への周知を適切に行っていること。

５．次の（１）又は（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・３０％以上であること。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（以下「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及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・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。また、当該割合を公表していること。

＜労働者数が３００人以下の一般事業主の特例＞

計画期間内に男性の育児休業等取得者又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ること、かつ、該当の数値を公表していることで基準を満たす。

① 計画期間内に、子の看護等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・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）の子又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．計画期間における、女性労働者及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％以上であり、当該割合を公表していること。

＜労働者数が３００人以下の一般事業主の特例＞

計画期間内の女性労働者又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％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、女性労働者又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％以上であり、当該割合を公表していれば基準を満たす。

７．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。

（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。

8．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
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、在宅勤務等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．法及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

※令和７年４月１日から認定基準等が改正されました。

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）又は（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及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又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、小学校就学の始期に達するまでの子について、子の看護等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）の子又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．計画期間において、女性労働者及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＞
計画期間内の女性労働者又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%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、女性労働者又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%以上であれば基準を満たす。

7．トライくるみん、くるみん認定基準７と同一

8．次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①又は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
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、在宅勤務等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．次の（１）又は（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及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％以上又は（２）が７０％以上であれば、基準を満たす。
１０．育児休業等をし、又は育児を行う男女労働者が、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又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．トライくるみん、くるみん認定基準９と同一

「プラスマーク」認定基準

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（不妊治療を含む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、在宅勤務等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（両立支援担当者）を選任し、社内に周知していること。