

労働法令のポイント

社会保険関係

くるみん認定制度の基準見直しについて

現在、子どもの育成環境整備を目的として「次世代育成支援対策推進法」が施行されている。企業はこの法律に基づいて一般事業主行動計画の策定と届け出が義務化されており、定められた認定基準を達成すると「くるみん認定」等を受け、認定マークを活用することができる。上記認定基準について、令和7年4月1日から見直されることとなったため、その概要を解説する。

次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令（令 6.10.31 厚労令146）

宗 加奈恵 社会保険労務士（社会保険労務士法人みらいコンサルティング）

1. くるみん認定制度の導入背景と目的

「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平成17年4月に施行された。施行時は平成27年3月末までの10年間の時限立法であったが、令和7年3月末までの延長を経て、令和6年の改正によってさらに令和17年3月末まで延長されることとなった。

企業が取り組むこととして、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、都道府県労働局への届け出、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る（常時雇用する労働者が100人以下の企業は努力義務）。行動計画を策定し、行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合は、子育てサポート企業として厚生労働大臣から認定（くるみん、ト

ライくるみん、プラチナくるみん）を受けることができる。この認定を受けると、くるみんマーク（次世代認定マーク）等を商品・広告・求人広告などに付けることができ、子育てサポート企業として企業イメージの向上や優秀な人材の採用・定着が期待できる。

改正により変更された、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみん認定制度の認定基準の概要は[図表1～2]のとおりである。改正のポイントを下記2.～3.に示す。

2. 行動計画策定・変更時における、 育児休業等の取得状況等に係る 状況の把握・数値目標の設定の義務化

令和7年4月1日以降に一般事業主行動計画の策定または変更を行う際は、育児休業等の取得状況やフルタイムで働く労働者の労働時間の状況を

図表1 トライくるみん・くるみん認定基準(新基準)

トライくるみん	くるみん
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%以上であり、当該割合を厚生労働省のWEBサイト「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人が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。以下、同じ）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。以下、同じ）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
廃止：（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（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
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 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	

資料出所：厚生労働省「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、ブラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます」を一部編集（以下同じ）。

〔注〕 下線は改正のあった部分（〔図表2〕も同じ）。

図表2 プラチナくるみん認定基準

1～4. トライくるみん、くるみん認定基準（〔図表1〕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人が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。以下、同じ）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
廃止：（旧基準7.）
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 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。以下、同じ）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り組み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

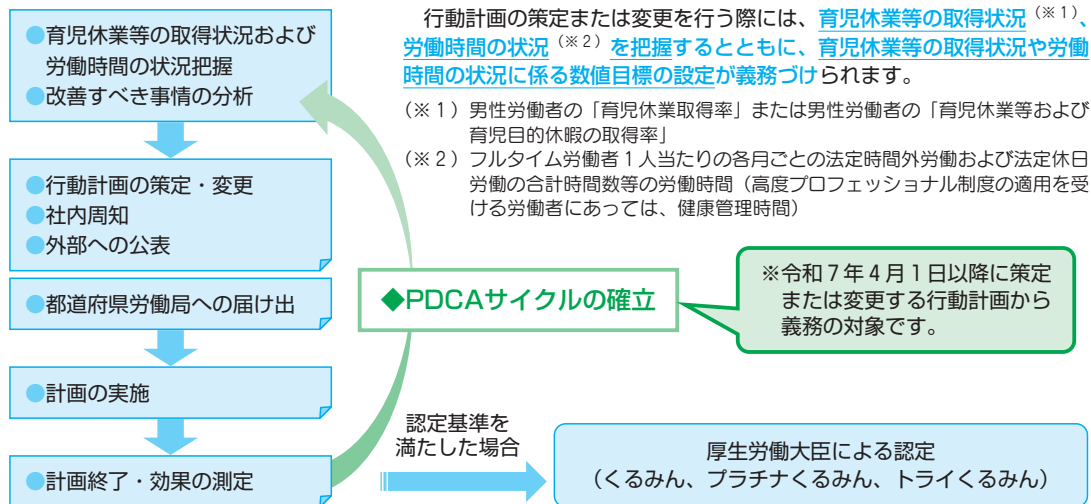
〔注〕 プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届け出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度（事業年度＝各企業における会計年度）の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要がある。

- ・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カ月以内に行うこと。
- ・2回目の公表は、公表前事業年度終了後おおむね3カ月以内に行うこと。

把握するとともに、それらに係る数値目標の設定を行うこと、計画終了後に、設定した数値目標の分析を行うことが義務づけられた〔図表3〕。なお、「育児休業等の取得状況」とは、男性労働者の「育児休業等取得率」または男性労働者の「育児休業等および育児目的休暇の取得率」をいう。また、

「フルタイムで働く労働者の労働時間の状況」とは、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およ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つては、健康管理時間）の状況をいう。

図表3 行動計画策定・変更時における、育児休業等の取得状況等に係る状況の把握・数値目標の設定



3. 認定基準の見直し

[1] くるみん、トライくるみん、プラチナくるみん

認定基準共通の見直し

① 女性の育児休業等の取得に係る基準の見直し

女性労働者の育児休業等取得率75%以上に加え、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取得率の基準が新たに設定された。

〈女性有期雇用労働者の育児休業取得率〉

現行：基準なし → 改正後：75%以上

② 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

「所定外労働時間の削減」の項目が削除され、新たに「男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸」が追加された。

[2] くるみん認定基準の見直し

① 男性労働者の育児休業等の取得に係る基準の見直し

〈男性労働者の育児休業等取得率〉

現行：10%以上 → 改正後：30%以上

または

〈男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率〉

現行：20%以上 → 改正後：50%以上

② 働き方に見直しに係る基準の見直し

〈雇用するすべ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および法定休日労働の合計時間数〉

現行：45時間未満

↓

改正後：30時間未満（すべてのフルタイム労働者）

または45時間未満（25～39歳のフルタイム労働者）

[3] トライくるみん認定基準の見直し

● 男性労働者の育児休業等の取得に係る基準の見直し

〈男性労働者の育児休業等取得率〉

現行：7%以上 → 改正後：10%以上

または

〈男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率〉

現行：15%以上 → 改正後：20%以上

[4] プラチナくるみん認定基準の見直し

① 男性労働者の育児休業等の取得に係る基準の見直し

〈男性労働者の育児休業等取得率〉

現行：30%以上 → 改正後：50%以上

または

〈男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率〉

現行：50%以上 → 改正後：70%以上

② 働き方の見直しに係る基準の見直し

〈雇用するすべ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および法定休日労働の合計時間数〉

現行：45時間未満

↓

改正後：30時間未満（すべてのフルタイム労働者）

または45時間未満（25～39歳のフルタイム労働者）

③ 能力の向上またはキャリア形成支援の取り組みに係る計画の策定・実施に関する対象の見直し

現行：女性労働者を対象とした取り組み

↓

改正後：労働者を対象とした取り組み

4. 認定申請に関する経過措置

[1] 令和7年4月から2年間の認定基準の経過措置：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る。この場合に付与される、くるみんおよびトライくるみんの認定マークは、旧基準達成による認定マークとなる。

[2] 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

施行後の取り組みを評価するため、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る。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る。

[3] プラチナくるみん認定の取り消しに関する経過措置

プラチナくるみんは、認定取得後に、厚生労働省のWEBサイト「両立支援のひろば」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」において、同じ項目が2年連続で基準を満たさなかった場合に取り消しの対象となる。しかし、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り消しの対象とはならない。