

人事・労務、助成金等のご案内

2025 年 4 月 1 日から次世代育成支援対策推進法が改正されたことにより、くるみん認定・プラチナくるみん認定等の認定基準も改正され、マークも新しくなりました。今月は、くるみん認定を受けることにより得られるメリットや必要な労務管理をご説明いたします。

※くるみんマーク・プラチナくるみんマーク・トライくるみんマークとは

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（「くるみん認定」）を受けることができます。この認定を受けた企業の証が「くるみんマーク」です。

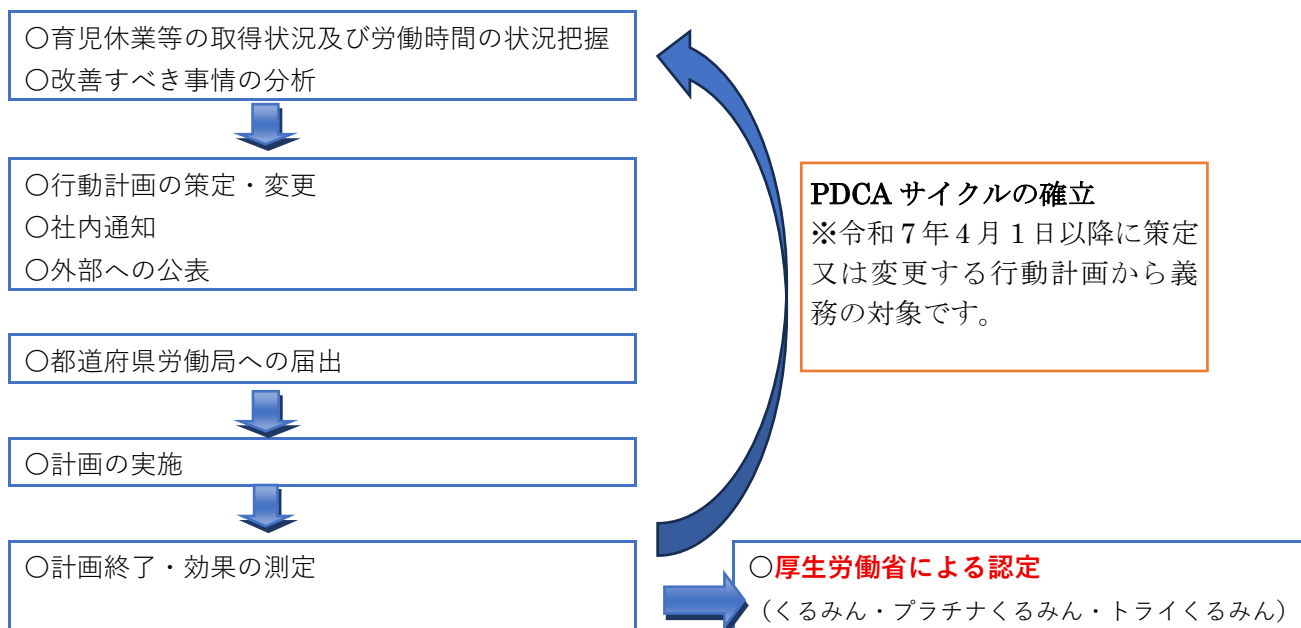
※くるみん認定を受けるメリット

くるみん認定を受けている企業は、2025 年 2 月時点で「くるみん」が、4,943 社、「プラチナくるみん」が 714 社に上がります。なぜ多くの企業が認定を受けるのか、下記のメリット等があげられます。

- ・新卒・中途採用における若年層の採用の影響、従業員定着への効果
- ・上限 50 万円の助成金を支給する「くるみん助成金（中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業）」
- ・公共調達における加点評価
- ・賃上げ促進税制（税額控除率の上乗せ等の優遇措置）
- ・働き方改革推進支援資金（日本政策金融公庫が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準金利から引下げを受けることが可能）

※次世代育成支援対策推進法とは

「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）



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ています。

（※ 1）男性労働者の「育児休業取得率」又は男性労働者の「育児休業等および育児目的休暇の取得率」

（※ 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とっては、健康管理時間）