

報道関係者 各位

令和5年7月27日（木）

【照会先】

秋田労働局雇用環境・均等室

室長 田中 千晴

室長補佐 児玉 勇

（電話）018（862）6684

## “秋田県初”プラチナくるみん認定企業として「医療法人久盛会」を認定！

秋田労働局（局長 山本 博之）は、次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）企業として、**医療法人久盛会（秋田市）**を認定しました。

特例認定制度は、「子育てサポート企業」として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を認定する制度で、県内企業で初めての認定となります。

なお、「認定通知書交付式」は下記のとおり行います。

### 【認定通知書交付式】

ぜひ取材にお越しください。

○日 時 令和5年8月2日（水）10時30分～

○会 場 秋田合同庁舎 5階第2会議室（秋田市山王7-1-3）

### 医療法人久盛会

所在地 秋田市

業 種 医療業

代表者 理事長 ミクレラン後藤 時子

労働者数 502人（男性181人、女性321人）



#### <取組状況>

- 子育て中の職員を全力でサポートするというメッセージを浸透させる取組を重ねながら、くるみん認定を4回取得。令和2年3月からはプラチナくるみん取得を目標に掲げて取り組んできた。
- 年1回実施されるワークライフバランス・諸制度に関する研修会において、年次有給休暇の取得促進、男性の育児休業取得促進、仕事と育児・介護ほか仕事以外の生活との調和の重要性などを取り上げ、各種制度が利用しやすい職場環境づくりにつなげている。
- 「育児休業取得推進手当」、「保育所利用支援手当」など、育児期の職員の経済的支援制度が設けられている。
- 女性職員の就業継続に向けた悩みなどの相談に応じる窓口の設置や女性職員の育成など女性活躍推進の内容を盛り込んだ役職者研修を年1回実施している。
- 勤怠システム導入に当たり、勤務時間の適正管理についてのマニュアルを作成し、各部署を訪問し説明するなど、所定外労働削減に取り組んでいる。

<参考資料>

資料 No.1 秋田県内の厚生労働大臣認定企業(プラチナくるみん・くるみん認定基準等一覧)

資料 No.2 プラチナくるみん認定に関するリーフレット

# 秋田県内の厚生労働大臣認定企業

(公表企業のみ掲載)

## くるみん認定企業

一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画的に定めた目標を達成し、一定の要件を満たした企業を、厚生労働大臣が「くるみん認定企業」と認定します。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て一定の要件を満たした場合、「プラチナくるみん認定企業」と認定します。



### プラチナくるみん認定企業

問合せ先 秋田労働局雇用環境・均等室 TEL : 018-862-6684

	企業名	所在地	業種	認定時期
1	(医)久盛会	秋田市	医療福祉業	R5.7

### くるみん認定企業

	企業名	所在地	業種	認定回数・時期		企業名	所在地	業種	認定回数・時期
1	(株)カミテ	小坂町	製造業	☆H19.4	18	(社福)雄勝なごみ会	湯沢市	医療福祉業	☆H28.8
2	(株)秋田魁新報社	秋田市	情報通信業	☆☆H24.5	19	(国)秋田大学	秋田市	教育学習支援業	☆H28.12
3	(社福)阿仁ふくし会	北秋田市	医療福祉業	☆H21.5	20	イオン東北(株)	秋田市	卸小売業	☆H29.7
4	(社福)県南ふくし会	大仙市	医療福祉業	☆H21.12	21	(株)東北フジクラ	秋田市	製造業	☆H29.7
5	(医)正和会	潟上市	医療福祉業	☆H23.7	22	(社福)平鹿悠真会	横手市	医療福祉業	☆☆R3.9
6	(医)久盛会	秋田市	医療福祉業	☆☆☆R2.6	23	(社福)横手福寿会	横手市	医療福祉業	☆H30.8
7	古城建設(株)	秋田市	建設業	☆H25.1	24	アルフレッサ ファインケミカル(株)	秋田市	製造業	☆R1.6
8	(社福)いなかわ福祉会	湯沢市	医療福祉業	☆H25.5	25	(株)五洋電子	潟上市	製造業	☆R2.1
9	秋田中央交通(株)	秋田市	運輸業	☆H25.5	26	秋田運送(株)	秋田市	運送業	☆R2.3
10	むつみ造園土木(株)	秋田市	建設業	☆H25.8	27	(株)秋田銀行	秋田市	金融業	☆R2.6
11	(医)仁政会	潟上市	医療福祉業	☆H25.11	28	(株)ソユー	秋田市	サービス業	☆R2.8
12	(株)菅与	横手市	農林業	☆H26.1	29	(株)フィデア情報総研	秋田市	サービス業	☆R2.10
13	(医)運忠会	秋田市	医療福祉業	☆H26.7	30	(株)中山組	秋田市	建設業	☆R3.9
14	(社福)羽後町保育会	羽後町	医療福祉業	☆H27.2	31	(株)JAWA 秋田	横手市	医療福祉業	☆R4.2
15	(株)北都銀行	秋田市	金融業	☆H27.9	32	小林工業(株)	由利本荘市	製造業	☆R4.8
16	(社福)水交会	美郷町	医療福祉業	☆H28.3	33	(株)ユウメディカル	美郷町	医療福祉業	☆R4.10
17	(社福)比内ふくし会	大館市	医療福祉業	☆H28.4					

## えるぼし認定企業

女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等一定の要件を満たした企業を、厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」として認定します。

問合せ先 秋田労働局雇用環境・均等室 TEL : 018-862-6684

	企業名	所在地	業種	認定回数・時期		企業名	所在地	業種	認定回数・時期
1	(社福)平鹿悠真会	横手市	医療福祉業	3段階目 H30.7	6	小林工業(株)	由利本荘市	製造業	3段階目 R4.8
2	北日本コンピューターサービス(株)	秋田市	情報通信業	3段階目 H30.12	7	ノリット・ジャパン(株)	秋田市	情報通信業	3段階目 R5.3
3	(株)秋田銀行	秋田市	金融業	2段階目 R1.7	8	(株)タカヤ	鹿角市	小売業	3段階目 R5.3
4	(社福)秋田県民生協会	北秋田市	医療福祉業	3段階目 R2.1	9	(株)トラパンツ	秋田市	情報通信業	3段階目 R5.4
5	(公財)鹿角市子ども未来事業団	鹿角市	医療福祉業	3段階目 R3.12					



## ユースエール認定企業



若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」と認定し、これらの企業に対して情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図ります。

問合せ先 秋田労働局職業安定部 TEL：018-883-0006

	企業名	所在地	業種	認定回数・時期		企業名	所在地	業種	認定回数・時期
1	秋田製錬(株)	秋田市	製造業	H28.3	11	ユーティーケー工業(株)	秋田市	製造業	R2.3
2	(社福)小坂ふくし会	小坂町	医療福祉業	H28.10	12	(社福)平鹿悠真会	横手市	医療福祉業	R2.7
3	小林工業(株)	由利本荘市	製造業	H28.12	13	(株)遠藤設計事務所	秋田市	サービス業	R2.9
4	(株)フィデア情報総研	秋田市	サービス業	H29.11	14	北日本コンピューターサービス(株)	秋田市	情報通信業	R3.2
5	(株)タニタ秋田	大仙市	製造業	H30.7	15	(株)高修興業	湯沢市	建設業	R3.12
6	エヌピーエス(株)	大館市	製造業	H30.11	16	北陽工業(株)	大館市	建設業	R4.8
7	(社福)大館市社会福祉事業団	大館市	医療福祉業	H30.12	17	(株)SMMプレジジョン	能代市	製造業	R4.10
8	秋田ジंकリサイクリング(株)	秋田市	製造業	R1.8	18	秋田マテリアル(株)	にかほ市	製造業	R5.2
9	小玉醸造(株)	湯上市	製造業	R1.11	19	Takamitu(株)	大仙市	建設業	R5.3
10	(株)西岡	秋田市	建設業	R2.1					

## もにす認定企業



障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小企業を、厚生労働大臣が「もにす認定企業」として認定します。(この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取組が一層推進されることが期待できます。)

問合せ先 秋田労働局職業安定部 TEL：018-883-0010

	企業名	所在地	業種	認定回数・時期		企業名	所在地	業種	認定回数・時期
1	秋田ダイハツ販売(株)	秋田市	小売業	R3.3.25	3	大同衣料(株)	大仙市	製造・販売業	R5.2.13
2	(社福)水交苑	大館市	医療福祉業	R4.7.11					

## 安全衛生優良企業認定企業



労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業を認定します。

問合せ先 秋田労働局健康安全課 TEL：018-862-6683

	企業名	所在地	業種	認定回数・時期		企業名	所在地	業種	認定回数・時期
1	(株)フィデア情報総研	秋田市	サービス業	H28.3.23	3	秋田エブソン(株)	湯沢市	製造業	R5.2.9
2	(株)SMMプレジジョン	能代市	製造業	R4.2.21					

令和4年  
4月1日  
から

## 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した！ 新しい認定制度もスタートしました！

「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す。この法律において、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・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）。

また、策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日から認定制度が改正されました。改正のポイントは以下のとおりです。

### ポイント1

#### ○くるみんの認定基準とマークが改正されました。

##### ①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。

男性の育児休業等取得率 **7%**以上 → 令和4年4月1日以降：**10%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

**15%**以上 → 令和4年4月1日以降：**20%**以上

##### ②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」 (<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/> p.3 参照) で公表すること、が新たに加わりました。

##### 認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する水準でも基準を満たします。なお、この場合に付与されるマークは改正前マークとなります。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。  
この場合に付与されるマークは改正後のマークとなります。



新しいくるみんマーク

### ポイント2

#### ○プラチナくるみんの特例認定基準が改正されました。

##### ①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。

男性の育児休業等取得率 **13%**以上 → 令和4年4月1日以降：**30%**以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

**30%**以上 → 令和4年4月1日以降：**50%**以上

##### ②女性の継続就業に関する基準が改正されました。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合

**55%**以上 → 令和4年4月1日以降：**70%**以上

##### 特例認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する水準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

##### 特例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4年4月1日から令和5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改正前の基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

経過措置の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](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)

### ポイント3

トライくるみんマーク

#### ○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されました。

認定基準は、改正前のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。






### ポイント4

#### ○新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」が創設されました (詳細は p.4 参照)。



## くるみん、トライくるみん認定基準

改正前くるみん 	トライくるみん 	新しいくるみん 
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 <b>7%</b> 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 <b>1.5%</b> 以上であり、かつ、育児休業等を取った者が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 <b>1.0%</b> 以上であり、 <b>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」で公表していること。</b> (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 <b>2.0%</b> 以上であり、 <b>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」で公表していること、</b> かつ、育児休業等を取った者が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 <b>7%</b> 以上であること。		① 計画期間内に、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、 <b>当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</b> 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、 <b>当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</b> 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 <b>1.0%</b> 以上であり、 <b>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」で公表していること。</b>
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。		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、 <b>当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</b>
6. 計画期間における、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> 計画期間内の女性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、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、 <b>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」で公表していること。</b> <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、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、 <b>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」で公表していれば基準を満たす。</b>
7. 3歳から小学校就学前の子ども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。		
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等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月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。		
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 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		
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



1～4. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準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 $30\%$ 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 $50\%$ 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 $30\%$ 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。

6～8. 改正前くるみん、トライくるみん認定基準6～8と同一

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 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

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。

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。

12. 改正前くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準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、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内

・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」

・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」

・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、

職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。

## 不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

プラスマーク  
(例：くるみんプラスマーク)



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。

### 1. 受けようとするくるみんの種類に応じた p.2 または p.3 の認定基準を満たしていること。

※例えば、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として

くるみんプラス認定を受けようとする場合、p.2 のくるみん認定基準の1～10を満たす必要があります。

### 2. 次の(1)～(4)をいずれも満たしていること。

(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（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、テレワーク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を選任し、社内に周知していること。

※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としてプラチナくるみんプラス認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、2(1)

①の不妊治療のための休暇制度の内容、2(1)②の制度のうち講じているものの内容、2(3)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の内容について、公表日の前事業年度における状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

## 公共調達における加点評価

○各府省等が総合評価落札方式また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、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。それに基づき各府省等は、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、総合評価落札方式また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。

○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。

## 内閣府からのお知らせ 「くるみん助成金」について

○「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）に対し、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）」もぜひご活用ください（令和3年10月から令和9年3月まで）。

※「トライくるみん認定」は対象外です。

○事業の詳細については、以下のURL をご覧いただくか、一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。

くるみん助成ポータルサイト <https://kuruminjosei.jp/>

## 働き方改革推進支援資金

○「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の届出義務のない企業（常時雇用する労働者が100人以下）や、このうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）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、基準利率から引き下げを受けることができます。

○働き方改革推進支援資金の詳細については、以下のURL をご覧いただくか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

[https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata\\_m.html](https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html)

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	048-600-6210	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4年6月作成リーフレット NO.8