

岐阜労働局発表
令和5年5月9日(火)


担 当	岐阜労働局 雇用環境・均等室
	雇用環境改善・均等推進監理官 柴田 美登里
	雇用環境・均等室長補佐 東 彰子
	電話 058-245-1550 FAX 058-245-7055

『くるみん』認定のお知らせ

岐阜労働局（局長 千葉 登志雄）は、次世代育成支援対策推進法に基づき以下の企業を認定しました。

本認定は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした企業が岐阜労働局へ申請することにより、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るものです。

次世代育成支援対策推進法・くるみん認定企業

	<p>●株式会社ユタカファーマシー (大垣市 調剤・小売業)</p>	認定年月日: 令和5年2月16日 計画期間: 令和2年4月1日~令和4年3月31日 (1回目の認定)
	<p>●社会福祉法人白寿会 (不破郡垂井町 医療・福祉)</p>	認定年月日: 令和5年3月28日 計画期間: 平成29年4月1日~令和4年3月31日 (1回目の認定)

* 取組内容については別添をご参照ください

株式会社ユタカファーマシー

(大垣市・代表取締役 浅井 家康)



別添

業 種：調剤、小売業

労働者数：3,526人

●行動計画期間：令和2年4月1日～令和4年3月31日

●育児休業取得実績：男性9名、女性100名が育児休業取得

●取組のきっかけや成果



人事労務担当者

当社は、平成元年よりドラッグストア・調剤薬局を営んでおり、子育て世代の社員が非常に多い会社です。当社の社是は「おかげさま」。その精神の基、様々な取り組みや環境整備をした結果、男女とも育児休業取得率がUP、短時間制度も皆さん活用しています。今回の、くるみん認定取得は、仕事と家庭の両立を頑張っている社員みんなのおかげです。

●働きやすい環境づくりのための取組

○男性の育児休業取得を促進するために、全店に向けた育児休業に関するオンライン研修や、育児関連制度をわかりやすくまとめた冊子を対象者に配布するなど、育児・介護休業法改正前から制度周知に取り組んだ結果、計画期間の育児休業取得率は目標（男性1人以上取得、女性75%以上）を大きく上回る男性32%、女性140%となりました。

○男性の育児目的休暇である、配偶者出産休暇も整備。対象者への個別周知を継続的に行うことで、計画期間の配偶者出産休暇取得率の目標（15%以上）を大きく上回る32%となりました。

○残業時間が社内の基準（月20時間）を上回りそうな社員の所属長に対し、週に一度、人事担当が警告メールを送信する取組を実施。この取組を継続することで、全社員の残業時間の抑制に繋がり、令和3年度では、時間外労働及び休日労働が一人当たり月7.3時間を超える月がありませんでした。

○私傷病休職者の復職時の負担軽減のため、私傷病休職時の勤務軽減制度を導入し、休職前には、担当者が、制度を個別周知しています。医師からの指導にあわせ、勤務時間等を考慮し、勤務調整することで、働きやすい環境整備をしています。

●育児のための各種制度の整備や復職支援

○子の養育を容易にするための措置として、複数の育児関連制度を、法を上回り整備をしています。

★育児休業制度→一定の場合は最長3歳まで取得可能。

★育児の所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限

→子が9歳の年度末に達するまで取得可能。

★育児の短時間勤務制度

→子が9歳の年度末に達するまで取得可能。一定の場合は、12歳の年度末まで取得可能。

●社員の声



育児休業は長女、次男とも取得させて頂きました。特に長女の時には、なかなか保育所に入れることができなく、結局2歳半まで延長することになりました。後で延長は通常2歳迄と知り、2歳半まで延長することができて本当に良かったと感じています。今は短時間勤務で働いています。正直しんどい時もありますが、子の看護休暇も使いながら日々奮起しています。
(育児休業を取得した女性社員より)

二人目の子どもの出産時に家族で話し合い、育児休業を取得することを決めました。私の役割は主に長男の世話です。妻が次男に掛かりっきりになってしまうので、長男は私がいつも傍に居るように心がけました。当初は家族の為、と考えてましたが、いえいえ、自分の為にかけがえのない時間を過ごすことが出来ました。
(育児休業を取得した男性社員より)



社会福祉法人白寿会

(不破郡垂井町・理事長 浅野明彦)



業 種：医療・福祉（介護事業）

労働者数：158人

●行動計画期間：平成29年4月1日～令和4年3月31日

●育児休業取得実績：男性4名、女性3名が育児休業取得

●取組のきっかけや成果



人事労務担当者

水曜日をノー残業デーと定め、業務の効率化をはかり、仕事と家庭生活の調和に努めています。
対象の職員すべてが育児・介護休業を取得し、仕事と育児・介護の両立ができるよう、環境を整えています。
職員が育児に積極的に参加できるよう、特別休暇（育児休暇）を制定。
アニバーサリー休暇を設け、心身のリフレッシュを図っています。

●働きやすい環境づくりのための取組

○男性の育児休業の取得を促進するために、「育児休業は、男性でも取得できます！」というチラシを作成し、すべての職員にメールで周知したことにより、計画期間内に4名の男性職員が育児休業を取得しました。

○法律上の育児休業だけでなく、平成29年9月に企業独自の特別休暇（※）を創設し、同制度をすべての職員に周知した結果、育児休業を取得した男性職員のうち1名が、同制度も利用しました。

※1歳6か月までの子を養育する職員が、子が一人につき通算5日利用できる有給扱いの休暇制度。

○介護事業でシフト制ということもあり、出勤時間の調整をしやすいというメリットを活かし、育児参加を希望している職員から申出があれば、シフトを優先的に考慮するなどして、男性の育児参加を促しています。

●育児のための各種制度の整備や復職支援

○法を上回る複数の育児関連制度を整備しています。

★育児の所定外労働の制限

★育児の短時間勤務制度

→いずれも子が小学校就学始期に達するまで利用可能。

●社員の声



1人目に引き続き、上司、同僚、職場環境にとっても恵まれ、2人目の妊娠中も安心して働けました。育休中も定期的に連絡を入れてもらえるので、戻る環境を準備してもらっている事が伝わり安心して復帰出来ました。1時間の時短勤務にも快く了承して下さい「早く帰ってあげて」「子どもの熱で休むのは仕方ない。誰でも通る道だから」の言葉に安心して休み、子どもと向き合う時間が作れました。私もこんな事が言える人間になろうと思える言葉でした。業務、心のサポート、環境を作ってくれた上司、同僚にはとても感謝しています。
(育児休業を取得した女性社員より)

2人目の子どもの出産の際に今の職場で育児休業を取得しました。育児に参加することで子どもの成長を肌で感じることができ、常に子ども中心の生活を送る中で想像以上に大変なことが多い事にも気付きました。妻の大変さを知り、家族と深く関わる事で絆も深まりました。

育児休業で得られた経験はとても大きなものになりました。今しかない子どもの成長に触れることができ、家族で過ごせたことは人生の中で貴重な時間でした。

(育児休業を取得した男性社員より)



■次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」認定企業【3社】一覧（岐阜）

（認定年順）

企業名	所在地	認定年
医療法人和光会	岐阜市	2016年
社会福祉法人善心会	安八郡	2020年
イビデン株式会社	大垣市	2020年

■次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定企業【64社】一覧（岐阜）

※黄色欄が今回の認定企業

（認定年順）

企業名	所在地	認定年	認定回数
株式会社十六銀行	岐阜市	2007年	1
株式会社バロー	多治見市(本部)	2007年	1
たんぽぽ薬局株式会社	岐阜市	2007年・2009年・2011年・ 2013年・2015年・2017年	6
株式会社トーカイ	岐阜市	2007年・2009年・2011年・ 2013年・2015年・2018年・ 2020年・2022年	8
株式会社大垣共立銀行	大垣市	2007年・2009年・2012年・ 2015年・2018年	5
岐阜信用金庫	岐阜市	2007年・2010年・2013年・ 2016年・2020年・2023年	6
社会医療法人蘇西厚生会 松波総合病院	羽島郡	2007年・2011年・2013年・ 2015年	4
生活協同組合コープぎふ	各務原市	2008年	1
株式会社東洋	飛騨市	2008年	1
太平洋工業株式会社	大垣市	2008年・2011年・2017年・ 2020年	4
医療法人和光会	岐阜市	2009年・2013年	2
株式会社アクトス	多治見市	2009年	1
イビデンエンジニアリング株式会社	大垣市	2009年	1
株式会社岐阜高島屋	岐阜市	2009年	1
株式会社サムソン	岐阜市	2009年	1
東濃信用金庫	多治見市	2009年	1
美濃工業株式会社	中津川市	2009年	1
ヤングビーナス薬品工業株式会社	加茂郡	2010年	1
社会福祉法人和光会	岐阜市	2010年・2012年・2014年	3
社会福祉法人飛騨古川	飛騨市	2011年	1
株式会社市川工務店	岐阜市	2011年・2016年・2021年	3

イビデン株式会社	大垣市	2012年	1
公益財団法人大垣市文化事業団	大垣市	2012年	1
株式会社SEIWA	岐阜市	2012年	1
社会福祉法人大垣市社会福祉事業団	大垣市	2012年・2014年・2020年	3
サトウパック株式会社	美濃市	2012年・2014年	2
株式会社ザイタック	土岐市	2012年・2015年	2
株式会社アドバンス経営	岐阜市	2013年	1
クラレプラスチック株式会社	不破郡	2013年	1
高山信用金庫	高山市	2013年	1
岐阜殖産株式会社	安八郡	2013年・2015年・2020年	3
社会医療法人厚生会	美濃加茂市	2014年	1
サン工機株式会社	大垣市	2014年	1
医療法人社団白鳳会 鷺見病院	郡上市	2014年	1
株式会社橋本	可児市	2014年・2022年	2
株式会社ヨシダヤ	岐阜市	2014年	1
東清株式会社	中津川市	2014年・2017年	2
C, WORK株式会社	羽島市	2015年	1
アピ株式会社	岐阜市	2015年	1
岐阜車体工業株式会社	各務原市	2015年	1
タック株式会社	大垣市	2015年	1
TSUCHIYA株式会社	大垣市	2015年	1
中部薬品株式会社	多治見市	2015年・2019年・2020年・ 2022年	4
株式会社伊吹LIXIL製作所	不破郡	2016年	1
岐阜アグリフーズ株式会社	山県市	2016年	1
MMCリョウテック株式会社	安八郡	2016年	1
株式会社中広	岐阜市	2017年	1
萩原北醫院	下呂市	2017年	1
東美濃農業協同組合	中津川市	2017年	1
平和メディク株式会社	高山市	2017年	1
株式会社平成観光	多治見市	2017年	1

株式会社メルコエアテック	中津川市	2018年・2021年	2
社会福祉法人善心会	安八郡	2018年	1
株式会社敬愛	岐阜市	2019年	1
大垣西濃信用金庫	大垣市	2019年	1
三菱日立ホームエレベーター株式会社	美濃市	2020年	1
公益財団法人岐阜市教育文化振興事業団	岐阜市	2020年	1
社会福祉法人 はしま	羽島市	2021年	1
株式会社FiveBoxes	加茂郡	2021年	1
社会福祉法人 大東福祉会	大垣市	2021年	1
株式会社五月商店	各務原市	2022年	1
シーシーアイホールディングス株式会社	関市	2022年	1
株式会社ユタカファーマシー	大垣市	2023年	1
社会福祉法人白寿会	不破郡	2023年	1

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

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 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 15% 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 10% 以上であり、 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。 (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、 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、 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。	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、 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。 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。	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% 以上であり、 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。
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 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。	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。
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、 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。 <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、 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。	
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をご覧ください。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をご覧ください。

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