

報道関係者 各位

令和6年1月30日(火)

【照会先】

鹿児島労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 磯元 昭二

室長 補佐 柳澤 和人

(直通電話) 099-223-8239

## 鹿児島で通算50社目の

## 「くるみん認定企業」が誕生しました！

～ 2月7日(水)に認定通知書交付式を行います ～

鹿児島労働局(局長 ちゅうしよ てるひと 中所 照仁)は、次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」として、下記の企業を、「くるみん認定企業」として認定しましたので、公表します。

なお、認定通知書交付式を以下のとおり執り行うことといたしました。

### 〇くるみん認定企業

社会福祉法人なかよし会(鹿児島市)

(理事長 中村 佳子)

### 〇くるみん認定通知書交付式

日時 令和6年2月7日(水) 10時30分～(30分程度を予定)

場所 鹿児島合同庁舎 第1会議室

(鹿児島市山下町13番21号 1階)

内容 認定通知書の交付、記念撮影、認定企業との意見交換



※今回認定された企業を含めると、鹿児島労働局管内の「トライくるみん認定」企業1社、「くるみん認定」企業49社、「プラチナくるみん認定」企業は6社になりました。

※「トライくるみん認定」「くるみん認定」を受けなければ「プラチナくるみん認定」は受けられません。

※「くるみん認定」とは…「男性の育児休業取得率 10%以上」または「男性の育児休業取得率と育児目的休暇利用率の合計が 20%以上」等をクリアした企業を認定する制度



- \* 認定通知書交付式は、撮影、傍聴可。
- \* 交付式終了後、認定企業、労働局への取材を行うことも可能です。
- \* 交付式当日は、鹿児島合同庁舎第1会議室へ直接お越しください。
- \* 取材希望の方は、事前に雇用環境・均等室までご連絡をお願いします。  
(連絡先：099-223-8239 担当者：雇用環境・均等室 植松)
- \* 交付式当日は、ご本人確認のため、身分証明書または名刺等をご持参くださいますようお願いいたします。

資料1 くるみん認定企業の取組概要

資料2 鹿児島労働局管内のくるみん認定企業等一覧

資料3 リーフレット「次世代法に基づく「一般事業主行動計画」の策定と「くるみん・プラチナくるみん」認定について

### 【くるみん以外の認定制度】

○「男性の育児休業取得率 **30%以上**」 または  
「男性の育児休業取得率と育児目的休暇利用率の合計が **50%以上**」  
等をクリアした企業を認定する「プラチナくるみん」制度 (左上・黒※)  
※マントの色は12色の中から選ぶことができます。

○「男性の育児休業取得率 **7%以上**」 または  
「男性の育児休業取得率と育児目的休暇利用率の合計が **15%以上**」  
等をクリアした企業を認定する「トライくるみん※」制度 (左下・緑)  
(※トライくるみんは、令和4年4月1日から始まった新制度。  
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、プラチナくるみんの認定を申請できます。)



くるみん



えるぼし



雇用環境・均等室では「女性活躍推進法」に基づくえるぼし認定も行っています。



(左から、えるぼし1段階目、2段階目、3段階目、プラチナえるぼし)

## 社会福祉法人なかよし会の取組概要

### <企業情報>

所在地 鹿児島市  
業 種 社会福祉事業  
代表者氏名 理事長 中村 佳子  
常時雇用する労働者数 60名（うち女性54名）



### 行動計画

- 計画期間 令和2年5月1日～令和5年3月31日（1期目）
- 内容
  - ☆ 目標1 妊娠中の職員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して職員に配付し、制度の周知を図る。
  - ☆ 目標2 妊娠中や産休・育休復帰後の職員のための相談窓口を設置する。
  - ☆ 目標3 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料の免除など、制度の周知や情報提供を行う。

### 行動計画取組状況

- ☆1 まずは、各事業所のリーダー陣と現状把握や全事業所での統一的取り組みに向けて話し合いを行い、「仕事と子育てを両立できるために求める環境整備」、「妊娠中・復帰後大変だったこと」などの意見を集約したパンフレット等を作成した。その後、情報共有のため、現場ごとのグループLINEを用いて全職員へ周知を行った結果、計画期間中に育児休業を取得する男性職員が発生した。
- ☆2 妊娠中や産休・育休復帰後の職員のための相談窓口設置について検討し、窓口担当者を複数名選任した。  
窓口設置の案内を法人リーダー会にて行うとともに、各事務所に掲示するなどにより周知を行った。
- ☆3 出産育児制度の概要案内のパンフレットを作成し、現場ごとのグループLINEを用いて全職員へ周知を行った。また、産休に入る職員には、個別にパンフレットの説明、読み合わせを行った。

次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」特例認定企業一覧

資料2

	企業名	所在地	特例認定年
1	鹿児島製茶株式会社	鹿児島市	2016年
2	株式会社鹿児島銀行	鹿児島市	2017年
3	ホシザキ南九株式会社	鹿児島市	2019年
4	コーアツ工業株式会社	鹿児島市	2020年
5	九州タブチ株式会社	霧島市	2023年
6	社会福祉法人敬天会	姪良市	2023年

次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定企業一覧

	企業名	所在地	認定年	認定回数
1	株式会社 鹿児島銀行	鹿児島市	2007年・2009年・2011年・2013年・2016年	5
2	鹿児島相互信用金庫	鹿児島市	2007年・2009年・2017年	3
3	鹿児島信用金庫	鹿児島市	2008年・2011年・2014年・2018年・2021年度	5
4	株式会社新日本科学	鹿児島市	2009年	1
5	株式会社 富士通鹿児島インフォネット	鹿児島市	2009年	1
6	医療法人寛容会	鹿児島市	2010年	1
7	社会福祉法人幸尋会	南さつま市	2010年	1
8	国立大学法人鹿児島大学	鹿児島市	2010年・2014年	2
9	南国殖産株式会社	鹿児島市	2011年	1
10	医療法人美崎会	霧島市	2011年	1
11	社会福祉法人州鵬会	鹿屋市	2011年・2014年	2
12	株式会社image	鹿児島市	2012年	1
13	鹿児島製茶株式会社	鹿児島市	2012年	1
14	生活協同組合コープかごしま	鹿児島市	2012年	1
15	医療法人腎愛会	鹿児島市	2012年	1
16	長島商事株式会社	鹿児島市	2012年・2015年	2
17	国立大学法人鹿屋体育大学	鹿屋市	2013年	1
18	医療法人杏政会	薩摩川内市	2013年	1
19	医療法人参天会	鹿児島市	2013年	1
20	社会福祉法人中江報徳園	鹿児島市	2014年	1
21	株式会社南日本銀行	鹿児島市	2014年	1
22	医療法人玲心会	曾於郡	2014年	1
23	斯文堂株式会社	鹿児島市	2014年・2016年	2
24	社会福祉法人以和貴会	鹿屋市	2015年	1
25	医療法人潤愛会 鮫島病院	鹿児島市	2015年	1
26	社会福祉法人徳之島福祉会	大島郡	2015年	1
27	長島開発株式会社	鹿児島市	2015年	1
28	ホシザキ南九株式会社	鹿児島市	2015年	1
29	医療法人三愛会	鹿児島市	2016年	1
30	株式会社アリマコーポレーション	鹿児島市	2017年	1
31	コーアツ工業株式会社	鹿児島市	2017年	1
32	医療法人慈圭会	鹿児島市	2017年	1
33	株式会社九州タブチ	霧島市	2018年	1
34	社会福祉法人敬天会	姪良市	2018年・2020年	2
35	南生建設株式会社	鹿児島市	2019年	1
36	社会福祉法人川上福祉会	鹿児島市	2020年	1
37	医療法人起生会	鹿児島市	2020年	1
38	医療法人クオラ	薩摩郡	2020年	1
39	株式会社南日本情報処理センター	鹿児島市	2020年	1
40	株式会社南日本ライフ	鹿児島市	2020年	1
41	社会福祉法人高齢者介護予防協会かごしま	鹿児島市	2021年	1
42	株式会社トヨタ車体研究所	霧島市	2021年	1
43	株式会社渡辺組	鹿児島市	2021年	1
44	株式会社植村組	鹿児島市	2022年	1
45	社会福祉法人クオラ	薩摩郡	2022年	1
46	株式会社田島組	薩摩川内市	2022年	1
47	社会福祉法人天祐会	鹿児島市	2022年	1
48	五月産業株式会社	鹿児島市	2023年	1
49	社会福祉法人なかよし会	鹿児島市	2023年	1

次世代育成支援対策推進法に基づく「トライくるみん」認定企業一覧

	企業名	所在地	認定年	認定回数
1	南九イリョー株式会社	鹿児島市	2022年	1

※「くるみん」認定企業49社、「トライくるみん」認定企業1社となり、通算50社が認定を取得※

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！

資料3

「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)

トライくるみんマーク

## ポイント3

### ○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>15%</b> 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 <b>10%</b> 以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「 <a href="#">両立支援のひろば</a> 」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 <b>20%</b> 以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「 <a href="#">両立支援のひろば</a> 」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。
<p>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt; 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。</p>		
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)		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。		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>7%</b> 以上であること。		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>10%</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各月4.5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。		

## 新プラチナくるみん認定基準

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を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](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）