



京 都 労 働 局
令 和 5 年 9 月 2 9 日

経済、府政、記者クラブ資料配付

担	京都労働局 雇用環境・均等改善・均等推進監理官 岩城好洋
当	雇用環境・均等室室長補佐 本間徹 指導係 松井美都
電話	0 7 5 - 2 4 1 - 0 5 0 4

「プラチナくるみん」認定企業として、 ローム株式会社を認定しました

京都労働局(局長 赤松俊彦)では、令和5年9月に以下の企業を認定したことを発表します。

「プラチナくるみん」認定のあった企業：
・ローム株式会社

これにより、府内の「プラチナくるみん」認定企業は18社となりました。

<認定通知書交付式>

日 時 : 令和5年9月29日(金)10時からの記者懇談会に続けて実施

会 場 : 京都労働局会議室(6階会議室)

次 第 : 認定通知書交付
写真撮影

*全体を通じ撮影いただけます。

*式終了後、認定企業への取材も可能です。

「プラチナくるみん認定」とは、

男女の高い育児休業等取得実績に加え、所定外労働の削減等の働き方にかかる措置で数値目標を達成すること、出産から1年後の女性労働者の在職割合が90%以上であること等、12項目ある認定基準を満たした場合に、**優良な子育てサポート企業**であるとして**プラチナくるみん認定**を受けることができます。

認定には、あらかじめ、くるみん認定またはトライくるみん認定の取得が必要です。

認定を受けると、プラチナくるみんマークを商品、広告、求人広告などに表示することができ、採用活動での求職者へのアピールとしたり、公共調達の加点評価等を受けることができます。

※詳しい説明は別添資料をご参照ください。

ローム株式会社

所在地：京都市右京区
業 種：製造業
代表者：代表取締役社長 松本 功
社員数：3,703人（男性：2,917人、女性：786人）



行動計画期間:平成31年4月1日～令和5年3月31日

- ・ 計画期間内の男性労働者の育児休業等取得率（配偶者出産休暇を含む）は75%、女性労働者は97%であった。
- ・ 出産から1年後の女性労働者の在職割合は97%であった。
- ・ 育児のための短時間勤務制度や時差出勤制度の対象者を、小学校6年生終了までの子どもを育てる労働者にするなど、仕事と育児の両立がしやすい環境を整備している。
また、小学校就学前の子どもを育てる労働者の所定外労働免除制度を運用するとともに勤怠管理システムで労働時間の可視化を図るなど、所定外労働の削減に努めている。
- ・ 年次有給休暇取得率を年間付与日数の65%以上とする目標を設定し、2022年度の取得率は80%に到達した。
- ・ 全社で在宅勤務制度を運用することにより、多様な働き方を支援し、ワークライフバランスを推進している。

別添1：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！（リーフレット）

別添2：厚生労働大臣認定マークを取得して企業アピールしませんか？（リーフレット）

別添3：両立支援のひろば（リーフレット）

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！

別添 1

「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

<p>改正前くるみん</p> 	<p>トライくるみん</p> 	<p>新しいくるみん</p> 
<p>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。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(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。</p> <p>(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1.5%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。</p>		<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が1.0%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。</p> <p>(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2.0%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。</p>
<p><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。</p>		
<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)</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		<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)、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。</p> <p>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。</p> <p>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1.0%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。</p>
<p>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。</p>		<p>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。</p>
<p>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。</p> <p><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。</p>		<p>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。</p> <p><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。</p>
<p>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。</p>		
<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>		
<p>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。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>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</p>		
<p>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。</p>		

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

多様な人材の確保

誰もが働きやすい職場に

厚生労働大臣認定マークを取得して 企業アピールしませんか？

認定を受けると、認定マークを商品、広告、求人票などにつけることができ、優良企業であることをPRすることで、企業イメージの向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。

また、日本政策金融公庫の低利融資や、公共調達の加点評価の対象にもなります。

女性の活躍推進 えるぼし認定

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出を行った事業主が、一定の要件を満たし、申請を行うことにより認定を受けることができます。



京都府内の認定企業一覧はこちら↓



女性活躍推進法特集ページ

検索

担当：雇用環境・均等室075-241-0504

仕事と育児・不妊治療の両立 くるみん認定

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定・届出を行った事業主が、一定の要件を満たし、申請を行うことにより認定を受けることができます。



京都府内の認定企業一覧はこちら↓



くるみん認定を目指しましょう

検索

担当：雇用環境・均等室075-241-0504

若者の活躍応援 ユースエール認定

若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な中小企業（300人以下）が一定の要件を満たし、申請を行うことにより、認定を受けることができます。



京都府内の認定企業一覧はこちら↓



若者雇用促進総合サイト

検索

担当：訓練課075-277-3224又はハローワーク

障害者雇用 もにす認定

障害者雇用促進法に基づき、障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどが優良な中小企業（300人以下）が一定の要件を満たし、申請を行うことにより認定を受けることができます。



京都府内の認定企業一覧はこちら↓



障害者雇用優良中小事業主

検索

担当：職業対策課075-275-5424又はハローワーク

日本政策金融公庫の融資を受ける際 認定企業は、金利の引き下げ対象となります

認定企業は、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(企業活力強化貸付)

資金用途	働き方改革実現計画を実施するために必要な設備資金及び運転資金
融資限度額	中小企業事業：7億2,000万円(長期運転資金は2億5,000万円まで) 国民生活事業：7,200万円(運転資金は4,800万円まで)
返済期間	設備資金：20年以内(うち据置期間2年以内)、運転資金：7年以内(うち据置期間2年以内)
利率	基準利率からの引き下げ幅は、認定の種類によって異なります。 また、用途、返済期間、担保の有無などによって異なる利率が適用されるほか、利率は金融情勢で変動します。詳しくは、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

注1) 融資の対象は、業種と企業規模で一定の要件があります。詳細は日本政策金融公庫事業資金相談ダイヤル(0120-154-505)でご確認ください。また、審査の結果、融資の希望に添えないことがあります。

注2) 働き方改革推進支援資金の申し込みには、株式会社日本政策金融公庫への申請が必要です。詳細は、以下のURLを参照するか、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.html>



認定企業は、公共調達で加点評価の対象となります

各府省が価格以外の要素を評価する調達※1で公共調達を実施する場合は、認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」(H28.3.22 すべての女性が輝く社会づくり本部決定)に示されています。

価格以外の要素を評価する調達を行うときは、認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定し、評価項目が総配点に占める評価割合を定めます※2。

内閣府が示している参考配点例

評価項目	認定等の区分	総配点に占める割合(%) (評価の相対的な重要度等に応じ配点)※3				
		12% の場合	10% の場合	7% の場合	5% の場合	
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女活法	プラチナえるぼし	12	10	7	5
		えるぼし3段階目	10	8	6	4
		えるぼし2段階目	8	7	5	3
		えるぼし1段階目	5	4	3	2
		行動計画	2	2	1	1
	次世代法	プラチナくるみん	12	10	7	5
		くるみん(R4改正後)	8	7	5	3
		くるみん(R4改正前)	7	6	4	3
		トライくるみん	6	5	4	3
		くるみん(H29改正前)	5	4	3	2
若者法	ユースエール	9	8	5	4	

※1 価格以外の要素を評価する調達とは、総合評価落札方式または企画競争による調達をいいます。

※2 配点割合も含めた加点評価の詳細は、契約の内容に応じ、公共調達を行う行政機関が定めます。

※3 複数の認定に該当する場合は、最も配点が高いもので加点が行われます。

両立支援のひろば



登録企業10万社以上!



「両立支援のひろば」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の公表や育児・介護休業法に基づく育児休業取得率の公表、仕事と家庭の両立に取り組む企業や働く人をサポートする情報を掲載するサイトです。

公表する(企業向け)



- ◆ 次世代法に基づく一般事業主行動計画の公表
- ◆ プラチナくるみん認定企業の次世代育成支援対策の実施状況の公表
- ◆ くるみん認定基準における育児休業取得率等の公表
- ◆ 育児・介護休業法に基づく育児休業取得率の公表

検索する(企業・働く人・求職者向け)



- ◆ 企業の行動計画を参考にしたい。
- ◆ 仕事と育児、仕事と介護の両立の取組内容を知りたい。
- ◆ 「くるみん」「プラチナくるみん」などの認定企業を検索したい。
- ◆ 育児休業取得率の高い企業を探したい。

疑問解決

両立支援に取り組む企業の事例



- ◆ 企業の好事例について、きっかけや経緯も含めて詳しく知りたい。

お役立ち情報



こんなときは? Q&A集

事業主の方

- ◆ 育児・介護休業法の疑問
- ◆ くるみんマークの取得
- ◆ 両立支援に関する助成金等

働く方々

- ◆ 育児をしながら働くための制度
- ◆ 介護をしながら働くための制度等

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の公表

I 登録・修正の準備をする

一般事業主行動計画とは？
次世代育成支援対策推進法に基づき、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出るとともに、一般への公表、労働者への周知が義務付けられています。(100人以下の企業は努力義務)



令和4年4月1日から、くるみん認定及び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す！詳しくはこちらをご覧ください。

自社の行動計画・取組を登録・修正する
「プラチナくるみん認定企業となる次世代育成支援企業の実施状況の公表」、「くるみん認定企業のための実施状況の公表」、「育児・介護休業法に基づく労働者保護の公表」も「申請・修正」ボタンから登録・修正する。登録メールアドレスを変更する。

企業の行動計画・取組を検索する
企業名、所在地、業種等から検索できます。

II 「両立支援のひろば」に行動計画を公表する

更新・修正の方 新規登録の方
メールの修正用URLをクリック 基本情報の登録が完了

「登録状況一覧」が開きます



自社の行動計画・データ等を登録・修正する

新規登録

最初に、自社の情報が登録されているかチェックをお願いします。企業名を入力し、確認ボタンをクリックしてください。結果は新しいウィンドウに表示されます。

企業名を入力 確認

企業名を入力しても登録情報にマッチしない場合は、下記新規登録ボタンよりご登録ください。

新規登録

修正

本サイトにご登録済のメールアドレスを入力し、確認ボタンをクリックしてください。修正・登録状況の確認を行うための専用URLをメールで送信します。

メールアドレスを入力 確認

1つのメールアドレスで複数の企業を登録している方はこちらでも確認できます>

登録メールアドレスが不明な場合、登録があるかどうか不確かな場合は、事務局までお問い合わせください。

お問合せ

- 新規登録の方**
基本情報を登録します。
- 登録済のメールアドレスが不明の方**
「お問合せ」をクリックし、事務局へお問い合わせください。
- 更新・修正の方**
本サイトに登録しているメールアドレスを入力し、確認ボタンをクリックします。→修正用URLがメールで送られます。

- 受付メールの受取り**
件名：【両立支援のひろば】新規申請または更新申請を受け付けました
サイト管理者による掲載の手续に2~5営業日かかります。
- 掲載完了メールの受取り**
件名：【重要】【両立支援のひろば】に掲載しました
掲載完了メールを受け取ったら、公表が完了です。

行動計画の策定の参考に！ 両立診断サイト

両立診断とは、企業における仕事と家庭の両立支援の取組状況を客観的に点検・評価するための両立指標に回答していただくことにより、自社の両立支援の取組の進捗度合いの診断ができるプログラムです。両立診断結果に応じた行動計画を提案する機能も搭載しています。行動計画の策定にお役立てください。



育児・介護休業法に基づく育児休業取得状況の公表

2023年4月から、従業員1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。公表内容は、**男性の「育児休業等の取得率」**または**「育児休業等と育児目的休暇の取得率」**です。ぜひ、両立支援のひろばで公表してください。