

宮崎労働局発表  
令和4年6月24日

【照会先】宮崎労働局雇用環境・均等室  
室長 渡辺 園子  
監理官 三輪 浩史  
室長補佐 宮崎 友親  
(電話) 0985-38-8821

## 新基準を満たす、くるみん認定企業が誕生！

宮崎労働局(局長 田中 大介)は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、**従業員の子育て支援に積極的に取り組んでいる企業(子育てサポート企業)**として、下記法人を新たにくるみん認定しました。

今回の認定により、当局管内のくるみん認定企業数は**46社**(内、より高い水準を満たしたプラチナくるみん認定企業数は1社)となりました。

認定日



### 1. 社会福祉法人 信愛会

●宮崎市 ●医療、福祉

5月27日



### 2. 宮崎センコーアポロ 株式会社

●延岡市 ●運輸業、郵便業

5月30日

(※2回目)

※認定企業に対する通知書交付式は、下記により行います。

【日時】令和4年6月29日(水) 午前11時～

参加企業: 社会福祉法人信愛会

※宮崎センコーアポロ株式会社は、都合により欠席

【場所】宮崎労働局4階 労働局労働基準部大会議室  
(宮崎市橘通東3丁目1番22号)

【内容】・局長あいさつ・認定通知書の交付・記念撮影

※取材連絡について

報道各社におかれましては、当日の写真撮影及び、交付式終了後の認定企業への取材は可能です。取材の際は、労働局へご一報をお願い致します。



## — 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」について —

次世代育成支援対策推進法は、次世代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ育成される環境整備を図るための法律です。事業主は、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境整備や多様な労働条件整備に取り組むために「一般事業主行動計画」を策定することになっています。

行動計画に定めた目標を達成するなど、一定の基準を満たした事業主は、申請により「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ます。また、認定マークの星は認定回数に応じて付与されます。

令和4年4月1日からくるみん認定基準等が改正され、くるみんマークも新しくなりました。



### 参考資料

- 1 「くるみん」認定企業
  - (1) 社会福祉法人信愛会の取組状況
  - (2) 宮崎センコーアポロ株式会社の取組状況
- 2 宮崎労働局におけるくるみん認定企業名簿
- 3 くるみん認定基準

## 社会福祉法人 信愛会

所在地：宮崎県宮崎市

事業内容：医療・福祉

代表者：理事長 辰元 信

労働者数：184名（男性49名、女性135名）※令和4年4月現在

認定回数：1回目



### 1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 令和2年4月1日～令和4年3月31日

(2) 行動計画の目標の内容

- ① ノー残業デーを設ける。(1ヶ月に2回の実施)
- ② 妊娠中や女性労働者の相談窓口の開設

### 2 目標に対する取組結果

- ① 制度を導入し、作成したパンフレットを労働者に周知した。
- ② 相談窓口を開設し、掲示板にて労働者に周知した

### 3 計画期間中の育児休業等の取得者数

**<男性> 育児休業取得率 100% (配偶者出産1名、育児休業取得者1名)**

※男性の育児休業者は中小企業特例の計画期間の開始前3年以内の平成30年4月1日から令和4年3月31日までの期間の対象者の数値

**<女性> 育児休業取得率 100% (出産した女性労働者1名、育児休業取得者1名)**

### 4 その他の認定基準達成状況

(1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、所定外労働の制限の措置を講じている。

(2) 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

- ① 所定外労働の削減のための措置として、ノー残業デー制度を導入している。

## 宮崎センコーアポロ 株式会社

所在地：宮崎県延岡市

事業内容：運輸業

代表者：代表取締役 早石 朝廣

労働者数：276名（男性236名、女性40名）※令和4年4月現在

認定回数：2回目



### 1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 令和2年4月1日～令和4年3月31日

(2) 行動計画の目標の内容

- ① 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施。
- ② 年次有給休暇の取得の促進の為の措置の実施。

### 2 目標に対する取組結果

- ① 本社に女性専用相談窓口を設置し、女性従業員全員と班長以上の役職者に周知した。
- ② バースディ休暇・キッズ休暇制度を整備し、取得促進を図った。また、個人別年次有給休暇の一覧表を策定し管理職が毎月使用状況を確認することとした。  
バースディ休暇＝本人・配偶者・こどもの誕生日が対象  
キッズ休暇＝高校卒業期までのこどもの学校行事が対象

### 3 計画期間中の育児休業等の取得者数

<男性> 育児休業取得率 40%（配偶者出産5名、育児休業取得者2名）

<女性> 育児休業取得率 100%（出産した女性労働者1名、育児休業取得者1名）

### 4 その他の認定基準達成状況

(1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児短時間勤務の措置を講じている。

(2) 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

- ① 年次有給休暇の取得促進のため、バースディ休暇やキッズ休暇制度を設けている。



# (宮崎労働局における次世代法に基づく認定企業名簿)

資料2

## くるみん認定企業一覧

認定企業数 **46社**  
(内 9社2回、2社3回認定)

(R4年5月末時点)

認定件数	企業名	業種	所在地(市町村)	認定年
1	医療法人和敬会	医療、福祉	西臼杵郡高千穂町	2007年
2	株式会社宮崎銀行	金融、保険業	宮崎市	2011年・2014年・2019年
3	医療法人久康会	医療、福祉	延岡市	2011年・2015年
4	国立大学法人宮崎大学	教育・学習支援業	宮崎市	2013年
5	株式会社丸正フーズ	製造業	えびの市	2014年・2017年・2020年
6	宮崎交通株式会社	運輸業、郵便業	宮崎市	2014年
7	学校法人南九州学園	教育・学習支援業	宮崎市	2014年
8	株式会社旭化成アビリティ	サービス業 (他に分類されないもの)	延岡市	2014年
9	株式会社悠隆	医療、福祉	延岡市	2014年
10	社会福祉法人宮崎福祉会	医療、福祉	宮崎市	2015年
11	医療法人如月会	医療、福祉	宮崎市	2015年
12	社会福祉法人常陽社会福祉事業団	医療、福祉	都城市	2015年、2019年
13	医療法人社団高信会	医療、福祉	宮崎市	2015年
14	株式会社ソランドエア	運輸業、郵便業	宮崎市	2015年、2019年
15	株式会社グローバル・クリーン	サービス業 (他に分類されないもの)	日向市	2015年
16	社会福祉法人愛育福祉会	医療、福祉	延岡市	2015年・2018年
17	医療法人建悠会	医療、福祉	延岡市	2015年
18	株式会社宮崎日日新聞社	情報通信業	宮崎市	2015年、2019年
19	株式会社フェニックスシステム研究所	情報通信業	宮崎市	2015年
20	社会福祉法人ときわ会	医療、福祉	小林市	2015年
21	有限会社ケアプロジェクト	医療、福祉	宮崎市	2016年、2020年
22	医療法人社団栄正 慈英病院	医療、福祉	宮崎市	2018年
23	医療法人社団静雄会 藤元上町病院	医療、福祉	都城市	2018年
24	旭化成マイクロテクノロジー株式会社	学術研究、 専門・技術サービス業	宮崎市	2018年・2021年
25	日新興業株式会社	建設業	延岡市	2018年
26	丸栄宮崎株式会社	製造業	宮崎市	2019年

27	医療法人岡田整形外科	医療、福祉	宮崎市	2019年・2021年
28	株式会社岡崎組	建設業	宮崎市	2019年
29	宮崎センコーアポロ株式会社	運輸業、郵便業	延岡市	2020年・2022年
30	社会福祉法人ひまわり会	医療、福祉	日向市	2020年
31	医療法人養気会 池井病院	医療、福祉	小林市	2020年
32	えびの電子工業株式会社	製造業	えびの市	2020年
33	社会福祉法人小林市社会福祉協議会	医療、福祉	小林市	2020年
34	株式会社イーテック	製造業	宮崎市	2020年
35	医療法人育成会 矯正・小児ひまわり歯科	医療、福祉	宮崎市	2020年
36	株式会社ダンロップゴルフクラブ	製造業	都城市	2021年
37	株式会社オロ宮崎	情報通信業	宮崎市	2021年
38	南國興産株式会社	製造業	都城市	2021年
39	社会福祉法人浄信会	医療、福祉	小林市	2021年
40	株式会社大森淡水	製造業	宮崎市	2021年
41	公益財団法人宮崎文化振興協会	教育、学習支援業	宮崎市	2021年
42	社会福祉法人立縫会	医療、福祉	日向市	2021年
43	株式会社宮崎県ソフトウェアセンター	情報通信業	宮崎市	2021年
44	社会福祉法人えびの明友会	医療、福祉	えびの市	2021年
45	株式会社MJC	情報通信業	宮崎市	2022年
46	社会福祉法人 信愛会	医療、福祉	宮崎市	2022年



プラチナくるみん認定企業一覧

認定企業数 1社

(R4年5月末時点)

認定件数	企業名	業種	所在地(市町村)	認定年
1	有限会社ケアプロジェクト	医療・福祉	宮崎市	2020年

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
		
<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<b>7%</b>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<b>15%</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。</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<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></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<b>20%</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。</p>	
<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>		
<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<b>7%</b>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、<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></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、<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></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<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></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、<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></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>&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、<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></p> <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></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								
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