ひと、くらし、みらいのために
長崎労働局
Nagasaki Labour Bureau

Press Release

長崎労働局発表 令和４年７月２２日

担当	長崎労働局 雇用環境・均等室 室長　播磨　久美 雇用環境改善・均等推進監理官　金縄　周一 室長補佐　橋本　浩紀 電話　０９５－８０１－００５０

「くるみん」認定通知書交付式を実施します！

～ 新たな認定基準（令和４年４月改正）による「くるみん」２件を認定 ～

長崎労働局（局長　小城　英樹）では、子どもを育てやすい雇用環境を整備し、育児休業の取得率向上などの目標を達成した企業を**くるみん認定企業**として公表しています。

このたび、次の２社を新たに**くるみん認定**しました。

① **「長崎空港ビルディング 株式会社」（代表取締役社長　幸重 孝典）**令和４年５月３１日付け
　＊県内の運輸業・郵便業では２社目（県内全業種では３１社目）

② **「株式会社 シーヴィテック九州」（取締役社長　堀越 靖）**　令和４年６月１６日付け
　＊県内の製造業では７社目（県内全業種では３２社目）

なお、２ 社とも、次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、見直された新たな**くるみん認定基準**による認定となります。

上記２社に対する認定通知書交付式を以下のとおり実施します。

〇くるみん認定通知書交付式

日　時　令和４年７月２８日（木）　　１４時００分～（３０分程度を予定）
場　所　長崎労働局　大会議室
（長崎市万才町７－１　ＴＢＭ長崎ビル８Ｆ）
内　容　認定通知書の交付、記念撮影、懇談会

＊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。
＊当日は、長崎労働局大会議室（８階）へ直接お越しください。
＊取材希望の方は、事前に担当までご連絡をお願いします。

資料 1-1,2　くるみん認定企業の情報
資料２　　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す！
　　新しい認定制度もスタートします！
資料３　　長崎労働局における「くるみん認定企業」一覧

【資料１－１】

くるみん認定企業の情報

長崎空港ビルディング株式会社

所　在　地　：　大村市箕島町５９３番地
代 表 者 名　：　代表取締役社長　幸重　孝典
事 業 内 容　：　運輸に附帯するサービス業
労 働 者 数　：　２７９人（男性１２０人、女性１５９人）
認定年月日　：　令和４年５月３１日

〇一般事業主行動計画に基づく取組内容

・計画期間　　：平成３１年４月１日～令和４年３月３１日
・計画に定めた目標　：・男性社員を含む育児休業の取得率向上を目指す。
（数値目標：男性社員７％以上、女性社員８０％以上）
・３歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員については、所定労働時間の短縮措置に準ずる制度を導入する。
・有給休暇取得率の向上を図る。
（数値目標：１人平均年間８日以上）

〇取組状況

【育児休業の取得率】　男性社員：１６．６％　女性社員：１００％

【育児短時間勤務の対象となる子の年齢変更】
（従来）３歳未満の子
（変更）小学校就学の始期に達するまでの子

【有給休暇取得率の向上】　１人平均年間１２．８２日

【資料１－２】

くるみん認定企業の情報

株式会社シーヴイテック九州

所　在　地　：　佐世保市小佐々町黒石３３２番１
代 表 者 名　：　取締役社長　堀越　靖
事 業 内 容　：　輸送用機械器具製造業
労 働 者 数　：　３６１人（男性３２６人、女性３５人）
認定年月日　：　令和４年６月１６日

〇一般事業主行動計画に基づく取組内容

・計画期間　　：平成３１年３月１日～令和４年３月３１日
・計画に定めた目標　：・３連続休暇を含めた年次有給休暇の取得促進を行い、一人あたり平均年間１４日以上の取得を推進・維持する。
・計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。
女性社員…取得率８０％以上を維持する。

〇取組状況

【年次有給休暇取得率】　社内の有休取得促進施策「ミニマム１４」を導入し、全員１００％の達成を年間目標として計画期間に取組実施。
結果、計画期間中における有休取得日数平均１４日以上を達成。

※ミニマム14とは、有休一斉付与される１月１日において有休保有日数が15日以上の者に対して、年間で毎月1日＋2日（3日連続休暇）の計14日を取得推進するもの

【女性社員の育休取得率】　取得率１００％達成

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し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

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）	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。	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７%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。
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各月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。	

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%未満でかつ（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

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

長崎労働局における「くるみん認定企業」一覧（令和４年６月１６日時点）

○ くるみん認定企業

（従業員数は認定取得時）

No.	認定決定年月日	企業名	所在地	業種	規模	備考
1	平成23年6月1日	㈱長崎新聞社	長崎市	情報通信業	260	
2	平成25年5月14日	メルコアドバンストデバイス㈱	諫早市	製造業	350	
3	平成26年1月29日	たちばな信用金庫	諫早市	金融・保険業	181	
4	平成26年8月22日	（社福）新上五島町社会福祉協議会	新上五島町	医療・福祉業	163	
5	平成26年10月2日	（医）青藍会	諫早市	医療・福祉業	116	
6	平成26年10月16日	㈱イシマル	長崎市	卸売・小売業	163	
7	平成26年11月10日	㈲青木運送	西海市	運送業	41	
8	平成27年2月28日	㈲優愛会	長崎市	医療・福祉業	116	
9	平成27年2月28日	㈲長崎医恵会	長崎市	医療・福祉業	67	
10	平成27年3月26日	㈱ジーエスエレテック九州	大村市	製造業	321	
11	平成27年7月13日	国立大学法人長崎大学	長崎市	教育・学習支援業	4,401	
12	平成27年10月7日 平成30年10月3日	（社福）さゆり会	五島市	医療・福祉業	274	２回取得
13	平成27年11月16日	住商エアバッグ・システムズ㈱	松浦市	製造業	207	
14	平成27年11月20日	長崎県中小企業団体中央会	長崎市	経済団体	26	
15	平成28年1月22日 平成28年7月22日	エムエイチアイオーシャニクス㈱	長崎市	製造業	182	２回取得
16	平成28年4月20日	㈲いこい	佐世保市	医療・福祉業	69	
17	平成28年4月26日 令和元年６月２５日	（社福）米寿会	対馬市	医療・福祉業	108	２回取得
18	平成28年5月18日 平成30年4月23日 令和2年5月25日	地方独立行政法人北松中央病院	佐世保市	医療・福祉業	240	3回取得
19	平成28年6月8日 平成30年10月5日	（医）祐里会姉川病院	諫早市	医療・福祉業	192	２回取得
20	平成28年7月12日	武藤建設㈱	長崎市	建設業	25	
21	平成28年8月18日 令和元年５月１７日	（社福）針尾福祉会	佐世保市	医療・福祉業	191	２回取得
22	平成28年8月18日	㈱富永	佐世保市	卸売業	131	
23	平成29年3月8日	（医）保善会田上病院	長崎市	医療・福祉業	200	
24	平成29年9月11日	生活協同組合ララコープ	長与町	小売業	1,121	
25	平成30年8月30日	アリエス㈱	平戸市	製造業	110	
26	平成30年10月11日	㈱エミネントスラックス	松浦市	製造業	191	
27	令和1年7月12日	㈱西海建設	長崎市	建設業	171	
28	令和1年7月31日	（医）東洋会　池田病院	島原市	医療・福祉業	214	
29	令和2年3月30日	不動技研工業（株）	長崎市	機械設計	364	
30	令和3年11月12日	㈱　中原建設	対馬市	建設業	44	
31	令和4年5月31日	長崎空港ビルディング㈱	大村市	運輸に附帯するサービス業	279	
32	令和4年6月16日	㈱シーヴィテック九州	佐世保市	製造業	361	

○ プラチナくるみん認定企業

（従業員数は認定取得時）

No.	認定決定年月日	企業名	所在地	業種	規模	備考
1	平成27年8月19日	メルコアドバンストデバイス㈱	諫早市	製造業	308	