

佐賀労働局発表
令和8年8月28日（金）

担当	厚生労働省佐賀労働局雇用環境・均等室 室長 副島 正子 雇用環境改善・均等推進監理官 亀山 裕美
	TEL 0952-32-7218 https://jsite.mhlw.go.jp/saga-roudoukyoku/

報道関係者 各位

**「くるみん」「えるぼし」を経て「プラチナくるみん」認定へ
唐津農業協同組合を「プラチナくるみん」認定しました！
～仕事と育児の両立を支援し、誰もが自分らしく働ける職場づくりを推進～**



佐賀労働局（局長 田之上 英治）は次世代育成支援対策推進法に基づく認定（プラチナくるみん認定）企業として、唐津農業協同組合（唐津市）を認定しました。（参考資料1）同農協は2020年に「えるぼし」認定、2023年に「くるみん」認定を取得しています。このたび、子育てサポート企業として、仕事と育児の両立を支援する取組を継続・発展させてきたことを評価し、「プラチナくるみん」に認定しました。男性の育児休業取得促進・定着など、男女ともに働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。（参考資料2, 3）

【認定企業のご紹介】

- ・認定企業：唐津農業協同組合
（所在地：佐賀県唐津市浜玉町浜崎 598-1）令和8年7月1日認定
- ・事業内容：複合サービス事業
- ・労働者数：455人
- ・認定の概要：プラチナくるみん認定（旧基準）

プラチナくるみん認定とは

○仕事と育児の両立のための取組の実施状況等が優良な企業を認定する制度（くるみん認定）を取得し、より高水準の取組を行った企業を次世代育成支援対策推進法に基づき厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）が認定する制度。（参考資料4, 5）

認定基準

男性の育休取得率50%以上（旧基準：30%以上）、女性の育休取得率75%以上
働き方の見直しに係る取組、能力向上又はキャリア形成支援に係る取組など。

認定のメリット

○認定マークを商品や求人票に付すことができ、子育てサポート企業であることをPRすることができます。○公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。（参考資料6）

プラチナくるみん認定企業インタビュー

女性の活躍から男性の育休へ！誰もが自分らしく働ける職場を目指して



プラチナくるみん認定マーク

【企業紹介】

唐津農業協同組合

所在地：唐津市浜玉町

業種：複合サービス事業

従業員数：455名(男性263名・女性192名)

認定：プラチナくるみん認定



唐津農業協同組合組合長【前列右】と職員の皆さん

女性活躍推進のその先へ

「女性が働きやすい職場は、だれもが働きやすくなる」と2020年にえるぼし認定(3つ星)を取得しました。女性の登用や仕事と育児の両立に取組み、出産や育休後もやめることなく、女性が活躍しつづけるようになりました。こうした取り組みをさらに発展させ、次の目標としたのが、男性の育休の取得促進でした。2023年にくるみんを取得、そして今回プラチナくるみんとなりました。



インタビューの様子【手前 労働局】

育休は当たり前の職場風土へ

男性育休取得を推進するため、積極的な声かけや職員大会での制度周知など実施しています。また、育休取得状況を共有するなど、職場全体で制度を支える仕組みを整えています。さらに、今年度からは産休・育休者の業務のカバーをする職員への手当も新設しました。「育休を取得することが特別ではない」意識が浸透してきています。

女性活躍推進法に基づくえるぼし認定制度、次世代育成支援対策推進法に基づくくるみん認定制度はこちらをご覧ください。



次世代育成支援対策推進法



女性活躍推進法

男性育休取得者のリアルな声



育休取得者(右)と担当者(左)

子育てに参加したいという思いがありましたので、育休を1か月間取得しました。上司も理解があり、相談しやすかったです。育休中は、子どもの成長を間近に感じることができた一方で、育児の大変さも実感しました。育児は毎日同じ動作の繰り返しの場面が多く大変だと感じました。また復職後には、「限られた時間の中で仕事を終わらせる」意識が強くなりました。仕事への向き合い方にも変化が生まれました。

認定取得が採用力向上にも

プラチナくるみん認定は、働きやすい職場づくりの証として採用活動にも好影響を与えています。高校や大学を訪問する際には認定取得を積極的にPRしており、企業のイメージアップにつながっています。

今後の目標は？

今後は若者や非正規職員の活躍推進にも取り組み、さらに多様な人材が活躍できる職場づくりを目指していきます。



えるぼしマーク

プラチナくるみん認定の主な認定基準と唐津農業協同組合の取組内容

【企業概要】

- ・ 企 業 名：唐津農業協同組合
- ・ 所 在 地：佐賀県唐津市浜玉町浜崎 598-1
- ・ 業 種：農協事業
- ・ 労働者数：455 名（男性 263 名、女性 192 名）
- ・ 認定状況：えるぼし認定（3 つ星）令和 2 年、くるみん認定 令和 5 年



認定日 令和8年7月1日

【行動計画期間 令和 5 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 3 1 日】（旧基準により認定）

- 計画期間における男性労働者の育児休業取得率 30%以上 **60%**
- 計画期間における女性労働者の育児休業取得率 75%以上 **91%**
- 労働時間等の措置
 - ① 所定外労働の削減のための措置
取組：毎月 1 日ノー残業デーを実施することを目標に取り組みを行った
 - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
取組：年次有給休暇取得率を前年度末実績から 0.5%上昇させる旨の目標を社内掲示板を用いて周知した
 - 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
取組：リフレッシュ休暇制度を導入し、利用促進について社内掲示板を用い、労働者へ周知した
- 育児休業等及び育児を行う女性労働者のためのキャリア形成支援
取組：女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組を毎年実施している
実績：令和 5 年度（男性 2 人、女性 2 人）、令和 6 年度（男性 8 人、女性 1 人）
令和 7 年度（男性 5 人）
- 目標達成

目標 1 男性職員の育児休業取得率を 7 %以上とする
令和 5 年度～令和 7 年度全職員育児休業取得率：60%
取組：全職員への育休制度の周知を行うと共に、配偶者が出産した（する）男性職員へ育児休業に関する案内を個別送付

目標 2 小学校就学前の子を持つ職員が利用できる時差出勤制度の継続的周知を図る
取組：全職員へ希望すれば取得可能である時差出勤制度の周知及び育児休業を終えた職員へ制度の個別案内を継続的に実施している

令和 7 年
4 月 1 日から

新たな 10 年がスタート！

次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、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

「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あり、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）。

令和 6 年 5 月に成立した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」により、法律の有効期限がさらに 10 年間延長され、令和 17 年 3 月 31 日までとなりました。

1 行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付け

- 1 育児休業等の取得状況及び労働時間の状況把握
改善すべき事情の分析

行動計画の策定又は変更を行う際には、**育児休業等の取得状況**（※1）、**労働時間の状況**（※2）を把握するとともに、**育児休業等の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標の設定が義務付け**られています。

（※1）男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

（※2）フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者においては、健康管理時間）

行動計画の策定・変更

外部への公表・社内周知の届出

都道府県労働局への届出

計画の実施・効果の測定

PDCA サイクルの確立

※令和 7 年 4 月 1 日以降に策定又は変更する行動計画から義務の対象です。

認定基準を満たした場合

厚生労働大臣による認定
（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん）

2 認定基準（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準）の見直し

※認定種類別の認定基準全体は、p.2～3 でご確認ください。

共通

○女性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（認定基準 6）

女性労働者の育児休業等取得率	75%以上
育児休業等をすることができる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし → 75%以上

○成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準 8）

①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備	→ ① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備
---	--

認定種類別

○男性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準 5）

	男性労働者の育児休業等取得率		男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率
トライくるみん	7%以上 → 10%以上	又は	15%以上 → 20%以上
くるみん	10%以上 → 30%以上		20%以上 → 50%以上
プラチナくるみん	30%以上 → 50%以上		50%以上 → 70%以上

○働き方の見直しに係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準 7）

雇用する全てのフルタイム労働者 1 人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数	トライくるみん くるみん プラチナくるみん	45 時間未満 → 30 時間未満（全てのフルタイム労働者）又は 45 時間未満（25～39 歳のフルタイム労働者）
---	-----------------------------	---

○能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（プラチナくるみん認定基準 10）

プラチナくるみん	女性労働者を対象とした取組 → 労働者 を対象とした取組
----------	-------------------------------------



ひとくらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

トライくるみん、くるみん認定基準

トライくるみん（旧基準達成） 		新しいトライくるみん（新基準達成）  ※新たなマークには認定年の後ろに「(2025年度基準)」と記載されます。		くるみん（旧基準達成） 		新しいくるみん（新基準達成）  ※新たなマークには認定年の後ろに「(2025年度基準)」と記載されます。	
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たこと。							
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 <u>10%以上</u> （旧基準：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 <u>20%以上</u> （旧基準：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 <u>30%以上</u> （旧基準：10%以上）であり、当該割合を「 <u>両立支援のひろば</u> 」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 <u>50%以上</u> （旧基準：20%以上）であり、当該割合を「 <u>両立支援のひろば</u> 」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。			
… <u>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞</u> … 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（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、①～④のいずれかに該当すれば基準5を満たす。 ① 計画期間内に、<u>子の看護等休暇</u>（旧基準：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 <u>10%以上</u>（旧基準：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。 ① 計画期間内に、<u>子の看護等休暇</u>（旧基準：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「<u>両立支援のひろば</u>」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「<u>両立支援のひろば</u>」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 <u>30%以上</u>（旧基準：10%以上）であり、当該割合を「<u>両立支援のひろば</u>」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、かつ、当該男性労働者の数を「<u>両立支援のひろば</u>」で公表していること。							
6. 計画期間における、 <u>女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上</u> （旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上）であること。				6. 計画期間における、 <u>女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上</u> （旧基準：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「 <u>両立支援のひろば</u> 」で公表していること。			
… <u>＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞</u> … 計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、<u>当該女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上</u>（旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上）であれば基準6を満たす。 （旧基準7.）3歳から小学校就学前の子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。 ※廃止							
7（旧基準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。				7（旧基準8.）計画期間の終了日の属する事業年度において次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること、かつ（３）を満たしていること。 （１）フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 <u>30時間未満</u> （旧基準：45時間未満）であること。 （２） <u>フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。（新設）</u> （３）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。 （旧基準：計画期間の終了日の属する事業年度において上記（１）の旧基準と（３）のいずれも満たしていること。）			
8（旧基準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 <u>男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置</u> （旧基準：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							
9（旧基準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. トライくるみん、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 **50%以上** (旧基準：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 **70%以上** (旧基準：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（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、①～④のいずれかに該当すれば基準5を満たす。

① 計画期間内に、子の看護等休暇 (旧基準：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 **50%以上** (旧基準：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. トライくるみん認定基準6と同一

(旧基準7.) くるみん認定旧基準7と同一 ※廃止

7 (旧基準8). くるみん認定基準7 (旧基準8) と同一

※くるみん認定基準と同様の改正が、プラチナくるみん認定基準においても行われました。
(詳細はp.2のくるみん認定基準参照)

8 (旧基準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 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置 (旧基準：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

9 (旧基準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9を満たす。

10. 育児休業等をし、または育児を行う労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで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。

(旧基準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。

11 (旧基準12). トライくるみん、くるみん認定基準9 (旧基準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、プラチナくるみん認定取得後おおむね3か月以内

・2回目の公表は、公表前事業年度終了後おおむね3か月以内

に行ってください。

厚生労働省運営のウェブサイト「**両立支援のひろば**」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

【各種情報を検索・閲覧】

○一般事業主行動計画公表サイト：策定した一般事業主行動計画を公表したり、他社の計画を閲覧できます。

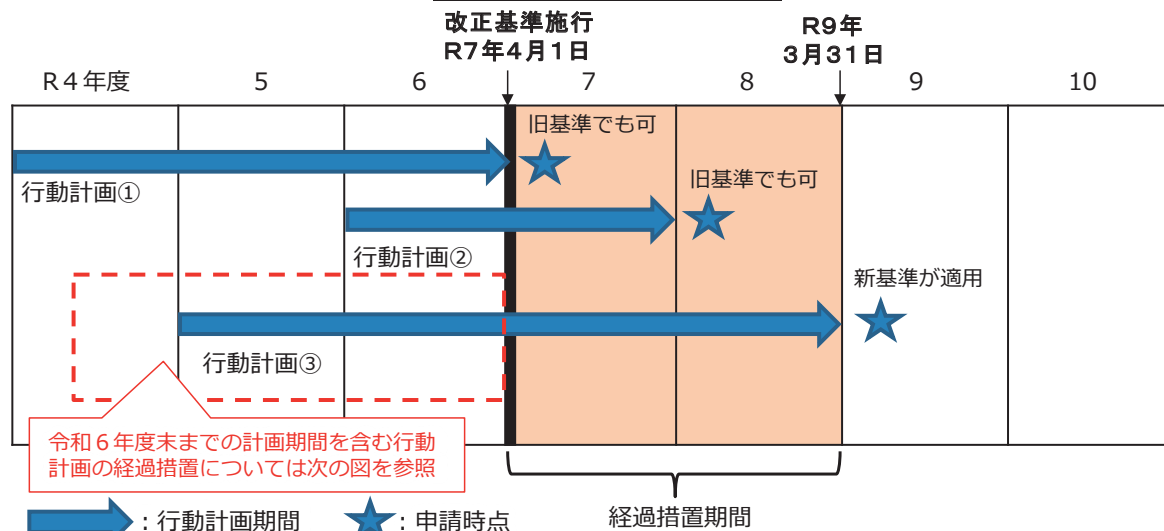
○両立診断サイト：自社の両立支援の取組状況をチェックしたり、他社の取組を閲覧できます。

○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

ぜひご利用ください。

【令和7年4月から2年間の認定基準の経過措置】：改正前の旧基準達成による認定

計画期間の時期にかかわらず、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



【令和6年度末までの計画期間を含む行動計画の経過措置】：改正後の新基準達成による認定

施行後の取組を評価するため、令和6年度末までに開始した行動計画で令和7年度以降に認定申請を行う場合は、令和6年度末までの計画期間を含めず、令和7年度以降の計画期間を基準算出のための計画期間とみなすことができます。この場合に付与される認定マークは新基準達成による認定マークとなります。

【例】くるみん認定申請に係る計画期間が令和5年度から8年度までの4年間であった場合の男性労働者の育児休業等取得率（新基準は30%）

R4年度	5	6	7	8	9	10
					申請	
	対象者15人 取得者2人	対象者10人 取得者2人	対象者10人 取得者4人	対象者20人 取得者6人	★	

令和6年度末までの計画期間を含む
計画期間すべてを対象にした場合

育休取得者14人
対象者55人 = 25% ←新基準（30%）未達

令和7年度以降の計画期間を対象にした場合

育休取得者10人
対象者30人 = 33% ←新基準（30%）達成

⇒ 令和7年度以降の計画期間での新基準達成により、新しいくるみんマークの申請が可能

【プラチナくるみん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7年4月1日から令和8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旧基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

◆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

くるみん認定・プラチナくるみん認定等を受けると次の制度を活用できます。

- 公共調達における加点点評価
- くるみん助成金（こども家庭庁）
- 賃上げ促進税制（経済産業省）
- 働き方改革推進支援資金（（株）日本政策金融公庫）

詳細は



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	048-600-6269	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8年2月作成 リフレットNO.2

佐賀労働局管内における次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業一覧

(令和8年8月10日現在)

<プラチナくるみん認定企業>

認定企業数

4企業

	認定年	認定企業名	所在地(市・町)
1	2015	株式会社 佐賀共栄銀行	佐賀市
2	2017	株式会社 佐賀銀行	佐賀市
3	2021	株式会社 ミズ	佐賀市
4	2026	唐津農業協同組合	唐津市

<くるみん認定企業>

認定企業数

37 企業

プラス認定企業数

1 企業

	認定年	プラスくるみん	認定企業名	所在地(市町村)
1	2010		鳥栖キューピー株式会社	鳥栖市
2	2010 2015		株式会社 佐賀銀行 (※2回)	佐賀市
3	2012		国立大学法人 佐賀大学	佐賀市
4	2012		久光製薬株式会社	鳥栖市
5	2013		社会福祉法人 椎原寿恵会	鳥栖市
6	2013		株式会社 佐賀共栄銀行	佐賀市
7	2013		株式会社 ミズ	佐賀市
8	2014		聖徳ゼロテック 株式会社	佐賀市
9	2015		タマキホールディングス株式会社	唐津市
10	2015		社会福祉法人 済昭園	嬉野市
11	2015		医療法人 栄寿会	杵島郡江北町
12	2015 2019 2022	2023 プラス認定	木村情報技術株式会社(※3回)	佐賀市
13	2016		西日本総合コンサルタント株式会社	佐賀市

14	2016		社会保険労務士法人きたむら事務所	佐賀市
15	2017		JSRマイクロ九州株式会社	佐賀市
16	2018		株式会社 ミゾタ	佐賀市
17	2018		株式会社 メディック	佐賀市
18	2019		唐津土建工業 株式会社	唐津市
19	2019		田中電子工業 株式会社	神埼郡吉野ヶ里町
20	2020		株式会社 中野建設	佐賀市
21	2022		有限会社 フレンドリー	佐賀市
22	2022		株式会社 佐電工	佐賀市
23	2022 2024		株式会社 ホンダカーズ中央佐賀	佐賀市
24	2022		社会医療法人 祐愛会	鹿島市
25	2023		唐津農業協同組合	唐津市
26	2024		株式会社モトシマ	佐賀市
27	2024		松尾建設株式会社	佐賀市
28	2025		社会福祉法人佐賀キリスト教事業団	佐賀市
29	2025		医療法人天心堂	鹿島市
30	2025		佐賀信用金庫	佐賀市
31	2025		医療法人 大和正信会	佐賀市
32	2025		医療法人社団 高仁会	多久市
33	2025		株式会社 丸福建設	佐賀市
34	2025		株式会社 植松建設	鹿島市
35	2025		株式会社 峰組	杵島郡
36	2026		一般社団法人 佐賀県農村地域情報センター	佐賀市
37	2026		株式会社 種商	鳥栖市

厚生労働大臣認定

「えるぼし・くるみん認定制度のご案内」

～子育てサポート企業の認定（次世代育成支援対策推進法）～

トライくるみん認定



子育て支援に取り組む企業のうち「くるみん」認定よりも比較的に取り組みやすい基準（旧くるみん認定基準）を満たした企業を認定

くるみん認定



子育て支援の取組について一定の基準を満たした企業を認定

プラチナくるみん認定



くるみん認定又はトライくるみん認定企業のうち、より高い水準で子育て支援に取り組む企業を認定

プラスくるみん認定



くるみん認定等企業のうち、不妊治療と仕事の両立に取り組む企業を認定

～女性活躍推進企業の認定（女性活躍推進法）～

えるぼし認定



女性の活躍推進に取り組む一定の基準を満たした企業を評価項目の達成状況に応じて1～3つ星で認定

プラチナえるぼし認定



えるぼし認定企業のうち、より高い水準で女性の活躍推進に取り組む企業を認定

えるぼしプラス認定



えるぼし認定等企業のうち、女性の健康支援に取り組む企業を認定

■ くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業、 トライくるみん認定企業が公共調達で有利になります

各府省等が総合評価落札方式又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、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた企業（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※1。

また、地方公共団体も国に準じた取組を実施するよう努めることとされています。

公共調達における加点評価の仕組みは、各府省等において平成28年度に開始しています。

なお、厚生労働省においては、平成28年10月1日に制度が開始されています。

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。

公共調達における加点評価のポイント

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、総合評価落札方式又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。

- くるみん認定企業や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の評価項目である「ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標」が総配点に占める評価割合を定めた上で、くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業、トライくるみん認定企業の配点を定める※2。

＜内閣府が示している参考配点例＞ ※令和7年4月時点 （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分）

評価項目例	認定の区分 ※3 ※4	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）			
		＜配点例＞			
		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	プラチナくるみん 	12%	10%	7%	5%
	くるみん （現在のマーク） 	9%	8%	5%	4%
	くるみん （R6改正前マーク） 	8%	7%	5%	3%
	トライくるみん （現在のマーク） 	8%	7%	5%	3%
	くるみん （R4改正前マーク） 	7%	6%	4%	3%
	トライくるみん （R6改正前マーク） 	6%	5%	4%	3%
	くるみん （H29改正前マーク） 	5%	4%	3%	2%

※1 「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」

（内閣府ホームページ） https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/wlb_torikumi.html

※2 配点割合も含めた加点評価の詳細については、契約の内容に応じ、公共調達を行う各府省等において定められます。

※3 女性活躍推進法や若者雇用促進法に基づく認定など、複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高いものにより加点が行われます。

※4 プラスの認定による加点はありません。

