

厚生労働省
東京労働局発表
平成 27 年 6 月 5 日

担
当

東京労働局雇用均等室
室長 元木 賀子
地方機会均等指導官 横山ちひろ
電話 03-6893-1100
F A X 03-3512-1555

プラチナくるみん認定企業、東京都内初 5社誕生！ — 6月23日に認定書交付式を行います —

東京労働局（局長 西岸正人）は、改正次世代育成支援対策推進法（平成 27 年 4 月 1 日施行）に基づく特例認定（通称：プラチナくるみん認定）企業として、次の 5 社を認定しました。

特例認定制度は、改正次世代育成支援対策推進法によって創設され、「子育てサポート企業」としてくるみん認定を受けた企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が認定を受けることができる制度です。

東京労働局管内では、平成 27 年 3 月末現在、790 社がくるみん認定を受けていますが、下記 5 社は、東京都内で初めてのプラチナくるみん認定企業となります。

認定企業各社の取組内容は資料 1 のとおりです。

【プラチナくるみん認定企業】※50音順

株式会社イトーヨーカ堂（千代田区）

住友商事株式会社（中央区）

T & D フィナンシャル生命保険株式会社（港区）

日本放送協会（渋谷区）

株式会社リコー（中央区）



特例認定マーク
(愛称：プラチナくるみん)

また、東京労働局において、下記のとおり認定通知書交付式を行います。

◇ 認定通知書交付式 ◇

日時：平成 27 年 6 月 23 日（火）14：00～（撮影可）

会場：東京労働局（九段第 3 合同庁舎 11 階 共用第 3 会議室）

千代田区九段南 1-2-1

※認定通知書交付の後、特例認定企業と東京労働局長の意見交換会を開催します。

※ 認定書交付式及び意見交換会の頭撮りは可能です。別添連絡票を F A X の上、ぜひ、取材をお願いします。

※ 個別企業への取材などを希望される場合は、ご相談ください。

取材の申込み・問合せ先

東京労働局雇用均等室

電話 03(6893)1100（担当：横山）

資料 1 特例認定企業の取組概要

資料 2 くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが決定しました！



取材連絡票



当日の取材を希望される場合は、この用紙で連絡をして下さい（FAX送付による）。

会 社 名	
取材代表者 連 絡 先 Tel. Fax.	連絡先 Tel. Fax.
取 材 人 数 カメラの使用の有無等	名 (カメラ；ムービー 台、スチール 台) (三脚の使用；有・無)
企業担当者からの インタビューの希望 有 ・ 無	有 ・ 無
連 絡 事 項 その他取材時の希望	

送付先 : Fax. 03-3512-1555 東京労働局雇用均等室 (担当 : 横山)

株式会社イトーヨーカ堂

所在地：東京都千代田区

事業内容：総合小売業

労働者数：38,109名（男性15,181名、女性22,928名）



1. 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成23年4月1日～平成27年3月31日

(2) 行動計画の内容

- ① 計画期間内にパートナー社員を中心とした従業員の年次有給休暇の取得率の向上を図る。

2. 目標に対する取組結果

- ① パートナー社員に対し3ヶ月ごとに1日以上の子次有給休暇制度を取得させる制度を導入、全社に向けてパートナー社員の子有給休暇取得促進のPRの実施、店別の有給休暇取得状況を各店にフィードバック、労使懇談会の開催を行うことにより、パートナー社員のみならず、全従業員の年次有給休暇の取得率が向上。

3. 計画期間中の育児休業等取得者数

<男性> 育児休業者1名、育児目的休暇制度（育児休業）388名
（配偶者が出産した男性労働者560名、取得率69%）

<女性> 育児休業者565名（出産した女性労働者576名、育児休業取得率98%）

4. その他の特例認定基準達成状況

(1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置（特例認定基準7）

小学校5年生になる年の4月15日まで利用できる短時間勤務制度など（平成27年4月の制度改定で中学校1年生になる年の4月15日まで更に延長）

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（特例認定基準8）

① 所定外労働削減措置

労働時間の上限を定め全社員に周知、残業時間等の個人別データを毎月送付等

② 年次有給休暇の取得促進措置

店舗別有休取得状況データの開示、安全衛生委員会での討議、労使懇談会の実施等

③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

育児休業の導入、職場優先の意識を改善しWLBに取組むための管理職研修

(3) 出産した女性の継続就業率（特例認定基準9） 97%

(4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組（特例認定基準10）

ダイバーシティ推進の目標として「2014年度末に女性の役職者比率20%以上」を掲げ、新人・新任役職者の定着のためのメンター制度を導入。また、「ダイバーシティ推進プロジェクト」の取組みの一環として、管理職に対するダイバーシティ研修などの取組みを実施。

住友商事株式会社

所在地：東京都中央区

事業内容：総合商社

労働者数：5,208名（男性 4,047名、女性 1,161名）



1. 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成23年4月1日～平成27年3月31日

(2) 行動計画の内容

- ① 従業員一人ひとりのワーク・ライフ・バランス（以下WLB）実現に向けた職場環境を整備
- ② 育児・介護等の事由を抱える従業員が、最大限に力を発揮できる職場環境を整備
- ③ 組織の生産性を維持・向上するための働き方の変革推進
- ④ 住友商事グループとしてのWLB推進

2. 目標に対する取組結果

- ① WLBを実践している社員の事例をWLB推進パンフレットや仕事と育児の両立支援ハンドブックで紹介し全社員に配布、WLBの意義について広く社内に周知した。また、労使共催で働き方カイゼンセミナー（外部講師）を実施し、社員に働き方について考えてもらう機会を設けた。
- ② 育児と仕事を両立しているロールモデルの紹介、本人、上司及び人事との三者面談の機会を設けるなど、復職しやすい環境を整えることに取り組んだ。
- ③ タイムマネジメント研修の実施や労使で「働き方カイゼン懇談会」を開催し、働き方の変革を考える機会を提供した。PCのログインログオフ記録を勤務時間票へ表示することとし潜在残業撲滅に取り組んだ。また、有給休暇計画表等を活用し有給休暇の取得を促進した。
- ④ 子供を持つ社員が子と本人のみでも海外赴任できる環境を整えることや、グループで保育施設を運営するなどのWLB推進をした。

3. 計画期間中の育児休業等取得者数

<男性> 育児休業者1名、育児目的休暇制度（配偶者出産休暇）303名
（配偶者が出産した男性労働者715名、取得率42%）

<女性> 育児休業者111名（出産した女性労働者117名、育児休業取得率94%）

4. その他の特例認定基準達成状況

(1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置（特例認定基準7）

小学校を卒業するまで利用できる短時間勤務制度、フレックスタイム制度（併用も可）

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（特例認定基準8）

① 所定外労働削減措置

労働組合との定期懇談会開催など

② 年次有給休暇の取得促進措置

全社平均有休取得日数の開示、有給休暇計画表の配布など

③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

一事態につき最長60日（一部有給）の看護欠勤制度

(3) 出産した女性の継続就業率（特例認定基準9） 97%

(4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組（特例認定基準10）

経営戦略としての女性活用・活躍というビジョンに基づき、WLB施策と絡め、女性向けキャリア研修や管理職研修等を実施している。

T & D フィナンシャル生命保険株式会社

所在地：東京都港区
事業内容：生命保険業
労働者数：269名（男175名、女94名）



1. 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成25年4月1日～平成27年3月31日（5期目）

(2) 行動計画の内容

- ① 出産・育児に配慮できる職場風土を醸成するため、育児・介護休業法等関連法令に基づく諸制度の周知
- ② 早帰り施策等の継続的な実施による総労働時間縮減取組みの定着化
- ③ 男女とも働きがいを感じながらいきいきと活躍することのできる職場づくりに向けた啓蒙施策の実施

2. 目標に対する取組結果

- ① 社内報において両立支援制度を紹介するほか、育児・介護休業法や雇用保険法等に定める出産・育児に関連する諸制度を解説したガイドブックを従業員へ周知。
- ② 早帰りデーのほか、消灯時間の設定、管理職による業務の効率化に向けた指示の徹底、計画年休の取得促進等による所定外労働時間の削減目標値を達成。
- ③ 女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランス推進施策を展開するための研修を実施。

3. 計画期間中の育児休業等取得者数

- <男性> 育児休業者9名（配偶者の出産した男性労働者10名、育児休業取得率90%）
<女性> 育児休業者5名（出産した女性労働者5名、育児休業取得率100%）

4. その他の特例認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置（特例認定基準7）
小学校に就学する最初の年の4月30日に達するまでの子を対象とする育児短時間勤務措置を実施
小学校就学の始期に達するまでの子を対象とする始業・終業時刻の繰上げ・下げ措置を実施
- (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（特例認定基準8）
 - ① 所定外労働削減措置
フレックスタイム制度、早帰りデー、消灯時間の設定の継続実施
 - ② 年次有給休暇の取得促進措置
計画年休の取得促進
 - ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置
性別役割分担意識等の是正に向けた研修
- (3) 出産した女性の継続就業率（特例認定基準9） 100%
- (4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組（特例認定基準10）
「女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」に基づき、女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革や管理職向け研修等を実施

日本放送協会

所在地：東京都渋谷区

事業内容：放送事業

労働者数：12,877名（男9,444名、女3,433名）



1. 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成22年4月1日～平成27年3月31日（3期目）

(2) 行動計画の内容

- ① 仕事と家庭の両立を支援する良好な職場環境づくりを行う
- ② 仕事と家庭の両立の実現にむけ、勤務に関わる諸制度を見直す
- ③ 公共放送NHKとして、次世代育成支援に資する取り組みを推進する

2. 目標に対する取組結果

- ① 育児休業者へのサポート強化、家族の健康増進に資する施策の実施、両立支援研修の実施、育児に資する福利厚生拡充など仕事と家庭の両立を支援する良好な職場環境づくりの実施。
- ② 事業所内保育施設の開設、地域職員制度の新設、積立休暇制度・在宅勤務制度の開始、「ワークライフバランス推進事務局」の設置など。
- ③ 子供番組の充実、子育て応援イベントの開催、多目的トイレの設置など、次世代育成支援に資する取り組みを推進。

3. 計画期間中の育児休業等取得者数

<男性> 育児休業者 41名、育児目的休暇制度（育児休暇）1,523名
（配偶者の出産した男性労働者 2,055名、取得率 76%）

<女性> 育児休業者 360名（出産した女性労働者 320名、育児休業取得率 112%）

4. その他の特例認定基準達成状況

(1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置（特例認定基準7）

小学校3年生年度末に達するまでの子を対象とする始業時刻の繰上げ・下げ措置

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（特例認定基準8）

① 所定外労働削減措置

「働き方改革」運動、業務の棚卸し、プラス1運動（仕事工程を1つ見直す等）を実施

② 年次有給休暇の取得促進措置

連続休暇の取得促進、年次有給休暇の取得の促進を実施

③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

在宅勤務制度の導入

(3) 出産した女性の継続就業率（特例認定基準9） 98%

(4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組（特例認定基準10）

WLB&ダイバーシティ推進の取組みの一環として、育休者・復職者向けの両立支援研修、女性職員向けキャリアデザイン研修などを実施。

株式会社リコー

所在地：東京都中央区
事業内容：事務機器、光学機器製造
労働者数：11,361名（男9,729名、女1,632名）



1. 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成25年4月1日～平成27年3月31日（5期目）

(2) 行動計画の内容

- ① 育児支援制度を見直し、拡充を実施する
- ② 年次有給休暇取得の促進策とそのための環境整備を検討、実施する
- ③ 多様な働き方を可能にする勤務形態の導入を検討、実施する

2. 目標に対する取組結果

- ① 育児のための短時間勤務からフルタイム勤務に復帰した後も（1回に限り）短時間勤務に戻ることができるよう制度を見直し、早期のフルタイム勤務復帰へのチャレンジを促進させる仕組みを構築。
- ② 全社一斉の「年次有給休暇取得奨励デー」や5日連続の年次有給休暇の取得を奨励する「MVP5（マイ・バケーション・プラン・ファイブ）」の設定など、社員一人ひとりのワークライフ・マネジメント向上を目的とした年次有給休暇取得の促進策を導入。
- ③ 多様な働き方を可能にする新たなフレックスタイム制度「エフェクティブ・ワーキングタイム制度」を導入し、コアタイム開始時刻を9時に設定して朝型勤務を推奨するなど、メリハリのある効率的な働き方を促進。

3. 計画期間中の育児休業等取得者数

<男性> 育児休業者 160名（配偶者が出産した男性労働者 688名、育児休業取得率 23%）
<女性> 育児休業者 101名（出産した女性労働者 96名、育児休業取得率 105%）

4. その他の特例認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置（特例認定基準7）
小学校就学の始期に達するまでの子を対象とする所定外労働の免除措置を実施
- (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備（特例認定基準8）
 - ① 所定外労働削減措置
管理者向けの啓発教育「人事・労務管理実践研修」の実施
 - ② 年次有給休暇の取得促進措置
事業所ごとに年休取得奨励月間・奨励期間・奨励デーの設定
 - ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置
新たなフレックスタイム制度「エフェクティブ・ワーキングタイム制度」の導入
- (3) 出産した女性の継続就業率（特例認定基準9） 100%
- (4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組（特例認定基準10）
「キャリアサポートプログラム」など女性育成研修や、若手女性向けライフイベントとキャリアを考えるフォーラム、管理職向けダイバーシティマネジメント研修などを実施している。

くるみん認定 プラチナくるみん認定

の認定基準・認定マークが決定しました！

はじめまして！
プラチナくるみんです。
12色のマント*があるよ！
平成27年4月1日から
よろしくね！

愛称：プラチナくるみん



こんにちは！くるみんです。
企業のみなさまの取組状況が
より分かりやすくなるよう
平成27年4月1日から
新しく生まれ変わります！

愛称：くるみん

- 次世代育成支援対策推進法が改正され、平成27年4月1日から新しくプラチナくるみん認定制度が始まります！
- プラチナくるみん認定と新しいくるみん認定の基準が決まりました！
- プラチナくるみんマークが決まり、くるみんマークが新しくなりました！
- プラチナくるみん認定を受けた企業に公表していただく事項についても、併せてお知らせします！

※プラチナくるみんのマントの色は、ピンク色、だいたい色、黄色、緑色、青色、紫色又はこれらの淡色の12種類からお選びいただけます。



次世代育成支援対策推進法（次世代法）とは？

次世代法は、企業のみならず、国・地方公共団体に次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための計画を策定することを求めている法律です。

これまで、平成27年3月31日までの法律とされていましたが、平成26年4月に改正法が成立し、有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

■くるみん認定・プラチナくるみん認定とは

次世代法では、一般事業主行動計画の策定・届出を行い、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が認定できることとしています。これまでの認定制度は、くるみん認定のみでしたが、平成27年4月1日からは、新たにプラチナくるみん（特例）認定が始まります。

今回、平成27年4月1日の改正法の施行に向け、**くるみん認定基準を見直す**とともに、**プラチナくるみん認定基準を創設**しました。（次頁に認定基準一覧を掲載しています。）

プラチナくるみん（特例）認定制度とは？

プラチナくるみん認定制度は、次世代育成支援対策に自主的に取り組んでいただける企業のみならずを応援するため、認定を取得した企業の一般事業主行動計画の策定義務に代えて、次世代育成支援対策の実施状況を公表いただければよい制度として、平成27年4月1日から始まります。**プラチナくるみん認定は、くるみん認定を受けたことのある企業のみならずが申請・取得できます。**

●行動計画策定義務あり

認定



- 行動計画策定義務なし
- 毎年少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施状況を公表

プラチナくるみん認定を取得した企業は、毎年少なくとも1回、厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」に以下の事項を公表いただく必要があります。

①～⑥の事項を
公表してね！





- ① 男性の育児休業等取得に関する事項
- ② 女性の育児休業等取得に関する事項
- ③ 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者のための短時間勤務等の措置の内容
- ④ 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進のための取組など働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関して講じている措置の内容
- ⑤ 女性の継続就業に関する事項
- ⑥ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組として、女性労働者の能力向上やキャリア形成のための支援などの取組内容、その実施状況

「両立支援のひろば」 ▶ URL : <http://www.ryouritsu.jp/> (ウェブサイト名は変更の可能性がありますが)

改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準（一覧）

以下の新しい認定基準は、平成27年4月1日から適用されます。

 <p>改正くるみん 認定基準</p>	 <p>プラチナくるみん 認定基準</p>
<ol style="list-style-type: none"> 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一般事業主行動計画を策定したこと。 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記5.を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。 計画期間内に、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。 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいる。 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記6.を満たさない場合でも、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、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> 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又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。 次の①～③のいずれか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。 <ol style="list-style-type: none"> 所定外労働の削減のための措置 年次有給休暇の取得の促進のための措置 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の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>※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。 計画期間において、男性労働者のうち、 <ol style="list-style-type: none"> 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合（上記5.の①又は②を満たさない場合）でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> 6・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。 改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、 <ol style="list-style-type: none"> 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下 計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと のいずれかを満たすこと。 計画期間において、 <ol style="list-style-type: none"> 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（育休中を含む）している者の割合が90%以上 子を出産した女性労働者及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（育休中を含む）している者の割合が55%以上 のいずれかを満たすこと。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記9.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> 育児休業等を取得し又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、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。 改正くるみん認定基準9. と同一。

行動計画策定指針も改正されます！

一般事業主行動計画策定の際に、よりどころとなる「行動計画策定指針」は、今回の法改正や認定基準の改正・創設等を受けて改正されます。**平成27年4月1日以降**は、新しい行動計画策定指針に則った一般事業主行動計画の策定が望まれます。

行動計画策定指針の
ここが変わったよ！



- ① 取組の対象に非正規労働者が含まれることを認識の上、取組を進めていくことが重要であること
- ② 男性の子育てに関する制度の利用促進に係る取組や、働き方・休み方の見直しに資する取組を進めることが重要であること
- ③ 計画の実施状況の点検にあたり、PDCAサイクルを確立することが重要であること
- ④ 育児休業に関する規定を整備し、労働者の休業中の待遇や休業後の労働条件について労働者に周知すること
- ⑤ 希望する労働者に対し、職務や勤務地等の限定を実施する際は、限定内容の明示が重要であり、職務や勤務地等の限定がない労働者との間の転換ができることや待遇の均衡を図ることが望ましいこと など

改正くるみん認定、プラチナくるみん認定の



Q. くるみん認定基準の経過措置は？

A 今回お示した改正くるみん認定基準は**平成27年4月1日**から適用されます。ただし、平成27年3月31日までに行動計画期間が終わる事業主が、平成27年4月1日以降に認定申請を行った場合は、改正前のくるみん認定基準で審査が行われます。また、平成27年4月1日をまたぐ行動計画については、改正前・改正後のいずれかのくるみん認定基準を選択できます。

Q. 認定を受けるメリットは？

A 認定企業になると、くるみん、プラチナくるみんを商品等につけることができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

さらに、認定企業になると、建物等の割増償却を受けられる**税制上の優遇措置(くるみん税制)**が受けられます。

※現行の税制優遇措置は、平成27年3月31日までです。平成27年4月1日以降については、検討中です。

くるみん認定、プラチナくるみん認定の申請、次世代法・行動計画に関するお問い合わせは、

都道府県労働局雇用均等室まで

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	03-6893-1100	愛知	052-219-5509	岡山	086-224-7639	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	0985-38-8827
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-0504	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-222-8446
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	029-224-6288	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2859	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-210-5009	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

厚生労働省トップページ>分野別の政策>注目のキーワード>くるみんマークについて のページに以下の情報が掲載されています。

- 行動計画の策定について ▶ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>
- 認定企業について ▶ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/>
- 企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組について(両立支援のひろば) ▶ <https://www.ryouritsu.jp/>
- 相談はこちらでも(次世代支援対策推進センター一覧) ▶ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html>
- くるみん税制について ▶ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/29.pdf>