女性活躍推進に関するもの

助成金

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

★取扱機関：北海道労働局職業安定部職業対策課　雇用助成金さっぽろセンター３階、ハローワーク

どんな会社が利用できるの？

母子家庭の母等や障害者などの就職が特に困難な者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の被保険者）として雇い入れる会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

○主な要件

雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、６５歳以上に達するまで雇用して、かつ雇用期間が継続して２年以上であること

■助成額　　★（　）内は、中小企業以外

対象労働者		助成額	対象期間
短時間労働者以外	母子家庭の母、高年齢者（６０歳以上）等	６０万円（５０万円）	１年（１年）
	重度障害者等を除く身体・知的障害者	１２０万円（５０万円）	２年（１年）
	重度障害者等	２４０万円（１００万円）	３年（１年６か月）
短時間労働者	母子家庭の母、高年齢者（６０歳以上）等	４０万円（３０万円）	１年（１年）
	身体・知的・精神障害者	８０万円（３０万円）	２年（１年）

※短時間労働者：１週間の所定労働時間が２０時間以上３０時間未満
※短時間労働者以外：１週間の所定労働時間が３０時間以上

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_konnan.html

女性活躍推進に関するもの

助成金

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

★取扱機関：北海道労働局職業安定部職業対策課　雇用助成金さっぽろセンター３階、ハローワーク

どんな会社が利用できるの？

ハローワーク等の紹介により、母子家庭の母等、就職の援助を行うにあたって特別な配慮を要する求職者を試行雇用（原則３か月間）する会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

職業経験の不足などから就職が困難な求職者を原則３か月間試行雇用することで、その適性や能力を見極め、常用雇用へのきっかけとしていただくことを目的とした制度です。
労働者の適性を確認したうえで常用雇用に移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができます。

■助成額

コース	月額助成額	最長期間
一般トライアルコース	４万円	３か月間

※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、１人あたり月額５万円（最長３か月間）となります。
※障害者を対象とするコースもあります（障害者トライアルコース及び障害者短時間トライアルコース）。

★ハローワーク等に対し、事前に「トライアル雇用求人」の申込みが必要です。
支給要件等の詳細につきましては、厚生労働省のホームページをご覧ください。

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/trial_koyou.html

女性活躍推進に関するもの

認定・表彰

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定制度

★取扱機関：北海道労働局雇用環境・均等部　指導課

どんな会社が利用できるの？

女性の活躍に関する状況把握や課題分析を踏まえた行動計画の策定等を行い、一定の認定基準を満たした企業

認定基準は？

●「えるぼし認定」は女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定、周知、公表し、その旨の都道府県労働局への届出、女性の活躍推進企業データーベースへの情報の公表が必要です。

～認定基準～

採用した労働者に占める女性労働者の割合や男女の平均継続勤務年数の差異、女性の管理職比率等、５つの評価項目があります。

評価項目を満たした数に応じて、取得できる認定段階（マーク）が３段階（ ３つ星から１つ星まで）あります。

●「プラチナえるぼし認定」は、えるぼし認定企業のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良であり、「作成した行動計画に定めた目標を達成すること」、「５つの評価項目をすべて満たしていること」、「情報公開項目のうち８項目以上を毎年公表していること」など、より高い水準の認定基準を達成することが必要です。

認定された場合の特典は？

●厚生労働大臣認定マーク（えるぼし）を商品や広告に付すことができ、女性活躍推進企業であることをＰＲすることができます。それにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることが期待できます。

●公共調達における加点評価

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、公共調達を行う各省庁において定められます。

（中小企業の場合は行動計画の策定・届出を行うだけで加点の対象になる場合があります。）

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

女性活躍推進に関するもの

認定・表彰

北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰

★取扱機関：北海道経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室

どんな会社が対象となるの？

表彰募集の締切日までに、北海道働き方改革推進企業認定制度（本ハンドブックＰ７参照）におけるブロンズ又はシルバーの認定区分に認定されている企業で、道内に事業所を置き、女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立につながる働き方改革に積極的な取組を行っていると認められる企業です。

選考にあたっての考え方は？

表彰の対象となる企業は、概ね次のような項目に該当する取組を行っている企業とし、これらの取組について、総合的に審査し選考することとしております。

1　女性の積極的な採用や管理職種等への昇進機会の提供など、女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組んでいること。

2　仕事と家庭の両立を積極的に推進するため、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に定める各休業制度等と同程度以上の規定を有し、かつ、制度の活用促進に積極的に取り組んでいること。

3　女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に規定される一般事業主行動計画を策定し、かつ、その行動計画に企業独自の制度を導入しているなど、取組の促進を図っていること。

4　その他、在宅勤務や短時間勤務などの多様な働き方や職場復帰制度、長時間労働抑制の取組など、女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立につながる働き方改革に積極的に取り組んでいること。

昨年度の表彰企業は？

○　株式会社田中組　（建設業）
○　須藤建設株式会社　（建設業）

詳細はこちら	道経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室のホームページ https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/119352.html

副業・兼業支援補助金

★取扱機関：北海道経済産業局地域経済部産業人材政策室

補助金

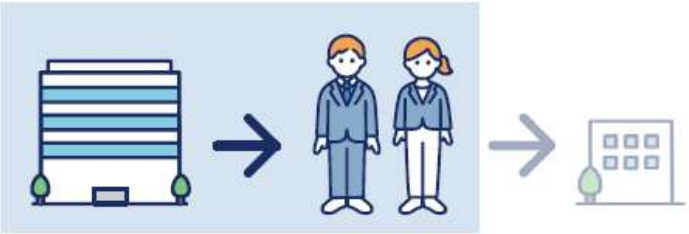
どんな会社が利用できるの？

・自社の従業員が他の企業等で就業等を行うことを認めるための環境整備を考えている企業等（送り出し型）

・他の企業等での就業を継続している状態のまま、自社の業務への就業を考えている企業等（受け入れ型）

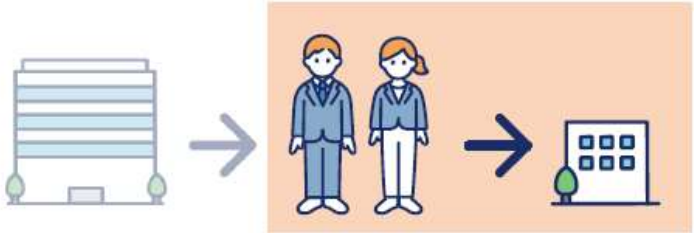
どんな内容の補助金？

〈 類型A　副業・兼業送り出し型 〉



項目	内容
補助率	**1／2以内**
補助上限額	1事業者あたり100万円
補助対象経費	①専門家経費　②研修費 ③クラウドサービス利用費

〈 類型B　副業・兼業受け入れ型 〉



項目	内容
補助率	**1／2以内**
補助上限額	副業・兼業の人材1人あたり50万円 1事業者あたり250万円（5人まで）
補助対象経費	①仲介サービス利用料　②専門家経費 ③旅費　④クラウドサービス利用費

詳細はこちら　副業・兼業支援補助事業 事務局ポータルサイト　https://www.fukugyo-kengyo-hojo.jp/

若者の活躍に関するもの

認定・表彰

ユースエール認定制度

★取扱機関：北海道労働局職業安定部　職業安定課

どんな会社が利用できるの？

若者の採用・育成に積極的、かつ雇用管理の状況などが優良な中小企業が利用できます。

認定基準は？

■主な認定基準は次のとおりです。

- 直近三事業年度の、新卒者などの離職率が２０％以下
- 前事業年度の、正社員の月平均の所定外労働時間が２０時間以下かつ、月平均の法定時間外労働６０時間以上の正社員がゼロ
- 前事業年度の、正社員の有給休暇の、年平均の取得日数が年１０日以上、または、年平均取得率（※）７０％以上

など・・・

※　付与日数に占める取得日数の平均

認定された場合のメリットは？

○　ハローワークなどで重点的ＰＲを実施
○　就職面接会などへの積極的なご案内により、参加が可能
○　自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
○　日本政策金融公庫による低利融資
○　公共調達における加点評価

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ　https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action

相談窓口

北海道就業サポートセンター

★運営機関：北海道経済部労働政策局雇用労政課

どんな会社が利用できるの？

「若い社員が定着しない」、「新入社員の育成や研修について知りたい」などに悩んでいる道内企業の皆様が利用できます。

どんなサービスを提供してくれるの？

北海道就業サポートセンターでは、若年者の地域産業への就業促進に向け、企業に対して人材確保と職場定着に関するアドバイスを行います。

一般的・基礎的なものは各（総合）振興局に設置している「北海道就業サポートセンター」が対応します。

専門的な知見が必要な相談は相談内容に応じた専門機関を紹介します。

どうやって利用するの？

下記の連絡先までご相談ください。

所在地・利用時間

○北海道就業サポートセンター所在地

各（総合）振興局　産業振興部商工労働観光課内

詳細はこちら　道経済部労働政策局雇用労政課（「若年者の就業支援について」）のホームページ
https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/shuugyousien.html

高年齢者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

助成金

65歳超雇用推進助成金

★取扱機関：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構　北海道支部　高齢・障害者業務課

どんな会社が利用できるの？

高年齢者の雇用の安定に資する措置を講じる事業主の方に国の予算の範囲において、以下の助成金を支給します。

どんな内容の助成金？

高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用の推進を図るために雇用管理制度の整備に係る措置を実施した事業主に対して、措置に要した費用の一部を助成します。

【措置内容】
雇用管理制度の導入・見直しおよび高年齢者に対する法定外の健康管理制度の導入　等

【支給額】
措置内容や、企業の規模によって異なります。

65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年の引上げ、定年の定めの廃止または希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して、実施した措置に応じて費用の一部を助成します。

【支給額】
措置内容や、対象被保険者の人数、定年等の引上げ年数に応じて10万円～160万円を支給します。

高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上で定年年齢未満の有期雇用労働者を転換制度に基づき、無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、対象者数に応じて一定額を助成します。

【措置内容】
（1）有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定
（2）高年齢者雇用推進者の選任及び高年齢者の雇用管理に関する措置の実施

【支給額】
企業規模や対象労働者の人数によって異なります。

※　支給にかかる要件や申請の期限等が定められていますので、詳細は（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道支部 高齢・障害者業務課までお問い合わせください。（ＴＥＬ（011）622-3351）

詳細はこちら

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部のホームページ
https://www.jeed.go.jp/location/shibu/hokkaido/01_ks.html

高年齢者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

高年齢労働者処遇改善促進助成金

★取扱機関：北海道労働局職業安定部職業対策課　雇用助成金さっぽろセンター6階

助成金

どんな会社が利用できるの？

高年齢労働者の処遇改善に向けて、賃金に関する規定または賃金テーブルを増額改定に取り組む会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

○ 支給要件

以下の①～③のいずれの要件も満たす必要があります。

① 以下のＡとＢを算出・比較し、75%以上であることが確認できる事業主

Ａ　すべての算定対象労働者の60歳到達時点での１時間当たりの毎月決まって支払われる賃金

Ｂ　賃金規定等を増額改定した後のすべての算定対象労働者の、１時間当たりの毎月決まって支払われる賃金

② 賃金規定等の改定後の高年齢雇用継続基本給付金の総額が、賃金規定等の改定前よりも減少している事業主

③ 支給申請日において増額改定後の賃金規定等を継続して運用している事業主

※ 算定対象労働者：事業所において高年齢雇用継続基本給付金を受給しているすべての労働者

■助成額（申請回数：支給対象期の第１期から第４期まで（６か月ごと）の最大４回（２年間））

（Ａ－Ｂ）×２／３（中小企業以外は１／２）を乗じた額（100円未満切り捨て）

Ａ　賃金規定等の改定前６か月間の高年齢雇用継続基本給付金の総額

Ｂ　賃金規定等の改定後に、各支給対象期※を支給対象期間として算定対象労働者が受給した高年齢雇用継続基本給付金の総額

※ 賃金規定等改定の措置に基づき増額された賃金が支払われた日の属する月から最初の６か月間を支給対象期の第１期とし、以降６か月ごとに第２期、第３期、第４期とします。

詳細はこちら	厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00039.html

高年齢者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

助成金

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

★取扱機関：北海道労働局職業安定部職業対策課　雇用助成金さっぽろセンター３階、ハローワーク

どんな会社が利用できるの？

高年齢者（６０歳以上）や障害者などの就職が特に困難な者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の被保険者）として雇い入れる会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

○主な要件

雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、６５歳以上に達するまで雇用して、かつ雇用期間が継続して２年以上であること

■助成額　　★（　）内は、中小企業以外

対象労働者		助成額	対象期間
短時間労働者以外	高年齢者（６０歳以上）、母子家庭の母等	６０万円 （５０万円）	１年 （１年）
	重度障害者等を除く身体・知的障害者	１２０万円 （５０万円）	２年 （１年）
	重度障害者等	２４０万円 （１００万円）	３年 （１年６か月）
短時間労働者	高年齢者（６０歳以上）、母子家庭の母等	４０万円 （３０万円）	１年 （１年）
	身体・知的・精神障害者	８０万円 （３０万円）	２年 （１年）

※短時間労働者：１週間の所定労働時間が２０時間以上３０時間未満
※短時間労働者以外：１週間の所定労働時間が３０時間以上

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_konnan.html

高年齢者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関すること

相談窓口

高年齢者雇用に関する事業主支援

★運営機関：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構　北海道支部　高齢・障害者業務課

どんな会社が利用できるの？

高年齢者雇用のための条件整備をしたい事業主に対し、各種の支援をします。

どんなサービスを提供してくれるの？

無料

制度改善提案
相談・助言サービス

70歳雇用推進プランナー等（※）が、将来に向けた高齢者の戦力化に役立つ提案、高齢者の雇用に必要な環境の整備に関する相談・助言を行います。

- ●70歳までの定年引上げや継続雇用延長等の制度改定に関する具体的提案
- ●人事管理制度の整備に関すること
- ●賃金、退職金制度の整備に関すること
- ●職場改善、職域開発に関すること
- ●能力開発に関すること
- ●健康管理に関すること
- ●その他高齢者等の雇用問題に関すること

◆ **企業診断システムによる診断サービスの提供**
簡単な質問票に記入いただき、高齢者を活用する上での課題（職場改善、健康管理、教育訓練など）を見つけ出し、その課題解決策についてアドバイスします。

◆ 他社の取り組みにおける好事例の提供

有料

企画立案等サービス

70歳雇用推進プランナー等が、その専門性を活かして人事・労務管理上の諸問題について具体的な解決策を作成し、高齢者の継続雇用等を図るための条件整備をお手伝いします。

中高齢従業員の就業意識の向上等を支援するために、事業主の要望に合った研修プランをご提案し、研修を行います。

※　70歳雇用推進プランナー等とは、高齢者の雇用に関する専門的知識や経験等を持っている外部の専門家です。
- ●企業の人事労務管理等の諸問題の解決に取り組んだことのある人事労務管理担当経験者
- ●経営コンサルタント　●社会保険労務士　●中小企業診断士　●学識経験者　など

どうやって利用するの？

まずは、お問い合わせください。　（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道支部 高齢・障害者業務課　ＴＥＬ（011）622-3351

詳細はこちら　（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構北海度支部のホームページ
https://www.jeed.go.jp/location/shibu/hokkaido/01_ks.html

障がい者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

助成金

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

★取扱機関：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構　北海道支部　高齢・障害者業務課

どんな会社が利用できるの？

事業主等が障害者の雇用にあたって、施設・設備の整備等や適切な雇用管理を図るための特別な措置を行わなければ、障害者の新規雇入れや雇用の継続が困難であると認められる場合、これらの事業主に対して予算の範囲内で助成金を支給します。

どんな内容の助成金？

雇用管理のために必要な介助等を行う事業主への助成金

1　障害者介助等助成金

（1）**職場介助者の配置または委嘱並びに継続措置**
対象となる障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置または委嘱

（2）**手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱**
聴覚障害者の雇用管理に必要な手話通訳・要約筆記等担当者を委嘱

（3）**障害者相談窓口担当者の配置**
障害者の合理的配慮に係る相談等に応じる者の増配置または委嘱

2　職場支援員の配置または委嘱助成金
障害者の業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置又は委嘱

3　職場復帰支援助成金
職場復帰のために必要な時間的配慮など職場適応の措置の実施

4　重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金
重度訪問介護サービス等を受けている障害者の業務遂行のために、必要な職場介助をサービス事業所へ委託

5　職場適応援助者助成金

（1）**訪問型職場適応援助者助成金**
企業に雇用される障害者に対して、訪問型職場適応援助者による職場適応援助を実施

（2）**企業在籍型職場適応援助者助成金**
自社で雇用する障害者に対して、企業在籍型職場適応援助者を配置し、職場適応援助を実施

通勤を容易にするための措置を行う事業主への助成金

重度障害者等通勤対策助成金

（1）**住宅の賃借、住宅手当の支払**
（2）**指導員の配置、通勤援助者の委嘱**
（3）**通勤用バスの購入、通勤用自動車の購入**
（4）**通勤用バス運転従事者の委嘱**
（5）**駐車場の賃借**
（6）**重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金**

作業施設、作業設備、福利厚生施設等の整備を行う事業主への助成金

1　障害者作業施設設置等助成金
作業施設等の設置、整備、賃貸

2　障害者福祉施設設置等助成金
福利厚生施設の整備

3　重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金
障害者を多数継続雇用し、施設等を整備

※　支給にかかる要件や申請の期限等が定められていますので、詳細は（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道支部 高齢・障害者業務課までお問い合わせください。（ＴＥＬ（011）622-3351）

詳細はこちら　（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部のホームページ
https://www.jeed.go.jp/location/shibu/hokkaido/01_ks.html

障がい者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

助成金

トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース）

★取扱機関：北海道労働局職業安定部職業対策課、ハローワーク

どんな会社が利用できるの？

就職が困難な障害者を短期間（約３～６か月間）試行的に雇用（トライアル雇用）する場合に、一定額を助成します！

どんな内容の助成金？

■助成額

１ 障害者トライアルコース

- 対象労働者１人当たり月額４万円（最大３か月）
- ただし、精神障害者を雇い入れる場合は、支給対象期間が最大６か月となり、最初の３か月は月額８万円、残り３か月は月額４万円の支給となります。
- 欠勤等により就労日数が就労予定していた日数より少ない場合は減額支給又は不支給になる場合があります。

２ 障害者短時間トライアルコース

- 対象労働者１人当たり月額４万円（最大12か月）

※ 障害者短時間トライアルコースとはハローワークに求職登録している精神障がい者・発達障がい者を、原則３カ月以上１２カ月以内、週１０時間以上２０時間未満の雇用契約で雇い入れ、同期間中に週２０時間以上働くことを目指していきます。

■対象労働者

身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者、難治性疾患患者等

■ご利用方法

ハローワークの紹介により対象労働者を障害者トライアル雇用、または障害者短時間トライアル雇用として雇入れることが条件となります。

※助成金を受給するためのすべての要件が記載されているわけではありません。
上記助成金の要件や申請手続の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお尋ねください。

詳細はこちら

厚生労働省のホームページURL：
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/shougai_trial.html

障がい者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

助成金

特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）

★取扱機関：北海道労働局職業安定部職業対策課、ハローワーク

どんな会社が利用できるの？

発達障害者及び難治性疾患患者を常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を報告する事業主に対し、賃金相当額の一部を助成します！

どんな内容の助成金？

■助成額

・ 短時間労働者以外の者
　支給総額　１２０万円（大企業５０万円）
　第1期～第4期　各３０万円（４回）　（大企業は第1期･第2期　各２５万円（２回））

・ 短時間労働者（１週間当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満）
　支給総額　８０万円（大企業３０万円）
　第1期～第4期　各２０万円（４回）　（大企業は第1期･第2期　各１５万円（２回））

■対象労働者

次のイ又はロに掲げるもの。ただし、身体障害者、知的障害者又は精神障害者である者を除きます。

イ　医師の診断書等により、発達障害者であることが確認できる者
ロ　難治性疾患を有する者（障害者総合支援法の対象疾病と同じ）

■ご利用方法

・ 対象労働者をハローワークの紹介により一般被保険者として雇入れ、助成金支給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められることが必要です。
・ ハローワーク職員が事業所訪問を行い、雇用管理等の状況を確認及び指導することとなります。

※助成金を受給するためのすべての要件が記載されているわけではありません。
上記助成金の要件や申請手続の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお尋ねください。

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/hattatsu_nanchi.html

障がい者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

認定・表彰

障がい者雇用関係功労者等表彰

★取扱機関：北海道経済部労働政策局雇用労政課

どんな会社が対象となるの？

障がい者を積極的に雇用するなど、障がい者の雇用促進に大きく貢献している民間事業所です。

表彰基準は？

次のいずれにも該当する事業所が対象となります。

①当該事業所の障がい者雇用率が法定雇用率の3倍以上であり、かつ当該事業所を含む企業全体が過去３年間において法定雇用率を達成していること。

②当該事業所において、10年以上継続して事業を営んでおり、10年以上にわたり障がい者の雇用実績があること。

③４級以上の身体障がい者、知的障がい者、又は精神障がい者のいずれかを雇用していること。

④過去３年間に事業主都合により、障がい者を解雇したことがないこと。

⑤労務管理（職場定着推進チーム、生活相談員、職場環境等）体制が整備されており、自らの責任による労働災害を起こしていないこと。

⑥過去３年間に健康保険、厚生年金保険及び雇用保険に関する法令に違反していないこと。

⑦過去３年間に法令（社会保険、厚生年金保険及び雇用保険に関する法令を除く。）、条例、規則等公的な規範に違反し、そのことにより処罰、処分、行政指導等を受けたものでないこと。
（ただし、軽微なものは除く）

候補者の選考は？

○各地域の北海道（総合）振興局が表彰候補者として適当と認める者を推薦し、北海道知事が決定します。

詳細はこちら

道経済部労働政策局雇用労政課（「障がい者雇用に取り組む企業紹介」）のホームページ
https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/sr/shougaishakoyoujirei.html

障がい者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

認定・表彰

障がい者就労支援企業認証制度

★取扱機関：北海道保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課

どんな会社が対象となるの？

障がいのある人の就労支援に積極的に取り組む企業が利用できます。

認証基準は？

■認証対象
北海道内に事業所を有する企業又は協同組合

■認証要件
障がい者雇用率が、法定雇用率以上であって、障がい者の就労支援の取組を継続的に実施していること

■有効期間
認証取得の日から３年間（※ 認証の日から３年を経過した日の属する月の末日まで）

認証された場合の特典は？

- 道のホームページで認証企業を紹介
- 障がい者就労支援企業認証マークの使用
  （認証マークは、認証基準に応じて、認証ポイント（☆の数で表示）が取得できます。）
- 総合評価競争入札における加点評価（対象業務は、道の一部委託業務等）
- 道の随意契約や入札における対象事業者選定に配慮
- 北海道中小企業総合振興資金のステップアップ貸付（低利融資）の融資対象
  （※ 認証ポイントが２ポイント以上の企業に限る）
- 北海道信用保証協会の未来につなぐ地域社会応援保証制度の融資対象
  (信用保証料率が普通保証率から10%割引)

北海道認証

障がい者就労支援企業

詳細はこちら

道保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課のホームページ
https://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/shf/kigyouninshouseido.html

障がい者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

相談窓口

障害者就業・生活支援センター

★運営機関：北海道経済部労働政策局雇用労政課、保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課、北海道労働局職業安定部職業対策課

だれが利用できるの？

就業やそれに伴う日常生活及び社会生活上の支援を必要とする障がいを持つ方及び障がいを持つ方を雇用している又は雇用しようとしている事業所です。

どんなサービスを提供してくれるの？

〈就業面での支援〉

○就業に関する相談支援　・就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
・就職活動の支援
・職場定着に向けた支援

○事業所に対する障がいのある方の障がい特性を踏まえた雇用管理についての助言

〈生活面での支援〉

○日常生活、地域生活に関する支援　・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理などの日常生活の自己管理に関する助言
・住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言

どうやって利用するの？

全道各地に12か所設置されていますので、お近くの障害者就業・生活支援センターにお問い合わせください。
（所在地：札幌市、小樽市、函館市、釧路市、帯広市、岩見沢市、北見市、石狩市、旭川市、名寄市、伊達市、苫小牧市）

道内の障害者就業・生活支援センター一覧表　掲載ページ
https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/sr/nakapotsu.html

詳細はこちら　道経済部労働政策局雇用労政課（「障害者就業・生活支援センター」）のホームページ
https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/sr/nakapotsu.html

障がい者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

相談窓口

障害者雇用に関する事業主支援

★運営機関：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構　北海道障害者職業センター、北海道障害者職業センター旭川支所

どんな会社が利用できるの？

障害者雇用を検討している、又はすでに障害者を雇用している企業のニーズに応じて支援します。

支援の内容は？

障害者の採用計画の立案から雇用管理に至るまで体系的な支援を行います。

〈障害者を雇い入れる〉

・障害者の雇い入れの進め方、受け入れのための社員研修、職場配置及び職務設計等に係る助言・情報提供等を行います。

〈障害者を雇い続ける〉

・職場へジョブコーチを派遣して、障害者が職場に定着できるよう、障害者、事業主へ援助を行います。

〈各種情報提供〉

・事業主支援ワークショップへの参加(他社の雇用管理好事例の提供や意見交換）、各障害の特徴や対応方法、障害者雇用に係る情報提供等、企業の支援ニーズに応じて情報提供します。

問い合わせ先は？

◆北海道障害者職業センター
札幌市北区北２４条西５丁目１－１札幌サンプラザ５階　ＴＥＬ：０１１－７４７－８２３１　ＦＡＸ：０１１－７４７－８１３４

◆北海道障害者職業センター旭川支所
旭川市4条通8丁目右1号 LEE旭川ビル５階　ＴＥＬ：０１６６－２６－８２３１　ＦＡＸ：０１６６－２６－８２３２

詳細はこちら	北海道障害者職業センターのホームページ　https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/hokkaido/index.html

障がい者の多様で柔軟な働き方の導入促進に関するもの

その他

職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

★運営機関：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道障害者職業センター、北海道障害者職業センター旭川支所

どんな会社が利用できるの？

障害者の職場適応・職場定着を図るため、事業所にジョブコーチが訪問し、障害者、事業主、障害者の家族に対して、関係機関と連携しながらきめ細やかな支援を実施します（雇用保険加入事業主が対象です）。

支援の流れは？

◆支援開始まで：障害者職業カウンセラーが障害者、事業主それぞれと相談して、障害特性、職場の状況などを十分把握し、双方の同意を得た上で支援開始のための準備、支援計画の作成を行います。

◆支援開始後：支援計画に基づいてジョブコーチが企業を訪問して支援を行います。最終的にジョブコーチがいなくても障害者と事業主が安心して仕事ができる状態を目指し支援の頻度、内容を調整していきます。

支援を利用可能なタイミング、支援の期間・頻度は？

◆利用可能なタイミング：雇用と同時、雇用後、雇用が見込まれる職場実習のタイミングで利用可能です。

◆期間・頻度：期間の標準は3ヶ月です。訪問頻度は支援ニーズによって異なりますが週1～2回程度の支援からスタートすることが多いです。徐々に支援の回数や1回あたり支援時間を減らしつつジョブコーチから事業所の担当者に支援ノウハウをお伝えすることで、事業所の担当者を中心とした支援体制を構築できるようサポートします。

◆フォローアップ：支援期間終了後も必要に応じて職場定着のためのフォローアップを行います（支援終了後1年間が上限です）。

所在地（最寄りのセンターにお問い合わせください）

◆北海道障害者職業センター
札幌市北区北２４条西５丁目１－１札幌サンプラザ５階　ＴＥＬ：０１１－７４７－８２３１　ＦＡＸ：０１１－７４７－８１３４

◆北海道障害者職業センター旭川支所
旭川市4条通8丁目右1号 LEE旭川ビル５階　ＴＥＬ：０１６６－２６－８２３１　ＦＡＸ：０１６６－２６－８２３２

詳細はこちら　北海道障害者職業センターのホームページ https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/hokkaido/index.html

助成金

東京23区から北海道内に移住した方への支援金

★運営機関：北海道経済部労働政策局産業人材課

どんな方に支給されるの？

東京23区から北海道内（R5.5月現在・132市町村が対象）に移住し、道のマッチングサイトに掲載している法人に新規就業した方に支給されます。支給要件、登録法人の要件については産業人材課のＨＰ（下記参照）をご確認ください。

マッチングサイトとは？

- 北海道が運営する、移住支援金対象の求人等を掲載する求人サイトです。
- 求人情報は大手民間求人サイトの一部に無料で転載されるので、大変お得です。
- 貴社の多様な人材確保を支援するとともに、求人条件をより魅力的にすることができる絶好の機会ですので、是非ご活用ください。

登録法人の登録要件は？

- 官公庁等ではないこと（※第三セクターのうち、出資金が10億円未満の法人、又は地方公共団体から補助を受けている法人は登録可）
- 資本金10億円未満の法人であること、但し、みなし大企業は不可（みなし大企業：親会社が資本金10億円以上等）
- 雇用保険の適用事業主であること など

※詳細については産業人材課のＨＰ（下記参照）をご確認ください。

どうやって利用するの？

北海道に法人登録申請をしてください。登録方法は、産業人材課のＨＰ（下記参照）に登録マニュアルを掲示しています。
登録や求人広告の掲載は無料です。

所在地・利用時間

札幌市中央区北３条西６丁目　北海道経済部労働政策局産業人材課
ＴＥＬ：０１１－２５１－３８９６

詳細はこちら　道経済部労働政策局産業人材課特設ＨＰ　https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/jzi/ui-turn/matching.html

相談窓口

北海道プロフェッショナル人材センター

★運営機関：北海道経済部労働政策局産業人材課

どんな会社が利用できるの？

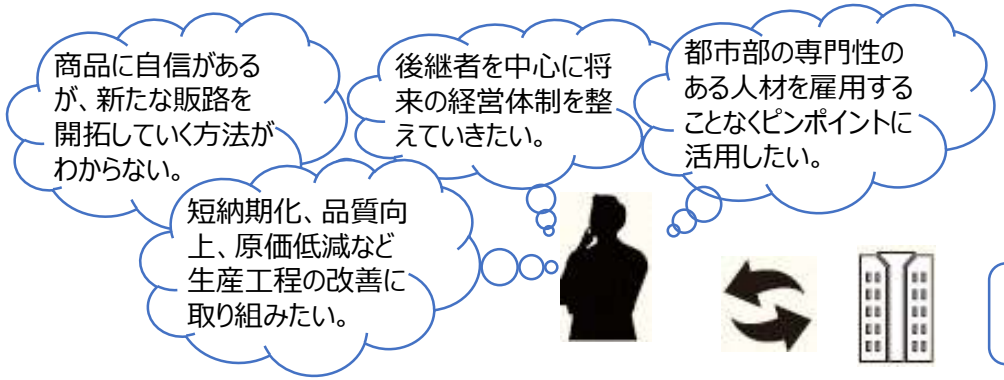
企業の成長戦略を実現するため、新たな人材の採用や副業・兼業人材の活用を検討している企業が利用できます。

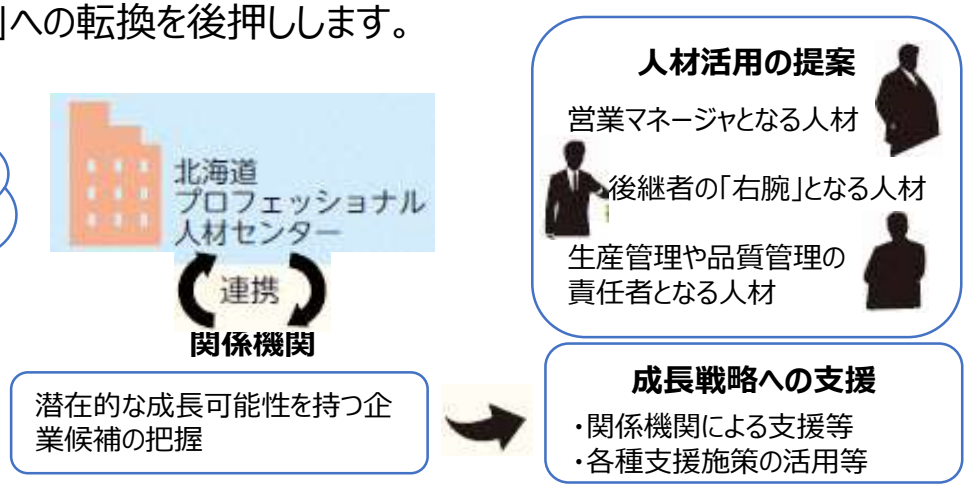
どんなサービスを提供してくれるの？

1　潜在成長力への気づき

「企業の相談対応」、「企業への訪問」、「関係機関との連携」、「セミナー・イベント」といった様々な機会の中で、地域企業の経営者の皆様との丁寧な対話を通じて「攻めの経営」への転換を後押しします。

2　プロフェッショナル人材活用の提案





3　人材ニーズの具体化とマッチング

具体化した人材ニーズを民間人材ビジネス事業者へ取り次ぐとともに、企業の経営者からの相談等へ対応します。

4　フォローアップ

プロフェッショナル人材の採用後も、関係機関や人材ビジネス事業者と連携してフォローアップを行います。

所在地・利用時間

札幌市中央区北１条西２丁目　北海道経済センタービル９階

ＴＥＬ：０１１－２３２－２４０５

Ｅ－ｍａｉｌ：projinzai@hsc.or.jp　午前９時～午後５時（土日祝日を除く）

詳細はこちら　北海道プロフェッショナル人材センターのホームページ　https://pro-jinzai-hokkaido.jp/

通年雇用助成金

★取扱機関：北海道労働局職業安定部　職業対策課

助成金

どんな会社が利用できるの？

北海道、東北地方等の積雪又は寒冷の度が特に高い地域において、冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用した会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

■助成額

	助成の率（上限額）	
事業所内就業、事業所外就業	1回目	２～３回目
	支給対象者１人当たり 支払った賃金の２／３ （上限７１万円）	支給対象者1人当たり 支払った賃金の１／２ （上限５４万円）
休業	1回目	２回目
	支給対象者1人当たり 支払った休業手当と賃金の 合計額の１／２ （上限は新規：７１万、 継続、再継続：５４万）	支給対象者1人当たり 支払った休業手当と賃金の 合計額の１／３ （上限５４万）
業務転換	支払った賃金の１／３	
訓練	支給対象経費の1/2（季節的業務）、2/3（季節的業務以外）	
新分野進出	支給対象経費の１／１０	
季節トライアル雇用	支払った賃金の１／２（減額あり）	

詳細はこちら

厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tsuunen_koyou.html

助成金

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

★取扱機関：北海道労働局職業安定部職業対策課　雇用助成金さっぽろセンター３階、ハローワーク

どんな会社が利用できるの？

ハローワーク等の紹介により、季節労働者等、就職の援助を行うにあたって特別な配慮を要する求職者を試行雇用（原則３か月間）する会社が利用できます。

どんな内容の助成金？

職業経験の不足などから就職が困難な求職者を原則３か月間試行雇用することで、その適性や能力を見極め、常用雇用へのきっかけとしていただくことを目的とした制度です。
労働者の適性を確認したうえで常用雇用に移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができます。

■助成額

コース	月額助成額	最長期間
一般トライアルコース	４万円	３か月間

※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、１人あたり月額５万円（最長３か月間）となります。
※障害者を対象とするコースもあります（障害者トライアルコース及び障害者短時間トライアルコース）。

★ハローワーク等に対し、事前に「トライアル雇用求人」の申込みが必要です。
支給要件等の詳細につきましては、厚生労働省のホームページをご覧ください。

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/trial_koyou.html

助成金

両立支援等助成金
（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）

★取扱機関：北海道労働局雇用環境・均等部　企画課

どんな会社が利用できるの？

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた事業主が利用できます。

どんな内容の助成金？

○主な要件

令和５年４月１日から令和５年９月30日までの期間で、以下の①～④の全ての条件を満たした場合に支給されます。

①新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度を整備し、
②当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて全ての労働者に周知し、
③当該休暇を合計して20日以上取得させるとともに、
④男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を含む）について、休暇制度のほかに妊娠中の女性労働者が勤務を続けやすくするために自社が対応できる措置を具体的に就業規則又は労働協約に規定し、全ての労働者に周知すること。

■助成額

対象労働者１人当たり　20万円　※１事業所あたり５人まで

○この他にも詳細な要件がありますので、厚生労働省ホームページをご確認ください。

詳細はこちら	厚生労働省のホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html

仕事と子育ての両立に関するもの

助成金

両立支援等助成金（出生時両立支援コース）【子育てパパ支援助成金】

★取扱機関：北海道労働局雇用環境・均等部　企画課

どんな会社が利用できるの？

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた中小企業事業主が利用できます。

どんな内容の助成金？

①主な要件（第１種）　（１事業主１回限り）

a 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
b 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
c 男性労働者が子の出生後８週間以内に開始する連続５日以上の育児休業を取得すること（※所定労働日が４日以上含まれることが必要です。）
【代替要員加算】男性労働者の育児休業期間中の代替要員を新たに確保した場合に支給します。
【情報公開加算】申請前に育休取得率に関する３つの情報を「両立支援のひろば」に公開した場合に支給します。

②主な要件（第２種）　（１事業主１回限り）

A 第１種の助成金を受給していること。上記 a ～ c を行っていること。
B 第１種の申請をしてから３事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率が30%以上上昇していること。
C 育児休業を取得した男性労働者が、第１種申請の対象となる労働者の他に２名以上いること。

■助成額

①第１種	育児休業取得時	20万円
	（代替要員加算）	20万円（代替要員を３人以上確保した場合は45万円）
	（情報公開加算）	２万円（申請前に育休取得率に関する３つの情報を「両立支援のひろば」に公開した場合）
②第２種		・育休取得率が30%上昇するまでの期間について、１事業年度内：60万円、2事業年度内：40万円、3事業年度内：20万円 ・第1種の受給年度に育休対象の男性が５人未満かつ育休取得率70%の場合について、 第1種受給年度から数えて1・2年目に取得率70%以上：40万円、2・3年目に取得率70%以上：20万円

○この他にも詳細な要件がありますので、厚生労働省ホームページをご確認ください。

詳細はこちら	厚生労働省のホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

助成金

両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

★取扱機関：北海道労働局雇用環境・均等部　企画課

1　育休取得時・職場復帰時

どんな会社が利用できるの？

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主が利用できます。

どんな内容の助成金？

○主な要件（育休取得時）

①育児休業の取得、職場復帰についてプランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。

②育児に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。

③プランに基づき、対象労働者の育児休業（産前休業から引き続き産後休業及び育児休業をする場合は産前休業。）の開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に、連続３か月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む）を取得させること。

○主な要件（職場復帰時）　（育休取得時の助成金支給対象となった同一の対象労働者について、以下の全ての取組を行うことが必要です。）

①対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、職務や業務の情報・資料の提供を実施すること。

②育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、育児休業終了前にその上司又は人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。

③対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として６か月以上継続雇用していること。

■助成額（１事業主２人まで支給（無期雇用者１人、有期雇用労働者１人））

育休取得時	30万円
職場復帰時※	30万円（育児休業取得時を受給していない場合申請不可）
情報公開加算 （育児休業等支援コース共通）	自社の育休取得状況に関する情報を公表した場合　２万円

○この他にも詳細な要件がありますので、厚生労働省ホームページをご確認ください。

2　業務代替支援

どんな会社が利用できるの？

育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育休取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主が利用できます。

どんな内容の助成金？

○主な要件

①育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。

②対象労働者が３か月以上育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む）を取得し、事業主が休業期間中の代替要員を新たに確保する（Ａ）、または代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせる（Ｂ）こと。

③対象労働者を上記規定に基づき原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として６か月以上継続雇用していること。

■助成額（支給対象期間は５年間、支給人数はＡ・Ｂ併せて１年度当たり10人まで）

Ａ　新規雇用	50万円
Ｂ　手当支給等	10万円
有期雇用労働者の場合の加算 ※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に加算	10万円
情報公開加算（共通）	自社の育休取得状況に関する情報を公表した場合　２万円

○この他にも詳細な要件がありますので、厚生労働省ホームページをご確認ください。

詳細はこちら	厚生労働省のホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

3　職場復帰後支援

どんな会社が利用できるの？

育休からの復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、新たな制度導入などの支援に取り組み、利用者が生じた中小企業事業主が利用できます。

どんな内容の助成金？

○主な要件

①育児・介護休業法を上回る「Ａ：子の看護休暇制度（有給、時間単位）」または「Ｂ：保育サービス費用補助制度」を導入していること。

②対象の育児休業取得者が１か月以上の育児休業（産後休業を取得する場合は産後休業１か月以上）から復帰した後６か月以内において、導入した制度の一定の利用実績（Ａ：子の看護休暇制度は10時間以上（有給）の取得またはＢ：保育サービス費用補助制度は３万円以上の補助）があること。

■助成額

※　制度導入時についてはＡまたはＢの制度いずれかについて１回のみの支給。制度導入時のみの申請は不可。

※　制度利用時は、最初の申請日から３年以内５人まで支給。

※　１事業主当たりの上限は、Ａ：200時間、Ｂ：20万円まで。

制度導入時	30万円
制度利用時	Ａ：子の看護休暇制度　1,000円×時間 Ｂ：保育サービス費用補助制度　実費の２／３
情報公開加算（共通）	自社の育休取得状況に関する情報を公表した場合　２万円

○この他にも詳細な要件がありますので、厚生労働省ホームページをご確認ください。

詳細はこちら　厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

４　新型コロナウイルス感染症対応特例

どんな会社が利用できるの？

小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者が利用できる有給休暇制度及び両立支援制度をを整備し、有給休暇の利用者が生じた事業主に支給します。

どんな内容の助成金？

○主な要件

①小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話を行う必要がある労働者が取得できる特別有給休暇制度（賃金全額支給）について、労働協約または修行規則等に規定していること。

②小学校等が臨時休業した場合でも勤務できる両立支援の仕組み（※）を社内に周知していること。

※次のいずれかの制度。

テレワーク勤務、短時間勤務制度、フレックスタイムの制度、時差出勤の制度、小学校等の休業期間に限定した短時間勤務・時差出勤の制度、夜勤回数の制限、ベビーシッター費用補助制度、育児サービスの費用の補助、保育施設の設置運営

③労働者１人につき、特別有給休暇を１日（または１日所定労働時間）以上取得させたこと。

④対象労働者について、特別有給休暇取得時または本助成金の申請日に雇用保険被保険者であること。

過去に年次有給休暇や欠勤により休んだ日について、事後的に①の休暇を取得したこととして振り替えた場合も対象となります。（振り替える際には労働者本人に説明し、同意が得ることが必要です。）

■助成額（令和５年度内に１事業主10人まで支給）

支給対象労働者１人あたり	10万円
情報公開加算（共通）	自社の育休取得状況に関する情報を公表した場合　２万円

○この他にも詳細な要件がありますので、厚生労働省ホームページをご確認ください。

詳細はこちら	厚生労働省のホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

認定・表彰

トライくるみん認定・くるみん認定・プラチナくるみん認定制度

★取扱機関：北海道労働局雇用環境・均等部指導課

どんな会社が利用できるの？

労働者の仕事と子育ての両立を支援するため、雇用環境の整備や、法定時間外労働の削減など一定の認定基準を満たした企業

認定基準は？

●トライくるみん認定及びくるみん認定は妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境整備等を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」で策定、周知、公表し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが必要です。

その後、２年以上５年以下の行動計画期間を終了し、策定した行動計画の目標を達成したことを、基準適合一般事業主認定申請書とともに都道府県労働局に申請します。

～認定基準～

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や、計画期間中の男性及び女性労働者の育児休業取得率等、１０項目の認定基準があります。

●プラチナくるみん認定は、くるみん認定企業のうち、男性、女性の育児休業取得割合など、より高い水準の認定基準を達成することが必要です。

●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。

認定された場合の特典は？

●厚生労働大臣認定マーク（愛称：くるみん、プラチナくるみん等）を、商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをＰＲできます。その結果、企業イメージの向上、労働者のモチベーションアップやこれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。

●公共調達における加点評価

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庁において定められます。

（マークは一例です）

詳細はこちら 厚生労働省のホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html