

報道関係者 各位

担当	令和5年9月25日
	岐阜労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 柴田 美登里 雇用環境・均等室長補佐 東 彰子 (電話) 058-245-1550

職場の意識改革に取り組み、男性の育児参加を実現した『プラチナくるみん』認定企業の取組を動画で紹介

岐阜労働局（局長 千葉 登志雄）は、企業の仕事と育児の両立を推進する取組を一層推し進めるべく、「プラチナくるみん」認定企業の取組を紹介する動画を作成し、YouTube 岐阜労働局公式チャンネルにおいて公開しています。

「くるみん」認定は、仕事と育児の両立支援の取組が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。この認定を受けた企業のうち、男性の育児休業取得率等のより高い水準の取組を行った企業は右記マークの「プラチナくるみん」認定を受けることができます。

本動画はプラチナくるみん認定を受けた企業の取組を紹介することにより、プラチナくるみん認定のメリットを広く周知し、多くの企業にくるみん認定を目指していただくためのものです。



企業名	イビデン株式会社	
所在地	大垣市神田町2-1	
事業内容	製造（ICパッケージ基板等）	
労働者数	3,669名	
プラチナくるみん認定年月日	令和2年9月16日	
企業名	社会福祉法人善心会	
所在地	安八郡神戸町北一色10番地	
事業内容	高齢者福祉サービス	
労働者数	97名	
プラチナくるみん認定年月日	令和2年8月5日	




【別紙1】くるみん、トライくるみん、プラチナくるみん認定基準

【別紙2】プラチナくるみん、くるみん認定企業一覧

【別紙3】イビデン株式会社、社会福祉法人善心会取組内容（プラチナくるみん認定当時）

くるみん、トライくるみん認定基準

令和4年4月1日以降の認定基準になります。

<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>改正前くるみん</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>トライくるみん</p>  </div> </div>	<div style="text-align: center;"> <p>新しいくるみん</p>  </div>
<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7%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1.5%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1.0%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。</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2.0%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、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p>
<p><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。</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7%以上であること。</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。</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、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。</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、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。</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1.0%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。</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、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。</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><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。</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、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。</p> <p><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。</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>	

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。

■次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」認定企業【3社】一覧（岐阜）

(認定年順)

企業名	所在地	認定年
医療法人和光会	岐阜市	2016年
社会福祉法人善心会	安八郡神戸町	2020年
イビデン株式会社	大垣市	2020年

■次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定企業【66社】一覧（岐阜）

(認定年順)

企業名	所在地	認定年	認定回数
株式会社十六銀行	岐阜市	2007年	1
株式会社バロー	多治見市	2007年	1
たんぽぽ薬局株式会社	岐阜市	2007年・2009年・2011年・ 2013年・2015年・2017年	6
株式会社トーカイ	岐阜市	2007年・2009年・2011年・ 2013年・2015年・2018年・ 2020年・2022年	8
株式会社大垣共立銀行	大垣市	2007年・2009年・2012年・ 2015年・2018年・2023年	6
岐阜信用金庫	岐阜市	2007年・2010年・2013年・ 2016年・2020年・2023年	6
社会医療法人蘇西厚生会 松波総合病院	羽島郡笠松町	2007年・2011年・2013年・ 2015年	4
生活協同組合コープぎふ	各務原市	2008年	1
株式会社東洋	飛騨市	2008年	1
太平洋工業株式会社	大垣市	2008年・2011年・2017年・ 2020年	4
医療法人和光会	岐阜市	2009年・2013年	2
株式会社アクトス	多治見市	2009年	1
イビデンエンジニアリング株式会社	大垣市	2009年	1
株式会社岐阜高島屋	岐阜市	2009年	1
株式会社サムソン	岐阜市	2009年	1
東濃信用金庫	多治見市	2009年	1
美濃工業株式会社	中津川市	2009年	1
ヤングビーナス薬品工業株式会社	加茂郡坂祝町	2010年	1
社会福祉法人和光会	岐阜市	2010年・2012年・2014年	3
社会福祉法人飛騨古川	飛騨市	2011年	1
株式会社市川工務店	岐阜市	2011年・2016年・2021年	3
イビデン株式会社	大垣市	2012年	1

公益財団法人大垣市文化事業団	大垣市	2012年	1
株式会社SEIWA	岐阜市	2012年	1
社会福祉法人大垣市社会福祉事業団	大垣市	2012年・2014年・2020年	3
サトウパック株式会社	美濃市	2012年・2014年	2
株式会社ザイタック	土岐市	2012年・2015年	2
株式会社アドバンス経営	岐阜市	2013年	1
クラレプラスチック株式会社	不破郡垂井町	2013年	1
高山信用金庫	高山市	2013年	1
岐阜殖産株式会社	安八郡神戸町	2013年・2015年・2020年	3
社会医療法人厚生会	美濃加茂市	2014年	1
サン工機株式会社	大垣市	2014年	1
医療法人社団白鳳会 鷺見病院	郡上市	2014年	1
株式会社橋本	可児市	2014年・2022年	2
株式会社ヨシダヤ	岐阜市	2014年	1
東清株式会社	中津川市	2014年・2017年	2
C, WORK株式会社	羽島市	2015年	1
アピ株式会社	岐阜市	2015年	1
岐阜車体工業株式会社	各務原市	2015年	1
タック株式会社	大垣市	2015年	1
T S U C H I Y A 株式会社	大垣市	2015年	1
中部薬品株式会社	多治見市	2015年・2019年・2020年・2022年	4
株式会社伊吹LIXIL製作所	不破郡垂井町	2016年	1
岐阜アグリフーズ株式会社	山県市	2016年	1
MMCリョウテック株式会社	安八郡神戸町	2016年	1
株式会社中広	岐阜市	2017年	1
萩原北醫院	下呂市	2017年	1
東美濃農業協同組合	中津川市	2017年	1
平和メディク株式会社	高山市	2017年	1
株式会社平成観光	多治見市	2017年	1
株式会社メルコエアテック	中津川市	2018年・2021年	2

社会福祉法人善心会	安八郡神戸町	2018年	1
株式会社敬愛	岐阜市	2019年	1
大垣西濃信用金庫	大垣市	2019年・2023年	2
三菱日立ホームエレベーター株式会社	美濃市	2020年	1
公益財団法人岐阜市教育文化振興事業団	岐阜市	2020年	1
社会福祉法人 はしま	羽島市	2021年	1
株式会社FiveBoxes	加茂郡八百津町	2021年	1
社会福祉法人 大東福祉会	大垣市	2021年	1
株式会社五月商店	各務原市	2022年	1
シーシーアイホールディングス株式会社	関市	2022年	1
株式会社ユタカファーマシー	大垣市	2023年	1
社会福祉法人白寿会	不破郡垂井町	2023年	1
カイインダストリーズ株式会社	関市	2023年	1
フジ精密株式会社	安八郡神戸町	2023年	1

次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定企業

イビデン株式会社

(大垣市神田町)



今後の両立支援の取組 (行動計画に代えて)

- 子どもの生まれた男性社員は、当社独自の育児休暇を75%以上取得します
- 女性社員の育児休業後の復職率は、75%以上を維持します
- ワーク・ライフ・バランスを実現する働き方改革を更に進めるため、管理職対象の研修会を年1回以上開催します

代表取締役社長 青木 武志



計画期間中の主な取組等

労働者数 3735人

計画期間 平成30年4月1日～令和2年3月31日

両立支援に関する取組および制度

- ・男性の育児参加を促進するため、職場の意識改革のための管理職研修等を実施しました。
- ・育児ハンドブック等の各種資料に問合せ先を明示しました。
- ・社員ポータルで男性育休の事例や制度説明を掲載しました。

働き方の見直しに資する労働条件整備の取組

- ・社内アンケートを基にニーズを分析把握し、既存の休暇制度をより使いやすい形に改定しました。
- ・改定したストック休暇、特別有給休暇について、人事説明会や社内報等で周知しました。

女性活躍のための取組

- ・女性リーダー候補者6名を対象にキャリア研修、リーダー研修を行いました。
- ・育児休業復職前の面談で、復職後の研修スケジュール等の確認を行いました。

育児休業等取得状況

- ・計画期間内に男性の育児休業取得者は15名。育児目的休暇取得者は186名。
- ・計画期間内に女性の育児休業取得者は10名でした。

次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定企業

社会福祉法人善心会

(安八郡神戸町)



今後の両立支援の取組 (行動計画に代えて)

- 勤怠管理ソフトの活用で業務効率化・時間外労働削減
- 両立支援に関する社内パンフレットの作成と配布
- 有給休暇取得率 70%の達成

代表者名 理事長 黒川 善栄



計画期間中の主な取組等

労働者数 102人

計画期間 平成30年4月1日～令和2年3月31日

両立支援に関する取組および制度

- ・年次有給休暇の取得の促進のために、平成31年4月に計画付与制度を導入し、取得率の低い部署に余裕をもった人員配置を行い、職員への理解と新規採用者の定着支援に務めました。

働き方の見直しに資する労働条件整備の取組

- ・所定外労働の削減のためにシフト作成のソフト導入を行い、これまで勤務時間外での会議開催を余儀なくされていたことについても、業務効率化により時間内に実施できるようになりました。
- ・短時間正社員制度を就業規則に定め、職員説明会を行って周知を図りました。

女性活躍のための取組

- ・新人職員に対して、出産・子育てを経て働き続けるキャリアイメージについて研修を行い、メンターが相談・支援を行っています。
- ・管理職全員が参加して、多様な働き方を実現するための人事制度再構築を行いました。

育児休業等取得状況

- ・計画期間内に子の看護休暇を利用した男性労働者は3名(労働者数300人以下の一般事業主の特例)。女性労働者3名が育児休業を取得し、取得率は100%でした。