

報道関係者各位

平成29年9月19日

【照会先】

秋田労働局雇用環境・均等室

室長 鈴木 雅征

指導係長 大友 夕子

(電話) 018-862-6684

次世代育成支援対策推進法に基づく 子育てサポート企業

「医療法人 久盛会」「マックスバリュ東北株式会社」 「株式会社 東北フジクラ」を認定

秋田労働局（局長 松本安彦）では、このたび、子育て支援に積極的に取り組んでいる「子育てサポート企業」（※）として3企業を認定しました。

なお、「医療法人 久盛会」（くるみん認定3回目）については、平成29年4月1日に改正された「新認定基準による新くるみんマーク 県内第1号」となります。

※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」を策定し、その計画に定めた目標を達成するなど一定の基準を満たした事業主は、仕事と家庭の両立・子育て支援に積極的に取り組む「子育てサポート企業」として、秋田労働局長の認定（「くるみん認定」）を受けることができます。

子育てサポート企業認定通知書交付式を下記のとおり開催します。

◇認定通知書交付式

- ・日時 平成29年9月22日（金） 10時～
- ・場所 秋田合同庁舎 第1会議室
(秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎5階)



新認定マーク「くるみん」

(添付資料)

- 資料1 認定企業の取組概要
- 資料2 子育てサポート企業認定（くるみん認定）について
- 資料3 次世代育成支援対策推進法とは

医療法人 久盛会

○事業所概要

企業名：医療法人 久盛会
 代表者氏名：理事長 後藤 忠久
 所在地：秋田県秋田市
 業種：医療業
 労働者数：472人



○行動計画

- 1 計画期間 平成27年4月1日～平成29年3月31日
- 2 内容
 - 目標1 妊娠中・出産後の女性職員の健康・諸制度等に関する相談窓口の設置
 - 目標2 育児・介護休業法等の周知、諸規則の見直しの検討
 - 目標3 全職員の平均年次有給休暇取得率 毎年50%以上を維持

○目標達成の状況

目標1

妊娠中・出産後の女性職員の健康や諸制度に関する相談窓口を設置、独自のパンフレットを作成し、対象者に個別配付及び各事業所に掲示し周知した。

目標2

職員を対象とした研修会を実施し、ワークライフバランスや育児・介護休業法や労働基準法等に基づく支援制度等、法人の取組について周知・啓発を行った。

目標3

年次有給休暇取得率：平成27年 51%、平成28年 52%

年次有給休暇取得促進のための独自ポスターを作成、各事業所の事務所、食堂、職員玄関前等に掲示し周知した。

採用日から6カ月未満の職員に対して勤続月数に応じて法定を上回る年次有給休暇（1ヶ月につき1日）を付与している。

○その他の取組の状況

- ・ **男性の育児休業取得率36%（取得者4名）、女性の育児休業取得率100%。**
- ・ 職員の意見・要望等をもとに「保育所利用支援手当」を新設。保育所利用料の20～40%を手当として支給している。

マックスバリュ東北株式会社

○事業所概要

企業名：マックスバリュ東北株式会社
代表者氏名：代表取締役 佐々木 智佳子
所在地：秋田県秋田市
業種：小売業
労働者数：6,095人



○行動計画

- 1 計画期間 平成26年4月1日～平成29年2月28日
- 2 内容
 - 目標1 男性の育児休業取得者1人以上
 - 目標2 全従業員の所定外労働の削減のため措置の実施
 - 目標3 年次有給休暇の取得促進のための措置の実施

○目標達成の状況

目標1

男性の育児休業取得人数：2名

男性の育児休業取得促進のため、管理職に対する研修及び育児休業対象者や育児休業取得希望者を対象とした研修を実施した。

目標2

管理職を対象とした「働き方セミナー」を開催し、長時間労働の削減に向けて講師による講和やワークショップ形式による討議を行い管理職の意識改革に取り組んだ。

目標3

「年次有給休暇5日間 100%取得」を目標に掲げ、取得促進に向けた管理職研修の実施、社内通知による働きかけを行った。

○その他の取組の状況

・中学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者のための短時間勤務制度を導入。短縮後の1日の所定労働時間は7時間、6時間、5時間のいずれかとし、制度の利用申出時に労働者本人が選択することができる柔軟な制度となっている。

・イクボス企業同盟に加入。管理職のイクボス化を図るため「合格率50%」の目標を設定し、イクボス検定を実施した（毎月1回、計9回実施。合格率94.1%）。

株式会社 東北フジクラ

○事業所概要

企業名：株式会社 東北フジクラ

代表者氏名：代表取締役 塗 健治

所在地：秋田県秋田市

業種：電子機器部品製造業

労働者数：446人



○行動計画

1 計画期間 平成26年4月1日～平成29年3月31日

2 内容

目標1 女性の育児休業取得率 100%維持継続

目標2 育児短時間勤務制度の取得時間の範囲の拡大

目標3 育児短時間勤務制度の取得対象者の範囲の拡大

○目標達成の状況

目標1

女性の育児休業取得率 100%を維持。

育児休業・育児短時間勤務制度、育児休業給付・社会保険料免除等の産休・育休に関わる諸制度について、社内メールやポスターの掲示等により周知した。

目標2、目標3

育児短時間勤務制度について、

- ・1日の所定労働時間の始業・終業時間について各々最大1時間短縮できる制度を各々最大2時間(0.5H単位)短縮することができる制度に拡大(ただし短縮後の1日の所定労働時間は6時間以上)。
- ・小学校3年生を修了する日までの子を養育する労働者が対象。

○その他の取組の状況

・男性の育児休業取得者1名。

・所定外労働の上限について目標値(26年度：月平均/人 28時間以下、27年度・28年度：月平均/人 25時間以下)を設定。社内イントラで個人別所定外労働時間の見える化で実績を管理する等により所定外労働の削減に取り組んでいる。

・年次有給休暇を利用した「リフレッシュ休暇制度」により、年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる。

子育てサポート企業認定（くるみん認定）について

☆次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出し、計画に定めた目標を達成したことなど、一定の基準（「認定基準」参照）を満たす企業は、申請することにより、労働局長の認定（くるみん認定）を受けることができます。

認定を受けた事業主は、認定マーク（愛称：くるみん）を広告、商品等につけることができ、「子育てサポート企業」であることをPRすることができ、この結果、企業イメージの向上や優秀な労働者の採用・定着を図ることができます。

☆平成 29 年 4 月 1 日から認定基準・認定マークが新しくなりました。

平成 29 年 4 月 1 日以降に認定申請した場合は、新基準が適用され、新基準を新認定マークが付与されます（※男性の育休取得に関する基準について経過措置あり）。平成 29 年 3 月 31 日までに認定申請した場合は、旧認定基準が適用されます。

●旧認定基準（平成 29 年 3 月 31 日までの申請）

- 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 2～5 年であること
- 3 計画期間内に策定した行動計画を実施し、それ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、公表及び労働者への周知を適切に行っていること
- 5 計画期間内に、男性の育児休業等取得者が 1 人以上いること
 - <労働者数 300 人以下の企業の特例>
 - 下記いずれかに該当すれば基準を満たす
 - ①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中学校卒業前の子を養育するための短時間勤務制度を利用した男性利用者がいること
 - ③計画期間とその開始前の 3 年以内に男性の育児休業等取得者がいること
 - ④計画期間内に、小学校就学前の子を養育する男性従業員がいない場合、中学校卒業前の子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること
- 6 計画期間内の女性の育児休業等取得率が 75%以上であること
 - <労働者数 300 人以下の企業の特例>
 - 計画期間とその開始前の 3 年以内の期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%以上であること
- 7 3 歳から小学校就学前の子をもつ労働者について「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
- 8 所定外労働削減、年次有給休暇取得促進または働き方の見直し等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
- 9 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

●新認定基準（平成 29 年 4 月 1 日以降申請）

※アンダーライン部分が変更箇所

- 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 2～5 年であること
- 3 計画期間内に策定した行動計画を実施し、それ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、公表及び労働者への周知を適切に行っていること

5 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと

①計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること

②計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対す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独自の休暇制度を利用した者の割合が、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等をした者が1人以上いること

<労働者数300人以下の企業の特例>

下記のいずれかに該当すれば基準を満たす

①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中学校卒業前の子を養育するための短時間勤務制度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3年以内に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること

④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、中学校卒業前の子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること

6 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%以上であること

<労働者300人以下の企業の特例>

計画期間とその開始前3年以内の期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%以上であること

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又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている

8 労働時間について、次の①及び②を満たすこと

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毎月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 所定外労働削減、年次有給休暇取得促進または働き方の見直し等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

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

【経過措置】

新認定基準5（男性の育休取得率7%以上）については、2年間の経過措置が設けられており、旧基準（男性の育休取得者1人以上）で申請することができます。この場合、旧くるみんが付与されます。



次世代認定マーク
旧「くるみん」
(旧認定基準)



次世代認定マーク
新「くるみん」
(新認定基準)

秋田労働局管内の次世代法第13条に基づく認定企業

平成29年8月1日更新

認定申請件数	25件
認定決定件数	25件
認定企業数	22件

秋田労働局管内認定企業名一覧

No.	企業名	所在地	認定決定年月日	回数
1	株式会社 カミテ	鹿角郡小坂町	H19.4.2	1
2	株式会社 秋田魁新報社	秋田市	H21.5.19 H24.5.16	2
3	社会福祉法人 阿仁ふくし会	北秋田市	H21.5.19	1
4	社会福祉法人 県南ふくし会	大仙市	H21.12.24	1
5	医療法人 正和会	潟上市	H23.7.12	1
6	医療法人 久盛会	秋田市	H24.8.10 H27.8.19 H29.7.18	3
7	古城建設株式会社	秋田市	H25.1.10	1
8	社会福祉法人 いなかわ福祉会	湯沢市	H25.5.22	1
9	秋田中央交通株式会社	秋田市	H25.5.22	1
10	むつみ造園土木株式会社	秋田市	H25.8.9	1
11	医療法人 仁政会	潟上市	H25.11.1	1
12	株式会社 菅与	横手市	H26.1.23	1
13	医療法人 秋田愛心会	三種町	H26.7.1	1
14	医療法人 運忠会	秋田市	H26.7.30	1
15	社会福祉法人 羽後町保育会	雄勝郡羽後町	H27.2.19	1
16	株式会社 北都銀行	秋田市	H27.9.7	1
17	社会福祉法人 水交会	仙北郡美郷町	H28.3.8	1
18	社会福祉法人 比内ふくし会	大館市	H28.4.25	1
19	社会福祉法人 雄勝福祉会	湯沢市	H28.8.30	1
20	国立大学法人 秋田大学	秋田市	H28.12.19	1
21	マックスバリュ東北株式会社	秋田市	H29.7.13	1
22	株式会社 東北フジクラ	秋田市	H29.7.21	1

■次世代育成支援対策推進法とは

「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、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、平成17年4月1日から施行されています。この法律は平成37年3月31日までの時限立法となっています。

企業が取り組むこと

○この法律において、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」（以下「行動計画」という。）を策定することとなっており、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、この行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

認定・特例認定を申請できます

○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（くるみん認定）を受けることができます。さらに、認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い一定の基準を満たすと、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

認定・特例認定を受けると

○認定、特例認定を受けた企業は、子育てサポート企業としてそれぞれ「認定マーク（愛称：くるみん）」、「特例認定マーク（愛称：プラチナくるみん）」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することができ、この結果、企業イメージの向上や、優秀な労働者の採用・定着を図ることができます。
○認定・特例認定を受けた企業には、税制優遇措置（くるみん税制）や、公共調達による加点評価があります。

■一般事業主行動計画とは

企業が、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、その目標達成のための対策と実施時期を定めるものです。

計画期間	<ul style="list-style-type: none"> 企業の実情に応じ、1回の計画期間は2～5年で設定することが望ましい ☆認定を受けるには、計画期間が2～5年であることが必要
目標	<ul style="list-style-type: none"> 企業の実情に応じて設定（複数設定可） 達成状況を客観的に判断できる定量的なものが望ましい ☆認定を受けるには、雇用環境の整備に関する項目が入っていることが必要
対策と実施時期	<ul style="list-style-type: none"> いつまでにどのようなことに取り組むかを具体的に記述する ☆認定を受けるには、行動計画に設定した目標を達成していることが必要

行動計画を策定したら

○常時雇用する労働者が101人以上の企業には、行動計画を策定・届け出るとともに、一般への公表、労働者への周知が義務付けられています（100人以下企業は努力義務）。