



千葉労働局発表  
平成30年10月30日

報道関係者 各位

照 会 先	千葉労働局雇用環境・均等室長
	室谷 留美
	千葉労働局雇用環境・均等室長補佐
	長倉 亜紀子
電	雇用環境改善・均等推進指導官
	福島 淑子
話	043-221-2307

## 次世代育成支援対策推進法に基づく優良企業の認定通知書交付式を実施します ～県内のプラチナくるみん認定企業は10社になりました～

千葉労働局（局長 高橋 秀誠）において、次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート特例認定（プラチナくるみん認定）企業」として、平成30年10月10日に株式会社千葉興業銀行を、また、同年10月16日にキッコーマン株式会社、キッコーマン食品株式会社、キッコーマンビジネスサービス株式会社を認定しましたので、以下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30年11月16日（金） 15時00分より  
場 所：千葉労働局 局長室 ※撮影、傍聴可  
(千葉市中央区中央4-11-1 千葉第二地方合同庁舎2階)

### ○特例認定企業

株式会社千葉興業銀行 [資料1-1]  
キッコーマン株式会社 [資料1-2]  
キッコーマン食品株式会社 [資料1-3]  
キッコーマンビジネスサービス株式会社  
[資料1-4]

特例認定マーク  
プラチナくるみん



【取材申込】認定通知書交付式の取材は、別添連絡票を千葉労働局までFAX送付により、事前申込をお願いします。事前申込がなくとも当日の取材は可能ですが会場スペース確保の関係上、可能な限り、事前申込をお願いします。

※次世代法に基づく「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」とは…

仕事と家庭の両立に資する計画（一般事業主行動計画）を策定し、一定の要件を満たす企業は、子育てサポート企業として認定（くるみん認定）を受けることができます。また、平成27年4月1日より、くるみん認定を取得した企業が、男性労働者の育児休業取得率13%以上等の、より水準の高い一定の要件を満たす場合、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。

### <添付資料>

- 資料 1 認定企業の紹介
- 2 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業名一覧
- 3 くるみん認定 プラチナくるみん認定の認定基準・認定マーク改正！

# 取材連絡票

【千葉労働局 雇用環境・均等室 指導部門 FAX : 043-221-2308】

会社名	
取材担当者 連絡先	担当者  TEL  FAX
認定企業への インタビュー希望	有 ・ 無
放映・発表予定日等	(日) 平成30年 月 日頃  (時間) 午前・午後 時 分頃  番組名・紙面等の予定 ( )  未定
交付式以外での 取材希望その他 連絡事項	

※取材についての問い合わせは、

千葉労働局雇用環境・均等室 指導部門 (043-221-2307) まで

# 株式会社千葉興業銀行（千葉市）

（プラチナくるみん(特例)認定、くるみん認定3回）



□ 労働者数： 2,291人(女性1,340人、男性951人)

1 計画期間 平成27年4月1日～30年3月31日（3年間）

## 2 行動計画の目標

### （目標1）

男性の育児参加機会の増大を図るため、育児目的休暇制度（配偶者出産特別休暇）を拡充する。

→・配偶者出産特別休暇制度を拡充した他、配偶者が出産した従業員に対する人事担当からの声かけを実施した。

### （目標2）

育児期間中の女性のキャリアロスを縮減するために、自宅学習システムを導入し知識低下を縮減する仕組みを整備する。

→・育児中の女性でも利用可能な自宅学習システムを導入した。

### （目標3）

総労働時間を短縮するために、「所定外労働の削減」及び「年次有給休暇の取得促進」に取り組む。

→・店舗表彰制度の項目に「時間外勤務削減」及び「休暇取得促進」を設け、行内全体の意識高揚を図った。

## 3 育児休業等の取得状況

- ・男性労働者の育児休業取得者 1人、育児目的休暇取得者 70人(取得率72.4%)
  - ・出産した女性労働者42人のうち全員が育児休業を取得(取得率100%)
- (特例認定要件は、男性取得率13%以上か育児休業取得者および育児目的休暇取得者あわせて30%以上、女性取得率75%以上)

## 4 その他

- ・育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できる取組みとして、体系的なキャリア研修や階層別研修を実施。役割認識を行い、キャリア支援の計画的発展成長を図る。

## キッコーマン株式会社(野田市)

(プラチナくるみん(特例)認定、くるみん認定4回)



□ 労働者数: 640人(女性383人、男性257人)

1 計画期間 平成28年4月1日～30年3月31日(2年間)

### 2 行動計画の目標

#### (目標1)

次世代育成に関わる制度等のわかりやすい周知・啓発及び利用促進を図る

→・育児休職者のネットワークシステムを構築した他、新任管理職研修を実施した。

#### (目標2)

年次有給休暇の取得促進のための措置を実施する。

→・年休取得促進に向け時間単位年休を導入した他、年休取得に対する個人と所属長の意識向上を図るため、「年次有給休暇使用状況表」等を配布した。

#### (目標3)

所定外労働時間を削減するための措置を実施する。

→・「ノー残業デー」の更なる浸透強化を図った。

#### (目標4)

次世代育成に関わる制度等の研究を行う。

→・次世代育成支援研究会を立ち上げ、行動計画の取組状況を進捗確認した。

### 3 育児休業等の取得状況

- ・男性労働者の育児休業取得者 1人、育児目的休暇取得者 8人(取得率60%)
- ・出産した女性労働者26人のうち25人が計画期間内に育児休業を取得(取得率96.2%)

(特例認定要件は、男性取得率13%以上が育児休業取得者および育児目的休暇取得者あわせて30%以上、女性取得率75%以上)

### 4 その他

- ・育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できる取組みとして、管理職手前の女性労働者を対象にキャリア研修を実施し、昇格意欲の喚起を行っている。

# キッコーマン食品株式会社(野田市)

## (プラチナくるみん(特例)認定、くるみん認定3回)



□ 労働者数: 981人(女性256人、男性725人)

1 計画期間 平成28年4月1日～30年3月31日(2年間)

### 2 行動計画の目標

#### (目標1)

次世代育成に関わる制度等のわかりやすい周知・啓発及び利用促進を図る

→・育児休職者のネットワークシステムを構築した他、新任管理職研修を実施した。

#### (目標2)

年次有給休暇の取得促進のための措置を実施する。

→・年休取得促進に向け時間単位年休を導入した他、年休取得に対する個人と所属長の意識向上を図るため、「年次有給休暇使用状況表」等を配布した。

#### (目標3)

所定外労働時間を削減するための措置を実施する。

→・「ノー残業デー」の更なる浸透強化を図った。

#### (目標4)

次世代育成に関わる制度等の研究を行う。

→・次世代育成支援研究会を立ち上げ、行動計画の取組状況を進捗確認した。

### 3 育児休業の取得状況

- ・男性労働者の育児休業取得者 22人(取得率34%)
- ・出産した女性労働者11人のうち10人が計画期間内に育児休業を取得(取得率90.9%)

(特例認定要件は、男性取得率13%以上か育児休業取得者および育児目的休暇取得者あわせて30%以上、女性取得率75%以上)

### 4 その他

- ・育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できる取組みとして、管理職手前の女性労働者を対象にキャリア研修を実施し、昇格意欲の喚起を行っている。

# キッコーマンビジネスサービス株式会社(野田市)

(プラチナくるみん(特例)認定、くるみん認定3回)



□ 労働者数: 175人(女性85人、男性90人)

1 計画期間 平成28年4月1日～30年3月31日(2年間)

## 2 行動計画の目標

### (目標1)

次世代育成に関わる制度等のわかりやすい周知・啓発及び利用促進を図る

→・育児休職者のネットワークシステムを構築した他、新任管理職研修を実施した。

### (目標2)

年次有給休暇の取得促進のための措置を実施する。

→・年休取得促進に向け時間単位年休を導入した他、年休取得に対する個人と所属長の意識向上を図るため、「年次有給休暇使用状況表」等を配布した。

### (目標3)

所定外労働時間を削減するための措置を実施する。

→・「ノー残業デー」の更なる浸透強化を図った。

### (目標4)

次世代育成に関わる制度等の研究を行う。

→・次世代育成支援研究会を立ち上げ、行動計画の取組状況を進捗確認した。

## 3 育児休業の取得状況

- ・男性労働者の育児休業取得者 1人(取得率16.7%)
- ・出産した女性労働者4人のうち4人が計画期間内に育児休業を取得(取得率100%)  
(特例認定要件は、男性取得率13%以上が育児休業取得者および育児目的休暇取得者あわせて30%以上、女性取得率75%以上)

## 4 その他

- ・育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できる取組みとして、管理職手前の女性労働者を対象にキャリア研修を実施し、昇格意欲の喚起を行っている。

# 次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定企業名一覧

(10月16日現在)



「プラチナくるみん」特例認定企業一覧 千葉県内で10社が認定を受けています。

特例認定年	企業名	所在地	業種	規模
2016	ヒゲタ醤油株式会社	銚子市	製造	A
2016	イオン株式会社	千葉市	その他	A
2016	社会保険労務士法人ハーモニー	千葉市	サービス	C
2017	株式会社京葉銀行	千葉市	金融	A
2017	株式会社千葉銀行	千葉市	金融	A
2017	ちばぎん証券株式会社	千葉市	金融	B
2018	株式会社千葉興業銀行	千葉市	金融	A
2018	キッコーマン株式会社	野田市	製造	A
2018	キッコーマン食品株式会社	野田市	製造	A
2018	キッコーマンビジネスサービス株式会社	野田市	サービス	B

規模：A 301人～、B 101人～300人、C 100人以下

※ 「くるみん」認定企業については、千葉県内で56社が認定を受けています。



## くるみん認定 プラチナくるみん認定 の認定基準・認定マークが改正されます

2017年4月1日から、くるみん認定・プラチナくるみん認定は、子育てサポート企業を多方面より評価する認定基準に生まれ変わります。

新しい認定基準は  
**平成29年4月1日から**適用されます。



厚生労働省 雇用均等・児童家庭局  
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）



## 次世代育成支援対策推進法とは

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行動計画を策定することを求めている法律です。

## くるみん認定 プラチナくるみん認定とは

子育てサポート企業として、次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）が企業に対して行う認定です。

企業が次世代育成支援対策推進法に基づいた行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）を受けることができます。

また、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート企業」として特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

## くるみんマークが新しくなります

2017年4月1日から、新しい認定基準を満たした場合、より高い基準を満たした企業として、新しいくるみんマークが付与されます。

新しいマークは上部に最新の認定年を記載し、いつ認定を取得した企業が、一目で分かるようになりました。

また、星の数は、これまで認定を受けた回数を表しています。実際に付与されるマークは、認定を受けた回数に応じて星の数が変わります。



## 認定基準等の主な改正ポイント



### 労働時間の基準を追加

#### 法定時間外労働時間等の実績に係る基準が新しくなりました。

- くるみん認定・プラチナくるみん認定ともに
- 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各月45時間未満
  - ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者ゼロの2つの基準を満たす必要があります。



### プラチナくるみんの公表事項を追加

#### 公表事項に、労働時間数の実績が追加されました。

- プラチナくるみんについては、
- 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各月の平均時間
  - ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者の数が、公表事項に追加されます。



### 男性育休取得率はより高い目標へ

#### 男性育休取得率の認定基準が、「1人以上」から「7%以上」になりました。

企業の子育てサポートには、男性の育児を支援することが重要であることから、くるみん認定の男性の育児休業取得率は7%以上と、より高い基準となりました。



### 育休以外の男性の育児も評価

#### 男性の育休取得率にかえて、育児目的休暇取得等でも認定基準を満たすことができるようになりました。

男性による育児の促進に関する取組を評価するため、くるみん認定については、「企業が講ずる育児を目的とした休暇制度の取得率15%以上かつ育児休業取得者1人以上」の場合も基準を満たすことができるようになりました。






### 「関係法令に違反する重大な事実」の範囲を拡大

#### 対象企業に労働関係の法令違反がないか、より厳しく確認するようになりました。

「関係法令に違反する重大な事実がないこと」という認定要件に、「労働基準関係法令の同一条項に複数回違反」等が追加され、対象企業の法令違反を、より厳しく確認するようになりました。

※対象となる「関係法令」については、えるぼし認定制度、ユースエール認定制度共通となります。

# 改正認定基準一覧

 <b>くるみん 認定基準</b>	 <b>プラチナくるみん 認定基準</b>
<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一般事業主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. 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. 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。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること</p> <p>&lt;労働者数300人以下の企業の特例&gt; 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独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、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、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の割合が7%以上であること。</p> <p>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おいて、中学校卒業まで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。</p> <p>6. 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> <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt; 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> <p>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。</p> <p>8. 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと</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各月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のいずれかを具体的な成果に係る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> <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> <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> <p>※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表</li> <li>男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告</li> <li>労働保険料未納</li> <li>長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし</li> <li>労働基準関係法令の同一条項に複数回違反</li> <li>違法な長時間労働を繰り返す企業経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表 等</li> </ul>	<p>1～4 改正くるみん認定基準1～4と同一。</p> <p>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</p> <p>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13%以上</p> <p>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30%以上、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p> <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt; 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独自の休暇制度の利用者がいない場合でも、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> <p>6・7・8 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。</p> <p>9. 改正くるみん認定基準の9.の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。</p> <p>10. 計画期間において、</p> <p>① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上</p> <p>② 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うち、子の1歳誕生日に在職（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> <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt; 上記10.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①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> <p>11. 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。</p> <p>12. 改正くるみん認定基準10と同一。</p> <div data-bbox="874 1361 1449 1541" style="border: 1px solid black; padding: 10px; background-color: #f9cb9c;"> <p><b>「フルタイムの労働者等」とは</b></p> <p>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除く、全ての労働者をいいます。</p> </div> <div data-bbox="1066 1653 1465 1751" style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #d9ead3;"> <p>プラチナくるみんのマークは、変更ありません。</p> </div> <div data-bbox="817 1742 1136 2101" style="text-align: center;">  <p>プラチナくるみん 子育てサポートしています</p> </div>

# 改正くるみん認定・プラチナくるみん認定の Q&A

## Q 新基準はいつから適用されるの？

**2017年4月1日の申請から適用されます。**

2017年3月31日まで（郵送の場合は当日消印有効）に申請いただいた場合は、審査・認定が4月以降となる場合であっても旧基準での認定となり、これまでのマークが付与されます。

新基準で認定を受けたい場合には、4月以降に申請していただく必要があります。

## Q 2017年3月31日に行動計画が終わる場合はどちらの基準で申請するの？

**申請が4月以降になるので新基準が適用されます。**

2017年4月1日以降の申請は、新基準が適用されるので、申請にあたっては新基準を満たしているかを確認する必要があります。

申請を予定していて、新基準を満たしていない場合は、行動計画期間を延長し、新基準の達成を目指すことができます。

なお、くるみん認定の男性の育休取得率の基準には、2年間の経過措置が設けられ、旧基準で申請することができます。この場合、これまでのマークが付与されます。

## Q これまで認定を受けた企業は新基準を満たさないとどうなるの？

**プラチナくるみん認定については、新基準を満たす必要があります。**

プラチナくるみん認定については、公表事項に労働時間の基準が追加されますが（※）、2年連続して基準を満たさない場合は取消しの対象となります。

また、くるみん認定・プラチナくるみん認定ともに、新基準の「重大な法令違反」に該当する場合は取消しの対象となります。

※ 労働時間実績の公表を、2018年3月31日まで猶予する経過措置が設けられています。

## Q これまでのくるみんマークはなくなるの？

**これまでのくるみんマークも「子育てサポート企業」の証として使うことができます。**

新基準での認定には、新しいくるみんマークが付与されますが、これまでのくるみんマークが廃止されるわけではありません。

一方、新しいマークは最新の認定年が表示されるため、いつの時点で、新しい基準を満たした企業であるかをアピールすることができます。

多方面で子育て支援をしている企業として、新しいくるみんマークの取得を目指しましょう！

くるみん認定・プラチナくるみん認定の申請、一般事業主行動計画に関するお問い合わせは、

## 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	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7167
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	052-219-5509	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	024-536-2777	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	026-223-0560	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。

- ◆ 一般事業主行動計画の策定・届出について：<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>
- ◆ 認定企業について：[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo\\_kosodate/jisedai/kijuntekigou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/jisedai/kijuntekigou/index.html)
- ◆ 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.mhlw.go.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/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082765.html/>