



千葉労働局発表  
平成31年 3月 1日

報道関係者 各位

照 会 先	千葉労働局雇用環境・均等室 室長 室谷 留美
	千葉労働局雇用環境・均等室 室長補佐 長倉 亜紀子
	雇用環境改善・均等推進指導官 福島 淑子
	電 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11社になりました～

千葉労働局（局長 高橋 秀誠）は、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31年2月5日に株式会社富士通パブリックソリューションズ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31年3月6日（水） 13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)

特例認定マーク  
プラチナくるみん

### ○特例認定企業

株式会社富士通パブリックソリューションズ  
【業種：情報通信業／労働者数：204名】



【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！

# 株式会社富士通パブリックソリューションズ (千葉市)

(プラチナくるみん(特例)認定、くるみん認定1回)



□ 労働者数: 204人(女性47人、男性157人)

1 計画期間 平成26年10月1日～30年3月31日(3年6か月)

## 2 行動計画の目標

### (目標1)

**仕事と育児の両立支援に関する制度・運用のさらなる充実と一層の利用促進**

→・育児事由による退職者のカムバック制度(復職制度)等を導入し、制度の利用促進を図った。新人研修時に福利厚生制度の概要を説明した他、社内イントラサイトの子育てページを改善する等、一層の利用促進を行った。

### (目標2)

**多様な働き方を支援する制度の充実及び労働時間の適正化**

→・育児短時間勤務の取得パターンを拡大した他、年次有給休暇の半日取得の回数制限を撤廃する等、制度を充実した。

### (目標3)

**総労働時間を短縮するために、月平均時間外労働を40時間を維持する。**

→・労使月例会議で時間外労働の時間を共有し、幹部社員へ都度伝達することで時間外労働を減らす意識づけを行った。

## 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 13人(取得率82%)
  - ・出産した女性労働者3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%以上又は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

- ・働き方改革の一環として、自宅やサテライトオフィス等、働く場所を限定しないテレワークの導入についても検討中。平成30年1月からトライアルを開始している。

# 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

(2月5日現在)





「プラチナくるみん」特例認定企業一覧 千葉県内で11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
2019	株式会社富士通パブリックソリューションズ	千葉市	情報通信	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60社が認定を受けています。

## 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>
<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</li> <li>行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</li> <li>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。</li> <li>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           <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ol> <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> <ol style="list-style-type: none"> <li>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）。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> </li> <li>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>&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> </li> <li>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。</li> <li>労働時間数について、次の①及び②を満たすこと           <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> </li> <li>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。           <ol style="list-style-type: none"> <li>所定外労働の削減のための措置</li> <li>年次有給休暇の取得の促進のための措置</li> <li>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</li> </ol> <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> </li> <li>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>※「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行の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> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>改正くるみん認定基準1～4と同一。</li> <li>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           <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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。</li> </ol> <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> </li> <li>改正くるみん認定基準6・7・8と同一。</li> <li>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。</li> <li>計画期間において、           <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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。</li> </ol> <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> </li> <li>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。</li> <li>改正くるみん認定基準10と同一。</li> </ol>

## 「フルタイムの労働者等」とは

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。

プラチナくるみんのマークは、変更ありません。

