



福井労働局発表  
平成24年7月31日

担当

福井労働局 雇用均等室  
雇用均等室長 室谷 留美  
地方育児・介護休業指導官 三浦 直子  
電話(0776)22-3947

## 県内の「くるみん」認定企業が10社に増加しました！！

「次世代育成支援対策推進法」（以下、次世代法という）13条に基づき、「一般事業主行動計画」（以下、行動計画という）を策定・届出し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと等、一定の基準を満たした事業主は「子育てサポート企業」として都道府県労働局長の認定を受けることができます。

認定を受けた企業は下の次世代認定マーク（愛称：くるみん）を広告、商品等に表示し、「子育てサポート企業」として広くアピールすることができます。

平成24年度、福井労働局（局長 島谷敏昭）では、医療法人林病院、株式会社福井銀行、株式会社福井新聞社、福井信用金庫の4社を認定し、認定開始の平成19年度以降、認定企業が合計10社になりました（別添1）。

当局においては、今後も、業種、企業規模等に関わらず、より多くの県内企業が認定を目指した取組を進め、「くるみん」認定企業がさらに増えるように周知、啓発を図っていきます。

### 【平成24年度 認定企業】（\*7月末現在）

#### ○医療法人林病院（越前市）

医療、福祉では初の認定

#### ○株式会社福井銀行（福井市）

県内本社の上場企業で初の認定

#### ○株式会社福井新聞社（福井市）

情報通信業では初の認定

#### ○福井信用金庫（福井市）

金融業、保険業で2回目の認定は初

### 【平成23年度 認定企業】

#### ○株式会社福邦銀行（福井市）

同年度に「均等・両立推進企業表彰」を受賞

#### ○日本システムバンク株式会社（福井市）

不動産業、物品賃貸業では初

各社の取組内容については別添2を御参照ください。

※ 認定企業への取材等を希望される場合は、各企業あて直接お問い合わせください。



次世代認定マーク「くるみん」

### 【添付資料】

1. 福井労働局管内の次世代法第13条に基づく認定企業一覧（別添1）
2. 認定企業の取組内容（別添2）
3. 次世代法に基づく「くるみん」認定Q&A（別添3）

**福井労働局管内の次世代法第13条に基づく認定企業一覧**  
(平成24年7月末現在)

認定年	企業名	所在地	労働者数	業種
2007年 (第1回)	国立大学法人福井大学	福井市	1,971名	教育、学習支援業
2007年	福井県民生活協同組合	福井市	503名	複合サービス事業
2008年	株式会社福井村田製作所	越前市	3,428名	製造業
2008年 (第1回)	福井信用金庫	福井市	807名	金融業、保険業
2009年	小浜信用金庫	小浜市	107名	金融業、保険業
2010年 (第2回)	国立大学法人福井大学	福井市	2,238名	教育、学習支援業
2011年	株式会社福邦銀行	福井市	694名	金融業、保険業
2012年	日本システムバンク株式会社	福井市	178名	不動産業、物品 賃貸業
2012年	<b>株式会社福井銀行</b>	<b>福井市</b>	<b>1,658名</b>	<b>金融業、保険業</b>
2012年	<b>医療法人林病院</b>	<b>越前市</b>	<b>366名</b>	<b>医療、福祉</b>
2012年	<b>株式会社福井新聞社</b>	<b>福井市</b>	<b>276名</b>	<b>情報通信業</b>
2012年 (第2回)	<b>福井信用金庫</b>	<b>福井市</b>	<b>789名</b>	<b>金融業、保険業</b>

※ 各年毎に認定順。

但し、2012年認定の(医)林病院、(株)福井新聞社、福井信用金庫、は同日認定のため五十音順。

## ◇株式会社福井銀行の取組内容（平成24年6月認定）

県内本社上場企業としては初の認定

所在地：福井市

業種：金融業、保険業

労働者数：1,658人(認定申請時)

以下の①～⑥の取組により認定を行った。

行動計画期間：平成22年4月1日～平成24年3月31日

### ①育児休業取得実績

男性の利用者 1名(管理職クラスの職員が取得、2ヶ月弱)

女性の利用率 100%

② 育児休業者が円滑に職場復帰できるよう、育児休業者へアンケートを実施し、回答意見をもとに育児休業者職場復帰プログラムの内容充実を行った。

(休業中に通信講座等の受講を可能とした他、職場復帰研修に業務別研修や認定試験を追加した)

③ 職員1人あたり年間所定外労働時間平均値を、計画開始前過去5年平均値より縮減させることを目標に掲げ、毎週水曜日の早帰り日の徹底等、取組を進め目標達成した。

④ 雇用環境整備以外の取組として地域貢献を目標に掲げ、金融経済教育活動の一環として小学校～大学の学生対象セミナーを職員が講師として実施したり、インターンシップの独自開催を目標回数以上の実施を行う等、積極的に取り組んだ。

⑤ 育児のための所定外労働免除制度の対象となる子どもの年齢を法定の3歳から小学校就学前までに引き上げた。

⑥ 年次有給休暇の取得促進の観点から、全職員を対象に、年休を土日につなげて取得する「ミニ連続休暇」等の制度により年休取得勧奨を実施した。

## ◇医療法人林病院の取組内容（平成24年7月認定）

医療、福祉としては初の認定

所在地：越前市

業種：医療、福祉

労働者数：366人(認定申請時)

以下の①～⑥の取組により認定を行った。

行動計画期間：平成20年10月1日～平成24年3月31日

### ①育児休業取得実績

男性の利用者 2名(同一職員が2回取得、2週間と1週間)

女性の利用率 98%

② 妊娠中の女性職員を対象とした両立支援制度についてまとめたパンフレットの作成、及び妊娠や復職についての相談窓口設置を目標に掲げ、パンフレット作成、相談窓口設置を行い周知を図った。

③ 男性職員の配偶者出産休暇の日数拡大、子どもの看護休暇の対象範囲・日数拡大を目標に掲げ実施した。

〔 配偶者出産休暇 従来の3日間→4日間  
看護休暇制度 法定の5日間→6日間とし、対象範囲を小学校低学年まで拡大 〕

④ 計画期間内の年次有給休暇の取得率50%以上を目標に掲げ、四季休暇制度（四季毎に計画的に年休を取得する）等の促進を図ることにより目標達成した。

⑤ 雇用環境整備以外の取組として、職員の子どもを対象とした職場見学会開催を目標に掲げ、「お父さんお母さんの職場見学会」と題して複数回開催した。

⑥ 多様な働き方を可能とする措置として、平成22年度より短時間正職員制度を導入した。

## ◇株式会社福井新聞社の取組内容（平成24年7月認定）

情報通信業としては初の認定

所在地：福井市

業種：情報通信業

労働者数：276人(認定申請時)

以下の①～⑥の取組により認定を行った。

行動計画期間：平成21年5月1日～平成24年4月30日

### ①育児休業取得実績

男性の利用者 2名

女性の利用率 100%（期間雇用者の取得あり）

② 小学校就学前の子どもの健康診断や保育園行事参加のための特別休暇制度（「育児休暇」（有給））新設を目標に掲げ、「ふれあい休暇制度」を導入した。

③ 出産、育児全般に関して社員が気軽に相談できる社内相談窓口設置を目標に掲げ、総務担当者複数名を窓口担当者として設置し、ちらし、社内報等で周知した。

④ 年次有給休暇の半日単位取得制度導入を目標に掲げ、正社員、非正規社員ともに利用可能となるよう就業規則改正を行い、社内報等で周知した。

⑤ 休日等取得や多様な働き方に対する社内の理解を深めるための研修等実施を目標に掲げ、管理職研修でワークライフバランスに関する講義を複数回実施した。

また、社員に対して「仕事と家庭の両立に関するアンケート」を実施し、両立支援制度の理解度を確認する取組を行うとともに、結果を社内報に掲載した。

⑥ 育児のための短時間勤務制度の対象となる子どもの年齢を法定の3歳から小学校就学前までに引き上げた。

## ◇福井信用金庫の取組内容（平成24年7月認定（2回目））

金融業、保険業で2回目の認定は初

所在地：福井市

業種：金融業、保険業

労働者数：789人(認定申請時)

以下の①～④の取組により認定を行った。

行動計画期間：平成20年10月1日～平成24年3月31日

### ①育児休業取得実績

男性の利用者 3名（目標：3人以上の取得）

女性の利用率 100%

目標達成に向け、管理職あて文書に配偶者出産時の分娩休暇や年次有給休暇の取得奨励、男性の育児休業取得促進について記載するとともに、管理職研修で両立支援制度の周知を図った。

② 出産、育児等を理由とした退職者を対象とした再雇用制度導入を目標に掲げ、導入した。

③ 所定外労働削減を目標に掲げ、年2回のノー残業ウィークや週1回のノー残業デーを設定し継続的に周知した。

④ 職員1人あたりの年次有給休暇取得日数を、計画開始前の年度の平均取得日数より2日間増加させることを目標に掲げ、夏休み・冬休みの年次有給休暇取得勧奨等、取組を進め目標達成した。

## ◇株式会社福邦銀行の取組内容（平成23年12月認定）

所在地：福井市

業種：金融業、保険業

労働者数：694人(認定申請時)

以下の①～⑥の取組により認定を行った。

行動計画期間：平成20年4月1日～平成23年3月31日

- ① 育児休業取得実績  
男性の利用者 1名  
女性の利用率 104%
- ② 育児休業者のための職場復帰応援プログラムの運用強化として、行内子育て応援サイトの充実（相談コーナーの増設、子育て情報を随時掲載）や情報提供の定例化（隔月を毎月へ）を行った。
- ③ 平成22年4月に改正した人事考課の制度(\*)など、育児休業中の待遇や休業後の労働条件に関する事項について周知を行った。
- ④ 育児休業制度の理解に向けた管理職研修を実施した。
- ⑤ 所定外労働の削減のため、平成21年4月に就業管理システムを導入した。  
また、平成21年8月より所定外労働時間が多い行職員が属する所属長に対し、個別指導とフォローを実施した。
- ⑥ 地域における子ども・子育てに関する地域貢献活動として、自治体主催のイベントにおいて、親子教室の開催や参加協力を行った。

(\*)昇格基準において人事考課がされなかった期間は直近年数に算入をしないなどの改正を行ったもの。

## ◇日本システムバンク株式会社の取組内容

(平成24年1月認定)

所在地：福井市

業種：不動産業、物品賃貸業

労働者数：178人(認定申請時)

以下の①～④の取組により認定を行った。

行動計画期間：平成21年11月1日～平成23年10月31日

① 育児休業取得実績

女性の利用率 72%(目標：70%以上)

② 看護休暇取得実績

男性の利用者 1名(目標：1人以上の取得)

③ 子どもが生まれる際の父親の休暇取得促進を目標に掲げ、男性従業員の配偶者出産時の休暇取得状況を把握したのち支援制度の検討を行う。

平成22年1月23日「出産支援休暇」を創設、特別有休で2日間取得可能とした支援体制を構築し、周知広報を行って出産時の父親の休暇取得促進を図った。

④ その他

仕事と家庭の両立支援を図るため週1日のノー残業デーを設定し、ポスターを作成して社内に掲示して意識啓発を行った。

年間カレンダーの中で「有休奨励日」を設定し、取得啓発文とともに社内イントラネットにて掲示し、取得促進を図った。

## 次世代法に基づく「くるみん」認定Q&A

### Q1 次世代法に基づく「くるみん」認定とは何ですか？

平成17年4月1日施行の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、企業が、労働者の子育て支援等に関する「一般事業主行動計画」（以下行動計画という）を策定し、その行動計画に定めた目標を達成したことなどの認定基準9項目を満たした場合、申請することで「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。

★「くるみん」には、赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子どもの育成に取り組もう、という意味が込められています。

### Q2 一般事業主行動計画の策定は任意ですか？

◆次世代法に基づき、101人以上の労働者を雇用する事業主は、行動計画の策定・届出・公表・労働者への周知が義務づけられています。

次世代法は、平成17年4月1日から平成27年3月31日まで効力のある法律です。

平成27年3月31日までは策定義務がありますので、1つの行動計画期間（2～5年）が満了した場合は、新たな目標を定めて次の行動計画を策定する必要があります。

計画の策定・届出は事業所単位ではなく、企業単位で企業本社管轄の都道府県労働局あてに行います。

#### ★福井県内の届出状況等

平成24年6月末時点において、福井労働局管内で行動計画の策定・届出が義務づけられている常用労働者101人以上規模企業のうち、届出企業数は320社、届出率は99.7%です（全国届出率96.0%）。

	届出企業数				認定企業数 （*回数）
	総数	301人以上	101～300人	100人以下	
福井	773社	65社(98.5%)	255社(100.0%)	453社	12件※
全国	69,337社	14,399社(95.0%)	30,975社(96.4%)	23,963社	1,276件

※福井の認定企業数は平成24年7月末時点の数値を記載。

### Q3 くるみん認定は何回も受けられますか？

◆行動計画を策定・実施した都度、申請を行うことにより、その行動計画ごとに認定を受けることができます。但し、認定を受けられる期間は平成27年3月31日までです。

※平成24年7月末日現在、福井労働局管内（県内本社企業）の認定企業10社のうち2回目の認定を受けた企業は2社です。よって認定回数は12回（Q2参照）。

平成22年に閣議決定された「子ども・子育てビジョン」では、平成26年までに2,000企業の取得を政府目標としています。

#### Q4 認定基準とは？

◆「くるみん」認定企業は、以下の認定要件(9項目)全てを満たした企業です。

- 1 雇用環境の整備について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年以上5年以下であること。
- 3 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 公表及び従業員への周知を適切に行っていること（平成21年4月以降に策定した場合）。
- 5 計画期間において、男性労働者の育児休業者が1人以上いること

★ 従業員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取得者がいなかった場合でも、①～③のいずれかに該当すれば基準を満たします。

- ① 計画期間内に子の看護休暇を取得した男性従業員がいること。（1才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、小学校就学前の子を育てる従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること。
- 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従業員がいること。

- 6 計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が70%以上であること

★ 従業員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取得率が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、女性の育児休業取得率が70%以上であれば基準を満たします。

（例えば、3年さかのぼると取得率が70%に満たないが、2年であれば70%以上となるような場合は、2年分だけさかのぼって構いません）

- 7 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、「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」を講じていること。
- 8 次の①～③のいずれかを実施していること。
  - 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 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
- 9 法及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。

## Q5 認定を受けるメリットは？

- ◆認定を受けた事業主は、次世代認定マーク(愛称:くるみん)を、広告、商品、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることを内外にアピールすることができます。

その結果、企業イメージの向上、雇用される従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着などが期待されます。

認定を受けた企業からは、「子育て支援企業としてアピールできた」「子育て支援について社員の意識が高まった」「会社のイメージアップにつながった」「問い合わせ・応募が増えた」などの声が寄せられています。

### くるみんマークの活用事例

商品のパッケージ、CSR報告書や名刺、封筒、FAX送信状、  
会社ホームページや新聞広告、サービス提供時に着用する制服・車両、  
求人広告(※ハローワークの求人票にも掲載できます)

- ◆取得・新築・増改築した建物等について割増償却ができます。

認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度の終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物とその附属設備について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができます。

(※平成23年4月1日から平成26年3月31日迄の間に始まるいずれかの事業年度において次世代法の認定を受けることが要件です)。

## Q6 認定を受けるにあたってのポイント？

- ◆認定を受けた企業又は認定希望の企業では、認定要件9項目のうち「男性の育児休業が1名以上」の達成が難しいと考えられています。

男性の育児休業取得促進について認定企業が工夫した取組としては、対象者への積極的な働きかけとともに、管理職研修を行うなど職場の理解・協力を得る努力をしています。