

「くるみん認定」企業1社を認定しました ～認定通知書交付式を開催します～

くるみん認定

福浜大一建設株式会社

(いわき市、建設業) 代表取締役 佐藤毅



福島労働局(局長 井口 真嘉)は、このたび、次世代育成支援対策推進法に基づき、**従業員の子育て支援に積極的に取り組んでいる「くるみん認定企業(子育てサポート企業)」**として、福浜大一建設株式会社(代表取締役 佐藤毅)を新たに**認定**しました。当局管内のくるみん認定企業としては、53社目の認定となります。

認定企業に対する通知書交付式は下記により行います。

○日 時 : 令和6年2月19日(月) 15:00~

○場 所 : 福島第二地方合同庁舎1階会議室(福島市花園町5-46)

※交付式の写真撮影、認定企業への取材は可能です。(会場に直接お越し下さい。)

くるみん認定とは

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たして申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として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、くるみん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プラチナくるみん認定を受けることができます。また、これらの認定基準に合わせて不妊治療と仕事との両立の支援に関する基準を満たした場合には、くるみんプラス認定、プラチナくるみんプラス認定を受けることができます。

(添付資料)

- 資料1 認定企業の取組
- 資料2 認定基準一覧
- 資料3 福島県内の認定取得企業(子育てサポート企業)一覧
- 資料4 福島県内の認定企業分布図

計画期間中の育児休業取得率男女ともに
100%。
全労働者を対象に年次有給休暇の取得希望日を調査し、結果を各部門長へ共有。
令和4年度1人当たりの平均年次有給休暇取得日数は11.4日を達成。



福浜大一建設株式会社 (いわき市)

- 代表者：代表取締役 佐藤 毅
- 事業内容：建設業
- 労働者数：99人（男性83人、女性16人）

● 計画期間

令和3年4月1日～令和5年6月30日

● 計画期間において育児休業等を取得した労働者数／取得率

男性育児休業取得者	3人	／	取得率100%
女性育児休業取得者	1人	／	取得率100%

● 行動計画の目標達成状況

- (1) 人事労務担当者に男性の育児休業の取得促進を内容とする外部研修を受講させるなど、男性労働者の子育てを支援する職場づくりに努めるとともに、子が生まれる予定の労働者に対しては、各部門長が積極的な育児休業の取得を呼びかけた。これらの取組の結果、計画期間中の育児休業取得者数と取得率について、数値目標（男性の取得者1人以上、女性の取得率75%以上）を上記のとおり達成した。
- (2) 年次有給休暇の取得を促進するため、全労働者を対象に年間の年次有給休暇取得希望日を調査し、その結果を各部門長へ共有することで、計画的な取得に向けた取組を行うとともに、毎月の給与支給明細書に各労働者の年次有給休暇の残日数を表記し可視化することで、労働者に対する年休取得の意識づけを実施した。これらの取組の結果、令和4年度の1人当たりの平均年次有給休暇取得日数は11.4日となり、数値目標10日以上を達成した。

● 目標以外の取組

- (1) 週1日のノー残業デーおよび建設現場の閉所日を設定し、年間カレンダーに当該実施日を明示することにより、全労働者の時間外労働の削減を図っている。
- (2) 育児休業制度の対象労働者や取得回数について、育児・介護休業法を上回るものに制度を拡充している。
- (3) 育児休業や介護休業をする労働者が、休業期間中の生活の安定を図れるようにするための貸付金制度を導入しており、経済的支援を積極的に行っている。

＜事業主からのコメント＞

この度、「くるみん認定」を賜りましたこと、会社として名誉なことだと思っております。これも社員一人ひとりの日々の取り組みによるものだと感じております。

弊社は地域と共に成長・発展する組織を目指した、土木・建築の公共及び民間工事を施工する会社です。建設業では少子高齢化の進行に伴う人手不足が大きな課題であり、その背景には長時間労働や休日数が少ないなどの業界イメージがもたれていることが考えられます。より良い工事を施工するためには人材の確保と社員のワークライフバランスが必要であり、労働環境問題を喫緊の課題と捉え、労働環境の改善や仕事と子育て両立支援など、時代に合う働き方改革の推進と拡充に努めて参りました。

取り組みの結果、今では週1日のノー残業デー、現場閉所日の設定が励行されており、数値的な面でも時間外労働の削減が図れております。また、幹部が外部研修を受け会社全体で共有することで今回のように育児休業の取得率について男女問わず100%達成に結びついたので感じております。

今後も認定を励みに子育てサポート企業として、「働きやすい職場」の実現に向け会社全体で様々なことに挑戦し積極的に取り組んで参ります。

＜育児休業を取得した男性社員からのコメント＞

今回、育児休業を2回取得しました。1回目の取得(R3.4.24～R3.5.9)は4人目の子どもであり、生まれて5か月が経った頃、親、親戚に相談できる環境ではない状況の中で子どもが頻繁に体調を崩す様子が見受けられ、妻の負担が大きいと感じたことがきっかけとなりました。会社では育児に関わる内容を定期的に公表していたため、相談したところ快諾していただき周りの協力のもとスムーズに育児休業を取得することができました。

育児休業を取得して強く感じたことは、妻の負担の軽減に繋がるということです。育児に24時間携わることで、夜泣き時のあやし、ミルクやおむつ交換など子どもの面倒を見ながら家事をする大変さを知ることができ、育児休業中は妻と協力しながら育児に励むことができました。

また、身近に子どもの成長過程を見ることができ、とても大切な時間を共有することができました。これらの経験から2回目(R4.8.6～R4.8.19)となる5人目の取得にも至ることができました。




職場に復帰した後も上司や同僚のフォローもあり、滞りなく業務が行うことができました。育児休業の取得にあたり、ご理解をいただいた上司、同僚には大変感謝しております。今度も積極的に活用していきたいと思いません。

取材連絡先・担当者： 0246-54-8111 総務部 根本 賢生 (ネトヨシキ)

認定基準一覧

くるみん、トライくるみん認定基準

令和4年4月1日から認定基準が改正され、新しい認定制度がスタートしました。(赤字の箇所が改正内容)

改正前くるみん 	トライくるみん 	新しいくるみん 
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、計画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、公表および労働者への周知を適切に行っていること。		
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 7% 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 15% 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。		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 10% 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。 (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 20% 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。		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。 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。
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。 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。		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 10% 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。 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。
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。 <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。		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。 <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。
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。		
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。		
(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4.5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. 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。		
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. 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

不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」(令和4年4月1日より創設)の認定基準

1. 受けようとするくるみんの種類に応じた認定基準を満たしていること。

※例えば、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業として

くるみんプラス認定を受けようとする場合、くるみん認定基準の1～10を満たす必要があります。

2. 次の(1)～(4)をいずれも満たしていること。

(1) 次の①及び②の制度を設けていること。

- ① 不妊治療のための休暇制度(多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。)
- ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度

(2) 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。

(3) 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。

(4) 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること。



プラスマーク

(例: くるみんプラスマーク)

福島県内の「プラチナくるみん」認定企業一覧

(令和6年2月16日現在)

	企業名	所在地	業種（大分類）	認定年
1	株式会社東邦銀行	福島市	金融業、保険業	平成29年
2	株式会社ニラク	郡山市	生活関連サービス業、娯楽業	令和元年
3	ダイハツ福島株式会社	郡山市	卸売業、小売業	令和2年
4	福島トヨペット株式会社	郡山市	卸売業、小売業	令和3年
5	福島キャノン株式会社	福島市	製造業	令和5年
6	社会福祉法人郡山福祉会	郡山市	医療、福祉	令和5年

福島県内の「くるみん」認定企業一覧

(令和6年2月16日現在)

	企業名	所在地	業種（大分類）	認定年
1	株式会社郡山測量設計社	郡山市	サービス業	平成20年・平成25年
2	株式会社東邦銀行	福島市	金融業、保険業	平成21年・平成26年
3	藤田建設工業株式会社	棚倉町	建設業	平成21年
4	株式会社ニラク	郡山市	生活関連サービス業、娯楽業	平成22年・24年・28年
5	福島キャノン株式会社	福島市	製造業	平成22年・24年・27年
6	田中建設株式会社	双葉町	建設業	平成22年
7	医療法人社団三成会	須賀川市	医療、福祉	平成24年
8	社会福祉法人太田福祉記念会	郡山市	医療、福祉	平成25年
9	株式会社小野中村	相馬市	建設業	平成25年
10	公益財団法人磐城済世会	いわき市	医療、福祉	平成25年
11	社会福祉法人いわき福音協会	いわき市	医療、福祉	平成26年
12	医療法人辰星会	二本松市	医療、福祉	平成26年
13	株式会社ヨシハラ	本宮市	製造業	平成26年
14	若松ガス株式会社	会津若松市	電気・ガス・熱供給・水道業	平成27年
15	北関東空調工業株式会社	いわき市	建設業	平成27年
16	株式会社ニノテック	郡山市	卸売業、小売業	平成27年・29年・令和元年
17	株式会社ハニーズホールディングス	いわき市	卸売業、小売業	平成27年
18	アルパインマニュファクチャリング株式会社	いわき市	製造業	平成27年
19	社団医療法人養生会かしま病院	いわき市	医療、福祉	平成27年
20	一般財団法人太田総合病院	郡山市	医療、福祉	平成27年
21	一般財団法人大原記念財団	福島市	医療、福祉	平成27年
22	株式会社ヨークベニマル	郡山市	卸売業、小売業	平成28年
23	社会福祉法人南町保育会（プラス認定）	会津若松市	医療、福祉	平成28年
24	医療法人平心会	須賀川市	医療、福祉	平成28年
25	日本精測株式会社	会津若松市	サービス業	平成28年
26	株式会社二嘉組	郡山市	建設業	平成28年

	企業名	所在地	業種（大分類）	認定年
27	株式会社メディカ	郡山市	卸売業、小売業	平成29年
28	社会福祉法人心愛会	郡山市	医療、福祉	平成30年
29	福島信用金庫	福島市	金融業、保険業	平成30年
30	社会福祉法人笑風会	郡山市	医療、福祉	平成30年
31	ダイハツ福島株式会社	郡山市	卸売業、小売業	平成30年
32	一般財団法人脳神経疾患研究所	郡山市	医療、福祉	平成30年
33	福島トヨペット株式会社	郡山市	卸売業、小売業	令和元年
34	東芝プレシジョン株式会社	福島市	製造業	令和元年・5年
35	ニダック精密株式会社	相馬市	製造業	令和2年
36	社会福祉法人育成会	いわき市	医療、福祉	令和2年
37	社会福祉法人多宝会	福島市	医療、福祉	令和2年
38	社会福祉法人郡山福祉会	郡山市	医療、福祉	令和2年
39	いわき信用組合	いわき市	金融業・保険業	令和2年
40	福島民友新聞株式会社	福島市	情報通信業	令和2年
41	株式会社館岩工務所	南会津町	建設業	令和2年
42	ネットヨタノヴェルふくしま株式会社	郡山市	卸売業、小売業	令和3年
43	社会福祉法人天心会	喜多方市	医療、福祉	令和3年
44	株式会社エフコム	郡山市	情報処理通信業	令和3年
45	陸奥テックコンサルタント株式会社	郡山市	サービス業	令和4年
46	会津オリンパス株式会社	会津若松市	製造業	令和4年
47	株式会社アセラ	猪苗代町	不動産業	令和4年
48	株式会社デンソー福島	田村市	製造業	令和4年
49	株式会社野地組	二本松市	建設業	令和4年
50	株式会社福島中央テレビ	郡山市	情報通信業	令和4年
51	佐藤工業株式会社	福島市	建設業	令和5年
52	株式会社薬樹	会津若松市	卸売業、小売業	令和5年
53	福浜大一建設株式会社	いわき市	建設業	令和5年

