

報道関係者 各位

担	令和5年9月25日
当	岐阜労働局 雇用環境・均等室
	雇用環境改善・均等推進監理官 柴田 美登里
	雇用環境・均等室長補佐 東 彰子
	電話 058-245-1550

『くるみん』認定のお知らせ

岐阜労働局（局長 千葉 登志雄）は、次世代育成支援対策推進法に基づき以下の企業を認定しました。

本認定は、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要件を満たした企業が岐阜労働局へ申請することにより、子育てサポート企業として、厚生労働大臣の認定を受けることができるものです。

次世代育成支援対策推進法・くるみん認定企業

	<p>●株式会社大垣共立銀行 (大垣市 金融業)</p>	<p>認定年月日: 令和5年8月31日</p> <p>計画期間: 平成30年4月1日~令和5年3月31日 (6回目の認定)</p>
	<p>●フジ精密株式会社 (安八郡神戸町 電子部品及び自動車部品製造業)</p>	<p>認定年月日: 令和5年8月31日</p> <p>計画期間: 令和2年4月1日~令和5年2月28日 (1回目の認定)</p>

* 取組内容については別添をご参照ください

株式会社大垣共立銀行

(大垣市・取締役頭取 境 敏幸)



業 種：金融業
労働者数：3,747人

- 行動計画期間：平成30年4月1日～令和5年3月31日
- 育児休業取得実績：男性2名、女性431名が育児休業取得
- 取組のきっかけや成果



人事労務担当者

多様で柔軟な働き方の実現を目指し、社員が安心して働きながら仕事と育児を両立できる職場環境を整えるため、計画を策定しました。男性の育児への積極的な参加呼びかけや、ワークライフバランスの実現を図るための両立支援制度の改正に取組み、制度利用者の増加や職場の理解を押し進めることで、働きやすい職場環境の実現に繋がっています。

●働きやすい環境づくりのための取組

- 育休の対象となる従業員のために、両立支援の制度や休業中の待遇、復職後の労働条件、よくある質問内容などをまとめた「育児休業ハンドブック」を作成し、安心して育児と仕事が両立できるようにしました。
- 「早帰り週間（8月中の1週間）」や「ノー残業デー」の実施により、所定外労働の削減に取り組み、ワークライフバランスの充実を図るよう働きかけを行いました。

●育児のための各種制度の整備や復職支援

- 法を上回る複数の育児関連制度を整備しています。
- ★所定外労働の制限、育児短時間勤務について、子が小学校3年生の終期に達するまで利用可能に。
- ほかにも、「キャリア転換制度」を設けています。この制度は、正社員としては退職となるもののアシスタントとして、働く時間数や時間帯、曜日を柔軟に選択できる働き方で、子が中学校に就学するまで利用可能です。また、子が9歳に達する日の直後の4月1日までは、育休前と同様の条件で正社員として復帰ができます。

●社員の声



育児短時間勤務の期間が拡充されたことで、より仕事と育児の両立がしやすくなりました。また、キャリア転換制度があることで、子どもの成長に合わせた働き方や自分のキャリア継続について選択肢が増え、職場復帰の後押しとなりました。子の看護休暇や子育て休暇など、育児に関する休暇制度があることで、仕事と子育ての両立の助けとなっています。

(育児休業を取得した女性社員より)

育児休業を取得したことで、より深く育児に向き合う機会を得られました。まとまった期間だからこそ分かることもあり、育児に対する意識をより高めるきっかけとなりました。今後の人生に非常に役立つ経験になったと思います。

(育児休業を取得した男性社員より)



フジ精密株式会社

(安八郡神戸町・代表取締役 清水 章)



業 種：電子部品及び自動車部品の製造

労働者数：202人

●行動計画期間：令和2年4月1日～令和5年2月28日

●育児休業取得実績：男性3名、女性2名が育児休業取得

●取組のきっかけや成果



担当者

社内に女性社員が多いことから、産休・育休取得のしやすい環境を整備したいと思ったことがはじまりでした。

取組を実施したことで、制度そのものについての認識が社内に広まり、取得しやすい雰囲気をつくることにもつながりました。

また、男性社員3名が育休を取得したことは、男性育休制度に関して知見を深めるきっかけになりました。

●働きやすい環境づくりのための取組

○妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員に特化した相談窓口を整備し、子育て期の社員が出産後も長く安心して働けるようにサポートしています。

○行動計画に、所定外労働時間に係る数値目標を定め、所定外労働の削減に取り組みました。具体的には、管理者が社員の労働時間を定期的に確認し、残業時間が多い労働者には声掛けを行っています。また、社員との面談を行い、業務内容の見直し・分散化を行いました。

○子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、夏休み期間を利用し、社員の子どもの親の働く姿を実際に見ることができるよう、令和4年8月に「第1回子ども参観日」を開催しました。参加者には、とても好評でした。

●育児のための各種制度の整備や復職支援

○法を上回る育児関連制度を整備しています。

★育児による所定外労働の免除

→子どもが小学校就学始期に達するまで利用可能

●社員の声



職場には先輩ママさんがたくさんいらっしゃるので、相談しやすい環境が整っています。

産休取得前には育児での不安なこと、職場復帰後の生活ルーティンの変化など、実体験を基にした、多様なアドバイスをもらうことができました。

なにより、子ども中心の生活がしやすい勤務形態にできることがありがたいです！

(育児休業を取得した女性社員より)

初めてで不安の多い第一子誕生だったが、産後パパ育休(合計4週間)を取得し、家族と向き合う時間をしっかりとることができました。

夜中のおむつ交換や授乳を妻に任せっきりにすることなく、協力して育児ができて良かったです。

担当の方が、相談窓口を通して育休中に利用できる制度を教えてくれ、質問にもすぐに返答をくれたので、スムーズに申請できました。

(育児休業を取得した男性社員より)



■次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」認定企業【3社】一覧（岐阜）

（認定年順）

企業名	所在地	認定年
医療法人和光会	岐阜市	2016年
社会福祉法人善心会	安八郡神戸町	2020年
イビデン株式会社	大垣市	2020年

■次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定企業【66社】一覧（岐阜）




※黄色欄が今回の認定企業

（認定年順）

企業名	所在地	認定年	認定回数
株式会社十六銀行	岐阜市	2007年	1
株式会社バロー	多治見市	2007年	1
たんぽぽ薬局株式会社	岐阜市	2007年・2009年・2011年・ 2013年・2015年・2017年	6
株式会社トーカイ	岐阜市	2007年・2009年・2011年・ 2013年・2015年・2018年・ 2020年・2022年	8
株式会社大垣共立銀行	大垣市	2007年・2009年・2012年・ 2015年・2018年・2023年	6
岐阜信用金庫	岐阜市	2007年・2010年・2013年・ 2016年・2020年・2023年	6
社会医療法人蘇西厚生会 松波総合病院	羽島郡笠松町	2007年・2011年・2013年・ 2015年	4
生活協同組合コープぎふ	各務原市	2008年	1
株式会社東洋	飛騨市	2008年	1
太平洋工業株式会社	大垣市	2008年・2011年・2017年・ 2020年	4
医療法人和光会	岐阜市	2009年・2013年	2
株式会社アクトス	多治見市	2009年	1
イビデンエンジニアリング株式会社	大垣市	2009年	1
株式会社岐阜高島屋	岐阜市	2009年	1
株式会社サムソン	岐阜市	2009年	1
東濃信用金庫	多治見市	2009年	1
美濃工業株式会社	中津川市	2009年	1
ヤングビーナス薬品工業株式会社	加茂郡坂祝町	2010年	1
社会福祉法人和光会	岐阜市	2010年・2012年・2014年	3
社会福祉法人飛騨古川	飛騨市	2011年	1
株式会社市川工務店	岐阜市	2011年・2016年・2021年	3

イビデン株式会社	大垣市	2012年	1
公益財団法人大垣市文化事業団	大垣市	2012年	1
株式会社SEIWA	岐阜市	2012年	1
社会福祉法人大垣市社会福祉事業団	大垣市	2012年・2014年・2020年	3
サトウパック株式会社	美濃市	2012年・2014年	2
株式会社ザイタック	土岐市	2012年・2015年	2
株式会社アドバンス経営	岐阜市	2013年	1
クラレプラスチック株式会社	不破郡垂井町	2013年	1
高山信用金庫	高山市	2013年	1
岐阜殖産株式会社	安八郡神戸町	2013年・2015年・2020年	3
社会医療法人厚生会	美濃加茂市	2014年	1
サン工機株式会社	大垣市	2014年	1
医療法人社団白鳳会 鷺見病院	郡上市	2014年	1
株式会社橋本	可児市	2014年・2022年	2
株式会社ヨシダヤ	岐阜市	2014年	1
東清株式会社	中津川市	2014年・2017年	2
C, WORK株式会社	羽島市	2015年	1
アピ株式会社	岐阜市	2015年	1
岐阜車体工業株式会社	各務原市	2015年	1
タック株式会社	大垣市	2015年	1
TSUCHIYA株式会社	大垣市	2015年	1
中部薬品株式会社	多治見市	2015年・2019年・2020年・ 2022年	4
株式会社伊吹LIXIL製作所	不破郡垂井町	2016年	1
岐阜アグリフーズ株式会社	山県市	2016年	1
MMCリョウテック株式会社	安八郡神戸町	2016年	1
株式会社中広	岐阜市	2017年	1
萩原北醫院	下呂市	2017年	1
東美濃農業協同組合	中津川市	2017年	1
平和メディク株式会社	高山市	2017年	1
株式会社平成観光	多治見市	2017年	1

株式会社メルコエアテック	中津川市	2018年・2021年	2
社会福祉法人善心会	安八郡神戸町	2018年	1
株式会社敬愛	岐阜市	2019年	1
大垣西濃信用金庫	大垣市	2019年・2023年	2
三菱日立ホームエレベーター株式会社	美濃市	2020年	1
公益財団法人岐阜市教育文化振興事業団	岐阜市	2020年	1
社会福祉法人 はしま	羽島市	2021年	1
株式会社FiveBoxes	加茂郡八百津町	2021年	1
社会福祉法人 大東福祉会	大垣市	2021年	1
株式会社五月商店	各務原市	2022年	1
シーシーアイホールディングス株式会社	関市	2022年	1
株式会社ユタカファーマシー	大垣市	2023年	1
社会福祉法人白寿会	不破郡垂井町	2023年	1
カイインダストリーズ株式会社	関市	2023年	1
フジ精密株式会社	安八郡神戸町	2023年	1

<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>改正前くるみん</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>トライくるみん</p>  </div> </div>	<div style="text-align: center;"> <p>新しいくるみん</p>  </div>
<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. 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。</p> <p>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。</p>	
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(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。</p> <p>(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1.5%以上であり、かつ、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p>	<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が1.0%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。</p> <p>(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2.0%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、育児休業等を取った者が1人以上いること。</p>
<p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例></p> <p>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。</p> <div style="display: flex;"> <div style="flex: 1; background-color: #e6f2e6; padding: 5px;"> <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、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。</p> <p>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。</p> </div> <div style="flex: 1; background-color: #ffe6e6; padding: 5px;"> <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)、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。</p> <p>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。</p> <p>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1.0%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。</p> </div> </div> <p>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。</p> <p>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。</p>	
<p>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。</p> <p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例></p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例></p> <p>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。</p>
<p>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。</p>	
<p>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。</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毎月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。</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>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>	

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

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度(事業年度＝各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内

・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」

・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」

・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、

職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。