

報道関係者 各位

担	令和5年12月7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

	社会福祉法人はしま (羽島市 医療・福祉)	認定年月日：令和5年11月16日 計画期間 令和3年4月1日～令和5年3月31日 (2回目の認定)
-------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------	----------------------------------------------------------------

* 取組内容については別添をご参照ください。

くるみん認定に係る事業所・取組状況

(事業所情報)

事業所名	社会福祉法人はしま		
所在地	岐阜県羽島市小熊町2丁目750番地		
代表者名	理事長 森川 貞秋		
業種	医療・福祉	労働者数	157人

(認定情報)

認定マーク	くるみん認定		
認定年月日	令和5年11月16日		
認定回数	2回目		
計画期間	令和3年4月1日～令和5年3月31日		
男性の育休取得状況	20% (1人取得)	女性の育休取得状況	100% (2人取得)
仕事と育児の両立推進に係る取組	<ul style="list-style-type: none"> ●妊娠中、産休・育休中の職員に対して面談を行い、相談しやすい環境づくり、スムーズに復職できる環境づくりをしています。また、適切に相談に対応できるように、相談員の研修や勉強会を行っています。 ●妊娠・出産・育児に係る制度・経済支援について、リーフレットを作成し会議等で周知しています。 		
育児のための各種制度等	<ul style="list-style-type: none"> ●小学校就学の始期まで利用可能な育児短時間勤務制度、育児のための時差出勤制度を導入しています。 		
その他の取組 (時間外労働の削減・年休の取得促進等)	<ul style="list-style-type: none"> ●8のつく日をノー残業デーとし職員玄関等に掲示して周知しています。 ●年次有給休暇について、給与明細や出勤簿に残日数を明記することや、職員会議で取得を呼びかけることにより取得率が向上しています。 		
会社からひとこと	<p>当法人は、「ずっと一緒に」をスローガンに長く働いて頂けるようライフステージに合わせた働き方ができます。また、健康増進の為、ラジオ体操や機能訓練体操等をご利用様と一緒にいたり、予防接種・健康診断も法人が費用を負担し、全職員が受けています。また、管理栄養士が相談窓口となり、その人に合った職員給食の提案もしています。</p> <p>社会福祉法人はしまは、これからも職員の声が反映しやすい、働きやすい職場環境の改善に努めてまいります。</p>		

■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	プラス認定
イビデン株式会社	大垣市	2020年	
社会福祉法人善心会	安八郡神戸町	2020年	
医療法人和光会	岐阜市	2016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【67社】一覧（岐阜）

（認定年順）

※黄色欄が今回の認定企業

企業名	所在地	認定年	認定回数	プラス認定
社会福祉法人 はしま	羽島市	2021年・2023年	2	
株式会社恵那金属製作所	中津川市	2023年	1	●(2023)
フジ精密株式会社	安八郡神戸町	2023年	1	
株式会社大垣共立銀行	大垣市	2023年・2018年・2015年・ 2012年・2009年・2007年	6	
カイインダストリーズ株式会社	関市	2023年	1	
大垣西濃信用金庫	大垣市	2023年・2019年	2	
社会福祉法人白寿会	不破郡垂井町	2023年	1	
株式会社ユタカファーマシー	大垣市	2023年	1	
岐阜信用金庫	岐阜市	2023年・2020年・2016年・ 2013年・2010年・2007年	6	
シーシーアイホールディングス株式会社	関市	2022年	1	
株式会社トーカイ	岐阜市	2022年・2020年・2018年・ 2015年・2013年・2011年・ 2009年・2007年	8	
株式会社橋本	可児市	2022年・2014年	2	
株式会社五月商店	各務原市	2022年	1	
中部薬品株式会社	多治見市	2022年・2020年・2019年・ 2015年	4	
社会福祉法人 大東福祉会	大垣市	2021年	1	
株式会社市川工務店	岐阜市	2021年・2016年・2011年	3	
株式会社FiveBoxes	加茂郡八百津町	2021年	1	
株式会社メルコエアテック	中津川市	2021年・2018年	2	
太平洋工業株式会社	大垣市	2020年・2017年・2011年・ 2008年	4	
公益財団法人岐阜市教育文化振興事業団	岐阜市	2020年	1	
社会福祉法人大垣市社会福祉事業団	大垣市	2020年・2014年・2012年	3	
岐阜殖産株式会社	安八郡神戸町	2020年・2015年・2013年	3	
三菱日立ホームエレベーター株式会社	美濃市	2020年	1	
株式会社敬愛	岐阜市	2019年	1	
社会福祉法人善心会	安八郡神戸町	2018年	1	

東清株式会社	中津川市	2017年・2014年	2	
平和メディック株式会社	高山市	2017年	1	
たんぽぽ薬局株式会社	岐阜市	2017年・2015年・2013年・ 2011年・2009年・2007年	6	
株式会社平成観光	多治見市	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	
株式会社中広	岐阜市	2017年	1	
MMCリョウテック株式会社	安八郡神戸町	2016年	1	
岐阜アグリフーズ株式会社	山県市	2016年	1	
株式会社伊吹LIXIL製作所	不破郡垂井町	2016年	1	
岐阜車体工業株式会社	各務原市	2015年	1	
T S U C H I Y A 株式会社	大垣市	2015年	1	
タック株式会社	大垣市	2015年	1	
アピ株式会社	岐阜市	2015年	1	
社会医療法人蘇西厚生会 松波総合病院	羽島郡笠松町	2015年・2013年・2011年・ 2007年	4	
C, WORK株式会社	羽島市	2015年	1	
株式会社ザイタック	土岐市	2015年・2012年	2	
社会福祉法人和光会	岐阜市	2014年・2012年・2010年	3	
サン工機株式会社	大垣市	2014年	1	
サトウパック株式会社	美濃市	2014年・2012年	2	
社会医療法人厚生会	美濃加茂市	2014年	1	
株式会社ヨシダヤ	岐阜市	2014年	1	
医療法人社団白鳳会 鷺見病院	郡上市	2014年	1	
医療法人和光会	岐阜市	2013年・2009年	2	
株式会社アドバンス経営	岐阜市	2013年	1	
高山信用金庫	高山市	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	
公益財団法人大垣市文化事業団	大垣市	2012年	1	
イビデン株式会社	大垣市	2012年	1	
株式会社SEIWA	岐阜市	2012年	1	
社会福祉法人飛騨古川	飛騨市	2011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	
株式会社サムソン	岐阜市	2009年	1	
株式会社アクトス	多治見市	2009年	1	

美濃工業株式会社	中津川市	2009年	1	
株式会社岐阜高島屋	岐阜市	2009年	1	
東濃信用金庫	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	
株式会社東洋	飛騨市	2008年	1	
生活協同組合コープぎふ	各務原市	2008年	1	
株式会社バロー	多治見市	2007年	1	
株式会社十六銀行	岐阜市	2007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15%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。</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: #e0f2f1; 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: #ffe0b2; 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。</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。