

報道関係者 各位

令和7年3月19日(水)

【照会先】

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

室長補佐(指導担当)

辻 健夫

電話 058-245-1550

株式会社松野組を「くるみん(1回目)」に認定！ くるみん認定通知書を交付しました

岐阜労働局(局長 原田 浩一)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、認定通知書を交付しました。

これにより岐阜労働局管内のくるみん認定企業は合計74社となりました。

次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」の認定基準等詳細、株式会社松野組の認定に関する実績については別紙をご参照ください。



株式会社松野組 (瑞穂市 建設業)

認定年月日：令和7年1月31日

行動計画の期間：令和4年4月1日～令和6年3月31日

●認定通知書交付の様子 ※写真データは提供できませんので、記事の掲載をお願いします！

令和7年3月10日に株式会社松野組を訪問してくるみん認定通知書を交付し、懇談を行いました。



左から 株式会社松野組 取締役 松野正恵様、代表取締役 松野守男様、岐阜労働局雇用環境・均等室長 吉崎

くるみん認定に係る事業所情報・取組状況

(事業所情報)

事業所名	株式会社松野組		
所在地	岐阜県瑞穂市穂積 1 3 3 0 番地		
代表者名	代表取締役 松野 守男		
業種	総合建設業	労働者数	45 人

(認定情報)

認定マーク	くるみん認定		
認定年月日	令和 7 年 1 月 3 1 日		
認定回数	1 回目		
計画期間	令和 4 年 4 月 1 日～令和 6 年 3 月 31 日		
男性の 育休取得状況	50% (2 人取得)	女性の 育休取得状況	100% (1 人取得)
仕事と育児の両立 推進に係る取組	<p>○建設業で女性が少ないので、就業継続の為に子供の送迎が可能な短時間勤務制度や、育児に携われるよう特別休暇制度を導入。また、残業削減の啓発のため「ノー残業デー」の取組をしました。</p>		
育児のための 各種制度等	<p>○小学校就学の始期までの利用で、フルタイム（8時間）を7時間30分に変更可能な短時間勤務制度を導入しています。</p> <p>○妊娠中及び出産後1年以内の従業員に同期間（男性は育休中）に、5日有休で取得できる育児特別休暇制度を導入しています。</p>		
その他の取組 (時間外労働の削減・ 年休の取得促進等)	<p>○毎月第1水曜日を「ノー残業デー」とし、ポスターを各事務所に掲示し残業の削減の啓発をしました。また勤怠アプリを活用し残業や有休の管理や統計が取り、残業等の管理も容易になり、アプリに打刻することにより退社の促進に繋がりました。</p>		
会社から ひとこと	<p>仕事と子育てを両立し、社員が能力を十分発揮できるよう、働きやすい環境づくりに取り組んでいます。男性の育児休業取得を促進するため、該当者に育児休業制度を説明し、取得を提案しました。女性の育児休業取得者には、復帰後も状況に応じて、柔軟に対応しています。その他にも残業時間の削減、有給休暇の取得率アップを目指しました。今後はさらなる業務のDXを進めて仕事の効率化を図り、ワークライフバランスの実現を目指していきます。</p>		

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業一覧（岐阜県）

※黄色欄太字が今回新たに認定したもの ※認定年順に掲載

「プラチナくるみん」認定

認定企業数： 5 社

認定件数： 5 件

企業名	所在地	認定年	プラス認定年
タック株式会社	大垣市	2024年	
太平洋工業株式会社	大垣市	2024年	
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	

「くるみん」認定

認定企業数： 74 社

認定件数： 124 件

(うちプラス認定企業は2社)

(うちプラス認定件数は2件)

企業名	所在地	認定回数	認定年	プラス認定年
株式会社松野組	瑞穂市	1	2025年	
シーシーエヌ株式会社	岐阜市	1	2024年	
株式会社トーカイ	岐阜市	9	2024年	
			2022年	
			2020年	
			2018年	
			2015年	
			2013年	
			2011年	
			2009年	
中部薬品株式会社	多治見市	5	2024年	
			2022年	
			2020年	
			2019年	
			2015年	
内堀醸造株式会社	加茂郡八百津町	1	2024年	
株式会社メルコエアテック	中津川市	3	2024年	
			2021年	
			2018年	
昭和コンクリート工業株式会社	岐阜市	1	2024年	
株式会社テイコク	岐阜市	1	2024年	
日本イベント企画株式会社	大垣市	1	2024年	
株式会社オンダテクノ	岐阜市	1	2024年	
社会保険労務士法人山内事務所	多治見市	1	2024年	
三菱日立ホームエレベーター株式会社	美濃市	1	2020年	2024年
社会福祉法人 はしま	羽島市	2	2023年	
			2021年	

株式会社NITTAN恵那金属	中津川市	1	2023年	2023年
フジ精密株式会社	安八郡神戸町	1	2023年	
株式会社大垣共立銀行	大垣市	6	2023年	
			2018年	
			2015年	
			2012年	
			2009年	
株式会社カイインダストリーズ株式会社	関市	1	2023年	
大垣西濃信用金庫	大垣市	2	2023年	
			2019年	
社会福祉法人白寿会	不破郡垂井町	1	2023年	
株式会社ユタカファーマシー	大垣市	1	2023年	
岐阜信用金庫	岐阜市	6	2023年	
			2020年	
			2016年	
			2013年	
			2010年	
シーシーアイホールディングス株式会社	関市	1	2022年	
株式会社橋本	可児市	2	2022年	
			2014年	
株式会社五月商店	各務原市	1	2022年	
社会福祉法人 大東福祉会	大垣市	1	2021年	
株式会社市川工務店	岐阜市	3	2021年	
			2016年	
			2011年	
株式会社FiveBoxes	加茂郡八百津町	1	2021年	
太平洋工業株式会社	大垣市	4	2020年	
			2017年	
			2011年	
			2008年	
公益財団法人岐阜市教育文化振興事業団	岐阜市	1	2020年	
社会福祉法人大垣市社会福祉事業団	大垣市	3	2020年	
			2014年	
			2012年	
岐阜殖産株式会社	安八郡神戸町	3	2020年	
			2015年	
			2013年	
株式会社敬愛	岐阜市	1	2019年	
社会福祉法人善心会	安八郡神戸町	1	2018年	
東清株式会社	中津川市	2	2017年	
			2014年	
平和メディク株式会社	高山市	1	2017年	
たんぽぽ薬局株式会社	岐阜市	6	2017年	
			2015年	
			2013年	
			2011年	
			2009年	
			2007年	

株式会社平成観光	多治見市	1	2017年	
萩原北醫院	下呂市	1	2017年	
東美濃農業協同組合	中津川市	1	2017年	
株式会社中広	岐阜市	1	2017年	
MMC リョウテック株式会社	安八郡神戸町	1	2016年	
岐阜アグリフーズ株式会社	山県市	1	2016年	
株式会社伊吹LIXIL製作所	不破郡垂井町	1	2016年	
岐阜車体工業株式会社	各務原市	1	2015年	
T S U C H I Y A 株式会社	大垣市	1	2015年	
タック株式会社	大垣市	1	2015年	
アピ株式会社	岐阜市	1	2015年	
社会医療法人蘇西厚生会 松波総合病院	羽島郡笠松町	4	2015年	
			2013年	
			2011年	
			2007年	
C,WORK株式会社	羽島市	1	2015年	
株式会社ザイタック	土岐市	2	2015年	
			2012年	
社会福祉法人和光会	岐阜市	3	2014年	
			2012年	
			2010年	
サン工機株式会社	大垣市	1	2014年	
サトウパック株式会社	美濃市	2	2014年	
			2012年	
社会医療法人厚生会	美濃加茂市	1	2014年	
株式会社ヨシダヤ	岐阜市	1	2014年	
医療法人社団白鳳会 鷲見病院	郡上市	1	2014年	
医療法人和光会	岐阜市	2	2013年	
			2009年	
株式会社アドバンス経営	岐阜市	1	2013年	
高山信用金庫	高山市	1	2013年	
クラレプラスチック株式会社	不破郡垂井町	1	2013年	
公益財団法人大垣市文化事業団	大垣市	1	2012年	
イビデン株式会社	大垣市	1	2012年	
株式会社SEIWA	岐阜市	1	2012年	
社会福祉法人飛騨古川	飛騨市	1	2011年	
ヤングビーナス薬品工業株式会社	加茂郡坂祝町	1	2010年	
株式会社サムソン	岐阜市	1	2009年	

株式会社アクトス	多治見市	1	2009年	
美濃工業株式会社	中津川市	1	2009年	
東濃信用金庫	多治見市	1	2009年	
イビデンエンジニアリング株式会社	大垣市	1	2009年	
株式会社東洋	飛騨市	1	2008年	
生活協同組合コープぎふ	各務原市	1	2008年	
株式会社バロー	多治見市	1	2007年	
株式会社十六銀行	岐阜市	1	2007年	

<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>	
<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>	<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>
<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。