

報道関係者 各位

令和7年8月21日（木）

【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 永田 陽一
室長補佐（指導担当） 辻 健夫

電話 058-245-1550

岐阜車体工業株式会社を「プラチナくるみん」に認定！
認定通知書交付式を開催します

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ました。

これにより岐阜労働局内のプラチナくるみん認定企業は合計7社となりました。

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」の認定基準等詳細、岐阜車体工業株式会社の認定に関する実績については別紙をご参照ください。



岐阜車体工業株式会社
(各務原市 自動車部品、車両製造)

認定年月日：令和7年7月30日

行動計画の期間：令和2年4月1日～令和7年3月31日

今般、下記のとおり、認定通知書交付式を開催します。

認定通知書交付式 ※当日の取材をお願いします。

場所▶ 岐阜労働局 共用第1会議室

(岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎5階)

日時▶ 令和7年8月28日（木） 14:30～

(当局 局長定例会見 (15:00～) の前の時間帯です)

事業所名	岐阜車体工業株式会社		
所在地	岐阜県各務原市鵜沼三ツ池町 6-455		
代表者名	代表取締役社長 足立 利光		
業種	自動車部品、車両製造	労働者数	1,808人

認定マーク	プラチナくるみん認定	
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日	
今後の両立支援の取組 (行動計画に代えて)	<ul style="list-style-type: none"> すべての従業員が働きがいや成長を実感できる制度の充実や見直し 不妊治療を含めた、育児と仕事の更なる両立支援の推進 従業員や地域社会に根差した貢献活動による次世代育成支援 	
両立支援制度に関する取組及び制度	<ul style="list-style-type: none"> 社内報で社員の育休取得事例を紹介しています。 フレックスタイムやテレワーク制度を導入しています。 	
育児のための各種制度等	<ul style="list-style-type: none"> 子が小学校就学始期に達するまでの間利用できる育児のための短時間勤務制度を導入しています。 	
働き方の見直しに資する労働条件整備の取組	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇のカットゼロ（失効する年次有給休暇をゼロにする）を推進した結果、失効する年休はゼロになりました。 連続して年休をとってもらえるように「いきいき休暇（2日以上の連続有休取得を推奨する）制度」を導入し、より休みやすい環境を整えました。運用率は100%です。 	
女性活躍のための取組	<ul style="list-style-type: none"> 育休復帰後のキャリアイメージ形成の研修やロールモデル研修、管理職手前の職階にある女性労働者に対し「理解度セミナー」など社内研修を定期的に行いました。 	
育児休業取得状況	<ul style="list-style-type: none"> 計画期間内の 男性の取得数：配偶者出産者 269名中、育児休業 148名でした。 女性の取得数：育児休業は 13名。取得率は 93%です。 	

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： 7 社

企業名	所在地	認定年	プラス認定年
岐阜車体工業株式会社	各務原市	2025年	
株式会社NITTAN恵那金属	中津川市	2025年	2025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	2025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

企業名	所在地	認定回数	認定年	プラス認定年
ピーピーエル株式会社	各務原市	1	2025年	
株式会社山本製作所	山県市	1	2025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	
			2007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	
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 2007年	
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 2007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	
東レコムズ岐阜株式会社	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	
平和メディック株式会社	高山市	1	2017年	
			2017年	

たんぽぽ薬局株式会社	岐阜市	6	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	
サトウバック株式会社	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	

トライくるみん、くるみん認定基準

<p>トライくるみん (旧基準達成)</p> 	<p>新しいトライくるみん (新基準達成)</p>  <p>※新たなマークには認定年の後ろに「(2025年度基準)」と記載されます。</p>	<p>くるみん (旧基準達成)</p> 	<p>新しいくるみん (新基準達成)</p>  <p>※新たなマークには認定年の後ろに「(2025年度基準)」と記載されます。</p>
<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 10%以上 (旧基準：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 20%以上 (旧基準：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。</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(男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人)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、子の看護等休暇(旧基準：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 10%以上 (旧基準：7%以上) であること。</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>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 30%以上 (旧基準：10%以上) であり、当該割合を「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 50%以上 (旧基準：20%以上) であり、当該割合を「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。</p> <p>① 計画期間内に、子の看護等休暇(旧基準：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「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「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 30%以上 (旧基準：10%以上) であり、当該割合を「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、かつ、当該男性労働者の数を「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、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上 (旧基準：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>計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上 (旧基準：女性労働者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、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上 (旧基準：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「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>計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上 (旧基準：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「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。</p>	
<p>(旧基準7.) 3歳から小学校就学前の子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。 ※廃止(経過措置はp.4上段参照)</p>			
<p>7 (旧基準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の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月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>7 (旧基準8). 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること、かつ(3)を満たしていること。</p> <p>(1) フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30時間未満 (旧基準：45時間未満) であること。</p> <p>(2) フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。(新設)</p> <p>(3) 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>(旧基準：計画期間の終了日の属する事業年度において上記(1)の旧基準と(3)のいずれも満たしていること。)</p>	
<p>8 (旧基準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 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置 (旧基準：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>9 (旧基準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>			

プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



1～4. トライくるみん、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 **50%以上** (旧基準：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 **70%以上** (旧基準：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(男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人)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、子の看護等休暇 (旧基準：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 **50%以上** (旧基準：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. トライくるみん認定基準6と同一

(旧基準7.) くるみん認定旧基準7と同一 ※廃止(経過措置はp.4上段参照)

※くるみん認定基準と同様の改正が、プラチナくるみん認定基準においても行われました。
(詳細はp.2のくるみん認定基準参照)

7 (旧基準8). くるみん認定基準7 (旧基準8) と同一

8 (旧基準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 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置 (旧基準：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

9 (旧基準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。

10. 育児休業等をし、または育児を行う労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで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。

(旧基準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。

11 (旧基準12). トライくるみん、くるみん認定基準9 (旧基準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、プラチナくるみん認定取得後おおむね3か月以内

・2回目の公表は、公表前事業年度終了後おおむね3か月以内

に行ってください。

厚生労働省運営のウェブサイト「**両立支援のひろば**」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

【各種情報を検索・閲覧】

○一般事業主行動計画公表サイト：策定した一般事業主行動計画を公表したり、他社の計画を閲覧できます。

○両立診断サイト：自社の両立支援の取組状況をチェックしたり、他社の取組を閲覧できます。

○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

ぜひご利用ください。