

岐阜労働局発表  
平成27年8月21日(金)

担 当	岐阜労働局雇用均等室
	雇用均等室長 木村久美子
	室長補佐 森田邦子
	電話 058-245-1550
	FAX 058-245-7055

## 次世代認定マーク(くるみん)の取得企業5社を紹介します！



**アピ(株) (岐阜市)**



**タック(株) (大垣市)**



**TSUCHIYA(株) (大垣市)**



**(株)大垣共立銀行 (大垣市) 4回目**



**たんぽぽ薬局(株) (岐阜市) 5回目**

岐阜労働局(局長 本間之輝)は、次世代育成支援対策推進法に基づき、男女ともに育児休業が取得しやすく、また、出産後に職場復帰しやすい環境の整備などに積極的に取り組んでいるとして、アピ(株)、タック(株)、TSUCHIYA(株)、(株)大垣共立銀行、たんぽぽ薬局(株)を「子育てサポート企業」に認定し、平成27年8月24日に認定マーク(愛称「くるみん」)を交付します。

なお、今回の認定により、県内認定企業は44社となりました。

岐阜労働局では、アピ(株)、タック(株)、TSUCHIYA(株)、(株)大垣共立銀行、たんぽぽ薬局(株)の「子育てサポート企業」認定通知書交付式を、下記のとおり行います。

場所 岐阜労働局 庁舎5階会議室

日時 平成27年8月24日(月) 11:00～

※ 各企業の取組内容は別紙1、これまでの県内認定企業は別紙2のとおりです。

※ 次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るために制定されました。同法に基づいて「一般事業主行動計画」を策定し、その計画目標を達成するなど、一定の基準(別紙3)を満たした企業を「子育てサポート企業」(基準適合一般事業主)として、厚生労働大臣(都道府県労働局長に委任)が認定(くるみん認定)しています。

この法律が平成27年4月から改正され、平成27年3月31日までの時限立法の期限の10年間の延長(平成37年3月31日まで)、くるみん認定基準の見直しとくるみんマークのデザインの変更、くるみん認定基準を上回る取組等を達成した企業に対する新たな認定(特例認定(通称:プラチナくるみん認定))制度の創設、が始まりました(別紙4のとおり)。

# アピ株式会社

所在地：岐阜県岐阜市  
業 種：製造業  
労働者数：893人



## 【行動計画期間】

平成22年4月1日～平成27年3月31日

## 【行動計画目標】

目標1：子どもが生まれる際の父親の休暇または男性の育児参加応援のための妻の産後中の休暇（育児休業、年次有給休暇など）を奨励する。

目標2：小学校就学前の子どもを育てる社員を対象として、以下のいずれかの制度を講じることを検討し導入する。

短時間勤務制度／フレックスタイム制度／始業終業時時刻繰上げ・繰下げ制度／所定外労働時間を超えて労働させない制度／サービス利用の費用を援助する制度

目標3：平成23年12月までに、事業所内保育施設の設置について、他の企業と共同で設置することを含め、検討し、実施する。

目標4：年次有給休暇を半日単位で取得できる制度を検討し、導入する。

## 【行動計画取組状況】

- ・平成25年3月、平成26年5月、平成27年2月にワークライフバランスセミナーを計3回開催した。
- ・平成26年2月、所定外労働の免除と育児短時間勤務の各制度について、小学校就学の始期に達するまでの子を対象とするよう法を上回る制度に引き上げた。
- ・平成23年12月、事業所内保育施設を新設した。
- ・平成25年4月、正社員、準社員、パートタイマー、その他すべての勤務区分の労働者について半日単位で取得可能な半日有給休暇制度を導入した。

## 【その他の取組状況】

- ・子の看護休暇有給制度あり。
- ・平成23年開設した事業所内保育施設の運営により意欲ある人材の確保につながり、平成26年10月には本社近隣に2箇所目の事業所内保育施設を開設した。

## タック株式会社

所在地：岐阜県大垣市  
業種：情報通信業  
労働者数：291人



### 【行動計画期間】

平成24年4月1日～平成27年3月15日

### 【行動計画目標】

目標：職場復帰後、仕事と育児を両立するために支援する。

### 【行動計画取組状況】

- ・平成27年3月より育児復職サポート面談制度を導入した。  
(平成27年4月～5月復帰予定者の5名のうち3名の面談を実施)

### 【その他の取組状況】

- ・毎週水曜日と第2・第3金曜日に「ノー残業デー」を実施している。
- ・一斉年休取得日を年間5日、年休取得強化日を2日設定している。
- ・2歳までの育休制度、小学校5年生始期までの時差出勤及びフレックスタイム制度あり。
- ・学生を対象としたインターンシップの受け入れを行っている。

## TSUCHIYA 株式会社

所在地：岐阜県大垣市

業 種：建設業

労働者数：545人



### 【行動計画期間】

平成25年4月1日～平成27年3月31日

### 【行動計画目標】

- 目標1：子どもが生まれる男性社員に出産直後から連続3日間の休暇を取得するよう休暇計画の作成を勧め休暇取得を働きかける。
- 目標2：計画期間中に育児休業の取得状況を男性社員1人以上とする。
- 目標3：所定外労働を削減するための週2日のノー残業デー制度を維持、厳守する。  
また、年次有給休暇の取得促進を図る。

### 【行動計画取組状況】

- ・育児に関する諸制度について朝礼・会議・社内報を通じて家族ぐるみ全社員へ啓発を行った。部課長会議で子どもが生まれる男性社員を事前に把握し育児休業の説明を行ったところ、該当者より休暇計画の届出があった。
- ・行動計画期間中の男性の育休取得者は2人。
- ・毎週水・木曜日は社内メールに「ノー残業デー」の通知あり。年2日年次有給休暇の取得推奨日を設定している。

### 【その他の取組状況】

- ・バケーション休暇（土日も含めて7日間の連続休暇）を推奨している。

# 株式会社大垣共立銀行

所在地：岐阜県大垣市  
業種：金融業  
労働者数：3,353人



## 【行動計画期間】

平成24年4月1日～平成27年3月31日

## 【行動計画目標】

目標1：計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性従業員…計画期間内に1人以上取得すること。

女性従業員…取得率を80%以上とすること。

目標2：計画期間内に、所定外労働の削減のための措置を実施する。

## 【行動計画取組状況】

- ・育児休業中における待遇、育児休業後の労働条件等に関する事項の周知を積極的に行うことにより、目標1（育児休業取得状況）を達成した。

※行動計画期間中の育児休業取得状況

男性…1人

女性…取得率95%（育児休業取得者200人／出産した労働者210人）

- ・時間外労働が長時間化している店舗に対し多面的な指標（早帰り運動の遵守率・時間外勤務時間数の前年同月比較）から業務を見直し、改善計画を提出させる仕組みへ変更した。他行と合同で、また「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」に参画し、早帰り強化月間及び合同一斉早帰り日を設け、全店で定時退行を促進した。

## 【その他の取組状況】

- ・ハートフル休暇制度により、各人の有する年休を多目的利用できる。
- ・3歳年度末までの育休制度、小学校就学まで所定外労働の免除制度あり。
- ・育児に配慮した柔軟な勤務制度のキャリア転換制度あり。
- ・半日単位の年次有給休暇制度あり。
- ・時間外勤務事前報告制度あり。

# たんぽぽ薬局株式会社



所在地：岐阜県岐阜市  
業種：卸売業、小売業  
労働者数：976人

## 【行動計画期間】

平成25年4月1日～平成27年3月31日

## 【行動計画目標】

- 目標1：病児・病後児保育の保育料一部補填
- 目標2：所定外労働時間削減のため、各部署で残業削減措置を講じる
- 目標3：ドナー休暇の設立

## 【行動計画取組状況】

- ・平成26年12月1日より登録、利用補助開始（平成26年度利用実績9件）
- ・本社は毎週水曜日に「ノー残業デー」の実施、店舗については定例会議にて残業時間の発生原因解明と今後の対応を発表、1か月法定外労働45時間超協議書の作成、代休の取得促進
- ・平成27年3月11日ドナー休暇制度導入

## 【その他の取組状況】

- ・2歳に達するまでの育児休業制度、小学校1年生の年度末まで育児短時間勤務制度（最大2時間30分）、小学校3年生の年度末までの子の看護休暇制度
- ・育児休業等に関連する諸制度をまとめた冊子を対象者に配布
- ・半日単位（午後のみ）の年次有給休暇制度
- ・メモリアル休暇の取得促進
- ・子育てと仕事の両立についての相談窓口設置
- ・休業中の従業員に毎月情報提供を送付
- ・結婚、妊娠、出産、育児等で退職した薬剤師を再雇用する次世代再雇用制度



## 岐阜県内の基準適合一般事業主「認定」企業一覧

認定年	企業名	所在地	認定回数
2015年	(株) ザイタック	土岐市	2回目
	C, WORK(株)	羽島市	
	中部薬品(株)	多治見市	
	社会医療法人蘇西厚生会〔松波総合病院〕	羽島郡笠松町	4回目
	アピ(株)	岐阜市	
	タック(株)	大垣市	
	TSUCHIYA(株)	大垣市	
	(株) 大垣共立銀行	大垣市	4回目
	たんぼぼ薬局(株)	岐阜市	5回目
2014年	(株) ゼス	各務原市	
	医療法人社団白鳳会	郡上市	
	(株) ヨンダヤ	岐阜市	
	社会医療法人厚生会	美濃加茂市	
	東清(株)	中津川市	
	サトウパック(株)	美濃市	2回目
	(社福) 大垣市社会福祉事業団	大垣市	2回目
	サン工機(株)	大垣市	
	(株) 橋本	可児市	
	(社福) 和光会	岐阜市	3回目
2013年	クラレプラスチック(株)	不破郡垂井町	
	岐阜信用金庫	岐阜市	3回目
	社会医療法人蘇西厚生会〔松波総合病院〕	羽島郡笠松町	3回目
	西濃信用金庫	揖斐郡大野町	
	高山信用金庫	高山市	
	たんぼぼ薬局(株)	岐阜市	4回目
	岐阜殖産(株)	安八郡神戸町	
	(株) トーカイ	岐阜市	4回目
	(株) アドバンス経営	岐阜市	
	(医) 和光会	岐阜市	2回目
2012年	(株) 大垣共立銀行	大垣市	3回目
	(有) 星和土木	岐阜市	
	イビデン(株)	大垣市	
	サトウパック(株)	美濃市	
	(公財) 大垣市文化事業団	大垣市	
	(社福) 大垣市社会福祉事業団	大垣市	
	(社福) 和光会	岐阜市	2回目
	(株) ザイタック	土岐市	
2011年	社会医療法人蘇西厚生会〔松波総合病院〕	羽島郡笠松町	2回目
	たんぼぼ薬局(株)	岐阜市	3回目
	(社福) 飛騨古川	飛騨市	
	(株) トーカイ	岐阜市	3回目
	(株) 市川工務店	岐阜市	
	太平洋工業(株)	大垣市	2回目

認定年	企 業 名	所在地	認定回数
2010年	岐阜信用金庫	岐阜市	2回目
	ヤングビーナス薬品工業(株)	加茂郡坂祝町	
	(社福)和光会	岐阜市	
2009年	東濃信用金庫	多治見市	
	(株)大垣共立銀行	大垣市	2回目
	たんぼぼ薬局(株)	岐阜市	2回目
	(株)トーカイ	岐阜市	2回目
	(株)岐阜高島屋	岐阜市	
	(株)サムソン	岐阜市	
	美濃工業(株)	中津川市	
	(株)アクトス	多治見市	
	(医)和光会	岐阜市	
2008年	太平洋工業(株)	大垣市	
	生活協同組合コープぎふ	各務原市	
	(株)東洋	飛騨市	
	イビデンエンジニアリング(株)	大垣市	
2007年	(株)大垣共立銀行	大垣市	
	岐阜信用金庫	岐阜市	
	(株)十六銀行	岐阜市	
	(株)トーカイ	岐阜市	
	たんぼぼ薬局(株)	岐阜市	
	(株)パロー	多治見市(本部)	
	社会医療法人蘇西厚生会〔松波総合病院〕	羽島郡笠松町	

(注)

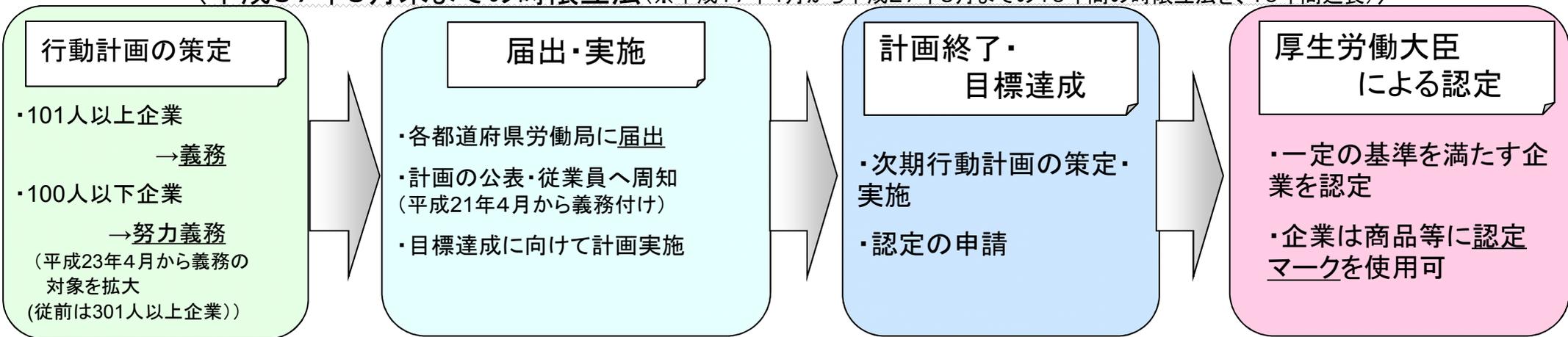
認定は、各行動計画期間終了後に達成状況等を審査して行われますので、1回目の行動計画期間終了後認定を受けた企業が、次の行動計画期間終了後に再度認定を受けることができます。

## 認定基準

- 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、それに定めた目標を達成したこと。
- 4 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
- 5 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。  
 【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主の特例】  
 当該計画期間において男性労働者のうち育児休業等をしたものがない中小事業主は、次のいずれかに該当すれば足りる。
  - ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く。）。
  - ② 計画期間において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育す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 当該計画の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等したものが1人以上いること。
- 6 計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が70%以上であること。  
 【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主の特例】  
 当該計画期間において女性の育児休業取得率が70%未満である場合は、当該計画の開始前3年以内の日であって当該中小企業が定める日から計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における女性の育児休業取得率が70%以上であれば足りる。
- 7 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、「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又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。  
 ※1 「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又は始業時刻変更等の措置」とは、育児・介護休業法第24条第1項第3号により事業主が必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされている措置をいいます。なお、これらの措置は計画期間終了時までには措置されていればよく、措置が講じられた時期は問いません。  
 ※2 「始業時刻変更等の措置」とは、以下のような措置をいいます。
  - ・フレックスタイム制度
  - ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
  - ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
- 8 次の①～③のいずれかを実施していること。
  - 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 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 法及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。

# 次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(平成37年3月末までの時限立法(※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))



### 行動計画(一般事業主行動計画)

**【行動計画とは】**  
企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

**【計画に定める事項】**

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2年間から5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

**【計画の内容に関する事項】**

- 1 雇用環境の整備に関する事項
  - (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
  - (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
- 2 その他の次世代育成支援対策
 

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

**【計画例】**

(例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。  
男性：年に○人以上取得、女性：取得率○%以上

<対策>

- 平成○年○月 管理職を対象とした研修の実施
- 平成○年○月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施

(例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

<対策>

- 平成○年○月 部署ごとに検討グループを設置
- 平成○年○月 社内報などでキャンペーンを行う

○ 届出状況(平成26年12月末時点)

101人以上企業の**97.8%**  
301人以上企業の**97.6%**  
101~300人以下企業の**97.9%**  
規模計届出企業数 **66,252社**

○ 認定状況(平成26年12月末時点)

認定企業 **2,031社**

### 認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など

※平成27年4月1日から、新たな認定(特例認定)制度を創設。

### 認定企業に対する税制優遇制度

- ・一定の期間(※)に取得・新築・増改築した建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。

※ 認定を受ける対象となった行動計画の開始日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間

- ・平成23年4月1日から平成27年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けた事業主が対象。



※波線部は、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律(平成26年法律第28号)による改正。

# 次世代育成支援対策推進法の改正について

<現行>

<改正後>

## 法律の有効期限

## 法律の延長

法律

平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法

平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長

## 行動計画策定指針

## 指針の内容を追加

指針

行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定

行動計画策定指針の内容に、新たに①～②の内容を盛り込む

### ■基本的な視点

- ① 仕事と生活の調和の視点
- ② 仕事と子育ての両立の視点
- ③ 企業全体での取組等の視点
- ④ 企業の実情を踏まえた取組の視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点 等

① 非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記する

② 働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である旨を盛り込む

<働き方の見直しに資する取組>

- ・男性の育児休業取得促進の取組
- ・所定外労働の削減の取組
- ・年次有給休暇の取得促進の取組 等

### ■一般事業主行動計画の内容に関する事項

- 仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備
- 働き方の見直しに資する労働条件の整備 等

## 計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

法律

## 一般事業主行動計画

現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業(新たに設ける認定(特例認定)を受ける企業)について、一般事業主計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する枠組みを追加

## 一般事業主行動計画の策定・届出義務

## 現行の認定制度の充実

省令(基準)

## 認定制度(認定基準)

### 厚生労働大臣による認定・表示付与

- ① 適切な行動計画を策定したこと
- ② 計画期間が2年以上5年以下であること
- ③ 行動計画に定めた目標を達成したこと
- ④ 適切に公表及び労働者への周知をしたこと
- ⑤ 男性の育児休業取得者が1人以上いること
- ⑥ 女性の育児休業取得率が70%以上であること
- ⑦ 3歳から小学校入学までの子をもつ労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること
- ⑧ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること
- ⑨ 法及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

子育てをサポートしている企業の証(くるみんマーク)



### 現行の認定基準について以下の見直しを行う

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充する
- ② 女性の育児休業取得に係る基準の見直しについて検討する
- ③ 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に係る基準について見直し



## 新たな認定(特例認定)制度の創設

法律(制度)

省令(基準)

新たな認定(特例認定)制度を創設し、新たに設ける認定基準について、以下の①～④について現行の認定基準(見直しを行ったもの)よりも高い基準を設けるとともに現行の認定基準にないものを追加

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける
- ② 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について、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成することとする
- ③ 女性の継続就業に係る基準を新設する【追加】
- ④ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新設する【追加】

※ 次世代法の効果的推進方策として、認定制度の認知度を高めるとともに、経済的インセンティブとしての優遇措置の積極的な検討などを行う。