

岐阜労働局発表
平成27年6月29日(月)

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

法改正後、初の次世代認定マーク(くるみん)の

取得企業を紹介します！



社会医療法人 蘇西厚生会

松波総合病院 (笠松町)

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、社会医療法人 蘇西厚生会 松波総合病院 を「子育てサポート企業」に認定し、平成27年7月1日に認定マーク(愛称「くるみん」)を交付します。

当法人は今回で4回目の認定ですが、法改正後(平成27年4月1日～)は岐阜労働局で初めての認定企業となり、法改正でデザインが新しくなった“新くるみんマーク”を取得した、岐阜県初の企業となります。

岐阜労働局では、社会医療法人 蘇西厚生会 松波総合病院 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 局長室

日時 平成27年7月1日 11:00～

※ 当法人の取組内容は別紙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)。

社会医療法人 蘇西厚生会

(松波総合病院)

所在地：岐阜県笠松町

業種：医療・福祉

労働者数：1,201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：計画期間中に、育児休業取得者次の水準以上にする。

男性職員…計画期間中に1人以上取得すること

女性職員…取得率（育児休業をした労働者数／出産した女性労働者数×100）
を80%以上にする

【行動計画取組状況】

- ・男性も利用できる両立支援制度をわかりやすく記載した資料（「働くパパの子育てスケジュール」）を建物内に複数掲示し、男性の育児休業取得を促した。
- ・出産予定職員に対して、資料「ご出産される皆さんへ」に基づき人事課より説明し（産休開始2か月前）、復職後は育児・介護休業等規則に基づき、子の看護休暇の使用、育児短時間制度の利用、所定外労働の免除等について説明を実施している。

※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103%

【その他の取組状況】

- ・病児保育も含め24時間365日預かることができる事業所内託児施設を設置。
- ・バースデー休暇制度（特別休暇）整備。
- ・院内掲示により、各部署の有給休暇取得状況を公表し、取得促進を実施。



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
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
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	

認定年	企 業 名	所在地	認定回数
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
	たんぽぽ薬局(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	
	たんぽぽ薬局(株)	岐阜市	
	(株)バロー	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	

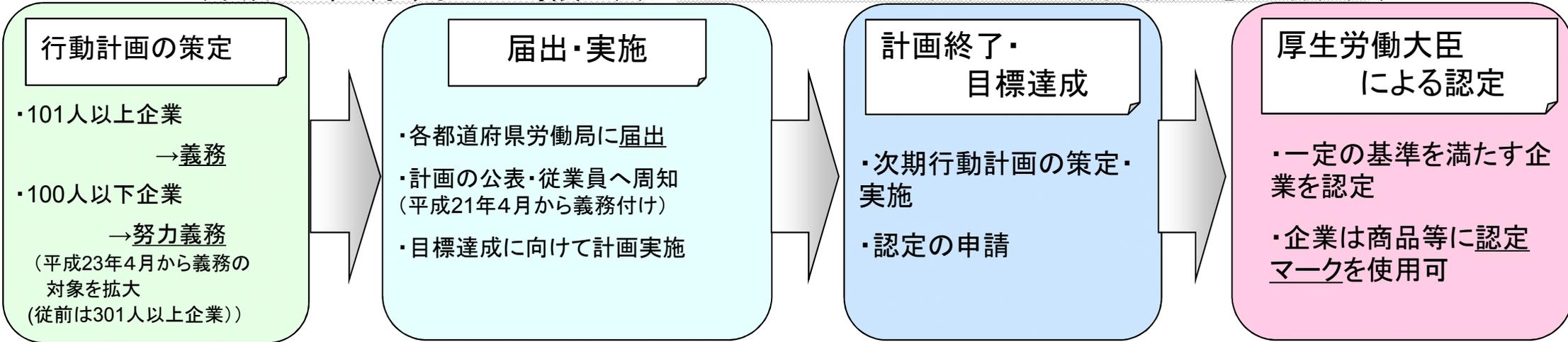
(注) 認定は、各行動計画期間終了後に達成状況等を審査して行われますので、1回目の行動計画期間終了後認定を受けた企業が、次の行動計画期間終了後に再度認定を受けることができます。

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：年に〇人以上取得、女性：取得率〇%以上

<対策>

- 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施
- 平成〇年〇月 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〇回実施

- (例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

<対策>

- 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
- 平成〇年〇月 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

<新しい認定マーク>



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歳から小学校入学する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す



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。