

岐阜労働局発表
平成28年5月27日(金)

担 当	岐阜労働局雇用環境・均等室
	雇用環境・均等室長 木村 久美子
	雇用環境改善・均等推進監理官 青木 信夫
	電話 058-245-1550
	FAX 058-245-7055

次世代認定マーク(くるみん)の



取得企業を紹介します！

岐阜信用金庫(岐阜市)

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、岐阜信用金庫を「子育てサポート企業」に認定し、平成28年5月30日(月)に認定マーク(愛称「くるみん」)を交付します。

なお、当法人は今回で4回目の認定となります。

岐阜労働局では、岐阜信用金庫の「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

日時 平成28年5月30日 10:00 ～

※ 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)。

岐阜信用金庫

所在地：岐阜県岐阜市
業 種：金融業
労働者数：2, 150人



【行動計画期間】

平成25年4月1日～平成28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にすること

男性職員…計画期間内に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90%以上にする

目標2：育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

目標3：所定外労働時間を削減するための施策を継続的に実施する

【行動計画期間における取組状況】

- ・ 直属の上司から、育児休暇取得について積極的な呼びかけを行った結果、男性職員2名の育児休業取得に結びついた。また、女性職員の育児休業取得率は100%であった。
- ・ 人事部において、毎年3月頃及び9月頃に、子連れで出席できる「育児座談会」を開催した結果、育児休業者の60%が参加した。当該座談会において、育児状況の相談や職場復帰のための情報提供を実施することにより、育児休業者の不安を和らげることができ、「育児休業を取得しやすい環境」・「職場復帰しやすい環境」の整備につながった。
- ・ 月末月初を除き、毎週水曜日を「早帰り日」に設定した。
また、職員の早期退庫を推進するため、労働時間管理を徹底した。

【その他の取組状況】

- ・ 1歳6か月に達する月の末日までの『育児休業制度』あり
- ・ 小学校3年終了時まで取得できる『子の看護休暇制度』あり
- ・ 小学校就学前までの『所定外労働免除制度』あり



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
2016年	(医) 和光会	岐阜市	プラチナ
	(株) 伊吹LIXIL製作所	不破郡垂井町	
	岐阜信用金庫	岐阜市	4 回目
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	
	T S U C H I Y A (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
	岐阜車体工業 (株)	各務原市	
	岐阜殖産 (株)	安八郡神戸町	2 回目
	(株) トーカイ	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) ヨシダヤ	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

認定年	企 業 名	所在地	認定回数
2012年	(株) 大垣共立銀行	大垣市	3 回目
	(有) 星和土木	岐阜市	別紙2
	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
	たんぽぽ薬局 (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	
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)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。

また、プラチナくるみん認定を受けるためには、事前にくるみん認定を受けている必要があります。

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。

くるみん認定 プラチナくるみん認定

の認定基準・認定マークが決定しました！

はじめまして！
プラチナくるみんです。
12色のマント*があるよ！
平成27年4月1日から
よろしくね！

愛称：プラチナくるみん



こんにちは！くるみんです。
企業のみなさまの取組状況が
より分かりやすくなるよう
平成27年4月1日から
新しく生まれ変わります！

愛称：くるみん

- 次世代育成支援対策推進法が改正され、平成27年4月1日から新しくプラチナくるみん認定制度が始まります！
- プラチナくるみん認定と新しいくるみん認定の基準が決まりました！
- プラチナくるみんマークが決まり、くるみんマークが新しくなりました！
- プラチナくるみん認定を受けた企業に公表していただく事項についても、併せてお知らせします！

※プラチナくるみんのマントの色は、ピンク色、だいだい色、黄色、緑色、青色、紫色又はこれらの淡色の12種類からお選びいただけます。



厚生労働省 雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局雇用均等室

次世代育成支援対策推進法（次世代法）とは？

次世代法は、企業のみならず・国・地方公共団体に次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための計画を策定することを求めている法律です。

これまで、平成27年3月31日までの法律とされていましたが、平成26年4月に改正法が成立し、有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

■くるみん認定・プラチナくるみん認定とは

次世代法では、一般事業主行動計画の策定・届出を行い、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が認定できることとしています。これまでの認定制度は、くるみん認定のみでしたが、平成27年4月1日からは、新たにプラチナくるみん（特例）認定が始まります。

今回、平成27年4月1日の改正法の施行に向け、**くるみん認定基準を見直す**とともに、**プラチナくるみん認定基準を創設**しました。（次頁に認定基準一覧を掲載しています。）

プラチナくるみん（特例）認定制度とは？

プラチナくるみん認定制度は、次世代育成支援対策に自主的に取り組んでいただける企業のみなさまを応援するため、認定を取得した企業の一般事業主行動計画の策定義務に代えて、次世代育成支援対策の実施状況を公表いただければよい制度として、平成27年4月1日から始まります。**プラチナくるみん認定は、くるみん認定を受けたことのある企業のみなさまが申請・取得できます。**

●行動計画策定義務あり

認定



- 行動計画策定義務なし
- 毎年少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施状況を公表

プラチナくるみん認定を取得した企業は、毎年少なくとも1回、厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」に以下の事項を公表いただく必要があります。

①～⑥の事項を
公表してね！



- ① 男性の育児休業等取得に関する事項
- ② 女性の育児休業等取得に関する事項
- ③ 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者のための短時間勤務等の措置の内容
- ④ 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進のための取組など働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関して講じている措置の内容
- ⑤ 女性の継続就業に関する事項
- ⑥ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組として、女性労働者の能力向上やキャリア形成のための支援などの取組内容、その実施状況

「両立支援のひろば」 ▶ ULR : <http://www.ryouritsu.jp/>（ウェブサイト名は変更の可能性がありますが）

改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準（一覧）

以下の新しい認定基準は、平成27年4月1日から適用されます。

 改正くるみん 認定基準	 プラチナくるみん 認定基準
- 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一般事業主行動計画を策定したこと。 - 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 - 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 - 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。 - 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記5.を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。 - 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（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。 - 計画期間内に、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。 - 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいる。 - 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。 - 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記6.を満たさない場合でも、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、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。 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又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。 - 次の①～③のいずれか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。 - 所定外労働の削減のための措置 - 年次有給休暇の取得の促進のための措置 - 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の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 ※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません - 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。	1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。 - 計画期間において、男性労働者のうち、 - 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等取得した者の割合が13%以上 - 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等取得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。 <従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合（上記5.の①又は②を満たさない場合）でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。 6・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。 - 改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、 - 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下 - 計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと のいずれかを満たすこと。 - 計画期間において、 - 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（育休中を含む）している者の割合が90%以上 - 子を出産した女性労働者及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（育休中を含む）している者の割合が55%以上 のいずれかを満たすこと。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記9.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。 - 育児休業等を取得し又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、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。 - 改正くるみん認定基準9. と同一。

行動計画策定指針も改正されます！

一般事業主行動計画策定の際に、よりどころとなる「行動計画策定指針」は、今回の法改正や認定基準の改正・創設等を受けて改正されます。**平成27年4月1日以降**は、新しい行動計画策定指針に則った一般事業主行動計画の策定が望まれます。

行動計画策定指針の
ここが変わったよ！



- ① 取組の対象に非正規労働者が含まれることを認識の上、取組を進めていくことが重要であること
- ② 男性の子育てに関する制度の利用促進に係る取組や、働き方・休み方の見直しに資する取組を進めることが重要であること
- ③ 計画の実施状況の点検にあたり、PDCAサイクルを確立することが重要であること
- ④ 育児休業に関する規定を整備し、労働者の休業中の待遇や休業後の労働条件について労働者に周知すること
- ⑤ 希望する労働者に対し、職務や勤務地等の限定を実施する際は、限定内容の明示が重要であり、職務や勤務地等の限定がない労働者との間の転換ができることや待遇の均衡を図ることが望ましいこと など

改正くるみん認定、プラチナくるみん認定の



Q. くるみん認定基準の経過措置は？

A 今回お示した改正くるみん認定基準は**平成27年4月1日**から適用されます。ただし、平成27年3月31日までに行動計画期間が終わる事業主が、平成27年4月1日以降に認定申請を行った場合は、改正前のくるみん認定基準で審査が行われます。また、平成27年4月1日をまたぐ行動計画については、改正前・改正後のいずれかのくるみん認定基準を選択できます。

Q. 認定を受けるメリットは？

A 認定企業になると、くるみん、プラチナくるみんを商品等につけることができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

さらに、認定企業になると、建物等の割増償却を受けられる**税制上の優遇措置（くるみん税制）**が受けられます。

※現行の税制優遇措置は、平成27年3月31日までです。
平成27年4月1日以降については、検討中です。

くるみん認定、プラチナくるみん認定の申請、次世代法・行動計画に関するお問い合わせは、

都道府県労働局雇用均等室まで

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-6893-1100	愛知	052-219-5509	岡山	086-224-7639	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8827
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-0504	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-222-8446
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-224-6288	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2859	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-210-5009	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

厚生労働省トップページ>分野別の政策>注目のキーワード>くるみんマークについて のページに以下の情報が掲載されています。

- 行動計画の策定について ▶ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>
- 認定企業について ▶ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/>
- 企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組について（両立支援のひろば） ▶ <https://www.ryouritsu.jp/>
- 相談はこちらでも（次世代支援対策推進センター一覧） ▶ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html>
- くるみん税制について ▶ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/29.pdf>