

岐阜労働局発表
平成28年8月23日(火)

担 当	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 青木 信夫
	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



取得企業を紹介します！

株式会社市川工務店 (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、株式会社市川工務店を「子育てサポート企業」に認定し、平成28年8月24日(水)に認定マーク(愛称「くるみん」)を交付します。

なお、同社は今回で2回目の認定となります。

岐阜労働局では、株式会社市川工務店の「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8月24日 14:00 ~

※ 本認定企業における取組内容は別紙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。

株式会社市川工務店

所在地：岐阜県岐阜市
業種：建設業
労働者数：330人



【行動計画期間】

平成 23 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日

【行動計画目標】

- 目標 1：残業を削減するため、ノー残業デーを設定する。
- 目標 2：育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の免除・制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前・産後休業など、諸制度を冊子などにまとめて対象者に分かりやすく周知するために配布する。
- 目標 3：年次有給休暇取得の促進のための措置の実施。

【行動計画期間における取組状況】

- ・ノー残業デーを週 2 日設定し、社内 LAN やポスターを活用して、全従業員に周知・啓発した。
- ・休業中の不安を少しでも和らげるために、出産・育児ハンドブックを作成し、出産予定の従業員へ配布した。これにより計画期間中に延べ 10 人（男性 2 人を含む）が育児休業を取得し、全員が職場復帰した。
- ・平成 23 年以降毎年、有休取得推進期間を設定し、社内 LAN を活用して、全従業員に周知・啓発した。

【その他の取組状況】

- ・過去 10 年間、出産・育児理由の退職者はなし。
- ・平成 27 年には、女性技術者の就業継続等を目的に女性技術者の会「けんけんぱ」を発足させている。
- ・平成 28 年 2 月以降、育児休業取得者の会「はぐ組」を開催し、職場復帰に向けた悩み等を共有する場を設けている。
- ・扶養手当とは別に子どもの出生から高校入学まで、イベントごとに総額 30 万円の一時金を支給する支援制度を設けている。
- ・小学校就学前までの育児短時間勤務制度あり。



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
	(株) 市川工務店	岐阜市	2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	
	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	
	たんぽぽ薬局(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	
	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	イビデンエンジニアリング(株)	大垣市	
	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	
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。

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
<ol style="list-style-type: none"> 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。 <p><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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p><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。</p> 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。 <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>※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</p> 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。 5. 計画期間において、男性労働者のうち、 <ol style="list-style-type: none"> 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を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を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、育児休業等を取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。 <p><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、育児休業等を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。</p> 6・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。 8. 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、 <ol style="list-style-type: none"> 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。 9. 計画期間において、 <ol style="list-style-type: none"> 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。 <p><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。</p> 10. 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。 11. 改正くるみん認定基準9. と同一。