

岐阜労働局発表
平成29年1月24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!



くるみん認定・1回目

MMCリョウテック株式会社 (安八郡神戸町)



くるみん認定・3回目

太平洋工業株式会社 (大垣市)

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等に積極的に取り組んでいるとして、MMCリョウテック株式会社、太平洋工業株式会社の2社を「子育てサポート企業」に認定し、認定マーク(愛称「くるみん」)を交付します。

なお、MMCリョウテック株式会社は、今回初めての認定、太平洋工業株式会社は、今回で3回目の認定となります。

岐阜労働局では、MMCリョウテック株式会社の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29年1月25日(水) 14:00 ~

岐阜労働局では、太平洋工業株式会社の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29年1月26日(木) 14:00 ~

※ くるみん認定企業における取組内容は別紙 1・2、これまでの県内認定企業は別紙 3 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 月に改正され、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））制度が創設されました。

MMC リョウテック株式会社



所在地：安八郡神戸町
業 種：金属製品製造業
労働者数：371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 社員の子どもの出生時の休暇制度を改めて周知し、取得の推進を図る。
妻分娩休暇の取得回数制限を撤廃する。
- 目標2 育児休業中の社員に社内報送付等の会社情報を定期的に提供し、**休業後の職場復帰を支援する。**

【行動計画期間における取組状況】

- **妻分娩休暇の取得回数の制限を撤廃**し、第3子以降も取得できる制度にし、あらためて全社員に取得促進のために制度を周知した。これにより、**計画期間中に延べ12人の社員が制度を利用した。**

- 4か月又は半年に1回、**休業中の社員に社内報を送付し、育児休業からの職場復帰を支援**した。この取組もあり、計画期間中に育児休業を取得した8名全員が職場復帰した。

【その他の取組状況等】

- 平成21年から、高校生を対象としたインターンシップの受入れを継続的に実施している。
- 平成26年に初めての男性育児休業取得者が生じ、社内報で紹介して、男性の育児休業取得を促進している。
- 平成27年から、「ノー残業デー」を設定し、実施している。

太平洋工業株式会社

所在地：大垣市
業種：輸送用機械器具製造業
労働者数：1,655人



【行動計画期間】

平成23年3月1日～平成28年2月29日

【行動計画目標】

- 目標1 男性の育児休業の取得を促進するための施策の検討及び導入および制度の周知を図る
- 目標2 育児休業復帰支援プログラムの運用と周知徹底する
- 目標3 職場優先の意識や固定的な役割分担意識の是正のための情報提供を実施し、働き方を見直す機会を設ける

【行動計画期間における取組状況】

●男性の育児休業取得促進のために

- ・新たに失効した年次有給休暇の積み立て分を育児休業に充てることができる制度を導入。
社内報やイントラネットなどを通じて、全社員に周知した。
- ・配偶者が出産した男性社員向けに制度案内のしおりを作成
父親のWLBハンドブック（厚生労働省）と共に配布し、啓蒙を行った。

●育児休業復帰支援のために

- ・産休・育児休業中の社員が自宅のパソコンから閲覧可能な自社のホームページにWEBコミュニティ「グッドハーモニー広場」を開設し、育児情報や先輩社員の声、制度内容などの情報を発信するとともに、休業中の相談にも対応できる仕組みを作った。
- ・育児休業者を対象として仕事と育児の両立などのテーマで研修会を定期的開催。参加者同士での懇談会も同時開催し、情報交換や悩み相談の場を設けた。
- ・復帰前の個別面談では、家庭状況や本人の復職後のキャリアイメージの確認を行うとともに会社の近況や配属先情報を提供し、不安解消やスムーズな復帰支援を行っている。
- ・職場理解を深めるために上司用の「両立支援ハンドブック」を作成し、休業・復帰・両立しやすい職場環境づくりに努めた。
(育児休業取得者100%)

●働き方の見直し・ワークライフバランスのために

11月のワークライフバランス推進月間を中心に働き方の見直しや社員の意識改革を促した。

- ・アンケート調査の実施。
- ・e-ラーニングによるWLB理解度テストの実施。
- ・ワークライフバランスを考える機会として標語の募集・表彰を実施。
- ・仕事と私生活の両立に向けて各人がその決意表明をする「私のWLB宣言」の実施。

【その他の取組状況】

- ・育児の両立支援のため、条件該当者は勤務時間緩和（短時間勤務又は時差出勤）を小学校4年生まで延長できるように拡充。
- ・有給休暇取得促進のため、個別目標を設定し、実績フォローを労使で実施。
- ・毎週水曜日は定時退社の日「帰るデー」を設定。



岐阜県内の基準適合一般事業主「認定」企業一覧

プラチナくるみん認定件数1件（企業数1社）・くるみん認定件数75件（企業数48社）

1 プラチナくるみん認定

平成29年1月6日現在

認定年	企業名	所在地
2016年	(医) 和光会	岐阜市

2 くるみん認定



認定年	企業名	所在地	認定回数
2017年	太平洋工業（株）	大垣市	3回目
2016年	(株) 伊吹LIXIL製作所	不破郡垂井町	1回目
	岐阜信用金庫	岐阜市	4回目
	(株) 市川工務店	岐阜市	2回目
	岐阜アグリフーズ（株）	山県市	1回目
	MMCリョウテック（株）	安八郡神戸町	1回目
2015年	(株) ザイタック	土岐市	2回目
	C, WORK（株）	羽島市	1回目
	中部薬品（株）	多治見市	1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	4回目
	アピ（株）	岐阜市	1回目
	タック（株）	大垣市	1回目
	TSUCHIYA（株）	大垣市	1回目
	(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	1回目
	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	1回目
(株) ヨシダヤ		岐阜市	1回目
社会医療法人厚生会		美濃加茂市	1回目
東清（株）		中津川市	1回目
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	1回目
(株) 橋本		可児市	1回目
(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	1回目
	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	1回目
	高山信用金庫	高山市	1回目
	たんぽぽ薬局（株）	岐阜市	4回目
	岐阜殖産（株）	安八郡神戸町	1回目
	(株) トーカイ	岐阜市	4回目
	(株) アドバンス経営	岐阜市	1回目
(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	1回目
	イビデン(株)	大垣市	1回目
	サトウパック(株)	美濃市	1回目
	(公財) 大垣市文化事業団	大垣市	1回目
	(社福) 大垣市社会福祉事業団	大垣市	1回目
	(社福) 和光会	岐阜市	2回目
	(株) ザイタック	土岐市	1回目
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	1回目
	(株) トーカイ	岐阜市	3回目
	(株) 市川工務店	岐阜市	1回目
	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	1回目
	(社福) 和光会	岐阜市	1回目
2009年	イビデンエンジニアリング(株)	大垣市	1回目
	東濃信用金庫	多治見市	1回目
	(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	1回目
	(株) サムソン	岐阜市	1回目
	美濃工業(株)	中津川市	1回目
	(株) アクトス	多治見市	1回目
	(医) 和光会	岐阜市	1回目
2008年	太平洋工業(株)	大垣市	1回目
	生活協同組合コープぎふ	各務原市	1回目
	(株) 東洋	飛騨市	1回目
2007年	(株) 大垣共立銀行	大垣市	1回目
	岐阜信用金庫	岐阜市	1回目
	(株) 十六銀行	岐阜市	1回目
	(株) トーカイ	岐阜市	1回目
	たんぽぽ薬局(株)	岐阜市	1回目
	(株) バロー	多治見市(本部)	1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	1回目

(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。 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。 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。 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> 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。