



兵庫労働局

Press Release

[照会先]

平成27年10月29日

兵庫労働局雇用均等室

室長 四方 智美

地方育児・介護休業指導官 井上 千絵子

厚生労働事務官 木村 恵

(電話) 078(367)0820

報道関係者 各位

**兵庫県内における「くるみん」認定企業が65社（全国5位）
(うち「プラチナくるみん」認定企業2社)になりました**

(平成27年9月末現在)

「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代法」という。)に基づき、従業員の子育て支援等のための「一般事業主行動計画」(以下「行動計画」という。)を策定・実施し、当該目標を達成した等の一定の基準を満たした企業は、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣(都道府県労働局長へ委任)の認定(くるみん認定)を受けることができます。

兵庫県内では、昨年10月から本年9月までの1年間に新たに18社(うち2回目以上8社)が認定され、平成19年からの認定企業は合計65社(東京、大阪、愛知、神奈川に次ぎ全国5位)となっています。うち、平成27年4月1日に創設された、特例認定(プラチナくるみん認定)企業は、2社となっています。

また、次世代法に基づき行動計画の策定・届出等が義務付けられている兵庫県内の労働者数101人以上企業の届出数は1,686社(平成27年9月末現在)です。うち301人以上企業は514社(届出率98.5%)、101~300人企業は1,172社(同95.8%)となっています。

兵庫労働局(局長 中山明広)は、行動計画の届出を行っている企業が目標を達成し、「子育てサポート企業」として認定を受けることができるよう、積極的なサポートを引き続き行ってまいります。



次世代認定マーク (愛称: くるみん)



(愛称: プラチナくるみん)

1 認定状況

(1) 平成26年10月～平成27年9月の間に認定された企業（五十音順）

- ・社会福祉法人あかりの家（1回目・高砂市）
- ・株式会社オーシスマップ（2回目・養父市）
- ・社会福祉法人恩徳福祉会（2回目・神戸市）
- ・川崎重工業株式会社（2回目・神戸市）
- ・株式会社神戸製鋼所（2回目・神戸市）
- ・株式会社神戸デジタル・ラボ（2回目・神戸市）
- ・生活協同組合コープこうべ（3回目・神戸市）
- ・コベルコシステム株式会社（3回目・神戸市）
- ・株式会社神鋼エンジニアリング&メンテナンス（1回目・神戸市）
- ・神鋼不動産株式会社（1回目・神戸市）
- ・社会医療法人社団正峰会（1回目・西脇市）
- ・多木化学株式会社（1回目・加古川市）
- ・株式会社日本ビジネスデータープロセシングセンター（1回目・神戸市）
- ・ノアインドアステージ株式会社（1回目・姫路市）
- ・姫路信用金庫（3回目・姫路市）
- ・兵庫六甲農業協同組合（1回目・神戸市）
- ・古野電気株式会社（1回目・西宮市）
- ・株式会社ワールドビジネスサポート（1回目・神戸市）

認定企業（18社）の目標と取組内容、次世代認定マーク（愛称「くるみん」）の活用状況と取得の効果については資料1のとおりです。

(2) 認定企業数（平成27年9月末）

資料2、3

認定企業65社（全国では2,326社が認定されています）

認定企業65社の中には、認定が2回目以上の企業が20社あります。

2 認定のメリットについて

(1) 「くるみん」「プラチナくるみん」マークの活用

参考1

「くるみん認定」*「プラチナくるみん認定」**を受けた企業は、次世代認定マーク「くるみん」「プラチナくるみん」を商品、求人広告等につけ、子育てサポート企業であることをPRできます。

その結果、企業イメージの向上、従業員のモラールアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。

* くるみん認定を受けるには、行動計画に定めた目標をすべて達成するなどの一定の基準を満たす必要があります。

** 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。

(2) 税制優遇制度

参考2

平成27年度税制改正によって、税制優遇（くるみん税制）が改正され、期間も平成29年度末までに延長されました。

企業が次世代育成支援対策資産の導入を目標として行動計画に掲げ、次世代法に基づく「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」を取得すると、くるみん税制を受けられます。

税制優遇の対象となる「次世代育成支援対策資産」は、事業所内保育施設、授乳コーナー、更衣室（男女別）等です。

3 行動計画策定届の届出状況

平成27年9月末の届出状況（兵庫県内）

301人以上企業 届出率 98.5% (全国95.4%)

101～300人企業 届出率 95.8% (全国96.0%)

企業規模	届出数	対象企業数	届出率 (届出数/対象企業数)
301人以上	514	522	98.5%
101～300人	1,172	1,223	95.8%
100人以下	327		
合 計	2,013		

4 女性活躍推進法について

参考3

本年8月に成立した「女性活躍推進法」により、平成28年4月1日から、常用労働者が301人以上の企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられることとなります（300人以下の企業は努力義務）。

兵庫労働局では、行動計画策定方法等についての説明会を以下のとおり開催します。

第1回 (尼崎会場) <定員 140名>

日時 平成27年11月11日（水） 14:00～16:00

場所 尼崎商工会議所7階 701会議室

第2回 (姫路会場) <定員 180名>

日時 平成27年11月13日（金） 14:00～16:00

場所 姫路・西はりま地場産業センター（じばさんセンター）9階 901会議室

第3回 (神戸会場) <定員 200名>

日時 平成27年11月18日（水） 14:00～16:00

場所 神戸クリスタルタワー3階 クリスタルホール

第4回 (神戸会場) <定員 200名>

日時 平成27年11月24日（火） 14:00～16:00

場所 神戸クリスタルタワー3階 クリスタルホール

<添付資料>

(資料1) 認定企業の目標と取組内容・「くるみん」の活用状況と取得の効果

(資料2) 次世代法に基づく認定企業一覧（兵庫・平成27年9月末時点）

(資料3) 認定企業数の推移（兵庫・全国）

(参考1) 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！

(参考2) 次世代育成支援対策資産の導入を目標として掲げ、くるみん認定・プラチナくるみん認定を取得すると、税制優遇（くるみん税制）が受けられます！！

(参考3) 女性活躍推進法説明会のご案内

社会福祉法人あかりの家

所 在 地：高砂市
 業 種：医療、福祉
 従業員数：82名（男性34名、女性48名）

《認定日：平成27年4月15日（認定1回目）》

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成23年4月1日～平成27年3月15日（1期目）

(2) 目標

- ① 産前、産後休業後、育児休業後に職員が復帰しやすくするため、休業中の職員に資料送付等による情報提供を行う。
- ② 育児・介護休業法に基づく育児休業、労働基準法に基づく産前産後休業、社会保障制度による給付、その他諸法令制度について周知を図る。
- ③ 所定外労働の削減のために週1回のノーカー残業デーを導入する。

2 目標に対する取組結果

- ① あかりの家の近況を記載した「あかりっこ」等の園便り、研修で使用した冊子等を渡し、情報提供を行った。
- ② 会議において、育児休業の説明を行い、事務局が窓口として、個別にパンフレット等を用いて説明した。
- ③ 平成22年から毎週金曜日に導入した。その後、見直しを行い、平成24年からは、毎週水曜日とした。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性1名（子の看護休暇取得者）、女性4名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

- ・ ホームページにくるみん認定を受けていることを公開している。
- ・ 新卒採用での「会社説明会」にて、行動計画の取組と、くるみん認定について説明している。

<効果>

- ・ 面接時、「ホームページを見て、子育てをしながら働く職場だと思いました。」という反応がある等、採用活動の際に、仕事と家庭が両立できる働きやすい職場であることがアピールできた。
- ・ 取組は、職場環境の改善を検討するきっかけとなり、認定により、働きやすい職場環境への変化を職員全体で意識でき、満足度が向上している。

株式会社オーシスマップ

所在地：養父市
業種：学術研究、専門・技術サービス業
従業員数：54名（男性39名、女性15名）

«認定日：平成27年6月3日（認定2回目）»

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成25年1月1日～平成26年12月31日（2期目）

(2) 目標

- ① 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施。
- ② 育児・介護休業法に基づく育児休業等、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の諸制度の周知。
- ③ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施。

2 目標に対する取組結果

- ① 当該制度の情報収集を行い、リーフレット等を公開した。その後相談窓口を設置し、随時情報提供できる体制づくりを行った。相談窓口の周知のため、書面を作成し掲示した。
- ② 育児・介護休業法、雇用保険法、労働基準法に基づく諸制度の情報収集を行い、リーフレット等を公開した。
- ③ 年次有給休暇の取得促進への措置のため、1日を年次有給休暇の計画的付与日として年次有給休暇を取得した。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性1名（子の看護休暇取得者）、女性1名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

- ・ 名刺やホームページにくるみんマークを掲載し広報で活用している。
- ・ くるみん認定企業ということで地元NPO子育て支援団体と連携し、会社内でリトミックや子育て応援事業を毎月実施している。

<効果>

- ・ くるみん認定企業ということで会社の信用力が増した。
- ・ 女性の就職希望者が増えた。
- ・ 子育て応援事業を実施することにより、女性社員が安心して子育てや悩みを打ち明け、アドバイスをし合える環境につながった。
- ・ 会社内での女性社員の活躍の場が増え、相乗して会社が活性化している。

社会福祉法人恩徳福祉会

所 在 地：神戸市

業 種：医療、福祉

従業員数：335名（男性93名、女性242名）

《認定日：平成27年2月5日（認定2回目）》

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成24年1月1日～平成26年12月31日（3期目）

(2) 目標

- ① 年次有給休暇の取得に取り組む。
- ② 次世代育成支援に関する取組についての相談窓口を設置する。

2 目標に対する取組結果

- ① 1年に一度有給休暇取得促進に向けての話し合いを行った。
- ② 相談窓口を設置した。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性1名、女性10名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

- ・ ホームページや名刺、パンフレットに記載し、仕事と子育ての両立支援へ積極的に取り組む法人であることをアピールしている。
- ・ ハローワーク、求人広告等求人活動において、仕事と子育ての両立支援の取組を説明している。

<効果>

- ・ 職員の有給休暇消化率が向上した。
- ・ 取引先等から、仕事と子育ての両立支援の取組について、先進的であるとのお声を頂いている。
- ・ 求人活動において子育て中の女性だけでなく、新卒者（女性）からの問い合わせ・応募も増えている。
- ・ 現在子育て中の職員から、職場の理解が得られ安心して働くことが出来るとの感想が得られている。
- ・ 育児休暇等の取得が増え、女性職員の離職が減った。

川崎重工業株式会社

所在地：神戸市

業種：製造業

従業員数：15,124名（男性14,214名、女性910名）

《認定日：平成27年5月14日（認定2回目）》

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成25年4月1日～平成27年3月31日（3期目）

(2) 目標

- ① 育児のための特別勤務制度を利用しやすい職場風土の醸成。
- ② 産前産後休暇や育児休業を取得した従業員に対する職場復帰支援策を実施する。
- ③ 計画年休である「ゆうゆう連休（連続2日）」「記念日休暇（1日）」の取得率を平成23年度実績より向上させる。
- ④ 地域の子供たちの工場見学受け入れまたはものづくり体験教室の実施。

2 目標に対する取組結果

- ①
 - ・ 中学校3年生以下の子供を持つ女性総合職を対象に育児支援アンケートを実施、グループ報および社内イントラで公開。実際に育児勤務制度を利用した従業員の声を紹介することにより社内での情報共有や利用促進の一助となった。
 - ・ 社長とダイバーシティ推進部門長との対談記事をグループ報に掲載し、仕事と育児の両立の重要性について啓発を実施。
 - ・ 管理職研修において仕事と育児の両立についての講義を実施。
- ②
 - ・ 育児休業からの職場復帰者およびその所属長を対象に育休復帰者セミナーを実施。復帰者グループ、所属長グループに分かれてのディスカッションや育休復帰経験者による体験談の提供や質疑応答を実施。
 - ・ 育児休業前、職場復帰前、職場復帰後に育休取得者と所属長の面談（フォローアップ面談）を実施。復帰後の働き方や将来のキャリアに対し不安や悩みを軽減することを狙いとしている。
- ③ 計画期間内に約10%取得率を上げた。
- ④ 地域の子供たちを対象に以下の活動を実施。
 - ・ 東日本大震災被災地（宮城県）にて出張授業。（対象：小学生）
 - ・ 『サイエンスフェア in 兵庫』出展（対象：高校生）
 - ・ 『青少年の科学の祭典（東京）』出展（対象：小・中学生）
 - ・ 『夏休み親子でわくわく体験教室（福岡）』出展（対象：小学生）

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性6名、女性73名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

- ・ 全社展開で名刺への印刷を行っている。
- ・ 企業ホームページに掲載している

<効果>

- ・ 学生へのイメージアップ効果を実感している。

株式会社神戸製鋼所

所在地：神戸市

業種：製造業

従業員数：10,481名（男性9,758名、女性723名）

《認定日：平成27年5月12日（認定2回目）》

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成23年4月1日～平成27年3月31日（3期目）

(2) 目標

- ① 従業員の意識改革、職場風土の更なる改善に向け、子供の出生時における休暇の取得促進および管理監督者研修の継続、充実に取り組む。
- ② 各種支援制度の拡充や制度内容、制度の利用方法等に関する浸透を図る。
- ③ 従業員の家族や地域社会に対し、次世代育成支援を目的とした機会を提供する。

2 目標に対する取組結果

- ①
 - ・ 人事労政部より、各事業所の人事労働担当者経由で制度対象従業員に育児のための特別休暇の取得促進を促す通知を行った。
 - ・ 「福利厚生NEWS」を発行し、育児のための特別休暇の取得例を紹介し、従業員に対し休暇取得を促した。
 - ・ 女性総合職を部下に持つ上司向けの研修を実施し、育児に関する諸制度を説明するとともに、女性部下のマネジメントについて理解を深めるためのコンテンツを充実させた。
 - ・ 管理職研修の内容に、ワーク・ライフ・バランスに関するコンテンツを追加した。
- ②
 - ・ 育児のための特別休暇の半日単位での取得を可能にした。
 - ・ 在宅勤務日制度の利用対象者に妊娠とその配偶者を追加した。
 - ・ 制度やその活用事例を紹介する情報紙「福利厚生NEWS」を発行し、育児のための特別休暇などの活用事例を紹介した。
- ③
 - ・ 社内の工場にて、従業員の家族を対象とした職場見学会を実施した。
 - ・ 社内の工場にて、近隣の中学校の職業体験や近隣の高校のインターンシップを受け入れた。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性2名、女性56名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

- ・ 名刺、ホームページ、環境社会報告書において掲載している。
- ・ 採用活動、その他社内外での会社の取組紹介資料に掲載している。

<効果>

- ・ 採用活動での使用や従業員に対する名刺への掲載の促進等を通して、社内外に対し、会社が両立支援を積極的に行っていることをアピールすることができた。

株式会社神戸デジタル・ラボ

所在地：神戸市
業種：情報通信業
従業員数：168名（男性126名、女性42名）

《認定日：平成27年2月2日（認定2回目）》

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成22年9月1日～平成26年8月31日（2期目）

(2) 目標

- ① 子供が生まれる際の父親の休暇の取得の促進策として、社内外に「イクメン」に関する情報発信を積極的に行う。
- ② 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施策として、子の育児に関し同法に定めるものを上回る制度を実施する。
- ③ 所定外労働の削減のための措置の実施策として、新たな施策の実施、制度の周知その他の必要な措置を講じる。
- ④ 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供策として、新たな経路で受け入れを行う。

2 目標に対する取組結果

- ①
 - ・ 人事責任者が、「男性の育児休業どうするイクメン」セミナーや兵庫県「少子対策・子育て応援推進員研修」に講師として出演し社内の両立支援制度について説明を行った。
 - ・ ひょうご仕事と生活センターの「WLBな働き方ガイド」で子育てをする男性社員が好事例として紹介されたり、ホームページの「WLB事例紹介」に当社が掲載されたりしたことを、従業員に周知した。
 - ・ 民間の研究所ホームページの「制度探訪」に男性社員の育児休業取得に関する事を含めた記事が掲載された。
 - ・ 配偶者が出産した男性社員に対してイクメンプロジェクトを紹介した。
- ② 就業規則および育児休業規程を一部改正し、短時間勤務制度等の適用を受けることができる子の要件を、「小学校就学前」から「学童保育開始前（おおむね10歳）」までに引き上げた。
- ③
 - ・ 衛生委員会にて、ノ一残業デー（毎週水曜日）のイメージキャラクターを作成してポスター化し、水曜日限定で社内に掲示し社員の意識啓発を図った。
 - ・ 半日単位の年次有給休暇の取得制度の周知を図った。
 - ・ フレックスタイム制度の周知を図った。
 - ・ 衛生委員会で実施した「職場環境アンケート」の結果に基づき、メンタルヘルスに関し社員のセルフケアおよび心身の充実は業務効率に影響を与えることを受け、全社員に対しストレスチェックを実施した。
- ④
 - ・ 民間の就職情報サイトを利用して募集を行い、インターンシップ生を平成25年および26年に3名ずつ受け入れた。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性1名、女性4名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

- ・ ホームページやパンフレットへ掲載している。
- ・ オフィスのエントランスに認定通知書を掲示している。
- ・ 採用活動（新卒採用・中途採用）でくるみんマークを取得している旨を説明している。

<効果>

- ・ くるみんマークは、制度があるだけではなく、実際に制度を利用している者がいることを対外的に証明できるため、例えば、新卒採用の会社説明会で、学生に対し、ワークライフバランスに関する取組を説明する際、説得力が増している。

生活協同組合コープこうべ

所在地：神戸市

業種：卸売業、小売業

従業員数：7,552名（男性2,117名、女性5,435名）

《認定日：平成27年8月11日（認定3回目）》

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成23年4月1日～平成27年3月31日（3期目）

(2) 目標

- ① 計画期間内に、仕事と子育ての両立支援に関する職員への周知や情報提供をさらに充実させる。
- ② 仕事と子育ての両立支援に対する管理職の意識改善を図る。
- ③ その他、事業面においても両立支援の取り組みを進める。

2 目標に対する取組結果

- ①
 - ・ 社内イントラなどに両立支援制度に関する情報を掲載し、閲覧やQ&A対応ができるよう整備した。
 - ・ 両立支援制度に関するパンフレットを刷新した。
 - ・ 労働組合広報誌での制度概要・利用状況を周知した。
 - ・ 以下のフォーラムを開催した。
 - イ WOMEN'S CAFE
 - ロ パパ＆ママ合コン（懇）
 - ハ 女性活躍推進フォーラム
- ②
 - ・ 管理職育成研修に育児休職者や育児時短者の取り扱いなどの具体的な内容を盛り込み、仕事と子育ての両立支援への理解を促した。管理職登用試験に当該内容を盛り込んだ。
 - ・ イクボスフォーラムを開催し、管理職向け会議でダイバーシティマネジメント研修を実施した。
 - ・ 時短取得者の配置時に、原則として通勤時間片道1時間以内となるよう配慮し、育児休職明けの時短取得者については、復職前の面談で最寄りの駅やマイカー通勤の可否をヒアリングした上で配属先を決定する等の配慮を行った。
 - ・ 時短者を含むすべての職員に、転居を伴う移動の可否とその理由を申告させて配慮を実施。
- ③
 - ・ 個人宅配利用料半額期間を、「妊娠中～満3歳まで」から「妊娠中～満6歳まで」に拡充した。
 - ・ 個人宅配利用料を「妊娠中～1歳まで」については無料化した。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性1名、女性71名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

- ・ 採用活動に使用している。

<効果>

- ・ ワークライフバランスを取りながら、働きやすく活躍できる組織であることのPR材料のひとつになっている。

コベルコシステム株式会社

所在地：神戸市
業種：情報通信業
従業員数：1,005名（男性819名、女性186名）

《認定日：平成27年3月12日（認定3回目）》

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成24年2月1日～平成27年1月31日（4期目）

(2) 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。

男性社員：2名以上、女性社員：80%以上

・ 制度内容等について社内イントラネットや社内広報誌などにより社員に周知を図る。

② 育児・介護と仕事との両立を目的とした在宅勤務を試行する。

③ 育児休業制度ガイドを作成する。

④ ワークスタイル改革の継続推進をする。

・ ノー残業デーの継続実施を行う。

・ 時間外労働時間削減に向けた取り組みを進める。

2 目標に対する取組結果

① 男性の育児休業取得者…3名 女性の育児休業取得者…27名（取得率103.8%）
・ 社長をオーナーとした組織横断型の活動組織であるKWC（コベルコシステム・ワークライフバランス・コミュニティ）が主催する全社フォーラムで、同活動組織が作成した両立支援制度等を記載している「育児支援ガイド」を説明。

② 育児・介護と仕事との両立を目的に、全社で12名（男性9名、女性3名）が、在宅勤務を試行した。

③ 「育児支援ガイド」を作成し社内に周知。

・ KWCのメンバーが中心となり、公的サービスや社内規程から育児と仕事を両立するため知っておくべきこと等をまとめ、KWCフォーラムや、イントラネットで周知した。

④ 週1回のノー残業デー運営を継続。各部署で実践している取り組み事例等を紹介する「3Tポータルサイト」をイントラネット内に開設。また、「3T便り」と題したメールマガジンを月に1度の頻度で全社員に発信している。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性3名、女性27名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

・ 会社案内、ホームページ、CSRレポート、他社・官公庁向け事例紹介資料、採用活動時の会社説明資料へ掲載している。
・ 名刺に表示している。

<効果>

・ 両立支援企業としてのブランドイメージが向上した。（顧客、地域、社員等）
・ 採用競争力が向上した。

株式会社神鋼エンジニアリング&メンテナンス

所在地：神戸市

業種：製造業

従業員数：1,254名（男性1,149名、女性105名）

《認定日：平成27年4月22日（認定1回目）》

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成25年4月1日～平成27年3月31日（5期目）

(2) 目標

- ① ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、総労働時間の削減、年次有給休暇取得率の向上を促進する。
- ② 会社の各種支援制度・体制の拡充と周知に取り組む。
- ③ 女性社員の就業継続への支援に向けた体制を検討、推進する。

2 目標に対する取組結果

- ① 労働組合と委員会を設け、実効性のある取組や施策を検討した。
- ② 介護休業制度の活用事例に関する情報を発信すると共に、詳細を纏めた「介護支援ガイド」を作成し、情報提供の充実を図った。
- ③
 - ・ 育児休業中や復職後（育児中）の社員に対し、社内外の諸制度や情報を提供した。
 - ・ 育児や会社生活に関する相談体制を整備した。
 - ・ メンター制度のトライアルを実施後、全女性従業員を対象として実施した。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性1名、女性14名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

- ・ 役員、従業員の名刺について活用している。
- ・ 採用活動の際、会社説明のパワーポイントの資料に載せ、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業であることをアピールした。
- ・ 「こうべ男女いきいき事業所紹介」リーフレットの当社紹介記事に「くるみん」取得を掲載した。

<効果>

- ・ 客先や他企業、学校の先生等との名刺交換の際、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業として、好印象を持ってもらえた。
- ・ 神戸製鋼グループ報「コベルコニュースネット7月号」に、グループ会社のくるみん取得企業として紹介記事が掲載された。
- ・ 兵庫県の「平成27年度ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」受賞の最終審査において、くるみんの取得は高い評価に繋がり受賞が決まった。
- ・ 労働関係団体から、当社の女性活躍推進活動についてヒアリングを受けた際、くるみん取得について高い評価を得た。

神鋼不動産株式会社

所在地：神戸市

業種：不動産業、物品、賃貸業

従業員数：285名（男性191名、女性94名）

《認定日：平成27年6月24日（認定1回目）》

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成23年4月1日～平成27年5月31日（1期目）

(2) 目標

- ① 育児・介護に関する現制度の認識を高め、制度を分かりやすく纏め周知する。
- ② 仕事と家庭の両立を実現するため、時間を意識した働き方を促進する手段の一つとして「ノー残業デー」を実施する。

2 目標に対する取組結果

- ①
 - ・ 社内イントラにて社内制度を作成・公開した。
 - ・ 労務管理講習会にて制度の趣旨と仕組みの説明を行った。
 - ・ 部長連絡会にて変更の内容を含めた育児・介護制度全体の説明を行った。
 - ・ 社内イントラにて育児・介護制度の内容を公開した。
- ②
 - ・ 部長連絡会にてノー残業デーの説明を実施した。
 - ・ ノー残業デーを実施。見回りを行う等、意識の定着を図った。
 - ・ 新たに就業管理システムを導入。時間管理の強化を図った。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性4名（子の看護休暇取得者）、女性10名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

現時点ではまだ行っていない。

<効果>

現時点では特になし。

社会医療法人社団正峰会

所在地：西脇市
業種：医療、福祉
従業員数：1,075名（男性294名、女性781名）

《認定日：平成27年6月5日（認定1回目）》

1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成22年4月1日～平成27年3月31日（2期目）
(2) 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：1人以上、女性従業員：取得率を80%以上
 - ② 育児休業等を取得しやすく職場復帰しやすい環境を整備する。
 - ③ 年次有給休暇の取得促進
 - ④ 以下の受け入れ体制を整備し、受け入れ実績をあげる。
 - ・ 地域の子供たちの病院、施設等の見学の受け入れ。
 - ・ トライやるウィークにおける中学生の受け入れ。

2 目標に対する取組結果

- ① 男性従業員：育休取得者 1名、女性従業員：育休取得率 98%
- ② 広報誌による制度改正などの周知
 - ・ 育児休業中の従業員への広報誌による法人内の情報提供
 - ・ 事業所内保育施設の案内
- ③ 年1回の連続休暇の取得を奨励。7日間休暇取得可能とした。
- ④ 健康ふれあいフェスタで、見学、体験受け入れ。
 - ・ 期間中のトライやるウィーク受け入れ7名。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性1名、女性68名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

- ・ ホームページ、求人広告、名刺等へ掲載している。
- ・ 就職説明会でPRしている。
- ・ 在職職員への広報を行っている。

<効果>

- ・ 社内外問わず両立支援に力を入れている法人であることをアピールできた。
- ・ 様々な条件に対応できることを広く周知することができ、応募者が増えた。
- ・ 家庭と両立できないことを理由に離職する職員は皆無に近い状況となった。

多木化学株式会社

所在地：加古川市

業種：製造業

従業員数：427名（男性383名、女性44名）

《認定日：平成26年11月13日（認定1回目）》

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成22年4月1日～平成26年9月30日（2期目）

(2) 目標

- ① 子供が生まれる際の父親が取得できる休暇（分娩休暇）の取得率の向上。取得率を80%以上にする。
- ② 育児休業の取得促進と職場復帰しやすい環境を整備する。
- ③ 所定外労働を削減するため、ノー残業デーの実施を徹底する。
- ④ 地域貢献活動の一環として、こども図書館の運営に参画する。

2 目標に対する取組結果

- ① 行動計画期間中の分娩休暇取得率95.7%を達成した。
- ② グループ会社の課長以上が全員集合するマネージャー会議にて、「育児・介護休業等に関する規程」を口頭にて説明し、育児・介護休業について部下へ周知、徹底するように指示した。
- ③ 毎週水曜日に社内インターネット（インフォメーション）にて、ノー残業デーの周知、啓発を実施した。また、行動計画期間中に月1回のノー残業デーを週1回（水曜日）へ増日を行った。
- ④ 財団法人多木文化振興会が運営する子供図書館の支援を行った。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性1名、女性3名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

- ・ 名刺に印刷している。
- ・ シールを作成し、名刺、会社案内冊子等へ貼付している。
- ・ 企業説明会においてパワーポイントにてマークの説明をしている。
- ・ 就職媒体等への掲載を行っている。

<効果>

- ・ 女子学生の採用へのプラス効果がみられた。
- ・ 企業イメージのアップにつながった。
- ・ 女性社員の出産・育児を理由とした退職者の減少につながった。
- ・ 男性社員の育児休業取得の環境整備が進んだ。

株式会社日本ビジネスデータープロセシングセンター

所 在 地：神戸市

業 種：情報処理サービス業

(I T 関連事業・医療関連事業・公共福祉関連事業)

従業員数：1, 802名（男性382名、女性1, 420名）

«認定日：平成27年4月22日（認定1回目）»

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成22年4月1日～平成27年3月31日（2期目）

(2) 目標

- ① 雇用環境の整備に関して、妊娠中や出産後の女性労働者の健康確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供および相談体制の整備を実施する。
- ② 雇用環境の整備に関して、子供が生まれる際の父親の休暇取得を促進する。
- ③ 雇用環境の整備に関して、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整えるため、育児休業後における原職または原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直しを検討する。

2 目標に対する取組結果

- ①② 全部署にリーダーを対象とした会議並びに社内報にて関連情報を配信し、全社員に向けて周知し、実施した。
- ③ 全部署のリーダーを対象とした会議にて関連情報を配信し、議事録を配付することにより全社員へ周知し実施した。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性1名、女性10名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

- ・ 求人広告や応募者向け会社案内資料、自社ホームページ、名刺、顧客向け各種提案書へ掲載している。

<効果>

- ・ 女性が働きやすい子育て支援企業であること、ワークライフバランスに取り組んでいる企業であるということを、新卒者への採用活動等で、社内外に向けてPRできた。

ノアインドアステージ株式会社

所 在 地：姫路市

業 種：サービス業（他に分類されないもの）

従業員数：239名（男性168名、女性71名）

《認定日：平成27年6月18日（認定1回目）》

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成23年6月1日～平成27年5月31日（1期目）

(2) 目標

- ① 産前産後休業及び出産手当金等の手続き、育児休業及び育児休業給付金手続きや育児休業中の社会保険料免除等制度の周知や情報提供を行う。
- ② 小学校入学前までの子を持つ労働者の短時間勤務制度を導入する。

2 目標に対する取組結果

① 研修やメールにより、手続き・制度の周知や情報提供を実施した。

② 短時間勤務制度を小学校入学前までの子を持つ労働者に拡大した。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性1名（子の看護休暇取得者）、女性4名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

- ・ 会社ホームページやフェイスブックページのニュースリリース、名刺にて周知を行なっている。
- ・ 採用活動については、求人媒体等でくるみんマークを取得していることを掲載している。

<効果>

- ・ ホームページやフェイスブックページで公表したことにより、顧客から「いいね！」を頂き、企業イメージの向上につながった。
- ・ 名刺に印刷していることで、名刺交換した際に、話題になることがある。
- ・ 採用の場面では、掲載したばかりなので、まだ明確な効果は見えていないが、子育て世代にも働きやすい会社であるというアピールとして有効と考えている。

姫路信用金庫

所在地：姫路市
業種：金融業、保険業
従業員数：754名（男性455名、女性299名）

《認定日：平成27年3月23日（認定3回目）》

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成23年4月1日～平成27年2月28日（3期目）

(2) 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。
男性職員…4人以上、女性職員…取得率を90%以上
- ② 妊娠中や出産後の女性労働者の健康確保および職場復帰のためのサポートを行う。
- ③ 平成23年度にリフレッシュ休暇（年間5日の連続休暇）を導入し、年次有給休暇の取得率向上を図る。
- ④ 若年者に対し、就業体験機会を提供する。

2 目標に対する取組結果

- ① 男性職員…5人取得、女性職員の取得率…93%
- ② 当金庫看護師を中心に育児休業者の健康相談に応じ、心身のサポートを行った。
また、職場復帰に向けて希望者に事務研修を実施し職場復帰のサポートを行った。
- ③ 平成23年度よりリフレッシュ休暇を導入し、原則全職員が年度毎に5連続の有給休暇を取得し、年次有給休暇の取得率向上を図った。年次有給休暇取得率は、計画期間において毎年上昇した。
- ④ 新たに3つの大学と提携しインターンシップを実施して、毎年15名前後（最終年度は24名）の受け入れを行った。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性5名、女性60名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

＜活用状況＞

- ・ 学生向け求人案内にくるみんマークと取組を掲載している。
- ・ 社内報や事務連絡により、職員向けにくるみんマークと取組を周知している。
- ・ ホームページにおいて顧客、取引先向けにくるみんマークを掲載し、次世代育成取組の広報を行っている。

＜効果＞

- ・ 就職活動中の学生の間でも、くるみんマークの関心が高く、志望理由のひとつとなっている。
- ・ 行動目標と取組状況について職員の理解が深まり、職場においても職員の子育てに対する協力意識が広がっている。
- ・ 顧客、取引先に対してホームページ等を通じて次世代育成の取組を認知してもらえ、社会的責任を果たしていることへの評価につながっている。

兵庫六甲農業協同組合

所在地：神戸市
業種：複合サービス事業
従業員数：1,644名（男性832名、女性812名）

«認定日：平成26年10月24日（認定1回目）»

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成23年4月1日～平成26年8月31日（3期目）

(2) 目標

- ① 計画期間内に男性職員1人以上休業を取得
- ② 「仕事と家庭の両立」に関する組織内環境整備
 - ・ 育児休業・介護休業者に対する情報提供の充実
 - ・ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
 - ・ 託児室・授乳コーナー等託児施設等各種の子育て支援サービスの提供
- ③ 産休育休子育て支援マニュアルの策定
 - ・ 産休から復職後までの流れを一元解説
 - ・ 各種届出様式の見直し
 - ・ 社会保険等関連制度利用の解説

2 目標に対する取組結果

- ① 男性職員1人の休業取得
- ②
 - ・ 育児休業者には内部の広報誌・アンケートを、介護休業者には内部の広報誌を郵送した。
 - ・ エコデー（決まった曜日に職場全体で定時に帰宅する）の周知を徹底した。
 - ・ 中堅女性職員に対して女性活躍を推進する研修を実施した。
 - ・ 赤ちゃんの駅（授乳コーナー）等子育て支援設備を設置した。
- ③
 - ・ 制度解説とともに、各時期における休暇・休職申請の手順に関連する手続き書類を産前産後休業者・育児休業者に郵送した。
 - ・ 各種届出様式において、対象者が記入すべき欄にしを付する等を実施した。
 - ・ 社会保険に関する各種申請について制度の解説を含めて手続き手順を記載した書類を産前産後休業者・育児休業者に郵送した。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性1名、女性104名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

- ・ 職場内広報誌に掲載した。
- ・ 採用活動において、学生にくるみんマークを取得したことを周知している。

<効果>

- ・ 「仕事と家庭の両立ができる職場づくり」に取り組んでいることを、改めて職員に周知することができた。
- ・ 就職活動を行う学生に周知することにより、働きやすい職場であることをPRし、イメージアップを図ることができた。

古野電気株式会社

所 在 地：西宮市
業 種：製造業
従業員数：1,735名（男性1,240名、女性495名）

《認定日：平成27年6月5日（認定1回目）》

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成22年4月1日～平成27年3月31日（2期目）

(2) 目標

- ① 積立年休の利用要件を緩和する。
- ② 育児・介護休業法に対応した男性を含む育児参加できる環境構築と周知。
- ③ 年次有給休暇の取得促進策を実施する。
- ④ 育児のための短時間勤務取扱要件の緩和。

2 目標に対する取組結果

- ①
 - ・ 利用要件に「介護」を加えた条件緩和の制度改訂を実施し、通達により制度改訂（介護）を周知した。
 - ・ 利用要件に「育児、保育所及び学校行事」を加えた条件緩和の制度改訂を実施し、通達により制度改訂（育児、保育所及び学校行事）を周知した。
- ② 休暇日数改訂に向けたルールを検討・構築し、休暇日数改訂と運用開始、届出及び制度取得促進のための情報提供を行った。
- ③
 - ・ 時間単位年休制度を導入した。
 - ・ 年次有給休暇取得強化月間を追加した。
- ④ 「小学校就学の始期に達するまでの子女を養育する者」としている要件を、「小学校3年3月末日までの子を養育する者」に拡大。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性4名、女性65名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

- ・ 名刺、株主通信にくるみんマークを掲載している。
- ・ 就職活動中の学生（特に女子学生）に、認定を受けたことを周知している。
- ・ くるみん認定を受けたことを社員研修時に報告した。

<効果>

くるみんマークを社内外に広くPRしたことでの、次世代育成支援に積極的であると周知できた。目に見えた効果自体はこれからであるが、就職希望の学生にも周知することで、今後の採用活動にも良い影響があると考える。

株式会社ワールドビジネスサポート

所在地：神戸市

業種：サービス業（他に分類されないもの）

従業員数：561名（男性203名、女性358名）

《認定日：平成27年6月25日（認定1回目）》

1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成24年4月1日～平成27年3月31日（3期目）

(2) 目標

- ① 若年障がい者の雇用を促進することで、企業の社会的責任、次世代育成支援対策の両方で積極貢献を果たす。
- ② 男性の育児休業の取得を計画期間内に1人以上とする。
- ③ 仕事と生活の調和を推進するための仕組みを実施する。

2 目標に対する取組結果

- ① 若年障がい者をトライアル雇用の基準と合わせて45歳未満とし、計画期間中に57名採用した。
 - ・ 新たに店舗バックヤードでの商品管理業務で障がい者を雇用した。
 - ・ 店舗で障がい者を雇用する場合、その地域の職業センターなどに障がい社員の支援を依頼し、雇用定着に繋げている。
- ② 男性従業員1名取得。
 - ・ 育児関連制度を周知するための資料を作成し、子供が生まれた男性社員へ配布している。
- ③ 妊娠中の女性従業員に対して、人事担当者より「出産説明会」を実施。その際に、育児関連制度を周知するための資料を配付している。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性1名、女性38名

4 くるみんマークの活用状況とその効果

<活用状況>

- ・ 社内WEB掲示板で認定を受けた旨と、次期行動計画の内容を周知した。

<効果>

- ・ 社員に対して仕事と育児の両立に積極的に取り組んでいることをPRできた。

ネスレ日本株式会社

所在地：神戸市

事業内容：製造業

労働者数：2,535名（男1,754名、女781名）



1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成23年4月1日～平成27年3月31日（3期目）

(2) 行動計画の内容

- ① 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営
- ② 子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施

2 目標に対する取組結果

- ① 霞ヶ浦工場（茨城県）内に保育園（ねすれっこ・はうす）を開設
- ② ネスレファミリーデー@神戸本社を実施

3 計画期間中の育児休業等取得者数

男性 育児休業者98名（配偶者の出産した男性労働者256名。育児休業取得率38%）
 女性 育児休業者45名（出産した女性労働者49名。育児休業取得率91%）

4 その他の特例認定基準達成状況

(1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置（特例認定基準7）

小学校3年生以下の子を対象とする育児短時間勤務制度を実施

(2) 所定外労働削減等の措置（特例認定基準8）

①所定外労働削減措置

ネスレのグローバルポリシーに基づき、労働時間を制限する基準を遵守。ポリシー違反ゼロを毎月確認。

②年次有給休暇取得促進措置

計画年休の取得促進

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

在宅勤務制度の導入

(3) 出産した女性労働者の継続就業率（特例認定基準9） 97%

(4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組（特例認定基準10）

ネスレ日本グループのジェンダーダイバーシティ・ビジョンに基づき、女性エンカレッジ研修、管理職向け研修等を実施。

富士通テン株式会社

所在地：神戸市

事業内容：製造業

労働者数：2,912名（男2,459名、女453名）



1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成25年4月1日～平成27年3月31日（4期目）

(2) 行動計画の内容

- ・出産・育児勤務者に対するキャリア形成の支援

2 目標に対する取組結果

- ・育休復職支援面談を見直し、「育休取得者のキャリア支援」を面談のねらいに追加。上司向け面談マニュアルを作成
- ・若手女性社員交流会の実施
- ・選択型研修として女性社員対象のコミュニケーションスキル向上研修開催
- ・キャリア開発通信教育メニューの提供
- ・子どもの看護のための休暇（積立休暇）の拡充

3 計画期間中の育児休業等取得者数

男性 育児休業者3名、育児目的休暇制度（出産休暇）154名

（配偶者の出産した男性労働者275名。取得率57%）

女性 育児休業者49名（出産した女性労働者50名。育児休業取得率98%）

4 その他の特例認定基準達成状況

(1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置（特例認定基準7）

小学校就学前の子を対象とする所定外労働免除制度、外部託児所利用補助を実施

(2) 所定外労働削減等の措置（特例認定基準8）

①所定外労働削減措置

36協定に定めた制限時間よりも厳格な社内管理基準を労使間で協定。

労使委員会にて遵守状況を確認、フォロー実施。

②年次有給休暇取得促進措置

従業員全員の月平均1日（年12日）以上の年休取得を目標設定し、達成。

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

ダイバーシティに関する意識啓発のための広報紙作成等

(3) 出産した女性労働者の継続就業率（特例認定基準9） 100%

(4) 女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組（特例認定基準10）

ダイバーシティ推進室が中心となり、女性向けキャリア研修等を実施。

主な「くるみん」の活用状況と取得の効果

- ①社会福祉法人あかりの家 ②株式会社オーシスマップ ③社会福祉法人恩徳福祉会
- ④川崎重工業株式会社 ⑤株式会社神戸製鋼所 ⑥株式会社神戸デジタル・ラボ
- ⑦生活協同組合コープこうべ ⑧コベルコシステム株式会社
- ⑨株式会社神鋼エンジニアリング&メンテナンス ⑩神鋼不動産株式会社
- ⑪社会医療法人社団正峰会 ⑫多木化学株式会社
- ⑬株式会社日本ビジネスデータープロセシングセンター ⑭ノアインドアステージ株式会社
- ⑮姫路信用金庫 ⑯兵庫六甲農業協同組合 ⑰古野電気株式会社
- ⑱株式会社ワールドビジネスサポート

1 くるみんの活用状況

- ・ ホームページやパンフレット、名刺、社内掲示板等に記載し、仕事と子育ての両立支援へ積極的に取り組んでいることをアピールしている。
(①、②、③、④、⑤、⑥、⑧、⑨、⑪、⑫、⑬、⑭、⑮、⑯、⑰、⑱)
- ・ 採用活動でくるみんマークを取得している旨や取組等を周知している。
(①、③、⑥、⑦、⑧、⑨、⑪、⑫、⑭、⑮、⑯、⑰)
- ・ 地方自治体のリーフレットに当社の「くるみん」取得が掲載された。(⑨)
- ・ オフィスのエントランスに認定通知書を掲示している。(⑥)

2 くるみん取得の効果

- ・ 採用活動の際に、仕事と家庭が両立できる働きやすい職場であることがアピールできた・企業のイメージアップにつながった・応募者や問い合わせが増えた。
(①、②、③、④、⑥、⑧、⑪、⑫、⑬、⑮、⑯)
- ・ 社内外に対し、会社が両立支援を積極的に行っていることをアピールすることができた・好印象を持ってもらえた・評価につながった。(③、⑤、⑨、⑪、⑮)
- ・ 子育て中の社員や女性社員が、安心して働くことが出来る環境が整備され、社員の満足度が上がった。(①、②、③、⑮)
- ・ 両立支援企業としてのブランドイメージ、信用力が向上した。(②、⑦、⑧)
- ・ 仕事と家庭の両立が困難な社員や女性社員の退職が減少した。(③、⑪、⑫)
- ・ 男性社員の育児休業取得の環境整備が進んだ。(⑫)



次世代法に基づく認定企業一覧（兵庫・平成27年9月末時点）

県内認定企業総数：65社

(五十音順)

年	企業名	所在地	規模	回数
平成27年 (16社)	社会福祉法人あかりの家	高砂市	※	
	(株) オーシスマップ	養父市	※	2回目
	社会福祉法人恩徳福祉会	神戸市		2回目
	川崎重工業(株)	神戸市		2回目
	(株) 神戸製鋼所	神戸市		2回目
	(株) 神戸デジタル・ラボ	神戸市	※	2回目
	生活協同組合コープこうべ	神戸市		3回目
	コベルコシステム(株)	神戸市		3回目
	(株) 神鋼エンジニアリング&メンテナンス	神戸市		
	神鋼不動産(株)	神戸市	※	
	社会医療法人社団正峰会	西脇市		
	(株) 日本ビジネスデータープロセシングセンター	神戸市		
	ノアインドアステージ(株)	姫路市	※	
	姫路信用金庫	姫路市		3回目
	古野電気(株)	西宮市		
	(株) ワールドビジネスサポート	神戸市		
平成26年 (5社)	多木化学株式会社	加古川市		
	山陽特殊製鋼株式会社	姫路市		2回目
	社会福祉法人正和会	川西市		
	兵庫六甲農業協同組合	神戸市		
	ナガセケムテックス株式会社	たつの市		
平成25年 (17社)	医療法人旭会園田病院	尼崎市	※	
	アスピオファーマ(株)	神戸市	※	4回目（2回目までは他局で認定）
	阿比野建設(株)	姫路市	※	2回目
	(株) オーシスマップ	養父市	※	
	オリエンタル鍍金(株)	神戸市	※	
	グローリー(株)	姫路市		
	(株) ケイテック	明石市		
	医療法人社団甲北会甲北病院	神戸市	※	
	ショーワグローブ(株)	姫路市		
	住友ゴム工業(株)	神戸市		3回目
	社会福祉法人同朋福祉会	神戸市	※	
	中谷機工(株)	尼崎市		
	(株) ノーリツ	神戸市		2回目
	富士通テン(株)	神戸市		3回目
	メック(株)	尼崎市	※	
	モロゾフ(株)	神戸市		2回目
	(株) ヨシダ商事運輸	西宮市	※	

年	企業名	所在地	規模	回数
平成24年 (7社)	アシックス商事(株)	神戸市		
	社会福祉法人恩徳福祉会	神戸市		
	(株)神戸製鋼所	神戸市		
	コベルコシステム(株)	神戸市		2回目
	山陽特殊製鋼(株)	姫路市		
	生活協同組合コープこうべ	神戸市		2回目
	兵庫信用金庫	姫路市		3回目
平成23年 (10社)	アスピオファーマ(株)	神戸市	※	3回目(2回目までは他局で認定)
	伊藤ハム(株)	西宮市		2回目
	シスメックス(株)	神戸市		
	住友ゴム工業(株)	神戸市		2回目
	ネスレ日本(株)	神戸市		
	浜屋(株)	姫路市		
	播州信用金庫	姫路市		
	姫路信用金庫	姫路市		2回目
	(株)フェリシモ	神戸市		
	(株)ワールド	神戸市		
平成22年 (9社)	阿比野建設(株)	姫路市	※	
	尼崎信用金庫	尼崎市		
	川崎重工業(株)	神戸市		
	(株)神戸デジタル・ラボ	神戸市	※	
	医療法人晋真会ベリタス病院	川西市		
	日本イーライリリー(株)	神戸市		2回目
	富士通周辺機(株)	加東市		2回目
	富士通テン(株)	神戸市		2回目
	(株)みなと銀行	神戸市		
平成21年 (6社)	(株)アシックス	神戸市		2回目
	池田電機(株)	姫路市		
	コベルコシステム(株)	神戸市		
	(株)神鋼環境ソリューション	神戸市		
	住友ゴム工業(株)	神戸市		
	兵庫信用金庫	姫路市		2回目

年	企業名	所在地	規模	回数
平成20年 (15社)	神戸信用金庫	神戸市		
	生活協同組合コープこうべ	神戸市		
	(株) トーホー	神戸市	※	
	(株) トーホーキャッシュアンドキャリー	神戸市		
	(株) トーホーストア	神戸市		
	(株) トーホービジネスサービス	神戸市	※	
	(株) トーホーフードサービス	神戸市		
	(株) トーホーマーケティングサポート	神戸市	※	
	日本ベーリングガーインゲルハイム(株)	川西市		東京へ移転
	(株) ノーリツ	神戸市		
	姫路信用金庫	姫路市		
	プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン(株)	神戸市		
	マックスバリュ西日本(株)	姫路市		広島へ移転
	三ツ星ベルト(株)	神戸市		
	モロゾフ(株)	神戸市		
平成19年 (8社)	(株) アシックス	神戸市		
	伊藤ハム(株)	西宮市		
	片山キッズクリニック	神戸市	※	
	神姫バス(株)	姫路市		
	日本イーライリリー(株)	神戸市		
	兵庫信用金庫	姫路市		
	富士通周辺機(株)	加東市		
	富士通テン(株)	神戸市		

規模欄に「※」のある企業は中小企業（従業員300人以下）です。

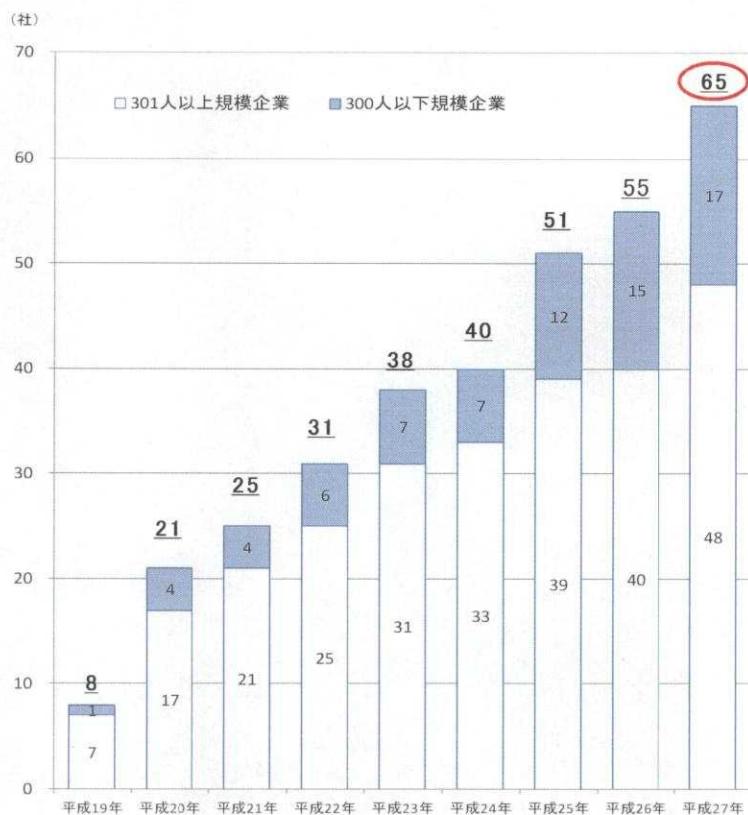


次世代法に基づく特例認定企業一覧（兵庫・平成27年9月末時点）

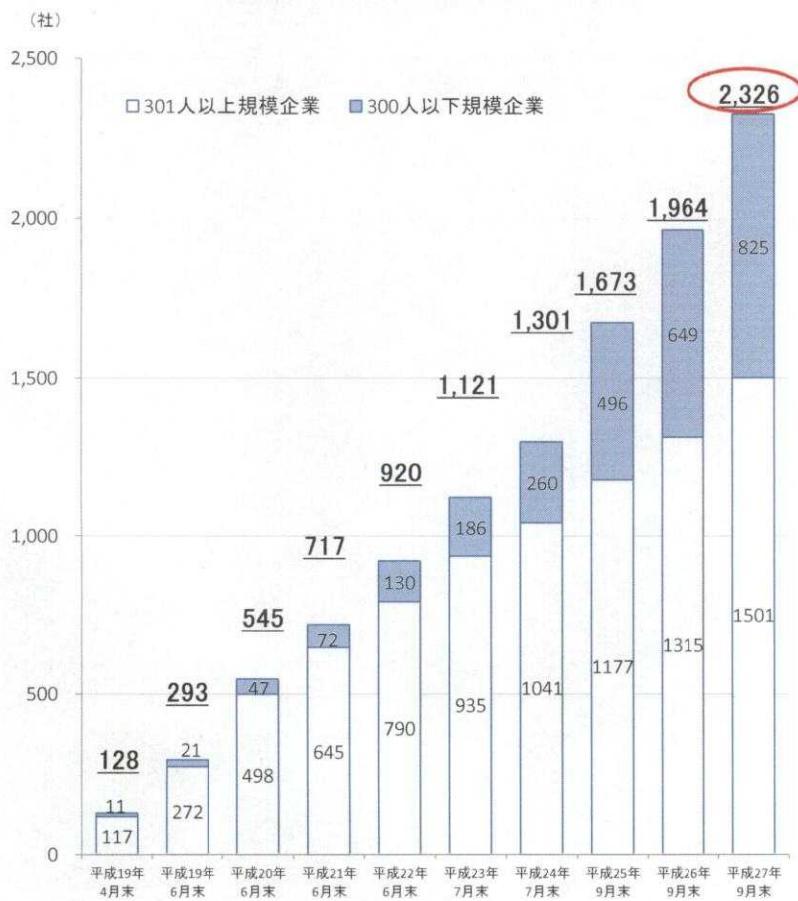
年	企業名	所在地	規模	回数
平成27年 (2社)	ネスレ日本(株)	神戸市		
	富士通テン(株)	神戸市		

認定企業数の推移(兵庫)

資料3



認定企業数の推移(全国)



※全国、兵庫とも認定を2回以上受けた企業も1社としてカウントしています。