



兵庫労働局発表
平成27年5月28日

〔照会先〕

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 石原 朗子
(電話) 078 (367) 0820

報道関係者 各位

兵庫県内初（全国4番目）のプラチナくるみん認定企業として、 「ネスレ日本」「富士通テン」を認定しました！ —6月8日に認定通知書交付式を行います—

兵庫労働局（局長 中山明広）は、次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定企業として、ネスレ日本株式会社（本社：神戸市、代表取締役社長兼CEO 高岡 浩三）、富士通テン株式会社（本社：神戸市、代表取締役社長 山中 明）の2社を認定しました。（資料1）

特例認定制度は、次世代育成支援対策推進法の改正（平成27年4月1日施行）により創設されたもので、上記2社は兵庫県内初の特例認定企業となります。（資料2）

今般、兵庫労働局において、下記のとおり特例認定企業認定通知書交付式を行います。



特例認定マーク
(愛称: プラチナくるみん)

◇認定通知書交付式◇

日時：平成27年6月8日（月） 14：00～ ※撮影可

会場：兵庫労働局 第3共用会議室

（神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー16階）

<資料>

- 1 特例認定企業の取組概要
- 2 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！

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。

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、だいたい色、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。



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らずを応援するため、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らずが申請・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」 ▶ URL : <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。

 <p>改正くるみん 認定基準</p>	 <p>プラチナくるみん 認定基準</p>
<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。

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>