



茨城労働局発表
平成30年8月31日(金)11:00 解禁

【照会先】
茨城労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 加藤 賢一
指導係 石井 裕崇
(電話) 029-277-8295 (8294)

新たにプラチナくるみん・くるみん 認定を3社決定しました！

茨城労働局(局長 ^{ふくもと としなり} 福元 俊成)は、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成30年8月1日付けで3社を以下のとおり認定しました。9月10日(月)に茨城労働局にて認定通知書交付式及び懇談会を実施します。

【プラチナくるみん】	株式会社カスミ (所在地 つくば市) 株式会社常陽銀行 (所在地 水戸市)
【くるみん(4回目)】	いばらきコープ生活協同組合 (所在地 小美玉市)

プラチナくるみん認定

より高い水準の「子育てサポート」を行っている企業を厚生労働大臣が特例認定するもの。要件としては、育児休業の取得実績等が「くるみん認定」より高い水準を達成するとともに、過去に「くるみん認定」を受けていること等。

くるみん認定

「次世代育成支援対策推進法」に基づき「子育てサポート」を行っている企業を厚生労働大臣が認定するもの。要件としては、育児休業等の取得実績や法を上回る子育て支援制度の導入等の全ての基準を達成すること。

次世代育成支援対策推進法とは？

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国や企業の担う責務等を明らかにした法律。平成17年4月1日より施行。

認定通知書交付式及び懇談会

■日時 平成30年9月10日(月) 13:30 ~ (約1時間の予定)

■会場 茨城労働局 会議室 (水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎2階)

・当日の流れ(撮影可)

- (1) 認定通知書交付式(茨城労働局長から各企業出席者あて「認定通知書」を交付)
- (2) 記念撮影
- (3) 懇談会(懇談会終了後、取材時間を設けます)

・取材の申込について

取材ご希望の際は、前日までに雇用環境・均等室 相談・指導部門(TEL 029-277-8295)あて、ご連絡をお願いします。

(添付資料)

別紙1~3: 各社の取り組み

4: 「プラチナくるみん」「くるみん」認定基準



「プラチナくるみん」認定マーク

株式会社カスミ

◆所在地 つくば市 ◆業種 小売業

◆労働者数 15,228人（男性 4,452人／女性 10,776人）（平成 30 年 4 月末現在）

■プラチナくるみん認定に係る取組状況

（1）行動計画の期間、目標及び取組について

①計画期間 平成 28 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日

②目標及び結果

【目標 1】男性の育児目的休暇の利用促進

（結果）育児目的休暇である配偶者出産休暇の取得可能日数を 2 日から 5 日へ拡充し、社内周知を実施した。（実績：育児目的休暇を取得した男性労働者数 44 人）

【目標 2】ダイバーシティに関する広報誌の創刊

（結果）2016 年に当該内容の広報誌「かがやき」を創刊し、その後定期的に発行した。

【目標 3】女性労働者の能力向上・キャリア形成支援のための取り組み

（結果）女性労働者を対象とした「キャリアアップセミナー」「マネジメントセミナー」等を開催し、職階ごとのキャリア形成支援を実施した。

【目標 4】所定外労働時間の削減

（結果）変形労働時間の活用により、月平均 4.5 時間の所定外労働時間を削減した。

【目標 5】年次有給休暇の取得促進

（結果）状況の把握及び奨励により取得率の向上に努めた。（実績 アニバーサリー休暇：64%、3 連続休暇：88.7%、7 連続休暇：62.4%）

【目標 6】育児短時間勤務の拡充

（結果）制度の拡充を行い、社内周知した。（対象となる子の範囲を中学校就学前まで、短縮後の勤務時間を 4 時間～7 時間 45 分の間で選択できるよう拡充）

（2）特例認定基準（プラチナくるみん認定基準）に係る主な取組状況

①育児休業取得者及び育児目的休暇取得率

男性（認定基準：育児休業 1 名以上かつ育児目的休暇取得率 30%以上） 2 名かつ 41.8%

②育児休業取得率

女性（認定基準：75%以上） → 91.7%

③出産した女性の継続就業率（認定基準：90%以上） → 100%

④労働時間等働き方

i) 法定時間外労働及び法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満

ii) 月平均の法定時間外労働 60 時間以上の労働者がいない

⑤法を上回る制度導入

i) 所定外労働の制限

ii) 短時間勤務制度



「プラチナくるみん」認定マーク

株式会社常陽銀行

◆所在地 水戸市 ◆業種 金融業

◆労働者数 5,721人（男性2,381人／女性3,340人）（平成30年4月末現在）

■プラチナくるみん認定に係る取組状況

(1) 行動計画の期間、目標及び取組について

- ①計画期間 平成27年4月1日～平成30年3月31日
- ②目標及び結果

【目標1】育児休職制度利用者の職場復帰に向けた支援策の実施

（結果）育児休職者を対象とした「復職研修（実務研修）」、および「復職予定者向けセミナー（復職への心構えや復職者との座談会）」を開催した。

【目標2】育児短時間勤務制度を利用しやすい環境の整備

（結果）当該制度を拡充（制度の利用対象となる子の範囲を小学校3年生まで、短縮後の勤務時間を3時間～7時間15分の間で選択できるよう拡充）
また、ワークライフバランス制度全般に関するハンドブック・ポスターの作成、制度を利用しながら活躍している行員を行内報で紹介するなど、制度の周知を図った。

【目標3】男性の育児休職制度の利用促進

（結果）「子育て支援手当（全従業員対象）」を新設し、5日以上の子育休職取得を要件に支給対象とした。（実績：男性の子育休職取得率 74.2%）

(2) 特例認定基準（プラチナくるみん認定基準）に係る主な取組状況

- ①育児休業取得率
 - i) 男性（認定基準：13%以上）→ 74.2%
 - ii) 女性（認定基準：75%以上）→ 100.0%
- ②出産した女性の継続就業率（認定基準：90%以上）→ 98.6%
- ③労働時間等働き方
 - i) 法定時間外労働及び法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満
 - ii) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいない
- ④法を上回る制度導入
 - i) 所定外労働の制限
 - ii) 短時間勤務制度
 - iii) フレックスタイム制度
 - iv) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ



「くるみん」認定マーク

いばらきコープ生活協同組合

◆所在地 小美玉市 ◆業種 小売業

労働者数 1,346人（男性 492人／女性 854人）（平成30年4月末現在）

■くるみん認定に係る取組状況

(1) 行動計画の期間、目標及び取組について

①計画期間 平成28年4月1日～平成30年3月31日

②目標及び結果

【目標1】育児時短制度について、全従業員へ周知し制度利用を促進する

(結果) 男性・女性従業員別に「育児支援のしおり」を作成し、制度周知を行った。

【目標2】男性の育児休業取得率を高める(結果) 男性の育児休業取得者のコメントを広報誌に掲載し、制度利用を奨励した。
(実績：育児休業取得率 18.2%)**【目標3】時間外労働削減のため、定期的にノー残業デーを設定し、当該達成率を高める**

(結果) 年4回のノー残業ウィークを設定し、業務報にて周知した。(実績：90.4%)

【目標4】職場体験の受け入れ、地域の子どもたちへの食育活動の積極実施

(結果) 従業員の子どもを対象とした「子ども参観日」を実施した。食育教室を38会場にて開催した。(参加者 2,283人)

(2) 認定基準（くるみん認定基準）に係る主な取組状況

①育児休業取得率

- i) 男性（認定基準：7%以上） → 18.2%
- ii) 女性（認定基準：75%以上） → 100.0%

②労働時間等働き方

- i) 法定時間外労働及び法定休日労働時間の平均が各月45時間未満
- ii) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいない

③法を上回る制度導入

- i) 短時間勤務制度
- ii) 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ

2017年4月1日から、「くるみん」「プラチナくるみん」認定は、子育てサポート企業を多方面より評価する認定基準に生まれ変わりました。

「くるみん」「プラチナくるみん」認定基準 (朱字部分が変更点)

<p>くるみん 認定基準</p> 	<p>プラチナくるみん 認定基準</p> 
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一般事業主行動計画を策定したこと。	1 (同左)
2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。	2 (同左)
3 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。	3 (同左)
4 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。	4 (同左)
<p>5 男性の育児休業等取得について、次の①又は②のいずれかを満たすこと。 (一部経過措置あり)</p> <p>① 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等の取得した者の割合が7%以上</p> <p>② 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15%以上、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上</p> <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記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> <p>① 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)。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 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の割合が7%以上であること。</p> <p>④ 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、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p>	<p>5 男性労働者の育児休業等取得について、次の①又は②のいずれかを満たすこと。</p> <p>① 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</p> <p>② 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</p> <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(上記の①又は②を満たさない場合)でも、くるみん認定基準の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>
<p>6 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> <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記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>	6 (同左)
7 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。	7 (同左)
8 働き方の見直しに資する取組として、①フルタイムの労働者等の法定時間外・休日労働時間の平均が各月45時間未満であり、かつ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。	8 (同左)
<p>9 次の(1)～(3)のいずれかの措置について、具体的な目標を定めて実施していること。</p> <p>(1) 所定外労働の削減</p> <p>(2) 年次有給休暇の取得の促進</p> <p>(3) 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</p> <p>※ (1)～(3)について、必ずしも一般事業主行動計画に当該目標を定める必要はなく、具体的な目標が達成されていることは「くるみん認定」要件としない。</p>	9 くるみん認定9(1)～(3)の全ての措置を講じ、かつ、(1)又は(2)のいずれかについて、定量的な目標を定めて実施し、当該目標を達成したこと。
<p>10 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する以下のような重大な事実がないこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働基準法、労働安全衛生法等に違反し送検公表 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく勧告 労働保険料未納 長時間労働等に関する重大な労働関係法令に違反し、是正意思なし 労働関係法令の同一条項に複数回違反 違法な長時間労働を繰り返す行う企業の経営トップに対する労働局長による是正指導の実施に基づく企業名公表 など 	<p>10 計画期間において、</p> <p>① 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</p> <p>② 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> <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記の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>
	11 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。
10 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する以下のような重大な事実がないこと。	12 (同左)