

茨城労働局発表
平成25年10月1日

【照会先】
茨城労働局雇用均等室
室長 布川 裕子
室長補佐 辺田 幸子
電話 029-224-6288

報道関係者 各位

子育てにやさしい企業として新たに2社を認定しました
「社会福祉法人 恵愛会」「社会福祉法人 笠間市社会福祉協議会」
～社会福祉・介護事業のくるみん認定企業が増えました～

茨城労働局(局長 中村俊一)では、次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」)に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るための環境整備に積極的に取り組み、成果を上げている「子育てにやさしい企業」として、新たに2社を認定しました。これにより、茨城県内のくるみん認定企業は14社となりました。また、労働者300人以下の社会福祉・介護事業の認定企業は3社となり増えています。

認定を受けた企業は、次世代認定マーク(愛称:くるみん)を、求人広告、商品等に表示して、「子育てにやさしい企業」であることをアピールできます。



次世代認定マーク「くるみん」

＜次世代法に基づき認定を決定した企業＞ *企業の取組内容とコメントは別添1・2のとおり

社会福祉法人 恵愛会(茨城県つくば市) 1回目の認定

＜主な取組と成果＞

- ・育児休業制度等に関する最新の情報を周知するとともに、取得者への相談に対応した。
- ・年次有給休暇の取得促進のため、リフレッシュ休暇の取得を奨励した。
- ・女性の育児休業取得率100%、男性の育児休業取得1名(パパ・ママ育休プラス2ヶ月)

社会福祉法人 笠間市社会福祉協議会(茨城県笠間市) 1回目の認定

＜主な取組と成果＞

- ・子どもの看護休暇制度について、時間単位で取得できる制度を導入し、全社員に周知した。
- ・ノー残業デーを実施し、時間外勤務削減のための取組を進めた。
- ・年次有給休暇の取得を促進し、平成24年度の平均取得実績が11.4日となった。
- ・女性の育児休業取得率100%、男性の看護休暇取得3名

＜認定書授与式＞ *認定式の様子は別添3のとおり

平成25年9月19日、茨城労働局にて、認定書授与式と懇談を行いました。懇談では、社会福祉・介護業界として介護職等が不足している現状から、人材確保のため「働きやすい職場、働き甲斐のある職場」を目指してさまざまな取組が進められていることが紹介されました。

【添付資料】

- 別添1 認定企業の取組内容とコメント（社会福祉法人 恵愛会）
- 別添2 認定企業の取組内容とコメント（社会福祉法人 笠間市社会福祉協議会）
- 別添3 次世代育成支援対策推進法に基づく「基準適合一般事業主」認定書授与式
- 別添4 茨城労働局管内の次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定企業一覧
- 別添5 次世代法に基づく「くるみん」認定Q&A

認定企業の取組内容とコメント

企業名：社会福祉法人 恵愛会

所在地：茨城県つくば市

業種：特別養護老人ホーム等、介護事業

労働者数：108（男性38人 女性70人）

1 計画期間 平成23年4月1日～平成25年7月31日

2 行動計画の目標及び取組の結果

【目標1】産前産後休業や育児休業、育児休業給付など諸制度の周知や情報提供を行う。

（取組の結果）

育児休業等の諸制度に関するパンフレットを職場内に掲示して、最新の情報を周知した。また、育児休業取得予定者には、育児休業給付の諸手続の際に、制度の説明や相談に対応した。

【目標2】年次有給休暇の取組促進に向けた検討を行う。

（取組の結果）

年次有給休暇の取得状況をとりとまとめ、職種別に分析した結果を安全衛生委員会で報告し、取得促進のための対策を話し合った。その結果、2年に1回のリフレッシュ休暇（連続7日～10の休暇）の取得を勧奨することとし、職員研修で周知した。

3 認定基準にかかる取組状況

○女性の育児休業取得率 100%（計画期間内に8名が取得）

○男性の育児休業取得者 1名（*パパ・ママ育休プラスとして2ヶ月取得）

*「パパ・ママ育休プラス」とは

父母ともに育児休業を取得する場合は休業可能期間が延長され、子が1歳2ヶ月に達するまでの間に父母それぞれ1年間まで育児休業を取得できます（育児・介護休業法）。

<認定を受けてのコメント>

わたくし共は、『「困ったらここにおいで」の心で、全ての高齢者を受け入れ、自分の親が、自分自身が「暮らしたい」、「過ごしたい」、「関わりあいたい」と思えるご利用者のトータルサポートセンターを目指します。』を基本理念とし老人福祉事業を行っております。

「くるみん」マークの認定について、子育て支援や規程に対しての意識調査を全職員に行い、それに基づき今回「育児休業の周知」、「年次有給休暇の取得促進」を目標として取組み、認定を受けることができました。これからも子育て支援を促進する企業として邁進し、以って福祉の向上に貢献できればと考えております。

認定企業の取組内容とコメント

企業名：社会福祉法人 笠間市社会福祉協議会

所在地：茨城県笠間市

業種：福祉事業

労働者数：185（男性38人 女性147人）

1 計画期間 平成22年11月1日～平成25年7月31日

2 行動計画の目標及び取組の結果

【目標1】子どものための看護休暇制度について全職員への周知徹底を図る。

（取組の結果）

子どもの看護休暇制度について、平成25年2月から時間単位で取得できる制度を導入し、平成25年4月、回覧にて全職員に周知した。

【目標2】時間外勤務削減のための取組強化を図る。

（取組の結果）

平成22年11月「からノー残業デー」を実施し、社内イントラで周知して、時間外労働削減の取組を進めた。

【目標3】年次有給休暇に取得日数を一人あたり年間平均10日以上とる。

（取組の結果）

平成22年11月から朝礼等により年次有給休暇の取得を促した結果、平成23年度10.4日、平成24年度11.4日の取得日数となった。

3 認定基準にかかる取組状況

○女性 育児休業取得率 100%（平成20年3月～平成25年7月に3名が取得）

○男性 子の看護休暇取得者 3名

<認定を受けてのコメント>

当会では、育児休業制度や看護休暇制度の内容を社内回覧で周知したことに加え、社内イントラにて制度の積極的な活用を職員に呼びかける他、時間外勤務削減や年次有給休暇の積極的な取得にも取り組んでまいりました。

これにより、計画期間中に男性社員が初めて看護休暇を利用するなど一定の成果を上げることができました。

今後も、第2回の行動計画に基づき、職員が子育てしながら働きやすい職場環境を作るなど、次世代育成支援の推進に積極的に取り組んでまいります。

次世代育成支援対策推進法に基づく「基準適合一般事業主」認定書授与式

<日時・場所> 平成25年9月19日(木) 茨城労働局

<認定企業> 社会福祉法人 恵愛会

社会福祉法人 笠間市社会福祉協議会



社会福祉法人 恵愛会 副施設長 宮本 浩 氏 (左)



社会福祉法人 笠間市社会福祉協議会 事務局長 菊池 治 氏 (左)

茨城労働局管内の次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定企業一覧
(平成25年9月30日現在)

●認定企業 14社 (うち2回目の認定4社 300人以下企業4社)

No.	認定年	企業名	所在地	規模
1	2007年	株式会社カスミ	つくば市	A
2		株式会社ケースホールディングス	水戸市	A
3	2009年	いばらきコープ生活協同組合	小美玉市	A
4		株式会社筑波銀行 (旧: 株式会社関東つくば銀行)	土浦市	A
5		独立行政法人物質・材料研究機構	つくば市	A
6		関彰商事株式会社	筑西市	A
7		キャノンセミコンダクターエキップメント株式会社	坂東市	A
8	2010年	独立行政法人日本原子力研究開発機構	那珂郡東海村	A
9		株式会社常陽銀行	水戸市	A
10	2011年	社会福祉法人泰仁会	石岡市	B
11	2012年	株式会社ケースホールディングス (2回目)	水戸市	A
12		株式会社筑波銀行 (2回目)	つくば市	A
13		日鉄住金プラント株式会社 (旧: 住友金属プラント株式会社)	鹿嶋市	A
14		株式会社カスミ (2回目)	つくば市	A
15	2013年	アステラスリサーチテクノロジー株式会社	つくば市	B
16		キャノンセミコンダクターエキップメント株式会社 (2回目)	坂東市	A
17		社会福祉法人恵愛会	つくば市	B
18		社会福祉法人笠間市社会福祉協議会	笠間市	B

○規模欄の「A」は労働者301人以上の企業、「B」は101～300人企業です。

○各企業の取組内容は、茨城労働局HPに紹介されています。

URL : <http://ibaraki-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>

次世代法に基づく「くるみん」認定Q&A

Q1 次世代法に基づく「くるみん」認定とは何ですか？

平成17年4月1日施行の次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づき、企業が、労働者の子育て支援等に関する「一般事業主行動計画」（行動計画）を策定し、その行動計画に定めた目標を達成したことなどの認定基準9項目を満たした場合、申請することで「子育てにやさしい企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。

Q2 一般事業主行動計画の策定は任意ですか？

◆次世代法に基づき、101人以上の労働者を雇用する事業主は、行動計画の策定・届出・公表・労働者への周知が義務づけられています。

次世代法は、平成17年4月1日から平成27年3月31日まで効力のある法律です。平成27年3月31日までは策定義務がありますので、1つの行動計画期間（2～5年）が満了した場合は、新たな目標を定めて次の行動計画を策定する必要があります。

茨城県内の届出・認定状況は、次のとおりです。

一般事業主行動計画の届出・認定状況（平成25年8月末現在）

	届出企業数（届出率）				認定企業数
	総数	301人以上	101～300人	100人以下	
茨城	965社	220社(99.5%)	541社(98.0%)	204社	14社
全国	67,866社	14,406社(97.4%)	31,670社(96.8%)	21,790社	1,651社

※平成23年4月1日から、一般事業主行動計画の策定・届出、公表・周知の義務が、労働者301人以上から101人以上企業へ拡大されました。

Q3 くるみん認定は何回も受けられますか？

◆その行動計画期間ごとに認定を受けることができます。但し、認定を受けられる期間は平成27年3月31日までです。

*平成25年9月30日現在、茨城労働局管内（県内本社企業）の認定企業14社のうち2回目の認定を受けた企業は4社です。

H17.4.1

H27.3.31



1回目の行動計画	2回目の行動計画	○回目の行動計画
----------	----------	----------

↓
認定申請（1回目）

↓
認定申請（2回目）



Q4 認定基準とは？

くるみん認定企業は、以下の**認定要件（9項目）全てを満たした企業**です。

- 1 雇用環境の整備について適切な行動計画を策定したこと。
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 3 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 4 公表及び従業員への周知を適切に行っていること（平成21年4月以降に策定した場合）。
- 5 計画期間において、男性労働者の育児休業者が1人以上いること
【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主】
計画期間において男性の育児休業等取得者がいない場合でも、次のいずれかに該当すれば満たす。
① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く。）。
② 計画期間において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育す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こと。
③ 当該計画の開始3年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等したものが1人以上いれば足りること。
- 6 計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が70%以上であること（300人以下企業は特例あり）。
- 7 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、「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」を講じていること。
【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主】
ただし、当該計画期間において、育児休業取得率が70%未満である中小事業主にあつては、当該計画の開始前3年以内の日であつて当該中小企業が定める日から計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における育児休業取得率が70%以上であれば足りること。
- 8 次の①～③のいずれかを実施していること。
① 所定外労働の削減のための措置
② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
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
- 9 法及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。

Q5 認定を受けるメリットは？

●次世代認定マーク（愛称：くるみん）を活用できます。

認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を、広告、商品、求人広告などにつけ、子育てにやさしい企業であることを内外にアピールすることができます。その結果、企業イメージの向上、雇用される従業員のモラ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・定着などが期待されます。

認定を受けた企業からは、「子育て支援企業としてアピールできた」「子育て支援について社員の意識が高まった」「会社のイメージアップにつながった」「問い合わせ・応募が増えた」などの声が寄せられています。

●税制優遇制度（建物等の割増償却制度）が適用されます。

認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物とその附属設備について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができます。