

茨城労働局発表  
平成26年8月29日

## 【照会先】

茨城労働局雇用均等室

室長 井上 礼子

地方育児・介護休業指導官 渡邊 朋子

(直通電話) 029(224)6288

(FAX) 029(224)6265

## 「くるみん認定企業」増加中！

～次世代法に基づく「くるみん認定」が25件(認定企業数20社)になりました～

次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づき、仕事と育児の両立のための環境整備に取り組み、一定の要件を満たした事業主は、“子育てサポート企業”として認定を受けることができます。

制度発足から平成26年7月末までに、茨城労働局において「くるみん認定企業」として認定した件数は25件、認定企業数は20社(別添1)となりました。

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。

### ■平成25年11月から26年7月末までに認定された企業

行動計画の取組内容は別添2のとおり

生活協同組合パルシステム茨城(水戸市)【H25.11.21】

社会福祉法人征峯会(筑西市)【H25.11.22】

いばらきコープ生活協同組合※(小美玉市)【H26.1.23】

筑波乳業株式会社(石岡市)【H26.1.29】

国立大学法人筑波大学(つくば市)【H26.3.18】

社会福祉法人芳香会(古河市)【H26.6.6】

キヤノン化成株式会社(つくば市)【H26.7.11】

※いばらきコープ生活協同組合は、2回目の認定



次世代認定マーク

(愛称:くるみん)

(別添)

- 1 茨城県内の認定企業名一覧(平成26年7月末日現在)
- 2 認定企業の取組内容(平成25年11月から26年7月末日まで)
- 3 次世代育成支援対策推進法(抄)
- 4 認定基準
- 5 パンフレット「一般事業主行動計画を策定し、くるみんマーク認定を目指しましょう!!!」
- 6 チラシ「次世代育成支援対策推進法が10年間延長され、新たな認定制度が創設されます!」

## 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26年7月31日現在)

## ●認定企業 20社 (うち2回目の認定5社)

No.	認定年	企業名	所在地
1	2007年	株式会社カスミ	つくば市
2		株式会社ケーズホールディングス	水戸市
3	2009年	いばらきコープ生活協同組合	小美玉市
4		株式会社筑波銀行 (旧: 株式会社関東つくば銀行)	土浦市
5		独立行政法人物質・材料研究機構	つくば市
6		関彰商事株式会社	筑西市
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
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
9		株式会社常陽銀行	水戸市
10	2011年	社会福祉法人泰仁会	石岡市
11	2012年	株式会社ケーズホールディングス (2回目)	水戸市
12		株式会社筑波銀行 (2回目)	つくば市
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
14		株式会社カスミ (2回目)	つくば市
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
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
17		社会福祉法人恵愛会	つくば市
18		社会福祉法人笠間市社会福祉協議会	笠間市
19		生活協同組合パルシステム茨城	水戸市
20		社会福祉法人征峯会	筑西市
21	2014年	いばらきコープ生活協同組合 (2回目)	小美玉市
22		筑波乳業株式会社	石岡市
23		国立大学法人筑波大学	つくば市
24		社会福祉法人芳香会	古河市
25		キャノン化成株式会社	つくば市

各企業の取組内容は、茨城労働局 HPURL : <http://ibaraki-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp> に紹介されています

## 認定企業の取組内容

－取組内容の全体は、茨城労働局ホームページをご覧ください－

※労働者数はコメントがない場合は認定当時の人数

### ■ 生活協同組合パルシステム茨城 (せいかつきょうどうくみあいばるしすてむいばらき)

#### 1. 企業情報、計画期間、行動計画の目標、取組結果等について

##### (1) 企業情報

企業名 生活協同組合パルシステム茨城  
所在地 水戸市  
業種 小売業  
労働者数 223人 (男性63人 女性160人)

##### (2) 行動計画期間

平成23年4月1日～平成25年9月30日

##### (3) 主な行動計画の目標及び取組の結果

【目標】子どもの出生時に父親が取得できる特別休暇(有休)日数を増やす。

(結果) 配偶者出産休暇(特別休暇)の日数を3日から5日に増やした。

【目標】18歳までの子を養育する職員の家族手当金額の見直し(増額)を行う。

(結果) 家族手当の対象となる18歳未満の子の扶養手当を増額した。

第二扶養 1000円アップ 第三扶養 3000円アップ 第四扶養以降 4000円アップ

##### (4) 認定基準にかかる取組状況

○女性の育児休業取得率 100%  
○男性の育児休業取得者 1名(5日間)

#### 2. 認定を受けてのコメント

生活協同組合パルシステム茨城では、すべての職員がその能力を発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、地域の次世代育成支援に貢献するため、行動計画を策定し取り組んでまいりました。職員が仕事と子育ての両立をできるような環境整備の一環として、就業規則の一部を改定し、出産時に父親が取得できる特別休暇日数を増やしました。

また、18歳までの子を養育する職員の家族手当の増額を行い、さらに年次有給休暇の取得推進として計画付与制度を導入し、計画表を提出してもらい実施してまいりました。

行動計画の期間内においても、男性の育児休業は1名が取得。今後も、第2期目標達成に向けて進めるとともに、更なる子育て支援として有給休暇の取得、所定労働時間の削減を推進してまいります。

### ■ 社会福祉法人征峯会 (しゃかいふくしほうじんせいほうかい)

#### 1. 企業情報、計画期間、行動計画の目標、取組結果等について

##### (1) 企業情報

企業名 社会福祉法人征峯会  
所在地 筑西市  
業種 社会福祉施設  
労働者数 181人 (男性64人 女性117人)

##### (2) 行動計画期間

平成22年4月1日～平成25年10月31日

##### (3) 主な行動計画の目標及び取組の結果

【目標】出産や子育て、介護などの様々な理由で退職した職員の再雇用制度を導入する。

(結果) 平成25年4月1日付けで再雇用に関する規則を制定した。

【目標】男性の育児休業取得を促進するための措置を考え実施する。

(結果) 男性職員に、子の出産時に取得できる配偶者出産休暇(特別休暇)を取得した時の感想文を依頼し、実際の感想を基にメリットや問題点を検証した。

検証の結果を踏まえて、平成25年4月1日付で就業規則を改訂し育児休業開始から7日間の給与については有給とすると定めた。

##### (4) 認定基準にかかる取組状況

○女性の育児休業取得率 100%  
○男性の育児休業取得者 1名(7日間)

## 2. 認定を受けてのコメント

当法人のスタッフは女性が多いので、事業所内託児施設を設置する等、働きやすい職場づくりを目指しています。今回は出産、子育て等退職した女性がまた同じ職場で働き続ける様、再雇用制度を導入し、現在3名の方が働いております。

また、女性の育児休業取得率は100%なので、男性の取得を促進するため7日間を有給とする等、就業規則を改訂し1名の男性が取得しました。そして、育児の大変さや家族の大切さ、妻への感謝の気持ちがわいてきて、実施して良かったとの感想が寄せられました。

今後は、男性の配偶者出産休暇の日数を増やし、男女関係なく仕事と子育てを両立させることが出来る働きやすい職場づくりに努力していきたいと思っております。

## ■ いばらきコープ生活協同組合 (いばらきこーぷせいかつきょうどうくみあい)

### 1. 企業情報、計画期間、行動計画の目標、取組結果等について

#### (1) 企業情報

企業名 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 1,429人(男性461人 女性968人)

#### (2) 行動計画期間

平成20年12月1日～平成25年11月30日

#### (3) 主な行動計画の目標及び取組の結果

【目標】育児休業者復帰支援サービスの登録・利用を促進し、登録者数を増やす。

(2008年10月現在2人の登録)。

(結果)計画期間内にあらたに3人が登録された。

【目標】社会とのかかわり、子どもと職場のかかわりなどを重視し、職場体験学習の受け入れを積極的に行う。

(結果)子ども参観日を継続して実施した(参加者:2011年55人、2012年49人、2013年29人)。

職場体験受入れについて、通年での受入れを開始した(参加者:2012年55人、2013年161人)。

#### (4) 認定基準にかかる取組状況

○女性の育児休業取得率 90.9%(10人取得)

○男性の育児休業取得者 3人(育児休業期間:1ヶ月、2ヶ月、1日)

### 2. 認定を受けてのコメント

いばらきコープ生活協同組合では、職員が仕事と子育てが両立できる働きやすい職場づくりを目指しています。今回、その成果が認められて2回目の認定をいただきました。

今後は、現行のしくみをさらに利用しやすく改定し、職場への周知を行います。また、育児だけでなく介護と仕事の両立や、子供参観日を宅配だけでなく店舗事業でも実施するなど、取り組みを広げていきます。次期計画では、男性職員の育児休暇取得が一番困難と思われるので、早めの対応をしたいと思っております。

## ■ 筑波乳業株式会社 (つくばにゅうぎょうかぶしがいしゃ)

### 1. 企業情報、計画期間、行動計画の目標、取組結果等について

#### (1) 企業情報

企業名 筑波乳業株式会社  
所在地 石岡市  
業種 製造業  
労働者数 313人(男性232人 女性81人)

#### (2) 行動計画期間

平成23年1月1日～平成25年12月31日

#### (3) 主な行動計画の目標及び取組の結果

【目標】産前産後休業や育児休業給付、育児休業中の社会保険料の免除など制度の周知や情報提供を行う。

(結果) 法令や給付金等について調査を実施し、社内掲示用ポスターとしてまとめ、社内イントラネット掲示板などで社員に周知した。

【目標】 看護休暇制度の取得可能な範囲を中学校就学前に拡大し、全従業員への周知徹底を図る。

(結果) 平成25年12月1日付けで育児休業等に関する規則を変更、さらにポスターを作成し、社内イントラネット掲示板などで社員への周知を行った。

(4) 認定基準にかかる取組状況

○女性の育児休業取得率 100% (7人)

○男性の育児休業取得者 1人 (育児休業期間: 6ヶ月)

## 2. 認定を受けてのコメント

当社では、『社員とともに成長する』ことを経営理念の一つに掲げ、『より良い家庭があつてこそより良い仕事ができ、より良い製品ができあがる』という考えのもと、家庭と仕事の両立支援を長年にわたり進めてまいりました。

現在は、法改正についていくのではなく、法改正を上回るよう制度の充実を図り続け、社内周知も工夫してきた結果、実際に社員が制度を活用する機会も増えてまいりました。

創業当初より『ひとを大事にする』社風が強くありますので、この社風を大切にしながら、今後もより一層社員が安心して働ける職場環境づくりを推進してまいります。

## ■ 国立大学法人筑波大学 (こくりつだいがくほうじんつくばだいがく)

### 1. 企業情報、計画期間、行動計画の目標、取組結果等について

(1) 企業情報

企業名 国立大学法人筑波大学

所在地 つくば市

業種 大学

労働者数 5,435人 (男性2,865人 女性2,570人)

(2) 行動計画期間

平成22年4月1日～平成26年1月19日

(3) 主な行動計画の目標及び取組の結果

【目標】 子どもの看護のための休暇制度の拡充

(結果) 平成24年4月1日より、子の看護休暇の対象範囲を「小学校の3年課程までに就学する子を養育する職員」に拡大。

【目標】 子育てを行う職員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度の拡充

(結果) 平成22年4月9日から、一時預かり保育等を利用する職員に対して育児クーポン券を発行し、費用の補助を行う制度を導入した。

【目標】 時間外勤務の縮減のための措置の実施

(結果) 労使協定で定めた時間外勤務時間数の限度を超えそう、又は超えた職員とその服務監督者に対して注意喚起メールが自動配信される「エコメール」システムを平成23年1月から導入した。

(4) 認定基準にかかる取組状況

○女性の育児休業取得率 86.5% (206人)

○男性の育児休業取得者 7人

### 2. 認定を受けてのコメント

本学において認定に当たり課題となったのは男性職員の育休取得でしたが、育児支援制度が男性も利用できることの周知、男性の育児参加を推進するキャッチフレーズの周知等に取り組み、7名の男性職員が育休取得しました。

また本学は、両立支援のため様々な制度を導入してきましたが、今後はよりよい制度導入のため引き続き検討を重ねていくとともに、既存制度の周知・啓発により、より一層活きた制度となるように尽力してまいります。

## ■ 社会福祉法人芳香会 (しゃかいふくしほうじんほうこうかい)

### 1. 企業情報、計画期間、行動計画の目標、取組結果等について

#### (1) 企業情報

法人名 社会福祉法人芳香会  
所在地 古河市  
業種 社会福祉事業  
労働者数 417人(男性134人/女性283人)(平成26年4月現在)

#### (2) 行動計画期間

平成21年4月1日～平成26年3月31日(2期目)

#### (3) 主な行動計画の目標及び取組の結果

##### 【目標1】事業所内保育施設の運営及び新たな施設の設置・運営

(結果)既存の施設を運営しつつ、新たな施設を設置し、運営を開始。

運営開始後、利便性を図るため運営日を拡大。また、子育て支援充実のため、施設の保育参観を実施。

##### 【目標2】産休や育休制度、休業中の経済支援に係る周知

(結果)制度の利用状況を調査し、従業員へ周知を図った他、制度の充実を図るためアンケート調査を行った。特に男性の育児休業取得を図るため、会報を通じ従業員あて啓発を行った。

#### (4) 認定基準に係る取組状況

○女性の育児休業取得率 87.5%  
○男性の育児休業取得者 1人(育児休業取得期間: 2日)

### 2. 認定を受けてのコメント

当法人では女性職員が約70%を占めています。今回、87.5%の育児休暇取得率につながったことは、特に事業所内保育施設の利用者が多かったこと、更に育休後の就業について、個々人に応じた復帰支援の対応が実行できたことが要因であろうと考えています。今後は、職員全体の有給取得率を高め、ノー残業デーの設定による就業時間の管理を各事業所の努力目標として取り組み、健康な活気ある職場づくりに努力していく所存です。

## ■ キヤノン化成株式会社 (きやのんかせいかぶしがいしゃ)

### 1. 企業情報、計画期間、行動計画の目標、取組結果等について

#### (1) 企業情報

法人名 キヤノン化成株式会社  
所在地 つくば市  
業種 製造業  
労働者数 2,026人(男性1,635人/女性397人)(平成26年6月末現在)

#### (2) 行動計画期間

平成22年10月1日～平成26年3月31日(3期目)

#### (3) 主な行動計画の目標及び取組の結果

##### 【目標】計画期間中の育児休業取得促進

(結果)男性の育児休業者1名、女性の育児休業取得率100%を達成。社内報を通じて育児休業制度を周知するほか、出産を控えた家族がいる労働者もしくは出産を控えた労働者本人に対し、個別に制度の説明を行い、制度の利用を勧奨した。

##### 【目標】マイバケーション休暇の取得促進

(結果)マイバケーション休暇(年次有給休暇の連続日数取得)を促進し、取得率が45%から52%に増加。管理職より年初に休暇の取得予定を確認し、業務の進行管理を行った。

#### (4) 認定基準に係る取組状況

○女性の育児休業取得率 100%  
○男性の育児休業取得者 1人(育児休業取得期間: 5日)

## 2. 認定を受けてのコメント

弊社は女性や子育て社員が働きやすい環境作りのために、育児・介護関連制度の充実に加えて、ワークライフバランスの促進や、上司や同僚が互いに理解し、協力し合う風土づくりを行ってまいりました。その結果、出産した女性社員は100%育児休業を取得し、復帰後も子育てと仕事を両立しながら職場で活躍しております。今回の認定を機に、更に社員の声を聞きながら、より働きやすい環境作りに取り組んでまいります。

〇次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）（抄）

（一般事業主行動計画の策定等）

第12条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が100人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のもの（第16条第1項及び第2項において「中小事業主」という。）は、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

4 第1項に規定する一般事業主が同項の規定による届出をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出をすべきことを勧告することができる。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第13条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第3項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、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、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（表示等）

第14条 前条の規定による認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「広告等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。



## 【くるみん認定要件】

- 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 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
- 5 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等をしたものが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】

ただし、当該計画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をしたものがない中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。）にあつては、次のいずれかに該当すれば足りること。

- 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 当該計画の開始前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。

### 【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。

- 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。

※1「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」とは、育児・介護休業法第24条第1項第3号により事業主が必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされている措置をいいます。なお、これらの措置は計画期間終了時までには措置されていればよく、措置が講じられた時期は問いません。

※2「始業時刻変更等の措置」とは、以下のような措置をいいます。

- ・フレックスタイム制度
- ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

- 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。