



石川労働局発表  
平成26年9月30日

【照会先】  
石川労働局雇用均等室  
室長 中込左和  
地方機会均等指導官 市六さつき  
(電話) 076-265-4429

報道関係者 各位

## 次世代育成支援対策推進法に基づくくるみんマークの認定について

— 労働者数100人以下の企業を初めて認定、県内の認定企業は20社 —

次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」)に基づき、一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成したことなどの一定の基準を満たした県内の事業主は、仕事と家庭の両立・子育て支援に取り組む企業として、石川労働局長の認定を受けることができます。

今般、石川労働局(局長 高淵憲一)では、下記企業を「**子育てサポート企業**」として認定いたしました。

**PFUテクノワイズ株式会社** 〔かほく市〕1回目

**株式会社システムサポート** 〔金沢市〕1回目

**喜多ハウジング株式会社** 〔金沢市〕1回目

喜多ハウジング株式会社は、労働者数100人以下の企業として県内で初めての認定企業となりました。

各企業の取組は別紙のとおりです。  
認定を受けた企業は、認定マーク「くるみん」(右図)を商品等に表示することができます。



石川労働局長による認定証の交付式を下記のとおり実施いたします。

平成26年9月30日(火) 11時 合同庁舎共用第1会議室

金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6F

### 【配付資料】

- 1 認定企業の取組のご紹介  
PFUテクノワイズ株式会社・システムサポート株式会社、喜多ハウジング株式会社
- 2 石川労働局管内の認定企業一覧と一般事業主行動計画策定状況
- 3 認定制度のご紹介

## PFUテクノワイズ株式会社

### ◎ 事業所概要

企業名:PFUテクノワイズ株式会社  
代表者氏名:代表取締役社長 西野 秀人  
所在地:かほく市  
業種:製造業  
労働者数:193人

### ◎ 行動計画

- |   |      |   |
|---|------|---|
| 1 | 計画期間 | 平成23年4月1日～平成26年4月20日                          |
| 2 | 内容   |   |
|   | 目標1  | 計画期間中の育児休業の取得状況<br>男性社員…1名以上<br>女性社員…取得率80%以上 |
|   | 目標2  | 次世代支援に関する制度の拡充及び環境整備                          |
|   | 目標3  | 労働時間の適性化及び休暇取得促進                              |

### ◎ 目標達成の状況

- 目標1 ・男性の育児休業者 1名（取得期間 5日）  
・女性の育児休業者 4名  
（対象者4名中4名取得 取得率 100%）
- 目標2 ・「母親・父親教室」の開催による仕事と家庭の両立の支援  
・「出産・育児のしおり」の配布や社内イントラネットによる、妊娠中～育休からの復職までの諸制度の情報提供  
・1日6時間までの育児短時間勤務の適用対象となる子の年齢を3歳の年度末までから小学校3年生の年度末までに拡大  
・子の看護や家族の介護等に利用できる積立休暇制度の創設  
・勤続15, 25, 35年の社員を対象とするリフレッシュ休暇の創設
- 目標3 ・仕事と家庭の両立支援を目的とした「ノー残業デー（月、水、給与・賞与支給日）」の実施。社内イントラネットや周知ポスターの掲示により周知、定着を推進するとともに見回りを実施。各ラインごとに当日の残業時間を旗の色で通知、週間の残業予定・実績を把握できるようにしている。  
・年次休暇の計画的取得を推進するため目標値（年間最低6日以上）・年次休暇取得促進日を設定するとともに、四半期ごとに年次休暇取得計画を各部門から提出させ、目標値達成に向けて取組を実施。

## ◎ その他の取組の状況

- ・小学校卒業までの子を有する社員は、短時間勤務制度や所定外労働の免除制度の利用ができる。
- ・小学校就学前の子を有する社員を対象にベビーシッター等の費用補助を行っている。

## 企業からのひとこと

### ○ 行動計画策定・実施に当たって工夫した点

次世代育成支援対策推進法について理解してもらえるよう、社内イントラに「仕事と家庭の両立支援」のページを設け、会社として取組を進めていることを周知しました。

また、実施に当たり、育児に直接かかわっていない従業員にも関心を持ってもらうことを意識し、育児に関することだけではなく、年次休暇取得率の向上や労働時間の短縮など働き方を見直すことにも力を入れました。

男性の育児休業取得のハードルは高く、取得者がなかなか出ませんでした。子どもが生まれた男性従業員に対し、育児休業制度を詳細に説明し、取得推進を図りました。

### ○ 行動計画に基づく取組の効果・課題

ノー残業デーの取組を推進した結果、所定外労働時間について、行動計画開始時(平成23年度)と行動計画終了時(平成25年度)を比較すると、26%減少しました。

また、仕事と育児についての両立支援制度の周知が図られたことにより、女性従業員の育児休業取得や職場定着が進み、職場での理解度も向上しました。

課題としては、年次休暇取得のさらなる向上や地域貢献を意識した活動の取組実施、介護のための制度拡充などがあり、今後も検討・取組を進めていきたいと考えています。

### ○ 育児休業を取得した男性従業員の声(部品製造部 機構品製造課所属 25歳)

初めての育児で不安を抱えていた妻を少しでも助けたい気持ちと自分も育児を通して父親としての自覚と責任を持ちたいと思い、取得しました。

妻も同じ職場なので、所属長やメンバーは快く理解してくれました。

育児休業中は、短い期間でしたが育児に専念できる機会が持てて良かったです。

## 株式会社システムサポート

### ◎ 事業所概要

企業名 : 株式会社システムサポート  
代表者氏名 : 代表取締役社長 小清水 良次  
所在地 : 金沢市  
事業内容 : 情報通信業  
労働者数 : 592人

### ◎ 行動計画

- 1 計画期間 平成24年7月1日～平成26年6月30日
- 2 内容  
目標 短時間勤務制度・時差出勤制度の利用向上を目指す

### ◎ 目標達成の状況

社内電子掲示板に育児・介護休業規程を掲載して各制度について周知  
計画期間内の育児短時間勤務制度の利用者は10人

### ◎ その他の取組の状況

- ・計画期間中の育児休業者は男性2名(取得期間 2か月16日、13日)、女性11名
- ・小学校就学前までの子を有する社員は、所定外労働の免除制度、短時間勤務制度  
または時差出勤制度の利用ができる。
- ・ノー残業デー(毎週水曜)の実施

### 企業からのひとこと

#### ○ 行動計画に基づく取組の効果・課題

もともと育児・介護休業の制度があまり浸透しておらず、電子掲示板を活用して、社員へ周知を行いました。その結果、仕事と育児の両立支援制度について職場での理解も深まり、子育てをしながら働き続けやすい職場の雰囲気づくりができたことで、短時間勤務制度・時差出勤制度の利用向上に繋がったと考えています。

#### ○ 育児休業を取得した男性従業員の声(システムサポートクラウド事業部所属 36歳)

当時は仕事が忙しく、なかなか育児や家事の手伝いができない状況が続く中、妻の体調が崩れてしまい、思い切って育児休業を取得することを決めました。また現場や周りが理解を示してくれていたため、仕事の調整や、申請もスムーズに行えました。

育児休業としては短めの2週間でしたが、家族との時間に集中することで、育児の大変さや子どもと接することの大切さを実感することができ、妻の体調も回復しました。

当然仕事は大切ですが、家族との時間を持つこと、育児や家事に参加することは人生の本質だと思います。「ライフワークバランス」という言葉が流行ってきていますが、今後はこの言葉が当然のように浸透していくことを望んでいます。

## 喜多ハウジング株式会社

### ◎ 事業所概要

企業名:喜多ハウジング株式会社

代表者氏名:代表取締役社長 西谷 清

所在地:金沢市

業種:建設業

労働者数:63人

### ◎ 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                     |
| 2 | 内容   |  |
|   | 目標1  | 女性社員が育児休業を取得し、職場復帰しやすい環境整備<br>育児休業取得率70% |
|   | 目標2  | 短時間正社員制度の導入・定着<br>制度利用者1人                |
|   | 目標3  | 子の看護休暇の利用促進                              |
|   | 目標4  | 学校行事への参加や育児全般に利用できる休暇の導入                 |

### ◎ 目標達成の状況

- 目標1 ・女性の育児休業者 2名(対象者2名中2名取得 取得率 100%)  
・育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直しのため、社員アンケートや業務棚卸により現状を把握  
・妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口の設置  
・育児休業中の待遇や育児休業後の労働条件について、ハンドブックや説明会、社内通信による周知を実施
- 目標2 ・社内業務の棚卸、仕事の配分及び見直しを行い、小学校就学前までの子を持つ労働者や家族の介護を行う労働者を対象とする短時間正社員制度を導入  
・短時間正社員制度についてハンドブックや社内通信による周知を実施  
・制度利用者 女性1名(利用期間 約3年間)
- 目標3 ・1歳以上の子のための子の看護休暇の男性取得者 1名(取得日数2日)  
・社員アンケートによりニーズを把握。制度についてハンドブックや説明会による周知を実施。
- 目標4 ・社員アンケートにより社員ニーズを把握し、平成23年6月にファミリー休暇を導入。  
・制度について紹介したハンドブック説明会、社内通信により制度の周知を実施。

## ◎ その他の取組の状況

- ・小学校卒業までの子を有する社員は、短時間勤務制度の利用ができる。
- ・ノー残業デー(毎週月・木曜)の実施
- ・メモリアル休暇(誕生日、結婚記念日に利用できる有給の特別休暇)について、男性32名、女性53名が取得。

## 企業からのひとこと

### ○ 行動計画策定・実施に当たって工夫した点

当社は主に住宅のリフォームを手掛けていることから、女性デザイナーの活躍の場が多く、商談・企画以外にも各種申請業務を行うなど、1人当たりの業務範囲も広いことから長時間労働になりがちで、仕事と育児・介護との両立は難しい部分がありました。

そこで、厚生労働省委託事業である短時間正社員制度導入支援事業に参加し、提案された制度案に基づき当社に合った制度を検討するとともに、ファミリー・サポートプロジェクトチームを社内に立ち上げ、育児休業後に職場復帰しやすい職場環境を整備について検討・実施する行動計画を策定しました。

### ○ 行動計画に基づく取組の効果・課題

行動計画策定当初から、「くるみんマーク」取得を目指していることを会社ホームページで対外的に公表するとともに、社内通信でも社員に周知し、会社全体で取り組みました。また、行動計画の取組として社内業務の棚卸や仕事の配分・見直しを行うことで効率的な業務の進め方について検討することができました。また、ハンドブックや説明会の開催により多くの社員に両立支援制度の内容について周知ができました。

ファミリー休暇はまだ利用者が出ていませんが、事業年度当初から計画的な取得を促すなど、取組を進めていきたいと思えます。

### ○ 子の看護休暇を取得した男性従業員の声(金沢支店エンジニア 40歳)

子ども2人がインフルエンザにかかり、共働きなので、どうしようと悩んでいました。会社から休みをいただくのに、最初は戸惑いましたが、妻も「仕事をあけることができない」とのことで、相談したところ、快く認めていただき、子供を看病することができました。

これまでの「妻が子どもの面倒をみるのが当たり前」との意識ではいけない、と感じましたしそうならないと女性が活躍できないと思えます。

これから、もっと女性の力が必要な時代になってくると思えます。今回のように快く休暇をいただけることに感謝します。

### ○ 育児短時間正社員制度を利用した女性従業員の声

(キタデザインチームからサポートチームへ異動 39歳)

育児短時間正社員制度を利用することで、子どもの保育園の送迎のために朝の準備に少しゆとりが持て、またお迎えも他の社員の方に気兼ねなく行けるので助かっています。

また子どもの睡眠時間の確保や母子のコミュニケーションのために時間が使えるのも、とてもありがたいと思っています。

## 石川労働局管内認定企業一覧

平成26年9月末現在

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・実施し、計画に定めた目標を達成したことなど一定の基準を満たす場合には、申請を行うことにより「子育てサポート企業」として石川労働局長の認定を受けることができます。

認定を受けた企業は、右の認定マーク「くるみん」が交付され、商品、企業広告等に利用できます。



認定年・企業名	所在地
❖平成19年	
株式会社 富士通北陸システムズ	金沢市
金沢信用金庫	金沢市
株式会社 PFU	かほく市
❖平成20年	
医療法人社団 中央会	金沢市
株式会社 国土開発センター	金沢市
❖平成21年	
のと共栄信用金庫	七尾市
生活協同組合 コープいしかわ	白山市
❖平成22年	
株式会社 中央設計技術研究所	金沢市
株式会社 大和	金沢市
株式会社 PFUソフトウェア	かほく市
国立大学法人 金沢大学	金沢市
三谷産業 株式会社	金沢市
❖平成23年	
株式会社 国土開発センター〈2回目〉	金沢市
鶴来信用金庫	白山市
株式会社 北國銀行	金沢市
のと共栄信用金庫〈2回目〉	七尾市
株式会社 PFU〈2回目〉	かほく市
ドコモエンジニアリング北陸 株式会社	金沢市
❖平成24年	
生活協同組合 コープいしかわ〈2回目〉	白山市
株式会社 ことぶき	金沢市
❖平成25年	
三谷産業 株式会社〈2回目〉	金沢市
医療法人社団 和楽仁	能美市
株式会社 PFU〈3回目〉	かほく市
❖平成26年	
PFUテクノワイズ株式会社	かほく市
株式会社システムサポート	金沢市
喜多ハウジング株式会社	金沢市

《 計 20社 26件 》

# 県内企業の一般事業主行動計画策定・届出等取組状況

石川労働局雇用均等室

## 1 一般事業主行動計画策定等届の届出状況(平成26年8月末現在)

	301人以上企業	101人以上300人以下企業	50人以上100人以下企業	49人以下企業	総計
(1) 企業数(社)	134	393			
(2) 行動計画届出企業数(社)	131	392	364	637	1,524
(3) 届出率(%) ((2)/(1))	97.8%	99.7%			

### ○ 産業別

A: 農業、林業	16
B: 漁業	2
C: 鉱業、採石業、砂利採取業	2
D: 建設業	411
E: 製造業	298
F: 電気・ガス・熱供給・水道業	4
G: 情報通信業	38
H: 運輸業、郵便業	63
I: 卸売、小売業	178
J: 金融業、保険業	14
K: 不動産業、物品賃貸業	21
L: 学術研究、専門・技術サービス業	18
M: 宿泊業、飲食サービス業	45
N: 生活関連サービス業、娯楽業	15
O: 教育、学習支援業	22
P: 医療、福祉	207
Q: 複合サービス事業	27
R: サービス業(他に分類されないもの)	143
S: 公務(他に分類されるものを除く)	0
T: 分類不能の産業	0
計	1,524

## 2 認定状況(平成26年9月末現在)

(認定マーク「くるみん」を付与)

	301人以上企業	101人以上300人以下企業	100人以下企業	総計
認定企業数(社)	11	8	1	20
①認定が1回目の企業数(社)	7	7	1	15
②認定が2回目の企業数(社)	3	1	0	4
③認定が3回目以上の企業数(社)	1	0	0	1



# 次世代法に基づく認定制度のご紹介



## 次世代法って？

少子化の急速な進行は、我が国の経済社会に深刻な影響を与えます。そのため、政府・地方公共団体・企業等は一体となって対策を進めていく必要があります。

そこで、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、平成17年4月から施行されたのが「次世代育成支援対策推進法」です。この法律では、国や地方公共団体による取組だけでなく、事業主にも労働者が仕事と子育てを両立させ、少子化の流れを変えるための次世代育成支援対策のための行動計画を策定するよう定められています。



## 一般事業主行動計画って？

企業が、社員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない社員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、計画期間、目標、その目標達成のための対策と実施時期を定めるものです。



## 認定って？

行動計画を策定し、一定の基準を満たせば、都道府県労働局長に「子育てサポート企業」として認定される仕組みがあります。

まず、行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局雇用均等室に届けたうえで、計画で設定した目標を達成し、「出産した女性社員の7割以上が育児休業を取っている」「男性社員の育児休業等の取得実績がある」「残業の削減や年休の取得促進に取り組んでいる」など一定の基準を満たす場合、雇用均等室に申請を行うことにより、認定を受けることができます。



## 認定を受けるメリットは？

認定を受けると、右のマーク（愛称：くるみん）を利用することができます。認定には、単に子育て支援等の制度を設けるだけではなく、仕事の流れを見直してみるなど会社全体の働きやすさの向上に取り組んでいただく必要があります。つまり、認定を受けるということは、「仕事と生活を両立できる企業」というだけでなく、「働きがいがあり、働きやすい企業」「社員を大事にする企業」ともいえます。

そのためマークを求人広告、自社製品やその広告、名刺・ホームページなどにつけることで、対外的にアピールでき、企業のイメージアップや優秀な人材確保などが期待できます。



次世代法に関する  
お問い合わせ、  
ご相談はこちらへ…

石川労働局雇用均等室  
〒920-0024  
金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階  
TEL (076) 265-4429 FAX (076) 221-3087

## 認定を受けるためには？

以下のすべての基準を満たす必要があります。



- (認定基準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
- (認定基準2)行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること
- (認定基準3)策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと
- (認定基準4)平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を行っていること
- (認定基準5)計画期間内に、男性の育児休業等取得者が1人以上いること
  - ※従業員数が300人以下企業の特例として、男性の育休取得者がいなかった場合でも、①～③のいずれかに該当すれば基準を満たします。
  - ① 計画期間内に1歳以上子のために子の看護休暇を取得した男性従業員がいること
  - ② 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる従業員に対する育児のための所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること
  - 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従業員がいること
- (認定基準6)女性の育児休業等取得率が70%以上であること
- (認定基準7)3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とした「育児休業の制度、所定労働時間の短縮措置また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
- (認定基準8)次の①から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
- (認定基準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。

☆ 認定申請書の様式ダウンロードはこちらから ☆

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/kurumin\\_shinseisho.doc](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/kurumin_shinseisho.doc)

さらに!!

**次世代育成支援対策推進法の認定を受け、「くるみん」を取得した事業主に  
対する税制優遇制度（建物等の割増償却制度）があります。**

- 次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」)に基づく認定を受け、「くるみん」を取得した企業は、認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の計画期間開始の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・増改築をした建物等について、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。
- 青色申告書を提出する事業主であること
- 平成23年4月1日から平成27年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、**次世代法の認定**を受けること

※個人事業主の場合は、平成24年1月1日から平成27年12月31日まで各年に次世代法の認定を受けた場合に対象となります。

- **割増償却は、上記通知書の写し等を添えて、税務署に申告してください。**

※割増償却について詳しくは、税務署までお問い合わせください。