

石川労働局発表
平成27年11月12日(木)

【照会先】
石川労働局雇用均等室
室長 細田 豊
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

子育てサポート企業として2社を認定

今般、石川労働局(局長 中島理章)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。

北陸信用金庫	〔金沢市〕	1回目
石川可鍛製鉄株式会社	〔かほく市〕	1回目

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。

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27年11月16日(月)10時00分
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)

(県内の認定状況)

今回の認定により、県内で認定を受けた企業は24社となります。



【配付資料】

- 1 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業の取組のご紹介
- 2 石川労働局管内の認定企業一覧
- 3 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！

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業での取組のご紹介

北 陸 信 用 金 庫

◎ 事業所概要

企 業 名:北陸信用金庫
代表者氏名:理事長 西出 武夫
所 在 地:金沢市
業 種:金融業、保険業
労働者数:219人

◎ 行動計画

- 1 計画期間 平成23年8月1日～平成27年7月31日
- 2 内容
 - 目標1 計画期間中の女性の「育児休業」取得率は、過去2年間の実績が100%であり、引き続き100%を目標とします。なお、実績を下回る場合でも最低70%以上となることを目標とします
 - 目標2 計画期間中に男性の「育児休業」または「子の看護のための休暇」取得者の実績があることを目標とします
 - 目標3 計画期間中に「育児休業」、「育児休業給付」、「産前産後休業」等の子育て支援制度の周知活動を行います

◎ 目標達成の状況

- 目標1 ・女性の育児休業取得者 9人(対象者9人中9人取得 取得率100%)
・平成23年9月より、育児休業を安心して利用できるよう、休業中の職員に対し庫内報と相談窓口の相談票を郵送し、休業中も情報交換が充実できる環境を整備
- 目標2 ・男性の子の看護のための休暇取得者 1人
・平成23年9月より、庫内報等で定期的に子育て支援制度について周知啓発
- 目標3 ・平成23年9月より、育児休業等の相談窓口を設置し庫内報等で周知
・庫内報や出産者に対する個別説明を通じて、子育て支援制度について周知啓発
・部店長に対し、子育て支援制度に係る通知を行い、管理職への制度の理解と普及促進について周知啓発

◎ その他の取組状況

- ・小学校就学前までの子を有する職員は、短時間勤務制度や所定外労働の免除制度が利用可能
- ・所定外労働削減のための措置として、月1日以上ノー残業デーを実施
- ・年次有給休暇の計画的取得を促進するため、リフレッシュ休暇を付与

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

実施に当たっては、育児に直接参加していない職員にも関心をもってもらうことを意識し、仕事と育児の両立支援に関するだけでなく、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進などの「働き方の見直し」にも力を入れました。

○ 行動計画に基づく取組の効果・課題

ワークライフバランスの推進や労働時間の適正化に向けて、継続的に取り組んでいます。また、管理職に対して、自社の両立支援策制度について周知啓発を行ったことで、男性の仕事と子育ての両立支援について理解も深まりました。

認定を受けたことを機会に、引き続き、仕事と家庭の両立に向けて、ワークライフバランスの推進に取り組んでいきたいと考えています。

○ 子の看護休暇を取得した男性職員の声(小松東支店・38歳)

子どもがインフルエンザにかかり、妻の仕事の都合から「子の看護休暇」を取得させていただき非常に助かりました。夫婦共働きの家庭が多いので、女性の負担を軽減するためにも、男性も積極的に「子の看護休暇」を取得できる充実した環境づくりをお願いしたいと思います。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業での取組のご紹介

石川可鍛製鉄株式会社

◎ 事業所概要

企業名:石川可鍛製鉄株式会社
いしかわかたんせいてつ

代表者氏名:代表取締役 塩谷 栄治

所在地:かほく市

業種:製造業

労働者数:104人

◎ 行動計画

- 1 計画期間 平成25年1月1日～平成26年12月31日
- 2 内容
 - 目標1 小学校就学前の子どもを持つ社員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する
 - 目標2 小学校就学前の子どもを持つ社員が希望する場合に利用できる所定労働時間を超えて労働させない制度を導入する
 - 目標3 子の看護休暇の対象範囲を拡大し(日数の増加)、取得を促す
 - 目標4 社員が希望する場合に利用できるフレックスタイム制度の導入・活用
 - 目標5 地域における小学校の学習活動における社会学習の機会の提供として、職場見学の受け入れを行う

◎ 目標達成の状況

目標1及び目標2

- ・社員へのアンケート調査を実施し、調査結果の集約・検討を開始
- ・平成26年6月に制度を導入し、社内掲示による周知を実施

目標3

- ・平成25年1月1日に制度を改正し、社内掲示による周知を実施

目標4

- ・社員へのアンケート調査を実施し、調査結果の集約・検討を開始
- ・平成25年9月に社員の一部を対象とする制度を導入し、社内掲示による周知を実施
- ・平成26年6月に社員全員を対象とする制度に改正し、社内掲示による周知を実施

目標5

- ・地元の小学校からの社会見学の受け入れ体制を図り、関係行政機関や学校との連携、社員への周知を行った
- ・平成26年10月9日に社会見学を実施

◎ その他の取組の状況

- ・所定外労働削減のための措置として、数値目標(前年度比5%削減)を設定するとともに、労働時間等に関する相談窓口を整備し、管理者及び社員への文書通知や説明会等を実施
- ・年次有給休暇の取得促進のため、数値目標(前年度比5%向上)を設定するとともに、管理者及び社員に文書通知や説明会等を実施

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

実施に当たっては、各種説明会への参加、仕事と子育ての両立支援に関する資料の収集、社員のニーズ調査等の実施や育児・介護休業規則・就業規則の整備を図りながら取り組んできました。

育児に直接参加していない社員への取組についても意識し、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進などの「働き方の見直し」にも力を入れました。

○ 行動計画に基づく取組の効果・課題

男性社員が8割を占める職場ですが、行動計画期間内に男性2名が育児休業を取得したことで、育児休業が取得しやすい職場づくりに向けた契機となりました。

また、人員配置、時間、ローテーション等の組み換えにより、誰もが多様な作業ができるよう教育訓練を行い、多能工化も図っていくことで、ワークライフバランスの推進や労働時間の適正化に向けて、継続的に取り組んでいきたいと考えています。

今後の課題については、仕事と生活環境(介護など)の変化に対応できる体制確保を含め、環境整備が必要と考えています。

○ 育児休業を取得した男性職員の声(機械課・34歳)

育児休業の取得の経緯ですが、2人目の子(男)の出産の少し前から妻の体調不良もあり、近くに祖父母がおらず、当時、保育園には預けていなかった長女の世話をどうしようかと悩んでいた時、上司と相談し、同僚の理解もあり、取得することにしました。

休業中は、病院と自宅を往復しながらも、長女(2歳)の育児と家事をする日々であり、長女のことをよく知ることができました。

育児休業を取得してみて、育児の苦労や家事の大変さを改めて理解でき、妻への感謝の気持ちが増えました。

また、家族が支え合って子どもを育てていくという意識を持てるようになりました。

石川労働局管内 特例認定・認定企業

平成27年11月12日現在

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「プラチナくるみん」「くるみん」が交付され、商品、企業広告等に利用できます。



【プラチナくるみん認定企業】

企業名	業種	所在地	認定年
医療法人社団 和楽仁	医療, 福祉	能美市	H27

【くるみん認定企業】 計 24社 (延べ33社)

企業名	業種	所在地	認定年
株式会社 富士通北陸システムズ	ソフトウェア開発、システムエンジニアリング	金沢市	H19
金沢信用金庫	金融業, 保険業	金沢市	H19
株式会社 PFU	コンピューター開発・製造・保守	かほく市	H19・H23・H25
医療法人社団 中央会	医療, 福祉	金沢市	H20
株式会社 国土開発センター	建設総合コンサルタント業	金沢市	H20・H23
のと共栄信用金庫	金融業, 保険業	七尾市	H21・H23
生活協同組合 コープいしかわ	供給事業、共済事業、福祉事業	白山市	H21・H24
株式会社 中央設計技術研究所	建設コンサルタント業	金沢市	H22・H27
株式会社 大和	百貨店業	金沢市	H22
PFUテクニカルコミュニケーションズ株式会社 (「PFUソフトウェア株式会社」より名称変更)	ソフトウェア開発事業、マニュアル制作事業	かほく市	H22・H27
国立大学法人 金沢大学	大学・研究施設等及び附属病院	金沢市	H22・H27
三谷産業 株式会社	商社(情報システム・空調設備・建設資材等)	金沢市	H22・H25
鶴来信用金庫	金融業, 保険業	白山市	H23
株式会社 北國銀行	金融業, 保険業	金沢市	H23
ドコモエンジニアリング北陸 株式会社	情報通信業	金沢市	H23
株式会社 ことぶき	貸衣裳業	金沢市	H24
医療法人社団 和楽仁	医療, 福祉	能美市	H25
PFUテクノワイズ株式会社	コンピューター関係製造	かほく市	H26
株式会社システムサポート	コンピュータソフト開発データ、エントリー	金沢市	H26
喜多ハウジング株式会社	建築・リフォーム業	金沢市	H26
株式会社シーピーユー	ソフトウェア開発・販売	金沢市	H27
国立大学法人 北陸先端科学技術大学院大学	大学・研究施設等	能美市	H27
北陸信用金庫	金融業, 保険業	金沢市	H27
石川可鍛製鉄株式会社	製造業	かほく市	H27

	301人以上企業	101人以上300人以下企業	100人以下企業	総計
特例認定企業数(社)	1	0	0	1
認定企業数(社)	13	10	1	24
①認定が1回目の企業数(社)	7	8	1	16
②認定が2回目の企業数(社)	5	2	0	7
③認定が3回目以上の企業数(社)	1	0	0	1

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、企業のみなさま・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さまを応援するため、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さまが申請・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」 ▶ ULR : <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"> 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> 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、
石川労働局 雇用均等室まで

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>

<お問い合わせ先>

石川労働局 雇用均等室

金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階

TEL: 076-265-4429