



石川労働局発表
平成28年1月18日(月)

【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

三谷産業株式会社を プラチナくるみん認定企業として認定

～1月21日に認定通知書交付式を開催します～

石川労働局(局長 中島 理章)では、次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定(通称:プラチナくるみん認定)企業として、三谷産業株式会社(取締役社長 あいばたつや 饗庭達也)を認定しました。特例認定企業としては県内2社目となります。

プラチナくるみん認定制度は、平成27年4月1日施行の改正次世代育成支援対策推進法において創設され、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けた企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、認定を受けられる制度です。

石川労働局では、今回認定になった事業所に対し石川労働局長による認定通知書交付式を行います。

日時:平成28年1月21日(木)10時から

場所:金沢駅西合同庁舎共用第1会議室 ※取材・撮影可
(金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階)



【配付資料】

- 1 次世代育成支援対策推進法に基づく特例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特例認定企業での取組のご紹介

三谷産業株式会社

◎ 事業所概要

企業名:三谷産業株式会社

代表者氏名:取締役社長 あいば たつや 饗庭 達也

所在地:金沢市

業種:商社(情報システム・空調設備・建設資材等)

労働者数:459人



◎ 行動計画

- 1 計画期間 平成24年10月1日～平成27年3月31日
- 2 内容
 - 目標1 子どもの出生時に父親が休暇を取得することを促進し、計画期間内に取得状況を次の水準にする
期間内:3名以上の取得
 - 目標2 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準にする
男性社員:期間内に3名以上の取得

◎ 目標達成の状況

- 目標1 社内システムや社内広報、新入社員研修・通年採用研修・新任管理職研修等により、行動計画及び配偶者出産休暇制度等の周知・啓発を図った結果、計画期間内に男性社員8名が配偶者出産休暇を取得した。
- 目標2 社内システムや社内広報等を活用した行動計画及び育児休業等関係制度の周知・啓発、子の出生前後と1歳未満の子を持つ社員及びその管理職への育児休業等関係制度の個別説明を実施した結果、計画期間内に男性社員5名が育児休業を取得した。

◎ その他の特例認定基準達成状況

- (1)小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置(特例認定基準7)
 - ・小学校就学前の子を持つ労働者を対象とする短時間勤務制度を講じている。

(2)働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備(特例認定基準8)

① 所定外労働削減措置

「平成26年度は、所定外労働時間の1か月平均について41.1H(25年度実績)を下回る」旨の数値目標を定め、5S活動の全社展開による業務改善を促進するため、業務見える化活動によるトータルリードタイムの短縮、5S活動による異状の発見に取り組んだ結果、所定外労働時間の1か月平均は「40.9H」となった

② 年次有給休暇の取得促進措置

取得向上を図るため、年次有給休暇の計画的付与を実施。平成26年度の平均取得日数は10.4日と前年度(9.2日)より増加。

③ その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

業務の機械化、自動化、標準化を進め、産休・育休者による休業・復職に対して、誰でも交代可能な仕組み・体制づくりに取り組み、業務本部において当該仕組み・体制を確立。現在は、他部門においても同様の取組を進めている。

一連の取組により、定期的なジョブローテーションも可能となり、社員の仕事の幅を広げるといって意味で有効に機能している。

(3)出産した女性の継続就業率(特例認定基準9) 100%

(4)女性労働者の就業継続、能力向上等のための取組(特例認定基準10)

- ・「社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言するメンターとして継続的に支援する取組」として、希望者には育児休業前に育児休業経験者との会話の場を設け、休業中や復職後の疑問や不安の払拭を図り、かつ、復職前には休業者全員に職場上司との面談の場を設け、仕事や働き方に対して安心感と意欲を喚起。
- ・「育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組」として、育児休業からの復職後に社外カウンセラーとの面談の機会を提供し、働き方やキャリアについて相談できる体制を整備。
- ・「企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組」として、経営トップが管理職に対してミーティング形式で直接指導する場を設け、マネジメントや部下育成などの管理職としての行動や組織運営の状況に係るヒアリングを主としつつ、業務改善活動等についても俎上にあげて論じている。また当該ミーティングにおいて、「短時間勤務でも成果を上げて課長を目指してほしい」ということを何度も語り、理念を浸透させることで働き方の見直しに係る社員の意識改革を図り、仕事と育児の両立ができる職場風土を形成。

- ・「働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修」として、育児中の社員が諸制度を利用して日々職務を遂行し、能力向上に取り組めるような職場環境と体制づくりの自覚を促すため、新任管理職研修において、行動計画とこれに基づく具体的な活動や社内制度について周知。

企業からのひとこと

○ 行動計画に基づく取組の効果・課題

当社では、多様な人材の多様な価値観を尊重し、誰もが自分のワーク・ライフ・バランスを保てるような活動を推進しています。

そのため、ライフステージが変化しても、柔軟な働き方を可能とする勤務制度、育児関連制度の整備と研修や社内掲示による社員への啓発活動を行うとともに、社員の能力向上に向けた取組を推進しています。

引き続き、性別に関わらず社員一人ひとりが能力を発揮して活躍できるよう、社員の自律的なキャリア開発をサポートし、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社員の声

情報システム事業部(営業管理職)35歳

もともと育児には積極的に参加しているつもりですが、営業職なので、平日はやはりなかなか休みを取りづらいものです。

「有休」が「育休」に変わるだけでも、意識は大きく変わるもので、あまり仕事の事を考えず、子どもの事だけを考える、良い休日になりました。

業務本部(事務職)37歳

育児に疲れ気味だった妻に休暇をあたえるため、育児休業を取得しました。

妻にはリフレッシュのため、普段なかなか行けなかった整体院や美容院に行ってもらい、その間、私が娘の食事・後片付け、おむつ替え、寝かしつけ、掃除などしました。

育児は、思っていた以上にやる事が多く、重労働でした。育児休業のおかげで、妻の日頃の大変さを理解でき、また娘にも若干なついてもらえた気がしたので、第2子に恵まれましたら、また活用したいと思います。

空調首都圏(技術職)27歳

施工管理業務で仕事が忙しく、普段はなかなか満足に休みがとれない中、育児休業制度があることで、子供が生まれた時に休みをとれました。とても助かりました。

情報システム事業部(営業職)29歳

単なる1日だけの休暇ではなく、まとまった休暇を取れるというのが良かったです。

有給扱いの育児休業が3日あることにより、子どもと接する時間を長く取ることが出来て、自分自身もリフレッシュすることができました。

石川労働局管内 特例認定・認定企業

平成28年1月18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
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	H28

【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	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)	2	0	0	2
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）

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