



厚生労働省

岩手労働局

Press Release

岩手労働局発表
令和2年7月21日(火)

【照会先】 岩手労働局
雇用環境・均等室 (電話) 019-604-3010
室長 山村 千華
室長補佐 小野寺 一成

報道機関各位

子育て支援(くるみん)推進企業を認定！

— 雫石町の企業で初の認定など4月以降3社を認定！ —

岩手労働局(局長 おじか まさや 小鹿 昌也)は、次世代育成支援対策推進法に基づき、以下の3社を認定し、認定通知書を交付しました。

「くるみん」認定企業

株式会社中央臨床メディエンス

(臨床検査業・盛岡市・30名)

- ★ 「子の看護休暇制度」を中学就学の始期に達するまで拡充することを実施し、さらにその看護休暇制度を有給休暇に！

認定基準の主な達成状況等

- ・1歳以上の子の看護休暇利用状況(3年11ヶ月)…男性2名が利用

株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクス

(製造業・一関市・334名)

- ★ 「子の看護休暇制度」等出産育児支援について社内周知を行い、男性の対象者に育児休業取得について説明を行ったことで男性育児休業者が誕生！

認定基準の主な達成状況等

- ・男性の育児休業等取得率(5年)…5.6%(14名)が利用

盛岡セイコー工業株式会社

(製造業・雫石町・643名)

- ★ 社内独自の「出産・育児」と「復職・両立」のためのしおりを作成。子供の小学校就学に伴う環境変化に対応した、短時間勤務(新入学児サポート)制度を導入！

認定基準の主な達成状況等

- ・男性の育児休業等取得率(5年)…9.2%(48名)が利用

その他の項目の達成状況は別紙のとおり



認定マーク
「くるみん」

次世代育成支援対策推進法では、一定の基準を満たし、子育て支援に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度（概要は参照1）が規定されています。

「くるみん」認定企業

株式会社中央臨床メディエンス

(代表取締役社長 清水 敏之)

人材確保を目指して職場環境を整備！

令和2年5月13日認定

所在地 盛岡市

業 種 臨床検査業

労働者数 30人（男性12人、女性18人）



■ 一般事業主行動計画期間 平成28年5月1日～令和2年3月31日（3年11ヶ月）

認定に係る取組状況

1 届出目標について

目標1

平成30年3月31日までに子の看護休暇制度を中学就学の始期に達するまで拡充する。

達成状況

平成28年6月に制度を導入し、社内ネットワークを活用して従業員へ制度周知を行った。

目標2

中学就学の始期に達するまでの子の看護休暇制度を有給休暇とする。

達成状況

平成31年3月に制度を導入し、社内ネットワークを活用して従業員へ制度周知を行った。

2 その他の要件について

要 件

3歳から小学校入学までの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度、所定外労働の制限に関する制度又は所定労働時間短縮等の措置に準ずる制度」を講じていること。

達成状況

中学就学の始期に達するまで、育児のための所定外労働を免除する制度を導入した。

要 件

計画期間において1歳以上の子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。
(300人以下一般事業主特例)

達成状況

計画期間中に男性労働者2名が看護休暇（有給）を取得した。

要 件

計画期間において女性の出産者に対する育児休業取得率が75%以上であること。

達成状況

計画期間中の女性の育児休業取得率は100%だった。

「くるみん」認定企業

株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクス

(代表取締役社長 海老澤 久寿)



配偶者が出産した男性社員へ育児制度の説明を実施！

令和2年5月20日認定

所在地 一関市

業種 製造業

労働者数 334人（男性227人、女性107人）

■ 一般事業主行動計画期間 平成27年4月1日～令和2年3月20日（5年）

認定に係る取組状況

1 届出目標について

目標1

子の看護休暇制度や介護休暇制度など両立支援制度の周知・理解促進を図る。

達成状況

社内ポータルに出産育児支援のページを開設し周知を行った。

目標2

計画期間内に男性労働者1名以上の育児休業取得を目指す。

達成状況

計画期間内に男性1名が育児休業を取得した。

目標3

長時間労働の抑止に向けた取り組みを図る。

達成状況

毎月第3週水曜日を定時退社日としていたが、平成28年8月から毎週水曜日とし定時退社の日数を増やした。更に定時退社後、確認のため工場巡回を実施し、時間外勤務は原則禁止とし、やむを得ず行う場合は事前申請・社長承認制とした。

2 その他の要件について

要件

計画期間において男性の育児休業取得者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度の利用者の割合が合わせて15%以上であり、かつ育児休業取得者が1名以上いること。

達成状況

計画期間中の男性の育児休業等の取得率は56%だった。

（育児休業1名。妻の出産休暇（5日間、有給）利用13名）

要件

計画期間において女性の出産者に対する育児休業取得率が75%以上であること。

達成状況

計画期間中の女性の育児休業取得率は100%だった。

「くるみん」認定企業

盛岡セイコー工業株式会社

(代表取締役社長 林 義明)

雫石町の企業で初のくるみん認定！

令和2年6月5日認定

所在地 雫石町

業 種 製造業

労働者数 643人（男性502人、女性141人）



■ 一般事業主行動計画期間 平成27年4月1日～令和2年3月31日（5年）

認定に係る取組状況

1 届出目標について

目標1

平成30年3月までに育児休業、育児休業給付金、産前産後休暇などの諸制度について従業員へ周知し有効に活用してもらう。

達成状況

社内掲示板に「出産・育児」と「復職・両立」のためのしおりを掲載。
産前休暇前に本人及び配偶者へ個別説明の実施。

目標2

平成30年3月までに子の小学校就学に伴う環境変化の対応を考慮し、3ヶ月以上の育児短時間勤務制度の延長を図る。

達成状況

平成27年8月に短時間勤務（新入学児サポート※）制度を導入した。

※新入学児サポートとは

小学校に入学する年の4月1日～9月30日までの間、1日最大4時間まで当該期間で合計240時間まで所定労働時間を短縮できる制度。

2 その他の要件について

要 件

計画期間において男性の育児休業取得者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度の利用者の割合が合わせて15%以上であり、かつ育児休業取得者が1名以上いること。

達成状況

計画期間中の男性の育児休業等の取得率は92%だった。
（育児休業3名。配偶者出産休暇制度（特別休暇 最大5日間）利用 45名）

要 件

計画期間において女性の出産者に対する育児休業取得率が75%以上であること。

達成状況

計画期間中の女性の育児休業取得率は100%だった。

くるみん認定 プラチナくるみん認定



認定制度とはどのようなものですか？

- 事業主は、一定の要件を満たす場合に申請を行うことにより、「子育てサポート企業」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。
- 一定の基準を満たした場合は「くるみん認定」（複数回認定可）、くるみん認定企業のうちより高い水準の取組を行った場合は「特例認定（プラチナくるみん認定）」を受けることとなります。

岩手労働局管内認定・特例認定企業一覧（令和2年6月5日更新）

認定基準の
概要は裏面に

認定（くるみん認定） 39社

その他認定後に廃止・合併した企業...2社

業種	企業名	所在地	認定年	認定回数
建設業	株式会社 日盛ハウジング	盛岡市	平成30年	☆
	岩手日化サービス株式会社	〃	令和元年	☆
	株式会社 丹野組	二戸市	平成25年	☆
	株式会社 水清建設	矢巾町	平成28年・30年	☆☆
製造業	杜陵高速印刷 株式会社	盛岡市	平成25年・27年・31年	☆☆☆
	山口北州印刷 株式会社	〃	平成25年	☆
	東北日東工業株式会社	花巻市	令和元年	☆
	株式会社長島製作所	一関市	令和元年	☆
	株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクス	〃	令和2年	☆
	盛岡セイコー工業株式会社	雫石町	令和2年	☆
情報通信業	株式会社 エフビー	山田町	平成24年	☆
	株式会社 岩手日報社	盛岡市	平成24年	☆
運輸業	株式会社 テレビ岩手	〃	平成25年・27年	☆☆
	白金運輸 株式会社	奥州市	平成26年	☆
卸小売業	株式会社 平金商店	盛岡市	平成25年	☆
	岩手スバル自動車 株式会社	〃	平成27年	☆
	株式会社 菅文	二戸市	平成27年	☆
金融業	株式会社 岩手銀行	盛岡市	平成23年	☆
	株式会社 東北銀行	〃	平成24年	☆
	株式会社北日本銀行	〃	令和元年	☆
技術サービス業	株式会社 北日本朝日航洋	盛岡市	平成30年	☆
宿泊業	株式会社 プラザ企画	奥州市	平成24年・27年	☆☆
教育・学習支援業	国立大学法人 岩手大学	盛岡市	平成24年	☆
	学校法人 岩手キリスト教学園	〃	平成21年・24年・29年・31年	☆☆☆☆
ビルメンテナンス業	第一商事株式会社	盛岡市	令和2年	☆
医療・福祉業	特定医療法人 盛岡つなぎ温泉病院	盛岡市	平成26年	☆
	医療法人 友愛会	〃	平成26年	☆
	社会福祉法人岩手敬和会	〃	令和元年	☆
	株式会社中央臨床メディエンス	〃	令和2年	☆
	社会福祉法人 若竹会	宮古市	平成27年	☆
	社会福祉法人 東和仁寿会	花巻市	平成25年	☆
	株式会社 グランツ	〃	平成25年	☆
	社会福祉法人 和江会	北上市	平成25年	☆
	社会福祉法人いつつ星会	二戸市	令和元年	☆
	社会福祉法人 胆沢やまゆり会	奥州市	平成27年	☆
	社会福祉法人 ひたかみ福祉会	〃	平成27年	☆
	社会福祉法人 誠心会	葛巻町	平成26年	☆
	社会福祉法人 新生会	矢巾町	平成28年・令和元年	☆☆
	社会福祉法人 九戸福祉会	九戸村	平成26年・28年	☆☆

特例認定（プラチナくるみん認定） 2社

業種	企業名	所在地	認定年
金融業	株式会社 岩手銀行	盛岡市	平成28年
宿泊業	株式会社 プラザ企画	奥州市	平成30年



 くるみん認定基準 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一般事業主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. 行動計画を実施し、計画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。 5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び小学校就学前の子の育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること <労働者数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独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。 ① 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こと（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こと。 ③ 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、男性の育児休業等取得率が7%以上であること。 ④ 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、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。 6. 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。 <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。 7. 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。 8. 計画期間の終了日の属する事業年度において、労働時間数について、次の①及び②を満たすこと ① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。 ② 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。 9. 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること。 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 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 ※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 10. 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 ※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。 ・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表 ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告 ・労働保険料未納 ・長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし ・労働基準関係法令の同一条項に複数回違反 ・違法な長時間労働を繰り返す行方企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表等	 プラチナくるみん認定基準 1～4 くるみん認定基準1～4と同一。 5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上 ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対す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独自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が1人以上いること。 <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独自の休暇制度の利用者がいない場合でも、くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「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、男性の育児休業取得率が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。 6・7・8 くるみん認定基準6・7・8と同一。 9. くるみん認定基準の9.の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。 10. 計画期間において、 ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上 ② 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うち、子の1歳誕生日に在職（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。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記10.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①又は②を満たせば、基準を満たす。 11. 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。 12. くるみん認定基準10と同一。 「フルタイムの労働者等」とは 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）第2条に規定する短時間労働者を除く、全ての労働者をいいます。 認定申請のワンポイントアドバイス 「計画期間の終了日の属する事業年度」における労働時間数を把握する必要があることから、行動計画期間が終了しても、当該事業年度が終了するまで認定申請ができないこととなります。 そのため、計画期間の終了日を延長手続等することにより事業年度の終了日と一致させる方法があります。 また、新たに行動計画を策定する際は、計画期間の終了日と事業年度の終了日を一致させることにより、スムーズに認定申請をすることができます。
---	--