



厚生労働省

岩手労働局

Press Release

岩手労働局発表
平成27年5月18日

【照会先】

岩手労働局雇用均等室

雇用均等室長 渡辺 安子

地方機会均等指導官 柴田 千波

(電話) 019-604-3010

報道機関各位

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業として4社を決定

—沿岸地域の企業も認定—

今般、岩手労働局（局長 弓 信幸）は下記企業を子育てサポート企業（基準適合一般事業主）として、認定いたしました。

1 認定企業

- ① 株式会社テレビ岩手（盛岡市）2回目の認定
- ② 社会福祉法人若竹会（宮古市）
- ③ 杜陵高速印刷株式会社（盛岡市）2回目の認定
- ④ 株式会社菅文（二戸市）



新くるみんマーク

※新くるみんマークは、平成27年4月1日以降に認定申請した場合に交付します。

※認定企業の主な取組状況は別紙1～4のとおりです。

※岩手県内での累計認定企業数は23社、うち2回認定した企業は3社です。

2. プラチナくるみんが誕生！「わんこきょうだい」とコラボしました！

岩手労働局では、次世代法による認定制度をより多くの県内の企業や労働者に知ってもらうため、「くるみん・プラチナくるみん」と、岩手県キャラクター「わんこきょうだい」とのコラボレーションによるポスターを作成し、PRしています。（別紙5、6）



■認定通知書の交付式 —当日の取材を歓迎いたします。—

1. 交付日時 平成27年5月19日（火）11時00分

2. 交付場所 岩手労働局5階会議室

（盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎）

① 株式会社テレビ岩手

所在地 盛岡市
業種 情報通信業
労働者数 108人(男性89人、女性19人)



【取組状況】

1 届出目標について

—計画期間:平成25年3月1日～平成27年2月28日(2年間)—

目標 1 子の看護休暇取得及び子供の学校行事へ積極的な参加のための半日年次有給休暇の利用を促進する。

達成内容: 社内イントラネットや社内掲示により休暇の利用について促進したところ、看護休暇や子の学校行事に参加のため半日年次有給休暇制度の利用者が出た。

目標 2 県内の子供たちを対象とした会社見学の充実及びインターンシップの受け入れを積極的に行う。

達成内容: アナウンサーを会社見学の講師役としたところ、過去最高の871名の小学生が参加した。併せて会社見学の出前版として体験教室を宮古市の小学校に対し実施した。また、大学生に対し初めてインターンシップの受け入れを行った。

2 認定に必要なその他の要件について

要件 計画期間内に男性の育児休業等取得者が1名以上であること。

達成内容: 男性1名が1歳以上の子のために看護休暇を取得した。(従業員300人以下事業主の特例により達成)

要件 計画期間内に女性の出産者に対する育児休業取得率が70%以上であること。

達成内容: 出産したすべての女性が育児休業を取得した。

要件 小学校就学前までの子を持つ労働者を対象とする勤務時間短縮等措置を講じていること。

達成内容: 子が小学校就学前まで利用できる短時間勤務制度を導入している。

要件 所定外労働の削減措置、年次有給休暇の取得促進措置、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のうち、いずれかを実施していること。

達成内容: 管理職に時間管理を徹底させ、リアルタイムでの労働時間管理の実施により所定外労働の削減に努めた。またワーク・ライフ・バランスのパンフレットを掲示し周知を図った。

② 社会福祉法人若竹会

所在地 宮古市
業種 障害者・高齢者福祉業
労働者数 289人(男性101人、女性188人)



【取組状況】

1 届出目標について

—計画期間:平成24年10月1日～平成26年9月30日(2年間)—

目標 1 育児短時間勤務制度に係る対象児童年齢を小学校入学前まで引き上げ、子の看護休暇の取得促進を行うことにより、子育て世代でも働きやすい労働条件を整備する。

達成内容: 平成25年4月1日に小学校就学前までの短時間勤務制度を導入した。また会議やアンケートにより看護休暇制度等の周知を行うとともに、休暇取得に備え職員を増員した。

目標 2 年次有給休暇取得率1割以下の職員を削減する取組を行うことにより、年次有給休暇平均取得率を平成23年度と比較して5%以上向上させる。また、リフレッシュ休暇及び配偶者出産休暇制度を導入する。

達成内容: 職員の休暇取得のニーズが反映される勤務表の作成により、年次有給休暇取得率について、平成24年度は前年比5.4ポイント、平成25年度は前年比17.8ポイント向上した。また、前年度の年次有給休暇取得率1割未満の職員が利用できるリフレッシュ休暇及び配偶者出産休暇制度を導入した。

2 認定に必要なその他の要件について

要件 計画期間内に男性の育児休業等取得者が1名以上であること。

達成内容: 男性1名が1歳以上の子のために看護休暇を取得し、同期間前3年以内に男性1名が育児休業を取得した。(従業員300人以下事業主の特例により達成)

要件 計画期間内に女性の出産者に対する育児休業取得率が70%以上であること。

達成内容: 出産したすべての女性が育児休業を取得した。

③ 杜陵高速印刷株式会社

所在地 盛岡市
業 種 印刷業
労働者数 48人(男性32人、女性16人)



【取組状況】

1 届出目標について

—計画期間:平成25年1月1日～平成27年3月31日(2年3か月間)—

目標 1 育児休業制度等妊娠、出産に関する諸制度について周知し取得促進を図る。
達成内容: 全社員が参加する会議において、育児休業制度の説明を行い男性社員も取得できる旨を説明した。併せて育児休業制度等についてまとめたパンフレットを作成し、社員に配付することにより取得促進を図った。

2 認定に必要なその他の要件について

要件 計画期間内に男性の育児休業等取得者が1名以上であること。
達成内容: 男性2名が1歳以上の子のために看護休暇を取得した。(従業員300人以下事業主の特例により達成)

要件 計画期間内に女性の出産者に対する育児休業取得率が70%以上であること。
達成内容: 出産したすべての女性が育児休業を取得した。

要件 小学校就学前まで子を持つ労働者を対象とする勤務時間短縮等措置を講じていること。
達成内容: 子が小学校就学前まで利用できる所定外労働免除制度を導入している。

要件 所定外労働削減の措置、年次有給休暇の取得促進、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のいずれかを実施していること。
達成内容: ワーク・ライフ・バランスの重要性について社長自らが明言するとともに、年次有給休暇の計画的付与を実施した。

④ 株式会社菅文

所在地 二戸市
業種 卸・小売業
労働者数 270人(男性120人、女性150人)



【取組状況】

1 届出目標について

—計画期間:平成22年4月1日～平成27年3月31日(5年間)—

- 目標 1** 小学校入学前までの子を持つ労働者のための所定外労働免除制度を導入する。
達成内容: 平成26年12月1日に小学校入学前までの所定外労働免除制度を導入した。
- 目標 2** 仕事と育児の支援制度の周知を図ることにより育児休業制度等を取得しやすい環境を整備し、男性の育児休業者を1名以上出す。
達成内容: 子育て通信を発行、掲示、回覧し育児休業制度の周知を行うことと併せ、子育てハンドブックを改定し各職場で説明会を実施したところ、男性1名が育児休業を取得した。
- 目標 3** 連続休暇の利用促進のためのPRを行う。
達成内容: 年次有給休暇の連続取得についてのアンケートを実施、その結果や現在までの連続休暇取得状況の推移について子育て通信に掲載し、未取得者に対し取得を促した。また、店長会議において連続休暇を取得しやすい職場づくりを行うよう説明した。

2 認定に必要なその他の要件について

- 要件** 計画期間内に女性の出産者に対する育児休業取得率が70%以上であること。
達成内容: 出産した女性の88.9%が育児休業を取得した。

日本全国広がる子育て支援企業。

平成27年4月1日、プラチナくるみん誕生。



わんこきょうだい



「くるみん」は、子育て支援に積極的に取り組む企業を示すマークです。

働く人が安心して仕事と育児を両立できる社会づくりに貢献しています。

特に優良な企業に付与される「プラチナくるみん」も登場しました。

日本各地で、「くるみん」を取得した子育て支援企業が広がっています。

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、企業のみならず、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らずを応援するため、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らずが申請・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」 ▶ URL : <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"> 1～4. 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> 6・7. 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、

都道府県労働局雇用均等室まで

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-6893-1100	愛知	052-219-5509	岡山	086-224-7639	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8827
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-0504	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-222-8446
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-224-6288	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2859	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-210-5009	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

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>