

香川労働局発表

平成 29 年 3 月 7 日

担
当

香川労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 酒井 浩三

室長補佐 濱野 玉美

【電話】 087-811-8924

H P : <http://kagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

ついに誕生！香川県内初のプラチナくるみん認定

～ 医療法人社団五色会をプラチナくるみん第 1 号として認定 ～

香川労働局（局長：辻 知之^{つじ ともゆき}）は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づき、仕事と子育ての両立を推進している優良な「子育てサポート企業」として、医療法人社団五色会を特例認定（通称：プラチナくるみん認定）しました。プラチナくるみん認定とは、「子育てサポート企業」であるくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が一定の要件を満たした場合に受けることができるものです。

香川県内では平成 29 年 2 月末現在 30 社がくるみん認定を受けていますが、初めてのプラチナくるみん認定企業となった医療法人社団五色会に対し、以下のとおりプラチナくるみん認定通知書交付式を行います。

☆プラチナくるみん認定通知書交付式

- 日時：平成 29 年 3 月 15 日（水）10：00～10：30
- 会場：香川労働局 局長室
（高松市サンポート 3-33 高松サンポート合同庁舎 3 階）
- 内容：プラチナくるみん認定通知書の交付、懇談
※当日に取材を行う場合は、事前に雇用環境・均等室宛て連絡していただくようお願いします。

医療法人社団五色会

～平成 29 年 2 月 8 日認定、県内第 1 号～（坂出市）
労働者数：406 人（内女性 245 人） 業種：医療・福祉業
計画期間：平成 26 年 8 月 1 日～平成 28 年 10 月 31 日



<取組内容等>

- ・法人内で職員が利用できる事業所内保育園を設置した。
- ・92 日間の育児休業を取得した男性従業員が 1 名いる。
- ・子を出産した女性のうち子の 1 歳誕生日まで継続して在職している者の割合が 100%であった。
- ・病院に申し出て、業務に支障がなければ中学校就学前の子と同居する職員にも育児短時間勤務制度が適用される。

（添付資料）資料① 一般事業主行動計画、特例認定とは

次世代法とは

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）は、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくることを目的として、平成１７年４月から施行されています。

平成２７年３月３１日までの時限立法でしたが、改正により法律の有効期限が平成３７年３月３１日まで１０年間延長されました。

一般事業主行動計画とは

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。

企業は、従業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従業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、一般事業主行動計画（以下「行動計画」）に、①計画期間②目標③目標達成のための対策およびその実施時期を定めます。

常時雇用する従業員が１０１人以上の企業には、行動計画を策定し、一般への公表、従業員への周知、都道府県労働局への届出を行うことが義務付けられています。また、常時雇用する従業員が１００人以下の企業には、努力義務が課せられています。

特例認定とは

くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、優良な「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）の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

特例認定基準

- １ 雇用環境の整備について、適切な行動計画を策定したこと。
- ２ 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、定めた目標を達成したこと。
- ４ 行動計画の公表及び労働者への周知を適切に行っていること。
- ５ 次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。
 - （１） 計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者の割合が１３％以上であること。
 - （２） 計画期間において、男性従業員のうち、育児休業等を取得した者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて３０％以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が１人以上いること。
- ６ 計画期間内に、女性の育児休業取得率が７５％以上であること。
- ７ ３歳から小学校就学前の子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。

8 次の（１）と（２）のいずれも満たしていること。

- （１） 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。
- ① 所定外労働の削減
 - ② 年次有給休暇の取得促進
 - ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
- （２） 次の①または②のいずれかを満たしていること。
- ① 計画期間の終了日の属する事業年度において、平均週所定労働時間が６０時間以上の従業員の割合が５％以下であること。
 - ② 計画期間の終了日の属する事業年度において、平均月時間外労働時間が８０時間以上の従業員が１人もいないこと。

9 次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。

- （１） 子を出産した女性従業員のうち、子の１歳誕生日まで継続して在職（育児休業中を含む）している者の割合が９０％以上であること。
- （２） 子を出産した女性従業員および子を出産する予定であったが退職した女性従業員の合計数のうち、子の１歳誕生日まで継続して在職している者（子の１歳誕生日に育児休業等または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用している者を含む）の割合が５５％以上であること。
- 10 育児休業等をし、または育児を行う女性従業員が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。
- 11 次世代法その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

※５，６，９については、３００人以下の企業の場合、特例があります。

☆特例認定企業は、行動計画の策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について、毎年少なくとも１回、公表を行う必要があります。

認定のメリットとは

特例認定を受けると、くるみん認定と同じように、プラチナくるみんマークを商品、広告、求人広告などにつけることができ、子育てサポート企業であることのPR効果がさらに高まります。

