

訂正版（平成 29 年 7 月 3 日発表分）



Press Release

香川労働局発表

平成 29 年 7 月 5 日

会場が変更となっております。

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/>

香川県内の金融業では初！プラチナくるみん認定

～ 株式会社百十四銀行をプラチナくるみん認定 ～

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、株式会社百十四銀行を特例認定（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。詳しくは、資料①をご覧ください。

香川県内では平成 29 年 6 月末現在 31 社がくるみん認定を受けていますが、県内の金融業で初めてのプラチナくるみん認定企業となった株式会社百十四銀行に対し、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 7 月 6 日（木）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）
※401 会議室から変更となっております。
- 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。

株式会社百十四銀行

～平成 29 年 6 月 16 日認定、県内第 2 号～（高松市）
労働者数：3142 人（内女性 1696 人） 業種：銀行業
計画期間：平成 26 年 10 月 1 日～平成 28 年 12 月 31 日



<取組内容等>

- 育児短時間勤務制度については、小学校 3 年修了までの子が対象。
- 配偶者出産休暇の新設、イクメンセミナー等開催により男性の育児参加に向けた風土醸成を図った。
- 百十四銀行独自で募集・開催のインターンシップを実施し、香川県外でも開催する等インターンシップ等の受け入れ体制の充実を図った。

（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

くろ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（プラチナくろみん認定）を受けることができます。

特例認定基準（※申請が平成28年度末に行われたため、旧基準での認定。）

- 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どもを育てる従業員について、「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または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」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。

☆香川労働局管内特例認定企業名一覧（平成29年6月16日現在）☆

	企業名	本社等所在地（市町まで）	認定年	
1	医療法人社団五色会	坂出市	2017年	
2	株式会社百十四銀行	高松市	2017年	