



京都労働局
令和元年11月1日
午前8時30分解禁

経済・府政記者クラブ同時資料配付

担	京都労働局
当	雇用環境改善・均等推進監理官 野田昌代 雇用環境・均等室 指導係 大山彰予 電話 075-241-0504

「プラチナくるみん」アイフル株式会社

京都労働局(局長 なんぼまさのり 南保昌孝)では、令和元年10月に「プラチナくるみん」認定企業としてアイフル株式会社を認定しました。これにより、府内のプラチナくるみんマーク認定企業は9社となりました。

くるみん、プラチナくるみんについての説明は別添参照。

認定通知書交付式は、令和元年11月1日(金) 11時から京都労働局 局長室(4階)にて行います。

アイフル株式会社

所在地 京都市下京区
業種 消費者金融業
代表者 代表取締役社長 福田吉孝
社員数 1,969人



<主な取組内容(計画期間 平成28年7月1日~平成31年3月31日)>

- ① 女性社員だけでなく男性社員の育児休業取得促進を図る措置や職場復帰支援を行う
 - ・社独自に作成した妊娠・出産・育児応援ハンドブックの配布や育児・介護休業法の改正ポイントの案内、育休等によくある質問に対する解説を社内掲示板に掲載した。
 - ・育児休業者を対象に月1回「アイフルからのお知らせ」を郵送し職場の情報を提供。

成果：計画期間内の男性社員の育児休業取得者3名を達成
- ② 年次有給休暇の取得を促進し、全社平均70%以上とする
 - ・プレミアムフライデーを活用した有給休暇の取得や「プラスワン休暇」「ブロンズウィーク休暇」等の推奨により、有給休暇の取得を促進した。

成果：全社平均で取得率72%を達成
- ③ 所定労働時間を削減し、全社月平均1,200分(20時間)未満とする
 - ・「残業管理ルール」や会議等に関するルールを定めた「仕事の質(生産性)向上に向けた取り組み指針」を制定し、社内掲示板を利用して全社員に周知した。

成果：全社月平均で残業時間1,102分(18.4時間)を達成
- ④ その他
 - ・男性の(配偶者)出産休暇(2日間)の取得率は75%の実績である。
 - ・育児短時間勤務、時間外労働の制限、深夜業の制限制度は子が小学校3年生まで取得可能としている。
 - ・ベビーシッター補助手当制度を導入している。

<添付資料>

- ・アイフル株式会社 次世代法に基づく行動計画
- ・R1.11.1時点 くるみん・プラチナくるみん認定企業一覧
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定とくるみん・プラチナくるみん認定について

アイフル株式会社 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 平成28年7月1日から平成31年3月31日まで

2 内容

目標1 計画期間内の育児休業取得率を次の水準以上にする。
男性社員…3名以上取得すること

<対策>

- ・平成28年7月～ 社内のインフラを活用し次世代育成支援法を周知し、女性だけでなく男性の育児休業取得の促進を図る。

目標2 育児休業をしている労働者への情報提供を行い職場復帰への支援を行う。

<対策>

- ・平成28年7月～ 職場復帰への支援対策として、休職中・復職時に業務への不安がないよう、各種お知らせ・通達を配布する。

目標3 年次有給休暇の取得を促進する。

<対策>

- ・平成28年7月～ 年次有給休暇の取得を促進する施策を検討し全社員へ通知する。
全社平均で取得率70%以上にする。

目標4 所定外労働の削減のための措置をはかる。

<対策>

- ・平成28年7月～ 所定外労働の削減について、全社員へ周知する。
全社平均1,200分/月 未満にする。

以上

プラチナくるみん認定企業(R1.11.1 時点)

企業名	所在地	認定年
アイフル株式会社	京都市	2019年
株式会社イセト	京都市	2016年
株式会社京都銀行	京都市	2019年
京都中央信用金庫	京都市	2019年
三洋化成工業株式会社	京都市	2017年
N I S S H A株式会社	京都市	2019年
株式会社俄	京都市	2017年
株式会社堀場エステック	京都市	2019年
株式会社ワコール	京都市	2017年

くるみん認定企業(R1.11.1 時点)

企業名	所在地	認定年
アイフル株式会社	京都市	2009年
社会福祉法人青谷学園	城陽市	2011年
医療法人医仁会	京都市	2011年
株式会社イセト	京都市	2010年・2016年
SGシステム株式会社	京都市	2017年
SGホールディングス株式会社	京都市	2015年
オムロン株式会社	京都市	2008年
鐘通株式会社	京都市	2010年・2012年・2015年・2018年
関西ガスメータ株式会社	京都市	2016年
株式会社京進	京都市	2014年
京セラ株式会社	京都市	2014年
株式会社京都銀行	京都市	2008年・2013年・2019年
京都信用金庫	京都市	2014年・2016年・2018年
京都信用保証協会	京都市	2018年
国立大学法人京都大学	京都市	2009年・2014年
京都中央信用金庫	京都市	2009年・2013年・2017年・2019年
京都電子工業株式会社	京都市	2015年
京都薬品工業株式会社	京都市	2015年
クワイ電機株式会社	京都市	2007年
医療法人社団恵心会	京都市	2011年
株式会社ゴビ	京都市	2010年
弁護士法人 古家野法律事務所	京都市	2018年
佐々木化学薬品株式会社	京都市	2017年
三洋化成工業株式会社	京都市	2007年・2009年・2012年・2016年・2017年
株式会社GSユアサ	京都市	2017年
資生堂医理化テクノロジー株式会社	京都市	2008年
株式会社島津製作所	京都市	2009年
株式会社新学社	京都市	2007年
株式会社SCREENアドバンスシステムソリューションズ	京都市	2018年
株式会社SCREENセミコンダクターソリューションズ	京都市	2015年
星和電機株式会社	城陽市	2014年・2017年
宝酒造株式会社	京都市	2007年
社会福祉法人丹後大宮福祉会	京丹後市	2015年
株式会社テレメーション	京都市	2019年
NISSHA株式会社	京都市	2009年・2013年・2016年
ニッシャビジネスサービス株式会社	京都市	2016年
株式会社日進製作所	京丹後市	2010年・2014年
日新電機株式会社	京都市	2012年
日本新薬株式会社	京都市	2007年・2012年
日本ルナ株式会社	八幡市	2018年
ニューリー株式会社	久世郡	2009年・2013年
株式会社俄	京都市	2013年
任天堂株式会社	京都市	2010年・2015年
株式会社フェイス	京都市	2013年・2015年
福田金属箔粉工業株式会社	京都市	2016年
株式会社フジックス	京都市	2012年
株式会社堀場エステック	京都市	2008年・2013年
株式会社堀場製作所	京都市	2008年・2012年
マクセル株式会社	乙訓郡	2007年・2009年
社会福祉法人南山城学園	城陽市	2017年
社会福祉法人みねやま福祉会	京丹後市	2011年・2014年
株式会社ミラノ工務店	京都市	2010年
村田機械株式会社	京都市	2016年
株式会社村田製作所	長岡京市	2008年
株式会社山岡製作所	城陽市	2012年
株式会社ゆうホールディングス	京都市	2017年
医療法人社団洛和会	京都市	2008年・2010年
株式会社ラプラス・システム	京都市	2019年
社会福祉法人利生会	亀岡市	2013年
ローム株式会社	京都市	2019年
株式会社ワコール	京都市	2012年・2015年・2018年

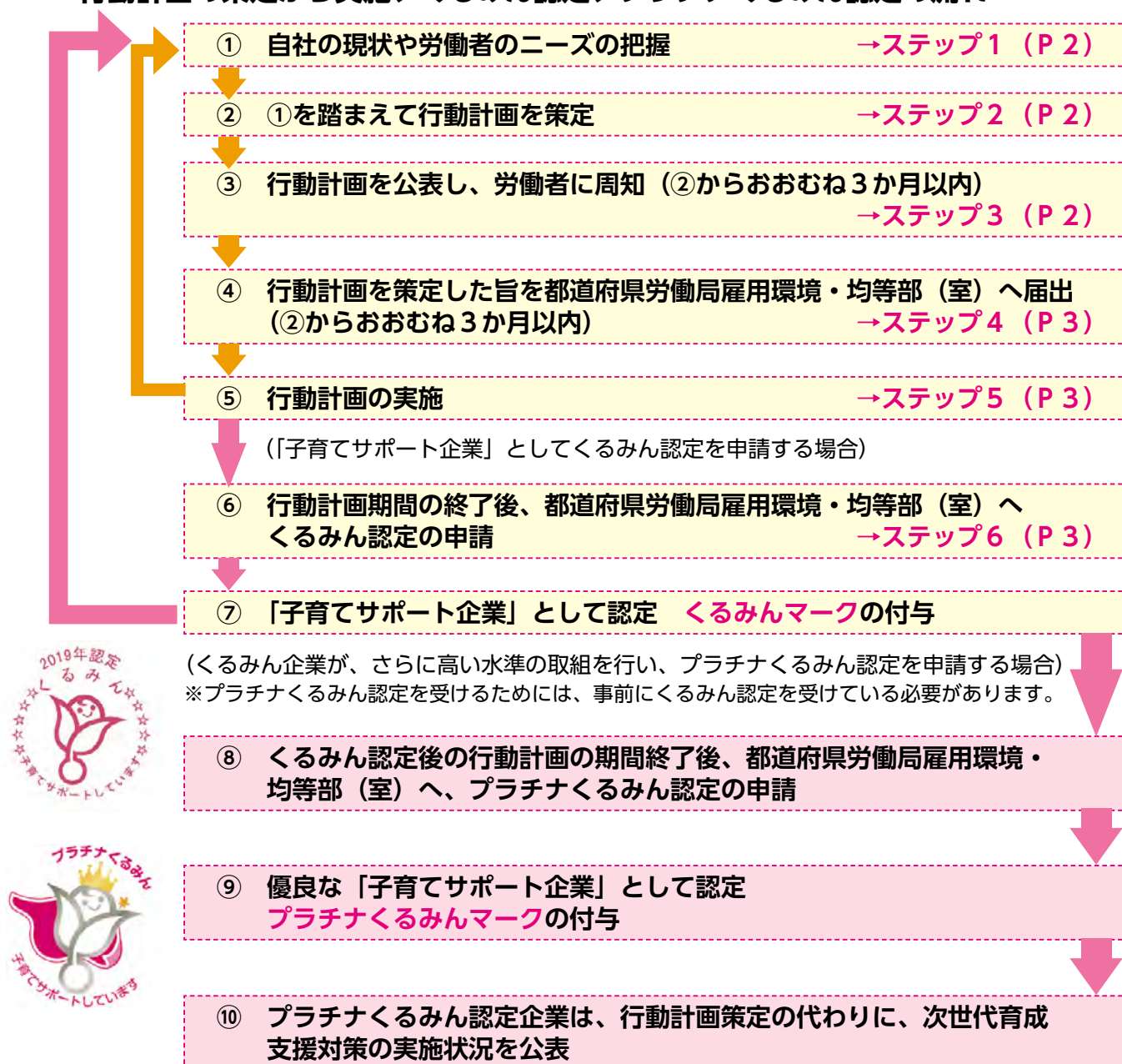
※掲載は五十音順です

一般事業主行動計画の策定と くるみん・プラチナくるみん認定について

<次世代育成支援対策推進法とは…>

- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、平成 17 年 4 月 1 日から施行されている法律です。
- この法律において、常時雇用する労働者が 101 人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定し・外部へ公表、労働者へ周知するとともに、策定した旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。(100 人以下の企業は努力義務)

～行動計画の策定から実施、くるみん認定、プラチナくるみん認定の流れ～



■一般事業主行動計画とは

企業が次世代法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画です。

行動計画に書くべきこと

▶①計画期間 ②目標 ③目標を達成するための対策の内容と実施時期

このリーフレットでは、行動計画の策定・届出について手順を追って説明いたします。全体の流れについては、P1をご覧ください。

ステップ1 自社の現状や労働者のニーズの把握

行動計画が企業の実情に即したものとなるように、仕事と子育ての両立にあたって障害となっている事項や、労働者のニーズを把握しましょう。

- (例)
- 妊娠・出産を機に退職する労働者数
 - 育児休業、子の看護休暇等の男女別の利用者数、利用期間
 - ワーク・ライフ・バランス支援制度の認知度、利用意向
 - 労働時間の短縮や年次有給休暇の取得への希望
 - 今後、会社で検討・実施してほしい支援制度



ステップ2 行動計画の策定

- 課題に優先順位をつける…課題が見えてきたら、各課題に対する取組の優先順位をつけましょう。
- 計画期間を決める……………計画の期間は、各企業の実情を踏まえて設定しましょう
- 目標を決める……………行動計画策定指針(※)に策定されている項目を参考に、目標を設定しましょう。

(※詳しくは <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/kaisei-houshin.html>)

目標はいくつでも設定できます。

可能な限り、定量的な数値目標としましょう。

目標を達成するための対策とその実施時期を定めましょう。



<●●会社行動計画>

1. 計画期間
●●年4月1日～●●年3月31日
2. 目標
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：年に●人以上
 - ・女性：取得率●%以上
3. 対策と実施時期
●年●月～：社内に制度を周知
●年●月～：対象者及びその上司に総務部から取得を個別に働きかける

行動計画の例

<▲▲法人行動計画>

1. 計画期間
▲▲年1月1日～▲▲年12月31日
2. 目標
3歳までの子をもつ職員は全員、平均週2回以上、定時で帰宅する(▲▲年中に)
3. 対策と実施時期
▲年▲月～：社内の実態把握
▲年▲月～：残業削減のための検討チームを設置
▲年▲月～：管理職への研修を毎年実施
▲年▲月～：定時帰宅の実現回数を調査

ステップ3 行動計画を公表し、労働者への周知を図りましょう

一般への公表

- 行動計画の策定日からおおむね3か月以内に、その計画を一般に公表しましょう。
- 公表の方法には、厚生労働省が運営する女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」への掲載、自社のホームページでの掲載などがあります。

労働者への周知

- 行動計画の策定日からおおむね3か月以内に、その計画を労働者へ周知しましょう。
- 周知の方法には、事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、労働者への配布、電子メールでの送付、イントラネットへの掲載などがあります。

■女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」とは■

厚生労働省が運営するウェブサイトで、次のようなコンテンツがあります。

- 行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」
- 自社の両立支援の取り組み状況をチェックし、その結果を踏まえて行動計画を作成できる「両立診断サイト」
- 企業の好事例やお役立ち情報 など



「両立支援のひろば」はこちら → <http://ryouritsu.mhlw.go.jp>

ステップ4 行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出

- 行動計画の策定日からおおむね3か月以内に、「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）（P 4～5）を郵送、持参、電子申請（<http://www.e-gov.go.jp/shinsei/>）のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に届け出てください。

ステップ5 行動計画を実施しましょう

行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取り組みましょう。

ステップ6 目標を達成したら認定を受けましょう！

- 行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「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の委任）の認定（くるみん認定）を受けることができます。
- 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、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。
- 認定を受けると認定マークを商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。
- 認定基準はP 6をご参照ください。



<お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで>

北海道労働局 雇用環境・均等部	011-709-2715	石川労働局 雇用環境・均等室	076-265-4429	岡山労働局 雇用環境・均等室	086-225-2017
青森労働局 雇用環境・均等室	017-734-4211	福井労働局 雇用環境・均等室	0776-22-3947	広島労働局 雇用環境・均等室	082-221-9247
岩手労働局 雇用環境・均等室	019-604-3010	山梨労働局 雇用環境・均等室	055-225-2851	山口労働局 雇用環境・均等室	083-995-0390
宮城労働局 雇用環境・均等室	022-299-8844	長野労働局 雇用環境・均等室	026-227-0125	徳島労働局 雇用環境・均等室	088-652-2718
秋田労働局 雇用環境・均等室	018-862-6684	岐阜労働局 雇用環境・均等室	058-245-1550	香川労働局 雇用環境・均等室	087-811-8924
山形労働局 雇用環境・均等室	023-624-8228	静岡労働局 雇用環境・均等室	054-252-5310	愛媛労働局 雇用環境・均等室	089-935-5222
福島労働局 雇用環境・均等室	024-536-4609	愛知労働局 雇用環境・均等部	052-857-0312	高知労働局 雇用環境・均等室	088-885-6041
茨城労働局 雇用環境・均等室	029-277-8295	三重労働局 雇用環境・均等室	059-226-2318	福岡労働局 雇用環境・均等部	092-411-4894
栃木労働局 雇用環境・均等室	028-633-2795	滋賀労働局 雇用環境・均等室	077-523-1190	佐賀労働局 雇用環境・均等室	0952-32-7167
群馬労働局 雇用環境・均等室	027-896-4739	京都労働局 雇用環境・均等室	075-241-3212	長崎労働局 雇用環境・均等室	095-801-0050
埼玉労働局 雇用環境・均等室	048-600-6210	大阪労働局 雇用環境・均等部	06-6941-8940	熊本労働局 雇用環境・均等室	096-352-3865
千葉労働局 雇用環境・均等室	043-221-2307	兵庫労働局 雇用環境・均等部	078-367-0820	大分労働局 雇用環境・均等室	097-532-4025
東京労働局 雇用環境・均等部	03-3512-1611	奈良労働局 雇用環境・均等室	0742-32-0210	宮崎労働局 雇用環境・均等室	0985-38-8821
神奈川労働局 雇用環境・均等部	045-211-7380	和歌山労働局 雇用環境・均等室	073-488-1170	鹿児島労働局 雇用環境・均等室	099-223-8239
新潟労働局 雇用環境・均等室	025-288-3511	鳥取労働局 雇用環境・均等室	0857-29-1709	沖縄労働局 雇用環境・均等室	098-868-4380
富山労働局 雇用環境・均等室	076-432-2740	島根労働局 雇用環境・均等室	0852-31-1161		

くるみん認定基準

プラチナくるみん認定基準



- ❶ 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。
- ❷ 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- ❸ 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- ❹ 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。



- ❺ 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占める育児休業等を取得した者の割合が**7%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独自の休暇制度を利用した者の割合が**15%以上**、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること

- ❺ 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占め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。

<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、次の①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。(①・②・④はくるみん、プラチナくるみん共通)

- 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。

【くるみんの場合】

③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が**7%以上**であること。

【プラチナくるみんの場合】

③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長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**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於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。

- ❻ 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。

- ❼ 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。
- ❽ 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の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月**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。

- ❾ 次の①～③いずれかについて、成果に関する具体的な目標を定め実施していること。

- 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

- ❾ 次の①～③すべての措置を実施しており、かつ、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成したこと。

- ❿ 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

- ❿ 計画期間において、次の①又は②を満たすこと。
 - 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**

<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）を合わせて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。

- ⓫ 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。
- ⓬ 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（くるみん認定基準10と同一）。

プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・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、公表日の前事業年度（事業年度＝各企業における会計年度）の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

- ・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3か月以内
- ・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3か月以内 に行ってください。