

三重労働局発表  
平成29年 6月29日

担	三重労働局 雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊 文孝
指	導 係 池谷 映子
当	電話 059-226-2318

# 河村産業株式会社 が

**「プラチナくるみん」認定を取得！！**  
**平成29年 7月 6日(木) 14:00より**  
**認定通知書交付式を**  
**三重労働局で行います！**

三重労働局（局長 林 雅彦）は、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」と言います。）に基づく特例認定（通称：プラチナくるみん認定）企業として、**河村産業株式会社**（四日市市）を認定いたしました（平成29年 6月21日付）。

「**プラチナくるみん認定**」は、平成27年4月1日より創設され、次世代法に基づき、子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定（「**くるみん認定**」）を受けた企業が、さらに高い水準の取組を行い、特例認定の基準を満たした場合に、受けることができる制度です。

また、同社は今回同時に、**3回目の「くるみん認定」**を取得しました（同日付）。

平成29年 6月23日現在、三重県内の「プラチナくるみん認定」は4社、「くるみん認定」企業は29社となっています。



特例認定 プラチナくるみんマーク



新しい くるみんマーク  
認定取得した年がマーク上部に表示されます。  
☆の数は認定の数であり、行動計画ごとに認定基準を満たせば何回でも取得できます。

三重労働局において、認定通知書交付式を行います。

○認定通知書交付式

**日時：平成29年 7月 6日(木) 14:00～**

**場所：三重労働局 局長室**

○当日取材でご来局いただく際は、当局までご一報いただきますと幸いです。



### 三重労働局管内「プラチナくるみん」認定企業一覧

資料①

平成29年6月23日現在

No.	企業名	所在地	認定年
1	株式会社三重銀行	四日市市	2015年
2	株式会社百五銀行	津市	2016年
3	住友電装株式会社	四日市市	2016年
4	河村産業株式会社	四日市市	2017年



### 三重労働局管内「くるみん」認定企業一覧

平成29年6月23日現在

No.	企業名	所在地	認定年
1	株式会社三重銀行	四日市市	2007年・2012年
2	株式会社第三銀行	松阪市	2008年・2011年・2015年
3	株式会社百五銀行	津市	2008年・2011年・2016年
4	医療法人社団寺田病院	名張市	2009年
5	太陽化学株式会社	四日市市	2010年・2012年・2014年
6	河村産業株式会社	四日市市	2010年・2015年・2017年
7	一般財団法人食品分析開発センターSUNATEC (サテック)	四日市市	2011年・2013年
8	住友電装株式会社	四日市市	2011年・2014年・2016年
9	名張近鉄ガス株式会社	名張市	2012年
10	井村屋株式会社	津市	2012年・2016年
11	株式会社ZTV	津市	2013年
12	社会福祉法人風薫会	四日市市	2013年・2017年
13	社会福祉法人齋宮会	多気郡	2013年
14	株式会社丸八土建	多気郡	2013年
15	上野キヤノンマテリアル株式会社	伊賀市	2013年
16	株式会社安永	伊賀市	2013年
17	学校法人高田学苑	津市	2014年
18	ヤマモリ株式会社	桑名市	2014年
19	有限会社ケアリゾート	志摩市	2014年
20	日本土木工業株式会社	南牟婁郡	2014年
21	医療法人鳳林会	津市	2014年・2017年
22	三重交通株式会社	津市	2015年
23	東海住電精密株式会社	菟野町	2015年
24	三重信用金庫	松阪市	2015年
25	社会福祉法人青山福祉会	伊賀市	2015年
26	医療法人三愛	菟野町	2015年
27	三重金属工業株式会社	津市	2015年
28	株式会社松阪鉄工所	津市	2016年
29	株式会社UL Japan	伊勢市	2017年

次世代法とは…日本の急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化を背景として、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会を形成することを目的に、平成17年4月1日より施行されています。

この法律に基づき、事業主は雇用環境の整備等を、また、国、地方公共団体は施策を講じることとされています。

## 具体的には

・次世代法に基づき、常時雇用する労働者が100人を超える事業主は、「一般事業主行動計画」を策定し、公表及び労働者へ周知し、労働局へ届出ることが義務とされています。

・100人以下の事業主は、努力義務です。

・「常時雇用する労働者」とは、

ア) 期間の定めなく雇用されている者

イ) 期間雇用者等で、その雇用期間が反復更新され事実上ア)と同等と認められる者(過去1年以上引き続き雇用されている者又は雇入れ時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者)

## 「一般事業主行動計画」とは

①計画期間、②目標、③目標達成のための対策と実施時期の3つを定めます。

行動計画例	
1. 計画期間	平成29年4月1日～平成31年3月31日までの2年間
2. 内容	
目標1: 育児休業取得者を次の水準とする	
男性社員…取得率を7%以上にすること	
女性社員…取得率を80%以上にすること	
(対策)	平成〇年〇月～ 社内検討チームの設置及び検討開始
	平成〇年〇月～ 制度や運用について見直し、社内周知
目標2: 産休や育児休業制度など各制度を紹介した広報資料を作成、配布する	
(対策)	平成〇年〇月～ 資料内容、配布時期の検討
	平成〇年〇月～ 資料作成、配布

## 「くるみん認定」と「プラチナくるみん認定」

「認定」とは…次世代法では、一般事業主行動計画の策定・届出等を行い、一定の基準を満たした事業主を、子育てサポート企業として、厚生労働大臣が「認定」できることとしています。

NEW

### 「くるみん認定」

くるみん認定基準は裏面をご覧ください。  
平成29年4月1日より、くるみんマークも変更されました。

### 「特例認定」(「プラチナくるみん認定」)

くるみん認定を受けたことがある事業主が申請・取得できます。  
(まずは「くるみん認定」を取ることが必要です。)

### プラチナくるみん「特例認定」を受けると

- ・一般事業主行動計画の策定・届出等義務がなくなります
- ・毎年少なくとも1回、自社の次世代育成支援対策の実施状況を公表することが必要です(厚生労働省ウェブサイト「両立支援のひろば」へ公表)



## 認定を取得するメリット

認定企業になると、「くるみん」「プラチナくるみん」を商品や広告、名刺などに付けることができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保、社員の定着などが期待されます。また、社員のモチベーションの向上や、作業の改善により、効率的な労働時間管理にもつながります。

「くるみん認定」基準（施行規則第四条）	「プラチナくるみん」認定基準（施行規則第五条の三）
<p>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。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;</p> <p>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。</p> <p>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）。</p> <p>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。</p> <p>③ 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の割合が7%以上であること。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;</p> <p>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> <p>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。</p> <p>8. 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>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</p> <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>	<p>1～4 改正くるみん認定基準1～4と同一。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;</p> <p>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、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> <p>6・7・8 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。</p> <p>9. 改正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。</p> <p>10. 計画期間において、</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt;</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>12. 改正くるみん認定基準10と同一。</p> <p>※「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。</p>
	<p>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</p> <p>※「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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表</li> <li>・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</li> <li>・労働保険料未納</li> <li>・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</li> <li>・労働基準関係法令の同一条項に複数回違反</li> <li>・違法な長時間労働を繰り返し行う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</li> </ul>