



宮崎労働局発表  
平成30年7月23日解禁

【照会先】

宮崎労働局雇用環境・均等室  
室長 丸山太一  
監理官 多田真理子  
室長補佐 谷宮俊実  
(電話)0985(38)8821

次世代育成対策推進法に基づく

—「子育てサポート企業」を認定！—

！！県内の建設業のくるみん認定は初！！

宮崎労働局（局長 吉田研一）は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、日新興業株式会社（延岡市）、社会福祉法人 愛育福祉会（延岡市）を子育てサポート企業」（通称：くるみん認定）として、認定を決定しました。これで、県内におけるくるみん認定企業は30社になります。

「認定交付式」は、延岡市長を来賓としてお招きし、延岡市役所（7階 議会大会議室）にて実施します。

次世代法に基づく認定通知書交付式

【日時】平成30年8月2日(木) 午前11時00分～

【場所】延岡市役所 7階 議会大会議室（宮崎県延岡市東本小路2番地1）

【内容】・宮崎労働局長あいさつ  
・来賓あいさつ（延岡市長 読谷山 洋司）  
・認定通知書の交付 等

※当日、取材でお越しの際は、事前に当局までご一報いただきますと幸いです。

【次世代法に基づく認定とは】

次世代法は、次世代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を図るための法律です。企業は、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境整備や多様な労働条件整備に取り組むために「一般事業主行動計画」を策定することになっています。厚生労働大臣は、行動計画に定めた目標を達成するなど一定の基準を満たした企業を、「子育てサポート企業」として認定しています。



－添付資料－

資料 1 2018年認定企業【日新興業株式会社】取組状況等の概要

資料 2 2018年認定企業【社会福祉法人 愛育福祉会】取組状況等の概要

資料 3 次世代法に基づく認定基準

資料 4 宮崎労働局における認定企業名簿

## 日新興業株式会社

所在地 : 宮崎県延岡市  
事業内容 : 建設業  
労働者数 : 125 名 (男性 106 名、女性 19 名)  
認定回数 : 1 回目



### 1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成 27 年 4 月 1 日～平成 30 年 5 月 31 日

(2) 行動計画の内容

- ① 男性の子育て目的の休暇の取得促進
- ② 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知

### 2 目標に対する取組結果

- ① 社内 L A N を活用し、子の看護休暇や配偶者出産休暇の取得を促す文書を通知した。
- ② 社内 L A N の活用や、各事業所への訪問により、育児休業等に関する規定について、直接、全労働者へ説明した。また、規定の見直しについて検討会を実施した。

### 3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- <男性> 子の看護休暇利用者 3 名 ※300 名以下の特例  
<女性> 育児休業者 1 名 (出産した女性労働者 1 名、育児休業取得率 100 %、ただし計画開始前の 3 年間含む) ※300 名以下の特例

### 4 その他の認定基準達成状況

(1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置

所定外労働の制限及び育児短時間勤務制度について、小学校就学前の子どもを育てる労働者が利用できる。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

① 所定外労働の削減の措置

ノー残業デイを設定し、事業所内への掲示、労働者及び管理職へのメール通知により、周知した。

## 社会福祉法人 愛育福祉会

所在地 : 宮崎県延岡市  
 事業内容 : 社会福祉事業  
 労働者数 : 178 名 (男性 40 名、女性 138 名)  
 認定回数 : 2 回目



### 1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成 27 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日

(2) 行動計画の内容

- ① 小学校就学前までの子を持つ職員の始業・終業時刻の繰り上げ、または繰り下げ制度の周知拡充を図る。
- ② 年に 1 回以上、3 日以上連続した年次有給休暇の取得促進を図る。
- ③ 市内の中高生や大学生を対象に、インターンシップ受け入れの拡充を行う。

### 2 目標に対する取組結果

- ① 小学校就学前までの子を持つ職員の始業・終業時刻の繰り上げ、または繰り下げ制度を導入し、職員会議、朝礼にて周知を行った。
- ② 職員会議にて、年 1 回以上、3 日以上連続した年次有給休暇の取得を促進した。その結果、多くの職員が 3 日以上連続して年次有給休暇を取得した。
- ③ H27 年度、これまで受け入れのなかった県立門川高校、県立延岡しろやま支援学校の生徒の体験学習を実施した。

### 3 計画期間中の育児休業等の取得者数

<男性> 育児休業者 3 名 (配偶者が出産した男性労働者 6 名、育児取得率 50%)  
 <女性> 育児休業者 3 名 (出産した女性労働者 3 名、育児休業取得率 100%)

### 4 その他の認定基準達成状況

(1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置

所定外労働の制限及び始業・終業時刻の繰り上げ、または繰り下げ制度について、小学校就学前の子どもを育てる労働者が利用できる。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

① 年次有給休暇の取得の促進

職員会議にて、年 1 回以上、3 日以上連続した年次有給休暇の取得を促進した。



### くるみん 認定基準

- 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。
- 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
  - 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
  - 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

<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、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

  - 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）。
  - 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。
  - 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。
  - 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。
- 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。
- 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。
- 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと
  - 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毎月45時間未満であること。
  - 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。
- 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。
  - 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

※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
- 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
 

※「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。

  - 労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表
  - 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
  - 労働保険料未納
  - 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
  - 労働基準関係法令の同一条項に複数回違反
  - 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



### プラチナくるみん 認定基準

- 1～4 改正くるみん認定基準1～4と同一。
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
  - 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
  - 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。

<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。
- 6・7・8 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。
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。
10. 計画期間において、
  - 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
  - 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。

<従業員300人以下の企業の特例>  
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。
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。
12. 改正くるみん認定基準10と同一。

「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。



## (宮崎労働局における次世代法に基づく認定企業名簿)

資料 4

## くるみん認定企業一覧

認定企業数 30社 (内、4社2回認定)

認定件数	企業名	業種	所在地(市町村)	認定年
1	医療法人 和敬会	医療、福祉	西臼杵郡高千穂町	2007年
2	株式会社 ホンダロック	製造業	宮崎市	2007年
3	株式会社 宮崎銀行	金融業、保険業	宮崎市	2011年・2014年
4	医療法人 久康会	医療、福祉	延岡市	2011年・2015年
5	国立大学法人 宮崎大学	教育・学習支援業	宮崎市	2013年
6	株式会社 丸正フーズ	製造業	えびの市	2014年・2017年
7	宮崎交通 株式会社	運輸業、郵便業	宮崎市	2014年
8	学校法人 南九州学園	教育・学習支援業	宮崎市	2014年
9	株式会社 旭化成アビリティ	サービス業 (他に分類されないもの)	延岡市	2014年
10	株式会社 悠 隆	医療、福祉	延岡市	2014年
11	社会福祉法人 宮崎福祉会	医療、福祉	宮崎市	2015年
12	医療法人 如月会	医療、福祉	宮崎市	2015年
13	社会福祉法人 常陽社会福祉事業団	医療、福祉	都城市	2015年
14	医療法人社団 高信会	医療、福祉	宮崎市	2015年
15	社会福祉法人 愛泉会	医療、福祉	日南市	2015年
16	スカイネットアジア航空株式会社	運輸業、郵便業	宮崎市	2015年
17	株式会社 グローバル・クリーン	清掃業・ビルメンテナンス	日向市	2015年
18	社会福祉法人 愛育福祉会	医療、福祉	延岡市	2015年・2018年
19	医療法人 建悠会	医療、福祉	延岡市	2015年
20	株式会社 宮崎日日新聞社	情報通信業	宮崎市	2015年
21	株式会社 フェニックスシステム研究所	情報通信業	宮崎市	2015年
22	社会福祉法人 ときわ会	医療、福祉	小林市	2015年
23	株式会社 アラタナ	情報通信業	宮崎市	2015年
24	有限会社 ケアプロジェクト	医療、福祉	宮崎市	2016年
25	えびの電子工業 株式会社	製造業	えびの市	2017年
26	医療法人社団栄正 慈英病院	医療、福祉	宮崎市	2018年
27	株式会社 アイネットサポート宮崎	コールセンター業	宮崎市	2018年
28	医療法人社団静雄会 藤元上町病院	医療、福祉	都城市	2018年
29	AKMテクノロジー株式会社	技術サービス業	宮崎市	2018年
30	日新興業株式会社	建設業	延岡市	2018年





プラチナくるみん認定企業一覧

認定企業数 1社

認定件数	企業名	業種	所在地(市町村)	認定年
1	株式会社 旭化成アビリティ	サービス業 (他に分類されないもの)	延岡市	2016年