



宮崎労働局発表  
平成28年10月25日解禁

【照会先】

宮崎労働局雇用環境・均等室  
室長 桑原 光照  
監理官 上田 徹也  
指導係長 谷口 恵子  
(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しました！！

宮崎労働局（局長 元木 賀子）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、有限会社 ケアプロジェクト（宮崎市）を「子育てサポート企業」（通称：くるみん認定）として認定しました。

これで県内における認定企業は24社になりました。

平成28年11月7日に宮崎労働局にて「認定交付式」を行います。

以下のとおり、  
【認定交付式】を行います。

### 《 認定交付式 》

○日時：平成28年11月7日(月)

10:00～

○場所：宮崎労働局 2階会議室

（宮崎市橘通東3丁目1-22 宮崎合同庁舎2階）

※既に発表済みの宮崎労働局職業安定部によるユースエール認定交付式と同時実施します。

※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】（参考1）**

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、育成される環境正義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。

厚生労働省では、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 2016年認定企業【有限会社 ケアプロジェクト】

行動計画及び取組状況等の概要

資料2 次世代法に基づく認定交付式

資料3 宮崎労働局における認定企業名簿

参考1 次世代法育成支援対策推進法（抄）

参考2 認定基準

## 有限会社 ケアプロジェクト

所在地 : 宮崎県宮崎市  
事業内容 : 医療、福祉  
労働者数 : 69名 (男性20名、女性49名)



### 1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成 26 年 9 月 1 日～平成 28 年 8 月 31 日
- (2) 行動計画の内容
  - ① 育児短時間勤務を利用できる対象者の範囲を、小学校1年生修了までの子を養育する労働者に拡大する

### 2 目標に対する取組結果

- ① 制度を導入し規定を改定。制度に関する資料を作成し、管理職を対象に研修会を開催。制度導入に係る資料を事業場内に掲示、その他社内報に掲載し労働者への周知を行った。

### 3 計画期間中の育児休業取得者数

- <男性> 子の看護休暇取得者 4 名(300人以下の企業の特例)  
<女性> 育児休業者 2 名(出産した女性労働者 2 名。育児休業取得率 100%)(300人以下の企業の特例)

### 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(認定基準7)  
小学校1年生修了までの子どもを育てる労働者が利用できる育児短時間勤務制度を導入
- (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備(認定基準8)
  - ① 所定外労働削減措置  
毎週1回ノー残業デーと定め、事業場内にチラシを掲示し周知・啓発を図っている

## 「くるみん認定交付式」

1. 日時 平成 28年 11月7日(月) 午前 10:00 ~
2. 場所 宮崎労働局 2階会議室  
(宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎2階)
3. 内容
  - (1) 局長あいさつ 宮崎労働局長 <sup>モトキ</sup>元木 <sup>ヨシコ</sup>賀子
  - (2) 認定通知書、次世代認定マーク授与 等

### 【 認定企業 】

#### 有限会社 ケアプロジェクト

- ・ 代表者 代表取締役 <sup>ヨシノ</sup>吉野 <sup>ヨシヒロ</sup>喜裕
- ・ 所在地 宮崎市



次世代認定マーク

- (3) 懇談

担当： 宮崎労働局 雇用環境・均等室

電話： 0985-38-8821



(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 3

プラチナくるみん認定企業一覧

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



くるみん認定企業一覧

認定企業数 24社(内、2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
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
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

## 次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)(抄)

(一般事業主行動計画の策定等)

- 第 12 条** 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 計画期間
  - 二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
  - 三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 4 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。
- 5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

(一般事業主行動計画の労働者への周知等)

- 第 12 条の 2** 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。
- 3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

- 第 13 条** 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、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、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

- 第 14 条** 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十五条の四第一項において「広告等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

- 第 15 条の 2** 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画（その計画期間の末日が、当該認定一般事業主が第十三条の認定を受けた日以後であるものに限

る。)を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

**第15条の3** 前条の認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)については、第十二条第一項及び第四項の規定は、適用しない。

- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、次世代育成支援対策の実施の状況を公表しなければならない。
- 3 特例認定一般事業主が前項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該特例認定一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該公表をすべきことを勧告することができる。

(特例認定一般事業主の表示等)

**第15条の4** 特例認定一般事業主は、広告等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

- 2 第十四条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

## 旧認定基準

平成 27 年 3 月 31 日までに終了する計画に適用する認定基準。  
ただし、平成 27 年 3 月 31 日までに計画期間が開始し、同年 4 月 1 日以後に終了する計画については旧基準と新基準で選択可能。

- 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行動計画を策定したこと。
- 2 行動計画の計画期間が、2 年以上 5 年以下であること。
- 3 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 4 平成 21 年 4 月 1 日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
- 5 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等をしたものが 1 人以上いること。  
【常時雇用する労働者の数が 300 人以下の一般事業主】  
ただし、当該計画期間においてその雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものがない中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が 300 人以下のものをいう。）にあつては、次のいずれかに該当すれば足りること。
  - ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（ただし、1 歳に満たない子のために利用した場合を除く。）。
  - ② 計画期間において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育す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。
  - ③ 当該計画の開始 3 年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等したものが 1 人以上いれば足りること。
- 6 計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が 70% 以上であること。  
【常時雇用する労働者の数が 300 人以下の一般事業主】  
ただし、当該計画期間において、育児休業取得率が 70% 未満である中小事業主にあつては、当該計画の開始前 3 年以内の日であつて当該中小企業が定める日から計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における育児休業取得率が 70% 以上であれば足りること。
- 7 3 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、「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」※を講じていること。  
※1 「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」とは、育児・介護休業法第 24 条第 1 項第 3 号により事業主が必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされている措置をいいます。なお、これらの措置は計画期間終了時までに措置されていればよく、措置が講じられた時期は問いません。  
※2 「始業時刻変更等の措置」とは、以下のような措置をいいます。
  - ・フレックスタイム制度
  - ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
  - ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
- 8 次の①～③のいずれかを実施していること。
  - 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 その他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
- 9 法及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。





# 新認定基準

平成 27 年 4 月 1 日以降について適用される基準。

- 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行動計画を策定したこと。
- 2 行動計画の計画期間が、2 年以上 5 年以下であること。
- 3 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 4 平成 21 年 4 月 1 日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
- 5 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等をしたものが 1 人以上いること。  
【常時雇用する労働者の数が 300 人以下の一般事業主】  
ただし、当該計画期間においてその雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものがない中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が 300 人以下のものをいう。）にあつては、次のいずれかに該当すれば足りること。
  - ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（ただし、1 歳に満たない子のために利用した場合を除く。）。
  - ② 計画期間において、中学校卒業前の子を養育す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。
  - ③ 当該計画の開始前 3 年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等したものが 1 人以上いること。
  - 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、中学校卒業前の子又は小学校就学前の孫について企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいること。
- 6 計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が 75% 以上であること。  
【常時雇用する労働者の数が 300 人以下の一般事業主】  
ただし、当該計画期間において、育児休業取得率が 75% 未満である中小事業主にあつては、当該計画の開始前 3 年以内の日であつて当該中小企業が定める日から計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における育児休業取得率が 75% 以上であれば足りること。
- 7 3 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、「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」※を講じていること。  
※1 「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」とは、育児・介護休業法第 24 条第 1 項第 3 号により事業主が必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされている措置をいいます。なお、これらの措置は計画期間終了時までに措置されていればよく、措置が講じられた時期は問いません。  
※2 「始業時刻変更等の措置」とは、以下のような措置をいいます。
  - ・フレックスタイム制度
  - ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
  - ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
- 8 次の①～③のいずれかについて成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。
  - 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 その他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
- 9 法及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。

# 改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準（一覧）

以下の新しい認定基準は、平成27年4月1日から適用されています。

 <b>改正くるみん 認定基準</b>	 <b>プラチナくるみん 認定基準</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</li> <li>行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</li> <li>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。</li> <li>計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。           <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt; 上記5.を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。</li> <li>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。</li> <li>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がいる。</li> <li>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、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。</li> </ol> </li> <li>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>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt; 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> </li> <li>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。</li> <li>次の①～③のいずれかについて成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。           <ol style="list-style-type: none"> <li>所定外労働の削減のための措置</li> <li>年次有給休暇の取得の促進のための措置</li> <li>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</li> </ol> <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> </li> <li>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。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。</li> <li>5. 計画期間において、男性労働者のうち、           <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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が講ずる育児目的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1人以上のいずれかを満たすこと。</li> </ol> <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt; 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が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合（上記5.の①又は②を満たさない場合）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> </li> <li>6・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。</li> <li>8. 改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、           <ol style="list-style-type: none"> <li>計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下</li> <li>計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと</li> </ol>           のいずれかを満たすこと。         </li> <li>9. 計画期間において、           <ol style="list-style-type: none"> <li>子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上</li> <li>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合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上</li> </ol>           のいずれかを満たすこと。           <p>&lt;従業員300人以下の企業の特例&gt; 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）を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> </li> <li>10. 育児休業等を取得し又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。</li> <li>11. 改正くるみん認定基準9. と同一。</li> </ol>