

長崎労働局発表  
令和元年5月30日

担当	長崎労働局 雇用環境・均等室
	室長 上野 真弓
	監理官 中村 浩樹
	室長補佐 篠崎 成吾
	電話 095-801-0050



## 令和元年初「くるみん」認定ができました！ 認定通知書交付式を実施します！

～ 県内で「くるみん」認定2回目は5社に ～

長崎労働局（局長 金成 真一）では、次世代育成支援対策推進法に基づく**くるみん認定企業**として

「**社会福祉法人 針尾福社会**」（理事長 古峨 正人）を令和元年5月17日付けで認定し、認定通知書交付式を以下のとおり執り行うことといたしました。

「社会福祉法人 針尾福社会」は、今回の認定で2回目のくるみん認定となります。

### ○くるみん認定通知書交付式

日時 令和元年6月13日（木） 14時00分～（1時間程度を予定）

場所 住友生命長崎ビル 8階会議室

（長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル8階会議室）

内容 認定通知書の交付、記念撮影

\* 認定通知書交付式は、撮影、傍聴可。

\* 交付式終了後、認定企業、労働局への取材を行うことも可能です。

\* 当日は、住友生命長崎ビル8階会議室へ直接お越しくください。

資料1 くるみん認定企業の情報

資料2 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とくるみん認定について

## くるみん認定企業の情報

### 社会福祉法人 針尾福社会



所在地 : 佐世保市針尾西町260-1  
 代表者名 : 理事長 古峨 正人  
 事業内容 : 社会福祉  
 労働者数 : 191人 (男性10人、女性181人)  
 認定年月日 : 令和元年5月17日

#### ○一般事業主行動計画に基づく取組内容

- ・ 計画期間 : 平成28年4月1日～平成30年3月31日
- ・ 計画に定めた目標 : ・ 年次有給休暇の取得日数を1人あたり平均年間6日以上とする。  
 ・ 子の看護休暇や育児短時間勤務制度の周知徹底

#### ○取組状況

##### 【年次有給休暇の平均取得日数】

平成29年度 1人あたり年間平均9.4日

年次有給休暇の取得状況を把握し、職員会議等において取得促進の取組を行った。

##### 【子の看護休暇、育児短時間勤務制度の周知】

子の看護休暇や育児短時間勤務制度について職員会議等において制度の周知及び情報提供を行った。

【計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率】 100%

【計画期間内に子の看護休暇を取得した男性労働者数】 2名

## 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とくるみん認定について

### 1 【次世代育成支援対策推進法（次世代法）】

日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成17年に施行された法律（平成37年3月31日までの時限法）です。

この法律に基づき、企業・国・地方公共団体は、各種行動計画を策定することとされています。

### 2 【次世代法に基づく認定（「くるみん認定」及び「プラチナくるみん認定」）】

次世代法に基づき、一般事業主行動計画を策定・実施し、3の認定基準を満たした場合には、都道府県労働局に申請し、労働局長の認定（くるみん認定）を受けることができます。

また、くるみん認定を受けた事業主は、別途定められた認定基準を満たした場合には、都道府県労働局に申請し、労働局長の認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

### 3 【「くるみん認定」についての主な認定基準】

**（1）～（10）のすべてを満たす必要があります。（なお、労働者数が300人以下の一般事業主については、（5）及び（6）に関して特例が別途設けられています。）**

- （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。
- （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）行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- （4）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。
- （5）男性の育児休業等取得について、次の①又は②のいずれかを満たしていること。

① 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること。

※ 経過措置として、平成29年4月1日から平成31年3月31日までの2年間の認定申請については、「男性の育児休業等を取得した者が1人以上」（従来の基準）の場合でも基準を満たしたものとされます。

② 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及び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15%以上であり、かつ、男性労働者で育児休業等をした者の数が1人以上いること。

※ 経過措置として、行動計画の期間が平成29年4月1日の前後に及ぶ場合は、「男性労働者のうち育児休業等を取得した者及び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」を算出する際に、平成29年4月1日以降の期間のみで当該割合を算出することも可能とされます。

#### 【労働者数が300人以下の一般事業主の特例】

計画期間内に男性の育児休業等取得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がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たします。

- 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、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の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。
- ③ 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、男性の育児休業等取得率が7%以上であること。
- ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

（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。

#### 【労働者数が300人以下の一般事業主の特例】

計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、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します。

- (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」を講じていること。
- (8) 労働時間数について、次の①及び②を満たしていること。
  - ① 計画期間終了事業年度において、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。
  - 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。
- (9) 次の①～③のいずれかの措置について、成果に係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 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
- (10) 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。

#### 4【認定のメリット】

認定を受けると、認定マーク（愛称：くるみん）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。その結果、企業イメージの向上、労働者のモチベーションアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。さらに、各府省が公共調達を実施する場合に加点評価を受けることができます。

#### ※公共調達の加点評価を受けるとは？

各府省等が総合評価落札方式又は企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業などは加点評価されるようになりました。

公共調達における加点評価の仕組みは、各府省等において平成28年度に開始しています。なお、厚生労働省においては、平成28年10月1日に制度が開始されています。

個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。