



厚生労働省

長崎労働局

Press Release

長崎労働局発表

平成29年3月21日（火）

厚生労働省

長崎労働局雇用環境・均等室

室長 大庭 直美

室長補佐 宮崎 直子

電話 095-801-0050 内線 500, 513

☆医療法人として長崎市初☆

長崎労働局（局長 大塚 崇史）では、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てにやさしい企業として

「医療法人保善会田上病院」（理事長 蒔本 恭）

を認定し、下記のとおり「くるみん認定通知書交付式」を執り行うことといたしました。



○くるみん認定通知書交付式

日時 平成29年3月24日（金） 14時00分～14時30分

場所 長崎労働局 大会議室

（長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル 8階）

- * 認定通知書交付式は、撮影、傍聴可
- * 交付式終了後、認定企業及び労働局への取材を行うことも可能です。
- * 当日は、長崎労働局 大会議室（8階）へ直接お越しください。

【次世代育成支援対策推進法とは？】

「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代法」という。）は、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。

【次世代法に基づく認定（くるみん認定）とは？】

次世代法に基づき、一般事業主行動計画を策定・実施し、認定基準（計画に定めた目標の達成、計画期間内の女性の育児休業取得率 75%以上（計画期間が平成27年3月31日までに終了した場合は、旧認定基準70%以上）など）を満たした場合には、都道府県労働局に申請を行うことにより、労働局長の認定を受けることができます。

* 計画期間が平成27年3月31日までに終了した場合は、旧認定基準が適用されます。計画期間が平成27年4月1日をまたぐ場合は、新認定基準と旧認定基準のいずれによっても申請できます。

【認定のメリット】

認定を受けた事業主は、右の次世代認定マーク（愛称：「くるみん」）を利用することができます。

この認定マークを求人広告、自社の商品や広告、ホームページ、名刺などにつけることで、「子育てサポート企業」であることを対外的にアピールすることができます。

その結果、企業イメージの向上やそれに伴う優秀な従業員の採用・定着などが期待できます。

さらに、平成30年3月31日までにくるみん認定を受けた企業については、次世代育成支援に資する資産であって一般事業主行動計画に位置づけた資産について、税制優遇措置が設けられています。



次世代認定マーク「愛称：くるみん」

【くるみんマークのデザインが変わりました】

平成27年4月1日以降に認定を受けた企業は、新しい「くるみん」マークになります。☆の数は認定を受けた回数を表しています。

平成27年3月31日までにくるみん認定を受けた企業は、引き続き今までの「くるみん」マークが使用できます。



平成27年3月31日までに
くるみん認定を受けた次世代認定マーク
「愛称：くるみん」

〈添付資料〉

- 資料1 「医療法人保善会田上病院」の取組の概要
- 資料2 認定基準（旧認定基準）
- 資料3 長崎県内企業における一般事業主行動計画策定届の届出及び認定の状況
- 資料4 次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施・認定

医療法人保善会田上病院の取組の概要

○認定企業（医療法人保善会田上病院）の概要

所在地 長崎市
労働者数 200人（男性57人、女性143人）
事業内容 医療福祉業

○行動計画に基づく取組内容

（計画期間 平成26年3月1日～平成29年2月28日）
男性従業員の育児休業を推奨し、取得実績を作る

企業からの一言

○行動計画策定に当たって工夫した点

育児介護休業の規程の項目の中でも、なかなか利用者がいない男性職員の育児休業取得に着目し、制度説明と意識改革のため、広報と並行して個別面談を行いました。

○行動計画策定・実施の効果

当院で産休に入った女性職員の育児休業取得率は現在100%で、この実績を維持していく意識は、事業所として定着するものとなっていますし、加えて、今回は男性職員が育児休業を取得したことで、喜びの声を聴くことができました。また、その男性職員は、他の職員にも勧めたい考えを持っているので、今後も個別の面談を重ねることで、さらに看護休暇も含めて、男性職員の育児に関する制度の認識が深まるものと期待しています。

○育児休業を取得した男性従業員の声

生後5か月の子どものために育児休業を頂きましたので、この期間中に定期健診に付き添うことができました。第一子の子育てという事もあり、初めて聞く保健師さんのお話はとても参考になるものでした。また、妻が日中一人で行っている育児と家事の大変さを実感し、その苦労を理解するとともに、今後の育児も夫婦二人での協力が必要だと改めて感じました。8日間という期間でしたが、妻には、普段よりもゆとりのある時間を過ごせてもらえたのではないかと思います。

○育児休業を取得した男性従業員の上司の声

私自身、子育ての経験からワークライフバランスを重要視しており、個別面談も携わっていますので、部下の相談を受けた時は、すぐに賛同いたしました。たった4人しかいない部署ですが、冠婚葬祭で連続して休むことは誰にでもあり、それと同様の事案だと捉えることにしています。みんなが協力することで、復帰した彼が以前より元気に頑張ってくれている実感、これこそが今の制度の意義を表しているのだと思いました。

今後も、この意義が広がるように伝えていきたいと思っています。また、そうすることで職員全員が元気ある事業所になると信じています。

認定基準（旧認定基準）

資料 2

- 計画期間が平成 27 年 3 月 31 日までに終了した企業
- 計画期間が平成 27 年 4 月 1 日をまたぐ場合で事業主が選択した場合

- 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、計画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、公表及び労働者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取得した者が 1 人以上いること。

【労働者数が 300 人以下の一般事業主の特例】

計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、①～③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、子の看護休暇を利用した男性労働者がいること（1 歳未満の子のために利用した場合を除く）。
 - ② 計画期間において、小学校就学前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 70%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】

計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が 70%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、女性労働者の育児休業等取得率が 70%以上であれば基準を満たします。

- 7 3 歳から小学校就学の始期に達するまで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。

※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に準ずる制度」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。

※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（時差出勤の制度）
- ・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

なお、これらの措置は、計画期間前から実施されているものでも差し支えなく、また、計画期間終了時までに実施されていればよいものです。

- 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

なお、これらの措置は、計画期間前から実施されているものでも差し支えなく、また、計画期間終了時までに実施されていればよいものです。

- 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。

○長崎県内企業における一般事業主行動計画策定届の届出状況

(平成 29 年 1 月 31 日現在)

○届出企業数 621 社				
内 訳				
301 人以上企業	113 社	(総数 113 社、	届出率	100.0%)
101 人以上 300 人以下企業	345 社	(総数 345 社、	届出率	100.0%)
100 人以下企業	163 社			

○長崎県内におけるプラチナくるみん認定状況 (平成 29 年 3 月 8 日現在)

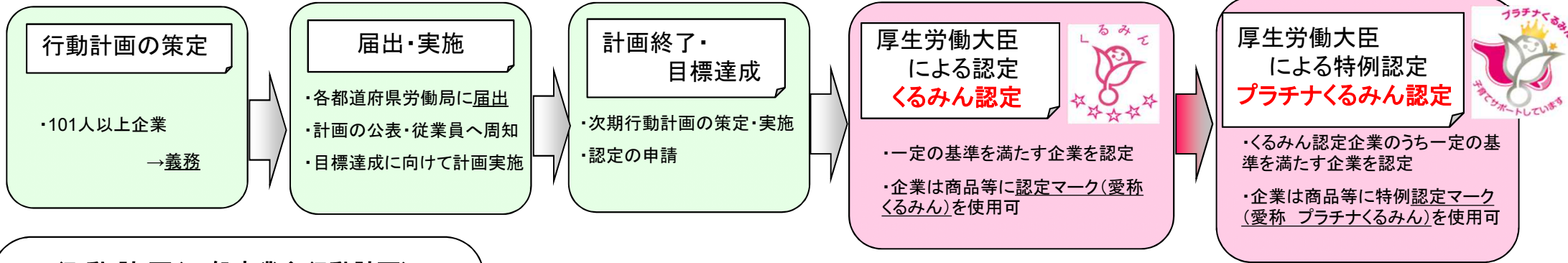
認定年	企業名	所在地	業種	従業員数
平成 27 年	メルコアドバンストデバイス(株)	諫早市	製造業	308 人

○長崎県内におけるくるみん認定状況 (平成 29 年 3 月 8 日現在)

認定年	企業名	所在地	業種	従業員数
平成 23 年	(株)長崎新聞社	長崎市	情報通信業	260 人
平成 25 年	メルコアドバンストデバイス(株)	諫早市	製造業	350 人
平成 26 年	アメック(株)	諫早市	総合ビル管理業	277 人
平成 26 年	たちばな信用金庫	諫早市	金融・保険業	181 人
平成 26 年	(株)佐世保玉屋	佐世保市	百貨店	222 人
平成 26 年	社会福祉法人新上五島町社会福祉協議会	新上五島町	社会福祉事業	163 人
平成 26 年	医療法人青藍会	諫早市	医療業	116 人
平成 26 年	株式会社イシマル	長崎市	卸売業	163 人
平成 26 年	株式会社十八銀行	長崎市	金融業	1,486 人
平成 26 年	有限会社青木運送	西海市	運輸業	41 人
平成 27 年	有限会社優愛会	長崎市	医療業	116 人
平成 27 年	有限会社長崎医恵会	長崎市	医療業	67 人
平成 27 年	株式会社ジーエスエレクトリック九州	大村市	製造業	321 人
平成 27 年	国立大学法人長崎大学	長崎市	教育・学習支援業	4,401 人
平成 27 年	社会福祉法人さゆり会	五島市	社会福祉事業	260 人
平成 27 年	住商エアバッグ・システムズ株式会社	松浦市	製造業	207 人
平成 27 年	長崎県中小企業団体中央会	長崎市	経済団体	26 人
平成 28 年 (2 回)	エムエイチアイオーシャニクス株式会社	長崎市	製造業	182 人
平成 28 年	有限会社いこい	佐世保市	医療福祉業	69 人
平成 28 年	社会福祉法人米寿会	対馬市	社会福祉事業	105 人
平成 28 年	地方独立行政法人北松中央病院	佐世保市	医療福祉業	243 人
平成 28 年	医療法人祐里会姉川病院	諫早市	医療福祉業	208 人
平成 28 年	武藤建設株式会社	長崎市	建設業	25 人
平成 28 年	社会福祉法人針尾福祉会	佐世保市	社会福祉事業	181 人
平成 28 年	株式会社富永	佐世保市	卸売業	131 人
平成 29 年	医療法人保善会田上病院	長崎市	医療福祉業	200 人

(従業員数は認定取得時)

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施・認定 (平成37年3月末までの時限立法)



行動計画(一般事業主行動計画)

【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2年間から5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

1 雇用環境の整備に関する事項

- (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
- (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

2 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

【計画例】

(例1) 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○人以上取得、女性：取得率○%以上

<対策>

- 平成○年○月 管理職を対象とした研修の実施
- 平成○年○月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施

(例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

<対策>

- 平成○年○月 部署ごとに検討グループを設置
- 平成○年○月 社内報などでキャンペーンを行う

認定(くるみん認定) 基準

- 1 雇用環境の整備について、行動計画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 策定・変更した行動計画について、適切に公表及び労働者へ周知していること。
- 5 計画期間における男性労働者の育児休業取得者1名以上(労働者数300人以下の一般事業主の特例あり)
- 6 計画期間における女性労働者の育児休業等取得率75%以上
(労働者数300人以下の一般事業主の特例あり)
- 7 3歳から小学校就学前までの子を育てる労働者を対象とする「育児休業の制度または所定労働時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- 8 次の①～③のいずれかの措置について、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
- 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

特例認定(プラチナくるみん認定) 基準

【くるみん認定1～4、6～7は同じ】

- 5 (1)(2)のいずれかを満たしていること。
(労働者300人以下の一般事業主の特例あり)
 - (1) 計画期間における男性労働者の育児休業等取得率13%以上
 - (2) 男性労働者の育児休業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合わせて30%以上かつ育児休業等取得者が1名以上
- 8 (1)(2)いずれも満たしていること。
 - (1) 次の①～③全てについて取り組むこと
 - ① 又は②については、いずれか一方について、数値目標を定めて実施、達成)
 - ① 所定外労働削減のための措置
 - 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
 - (2) 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者が5%以下又は、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
- 9 (1)(2)のいずれかを満たしていること。
(労働者300人以下の一般事業主の特例あり)
 - (1) 子を出産した女性労働者のうち子の1歳誕生日まで継続在職率90%以下
 - (2) 計画期間における女性労働者の継続就業率55%以上
- 10 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し実施していること。
- 11 【くるみん認定9と同じ】