

令和4年9月21日

【照会先】

新潟労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 村井 千晴

室長 補佐

田中 留美

TEL: 025-288-3511

報道関係者各位

くるみん認定企業として3社を認定！

「社会福祉法人 見附福社会」（見附市）、「新潟信用金庫」（新潟市）

「国立大学法人 上越教育大学」（上越市）

（申請日順）

プラチナくるみん認定企業として1社を認定！

「株式会社 ブルボン」（柏崎市）

新潟労働局（局長 よしの しょういち 吉野 彰一）では、この度、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づく認定（くるみん認定）企業として、社会福祉法人 見附福社会（理事長 しみず けいたろう 清水 慶太郎 氏）、新潟信用金庫（理事長 こまつ しげき 小松 茂樹 氏）、国立大学法人 上越教育大学（学長 はやし やすなり 林 泰成 氏）を、特例認定（プラチナくるみん認定）企業として株式会社 ブルボン（代表取締役社長 よしだ やすし 吉田 康 氏）を認定いたしました。

くるみん等の認定は、次世代法に基づき、策定した行動計画を実施し、その計画目標を達成するなど、一定の要件を満たす場合に「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定するものです。認定を受けた企業は、認定マーク（下段に表示）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。

今回の認定により、県内のくるみん認定企業は63社、プラチナくるみん認定企業は6社となり、新潟労働局では、今後も仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備に取り組む企業を支援してまいります。



認定マーク

(愛称: くるみん)

星の数が認定回数を表します



認定マーク

(愛称: プラチナくるみん)

4社合同くるみん認定通知書交付式

日 時: 令和4年9月30日(金) 11:15~

会 場: 新潟美咲合同庁舎2号館4F 大会議室

(新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4F 新潟労働局 雇用環境・均等室となり)

<参考資料>

- No.1 社会福祉法人見附福社会の取組概要
- No.2 新潟信用金庫の取組概要
- No.3 国立大学法人上越教育大学の取組概要
- No.4 株式会社ブルボンの取組概要
- No.5 くるみん認定基準
- No.6 プラチナくるみん認定基準
- No.7 これまでの認定企業一覧

社会福祉法人見附福祉会（見附市）

- 代表者 理事長 清水 慶太郎
- 事業内容 社会福祉事業
- 労働者数 363人（男性102人、女性261人）



認定企業における次世代育成支援の取組の概要は次のとおりです。

1. 妊娠中や 出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施を目標とし、平成29年4月に身近な相談窓口の相談体制を整え、設置・周知を行いました。さらに、母性健康管理カードの役割や変化する支援制度の情報提供に取り組み、管理職へは施設長会議を通じて冊子を配布することで周知を行い、妊娠中の女性労働者に対しても冊子を配布し説明を行いました。
2. 行動計画期間内に配偶者が出産した男性労働者の11%が育児休業を取得しました。
3. 行動計画期間内に出産した女性労働者の104%が育児休業を取得しました。
4. 育児のための所定外労働の免除を小学校就学始期まで認め、法律を上回る規定を整備しています。
5. 毎週水曜日ノ一残業デーを実施し、所定外労働の削減に取り組みました。

<事業主からのコメント>



社会福祉法人
見附福祉会

当法人は職員を「人財」と考え、育成に力をいれています。また、働きやすい職場環境づくりにも取り組み、多様な働き方を推進しています。女性のライフステージの変化に対応することで、男性の育児参加に好影響を与え、職員同士が支えあう風土にあります。今後も、職員と丁寧に向き合い、一人ひとりが活躍できる場を提供していきます。

新潟信用金庫（新潟市）

- 代表者 理事長 小松 茂樹
- 事業内容 金融業
- 労働者数 302人（男性160人、女性142人）



認定企業における次世代育成支援の取組の概要は次のとおりです。

1. 計画期間内に育児休業の取得状況を女性職員は90%以上、男性職員は10%以上とすることを目標とし、対象者及びその所属長に人事教育部から取得を個別に働きかた結果、女性職員の育児休業取得率92.9%、男性職員の育児休業取得率75%となり、目標を達成しました。
2. 計画期間内に年次有給休暇の取得率を67%以上にすることを目標にし、連続休暇の完全取得を促進するため、各部署において連続休暇取得計画を策定し、人事教育課で進捗管理を行うことや、年次有給休暇の取得状況を把握し、夏季・冬期休暇、リフレッシュ休暇等の利用促進を図った結果、計画期間内一人当たりの平均年次有給休暇取得率が67.4%となり、目標を達成しました。
3. 育児短時間勤務制度を小学校就学始期まで認め、法律を上回る規定を整備しています。
4. 連続休暇及び夏季休暇・冬期休暇の完全取得を会議等で徹底し、毎月連続休暇の取得状況の管理を行い、未取得者がいた場合取得促進の指導を行い、年次有給休暇の取得促進に取り組みました。

<事業主からのコメント>



当金庫では、職員の働き甲斐を更に高めていくことで、「顧客サービスの向上」、ひいては「顧客満足度の向上」に繋げていきたいと考えております。そのために、これからも「より働きやすい職場環境を実現するための意識改革」と「活力に満ちた働き甲斐のある職場環境づくり」に取り組んで参ります。

国立大学法人上越教育大学（上越市）

- 代表者 学長 林 泰成
- 事業内容 教育
- 労働者数 362人（男性223人、女性139人）



認定企業における次世代育成支援の取組の概要は次のとおりです。

1. 仕事と子育てを両立するための制度の周知を図り、利用促進を図ることを目標とし、全職員に対して育児休業や出産・育児に係る諸制度を周知するためのリーフレットを作成し、クラウドポータルサイトで配布しました。さらに、育児休業の取得促進を図るため、新採用職員及び管理監督にある職員等を対象に研修を行いました。育児休業の取得について、事案が生じた場合は適宜個別に説明を行う等の取組を行いました。
2. ワークライフバランスを実現しやすい労働環境づくりを促進することを目標とし、年5日の年次有給休暇取得計画表の提出について、クラウドポータルサイトで依頼し、年次有給休暇の取得促進等の取組を実施しました。
3. 行動計画期間内に配偶者が出産した男性労働者や育児休業等をした男性労働者、育児目的休暇制度を利用した男性労働者の割合が22%となりました。
4. 行動計画期間内に出産した女性労働者の100%が育児休業を取得しました。
5. 育児短時間勤務を小学校就学始期まで認め、法律を上回る規定を整備しています。
6. ノー残業デーの実施を週1回から週2回に拡充することや、事務連絡会において各課の超過勤務実績を提示し、更なる業務の効率化を依頼し所定外労働の削減に取り組みました。

<事業主からのコメント>

未来をつくる、志をはぐくむ



本学は、教育の理念・方法及び人間の成長や発達についての理解、優れた教育技術を持った教員を養成します。

そのためにも、職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるよう、今後とも、休暇、育児等に関する制度の周知等について取り組んでまいります。

株式会社ブルボン（柏崎市）

- 代表者 代表取締役社長 吉田 康
- 事業内容 食料品製造業
- 労働者数 4881人（男性2560人、女性2321人）



認定企業における次世代育成支援の取組の概要は次のとおりです。

1. 計画期間内に、育児休業の取得率を男性社員は7%以上取得し、女性社員は90%以上を維持することを目標とし、「出産育児ハンドブック」やガイドライン、掲示物を作成し、対象者への面談実施や段階に応じて社内・社外の制度をどう活用できるかイメージできるような情報提供を行った結果、男性社員69%、女性社員97%となり、目標を達成しました。
2. 男性の育児目的休暇の利用促進や、社内周知を図り、配偶者出産時の負担軽減として、配偶者出産休暇の利用を促進することを目標とし、配偶者が出産予定の男性社員に対し、人事労務担当者、本人、上司での面談を行い、育児参加・休業が可能となるように制度を周知し、育児休業・配偶者出産休暇の取得を促す取組を実施しました。
3. 所定外労働を削減するために「ノー残業デー」を月に2回継続して実施するとともに、早く帰宅できる日数を増やしていくことを目標とし、令和2年3月・9月および令和3年3月・9月に作成・周知し、これに基づき取組み、目標を達成しました。
4. 在宅勤務制度の対象者、上限日数、用途を拡充することを目標とし、令和2年9月16日より運用を開始し、目標を達成しました。
5. 看護休暇の時間単位取得を導入することを目標とし、令和2年4月16日から適用し、目標を達成しました。
6. 毎年、期初に年次有給休暇の取得計画の作成を全社に依頼し、全社目標を社内掲示またはイントラネット、管理職研修等で呼びかけたことで、目標取得率70%のところ77%となり、目標を達成しました。

<事業主からのコメント>

当社は、食の提供と「心と体の健康づくり」をテーマに、持続可能な未来社会の実現に向けた様々な活動に取り組んでいます。次の世代を担う子供たちの健やかな成長の支援は、社会的責任の一つと考え、今後も子育てサポートの制度充実を図り、仕事と生活と学びの調和による充実感のある職場環境の整備に継続して取り組んでまいります。

くるみん認定基準



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、計画に定めた目標を達成したこと。
4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。
5. 計画期間における、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。または計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて20%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<労働者が300人以下の企業の特例>

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。

- 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）、かつ当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
 - ② 計画期間内に、中学校卒業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、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
 - ③ 計画期間とその開始前一定期間（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10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
 - 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、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
6. 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

<労働者が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%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。

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また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. 計画期間の終了日の属する事業年度において、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時間未満であり、かつ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 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワーク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
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。

プラチナくるみん認定基準



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、計画に定めた目標を達成したこと。
4. 策定・変更した行動計画について、公表およ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の割合が30%以上であること。
または男性労働者のうち育児休業等を取得した者およ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50%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。
 <労働者が300人以下の企業の特例>
 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。
 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。(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。
 ③計画期間とその開始前一定期間(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30%以上である。
 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。
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。
 <労働者が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。
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また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. 次の①と②のいずれも満たしていること。
 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。
 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をすべて実施しており、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。
 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. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。
 (1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が90%以上であること。
 (2) 子を出産した女性労働者およ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している者の割合が70%以上であること。
 <労働者が300人以下の企業の特例>
 上記10. 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)を合わせて計算しときに、上記の(1)が90%以上または(2)が70%以上であれば、基準を満たします。
11. 育児休業等をし、または育児休業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。
12. 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。

これまでの認定企業一覧（令和4年8月30日現在）

○ プラチナくるみん認定企業

	企業名	所在地	認定年
1	一正蒲鉾株式会社	新潟市	2015年
	株式会社市民調剤薬局(県外企業と合併)	新潟市	2016年
2	株式会社第四銀行(現 第四北越銀行)	新潟市	2018年
	株式会社北越銀行(現 第四北越銀行)	長岡市	2019年
3	昭栄印刷株式会社	新発田市	2020年
4	株式会社サカタ製作所	長岡市	2020年
5	株式会社大光銀行	長岡市	2020年
6	株式会社ブルボン	柏崎市	2022年

○ くるみん認定企業

	企業名	所在地	認定年
1	一正蒲鉾株式会社	新潟市	2007年、2010年、2013年
2	株式会社第一印刷所	新潟市	2008年、2013年、2019年
3	株式会社第四銀行(現 第四北越銀行)	新潟市	2008年、2012年
4	株式会社博進堂	新潟市	2008年、2012年、2013年
5	株式会社大光銀行	長岡市	2010年、2015年
6	株式会社ジェイマックソフト	長岡市	2010年
	株式会社北越銀行(現 第四北越銀行)	長岡市	2010年、2015年
7	国立大学法人新潟大学	新潟市	2011年
8	オン・セミコンダクター新潟株式会社	小千谷市	2012年
9	株式会社リポーン	上越市	2012年、2014年
10	星野電気株式会社	新潟市	2013年
11	新潟電子工業株式会社	新潟市	2013年、2017年、2022年
12	株式会社コロナ	三条市	2013年、2017年
13	株式会社キタック	新潟市	2013年、2019年
	株式会社富士通新潟システムズ(県外企業と合併)	新潟市	2013年、2017年、2020年
14	株式会社ナルス	上越市	2013年
15	愛宕商事株式会社	新潟市	2013年
	株式会社市民調剤薬局(県外企業と合併)	新潟市	2013年
16	協栄信用組合	燕市	2013年
17	旭カーボン株式会社	新潟市	2014年
18	新潟県信用農業協同組合連合会	新潟市	2014年、2017年、2020年
19	医療法人恵生会	新潟市	2014年、2019年
20	昭栄印刷株式会社	新発田市	2014年、2016年
21	株式会社メビウス	新潟市	2014年
22	株式会社オスポック	十日町市	2015年
23	医療法人愛広会	新潟市	2015年
24	西蒲原土地改良区	新潟市	2015年
25	株式会社ソリマチ技研	長岡市	2016年

26	株式会社マルサン	新潟市	2016年
27	株式会社エム・エスオフィス	長岡市	2016年
28	株式会社弘新機工	新発田市	2016年、2019年、2021年
29	株式会社ブルボン	柏崎市	2017年
30	株式会社原信	長岡市	2017年
31	学校法人新潟総合学院	新潟市	2017年
	株式会社ザ・ミンツ(県内企業と合併)	新潟市	2017年
32	亀田製菓株式会社	新潟市	2018年
33	公益財団法人 新潟市開発公社	新潟市	2018年
34	株式会社サカタ製作所	長岡市	2018年
35	株式会社INPEXパイプライン	柏崎市	2018年、2021年
	富士ゼロックス新潟株式会社(県外企業と合併)	新潟市	2018年
36	藤田金属株式会社	新潟市	2018年
37	株式会社アクアシガータ	新潟市	2018年
38	医療法人社団 晴和会	新潟市	2018年
39	株式会社きものブレイン	十日町市	2019年
40	株式会社北越ケース	新潟市	2019年
41	株式会社インプレシヴ	新潟市	2019年、2021年
42	株式会社ネクスコ・エンジニアリング新潟	新潟市	2019年
43	株式会社安全給食サービス	長岡市	2020年
44	株式会社 J-COLOR (美容しょうへいの店)	長岡市	2020年
45	社会福祉法人新潟さくら会	新潟市	2020年
46	株式会社社会津屋	村上市	2020年
47	小柳建設株式会社	三条市	2020年
48	日本ハム惣菜株式会社	三条市	2020年
49	株式会社吉田建設	新潟市	2021年
50	株式会社山市	新潟市	2021年
51	株式会社ホンダ北越販売	新潟市	2021年
52	株式会社小野組	胎内市	2021年
53	株式会社ハセテック	燕市	2021年
54	下村工業株式会社	三条市	2022年
55	ナミックス株式会社	新潟市	2022年
56	株式会社越後交通鉄工所	長岡市	2022年
57	株式会社三條機械製作所	三条市	2022年
58	株式会社飯塚鉄工所	柏崎市	2022年
59	新潟太陽誘電株式会社	上越市	2022年
60	社会福祉法人桜井の里福祉会	西蒲原郡 弥彦村	2022年
61	社会福祉法人見附福祉会	見附市	2022年
62	新潟信用金庫	新潟市	2022年
63	国立大学法人上越教育大学	上越市	2022年