



佐賀労働局発表
令和2年8月31日

【照会先】
佐賀労働局雇用環境・均等室
室長 大田 隆
指導官 桑原 務
(電話) 0952-32-7218

子育てサポート企業として、「株式会社 中野建設」を認定!!

～「くるみん認定通知書交付式」のお知らせ～

佐賀労働局（局長 加藤博之）は、次世代育成支援対策推進法に基づき、男女ともに子育てしやすい企業として、株式会社 中野建設（佐賀市）を認定しました。
これにより、佐賀労働局における「くるみん」認定企業は **21社**となります。
佐賀労働局では、以下のとおり「くるみん認定通知書交付式」を行います。

＜日時＞ 令和2年9月7日（月）
午後2時00分

＜会場＞ 佐賀第2合同庁舎 5階共用会議室
(佐賀市駅前中央3丁目3番20号)
電話 0952-32-7218



※参考資料

- 1 株式会社中野建設の取組内容等
- 2 佐賀労働局管内における「くるみん」認定状況
- 3 くるみん認定（次世代法に基づく認定）制度の概要等

株式会社 中野建設の取組内容

所在地：佐賀市

業種：建設業

労働者数：257名（うち女性43名）※令和2年7月10日現在

時間外労働の算定基礎となる事業年度：令和元年4月～令和2年3月



認定日：令和2年8月6日

【計画期間】

平成27年4月1日～令和2年3月31日

【主な特徴及び取組内容】

- 育児休業中の代替要員として派遣会社を活用することや、引継ぎ項目一覧を作成し、業務の引継ぎを円滑に行うことができるよう業務体制を調整することにより、育児休業を取得しやすい環境を整備し、計画期間内における女性従業員の育児休業取得率が100%になった。
- 年次有給休暇取得の促進のための措置として、アニバーサリー休暇（記念日休暇）、土日・祝祭日前後のプラスワン休暇を設けた連続休暇、家族の休みに合わせた計画的な休暇の実施等により、年次有給休暇取得率100%を目指すという目標を定め、実施している。
- 多様な労働条件の整備のための措置として、労働時間の全部又は一部について、テレワークによる在宅勤務を実施している。

※＜次世代法に基づく認定（くるみん認定）とは＞

次世代法に基づく認定とは、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、策定した行動計画に掲げた目標の達成、男女労働者の育児休業取得実績、時間外労働平均月45時間未満（※）など、一定基準に達した企業を、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定する制度です。

認定を受けた企業は、認定マークを商品、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。

佐賀労働局管内における次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業一覧

(令和2年8月31日現在)



特例認定マーク(愛称:プラチナくるみん)



認定マーク(愛称:くるみん)

「くるみん認定」を受けた企業のうち、より高い水準の取組を行った企業は、「プラチナくるみん企業」として認定を受けることができます。

<プラチナくるみん企業>

認定企業数 2社

	認定年	認定企業名	所在地(市・町)
1	2015	株式会社 佐賀共栄銀行	佐賀市
2	2017	株式会社 佐賀銀行	佐賀市

<くるみん企業>

認定企業数 21社

	認定年	認定企業名	所在地(市町村)
1	2010	鳥栖キューピー株式会社	鳥栖市
2	2010 2015	株式会社 佐賀銀行 (※2回)	佐賀市
3	2012	国立大学法人 佐賀大学	佐賀市
4	2012	久光製薬株式会社	鳥栖市
5	2013	社会福祉法人 椎原寿恵会	鳥栖市
6	2013	株式会社 佐賀共栄銀行	佐賀市
7	2013	株式会社 ミズ	佐賀市

8	2014	聖徳ゼロテック 株式会社	佐賀市
9	2015	タマキホールディングス株式会社	唐津市
10	2015	社会福祉法人 済昭園	嬉野市
11	2015	医療法人 栄寿会	杵島郡江北町
12	2015	木村情報技術株式会社	佐賀市
13	2016	西日本総合コンサルタント株式会社	佐賀市
14	2016	社会保険労務士法人きたむら事務所	佐賀市
15	2017	JSRマイクロ九州株式会社	佐賀市
16	2018	株式会社 ミゾタ	佐賀市
17	2018	株式会社 メディック	佐賀市
18	2019	株式会社 トスデリカ	鳥栖市
19	2019	唐津土建工業 株式会社	唐津市
20	2019	田中電子工業 株式会社	神埼郡吉野ヶ里町
21	2020	株式会社 中野建設	佐賀市

くるみん認定基準

プラチナくるみん認定基準



- ❶ 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。
- ❷ 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- ❸ 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- ❹ 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。



- ❺ 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。
 - ① 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占める育児休業等を取得した者の割合が**7%以上**
 - ② 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独自の休暇制度を利用した者の割合が**15%以上**、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること

- ❺ 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。
 - ① 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占める育児休業等を取得した者の割合が**13%以上**
 - ② 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。

＜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、次の①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。(①・②・④はくるみん、プラチナくるみん共通)

- 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、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。

【くるみんの場合】

③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）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。

【プラチナくるみんの場合】

③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長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**であること。

- 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、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫に於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。

- ❻ 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。

- ❼ 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。
- ❽ 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと
 - ① フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月**45時間未満**であること。
 - 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。

- ❾ 次の①～③いずれかについて、成果に関する具体的な目標を定め実施していること。

- 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
- ※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

- ❾ 次の①～③すべての措置を実施しており、かつ、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成したこと。

- ❿ 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

- ❿ 計画期間において、次の①又は②を満たすこと。
 - ① 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**
 - ② 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**

＜従業員300人以下の企業の特例＞

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）を合わせて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。

- ⓫ 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。
- ⓬ 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（くるみん認定基準10と同一）。

プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について、毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度（事業年度＝各企業における会計年度）の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

- ・ 1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3か月以内
- ・ 2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3か月以内 に行ってください。