厚 生 労 働 省
埼玉労働局発表
平成 26 年 5 月 2 日

担当
埼玉労働局雇用均等室
室長 絹谷よし子
厚生労働事務官 武藤和佳奈
電話 048-600-6210

「子育てサポート企業認定書交付式」開催（5 月 8 日）

～認定マーク「くるみん」取得企業が 40 社となりました～

次世代育成支援対策推進法のもと、従業員数 101 人以上規模の企業は、仕事と家庭の両立を図るための「行動計画」を策定し、労働局に届け出ることが義務となっています。その行動計画の目標を達成する等一定の要件を満たした事業主は、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣による認定を受け、認定マーク「くるみん」を商品、広告、求人広告などに使用することができます。（認定基準等は別添参考資料 1 参照）

埼玉労働局では、新たに 2 社を「子育てサポート企業（くるみん認定企業）」として認定決定しました。

認定企業に対し、5 月 8 日（木）、認定書交付式を開催します。交付式の後、認定企業と埼玉労働局長が懇談会を行う予定です。

○ 子育てサポート企業認定書交付式及び懇談会

日 時 ： 5 月 8 日（木）10 時 00 分より
場 所 ： 埼玉労働局局長室
今回参加企業 ： 株式会社コマーム
シーケーエンジニアリング株式会社

（参加企業の取組内容は別紙のとおり）

認定マーク「くるみん」

※ 子育てサポート企業認定書交付式及び懇談会は、撮影、傍聴可
交付式終了後、個別企業及び労働局への取材を行うことも可能です。

＜参考＞
参考資料1 くるみんマークのご案内
参考資料2 埼玉労働局管内次世代育成支援認定企業一覧
参考資料3 一般事業主行動計画策定届提出状況
参考資料4 育児休業を取得して、パパママ二人で子育てをしてみませんか？
参考資料5 次世代育成支援対策推進法の概要と改正のポイント

参 考 資 料

認定企業の概要

（認定順）

1．株式会社コマーム
（サービス業　川口市　従業員数 116 人）

【会社概要】

マターナル研修の実施などの子育て支援のほか、スキルアップのための教育支援・積極的な女性登用に向けた雇用支援等、幅広くワークライフバランスに係る取り組みを推進している。また、埼玉県多様な働き方実践企業プラチナ認定を受賞している。

【行動計画】

認定日　：H25.12.9 認定（1回目）

※行動計画第3期目について、今回初めての認定。平成 25 年 10 月に第4期行動計画を策定。

計画期間 ：H2311.1～H25.10.31

【達成した目標】

① 顧客向けサービス（ベビーシッターサービス等）の従業員への割引提供
→平成 23 年 12 月に割引料金設定を策定し、社内報を配布し周知

② 社内研究会、定期社内講座等へ出席する従業員の子供の保育
→社内報で周知

③ 従業員が子供との交流時間を確保できるイベント企画
→新年会への家族参加の呼びかけ

④ 長期休暇（育休・産休）をとった従業員への復帰支援講座の開催
→社内研修の実施

⑤ 妊娠、出産、及び就業条件についての相談窓口の設置
→社長としゃべろう会の社内報での周知と開催
従業員からの意見を「事務局への提案（イノベーションカード）」と命名

※ 育児休業等利用状況（男性 2 名、女性 100％）

2. シーケーエンジニアリング株式会社
（サービス業　さいたま市　従業員数 660 人）

【会社概要】

男性の育児休業制度利用促進のため、社内イントラネットで周知を図っており、従業員規模 660 人のうち、男性も女性も育児休業制度の利用実績が出ている。

さらに、3歳から小学校就学前の子を育てる労働者を対象に、短時間勤務制度やフレックスタイム制度を導入し、広く子育て支援に取り組んでいる。

【行動計画】

認定日　：H26.2.17 認定（1回目）

※行動計画第2期目について、今回初めての認定。平成 25 年 12 月に第3期行動計画を策定。

計画期間 ：H23.4.1～H25.11.30

【達成した目標】

① 計画期間内の育児休業の取得状況（男性社員：1以上、女性社員：取得率 80％以上）
→男性社員：2人、女性社員：100％

② 社内各部署単位毎に、残業削減に向けた具体的な取り組みを設定、全社の実施状況の進捗管理
→毎週水曜日を定時退社日と設定。進捗管理実施
部署単位毎に毎月の計画に基づき実績の進捗管理を実施

③ 有給休暇の取得日数：一人あたり平均 14 日以上
→年間カレンダー設定時に有給促進日を提示

参考資料１

くるみんマークのご案内

Q　くるみん（次世代認定マーク）ってなに？

A「子育てサポート企業」として
厚生労働大臣の認定を受けた企業が、
自社の広告や商品などに利用できる
マークです！

愛称　くるみん

「子どもが優しく“ くるまれている”」と「職場”ぐるみ”・会社”ぐるみ”で両立支援に取り組む」という意味が込められています。

「次世代育成支援対策推進法」（平成 17 年 4 月施行）では、企業が、計画的に、仕事と子育てを両立しやすい環境を整備する等の次世代育成支援対策に取り組むことを求めています。

各企業がその取組内容を定めたものを「一般事業主行動計画」（「行動計画」）といい、101 人以上の労働者を雇用する企業には「行動計画」の策定、届出が義務付けられています。

くるみん認定の流れ

① 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」（行動計画）を策定
② 行動計画を公表し、従業員に周知
③ 行動計画を策定した旨を労働局へ届出
④ 行動計画の実施
くるみん取得を希望する場合…　**⑤ 行動計画期間の終了後、労働局へ認定申請**

認定を受けるためには、以下の9つの認定基準を満たす必要があります

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

認定基準2　行動計画の計画期間が、2 年以上 5 年以下であること

認定基準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

認定基準4　平成 21 年 4 月 1 日以降に策定・変更した行動計画について、公表および従業員への周知を行っていること

認定基準5　計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が 1 人以上いること

認定基準6　計画期間において、女性従業員の育児休業取得率が、70%以上であること

認定基準7　3 歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「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

認定基準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

認定基準9　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

「子育てサポート企業」として認定　…　くるみんマーク取得

埼玉労働局雇用均等室　TEL：048-600-6210　FAX：048-600-6230

参考資料 2

埼玉労働局管内次世代育成支援認定企業一覧

～埼玉県内の「働きがいがあり、働きやすい企業」「社員を大事にする企業」～

平成26年5月2日現在

認定決定件数　49件

公表企業数　40社（認定2回目の企業　5社　認定3回目の企業　3社）

2014年認定企業一覧

	認定企業名	地域
1	シーケーエンジニアリング　株式会社	さいたま市

2013年認定企業一覧

	認定企業名	地域
1	株式会社　クリタエイムデリカ	越谷市
2	津田工業　株式会社 ◆	東松山市
3	株式会社　ファニーワーク	上尾市
4	医療法人　三愛会　埼玉みさと総合リハビリテーション病院	三郷市
5	株式会社　アルファプラス ☆	越谷市
6	生活協同組合コープみらい（「生活協同組合さいたまコープ」より名称変更） ◇	さいたま市
7	医療法人　狭山中央病院	狭山市
8	医療法人社団　白桜会	白岡市
9	日本郵政共済組合	さいたま市
10	全国生活協同組合連合会	さいたま市
11	曙ブレーキ工業株式会社 ◆	羽生市
12	AGS株式会社	さいたま市
13	三州製菓株式会社	春日部市
14	株式会社　コマーム	川口市

2012年認定企業一覧

	認定企業名	地域
1	T＆D情報システム　株式会社 ◇	さいたま市
2	株式会社　本田技術研究所 ◇	和光市
3	ホンダ開発　株式会社	和光市
4	株式会社　カインズ（群馬労働局認定後、埼玉県内に移転） ◆	本庄市

2011年認定企業一覧

	認定企業名		地域
1	曙ブレーキ岩槻製造　株式会社		さいたま市
2	生活協同組合連合会コープネット事業連合	◆	さいたま市
3	ハスクバーナ・ゼノア　株式会社		川越市
4	株式会社　日本アポック		川越市
5	株式会社　埼玉りそな銀行	◆	さいたま市
6	リズム時計工業　株式会社		さいたま市
7	医療法人　愛應会		加須市
8	株式会社　アドバンファシリティズ	☆	加須市
9	西武鉄道　株式会社		所沢市
10	協和界面科学　株式会社	☆	新座市
11	株式会社朝日ラバー		さいたま市

2010年認定企業一覧

	認定企業名		地域
1	T&D情報システム　株式会社	◆	さいたま市
2	リコーユニテクノ　株式会社（リコーインダストリー株式会社に吸収合併）		八潮市
3	埼玉縣信用金庫		熊谷市
4	株式会社　武蔵野銀行		さいたま市
5	ボッシュ　株式会社		東松山市
6	生活協同組合コープみらい（「生活協同組合さいたまコープ」より名称変更）	◆	さいたま市

2009年認定企業一覧

	認定企業名		地域
1	独立行政法人　理化学研究所		和光市
2	株式会社　武蔵野		朝霞市
3	株式会社　中央住宅		越谷市
4	サンケン電気　株式会社		新座市
5	株式会社　本田技術研究所	◆	和光市
6	社会福祉法人　殿山福祉会		新座市
7	津田工業　株式会社		滑川町

2008年認定企業一覧

	認定企業名	地域
1	T＆D情報システム　株式会社	さいたま市
2	株式会社　埼玉りそな銀行	さいたま市
3	株式会社　東光（東京労働局認定後、埼玉県内に移転）	鶴ヶ島市
4	株式会社　カインズ（群馬労働局認定後、埼玉県内に移転）	本庄市
5	社会福祉法人　杏樹会	入間市

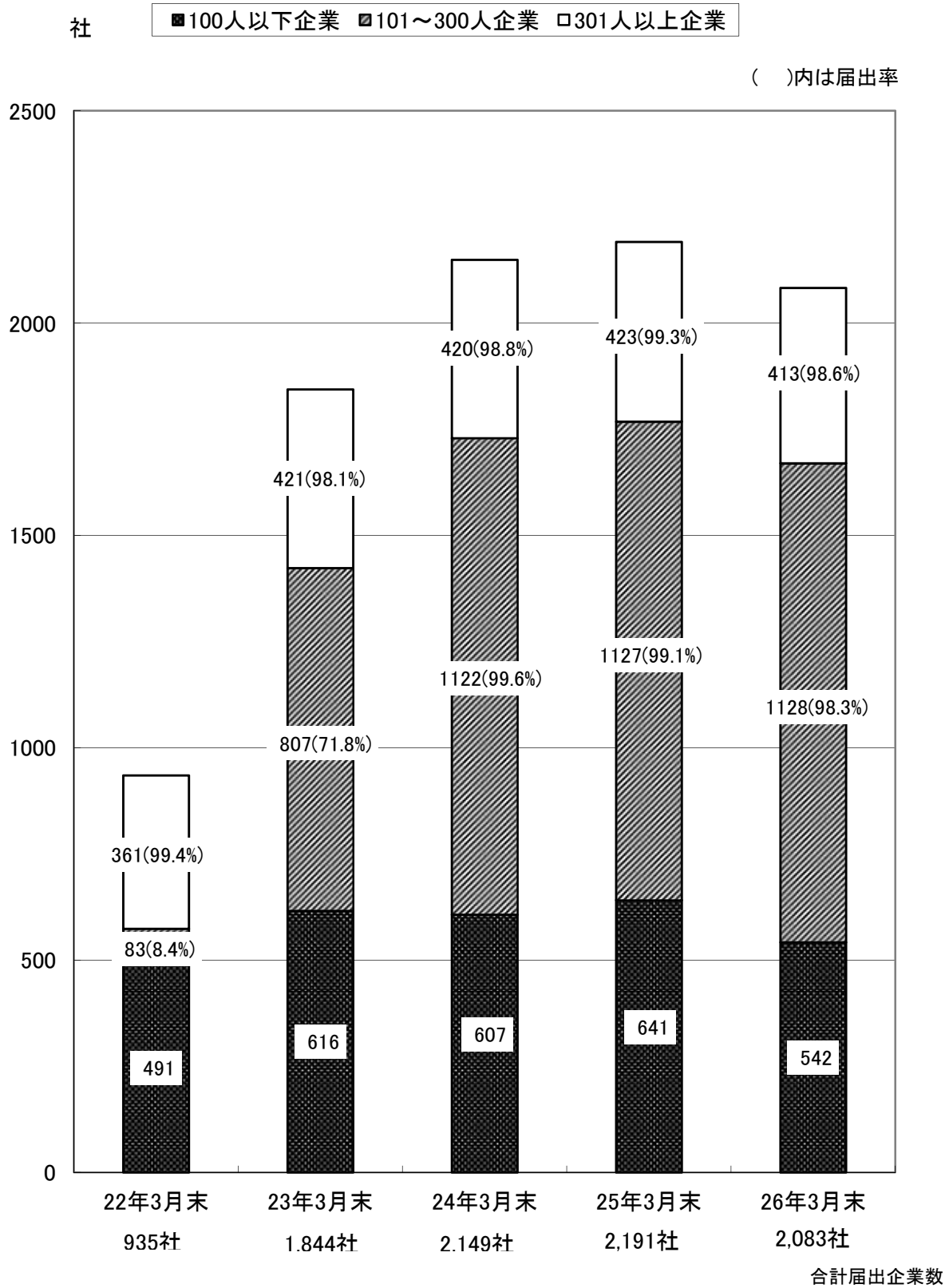
2007年認定企業一覧

	認定企業名	地域
1	株式会社　本田技術研究所	和光市
2	生活協同組合コープみらい（「生活協同組合さいたまコープ」より名称変更）	さいたま市
3	生活協同組合連合会コープネット事業連合	さいたま市
4	曙ブレーキ工業　株式会社	羽生市

※1 ◆印は2回目の認定です。
※2 ◇印は3回目の認定です。
※3 ☆印は100人以下の企業です。
※4 認定決定企業のうち、公表することに了解を得た企業名のみ掲載しています。

参考資料３

一般事業主行動計画策定届提出状況



※　当初策定の義務があったのは301人以上企業であったところ、平成23年4月より101人以上300人以下企業も対象となっている

参考資料4

育児休業を取得して、パパママ二人で子育てをしてみませんか？
～拡充された育児休業給付も応援します～

〇裏面の制度（オレンジ部分）はお父さんも取得できます。

〇経済的支援制度もあります。「育児休業を取得するのは経済的に厳しい」という方、以下をご存知ですか？

★育児休業給付の支給率が67%に引き上げられました！（育児休業開始から180日目まで。181日目からは50%）

★育児休業給付は非課税です。

★育児休業給付を受けている期間中、給与が支払われていなければ、雇用保険料の負担はありません。

★育児休業をしている間の社会保険料は、被保険者本人・事業主負担分ともに免除されます。

★控除対象配偶者に該当するかどうかを判定するときの合計所得金額にも含まれません。

問合せ先：埼玉労働局雇用均等室
（TEL 048－600－6210）
※育児休業給付についてはハローワークへ、社会保険については年金事務所等へお問い合わせください。

妊娠から産休、育児休業、復職後の流れをご紹介します

妊娠判明 / 産前6週間 / 出産(予定)日 / 産後8週間 / 子ども1歳 / 1歳2か月 / 1歳6か月 / 3歳 / 就学

休業制度等

- 妊産婦が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間の確保
- 妊産婦が医師等からの指導を守ることができるような措置 （※1）（通勤緩和・休憩時間の延長・勤務時間の短縮・休業等）
- 軽易業務への転換
- 育児時間
- 妊産婦の時間外・休日労働・深夜業の制限
- 坑内業務・危険有害業務の就業制限
- 産前休業6週間
- 産後休業8週間
- 男性は出産予定日から取得可能
- 育児休業
- 一定の要件を満たした場合に取得可能 （※2）
- 一定の要件を満たした場合に取得可能 （※3）
- 所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）等
- 所定外労働の制限
- 子の看護休暇
- 時間外労働・深夜業の制限

経済的支援等

- 出産育児一時金（※4）
- 出産手当金（※5）
- 育児休業給付金 （※6）
- 産休中の社会保険料の免除
- 育休中の社会保険料（厚生年金保険料・健康保険料）の免除
- 場合（※7）によっては免除
- 住民税の徴収猶予（育児休業期間中1年以内）（※8）

※1 医師等からの指導内容を会社に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」があります。
※2 両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合です。
※3 子が1歳以降、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合です。
※4 出産費用の負担軽減のため子一人につき42万円支給されます。
※5 産前・産後休業期間の収入減をカバーするため1日につき標準報酬月額の3分の2相当額が支給されます。
※6 一定の要件を満たすと、休業開始時賃金日額×支給日数×67%（181日以降は50%）が支給されます。
※7 就業規則等で3歳までの育児休業制度が定められ、休業している場合です。
※8 一度に納税することが困難であると認められる場合に限られます。

参考資料５

次世代育成支援対策推進法の概要と改正のポイント
（平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法）

10年間の延長

○ 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進
○ 地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務づけ、10年間の集中的・計画的な取組を推進

行動計画策定指針

指針の内容を充実・強化

○ 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

（例）一般事業主行動計画：計画に盛り込む内容として、育児休業や短時間勤務に関する取組、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得に関する取組を記載

地方公共団体行動計画の策定

①市町村行動計画

②都道府県行動計画

→ 地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し 等

事業主行動計画の策定・届出

現行の認定制度の充実

①一般事業主行動計画（企業等）
- 大企業（301人以上）：義務
- 中小企業（101人以上）：義務（23年4月～）
- 中小企業（100人以下）：努力義務

一定の基準を満たした企業を認定

②特定事業主行動計画（国・地方公共団体等）

新たな認定（特例認定）制度の創設

計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

施策・取組への協力等

策定支援等

次世代育成支援対策地域協議会

都道府県、市町村、事業主、労働者、社会福祉・教育関係者等が組織

次世代育成支援対策推進センター

事業主団体等による情報提供、相談等の実施

※ 赤丸 ： 今回の改正法による改正内容、 青丸 ： 今後の省令及び指針の見直しに係る検討内容

労働政策審議会建議における次世代育成支援対策推進法の改正事項

＜現行＞

＜改正後＞

法律の有効期限

平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法

法律の延長　【法律】

平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長

行動計画策定指針

行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定

■基本的な視点

① 仕事と生活の調和の視点
② 仕事と子育ての両立の視点
③ 企業全体での取組等の視点
④ 企業の実情を踏まえた取組の視点
⑤ 社会全体による支援の視点　等

■一般事業主行動計画の内容に関する事項

○ 仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備
○ 働き方の見直しに資する労働条件の整備　等

指針の内容を追加　【指針】

行動計画策定指針の内容に、新たに①～②の内容を盛り込む

① 非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記する
② 働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である旨を盛り込む

＜働き方の見直しに資する取組＞
- 男性の育児休業取得促進の取組
- 所定外労働の削減の取組
- 年次有給休暇の取得促進の取組　等

一般事業主行動計画

一般事業主行動計画の策定・届出義務

計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加　【法律】

現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業（新たに設ける認定（特例認定）を受ける企業）について、一般事業主計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する枠組みを追加

認定制度（認定基準）

厚生労働大臣による認定・表示付与

① 適切な行動計画を策定したこと
② 計画期間が2年以上5年以下であること
③ 行動計画に定めた目標を達成したこと
④ 適切に公表及び労働者への周知をしたこと
⑤ 男性の育児休業取得者が1人以上いること
⑥ 女性の育児休業取得率が70%以上であること
⑦ 3歳から小学校入学するまでの子をもつ労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること
⑧ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること
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

子育てをサポートしている企業の証（くるみんマーク）

※ 次世代法の効果的推進方策として、認定制度の認知度を高めるとともに、経済的インセンティブとしての優遇措置の積極的な検討などを行う。

現行の認定制度の充実　【省令（基準）】

現行の認定基準について以下の見直しを行う

① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充する
② 女性の育児休業取得に係る基準の見直しについて検討する
③ 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に係る基準について見直す

新たな認定（特例認定）制度の創設　【法律（制度）】【省令（基準）】

新たな認定（特例認定）制度を創設し、新たに設ける認定基準について、以下の①～④について現行の認定基準（見直しを行ったもの）よりも高い基準を設けるとともに現行の認定基準にないものを追加

① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける
② 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について、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成することとする
③ 女性の継続就業に係る基準を新設する【追加】
④ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新設する【追加】

※ 省令（基準）及び指針については、改正法を踏まえ、今後検討を行う予定。