

厚生労働省
埼玉労働局発表
平成26年7月23日

担	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
当	電話 048-600-6210

「子育てサポート企業(くるみん)認定書交付式」開催(7月31日)

～認定マーク「くるみん」取得企業が43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。

埼玉労働局では、平成26年4月以降新たに5社に対する「子育てサポート企業(くるみん取得企業)」の認定を決定し、7月31日(木)に、以下のとおり認定書交付式を開催します(参加企業3社)。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。

○ 新規認定企業 5社(認定日順)

【認定企業の概要は別紙のとおり】

株式会社 ウィズネット
株式会社 カインズ(3回目)
株式会社 OKIソフトウェア
ホシザキ北関東 株式会社
株式会社 アドバンファシリティズ(2回目)



○ 子育てサポート企業認定書交付式及び懇談会

日時：7月31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 OKIソフトウェア
ホシザキ北関東 株式会社
株式会社 アドバンファシリティズ

※ 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 次世代育成支援対策推進法の概要と改正のポイント

認定企業の概要

(認定順)

1. 株式会社 ウィズネット

(総合福祉事業 さいたま市 従業員数 4,073 人)

【概要】

行動計画第2期目について、今回初めての認定。平成25年4月に第3期行動計画を策定。

介護は人と人で成り立つ仕事でもあり、介護事業は人材が不足していることもあり、介護に携わる人材を大切に育てるため、仕事と子育ての両立支援に幅広く取り組んでいる。

【達成した目標】

※認定日:H26.6.18

計画期間:H20.4.1～H25.3.31

※育児休業等利用状況(男性1名、女性100%)

- ① 妊娠をきっかけとした女性社員の退職をなくし、継続就業者が増えるよう、妊娠・出産・復職時における支援に取り組む
 - ・イントラネットでの育介規定の開示と相談窓口の設置
 - ・短時間勤務制度の運用
 - ・始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ
 - ・社内託児室の利用促進
- ② 男性社員が仕事と子育てを両立し、働きやすい環境を作る
 - イントラネットで育休や育休給付などの制度の周知
- ③ 全従業員の残業時間を把握し、残業時間削減を図る
 - ノー残業デーの設置や残業削減のポスター作成と周知
- ④ 年次有給取得促進のための措置を検討する
 - 管理者会議や入社時研修において、有給の積極的利用を奨励
- ⑤ インターンシップを推進する
 - インターンシップ実施計画に基づく、大学生の受け入れ案内の送付

2. 株式会社 カインズ

(卸売・小売業 本庄市 従業員数 7,342 人)

【概要】

行動計画第4期目について、今回3回目(※)の認定。平成26年4月に第5期行動計画を策定。

経営理念(3つのうちの1つ)に「人をつくって商で文化を創造する」を、信条に「社員の満足がチャレンジする社風を支えすべてを推進する力となる」を掲げ、人材育成・支援に幅広く取り組んでいる。

※第1回目認定日:H20.8.2 / 第2回目認定日:H24.8.22

【達成した目標】

※認定日:H26.6.18

計画期間:H24.4.1~H26.3.31

※育児休業等利用状況(男性3名、女性100%)

- ① 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保に関する情報の周知と相談体制の整備
→社内報・イントラネットでの周知と担当窓口の設置
- ② 子供が生まれる際の父親の休暇の取得の促進
→配偶者退院時休暇取得制度の周知
- ③ 育児休業中の労働者への職業能力開発のための情報提供
→育児休業者へ社内報の送付と復職前面談の実施
- ④ 育児休業制度や育児休業給付など諸制度の周知
→社内報・イントラネットでの周知
- ⑤ 出産や子育てによる退職者の再雇用の促進
→再雇用制度を新設し、申出者が1名以上を目標として周知した。
- ⑥ 所定外労働削減・年次有給休暇取得促進のための措置の実施
→「店舗閉店後1時間以内に退店」制度の継続実施
・年2回のバケーション制度の取得率向上のための周知啓発
- ⑦ インターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇い入れ・職業訓練の推進
→10店舗以上でインターンシップなどを実施

3. 株式会社 OKIソフトウェア

(情報通信業 蕨市 従業員数 1,219 人)

【概要】

行動計画第4期目について、今回初めての認定。平成 26 年 4 月 1 日に第 5 期目行動計画を策定。

両立支援制度の一環として、年次有給休暇とは別に5日、さらに前年度の有休切り捨て分とを合算して最大 50 日間の休みを、子の学校行事や看護、家族の介護等のために取得できる「目的別休暇制度」として設置している。

【達成した目標】

※認定日:H26.7.1

計画期間:H24.4.1~H26.3.31

※育児休業等利用状況(男性1名、女性 100%)

- ① 仕事と家庭の両立に対する理解を深める
 - ・自社ホームページ内や全社員を対象にしたコンプライアンス研修で両立支援関連制度を周知
- ② 出産・育児をする社員へのサポート体制を強化する
 - ・出産・育児を控えた社員が経験者に相談できる仕組みの拡充(ワーキングマザー相談員の設置)
 - ・出産育児を控えた部下を持つ上司が、両立支援関連制度を理解し、部下をサポートできる仕組みの拡充
 - ・復職面談支援など、育児休職中のスキルアップのサポート
- ③ 育児中の社員のニーズに沿った勤務制度への見直し
 - ・従業員アンケートで、現行制度の満足度や要望等を調査し、新制度の導入等を検討

4. ホシザキ北関東 株式会社

(卸売・小売業 さいたま市 従業員数 455 人)

【概要】

行動計画第3期目について、今回初めての認定。平成26年3月27日に第4期目行動計画を策定。

有給休暇取得促進のために、国が提唱している「ポジティブオフ運動」に賛同し、社内周知を徹底している。さらに、有給休暇の取得促進施策として、「〇%達成するには〇月〇日までに全員が〇日取得が必要」「有給取得率が悪いのは事業部責任者となります。有給取得を促してください。」と明確に断言・提示することで取得しやすい雰囲気づくりに努めている。

【達成した目標】

※認定日:H26.7.1

計画期間:H23.4.1~H26.3.31

※育児休業等利用状況(男性1名、女性100%)

- ① 期間内に育児休業取得率 男性社員:1名以上取得 / 女性社員:70%以上を維持
→男性1名、女性100%
- ② 年次有給休暇取得率50%以上
→取得率51.1%
- ③ 所定外労働削減のための措置の実施
→毎週水曜日をノー残業デーとし、全社員に啓蒙メールを発信

5. 株式会社 アドバンファシリティズ (飲食サービス業 加須市 従業員数 80 人)

【概要】

行動計画第 2 期目について、今回 2 回目(※)の認定。平成 26 年 4 月 1 日に第 3 期目行動計画を策定。

男性の育児参加に関しては、子どもが 7 歳に至るまでの行事や出来事、会社の制度等を記入した一覧表に、対象の男性社員に「実際に行おうとすること」を記入してもらい「育児参加計画書」を提出してもらいなど、男性の仕事と家庭の両立を積極的に推進している。

※第 1 回目認定日 : H23.6.20

【達成した目標】

※認定日 : H26.7.10

計画期間 : H23.6.1~H26.3.31

※育児休業等利用状況(男性1名、女性 100%)

- ① 学生のインターンシップの受け入れ
 - ・受け入れ体制の確立と実施
 - ・取組内容の社員への周知
- ② 看護休暇制度の拡充
 - ・対象にパートタイム労働者を追加することによる制度の拡充と社員への周知
- ③ 時間外労働時間の削減
 - ・現状を所属・社員区分ごとに把握
 - ・部課長会での実績報告と改善指導
- ④ 年次有給休暇の取得率の増加
 - ・現状を所属・社員区分ごとに把握
 - ・部課長会での実績報告と改善指導
- ⑤ 男性従業員への育児支援
 - ・育児情報や会社制度についてイントラネット等での周知
 - ・育休取得に係るアンケートや面談の実施とそれに基づくフォローの実施

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7月23日現在

認定決定件数 54件

公表企業数 43社(認定2回目の企業 4社 認定3回目の企業 4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
2	株式会社 ウィズネット	さいたま市
3	株式会社 カインズ ◇	本庄市
4	株式会社 OKIソフトウェア	蕨市
5	ホンザキ北関東 株式会社	さいたま市
6	株式会社 アドバンファシリティズ ☆ ◆	加須市

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 新しらおか病院	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	ポッシュ 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。

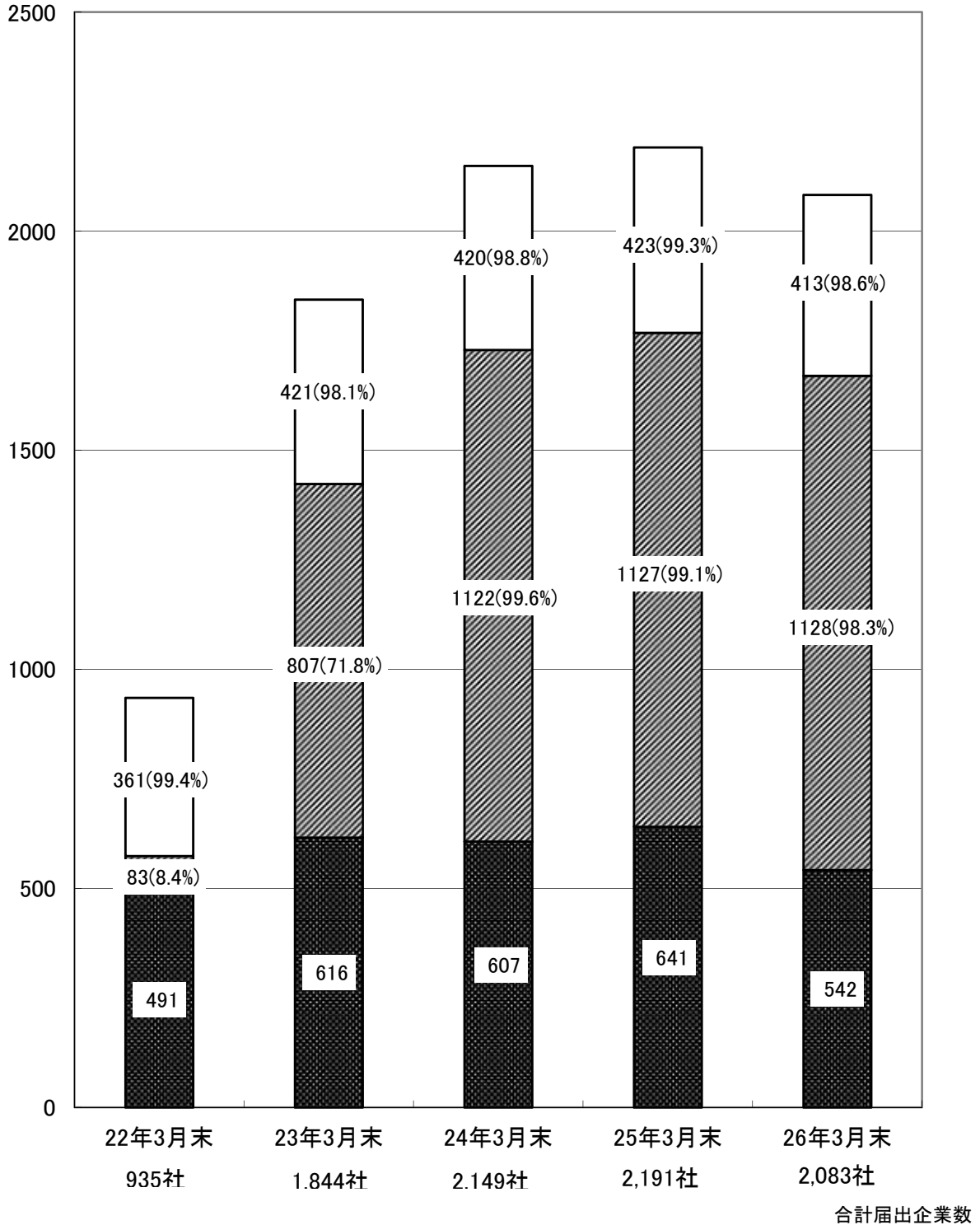
※4 認定決定企業のうち、公表することに了解を得た企業名のみ掲載しています。

一般事業主行動計画策定届提出状況

社

■ 100人以下企業 ■ 101～300人企業 □ 301人以上企業

()内は届出率



※ 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

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)

参考資料 4

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

施策・取組への協力等

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

事業主行動計画の策定・届出

- 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)

策定支援等

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

現行の
認定制度の
充実

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

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

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

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

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。

※ 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。

法律の延長

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

法律

指針の内容を追加

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

指針

計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

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

法律

現行の認定制度の充実

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し

省令(基準)

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】