

資料提供
滋賀労働局発表 令和7年3月14日

担当	滋賀労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 水出 美加子 室長補佐 谷澤 健太 TEL：077-523-1190
----	--

**県内7社目！**  
**技術サービス業で県内初！**  
**プラチナくるみん認定企業として**  
**(株)日吉 を認定！！**



～ 3月24日（月）に滋賀労働局にて認定通知書交付式を行います ～

滋賀労働局（局長 多和田 治彦）は、次世代育成支援対策推進法に基づくプラチナくるみん認定を行いました。（認定企業の取組内容は別添1参照）

プラチナくるみん認定は県内7社目となり、技術サービス業では県内初となります。（県内の認定状況については別添2、認定制度は裏面及び別添3参照）

つきましては、滋賀労働局において、下記のとおり認定通知書交付式を行います。

**下記の日程により、認定通知書交付式を行います。**

日時：令和7年3月24日（月） 13：30～（30分程度）

場所：滋賀労働局 局長室

（大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階）

**是非、当日の取材をお願いいたします。**



## 株式会社日吉

所在地： 近江八幡市  
事業内容： 環境サービス事業  
労働者数： 384人



### ●行動計画

- 1 計画期間 令和4(2022)年4月1日 ~ 令和6(2024)年3月31日
- 2 目 標 年次有給休暇取得率を 60%以上にする

### ●目標達成のための取組の実績

★年次有給休暇取得状況をイントラネットのトップページに表示することにより、年次有給休暇取得を促す。

### ●取組の成果

- ★2022年度取得率：（正社員）64.9% （非正社員）79.2%  
★2023年度取得率：（正社員）65.7% （非正社員）89.3%

### ●計画期間内の育児休業取得率※ 男性：52%、女性：83%

※計画期間中に配偶者又は本人が出産した者のうち、計画期間中に育児休業を取得した者の割合

### <子育て中の従業員を対象にした取組>

#### ★社内イベントの開催

年に1度、社内イベントである「ひよコミ」を全社員を対象に開催。  
産休、育休中の社員や、社員の子どもも参加可能とし、  
食事会やボーリング大会などを行っている。

#### ★セミナーの実施

2024年度に、産婦人科医の先生を講師としてセミナーを開催。  
配偶者や子どもと一緒に参加ができ、妊婦体験や育児の練習、  
また女性従業員の健康について知識を深めた。

**【プラチナくるみん独自基準】（一部抜粋）**

- 計画開始日から計画終了日の1年前までの間に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

（特例認定基準10） ※育児休業等を利用している者を含む

- ★令和4年4月1日～令和5年3月31日までの間に産した女性労働者数＝3名  
うち、出産後1年以上継続して在職している女性労働者数＝3名  
⇒ 在職している者の割合＝ $3/3 \times 100 = 100\%$

- 育児休業をし、又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又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、実施していること（特例認定基準11）

- ★社内研修の一環として、女性活躍に関するメリットや、当事者の経験について知ることができる社内セミナーを毎年実施し、社内周知や意識付けに努める。

## 滋賀県内におけるプラチナくるみん認定の状況等

R7. 2. 28 現在

認定年	企業名		所在地	業種	従業員数	認定日
平成 28 年	株式会社 滋賀銀行		大津市	金融業	3, 244人	H28.4.20
〃	古河 AS 株式会社		犬上郡甲良町	製造業	1, 480人	H28.5.6
平成 31 年	日本電気硝子 株式会社		大津市	製造業	2, 111人	H31.2.26
令和3年	サンメディカル株式会社		守山市	製造業	125人	R3.6.7
〃	甲賀高分子株式会社		湖南市	製造業	92人	R3.10.13
令和4年	株式会社 山久		長浜市	卸売業	68人	R4.3.28
令和7年	株式会社 日吉 (NEW)		近江八幡市	技術サービス業	384人	R7.2.14

## ■次世代育成支援対策推進法

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、平成17年4月1日から施行されています。この法律は平成26年度末までの時限立法でしたが、法改正により法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。（平成27年4月1日施行）

### 企業が取り組むこと

○この法律において、企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」（下記参照）を策定することとなっており、**常時雇用する労働者が101人以上の企業**は、この行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが**義務**とされています。（100人以下の企業は努力義務）

### 認定・特例認定を申請できます

○企業の自発的な次世代育成支援に関する取組を促すため、行動計画に定めた目標を達成したなど一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定（**くるみん認定・トライくるみん認定**）を受けることができます。さらに、認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い一定の基準を満たすと、特例認定（**プラチナくるみん認定**）を受けることができます。**※不妊治療と仕事との両立に係る認定（「プラス認定」）については25～28ページをご覧ください。**

### 認定・特例認定を受けると

○認定、特例認定を受けた企業は、子育てサポート企業としてそれぞれ「認定マーク（愛称：くるみん、トライくるみん）」、「特例認定マーク（愛称：プラチナくるみん）」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することができます。「プラス」認定によって、不妊治療と仕事との両立サポート企業であることのPRもできます。

○認定・特例認定を受けた企業には、公共調達における加点評価等があります。（39、40ページ参照）

## ■一般事業主行動計画

企業が次世代法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。

### 行動計画に書くべきこと

○企業は、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、行動計画に以下の内容を定めます。

①計画期間    ②目標    ③目標を達成するための対策の内容と実施時期

### 行動計画を策定したら

○常時雇用する労働者が101人以上の企業には、行動計画を策定・届出とともに、一般への**公表**、**労働者への周知**が**義務**付けられています。（100人以下の企業は努力義務）

#### 常時雇用する労働者とは

正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の①または②のいずれかに該当する労働者を指します。

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者（一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者）

# ■ 行動計画策定→実施→くるみん認定・トライくるみん認定 →プラチナくるみん認定の流れ

○行動計画の策定から実施、くるみん認定・トライくるみん認定、プラチナくるみん認定の流れは、以下の①～⑩のとおりです。

2回目以降も同様に①～⑤を実施

① 自社の現状や労働者のニーズの把握



② ①を踏まえて行動計画を策定



③ 行動計画を公表し、労働者に周知（②からおおむね3か月以内）



④ 行動計画を策定した旨を都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ届出（②からおおむね3か月以内）



⑤ 行動計画の実施



（「子育てサポート企業」として認定を申請する場合）

⑥ 「計画期間終了後、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ認定申請」  
 ・くるみん認定申請 ※9～16ページ参照  
 ・トライくるみん認定申請 ※23～24ページ参照



⑦ 「子育てサポート企業」として認定、マークの付与

くるみん認定！



トライくるみん認定！



（さらに高い水準の取組を行い、プラチナくるみん認定を申請する場合）

※プラチナくるみん認定を受けるためには、事前にくるみん認定又はトライくるみん認定を受けている必要があります。

⑧ くるみん認定・トライくるみん認定後の行動計画の期間終了後、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ認定申請  
 ※17～22ページ参照



⑨ 優良な「子育てサポート企業」として認定  
 プラチナくるみんマークの付与



プラチナくるみん認定！



⑩ プラチナくるみん認定企業は、毎年少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施状況を公表 ※29～32ページ参照

プラス認定または特例プラス認定の基準を満たしたら、「プラス」認定の申請をしましょう！

## ■ プラチナくるみん認定とは

○くるみん認定又はトライくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

○特例認定を受けると、くるみん認定、トライくるみん認定と同じように、プラチナくるみんマークを商品、広告、求人広告などに付けることができ、子育てサポート企業であることのPR効果がさらに高まります。



さらに、公共調達の加点評価等を受けることができます。（39、40ページ参照）

※プラチナくるみん認定を受けるためには、**事前にくるみん認定又はトライくるみん認定を受けている必要があります。**（プラチナくるみん認定の申請の対象となる行動計画よりも前の行動計画について、くるみん認定又はトライくるみん認定を受けている必要があります。）

また、プラチナくるみん認定の申請ができる行動計画は、**直近**の行動計画に限ります。

○プラチナくるみんマークは、以下の12色のいずれも使用できます。



○特例認定企業は、行動計画の策定・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における実施状況の公表を行う必要があります。○特例認定を受けるためには、12項目の特例認定基準を全て満たす必要があります。

○特例認定を希望される場合、行動計画の内容が認定基準に合致するかどうか等ご不明な点があれば行動計画の策定時に都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

## ■ プラチナくるみん認定基準（全12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. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が**30%**以上であること。

(2) 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**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いない場合でも、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)

② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)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、男性の育児休業等取得率が**30%**以上であること。

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。**

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%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ども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。

9. 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、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



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（育児休業等を利用している者を含む）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（子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む）の割合が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>

計画期間中に(1)が90%未満でかつ(2)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、上記の(1)が90%以上または(2)が70%以上であれば、基準を満たす。

11. 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。

12. 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ヶ月以内
- ・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

- ・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」
  - ・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」
  - ・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、
- 職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。