



厚生労働省

滋賀労働局

働きやすい滋賀をめざして

資料提供

滋賀労働局発表  
平成28年5月13日(金)

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  
岩崎 康司  
室長補佐 山本 久恵  
指導係長 東野 至圭夫  
TEL: 077-523-1190

**県内初!** プラチナくるみん認定企業

**「(株)滋賀銀行」「古河AS(株)」を認定!!**

～ 5月20日、滋賀労働局にて特例認定通知書交付式を行います ～

滋賀労働局(局長 大山 剛二)は、次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定企業として

株式会社滋賀銀行

(本社: 大津市、取締役頭取 高橋 祥二郎)

古河AS株式会社

(本社: 犬上郡甲良町、代表取締役 柴田 勝美)

を認定しました。

特例認定制度(プラチナくるみん)の認定は県内では**初めて**となります。

つきましては、滋賀労働局において、下記のとおり特例認定企業認定通知書交付式を行います。



特例認定マーク

「プラチナくるみん」

**下記の日程により、認定マーク交付式を行います。**

日時: 平成28年5月20日(金) 11:00~11:30

場所: 滋賀労働局 局長室

(大津市御幸町6-6)

**是非、当日の取材をお願いいたします。**

## ◆次世代法に基づく認定とは

プラチナくるみん認定制度は、平成 27 年 4 月 1 日施行の改正次世代育成支援対策推進法に新設され、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（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が認定を受けられる制度です。

くるみん認定やプラチナくるみん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 P R でき、一定の要件を満たす場合は、税制上の優遇措置を受けることもできます。

平成 19 年以降、くるみん認定は滋賀県内で 39 社が受けていますが、プラチナくるみん認定は、今般の(株)滋賀銀行及び古河 A S (株)が初めてとなります。

## ◆参考

【次世代育成支援対策推進法について】

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>



<資料>

- 1 株式会社滋賀銀行の取組概要
- 2 古河 A S 株式会社の取組概要
- 3 改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準（一覧）

## 株式会社滋賀銀行

所在地： 大 津 市

事業内容： 銀 行 業

労働者数： 3, 2 4 4 人



### ●行動計画

1 計画期間 平成 2 6 年 4 月 1 日 ～ 平成 2 8 年 3 月 3 1 日

#### 2 行動計画の内容

- ① 計画期間内に男性育児休業取得者数 2 名以上  
計画期間内に女性の育児休業取得率 8 0 % 以上
- ② 男性の育児参加促進のための取組

### ●行動計画取組結果

- ① 計画期間内の育児休業取得率は、女性従業員 1 2 6 %（育児休業取得者 1 3 8 名、出産した者 1 0 9 名）、男性従業員は 1 9 %（配偶者が出産した男性従業員 1 4 2 名中、2 7 名が取得）であった。
- ② 男性の育児休業取得を促進するため、育児支援制度の周知をさらに進め、平成 2 7 年 7 月 1 日から育児休業の 5 日間について有給として取り扱うよう制度改正を実施するとともに、平成 2 8 年 1 月発行の社内報において男性の育児参加促進のための特集記事を掲載した。
- ③ 年次有給休暇の取得を促進するため、全従業員が等しく連続休暇を利用できるよう計画的取得を促進する措置を実施するとともに、アニバーサリー休暇・リフレッシュ休暇の平均取得率について目標（8 5 %）を設定し、当該目標を達成した（平成 2 7 年度で 9 5 %）。
- ④ 女性従業員が積極的に活躍できる機会を作り出すために設置された女性活躍推進委員会は、以下の活動を積極的に行っている。
  - (1) 職場の意識改革に向けた活動（セミナーの開催、ニュースの発行等）
  - (2) 女性の登用・職務開発に向けた活動  
(育児休業中の従業員へのサポート、女性管理職養成セミナーの開催等)

## 古河AS株式会社

所在地： 犬上郡甲良町

事業内容： 自動車部品製造業

労働者数： 1,480人



### ●行動計画

1 計画期間 平成25年9月1日～平成28年3月31日

#### 2 行動計画の内容

- ① 平成27年8月までに、男性の育児休業取得を促進する制度の構築・運用を行う。
- ② 平成27年8月までに、従業員の家族が職場環境を実際に見ることができる「Open Office&Factory」を実施する。

### ●行動計画取組結果

- ① 計画期間内の育児休業取得率は、女性従業員100%（出産した女性従業員15名で、育児休業取得者15名）、男性従業員は14%（配偶者が出産した男性従業員94名中、14名が取得）であった。
- ② 男性の育児休業取得を促進するため、育児休業の取得対象者とその直属の上司へ育児休業の取得を促すメールを送信するとともに、有給取扱いとなる積立休暇（所定の年次有給休暇のうち対象年度に取得できなかった分につき、50日を限度に翌年に繰り越せる休暇）の利用を可能とし、取得しやすくなるように規則の改正を行った。
- ③ 上記の②のとおり、規則改正等を行うことにより、男性の育児休業取得率が向上し、14%の取得率を達成することができた。
- ④ オープンオフィス実行委員会を組織し、平成27年7月21日にオープンオフィスを開催した。下は0歳から上は70歳を超える方まで、50名を超える従業員家族が参加した。会社概要説明、技術紹介、昼食会、工場での製品作り体験、事務所見学、手作り名刺交換体験などを行った。大盛況であったことから、平成28年度も実施する予定である。

# 改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準（一覧）

 <p><b>改正くるみん 認定基準</b></p>	 <p><b>プラチナくるみん 認定基準</b></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</li> <li>行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</li> <li>平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。</li> <li>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が1人以上いること。 <ul style="list-style-type: none"> <li>＜従業員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。 <ol style="list-style-type: none"> <li>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）。</li> <li>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。</li> <li>計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいる。</li> <li>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、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。</li> </ol> </li> </ul> </li> <li>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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>＜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。</li> </ul> </li> <li>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。</li> <li>次の①～③のいずれか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。 <ol style="list-style-type: none"> <li>所定外労働の削減のための措置</li> <li>年次有給休暇の取得の促進のための措置</li> <li>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</li> </ol> <p>※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</p> </li> <li>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。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。</li> <li>計画期間において、男性労働者のうち、 <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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が講ずる育児目的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1人以上のいずれかを満たすこと。 <ul style="list-style-type: none"> <li>＜従業員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が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合（上記5.の①又は②を満たさない場合）でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前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」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>6・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。</li> <li>改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、 <ol style="list-style-type: none"> <li>計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下</li> <li>計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと</li> </ol> のいずれかを満たすこと。 </li> <li>計画期間において、 <ol style="list-style-type: none"> <li>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（育休中を含む）している者の割合が90%以上</li> <li>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合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上</li> </ol> のいずれかを満たすこと。 <ul style="list-style-type: none"> <li>＜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）を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。</li> </ul> </li> <li>育児休業等を取得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、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。</li> <li>改正くるみん認定基準9. と同一。</li> </ol>