

島根労働局発表  
平成29年11月30日

担当	雇用環境・均等室
	室長 周藤 明美 <small>すどう</small>
	室長補佐 松尾 修司
	TEL 0852-31-1161



次世代法認定  
マーク「プラチナ  
くるみん」

## 山陰初のプラチナくるみんを認定しました

— 12月5日に認定通知書の交付式を行います —

島根労働局（局長 あさの しげみつ 浅野 茂充）は、今般、社会医療法人仁寿会を島根県内で初のプラチナくるみん企業として認定しました。

厚生労働省では、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出し、計画の目標を達成するなど一定の基準を満たした企業を、子育てサポート企業（くるみん）として認定しています。

さらに、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組みを行い、一定の基準を満たした場合はプラチナくるみんとして認定（特例認定）しています。

社会医療法人仁寿会に対し、下記のとおり認定通知書交付式を行います。

### ◇ プラチナくるみん企業の認定通知書 交付式 ◇

#### ■交付式

日時：平成29年12月5日（火） 14時30分～

場所：島根労働局 専用大会議室

（松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階）

#### ■認定企業

社会医療法人 仁寿会

所在地 邑智郡川本町大字川本383番地1

代表者 理事長 加藤節司（かとう せつし）

業種 医療業

- 添付資料 1 社会医療法人仁寿会のプラチナくるみん認定基準の達成状況  
2 プラチナくるみん認定の基準 3 島根県内のくるみん認定企業

## プラチナくるみん認定基準の達成状況

### 社会医療法人仁寿会

所在地：邑智郡川本町川本 3 8 3 - 1

業 種：医療業

企業概要：昭和 4 1 年 1 月開設。

病院を中心に、医療介護複合事業体として、  
大田・邑智地域へ医療・介護サービスを提供。

労働者数：2 1 5 人(男性 6 5 名、女性 1 5 0 名)



平成 29 年 10 月 31 日認定

- ① 一般事業主行動計画策定届を届け出た日。 平成 2 7 年 6 月 2 2 日
- ② 行動計画の期間。 平成 2 7 年 7 月 1 日～平成 2 9 年 6 月 3 0 日
- ③ 行動計画における目標及び実績。
  - 目標 1、不妊治療を行う職員に対する就業支援制度（有給休暇）を導入する。  
⇒不妊治療を行うための通院を申し出たときは、1 年間に 4 8 時間を上限とする出産支援休暇を導入した。
  - 目標 2、ノー残業デーを定着させて所定外労働を削減する。  
⇒毎週木曜日としていたノー残業デーを拡充し、平成 2 8 年度は前年度に比べて 3 8 8 時間削減した。
  - 目標 3、年次休暇の取得率を 7 5 % 以上にする  
⇒平成 2 7 年度取得率 8 7 . 7 % 平成 2 8 年度取得率 9 0 . 8 % と目標を達成した
  - 目標 4、短時間正職員制度を導入する。  
⇒正職員が、1 日につき 2 時間を限度として所定労働時間を短縮できる制度を導入した。
- ④ インターネットを利用して、行動計画の外部公表と労働者への周知を行った。
- ⑤ 行動計画の期間内に、1 歳以上の子の看護休暇を取得した男性労働者 9 人
- ⑥ 行動計画の期間内に出産した女性労働者数に対し、同期間内に育児休業を取得した女性労働者数の割合が 1 1 8 %
- ⑦ 小学校就学前までの子を養育する労働者のための「所定外労働の免除制度」及び「育児短時間勤務制度」を規定した。
- ⑧ 行動計画の期間の終了する事業年度において、フルタイム労働者の各月の時間外労働及び休日労働の時間数の平均が 2 時間以下。月平均の法定時間外 6 0 時間以上の労働者 0 人
- ⑨ 所定外労働の削減、年次休暇の取得促進、短時間正社員制度の導入にとりくみ、年次休暇の取得率 7 5 % を目標として達成した。
- ⑩ 出産した女性労働者のうち、子の 1 歳の誕生日において在職している者の割合が 1 0 0 %
- ⑪ 女性労働者の育成に関する管理者研修を実施した。
- ⑫ 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はない。



## — プラチナくるみん認定の基準 —

### ① ～⑫すべての基準に該当することが要件

- 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 計画期間が2年以上5年以下であること。
- ③ 行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ④ 行動計画を公表し、従業員への周知を適切に行っていること。
- 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の割合13%以上であること。または計画期間において、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業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。

(従業員 300 人以下の特例)

上記要件に該当しない場合でも、以下のいずれかに該当すること。

- ① 計画期間内に1歳以上の子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。
- ② 計画期間内に中学校卒業前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3年以内の期間に男性の育児休業取得率が13%以上であること。
- ④ 計画期間において、中学校卒業前の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

- ⑥ 計画期間において、女性労働者の育児休業取得率が、75%以上であること。

(従業員 300 人以下の特例)

上記の要件に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の最長3年間を合せて計算したときに、女性の育児休業取得率が75%以上であること。

- ⑦ 3歳から小学校就学前の子どもを育てている従業員について、「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」などを講じていること。
- ⑧ フルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること、かつ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 所定外労働の削減のための措置、年次有給休暇の取得の促進のための措置、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のいずれも実施し数値目標を定めてこれを達成していること。
- ⑩ 計画期間の開始日から終了日の1年前までの間において、子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職している者の割合が90%以上であること。または、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歳誕生日に在職して要る者の割合が55%以上であること。
- ⑪ 育児休業をし、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やキャリア形成の支援のための取組みに係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。

## — 島根県内のくるみん認定企業一覧 —

	企業名	認定年
1	株式会社長岡塗装店（松江市）	平成 19、21、23 年（3 回）
2	医療法人仁寿会（邑智郡川本町） [現在:社会医療法人仁寿会]	平成 21 年
3	松江土建株式会社（松江市）	平成 23 年
4	株式会社テクノプロジェクト(松江市)	平成 24 年
5	株式会社山陰合同銀行（松江市）	平成 24 年
6	国立大学法人島根大学(松江市)	平成 24. 27 年(2 回)
7	社会福祉法人島根ライトハウス(松江市)	平成 25. 27. 29 年(3 回)
8	株式会社島根富士通(出雲市)	平成 25 年
9	社会福祉法人静和会(出雲市)	平成 27 年
10	イマックス株式会社(出雲市)	平成 27 年
11	一畑工業株式会社（松江市）	平成 27 年
12	フジキコーポレーション株式会社（松江市）	平成 28 年
13	公益社団法人益田市医師会（益田市）	平成 28 年
14	島根島津株式会社(出雲市)	平成 28 年
15	アサヒ工業株式会社（松江市）	平成 29 年



次世代法認定マーク  
くるみん

「くるみん」という愛称には、赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と「職場ぐるみ、会社ぐるみ」で仕事と子育ての両立支援に取り組もうという意味が込められています。  
☆の数が、くるみんの取得（認定）回数を表しています。

## — くるみん認定とは —

次世代育成支援対策推進法（次世代法）は、国、地方公共団体、企業に次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための計画を策定することを求めている法律です。

次世代法では、一般事業主行動計画の策定・届出を行い、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）が認定できることとしております。

認定を受けると認定マーク（愛称：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できます。さらに、税制上の優遇措置を受けることができます。

平成 27 年 4 月から、くるみん企業のうち更に取組を進めた企業への「プラチナくるみん」認定が制定されました。