

島根労働局発表
平成29年1月30日

担当	雇用環境・均等室
	室長 周藤 明美
	指導係長 野口 肇子
	TEL 0852-31-1161



次世代法認定
マーク「くるみん」

子育てサポート企業(くるみん)を認定しました!! 「アサヒ工業株式会社」

～ 2月3日に認定通知書の交付式を行います ～

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。

島根労働局(局長 あさのしげみつ 浅野茂充)は、今般、アサヒ工業株式会社を島根県内で15社目のくるみん企業として認定しました。

アサヒ工業株式会社に対し、下記のとおり認定通知書交付式を行います。

◇ くるみん企業の認定通知書 交付式 ◇

■交付式

日時：平成29年2月3日(金) 13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

アサヒ工業株式会社

所在地 松江市竹矢町1343-1

代表者 代表取締役 實重 正樹(さねしげ まさき)

業種 建設業

- 添付資料
- 1 くるみん認定企業の行動計画の内容・取組(アサヒ工業株式会社)
 - 2 島根県内のくるみん認定企業一覧、くるみん認定とは
 - 3 くるみん認定の基準

— くるみん認定企業の行動計画の内容・取組 —

アサヒ工業株式会社

所在地：松江市竹矢町 1 3 4 3 - 1

業 種：建設業

企業概要：昭和 5 4 年 5 月 8 日設立。法面工事の専門業者として、SSD 工法など新技術の導入や技能者の育成に力を入れている。

労働者数：2 2 人(男性 2 0 名、女性 2 名)



平成 29 年 1 月 10 日認定

計 画 期 間

平成 2 6 年 2 月 1 日～平成 2 8 年 1 月 3 1 日（2 年間）

目 標 及 び 実 績**目標 1：職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための研修**

⇒ 子育て世代を含め働きやすい職場環境を整備するため、職場優先の意識や、固定的な性別役割分担意識の是正を目的に、①社員間のコミュニケーション力を高める研修（ワークショップ形式）、②ワークライフバランスをテーマとした研修（講義・演習）を全社員対象に実施した。

目標 2：インターンシップを通じた若年者の安定就労の促進

⇒ 次代の社会を担う若年者の安定就労推進のため、インターンシップとして工業高校・高等専門学校（計 5 名）を受け入れ、社会人マナーや安全教育、建設現場での監督補助体験等の作業実習を行った。

計画期間内における育児休業等の取得状況

- ① 女性労働者の育児休業取得率が 1 0 0 %
- ② 男性労働者 2 名が、1 歳以上の子の看護休暇を取得

法を上回る仕事と育児の両立支援制度の整備**[育児・介護休業法を上回る措置]**

- ① 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 ※育児・介護休業法では 3 歳未満の子まで
- ② 中学校就学前までの子を養育する労働者のための「子の看護休暇」、「時間外労働の制限制度」及び「深夜業の制限制度」を規定 ※育児・介護休業法では小学校就学前まで

— 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 年（2 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 月からは、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」も始まっています。



くるみん認定の基準

①～⑨すべての基準に該当することが要件。(⑤、⑦については、下線部分が当該企業に該当)

- 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 行動計画について、公表、従業員への周知を適切に行っていること
- ⑤ 計画期間内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
(従業員300人以下の特例)
上記要件に該当しない場合でも、計画期間内に男性で、
 1歳以上の子の看護休暇を取得
 小学校就学前の子を有する従業員を対象とした所定労働時間の短縮措置を利用
 計画期間開始前3年以内の期間に育児休業を取得した者がいること
- ⑥ 計画期間内の女性従業員の育児休業取得率が、70%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70%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 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かを実施していること
- ⑨ 法に基づく命令やその他関係法令（次世代法、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など）に違反する重大な事実がないこと

★当該企業は、平成27年3月31日以前に計画期間が開始されていることから、次世代法改正前の旧基準が適用となっています。