



報道関係者 各位

平成 27 年 2 月 27 日

【照会先】

栃木労働局雇用均等室

室 長 野村 ひとみ

地方短時間労働指導官 大友 直之

(電話) 028-633-2795 (FAX) 028-637-5998

栃木に「くるみん」を増やしましょう！！

栃木労働局（局長 堀江 雅和）では、次世代育成支援対策推進法に則り、企業における次世代育成支援対策の取組を促進しています。

同法は、子どもが健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し、充実させることが必要であることから改正され、その期限は平成 37 年 3 月 31 日まで延長されるとともに、新たな認定制度が創設されました。（[別添 1](#)、[別添 2](#)）

これまで、栃木県内の認定（くるみん）取得企業は少なく、「くるみん」の認知度は低い状況です。そのため、今般、2 のとおり、「くるみん」と自治体「ゆるキャラ」とのタイアップポスター及びちらしを作成（[別添 3](#)、[別添 4](#)）し、県民に広く「くるみん」を周知することといたしました。

また、新たに、3 のとおり、晋豊建設株式会社及び北関東総合警備保障株式会社を認定いたしました。

1 次世代育成支援対策推進法が改正されました。

【改正のポイント】

①法律の有効期限の延長 （平成 26 年 4 月 23 日施行済）

法律の有効期限が平成 37 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されました。

このため、引き続き、次世代法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立のための一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定・公表し、都道府県労働局に策定届を届出していただく必要があります。従業員数 101 人以上の企業においては義務、100 人以下の企業においては努力義務となっています。



「くるみん」マークとは
次世代法に基づき、企業が、従業員の仕事と子育ての両立のための行動計画を策定・実施し、その結果が一定の基準を満たし厚生労働大臣の認定を受けた場合に、商品などに表示することのできるマークです。平成 27 年 4 月 1 日以降に認定を取得した場合は、左のデザインに新しくなります。

②新たな認定（特例認定）制度の創設 （平成 27 年 4 月 1 日施行）

現行法では、行動計画を策定・届出し、一定の要件を満たすと、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。今回の改正では、このくるみん認定を受けた企業のうち、特に次世代育成支援対策の実施状況が優良な企業に対する新たな認定（特例認定）制度が創設されます。

特例認定を受けた場合、行動計画の策定・届出に代わり、次世代育成支援対策の実施状況を公表していただくこととなります。



「プラチナくるみん」マークとは
次世代法に基づき、「くるみん」マークを取得している企業のうち、さらに高い水準の取組を行っている企業が、一定の基準を満たし厚生労働大臣の認定を受けた場合に、表示できるマークです。平成 27 年 4 月 1 日からスタートします。

2 「くるみん」と自治体「ゆるキャラ」がタイアップしたポスター及びちらし（栃木県版）を作成しました。

「くるみん」と栃木県内の18自治体の「ゆるキャラ」(※)がタイアップしたポスター及びちらしを作成しました。(別添3、別添4)

関係自治体、労使団体等と連携して、県内各所に掲示します。

(※)厚生労働省の「くるみんと自治体のゆるキャラコラボレーション企画」へご賛同いただいた自治体の公認ゆるキャラになります。(参考資料)

3 次世代法に基づき2社を認定しました。

栃木労働局は、次世代法に基づく基準適合一般事業主として、1月19日に**晋豊建設株式会社**(宇都宮市、代表取締役 阿久津 信一)を、また、1月28日に**北関東総合警備保障株式会社**(宇都宮市、代表取締役社長 青木 勲)を認定しました。

晋豊建設株式会社は2回目、北関東総合警備保障株式会社は初めての認定取得になります。県内で認定を受けた企業は合計16社、累計22社となりました。(別添5)

(1) 晋豊建設株式会社(2回目 ※2011、2015年認定)

行動計画期間

平成22年11月1日～平成26年10月31日

取組内容

- ① 子の看護休暇の取得に関して、子の対象年齢を引き上げるなど取得率向上のための措置を実施し、年間総数10回の制度利用があった。
- ② 県内の高校・大学のインターンシップを実施し、計画期間(4年間)で計13名を受け入れた。



(2) 北関東総合警備保障株式会社(1回目)

行動計画期間

平成23年4月1日～平成26年11月30日

取組内容

- ① 育児休業及び相談窓口の設置について社員へ周知した。また、育児休業中の社員に対して、社内報や往復書簡を送付することにより、帰属意識が維持されるのと同時に、在宅学習教材の配付や職場復帰前後に区分した社内教育を実施することで、復帰しやすい環境が整えられ、育児休業取得後の復帰率100%を達成した。
- ② 時間単位で取得できる休暇制度の導入、ノー残業デー実施の徹底について社員へ周知した。
- ③ インターンシップの積極的な受け入れを行うため、社内へ協力依頼を実施した。



<参考資料>

[タイアップしている自治体「ゆるキャラ」一覧](#)