

厚生労働省和歌山労働局発表
令和6年8月28日（水）

報道関係者各位

担 当	厚生労働省和歌山労働局
	雇用環境・均等室
	雇用環境改善・均等推進監理官 平井 裕弥 室長補佐 北野 康一
	電 話：073-488-1170

福原ニードル株式会社、8月29日（木）実施 のくるみん認定通知書交付式を**延期**します

台風10号接近により、別紙の日程で予定していました「子育てサポート企業（くるみん認定企業）」の認定通知書交付式を延期いたします。

延期後の日程は以下のとおりです。

日 時： **令和6年9月25日（水）14:00～**

場 所： 福原ニードル株式会社

（西牟婁郡白浜町堅田2753-1）



次世代認定マーク
（愛称：くるみん）

※取材・撮影をお受けします。（事前登録のお願い）

取材にお越しいただける場合は、お手数ですが、9月24日（火）10:00までに、右上記載の担当（平井または北野）あて、ご連絡をお願いします。

厚生労働省和歌山労働局発表
令和6年8月22日（木）

報道関係者各位

担 当	厚生労働省和歌山労働局
	雇用環境・均等室
	雇用環境改善・均等推進監理官 平井 裕弥 室長補佐 北野 康一
	電 話：073-488-1170

男性の育児休業取得率45%！

福原ニードル株式会社 を「くるみん」認定！ 8月29日（木）、認定通知書交付式を行います

和歌山労働局（局長 松浦 直行）は、福原ニードル株式会社（和歌山県西牟婁郡白浜町：代表取締役 ふくはら ゆうじ 福原 裕司）を、従業員が育児休業制度等を利用しやすく、子育てしやすい職場環境整備に取り組んでいる「子育てサポート企業（くるみん認定企業）」に認定しました。

つきましては、下記により、認定通知書交付式を開催いたします。

日 時： **令和6年8月29日（木）10:00～**

場 所： 福原ニードル株式会社

（西牟婁郡白浜町堅田2753-1）



次世代認定マーク
（愛称：くるみん）

※取材・撮影をお受けします。（事前登録のお願い）

取材にお越しいただける場合は、お手数ですが、**8月28日（水）10:00までに**、右上記載の担当（平井または北野）あて、ご連絡をお願いします。

次世代育成支援対策推進法に基づく「認定制度」について

次世代育成支援対策推進法に基づき、策定した行動計画に定めた目標を達成するなど、子育て支援に関する取組が一定の要件を満たした場合、申請により「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）を受けることができます（※）…認定は労働局長に委任）。認定を受けると、認定マーク（愛称：くるみん）を商品、広告などにつけ、子育てサポート企業であることをPRできます。企業イメージの向上などが期待できるほか、ハローワークの求人票などにも認定マークを掲載できるので、優秀な人材の採用・定着にもつながります。

<添付資料>

1. くるみん認定基準達成状況
2. 和歌山県内認定企業名一覧（令和6年7月末日現在）
3. くるみん認定基準

福原ニードル株式会社

【認定日】令和6年7月19日

【事業所概要】

- ・所在地：西牟婁郡白浜町
- ・業種：工業用メリヤス編針製造
- ・労働者数：268人（うち女性137人）
- ・<https://www.fukuhara-needle.co.jp/index.html>



次世代認定マーク
(愛称:くるみん)

行動計画について

1 計画期間

令和3年3月1日～令和6年5月31日

2 目標・取組内容

【目標】

- ① 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業などの諸制度の周知を行う。
- ② 子どもが保護者である社員の働いているところを実際見ることができる「子供参観日」の実施。

【達成状況】

- ① 子育てに関連する諸制度のパンフレットを作成し、自由に持ち帰ることができるよう社内にパンフレットBOXを設置。
- ② 計画期間内に3回の「子供参観日」を実施。

主な取組について

認定基準（抜粋）	達成状況
認定基準 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10%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20%以上であり、育児休業等を取得した者が1人以上いること。 ※（1）または（2）について、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。	◎達成◎ （1）男性労働者の育児休業等取得率 <u>45%</u>
認定基準 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。	◎達成◎ 女性労働者の育児休業等取得率 <u>100%</u>
認定基準 9 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 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 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワーク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	◎達成◎ ① 全社一斉ノー残業デーの導入

認定基準1～10をすべて満たし、くるみん認定を取得



プラチナくるみんプラス認定企業

	企 業 名	所在地	認定年
1	きのくに信用金庫	和歌山市	2023

プラチナくるみん認定企業

	企 業 名	所在地	認定年
1	太洋工業株式会社	和歌山市	2018
2	株式会社紀陽銀行	和歌山市	2018
3	きのくに信用金庫	和歌山市	2019
4	株式会社インテリックス	和歌山市	2024

くるみん認定企業

	企 業 名	所在地	認定年
1	社会福祉法人皆楽園	岩出市	2010
2	太洋工業株式会社	和歌山市	2012、2014
3	株式会社 松源	和歌山市	2013
4	社会福祉法人 和歌山つくし会	岩出市	2013
5	社会福祉法人有田川町社会福祉協議会	有田川町	2013、2016
6	社会福祉法人愛光園	かつらぎ町	2013
7	株式会社紀陽銀行	和歌山市	2013、2016
8	医療法人誠佑記念病院	和歌山市	2014
9	医療法人裕紫会 中谷病院	和歌山市	2014
10	社会福祉法人黒潮園	新宮市	2014
11	紀陽情報システム株式会社	和歌山市	2014
12	株式会社タカショー	海南市	2014
13	きのくに信用金庫	和歌山市	2016
14	社会福祉法人 紀伊松風苑	和歌山市	2018
15	株式会社オークワ	和歌山市	2019
16	株式会社駒場工務店	日高川町	2019
17	株式会社インテリックス	和歌山市	2020
18	セイコーメディカル株式会社	和歌山市	2020
19	医療法人 藤民病院	和歌山市	2021
20	社会福祉法人寿敬会	和歌山市	2022
21	社会福祉法人美熊野福祉会	新宮市	2022
22	社会福祉法人順風会	和歌山市	2022
23	新中村化学工業株式会社	和歌山市	2022
24	株式会社農業総合研究所	和歌山市	2023
25	株式会社松谷佛具店	橋本市	2023
26	株式会社アワーズ アドベンチャーワールド	白浜町	2023
27	福原ニードル株式会社	白浜町	2024

くるみん認定基準

- 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10%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。
 - 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20%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、かつ、育児休業等をした者の数が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、小学校就学の始期に達するまでの子について、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)、かつ、該当する男性労働者の数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。
- 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、かつ、該当する男性労働者の数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。
- ③計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせ計算したときに、男性の育児休業取得率が10%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。
- ④計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、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、かつ、該当する男性労働者の数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。



- 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」で公表していること。
- 7 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。
- なお、認定申請時にすでに退職している労働者は(1)・(2)のいずれも、分母にも分子にも含まない。
- (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のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。
- 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
- ③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
- 10 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がないこと。

くるみん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。

プラチナくるみんの認定を受けると、くるみん認定と同様に、特例認定マーク(愛称:プラチナくるみん)を商品、広告などにつけることができ、さらなる子育てサポート企業であることをPRでき、優秀な人材の採用・定着にもつながります。

