



報道発表資料

宮城労働局発表  
山形労働局発表  
平成27年4月20日

担 当	宮城労働局雇用均等室 室長 嶋田 悦郎 地方短時間労働指導官 松尾 晶 電話022-299-8844
	山形労働局雇用均等室 室長 青山 雄一 地方育児・介護休業指導官 芳賀 洋子 電話023-624-8228

全国初！ プラチナくるみん認定企業

「ホシザキ東北」「山形銀行」を認定！！

～4月22日、宮城・山形両労働局にて認定通知書交付式を行います～

宮城・山形の両労働局（宮城労働局長 土田浩史、山形労働局長 森田啓司）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  
**ホシザキ東北株式会社**（本社：仙台市、代表取締役 多田信行）  
**株式会社山形銀行**（本社：山形市、取締役頭取 長谷川吉茂）  
の2社を認定しました。

特例認定制度は、改正次世代育成支援対策推進法（平成27年4月1日施行）により創設されたもので、上記2社は全国初の特例認定企業となります。（資料1）

今般、宮城・山形両労働局において、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)

◇認定通知書交付式

日 時：平成27年4月22日（水）11：00～ ※撮影可

会場（宮城）：ホシザキ東北 株式会社（資料2）

宮城労働局 局長室

（仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎7階）

会場（山形）：株式会社 山形銀行（資料3）

山形労働局 大会議室

（山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階）

<資料>

- 1 子育てサポート企業の認定について
- 2 ホシザキ東北株式会社の取組概要
- 3 株式会社山形銀行の取組概要

## 子育てサポート企業の認定について

### ●くるみん認定・プラチナくるみん認定とは

- 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います。
- これまでの認定制度は、くるみん認定のみでしたが、平成27年4月1日からは、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができる制度が始まりました。
- 特例認定を受けると、以下のようなメリットがあります。

☆ くるみん認定と同じように、プラチナくるみんマークを商品、広告、求人広告などにつけることができ、子育てサポート企業であることのPR効果がさらに高まります。

その結果、企業イメージの向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。

☆ さらに、税制上の優遇措置を受けることができます。

- 認定を受けるためには、11つの特例認定基準を満たす必要があります。

### ●特例認定基準

- 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
- 行動計画の計画期間が2年以上5年以下であること
- 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと
- 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表および従業員への周知を適切に行っていること
- 次の（1）または（2）のいずれかを満たしていること
  - 計画期間の男性の育児休業等取得率が13%以上であること
  - 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の割合が合わせて30%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1名以上いること
- 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%以上であること
- 3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「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に準ずる制度」を講じていること
- 次の（1）と（2）のいずれも満たしていること
  - 次の①から③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、いずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと
    - 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
    - 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
  - 次の①または②のいずれかを満たしていること
    - 計画期間の終了日の属する事業年度において、平均週労働時間が60時間以上の従業員の割合が5%以下であること
    - 計画期間の終了日の属する事業年度において、平均月時間外労働時間が80時間以上の従業員が1人もいないこと
- 次の（1）または（2）のいずれかを満たしていること
  - 子を出産した女性従業員のうち、子の1歳の誕生日まで継続して在職（育児休業中を含む）している者の割合が90%以上であること
  - 子を出産した女性従業員及び子を出産する予定であったが退職した女性従業員の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者（子の1歳誕生日に育児休業等または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用している者を含む）の割合が55%以上であること
- 育児休業等をし、または育児を行う女性従業員が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること
- 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



特例認定マーク

（愛称：プラチナくるみん）

## ホシザキ東北株式会社

所在地：仙台市青葉区

事業内容：各種厨房機器の販売・保守等

労働者数：477人



### ●行動計画

1 計画期間 平成24年9月1日～平成26年8月31日

#### 2 行動計画の内容

- ①計画期間内に女性社員の育児休業の取得状況を80%以上、男性2人以上とする。
- ②介護休暇に関する情報提供により、介護休業への知識の習熟と取得しやすい環境を整備する。
- ③所定外労働の削減を目指し、早帰りの環境を整備する。
- ④年次有給休暇取得率を55%以上とする。

### ●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社員100%、男性社員は35.9%（配偶者が出産した男性社員39名中14名が取得）。
- ②全社員を対象に仕事と介護の両立に係る研修を実施したほか、社内報において介護休業・介護保険について情報提供を実施。計画期間内に初の介護休業取得実績有。
- ③勤怠管理者に対する労働関係法令遵守の啓発資料を作成・周知、所定外労働の多い社員について所定外労働削減のための対策を講じるよう啓発したほか、定時退社デーである毎週水曜日の午前中に早帰り推進のメッセージを全社員へ送信するなど、早帰りのできる環境を整備。
- ④年次有給休暇の取得率に係る数値目標を設定。社員の取得状況を毎月把握、部署ごとの取得一覧を毎月公開、取得実績の低い部署に対し総務課から声かけをするなど全体の底上げを図った。

## 株式会社山形銀行

所在地：山形市

事業内容：普通銀行業

労働者数：2,099人



### ●行動計画

1 計画期間 平成23年4月1日～平成27年3月31日

2 行動計画の内容

①ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発および制度の理解促進ならびに柔軟な働き方ができる環境の整備

②育児休職を取りやすい環境の整備ならびに男性の育児休職取得促進

目標：行動計画期間内 5名以上

③育児休職中の職員への支援の拡充

### ●行動計画取組結果

①行内イントラ上の「福利厚生についての手引き」を改定し、出産時及び育児に関する諸制度を、わかりやすく案内した。

②男性の育児休職取得率20.6%（行動計画期間内に配偶者が出産した者136名中28名が育児休職取得）、女性の育児休職取得率96.7%（行動計画期間内出産者92名中89名が育児休職取得。）と高水準となった。

③eラーニング（自宅学習支援システム）を導入することにより、職場復帰しやすい環境づくりの整備を行うとともに、OB会事務局に子供同伴で行内情報を閲覧できる環境を設け、利用促進を行った（行動計画期間内利用実績26名）。