



報道発表資料

山形労働局発表

平成30年1月25日(木)

山形労働局雇用環境・均等室

担当	室長	磯 敦夫
	雇用環境改善・ 均等推進指導官	芳賀 洋子
	電話	023-624-8228

～次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業～  
**くるみん認定企業を決定！！**

～くるみんマーク取得企業が**40社**に!!～  
～酒田市内の事業主としては初!～

山形労働局(局長 <sup>にわやま よしひろ</sup> 庭山 佳宏)では、この度、株式会社東洋開発(本社:酒田市、代表取締役 <sup>くしびき りゅういち</sup> 櫛引 柳一)を子育て支援に積極的に取り組んでいる「子育てサポート企業」として、新たに認定いたしました。

今回の認定により、当局管内のくるみん認定企業数は、プラチナくるみん認定2社、くるみん認定40社(延べ45社)となりました。(これまでの県内認定企業等については資料1参照)



認定された企業は、このマークを商品、広告、求人広告及びホームページ等で表示することができ、「子育てサポート企業」として広くアピールすることができます。

認定マーク(愛称:くるみん)

## 株式会社東洋開発

代表者	代表取締役 <small>くしびき</small> 櫛引 <small>りゅういち</small> 柳一
事業内容	不動産業
労働者数	12人（男性5人 女性7人）
所在地	酒田市本町1-5-31
電話番号	0234-24-6226



### ●育児休業等取得率

- ・男性労働者：100%  
(育児休業等をした男性労働者数/配偶者が出産した男性労働者数：2/2=100%)
- ・女性労働者：100%  
(育児休業等をした女性労働者数/出産した女性労働者数：1/1=100%)

### ●長時間労働の是正の取組

- ・朝型勤務の推奨と深夜勤務抑制の取組  
(終業時刻以降の時間外勤務を控えることとし、やむを得ず時間外勤務が必要な場合は、効率性を考慮し、始業時刻前の勤務を推奨。)

### ●行動計画

- 1 計画期間 平成27年9月1日～平成29年8月31日
- 2 行動計画の内容
  - ① 看護休暇、年次有給休暇を時間単位で取得できるようにし、周知をはかり取得しやすい環境を整備する。
  - ② 全社員の年次有給休暇の取得を促進し、最低6日以上取得を目標とし、6日以上取得者を80%以上にする。
  - ③ 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。  
男性社員：計画期間中に1人以上取得すること  
女性社員：取得率を80%以上にする

### ●行動計画取組結果

- ① 時間単位で取得できるようにし、周知をはかった。年次有給休暇については子供の行事への参加がしやすくなったと好評で、平均取得日数は全国平均（産業別）を超え、10.3日となった。
- ② 個別に年次有給休暇の取得についての声かけをする等により、6日以上取得した者が80%以上となった。
- ③ 男性社員100%、女性社員100%の取得率となった。

## 添付資料

- 1 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業等の状況
- 2 子育てサポート企業の認定について
- 3 育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度の概要

## 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業等の状況

### 1 県内における認定企業（平成30年1月16日現在）

#### (1) 特例認定（プラチナくるみん認定）企業数

平成30年1月16日現在、管内における特例認定企業は2社である。



	特例認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	1 社
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	1 社
常時雇用労働者 100 人以下の企業	0 社
合計	2 社

#### (2) 特例認定（プラチナくるみん認定）企業一覧

	企業名	認定年 (平成)	所在地	業種	労働者数
1	株式会社山形銀行	27 年	山形市	金融業	2,099 人
2	医療法人敬愛会	29 年	尾花沢市	医療及び社会福祉・介護事業	300 人

#### (3) 認定（くるみん）企業数

平成30年1月16日現在、管内における認定企業は40社である。



	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	17 社
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	16 社
常時雇用労働者 100 人以下の企業	7 社
合計	40 社

#### (4) 認定（くるみん）企業一覧

	企業名	認定年 (平成)	所在地	業種	労働者数
1	山形カシオ株式会社	19 年	東根市	製造業	718 人
2	株式会社山形銀行	21 年	山形市	金融業	2,171 人
3	日東ベスト株式会社	23 年 27 年	寒河江市	製造業	2,071 人
4	株式会社ユニバーサル山形	24 年	山形市	訪問介護事業	39 人
5	キャド・キャム株式会社	24 年 26 年 28 年	鶴岡市	建築設計業	89 人

	企業名	認定年 (平成)	所在地	業種	労働者数
6	モガミフーズ株式会社	25年	河北町	製造業	427人
7	東ソー・クォーツ株式会社	25年	山形市	製造業	301人
8	AGCディスプレイガラス米沢株式会社	25年 29年	米沢市	製造業	475人
9	株式会社コヤマ	25年	村山市	製造業	219人
10	特定医療法人敬愛会	25年	尾花沢市	医療及び社会福祉・介護事業	293人
11	株式会社山本製作所東根事業所	26年 28年	東根市	製造業	334人
12	株式会社東北福祉サービス	26年	山形市	社会福祉・介護事業	187人
13	学校法人羽陽学園	26年	山形市	教育・学習支援業	123人
14	社会福祉法人慈敬会	26年	村山市	社会福祉・介護事業	161人
15	朝日金属工業株式会社	27年	長井市	製造業	52人
16	株式会社山形富士	27年	寒河江市	製造業	183人
17	山形信用金庫	27年	山形市	金融業	193人
18	株式会社丸市運送	27年	東根市	運輸業	253人
19	社会福祉法人白鷹福祉会	27年	白鷹町	社会福祉・介護事業	197人
20	昭和電工HD山形株式会社	27年	東根市	製造業	373人
21	株式会社寒河江測量設計事務所	27年	寒河江市	建築設計・測量業	45人
22	鶴岡信用金庫	27年	鶴岡市	金融業	241人
23	山形環境保全協同組合	27年	山形市	廃棄物処理業	169人
24	ミドリオートレザー株式会社	27年	山形市	製造業	153人
25	北洋加工株式会社	27年	山形市	製造業	202人
26	エヌ・デーソフトウェア株式会社	28年	南陽市	情報通信業	471人
27	株式会社荘内銀行	28年	鶴岡市	金融業	1,571人
28	医療法人社団松柏会	28年	山形市	医療業	429人
29	ベーリンガーインゲルハイム製薬株式会社	28年	東根市	製造業	183人
30	東北パイオニア株式会社	28年	天童市	製造業	604人
31	国立大学法人山形大学	28年	山形市	教育・学習支援事業	2,156人
32	株式会社ジョインセレモニー	28年	山形市	冠婚葬祭業	278人

	企業名	認定年 (平成)	所在地	業種	労働者数
33	株式会社萬屋薬局	29年	山形市	保険薬局・医薬品販売	61人
34	ミクロン精密株式会社	29年	山形市	製造業	215人
35	OKIサーキットテクノロジー株式会社	29年	鶴岡市	製造業	325人
36	北日本羽黒食品株式会社	29年	鶴岡市	製造業	458人
37	株式会社でん六	29年	山形市	製造業	821人
38	山形中央信用組合	29年	長井市	金融業	87人
39	医療法人社団斗南会	29年	天童市	医療・介護事業	291人
40	株式会社東洋開発	30年	酒田市	不動産業	12人

## 2 東北6県の認定企業の状況（平成29年12月末日現在）

青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	全国
19(1)	28(1)	29(3)	22	39(2)	30(2)	2,845 (182)

※（ ）内はプラチナくるみん認定企業数

## 3 県内企業における一般事業主行動計画策定届の届出等の状況（平成29年12月末日現在）

企業数		届出企業数		
労働者301人以上	労働者101人以上 300人以下	労働者301人以上	労働者101人以上 300人以下	労働者100人以下
109	355	109 (届出率100.0%)	351 (届出率98.9%)	196

## 子育てサポート企業の認定について

### ●くるみん認定とは

行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件（10項目の認定基準あり）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」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみん認定）を受けることができます。



認定マーク  
「くるみん」

### ●プラチナくるみん認定とは

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（12項目の認定基準あり）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、優良な「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。



特例認定マーク  
「プラチナくるみん」

### ●認定を受けると、以下のようなメリットがあります。

- ☆ 認定マーク「くるみん」及び特例認定マーク「プラチナくるみん」を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをPRできます。  
その結果、企業イメージの向上、労働者のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。  
さらに、税制上の優遇措置や、公共調達の加点評価を受けることができます。

## ●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計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること
  - ②計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者および育児目的休暇制度を利用した者の割合が、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が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育児目的休暇制度の利用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、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)
- 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
- ③計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が7%以上であること
- 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)の子又は小学校就学前の孫について育児目的休暇制度を利用した男性労働者がいること

<経過措置>申請日がH31.3.31以前の場合

計画期間内に育児休業等をした男性労働者が1人以上いること

### 6 計画期間において女性労働者の育児休業等取得率が75%以上であること

(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%以上であること

- 7 3歳から小学校就学前の子ども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 次の①、②のいずれも満たしていること
  - ①計画期間終了日の属する事業年度において、フルタイム1人あたりの法定時間外・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計画期間終了日の属する事業年度において、月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいないこと
- 9 次の①から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
- 10 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

【※くるみん認定基準1～4、6～8、10は、プラチナくるみん認定基準1～4、6～8、12と同一】

## ●プラチナくるみん認定基準

- 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、公表及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計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が13%以上であること
  - ②計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者および育児目的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育児目的休暇制度の利用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、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)
    - (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
    - (3)計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が13%以上であること
    - (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、育児目的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等取得率が75%以上であること  
(労働者が300人以下の一般事業主の特例)  
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%以上であること
- 7 3歳から小学校就学前の子ども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 次の①、②のいずれも満たしていること
  - ①計画期間終了日の属する事業年度において、フルタイム1人あたりの法定時間外・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計画期間終了日の属する事業年度において、月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいないこと
- 9 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
  - 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
- 10 次の①または②のいずれかを満たしていること
  - ①子を出産した女性労働者のうち、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
  - ②子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、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育児目的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  
(労働者が300人以下の一般事業主の特例)  
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、上記のいずれかを満たしていること
- 11 育児休業等をし、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
- 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

【※プラチナくるみん認定基準1～4、6～8、12は、くるみん認定基準1～4、6～8、10と同一】

## 育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度の概要

### 1 育児休業制度

- 従業員は、事業主に申し出ることにより、原則として子の1歳の誕生日の前日まで、1回に限り、育児休業をすることができます。
- 両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、育児休業期間を1歳2か月まで延長できます〔ただし、それぞれの育児休業の期間（女性の場合は産後休業と育児休業を合計した期間）は1年間の限度です。〕。
- 子が1歳以降、保育所に入れられないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業を延長することができます。
- 子が1歳6か月以降、保育所に入れられないなどの一定の要件を満たす場合は、子が2歳に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

### 2 短時間勤務制度

- 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。
- 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

### 3 子の看護休暇

- 小学校就学前までの子を養育する従業員は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位又は半日単位で休暇を取得することができます。
- 子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができます。

### 4 所定外労働の制限

- 3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

### 5 法定時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

### 6 深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。