



厚生労働省福島労働局発表

平成29年5月18日

担当

福島労働局雇用環境・均等室

室長

佐藤 央子

厚生労働事務官

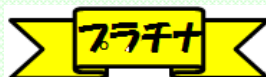
後藤 典

TEL 024-536-4609

プラチナくるみん認定 くるみん認定 下記事業場に通知書の交付式を行います。

株式会社 東邦銀行

(福島市・金融業) (取締役頭取 北村 清士)



株式会社 ニノテック

(郡山市・卸売業) (代表取締役社長 樽川 啓)



- 1 福島労働局 (局長 島浦 幸夫) は、このたび、**従業員の子育て支援に積極的に取り組んでいる企業 (子育てサポート企業)**として次世代育成支援対策推進法に基づき、株式会社東邦銀行 (取締役頭取 北村 清士) を**プラチナくるみんマーク認定**、株式会社ニノテック (代表取締役社長 樽川 啓) を**2回目のくるみんマーク認定**としました。(認定企業の取組については資料1、認定制度については資料2参照)
- 2 認定企業に対する通知書交付式は、下記により行います。
- 3 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31社 (延べ37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3参照)

○日 時：平成29年5月24日 (水) 9:30～

○場 所：福島合同庁舎4階会議室 (福島市霞町1-46)

※交付式の写真撮影、認定企業への事前取材・交付式後の取材は可能です。(会場に直接お越し下さい。)

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を満たし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の認定 (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、一定の要件を満たし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。

(添付資料)

資料1 認定企業の取組

資料2 認定基準一覧

資料3 福島県内の認定取得企業（子育てサポート企業）一覧

資料4 福島県内の認定企業分布図

資料5 子育てサポート企業事例集



県内 2 箇所への保育施設の設置、イクまご休暇の創設、男性の育児参画に向けた職場環境の整備等を実施。

株式会社 東邦銀行 (福島市)

■代表者：取締役頭取 北村 清士 ■事業内容：金融業

■労働者数：3, 210人 (男性1, 613人、 女性1, 597人)

● 計画期間

平成26年10月1日～平成29年3月31日

● 計画期間において育児休業をした労働者数

男性育児休業者 69名

女性育児休業者 76名

● 行動計画の目標達成状況

- (1) 福島市内と郡山市内に事業所内保育施設「とうほう・みんなのキッズランド」を設置した。
- (2) 年次有給休暇の未取得分を積み立て利用できる「積立特別休暇」の取得要件に「育児」を追加し、積立できる日数を60日から国内トップクラスの120日へ拡大し、祖父母が孫の育児を事由に取得できる「イクまご休暇」も創設した。
- (3) 男性の育児参画へ向けた取組として、男性育児休業者を社内報の「イクメンひろば」で紹介、階層別研修で両立支援制度等の勉強会を実施、全部店長による「イクボス宣言」を実施した。

● 目標以外の取組内容

- (1) 「働き方改革」の一環として「フレックスタイム制」を導入し、柔軟な勤務体制を整備し、所定外労働削減と生産性向上を図った。また、「生き活きリフレッシュデー」や「全行一斉早帰り週間」を設け、早帰りを励行している。
- (2) 従来からある短時間勤務制度に加え、復職支援セミナーの実施等、育児休業者が復職し継続して勤務しやすい環境を整備した。
- (3) 管理者や従業員向け研修として、仕事と家庭を両立しやすい環境づくりのためのワーク・ライフ・バランス研修を実施した。

<事業所からのコメント>

この度、次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定基準を満たし、「プラチナくるみん」認定をいただきました。

当行では、「人を大事にする経営」を基本とし、多様な人材が活躍できる組織作りに積極的に取り組んでおります。中期経営計画においても子育て支援を掲げ、仕事と家庭の両立のための様々な取組を継続して実施してまいりました。

従業員が仕事と家庭の両立を図り、その能力を発揮しながら働き続けられるよう、両立支援制度の充実、事業所内保育施設の設置や短時間勤務制度等による復職支援を行っております。またイクメン・イクボスの育成等による従業員の意識改革やフレックスタイム制の導入等による働き方改革も進めております。

今回の認定を機に、子育てサポート企業として、従業員がさらに仕事を育児を両立しながら働きがいをもって活躍できる職場環境づくりに努めてまいります。

<育児休業を取得した男性社員からのコメント>

育児休業を取得する前は、家庭のことはすべて妻に任せきりでしたが、育児休業を取得して育児の大変さを実感しました。自分でできることは最大限やるよう心がけ、休日には率先して子どもの面倒を見ています。

育児に積極的に参加するようになったことで、夫婦や家族の絆がより深まりました。また、家族のためにがんばろうという責任感を強く感じ、仕事へのモチベーションも高まりました。現在では、育児休業を同僚や後輩に勧めています。

(取材連絡先・担当者： 024-523-3137 人事部ダイバーシティ推進室長 戸田)



子育て世代の労働者が、円滑に育児休業や職場復帰ができるよう、面談や社内報による情報提供等を実施。

株式会社 ニノテック (郡山市)

■代表者：代表取締役社長 樽川 啓 ■事業内容：卸売業（システム機器販売、保守）
 ■労働者数：189人（男性151人、女性38人）

● 計画期間

平成27年3月21日～平成29年3月20日

● 計画期間において育児休業をした労働者数

男性看護休暇者 1名
 女性育児休業者 5名

● 行動計画の目標達成状況

- (1) 平成27年6月より、円滑な育児休業の取得及び職場復帰を支援するため、育児休業取得前と復帰前に面談を実施した。
- (2) 平成27年9月より、育児休業取得者に対し復帰を容易にするため、社内報を送付し、情報提供を行った。
- (3) 両立支援制度をまとめた冊子「出産・育休セット」を作成するとともに、社内イントラネットにも掲載し周知を行った。

● 目標以外の取組内容

- (1) 小学校就学前の子を養育する社員を対象とした、所定外労働の免除及び短時間勤務制度を導入している。
- (2) 所定外労働削減の措置として、終礼を毎日実施するとともに、毎週水曜日をノー残業デーとしている。

<事業所からのコメント>

この度は、2回目のくるみん認定を取得することができ、大変うれしく思っております。

当社は、2010年より仕事と家庭の両立支援推進のための一般事業主行動計画を策定し、前計画期間では主に所定外労働の削減に、今計画期間では円滑な育児休業の取得と職場復帰の支援に取り組んできました。

その結果、お付き合い残業の減少、そして気兼ねなく育児休業が取得でき、不安なく職場復帰できる職場風土が醸成されつつあり、仕事と家庭の両立への理解が深まっているのではないかと感じています。

今後も引き続き、更なる次世代育成支援に対する取り組みを進めてまいります。

<看護休暇を取得した男性社員からのコメント>

子どものための看護休暇制度を活用させていただきました。

通常は、妻が子どもの面倒をみていますが、妻が体調を崩しているときや職場を離れられないときに大変ありがたい制度だと感じています。

上司や同僚の理解もあり取得しやすい環境にあることから、もっと多くの男性社員が育児は女性の役割と思いこまずに活用していただきたいと思います。

 <p style="text-align: center;">くるみん 認定基準</p>	 <p style="text-align: center;">プラチナくるみん 認定基準</p>
<p>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一般事業主行動計画を策定したこと。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと</p> <p>① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること</p> <p>② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること</p> <p><労働者数300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>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）。</p> <p>② 計画期間内に、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。</p> <p>③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること。</p> <p>④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p> <p>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。</p> <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記6.を満たさない場合でも、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%以上であれば基準を満たす。</p> <p>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又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。</p> <p>8. 計画期間の終了日の属する事業年度（※1）における労働時間について、次の①及び②を満たすこと</p> <p>① フルタイムの労働者等（※2）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。</p> <p>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。</p> <p>9. 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>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</p> <p>※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> <p>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</p> <p>※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表 ・ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告 ・ 労働保険料未納 ・ 長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし ・ 労働基準関係法令の同一事項に複数回違反 ・ 違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表 等 	<p>1～4 改正くるみん認定基準1～4と同一。</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと</p> <p>① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上</p> <p>② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p> <p><従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>6・7・8 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。</p> <p>9. 改正くるみん認定基準の9.の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。</p> <p>10. 計画期間において、</p> <p>① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上</p> <p>② 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。</p> <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記10.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> <p>11. 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。</p> <p>12. 改正くるみん認定基準10と同一。</p> <div style="background-color: #f96; padding: 10px; border-radius: 15px; margin-top: 20px;"> <p style="text-align: center;">※1 申請日について</p> <p style="text-align: center;">計画期間の終了日と事業年度の終了日が異なる場合、申請日は翌事業年度以降となりま すのでご注意ください。</p> </div> <div style="background-color: #f96; padding: 10px; border-radius: 15px; margin-top: 20px;"> <p style="text-align: center;">※2 「フルタイムの労働者等」とは</p> <p style="text-align: center;">短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除いた 全ての労働者をいいます。</p> </div>

福島県内の認定取得企業（プラチナくるみんマーク企業）一覧

■福島県の認定企業一覧（平成29年5月24日現在）

企業名	所在地	業種	認定年度
1 日本テキサス・インスツルメンツ・ セミコンダクター株式会社	会津若松市	製造業	平成27年度
2 株式会社 東邦銀行	福島市	金融業	平成29年度

福島県内の認定取得企業（くるみんマーク企業）一覧

■福島県の認定企業一覧（平成29年5月24日現在）

企業名	所在地	業種	認定年度
1 株式会社郡山測量設計社	郡山市	サービス業	平成20年度（1回目）
2 株式会社沖データシステムズ	福島市	サービス業	平成20年度（1回目）
3 株式会社東邦銀行	福島市	金融業	平成21年度（1回目）
4 藤田建設工業株式会社	棚倉町	建設業	平成21年度（1回目）
5 株式会社ニラク	郡山市	娯楽業	平成22年度（1回目）
6 福島キャノン株式会社	福島市	製造業	平成22年度（1回目）
7 田中建設株式会社	双葉町	建設業	平成22年度（1回目）
8 福島キャノン株式会社	福島市	製造業	平成24年度（2回目）
9 医療法人社団三成会	須賀川市	医療業	平成24年度（1回目）
10 株式会社ニラク	郡山市	娯楽業	平成24年度（2回目）
11 社会福祉法人太田福祉記念会	郡山市	福祉業	平成24年度（1回目）
12 小野建設株式会社	相馬市	建設業	平成25年度（1回目）
13 株式会社郡山測量設計社	郡山市	サービス業	平成25年度（2回目）
14 公益財団法人磐城済世会	いわき市	医療業	平成25年度（1回目）
15 日本テキサス・インスツルメンツ・ セミコンダクター株式会社	会津若松市	製造業	平成25年度（1回目）
16 社会福祉法人いわき福音協会	いわき市	福祉業	平成25年度（1回目）
17 医療法人辰星会	二本松市	医療業	平成25年度（1回目）
18 株式会社ヨシハラ	本宮市	製造業	平成25年度（1回目）
19 株式会社東邦銀行	福島市	金融業	平成26年度（2回目）
20 福島キャノン株式会社	福島市	製造業	平成26年度（3回目）
21 若松ガス株式会社	会津若松市	ガス供給業	平成26年度（1回目）

福島県内の認定取得企業（くるみんマーク企業）一覧

■福島県の認定企業一覧（平成29年5月24日現在）

企業名	所在地	業種	認定年度
22 北関東空調工業株式会社	いわき市	建設業	平成27年度（1回目）
23 株式会社ニノテック	郡山市	卸売業	平成27年度（1回目）
24 株式会社ハニーズ	いわき市	小売業	平成27年度（1回目）
25 アルパインマニュファクチャリング株式会社	いわき市	製造業	平成27年度（1回目）
26 社団医療法人養生会かしま病院	いわき市	医療業	平成27年度（1回目）
27 一般財団法人 太田総合病院	郡山市	医療業	平成27年度（1回目）
28 一般財団法人 大原総合病院	福島市	医療業	平成27年度（1回目）
29 株式会社 ヨークベニマル	郡山市	小売業	平成27年度（1回目）
30 株式会社 ニラク	郡山市	娯楽業	平成28年度（3回目）
31 社会福祉法人 南町保育会	会津若松市	児童福祉事業	平成28年度（1回目）
32 医療法人 平心会	須賀川市	医療業	平成28年度（1回目）
33 日本精測 株式会社	会津若松市	サービス業	平成28年度（1回目）
34 株式会社 二嘉組	郡山市	建設業	平成28年度（1回目）
35 アルパイン技研 株式会社	いわき市	サービス業	平成28年度（1回目）
36 株式会社 メディカ	郡山市	小売業	平成28年度（1回目）
37 株式会社 ニノテック	郡山市	卸売業	平成29年度（2回目）

■認定企業数（平成29年3月末現在）

都道府県	福島県	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	全国
プラチナくるみんマーク認定企業数	1	1	1	1	0	1	118
くるみんマーク認定企業数	30	19	28	29	20	35	2,695
一般事業主行動計画策定届届出状況（うち努力義務）	873 (284)	642 (180)	727 (273)	964 (201)	581 (262)	622 (160)	70,373 (24,087)

※次世代法に基づく「一般事業主行動計画」の策定・届出は、従業員数101人以上規模の企業に義務付けられており、100人以下規模の企業は努力義務。

