

秋田労働局発表  
平成25年6月17日

【照会先】  
秋田労働局雇用均等室  
室長 佐藤 央子  
厚生労働事務官 水野 亨  
(電話) 018(862)6684

報道関係者 各位

## 子育てサポート企業として「社会福祉法人いなかわ福祉会」 「秋田中央交通株式会社」を認定

### —男性の育児休業取得者を交え、認定通知書交付式・懇談会を開催—

秋田労働局（局長 小林泰樹）は、次世代育成支援対策推進法に基づき作成した「一般事業主行動計画」の目標を達成するなど一定の基準を満たした「社会福祉法人いなかわ福祉会」「秋田中央交通株式会社」を子育てサポート企業として認定しました。両企業の主な取組みは下記のとおりです。

また、両企業の男性育児休業取得者を交え、認定通知書交付式及び懇談会を行います。

#### 社会福祉法人いなかわ福祉会

男性の育児休業促進の一環として、これから育児を行う男性従業員を対象に「お父さんも育休促進事業研修会」を開催。社会保険労務士を講師に招き、育児休業、男性の育児参加のメリット等を説明。

#### 秋田中央交通株式会社

社内報による周知で、男性の育児休業等の取得促進を行った。その結果、計画期間中に**男性の育児休業3名**、配偶者出産特別休暇15名の取得者が出た。

### 《認定通知書交付式・懇談会》

1 日時 平成25年6月19日(水)午後1時30分～

2 場所 秋田労働局  
(秋田市山王7-1-3  
秋田合同庁舎5階第二会議室)



次世代認定マーク  
(愛称: くるみん)

### 《社会福祉法人いなかわ福祉会》

代表者 理事長 遠藤 幸次

所在地 湯沢市駒形町字八面狐塚 5 8

労働者数 1 6 3 人(男性 2 2 人 女性 1 4 1 人)

#### 《行動計画》

- ・ 計画期間 平成 2 3 年 4 月 1 日～平成 2 5 年 3 月 3 1 日
- ・ 目標
  - 1 計画期間内の男性社員の育児休業者 1 名以上、女性職員の育児休業取得率 7 0 % 以上とする。
  - 2 地域の子どもの施設見学・体験学習及び学生のインターンシップの受け入れを行う。
  - 3 職員の子どもが、職員の労働を実際に見ることが出来る「子ども参観日」を平成 2 3 年 9 月までに実施する。

### 《秋田中央交通株式会社》

代表者 代表取締役 渡邊 靖彦

所在地 秋田市川元山下町 6 番 1 2 号

労働者数 3 8 1 人(男性 3 4 0 人 女性 4 1 人)

#### 《行動計画》

- ・ 計画期間 平成 2 1 年 4 月 1 日～平成 2 5 年 3 月 3 1 日
- ・ 目標
  - 1 子どもが生まれる際の父親の休暇取得促進。
  - 2 育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、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諸制度の周知。
  - 3 短時間正社員制度の導入促進。
  - 4 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供等



次世代認定マーク  
(愛称：くるみん)

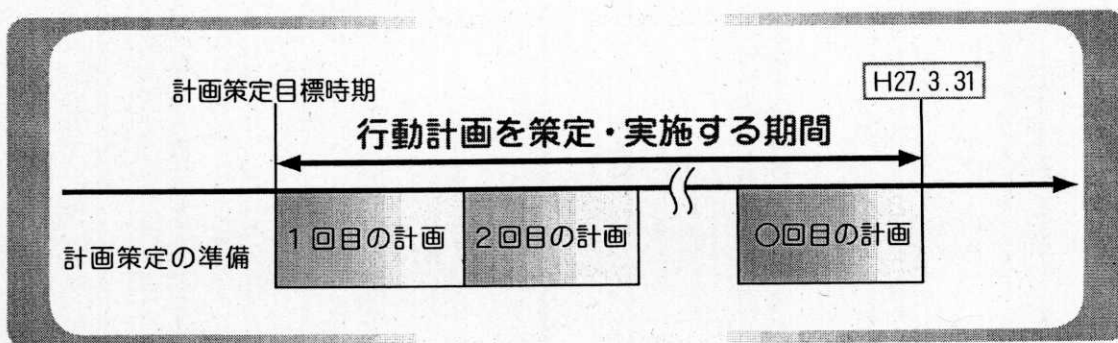
## 一般事業主行動計画とは・・・

### 行動計画とは

企業が、社員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない社員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、その目標達成のための対策と実施時期を定めるものです。

計 画 期 間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2015年3月31日までに集中的かつ計画的に取り組む</li> <li>・ 企業の実情に応じ、1回の計画期間は2～5年で設定することが望ましい</li> <li>☆認定を受けるには、計画期間が2～5年であることが必要</li> </ul>
目 標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業の実情に応じて設定（複数設定可）</li> <li>・ 社員のニーズを踏まえたものであること</li> <li>・ 現状より少しでも労働環境をよくするもの</li> <li>・ 達成状況を客観的に判断できる定量的なものが望ましい</li> <li>☆認定を受けるには、雇用環境の整備に関する項目が入っていることが必要</li> </ul>
目標達成のための 対策とその実施時期	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ いつまでに、どのようなことに取り組むかを具体的に記述する</li> <li>☆認定を受けるには、行動計画に設定した目標を達成していることが必要</li> </ul>

### 計画期間の設定



## 秋田労働局管内認定企業名一覧

平成25年5月22日更新

次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出し、計画に定めた目標を達成したことなど、一定の基準（「認定基準」参照）を満たす場合には、申請を行うことにより労働局長の認定を受けることができます。

認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を広告、商品等につけることができ、「子育てをサポートしている企業」としてPRすることができます。

秋田労働局管内の次世代法第13条に基づく認定企業は下記のとおりです。

認定申請件数	10件
認定決定件数	10件
公表企業数	9件



	企業名	所在地	認定決定年月日	回数
1	<u>株式会社 カミテ</u>	鹿角郡小坂町	H19.4.2	1
2	<u>株式会社 秋田魁新報社</u>	秋田市	H21.5.19 H24.5.16	2
3	<u>社会福祉法人 阿仁ふくし会</u>	北秋田市	H21.5.19	1
4	<u>社会福祉法人 県南ふくし会</u>	大仙市	H21.12.24	1
5	<u>医療法人 正和会</u>	潟上市	H23.7.12	1
6	<u>医療法人 久盛会</u>	秋田市	H24.8.10	1
7	<u>古城建設 株式会社</u>	秋田市	H25.1.10	1
8	<u>社会福祉法人 いなかわ福祉会</u>	湯沢市	H25.5.22	1
9	<u>秋田中央交通 株式会社</u>	秋田市	H25.5.22	1

注) 認定決定企業のうち、公表することに了解を得た企業名のみ掲載しています。

	企業名	男性の育児休業取得者数
1	株式会社 カミテ	2人
2	株式会社 秋田魁新報社	1回目 1人 2回目 4人
3	社会福祉法人 阿仁ふくし会	1人
4	社会福祉法人 県南ふくし会	1人
5	医療法人 正和会	1人
6	医療法人 久盛会	1人
7	古城建設 株式会社	看護休暇 1人
8	社会福祉法人 いなかわ福祉会	1人
9	秋田中央交通 株式会社	3人

## 次世代認定マークについて（愛称：くるみん）



「次世代認定マーク」は「働きがいがあり、働きやすい企業」「社員を大事にする企業」であることを示すマークです。このマークを商品等につけて、自社の内外にアピールすることで、企業のイメージアップ、優秀な人材の採用・定着などが期待できます。

### 【このマークを使用できるもの】

- 商品又はサービス
- 商品、サービス又は一般事業主の広告
- 商品又はサービスの取引に用いる書類又は通信
- 事業主の営業所、事務所その他事業場
- インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報
- 労働者の募集の際の広告又は文書

「くるみん」には次のような意味が込められています。

- ・赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と、「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子供の育成に取り組もう、という意味。
- ・子供が優しく「くるまれている」というあたたかい印象、「企業（会社）ぐるみで、仕事と子育て」の両立支援に取り組むこと、これらの考えから「くるむ」→「くるみ」→「くるみん」となりました。

### 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2～5年であること
3. 計画期間内に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
4. 平成21年4月以降に新たに策定・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. 計画期間内に、男性の育児休業等取得者が1人以上いること（中小企業特例：300人以下企業の場合、①1歳以上の子の看護休暇の男性取得者がいる、②小学校入学までの子を養育するための短時間勤務制度の男性利用者がいる、③計画期間開始前の3年以内に男性の育児休業等取得者がいる、のいずれかの場合でも可。）
6. 計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%以上であること（中小企業特例：300人以下企業の場合、計画期間開始前の3年以内の期間と合わせて、当該基準を満たせば可。）
7. 3歳から小学校入学までの子をもつ労働者を対象とする「育児休業制度または勤務時間短縮の措置に準ずる措置」を講じていること
8. 所定外労働削減、年次有給休暇取得促進または働き方の見直しなどを実施していること
9. 重大な法令違反がないこと