

## 「子育てサポート企業」の特例認定「プラチナくるみん」を取得

埼玉縣信用金庫（本店：熊谷市 理事長：池田 啓一）は、「子育てサポート企業」としてより高い水準の取組みを行っている企業に与えられる特例認定「プラチナくるみん」を、2023年8月24日に取得し、9月19日に認定証の交付を受けましたのでお知らせいたします。

日本では出生率の低下による深刻な少子化問題が続く、共働き世帯が増加している中、企業には育児と仕事の両立がしやすい環境の整備が求められています。

当金庫は「子育てサポート企業」として2010年に「くるみん」認定を受け、今般、別紙の通りより高い水準の取組みを行い、男性労働者の育児休業取得率など一定の要件を満たしたことから「プラチナくるみん」認定を取得しました。「プラチナくるみん」認定の取得は、埼玉県内では11社目、県内金融機関では4社目となります。

当金庫は引き続き、職員が育児と仕事の両立がしやすい環境の整備に取り組んでまいります。



認定証交付式の様子  
埼玉労働局の久知良俊二局長（右）と  
当金庫理事長の池田啓一（左）  
（9月19日、埼玉労働局にて）

### 「プラチナくるみん」の概要

「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「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。この認定を受けた企業の証が、「くるみんマーク」です。

さらに、2015年4月1日より、くるみん認定をすでに受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組みを行っている企業を評価しつつ、継続的な取組みを促進するため、新たにプラチナくるみん認定がはじまりました。プラチナくるみん認定を受けた企業は、「プラチナくるみんマーク」を広告等に表示し、高い水準の取組みを行っている企業であることをアピールできます。

※厚生労働省ホームページより引用

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/kurumin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html)



## 特例認定基準

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
  - 目標1 管理職の1つ下の職位(代理)に占める女性割合を20.0%以上にする
  - 目標2 年次有給休暇の取得率を70.0%以上とする
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. 計画期間における、男性労働者の育児休業取得率が30%以上であること
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
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. 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
  - (1) フルタイムの労働者の労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月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)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、少なくとも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、情報通信技術を活用した勤務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. 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が90%以上であること
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
  - (1) 若手の女性労働者を対象とした、出産および子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修
  - (2) 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組み
  - (3) 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起または管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修
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

本件のお問合せ

埼玉縣信用金庫 人事部：長坂 総合企画部：吉田

電話：048-526-1111 URL：<https://www.saishin.co.jp>