

関係者各位

2025 年 11 月 7 日

阪神化成工業株式会社

【創業100年を超えるプラスチック製造業】

厚生労働省「くるみん認定」を取得

～すべての従業員が働きやすい職場環境を目指して～

「医薬品容器製造を基軸に、高品質の製品供給を通じて、人々の健康的な生活を支える」をビジョンに掲げる阪神グループの阪神化成工業株式会社並びにファーマパック株式会社（本社：富山県富山市、代表取締役：高田 健、以下「当社」）は、2025 年 10 月 31 日、「くるみん認定」を取得いたしましたのでご報告いたします。

* 2025 年度より「育児介護休業等法改正」により「認定基準」が変わりましたが、移行期間中により旧認定制度での適用認定になっております。



富山労働局長



令和七年十月三十一日

貴社の令和五年三月二十一日から令和七年三月二十日までの一般事業主行動計画については、次世代育成支援対策推進法第十三条に基づく基準に適合するものと認定しましたので、通知します。

基準適合一般事業主認定通知書
阪神化成工業株式会社
代表取締役 高田 健 殿



富山労働局長



令和七年十月三十一日

貴社の令和五年三月二十一日から
令和七年三月二十日までの一般事業主
行動計画については、次世代育成支援
対策推進法第十三条に基づく基準に
適合するものと認定しました
ので、通知します。

ファーマバック株式会社

代表取締役 高田 健 殿

基準適合一般事業主認定通知書

■くるみん認定にむけての取組み実績

2023 年度 3 月に策定した行動計画、それらに付随する具体的目標の達成状況が評価され、認定をいただきました。

<2023.3.21 策定「行動計画」>

- ①「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境整備」
- ②「育児休業からの就業継続する女性労働者の活躍支援の取り組み」
- ③「時間外労働削減の取り組み」

<次世代育成支援対策の実施により達成した具体的目標>

目標 1：将来の育成を目的とした教育訓練の受講対象者全体のうち、女性の割合を監督職候補者において 4 割へ、管理職候補者においては 2 割へ引き上げることを目指します。

目標 2：従業員の各月ごとの平均残業時間数（所定外労働時間）を通年で平均 10 時間未満を目指します。

目標 3：男性の育児休業等の取得を 20 % 以上、男性の育児休業等・育児目的休暇（特別休暇 2 日）取得率 100 % を目指します。

当社は、上記 3 つの目標をすべて達成いたしました。目標 3 においては、男女ともに育児休業取得率 100 % となります。

1：「育児休業等の取得」に関する状況

① 男性労働者の状況

計画期間において	配偶者が出産した 男性労働者数 ((A))	育児休業等をした 男性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
阪神化成工業	5人	5人	100%
ファーマパック	8人	8人	100%

② 女性労働者の状況

計画期間において	出産した女性 労働者数 ((A))	育児休業等をした 女性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
阪神化成工業	8人	8人	100%
ファーマパック	6人	6人	100%

2：「その他認定基準要件」に関する項目

① 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況

② 時間外労働及び休日労働に関する計画期間終了事業年度の状況

③ 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の実施状況

■今後の展望について

今回の認定申請の前後に「育児介護休業法の改正」がありました。その改正に伴い、「くるみん認定」基準が改正されましたが、旧認定制度の2年間の経過措置を利用し、申請いたしました。新認定基準では、育児休業取得率の要件はもちろんのこと「休業期間取得期間の延伸の措置」「年次有給休暇促進の措置」「働き方の見直しに措置」など「次世代育成支援対策推進法」に基づく「労働者の仕事と子育て」へ更なる「ワークライフバランス」を強化することが求められます。

当社のグループ企業である「阪神容器株式会社」「阪神ホールディングス株式会社」では「男女共の出産実績がなく」申請となりませんでした。グループ全体で「子育てサポート企業」として制度整備をおこなっております。

現在、阪神グループでは「養育する子が小学3年生修了時まで短時間勤務可能の制度」や「養育する子が3才から就学するまでの養育両立支援休暇（通称イクサポ休暇）制度を有給休暇にする」など法を上回る措置を制度として導入しています。引き続き、人材確保・従業員の定着が難しくなっている昨今「次世代育成支援対策推進法」に基づき、従業員のワークライフバランス向上やキャリア支援の強化を通じて、より働きやすい職場環境づくりを進め、「子育てサポート企業」として社内外へ取り組みを発信していきたいと考えております。

■くるみん認定とは

くるみん認定とは、厚生労働省が行動計画を策定し、この目標を達成し、次世代育成支援の要件を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。くるみん認定を取得した企業には「くるみんマーク」の使用が可能となり、子育て支援に力を入れている企業ということを社会にアピールすることができ、優秀な人材の確保や助成金受給等も受けやすくなるメリットもあります。

<くるみん認定取得に必要な要件>*旧くるみん（移行中）認定制度認定

- 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：行動計画の期間が2年から5年であること

- 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：策定した行動計画について、公表・周知を実施したこと
- 5：計画期間中に「男性育児休業等取得率が10%以上」（退職者含まない）であり、公表していること
- 6：計画期間中に「女性育児休業等取得率が75%以上」（退職者含まない）であり、公表していること
- 7：3歳から小学校就学前の子供を育てる労働者に対して「所定労働時間の短縮措置」を講じていること
- 8：労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が45時間未満であること
- 9：「所定外労働削減・年次救急休暇取得促進等の具体的目標を設定し、実施していること
- 10：労働関係法令に違反していないこと

<えるぼし認定とくるみん認定の違い>

くるみん認定とえるぼし認定はどちらも企業が働きやすい職場づくりに取り組んでいることを示す制度ですが、目的が異なります。今回当社が取得したくるみん認定制度は、子育てサポートに積極的に取り組んでいる企業を認定する制度で「次世代育成支援対策推進法」に基づき、育児休業の取得率や、短時間勤務制度の有無など、子育て支援の具体的な取組みの結果が評価基準となるものです。取組みをした「行動計画」期間終了後に目標達成した企業が申請できる認定です。

一方当社が2025年9月に取得したえるぼし認定制度は、「女性活躍推進法」に基づいて、女性が働きやすい環境を整備している企業を認定する制度で女性の管理職比率やキャリアアップ支援など女性の活躍を促進するための制度整備等の取組みが評価基準となるもので、「子育て」、「女性活躍」と働きやすい職場づくりという意味では同じですが、制度によって目的、対象が異なります。従業員の働きやすい職場づくりを目指している阪神グループとしてはどちらも取得すべき認定として取り組んでいます。

■会社概要

- 【社名】 阪神化成工業株式会社（阪神グループ）
【設立】 1920 年
【代表】 代表取締役 高田 健
【住所】 富山県富山市小中 163 番地
【事業内容】 プラスチック容器製造、医薬品製造業
【URL】 <https://www.hanshin-group.co.jp/>

<阪神グループ>

- 1) 阪神ホールディングス株式会社（グループ統括）
- 2) 阪神容器株式会社（医薬品容器販売）
- 3) 阪神化成工業株式会社（医薬品・医療用プラスチック容器を中心とした各種プラスチック用品の製造・販売）
- 4) ファーマパック株式会社（成形充填システムによる医薬品等の受託製造）

<阪神グループの SDGs について>

<https://www.hanshin-group.co.jp/sustainable/sdgs.html>

阪神グループは「阪神グループ S D G s 宣言」に基づき、事業活動を通じて、「商品・サービス」、「環境」、「人権・働きがい」、「地域・社会貢献」を 4 つの柱として持続可能な社会の実現に向けて取り組んでまいります。



<報道関係・各種サービスに関するお問い合わせ先>

阪神化成工業株式会社

TEL：076-429-1865（携帯：070-2253-2058）E-Mail：yu-ueda@hanshin-group.co.jp

担当：上田