

次世代育成支援対策推進の取組状況

1 一般事業主行動計画策定届出企業数及び届出率

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者が101人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直しに関する取組を記載した一般事業主行動計画を策定し、その行動計画の公表及び労働者への周知を行い、その旨を都道府県労働局に届け出ることを義務付けている（100人以下の企業は努力義務）。

（令和7年4月30日現在）

	管内企業数	行動計画策定 届出企業数	届出率
常時雇用労働者301人以上の企業	240社	204社	85%
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	526社	471社	89.5%
常時雇用労働者100人以下の企業	－	707社	－
合 計	－	1,382社	－

2 基準適合一般事業主認定企業

次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者の子育て支援等について「一般事業主行動計画」を策定し、その計画目標を達成するなどの認定基準を満たした場合、「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）による認定（くるみん認定）をしている。

また、くるみん認定を受けた企業のうち、男性の育児休業取得率が50%以上などの特例認定基準を満たした場合、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）による特例認定（プラチナくるみん認定）をしている。

（１）くるみん認定

令和7年4月30日現在、管内における認定企業は79社（うち、くるみんプラス認定企業2社）。



	認定企業数
常時雇用労働者301人以上の企業	37社
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	25社
常時雇用労働者100人以下の企業	17社 (うち、くるみんプラス2社)
合 計	79社

（２）プラチナくるみん認定

令和7年4月30日現在、管内における特例認定企業は10社（うち、プラチナくるみんプラス認定企業2社）。



	認定企業数
常時雇用労働者301人以上の企業	8社 (うち、プラチナくるみんプラス2社)
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	0社
常時雇用労働者101人以下の企業	2社
合 計	10社

(3) くるみん認定企業一覧

※初回認定が早い順に並んでいます。プラス認定を受けている場合は企業名の後ろに表示しています。

	企業名	認定年	所在地	業種	労働者数 (申請時点)
1	株式会社山田製作所	H19年 H21年 R 4 年	伊勢崎市	輸送用機械器具製造業	1,535人
2	生活協同組合コープぐんま	H19年 H22年 H25年 H27年 R 1 年 R 4 年	桐生市	卸・小売業	1,340人
3	株式会社ヤマダホールディングス	H20年 H23年	高崎市	卸・小売業	11,460人
4	サンデン株式会社	H21年	伊勢崎市	製造業	3,019人
5	株式会社ヤマダホームズ	H21年 H24年 H27年 H29年	高崎市	建設業	997人
6	株式会社高崎高島屋	H21年 H23年	高崎市	卸・小売業	321人
7	有限会社COCO-LO	H22年 H25年	桐生市	医療・福祉業	76人
8	株式会社東和銀行	H22年 H27年	前橋市	金融業	2,303人
9	社会福祉法人春風会	H24年 H27年 R 3 年	中之条町	医療・福祉業	128人
10	特定非営利活動法人ハートフル	H24年	高崎市	医療・福祉業	63人
11	社会医療法人鶴谷会	H24年	伊勢崎市	医療・福祉業	613人
12	医療法人群馬会	H24年 H26年 R 1 年 R 6 年	高崎市	医療・福祉業	636人
13	株式会社秋葉ダイカスト工業所	H25年	高崎市	製造業	99人
14	株式会社群馬銀行	H25年 H27年	前橋市	金融業	4,707人
15	医療法人石井会石井病院	H25年	伊勢崎市	医療・福祉業	299人
16	光山電気工業株式会社	H25年 H27年	中之条町	製造業	157人
17	医療法人橘会上之原病院	H25年	渋川市	医療・福祉業	220人
18	社会福祉法人桔梗会	H25年 H28年	沼田市	医療・福祉業	99人
19	株式会社ハンパティードンパティード	H25年	前橋市	卸・小売業	445人
20	医療法人大誠会	H25年	沼田市	医療・福祉業	286人
21	富士重工業健康保険組合太田記念病院	H25年	太田市	医療・福祉業	857人
22	高崎信用金庫	H25年 H27年	高崎市	金融業	472人
23	株式会社アベックス	H26年	高崎市	卸・小売業	27人
24	株式会社エムダブルエス日高	H26年	高崎市	医療・福祉業	706人
25	株式会社スカイスクレイパー	H27年	太田市	飲食サービス業	496人
26	国立大学法人群馬大学	H27年	前橋市	教育・研究	2,368人
27	利根保健生活協同組合	H27年 R 6 年	沼田市	医療・福祉業	901人
28	三高産業株式会社	H27年 H30年	桐生市	卸・小売業	20人
29	株式会社スカバ	H28年	高崎市	製造業	450人
30	社会福祉法人赤城会	H28年	渋川市	医療・福祉業	155人

31	医療法人パテラ会	H28年 H30年	みなかみ町	医療・福祉業	247人
32	株式会社ジーシーシー	H29年	前橋市	情報通信業	664人
33	株式会社富士通フロンテックシステムズ	H29年	前橋市	情報通信業	116人
34	株式会社日本キャンパック	H29年	明和町	製造業	536人
35	太平食品工業株式会社	H29年	前橋市	食品製造業	502人
36	ぐんぎんシステムサービス株式会社	H29年 R2年 R5年	前橋市	ソフトウェア開発・販売	121人
37	しのめ信用金庫	H29年	富岡市	金融業	984人
38	社会福祉法人はたか会	H30年 R3年 R6年	前橋市	医療・福祉業	459人
39	社会福祉法人視覚障害者福祉会	H30年	前橋市	医療・福祉業	83人
40	社会福祉法人あんなが福祉会	H30年	安中市	医療・福祉業	121人
41	桐生信用金庫	H30年	桐生市	金融業	544人
42	アイオー信用金庫	H30年	伊勢崎市	金融業	366人
43	手島精管株式会社	H30年	館林市	製造業	47人
44	株式会社ナカダイ	H30年	前橋市	卸・小売業	63人
45	株式会社荻野屋	H31年	安中市	製造業	543人
46	たくみ株式会社	R1年	高崎市	医療・福祉業	391人
47	株式会社環境技研	R1年	高崎市	技術サービス業	102人
48	株式会社 J I M R O	R2年	高崎市	製造業	165人
49	社会福祉法人邦知会	R2年	桐生市	医療・福祉業	237人
50	株式会社板垣	R3年 R4年	伊勢崎市	卸・小売業（メガネ・補聴器販売）	214人
51	太陽誘電株式会社	R3年	高崎市	製造業	3,262人
52	サンヴァーテックス株式会社	R3年 R5年	高崎市	総合人材サービス業	1,405人
53	学校法人中村学園	R3年	前橋市	認定こども園の運営	62人
54	社会福祉法人榛桐会	R3年	高崎市	重症心身障害児者施設	189人
55	株式会社メディカルベア	R3年	玉村町	医療器具滅菌業	115人
56	株式会社日東システムテクノロジーズ	R3年	太田市	情報通信業	112人
57	医療法人社団善衆会	R3年	前橋市	医療業	492人
58	日本パイプシステム株式会社	R3年 R5年	板倉町	製造業	103人
59	株式会社ソアード	R4年	高崎市	不動産業、物品賃貸業	15人
60	小林工業株式会社	R4年	前橋市	総合建設業	78人
61	株式会社両毛システムズ	R4年・R7年	桐生市	情報サービス業	818人
62	株式会社ジェイ・エヌ・エス	R4年	高崎市	広告業	37人
63	株式会社スバルロジスティクス	R4年	太田市	自動車運送取扱業	510人

64	医療法人孝穂会（プラス認定）	R 5 年	高崎市	歯科医院	25人
65	株式会社 I H I エアロスペース	R 5 年	富岡市	輸送用機械器具製造	1,048人
66	株式会社 S N A R K	R 5 年	高崎市	設計事務所	13人
67	株式会社 S H A M P O O	R 5 年	伊勢崎市	美容業	32人
68	株式会社キーテクノロジー	R 6 年	玉村町	製造業	226人
69	社会福祉法人尾瀬長寿会（プラス認定）	R 6 年	片品村	医療、福祉（介護事業）	82人
70	株式会社ナカヨ	R 6 年	前橋市	製造業（電気機械器具製造業）	796人
71	株式会社浅野	R 6 年	伊勢崎市	輸送機械器具製造業	242人
72	群馬県信用保証協会	R 6 年	前橋市	信用保証業	134人
73	しげる工業株式会社	R 6 年	太田市	自動車機装部品製造業	1228人
74	ちよだ株式会社	R 6 年	前橋市	社会福祉・介護保険事業	120人
75	株式会社ナブアシスト	R 6 年	前橋市	総合情報サービス業	184人
76	株式会社IHIエアロスペース・エンジニアリング	R 6 年	富岡市	その他のサービス業	229人
77	ユニポリマー株式会社	R 7 年	藤岡市	プラスチック製品製造業	166人
78	株式会社原田	R 7 年	高崎市	食品製造小売業	1,086人
79	株式会社群馬バス	R 7 年	高崎市	旅客自動車運送業	398人

（４）プラチナくるみん認定企業一覧

※初回認定が早い順に並んでいます。プラス認定を受けている場合は企業名の後ろに表示しています。

	企業名	特例認定年	所在地	業種	労働者数
1	有限会社COCO-LO	H28年	桐生市	福祉業	78人
2	医療法人鶴谷会	H28年	伊勢崎市	医療業	599人
3	株式会社群馬銀行（プラス認定）	H29年 R 6 年（プラス認定）	前橋市	金融業	4,052人
4	株式会社東和銀行	H29年	前橋市	金融業	2,278人
5	高崎信用金庫	R 2 年	高崎市	金融業	461人
6	桐生信用金庫（プラス認定）	R 2 年 R 5 年（プラス認定）	桐生市	金融業	500人
7	医療法人パテラ会	R 3 年	みなかみ町	医療業	301人
8	医療法人大誠会	R 4 年	沼田市	医療業	395人
9	太陽誘電株式会社	R 5 年	高崎市	製造業	3,422人
10	株式会社ソアード	R 7 年	高崎市	不動産業、物 品賃貸業	19人

次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定基準（くるみん）

令和7年4月1日付けで認定基準が改正されました。

No.	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割合が<u>30%以上</u>であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 （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企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて<u>50%以上</u>であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表し、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利用者がいなかった場合でも、下記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、子の看護等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）、かつ、当該取得実績を「両立支援のひろば」で公表していること。 ② 計画期間内に、中学校卒業前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、かつ、当該利用実績を「両立支援のひろば」で公表していること。 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、男性の育児休業取得率が<u>30%以上</u>であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。 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、中学校卒業前の子又は小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、当該利用実績を「両立支援のひろば」で公表していること。
6	計画期間における、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ<u>75%以上</u>であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。 ● 労働者数が300人以下の事業主の特例 計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が<u>75%以上</u>であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。
7	計画期間の終了日の属する事業年度において次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること、かつ（３）を満たしていること。 （１）フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月30時間未満であること。 （２）フルタイムの労働者のうち、<u>25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満</u>であること。 （３）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。
8	次の①～③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 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置 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
9	法及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。

次世代育成支援対策推進法第 15 条の 2 に基づく特例認定基準（プラチナくるみん）

令和 7 年 4 月 1 日付けで認定基準が改正されました。

No.	特例認定基準
1～4	くるみん認定基準1～4と同一
5	次の（１）又は（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<u>50%以上</u>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企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて<u>70%以上</u>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企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、下記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、<u>子の看護等休暇</u>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<u>50%以上</u>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、中学校卒業前の子又は小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした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、 <u>女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上</u> であること。
7	くるみん認定基準 7 と同一
8	次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①又は②のうち、少なくとも一方について、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<u>男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置</u> ②<u>年次有給休暇の取得の促進のための措置</u> ③<u>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</u>
9	次の（１）又は（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<u>90%以上</u>であること。 （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の割合が<u>70%以上</u>であること。 ● 労働者数が300人以下の事業主の特例 計画期間中に（１）が90%未満かつ（２）が70%未満だった場合でも、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、上記の（１）が90%以上または（２）が70%以上であれば、基準を満たす。
10	育児休業等をし、または育児を行う労働者が、 <u>職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで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。</u>
11	くるみん認定基準 9 と同一

次世代育成支援対策推進法第 13 条に基づく認定基準（プラス）

- 令和 4 年 4 月 1 日付けで新たに創設された認定制度です。
- プラス認定は、くるみん認定やプラチナくるみん認定に併せて申請することができます。
- 既にプラチナくるみん認定を受けている企業は、プラス認定基準を満たせば、プラチナくるみんプラス認定を受けることができます。

No.	認定基準
1	次の①及び②の制度（※）を設けていること。 ①不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度や、利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。） ②不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうち、いずれかの制度 ※ 制度の利用対象労働者については、性別、雇用形態に関わらず利用できるものであることが必要です。
2	不妊治療と仕事との両立に関する方針（※1）を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知（※2）していること。 ※1 不妊治療と仕事の両立を具体的に推進・支援する内容であり、法人の代表者名で発信・周知することが必要です。 ※2 方針が掲載されている社内資料、リーフレット、自社のホームページなどが考えられ、自社の全ての労働者に周知されていることが必要です。
3	不妊治療と仕事との両立に関する研修（※）その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。 ※ 管理職、人事労務担当者、不妊治療を行う労働者、当該労働者の上司、同僚、部下等を含め全ての労働者を対象とし、少なくとも年 1 回は実施していることが必要です。
4	不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者（※）を選任し、社内に周知していること。 ※ 自社の制度内容を不妊治療を受ける労働者に説明し、当該労働者の業務の調整などを行う役割を果たせる人を選任することが適切です。