



厚生労働省群馬労働局発表
平成27年11月26日

【照会先】
群馬労働局 雇用均等室
室長 宮村 雅江
厚生労働事務官 藤井 達也
電話 027-896-4739

報道関係者 各位

「子育てサポート企業」(くるみん)が32社になりました!

～ 12月8日、認定通知書交付式を開催します～

群馬労働局(局長 内田昭宏)は、このたび、次世代育成支援対策推進法に基づき、「子育てサポート企業」として新たに、[三高産業株式会社](#)(代表取締役 高山 淳史)及び[公益財団法人脳血管研究所](#)(理事長 美原 樹)を認定しました。

また、[高崎信用金庫](#)(理事長 新井 久男)の2回目の認定をしました。

県内の認定企業は**32社**となりました。

上記認定企業3社に対する認定通知書交付式を、以下のとおり開催します。各企業の取組内容等は別紙のとおりです。

認定通知書交付式

- ・日時 平成27年12月8日(火) 14:00～
 - ・場所 前橋地方合同庁舎7階 大会議室(前橋市大手町2丁目3番1号)
- 当日は、[公益財団法人脳血管研究所](#)をはじめ、**男性の育児休業取得者も出席する予定です。**

くるみて



この認定を受けるためには、従業員の子育て支援について「一般事業主行動計画」を策定して目標を達成すること、女性の育児休業取得率が70%以上であること、**男性の育児休業等取得者がいること**等、一定の基準を満たす必要があります。

[三高産業株式会社](#)では、子の看護休暇を無給から有給に変更し、男性の取得を促した結果、**男性1名が子の看護休暇を取得**しました。
[公益財団法人脳血管研究所](#)では、管理者を通じて対象者に声掛けをした結果、**男性2名が育児休業を取得**しました。
[高崎信用金庫](#)では、配偶者の出産休暇制度を**対象者29名中27名が取得**した他、**男性1名が育児休業を取得**しました。

認定された企業は、認定マーク(愛称:くるみん)を、従業員の募集や商品の広告、ホームページ等で表示し、優秀な人材の確保・採用や、企業イメージの向上に繋げることができます。

企業名	三高産業株式会社 
所在地	桐生市境野町7丁目1860
業種	卸・小売業
労働者数	20人(男性14人、女性6人)
計画期間	平成25年8月1日～平成27年7月31日
取組状況	<p>【女性の育児休業取得率】 100%(計画期間中に1名が出産、1名が育児休業取得)</p> <p>【男性の育児休業等取得者】 計画期間中に1名が子の看護休暇を取得。(中小企業事業主の特例)</p> <p>【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】 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員を対象とした、短時間勤務制度及び所定外労働免除制度有り。</p> <p>【計画期間中に実施した取組み】 育児のための短時間勤務制度及び所定外労働免除制度について、子が小学校就学の始期に達するまで利用可能とした。 子の看護休暇及び介護休暇について、無給から有給に変更するとともに、半日単位で取得可能とした。 所定外労働を削減するため、毎週の朝礼時に社長から社員に対し、忙しい中でも残業を減らすように心がけて作業をするよう話している。</p>
認定回数	1回目
取材担当者	代表取締役 高山 淳史 (Tel 0277-43-7181)

トップからのコメント 代表取締役 高山 淳史

近年、世代交代の中で若い従業員を採用したのを機に、この人たちが働きたいと考えるような職場環境にしようと考え、改善に取り組み始めました。その成果として、平成20年以降、離職者0名、定年再雇用者3名、そして3組6名の親子での就業者が居る状況となりました。

更に今回「くるみん認定」において子育てをサポートし、その子が将来共に働く仲間となってもらえるよう、これからも頑張っていきたいと考えます。

企業名	公益財団法人脳血管研究所 
所在地	伊勢崎市大手町 1 番 1 号
業種	医療業
労働者数	608人(男性140人、女性468人)
計画期間	平成24年4月1日～平成27年8月31日
取組状況	<p>【女性の育児休業取得率】 94%(計画期間中に70名が出産、66名が育児休業を取得。ただし、残り4名は計画終了時点で産後休業中のため、育児休業取得実績には含まれないが、現在育児休業中であり、実績の取得率は100%である)</p> <p>【男性の育児休業等取得者】 計画期間中に2名が育児休業を取得。</p> <p>【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】 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員を対象とした、所定外労働免除制度有り。</p> <p>【計画期間中に実施した取組み】 育児のための深夜業免除を確実に実施するため、新規採用等により該当部署で深夜業ができる職員を確保した。また、対象者についても、法を上回る運用を行った。</p> <p>年次有給休暇の取得率を48%(平成23年度実績)から60%に向上させる目標を策定し、所属長を通じた取得促進を行った結果、平成26年度の取得率は目標を上回り63%となった。</p>
認定回数	1回目
取材担当者	看護部長 高橋 陽子 (Tel 0270-24-3355)

トップからのコメント 理事長 美原 樹

当財団は、職員一人ひとりが能力を發揮し、仕事と家庭生活を両立できるよう働きやすい職場環境作りに取り組んできました。その結果、女性職員の育児休業取得率100%、男性職員2名が育児休業を取得するなど大きな成果を上げることができました。

今後もワークライフバランスのための支援策の拡充をさらに図っていきたいと思っております。

企業名	高崎信用金庫 
所在地	高崎市飯塚町 1 2 0 0 番地 1
業種	金融業
労働者数	4 7 2 人 (男性 3 1 5 人、女性 1 6 7 人)
計画期間	平成 2 5 年 9 月 1 日 ~ 平成 2 7 年 8 月 3 1 日
取組状況	<p>【女性の育児休業取得率】 1 0 0 % (計画期間中に 1 1 名が出産、1 1 名が育児休業取得)</p> <p>【男性の育児休業等取得者】 計画期間中に 1 名が育児休業を取得。</p> <p>【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】 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員を対象とした、所定外労働免除制度有り。</p> <p>【計画期間中に実施した取組み】 配偶者の出産休暇制度を職員に啓蒙することにより、計画期間中の取得率は 9 3 . 1 % に向上した。(2 9 名中 2 7 名が取得) 所定外労働を削減するため、原則毎週水曜日を「ノー残業デー」に設定し、確実に実施した。 長期連続休暇制度 (5 日間) の活用により、年次有給休暇の取得を促進した結果、年次有給休暇の取得日数が増加した。</p>
認定回数	2 回目
取材担当者	人事部 課長 吉田 秀幸 (Tel 0 2 7 - 3 6 0 - 3 4 3 0)

トップからのコメント 理事長 新井 久男

今回が 2 回目のくるみん認定となりますが、前回認定時に引き続き女性の育児休業取得率は 1 0 0 % で、配偶者の出産休暇取得率も 9 3 % と、職員の両立支援に対する理解は高いものとなっています。また、原則毎週水曜日をノー残業デーとし、女性職員に限らず、全職員のワーク・ライフ・バランスも推し進めています。

今後は、女性職員がその能力を最大限発揮できるように、従来の固定観念に囚われず、様々な業務にチャレンジできる職場環境づくりに取り組んでいきたいと考えています。

次世代育成支援対策推進取組状況

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）。

（平成27年10月末現在）

	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	170 社	170 社	100%
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	468 社	463 社	98.9%
常時雇用労働者 100 人以下の企業	-	359 社	-
合計		992 社	-

常時雇用労働者 301 人以上の企業は行動計画策定・届出が平成 17 年 4 月 1 日から義務化、常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業は平成 23 年 4 月 1 日から義務化されている。

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、労働者の仕事と子育ての両立支援等について「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一定の基準を満たした場合、企業の申請により、「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）の認定（くるみん認定）をしている。

（1）くるみん認定

平成27年11月26日現在、管内における認定企業は32社である。



	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	21 社
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	6 社
常時雇用労働者 100 人以下の企業	5 社
合計	32 社

(2) ぐるみん認定企業一覧

	企業名	認定年 (平成)	所在地	業種	労働者数
1	株式会社山田製作所	19年 21年	伊勢崎市	製造業	1,581人
2	生活協同組合コープぐんま	19年 22年 25年 27年	桐生市	卸・小売業	1,307人
3	株式会社ヤマダ電機	20年 23年 26年	高崎市	卸・小売業	11,460人
4	サンデン株式会社	21年	伊勢崎市	製造業	3,019人
5	株式会社高崎高島屋	21年 23年	高崎市	卸・小売業	321人
6	有限会社COCO-LO	22年 25年	桐生市	福祉業	76人
7	株式会社東和銀行	22年 27年	前橋市	金融業	2,303人
8	医療法人鶴谷会	24年	伊勢崎市	医療業	613人
9	特定非営利活動法人ハートフル	24年	高崎市	福祉業	63人
10	社会福祉法人春風会	24年 27年	中之条町	福祉業	136人
11	医療法人群馬会	24年 26年	高崎市	医療業	554人
12	株式会社秋葉ダイカスト工業所	25年	高崎市	製造業	99人
13	株式会社群馬銀行	25年 27年	前橋市	金融業	4,707人
14	医療法人石井会石井病院	25年	伊勢崎市	医療業	299人
15	光山電気工業株式会社	25年 27年	中之条町	製造業	157人
16	医療法人橘会上之原病院	25年 27年	渋川市	医療業	220人
17	社会福祉法人桔梗会	25年	沼田市	福祉業	102人
18	株式会社ハンブティーダンブティー	25年	前橋市	卸・小売業	445人
19	高崎信用金庫	25年 27年	高崎市	金融業	472人
20	医療法人大誠会	25年	沼田市	医療業	286人
21	富士重工業健康保険組合太田記念病院	25年	太田市	医療業	857人
22	株式会社ベシシア	26年	前橋市	卸・小売業	11,201人
23	株式会社Project White	26年	高崎市	卸・小売業	351人
24	株式会社アベックス	26年	高崎市	卸・小売業	27人
25	医療法人社団三思会東邦病院	26年	みどり市	医療業	643人
26	株式会社エムダブルエス日高	26年	高崎市	福祉業	706人
27	NSKニードルベアリング株式会社	27年	高崎市	製造業	1,710人
28	株式会社スカイスクレイパー	27年	太田市	飲食サービス業	496人
29	国立大学法人群馬大学	27年	前橋市	教育・研究	2,368人
30	利根保健生活協同組合	27年	沼田市	医療業	694人
31	三高産業株式会社	27年	桐生市	卸・小売業	20人
32	公益財団法人脳血管研究所	27年	伊勢崎市	医療業	608人

次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定基準

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、それに定めた目標を達成したこと
4	平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること
5	計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること
6	計画期間内の女性従業員の育児休業取得率が、70%以上であること
7	3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員について、所定労働時間の短縮措置等の制度を講じていること
8	次のいずれかを実施していること 所定外労働削減のための措置 年次有給休暇の取得促進 その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
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の概要

次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、平成17年4月から施行されています。行動計画策定からくるみん認定まで、以下の流れをご参照ください。

1 行動計画の策定・実施

- ・常時雇用する従業員が101人以上の企業には、行動計画の策定、一般への公表、従業員への周知及び労働局への届出が義務付けられています（100人以下の企業は努力義務）。
- ・企業は、従業員の仕事と子育ての両立支援や、子育てをしていない従業員も含めた働き方の見直しについて、計画期間、目標、目標を達成するための対策内容と実施時期を盛り込んだ行動計画を策定します。

行動計画の目標として、以下のような例が考えられます。

- ・男性も育児休業を取得できる旨の周知徹底
- ・育児休業中の代替要員確保や業務体制の見直し
- ・小学校就学始期まで利用可能な短時間勤務の導入
- ・子の看護休暇制度の拡充（時間単位の取得等）
- ・所定外労働の削減（ノー残業デーの実施等）
- ・年次有給休暇の取得促進（数値目標の設定等）

2 行動計画期間の終了後、くるみん認定の申請

- ・行動計画期間の終了後、一定の基準を満たせば、労働局への申請により「子育てサポート企業」の認定を受け、くるみんマークを取得できます。主な認定基準は以下のとおりです。

2年以上5年以下の行動計画を策定し、目標を達成した。
計画期間内に、男性の育児休業取得者が1名以上いる。
（従業員数300人以下の企業の場合、子の看護休暇や育児短時間勤務制度を利用した実績も含みます）
女性の育児休業取得率が75%以上である。
小学校就学始期まで利用可能な短時間勤務制度等がある。
（短時間勤務、所定外労働の免除、時差出勤、事業所内保育施設の運営等、いずれかの措置が必要）
所定外労働の削減や、年次有給休暇の促進等について、具体的な目標を定めて実施している。



3 くるみんマークの活用

- ・認定企業は、くるみんマークを従業員の募集や商品の広告等で表示することで、以下のメリットが期待できます。また、認定企業がさらに高い水準の取組を行った場合、プラチナくるみの認定を受けることができます。

「子育てサポート企業」であることをアピールすることで、顧客や社会からのイメージアップに繋がる。
多くの学生や求職者にとって、「育児との両立」は企業選びの重要な基準であり、優秀な人材の採用に繋がる。
育児等による離職者が減少し、経験豊富な人材を確保できる。
税制優遇（割増償却）の対象となる。（次世代育成支援対策資産を行動計画に記載した上で導入し、くるみん認定を受けた場合）

