



厚生労働省群馬労働局発表  
平成28年2月29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33社になりました!

～ 3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、[株式会社ヌカベ](#)(代表取締役 西田 則良)を認定しました。

県内の認定企業は[33社](#)となりました。

上記認定企業に対する認定通知書交付式を、以下のとおり開催します。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28年3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)



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。

[株式会社ヌカベ](#)では、産休・育休の内容をまとめたポスターの掲示等により、制度を利用しやすい環境を整備した結果、育児休業取得者が増加し(計画開始前3年間の3名に対し、計画期間内では9名が取得)、より**女性従業員の定着に繋がりました**。  
また、育児休業給付の引上げや、男性も育児休業を取得できることを周知した結果、**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	株式会社ヌカベ 
所在地	高崎市倉賀野町 2 4 5 7 - 2
業種	自動車部品製造業
労働者数	4 5 0 人 (男性 3 7 0 人、女性 8 0 人)
計画期間	平成 2 4 年 1 月 1 日 ~ 平成 2 7 年 1 2 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 9 名が出産、9 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、所定外労働の免除制度有り。</p> <p>【計画期間中に実施した取組み】 育児休業制度に対する理解を深めるため、制度概要をまとめたポスター「産休・育休 Q &amp; A」を掲示する等により、制度を利用しやすい環境を整備した結果、育児休業取得者が増加し(平成 2 0 ~ 2 3 年の育児休業取得者 3 名に対し、計画期間内では 9 名が取得)、より女性従業員の定着に繋がった。 所定外労働を削減するため、金・土曜日は一斉退社日としている。また、年次有給休暇の取得を促進するため、年に 3 日一斉付与を行っている。 次世代の社会を担う若年者の安定就労に向け、地域の子供の工場見学(計画期間内に計 2 0 1 名が参加)及びインターンシップ(計画期間内に計 1 8 名を受入)を実施した。</p>
認定回数	1 回目
取材担当者	人事総務課長 齊藤 靖行 (Tel 0 2 7 - 3 4 6 - 1 2 0 1)

トップからのコメント 代表取締役 西田 則良

次代の日本社会を担ってゆく子供達を育成しやすい環境を整備するため、仕事と家庭生活を両立できるような職場環境作りに取り組んで参りました。

その結果、女性社員では育児休業取得率 1 0 0 % を達成し、男性社員でも初めて育児休業を取得するという成果を得ることができました。

今後も、従業員が子育てしやすい職場環境の向上に向けて邁進し、次世代の育成支援に貢献できるよう努力して参ります。

# 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28年1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	169 社	168 社	99.4%
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	477 社	471 社	98.7%
常時雇用労働者 100 人以下の企業	-	392 社	-
合計		1,031 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28年2月29日現在、管内における認定企業は33社である。



	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	22 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	33 社

## ( 2 ) く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	株式会社ハンプティードンブティードン	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
33	株式会社ヌカベ	28年	高崎市	製造業	450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。

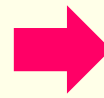
行動計画の目標として、以下のような例が考えられます。

- ・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まれます）  
**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、**プラチナくるみん**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）

