



厚生労働省 群馬労働局

Press Release

厚生労働省群馬労働局発表
平成28年7月28日

【照会先】
群馬労働局 雇用環境・均等室
室長 宮村 雅江
指導係 藤井 達也
(代表電話) 027-896-4739

報道関係者 各位

「子育てサポート企業」(くるみん)として、社会福祉法人桔梗会を認定！

育児休業取得率が男女ともに100%！

～8月4日、認定通知書交付式を開催します～

群馬労働局(局長 半田和彦)は、この度、次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみん認定)企業として、社会福祉法人桔梗会(理事長 宮下 桂一)の2回目の認定をしました。

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。認定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8月4日(木) 11:00～
- ・場所 前橋地方合同庁舎1階 共用会議室(前橋市大手町2丁目3番1号)



くるみん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75%以上であること、男性の育児休業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。

社会福祉法人桔梗会では、男性職員も含めて育児休業等を利用しやすい職場環境を整備するため、職員研修において制度概要を記載した資料を配付して説明を行い、出産が近い配偶者のいる男性職員には個別に声をかけた結果、計画期間の育児休業取得率は男女ともに100%(男女とも、対象者4名中、4名が育児休業を取得)でした。

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。また、「公共調達における加点評価」と「日本政策金融公庫による低利融資」の対象となります。さらに、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、認定を受けた場合は、税制優遇(割増償却)の対象となります。

企業名	社会福祉法人桔梗会 
所在地	沼田市横塚町957番地2
業種	医療・福祉
労働者数	99人(男性21人、女性78人)
計画期間	平成25年7月1日～平成28年6月30日
取組状況	【女性の育児休業取得率】 100%(計画期間中に4名が出産、4名が育児休業を取得) 【男性の育児休業取得率】 100%(計画期間において、対象者4名中4名が取得)。 【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、短時間勤務制度有り。 【計画期間中に実施した取組み】 ・男性労働者も含めて育児休業等を利用しやすい職場環境を整備するため、職員研修において制度概要を記載した資料を配付して説明を行い、出産が近い配偶者のいる男性職員には個別に声をかけた結果、育児休業取得率は男女ともに100%となった。 ・出産や子育てを理由とする退職者に対する再雇用について、職員研修で説明を行い、出産を機に退職した職員へ声をかけた結果、1名を再雇用した。 ・所定外労働を削減するため、各部署に「ノー残業デー」のポスターを掲示するとともに、職員研修において労働時間短縮に向けた業務改善の必要性を説明した。(平成27年度の所定外労働時間は、平成22年度と比較すると16.1%削減) ・年次有給休暇の取得を促進するため、職員研修において積極的に取得するよう促した。(平成27年度の取得率は、平成22年度と比較すると8.41%増加) 〔 男性の育児休業取得の促進や、業務改善の取り組みが評価され、厚生労働省の「イクメン企業アワード 2015」のグランプリを受賞。〕
認定回数	2回目(1回目は平成25年に認定)
取材担当者	施設長 堤 佳史(Tel 0278-23-8831)

●トップからのコメント 理事長 宮下 桂一

平成22年より「働きやすい職場づくり」に取り組んで6年が経過致しました。取り組むきっかけとなった事は、介護業界において介護人材難や離職率の増加等が問題になっている中、当法人でも例外ではない状態でしたので、職員や利用者様が共に笑顔で過ごせる施設になったら、この問題を解決できるのではないかと考えました。

おかげさまで、労働環境に良い結果をもたらす事が出来、その事で職員が利用者様にも幸せのお裾分けが出来ることを願っております。

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6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	175 社	171 社	97.7%
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	466 社	458 社	98.3%
常時雇用労働者 100 人以下の企業	—	413 社	—
合計		1,042 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、従業員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）の認定（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13%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）の特例認定（プラチナくるみん認定）をしている。

（1）くるみん認定

平成28年7月28日現在、管内における認定企業は35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	7 社
常時雇用労働者 100 人以下の企業	6 社
合計	35 社

（2）プラチナくるみん認定

平成28年7月28日現在、管内における特例認定企業は2社である。



	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	1 社
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	—
常時雇用労働者 100 人以下の企業	1 社
合計	2 社

(3) 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	医療・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・福祉業	613 人
9	特定非営利活動法人ハートフル	24 年	高崎市	医療・福祉業	63 人
10	社会福祉法人春風会	24 年 27 年	中之条町	医療・福祉業	136 人
11	医療法人群馬会	24 年 26 年	高崎市	医療・福祉業	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・福祉業	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・福祉業	220 人
17	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
18	高崎信用金庫	25 年 27 年	高崎市	金融業	472 人
19	医療法人大誠会	25 年	沼田市	医療・福祉業	286 人
20	富士重工業健康保険組合太田記念病院	25 年	太田市	医療・福祉業	857 人
21	株式会社ベイシア	26 年	前橋市	卸・小売業	11,201 人
22	株式会社 Project White	26 年	高崎市	卸・小売業	351 人
23	株式会社アベックス	26 年	高崎市	卸・小売業	27 人
24	医療法人社団三思会東邦病院	26 年	みどり市	医療・福祉業	643 人
25	株式会社エムダブルエス日高	26 年	高崎市	医療・福祉業	706 人
26	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
27	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
28	国立大学法人群馬大学	27 年	前橋市	教育・研究	2,368 人
29	利根保健生活協同組合	27 年	沼田市	医療・福祉業	694 人
30	三高産業株式会社	27 年	桐生市	卸・小売業	20 人
31	公益財団法人脳血管研究所	27 年	伊勢崎市	医療・福祉業	608 人
32	株式会社ヌカベ	28 年	高崎市	製造業	450 人
33	社会福祉法人赤城会	28 年	渋川市	医療・福祉業	155 人
34	医療法人パテラ会	28 年	みなかみ町	医療・福祉業	125 人
35	社会福祉法人桔梗会	25 年 28 年	沼田市	医療・福祉業	99 人

(4) プラチナくるみん認定企業一覧

	企業名	特例認定年（平成）	所在地	業種	労働者数
1	有限会社COCO-LO	28 年	桐生市	医療・福祉業	78 人
2	医療法人鶴谷会	28 年	伊勢崎市	医療・福祉業	599 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）

N o .	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、 <u>男性従業員のうち育児休業等</u> 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、75%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所定外労働削減のための措置 ②年次有給休暇の取得促進 ③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第 15 条の 2 に基づく特例認定基準（プラチナくるみん）

N o .	特例認定基準
1～4	認定基準 1～4 と同じ
5	計画期間において、次の（１）又は（２）のいずれかを満たしていること （１） <u>男性従業員のうち育児休業等</u> を取得した者の割合が 13%以上であること （２）男性従業員のうち、育児休業等を取得した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の割合が、合わせて 30%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が 1 人以上いること
6	計画期間内の女性従業員の育児休業取得率が、75%以上であること
7	認定基準 7 と同じ
8	次の（１）と（２）のいずれも満たしていること （１）次の①～③の <u>すべての措置を実施</u> しており、かつ、①又は②のうち、少なくとも一方について、 <u>定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成</u> 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、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 （２）次の①又は②のいずれかを満たしていること ①計画期間の終了日の属する事業年度において、平均週労働時間が 60 時間以上の従業員の割合が 5%以下であること ②計画期間の終了日の属する事業年度において、平均月時間外労働時間が 80 時間以上の従業員が 1 人もいないこと
9	次の（１）又は（２）のいずれかを満たしていること （１）子を出産した女性従業員のうち、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 90%以上であること （２）子を出産した女性従業員及び、子を出産する予定であったが退職した女性従業員の合計数のうち、子の 1 歳誕生日まで継続して在職している者の割合が 55%以上であること
10	育児休業等をし、または育児を行う女性従業員が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、実施していること。
11	認定基準 9 と同じ

女性の活躍加速のためのワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達においてより幅広く評価する取組指針について

平成28年5月

I 策定の根拠・背景

「女性活躍加速のための重点方針2015(平成27年6月26日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)」(抄)

3. 女性活躍のための環境整備 (2)長時間労働の削減等の働き方改革

③ 女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)」(「女性活躍推進法」)(抄)

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章(平成22年6月29日仕事と生活の調和推進官民トップ会議)(抄)
(明日への投資)

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

従来の取組指針(女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組指針)は、総合評価落札方式等で積極的に評価すべき事業を例示。例えば、男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに関連する調査、広報及び研究開発事業、女性が重要な対象者である広報事業等

平成26年度実績 約10.4億円(36事業)(平成25年度実績 約6.3億円(25事業))

Ⅱ「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」のポイント

1. 基本的な考え方

※平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定

- 女性の活躍を推進するため、その前提となるワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、公共調達及び補助金の分野において、企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的。

2. ワーク・ライフ・バランスに係る調達時における評価

(1) 取組内容

- 各府省が、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式・企画競争方式)を行うときは、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業(女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業)を加点評価。
- 取組の実施に当たっては、不正な手段を使った企業が採用されることのないよう、適切な基準を設定し、公正かつ客観的な評価や取扱いを行う。
(具体的な配点は、各府省において設定。(参考)配点例(総配点の3%～10%とした場合を例示))

※ ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることで、一般に、業務の改善・見直しなどによる業務の効率化、女性など多様な人材の確保・定着による企画力の高度化や市場の変化への対応力の向上等を通じ、生産性の向上が図られ、これにより、価格競争力の向上だけでなく、事業の品質の確保・向上につながることも考えられる。

※ 女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定は、いずれもワーク・ライフ・バランスの取組のうち重要な長時間労働の抑制に関する基準を設けている。

(2) 実施時期

- 平成28年度中に原則開始。ただし、企業の状況等により、年度内の全面導入が困難な場合、各府省がスケジュールを公表の上、段階的に取組。政府調達協定対象事業は外国企業の取扱を内閣府において検討の上、開始。

3 その他

- その他女性の活躍推進等に関する補助金の分野における取組にも引き続き取り組む。
- 各府省における取組状況の公表とあわせ、手法等を含め検討の上、検証。

(参考) 配点例(イメージ)(仮に総配点の3%~10%とした場合を例示)※1

評価項目例	認定等の区分※2		総合評価落札方式等 [単位: %(総配点に占める割合)]		
			評価の相対的な重要度等に応じて配点		
			配点例① (10%の場合)	配点例② (5%の場合)	配点例③ (3%の場合)
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定企業)	1段階目※3 (認定基準1~2つ〇) 	5	2	1
		2段階目※3 (認定基準3~4つ〇) 	8	4	2
		3段階目 (全認定基準5つ〇) 	10	5	3
		行動計画※4	2	1	0.5
	次世代法に基づく認定(くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業)	くるみん 	5	2	1
		プラチナくるみん 	9	4	2
	若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール認定企業) 		9	4	2

※1 具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定。

※2 複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点。

※3 労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。

※4 行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。

企業活力強化貸付（地域活性化・雇用促進資金（女性活躍推進法等関連））

先般成立した女性活躍推進法を踏まえ、女性が活躍しやすい環境を目指し、女性の積極雇用やワークライフバランスの推進等に努める中小企業・小規模事業者を対象に日本政策金融公庫が低利融資を実施。

制度の概要

◇対象者：以下のいずれかの要件を満たす者

- ①一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長へ届け出ている事業者（届出義務のある事業者を除く。）
- ②地方自治体が推進する施策に基づき、女性従業員の活用促進に取り組む事業者
- ③行動計画の届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業として厚生労働大臣から認定を受けた事業者（届出義務のある事業者を除く。）

◇対象資金：設備資金及び（長期）運転資金

◇貸付限度額：（中小企業事業）7億2,000万円
（長期運転資金2億5,000万円）

◇貸付限度額：（国民生活事業）7,200万円
（運転資金4,800万円）

◇貸付期間：設備資金20年以内、運転資金7年以内

◇貸付金利：対象者①・② 基準利率－0.4%
対象者③ 基準利率－0.65%

（注）中小企業事業において利率引下げが適用される貸付は最大2億7,000万円まで。

事業スキーム

（株）日本政策金融公庫



低利融資

中小企業・小規模事業者

（※）基準利率：中小企業事業1.30%、国民生活事業1.85%（平成28年5月13日現在）