



厚生労働省群馬労働局発表
平成28年5月16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
(電話) 027-896-4739

報道関係者 各位

群馬県初の「プラチナくるみん」認定企業が誕生！

～5月19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、このたび、次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定(プラチナくるみん認定)企業として、群馬県内で初めて、有限会社COCO-LO(代表取締役 雅楽川 陽子)を認定し、県内2社目として、医療法人鶴谷会(理事長 鶴谷 英樹)を認定しました。

また、同法に基づく認定(くるみん認定)企業として新たに、社会福祉法人赤城会(理事長 狩野 允)及び医療法人パテラ会(理事長 櫻井 明)を認定しました。

県内の特例認定企業は2社、認定企業は35社となりました。

上記特例認定企業2社及び認定企業2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28年5月19日(木) 14:00～
 - ・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)
- ※当日は、医療法人鶴谷会をはじめ、男性の育児休業取得者も出席する予定です。



プラチナくるみん認定は、くるみん認定を受けた企業のうち、男性の育児休業等取得率が13%以上、所定外労働の削減又は年次有給休暇の取得促進に係る数値目標の達成等、より高い水準の取組を行った企業が受けることができます。
有限会社COCO-LOでは、計画期間及び開始前3年間の男性の育児休業取得率が100%(対象者1名中、1名が取得)でした。
医療法人鶴谷会では、計画期間の男性の育児休業取得率が19.5%(対象者41名中、8名が取得)でした。

くるみん認定は、子育て支援に関する「一般事業主行動計画」の策定及び目標の達成、女性の育児休業取得率が70%以上、男性の育児休業等取得者がいること等の基準を満たした企業が受けることができます。

社会福祉法人赤城会では、計画期間内に男性1名が子の看護休暇を取得しました。

医療法人パテラ会では、計画期間に男性1名が育児休業を取得しました。



企業名	有限会社 COCO-LO 
所在地	桐生市相生町2丁目261-3
業種	社会福祉・介護事業
労働者数	78人(男性13人、女性65人)
計画期間	平成25年11月1日～平成27年10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7名が出産、7名が育児休業取得)</p> <p>【男性の育児休業等取得率】 100%(計画期間及び開始前3年間において、対象者1名中、1名が取得。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、所定外労働免除制度及び時差出勤制度有り。</p> <p>【働き方の見直しに資する取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所定外労働削減のため、毎週月曜日をノー残業デーとしている。 ・年次有給休暇の平均取得率を50%以上とする目標を定め、「Anniversary Day」「自分を愛する Day」の促進等により、平成26年度の平均取得率は62%となった。 ・高校卒業前の子の学校行事に参加するための、参観休暇制度有り。 <p>【女性従業員の就業継続及びキャリア形成の支援に係る取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業から復職した女性従業員を対象としたカウンセリングの実施 ・管理職を希望する女性従業員を対象とした研修の実施 ・女性従業員の育成に向けた管理職研修の実施 ・定時退社のための勤務体制を整備するための管理職研修の実施
認定種別	特例認定(プラチナくるみん)、認定(くるみん 平成22年及び平成25年)
取材担当者	総務主任 鹿木 和代(Tel 0277-55-5422)

●トップからのコメント

代表取締役 雅楽川 陽子

子育て支援の仕組みは、従業員の声から作られています。仕事はしたいけれど、子どもとの時間も大切にしたいという思いを仕組み化したものです。子育ては常に突然である事が多いので、子育て支援の仕組みは、従業員の急な病気や介護にも役に立ちます。そのため、お互い様という社風になっています。

やりがいある仕事に集中できる環境を、これからも従業員の声を聞きながら改善していきたいと思えます。

企業名	医療法人鶴谷会 
所在地	伊勢崎市境百々421
業種	医療業
労働者数	599人(男性157人、女性442人)
計画期間	平成24年4月1日～平成28年3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42名が出産、42名が育児休業取得)</p> <p>【男性の育児休業取得率】 19.5%(計画期間において、対象者41名中、8名が取得)</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、短時間勤務制度及び事業所内保育施設有り。</p> <p>【働き方の見直しに資する取組み】 ・月あたりの所定外労働時間を平成23年度より10%削減する目標を定め、管理職による見回りやノー残業デーの実施等により、平成23年度の9.69時間に対し、平成27年度は8.34時間となった(13.9%削減)。 ・年次有給休暇について、時間単位の利用や、院内広報誌等により取得を奨励した結果、取得率は平成23年度の37%から、平成27年度は54%に増加した。 ・各部署からの職員で構成するワークライフバランス推進委員会を立ち上げ、ワークライフバランス新聞の発行、各種休暇等の一覧表の作成、働き方に関する職員への実態調査等を行った。</p> <p>【女性従業員の就業継続及びキャリア形成の支援に係る取組み】 ・育児休業を取得する労働者を対象に、円滑な職場復帰及び職業能力の維持向上を目的として、休業中の資料送付(院内誌、研修記録等)、復職前後の研修の実施、復職後のオリエンテーションを行っている。</p>
認定種別	特例認定(プラチナくるみん)、認定(くるみん 平成24年)
取材担当者	看護部長 保泉 里美 (Tel 0270-74-0670)

●トップからのコメント

理事長 鶴谷 英樹

医療・介護の世界では、高い技術と安全が求められています。病院・介護施設では重い責任を負うと同時に夜勤など仕事が大変な面もあります。質を高めながら効率化をはかる創意工夫により、育児のための休暇取得促進や残業の削減などを実現できたことが「プラチナくるみん」の認定につながったと喜んでおります。今後も職場を明るく働きやすくすることで、優秀なスタッフが集まる企業になれるよう努力を続けてまいりたいと思います。

企業名	社会福祉法人赤城会 
所在地	渋川市赤城町津久田194番地19
業種	障害者支援施設・福祉型障害児入所施設
労働者数	155人(男性59人、女性96人)
計画期間	平成23年4月1日～平成28年3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7名が出産、7名が育児休業取得)</p> <p>【男性の育児休業等取得者】 計画期間中に男性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、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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性職員の就業継続に向けて、母性健康管理に関するアンケート調査を行った上でパンフレットを作成し、対象者への配布及び職場への備付けにより周知した。 ・男性職員を対象とした育児関係制度のアンケート調査、研修会の実施、男性の育児休業等促進に向けた資料の周知を行った結果、男性1名が子の看護休暇を取得した。 ・平成26年度までに年次有給休暇の平均取得日数を年間5日以上にする目標を定め、時間単位及び半日単位での取得ができること等を研修会において周知した結果、平成26年度の平均取得日数は5.85日となった。
認定種別	認定(くるみん)
取材担当者	事務長 須田 恵子(Tel 0279-25-8336)

●トップからのコメント 理事長 狩野 允

出産や子育て世代の女性職員の就業継続の定着に向けて、男女共に仕事と家庭の両立が出来る調和の取れた働き方と、誰もが安心して働き続けられる職場環境の実現に向け取り組んで参りました。その結果、育児休業取得後も様々な制度を活用した職場復帰に加え、男性職員の子の看護休暇取得で子育ての支え合いが実現出来ました。

今後も職場環境の体制確保に心がけ、子どもの健やかな成長を願い次世代育成支援に向け寄与して参ります。

企業名	医療法人パテラ会 
所在地	利根郡みなかみ町真庭316
業種	医療業
労働者数	125人(男性38人、女性87人)
計画期間	平成23年4月1日～平成28年3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6名が出産、6名が育児休業取得)</p> <p>【男性の育児休業等取得者】 計画期間中に男性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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもが産まれる際の父親の休暇取得を促進するため、食堂及びロッカーに男性の育児休業を促すポスターを掲示する等により周知した結果、男性1名が育児休業を取得した。 ・妊娠・出産・育児に関する制度を利用しやすい環境整備のため、制度をまとめたパンフレットを事務室やナースステーション等に設置し、職員に周知した。 ・年次有給休暇の取得率向上に向けて、「バースデイ休暇」運動を提唱し、従業員の誕生日又は誕生月に年次有給休暇を取得するよう各職場で促している。
認定種別	認定(くるみん)
取材担当者	事務長 角田 敏康(Tel 0278-62-2011)

●トップからのコメント 理事長 櫻井 明

医療業界は女性中心の社会です。24時間365日途切れる事のない厳しい職場です。常に誰かが繋いでいかなければなりません。でもこのような職場だからこそ、男性も含めて、より多くの方が自分の生活も大事に、分担して仕事を続けていく事が、継続の秘訣だと思います。いつも職員には「自分や家庭の事を第一に考えて」と言っています。男性も女性も、家庭や家族と一緒に支えながら、結果的に良い職場を作っていければ理想的だと思います。

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28年4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	164 社	96.5%
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	472 社	441 社	93.4%
常時雇用労働者 100 人以下の企業	—	399 社	—
合計		1,004 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5月16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	8 社
常時雇用労働者 100 人以下の企業	5 社
合計	35 社

（2）プラチナくるみん認定

平成28年5月16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	無し
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	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プティードン	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	株式会社ベイシア	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	株式会社アペックス	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
34	社会福祉法人赤城会	28年	渋川市	福祉業	155人
35	医療法人パテラ会	28年	みなかみ町	医療業	125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	福祉業	78人
2	医療法人鶴谷会	28年	伊勢崎市	医療業	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）

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	<p>計画期間において、<u>男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上</u>いること</p> <p>※ 従業員数が300人以下の事業主の特例</p> <p>計画期間内に男性の育児休業等取得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</p> <p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前の子を育てる従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること</p> <p>③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性従業員がいること</p> <p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性従業員がいない場合、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従業員がいること</p>
6	計画期間内の <u>女性従業員の育児休業取得率が、70%以上</u> 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	<p><u>次のいずれかを実施していること</u></p> <p>①所定外労働削減のための措置</p> <p>②年次有給休暇の取得促進</p> <p>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</p>
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）

No.	特例認定基準
1～4	認定基準1～4と同じ
5	<p>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</p> <p>(1) <u>男性従業員のうち育児休業等を取得した者の割合が13%以上</u>であること</p> <p>(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</p> <p>※ 従業員数が300人以下の事業主の特例</p> <p>計画期間内に上記の基準を満たさない場合でも、下記①～④のいずれかに該当すれば、基準を満たす</p> <p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前の子を育てる従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること</p> <p>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13%以上であること</p> <p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性従業員がいない場合、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従業員がいること</p>
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	<p>次の(1)と(2)のいずれも満たしていること</p> <p>(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</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>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</p> <p>(2) 次の①又は②のいずれかを満たしていること</p> <p>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</p> <p>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</p>
9	<p>次の(1)又は(2)のいずれかを満たしていること</p> <p>(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</p> <p>(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</p>
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

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。

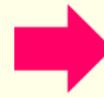
行動計画の目標として、以下のような例が考えられます。

- 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）

