



厚生労働省群馬労働局発表
平成29年6月30日

【照会先】

群馬労働局 雇用環境・均等室
室長 千葉 裕子
雇用環境改善・
均等推進指導官 庭山 たくみ
(代表電話) 027-896-4739

報道関係者 各位

「プラチナくるみん」「くるみん」の認定書交付式を開催します！

群馬労働局(局長 半田和彦)は、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、株式会社群馬銀行(取締役頭取 齋藤 一雄)及び株式会社東和銀行(取締役頭取 吉永 國光)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、太平食品工業株式会社(代表取締役 井田 純一郎)及び株式会社ヤマダ・エスバイエルホーム(代表取締役社長 宮原 年明)を認定しました。

県内の特例認定企業は4社、認定企業は39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。

☆プラチナくるみん認定通知書交付式☆

- ・日時 平成29年7月26日(水) 10:00～
- ・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)

☆くるみん認定通知書交付式☆


- ・日時 平成29年7月11日(火) 15:00～
- ・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)





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。


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75%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。



企業名	株式会社群馬銀行 
所在地	前橋市元総社町194
業種	金融業
労働者数	4,744人(男性2,304人、女性2,440人)
計画期間	平成27年4月1日～平成29年3月31日
取組状況	<p>【女性の育児休業取得率】 100%(181名が出産、181名が育児休業取得)</p> <p>【男性の育児休業等取得率】 64%(計画期間において、対象者150名中、97名が取得) 配偶者出産休暇を含めた取得率は94%、残り6%は今後取得予定。</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勤務免除制度有り。</p> <p>【行動計画の目標に対する達成状況】 ・男性の育児関連制度について「配偶者出産休暇」の取得日数を3日から5日に拡充し、取得促進を促す通達を発信した。 ・育児休業取得前後の従業員に対し産休前から育児休業取得後を通した一貫したフォロー体制を整備し、キャリア形成に関する支援を実施した。</p> <p>【働き方の見直しに資する取組み】 ・「スマ早運動(スマートに働き、より早く退行する)」を展開し、全営業日で遅くとも19時前の退行に取り組んでいる他、一斉定時退行日(月4回)、自主定時退行日(月1日)を実行し、所定外労働削減に取り組んでいる。 ・休暇の計画的取得について全行員へ周知し徹底している。</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】 ・産休・育休者への一貫したフォロー体制を整備し、キャリアアップ支援を行っている。 ・女性リーダー育成研修を計画的に行い、キャリアアップの意識付けやマネジメント意識の醸成を図っている。 ・管理職を対象とした女性活躍推進に関する研修を実施している他、女性行員とのディスカッションを実施し現状と問題点について把握している。</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25年及び平成27年)
取材担当者	人事部 人材開発室 室長 周東 潔 (TEL 027-254-7044)

企業名	株式会社東和銀行	
所在地	前橋市本町二丁目12番6号	
業種	金融業	
労働者数	2,278人(男性1,208人、女性1,070人)	
計画期間	平成27年4月1日～平成29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43名が出産、43名が育児休業取得)</p> <p>【男性の育児休業等取得率】 86%(計画期間において、対象者45名中、39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職員を対象とした所定外労働免除制度有り。</p> <p>【行動計画の目標に対する達成状況】 ・育児休業について計画期間内に男性1人以上、女性の取得率75%以上の目標を掲げ、それぞれ男性39人、女性取得率100%と目標を達成した。 ・育児休業制度について育児休業開始日から7日間を有給期間とする制度に拡充した。 ・小学校就学の始期に達するまでの子の保育関連行事や予防接種等のために利用できる育児を目的とした子育て休暇(年度で3日)を導入した。</p> <p>【働き方の見直しに資する取組み】 ・時短推進計画を策定し、時短推進に取り組むとともに、年次有給休暇取得率を35.0%以上(法定外の年休を含む場合55.0%以上)とする目標を掲げ、計画年休制度の実施や、連続休暇等の取得計画策定により取り組んだ。</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】 ・育児休業中及び子育て中の行員を対象とした就業継続や能力向上のための「子育て交流会」を計画・実施した。</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22年及び平成27年)	
取材担当者	人事部 調査役 小林 幸啓 (TEL 027-230-1574)	

<p>企業名</p>	<p>太平食品工業株式会社</p> <p><u>くるみん認定新基準 男性育休取得者率「7%以上」を県内で初めて達成</u></p> 
<p>所在地</p>	<p>前橋市朝倉町 555-4</p>
<p>業種</p>	<p>食品製造業</p>
<p>労働者数</p>	<p>502人(男性206人、女性296人)</p>
<p>計画期間</p>	<p>平成27年4月1日～平成29年4月30日</p>
<p>取組状況</p>	<p>【女性の育児休業取得率】 121% (計画期間中に14名が出産、17名が育児休業を取得) * 計画期間前に出産し、計画期間開始時点で育児休業を取得していた者が含まれるため、100%を超える。</p> <p>【男性の育児休業取得者】 1名 (配偶者が出産した男性労働者13名のため、育児休業取得率は7%)</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を講じている。</p> <p>【計画期間中に実施した取組み】 ・子育て支援制度の利用促進を図るため、看護休暇期間中の賃金を有給とし制度の拡充を図った。 ・年次有給休暇の取得促進を図るため、「アニバーサリー休暇」に誕生日や結婚記念日の他、子女の入園、卒園、入学、卒業等のイベントにも利用できるようにした。 ・年次有給休暇の取得率を50%以上とする目標を掲げ、5日間程度の連続休暇の取得、大型連休に組み合わせて、連続休暇の取得、休日に組み合わせたプラスワン休暇を実施した(平成28年度取得実績 58%)。</p>
<p>認定回数</p>	<p>1回目</p>
<p>取材担当者</p>	<p>サンヨー食品(株)人事部 小川 晃司 (TEL 027-220-3403)</p>

企業名	株式会社ヤマダ・エスバイエルホーム 
所在地	高崎市栄町1番1号
業種	建設業
労働者数	997人(男性790人、女性207人) *平成28年11月30日現在
計画期間	平成27年2月1日～平成29年2月28日
取組状況	<p>【女性の育児休業取得率】 100%(計画期間中に3名が出産、3名が育児休業を取得)</p> <p>【男性の育児休業取得者】 9名</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3年終了までの子を養育する従業員を対象とした、育児短時間勤務制度を講じている。 ・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、始業・終業時刻の繰り下げ制度を講じている。</p> <p>【計画期間中に実施した取組み】 ・育児休業取得者に対し復帰プログラム情報及び各種制度の案内を配信。また、復職に際して相談に対応する旨の案内を配信。 ・配偶者が出産した男性労働者の上司に対し、対象者の情報及び取得促進に取り組む旨のメールを配信。計画期間内において対象となる男性労働者42名のうち9名が育児休業を取得し、取得率は21.4%に達した。</p>
認定回数	4回目
取材担当者	設計・技術・商品開発部 統括課長 安部 文子 (TEL 027-330-5761) *女性活躍推進チームリーダー兼務

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29年6月28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	181 社	180 社	99.4%
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	457 社	455 社	99.6%
常時雇用労働者 100 人以下の企業	—	473 社	—
合計		1,108 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29年6月28日現在、管内における認定企業は39社である。



	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	25 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	6 社
合計	39 社

（2）プラチナくるみん認定

平成29年6月28日現在、管内における特例認定企業は4社である。



	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	3 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	4 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	有限会社ココロ-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・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・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タンプティータン	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	株式会社アペックス	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	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
27	国立大学法人群馬大学	27年	前橋市	教育・研究	2,368人
28	利根保健生活協同組合	27年	沼田市	医療・福祉業	694人
29	三高産業株式会社	27年	桐生市	卸・小売業	20人
30	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
31	株式会社ヌカベ	28年	高崎市	製造業	450人
32	社会福祉法人赤城会	28年	渋川市	医療・福祉業	155人
33	医療法人パテラ会	28年	みなかみ町	医療・福祉業	125人
34	社会福祉法人桔梗会	25年 28年	沼田市	医療・福祉業	99人
35	株式会社ヤマダ・エスバイエルホーム	21年 24年 27年 29年	高崎市	建設業	997人
36	株式会社ジーシーシー	29年	前橋市	情報通信業	664人

	企業名	認定年 (平成)	所在地	業種	労働者数
37	株式会社富士通フロンテックシステムズ	29年	前橋市	情報通信業	116人
38	株式会社日本キャンパック	29年	明和町	製造業	536人
39	太平食品工業株式会社	29年	前橋市	食品製造業	502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
3	株式会社 群馬銀行	29年	前橋市	金融業	4,744人
4	株式会社 東和銀行	29年	前橋市	金融業	2,278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(青字は新基準)
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	<p>次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) <u>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7%以上であること</u></p> <p>(2) <u>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15%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。</u></p> <p>*平成29年4月1日から平成31年3月31日の間の認定申請は、男性の育児休業等を取得した者が1人以上の場合でも基準を満たす(経過措置)。</p> <p>※労働者数が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)</p> <p>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を合わせて計算したときに、男性の育児休業取得率が7%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</p>
6	計画期間内の女性労働者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労働者について、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>次のいずれも満たしていること。</u></p> <p>(1) <u>フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。</u></p> <p>(2) <u>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。</u></p>
9	<p>次のいずれかの措置について、具体的な目標を定めて実施していること</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>
10	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>男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が13%以上であること</u></p> <p>(2) 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>※ 労働者数が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)</p> <p>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</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</p>
6～8	認定基準 6～8 と同じ
9	<p>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、その目標を達成した</u>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>
10	<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90%以上であること</p> <p>(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55%以上であること</p>
11	育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、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。
12	認定基準 10 と同じ