



厚生労働省群馬労働局発表
平成29年8月29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

「くるみん」の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、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、[ぐんぎんシステムサービス株式会社](#)(代表取締役社長 小林 啓介)及び[NEXUS株式会社](#)(代表取締役 星野 敏)を認定しました。

県内のくるみん認定企業は41社、うち、プラチナくるみん認定企業は4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。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29年9月19日(火) 13:30~
- ・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。

*平成29年4月1日から、くるみん認定・プラチナくるみん認定の基準・認定マークが改正されました。(左:新マーク)

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	ぐんぎんシステムサービス株式会社	
所在地	前橋市総社町171番地1	
業種	情報サービス業(ソフトウェア開発)	
労働者数	133人(男性107人、女性26人)	
計画期間	平成27年7月1日～平成29年6月30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、育児休業を取得)</p> <p>【男性の育児休業取得者】 4名(配偶者が出産した男性労働者8名のため、育児休業取得率は50.0%)</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】 ・育児休業の取得について数値目標を掲げ、特に男性の育児休業取得促進のため、「イクボス」をテーマにした管理職研修を実施した。 ・所定外労働時間を削減するため、従前から実施している「一斉定時退社日(早帰り日)」と「YOU 裕7デー」に加え、「自主定時退社日(MY 早帰り日)」、「最終退社時刻」及び「早帰り週間」を設定し、社内イントラ及び掲示板により労働者に周知を図り取組を推進した。 ・連続休暇や記念日休暇、リフレッシュ休暇等の「制度休暇」の周知・徹底と計画的な利用を促進することにより年次有給休暇の取得促進を図った。</p>	
認定回数	1回目	
取材担当者	総務部長 松山 伸一 (TEL 027-289-6000)	

企業名	NEXUS株式会社	
所在地	高崎市島野町212-1	
業種	娯楽業	
労働者数	1205人(男性560人、女性645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】 90.9%(計画期間中に11名が出産、10名が育児休業を取得) * 出産者 11 名のうち、1 名は計画期間後に育児休業を取得しているため、実質的には 100%の取得。</p> <p>【男性の育児休業取得者】 21名(配偶者が出産した男性労働者42名のため、育児休業取得率は50.0%)</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】 ・産前休業前に総務・人事担当者による三者面談を実施し、育児休業中の諸制度の説明及び復職に向けた情報提供等を行った。 ・育児休業を取得しやすい職場づくりのため、女性活躍促進を目的とした社内プロジェクト「PROJECT WOMANN」ワークライフバランスチームが企画・運営する、管理職を対象とした研修「イクボスのはじめ」を開催し、意識啓発を行った。 ・管理職向けに店舗毎の残業時間を定期的に通知し、残業の多い店舗においてミーティング等を実施し残業削減を図った。</p>	
認定回数	1回目	
取材担当者	CS推進部 部長 上田 幸子(Tel 027-350-1818) 第三営業部 副店長 佐藤 幸恵(Tel 027-350-1818)	

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8月20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	186 社	186 社	100.0%
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	460 社	456 社	99.1%
常時雇用労働者 100 人以下の企業	—	473 社	—
合計		1,115 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8月20日現在、管内における認定企業は41社である。



	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	26 社
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	9 社
常時雇用労働者 100 人以下の企業	6 社
合計	41 社

（2）プラチナくるみん認定

平成29年8月20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
40	ぐんぎんシステムサービス株式会社	29年	前橋市	情報サービス業	133人
41	NEXUS株式会社	29年	前橋市	娯楽業	1205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