

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11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 | 178 社 | 177 社 | 99.4% |
| 常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業 | 471 社 | 471 社 | 100.0% |
| 常時雇用労働者 100 人以下の企業 | — | 437 社 | — |
| 合計 | | 1,085 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12月19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12月19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 | 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ドンプティード | 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 | 高崎市 | 建設業 | 1,019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 |