

厚生労働省群馬労働局発表
令和3年8月31日

【照会先】

群馬労働局 雇用環境・均等室
室長 篠田 幸一
指導係長 藤井 達也
(代表電話) 027-896-4739

報道関係者 各位

「えるぼし認定企業」1社、「くるみん認定企業」1社を認定しました！

群馬労働局（局長 丸山陽一）では、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定企業」として1社を、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定企業」として1社を認定しました。認定企業の取組内容等は別紙のとおりです。

1. **えるぼし認定（2段階目）**

桐生信用金庫（桐生市）

理事長

つくい ますみ
津久井 真澄 様

2. **くるみん認定**

社会福祉法人榛桐会（高崎市）

理事長

すずき けんいち
鈴木 憲一 様



えるぼし認定は、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目を満たす項目数に応じて3段階あり、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業が受けることができます。



くるみん認定は、一般事業主行動計画に基づく目標の達成、男性の育児休業取得率7%以上、子が小学校就学前まで利用可能な短時間勤務制度等がある等の基準を満たした、「子育てサポート企業」が受けることができます。

認定された企業は、認定マークを商品や広告などで使用することにより、優良企業であることを対外的にアピールすることができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保・採用に繋げることができます。さらに「公共調達における加点評価」の対象となります。

桐生信用金庫

所在地：群馬県桐生市錦町2-15-21

業種：金融業、保険業

労働者数：472人（男性245人、女性227人）



【認定基準に係る5つの評価項目の達成状況】

※ 5つの項目全てを満たせば3段階目（3つ星）の認定。基準を満たさない項目が1つ又は2つある場合には、2年以上連続して実績が改善されていれば、2段階目（2つ星）の認定。

1 採用：次の（1）と（2）のいずれかに該当すること。

（1）男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度である。

※ 直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、男性の競争倍率より低い。

（2）直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当する。

① 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。

② 正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。

【達成状況】

上記（2）について、正職員に占める女性の割合は46.3%であり、産業平均値の42.8%を上回る。また、基幹的な雇用管理区分である総合職に占める女性の割合は37.8%であり、産業平均値の20.4%を上回る。

2 継続就業：直近の事業年度において、次の（1）と（2）のいずれかに該当すること。

（1）「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとに7割以上である。

（2）上記（1）を算出できない場合は、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上である。

【達成状況】

上記（2）について、正職員の女性の平均継続勤務年数は12.7年であり、産業平均値の11.6年を上回る。

3 労働時間等の働き方：労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。

【達成状況】全ての月について45時間未満である。

4 管理職比率：次の（1）と（2）のいずれかに該当すること。

（1）直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が、産業ごとの平均値以上である。

（2）直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した者の割合」÷「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した者の割合」が8割以上である。

【達成状況（改善状況）】

直近の事業年度において、管理職に占める女性の割合は2.9%であり、産業平均値の13.1%を下回る。ただし、管理職に占める女性の割合は、平成30年度が1.8%、令和元年度が2.8%であり、2年以上連続して実績が改善している。

5 多様なキャリアコース：直近の3事業年度において、以下の2項目以上（中小企業は1項目以上）の実績を有すること

ア 女性の非正社員から正社員への転換

イ 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換


ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用

エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

【達成状況】

ア 女性のパート・嘱託から正職員への転換 9人

イ 女性の事務職から総合職への転換 10人

| | |
|-------------|--|
| <p>企業名</p> | <p>社会福祉法人榛桐会</p>  |
| <p>所在地</p> | <p>群馬県高崎市榛名山町28-30</p> |
| <p>業種</p> | <p>重症心身障害児者施設</p> |
| <p>労働者数</p> | <p>189人(男性 64人、女性 125人)</p> |
| <p>計画期間</p> | <p>平成30年4月1日～令和3年3月31日</p> |
| <p>取組状況</p> | <p>【女性の育児休業取得率】 85%(計画期間中に出産した7人のうち、6人が育児休業を取得)</p> <p>【男性の育児休業等取得率】 8%(計画期間内に配偶者が出産した男性労働者12人のうち、1人が育児休業を取得)</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、所定外労働免除の措置を講じている。</p> <p>【時間外労働及び休日労働の状況】 計画期間終了事業年度における、フルタイム労働者等の時間外労働及び休日労働の平均は各月45時間未満である(月平均に換算すると約1時間)。</p> <p>【計画期間中に実施した主な取組】</p> <p>①産前産後休業や育児休業、育児休業給付、社会保険料免除など諸制度の周知を行い、事業所規定の関連事項の理解を深める。 ⇒社会保険労務士から対象者に対し、育児休業等に関する説明書を都度配布し、周知を行った。また、対象者が事務部総務課の担当職員を通して、社会保険労務士に制度上の不明点等を相談する体制を整えた。</p> <p>②働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備として、小学校終期に達するまでの子を養育する職員が子の学校行事に参加する際に、年度内につき1日に限り有給の特別休暇を取得できる制度を導入した。</p> |
| <p>認定回数</p> | <p>1回目</p> |

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）。

（令和3年8月16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 | 234社 | 231社 | 98.7% |
| 常時雇用労働者101人以上300人以下の企業 | 528社 | 515社 | 97.5% |
| 常時雇用労働者100人以下の企業 | — | 655社 | — |
| 合計 | — | 1,401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、労働者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

令和3年8月16日現在、管内における認定企業は54社である。



| | 認定企業数 |
|------------------------|-------|
| 常時雇用労働者301人以上の企業 | 29社 |
| 常時雇用労働者101人以上300人以下の企業 | 15社 |
| 常時雇用労働者100人以下の企業 | 10社 |
| 合計 | 54社 |

（2）プラチナくるみん認定

令和3年8月16日現在、管内における特例認定企業は7社である。



| | 認定企業数 |
|------------------------|-------|
| 常時雇用労働者301人以上の企業 | 6社 |
| 常時雇用労働者101人以上300人以下の企業 | 0社 |
| 常時雇用労働者100人以下の企業 | 1社 |
| 合計 | 7社 |

(3) くるみん認定企業一覧

| | 企業名 | 認定年 | 所在地 | 業種 | 労働者数 (申請時点) |
|----|--------------------|-------------------------------|-------|---------|----------------|
| 1 | 株式会社山田製作所 | H19年 H21年 | 伊勢崎市 | 製造業 | 1,581人 |
| 2 | 生活協同組合コープぐんま | H19年 H22年 H25年 H27年 R1年 | 桐生市 | 卸・小売業 | 1,340人 |
| 3 | 株式会社ヤマダホールディングス | H20年 H23年 | 高崎市 | 卸・小売業 | 11,460人 |
| 4 | サンデンホールディングス株式会社 | H21年 | 伊勢崎市 | 製造業 | 3,019人 |
| 5 | 株式会社ヤマダホームズ | H21年 H24年 H27年 H29年 | 高崎市 | 建設業 | 997人 |
| 6 | 株式会社高崎高島屋 | H21年 H23年 | 高崎市 | 卸・小売業 | 321人 |
| 7 | 有限会社COCO-LO | H22年 H25年 | 桐生市 | 医療・福祉業 | 76人 |
| 8 | 株式会社東和銀行 | H22年 H27年 | 前橋市 | 金融業 | 2,303人 |
| 9 | 社会福祉法人春風会 | H24年 H27年 R3年 | 中之条町 | 医療・福祉業 | 128人 |
| 10 | 特定非営利活動法人ハートフル | H24年 | 高崎市 | 医療・福祉業 | 63人 |
| 11 | 社会医療法人鶴谷会 | H24年 | 伊勢崎市 | 医療・福祉業 | 613人 |
| 12 | 医療法人群馬会 | H24年 H26年 R1年 | 高崎市 | 医療・福祉業 | 611人 |
| 13 | 株式会社秋葉ダイカスト工業所 | H25年 | 高崎市 | 製造業 | 99人 |
| 14 | 株式会社群馬銀行 | H25年 H27年 | 前橋市 | 金融業 | 4,707人 |
| 15 | 医療法人石井会石井病院 | H25年 | 伊勢崎市 | 医療・福祉業 | 299人 |
| 16 | 光山電気工業株式会社 | H25年 H27年 | 中之条町 | 製造業 | 157人 |
| 17 | 医療法人橘会上之原病院 | H25年 | 渋川市 | 医療・福祉業 | 220人 |
| 18 | 社会福祉法人桔梗会 | H25年 H28年 | 沼田市 | 医療・福祉業 | 99人 |
| 19 | 株式会社ハンブティーダンブティー | H25年 | 前橋市 | 卸・小売業 | 445人 |
| 20 | 医療法人大誠会 | H25年 | 沼田市 | 医療・福祉業 | 286人 |
| 21 | 富士重工業健康保険組合太田記念病院 | H25年 | 太田市 | 医療・福祉業 | 857人 |
| 22 | 高崎信用金庫 | H25年 H27年 | 高崎市 | 金融業 | 472人 |
| 23 | 株式会社アペックス | H26年 | 高崎市 | 卸・小売業 | 27人 |
| 24 | 株式会社エムダブルエス日高 | H26年 | 高崎市 | 医療・福祉業 | 706人 |
| 25 | 株式会社スカイスクレイパー | H27年 | 太田市 | 飲食サービス業 | 496人 |
| 26 | 国立大学法人群馬大学 | H27年 | 前橋市 | 教育・研究 | 2,368人 |
| 27 | 利根保健生活協同組合 | H27年 | 沼田市 | 医療・福祉業 | 694人 |
| 28 | 三高産業株式会社 | H27年 H30年 | 桐生市 | 卸・小売業 | 20人 |
| 29 | 株式会社ヌカベ | H28年 | 高崎市 | 製造業 | 450人 |
| 30 | 社会福祉法人赤城会 | H28年 | 渋川市 | 医療・福祉業 | 155人 |
| 31 | 医療法人パテラ会 | H28年 H30年 | みなかみ町 | 医療・福祉業 | 247人 |
| 32 | 株式会社ジーシーシー | H29年 | 前橋市 | 情報通信業 | 664人 |
| 33 | 株式会社富士通フロンテックシステムズ | H29年 | 前橋市 | 情報通信業 | 116人 |
| 34 | 株式会社日本キャンパック | H29年 | 明和町 | 製造業 | 536人 |
| 35 | 太平食品工業株式会社 | H29年 | 前橋市 | 食品製造業 | 502人 |

| | | | | | |
|----|------------------|----------|------|------------|--------|
| 36 | ぐんぎんシステムサービス株式会社 | H29年 R2年 | 前橋市 | 情報サービス業 | 141人 |
| 37 | しののめ信用金庫 | H29年 | 富岡市 | 金融業 | 984人 |
| 38 | 社会福祉法人ほたか会 | H30年 | 前橋市 | 医療・福祉業 | 400人 |
| 39 | 社会福祉法人視覚障害者福祉会 | H30年 | 前橋市 | 医療・福祉業 | 83人 |
| 40 | 社会福祉法人あんなか福祉会 | H30年 | 安中市 | 医療・福祉業 | 121人 |
| 41 | 桐生信用金庫 | H30年 | 桐生市 | 金融業 | 544人 |
| 42 | アイオー信用金庫 | H30年 | 伊勢崎市 | 金融業 | 366人 |
| 43 | 手島精管株式会社 | H30年 | 館林市 | 製造業 | 47人 |
| 44 | 株式会社ナカダイ | H30年 | 前橋市 | 卸・小売業 | 63人 |
| 45 | 株式会社荻野屋 | H31年 | 安中市 | 製造業 | 543人 |
| 46 | たくみ株式会社 | R1年 | 高崎市 | 医療・福祉業 | 391人 |
| 47 | 株式会社環境技研 | R1年 | 高崎市 | 技術サービス業 | 102人 |
| 48 | 株式会社JIMRO | R2年 | 高崎市 | 製造業 | 165人 |
| 49 | 社会福祉法人邦知会 | R2年 | 桐生市 | 医療・福祉業 | 237人 |
| 50 | 株式会社板垣 | R3年 | 伊勢崎市 | 卸・小売業 | 225人 |
| 51 | 太陽誘電株式会社 | R3年 | 高崎市 | 製造業 | 3,262人 |
| 52 | サンヴァーテックス株式会社 | R3年 | 高崎市 | 総合人材サービス業 | 1,292人 |
| 53 | 学校法人中村学園 | R3年 | 前橋市 | 認定こども園の運営 | 62人 |
| 54 | 社会福祉法人榛桐会 | R3年 | 高崎市 | 重症心身障害児者施設 | 189人 |

(4) プラチナくるみん認定企業一覧

| | 企業名 | 特例認定年 | 所在地 | 業種 | 労働者数 |
|---|-------------|-------|-------|-----|--------|
| 1 | 有限会社COCO-L0 | H28年 | 桐生市 | 福祉業 | 78人 |
| 2 | 医療法人鶴谷会 | H28年 | 伊勢崎市 | 医療業 | 599人 |
| 3 | 株式会社群馬銀行 | H29年 | 前橋市 | 金融業 | 4,744人 |
| 4 | 株式会社東和銀行 | H29年 | 前橋市 | 金融業 | 2,278人 |
| 5 | 高崎信用金庫 | R2年 | 高崎市 | 金融業 | 461人 |
| 6 | 桐生信用金庫 | R2年 | 桐生市 | 金融業 | 528人 |
| 7 | 医療法人パテラ会 | R3年 | みなかみ町 | 医療業 | 301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、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) 計画期間において、<u>男性労働者のうち育児休業等を取得した割合が7%以上</u>であること</p> <p>(2) 計画期間において、<u>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</u>であり、かつ、<u>育児休業等を取得した者が1人以上</u>いること。</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または育児目的休暇利用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>次のいずれも満たしていること。</p> <p>(1) 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。</p> <p>(2) 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。</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 | 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>次の(1)又は(2)のいずれかを満たしていること</p> <p>(1)計画期間において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</p> <p>(2)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>計画期間内に男性の育児休業等取得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がいない場合でも、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のすべての措置を実施しており、かつ、①又は②のうち、少なくとも一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと</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> |
| 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 |

女性活躍推進取組状況

1 一般事業主行動計画策定届出企業数及び届出率

女性活躍推進法では、常時雇用する労働者が301人以上の企業に対し、自社の女性の活躍に関する状況把握、数値目標を含む行動計画の策定、行動計画の公表及び労働者への周知、行動計画を策定した旨の届出、女性の活躍に関する情報公表を義務付けている（300人以下の企業は努力義務）。

法改正により、令和4年4月1日以降は、常時雇用する労働者が101人以上300人以下の企業に対しても、上記の行動計画の策定・届出等が義務付けられる。

（令和3年8月16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 | 234社 | 228社 | 97.4% |
| 常時雇用労働者101人以上300人以下の企業 | 528社 | 48社 | 9.1% |
| 常時雇用労働者100人以下の企業 | — | 52社 | — |
| 合計 | — | 328社 | — |

2 基準適合一般事業主認定企業

女性活躍推進法に基づき行動計画を策定した旨の届出等を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（えるぼし認定）を行っている。認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階ある。

（1）えるぼし認定

令和3年8月16日現在、管内における認定企業は18社である（2段階目が5社、3段階目が13社）。






| | 認定企業数 |
|------------------|-------|
| 常時雇用労働者301人以上の企業 | 11社 |
| 常時雇用労働者300人以下の企業 | 7社 |
| 合計 | 18社 |

（2）えるぼし認定企業一覧

| | 企業名 | 段階 | 認定年 | 所在地 | 業種 | 労働者数 (申請時点) |
|----|-------------------------|------|------|------|---------------|----------------|
| 1 | 株式会社群馬銀行 | 2段階目 | H28年 | 前橋市 | 金融業、保険業 | 4,781人 |
| | | 3段階目 | H30年 | | | |
| 2 | 朝倉染布株式会社 | 3段階目 | H28年 | 桐生市 | 製造業（繊維工業） | 98人 |
| 3 | 株式会社ジュンコーポレイション | 3段階目 | H29年 | 安中市 | 製造業（プラスチック製品） | 27人 |
| 4 | 株式会社上毛新聞社 | 3段階目 | H29年 | 前橋市 | 情報通信業 | 379人 |
| 5 | 社会福祉法人赤城会 | 3段階目 | H29年 | 洪川市 | 医療、福祉 | 145人 |
| 6 | 株式会社アイ・ディー・エー | 2段階目 | H29年 | 高崎市 | 専門サービス業 | 368人 |
| 7 | ARIGATO COMPANY 株式会社 | 3段階目 | H29年 | 高崎市 | 建設業 | 8人 |
| 8 | 株式会社東和銀行 | 2段階目 | H30年 | 前橋市 | 金融業 | 2,242人 |
| 9 | アイオー信用金庫 | 2段階目 | H30年 | 伊勢崎市 | 金融業 | 336人 |
| 10 | 株式会社荻野屋 | 3段階目 | H30年 | 安中市 | 食品製造業 | 543人 |
| 11 | 学校法人 NIPPON ACADEMY | 3段階目 | H31年 | 前橋市 | 教育、学習支援業 | 71人 |
| 12 | 高崎信用金庫 | 2段階目 | R1年 | 高崎市 | 金融業 | 473人 |
| 13 | 株式会社タカラコーポレーション | 3段階目 | R1年 | 太田市 | 小売業 | 106人 |
| 14 | 太陽誘電株式会社 | 3段階目 | R2年 | 高崎市 | 製造業（電気機械器具） | 2,984人 |
| 15 | サンヴァーテックス株式会社 | 3段階目 | R2年 | 高崎市 | サービス業 | 1,371人 |
| 16 | 株式会社板垣 | 3段階目 | R3年 | 伊勢崎市 | 小売業 | 225人 |
| 17 | 株式会社IHIエアロスペース | 3段階目 | R3年 | 富岡市 | 製造業（輸送用機械器具） | 1,010人 |
| 18 | 桐生信用金庫 | 2段階目 | R3年 | 桐生市 | 金融業、保険業 | 472人 |

女性活躍推進法第9条に基づく認定基準（えるぼし認定）

| | |
|---|---|
| <p>1段階目</p>  | <ul style="list-style-type: none"> ●以下の5つの基準のうち、1つ又は2つの基準を満たしていること ●満たさない基準については、当該基準に関連する取組を実施し、2年以上連続してその実績が改善していること ●上記の実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること |
| <p>2段階目</p>  | <ul style="list-style-type: none"> ●以下の5つの基準のうち、3つ又は4つの基準を満たしていること ●満たさない基準については、当該基準に関連する取組を実施し、2年以上連続してその実績が改善していること ●上記の実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること |
| <p>3段階目</p>  | <ul style="list-style-type: none"> ●以下の5つの基準の全てを満たしていること ●上記の実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること |

| 評価項目 | 基準値(実績値) |
|-----------|--|
| 採用 | <p>次の(1)と(2)のいずれかに該当すること。</p> <p>(1)男女別の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が同程度(※)であること。 ※『直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」』×0.8が、『直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」』よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る)。</p> <p>(2)直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること。</p> <p>①正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値(平均値が4割を超える場合は4割)以上であること。</p> <p>②正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値(平均値が4割を超える場合は4割)以上であること。</p> |
| 継続就業 | <p>(1)直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること。</p> <p>①「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること(期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る)。</p> <p>②「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること(期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る)。</p> <p>(2)上記(1)を算出できない場合は、直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。</p> |
| 労働時間等の働き方 | <p>雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。</p> <p>「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45時間</p> <p>これにより難しい場合は、</p> <p>「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」-「各月の法定労働時間の合計=(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」÷「対象労働者数」< 45時間</p> |
| 管理職比率 | <p>次の(1)と(2)のいずれかに該当すること。</p> <p>(1)管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること。</p> <p>(2)『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」』÷『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が8割以上であること。</p> |


| | |
|--------------------|--|
| 多様な キャリア コース | <p>直近の3事業年度のうち、以下について大企業は2項目以上（非正社員がいる場合は必ず A を含むこと）、中小企業は1項目以上の実績を有すること。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換</p> <p>B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用</p> |
|--------------------|--|

※ 上記の他、以下の基準を全て満たす必要があります。

- ・事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- ・策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- ・認定取消又は辞退の日から3年を経過していること。
- ・職業安定法第5条の5第1項第3号の規定により、公共職業安定所等が求人申し込みを受理しないことができる場合に該当しないこと。
- ・女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。

女性活躍推進法第12条に基づく認定基準（プラチナえるぼし認定）

えるぼし認定を受けた事業主のうち、以下の基準を満たした場合に認定します（令和2年6月1日以降認定開始）。

| | |
|---|--|
| <p>プラチナえるぼし</p>  | <ul style="list-style-type: none"> ● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任し、その選任状況を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 以下の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く）のうち、8項目以上を毎年「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること。 |
|---|--|

| 評価項目 | 基準値(実績値) |
|------------|---|
| 採用 | えるぼし認定基準と同じ。 |
| 継続就業 | <p>(1) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること。</p> <p>① 「女性労働者の平均継続勤務年数 ÷ 男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る）。</p> <p>② 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」 ÷ 「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ9割以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る）。</p> <p>(2) 上記(1)を算出できない場合は、直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。</p> |
| 労働時間等の働き方 | えるぼし認定基準と同じ。 |
| 管理職比率 | <p>(1) 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が、産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>(2) 15%以下の場合、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。</p> <p>(3) 40%以上の場合、以下の①と②のいずれか大きい値以上であること。</p> <p>① 正社員に占める女性比率の8割</p> <p>② 40%</p> |
| 多様なキャリアコース | えるぼし認定基準と同じ。 |

※ 上記の他、以下の基準を全て満たす必要があります。

- ・事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- ・策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- ・雇用管理区分ごとに、労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと。
- ・プラチナえるぼし認定の申請より前に、一般事業主行動計画に定めた目標を、容易に達成できる目標に変更していないこと。
- ・認定取消又は辞退の日から3年を経過していること。
- ・職業安定法第5条の5第1項第3号の規定により、公共職業安定所等が求人申し込みを受理しないことができる場合に該当しないこと。
- ・女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。



1 えるぼし・プラチナえるぼし認定

女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業を認定します。

えるぼし認定は、「採用」、「継続就業」、「労働時間等の働き方」、「管理職比率」、「多様なキャリアコース」の5つの評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

プラチナえるぼし認定は、上記の項目を全て満たし、かつ、法に基づく情報公表を8項目以上公表する等の基準を満たす必要があります。



2 くるみん・プラチナくるみん認定

従業員の子育て支援に積極的な企業を認定します。

くるみん認定は、男性の育児休業取得率7%以上、子が小学校就学前まで利用可能な短時間勤務制度等がある、法定時間外・法定休日労働の平均が月45時間未満である等の基準を満たす必要があります。

プラチナくるみん認定は、くるみん認定企業が、男性の育児休業取得率13%以上、女性の活躍推進に係る計画を実施している等の基準を満たす必要があります。



3 ユースエール認定

若者雇用促進法に基づき、優良な中小企業を認定します。

ユースエール認定は、人材育成方針及び教育訓練計画の策定、直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の定着状況、正社員の所定外労働時間の実績、正社員の有給休暇の取得実績、男女労働者の育児休業等の取得実績など、各種要件を満たす必要があります。



雇用環境に係る3つの認定制度を
活用し、優秀な人材の確保を目指しましょう



認定マークを商品や広告、求人票等を使用してアピールすることができ、企業のイメージアップや、優秀な人材の確保・採用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の対象となります。

【問合せ先】

えるぼし認定、くるみん認定

<電話> 027-896-4739 (雇用環境・均等室)

ユースエール認定

<電話> 027-210-5007 (職業安定部職業安定課)

認定基準の詳細・認定企業一覧については、ホームページでもご確認いただけます。

1 えるぼし・プラチナえるぼし認定



認定基準の詳細

群馬労働局ホームページ>各種法令・制度・手続き>雇用環境・均等関係
>女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省HP）

群馬県内の認定企業一覧

群馬労働局ホームページ>各種法令・制度・手続き>雇用環境・均等関係
>女性活躍推進取組状況

認定企業一覧は下記QRコードからもご覧いただけます。



2 くるみん・プラチナくるみん認定



認定基準の詳細

群馬労働局ホームページ>各種法令・制度・手続き>雇用環境・均等関係
>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基準・認定マークが改正されました（厚生労働省HP）

群馬県内の認定企業一覧

群馬労働局ホームページ>各種法令・制度・手続き>雇用環境・均等関係
>次世代育成支援対策推進取組状況

認定企業一覧は下記QRコードからもご覧いただけます。



3 ユースエール認定



認定基準の詳細

群馬労働局ホームページ>企業のご紹介>「若者雇用促進法に基づく認定制度」（ユースエール認定企業）のご案内

群馬県内の認定企業一覧

群馬労働局ホームページ>群馬新卒応援ハローワーク（トップページ下部にある以下のバナー）>ユースエール認定企業



認定企業一覧は下記QRコードからもご覧いただけます。



認定により、企業のイメージアップや、優秀な人材の確保・採用のほか、以下のメリットが期待できます。

- **公共調達における加点評価**：各府省等が総合評価落札方式又は企画競争によって公共調達を実施する場合、認定企業などを加点評価するよう定められました。詳細は、公共調達を行う当該行政機関あてご確認ください。群馬労働局の公共調達でも加点評価されます。
- **ユースエール認定企業へのマッチング支援等**：「群馬わかものハローワーク」や「ぐんま新卒応援ハローワーク」等で認定企業を積極的にPRします。また、労働局・ハローワークが開催する就職面接会等について積極的にご案内します。その他、一部の助成金に係る加算措置や、日本政策金融公庫による低利融資の対象となります。