厚生労働省
群馬労働局

Press Release

厚生労働省群馬労働局発表
令 和 ４ 年 ４ 月 ２ ６ 日

【照会先】
群馬労働局 雇用環境・均等室
室　　長　　奥町　由美子
室 長 補 佐　　庭山　たくみ
（代表電話）027-896-4739

報道関係者　各位

「えるぼし認定企業」を認定！
～４月 27 日に認定通知書交付式を開催します～

群馬労働局（局長　加藤　博人）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社を認定し、認定通知書交付式を開催します。認定企業の取組内容は別紙のとおりです。

えるぼし認定（３段階目）

株式会社日東システムテクノロジーズ（太田市）代表取締役　青木（あおき）　稔（みのる）　様

【認定通知書交付式】
日時　令和４年４月 27 日（水）14:00～
場所　群馬県公社総合ビル　９階会議室（前橋市大渡町１丁目 10 番７号）

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。

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。

株式会社日東システムテクノロジーズ

所 在 地：群馬県太田市吉沢町 1405-7
業　　種：情報通信業
労働者数：124 人（男性 71 人、女性 53 人）

【認定基準に係る評価項目の達成状況】

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）が同程度であること。

※ 直近３事業年度の平均した、雇用管理区分ごとの「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も低いこと。

（2）次の①と②の両方に該当すること。

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、正社員（雇用管理区分は設定していない）に占める女性労働者の割合は 33.3%であり、産業平均値（情報通信業、23.3%）以上である。

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割以上であること。

（2）「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が、雇用管理区分ごとに８割以上であること。

※継続雇用割合とは、「９～11 事業年度前に採用した労働者で現在雇用している人数」÷「９～11 事業年度前に採用した労働者の人数」

【達成状況】

上記（2）について、女性の継続雇用割合（ 0.67）÷男性の継続雇用割合（ 0.33）は 2.03 であり、８割以上である。

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こと。

（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割以上であること

【達成状況】

直近の事業年度における、管理職に占める女性労働者の割合は 8.3%であり、産業平均値（情報通信業、8.2%）以上である。

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	女性の非正社員から正社員への転換	２人
ウ	過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	１人
エ	おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用	３人

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 101 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（100 人以下の企業は努力義務）。

従前は、労働者が 301 人以上の企業に義務付けられていたが、令和４年４月１日、労働者が 101 人以上の企業に対して義務付けが拡大された。

（令和４年４月６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	239 社	213 社	89.1%
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	515 社	390 社	75.7%
常時雇用労働者 100 人以下の企業	－	59 社	－
合計	－	662 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４年４月６日現在、管内における認定企業は 20 社である（２段階目が４社、３段階目が 16 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	９社
合計	20 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 ３段階目	H28 年 H30 年	前橋市	金融業，保険業	4,781 人
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	渋川市	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 ３段階目	H30 年 Ｒ４年	前橋市	金融業	1,987 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
19	株式会社ワークエントリー	３段階目	R４年	高崎市	サービス業	71 人
20	株式会社日東システムテクノロジーズ	３段階目	R４年	太田市	情報通信業	124 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）

１段階目	●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
２段階目	●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
３段階目	●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	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）。 （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。 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。 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。
継続就業	（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。 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）。 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）。 （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。
労働時間等の働き方	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。 「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 これにより難い場合は、 [「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

管理職比率	次の（1）と（2）のいずれかに該当すること。 （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。 （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。
多様なキャリアコース	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。 A　女性の非正社員から正社員への転換 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 C　過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D　おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用

※ 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の申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）。

プラチナえるぼし	●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	（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。 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）。 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）。 （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。
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	（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。 ただし、1．5倍後の数字が、 （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。 （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。 ①正社員に占める女性比率の8割 ②40%
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の申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。

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４年４月６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	239 社	217 社	90.8%
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	513 社	495 社	96.1%
常時雇用労働者 100 人以下の企業	－	688 社	－
合計	－	1,397 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４年４月６日現在、管内における認定企業は 59 社である。

	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	30 社
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	17 社
常時雇用労働者 100 人以下の企業	12 社
合計	59 社

（２）プラチナくるみん認定

令和４年４月６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 R４年	伊勢崎市	輸送用機械器具製造業	1,535 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	株式会社高崎髙島屋	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	株式会社ハンプティーダンプティー	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	三髙産業株式会社	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　R３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
55	株式会社メディカルベア	R３年	玉村町	医療器具滅菌業	115 人
56	株式会社日東システムテクノロジーズ	R３年	太田市	情報通信業	112 人
57	医療法人社団善衆会	R３年	前橋市	医療業	492 人
58	日本パイプシステム株式会社	R３年	板倉町	製造業	99 人
59	株式会社ソアード	R４年	高崎市	不動産業、物品賃貸業	15 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-LO	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）

※　令和４年４月１日付けで下線部の基準が改正されました。

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	次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (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割合が<u>10%以上</u>であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト<u>「両立支援のひろば」で公表</u>していること。 (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<u>20%以上</u>であり、当該割合を<u>「両立支援のひろば」で公表</u>し、かつ、育児休業等を取得した者が１人以上いること。 ※ 労働者数が300人以下の事業主の特例 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。 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）、かつ、当該取得実績を<u>「両立支援のひろば」で公表</u>していること。 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、かつ、当該利用実績を<u>「両立支援のひろば」で公表</u>していること。 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<u>10%以上</u>であり、当該割合を<u>「両立支援のひろば」で公表</u>していること。 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、かつ、当該利用実績を<u>「両立支援のひろば」で公表</u>していること。
6	計画期間内の女性労働者の育児休業取得率が、75%以上であり、当該割合を<u>「両立支援のひろば」で公表</u>していること。
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	次のいずれも満たしていること。 (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。 (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。
9	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 ①所定外労働の削減のための措置 ②年次有給休暇の取得の促進のための措置 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
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）

※　令和４年４月１日付けで下線部の基準が改正されました。

No.	特例認定基準
1～4	認定基準 1～4 と同じ
5	次の（1）又は（2）のいずれかを満たしていること （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<u>30％以上</u>であること （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<u>50％以上</u>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 ※ 労働者数が300人以下の事業主の特例 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 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） 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 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<u>30％以上</u>であること 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
6～8	認定基準 6～8と同じ
9	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 ①所定外労働の削減のための措置 ②年次有給休暇の取得の促進のための措置 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
10	次の（1）又は（2）のいずれかを満たしていること （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 （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<u>70％以上</u>であること
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

厚生労働省群馬労働局

雇用環境に係る４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

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１０％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３０％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。
※ この他、不妊治療と仕事との両立に関する認定基準を満たした場合、新たな認定マーク「プラス」を取得できます。

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。

4 もにす認定

障害者雇用への取組が優良な中小企業を認定します。

もにす認定は、障害者雇用への取組、成果及び情報開示について一定水準に達していること、雇用率制度の対象障害者を法定以上雇用していること等の基準を満たす必要があります。

認定マークを商品や広告、求人票等で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）
もにす認定
<電話>027-210-5008（職業安定部職業対策課）

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＞令和４年４月１日から、くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます。新しい認定制度もスタートします。（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

新卒応援ハローワーク

認定企業一覧は下記ＱＲコードからもご覧いただけます。

4 もにす認定

認定基準の詳細、認定企業一覧

群馬労働局ホームページ＞企業のご紹介＞「障害者雇用優良中小事業主認定制度」のご案内

認定基準の詳細等は下記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等**：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（総合評価落札方式に限る）でも加点評価されます。また、日本政策金融公庫の低利融資対象となります。
  ※ もにす認定については、国の公共調達の加点対象となりませんが、地方公共団体の公共調達で加点対象となる場合があります。
- **ユースエール認定企業、もにす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。