

厚生労働省群馬労働局発表
令和2年2月10日

【照会先】(えるぼし認定関係)
群馬労働局 雇用環境・均等室
室長 石山 玲子
雇用環境改善・
均等推進指導官 西谷 慶子
(代表電話) 027-896-4739

【照会先】(ユースエール認定関係)
群馬労働局 職業安定部
課長 須田 弘之
地方職業指導官 橋本 優一
(代表電話) 027-210-5007

報道関係者 各位

「えるぼし認定企業」1社、「ユースエール認定企業」1社を認定！ ～2月13日に合同の認定通知書交付式を開催します～

群馬労働局(局長 田窪文明)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、若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定企業」として1社を認定し、以下のとおり認定通知書交付式を開催します。

☆えるぼし認定企業☆

- ・株式会社タカラコーポレーション(代表取締役社長 ^{あらい}新井あけみ)(資料1)

☆ユースエール認定企業☆

- ・四万林業協業組合(代表理事 ^{うしきたかお}宇敷孝夫)(資料2)

☆認定通知書交付式☆

- ・日時 令和2年2月13日(木) 14:30～
- ・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)



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認定を受けることができます。

ユースエール認定企業の認定を受けるためには、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、各種要件をクリアした優良な中小企業である必要があります。



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。

株式会社タカラコーポレーション

所在地：群馬県太田市西本町41-17
業種：小売業
労働者数：106人（男性49人、女性57人）



認定基準に係る評価項目の達成状況

- 1 **採用**：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
（女性の競争倍率×0.8<男性の競争倍率）

【達成状況】 女性の競争倍率 1.59倍 男性の競争倍率 1.74倍

- 2 **継続就業**：「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0.7以上であること

【達成状況】

女性労働者の平均継続勤務年数5.65÷男性労働者の平均勤務年数4.02=1.41

- 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】 平成30年度の全ての月について45時間未満

- 4 **管理職比率**：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

【達成状況】

管理職14人中、女性4人 28.6%（産業平均値：6.6%）

- 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

- 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

【達成状況】

C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 1人



今後も人材の育成に力を入れる将来有望な組合です。

事業内容 素材生産 造林

会社情報 377-0424 群馬県吾妻郡中之条町
大字中之条町62-2

<http://www9.plala.or.jp/simaringyou/>

基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合	
1968年	15人	47.1歳	-年	(役員) -%	(管理職) -%

働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況(直近3事業年度)	
18.0日	4.1時間	男性: 0名	女性: 0.0%

募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ¹			
	新卒者等以外 ²	-	-	-
採用者数(うち女性)	新卒者等	1名(0名)	0名(0名)	0名(0名)
	新卒者等以外	-名(-名)	-名(-名)	-名(-名)
離職者数 ³	新卒者等	0名	0名	0名
	新卒者等以外	-名	-名	-名

会社からのメッセージ

先輩社員から

自然の良さや厳しさを感じながら、安全第一で一緒に成長していきましょう。

社長から

昭和43年創業以来順調で、安全作業を重視し国有林内作業においては郡内トップのシェアを保持しています。「安全と健康を保持増進し、いきいきとした職場の確立に努め組合の繁栄と従業員の幸福をはかる」を基本目標としています。

求める人材像

将来的に新入社員に指導ができる。

人材育成のための制度

研修制度 あり	自己啓発支援制度 あり	社内検定 なし	メンター制度 あり	キャリアコン制度 なし
------------	----------------	------------	--------------	----------------

備考・補足情報

見学等受入れ

インターン あり	職場見学 あり
-------------	------------

非正規雇用の職場情報⁴

採用情報

事業所番号:

[ハローワークインターネットサービス](#)もしくは
[最寄りのハローワーク](#)をご利用ください。

1 直近3事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者

2 1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者

3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数

4 非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

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）。

（令和2年1月末日現在）

	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	214 社	212 社	99.1%
常時雇用労働者 300 人以下の企業	—	93 社	—
合計	214 社	305 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、行動計画の策定及び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2年1月末日現在、管内における認定企業は13社である（2段階目が4社、3段階目が9社）。






	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	7 社
常時雇用労働者 300 人以下の企業	6 社
合計	13 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（プラスチック製品製造業）	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	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

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 	<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 ●上記の実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表していること
2段階目 	<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 ●上記の実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表していること
3段階目 	<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 ●上記の実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表していること

評価項目	基準値(実績値)
採用	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)
継続就業	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0.7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) 又は 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0.8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)
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 これにより難しい場合は、 [「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	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 又は 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0.8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。
- ・定め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。
- ・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。