

厚生労働省群馬労働局発表
令和5年1月31日

【照会先】(くるみん認定)
群馬労働局 雇用環境・均等室
室長 奥町 由美子
指導係長 藤井 達也
(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職業安定課
課長 井野 晃宏
地方職業指導官 鶴本 匡史
(代表電話) 027-210-5007

報道関係者 各位

「くるみん認定企業」及び「ユースエール認定企業」を認定！
～2月8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、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定企業」として株式会社スバルロジスティクスを認定し、若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定企業」として社会福祉法人尾瀬長寿会、泉野建設株式会社を認定しました。以下のとおり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。

【認定企業】

くるみん認定

株式会社スバルロジスティクス(太田市) 代表取締役 おおかわら まさき 大河原 正喜 様

ユースエール認定

社会福祉法人尾瀬長寿会(片品村) 理事長 ほしの えみこ 星野 恵美子 様

泉野建設株式会社(前橋市) 代表取締役 いずみの たかし 泉野 高志 様

【認定通知書交付式】

◆日時 令和5年2月8日(水) 11:00～

◆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)





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。



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、各種要件を満たした優良な中小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。

| | |
|----------------------|--|
| <p>企業名</p> | <p>株式会社スバルロジスティクス</p>  |
| <p>所在地</p> | <p>群馬県太田市朝日町558番地1</p> |
| <p>主たる事業</p> | <p>自動車運送取扱業</p> |
| <p>労働者数</p> | <p>510人(男性 342人、女性 168人)</p> |
| <p>計画期間</p> | <p>令和2年4月1日～令和4年3月31日</p> |
| <p>認定基準 達成状況</p> | <p>【女性の育児休業取得率】 100%(計画期間中に出産した4人のうち、4人が育児休業を取得)。 実績を「両立支援のひろば」で公表済み。</p> <p>【男性の育児休業取得率】 67%(計画期間中に配偶者が出産した男性6人のうち、4人が育児休業を取得)。 実績を「両立支援のひろば」で公表済み。</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4年生就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とした、短時間勤務制度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12時間)。</p> <p>【計画期間中に達成した目標】</p> <p>① ワークライフバランス推進に対する施策の検討・実施 ⇒令和3年1月、同年11月に、管理職を対象とした「イクボス研修」を開催した。</p> <p>② 女性のキャリア形成に対する施策の検討・実施 ⇒令和2年11月、令和4年1月に、女性社員を対象とした「女性のためのスマートワーク研修」を開催した。</p> <p>【働き方の見直しに資する多様な労働条件整備に係る主な措置】</p> <p>① 所定外労働削減のための措置 ⇒36協定届出時間を上回る自主基準を設け、時間外労働削減のため、全労働者に周知している。間接部門においては、毎週金曜日、給与支給日、賞与支給日をノー残業デーとしている。</p> <p>② 年次有給休暇の取得促進 ⇒半日単位の年次有給休暇を取得促進し、確実に年5日以上取得するための運用ルールを整備している他、毎月、労使協議会にて取得実績を報告している。</p> |
| <p>認定回数</p> | <p>1回目</p> |

| | |
|------|--|
| 企業名 | 社会福祉法人 尾瀬長寿会  |
| 所在地 | 群馬県利根郡片品村大字摺淵340 |
| 業種 | 介護業 |
| 労働者数 | 76人(男性 34人、女性 42人) |
| 対象期間 | 平成31年4月1日～令和4年3月31日 【認定基準1】(学卒求人等、若者対象の正社員求人の申込みの有無) →高卒求人(介護職員)HW 受理済み(10070-7629) ハローワーク以外の職業紹介事業者への求人自社募集 【認定基準2】(若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業) →該当 【認定基準3】(以下の要件にすべて適合) ①「人材育成方針」、「教育訓練計画」を策定 →策定済み(座学・通信)、対象者:新入職員、全職員、経験年次ごとの職員 ②直近3事業年度の新卒者などの正社員として離職した人の離職率が0% →採用2名(現在在籍中) ③前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員がいないこと。 →月平均所定外労働時間 : 4.1時間 1月当たりの法定時間外労働60時間以上の労働者 : 無し ④前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上あること。 →年平均取得率 : 64.0% 年平均取得日数 : 11.3日 ⑤直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上あること。 →男性育児休業等取得者 : 1名 女性育児休業等取得者 : 100% 【認定基準4】(青少年雇用情報について公表している) ①直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 →公表済 ②研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内 |
| 認定基準 | |

検定等の制度の有無とその内容

→公表済(社内検定制度以外すべて実施)

③前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)、役員・管理職の女性割合

→公表済

【認定基準5】(過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと)

→該当なし

【認定基準6】(過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと)

→該当なし

【認定基準7】(過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと)

→該当なし

【認定基準8】(過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと)

→該当なし

【認定基準9】(暴力団関係事業主でないこと)

→該当なし

【認定基準10】(風俗営業等関係事業主でないこと)


→該当なし

【認定基準11】(各種助成金の不支給措置を受けていないこと)

→該当なし

【認定基準12】(重大な労働関係等法令違反を行っていないこと)

→該当なし

| | |
|------|--|
| 企業名 | 泉野建設 株式会社  |
| 所在地 | 群馬県前橋市岩神町2-20-14 |
| 業種 | 建設業 |
| 労働者数 | 14人(男性 12人、女性 2人) |
| 対象期間 | 令和元年7月1日～令和4年6月30日 【認定基準1】(学卒求人等、若者対象の正社員求人の申込みの有無) →高卒求人(土木技術者)HW 受理済み(10010-351329) 【認定基準2】(若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業) →該当 【認定基準3】(以下の要件にすべて適合) ①「人材育成方針」、「教育訓練計画」を策定 →策定済み(座学・実技・見学)、対象者:全社員、実務経験3年以上の経験者 ②直近3事業年度の新卒者などの正社員として離職した人の離職率が0% →採用1名(現在在籍中) ③前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員がいないこと。 →月平均所定外労働時間 : 4.6時間 1月当たりの法定時間外労働60時間以上の労働者 : 無し ④前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上 又は年間取得日数が平均10日以上あること。 →年平均取得率 : 62.6% 年平均取得日数 : 12.2日 ⑤直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上あること。 →男性育児休業等取得者 : 0名 女性育児休業等取得者 : 1名(取得率100%) 【認定基準4】(青少年雇用情報について公表している) ①直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 →公表済 ②研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容 |
| 認定基準 | |

→公表済(定期的な社内会議、リカレント教育、安全パトロール、外部講師を招いた講習会等実施)

③前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)、役員・管理職の女性割合

→公表済

【認定基準5】(過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと)

→該当なし

【認定基準6】(過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと)

→該当なし

【認定基準7】(過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと)

→該当なし

【認定基準8】(過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと)

→該当なし

【認定基準9】(暴力団関係事業主でないこと)

→該当なし

【認定基準10】(風俗営業等関係事業主でないこと)

→該当なし

【認定基準11】(各種助成金の不支給措置を受けていないこと)

→該当なし

【認定基準12】(重大な労働関係等法令違反を行っていないこと)

→該当なし

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12月22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 | 242社 | 242社 | 100% |
| 常時雇用労働者101人以上300人以下の企業 | 509社 | 507社 | 99.6% |
| 常時雇用労働者100人以下の企業 | — | 711社 | — |
| 合計 | — | 1,460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12月22日現在、管内における認定企業は63社である。



| | 認定企業数 |
|------------------------|-------|
| 常時雇用労働者301人以上の企業 | 32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 | 14社 |
| 合計 | 63社 |

（2）プラチナくるみん認定

令和4年12月22日現在、管内における特例認定企業は8社である。



| | 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 | 8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 R4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 | 株式会社アベックス | 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 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 | サンヴァータックス株式会社 | 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 |
| 60 | 小林工業株式会社 | R4年 | 前橋市 | 総合建設業 | 78人 |
| 61 | 株式会社両毛システムズ | R4年 | 桐生市 | 情報サービス業 | 912人 |
| 62 | 株式会社ジェイ・エヌ・エス | R4年 | 高崎市 | 広告業 | 37人 |
| 63 | 株式会社スバルロジスティクス | R4年 | 太田市 | 自動車運送取扱業 | 510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 |
| 8 | 医療法人大誠会 | R4年 | 沼田市 | 医療業 | 395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 | <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、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</u>」で公表していること。</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<u>20%以上</u>であり、当該割合を「<u>両立支援のひろば</u>」で公表し、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)、かつ、当該取得実績を「<u>両立支援のひろば</u>」で公表していること。</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、かつ、当該利用実績を「<u>両立支援のひろば</u>」で公表していること。</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<u>10%以上</u>であり、当該割合を「<u>両立支援のひろば</u>」で公表していること。</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</u>」で公表していること。</p> |
| 6 | 計画期間内の女性労働者の育児休業取得率が、 <u>75%以上</u> であり、当該割合を「 <u>両立支援のひろば</u> 」で公表していること。 |
| 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 | <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）

※ 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 | <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<u>30%以上</u>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<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</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<u>30%以上</u>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<u>70%以上</u>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）。

（令和4年12月31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 | 242 社 | 242 社 | 100% |
| 常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業 | 509 社 | 508 社 | 99.8% |
| 常時雇用労働者 100 人以下の企業 | — | 56 社 | — |
| 合計 | — | 806 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12月31日現在、管内における認定企業は22社である（2段階目が5社、3段階目が17社）。






| | 認定企業数 |
|--------------------|-------|
| 常時雇用労働者 301 人以上の企業 | 12 社 |
| 常時雇用労働者 300 人以下の企業 | 10 社 |
| 合計 | 22 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ーション | 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 | H30年 | 前橋市 | 金融業 | 1,987人 |
| | | 3段階目 | R4年 | | | |
| 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 |
| 21 | ユーコム株式会社 | 3段階目 | R4年 | 前橋市 | 小売業 | 46人 |
| 22 | 株式会社両毛システムズ | 2段階目 | R4年 | 桐生市 | 情報通信業 | 912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「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 |  | <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 |
| 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「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、 「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> |


| | |
|-----------------------------|--|
| <p>管理職 比率</p> | <p>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。</p> |
| <p>多様な キャリア コース</p> | <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。 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</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）。

| | |
|---|--|
| プラチナえるぼし  | <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 | (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 ② 40% |
| 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。

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。



認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

<認定マーク>

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

| | | |
|---|------------------------|---|
| 1 | ハローワークなどで重点的PRを実施 | 「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。 |
| 2 | 認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能 | 各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。 |
| 3 | 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能 | 認定企業は、ユースエール認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。 |
| 4 | 日本政策金融公庫による融資制度 | 株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和4年3月1日現在（期間5年以内） 中小企業事業1.07%、国民生活事業1.82%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html |
| 5 | 公共調達における加点評価 | 公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。 |



【認定基準】

| | | |
|----|--|---|
| 1 | 学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² の求人申込みまたは募集を行っていること | |
| 2 | 若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること | |
| 3 | 右の要件をすべて満たしていること | ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること |
| | | ・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離職率が20%以下※ ³ |
| | | ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと |
| | | ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※ ⁴ |
| | | ・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※ ⁵ |
| 4 | 右の青少年雇用情報について公表していること | ・直近3事業年度の採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 |
| | | ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容 |
| | | ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合 |
| 5 | 過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと | |
| 6 | 過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※ ⁶ | |
| 7 | 過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと | |
| 8 | 過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ ⁷ | |
| 9 | 暴力団関係事業主でないこと | |
| 10 | 風俗営業等関係事業主でないこと | |
| 11 | 各種助成金の不支給措置を受けていないこと | |
| 12 | 重大な労働関係等法令違反を行っていないこと | |

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合(実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど)は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。(https://shinsei.e-gov.go.jp/)

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。(融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください)



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4.5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。



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



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までご確認ください。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。