

厚生労働省群馬労働局発表  
令和5年9月29日

【照会先】(プラチナくるみん、くるみん、えるぼし認定)  
群馬労働局 雇用環境・均等室  
室長 奥町 由美子  
指導係 築田 友美  
(代表電話) 027-896-4739

【照会先】(もにす認定)  
群馬労働局 職業安定部職業対策課  
課長 篠田 幸一  
地方障害者雇用担当官 梅澤 正樹  
(代表電話) 027-210-5008

報道関係者 各位

「プラチナくるみん認定企業」及び「くるみん認定企業」、  
「えるぼし認定企業」、「もにす認定企業」を認定！  
～10月13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「**プラチナくるみん認定企業**」として太陽誘電株式会社を、「**くるみん認定企業**」としてサンヴァーテックス株式会社を、女性活躍推進法に基づく「**えるぼし認定企業**」として株式会社ジェイ・エヌ・エスを認定し、さらに障害者雇用促進法に基づく「**もにす認定企業**」として関越交通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】



プラチナくるみん認定

太陽誘電株式会社(高崎市)

代表取締役社長執行役員 佐瀬 克也 様



くるみん認定

サンヴァーテックス株式会社(高崎市)

代表取締役 戸谷 典子 様



えるぼし認定(3段階目)

株式会社ジェイ・エヌ・エス(高崎市)

代表取締役 六本木 利春 様

一般企業で初!



もにす認定

関越交通株式会社(渋川市)

代表取締役社長 佐藤 俊也 様


【認定通知書交付式】

◆日時 令和5年10月13日(金) 14:30～


◆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)

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**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**」の対象となる場合があります。

<p>企業名</p>	<p>太陽誘電株式会社</p> 
<p>所在地</p>	<p>群馬県高崎市栄町8-1</p>
<p>業種</p>	<p>製造業</p>
<p>労働者数</p>	<p>3,422人(男性 2,633人、女性 789人)</p>
<p>計画期間</p>	<p>令和3年4月1日～令和5年3月31日</p>
<p>主な 取組状況</p>	<p><b>【行動計画の主な達成状況】</b></p> <p><b>目標1</b> 計画期間内に、育児休業の取得を次の水準以上にする。</p> <p>男性社員：取得した者が1人以上いること 女性社員：取得率を75%以上にする</p> <p>→男性社員の育児休業取得者は16人、女性社員の育児休業取得率は95%となった。</p> <p><b>目標2</b> 仕事と家庭の両立等を支援するための雇用環境を整備する。</p> <p>→育児休業中の労働者に対し自己啓発支援制度を案内し、職業能力の開発及び向上につながるよう支援した。</p> <p><b>【男性労働者のうち、育児休業等を取得した者及び育児目的休暇を取得した者の割合】</b> 89% (計画期間内に配偶者が出産した男性89人のうち、育児休業を16人、育児目的休暇を64人が取得)</p> <p><b>【女性の育児休業取得率】</b> 95% (計画期間中に出産した21人のうち、20人が育児休業を取得)</p> <p><b>【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】</b> 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、育児短時間勤務の措置を講じている。 (要件を満たす場合、小学校卒業までの子を養育する職員も対象)</p> <p><b>【時間外労働及び休日労働の状況】</b> 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13.41時間)。</p>

<p>主な 取組状況</p>	<p>【働き方の見直しに資する労働条件の整備】</p> <p>① 所定外労働削減のための措置      定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成した。その他の取り組みとして、毎週2日(水曜・金曜)をノー残業デーに設定し、周知している。</p> <p>目標 1日の勤務終了後に11時間以上の休息时间(インターバル)を設ける、勤務間インターバル制度の抵触件数を令和元年同月比で90%以上削減する。      (令和3年12月27日目標設定)</p> <p>→令和4年1月から令和5年3月までの抵触件数が令和元年同月比90%以上の削減を維持し、目標を達成。</p> <p>② 年次有給休暇の取得促進のための措置      全社員が年次有給休暇を最低でも年間8日取得することを目標とし、積極的な取得を促している。</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      令和3年7月より在宅勤務制度のトライアル運用を実施。令和5年4月、正式導入。</p> <p>【育児を行う女性従業員の能力向上・キャリア形成支援の取組】      ・ダイバーシティ(女性活躍推進)施策を策定のうえ、管理職に対して、女性管理職比率向上など、女性の活躍を推進するための研修を実施した。</p>
<p>過去の 認定状況</p>	<p>令和2年 えるぼし認定(3段階目)      令和3年 くるみん認定</p>

<p>企業名</p>	<p>サンヴァーテックス株式会社</p> 
<p>所在地</p>	<p>群馬県高崎市岩押町1番15号</p>
<p>主たる事業</p>	<p>総合人材サービス業</p>
<p>労働者数</p>	<p>1,405人(男性 634人、女性 771人)</p>
<p>計画期間</p>	<p>令和3年4月1日～令和5年3月31日</p>
<p>認定基準 達成状況</p>	<p><b>【計画期間中に達成した目標】</b>  1. 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。  ⇒ 計画期間の各年において、各制度について日本語と英語で資料を作成し、メール・紙媒体で配布し、周知・情報提供を行った。  2. 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。  男性社員・・・取得率を13%以上にする  ⇒ 育児休業取得率は50%となった。</p> <p><b>【女性の育児休業取得率】</b>  86%(計画期間中に出産した30人のうち、26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><b>【男性の育児休業等取得率】</b>  50%(計画期間中に配偶者が出産した男性10人のうち、5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>※ 以下の(1)又は(2)を満たす必要があり、(1)を満たしたもの。  (1)計画期間において配偶者が出産した男性のうち、育児休業取得者の割合が10%以上である。  (2)計画期間において配偶者が出産した男性のうち、育児休業取得者(少なくとも1人以上)及び育児目的休暇取得者の割合が合わせて20%以上である。</p> <p><b>【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】</b>  小学校就学前までの子を養育する労働者を対象とした、育児短時間勤務制度を講じている。</p> <p><b>【時間外労働及び休日労働の状況】</b>  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14.75時間)。</p> <p><b>【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】</b>  年次有給休暇の取得状況を月1回確認し、取得が進まない社員に対して所属長または営業担当者が面談を実施し、取得できるようにフォローを行っている。</p>
<p>くるみん 認定回数</p>	<p>2回目</p>

# 株式会社ジェイ・エヌ・エス

所在地：群馬県高崎市西横手町 391 番地 60  
業 種：学術研究、専門・技術サービス業  
労働者数：38 人（男性 20 人、女性 18 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）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。

※ 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみに該当すれば足りる。

#### 【達成状況】

上記（２）①について正職員に占める女性の割合は47.4%であり、産業平均値の24.2%を上回る。  
また、上記②については正社員に雇用管理区分を設定していないため算出不要。

### 2 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」

（２）上記（１）を算出することができない場合は、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こと。

#### 【達成状況】

上記（１）①について、「女性労働者の平均継続勤務年数（6.41年）」÷「男性労働者の平均継続勤務年数（7.72年）」は、0.83であり、基準値の7割以上である。

### 3 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。

#### 【達成状況】

全ての月について45時間未満である。（月平均に換算すると8.21時間）

**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 29.4%であり、産業平均値の 8.9%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】**

直近の３事業年度において、「エ おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用」の実績が２人いた。

<p>企業名</p>	<p>関越交通株式会社</p> 
<p>所在地</p>	<p>群馬県渋川市中村字中島608-1</p>
<p>主たる事業</p>	<p>道路旅客運送業(乗合・貸切バス、タクシー業等)</p>
<p>労働者数</p>	<p>243人(週20時間以上勤務の労働者)</p>
<p>実雇用率</p>	<p>9.61%(令和5年6月1日現在)</p>
<p>障害者 雇用取組 状況</p>	<p><b>【体制づくり】</b>  社長自ら障害者雇用を進めた結果、2019年10月に群馬県知事より「障害者雇用優良事業所等表彰」を受賞(受賞結果についてはホームページ及び社報に掲載し全社員に周知)。  障害者雇用への見識の強化に努めるため、各種セミナーへの出席、特別支援学校の見学及びハローワーク主催によるセミナーに出席している。なお、ハローワーク主催のセミナーにおいて自社の障害者雇用の実績を発表し、社内に限らず社外に対しても雇用促進に向けた情報を発信している。</p> <p><b>【仕事づくり】</b>  就労支援機関と連携し、本人の適正・能力に応じた職務の切り出しを実施。  職務に対してはマニュアルの作成等を行い、安心して業務に取り組めるような職場環境を提供している。  また、月に1回または必要に応じて就労支援機関と連絡を取り合い、社員を含めた面談等を実施し、職務のマッチングや業務・生活面の相談事項の有無を確認している。</p> <p><b>【環境づくり】</b>  社員が落ち着いて業務ができるよう、インターネット接続可能なパソコンを貸与し、作業環境の整備を行っている。  健康管理・福利厚生として、グループの通信教育受講や保養所利用の案内を行っている。また、自社が実施するバスツアーに社員が参加した場合、参加費の助成を行っている。  障害特性に配慮した制度として、社員の障害特性に合った職種変更制度を実施している。運転手から事務員への職種変更の実績あり。  教育訓練制度として、所定の資格には受講料等を負担し、資格取得後は資格手当を支給している。</p> <p><b>【数的側面・質的側面】</b>  令和5年6月1日現在で障害者の質雇用率9.61%(障害者雇用10名)となっている。  過去3年間に雇入れた障害者は4名となっており、うち3名が現在も在職中となっている(雇入後1年経過時の定着率75%)。  2017年以降入社した障害者10名の平均勤続年数は7年1か月となっている。</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5年8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	241社	240社	99.5%
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	510社	499社	97.8%
常時雇用労働者100人以下の企業	—	687社	—
合計	—	1,426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5年8月31日現在、管内における認定企業は67社であり、うち、くるみんプラス認定企業数は1社である。



	認定企業数
常時雇用労働者301人以上の企業	33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	17社 (うち、くるみんプラス1社)
合計	67社

### （2）プラチナくるみん認定

令和5年8月31日現在、管内における特例認定企業は9社である。



	認定企業数
常時雇用労働者301人以上の企業	8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	9社



## (3) くるみん認定企業一覧 ※初回認定が早い順に並べています。記者発表の対象企業は赤字で表示しています。

プラス認定を受けている場合は企業名の後ろに表示しています。

	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	株式会社ハンプティードンブティードン	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 R5年	前橋市	ソフトウェア開発・ 販売	121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 R4年	伊勢崎市	卸・小売業（メガ ネ・補聴器販売）	214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 R5年	高崎市	総合人材サービス業	1,405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
64	医療法人孝穂会（プラス認定）	R5年	高崎市	歯科医院	25人
65	株式会社IHIAエアロスペース	R5年	富岡市	輸送用機械器具製造	1,048人
66	株式会社SNARK	R5年	高崎市	設計事務所	13人
67	株式会社SHAMPOO	R5年	伊勢崎市	美容業	32人

(4) プラチナくるみん認定企業一覧 ※初回認定が早い順に並べています。記者発表の対象企業は赤字で表示しています

	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	R 2 年	高崎市	金融業	461 人
6	桐生信用金庫	R 2 年	桐生市	金融業	528 人
7	医療法人パテラ会	R 3 年	みなかみ町	医療業	301 人
8	医療法人大誠会	R 4 年	沼田市	医療業	395 人
9	太陽誘電株式会社	R 5 年	高崎市	製造業	3,422 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13条に基づく認定基準（プラス）

- ※ 令和4年4月1日付けで新たに創設された認定制度です。
- ※ プラス認定は、くるみん認定やプラチナくるみん認定に併せて申請することができます。ただし、経過措置として、令和4年3月31日までにくるみん認定・プラチナくるみん認定を受けている企業については、プラス認定基準を満たせば、くるみんプラス認定・プラチナくるみんプラス認定を受けることができます。

No.	認定基準
1	<p>次の①及び②の<u>制度(※)</u>を設けていること。</p> <p>①不妊治療のための休暇制度(不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度や、利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。)</p> <p>②不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうち、いずれかの制度</p> <p>※ 制度の利用対象労働者については、性別、雇用形態に関わらず利用できるものであることが必要です。</p>
2	<p>不妊治療と仕事との両立に関する<u>方針(※)</u>を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。</p> <p>※ 不妊治療と仕事の両立を具体的に推進・支援する内容であり、法人の代表者名で発信・周知することが必要です。</p>
3	<p>不妊治療と仕事との両立に関する<u>研修(※)</u>その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。</p> <p>※ 管理職、人事労務担当者、不妊治療を行う労働者、当該労働者の上司、同僚、部下等を含め全ての労働者を対象とし、少なくとも年1回は実施していることが必要です。</p>
4	<p>不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる<u>担当者(※)</u>を選任し、社内に周知していること。</p> <p>※ 自社の制度内容を不妊治療を受ける労働者に説明し、当該労働者の業務の調整などを行う役割を果たせる人を選任することが適切です。</p>

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5年8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	241 社	235 社	97.5%
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	510 社	506 社	99.2%
常時雇用労働者 100 人以下の企業	—	67 社	—
合計	—	808 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5年8月31日現在、管内における認定企業は24社である（2段階目が6社、3段階目が18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	12 社
合計	24 社

### （2）えるぼし認定企業一覧 ※初回認定が早い順に並べています。記者発表の対象企業は赤字で表示しています。

	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	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
23	株式会社萩原工業	2段階目	R5年	安中市	建設業	15人
24	株式会社ジェイ・エヌ・エス	3段階目	R5年	高崎市	学術研究、専門・技術サービス業	38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"> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>
2段階目		<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>
3段階目		<ul style="list-style-type: none"> <li>●以下の5つの基準の全てを満たしていること</li> <li>●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</li> </ul>

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」&lt; 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」&lt; 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）。

プラチナえるぼし 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
---	--

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。



# 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。

※ その他、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



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。