

厚生労働省群馬労働局発表
令和6年9月9日

【照会先】

群馬労働局 雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 中野 直美
指 導 係 関口 萌音
(代表電話) 027-896-4739

報道関係者 各位

「くるみん」「えるぼし」合同認定通知書交付式を開催！ ～「えるぼし」認定企業は県内 30 社目～

群馬労働局（局長 上野 康博）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、株式会社ナブアシスト、株式会社 IHI エアロスペース・エンジニアリングを認定し、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業として、株式会社ヤマダテクニカルサービスを認定しました。この度の認定により、県内の「くるみん」認定企業は 76 社、「えるぼし」認定企業は 30 社となりました。

認定通知書交付式を以下のとおり行いますので、当日の取材をお願いいたします。

◆日時：令和6年10月7日（月）14:00～

◆会場：前橋地方合同庁舎 1 階会議室（前橋市大手町 2 丁目 3 番 1 号）

※取材いただける場合は、前開庁日 12:00 までに担当（中野又は関口）あて御連絡ください。

【認定企業】 ※各認定制度の詳細や企業の取組については、別紙を御覧ください。



くるみん

株式会社ナブアシスト

株式会社 IHI エアロスペース・エンジニアリング



えるぼし

株式会社ヤマダテクニカルサービス

株式会社ナブアシスト（前橋市）

主たる事業：総合情報サービス業

労働者数：182人（男性151人、女性31人）



【認定基準の達成状況】

★計画期間 令和3年9月22日～令和6年6月30日

1. 計画期間中に達成した目標

- ①子どもの出生時における育児休業取得の促進、諸制度の周知や情報提供を継続的に行い、育児休業復帰後も働きやすい環境整備を継続的に行う。
…計画期間内に、育児短時間勤務制度の対象者を小学校4年生の最初の始業式の日までに延長、子の看護休暇を有給化、育児目的休暇の対象者を中学校就学の始期に達するまでに延長した。また、令和5年12月21日、令和6年4月2日の二度に渡り、社内ポータルサイトにて、育児休業など子育て支援制度について案内を行った。
- ②所定外労働時間を削減するために、定時退社日の運用をさらに徹底する。テレワーク等を活用し、社員全員のワークライフバランスを推進する。
…社内コミュニケーションツールにて、定時退社日（水曜）の朝と夕、定時退社を促す告知を行い、定時退社日における残業時間を、平均残業時間の44%以下に削減した。また、上限週2回のテレワーク勤務について、子の育児など特定の事情がある場合は、週4回までの回数超過が可能となることとした。

2. 育児休業取得率

男性…33%（計画期間中に配偶者が出産した男性3人のうち、1人が育児休業を取得）
女性…100%（計画期間中に出産した1人のうち、1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。

3. 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年生の最初の始業式の日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制度を講じている。
また、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の制限措置を講じている。

4. 時間外労働及び休日労働の状況 ※計画終了事業年度の実績

- ①フルタイム労働者等の法定時間外労働・法定休日労働時間の平均…各月45時間未満（月平均9.9時間）
- ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者…0名

5. 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

- ①所定外労働の削減のための措置
…毎週水曜日を定時退社日に設定している。
- ②その他の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
…子どもの学校行事への参加のための休暇制度を拡充した。

株式会社 IHI エアロスペース・エンジニアリング (富岡市)

主たる事業：その他のサービス業

労働者数：229人（男性200人、女性29人）



【認定基準の達成状況】

★計画期間 令和4年4月1日～令和6年3月31日

1. 計画期間中に達成した目標

① 定時退社日を設定し、所定外労働時間の低減を目指す。

…週1日の定時退社日を設定し、年度初めに定時退社やフレックスタイム制度の活用など、労働時間の管理についての周知を行った。また、毎月所定労働時間の集計を行い、フィードバックをし、高負荷者のフォローを実施した。

② 男性の「育児のための休業・休暇」を促進する。配偶者が出産した男性従業員を対象に、「育児のための休業・休暇」1週間（5日）以上の取得を促進する。

「育児のための休業・休暇」とは、法定の育児休業に加え、配偶者の出産後1年以内に取得する①配偶者出産休暇、②育児目的の復活年休を合計したものをいう。

配偶者が出産した男性従業員のうち、配偶者の出産後1年以内に1週間（5日）以上の「育児のための休業・休暇」を取得する者の割合が70%以上となるよう目指す。

…男性の育児のための休業・休暇取得率…85%

（配偶者が出産した従業員13人のうち、11人が育児のための休業・休暇を取得）

2. 育児休業取得率

男性…63%（計画期間中に配偶者が出産した男性11人のうち、7人が育児休業を取得）

女性…400%（計画期間中に出産した女性1人、育児休業を取得した女性4人）

実績を両立支援のひろばで公表済み

3. 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

小学校卒業までの子を養育する従業員を対象とする育児短時間勤務制度、所定外労働の制限及びフレックスタイム制度の措置を講じている。

4. 時間外労働及び休日労働の状況 ※計画終了事業年度の実績

①フルタイム労働者の法定時間外労働・法定休日労働時間の平均…各月45時間未満（月平均19.7時間）

②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者…0名

5. 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

① 所定外労働の削減のための措置

…年度初めに、所定外労働の適正管理や定時退社日の設定などの労働時間管理方針を周知。

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

…年度初めに、年次有給休暇取得目標値やリフレッシュ休暇の取得促進などの方針を周知、取得状況をウォッチし、低取得者のフォローを実施。

③ その他の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

…在宅勤務制度の見直しを実施し、対象者の拡大を図った。

株式会社ヤマダテクニカルサービス（高崎市）

主たる事業：運輸業

労働者数：157人（男性126人、女性31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、正社員に占める女性労働者の割合は16.3%であり、産業平均値（運輸業・郵便業）の12.2%以上である。

※ 正社員に雇用管理区分を設定していないため、①のみ算出

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（3.24年）」

÷「男性労働者の平均継続勤務年数（2.96）」＝1.09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】

全ての月において45時間未満である。（月平均は正社員：12.3時間、有期雇用：1.3時間）

（次ページに続く▶）

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】

上記（１）について、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は 15.9%であり、産業平均値の 5.2%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】

直近の３事業年度において、「ア 女性の非正社員から正社員への転換」の実績が 1 人である。

次世代育成支援対策推進の取組状況

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6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 | 235社 | 234社 | 99.6% |
| 常時雇用労働者101人以上300人以下の企業 | 530社 | 523社 | 98.7% |
| 常時雇用労働者100人以下の企業 | — | 707社 | — |
| 合計 | — | 1,464社 | — |

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）による認定（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30%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）による特例認定（プラチナくるみん認定）をしている。

（1）くるみん認定

令和6年8月31日現在、管内における認定企業は76社であり、うち、くるみんプラス認定企業は2社である。



| | 認定企業数 |
|------------------------|-----------------------|
| 常時雇用労働者301人以上の企業 | 35社 |
| 常時雇用労働者101人以上300人以下の企業 | 24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2社) |
| 合計 | 76社 |

（2）プラチナくるみん認定

令和6年8月31日現在、管内における特例認定企業は9社であり、うち、プラチナくるみんプラス認定企業は1社である。



| | 認定企業数 |
|------------------------|--------------------------|
| 常時雇用労働者301人以上の企業 | 8社 (うち、プラチナくるみんプラス1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101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んでいます。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。
記者発表の対象企業は赤字で表示しています。

| | 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 R 4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 R 1年 R 4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 R 3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 R 1年 R 6年 | 高崎市 | 医療・福祉業 | 636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 | 医療法人橋会上之原病院 | 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-ダンプティ- | 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 R 6年 | 沼田市 | 医療・福祉業 | 901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 | 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 R6年 | 前橋市 | 医療・福祉業 | 459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 R5年 | 板倉町 | 製造業 | 103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IHI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 |
| 68 | 株式会社キーテクノロジー | R6年 | 玉村町 | 製造業 | 226人 |
| 69 | 社会福祉法人尾瀬長寿会（プラス認定） | R6年 | 片品村 | 医療、福祉（介護事業） | 82人 |
| 70 | 株式会社ナカヨ | R6年 | 前橋市 | 製造業（電気機械器具製造業） | 796人 |
| 71 | 株式会社浅野 | R6年 | 伊勢崎市 | 輸送機械器具製造業 | 242人 |
| 72 | 群馬県信用保証協会 | R6年 | 前橋市 | 信用保証業 | 134人 |
| 73 | しげる工業株式会社 | R6年 | 太田市 | 自動車艀装部品製造業 | 1228人 |
| 74 | ちよだ株式会社 | R6年 | 前橋市 | 社会福祉・介護保険事業 | 120人 |
| 75 | 株式会社ナプアシスト | R6年 | 前橋市 | 総合情報サービス業 | 182人 |
| 76 | 株式会社IHIエアロスペース・エンジニアリング | R6年 | 富岡市 | その他のサービス業 | 229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んでいます。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 | 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（プラス認定） | R2年 R5年（プラス認定） | 桐生市 | 金融業 | 500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 |
| 9 | 太陽誘電株式会社 | R5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 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、75%以上であり、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の制度（※）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方針（※）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研修（※）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担当者（※）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 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<u>90%以上</u>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 |

女性活躍推進の取組状況

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6年8月31日現在）

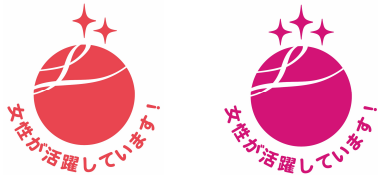
| | 管内企業数 | 行動計画策定 届出企業数 | 届出率 |
|------------------------|-------|-----------------|-------|
| 常時雇用労働者301人以上の企業 | 235社 | 233社 | 99.1% |
| 常時雇用労働者101人以上300人以下の企業 | 530社 | 524社 | 98.9% |
| 常時雇用労働者100人以下の企業 | － | 95社 | － |
| 合計 | － | 852社 | － |

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）による認定（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6年8月31日現在、管内における認定企業は30社である（2段階目7社、3段階目23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 | 18社 |
| 合計 | 30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・イー | 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 | H22年 | 前橋市 | 金融業 | 1,987人 |
| | | 3段階目 | H27年 | | | |

次ページに続く▶

| | | | | | | |
|-----------|-------------------------|-------------|------------|------------|-----------------|-------------|
| 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IHIE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リ- | 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 |
| 25 | 日本パイプシステム株式会社 | 2段階目 | R5年 | 板倉町 | 製造業 | 103人 |
| 26 | 社会福祉法人桐生療育双葉会 | 3段階目 | R6年 | 桐生市 | 医療、福祉 | 244人 |
| 27 | 株式会社梁瀬産業社 | 3段階目 | R6年 | 桐生市 | 製造業（プラスチック製品） | 217人 |
| 28 | ワイズコーポレーション株式会社 | 3段階目 | R6年 | 伊勢崎市 | サービス業 | 154人 |
| 29 | 株式会社上武設計事務所 | 3段階目 | R6年 | 高崎市 | 学術研究、専門・技術サービス業 | 34人 |
| 30 | 株式会社ヤマダテクニカルサービス | 3段階目 | R6年 | 高崎市 | 運輸業 | 157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 |

※5つの基準については次のページを参照。


| 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>②40%</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。



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、えるぼし認定企業が、管理職比率等について、より高い水準の評価項目を満たし、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・採用に繋がることができます。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

認定企業一覧は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。