

厚生労働省群馬労働局発表
令和 7 年 8 月 15 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 西谷 慶子
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・プラチナくるみんプラス 合同認定通知書交付式を開催します！

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」認定企業として群栄化学工業株式会社、河本工業株式会社、佐田建設株式会社（新基準）、社会福祉法人春風会（新基準）を、「プラチナくるみんプラス」認定企業として生活協同組合コープぐんまを認定しました。5社合同での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 9月2日（火）14:00～

◆ 会場 前橋地方合同庁舎 1階共用会議室

（〒371-8567 群馬県前橋市大手町2丁目3番1号）

取材いただける場合は、9月1日（月）12:00までに担当（西谷又は関口）あて御連絡ください。

認定企業

群栄化学工業株式会社

河本工業株式会社

佐田建設株式会社



社会福祉法人春風会

生活協同組合コープぐんま



群栄化学工業株式会社（高崎市）

代表取締役 社長執行役員 ^{ありた} 有田 ^{きいちろう} 喜一郎 氏

●主たる事業：化学工業

●労働者数：377人（男性324人、女性53人）



【仕事と子育ての両立支援に関する取組】

★計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日

●計画期間中に達成した目標

①テレワーク制度の導入を2025年3月31日までに実施する

…2020年5月1日に在宅勤務規程を制定し、適宜ICT環境の整備を実施した。また、2024年7月より、テレワークの目的に育児・介護目的を追加した制度をトライアル実施した。

②ダイバーシティの取り組みとしてLGBTの理解・支援、差別禁止の社内での周知を2025年3月31日までに実施する

…社内イントラネット等にてオンライン研修(※)を実施し、正社員、嘱託社員他、派遣・請負社員など当社に従事する全従業員に周知・教育を実施した。

※2022年9月：ダイバーシティ研修、2023年12月：コンプライアンス研修、2024年10月：ハラスメント研修

●育児休業取得率 ※実績を両立支援のひろばで公表済み

男性…38%（計画期間中に配偶者が出産した男性47人、育児休業を取得した男性18人）

女性…100%（計画期間中に出産した女性8人、育児休業を取得した女性8人）

●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12.75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

●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

その他の多様な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

…2020年5月1日に在宅勤務規程を制定し、適宜ICT環境の整備を実施した。また、2024年7月より、テレワークの目的に育児・介護目的を追加した制度をトライアル実施した。

河本工業株式会社（館林市）

代表取締役社長 こうもと なおき 河本 尚樹 氏

- 主たる事業：総合建設業
- 労働者数：235人（男性199人、女性36人）



【仕事と子育ての両立支援に関する取組】

★計画期間 令和5年2月1日～令和7年1月31日

●計画期間中に達成した目標

①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10%以上にすること 女性社員…取得率を80%以上にすること

…計画期間における男性の育児休業取得率：21% 女性の育児休業取得率：100%

②建設現場へ女性技術者の積極的な新卒採用活動の実施と女性技術者の職域拡大に伴う雇用環境整備の検討

…実績：従来の働き方からの変化をPRする「DX・デジタル化」パンフレットを作成した他、社員による女性求職者への積極的な採用活動を実施したことにより、行動計画期間内に5名の女性技術者が入社した。さらに建設ディレクター職を創設し、女性社員の職域拡大に取り組んでいる。

③年次有給休暇の取得促進のための社内PR及び施策の実施

…令和5年10月より年次有給休暇の時間単位取得制度を導入した。また、年1回（10月）を年次有給休暇取得促進月間として周知し、取得を促進している。

④地域の小・中・高・大学と連携し、子どもの社会見学や若者の職場体験・インターンシップ学習の受け入れを行う。

…インターンシップの実績：令和5年度に高校生5名、令和6年度に高校生4名の受け入れを行った。

職場体験の実績：令和5年度に中学生2名、令和6年度に中学生2名の受け入れを行った。

●育児休業取得率 ※実績を両立支援のひろばで公表済み

男性…21%（計画期間中に配偶者が出産した男性14名、育児休業を取得した男性3名）

女性…100%（計画期間中に出産した女性2名、育児休業を取得した女性2名）

●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14.58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

●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

所定外労働の削減のための措置

…毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、所定外労働の削減を図った。

年次有給休暇の取得の促進のための措置

…年1回（10月）を年次有給休暇取得促進月間として周知し、取得を促進している。

佐田建設株式会社（前橋市）

代表取締役社長 星野 克行 氏

- 主たる事業：建設業
- 労働者数：393人（男性346人、女性47人）



【仕事と子育ての両立支援に関する取組】

★新基準（令和7年4月1日付け改正）での認定

★計画期間 令和5年4月1日～令和7年3月31日

●計画期間中に達成した目標

①育児休業の取得について

女性社員…取得率を100%以上とする。 男性社員…計画期間中に1人以上取得する。

…計画期間における女性社員の育児休業取得率：100%、男性社員6人が育児休業を取得。

②残業時間の削減（月平均残業時間前年比月10時間減）

…行動計画前年（令和4年）の月平均残業時間27時間20分と比較した実績は以下のとおり。

令和5年：16時間1分（11時間19分減）、令和6年：13時間2分（14時間18分減）

●育児休業取得率 ※実績を両立支援のひろばで公表済み

男性…66%（計画期間中に配偶者が出産した男性9名、育児休業を取得した男性6名）

女性…100%（計画期間中に出産した女性4名、育児休業を取得した女性4名）

※育児休業の対象となる女性有期雇用労働者なし

●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30時間未満（月平均12.58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

●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

年次有給休暇の取得の促進のための措置

…年次有給休暇の年平均取得日数を1人当たり8日とする目標を定め、令和5年12月29日を「有給休暇の計画的付与日」、令和6年1月4日、5日を「有給休暇の取得推奨日」とし、社員に周知した他、令和6年10月から、年次有給休暇の時間単位付与制度を導入し、年次有給休暇の取得を促進した。

社会福祉法人春風会（吾妻郡中之条町）

理事長 たむら りいこ 田村 りい子 氏

- 主たる事業：社会福祉・介護事業
- 労働者数：97人（男性33人、女性64人）



【仕事と子育ての両立支援に関する取組】 ★新基準（令和7年4月1日付け改正）での認定

★計画期間 令和3年2月1日～令和7年3月31日

●計画期間中に達成した目標

①家族との時間を大切にし絆を深められるよう支援をする。

…令和3年4月1日、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する、子どもの行事等への参加など多目的に利用可能な「育児目的休暇」を創設した。

②仕事と子育てを両立できる働きやすい就業環境をつくる

…女性労働者からの妊娠の報告を受けた際、産前産後休業、育児休業等制度、社会保険料免除、育児休業給付金等について、書面を交付したうえで説明し、取得意向を確認した。

③産後パパ育休の取得を目指す。

…令和4年3月の衛生委員会において、産後パパ育休等の制度内容について説明した他、相談窓口の周知や事業所における育児休業の取得に関する定量的な目標（男性職員の取得率 50%以上・取得期間平均2週間以上）を設定し、周知を行った。結果、計画期間中に男性労働者1名が28日間の産後パパ育休を取得。

●育児休業取得率 ※実績を両立支援のひろばで公表済み

男性…100%（計画期間中に配偶者が出産した男性1名、育児休業等を取得した男性1名）

女性…133%（計画期間中に出産した女性3名、育児休業を取得した女性4名）

※育児休業の対象となる女性有期雇用労働者なし

●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30時間未満（月平均2.7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

●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

年次有給休暇の取得の促進のための措置

…年度初めに5日間の計画年休を有給カードに記載させ、取得を徹底させている。また、労働者自身や家族の誕生月に年次有給休暇を取得させる「バースデイ休暇」を設け、誕生月と労働者名を掲示することにより、本人や周囲に取得を促している。以上により、年間計6日以上の子有給休暇の取得を促している。

生活協同組合コープぐんま（桐生市）

理事長 おおぬき はる お 大貫 晴雄 氏

- 主たる事業：組合員への食料及び生活必需品の供給
- 労働者数：1322人（男性417人、女性905人）

★平成19年、平成22年、平成25年、平成27年、令和元年、令和4年 くるみん認定取得



【仕事と子育て・不妊治療の両立支援に関する取組】

★計画期間 令和4年4月1日～令和7年3月20日

1. 計画期間中に達成した目標

①男性の育児休業取得を促進します。

…「仕事と育児の両立支援のしおり」（個別周知用および上司版）を作成し、育休等の制度や相談窓口を周知した他、育休を取得した男性職員の声をまとめて掲載した。

②年次有給休暇取得率を60%以上にします。

…理事長から、ワークライフバランス推進を掲げたメッセージを発信するとともに、年1回、幹部会議で「ワークライフバランス学習会」を実施した。さらに労務管理対策会議で年次有給休暇取得率の状況を管理したこと等により、令和6年度の取得率は65.1%となった

2. 育児休業取得率 ※実績を両立支援のひろばで公表済み

男性…70%（計画期間中に配偶者が出産した男性24名、育児休業を取得した男性17名）

女性…146%（計画期間中に出産した女性13名、育児休業を取得した女性19名）

3. 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

4. 働き方の見直しに資する多様な労働条件整備に係る措置の実施状況

①所定外労働の削減のための措置

…事業所ごとに月1回以上のノー残業デーを実施することとし、その実施状況を労務管理対策会議で毎月事業所長へ共有し、所定外労働の削減を呼びかけた。

②年次有給休暇の取得の促進のための措置

…行動計画に「年次有給休暇取得率60%以上」を目標として掲げ、毎月の事業所ごとの取得状況を所属長に周知し、取得を促した。

③その他の多様な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

…私傷病、学業、ボランティア活動等、使用目的を限定しない「自己都合休職」制度を導入している。

（次ページに続く▶）

5. 女性の継続就業に関する状況

計画期間の開始日から終了日の1年前までの間に出産した女性労働者のうち、出産後1年以上継続して在職している者の割合…87%（8名中7名が継続して在職）

6. 育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取組

- ・女性活躍推進法に基づく行動計画に「リーダー・チーフ以上の女性職員数を45名以上にする」という目標を設定した。
- ・女性が活躍し働き続けられるイメージ形成のための「女性職員ライフキャリア研修」や「女性職員交流会」を実施した。
- ・全国生協が実施する女性リーダー職や管理職の交流会に対象職員が参加した。

7. 不妊治療のために利用できる制度の整備状況

- ・不妊治療で利用可能な「からだサポート休暇（年間通算24日、時間単位で取得可能）」を導入している他、不妊治療の場合1年間取得できる「自己都合休職」制度を導入している。
- ・半日単位で取得可能な年次有給休暇を付与している他、不妊治療のための通院や不妊治療に伴う体調不良を理由として利用可能な始業終業時刻の繰上げ繰下げ制度を導入している。

8. 不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針と内容に関する労働者への周知の実施状況

令和5年12月1日、不妊治療と仕事との両立に関する方針、および講じている措置（「からだサポート休暇」制度）について記載した理事長名の文書を各事業所に掲示した。

9. 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の両立に関する労働者の理解を促進するための取組の実施状況

令和5年度以降、毎年12月の幹部会議において、外部講師による不妊治療に関する学習会を実施している。併せて、「からだサポート休暇」についてまとめた「両立支援のしおり」を作成し、しおりに基づいて幹部会議で研修を実施した。さらに、幹部会議で学習した内容について、事業所長から事業所職員へしおりの配布及び伝達研修を実施することにより、全労働者の不妊治療と仕事の両立に関する理解を促進した。

10. 両立支援担当者の選任及び労働者への周知の実施状況

両立支援担当者を選任し、「からだサポート制度のしおり」に掲載して全労働者に周知した。

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7年7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	232社	95.9%
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	535社	496社	92.7%
常時雇用労働者100人以下の企業	－	724社	－
合 計	－	1,452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50%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7年7月31日現在、管内における認定企業は82社（うち、くるみんプラス認定企業2社）。



	認定企業数
常時雇用労働者301人以上の企業	39社
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	26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	82社

（２）プラチナくるみん認定

令和7年7月31日現在、管内における特例認定企業は11社（うち、プラチナくるみんプラス認定企業3社）。



	認定企業数
常時雇用労働者301人以上の企業	9社 (うち、プラチナくるみんプラス3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	2社
合 計	11社

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7年4月1日付けで認定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>30%以上</u>であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 （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>50%以上</u>であり、当該割合を「両立支援のひろば」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。 ● 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、子の看護等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「両立支援のひろば」で公表していること。 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「両立支援のひろば」で公表していること。 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>30%以上</u>であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。 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「両立支援のひろば」で公表していること。
6	計画期間における、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ<u>75%以上</u>であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。 ● 労働者数が300人以下の事業主の特例 計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が<u>75%以上</u>であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。
7	計画期間の終了日の属する事業年度において次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること、かつ（３）を満たしていること。 （１）フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月30時間未満であること。 （２）フルタイムの労働者のうち、<u>25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満</u>であること。 （３）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。
8	次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 ① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置 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
9	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 7 年 4 月 1 日付けで認定基準が改正されました。

No.	特例認定基準
1～4	くるみん認定基準 1～4 と同一
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>50%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>70%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、<u>子の看護等休暇</u>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>50%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	計画期間において、 <u>女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ 75%以上</u> であること。
7	くるみん認定基準 7 と同一
8	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<u>男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置</u> ②<u>年次有給休暇の取得の促進のための措置</u> ③<u>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</u>
9	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<u>90%以上</u>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。 ● 労働者数が 300 人以下の事業主の特例 計画期間中に（１）が 90% 未満かつ（２）が 70% 未満だった場合でも、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、上記の（１）が 90% 以上または（２）が 70% 以上であれば、基準を満たす。
10	育児休業等をし、または育児を行う労働者が、 <u>職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。</u>
11	くるみん認定基準 9 と同一

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。
- 既にプラチナくるみん認定を受けている企業は、プラス認定基準を満たせば、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	次の①及び②の制度（※）を設けていること。 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。） 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 ※ 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。
2	不妊治療と仕事との両立に関する方針（※1）を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知（※2）していること。 ※1 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。 ※2 方針が掲載されている社内資料、リーフレット、自社のホームページなどが考えられ、自社の全ての労働者に周知されていることが必要です。
3	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。 ※ 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。
4	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。 ※ 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。

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7年7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	233社	96.3%
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	535社	500社	93.5%
常時雇用労働者100人以下の企業	－	103社	－
合 計	－	836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。

また、えるぼし認定を受けた企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に、厚生労働大臣の認定（プラチナえるぼし認定）をしている。

（1）えるぼし認定

令和7年7月31日現在、管内における認定企業は32社である（2段階目7社、3段階目25社）。



	認定企業数
常時雇用労働者301人以上の企業	13社
常時雇用労働者300人以下の企業	19社
合 計	32社

（2）プラチナえるぼし認定

令和7年7月31日現在、管内における認定企業は1社である。



	認定企業数
常時雇用労働者301人以上の企業	1社
常時雇用労働者300人以下の企業	0社
合 計	1社

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	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中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。

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、上記より高い水準の評価項目を満たし、自社の女性活躍に関する情報を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、行動計画の目標を達成したこと、男性の育児休業取得率30%以上、法定時間外・法定休日労働時間の平均が月30時間未満、男性の育児休業取得期間の延伸等に取り組んでい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50%以上、男性の育児休業取得期間の延伸又は年次有給休暇の取得促進に係る数値目標の達成等の基準を満たす必要があります。

※この他、不妊治療と仕事の両立に関する「プラス」認定があります。



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、法定雇用障害者数以上の対象障害者を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！

◆問合せ先◆

えるぼし認定、くるみん認定

【TEL】027-896-4739（雇用環境・均等室）

ユースエール認定

【TEL】027-210-5007（職業安定部職業安定課）

もにす認定

【TEL】027-210-5008（職業安定部職業対策課）

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HP>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HP>各種法令・制度・手続き>雇用環境・均等室>
女性活躍推進法取組状況



えるぼし認定企業一覧



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HP>各種法令・制度・手続き>雇用環境・均等関係
>くるみんマーク・プラチナくるみんマーク・トライくるみんマークに
ついて(厚生労働省HP)

群馬県内の認定企業一覧

群馬労働局HP>各種法令・制度・手続き>雇用環境・均等室>
次世代育成支援対策進法取組状況



くるみん認定企業一覧



3 ユースエール認定

認定基準の詳細・認定企業一覧

群馬労働局HP>県内の認定企業(トップページ右側メニュー)
>ユースエール認定企業一覧



ユースエール認定企業一覧



4 もにす認定

認定基準の詳細・認定企業一覧

群馬労働局HP>県内の認定企業(トップページ右側メニュー)
>もにす認定企業のご案内



もにす認定企業一覧



★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に定められました(※)。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。

●認定企業へのマッチング支援等

「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のご案内します。