

厚生労働省群馬労働局発表
令和7年6月17日

【照会先】

（くるみん認定・えるぼし認定）

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

（もにす認定）

群馬労働局職業安定部職業対策課

長 橋本 浩二

地方障害者雇用担当官 寶生 佳恵

（代表電話）027-210-5007

報道関係者 各位

プラチナくるみん・くるみん・えるぼし・もにす 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「プラチナくるみん」認定企業として株式会社ソアードを、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定および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群馬バスを、障害者雇用促進法に基づく「もにす」認定企業として株式会社ヒルズ伊勢崎と合同会社縁を認定しました。4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 6月25日（水）15:00～

◆ 会場 群馬県公社総合ビル9階会議室

（群馬県前橋市大渡町 1-10-7）

取材いただける場合は、6月24日（火）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

プラチナくるみん認定
株式会社ソアード



※株式会社ソアード様は、5月の認定通知書交付式に参加できなかったため、今回改めてご出席されます。

くるみん認定・えるぼし認定
株式会社群馬バス



もにす認定
株式会社ヒルズ伊勢崎
合同会社縁



各認定制度の詳細、企業の取組については、別紙を御覧ください。▶

株式会社ソアード（高崎市）

代表取締役 かわしま しょうや 川島 翔也 氏

- 主たる事業：不動産業、物品賃貸業
- 労働者数：19人（男性10人、女性9人）



【認定基準の達成状況】

★計画期間 令和4年2月1日～令和7年1月31日

1. 計画期間中に達成した目標

- ①毎年、自社の両立支援制度利用状況、両立支援のための取組の成果等を把握し、改善点がないか検討する。
…令和4年2月より毎年1回、「両立支援制度の利用実績・制度に関する改善報告書」を作成し、1年度の育児休業、育児目的休暇等の両立支援制度の利用実績をまとめた上で、改善点の有無について社内会議での話し合いの場を設けている。
- ②男性の育児目的休暇の概要をパンフレットにまとめ、育児目的休暇の取得を促進する。
…男性の育児目的休暇を促進するためのポスターを作成し、現在設けている中学生卒業までの子を養育する従業員のための育児目的休暇の内容をいつでも労働者が把握できるように社内休憩室に掲示し、休暇の取得を促している。

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…100%（計画期間中に配偶者が出産した男性1人、育児休業を取得した男性1人）
女性…100%（計画期間中に出産した女性2人、育児休業を取得した女性2人）

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、所定外労働制限制度を講じている。

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
- 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措置の実施状況

- ①所定外労働の削減のための措置
…「毎週1回、火曜日はノー残業デー」ポスターを作成し、社内休憩室に提示し、従業員全員でノー残業デーを意識し帰宅するようにした。
- ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
…1年度につき7日以上の子年次有給休暇取得を目標に掲げ、労働者に周知した。結果として、全労働者（付与日数0日の者を除く）の令和6年度の年次有給休暇の取得日数が7日以上となった。
- 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
…短時間正社員制度を導入している。

（次ページに続く▶）

6. 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…100%（1人中1人）

7. 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

- ・令和5年12月25日、「女性管理職比率30%」の数値目標を掲げ、達成に向けた取組計画を策定した。
- ・令和6年2月29日、管理職候補の女性労働者が、女性が活躍する職場づくりに関するオンラインセミナーを受講し、後日他の労働者らに研修内容を共有する勉強会を実施した。
- ・令和6年11月12日、女性労働者が「仕事と育児の両立支援セミナー」に参加し、後日管理職や他の女性労働者に研修の内容を共有する勉強会を実施した。

株式会社群馬バス（高崎市）

代表取締役社長 羽鳥 喜代志 氏

- 主たる事業：旅客自動車運送事業
- 労働者数：398人（男性221人、女性177人）



【仕事と子育ての両立支援に関する取組】 ※令和7年3月31日以前の認定基準

★計画期間 令和3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

- ①2025年3月31日までに従業員の妻の出産時に取得できる慶弔休暇（所定の休日を含め3日）の取得率を90%以上にする。

…計画期間内に妻が出産した男性労働者1人が上記慶弔休暇を取得し、取得率100%を達成した。

- ②地域の子供の職場見学及び若者のインターンシップの受け入れを2名以上実施する。

…やるベンチャーウィーク（中学生の職場体験）の実績

令和4年度：2人 令和5年度：2人 令和6年度：2人

インターンシップ実績（高校・短大生）の実績

令和3年度：1人 令和4年度：2人 令和5年度：4人 令和6年度：1人

●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…200%（計画期間中に配偶者が出産した男性1人、育児休業を取得した男性2人）

女性…100%（計画期間中に出産した女性4人、育児休業を取得した女性4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7.2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促進

…年次有給休暇平均取得日数（年間）の向上を目的として、年間6日以上を取得を促進し、周知している。

●育児をする労働者のための制度等

小学生以下（6学年修了時）までの子を養育する労働者を対象とする育児短時間勤務制度や、小学校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する所定外労働制限制度を講じている。

株式会社群馬バス（高崎市）

代表取締役社長 羽鳥 喜代志 氏

- 主たる事業：旅客自動車運送事業
- 労働者数：398人（男性221人、女性177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）で算出

① 正社員に占める女性労働者の割合は23.7%であり、産業平均値（運輸業）の11.9%以上である。

② 正社員の基幹的な雇用管理区分（乗務員）における女性労働者割合は、19.6%で、産業平均値の11.5%以上である。

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で算出

正社員（事務・整備士）について、「女性労働者の平均継続勤務年数（6.6年）」

÷「男性労働者の平均継続勤務年数（8.0年）」＝0.83であり、基準値の7割以上である。

正社員（乗務員）について、「女性労働者の平均継続勤務年数（8.9年）」

÷「男性労働者の平均継続勤務年数（9.7年）」＝0.92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（事務・整備士）：6.8 時間、正社員(乗務員)：21.3 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】

上記（２）で算出


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（0.33）」÷「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（0.15）」＝2.2 となり、基準値の 8 割以上である。


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 4 人、「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 4 人である。

企業名	<div> <div>障害者雇用 中小事業主認定</div>  </div> <div>株式会社 ヒルズ伊勢崎</div>
所在地	群馬県伊勢崎市美茂呂町4512-1
主たる事業	介護付有料老人ホーム・小規模多機能型居宅介護施設の運営
労働者数	30人（週20時間以上勤務の労働者 申請時点）
実雇用率	3.92%（令和7年3月）
障害者雇用取組状況	<p>【体制づくり】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護補助を務める障害者職員に対し、エルダー制度にて指導している。 ・代表取締役は障害者雇用に関するセミナー講師を多く務め、社内に限らず社外に対しても障害者雇用促進に向けた情報を発信している。 <p>【仕事づくり】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者が「介護職員初任者研修」を受講した際は事業所が費用を負担し、周りの職員も協力して指導にあたった。 また、資格取得により、障害者の業務範囲が拡大した。 <p>【環境づくり】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護記録をデジタル化し、どのような障害であってもスムーズに入力可能としている。 ・各種のミスを防ぐため、利用者個別のマグネットや、マグネットプレートを作成している。 ・上記2点は障害者職員のみならず、他の職員の業務負担も軽減した。 ・障害者職員を採用した際、通勤用の自転車を支給した。 ・営業報奨金制度、全職員誕生日に花の贈答等、障害者職員に限らず全職員の働く意欲の充実を図っている。 ・短時間勤務制度や時間単位の年次有給休暇制度も整備されており、障害者職員も活用している。 <p>【数的側面・質的側面】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和7年3月時点で、障害者実雇用率3.92%（障害者雇用1名）。 ・障害者職員は勤続約8年であり、全職員の平均勤続年数6年9ヶ月を上回っている。

企業名	<div> <div> 合同会社 縁 </div>  </div>
所在地	群馬県高崎市北原町25-3
主たる事業	通所介護、障害者等への支援活動
労働者数	5人（週20時間以上勤務の労働者）
実雇用率	66.67%（令和6年6月1日現在）
障害者雇用取組状況	<p>【体制づくり】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・代表自ら自社のホームページにて障害者雇用への理念を発信している。 ・障害者職員2名に対し、複数の支援員が業務及び介助等の支援を実施している。 ・障害者雇用への見識の強化に努めるため、ハローワーク主催のセミナーに参加している。 <p>【環境づくり】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害特性に配慮した整備として、施設内バリアフリー、手すり、点字表記、筆談ボード、点字テプラ2台を導入している。 ・毎年、群馬県立盲学校の研修を受け入れている。 ・障害者職員の通勤に配慮し、送迎を実施している。 <p>【数的側面・質的側面】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和6年6月1日現在における障害者実雇用率は66.67%であり、法定雇用率（2.5%）の3倍以上となっている。 ・障害者1名は勤続年数が14年を超えている。 ・過去3年間に雇い入れた障害者の雇い入れ後6ヶ月経過時点の定着率は100%となっている。

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7年6月10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	240社	227社	94.6%
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	529社	486社	91.9%
常時雇用労働者100人以下の企業	－	701社	－
合 計	－	1414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6月10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6月10日現在、管内における特例認定企業は10社（うち、プラチナ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	8社 (うち、プラチナくるみんプラス2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	10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	<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>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。</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、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。</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。</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「両立支援のひろば」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>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。</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「両立支援のひろば」で公表していること。</p>
6	<p>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。</p> <p>● 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。</p>
7	<p>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。</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p>
8	<p>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。</p> <p>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</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>
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	<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>50%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>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。</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、<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）。</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>50%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	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	<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<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></p> <p>②<u>年次有給休暇の取得の促進のための措置</u></p> <p>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></p>
9	<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> <p>● 労働者数が300人以下の事業主の特例</p> <p>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。</p>
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	<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（※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。</p> <p>※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。</p> <p>※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。</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>

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6月10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	240社	225社	93.8%
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	529社	484社	91.5%
常時雇用労働者100人以下の企業	－	104社	－
合 計	－	813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6月10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6月10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 	<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>
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）。

<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。