

厚生労働省群馬労働局発表
令和8年2月9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

報道関係者 各位

くるみん・えるぼし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」認定企業としてサンデン・リテールシステム株式会社を、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キーテクノロジー、株式会社ミツバアビリティ、有限会社COCO-LOを認定しました。

4社合同の認定通知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 2月19日（木）11:00～

◆ 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、2月18日（水）17:00までに担当（西谷又は関口）
あて御連絡ください。

認定企業



● サンデン・リテールシステム株式会社（伊勢崎市）

代表取締役社長 森 益哉 氏



● 株式会社キーテクノロジー（玉村町）

代表取締役 津田 和光 氏

● 株式会社ミツバアビリティ（桐生市）

代表取締役 高橋 弘敏 氏

● 有限会社COCO-LO（桐生市）

代表取締役 雅樂川 陽子 氏

サンデン・リテールシステム株式会社 (伊勢崎市)

代表取締役社長 森 益哉 氏

●主たる事業：はん用機械器具・業務用機械器具製造他

●労働者数：973人（男性769人、女性204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仕事と家庭との両立支援制度の運営整備と周知徹底を図る。

…令和2年8月、新任管理職向けに育児介護休業制度に関する研修を実施した。令和2年9月、仕事と生活の両立支援に関する制度を記載した「両立支援ガイドブック」を作成し、全労働者に配布した。令和4年4月と10月に育児・介護休業法の改正箇所を説明したリーフレットを作成し周知した。その他、社員と準社員を対象に、育児介護で必要な際に利用可能なテレワーク制度を導入し、申請方法を書面に限らずシステムからも申請可能とすることで、制度利用の簡便化を図った。

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…計画期間中に1人以上取得すること。 / 女性社員…取得率を90%以上にすること。

…計画期間中に男性社員25名が育児休業を取得。また、女性社員の育児休業取得率は109%であった。

●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…40%（計画期間中に配偶者が出産した男性62人、育児休業を取得した男性25人）

女性…109%（計画期間中に出産した女性22人、育児休業を取得した女性24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11.8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

…平成30年4月、有給休暇取得率を80%以上とする社内目標を幹部会において社長名で通達した。以降、毎年同じ目標値を掲げるとともに、定期的に達成状況を確認した。加えて計画的年休取得管理を実施しており、年度当初に取得希望日を決め、計画表をもとに取得実績を管理することで年次有給休暇の取得を促進した。

株式会社キーテクノロジー (玉村町)

代表取締役 津田 和光 氏

●主たる事業：生産用機械器具製造業

●労働者数：244人（男性203人、女性41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(1)で算出

直近の3事業年度の採用における競争倍率について（正社員）女性が2.63倍、男性が2.49倍であり、女性の競争倍率×0.8（2.10）は男性の競争倍率よりも低い。

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

正社員について「女性労働者の平均継続勤務年数（9.73年）」÷「男性労働者の平均継続勤務年数（10.89年）」=0.89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。（正社員：月平均 18 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（1）で算出

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 10%（10 名人 1 人）であり、産業平均値（生産用機械器具製造）の 3.8% を上回る。

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。

株式会社ミツバアビリティ (桐生市)

代表取締役 高橋 弘敏 氏

●主たる事業：サービス業

●労働者数：370人（男性214人、女性156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68.2%であり、産業平均値（サービス業）の26.6%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、②は算出不要

2 繙続就業：（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

・正規社員

「女性労働者の平均継続勤務年数（5.27年）」÷「男性労働者の平均継続勤務年数（4.99年）」=1.06

・派遣社員（無期）

「女性労働者の平均継続勤務年数（6.67年）」÷「男性労働者の平均継続勤務年数（8.51年）」=0.78
いずれも0.7以上となり、基準を満たす。

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】

正規社員、派遣社員（無期）、派遣社員（有期）、契約社員（有期）いずれも全ての月において 45 時間未満である。

（月平均は、正規社員：10.2 時間、派遣社員（無期）：5.2 時間、派遣社員（有期）：1.7 時間、契約社員（有期）：1.8 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（1）で算出

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 50%（4 人中 2 人）であり、産業平均値（サービス業）の 14.5% を上回る。

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、「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。

有限会社 COCO – LO (桐生市)

代表取締役 雅樂川 陽子 氏

●主たる事業：医療、福祉

●労働者数：81人（男性8人、女性73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91.1%であり、40%以上である。

※産業平均値（医療、福祉：68.7%）が40%を超える場合、40%以上で基準を満たす。

②基幹的な雇用管理区分：正社員・専門職

正社員・専門職における女性労働者の割合は91.7%であり、40%以上である。

※産業平均値（医療、福祉：60.5%）が40%を超える場合、40%以上で基準を満たす。

2 繙続就業：（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・専門職

「女性労働者の平均継続勤務年数（7.7年）」÷「男性労働者の平均継続勤務年数（7.3年）」=1.05

・正社員・事務職

「女性労働者の平均継続勤務年数（12.3年）」÷「男性労働者の平均継続勤務年数（10年）」=1.23

・パート・専門職

「女性労働者の平均継続勤務年数（8.2年）」÷「男性労働者の平均継続勤務年数（5.5年）」=1.49

いずれも0.7以上となり、基準を満たす。

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】

正社員・専門職、正社員・事務職、パート・専門職いずれも、全ての月において 45 時間未満である。
(月平均は正社員・専門職：0.1 時間、正社員・事務職：0.5 時間、パート・専門職：0 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（1）で算出
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 90.9%（11 人中 10 人）であり、産業平均値（医療、福祉）の 45.5% を上回る。

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 12 人。

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8年1月20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	240社	99.2%
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	528社	518社	98.1%
常時雇用労働者100人以下の企業	－	777社	－
合 計	－	1,535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8年1月20日現在、管内における認定企業は92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	43社
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	28社
常時雇用労働者100人以下の企業	21社 (うち、くるみんプラス2社)
合 計	92社

（2）プラチナくるみん認定

令和8年1月20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100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。

N.o.	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、<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）、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、<u>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</u>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75%以上であり、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各月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</u>の法定時間外・法定休日労働時間の平均が<u>各月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> <ul style="list-style-type: none"> 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</u> の育児休業等取得率が、それぞれ <u>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> <ul style="list-style-type: none"> 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	<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70%以上であること。</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、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。
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<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>（※1）を示し、講じている措置の内容とともに社内に<u>周知</u>（※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<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回は実施している必要があります。</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>

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8年1月20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	239社	98.8%
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	528社	519社	98.3%
常時雇用労働者100人以下の企業	－	120社	－
合 計	－	878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8年1月20日現在、管内における認定企業は37社である（2段階目7社、3段階目30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	24社
合 計	37社

（2）プラチナえるぼし認定

令和8年1月20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年以上継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年以上継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 これにより難い場合は、 「[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 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。

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  女性が活躍しています！	<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 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！



活用し、優秀な人材の確保を目指しましょう
雇用環境に係る 4つの認定制度を

◆問合せ◆

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）

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！

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)



えるぼし認定企業一覧



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



くるみん認定企業一覧

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)



くるみん認定企業一覧



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



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的にご案内します。