

厚生労働省群馬労働局発表  
令和 8 年 3 月 4 日

【照会先】

（くるみん認定）

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

## くるみん・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「くるみん」認定企業として大川建設株式会社、株式会社みまつ食品、障害者雇用促進法に基づく「もにす」認定企業として第一電機株式会社を認定しました。

3社合同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 3月10日（火）15:00～

◆ 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、3月9日（月）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

#### くるみん認定

大川建設株式会社



#### くるみん認定

株式会社みまつ食品



#### もにす認定

第一電機株式会社



# 大川建設株式会社 (桐生市)

代表取締役 おおかわ ひろし 大川 弘志 氏

- 主たる事業：建設業
- 労働者数：26人（男性22人、女性4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6月1日～令和7年5月31日

### ●計画期間中に達成した目標

- ①育児取得予定者に「育児復帰支援プラン」を策定し、円滑な育児取得職場復帰をサポートする。  
…育児復帰支援プランを作成し、面談等で復帰するまで及び復帰後もサポートを実施している。
- ②育児休業等を取得しやすい環境を作り、妊娠中及び出産後の従業員の健康管理を行うため総務部に相談窓口を設置。  
…令和5年6月1日、総務部に相談窓口を設置し、6月20日に全従業員に対して周知文書を掲示した。

### ●育児休業取得率 ※実績を両立支援のひろばで公表済み

※常時雇用する労働者300人以下の特例措置による基準

男性…計画期間において、子の看護等休暇を取得した男性労働者数…3名

女性…計画期間開始前3年以内の期間を合わせた育児休業取得率…100%

(令和2年6月1日～令和7年5月31日において、育児休業を取得した労働者1名、出産した労働者1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13.4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

#### ①所定外労働削減のための措置

…ノー残業デーを毎月第2火曜日に実施した。

#### ②年次有給休暇の取得促進

…年5日の有給休暇推奨日を設定し、年次有給休暇の取得を促進した。

#### ③働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

…3歳から小学校入学までの子を養育する従業員に対して養育両立支援休暇、短時間勤務制度のいずれかを選択して利用できる措置を講じている。（※当該措置は、令和7年10月1日施行の改正育児・介護休業法により「柔軟な働き方を実現するための措置」として講ずることが義務化されたが、法改正以前から導入・運用している。）

# 株式会社みまつ食品（前橋市）

代表取締役社長 かみやま みつな 神山 光永 氏

- 主たる事業：食品製造
- 労働者数：281人（男性88人、女性193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7月1日～令和7年6月30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にする。

男性社員…取得率を100%にすること 女性社員…取得率を100%にすること

…計画期間における育児休業取得率の実績 → 男性：300%、女性：100%

②地域の子どもの工場見学及び若者のインターンシップの受け入れを行う。

…令和5年10月31日、11月15日に近隣小学校の工場見学の受け入れを実施した。また、令和5年および令和6年に1回ずつ大学生のインターンシップの受け入れを実施した。

③社員のうち、25歳から39歳の従業員の時間外・休日労働時間の平均を毎月45時間未満とする。

…計画期間における25歳～39歳の時間外・休日労働の平均は毎月45時間未満であった。

### ●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…300%（計画期間中に配偶者が出産した男性1名、育児休業を取得した男性3名）

女性（全体）…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）

女性（有期のみ）…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

①25～39歳のフルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均…毎月45時間未満（平均27.3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

その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

…令和7年4月1日より、短時間正社員制度を導入している。



業種：各種リレーの開発設計及び製造販売  
各種制御ユニットの開発設計、製造販売

会社概要：昭和32年7月創業  
資本金8,000万円・年商30億円

所在地：渋川市赤城町三原田618-2

ホームページ：<https://www.j-dec.co.jp>



## 会社のPR情報

リレーメーカーとして広い分野の電気・電子機器の重要パーツを最高品質の製品として提供しています。

令和7年度には、渋川地区安全衛生大会にて、弊社の労働安全衛生活動が前橋労働基準監督署長賞を受賞しました。

## 会社からのメッセージ

弊社はその経営活動を通じて、製品の品質と顧客満足の上昇、健全で豊かな環境の維持・保全・創出を図り、社会に貢献し、環境配慮した活動を積極的に進めます。

## 障害者雇用への取組の成果 (認定に当たっての評価ポイント)

### 体制づくり

組織面

障害者職業生活相談員を2名配置している。

人材面

障害者職業生活相談員資格認定講習の受講、障害者職業センター主催の研修会、障害者就業生活・支援センター主催の研修等の受講により、障害者を支援する社員の育成をしている。

### 仕事づくり

職務選定・創出

職場実習の計画作成から、本人の特性・特徴を確認している。



# 第一電機株式会社



2026年2月25日

## 障害者雇用への取組 (認定に当たっての評価ポイント)

### 数的側面

雇用状況	実雇用率	9.88%
	障害者不足数	0人
定着状況	勤続年数の状況	障害者の半数以上が5年以上勤務

### 環境づくり

職務環境	<ul style="list-style-type: none"><li>● 事業所内に手すりを設置している。また、体調不良の際は1人で休める休憩室を設置している。</li><li>● どのような障害であっても、業務を理解しやすいようマニュアルを整備し、また写真で工程を示す等工夫をしている。</li><li>● 就労支援機関・医療機関とも連携し、体調が悪化した場合に適切な支援につなげられるようサポート体制を構築している。</li><li>● ジョブコーチ・長期休暇後の復帰支援を行っている。</li></ul>
募集・採用	<ul style="list-style-type: none"><li>● 障害者雇用の先進企業として、ハローワーク・特別支援学校が主催するセミナーにて、講師として事例発表を行っている。直近では、令和7年10月にハローワーク渋川主催の「障害者雇用促進セミナー」にて講師を務めた。</li></ul>
働き方	<ul style="list-style-type: none"><li>● 障害の状況により、テレワーク制度を実施している。</li><li>● 通院・通勤への配慮として、フレックスタイム制度・時差出勤制度・短時間勤務制度を設け、実際に利用している。</li><li>● 傷病休暇・病気休暇制度を設けている。</li><li>● 定期通院に併せた有休休暇の取得を推奨している。</li><li>● 傷病休暇を取得した者2名に対して、「両立支援プラン/職場復帰プラン」を作成し、実際に職場復帰をしている。</li></ul>
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"><li>● 各人毎の教育訓練記録「スキルマップ」を毎年5月に計画し、その後の確認面談を実施している。</li><li>● 一部、特別なサポートが必要な障害者を除き、他の社員と同じ基準で給与・賞与を支給している。</li></ul>
その他の雇用管理	<ul style="list-style-type: none"><li>● 障害者の安定勤務に向けた支援として「聞き取りシート」を作成し、障害者の体調管理を行う。また、業務に問題が生じた場合、障害者就業・生活支援センターや障害者職業センターからのサポートを受けつつ、本シートを活用している。</li></ul>

# 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2月28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	238社	99.2%
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	531社	525社	98.9%
常時雇用労働者100人以下の企業	－	782社	－
合計	－	1,545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2月28日現在、管内における認定企業は94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	44社
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	29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	94社

### （2）プラチナくるみん認定

令和8年2月28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	<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、<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が、それぞれ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</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>● <u>労働者数が300人以下の事業主の特例</u>            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）。</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、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 <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> <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>● <u>労働者数が300人以下の事業主の特例</u>            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</u> 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 不妊治療と仕事と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8年2月28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	238社	99.2%
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	531社	523社	98.5%
常時雇用労働者100人以下の企業	－	120社	－
合計	－	881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2月28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2月28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）

<b>1段階目</b> 	<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>
<b>2段階目</b> 	<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>
<b>3段階目</b> 	<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）
<b>採用</b>	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。
<b>継続就業</b>	（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。
<b>労働時間等の働き方</b>	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
<b>管理職比率</b>	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。
<b>多様なキャリアコース</b>	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）。

<p><b>プラチナえるぼし</b></p> 	<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）
<b>採用</b>	えるぼし認定基準と同じ。
<b>継続就業</b>	<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>
<b>労働時間等の働き方</b>	えるぼし認定基準と同じ。
<b>管理職比率</b>	<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>
<b>多様なキャリアコース</b>	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！

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

### ◆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）

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。