

厚生労働省群馬労働局発表
令和 8 年 8 月 21 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 鈴木 良亮
（代表電話）027-896-4739

報道関係者 各位

くるみん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」認定企業として株式会社孫の手、株式会社岡田工務店、小林工業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 9月1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、8月31日（月）17:00までに担当（西谷又は鈴木）
あて御連絡ください。

認定企業



- 株式会社孫の手（太田市）
代表取締役 浦野 幸子 氏

- 株式会社岡田工務店（高崎市）
代表取締役 岡田 光正 氏



- 小林工業株式会社（前橋市）
代表取締役社長 小林 祐介 氏

株式会社孫の手（太田市）

代表取締役 浦野 幸子氏

●主たる事業：医療・福祉

●労働者数：432人（男性110人、女性322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8年3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。

女性職員：取得率 100%

男性職員：取得率 30%

…女性職員 100%、男性職員 100%と、いずれも目標を達成。

②年次有給休暇の取得促進を継続し、年間10日以上 of 年次有給休暇が付与されている職員を対象として、年次有給休暇を年間6日以上取得するように周知徹底を図る。

…休暇を取得しやすい職場風土の醸成に努めた結果、年間10日以上 of 年次有給休暇が付与されている職員の平均取得日数は9.6日となり、目標としていた年間6日以上 of 取得を上回る結果となった。

●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（全体）…100%（計画期間中に配偶者が出産した男性労働者11名、育児休業を取得した男性11名）

女性（全体）…100%（計画期間中に出産した女性18名、育児休業を取得した女性18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30時間未満（月平均15.8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促進

…年次有給休暇の取得促進を継続し、年間10日以上 of 年次有給休暇が付与されている職員を対象として、年次有給休暇を年間6日以上取得するように周知徹底を図った。

株式会社岡田工務店（高崎市）

代表取締役 岡田 光正氏

- 主たる事業：土木建設業
- 労働者数：35人（男性29人、女性6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11月1日～令和8年4月30日

●計画期間中に達成した目標

①事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以上かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないものとする。

…月平均所定外労働時間が20時間以上の正社員、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員ともに0人であった。

②計画期間内に、男性労働者の育児休業取得率を50%以上にする。

…計画期間内の男性労働者の育児休業取得率100%を達成した。

●育児休業取得率 ※実績を両立支援のひろばで公表済み

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

女性（全体）…100%（計画期間中に出産した女性1名、育児休業を取得した女性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30時間未満（月平均2.8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

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

…安心して休業を取得し、職場復帰できる環境に向けたハラスメント防止研修を1年に1回以上実施している。

小林工業株式会社（前橋市）

代表取締役社長 小林 祐介 氏

- 主たる事業：建設業
- 労働者数：106人（男性86人、女性20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8月1日～令和7年7月31日

●計画期間中に達成した目標

計画期間内に、男性の子の看護休暇取得者を2人以上にする。

…月例会にてパンフレットを用いて周知を行い、男性2名が子の看護休暇を取得し、目標を達成した。

●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、子の看護休暇を取得した男性労働者数(1歳未満の子のために利用した場合を除く)…1名

女性（全体）…100%（計画期間中に出産した女性1名、育児休業を取得した女性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12.0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

…ノー残業デーを月に一度実施している。

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8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	236社	233社	98.7%
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	538社	516社	95.9%
常時雇用労働者100人以下の企業	—	793社	—
合 計	—	1,542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7月31日現在、管内における認定企業は97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	45社
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	30社
常時雇用労働者100人以下の企業	22社 (うち、くるみんプラス2社)
合 計	97社

（２）プラチナくるみん認定

令和8年7月31日現在、管内における特例認定企業は12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	1社
常時雇用労働者101人以下の企業	2社
合 計	12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、<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。 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、<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。 ● 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。
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）<u>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</u>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各月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 <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	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%未滿かつ（２）が 70%未滿だった場合でも、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</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	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。

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。
※この他、女性の健康上の特性への配慮に関する「プラス」認定があります。



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。



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）

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推進法取組状況



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的にご案内します。