

厚生労働省群馬労働局発表
令和8年9月8日

【照会先】

(くるみん・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 鈴木 良亮

(代表電話) 027-896-4739

報道関係者 各位

群馬県内初プラチナえるぼしプラスを認定！
くるみん・プラチナくるみん・プラチナえるぼしプラス
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、群馬県内初となる、女性活躍推進法に基づく「プラチナえるぼしプラス」認定企業として株式会社群馬銀行を認定しました。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定企業として信越シリコンテック株式会社、ぐんぎんシステムサービス株式会社を、次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」認定企業として群馬県信用保証協会を認定しました。

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 9月17日（木）14:00～

◆ 会場 前橋地方合同庁舎 1階共用会議室

（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16日（水）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 ◆

信越シリコンテック株式会社



ぐんぎんシステムサービス株式会社



群馬県信用保証協会



株式会社群馬銀行



信越シリコンテック株式会社（安中市）

代表取締役 湯浅 仁司 氏

●主たる事業：製造業

●労働者数：218人（男性170人、女性48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所定外労働を削減するため、ノー残業デーを1か月に2回設定（職場ごと）、実施する。

…ノー残業デー（第2・第4水曜日）の実施。令和2年7月から「ノー残業デー」を毎週水曜日に実施。

②令和5年3月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人当たり年次有給休暇付与日数の年間70%以上とする。

…計画期間内の年次有給休暇取得率70%以上。

2024年度：91.1%

2023年度：101.9%

2022年度：93.9%

●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）…80%（計画期間中に配偶者が出産した男性労働者10名、育児休業を取得した男性8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）

●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19.8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

…年次有給休暇取得計画表の提出と利用状況を毎月チェックし、管理者へ周知している。

ぐんぎんシステムサービス株式会社（前橋市）

代表取締役社長 武藤 慶太 氏

- 主たる事業：情報サービス業
- 労働者数：121人（男性94人、女性27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育児休業の取得率を100%とする。
…取得率100%を達成。育児休業規定の改定毎に社員へ周知し、課長以上の役職者へ動画視聴を実施した。
- ②「早帰り運動」を周知・徹底し、所定外労働時間を削減する。
…時間外の状況に関して、通達や業務連絡により、周知を徹底した。
- ③年次有給休暇取得促進のための措置である「制度休暇」の取得を徹底する。
…制度休暇の改定や取得徹底について通達により周知。制度休暇の取得制限の緩和等により、ワークライフバランスの充実を図った。

●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2名、育児休業を取得した男性2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4.7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促進

…「制度休暇管理表」に基づき、休暇取得ができているか、課長が確認。また、取得制限を緩和し、取得しやすくした。

群馬県信用保証協会（前橋市）

会長 鬼形 尚道 氏

主たる事業：信用保証業

労働者数：138人（男性90人、女性48人）

★令和6年 くるみん認定取得



【認定基準の達成状況】

★計画期間 令和6年4月1日～令和8年3月31日

1. 計画期間中に達成した目標

① 所定外労働時間の制限のため、ノー残業デー、定時退社を実施する。

…ノー残業デーについて、月4日実施し、行動計画期間中は1年あたり42日実施した。

② 年次有給休暇取得率の向上を図る。

…年次有給休暇取得率を令和6年度は60%以上、令和7年度は65%以上と定めて、取得促進を目的とする事務連絡を全職員へ配信。年5日に満たない職員について、計画的な取得を促した。

③ 介護や子育てを抱える職員のための両立支援策の周知と推進を図る。

…制度の周知および利用促進を目的とする事務連絡を全職員へ配信した。

④ 育児を行う女性職員が就業を継続し、キャリア形成を進めていくために必要な支援を実施する。

…女性のキャリア形成に向けた研修を実施した。育休中の職員に対し、社内報等を送付した。「妊娠・出産・育児等に関する制度等のご案内（妊娠～復職後の流れ）」を作成し、必要な時に閲覧できるよう、社内PCにデータを貼付した。

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…66%（計画期間中に配偶者が出産した男性6人、育児休業を取得した男性4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. 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7.9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

…月4回のノー残業デーを定め、定時退社を実施した。

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

…事務連絡を発出し、有給休暇の計画的な取得を促している。年次有給休暇取得率の目標60%に対し、実績値は69%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

…季節休暇として年5日の休暇を付与した。

（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…100%（1人中1人）

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

- ・令和6年度と令和7年度に女性のキャリア形成に向けた研修を実施した。
- ・育児休業中の職員に対し、社内報やディスクロージャー誌、通信教育受講案内等を送付している。
- ・「妊娠・出産・育児等に関する制度等のご案内（妊娠～復職後の流れ）」を作成し、必要な時に閲覧できるよう、社PCにデータを貼付している。

株式会社群馬銀行（前橋市）

代表取締役頭取 深井 彰彦 氏

主たる事業：金融業

労働者数：3,918人（男性1,911人、女性2,007人）



【女性活躍推進に関する認定基準（プラチナえるぼし）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

正社員の雇用管理区分は総合職の１種類のみであり、直近３事業年度の採用における女性の競争倍率（3.9倍）×0.8＝3.12倍となり、男性の競争倍率（6.64倍）より低い。

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**8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**9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

総合職・エリア総合職について、「女性労働者の平均継続勤務年数（16.6年）」

÷「男性労働者の平均継続勤務年数（19.5年）」＝0.85であり、基準値の8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、総合職…14.5 時間、シニアスタッフ…5.7 時間）

4 管理職比率：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。

【達成状況】

令和 6 年 4 月 30 日時点で、管理職に占める女性労働者の割合は 25.3%であり、産業平均値（金融業、保険業）15.4%の 1.5 倍（23.1%）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 女性の臨時従業員から正社員への転換…15 名
- ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用… 2 名
- エ おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用…18 名

【女性の健康支援に関する認定基準（プラス）の達成状況】

1 女性の健康上の特性に配慮した制度の整備：

「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる制度（半日単位又は時間単位の有給休暇取得、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、在宅勤務のうちいずれか）」を設けていること。

【達成状況】

不妊治療等を目的とした休暇として、ヘルスサポート休暇、キャリア継続支援休職制度を整備している。
半日休暇や年次有給休暇の時間単位取得、在宅勤務が可能である。

2 女性の健康上の特性への配慮に関する方針及び制度に関する労働者への周知：

女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、制度の内容とともに労働者に周知させるための措置を講じていること

【達成状況】

自行 HP にて、健康経営や両立支援に取り組む方針を明示し周知している。
全行員に対して動画研修を実施し、通達で示達している。

3 女性の健康上の特性に関する労働者の理解を促進するための取組：

女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮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。

【達成状況】

更年期症状や不妊治療に関する休暇制度等を中心に、全行員を対象とした動画研修を実施している。
研修実施後にアンケートを取り、各項目の理解度や現行制度の満足度等を集計している。

4 女性健康配慮担当者の選任及び労働者への周知：

女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、当該担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること。

【達成状況】

女性健康配慮担当者を選任し、行内ツールの電話番号簿にて、全行員に周知している。

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8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	237社	225社	94.9%
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	537社	516社	96.1%
常時雇用労働者100人以下の企業	—	798社	—
合 計	—	1,539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8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8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。 ● <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。 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。 ● <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。
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。

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8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	237社	236社	99.6%
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	537社	524社	97.6%
常時雇用労働者100人以下の企業	－	127社	－
合 計	－	887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8月31日現在、管内における認定企業は38社である（2段階目8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	14社
常時雇用労働者300人以下の企業	24社
合 計	38社

（2）プラチナえるぼし認定

令和8年8月31日現在、管内における認定企業は1社である（うち、プラチナえるぼしプラス認定企業1社）。



	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り）。 （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り）。 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り）。 （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 	● 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。

えるぼしプラス認定・プラチナえるぼしプラス認定（令和8年4月創設）

えるぼしプラス認定とプラチナえるぼしプラス認定は、女性活躍推進法に基づき、職場における女性の健康支援に取り組む優良な企業を認定する新しい制度です（令和8年4月1日以降認定開始）。



1段階目



2段階目



3段階目



プラチナ

【以下の表の全てに該当すること】

※えるぼしプラス認定（1・2・3段階）・プラチナえるぼしプラス認定の全てで、女性の健康支援に関する認定基準は共通です。

評価項目	女性の健康支援に関する認定基準
①	「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる制度（半日単位又は時間単位の有給休暇取得、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、在宅勤務のうちいずれか）」を設けていること。
②	女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための措置を講じていること
③	女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮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。
④	女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、当該担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること。

※この制度は、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業を認定する**えるぼし認定・プラチナえるぼし認定に、女性の健康支援に関する基準を追加した制度であり、女性の健康支援に関する認定基準だけでなく、女性活躍推進に関する取組についても基準を満たす必要があります。**

※プラチナえるぼしプラス認定の場合は、プラチナえるぼしプラス認定取得後の実績の公表義務として、女性の健康支援に関する認定基準の①と③を女性の活躍推進企業データベースに公表する必要がある。

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。