

厚生労働省群馬労働局発表  
平成30年6月29日

報道関係者 各位

【照会先】

群馬労働局 雇用環境・均等室  
室長 千葉 裕子  
上席雇用環境改善・  
均等推進指導官 庭山 たくみ  
(代表電話) 027-896-4739

## 「くるみん認定企業」、「えるぼし認定企業」を認定！

～6月の認定企業を公表します～

群馬労働局(局長 半田和彦)では、次世代育成支援対策推進法に基づく基準一般事業主認定企業(「くるみん認定企業」)として次の4事業主を、女性活躍推進法に基づく基準一般事業主認定企業(「えるぼし認定企業」)として、次の1事業主を認定しました。

認定企業に対する認定通知書交付式は別途開催します。

### 次世代法に基づく「くるみん認定企業」

- ◆社会福祉法人あんなか福祉会 (1回目) (安中市 理事長 茂木 正毅)
- ◆桐生信用金庫 (1回目) (桐生市 理事長 津久井 真澄)
- ◆三高産業株式会社 (2回目) (桐生市 代表取締役 高山 淳史)
- ◆医療法人パテラ会 (2回目) (みなかみ町 理事長 櫻井 明)

### 女活法に基づく「えるぼし認定企業」

- ◆株式会社群馬銀行 (3段階目) (前橋市 取締役頭取 齋藤 一雄)



くるみん認定は、子育て支援に関する一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、女性の育児休業取得率が75%以上、男性の育児休業取得者がいること等の基準を満たした企業を受けることができます。

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項目数に応じて3段階あり、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業が認定を受けることができます。



認定された企業は、認定マークを商品や広告などで使用することにより、優良企業であることを対外的に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。さらに「公共調達における加点評価」の対象となります。

# 次世代育成支援対策推進取組状況

## 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）。

（平成30年6月25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	196 社	193 社	98.5%
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	452 社	438 社	96.9%
常時雇用労働者 100 人以下の企業	—	496 社	—
合計		1,127 社	—

※ 常時雇用労働者 301 人以上の企業は行動計画策定・届出が平成 17 年 4 月 1 日から義務化、常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業は平成 23 年 4 月 1 日から義務化されている。

## 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）の認定（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13%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）の特例認定（プラチナくるみん認定）をしている。

### （1）くるみん認定

平成30年6月25日現在、管内における認定企業は46社である。



	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	29 社
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	10 社
常時雇用労働者 100 人以下の企業	7 社
合計	46 社

### （2）プラチナくるみん認定

平成30年6月25日現在、管内における特例認定企業は4社である。



	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	3 社
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	無し
常時雇用労働者 100 人以下の企業	1 社
合計	4 社

## (3) くるみん認定企業一覧

	企業名	認定年（平成）	所在地	業種	労働者数
1	株式会社山田製作所	19年 21年	伊勢崎市	製造業	1,581人
2	生活協同組合コープぐんま	19年 22年 25年 27年	桐生市	卸・小売業	1,307人
3	株式会社ヤマダ電機	20年 23年 26年	高崎市	卸・小売業	11,460人
4	サンデン株式会社	21年	伊勢崎市	製造業	3,019人
5	株式会社高崎高島屋	21年 23年	高崎市	卸・小売業	321人
6	有限会社ココロ-LO	22年 25年	桐生市	医療・福祉業	76人
7	株式会社東和銀行	22年 27年	前橋市	金融業	2,303人
8	医療法人鶴谷会	24年	伊勢崎市	医療・福祉業	613人
9	特定非営利活動法人ハートフル	24年	高崎市	医療・福祉業	63人
10	社会福祉法人春風会	24年 27年	中之条町	医療・福祉業	136人
11	医療法人群馬会	24年 26年	高崎市	医療・医療業	554人
12	株式会社秋葉ダイカスト工業所	25年	高崎市	製造業	99人
13	株式会社群馬銀行	25年 27年	前橋市	金融業	4,707人
14	医療法人石井会石井病院	25年	伊勢崎市	医療・福祉業	299人
15	光山電気工業株式会社	25年 27年	中之条町	製造業	157人
16	医療法人橘会上之原病院	25年 27年	渋川市	医療・福祉業	220人
17	株式会社ハンプティーターダンプティーター	25年	前橋市	卸・小売業	445人
18	高崎信用金庫	25年 27年	高崎市	金融業	472人
19	医療法人大誠会	25年	沼田市	医療・福祉業	286人
20	富士重工業健康保険組合太田記念病院	25年	太田市	医療・福祉業	857人
21	株式会社ベイシア	26年	前橋市	卸・小売業	11,201人
22	株式会社 Project White	26年	高崎市	卸・小売業	351人
23	株式会社アペックス	26年	高崎市	卸・小売業	27人
24	医療法人社団三思会東邦病院	26年	みどり市	医療・福祉業	643人
25	株式会社エムダブルエス日高	26年	高崎市	医療・福祉業	706人
26	株式会社スカイスクレイパー	27年	太田市	飲食サービス業	496人
27	国立大学法人群馬大学	27年	前橋市	教育・研究	2,368人
28	利根保健生活協同組合	27年	沼田市	医療・福祉業	694人
29	三高産業株式会社	27年、30年	桐生市	卸・小売業	20人
30	公益財団法人脳血管研究所	27年	伊勢崎市	医療・福祉業	608人
31	株式会社ヌカベ	28年	高崎市	製造業	450人
32	社会福祉法人赤城会	28年	渋川市	医療・福祉業	155人
33	医療法人パテラ会	28年、30年	みなかみ町	医療・福祉業	247人
34	社会福祉法人桔梗会	25年 28年	沼田市	医療・福祉業	99人
35	株式会社ヤマダ・エスバイエルホーム	21年 24年 27年 29年	高崎市	建設業	997人
36	株式会社ジーシーシー	29年	前橋市	情報通信業	664人

	企業名	認定年 (平成)	所在地	業種	労働者数
37	株式会社富士通フロンテックシステムズ	29年	前橋市	情報通信業	116人
38	株式会社日本キャンパック	29年	明和町	製造業	536人
39	太平食品工業株式会社	29年	前橋市	食品製造業	502人
40	ぐんぎんシステムサービス株式会社	29年	前橋市	情報サービス業	133人
41	NEXUS株式会社	29年	前橋市	娯楽業	1205人
42	しのもめ信用金庫	29年	富岡市	金融業	984人
43	社会福祉法人ほたか会	30年	前橋市	医療・福祉業	400人
44	社会福祉法人視覚障害者福祉会	30年	前橋市	医療・福祉業	83人
45	社会福祉法人あんなか福祉会	30年	安中市	医療・福祉業	121人
46	桐生信用金庫	30年	桐生市	金融業	544人

(4) プラチナくるみん認定企業一覧

	企業名	特例認定年 (平成)	所在地	業種	労働者数
1	有限会社 COCO-L0	28年	桐生市	福祉業	78人
2	医療法人鶴谷会	28年	伊勢崎市	医療業	599人
3	株式会社 群馬銀行	29年	前橋市	金融業	4,744人
4	株式会社 東和銀行	29年	前橋市	金融業	2,278人

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）

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、<u>男性労働者のうち育児休業等</u>を取得した割合が7%以上であること</p> <p>(2) 計画期間において、<u>男性労働者のうち、育児休業等</u>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、<u>合わせて15%以上</u>であり、かつ、<u>育児休業等</u>を取得した者が1人以上いること。</p> <p>*平成29年4月1日から平成31年3月31日の間の認定申請は、男性の育児休業等を取得した者が1人以上の場合でも基準を満たす(経過措置)。</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、男性の育児休業取得率が7%以上であること。</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	計画期間内の女性労働者の育児休業取得率が、75%以上であること
7	3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、所定労働時間の短縮措置等の制度を講じていること
8	<p>次のいずれも満たしていること。</p> <p>(1) フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。</p> <p>(2) 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>
9	<p>次のいずれかの措置について、具体的な目標を定めて実施していること</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</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>
10	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）

No.	特例認定基準
1～4	認定基準 1～4 と同じ
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13%以上であること</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30%以上であり、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、子の看護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13%以上であること</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>
6～8	認定基準 6～8 と同じ
9	<p>次の①～③の<u>すべての措置を実施</u>しており、かつ、①又は②のうち、少なくとも一方について、<u>定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成</u>したこと</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</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>
10	<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55%以上であること</p>
11	育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、実施していること。
12	認定基準 10 と同じ

# 女性活躍推進取組状況

## 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301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（300人以下の企業は努力義務）。

（平成30年6月25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	196 社	192 社	98.0%
常時雇用労働者 300 人以下の企業	—	79 社	—
合計	—	271 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、行動計画の策定及び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）の認定（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。

### （1）えるぼし認定

平成30年6月25日現在、管内における認定企業は7社である（2段階目が2社、3段階目が5社）。






	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	3 社
常時雇用労働者 300 人以下の企業	4 社
合計	7 社

### （2）えるぼし認定企業一覧

	企業名	段階	認定年 (平成)	所在地	業種	労働者数
1	株式会社群馬銀行	2段階目	28年	前橋市	金融業、保険業	4,781人
		3段階目	30年			
2	朝倉染布株式会社	3段階目	28年	桐生市	製造業（繊維工業）	98人
3	株式会社ジュンコーポレイション	3段階目	29年	安中市	製造業（プラスチック製品製造業）	27人
4	株式会社上毛新聞社	3段階目	29年	前橋市	情報通信業	379人
5	社会福祉法人赤城会	3段階目	29年	渋川市	医療、福祉	145人
6	株式会社アイ・ディー・エー	2段階目	29年	高崎市	専門サービス業	368人
7	ARIGATO COMPANY 株式会社	3段階目	29年	高崎市	建設業	8人

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"> <li>●以下の基準のうち、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>●上記の実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表していること</li> </ul>
2段階目 	<ul style="list-style-type: none"> <li>●以下の基準のうち、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>●上記の実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表していること</li> </ul>
3段階目 	<ul style="list-style-type: none"> <li>●以下の基準の全てを満たしていること</li> <li>●上記の実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表していること</li> </ul>

評価項目	基準値(実績値)
採用	<p>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</p> <p>※『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>
継続就業	<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0.7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)又は</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0.8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>
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」&lt; 45時間</p> <p>これにより難しい場合は、</p> <p>「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」&lt; 45時間</p>
管理職比率	<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>又は</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0.8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(派:雇入れ)</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。
- ・定め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。
- ・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。