



厚生労働省群馬労働局発表
平成30年1月30日

報道関係者 各位

【照会先】(えるぼし・くるみん認定関係)
群馬労働局 雇用環境・均等室
室長 千葉 裕子
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

【照会先】(ユースエール認定関係)
群馬労働局 職業安定部 職業安定課
課長 根岸 誠
地方職業指導官 橋爪 由紀
(代表電話) 027-210-5007

「えるぼし認定企業」、「くるみん認定企業」及び 「ユースエール認定企業」の合同認定通知書交付式を開催します！

群馬労働局(局長 半田和彦)では、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 アイ・ディー・エー**(代表取締役 今井 久登)及び**ARIGATO COMPANY 株式会社**(代表取締役 福島 直)を、「**くるみん認定企業**」として**社会福祉法人ほたか会**(理事長 樋口 明)を認定しました。

また、若者雇用促進法に基づく「**ユースエール認定企業**」として、**社会福祉法人桔梗会**(理事長 小林 博)を認定しました。

上記認定企業4社に対する認定通知書交付式を、以下のとおり合同で開催します。

☆認定通知書交付式☆

- ・日時 平成30年2月1日(木) 13:30～
- ・場所 前橋地方合同庁舎 1階共有会議室(前橋市大手町2-3-1)



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。

くるみん認定を受けるためには、従業員の子育て支援について「一般事業主行動計画」を策定して目標を達成すること、女性の育児休業取得率が75%以上であること、**男性の育児休業取得者がいること**等、一定の基準を満たす必要があります。



ユースエール認定企業の認定を受けるためには、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、**各種要件をクリアした優良な中小企業**である必要があります。

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**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。

株式会社アイ・ディー・エー

所在地：群馬県高崎市倉賀野町4221番地13

業種：専門サービス業（総合建設コンサルタント）

労働者数：368人（男性348人、女性20人）



認定基準に係る評価項目の達成状況

1 採用

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

【達成状況】

女性の競争倍率 1.0倍 男性の競争倍率 1.0倍

2 継続就業

「女性労働者の平均勤続年数÷男性労働者の平均勤続年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.7以上であること

【達成状況】事務職 女性の平均勤続年数5.71年÷男性の平均勤続年数5.43年＝1.05

技術職 女性の平均勤続年数3.58年÷男性の平均勤続年数8.81年＝0.41

*技術職については基準値0.7以下であるが、2年連続して数値が改善している。

（平成26年度0.30 → H27年度0.34 → H28年度0.41）

3 労働時間等の働き方

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】

平成28年度の全ての月について45時間未満

4 管理職比率

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

【達成状況】

管理職22名中、女性2名のため9.1%（産業平均値：6.6%）

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（派：雇入れ）
- 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

【達成状況】

A 直近の3事業年度において契約社員から正社員に2名登用

D 直近の3事業年度において30歳以上の女性を4名採用

ARIGATO COMPANY株式会社

所在地：群馬県高崎市倉賀野町2416-10

業種：建設業

労働者数：8人（男性3人、女性5人）



認定基準に係る評価項目の達成状況

1 採用

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

【達成状況】

女性の競争倍率 2.25倍 男性の競争倍率 2.0倍

2 継続就業

「女性労働者の平均勤続年数÷男性労働者の平均勤続年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.7以上であること

【達成状況】

女性の平均勤続年数1.39年÷男性の平均勤続年数1.56年=0.89

3 労働時間等の働き方

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】

平成28年度の全ての月について45時間未満

4 管理職比率

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

【達成状況】

管理職2名中、女性1名のため50.0%（産業平均値：1.4%）

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

- A 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）
- 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

【達成状況】

D 直近の3事業年度において30歳以上の女性を1名採用

企業名	社会福祉法人 ほたか会	
所在地	前橋市昭和町三丁目12番21号	
業種	社会福祉・介護事業	
労働者数	400人(男性125人、女性275人)	
計画期間	平成27年4月1日～平成29年9月30日	
取組状況	<p>【女性の育児休業取得率】 83%(計画期間中に出産した6名のうち5名が育児休業を取得)</p> <p>【男性の育児休業取得率】 16%(計画期間中に配偶者が出産した男性労働者6名のうち、1名が育児休業を取得)</p> <p>【育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況】 ・小学校就学前の子を養育する労働者を対象とした、所定外労働制限制度を講じている。 また、事業所内保育所を設置・運営している。</p> <p>【計画期間中に実施した取組み】 ・男性職員の育児休業取得促進及び子育てを行う女性職員の継続就業促進のため、管理職を対象とした研修を実施。</p> <p>・子育て中の労働者の両立支援を図るため、事業所内保育所の設置・運営を開始。</p> <p>・次世代育成支援対策の一環として「子ども参観日」を創設。保護者である職員が実際に働いているところが見ることができる機会を設けた。</p>	
認定回数	1回目	



働きやすい職場づくりを通して思いやりのある介護を目指します。

事業内容 介護事業に関することや労務管理の取組事例等

会社情報 378-0002 群馬県沼田市横塚町 957-2

乗合バス・自家用車等

<http://www.kikyou.or.jp>

○基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合	
1991年	103人	43.2歳	8.6年	(役員) 0.0%	(管理職) 1.9%

○働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況(直近3事業年度)	
10.1日	5.8時間	男性: 4名	女性: 100.0%

○募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ^{※1}	○	○	○
	新卒者等以外 ^{※2}	○	○	○
採用者数(うち女性)	新卒者等	1名(1名)	4名(2名)	1名(1名)
	新卒者等以外	0名(0名)	0名(0名)	0名(0名)
離職者数 ^{※3}	新卒者等	0名	1名	0名
	新卒者等以外	0名	0名	0名

会社からのメッセージ

先輩社員から

介護の仕事というと、キツイといったイメージが強く印象にあると思います。私は働いてみて思いますが、確かに大変は事もあります。けれど、とてもやりがいのある仕事です。利用者様の笑顔を見られた時はとても幸せな気持ちになります。又、色々な取り組みもしていただきやすい職場です。一緒に利用者様を笑顔にしていきたいと思います。

社長から

現在、介護業界のイメージは報道等の影響もあり、良いイメージを持たれていない方が少なく無いと思いますが、当法人ではそのイメージを払拭すべく平成22年より「働きやすい職場づくり」に取り組んでおります。これは当法人の理念である「利用者の幸せ」に基づくものであり、これを実現するためには、まず職員自身が「幸せ」にならなければならないと考えているからです。人材育成にも力をいれており、人事課制度によるキャリアアップ支援を初めとして各種外部研修への積極的な参加など、人が人を育てる企業を目指しております。

求める人材像

1.自己啓発能力のある人物 2.主体的、能動的に行動できる人物 3.他から認められるアイデンティティを求められる人物 4.後輩を誉めて育てることが好きな人物

人材育成のための制度

研修制度 あり	自己啓発支援制度 あり	社内検定 なし	メンター制度 なし	キャリアコン制度 なし
------------	----------------	------------	--------------	----------------

備考・補足情報

2013年7月子育てサポート企業認定マーク「くるみん」を取得 2015年10月厚生労働省主催の「イクメン企業アワード2015」でグランプリを受賞 2016年8月群馬いきいきGカンパニー認証制度で群馬県知事賞を受賞

見学等受入れ

インターン あり	職場見学 あり
-------------	------------

非正規雇用の職場情報^{※4}

育児・介護休業取得の実績がある。又リフレッシュ休暇は労働条件にかかわらず毎年3日付与している。

採用情報

事業所番号: 1007-500896-3

[ハローワークインターネットサービス](#)もしくは[最寄りのハローワーク](#)をご利用ください。

※1 直近3事業年度において正社員として採用した新規学校卒業生、及び新規学校卒業生と同等の処遇を行う既卒者

※2 ※1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者

※3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数

※4 非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

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29年12月末現在）

	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	187 社	187 社	100.0%
常時雇用労働者 300 人以下の企業	—	39 社	—
合計	—	226 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29年12月末現在、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	4,737人
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"> ●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 ●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 ●上記の実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表していること
2段階目 	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●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 ●上記の実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表していること
3段階目 	<ul style="list-style-type: none"> ●以下の基準の全てを満たしていること ●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

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」< 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」< 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。

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1月23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	188 社	187 社	99.5%
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	460 社	454 社	98.7%
常時雇用労働者 100 人以下の企業	—	516 社	—
合計		1,157 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、従業員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1月23日現在、管内における認定企業は43社である。



	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	28 社
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	9 社
常時雇用労働者 100 人以下の企業	6 社
合計	43 社

（2）プラチナくるみん認定

平成30年1月23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	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	みなかみ町	医療・福祉業	125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

(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-LO	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(青字は新基準)
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) <u>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7%以上であること</u></p> <p>(2) <u>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15%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。</u></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従業員がいること</p> <p>③ 計画期間とその開始前の一定期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><u>次のいずれも満たしていること。</u></p> <p>(1) <u>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。</u></p> <p>(2) <u>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。</u></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所定外労働削減のための措置</p> <p>②年次有給休暇の取得促進</p> <p>③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備</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>計画期間において、次の(1)又は(2)のいずれかを満たしていること</p> <p>(1) <u>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</u></p> <p>(2) 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>計画期間内に上記の基準を満たさない場合でも、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子孫について、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、その目標を達成した</u>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

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。



認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

<認定マーク>

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」（4ページ参照）などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算されます（裏面参照）。 ① キャリアアップ助成金 ② 人材開発支援助成金 ③ トライアル雇用助成金 ④ 特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）
5	日本政策金融公庫による低利融資	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「地域活性化・雇用促進資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での低利融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、成29年4月1日現在、中小企業事業1.21%、国民生活事業1.71%です。 ※ 適用利率は、資金使途、返済期間、担保の有無、信用リスクなどに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 地域活性化・雇用促進資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/17_tiikigiyou_m_t.html
6	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されました。 ※ 公共調達における加点評価の仕組みは、原則平成28年度中に開始。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められます。



Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 以下の認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

【認定基準】

1	学卒求人※1など、若者対象の正社員※2の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の要件をすべて満たしていること <ul style="list-style-type: none">・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること・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離職率が20%以下※3・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※4・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※5
4	右の青少年雇用情報について公表していること <ul style="list-style-type: none">・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※6
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※7
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者及び他社の事業所で請負業務に従事する者は除きます。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。
また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。
詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

【認定マークについて】

右の認定マークは、「ユースエール認定企業」であることを表すマークです。マーク中の「〇〇年度認定」は、認定を受けた年度を表しています。

認定企業は、事業年度ごとに認定基準を満たしているかの確認を受けることになっているため、認定基準をいつから満たし続けている企業なのかがマークから分かります。



【参考：認定を目指す企業の皆さまへ】

「若者応援宣言企業」制度のご案内

Q 新設企業などこれから認定取得を目指している企業への措置はありますか？

A 若者雇用促進法に基づくユースエール認定基準（数値基準等）を満たしていないものの、若者の採用・育成に積極的な中小企業について、都道府県労働局、ハローワークが積極的にマッチング支援を行う事業として「若者応援宣言企業」という制度があります。

若者応援宣言企業になるためには、

- ① 若者対象の正社員求人・募集を行っており、
- ② 若者の採用・育成に積極的に取り組み、
- ③ 一定の労務管理体制の要件を満たし※⁸、
- ④ 通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報※⁹を公表することが必要です。

※⁸ 前ページの認定基準のうち、5以降の基準を満たすことが必要です。

※⁹ 前ページの認定基準のうち、4の情報を公表することが必要です。

Q 「若者応援宣言企業」になると、どんなメリットがありますか？

A 若者応援宣言企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	若者の職場定着が期待	ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できます。これによって、御社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できます。
2	ハローワークなどで重点的PRを実施	厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」（4ページ参照）などに企業情報を掲載しますので、御社の魅力を広くアピールできます。
3	就職面接会などへの参加の機会が増加	就職面接会などの開催についてハローワークから積極的にご案内するので、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。
4	「若者応援宣言企業」の使用が可能	「若者応援宣言企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができます。*

* 「若者応援宣言企業」を宣言できる期間は原則、宣言した日が属する年度の末日までです。

! 若者応援宣言企業は、ユースエール認定企業と違い、助成金の加算措置や低利融資、公共調達における加点評価の対象とならないほか、認定マークも使用することができません。

【認定に当たっての注意点】

<事業年度末に認定申請を行う事業主の方へ>

認定に当たっては認定日における直近の事業年度で要件を満たしている必要がありますので、要件確認のため、事業年度終了後1カ月以内に確認書類を提出していただいております。

《例》事業年度が3月末の事業主の方が3月に認定を受けた場合

⇒⇒ 新事業年度が開始した4月に改めて確認書類の提出が必要

<平成28年度までに認定または認定申請を行っている事業主の方へ>

平成29年度から労働時間、離職率、有給休暇の3つの基準が変更されました。

平成29年度中の報告に関する認定基準には、新基準を適用しますが、旧基準でも可とします。

※平成30年度以降の報告は新基準のみを適用

注）認定基準の項目ごとに新基準と旧基準を併用することはできません。

《例》労働時間：旧基準、有給休暇：新基準 → ×

労働時間：旧基準、有給休暇：旧基準 → ○

【若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置について】

ユースエール認定企業になると、若者の採用・育成を支援する関係助成金について、下記のような加算措置が受けられます。各助成金の詳細については、厚生労働省ホームページ「事業主のための雇用関係助成金」をご覧ください。

URL：http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

雇用関係助成金

検索

1. キャリアアップ助成金

認定企業が35歳未満の有期契約労働者などを正規雇用などへ転換する場合、1人当たり最大72万円のところ、12万円を加算し84万円を支給します。

※支給額は企業規模や生産性の向上が認められる場合などにより異なります。

2. 人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）

認定企業が「特定訓練コース」を活用した場合、経費助成率を60%から75%に引き上げます。

※助成率は企業規模などにより異なります。

3. トライアル雇用助成金

認定企業が35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大4万円のところ、5万円を支給します（最長3カ月間）。

4. 特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース、旧三年以内既卒者等採用定着奨励金）

認定企業が、学校等の既卒者や中退者（以下、「既卒者等」という。）が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を新たに行い、既卒者等を新卒枠で採用後一定期間定着させた場合、1人当たり最大70万円のところ、10万円を加算し80万円を支給します。

※支給額は企業規模などにより異なります。

【若者雇用促進総合サイトのご案内】

「若者雇用促進総合サイト」は、全国のユースエール認定企業や若者応援宣言企業の情報を掲載しているサイトです。また上記以外の企業でも本サイトに職場情報を掲載することが可能です。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、求職者に向けたメッセージなどを掲載することで、積極的な企業情報の発信と若者とのマッチングを促進していきます。



若者雇用促進総合サイト

検索

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。（低利融資の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）