

厚生労働省群馬労働局発表
令和5年2月16日

【照会先】(くるみんプラス、くるみん認定)
群馬労働局 雇用環境・均等室
室長 奥町 由美子
指導係長 藤井 達也
(代表電話) 027-896-4739
【照会先】(ユースエール認定)
群馬労働局職業安定部職業安定課
課長 井野 晃宏
地方職業指導官 鶴本 匡史
(代表電話) 027-210-5007

報道関係者 各位

「くるみんプラス」、「くるみん」、「ユースエール」企業を認定！ ～2月21日に認定通知書交付式を開催します～

群馬労働局(局長 加藤 博人)では、次世代育成支援対策推進法の制度改正により令和4年4月にスタートした、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境に取り組む「**くるみんプラス認定企業**」として、**群馬県内で初めて**、医療法人孝穂会を認定しました。

また、同法に基づく「**くるみん認定企業**」としてサンノーバ株式会社及び株式会社板垣を、若者雇用促進法に基づく「**ユースエール認定企業**」として株式会社石井工機を認定しました。

以下のとおり認定通知書交付式を開催します。認定企業の取組内容は別紙のとおりです。

【認定企業】

くるみんプラス認定(県内1社目)

医療法人孝穂会(高崎市) 理事長 はぎわら なおたか
萩原 直孝 様

くるみん認定

サンノーバ株式会社(太田市) 代表取締役社長 たけかわ とおる
竹川 徹 様

株式会社板垣(伊勢崎市) 代表取締役 いたがき まさなお
板垣 雅直 様

ユースエール認定

株式会社石井工機(藤岡市) 代表取締役 いしい やすみ
石井 安美 様

【認定通知書交付式】

◆日時 令和5年2月21日(火) 11:00～

◆場所 群馬県公社総合ビル 9階会議室(前橋市大渡町1丁目10番7号)




くるみん認定は、一般事業主行動計画に基づく目標の達成、男性の育児休業取得率10%以上、子が小学校就学前まで利用可能な短時間勤務制度等がある等の基準を満たした、「子育てサポート企業」が受けることができます。


くるみんプラス認定は、上記の基準に加えて、不妊治療のために利用できる休暇制度等の整備、不妊治療と仕事の両立を推進する方針及び担当者の周知、不妊治療と仕事の両立に関する研修の実施等の基準を満たした、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境に取り組む企業が受けることができます。





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、各種要件を満たした優良な中小企業が受けることができます。

<p>企業名</p>	<p>医療法人孝穂会</p> 
<p>所在地</p>	<p>群馬県高崎市金古町2143-4</p>
<p>主たる事業</p>	<p>歯科医院</p>
<p>労働者数</p>	<p>25人(男性 6人、女性 19人)</p>
<p>計画期間</p>	<p>令和3年1月1日～令和4年12月31日</p>
<p>認定基準 達成状況</p>	<p>【女性の育児休業取得率】 100%(計画期間中に出産した2人のうち、2人が育児休業を取得)。 実績を「両立支援のひろば」で公表済み。</p> <p>【男性の育児休業取得率】 100%(平成30年1月1日から令和4年12月31日まで(※)の期間において、配偶者が出産した男性1人のうち、1人が育児休業を取得)。 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数が300人以下の事業主の特例として、計画期間内に男性の育児休業取得者がいない場合、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10%以上であれば、基準を満たす。</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】 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とした、所定外労働の免除制度を講じている。</p> <p>【時間外労働及び休日労働の状況】 計画期間終了事業年度における、フルタイム労働者等の時間外労働及び休日労働の平均は各月45時間未満である(月平均に換算すると約5時間)。</p> <p>【計画期間中に達成した目標】</p> <p>① 妊娠中や出産後の女性職員の健康確保についてのパンフレットを作成して職員に周知を図るとともに、妊娠中や産休・育休復帰後の女性職員のために相談しやすい体制の整備を行う。 →令和3年1月、妊娠・出産・産前産後休業・育児休業(給付金、社会保険料免除を含む)についてのパンフレットを作成し、掲示により周知した。令和4年10月、育児休業及び出生時育児休業に関する制度概要や、相談窓口を明示したパンフレットを作成し、掲示により周知した。</p> <p>② 子供を育てる職員がより利用しやすいよう、子の看護休暇制度について職員への周知をはかり、時間単位での取得促進をはかる。 →令和4年10月、子の看護休暇を時間単位で有給として取得できる旨(中抜けも可)を明示したパンフレットを作成し、掲示により周知した。</p> <p>③ 産前産後の休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など諸制度の周知ならびに情報提供を行う。 →上記①の実施状況と同じ。</p>

	<p>【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】</p> <p>① 所定外労働削減のための措置として、毎週1回、土曜日をノー残業デイとしている。</p> <p>② 年次有給休暇の取得促進として、時間単位付与を行っており、また、積極的に取得するよう、掲示により労働者に周知している。</p> <p>【不妊治療と仕事との両立に関する状況】</p> <p>(1) 不妊治療のために利用できる制度の整備状況</p> <p>① 不妊治療のための休暇制度として、不妊治療のために必要な時間または日数について休暇を取得できる制度を設けている。</p> <p>② 不妊治療のために利用することができる、年次有給休暇の時間単位付与を行っている。</p> <p>(2) 不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針及び(1)の制度の内容に関する労働者への周知の実施状況</p> <p>令和4年9月、働きながら不妊治療を受ける労働者を応援する方針と、不妊治療に関する休暇制度の内容、不妊治療と仕事との両立に関する相談担当者を、掲示により労働者に周知した。</p> <p>(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の実施状況</p> <p>令和4年10月、全職員向けの研修を実施し、不妊治療と仕事との両立に関するデータの紹介、過去に行ったアンケート結果を踏まえ「不妊治療のための休暇制度」を設けたことを説明し、治療と仕事を両立しやすいよう周囲のサポートが必要である旨を説明した。</p> <p>(4) 両立支援担当者の選任及び労働者への周知の実施状況</p> <p>上記(2)の実施状況と同じ。</p>
認定回数	1回目

<p>企業名</p>	<p>サンノーバ株式会社</p> 
<p>所在地</p>	<p>群馬県太田市世良田町3038-2</p>
<p>主たる事業</p>	<p>医薬品の製造</p>
<p>労働者数</p>	<p>320人(男性 176人、女性 144人)</p>
<p>計画期間</p>	<p>令和2年4月1日～令和4年3月31日</p>
<p>認定基準 達成状況</p>	<p>【女性の育児休業取得率】 100%(計画期間中に出産した3人のうち、3人が育児休業を取得)。 実績を「両立支援のひろば」で公表済み。</p> <p>【男性の育児休業取得率】 54.5%(計画期間中に配偶者が出産した男性11人のうち、6人が育児休業を取得)。 実績を「両立支援のひろば」で公表済み。</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】 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とした、所定外労働の免除制度を講じている。</p> <p>【時間外労働及び休日労働の状況】 計画期間終了事業年度における、フルタイム労働者等の時間外労働及び休日労働の平均は各月45時間未満である(月平均に換算すると約22時間)。</p> <p>【計画期間中に達成した目標】 ① 計画期間内に仕事と生活の調和を図るため、月1回以上のノー残業デーを推進する。 ⇒下記活動を行った。 ・期初の年間スケジュールにノー残業デーを設定。 ・社内 TV モニターへ毎月掲載。 ・担当者より管理職にメールで連絡して組織員へ周知徹底を行った。 2020年度は月2回、年間31回の設定で10回達成、達成率は32.2%。2021年度は組織部単位での取得にして推進しやすくした。 また、あらかじめ設定した日が難しい場合は各組織で別に変更・推進した。年間240回の設定で198回達成。達成率は82.5%の結果を得られた。</p> <p>【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 ⇒上記目標①と同じ。</p>
<p>認定回数</p>	<p>1回目</p>

<p>企業名</p>	<p>株式会社板垣</p> 
<p>所在地</p>	<p>群馬県伊勢崎市本町4-26</p>
<p>主たる事業</p>	<p>メガネ・補聴器販売</p>
<p>労働者数</p>	<p>214人(男性 106人、女性 108人)</p>
<p>計画期間</p>	<p>令和2年10月1日～令和4年9月30日</p>
<p>認定基準 達成状況</p>	<p>【女性の育児休業取得率】 100%(計画期間中に出産した2人のうち、2人が育児休業を取得)。 実績を「両立支援のひろば」で公表済み。</p> <p>【男性の育児休業取得率】 25%(計画期間中に配偶者が出産した男性4人のうち、1人が育児休業を取得)。 実績を「両立支援のひろば」で公表済み。</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】 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とした、短時間勤務制度の措置を講じている。会社が認めた場合は、小学校3年生の年度末まで利用することも可能。</p> <p>【時間外労働及び休日労働の状況】 計画期間終了事業年度における、フルタイム労働者等の時間外労働及び休日労働の平均は各月45時間未満である(月平均に換算すると約2時間)。</p> <p>【計画期間中に達成した目標】</p> <p>① 所定外労働時間を1人当たり年間120時間以内とする。 ⇒所定外労働の要因の一つである、特定個人への仕事の偏重や、技術者・技能者不足による業務の停滞を解消するため、「認定眼鏡作成技能士」・「補聴器技能者」の有資格者を育成した。 一人当たりの所定外労働実績(年間)は、令和2年度が年間25.7時間、令和3年度が27時間となった。</p> <p>② 男性社員の「子の看護休暇」取得者を毎年1人以上輩出させる。 ⇒令和2年度、令和3年度とも、子の看護休暇を取得した男性が1人いた。</p> <p>【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】</p> <p>① 所定外労働削減のための措置 ⇒上記目標①と同じ。</p>
<p>認定回数</p>	<p>2回目 (1回目の認定は令和3年)</p>

企業名	株式会社 石井工機 
所在地	群馬県藤岡市上大塚282-4
業種	機械製造業
労働者数	33人(男性 25人、女性 8人)
対象期間	<p>平成31年3月1日～令和4年2月28日</p> <p>【認定基準1】(学卒求人等、若者対象の正社員求人の申込みの有無) →高卒求人(資材担当、組立担当)HW 受理済み(10090-130329、10090-131629)</p> <p>【認定基準2】(若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業) →該当</p> <p>【認定基準3】(以下の要件にすべて適合)</p> <p>① 「人材育成方針」、「教育訓練計画」を策定 →策定済み(座学・実技/OJT、Off-JT)、対象者:新入社員全員</p> <p>② 直近3事業年度の新卒者などの正社員として離職した人の離職率が0% →採用実績無し(認定申請の日の属する事業年度の直近3年度)</p> <p>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いないこと。 →月平均所定外労働時間 : 14.1時間 1月当たりの法定時間外労働60時間以上の労働者 : 無し</p> <p>④ 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日以上あること。 →年平均取得率 : 79.6% 年平均取得日数 : 14.3日</p> <p>⑤ 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%以上あること(育児休業制度整備済み)。 →男性育児休業等取得者 : 0名(対象者無し) 女性育児休業等取得者 : 0名(対象者無し)</p> <p>【認定基準4】(青少年雇用情報について公表している)</p> <p>① 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 →公表済</p> <p>② 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</p>
認定基準	

→公表済(定期的な社内研修、キャリアコンサルティング、キャリアパス制度、外部講師を招いた講習会等実施)

③ 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

→公表済

【認定基準5】(過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと)

→該当なし

【認定基準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)

→該当なし

【認定基準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)

→該当なし

【認定基準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)

→該当なし

【認定基準9】(暴力団関係事業主でないこと)

→該当なし

【認定基準10】(風俗営業等関係事業主でないこと)

→該当なし

【認定基準11】(各種助成金の不支給措置を受けていないこと)

→該当なし

【認定基準12】(重大な労働関係等法令違反を行っていないこと)

→該当なし

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）。

（令和5年1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	242社	241社	99.6%
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	508社	506社	99.6%
常時雇用労働者100人以下の企業	—	705社	—
合計	—	1,452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

令和5年1月31日現在、管内における認定企業は65社であり、うち、くるみんプラス認定企業数は1社である。



	認定企業数
常時雇用労働者301人以上の企業	33社
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	17社
常時雇用労働者100人以下の企業	15社 (うち、くるみんプラス1社)
合計	65社

（2）プラチナくるみん認定

令和5年1月31日現在、管内における特例認定企業は8社である。



	認定企業数
常時雇用労働者301人以上の企業	7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100人以下の企業	1社
合計	8社

(3) くるみん認定企業一覧 ※初回認定が早い順に並べています。記者発表の対象企業は赤字で表示しています。

プラス認定を受けている場合は企業名の後ろに表示しています。

	企業名	認定年	所在地	業種	労働者数 (申請時点)
1	株式会社山田製作所	H19年 H21年 R4年	伊勢崎市	輸送用機械器具製造業	1,535人
2	生活協同組合コープぐんま	H19年 H22年 H25年 H27年 R1年 R4年	桐生市	卸・小売業	1,340人
3	株式会社ヤマダホールディングス	H20年 H23年	高崎市	卸・小売業	11,460人
4	サンデン株式会社	H21年	伊勢崎市	製造業	3,019人
5	株式会社ヤマダホームズ	H21年 H24年 H27年 H29年	高崎市	建設業	997人
6	株式会社高崎高島屋	H21年 H23年	高崎市	卸・小売業	321人
7	有限会社COCO-LO	H22年 H25年	桐生市	医療・福祉業	76人
8	株式会社東和銀行	H22年 H27年	前橋市	金融業	2,303人
9	社会福祉法人春風会	H24年 H27年 R3年	中之条町	医療・福祉業	128人
10	特定非営利活動法人ハートフル	H24年	高崎市	医療・福祉業	63人
11	社会医療法人鶴谷会	H24年	伊勢崎市	医療・福祉業	613人
12	医療法人群馬会	H24年 H26年 R1年	高崎市	医療・福祉業	611人
13	株式会社秋葉ダイカスト工業所	H25年	高崎市	製造業	99人
14	株式会社群馬銀行	H25年 H27年	前橋市	金融業	4,707人
15	医療法人石井会石井病院	H25年	伊勢崎市	医療・福祉業	299人
16	光山電気工業株式会社	H25年 H27年	中之条町	製造業	157人
17	医療法人橘会上之原病院	H25年	渋川市	医療・福祉業	220人
18	社会福祉法人桔梗会	H25年 H28年	沼田市	医療・福祉業	99人
19	株式会社ハンプティードンブティードン	H25年	前橋市	卸・小売業	445人
20	医療法人大誠会	H25年	沼田市	医療・福祉業	286人
21	富士重工業健康保険組合太田記念病院	H25年	太田市	医療・福祉業	857人
22	高崎信用金庫	H25年 H27年	高崎市	金融業	472人
23	株式会社アベックス	H26年	高崎市	卸・小売業	27人
24	株式会社エムダブルエス日高	H26年	高崎市	医療・福祉業	706人
25	株式会社スカイスクレイパー	H27年	太田市	飲食サービス業	496人
26	国立大学法人群馬大学	H27年	前橋市	教育・研究	2,368人
27	利根保健生活協同組合	H27年	沼田市	医療・福祉業	694人
28	三高産業株式会社	H27年 H30年	桐生市	卸・小売業	20人
29	株式会社ヌカベ	H28年	高崎市	製造業	450人
30	社会福祉法人赤城会	H28年	渋川市	医療・福祉業	155人
31	医療法人パテラ会	H28年 H30年	みなかみ町	医療・福祉業	247人
32	株式会社ジーシーシー	H29年	前橋市	情報通信業	664人
33	株式会社富士通フロンテックシステムズ	H29年	前橋市	情報通信業	116人
34	株式会社日本キャンパック	H29年	明和町	製造業	536人
35	太平食品工業株式会社	H29年	前橋市	食品製造業	502人

36	ぐんぎんシステムサービス株式会社	H29年 R2年	前橋市	情報サービス業	141人
37	しのめ信用金庫	H29年	富岡市	金融業	984人
38	社会福祉法人ほたか会	H30年 R3年	前橋市	医療・福祉業	400人
39	社会福祉法人視覚障害者福祉会	H30年	前橋市	医療・福祉業	83人
40	社会福祉法人あんなか福祉会	H30年	安中市	医療・福祉業	121人
41	桐生信用金庫	H30年	桐生市	金融業	544人
42	アイオー信用金庫	H30年	伊勢崎市	金融業	366人
43	手島精管株式会社	H30年	館林市	製造業	47人
44	株式会社ナカダイ	H30年	前橋市	卸・小売業	63人
45	株式会社荻野屋	H31年	安中市	製造業	543人
46	たくみ株式会社	R1年	高崎市	医療・福祉業	391人
47	株式会社環境技研	R1年	高崎市	技術サービス業	102人
48	株式会社JIMRO	R2年	高崎市	製造業	165人
49	社会福祉法人邦知会	R2年	桐生市	医療・福祉業	237人
50	株式会社板垣	R3年 R4年	伊勢崎市	卸・小売業（メガネ・補聴器販売）	214人
51	太陽誘電株式会社	R3年	高崎市	製造業	3,262人
52	サンヴァーテックス株式会社	R3年	高崎市	総合人材サービス業	1,292人
53	学校法人中村学園	R3年	前橋市	認定こども園の運営	62人
54	社会福祉法人榛桐会	R3年	高崎市	重症心身障害児者施設	189人
55	株式会社メディカルベア	R3年	玉村町	医療器具滅菌業	115人
56	株式会社日東システムテクノロジーズ	R3年	太田市	情報通信業	112人
57	医療法人社団善衆会	R3年	前橋市	医療業	492人
58	日本パイプシステム株式会社	R3年	板倉町	製造業	99人
59	株式会社ソアード	R4年	高崎市	不動産業、物品賃貸業	15人
60	小林工業株式会社	R4年	前橋市	総合建設業	78人
61	株式会社両毛システムズ	R4年	桐生市	情報サービス業	912人
62	株式会社ジェイ・エヌ・エス	R4年	高崎市	広告業	37人
63	株式会社スバルロジスティクス	R4年	太田市	自動車運送取扱業	510人
64	サンノーバ株式会社	R4年	太田市	医薬品の製造	320人
65	医療法人孝穂会（プラス認定）	R5年	高崎市	歯科医院	25人

(4) プラチナくるみん認定企業一覧

	企業名	特例認定年	所在地	業種	労働者数
1	有限会社 COCO-LO	H28 年	桐生市	福祉業	78 人
2	医療法人鶴谷会	H28 年	伊勢崎市	医療業	599 人
3	株式会社群馬銀行	H29 年	前橋市	金融業	4,744 人
4	株式会社東和銀行	H29 年	前橋市	金融業	2,278 人
5	高崎信用金庫	R2 年	高崎市	金融業	461 人
6	桐生信用金庫	R2 年	桐生市	金融業	528 人
7	医療法人パテラ会	R3 年	みなかみ町	医療業	301 人
8	医療法人大誠会	R4 年	沼田市	医療業	395 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）

※ 令和4年4月1日付けで下線部の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>10%以上</u>であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「<u>両立支援のひろば</u>」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>20%以上</u>であり、当該割合を「<u>両立支援のひろば</u>」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</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）、かつ、当該取得実績を「<u>両立支援のひろば</u>」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「<u>両立支援のひろば</u>」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>10%以上</u>であり、当該割合を「<u>両立支援のひろば</u>」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「<u>両立支援のひろば</u>」で公表していること。</p>
6	計画期間内の女性労働者の育児休業取得率が、 <u>75%以上</u> であり、当該割合を「 <u>両立支援のひろば</u> 」で公表していること。
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。ただし、経過措置として、令和4年3月31日までにくるみん認定・プラチナくるみん認定を受けている企業については、プラス認定基準を満たせば、くるみんプラス認定・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(※)を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。</p> <p>※ 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。</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>

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4年4月1日付で下線部の基準が改正されました。

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<u>30%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>50%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>※ 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<u>30%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>
6～8	認定基準 6～8 と同じ
9	<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<u>70%以上</u>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5年1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	242 社	242 社	100%
常時雇用労働者 101 人以上 300 人以下の企業	508 社	506 社	99.6%
常時雇用労働者 100 人以下の企業	—	57 社	—
合計	—	805 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）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

令和5年1月31日現在、管内における認定企業は22社である（2段階目が5社、3段階目が17社）。






	認定企業数
常時雇用労働者 301 人以上の企業	12 社
常時雇用労働者 300 人以下の企業	10 社
合計	22 社

（2）えるぼし認定企業一覧

	企業名	段階	認定年	所在地	業種	労働者数 (申請時点)
1	株式会社群馬銀行	2段階目	H28年	前橋市	金融業、保険業	4,781人
		3段階目	H30年			
2	朝倉染布株式会社	3段階目	H28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ーション	3段階目	H29年	安中市	製造業（プラスチック製品）	27人
4	株式会社上毛新聞社	3段階目	H29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	H29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	H29年	高崎市	専門サービス業	368人
7	ARIGATO COMPANY 株式会社	3段階目	H29年	高崎市	建設業	8人
8	株式会社東和銀行	2段階目	H30年	前橋市	金融業	1,987人
		3段階目	R4年			
9	アイオー信用金庫	2段階目	H30年	伊勢崎市	金融業	336人
10	株式会社荻野屋	3段階目	H30年	安中市	食品製造業	543人
11	学校法人 NIPPON ACADEMY	3段階目	H31年	前橋市	教育、学習支援業	71人
12	高崎信用金庫	2段階目	R1年	高崎市	金融業	473人
13	株式会社タカラコーポレーション	3段階目	R1年	太田市	小売業	106人
14	太陽誘電株式会社	3段階目	R2年	高崎市	製造業（電気機械器具）	2,984人
15	サンヴァーテックス株式会社	3段階目	R2年	高崎市	サービス業	1,371人
16	株式会社板垣	3段階目	R3年	伊勢崎市	小売業	225人
17	株式会社IHIエアロスペース	3段階目	R3年	富岡市	製造業（輸送用機械器具）	1,010人
18	桐生信用金庫	2段階目	R3年	桐生市	金融業、保険業	472人

19	株式会社ワークエントリー	3段階目	R4年	高崎市	サービス業	71人
20	株式会社日東システムテクノロジーズ	3段階目	R4年	太田市	情報通信業	124人
21	ユーコム株式会社	3段階目	R4年	前橋市	小売業	46人
22	株式会社両毛システムズ	2段階目	R4年	桐生市	情報通信業	912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		<ul style="list-style-type: none"> ●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		<ul style="list-style-type: none"> ●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	<p>次の(1)と(2)のいずれかに該当すること。</p> <p>(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)。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
継続就業	<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)。</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)。</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>
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、 「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>


<p>管理職 比率</p>	<p>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。</p>
<p>多様な キャリア コース</p>	<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。 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</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。
- ・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。

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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
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 ② 40%
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。

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（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）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」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、ユースエール認定マーク（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り、ユースエール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	日本政策金融公庫による融資制度	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「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和4年3月1日現在（期間5年以内） 中小企業事業1.07%、国民生活事業1.82%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（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/hatarakikata_m.html
5	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」において示されています。 ※ 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ています。



【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	・「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	・直近3事業年度の採用者数・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る場合があります。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。

電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（<https://shinsei.e-gov.go.jp/>）

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。（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）



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項目数に応じて3段階あります。

プラチナえるぼし認定は、上記の項目を全て満たし、かつ、法に基づく情報公表を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、男性の育児休業取得率10%以上、子が小学校就学前まで利用可能な短時間勤務制度等がある、法定時間外・法定休日労働の平均が月4.5時間未満であ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30%以上、女性の活躍推進に係る計画を実施している等の基準を満たす必要があります。

※ この他、不妊治療と仕事との両立に関する認定基準を満たした場合、新たな認定マーク「プラス」を取得できます。



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、雇用率制度の対象障害者を法定以上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。また、公共調達における加点評価の対象となります。

【問合せ先】

えるぼし認定、くるみん認定

<電話>027-896-4739 (雇用環境・均等室)

ユースエール認定

<電話>027-210-5007 (職業安定部職業安定課)

もにす認定

<電話>027-210-5008 (職業安定部職業対策課)

認定基準の詳細・認定企業一覧については、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

群馬労働局ホームページ>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

群馬労働局ホームページ>各種法令・制度・手続き>雇用環境・均等関係>女性活躍推進取組状況

認定企業一覧は下記QRコードからご覧いただけます。



2 くるみん・プラチナくるみん認定

認定基準の詳細

群馬労働局ホームページ>各種法令・制度・手続き>雇用環境・均等関係>令和4年4月1日から、くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます。新しい認定制度もスタートします。（厚生労働省HP）

群馬県内の認定企業一覧

群馬労働局ホームページ>各種法令・制度・手続き>雇用環境・均等関係>次世代育成支援対策推進取組状況

認定企業一覧は下記QRコードからご覧いただけます。



3 ユースエール認定



認定基準の詳細

群馬労働局ホームページ>企業のご紹介>「若者雇用促進法に基づく認定制度」（ユースエール認定企業）のご案内

群馬県内の認定企業一覧

群馬労働局ホームページ>群馬新卒応援ハローワーク（トップページ下部にある以下のバナー）>ユースエール認定企業



認定企業一覧は下記QRコードからご覧いただけます。



4 もにす認定



認定基準の詳細、認定企業一覧

群馬労働局ホームページ>企業のご紹介>「障害者雇用優良中小事業主認定制度」のご案内

認定基準の詳細等は下記QRコードからご覧いただけます。



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。
- **ユースエール認定企業、もにす認定企業へのマッチング支援等**：「群馬わかものハローワーク」や「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。

不妊治療と仕事との 両立サポートハンドブック

～不妊治療を受ける方と職場で支える上司、同僚の皆さんのために～

はじめに

働きながら不妊治療を受ける方は増加傾向にあると考えられますが、厚生労働省が行った調査によると、不妊治療と仕事との両立ができず16%（女性の場合は23%）の方が離職をしています。

不妊治療と仕事との両立を困難にしている要因としては、精神面での負担が大きいこと、通院回数が多いこと等が挙げられていますが、企業や働いている人たちも、そもそも不妊や不妊治療についての認識があまりないために、企業内の支援制度の導入や利用が進まないことも考えられます。

このため、このハンドブックでは、職場内で不妊治療への理解を深めていただくために、不妊治療の内容や職場での配慮のポイントなどをご紹介します。

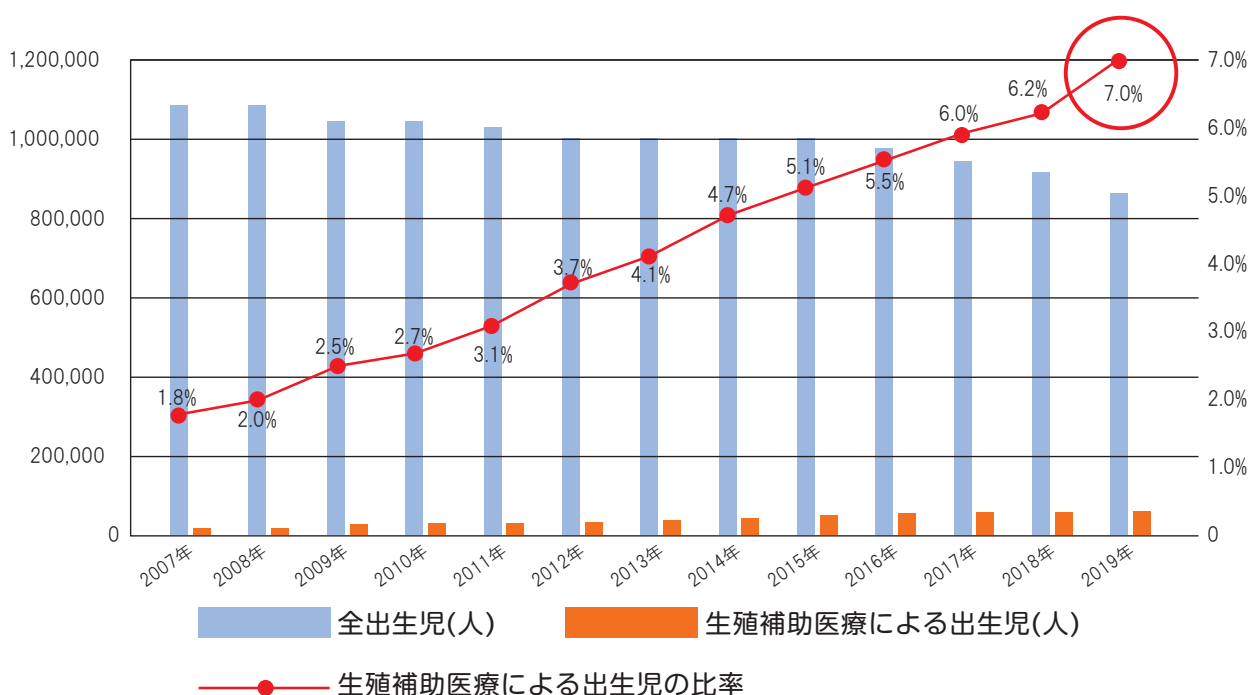
令和3年度 不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

データで見る不妊治療と仕事との両立

📖 約14人に1人

2019年に日本では60,598人が生殖補助医療により誕生しており、これは全出生児(865,239人)の7.0%に当たり、約14.3人に1人の割合になります。

図1 全出生児に占める生殖補助医療による出生児の割合

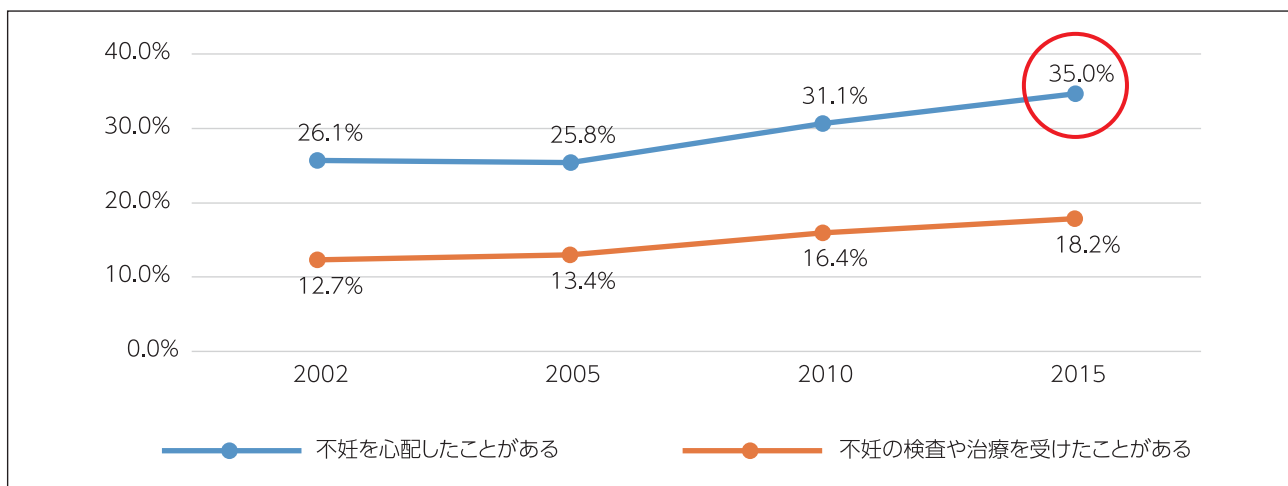


(出典:生殖補助医療による出生児数:公益社団法人日本産科婦人科学会「ARTデータブック(2019年)」、
全出生児数:厚生労働省「令和元年(2019)人口動態統計(確定数)」)

📖 約5.5組に1組

日本では、不妊を心配したことがある夫婦は35.0%で、夫婦全体の約2.9組に1組の割合になります。また、実際に不妊の検査や治療を受けたことがある(または現在受けている)夫婦は18.2%で、夫婦全体の約5.5組に1組の割合になります。

図2 不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の割合

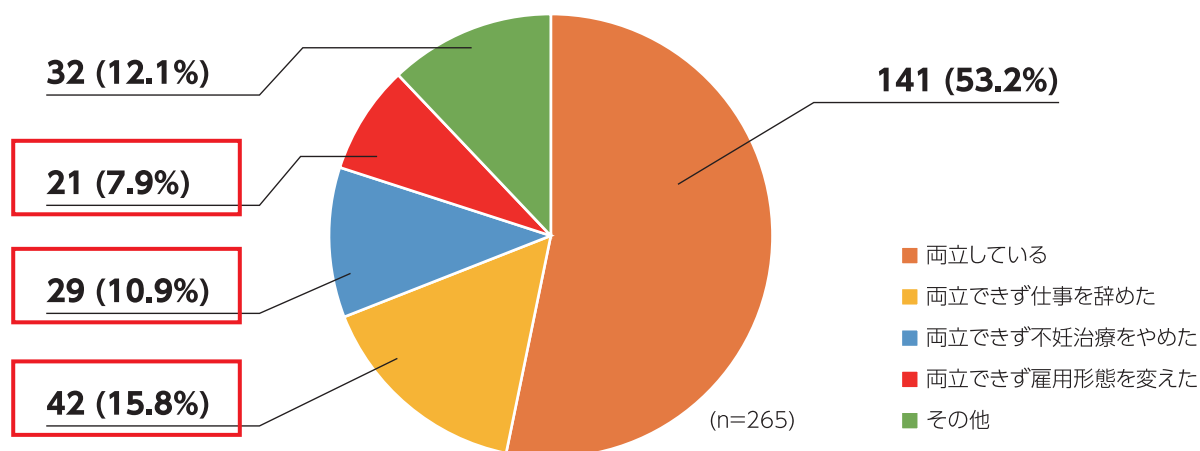


(出典:国立社会保障・人口問題研究所「2002年社会保障・人口問題基本調査」、「2005年社会保障・人口問題基本調査」、「2010年社会保障・人口問題基本調査」、「2015年社会保障・人口問題基本調査」)

しかしながら… 仕事と両立できない人が34.7%

不妊治療をしたことがある(または予定している)労働者の中で、「仕事と両立している(または両立を考えている)」とした人の割合は53.2%になっていますが、「仕事との両立ができなかった(または両立できない)」とした人¹の割合は34.7%となっています。

図3 仕事と不妊治療の両立状況



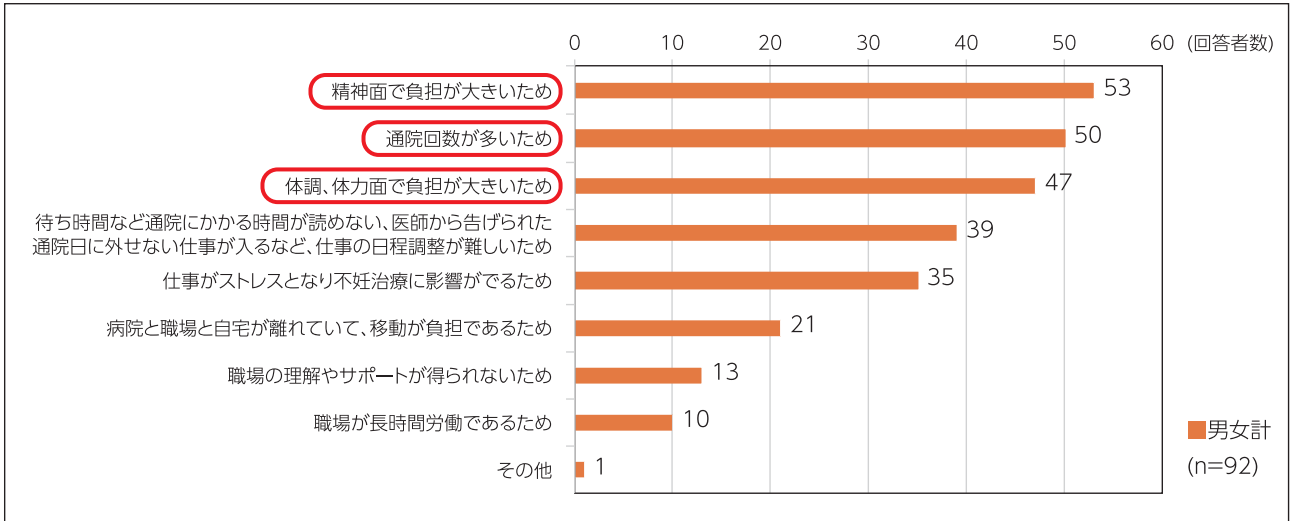
(出典:厚生労働省「平成29年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」)

¹ 「両立できず仕事を辞めた」「両立できず不妊治療をやめた」「両立できず雇用形態を変えた」の合計

📖 両立できない理由とは!?

「仕事との両立ができなかった（または両立できない）」と回答した労働者は、どのような理由で両立できなかったのでしょうか。「精神面で負担が大きいため」「通院回数が多いため」「体調、体力面で負担が大きいため」が、上位3つの理由として挙げられています。

図4 仕事と治療の両立ができなかった理由（複数回答）

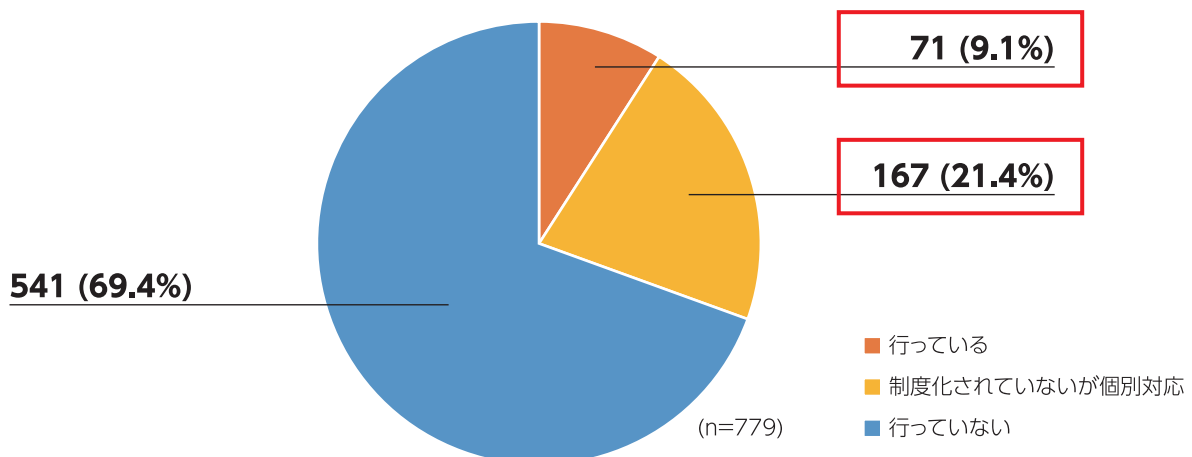


(出典:厚生労働省「平成29年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」)

📖 支援を行っている企業は3割

不妊治療を行っている労働者が受けられる支援制度等の実施状況を見ると、3割の企業が支援を「行っている」と回答しています。

図5 不妊治療を行っている労働者が受けられる支援制度等の実施状況



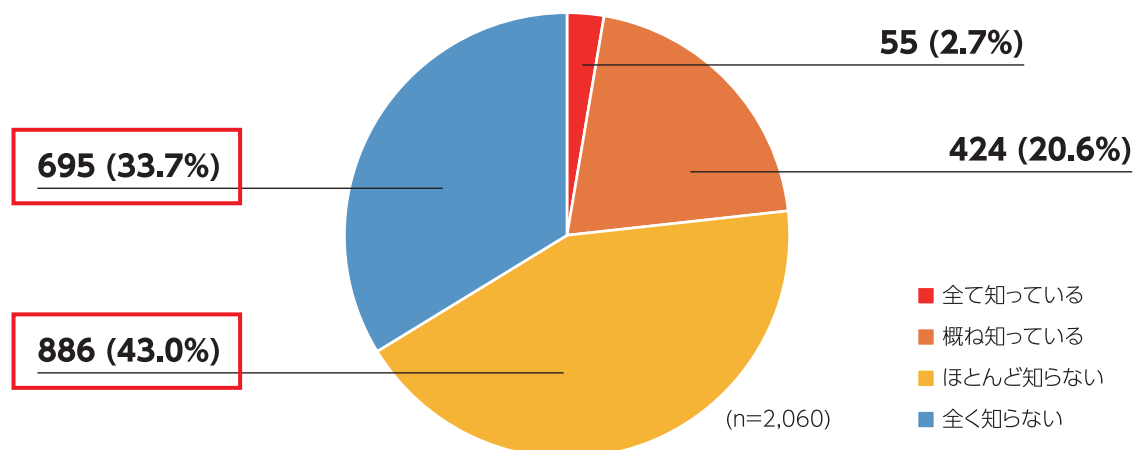
(出典:厚生労働省「平成29年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」)

知っていますか？不妊治療

そもそも、皆さんは、不妊や不妊治療についてご存じでしょうか。

P2 で見たように、約 5.5 組に 1 組の夫婦が不妊治療を受けたことがある（または現在受けている）状況があり、皆さんの周りにも不妊治療を受けていて、仕事との両立に苦勞をしている同僚がいるかもしれません。

図6 不妊治療に係る実態²を知っているか



(出典:厚生労働省「平成29年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」)

1、不妊とは³

「不妊」とは、妊娠を望む健康な男女が避妊をしないで性交をしているにもかかわらず、一定期間妊娠しないことをいいます。公益社団法人日本産科婦人科学会では、この「一定期間」について「1年というのが一般的である」と定義しています。

女性に排卵がなかったり、現在や過去に一定の病気にかかったことがあったり、男性の精子数が少なかったりすると妊娠しにくいことがあります。そのような場合は、上記の定義を満たさなくても検査や治療を始める方がよいこともあります。

また、男女とも加齢により妊娠しにくくなり、治療を先送りすることで妊娠しなくなるリスクを考慮すると、一定期間を待たないですぐに治療した方がよい場合もあります。

2、不妊の原因や治療について

①不妊の原因

不妊の原因は、女性だけにあるわけではありません。WHO(世界保健機関)によれば約半数は男性に原因があるとされていますし、検査をしても原因が分からないこともあります。また、女性に原因がなくても、女性の身体には不妊治療に伴う検査、投薬やストレスなどにより大きな負担がかかる場合があります。

②不妊治療の方法

男性も女性も、検査によって不妊の原因となる疾患があると分かった場合は、原因に応じて薬による治療や手術を行います。原因がはっきりしない場合も妊娠を目指して治療を行うことがあります。

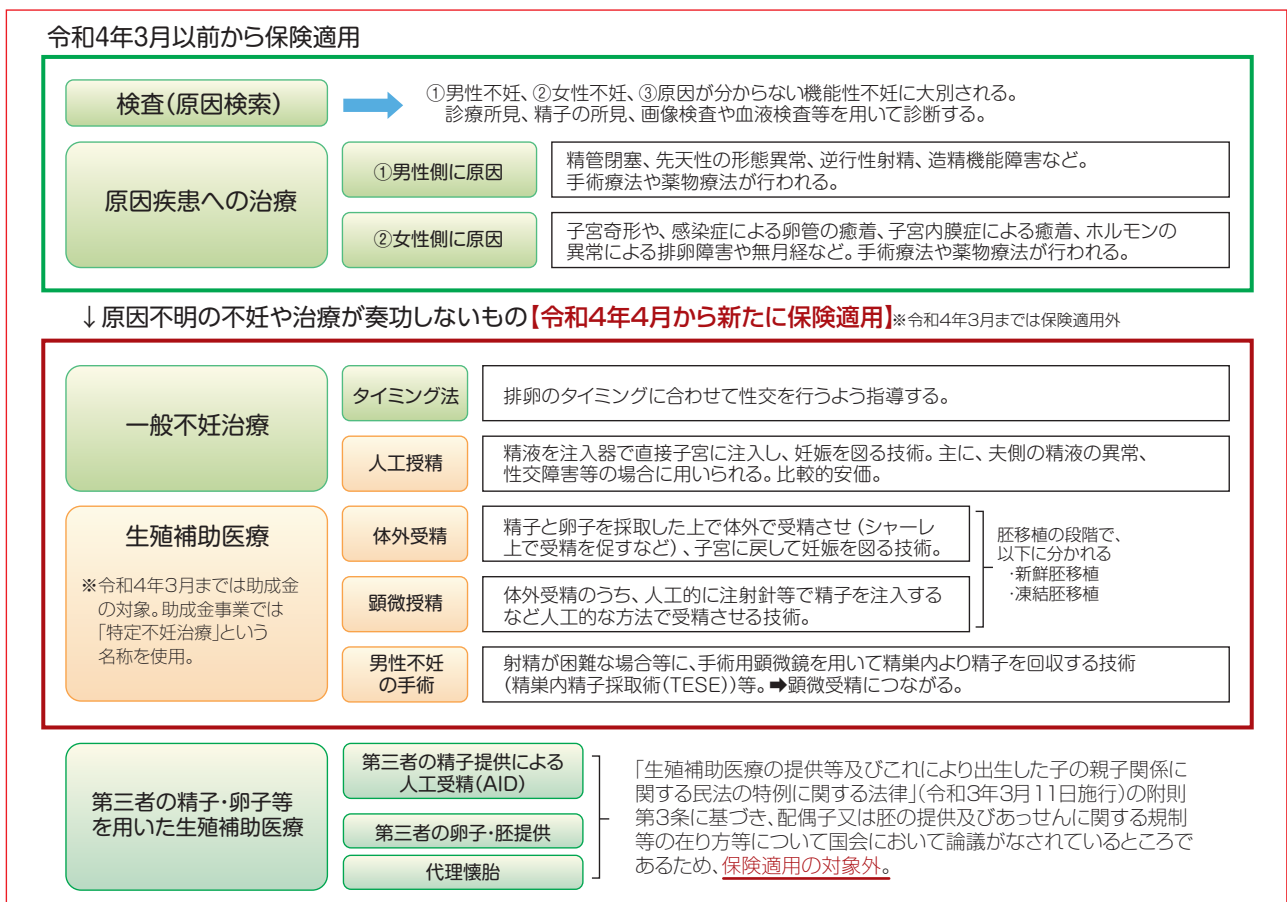
² 不妊の検査や治療を受けたことがある（または受けている）夫婦の割合、生殖補助医療により誕生している子どもの人数、排卵誘発剤と排卵促進剤の副作用、不妊治療に一般的に必要なとされる通院頻度

³ 公益社団法人日本産科婦人科学会ホームページを参考に作成

排卵日を診断して性交のタイミングを合わせるタイミング法、内服薬や注射で卵巣を刺激して排卵をおこさせる排卵誘発法、精液を多くは調整して子宮に注入する人工授精などの一般不妊治療があります。また、一般不妊治療では妊娠しない場合に、卵子と精子を取り出して身体の外で受精させてから子宮内に戻す「体外受精」や「顕微授精」などの生殖補助医療を行います。

不妊治療は、妊娠・出産まで、あるいは、治療を止める決断をするまで続きます。年齢が若いうちに治療を開始した方が、1回当たりの妊娠・出産に至る確率は高い傾向がありますが、「いつ終わるのか」を明らかにすることは困難です。治療を始めてすぐに妊娠する場合もあれば、何年も治療を続けている場合もあります。また、子どもを一人産んでいれば不妊ではないというわけではなく、二人目の子どもの出産に向けて不妊治療をしているという場合もあります。

③不妊治療の流れ<概略図>



出典：令和4年度診療報酬改訂の概要 不妊 I (概要、先進医療、医薬品、移行措置)

④不妊治療のスケジュール

不妊治療に要する通院日数の目安は、おおむね次ページのとおりです。ただし、以下の日数はあくまで目安であり、医師の判断、個人の状況、体調等により増減する可能性があります。

体外受精、顕微授精を行う場合、特に女性は頻繁な通院が必要となります。また、一般不妊治療については、排卵周期に合わせた通院が求められるため、前もって治療の予定を決めることは困難となる場合があります。

さらに、不妊治療は身体的・精神的・経済的な負担を伴い、ホルモン刺激療法等の影響で体調不良等が生じることもあり、腹痛、頭痛、めまい、吐き気等の他、仕事や治療に関するストレスを感じる場合があります。

男性についても女性の周期に合わせた通院や治療への参加が求められる場合があります。また、男性も精神的な負担やストレスを感じる場合があります。

1回の診療は通常1～2時間ですが、待ち時間を含め数時間を要することもあります。

月経周期(25日～38日程度)に合わせて一般不妊治療を月に何回行うかは、年齢や個人の状況によって変わりますが、目安として下表を参照してください。

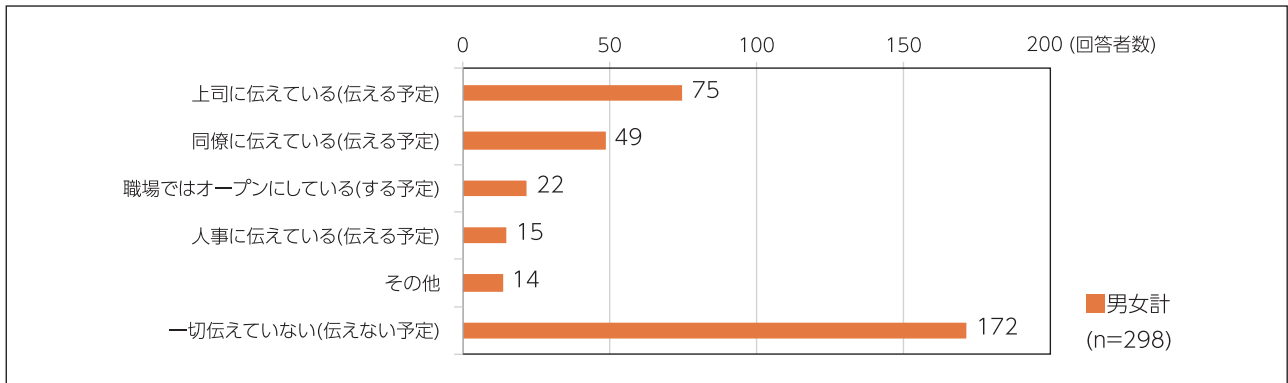
治療	月経周期ごとの通院日数目安	
	女性	男性
一般不妊治療	診療時間1回1～2時間程度の通院：2日～6日	0～半日 ※手術を伴う場合には1日必要
生殖補助医療	診療時間1回1～3時間程度の通院：4日～10日 + 診療時間1回当たり半日～1日程度の通院：1日～2日	0～半日 ※手術を伴う場合には1日必要

職場での配慮のポイント

不妊治療を受けていることを「職場に一切伝えていない（伝えない予定）」とする人が、約58%います。職場でオープンにしていない理由は「不妊治療をしていることを知られたくないから」が最も多くなっています。

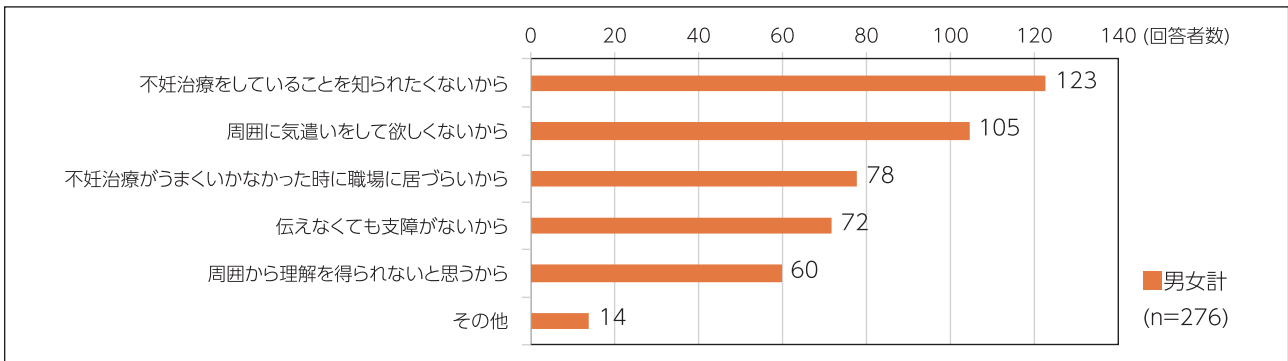
不妊や不妊治療に関することは、プライバシーに属することです。本人から相談や報告があった場合でも、本人の意思に反して職場全体に知れ渡ってしまうことがないようにプライバシーの保護に十分配慮する必要があります。

図7 職場への共有状況（複数回答）



(出典:厚生労働省「平成29年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」)

図8 職場でオープンにしていない理由（複数回答）



(出典:厚生労働省「平成29年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」)

不妊治療をしている（していた）ことを理由に、職場において上司や同僚から嫌がらせや不利益な取扱いを受けた経験がある人もいますが、こうした嫌がらせや不利益な取扱いは、ハラスメントに該当する場合がありますので、言動に注意しましょう。

不妊治療を受ける人または不妊治療を受けることに関して、直接的な嫌がらせや否定的な言動以外にも、親しい者同士でのからかいや冗談でも当事者を傷つけることがあることに留意することが必要です。

1、上司(管理職)編

職場の上司となる方は、不妊治療を受けている部下から相談や報告を受けるかもしれません。その際、不妊治療についてよく知った上で、場合によっては人事労務などの担当者とも相談しながら、以下について配慮し対応することが必要です。

(1)相談対応

職場の上司は、制度の周知、社内意識の醸成や業務体制の整備のために重要な役割を果たす必要があります。また、部下から不妊治療や不妊治療と仕事との両立について相談を受けた場合、部下の現状を把握する必要があります。部下から相談を受けた場合には、相談内容の情報共有について、担当部署（人事部等）及び担当者（人事課長、係長等）のどの範囲まで共有するかということも部下に確認しておきましょう。

なお、不妊治療そのものについては、不妊専門相談センター（P12参照）に相談することを勧めましょう。

①相談対応のポイント

- 「労働者の不妊治療と仕事との両立を支援する」という企業メッセージを伝える。
- 部下の不妊治療と仕事との両立の実態（不妊治療が仕事に及ぼす影響や今後の治療の見通し等）を可能な範囲で把握する。
- 不妊治療と仕事との両立に対してどのような課題や必要なサポートがあるかを把握する。
- 部下が不妊治療との両立のためにどのような働き方をしたいかのニーズを把握する。例）不妊治療休暇制度、フレックスタイム制、テレワーク等の活用、一時的な業務分担の変更、出張の可否等
- 不妊治療に関することはプライバシーに属することであり、部下の意思を十分に確認しないまま、または部下の意思に反して立ち入ることがないように、また、知り得た不妊治療を含めた個人情報 を適正に管理するよう配慮する。

②制度説明のポイント

- 自社の不妊治療と仕事との両立のための休暇制度・両立支援制度等の説明をする。
- 制度を利用する場合の具体的な申請方法と申請のタイミングの説明をする。
- 人事労務担当部署及び担当者、産業医・産業保健スタッフに確認したいことがないか確認し、必要に応じて伝達する。または、直接相談できるように仲介する。

(2)職場内の理解の醸成、業務体制の整備

- 上司自らが、不妊治療に限らず家庭の事情は全ての人に起こり得ることであることへの理解を深めるとともに、社員一人ひとりが理解を深めることができるよう取り組む。
- 不妊治療を行っている労働者の業務をカバーしている社員の働き方や業務量の状況を把握し、必要であれば業務体制、業務分担等の見直し、調整を行う。
- 不妊治療を行う労働者においても、上司、同僚との円滑なコミュニケーションを図りながら、自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つよう示唆する。

2、同僚編(職場全体で配慮すべきこと)

働きながら不妊治療を受ける方は増加傾向にあります。職場の同僚の方は、不妊治療を受けている本人やその上司から、不妊治療を受けていることを知らされることがあるかもしれません。その際、以下について配慮をお願いします。

- 通院のための休暇の取得等(仕事を頻繁に休んだり、突発的に休む必要があることもある)に当たり、配慮が必要になる場合があることを理解する。
- 本人の意思に反して、不妊治療を受けていることを他の同僚等に知らせたり、同僚間で詮索したりすることのないようにする。
- 不妊治療を含む妊娠・出産等に関する否定的な言動が、ハラスメントの発生の原因・背景になり得ること等に留意する。(否定的ではなくても、症状や治療の内容、結果等について、むやみに聞き出そうとしたりしない。)
- 自分も過去に誰かにサポートしてもらったり、将来的にサポートしてもらうことが起こり得ることを理解して、お互い様の気持ちを持つ。

不妊治療を受けている、または受ける予定の人達へ

不妊治療を受けながら仕事を続けるに当たり、これまで会社に貢献してきたということ、また今後も貢献していくことから、休暇制度等を利用することについて気兼ねする必要はないでしょう。一方で、休暇等を取得する際には、上司、同僚等周囲が業務をサポートしてくれていることを念頭に置きながら、感謝する気持ちを伝えることも必要でしょう。

1、自分の会社の制度をよく調べてみましょう

不妊治療を受けながら仕事を続けるためには、自分が勤める会社に休暇制度・両立支援制度としてどのような制度があるのか調べる必要があります。

会社によっては、不妊治療のための「不妊治療休暇・休職」のような制度を導入していたり、治療費の補助や融資を行うなどの制度を導入していたりする会社もあります。通院に必要な時間に合わせて休暇を取ることができるよう、既存の制度で、年次有給休暇を時間単位・半日単位で取得できるようにしたり、不妊治療目的でも利用できるフレックスタイム制を導入して、出退勤時刻の調整ができるようにしている会社もあります。

次のような制度が会社にあるかどうか、就業規則を調べたり、人事労務などの担当者に聞いてみるのがよいでしょう。

- 不妊治療に利用可能な休暇制度・休職制度(不妊治療に特定または多目的)
- 半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
- 失効年次有給休暇の積立制度
- 所定外労働を制限する制度
- 時差出勤制度
- 短時間勤務制度
- フレックスタイム制
- テレワーク
- 不妊治療に係る費用の助成制度
- その他不妊治療に関する支援制度

ご自身のプライバシーを保護するために、相談内容の情報をどこまでの部署や人(上司、人事部、人事課長・係長等)に共有してよいか、あらかじめ想定し、人事労務の担当者に相談しておくのがよいでしょう。

2、不妊治療を受けている人や受ける予定の人たちへのお役立ち情報です

(1) 不妊治療連絡カード

「不妊治療連絡カード」は、不妊治療を受ける、または今後予定している労働者が、企業に対し不妊治療中であることを伝えたり、企業の不妊治療と仕事との両立を支援するための制度等を利用する際に提出したりすることを目的として、厚生労働省が作成し、活用をお勧めしているものです。

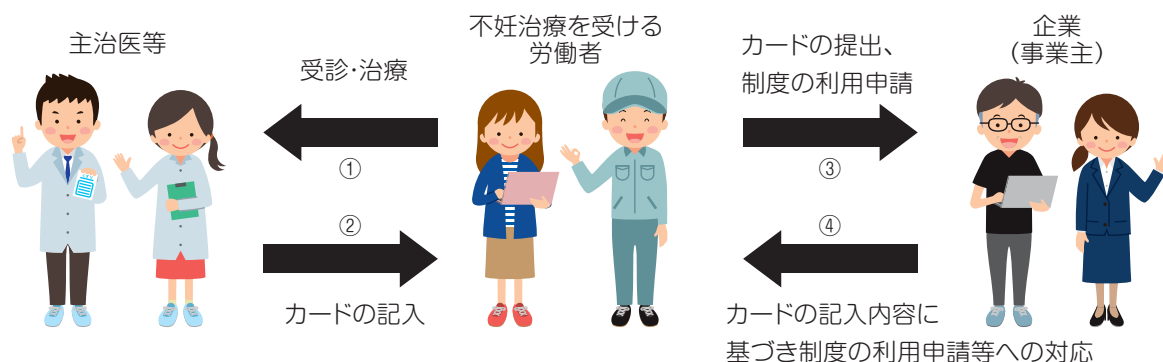
企業や職場において、労働者が不妊治療と仕事との両立に関する理解と配慮を求めたり、企業や職場と労働者とのコミュニケーションを図るためのツールとして、また、不妊治療と仕事との両立支援制度を利用する際に主治医等が記載する証明書としてお役立てください。

不妊治療連絡カードの活用方法

具体的な活用方法は次のとおりです。

- ① 労働者は、不妊治療のため主治医等を受診し、検査や治療を受けます。
- ② 主治医等から、不妊治療の実施（予定）時期、治療を受けるために特に配慮が必要な事項、その他の事項を記入してもらいます。
- ③ 労働者は、不妊治療連絡カードを事業主に提出して、勤務する企業において導入されている休暇制度・両立支援制度の利用を申請します。
- ④ 企業は、不妊治療連絡カードの記入内容に基づき、働きながら不妊治療を受ける労働者への制度の利用を促すことや必要な対応を行ってください。

また、労働者のプライバシーの保護に十分配慮するとともに、不妊治療と仕事との両立について企業に相談したり、実際に社内制度を利用したりすることにより、不利益取扱いやハラスメントを受けることがないように配慮をお願いします。



不妊治療連絡カードを企業に提出する際は、企業にカードについて理解していただくために、以下に紹介するマニュアル、ハンドブックを合わせて提出することも有効です。

不妊治療連絡カードの入手方法

添付様式をコピーして使用するほか、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30b.pdf>



参考資料

事業主、人事部門向け「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>



上司、同僚の皆さま向け「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30l.pdf>



不妊治療連絡カード

事業主 殿

年 月 日

医療機関名 _____

医師氏名 _____

医師の連絡事項

(該当する事項に○を付けてください。)

下記の者は、
 { 現在、不妊治療を実施しています。
 { または、
 { 不妊治療の実施を予定しています。

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	
特に配慮が必要な事項	
その他	

不妊治療と仕事との両立に係る申請書

上記のとおり、主治医等の連絡事項に基づき申請します。

年 月 日

事業主 殿

所 属 _____

氏 名 _____

(2) 不妊専門相談センター



不妊に悩む夫婦の問合せ先としては、各都道府県、指定都市、中核市が設置している「不妊専門相談センター」があります。不妊に悩む夫婦に対し、不妊に関する医学的・専門的な相談や不妊による心の悩み等について医師・助産師等の専門家が相談に対応したり、診療機関ごとの不妊治療の実施状況などに関する情報提供を行ったりしていますので、参考にしてください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000181591.html>







(3) 都道府県労働局

不妊治療と仕事との両立等に関わるトラブル等に関する問合せ先としては、以下のような機関がありますのでご利用下さい。

名称	相談できること	相談時間	連絡先
都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）	(1) 性別を理由とする差別、(2) 妊娠、出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い、(3) セクシュアルハラスメント、(4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、(5) パワーハラスメント、(6) 育児・介護休業について相談を受け付けています。	月～金 (祝祭日、 年末年始を除く) 8:30～17:15	https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/ 
都道府県労働局・ 監督署の総合労働 相談コーナー	解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件のほか、募集・採用、いじめ・嫌がらせなど、あらゆる労働問題に関する相談を受け付けています。	月～金 (祝祭日、 年末年始を除く) 8:30～17:15	https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html 

(4) 不妊治療と仕事との両立に役立つ情報

両立支援に役立つ制度や取組について、以下のようなサイトがありますのでご参照ください。

サイト名	内容	アドレス
働き方・ 休み改善 ポータルサイト	企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断を行うことや企業の取組事例を確認することができます。また、仕事の進め方など課題別の対策や、シンポジウムなどの日程も確認できます。	https://work-holiday.mhlw.go.jp/ 
テレワーク総合 ポータルサイト	テレワークに関する相談窓口、助成金など導入に当たって利用できる制度、テレワークに関連する資料などテレワークに関連する情報を一元化したポータルサイトです。	https://telework.mhlw.go.jp/ 
多様な働き方の 実現応援サイト	パートタイム・有期雇用労働者として働く労働者やその事業主の皆様への支援に関する情報や、短時間正社員制度などの「多様な正社員制度」に関する情報を提供するサイトです。	https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/ 
あかるい職場 応援団	職場のハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ）、いじめ・嫌がらせ問題の予防・解決に向けた情報提供のためのポータルサイトです。	https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/ 
両立支援ひろば	一般事業主行動計画や認定制度の概要、各企業の行動計画の内容や認定の状況等を確認することができるサイトです。	https://ryouritsu.mhlw.go.jp/ 