

報道関係者 各位

令和 6 年 3 月 22 日 (金)

【照会先】

秋田労働局雇用環境・均等室

室 長 田中 千晴

雇用環境改善・均等推進指導官 保坂 一寿

(電話) 018 (862) 6684

「えるぼし」認定企業が新たに 2 社誕生！ 認定通知書交付式を合同で行います

秋田労働局（局長 山本 博之）では、このたび、女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）企業（※）として、株式会社秋田キャッスルホテル（秋田市）と有限会社よろ津や（由利本荘市）を認定しました。今回の認定企業を含め、県内のえるぼし認定企業は 13 社となりました。

なお、「認定通知書交付式」を下記のとおり開催します。

当日、取材いただける場合には、3月26日(火)15時までに雇用環境・均等室までご連絡をお願いします。

★ 株式会社秋田キャッスルホテル（秋田市・宿泊業）

★ 有限会社よろ津や（由利本荘市・医療福祉）

（五十音順）

【認定通知書交付式】

○日 時 令和6年3月26日（火）16時～

○会 場 秋田合同庁舎 5階第一会議室（秋田市山王七丁目1-3）

（※）女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主を、「女性の活躍を推進している企業」として認定する制度です。

えるぼし認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを、商品、広告、名刺、求人票などに付すことができ、女性の活躍を推進している事業主であることを PR することができます。

また、公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。

< 参考資料 >

資料 No.1 えるぼし認定企業・くるみん認定企業一覧(R6.3.21 時点 秋田労働局管内)

資料 No.2 えるぼし認定に関するリーフレット

株式会社秋田キャッスルホテル

所在地 秋田市

代表者 岸本 洋喜

労働者数 568人(男性180人、女性388人)



<取組状況>

・ES(従業員満足度)の向上を目的として、男女問わず20代から50代まで幅広い年齢のメンバーが集まり、2018年に社内委員会ES-Laboを発足。

直近では、職場に潜む「アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)」を防止する啓蒙活動を実施し、職場環境の改善に向けた意識改革を促した。

・ES-Laboが社員の満足度に関するアンケートを実施した結果、コミュニケーション不足が課題として浮かび上がったことから、食堂やエレベーター内など職員の目に付くところに自社の行動規範を掲示し、誰もがともに働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

・管理職を対象としたワーク・ライフ・バランスについての研修の実施や年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる。

有限会社よろ津や

所在地 由利本荘市

代表者 佐藤 つづり

労働者数 57人(男性8人、女性49人)



<取組状況>

・産前産後休業及び育児休業を取得した職員に対して、休業前、休業中、復職前に必要に応じたサポートを行う体制を構築している。また、復職に当たり就業内容の変更希望の有無などの聞き取りも行っており、現在、産休、育休からの復職率100%(本年度までの15年間)を維持している。

・男女に関わらず、急な用事によるシフト変更への対応について、職員間で勤務調整を柔軟に行う風土が醸成されており、育児や介護など家庭生活と職業生活を両立しやすい環境整備に取り組んでいる。

・介護ロボットや特殊入浴装置など、様々な機器の導入により職員の負担軽減に努めている。

・能力と意欲のある女性職員に対して積極的に管理職への就任の声掛けを行っている。また、女性職員が多い組織であることから、役員を含めた管理職の半数以上に女性が就くことで、女性職員からの就業その他相談なども受けやすい体制づくりに取り組んでいる。

秋田県内の厚生労働大臣認定企業

(公表企業のみ掲載)

くるみん認定企業



一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画的に定めた目標を達成し、一定の要件を満たした企業を、厚生労働大臣が「くるみん認定企業」と認定します。

また、「くるみん認定企業」のうち、より高い水準の取組を行って一定の要件を満たした場合、「プラチナくるみん認定企業」と認定します。

プラチナくるみん認定企業

問合せ先 秋田労働局雇用環境・均等室 TEL：018-862-6684

	企業名	所在地	業種	認定時期
1	(医)久盛会	秋田市	医療福祉	R5.7

くるみん認定企業

	企業名	所在地	業種	認定回数・時期		企業名	所在地	業種	認定回数・時期
1	(株)カミテ	小坂町	製造業	☆H19.4	19	(国)秋田大学	秋田市	教育学習支援業	☆H28.12
2	(株)秋田魁新報社	秋田市	情報通信業	☆☆H24.5	20	イオン東北(株)	秋田市	卸小売業	☆H29.7
3	(社福)阿仁ふくし会	北秋田市	医療福祉	☆H21.5	21	(株)東北フジクラ	秋田市	製造業	☆H29.7
4	(社福)県南ふくし会	大仙市	医療福祉	☆H21.12	22	(社福)平鹿悠真会	横手市	医療福祉	☆☆R3.9
5	(医)正和会	湯上市	医療福祉	☆H23.7	23	(社福)横手福寿会	横手市	医療福祉	☆H30.8
6	(医)久盛会	秋田市	医療福祉	☆☆☆☆R2.6	24	アルフレッサ ファインケミカル(株)	秋田市	製造業	☆R1.6
7	古城建設(株)	秋田市	建設業	☆H25.1	25	(株)五洋電子	湯上市	製造業	☆R2.1
8	(社福)いなかわ福祉会	湯沢市	医療福祉	☆H25.5	26	秋田運送(株)	秋田市	運送業	☆R2.3
9	秋田中央交通(株)	秋田市	運輸業	☆H25.5	27	(株)秋田銀行	秋田市	金融業	☆R2.6
10	むつみ造園土木(株)	秋田市	建設業	☆H25.8	28	(株)ソユー	秋田市	サービス業	☆R2.8
11	(医)仁政会	湯上市	医療福祉	☆H25.11	29	(株)フィデア情報総研	秋田市	サービス業	☆R2.10
12	(株)菅与	横手市	農林業	☆H26.1	30	(株)中山組	秋田市	建設業	☆R3.9
13	(医)運忠会	秋田市	医療福祉	☆H26.7	31	(株)JAWA 秋田	横手市	医療福祉	☆R4.2
14	(社福)羽後町保育会	羽後町	医療福祉	☆H27.2	32	小林工業(株)	由利本荘市	製造業	☆R4.8
15	(株)北都銀行	秋田市	金融業	☆H27.9	33	(株)ユウメディカル	美郷町	医療福祉	☆R4.10
16	(社福)水交会	美郷町	医療福祉	☆H28.3	34	ダイワ工業(株)	にかほ市	製造業	☆R5.10
17	(社福)比内ふくし会	大館市	医療福祉	☆H28.4	35	エイデイケイ富士システム(株)	秋田市	情報通信業	☆R5.11
18	(社福)雄勝なごみ会	湯沢市	医療福祉	☆H28.8					

安全衛生優良企業認定企業



労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業を認定します。

問合せ先 秋田労働局健康安全課 TEL：018-862-6683

	企業名	所在地	業種	認定時期		企業名	所在地	業種	認定時期
1	(株)フィデア情報総研	秋田市	サービス業	H28.3.23	3	秋田エプソン(株)	湯沢市	製造業	R5.2.9
2	(株)SMM プレシジョン	能代市	製造業	R4.2.21					

えるぼし認定企業



女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等一定の要件を満たした企業を、厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」として認定します。

問合せ先 秋田労働局雇用環境・均等室 TEL : 018-862-6684

企業名	所在地	業種	認定回数・時期	企業名	所在地	業種	認定回数・時期
1 (社福)平鹿悠真会	横手市	医療福祉	3段階目 H30.7	8 (株)タカヤ	鹿角市	小売業	3段階目 R5.3
2 北日本コンピューターサービス(株)	秋田市	情報通信業	3段階目 H30.12	9 (株)トラバンツ	秋田市	情報通信業	3段階目 R5.4
3 (株)秋田銀行	秋田市	金融業	2段階目 R1.7	10 東光産業(株)	大館市	卸小売業	3段階目 R5.10
4 (社福)秋田県民生協会	北秋田市	医療福祉	3段階目 R2.1	11 (株)ユウメディカル	美郷町	医療福祉	2段階目 R5.11
5 (公財)鹿角市子ども未来事業団	鹿角市	医療福祉	3段階目 R3.12	12 (株)秋田キャッスルホテル	秋田市	宿泊業	2段階目 R6.3
6 小林工業(株)	由利本荘市	製造業	3段階目 R4.8	13 (有)よる津や	由利本荘市	医療福祉	3段階目 R6.3
7 ノリット・ジャポン(株)	秋田市	情報通信業	3段階目 R5.3				

ユースエール認定企業



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、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」と認定し、これらの企業に対して情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図ります。

問合せ先 秋田労働局職業安定部 TEL : 018-883-0006

企業名	所在地	業種	認定時期	企業名	所在地	業種	認定時期
1 秋田製錬(株)	秋田市	製造業	H28.3	12 (社福)平鹿悠真会	横手市	医療福祉	R2.7
2 (社福)小坂ふくし会	小坂町	医療福祉	H28.10	13 (株)遠藤設計事務所	秋田市	サービス業	R2.9
3 小林工業(株)	由利本荘市	製造業	H28.12	14 北日本コンピューターサービス(株)	秋田市	情報通信業	R3.2
4 (株)フィデア情報総研	秋田市	サービス業	H29.11	15 北陽工業(株)	大館市	建設業	R4.8
5 (株)タニタ秋田	大仙市	製造業	H30.7	16 (株)SMMプレジジョン	能代市	製造業	R4.10
6 エヌピーエス(株)	大館市	製造業	H30.11	17 Takamitu(株)	大仙市	建設業	R5.3
7 (社福)大館市社会福祉事業団	大館市	医療福祉	H30.12	18 秋田ジंकソリューションズ(株)	秋田市	製造業	R5.9
8 秋田ジंकリサイクリング(株)	秋田市	製造業	R1.8	19 横手建設(株)	横手市	建設業	R5.10
9 小玉醸造(株)	湯上市	製造業	R1.11	20 (株)丸栄建設	湯沢市	建設業	R5.11
10 (株)西岡	秋田市	建設業	R2.1	21 秋田共立(株)	秋田市	保険業	R5.11
11 ユーティーケー工業(株)	秋田市	製造業	R2.3				

もにす認定企業



障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小企業を、厚生労働大臣が「もにす認定企業」として認定します。

問合せ先 秋田労働局職業安定部 TEL : 018-883-0010

企業名	所在地	業種	認定時期	企業名	所在地	業種	認定時期
1 秋田ダイハツ販売(株)	秋田市	小売業	R3.3	4 (株)大森土木	大館市	建設業	R5.11
2 (社福)水交苑	大館市	医療福祉	R4.7	5 (社福)六縁会	羽後町	医療福祉	R6.2
3 大同衣料(株)	大仙市	製造業	R5.2				

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。
- **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、**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認定。〈令和2年6月〜〉
- ➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<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ていること。(※) ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) ● 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「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の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。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、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。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、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。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準①

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	<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。）</p> <p>又は</p> <p>② <u>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</u></p> <p>(i) <u>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。</u></p> <p>(ii) <u>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</u></p> <p>(※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。</p>	同左
2.継続就業	<p>○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。</p> <p>(i) 「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。</p> <p>(※) 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>(ii) 「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それぞれ8割以上であること。</p> <p>(※) 継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者(新規学卒者等に限る。)のうち継続して雇用されている者の割合</p> <p>○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u></p> <p>・ <u>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。</u></p>	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 <p>であること。(その他の基準は同左)</p>
3.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>	同左

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準②

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	<p>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1つ下位の職階から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1つ下位の職階から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>○ 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。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。</p> <p>(※) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。</p> <p>② 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。</p> <p>(※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上</p>
5.多様なキャリアコース	<p>○ 直近の3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については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</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>	同左

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない(雇用形態が異なる場合を除く。)

<その他>

- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する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（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は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。