

報道関係者各位

令和4年1月14日

【照会先】秋田労働局

雇用環境・均等室 (電話) 018-862-6684

雇用環境・均等室長 石原 房子

指導主任 水野 亨

秋田県の「えるぼし」認定企業が新たに誕生！！

～県内5社目、鹿角市では初～

秋田労働局（局長 川口 秀人）では、「女性活躍推進法」に基づく認定（えるぼし認定）企業として、以下の企業を認定しました。

これにより、県内のえるぼし認定企業は5社となり、「女性の活躍推進企業」が着々と増加していきます。

【えるぼし認定企業】

鹿角市初の認定企業！

令和3年12月17日認定！

公益財団法人鹿角市子ども未来事業団（鹿角市）

業種：医療福祉

労働者数 224名

（男性9名 女性215名）



※認定基準の達成状況は別紙1のとおりです。

■えるぼし認定制度

厚生労働省では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、女性の活躍推進に関する取組実施状況が優良で、一定の認定基準を満たした企業を「女性の活躍推進企業」として認定しています。

<添付資料>

別紙1：認定基準達成状況

別紙2：女性活躍推進法に基づく認定を取得しましょう！

別紙3：秋田県内の厚生労働大臣認定企業をご存じですか？

鹿角市初の認定企業

女性活躍推進法 えるぼし認定 (県内第5号)

公益財団法人鹿角市子ども未来事業団

【事業所概要】

所在地：秋田県鹿角市

業種：医療福祉

労働者数：224人

認定日：令和3年12月17日

評価項目・認定基準	達成状況
【評価項目1：採用】 ①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！】 ① 正職員：女性 105 名 ÷ 正職員 112 名 = 93.75 ≥ 65.2 (産業別平均値)
【評価項目2：継続就業】 女性労働者の平均継続勤続年数が産業ごとの平均値以上であること	【達成！】 女性労働者の平均継続勤続年数：11年7か月 ≥ 産業ごとの平均値：8.7年 (医療・福祉)
【評価項目3：労働時間等の働き方】 「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	【達成！】 令和2年度実績 (法定時間外労働等) ○いずれの雇用管理区分においても各月とも 45 時間未滿
【評価項目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！】 女性管理職 16 名 ÷ 管理職 18 名 = 88.89 産業別平均値 42.2 (医療・福祉)
【評価項目5：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)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(派遣労働者の雇い入れを含む) 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！】 平成30～令和2年度実績 A 通常の労働者への転換：11人 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用：1人



全項目達成により3段階目の認定を取得！！



女性活躍推進法に基づく認定を取得しましょう！

女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)とは

- 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。
- 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や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながる事が期待できます（例 求人広告、求人票、商品、名刺、印刷された広告、テレビ広告など）。

認定の段階

評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。（法施行前からの実績を含めることが可能）

<p>1段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 裏面に掲げる5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）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当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>2段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 裏面に掲げる5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）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当該基準に関連する取組（※2）を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>3段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 裏面に掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト（※1）に毎年公表していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。 <div data-bbox="1053 1422 1500 1668" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>● 秋田県内の認定企業（R3.12.17 現在）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・（社福）平鹿悠真会 （3段階目） ・北日本コンピューターサービス（株） （3段階目） ・（株）秋田銀行 （2段階目） ・（社福）秋田県民生協会 （3段階目） ・（公財）鹿角市子ども未来事業団 （3段階目） </div>

（※1）厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」

（※2）必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

裏面に掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- ★ 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。
- ※「その他関係法令」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働基準法など

秋田労働局 雇用環境・均等室
 〒010-0951秋田市山王7-1-3秋田合同庁舎 4階
 TEL 018-862-6684

認定基準

以下の、1から5の評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります。

【評価項目1：採用】(区)

は法改正により追加された事項

次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る）

(2) 次のいずれにも該当すること ※正社員に雇用管理区分を設定していない場合は①に該当すること

①直近事業年度における正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（当該平均値が4割を超える産業は4割）以上であること

②直近の事業年度における基幹的な雇用管理区分における正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（当該平均値が4割を超える産業は4割）以上であること

【評価項目2：継続就業】(区)

次のいずれかに該当すること ※(2)は直近の事業年度において(1)で定める割合を算出できない場合に限る
(1) 次のいずれかに該当すること

①直近の事業年度の「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）

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）

(2) 直近の事業年度における女性の正社員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

【評価項目3：労働時間等の働き方】(区)

直近の事業年度の各月ごとに、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、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

【評価項目4：管理職比率】

次のいずれかに該当すること

①直近の事業年度の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0.8以上であること

【評価項目5：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301人以上企業は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、300人以下企業は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

【留意点】 (区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

秋田県内の厚生労働大臣認定企業 をご存じですか？

- それぞれの分野で働きやすい職場環境をめざし、成果を上げている企業です。
- 秋田県内の厚生労働大臣認定企業は以下のとおりです。(公表企業のみ掲載)



ユースエール認定企業 —若者の採用・育成に積極的な企業です—

	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	11	秋田ジンクリサイクル(株)	秋田市	製造業	R1.8
2	(社)小坂ふくし会	小坂町	医療福祉業	H28.10	12	秋田エコブラッシュ(株)	能代市	製造業	R1.9
3	小林工業(株)	由利本荘市	製造業	H28.12	13	小玉醸造(株)	潟上市	製造業	R1.11
4	(株)フィデア情報総研	秋田市	情報通信業	H29.11	14	(株)西岡	秋田市	建設業	R2.1
5	(株)カミテ	小坂町	製造業	H29.11	15	ユーティーケー工業(株)	秋田市	製造業	R2.3
6	(株)タニタ秋田	大仙市	製造業	H30.7	16	(社)平鹿悠真会	横手市	医療福祉業	R2.7
7	横手建設(株)	横手市	建設業	H30.9	17	(株)遠藤設計事務所	秋田市	サービス業	R2.9
8	エヌピーエス(株)	大館市	製造業	H30.11	18	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
9	(社)大館市社会福祉事業団	大館市	医療福祉業	H30.12	19	(株)高修興業	湯沢市	土木工事業	R3.12
10	(株)協和工業	にかほ市	製造業	H31.2					

くるみん・フラチナくるみん認定企業

—子育てサポートに積極的な企業です—



	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	16	(社)水交会	美郷町	医療福祉業	☆H28.3
2	(株)秋田魁新報社	秋田市	情報通信業	☆☆H24.5	17	(社)比内ふくし会	大館市	医療福祉業	☆H28.4
3	(社)阿仁ふくし会	北秋田市	医療福祉業	☆H21.5	18	(社)雄勝なごみ会	湯沢市	医療福祉業	☆H28.8
4	(社)県南ふくし会	大仙市	医療福祉業	☆H21.12	19	(国)秋田大学	秋田市	教育学習支援業	☆H28.12
5	(医)正和会	潟上市	医療福祉業	☆H23.7	20	イオン東北(株)	秋田市	卸小売業	☆H29.7
6	(医)久盛会	秋田市	医療福祉業	☆☆☆R2.6	21	(株)東北フジクラ	秋田市	製造業	☆H29.7
7	古城建設(株)	秋田市	建設業	☆H25.1	22	(社)平鹿悠真会	横手市	医療福祉業	☆☆R3.9
8	(社)いなかわ福祉会	湯沢市	医療福祉業	☆H25.5	23	(社)横手福寿会	横手市	医療福祉業	☆H30.8
9	秋田中央交通(株)	秋田市	運輸業	☆H25.5	24	アルフレック ファイナミカ(株)	秋田市	製造業	☆R1.6
10	むつみ造園土木(株)	秋田市	建設業	☆H25.8	25	(株)五洋電子	潟上市	製造業	☆R2.1
11	(医)仁政会	潟上市	医療福祉業	☆H25.11	26	(株)秋田海陸運送	秋田市	運送業	☆R2.3
12	(株)菅与	横手市	農林業	☆H26.1	27	(株)秋田銀行	秋田市	金融業	☆R2.6
13	(医)運忠会	秋田市	医療福祉業	☆H26.7	28	(株)ソユー	秋田市	サービス業	☆R2.8
14	(社)羽後町保育会	羽後町	医療福祉業	☆H27.2	29	(株)フィデア情報総研	秋田市	情報通信業	☆R2.10
15	(株)北都銀行	秋田市	金融業	☆H27.9	30	(株)中山組	秋田市	建設業	☆R3.9

☆…くるみん認定回数

えるぼし・フラチナえるぼし認定企業

—女性の活躍が進んでいる企業です—



	企業名	所在地	業種	認定段階・時期		企業名	所在地	業種	認定段階・時期
1	(社)平鹿悠真会	横手市	医療福祉業	3段階目 H30.7	4	(社)秋田県民生協会	北秋田市	医療福祉業	3段階目 R2.1
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	5	(公財)鹿角市子ども未来事業団	鹿角市	医療福祉業	3段階目 R3.12
3	(株)秋田銀行	秋田市	金融業	2段階目 R1.7					

※認定段階：裏面に記載されている評価項目を1つ又は2つ満たせば1段階目、3つ又は4つ満たせば2段階目、5つ満たせば3段階目となります。

もにす認定企業

—障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小企業です—



	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	R3.3.25

各認定制度のご紹介

ユースエール

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。

主な認定基準

- ・若者の人材育成に積極的に取り組んでいる。
- ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した者の離職率が20%以下。
ただし、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
- ・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ゼロ。
- ・前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上。
- ・直近3事業年度において男性労働者の育児休業等の取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上。等

くるみん プラチナくるみん

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、一定の基準を満たした企業を、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」と既に認定された企業が、さらに両立支援の制度の導入や利用を進め、高い水準の取組を行っている場合、当該企業を「プラチナくるみん認定企業」と認定します。

主な認定基準

- ・行動計画に定めた全ての目標を達成した。
- ・計画期間内に男性の育児休業取得率が7%以上である、または育児休業取得者及び小学校就学前の子の育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者の割合が15%以上であり、かつ育児休業取得者が1人以上いる。
(従業員数300人以下の事業主の特例あり)
- ・計画期間内に女性の育児休業取得率が75%以上(従業員数300人以下の事業主の特例あり)。
- ・計画期間の終了日の属する事業年度において、フルタイム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時間未満であり、かつ月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいない。
- ・3歳から小学校入学前までの子を持つ労働者対象の勤務時間短縮の措置等を講じている。等

えるぼし プラチナえるぼし

女性の活躍推進に関する取組の実施状況などが優良な企業を、厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」として認定します。また、「えるぼし認定企業」と既に認定された企業が、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場合、当該企業を「プラチナえるぼし認定企業」と認定します。

主な認定基準

以下の、1から5の評価項目を満たす項目数に応じて、取得できる認定段階が決まります。

【評価項目1：採用】(区)

直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が雇用管理区分ごとと同程度である等(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)

【評価項目2：継続就業】(区)

直近の事業年度の「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(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)等

【評価項目3：労働時間等の働き方】(区)

直近の事業年度の各月ごとに、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、全て45時間未満等

【評価項目4：管理職比率】

直近の事業年度の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等

【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度のうち、女性の非正社員から正社員への転換等の措置を大企業は2項目以上、中小企業は1項目以上の実績を有する

もにす

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。(この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取組が一層推進されることが期待できます。)

主な認定基準

- ・取組、成果、情報開示の評価基準に基づき、20点以上得ること。
- ・法定雇用率を達成していること。
- ・障害者雇用促進法等に違反する重大な事実がないこと。等

問合せ先

ユースエール認定 | もにす認定

秋田労働局職業安定部
TEL：018-883-0007

くるみん認定 | えるぼし認定

秋田労働局雇用環境・均等室
TEL：018-862-6684

詳細はホームページ等をご覧ください。