

報道関係者 各位

令和 5 年 4 月 26 日 (水)

【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3社誕生！

秋田労働局（局長 川口 秀人）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、以下の3社を認定しました。今回の認定企業を含め、県内のえるぼし認定企業は9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ので、報道機関の皆様には、「職場における女性活躍」が県内企業の担当者をはじめ県民に広く浸透するように、取材・報道をよろしく願います。

★ ノリット・ジャポン株式会社（秋田市・情報通信業）

★ 株式会社タカヤ（鹿角市・小売業）

★ 株式会社トラパンツ（秋田市・情報通信業）



認定マーク「えるぼし」

（認定決定日順）

### 【認定通知書交付式】

○日 時 令和5年4月28日（金）14時～

○会 場 秋田合同庁舎 5階第1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(R5.4.13 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

**ノリット・ジャポン株式会社** 労働者数 24人（男性7人、女性17人）

代表者 菅原 久典

#### <取組状況>

- ・育児の時間、子どもの行事が業務時間と重なったときに、休暇ではなく働く時間を自由に対応できるよう、フレックスタイム制を導入。制度の導入により、女性のみならず男性も育児や子供の学校行事に参加しやすくなり、共働き家族において働きやすい環境となっている。
- ・家庭の事情で家にいなければいけないときや、子どもの世話や親の介護をしながら在宅で勤務を許可する制度を制定した。上長の許可と一定のルールを設定することにより、在宅勤務でも事務所と変わらずコミュニケーションをとり、業務に支障がないようにしている。
- ・月に2日程度、各部においてノー残業デーを設定。繁忙期を除き18時には退社するよう声掛けを行い、過重労働をなくしていくよう努めている。また、有給休暇、夏季休暇、年末年始休暇を計画的に取得できるよう予め各自で休暇計画を設定し、取得率アップに努めている。

**株式会社タカヤ** 労働者数 267人（男性47人、女性220人）

代表者 高谷 秀和

#### <取組状況>

- ・「人財育成＝企業成長」との考えのもと外部顧問を招いた研修を実施している。令和4年度は全正社員を対象とした年3回の研修に加え、幹部社員と幹部候補社員を対象に管理者研修を実施した。令和5年度は、全正社員向けの研修は継続し、加えて次世代リーダー育成研修を実施している。この研修は3年間と長期的なものであり、新たに立ち上げた「まんなかプロジェクト」の一環である。社員のステージに応じた研修を実施することで、社員の活躍しやすい環境づくりを目指している。
- ・部門ごとに異なっていた評価制度の在り方を見直し、総合評価制度の導入に向けた取組に着手している。現在の取組状況としては、全部門の評価制度における課題を洗い出し、共通化できる部分とそうでない部分を精査中。今後は、精査した内容を踏まえて、統一化に向けた作業を実施予定。評価制度の整備は、評価者及び被評価者の双方にとって有益であると考え、新任管理者の活躍しやすい環境づくりの一環として行っている。

**株式会社トラパンツ** 労働者数 50人（男性32人、女性18人）

代表者 長谷川 敦

#### <取組状況>

- ・女性が正社員のまま働き続けられる環境づくりの一環として、短時間勤務制度を導入している。結婚、出産、育児などのライフイベントに伴う「働ける時間」の変化に対応できる環境を整備することによって、女性が安心して長く勤められる職場づくりに取り組んでいる。
- ・女性社員のみならず全ての社員にとって育児・介護休業を取得しやすい環境づくりとして、毎月1回行われる社内全体ミーティングにおいて制度周知に関する時間を設けている。
- ・A ターンフェアや合同就職面接会なども含めた採用活動の時期から、担当者にロールモデルとなる女性社員を加えるなどして、女性の求職者に対して、自社における女性活躍に関する取組状況や採用後のキャリア形成の流れなどを丁寧に説明することによって、採用後も女性が安心して長く働ける環境づくりに取り組んでいる。

秋田県内の認定企業は以下のとおりです。（令和5年4月13日現在）



## ▶えるぼし認定企業

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 (社福)平鹿悠真会	横手市	医療福祉業	3段階目 H30.7	6 小林工業(株)	由利本荘市	製造業	3段階目 R4.8
2 北日本コンピュータサービス(株)	秋田市	情報通信業	3段階目 H30.12	7 ノリット・ジャパン(株)	秋田市	情報通信業	3段階目 R5.3
3 (株)秋田銀行	秋田市	金融業	2段階目 R1.7	8 (株)タカヤ	鹿角市	小売業	3段階目 R5.3
4 (社福)秋田県民生協 会	北秋田市	医療福祉業	3段階目 R2.1	9 (株)トラパンツ	秋田市	情報通信業	3段階目 R5.4
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				

※認定段階：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。







## ▶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	18 (社福)雄勝なごみ会	湯沢市	医療福祉業	☆H28.8
2 (株)秋田魁新報社	秋田市	情報通信業	☆☆ H24.5	19 (国)秋田大学	秋田市	教育学習支援業	☆H28.12
3 (社福)阿仁ふくし会	北秋田市	医療福祉業	☆H21.5	20 イオン東北(株)	秋田市	卸小売業	☆H29.7
4 (社福)県南ふくし会	大仙市	医療福祉業	☆H21.12	21 (株)東北フジクラ	秋田市	製造業	☆H29.7
5 (医)正和会	潟上市	医療福祉業	☆H23.7	22 (社福)平鹿悠真会	横手市	医療福祉業	☆☆R3.9
6 (医)久盛会	秋田市	医療福祉業	☆☆☆☆ R2.6	23 (社福)横手福寿会	横手市	医療福祉業	☆H30.8
7 古城建設(株)	秋田市	建設業	☆H25.1	24 アルフレッサファインメカ(株)	秋田市	製造業	☆R1.6
8 (社福)いなかわ福祉 会	湯沢市	医療福祉業	☆H25.5	25 (株)五洋電子	潟上市	製造業	☆R2.1
9 秋田中央交通(株)	秋田市	運輸業	☆H25.5	26 秋田海陸運送(株)	秋田市	運送業	☆R2.3
10 むつみ造園土木(株)	秋田市	建設業	☆H25.8	27 (株)秋田銀行	秋田市	金融業	☆R2.6
11 (医)仁政会	潟上市	医療福祉業	☆H25.11	28 (株)ソユー	秋田市	サービス業	☆R2.8
12 (株)菅与	横手市	農林業	☆H26.1	29 (株)フィデア情報総 研	秋田市	情報通信業	☆R2.10
13 (医)運忠会	秋田市	医療福祉業	☆H26.7	30 (株)中山組	秋田市	建設業	☆R3.9
14 (社福)羽後町保育会	羽後町	医療福祉業	☆H27.2	31 (株)JAWA秋田	横手市	医療福祉業	☆R4.2
15 (株)北都銀行	秋田市	金融業	☆H27.9	32 小林工業(株)	由利本荘市	製造業	☆R4.8
16 (社福)水交会	美郷町	医療福祉業	☆H28.3	33 (株)ユウメディカル	美郷町	医療福祉業	☆R4.10
17 (社福)比内ふくし会	大館市	医療福祉業	☆H28.4				

☆くるみん認定回数

# 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"> <li>● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>● 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。（※）</li> <li>● 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<b>全て</b>を満たしていること（※）</li> <li>● 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、<b>8項目以上</b>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。（※）</li> </ul> <p>※実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 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。</li> </ul>
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 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。</li> </ul>

# 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<b>7割以上</b>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<b>8割以上</b>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"> <li>・ (i)について、<b>8割以上</b></li> <li>・ (ii)について、<b>9割以上</b></li> </ul> <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<b>平均値以上</b>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<b>平均値の1.5倍以上</b>であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① <b>15%以下</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>15%以上</b>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 <b>40%以上</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>正社員に占める女性比率の8割以上</b>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。