

報道関係者 各位

令和7年6月26日(木)

【照会先】

青森労働局雇用環境・均等室

室長 居石 淳子

室長補佐(担当) 八木澤 朋宏

(直通電話) 017-734-4211

株式会社石川設計をえるぼし認定(3段階目)しました！

—青森県内 21 社目のえるぼし認定—

青森労働局(局長 角井 伸一)は、女性活躍推進法に基づき、株式会社石川設計(十和田市)を令和7年5月13日付けで「えるぼし」認定しました。

認定企業では、女性の技術職育成に関する目標を行動計画に掲げ、取組を進めています。

なお、青森県内のえるぼし認定企業は21社(うち1社はプラチナえるぼし認定企業)となりました。

1 認定企業

企業名：**株式会社石川設計**

所在地：青森県十和田市

業種：土木建築サービス業

2 主な取組内容

①教育訓練の充実により能力・資質向上を図り、女性の技術職への登用の機会を増やす。

②法を上回る子の看護休暇等制度の導入等、男女とも働き続けやすい職場環境を整備する。

など、良質な人材確保に取り組んでいます。

※詳しい内容は、添付資料 No. 1 をご覧ください。

※認定企業への取材を希望する場合、上記照会先へご連絡ください。



- ・1段階目：5つの評価項目のうち1つ又は2つを満たす
- ・2段階目：5つの評価項目のうち3つ又は4つを満たす
- ・**3段階目：5つの評価項目の全てを満たす**

※えるぼし認定とは、女性の活躍推進に関する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。認定を受けた企業は、えるぼし認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。

<添付資料>

No. 1 認定企業の概要

No. 2 青森県内のえるぼし認定及びプラチナえるぼし認定企業一覧

No. 3 えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定制度の概要・認定基準

株式会社石川設計

資料No.1

代表者名：代表取締役社長 石川 隆大
業種：土木建築サービス業
所在地：青森県十和田市
労働者数：30名（男性17名、女性13名）

女性技術職の育成など、女性が活躍しやすい職場環境整備に取り組んでいます！



1 企業概要

青森県十和田市に本社、青森県八戸市、宮城県仙台市に営業所を置き、建築物の設計に関わる専門サービス業を運営しております。従業員数は30名在籍し、「常に顧客の立場に立って物事を考える」をモットーに、お客様にご満足いただける建築設計サービスの提供に努めております。

2 えるぼし認定を目指したきっかけ、主な取組

- かつては残業が多く女性の技術職や管理職が少ない時期があり、令和3年頃から、教育訓練の充実による資質向上や仕事と家庭の両立支援に、積極的に取り組みました。
- 取組の結果、令和3年頃から比較すると次のような現状に至っております。
 - 正社員に占める女性の割合が26.7%→43.3%へアップ、女性社員の退職者ゼロ
 - 一級建築士12名(うち女性2名)、二級建築士10名(うち女性4名)など女性技術職が活躍
 - 法を上回る子の看護等休暇制度(中学校卒業前まで利用可)実施等、より一層の子育て支援
- えるぼし認定がイメージアップや人材確保につながると考え、認定申請を行いました。

3 えるぼし認定に係る実績（直近の事業年度：令和6年度）

| | |
|--|---|
| 【評価項目1：採用】（女性の占める割合が高い！） 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以上 ②正社員の基幹的な雇用管理区分（技術職）における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上 | ①43.3%（平均25.2%） ②37.5%（平均19.3%） |
| 【評価項目2：継続就業】（女性の勤続年数が長い！） 「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。 （※）同社では、全ての労働者が期間の定めのない労働契約である。 | ・技術職 1.33 （女性9.13年、男性6.84年） ・事務職 2.21 （女性7.75年、男性3.5年） |
| 【評価項目3：労働時間等の働き方】（時短が浸透！） 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。 | ひと月平均 ・技術職：21.28時間 ・事務職：3.22時間 |
| 【評価項目4：管理職比率】（管理職6名のうち女性が2名！） 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 | 33.3%（平均9.1%） |
| 【評価項目5：多様なキャリアコース】（採用実績有り!） 直近の3事業年度において、下記の項目に係る実績を有すること。 ・おおむね30歳以上の女性の正職員としての採用 | 令和4年度～令和6年度の採用実績：1名 |

4 法人代表の思い

当社では、女性社員の平均勤続年数が技術職・事務職いずれも男性社員より長い等、女性の活躍推進に取り組んできましたが、女性の技術職の育成等課題もみられるところです。法を上回る子の看護等休暇制度導入等、男女とも働き続けやすい職場環境整備に取り組むことが良質な人材確保につながり、ひいては、より一層お客様にご満足いただけるサービス提供に結び付くものと考えております。

青森県内のえるぼし・プラチナえるぼし認定企業一覧

(令和7年6月26日時点)

| No. | 企業名 | 所在地 | 認定年 | 認定段階 |
|-----|----------------------------|--------|-------|------|
| 1 | (株)青森みちのく銀行 【旧:(株)青森銀行】 | 青森市 | 平成28年 | 2段階目 |
| 2 | (株)横浜ファーマシー | 弘前市 | 平成28年 | 3段階目 |
| 3 | 青い森信用金庫 | 八戸市 | 平成29年 | 3段階目 |
| 4 | (株)佐々木建設工業 | 青森市 | 平成30年 | 3段階目 |
| 5 | (株)なの花東北 | 八戸市 | 令和2年 | 2段階目 |
| 6 | (福)スプリング | 八戸市 | 令和2年 | 3段階目 |
| | | | 令和4年 | プラチナ |
| 7 | 滝内建設(株) | 十和田市 | 令和3年 | 3段階目 |
| 8 | (公財)シルバーリハビリテーション協会 | 八戸市 | 令和3年 | 3段階目 |
| 9 | (福)八千代会 | むつ市 | 令和4年 | 3段階目 |
| 10 | (株)江良組 | つがる市 | 令和4年 | 2段階目 |
| 11 | (福)徳望会 | 三戸郡階上町 | 令和4年 | 3段階目 |
| 12 | (医)仁泉会 | 八戸市 | 令和4年 | 3段階目 |
| 13 | 東北医療福祉事業協同組合 | 八戸市 | 令和4年 | 3段階目 |
| 14 | (福)みやぎ会 | 八戸市 | 令和5年 | 3段階目 |
| 15 | (福)水鏡会 | 三戸郡南部町 | 令和6年 | 3段階目 |
| 16 | 青森オリンパス(株) | 黒石市 | 令和6年 | 3段階目 |
| 17 | (株)サンデー | 八戸市 | 令和6年 | 3段階目 |
| 18 | (一財)弘仁会 | 弘前市 | 令和6年 | 3段階目 |
| 19 | (株)マツダドライビングスクール青森 | 青森市 | 令和6年 | 2段階目 |
| 20 | 倉石ハーネス(株) | 三戸郡五戸町 | 令和7年 | 3段階目 |
| 21 | (株)石川設計 | 十和田市 | 令和7年 | 3段階目 |

※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つの評価項目のうち、満たす項目数に応じて3段階あります。

- ・ 1段階目：5つの評価項目のうち1つ又は2つを満たす
- ・ 2段階目：5つの評価項目のうち3つ又は4つを満たす
- ・ 3段階目：5つの評価項目の全てを満たす

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。