

## 報道関係者 各位

令和7年2月12日(水)  
(照会先)  
宮城労働局雇用環境・均等室  
雇用環境・均等室長 加藤 明子  
室長補佐 高須賀 左知  
(電話) 022-299-8844

## えるぼし認定通知書交付式を開催します！

### 【認定企業】

- ヘキサコア株式会社 【令和6年12月3日付認定】(製造業)
- 株式会社 CNS 【令和7年1月14日付認定】(建設業)

宮城労働局(局長 おやけ えいさく 小宅 栄作)は、上記のとおり、女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)を行い、新たな認定企業に対し下記により認定通知書交付式を開催します。

「えるぼし認定」は、女性活躍のための行動計画を策定・届出、一定の要件を満たした場合に、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である企業(女性活躍企業)**として認定する制度です。

### 認定通知書交付式

日時：令和7年2月19日(水) 13:30～ ※写真撮影可

会場：宮城労働局 局長室

(仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎7階)

\*取材の方は、13:20に7階エレベーターホールにお集まりください。

### ●当日のタイムスケジュール(予定)

13:30～13:35	(5分)	認定通知書交付式
13:35～13:40	(5分)	写真撮影
13:40～14:00	(20分)	懇談(必要に応じて取材対応)
14:00		閉式

(添付書類)

資料1 えるぼし認定制度の概要

資料2 各認定企業の取組概要

資料3 宮城県内のえるぼし認定企業一覧

## えるぼし認定について

### 〇えるぼし認定の主な認定基準

採用されてから仕事をしていく上で、女性が能力を發揮しやすい職場環境であるかという観点から、以下 5 つの評価項目が定められていて、その実績を厚生労働省のウェブサイト「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です。

- 1) 採用
- 2) 継続就業
- 3) 労働時間等の働き方
- 4) 管理職比率
- 5) 多様なキャリアコース

### えるぼし認定の段階

「えるぼし認定」の段階は 3 段階あり、上記 5 つの評価項目のうち、**えるぼしの基準を満たしている項目数に応じて**取得できる段階が決まります。

- 5 つ（全て）の基準を満たす： 3 段階目
- 3 ～ 4 つの基準を満たす： 2 段階目
- 1 ～ 2 つの基準を満たす： 1 段階目



3段階目(最高位)

5つ(全て)の基準を満たす  
➔**3段階目**



2段階目

3～4の基準を満たす  
➔**2段階目**



1段階目

1～2の基準を満たす  
➔**1段階目**

### 〇プラチナえるぼし認定

「プラチナえるぼし認定」を受けるためには、「えるぼし認定」（3 段階のうちのいずれか）を受けているほかに、**下記の要件を満たしている必要があります**

- 上記 5 つの評価項目を、**プラチナえるぼしの基準で全て満たし**、その実績を厚生労働省のウェブサイト「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表している
- 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ている
- 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任し、その選任状況を厚生労働省のウェブサイト「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表している。
- 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 項目以上を厚生労働省のウェブサイト「女性の活躍推進企業データベース」で公表している





# ヘキサコア株式会社

令和 6 年 12 月 3 日付認定

## ■ 会社概要

代表者：代表取締役 窪内 啓介  
 所在地：名取市  
 事業：製造業（電気機械器具製造業）  
 労働者数：132 人（男性：90 人、女性：42 人）



## ■ 認定基準及び達成・改善状況

<b>採用</b>	<p>正社員に占める女性割合が産業ごとの平均値以上であるとともに、正社員の基幹的な雇用管理区分における女性割合が産業ごとの平均値以上であること。</p> <p>【達成状況】</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">正社員の女性割合</td> <td style="text-align: right;">31.2%（産業平均値：22.7%）</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">技術職（基幹的な雇用管理区分）の女性割合</td> <td style="text-align: right;">29.8%（産業平均値：16.8%）</td> </tr> </table>	正社員の女性割合	31.2%（産業平均値：22.7%）	技術職（基幹的な雇用管理区分）の女性割合	29.8%（産業平均値：16.8%）					
正社員の女性割合	31.2%（産業平均値：22.7%）									
技術職（基幹的な雇用管理区分）の女性割合	29.8%（産業平均値：16.8%）									
<b>継続就業</b>	<p>女性の平均継続勤務年数が男性の平均継続勤務年数の 7 割以上であること。</p> <p>【達成状況】</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;"></th> <th style="width: 35%;">女性の平均継続勤務年数</th> <th style="width: 35%;">男性の平均継続勤務年数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>技術職</td> <td style="text-align: center;">18.6 年</td> <td style="text-align: center;">18.7 年</td> </tr> <tr> <td>一般職</td> <td style="text-align: center;">19.2 年</td> <td style="text-align: center;">15.9 年</td> </tr> </tbody> </table>		女性の平均継続勤務年数	男性の平均継続勤務年数	技術職	18.6 年	18.7 年	一般職	19.2 年	15.9 年
	女性の平均継続勤務年数	男性の平均継続勤務年数								
技術職	18.6 年	18.7 年								
一般職	19.2 年	15.9 年								
<b>労働時間等の働き方</b>	<p>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>【達成状況】</p> <p>労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計が、全ての雇用管理区分で毎月 45 時間未満である。</p>									
<b>管理職比率</b>	<p>管理職に占める女性の割合が産業ごとの平均値以上であること。</p> <p>【達成状況】</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">管理職に占める女性の割合</td> <td style="text-align: right;">5.9%（産業平均値：3.6%）</td> </tr> </table>	管理職に占める女性の割合	5.9%（産業平均値：3.6%）							
管理職に占める女性の割合	5.9%（産業平均値：3.6%）									
<b>多様なキャリアコース</b>	<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、中小企業は 1 項目以上の実績を有すること。</p> <p>【達成状況】</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">A 女性の非正社員から正社員への転換</td> <td style="text-align: right;">0 人</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換</td> <td style="text-align: right;">0 人</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</td> <td style="text-align: right;">0 人</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用</td> <td style="text-align: right;">1 人</td> </tr> </table>	A 女性の非正社員から正社員への転換	0 人	B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換	0 人	C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	0 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	
A 女性の非正社員から正社員への転換	0 人									
B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換	0 人									
C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	0 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									

## ■ 事業主からのコメント

この度は「えるばし認定（3 つ星）」を頂き誠に有難うございました。

当社は、通信ビル及びデータセンター向けの受配電盤・分電盤を設計・製造・販売する会社です。

業種的に男女の割合が 7 : 3 と男性中心の事業形態であり、女性の採用・育成・定着に課題がありました。

また、企業の成長には女性の活躍が不可欠であると考え、2021 年 4 月より総務部内に女性活躍推進担当者を置き、様々な活動を進めてまいりました。

主な活動としましては、社員が働きやすい職場環境を目指し、ワークライフバランスに配慮した各種制度の見直し、積極的な女性の採用、若手管理者育成のための管理者研修、社内風土改革のための各種プロジェクト活動を進めております。

近年は、サステナビリティに対する企業の責任が強く求められてきています。このような社会環境の中で企業が事業を継続するためには、女性の活躍がさらに欠かせないものと考え、今後も様々な活動を進めてまいります。



# 株式会社 CNS

令和 7 年 1 月 14 日付認定

## ■ 会社概要

代表者：代表取締役 阿部 幸博  
 所在地：仙台市宮城野区  
 事業：建設業  
 労働者数：30 人（男性：25 人、女性：5 人）



## ■ 認定基準及び達成・改善状況

<b>採用</b>	<p>正社員に占める女性割合が産業ごとの平均値以上であるとともに、正社員の基幹的な雇用管理区分における女性割合が産業ごとの平均値以上であること。            ※正社員に雇用管理区分を設定していない場合、正社員に占める女性割合のみ該当すれば足りる。            【達成状況】            正社員の女性割合 18.8%（産業平均値：14.4%）</p>								
<b>継続就業</b>	<p>女性の平均継続勤務年数が男性の平均継続勤務年数の 7 割以上であること。            【達成状況】            女性の平均継続勤務年数 7.7 年            男性の平均継続勤務年数 9.2 年</p>								
<b>労働時間等の働き方</b>	<p>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。            【達成状況】            労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計が、全ての雇用管理区分で毎月 45 時間未満である。</p>								
<b>管理職比率</b>	<p>管理職に占める女性の割合が産業ごとの平均値以上であること。            【達成状況】            管理職に占める女性の割合 33.3%（産業平均値：3.9%）</p>								
<b>多様なキャリアコース</b>	<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、中小企業は 1 項目以上の実績を有すること。            【達成状況】</p> <table border="0"> <tbody> <tr> <td>A 女性の非正社員から正社員への転換</td> <td>0 人</td> </tr> <tr> <td>B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換</td> <td>0 人</td> </tr> <tr> <td>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</td> <td>0 人</td> </tr> <tr> <td>D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用</td> <td>3 人</td> </tr> </tbody> </table>	A 女性の非正社員から正社員への転換	0 人	B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換	0 人	C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	0 人	D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用	3 人
A 女性の非正社員から正社員への転換	0 人								
B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換	0 人								
C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用	0 人								
D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用	3 人								

## ■ 事業主からのコメント

この度は、えるぼし認定（3 つ星）をいただきまして誠に有難うございます。

当社は所謂 3K の電気工事業を生業にしております。男性社会の中、女性が活躍する上でどうしても身体的なハンディが目につきがちです。力作業の場面では、男性はできるが女性にはできないこともあります。しかしながら、女性ならではの、女性にしかなれないことも数多くあります。組織を動かす上で、どこに視野・視点を置くかが重要だと考えております。

当社は社員の採用や昇進に際し、性別に囚われることなく人物評価し登用しております。

育児時短勤務をしながら管理職を務めていただいている女性社員もおります。

我々建設業は、働き方改革の中取り組むべき課題は多々あります。私は女性の活躍がその解決策の一つの道標となるのではないかと考えております。このえるぼし認定を一つの契機として、プラチナえるぼしを目指しつつ更なる社業の発展に努めてまいります。

## 宮城県内のプラチナえるぼし認定企業

0社

## 宮城県内のえるぼし認定企業（3段階目）

21社

名称	所在地	認定年
株式会社七十七銀行	仙台市青葉区	2016年
株式会社日立ソリューションズ東日本	仙台市青葉区	2019年（※）
株式会社みやぎ愛隣会	大崎市	2020年
株式会社ユーメディア	仙台市若林区	2021年
株式会社オオノ	仙台市青葉区	2021年
株式会社シバティンテック	仙台市若林区	2022年
JR 東日本東北総合サービス株式会社	仙台市青葉区	2023年
株式会社仙台にしむら	仙台市泉区	2023年
株式会社北洲	富谷市	2023年
ライブディック株式会社	仙台市太白区	2023年
株式会社鐘崎	仙台市若林区	2023年
株式会社藤崎	仙台市青葉区	2023年
株式会社橋本店	仙台市青葉区	2023年
仙台ターミナルビル株式会社	仙台市青葉区	2023年
株式会社ムービーディック	石巻市	2023年
株式会社阿部長商店	気仙沼市	2024年
株式会社西條設計コンサルタント	石巻市	2024年
山信商事株式会社	仙台市青葉区	2024年
株式会社デンコードー	名取市	2024年
ヘキサコア株式会社	名取市	2024年
株式会社 CNS	仙台市宮城野区	2025年

（※）株式会社日立ソリューションズ東日本については、2016年に2段階目の認定も受けています。

### 宮城県内のえるぼし認定企業（２段階目）

13社

名称	所在地	認定年
ホシザキ東北株式会社	仙台市青葉区	2016年
株式会社 NTT 東日本－東北	仙台市若林区	2016年
株式会社富士フィルムテクノサービス	栗原市	2020年
株式会社仙台銀行	仙台市青葉区	2020年
東北電力株式会社	仙台市青葉区	2020年
株式会社ドコモ CS 東北	仙台市青葉区	2021年
株式会社秋元技術コンサルタンツ	仙台市太白区	2021年
株式会社マドック	大崎市	2023年
社会保険労務士法人めぐみ事務所	仙台市宮城野区	2024年
株式会社セント	仙台市青葉区	2024年
コルドンヴェール株式会社	仙台市宮城野区	2024年
株式会社マツモトキヨシ東日本販売	仙台市青葉区	2024年
グローテック株式会社	黒川郡大衡村	2024年

### 宮城県内のえるぼし認定企業（１段階目）

0社