

報道関係者各位

令和4年10月21日

【照会先】

新潟労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 村井 千晴

室長 補佐 田中 留美

TEL: 025-288-3511

## えるぼし認定企業として 「日本精機 株式会社」を認定!!

## プラチナくるみん認定企業として 「小柳建設 株式会社」を認定!!

新潟労働局（局長 よしの しょういち 吉野 彰一）では、この度、女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）企業（注1）として、日本精機 株式会社（代表取締役社長 さとう こういち 佐藤 浩一 氏）を、また、次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）企業（注2）として、小柳建設 株式会社（代表取締役 おやなぎ たくぞう 小柳 卓蔵 氏）を認定しました。

このため、今回認定を受けた両企業に対しては、下記のとおり「えるぼし認定通知書交付式・くるみん認定通知書交付式」を行います。

今回の認定により、県内のえるぼし認定企業は19社となり、プラチナくるみん認定企業は7社となっています。

### えるぼし認定通知書交付式・くるみん認定通知書交付式

日時：令和4年10月28日（金）11:15～（予定）

会場：新潟美咲合同庁舎2号館4階 共用会議室

（新潟市中央区美咲町1-2-1）

（注1）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、一定の要件を満たす場合に、「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。

（注2）次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の要件を満たす場合に、「子育てサポート企業」として認定する制度です。



認定マーク  
「えるぼし」  
星の数が認定段階を表します



認定マーク  
「プラチナくるみん」

<参考資料>

資料No.1 日本精機株式会社における取組概要

資料No.2 女性活躍推進法に基づく認定制度の概要

資料No.3 認定基準（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）

資料No.4 えるぼし認定企業一覧（新潟労働局管内）

資料No.5 小柳建設株式会社における取組概要

資料No.6 認定基準（次世代育成支援対策推進法における認定基準）

資料No.7 くるみん認定企業一覧（新潟労働局管内）

## 日本精機 株式会社 （新潟県長岡市）

- 代表者 代表取締役社長 佐藤 浩一
- 事業内容 製造業
- 労働者数 1,750人（男性1,361人、女性389人）



認定企業における女性の活躍推進のための取組の概要は次のとおりです。

1. 通常の労働者に占める女性労働者の割合が22.2%と、産業平均値の21.3%を上回り、女性の採用が進んでいます。
2. 職員の継続就業状況について、男女とも平均勤続勤務年数に大きな差はなく、働き続けやすい職場になっています。
 

グローバルカテゴリ	女性16.02年、男性16.98年
ローカルカテゴリ	女性25.09年、男性19.73年
3. 直近の事業年度において、職員の各月の法定時間外・休日労働の時間数の合計が、平均9.9時間と、仕事と家庭が両立しやすい職場になっています。
4. 管理職に占める女性労働者の割合が2.2%と、産業平均値の2.0%を上回り、女性の登用が進んでいます。
5. 直近の3事業年度において、女性の契約社員から正社員への転換実績が6人、キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換が4人、女性の通常の労働者としての再入社が2人、おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用が6人と多様なキャリアコースが実施されています。

### <事業主からのコメント>



**NIPPON SEIKI**

当社は、Facing the future Challenge & Change for 2030 という経営ビジョンのもと、技術により、世界の人々に安心・安全、そして、感動を提供するトータルソリューションカンパニーを目指しています。

技術で国境を越えていく当社の原動力は、社員の個性です。社員ひとりひとりがいきいきと働くことができるよう、職場環境や柔軟な制度整備により、成長を続けていきます。

## 女性活躍推進法に基づく認定制度の概要

◆ 女性活躍推進法に基づく「認定」は、認定基準を満たす項目数に応じて3段階あり、認定を受けた企業は認定マーク(愛称「えるぼし」)を商品や広告、名刺、求人票などに使用することができ、女性の活躍を推進している事業主であることをアピールすることができる。




### ◆ 認定基準

「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、基準を満たす項目数に応じて、1つ又は2つ満たせば認定段階1、3つ又は4つ満たせば認定段階2、全て満たせば認定段階3となる。

満たさない項目は2年以上の改善実績が必要である。認定の段階に応じ、認定マークの星の数が異なる。

## 認 定 の 段 階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能

<p><b>認定段階 1</b></p> 	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 次ページに掲げる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(※)に毎年公表していること。</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当該基準に関連する取組を実施し、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> <li>● 下の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>
<p><b>認定段階 2</b></p>  <p>日本精機 株式会社</p>	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 次ページに掲げる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(※)に毎年公表していること。</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当該基準に関連する取組を実施し、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> <li>● 下の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>
<p><b>認定段階 3</b></p> 	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 次ページに掲げる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(※)に毎年公表していること。</li> <li>● 下の★印に掲げる基準を全て満たすこと。</li> </ul>

★次ページ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 同法に 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。

※厚生労働省のウェブサイト とは、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」 <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

## 認定基準(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)

◆ 下線部は日本精機株式会社 様が、満たした基準です。

評価項目	基準値(実績値)
①採用	<p>i) 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(女性の応募者数÷女性の採用者数)」×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(男性の応募者数÷男性の採用者数)」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと)            又は  <u>ii) 直近の事業年度において、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であること</u></p>
②継続就業	<p>i) 直近の事業年度において、①と②のいずれかに該当すること  <u>①「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</u>  <u>②「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</u>            又は            ii) i)を算出することができない場合、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</p>
③労働時間等の働き方	<p><u>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</u></p>
④管理職比率	<p>i) <u>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(※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂)</u>            又は            ii) 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8割以上であること</p>
⑤多様なキャリアコース	<p>直近の3事業年度に、以下について大企業(※常時雇用する労働者の数が301人以上の企業)については2項目以上(非正規雇用労働者がいる場合は必ずAを含むこと)、中小企業(※常時雇用する労働者の数が300人以下の企業)については1項目以上の実績を有すること  <u>A 女性の非正規雇用労働者から正社員への転換</u>  <u>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</u>  <u>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</u>  <u>D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</u></p>

注) 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支えないこと(雇用形態が異なる場合を除く)。

## えるぼし認定企業一覧

令和4年10月21日現在  
新潟労働局雇用環境・均等室

## 1 基準適合一般事業主の認定（えるぼし認定）状況

(社)

	301人以上企業	300人以下企業	計
認定数	11	8	19
第1段階（1つ星）	0	0	0
第2段階（2つ星）	2	0	2
第3段階（3つ星）	9	8	17

## 2 新潟労働局内のえるぼし認定企業

企業名	所在地	認定段階	認定年月
株式会社 エム・エスオフィス	長岡市	 第3段階	2017年6月
社会福祉法人 桜井の里福祉会	西蒲原郡 弥彦村		2017年7月
株式会社 日本フードリンク	新潟市		2017年8月
社会福祉法人 見附福祉会	見附市		2017年11月
株式会社 ソリマチ技研	長岡市		2017年11月
株式会社 第四北越銀行	新潟市		2018年7月
社会福祉法人 常陽会	新潟市		2021年1月
医療法人 愛広会	新潟市		2021年8月
社会福祉法人 新潟さくら会	新潟市		2021年9月
社会福祉法人 真心福祉会	北蒲原郡 聖籠町		2021年11月
株式会社 ハピネス	十日町市		2021年11月
社会福祉法人 加茂福祉会	加茂市		2022年2月
株式会社 アイオス	新潟市		2022年2月
オン・セミコンダクター新潟 株式会社	小千谷市		2022年3月
小柳建設 株式会社	三条市		2022年3月
医療法人 俊栄会 齋藤記念病院	南魚沼市		2022年4月
<b>日本精機 株式会社</b>	<b>長岡市</b>		<b>2022年9月</b>
社会福祉法人 愛宕福祉会	新潟市	 第2段階	2017年2月
亀田製菓 株式会社	新潟市		2017年6月

\*認定企業のうち、公表することに了解を得た企業名および市町村名を掲載しています。

## 小柳建設株式会社（三条市）

- 代表者 代表取締役 小柳 卓哉
- 事業内容 建設業
- 労働者数 233人（男性202人、女性31人）



認定企業における次世代育成支援の取組の概要は次のとおりです。

1. 年次有給休暇の取得率を75%以上とすることを目標とし、取得状況の把握や社内検討委員会での検討、取得計画の策定や社内広報などでのキャンペーンを行うなどして、2021年度の年次有給休暇の取得率が75.9%となり目標を達成しました。
2. 行動計画期間内において配偶者が出産した男性社員の50%が育児休業を取得しました。
3. 行動計画期間内において出産した女性社員の100%が育児休業を取得しました。
4. 所定外労働の削減について、社内検討委員会にて所定外労働の時間数の公表を行い、前年度比の数値、毎月の推移を全社に公表し、異常があれば委員会にて審議することで、所定外労働の削減に取り組みました。
5. 女性の就業継続について、平成30年4月1日から令和3年3月31日までに出産した女性労働者のうち、出産後1年以上継続して在職している女性労働者数の割合が100%となりました。
6. 育児のための所定外労働の制限を、小学校就学始期に達するまでの子を養育する従業員まで認め、法律を上回る規定を整備しました。

### <事業主からのコメント>



**小柳建設株式会社**  
Oyanagi Construction Inc.

当社は、「変化を楽しもう。」をコーポレートメッセージとして掲げ、建設業のイメージ・働き方の変革にチャレンジしています。生産性向上の為、全社員がこれまでの”当たり前”を疑いDXの推進等取り組んだ結果、仕事と私生活を充実できる環境を構築しました。

今後も、すべての従業員にとって働きやすく、魅力ある職場づくりに取り組んでまいります。

# プラチナくるみん認定基準



1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。
5. 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が30%以上であること。  
または男性労働者のうち育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて50%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。  
 <労働者が300人以下の企業の特例>  
 上記5. を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。  
 ①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいる。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)  
 ②計画期間内に、中学校卒業前の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいる。  
 ③計画期間とその開始前一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が30%以上である。  
 ④計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいる。
6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。  
 <労働者が300人以下の企業の特例>  
 上記6. を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。
7. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
8. 次の①と②のいずれも満たしていること。  
 ①フルタイムの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。  
 ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。
9. 次の①～③をすべて実施しており、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。  
 ① 所定外労働の削減のための措置  
 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置  
 ③ 短時間正社員制度その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
10. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。  
 (1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が90%以上であること。  
 (2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が70%以上であること。  
 <労働者が300人以下の企業の特例>  
 上記10. を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算しときに、上記の(1)が90%以上または(2)が70%以上であれば、基準を満たします。
11. 育児休業等をし、または育児休業を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。
12. 法及び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。



## これまでの認定企業一覧（令和4年10月21日現在）

### ○ プラチナくるみん認定企業

	企業名	所在地	認定年
1	一正蒲鉾株式会社	新潟市	2015年
	株式会社市民調剤薬局（県外企業と合併）	新潟市	2016年
2	株式会社第四銀行（現 第四北越銀行）	新潟市	2018年
	株式会社北越銀行（現 第四北越銀行）	長岡市	2019年
3	昭栄印刷株式会社	新発田市	2020年
4	株式会社サカタ製作所	長岡市	2020年
5	株式会社大光銀行	長岡市	2020年
6	株式会社ブルボン	柏崎市	2022年
7	<b>小柳建設株式会社</b>	<b>三条市</b>	<b>2022年</b>

### ○ くるみん認定企業

	企業名	所在地	認定年
1	一正蒲鉾株式会社	新潟市	2007年、2010年、2013年
2	株式会社第一印刷所	新潟市	2008年、2013年、2019年
3	株式会社第四銀行（現 第四北越銀行）	新潟市	2008年、2012年
4	株式会社博進堂	新潟市	2008年、2012年、2013年
5	株式会社大光銀行	長岡市	2010年、2015年
6	株式会社ジェイマックスソフト	長岡市	2010年
	株式会社北越銀行（現 第四北越銀行）	長岡市	2010年、2015年
7	国立大学法人新潟大学	新潟市	2011年
8	オン・セミコンダクター新潟株式会社	小千谷市	2012年
9	株式会社リポーン	上越市	2012年、2014年
10	星野電気株式会社	新潟市	2013年
11	新潟電子工業株式会社	新潟市	2013年、2017年、2022年
12	株式会社コロナ	三条市	2013年、2017年
13	株式会社キタック	新潟市	2013年、2019年
	株式会社富士通新潟システムズ（県外企業と合併）	新潟市	2013年、2017年、2020年
14	株式会社ナルス	上越市	2013年
15	愛宕商事株式会社	新潟市	2013年
	株式会社市民調剤薬局（県外企業と合併）	新潟市	2013年
16	協栄信用組合	燕市	2013年
17	旭カーボン株式会社	新潟市	2014年
18	新潟県信用農業協同組合連合会	新潟市	2014年、2017年、2020年
19	医療法人恵生会	新潟市	2014年、2019年
20	昭栄印刷株式会社	新発田市	2014年、2016年
21	株式会社メビウス	新潟市	2014年
22	株式会社オスポック	十日町市	2015年
23	医療法人愛広会	新潟市	2015年
24	西蒲原土地改良区	新潟市	2015年

25	株式会社ソリマチ技研	長岡市	2016年
26	株式会社マルサン	新潟市	2016年
27	株式会社エム・エスオフィス	長岡市	2016年
28	株式会社弘新機工	新発田市	2016年、2019年、2021年
29	株式会社ブルボン	柏崎市	2017年
30	株式会社原信	長岡市	2017年
31	学校法人新潟総合学院	新潟市	2017年
	株式会社ザ・ミンツ(県内企業と合併)	新潟市	2017年
32	亀田製菓株式会社	新潟市	2018年
33	公益財団法人 新潟市開発公社	新潟市	2018年
34	株式会社サカタ製作所	長岡市	2018年
35	株式会社INPEXパイプライン	柏崎市	2018年、2021年
	富士ゼロックス新潟株式会社(県外企業と合併)	新潟市	2018年
36	藤田金属株式会社	新潟市	2018年
37	株式会社アクアシガータ	新潟市	2018年
38	医療法人社団 晴和会	新潟市	2018年
39	株式会社きものブレイン	十日町市	2019年
40	株式会社北越ケース	新潟市	2019年
41	株式会社インプレシヴ	新潟市	2019年、2021年
42	株式会社ネクスコ・エンジニアリング新潟	新潟市	2019年
43	株式会社安全給食サービス	長岡市	2020年
44	株式会社J-COLOR(美容しょうへいの店)	長岡市	2020年
45	社会福祉法人新潟さくら会	新潟市	2020年
46	株式会社社会津屋	村上市	2020年
47	小柳建設株式会社	三条市	2020年
48	日本ハム惣菜株式会社	三条市	2020年
49	株式会社吉田建設	新潟市	2021年
50	株式会社山市	新潟市	2021年
51	株式会社ホンダ北越販売	新潟市	2021年
52	株式会社小野組	胎内市	2021年
53	株式会社ハセテック	燕市	2021年
54	下村工業株式会社	三条市	2022年
55	ナミックス株式会社	新潟市	2022年
56	株式会社越後交通鉄工所	長岡市	2022年
57	株式会社三條機械製作所	三条市	2022年
58	株式会社飯塚鉄工所	柏崎市	2022年
59	新潟太陽誘電株式会社	上越市	2022年
60	社会福祉法人桜井の里福祉会	西蒲原郡	2022年
61	社会福祉法人見附福祉会	見附市	2022年
62	新潟信用金庫	新潟市	2022年
63	国立大学法人上越教育大学	上越市	2022年