

報道関係者各位

令和5年9月25日

【照会先】

新潟労働局雇用環境・均等室

室長 補佐 田中 留美

TEL：025-288-3511

新潟労働局職業安定課

課長 補佐 柳 吉栄

TEL：025-288-3507

えるぼし認定企業として
「株式会社 北澤工業」(長岡市)、
「大陽開発 株式会社」(上越市)を認定!!

ユースエール認定企業として
「株式会社 スリーピークス技研」(三条市)
「大河津建設 株式会社」(燕市)を認定!!

新潟労働局(局長 西岡 邦昭)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、株式会社 北澤工業(代表取締役 北澤 晶 氏)、大陽開発 株式会社(代表取締役社長 荒木 克 氏)を、また、若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール認定)企業(注2)として、株式会社 スリーピークス技研(代表取締役 小山 公一 氏)、大河津建設株式会社(代表取締役社長 熊谷 祐治 氏)を認定しました。

このため、今回認定を受けた企業に対しては、下記のとおり「えるぼし・ユースエール認定 通知書交付式」を行います。

えるぼし・ユースエール認定通知書交付式

日時：令和5年9月29日(金) 11:00～(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) 若者雇用促進法に基づき、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「ユースエール認定企業」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。

「円」は企業や社会、「L」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージしています。



認定マーク

「ユースエール」

若葉の形は、若者がやる気に満ちあふれ、腕をふるう姿を、赤い丸はその活力を意味しています。

<参考資料>

資料No.1 株式会社 北澤工業における取組概要

資料No.2 大陽開発 株式会社における取組概要

資料No.3 女性活躍推進法に基づく認定制度の概要

資料No.4 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.5 えるぼし認定企業一覧（新潟労働局管内）

資料No.6 株式会社 スリーピークス技研（PRシート）

資料No.7 大河津建設 株式会社（PRシート）

資料No.8 認定基準（若者雇用促進法における認定基準）

資料No.9 ユースエール認定企業一覧（新潟労働局管内）

株式会社 北澤工業（新潟県長岡市）

- 代表者 代表取締役 北澤 晶
- 事業内容 建設業
- 労働者数 41人（男性32人、女性9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. 採用において、直近の事業年度の通常の労働者に占める女性労働者の割合が22.0%と、産業平均値の14.1%を上回り、女性の採用が進んでいます。
2. 継続就業において、直近の事業年度の男女別の平均継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。（正社員 女性11.44年、男性10.39年）
3. 労働時間等の働き方において、直近の事業年度の労働者の各月の法定時間外・休日労働の合計時間数が平均13.4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. 管理職比率において、直近の事業年度の管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合が25.0%と、産業平均値の3.5%を大きく上回り、女性の登用が進んでいます。
5. 多様なキャリアコースにおいて、おおむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用が1人となっています。

< 事業主からのコメント >

『自分自身で導き出した答えだから価値がある』
という北澤スピリットを胸に、誰もが“克服できる”
という意識を持ち、思い切りチャレンジできる環境づくりに尽力しております。

今後も、社員の湧き上がるモチベーションを大切にし、
個々の能力をお互いに認め合い、貢献感を持って成長
していける企業を目指して参ります。

大陽開発 株式会社（新潟県上越市）

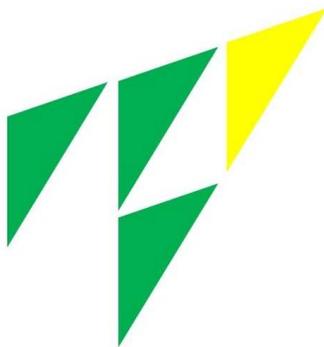
- 代表者 代表取締役社長 荒木 克
- 事業内容 建設業
- 労働者数 51人（男性40人、女性11人）



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. 採用において、直近の事業年度の通常の労働者に占める女性労働者の割合が21.6%と、産業平均値の14.1%を上回り、女性の採用が進んでいます。
2. 継続就業において、直近の事業年度の男女別の平均継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。（正社員 女性 9.91年、男性 12.22年）
3. 労働時間等の働き方において、直近の事業年度の労働者の各月の法定時間外・休日労働の合計時間数が平均6.6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. 管理職比率において、直近の事業年度の管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合が14.3%と、産業平均値の3.5%を上回り、女性の登用が進んでいます。
5. 多様なキャリアコースにおいて、おおむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用が1人となっています。

< 事業主からのコメント >



男性の割合が多い建設業界ですが、当社では以前から女性の技術者や重機オペレーターが活躍してきました。最近では職場環境や制度整備、ICT活用などにより、さらに性別問わず活躍できるように取組みを続け、この度、上越市で初の認定をいただくことができました。これからも、年齢や性別に関わらず、社員が気持ち良く働くことができる「元気あふれる会社づくり」を推進していきます。

女性活躍推進法に基づく認定制度の概要

- ◆ 女性の活躍推進に関する状況や取組などが優良な企業を認定する制度で、認定のレベルは1つ星～3つ星の3段階あり、星の数が増えるほど女性活躍が進んでいることを表します。特に女性活躍において優れた結果を納めている企業は「プラチナえるぼし認定」を受けることができます。認定マークは商品や広告、名刺、求人票などに使用することができます。

認定の段階

<p>プラチナえるぼし</p> 	<p>以下のいずれも満たすこと。</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厚生労働省のウェブサイト(※)に毎年公表していること。 ● 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。 ● 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(※)に毎年公表していること。 ● 下の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 下の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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。 ● 下の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<p>以下のいずれも満たすこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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。 ● 下の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

★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)

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</p> <p>ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること 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であること ② 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は①のみ)</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。 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【プラチナえるぼしの場合:8割以上】であること。 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【プラチナえるぼしの場合:9割以上】であること 又は</p> <p>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>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。</p>
④管理職比率	<p>i) 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。 又は</p> <p>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「課長級より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。 【プラチナえるぼしの場合】 i) 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>
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、常時雇用する労働者の数が301人以上の企業は2項目以上(非正社員がいる場合は必ずAを含むこと)、常時雇用する労働者の数が300人以下の企業は1項目以上の実績を有すること。</p> <p>A 女性の非正規雇用労働者から正社員への転換・派遣労働者の雇入れ 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</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5年9月11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
プラチナえるぼし認定数	1	0	1
えるぼし認定数	14	17	31
第3段階（3つ星）	13	15	28
第2段階（2つ星）	1	2	3
第1段階（1つ星）	0	0	0

2 新潟労働局内のプラチナえるぼし認定企業

企業名	所在地	認定段階	認定年月
株式会社 第四北越銀行	新潟市		2023年5月

3 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

企業名	所在地	認定段階	認定年月
社会福祉法人 常陽会	新潟市	 第3段階	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
日本精機 株式会社	長岡市		2022年9月
株式会社 笠原建設	糸魚川市		2022年12月
株式会社 北越ケース	新潟市		2022年12月
株式会社 安全給食サービス	長岡市		2023年2月
社会福祉法人 刈谷田福祉会	長岡市		2023年3月
亀田製菓 株式会社	新潟市		2023年3月
一正蒲鉾 株式会社	新潟市		2023年6月

企業名	所在地	認定段階	認定年月
石本商事 株式会社	新潟市		2023年6月
株式会社 国土	新潟市		2023年6月
株式会社 クレアメディコ	長岡市		2023年8月
株式会社 北澤工業	長岡市		2023年9月
大陽開発 株式会社	上越市		2023年9月
社会福祉法人 愛宕福祉会	新潟市		2017年2月
長岡タクシー 株式会社	長岡市		2023年3月
ちいきてらす 株式会社	新潟市		2023年3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。



「ペンチは刃物である」をコンセプトに品質を追求したものづくり

事業内容 ペンチ・ニッパを中心とした作業工具を企画・製造・販売するメーカーです。
自社ブランド「3.peaks」を展開し、国内だけでなくアジアを中心として海外からも高い評価をいただいております

会社情報 955-0055 新潟県三条市塚野目 2171番地

JR東三条駅より車で10分

<https://www.3peaks.co.jp>

基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合	
1952年	64人	38.4歳	16.6年	(役員) 33.3%	(管理職) 0.0%

働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況(直近3事業年度)	
11.8日	11.1時間	男性: 1名	女性: 0.0%

募集・定着状況

		2022年度	2021年度	2020年度
募集状況	新卒者等 ¹			
	新卒者等以外 ²	-		
採用者数(うち女性)	新卒者等	2名(0名)	2名(0名)	3名(0名)
	新卒者等以外	0名(0名)	3名(1名)	1名(0名)
離職者数 ³	新卒者等	0名	0名	0名
	新卒者等以外	0名	0名	0名

会社からのメッセージ

先輩社員から

私は以前から「ものづくり」に関係のある仕事に就きたいと思っていました。その中でも日々の生活で身近にあり、手にとれるものの製造に携わりたいと思い、会社見学に参加しました。その際、機械による加工と手作業での高い技術力により、精巧な製品が愛情をもって作り出されることに感銘を受けました。

社長から

当社はペンチ・ニッパを中心とした作業工具を製造・販売するメーカーです。「3.peaks」というブランドを展開し、国内の一般消費者やプロフェッショナルの方々だけでなく、アジアやヨーロッパなど海外においても高い評価を得ています。金属加工の集積地である新潟県三条市の自社工場において、開発・設計から製造まで一貫した生産体制を持ち、品質管理を徹底しながら、お客様のニーズに応じた柔軟な製品開発を行っております。今後も、ものづくりを通じてお客様により高い満足を提供し続けられるよう、技術を磨き、新たな価値の創造へと挑戦してまいります。

求める人材像

ものづくりの現場で技術と経験を身に付け、会社と共に成長できる方を求めています
技術を身に付け、ものづくりの現場に興味がある方
チームワークを大事にし、協力して仕事ができる方
目標に向けて少しずつ積み上げることができる方

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリアコン制度
あり	あり	あり	なし	なし

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	なし

非正規雇用の職場情報⁴

備考・補足情報

採用情報

事業所番号: 1504-700236-5

[ハローワークインターネットサービス](#)もしくは
[最寄りのハローワーク](#)をご利用ください。

1 直近3事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
2 1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数
4 非正規雇用労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄



私たちの街を守り、造り、未来へ
～若き力 新技術 未来を拓く～

事業内容 総合建設業・土木建築工事の施工
・管理・請負(土木工事・管工事・
舗装工事・鋼構造物工事・しゅんせ
つ工事・建築工事・水道施設工事・
とび土工工事)

会社情報 959-0132 新潟県燕市分水あけぼ
の一丁目1番地72

JR越後線分水駅

<http://ookoudu.jp/>

基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の 女性割合	
1975年	29人	51.3歳	10.5年	(役員) 0.0%	(管理職) 1.0%

働き方データ

有給休暇の 平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況 (直近3事業年度)	
17.0日	6.3時間	男性: 0名	女性: 100.0%

募集・定着状況

		2022年度	2021年度	2020年度
募集状況	新卒者等 ¹			
	新卒者等 以外 ²			
採用者数 (うち女性)	新卒者等	1名(1名)	0名(0名)	2名(0名)
	新卒者等 以外	1名(1名)	0名(0名)	0名(0名)
離職者数 ³	新卒者等	0名	0名	0名
	新卒者等 以外	0名	0名	0名

会社からのメッセージ

先輩社員から

建設現場は日々形を変え、毎日見える景色が変わります。その中で
の仕事は難しさもありますが、工事が完成した時の達成感と満足感は言
葉では言い尽くせません。大河津建設は正直スーパーゼネコンとい
うことではありません。でもこの規模だからこそ社内のフットワークが
いい。若手でもすぐに活用してもらえ、経験を積むことができます。
だからやりがいがある分プレッシャーも大きいですが、若手をサポ
ートする体制があるので安心です。年齢・役職に関係なく社員の仲が良
く、そのチームワークがいい仕事に繋がるので、そこは自分が担当す
る現場でも大切にしている所です。勤務地が新潟県内だけなので、転
勤がないのも魅力の一つです。

社長から

当社は1975年に創業・設立し、『私たちの街を守り、造り、未来へ』
を合言葉に地域の皆様方と共に歩み今日まで技術とサービスの向上に
努めてまいりました。そのような中、建設業は「働き方改革」「デジ
タルトランスフォーメーション」という転換期を迎えようとしていま
す。社会のニーズや、技術の変革に対して会社に合った方法で、これ
からもしなやかに適応しつづけながら、社員に効率的な新たな仕事
の仕方へチャレンジすることで仕事への充足感の向上や、プライベート
の充実も図れるようにしていきたいと考えています。

求める人材像

・チームワークを大切にできる方・地図に残る仕事
がしたい方・コミュニケーション能力がある方・人が喜
ぶ顔が見たい、社会貢献したい方・会社と共に成長し
、キャリアアップを目指す向上心のある方

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発 支援制度	社内検定	メンター 制度	キャリアコン 制度
あり	あり	なし	あり	なし

備考・補足情報

工事成績優秀企業3年連続認定実績あり 令和4年度
ICT活用工事成績優秀企業認定 つばめ輝く女性表彰
2022受賞

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	あり

非正規雇用の職場情報⁴

採用情報

事業所番号: 1511-502898-2

[ハローワークインターネットサービス](#)もしくは
[最寄りのハローワーク](#)をご利用ください。

1 直近3事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
2 1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数
4 非正規雇用労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

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（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。



認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

<認定マーク>

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、ユースエール認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	日本政策金融公庫による融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から－0.60%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和5年3月1日現在（期間5年以内）で中小企業事業1.20%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html
5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。



【認定基準】

1	学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² の求人申込みまたは募集を行っていること	
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	
3	右の要件をすべて満たしていること	・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
		・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※ ³
		・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1人もいないこと
		・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※ ⁴
		・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※ ⁵
4	右の青少年雇用情報について公表していること	・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数
		・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容
		・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと	
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことよって認定を辞退していないこと※ ⁶	
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ ⁷	
9	暴力団関係事業主でないこと	
10	風俗営業等関係事業主でないこと	
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと	
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと	

※¹ 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※² 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※³ 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※⁴ 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※⁵ 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。）を取得している企業については、認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※⁶ 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※⁷ 離職理由に虚偽があることが判明した場合(実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど)は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。(https://shinsei.e-gov.go.jp/)

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。(融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください)

県内のユースエール認定企業一覧

(令和5年9月14日現在:35社)

新潟労働局職業安定部

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、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定企業になるには、離職率、労働時間、有給休暇、育児休業などについて、一定の基準をクリアする必要があります。

認定を受けた企業は、自社の商品、広告などに認定マークを表示することで、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるというのを対外的にアピールすることができます。

また、厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」において、全国のユースエール認定企業を掲載し、広くPRを行っています。



【認定マークの解説】

若葉の形は、若者がやる気に満ちあふれ、腕をふるう姿を、赤い丸はその活力を意味し、若い力で日本の活力を上昇させていくイメージを表現しました。

【愛称（ユースエール）の解説】

若者（youth）を応援する（yell）をおくる）事業主というイメージを表現しました

※若者雇用促進総合サイト

【<https://wakamono-koyou>

-sokushin.mhlw.go.jp】



認定年月	企業名	所在地	業種
令和5年9月	大河津建設株式会社	燕市	建設業
令和5年9月	株式会社スリーピークス技研	三条市	製造業
令和5年8月	新潟ボンド工業株式会社	新潟市西蒲区	建設業
令和5年7月	株式会社吉兆楽	南魚沼市	製造業
令和5年7月	シングル工業株式会社	上越市	製造業
令和5年7月	株式会社ヴィクトリー	長岡市	電気工事業
令和5年6月	株式会社越佐ロード	佐渡市	建設業
令和5年6月	新共企業株式会社	聖籠町	他に分類されないサービス業
令和5年5月	株式会社大栄建設	新潟市東区	建設業
令和5年5月	スワロー工業株式会社	燕市	製造業
令和5年5月	株式会社アルゴス	妙高市	技術サービス業
令和5年5月	株式会社新越工業	五泉市	管工事業
令和5年3月	株式会社アセック	村上市	製造業
令和5年3月	社会福祉法人 新潟みずほ福祉会	新潟市西区	障害福祉業
令和5年1月	ゴールドキャスター株式会社	新潟市南区	製造業
令和4年11月	かみはやし農業協同組合	村上市	複合サービス事業
令和4年11月	小柳建設株式会社	三条市	建設業
令和4年10月	株式会社マツウラセイキ	村上市	製造業
令和4年10月	新洋技研工業株式会社	新潟市南区	建設業
令和4年6月	株式会社カトメ	新潟市南区	製造業
令和3年12月	株式会社アイテック	長岡市	ソフトウェア業
令和3年12月	社会福祉法人新潟さくら会	新潟市西区	老人福祉・介護事業
令和2年5月	有限会社小林パック工業	三条市	製造業
令和2年2月	山崎醸造株式会社	小千谷市	製造業
令和元年8月	水島鉄工株式会社	阿賀野市	製造業
令和元年8月	株式会社堤組	新潟市南区	建設業
令和元年5月	株式会社東陽理化学研究所	燕市	製造業
平成31年3月	株式会社山木組	村上市	建設業
平成31年1月	株式会社佐文工業所	新潟市江南区	製造業
平成30年12月	新潟電子工業株式会社	新潟市南区	製造業
平成30年7月	株式会社新越ワークス	燕市	製造業
平成30年4月	株式会社マルゴシステム	新潟市中央区	ソフトウェア業
平成30年3月	株式会社笠原建設	糸魚川市	建設業
平成29年12月	株式会社後藤組	糸魚川市	建設業
平成29年6月	日鉄工材株式会社	上越市	製造業