

報道関係者各位

令和6年1月22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

「中越道路 株式会社」(長岡市)、
「株式会社 丸尚」(妙高市)、
「原田通商 株式会社」(長岡市)、
「オフィスHanako 株式会社」(新潟市)、
「株式会社 三幸」(北蒲原郡聖籠町)、
「三越タクシー 株式会社」(長岡市)、
「社会保険労務士法人 あおぞら社労士事務所」(新潟市)
を認定!!

新潟労働局(局長 にしおか くにあき 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)として、中越道路 株式会社(代表取締役社長 わたなべ ひでき 渡辺 英輝 氏)、「株式会社 丸尚」(代表取締役 ながい せいいち 長井 清一 氏)、「原田通商 株式会社」(代表取締役 はらだ よしかず 原田 佳和 氏)、「オフィスHanako 株式会社」(代表取締役 わたなべ 渡辺 さゆり 氏)、「株式会社 三幸」(代表取締役社長 さとう 佐藤 克成 氏)、三越タクシー 株式会社(代表取締役社長 のむら のぶひと 野村 修士 氏)、「社会保険労務士法人 あおぞら社労士事務所」(代表社員 うちだ まさゆき 内田 真之 氏)を認定いたしました。

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「えるぼし認定通知書交付式」を行います。

えるぼし認定通知書交付式

日時：令和6年1月26日(金) 10:30～(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)

※ 株式会社 丸尚におかれましては、御都合により認定通知書交付式は御欠席となります。

(注) 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、採用、継続就業、労働時間等の働き方、女性の管理職比率、多様なキャリアコースの5つの評価項目等について、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である場合に、「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。



認定の段階(※)

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等一定の要件を満たす場合：プラチナ

5つの評価項目の基準のすべてを満たす場合：3段階目

5つの評価項目の基準のうち3～4つを満たす場合：2段階目

5つの評価項目の基準のうち1～2つを満たす場合：1段階目

<参考資料>

- 資料No.1 中越道路 株式会社における取組の概要
- 資料No.2 株式会社 丸尚における取組の概要
- 資料No.3 原田通商 株式会社における取組の概要
- 資料No.4 オフィスH a n a k o 株式会社における取組の概要
- 資料No.5 株式会社 三幸における取組の概要
- 資料No.6 三越タクシー 株式会社における取組の概要
- 資料No.7 社会保険労務士法人 あおぞら社労士事務所における取組の概要
- 資料No.8 女性活躍推進法に基づく認定制度の概要
- 資料No.9 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.10 えるぼし認定企業一覧（新潟労働局管内）

中越道路 株式会社（新潟県長岡市）

- 代表者 代表取締役社長 渡辺 英輝
- 事業内容 建設業
- 労働者数 31人（男性27人、女性4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16.0%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ありません。（正社員 女性 9.03年、男性 7.50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の平均が全ての雇用管理区分において45時間未満（平均27.2～27.3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、直近の3事業年度で、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 >

当社は少数精鋭でひとりひとりの役割が大きい会社です。
だからこそサポートしあい 個々の事情やライフステージにおける様々な出来事に柔軟にできる限りの対応をし、人材を人財として 会社と働く社員個人の暮らし両方の安定と繁栄に取り組んでいます。

この度はその取り組みの結果としてこのような認定をいただき 今後も誰もが働きやすい 働き続けたい職場を目指してさらなる改善努力を行っていく所存です。

株式会社 丸尚（新潟県妙高市）

- 代表者 代表取締役 長井 清一
- 事業内容 食料品製造業
- 労働者数 83人（男性16人、女性67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64.0%と、産業平均値の22.4%を大きく上回り、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がありません。

正社員	女性	3.64年	男性	4.82年
パートタイム（無期）	女性	6.47年	男性	1.00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の平均が、全ての雇用管理区分において45時間未満（平均4.8～5.3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20.0%と、産業平均値の7.4%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、直近の3事業年度で、おおむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用が37人となっています。

< 事業主からのコメント >



株式会社丸尚では、女性ひとり一人が能力を十分に発揮でき、仕事と生活の調和が図りやすい雇用環境を整え、男女ともに長く勤められる職場環境をつくるため様々な取り組みを積極的に行っております。今後も女性の活躍推進、若年者の育成、子育て支援、介護サポートなど様々な面から取り組みを行ってまいります。

原田通商 株式会社（新潟県長岡市）

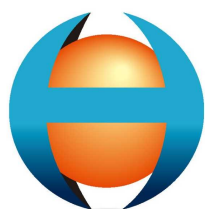
- 代表者 代表取締役 原田 佳和
- 事業内容 卸売業
- 労働者数 14人（男性4人、女性10人）



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71.4%と、産業平均値の32.3%を大きく上回り、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がありません。（正社員 女性 2.58年、男性 1.75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7.0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66.7%と、産業平均値の6.8%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、直近の3事業年度で、おおむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用が4人となっています。

< 事業主からのコメント >



HARADA TRADING CO.,LTD.

原田通商では「継続は勝利なり」という経営理念を合言葉に、ライフイベントに変化があっても継続就業できる仕組み化を進めています。

子どもがいる人いない人、短時間勤務制度を利用する人しない人など多様な働き方の全社員が不公平感を感じることなく、より高いモチベーションでパフォーマンスを発揮できるよう、様々な施策の検討、充実を進めています。まだまだ課題はありますが、一つずつ丁寧に解決し全社員が働きやすく働きがいのある企業を目指します。

オフィスHanako 株式会社（新潟県新潟市）

- 代表者 代表取締役 渡辺 さゆり
- 事業内容 建設業
- 労働者数 52人（男性14人、女性38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74.5%と、産業平均値の14.1%を大きく上回り、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がありません。（正社員 女性 4.32年、男性 3.15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の平均が、全ての雇用管理区分において45時間未満（平均0.0～12.5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77.8%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、直近の3事業年度で、正社員への転換が1人、おむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用が4人となっています。

< 事業主からのコメント >

女性建築士とつくるハナコの家

OFFICE  HANAKO

当社は「女性建築士とつくるHanakoの家」ということで多くの女性が活躍しております。家事との両立や子育てのしやすい環境を目指して、ワークライフバランスを大切にしております。

また、年齢・性別を問わず、誰もが様々なチャレンジをして成長し続ける場も沢山あります。今後も全ての社員が働きやすい職場環境を目指し、整備していきたいと思っております。

株式会社 三幸（新潟県北蒲原郡聖籠町）

- 代表者 代表取締役社長 佐藤 克成
- 事業内容 食料品製造業
- 労働者数 352人（男性148人、女性204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58.1%と、産業平均値の22.4%を大きく上回り、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がありません。
〔 正社員 女性 11.88年、男性 10.93年 〕
〔 準社員 女性 9.21年、男性 10.50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の平均が、全ての雇用管理区分において45時間未満（平均2.3～2.6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8.3%と、産業平均値の7.4%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、直近の3事業年度で、通常の労働者への転換が10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8人となっています。

< 事業主からのコメント >

「えるほし」認定いただきありがとうございます。

当社は、女性がやりがいを持って生き生きと働きやすい職場づくりを目指して取り組んでおります。また、女性が能力を発揮し活躍できる職場環境の改善およびキャリアUPの支援も引き続き進めてまいります。

三越タクシー 株式会社（新潟県長岡市）

- 代表者 代表取締役社長 野村 修士
- 事業内容 運輸業
- 労働者数 62人（男性54人、女性8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13.8%と、産業平均値の12.2%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がありません。（正社員 女性 14.58年、男性 10.36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の平均が、全ての雇用管理区分において45時間未満（平均8.2～9.0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20.0%と、産業平均値の5.2%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、直近の3事業年度で、おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用が2人となっています。

< 事業主からのコメント >



我社は、創業以来70年間一件の死亡事故がなく、以前全国最年少女性ドライバーが誕生した会社ですが、最近特に「働きやすい職場」を目指し、事業所内保育園の設置をはじめ、ハッピー・パートナー企業の登録、2023年度は国から「働きやすい職場認証制度」で一つ星の獲得及び「健康経営優良法人2023」として認定を頂きました。公共交通機関であるタクシーは地域に貢献する仕事でなくてはならない産業です。是非多くの方から入社して頂ければと思います。

社会保険労務士法人 あおぞら社労士事務所（新潟県新潟市）

- 代表者 代表社員 内田 真之
- 事業内容 学術研究、専門・技術サービス業
- 労働者数 9人（男性2人、女性7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87.5%と、産業平均値の24.2%を大きく上回り、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がありません。（正社員 女性 2.52年、男性 0.67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の平均が、全ての雇用管理区分において45時間未満（平均1.2～6.4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100.0%と、産業平均値の8.9%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、直近の3事業年度で、女性の非正規社員から正社員への転換が5人、おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用が1人となっています。

< 事業主からのコメント >



当社は、女性労働者の割合や女性管理職割合が従来から高く、女性の活躍が進む企業として、社外にPRすることで、優秀な人材の確保や働きやすい環境づくりによる社員の意識の向上につながると考え、えるぼし認定の取得に至りました。

管理職の女性社員は、自らの子育てと仕事を両立してきたため、残業時間の縮減や年次有給休暇を取得することの必要性を、身をもって経験、理解しておりました。そのため、管理職が率先してそれらの取組を進めることができました。今後も、育児や介護と仕事の両立やワーク・ライフ・バランスを充実させ、社員が長く働ける環境を持続し、事業をさらに発展していく所存です。

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 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 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 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。 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)。

プラチナえるぼし・えるぼし認定企業一覧

令和6年1月10日現在
新潟労働局雇用環境・均等室

1 新潟労働局内におけるプラチナえるぼし・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	1	2
えるぼし認定数	16	24	40
第3段階（3つ星）	14	22	36
第2段階（2つ星）	2	2	4
第1段階（1つ星）	0	0	0

※ プラチナえるぼし認定は、えるぼし認定を受けた企業のうち女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が特に優良な企業について厚生労働大臣が認定する制度のため、えるぼし認定数の内数となります。

2 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
小柳建設 株式会社	三条市		2023年9月

3 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		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

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	 <p>第3段階</p>	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
医療法人俊榮会 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	 第3段階	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 小千谷北魚沼福祉会	小千谷市		2023年10月
中越道路 株式会社	長岡市		2023年12月
株式会社 丸尚	妙高市		2023年12月
原田通商 株式会社	長岡市		2023年12月
オフィスHanako 株式会社	新潟市		2023年12月
株式会社 三幸	北蒲原郡 聖籠町		2023年12月
三越タクシー 株式会社	長岡市		2024年1月
社会保険労務士法人 あおぞら社労士事務所	新潟市		2024年1月
社会福祉法人 愛宕福祉会	新潟市		 第2段階
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	
株式会社 ブルボン	柏崎市	2023年11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。

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	 <p>第3段階</p>	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
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	 第3段階	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 小千谷北魚沼福祉会	小千谷市		2023年10月
中越道路 株式会社	長岡市		2023年12月
株式会社 丸尚	妙高市		2023年12月
原田通商 株式会社	長岡市		2023年12月
オフィスHanako 株式会社	新潟市		2023年12月
株式会社 三幸	北蒲原郡 聖籠町		2023年12月
三越タクシー 株式会社	長岡市		2024年1月
社会保険労務士法人 あおぞら社労士事務所	新潟市		2024年1月
社会福祉法人 愛宕福祉会	新潟市		 第2段階
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	
株式会社 ブルボン	柏崎市	2023年11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。