



報道関係者各位

令和7年11月11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 渡邊 稔
室長補佐 関口 久志

TEL: 025-288-3511

えるぼし認定企業

「三行合成樹脂 株式会社」(見附市)

「J E Jアステージ 株式会社」(三条市)

「株式会社 ホンダ」(燕市)

「社会福祉法人 小越会」(長岡市) を認定!!

新潟労働局(局長 福岡 洋志)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(3段階目※)として、三行合成樹脂 株式会社(代表取締役社長 宮島 拓人 氏)、J E Jアステージ 株式会社(代表取締役 原 祐一 氏)、株式会社 ホンダ(代表取締役 本田 信哉 氏)、社会福祉法人 小越会(理事長 番場 光康 氏)を認定いたしました。

えるぼし認定企業は、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良であると厚生労働大臣が認定した企業です。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つの評価項目などについて一定の要件を満たす企業が対象となります。認定を受けた企業は、認定マーク(下段に表示)を商品、広告、求人広告などに付け、女性の活躍を推進している企業であることをPRできます。

認定マーク「えるぼし」

「L」には、Lady(女性)、Labour(働く、取組む)、Laudable(賞賛に値する)など様々な意味があります。

「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 三行合成樹脂 株式会社における取組の概要

資料No.2 J E J アステージ 株式会社における取組の概要

資料No.3 株式会社 ホンダにおける取組の概要

資料No.4 社会福祉法人 小越会における取組の概要

資料No.5 女性活躍推進法に基づく認定制度の概要

資料No.6 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.7 プラチナえるぼし・えるぼし認定企業一覧（新潟労働局管内）

三行合成樹脂 株式会社（新潟県見附市）

- 代表者 代表取締役社長 宮島 拓人
- 事業内容 プラスチック製品製造業
- 労働者数 109人（男性72人、女性37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30.7%と、産業平均値の22.7%を上回っており、女性の採用が進んでいます。
2. 継続就業において、直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数に大きな差がなく、働き続けやすい職場になっています。
(正社員 女性 17.44 年、男性 21.49 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1.6～10.2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11.1%と、産業平均値の3.8%を上回っており、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実績が1人となっています。

< 事業主からのコメント >

三行合成樹脂は、創業82年の樹脂成形専門メーカーです。

現場では多くの女性社員が活躍しており、そのお陰で今日の当社の発展があります。

仕事と家庭の両立を支援するため、制度の拡充、社内風土醸成を行ってまいりました。

これからも全ての従業員が安心して働き、活躍できる職場作りを進めてまいります。

JEJアステージ 株式会社（新潟県三条市）

- 代表者 代表取締役 原 祐一
- 事業内容 プラスチック製品製造業
- 労働者数 448人（男性248人、女性200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40.3%と、産業平均値の22.7%を大きく上回っており、また通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合においても、1産業平均値の16.8%を大きく上回る40.3%となっており、女性の採用が進んでいます。
2. 継続就業において、直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数に大きな差がなく、働き続けやすい職場になっています。

〔 総合職（技術系） 女性 6.21年、男性 7.99年 〕
〔 総合職（事務系） 女性 13.28年、男性 16.34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2.4～15.3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17.4%と、産業平均値の3.8%を上回っており、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実績が1人、おおむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用実績が15人となっています。

< 事業主からのコメント >



弊社行動計画に女性の活躍推進を奨励してきました。性別に関わらず、全ての社員がやりがいを感じながら生き生きと働き、能力を発揮できる会社を目指してきました。その結果、今回認定いただけただことは、大変喜ばしい事と感謝しております。

今後も更に女性が活躍でき、仕事と家庭が両立できる働きやすい環境作りに努めてまいります。

株式会社 ホンダ（新潟県燕市）

- 代表者 代表取締役 本田 信哉
- 事業内容 電気機械器具製造業
- 労働者数 166人（男性43人、女性123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64.9%と、産業平均値の22.7%を大きく上回っており、女性の採用が進んでいます。
2. 継続就業において、直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数に大きな差がなく、働き続けやすい職場になっています。

正社員	女性	9.85年	男性	7.39年
パート	女性	10.82年	男性	6.58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0.0～10.7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30.0%と、産業平均値の4.3%を大きく上回っており、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実績が5人となっています。

< 事業主からのコメント >



当社は、「買い手よし、売り手よし、従業員よし」の“三方よし”の精神を大切に、育児・介護支援や健康管理の充実、キャリアアップの機会提供など、多様な人財が能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に努めてまいりました。

今後も、女性の活躍推進をはじめ、すべての従業員が働きがいを感じられる企業づくりを一層推進してまいります。

社会福祉法人 小越会（新潟県長岡市）

- 代表者 理事長 番場 光康
- 事業内容 医療、福祉
- 労働者数 166人（男性47人、女性119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65.2%と4割を上回っており、女性の採用が進んでいます。
2. 継続就業において、直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数に大きな差がなく、働き続けやすい職場になっています。
（正職員 女性 17.14年、男性 15.83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1.1～4.2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50.0%と、産業平均値の45.5%を上回っており、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、非正規職員から正職員への転換実績が1人、おおむね30歳以上の女性の正職員としての中途採用実績が6人となっています。

< 事業主からのコメント >



当法人は、開設当初より女性職員が多数在籍し、福祉の現場において専門性と情熱をもって活躍してまいりました。えるぼし認定を取得できたことは、長年にわたる職場環境の整備と、すべての職員が安心して働ける体制づくりの成果であると受け止めております。

今後も、性別にかかわらず誰もが自分らしく働き、専門性を高めながら地域福祉に貢献できる職場づくりを推進してまいります。

～ 女性活躍推進法に基づく認定制度の概要 ～

- ◆ 「えるぼし認定」は、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す。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。また、えるぼし認定企業のうち、女性活躍において特に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られ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)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>【プラチナえるぼしの場合】</p> <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アを含むこと)、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>ア 女性の非正規雇用労働者から通常の労働者への転換・派遣労働者の雇入れ</p> <p>イ 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>ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>エ 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 7 年 10 月 29 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	28	61	89
第3段階（3つ星）	22	53	75
第2段階（2つ星）	6	8	14
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
1 株式会社 第四北越銀行	新潟市		2023年5月
2 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
1 株式会社 エム・エスオフィス	長岡市		2017年6月
2 社会福祉法人 桜井の里福祉会	西蒲原郡 弥彦村		2017年7月
3 株式会社 日本フードリンク	新潟市		2017年8月
4 社会福祉法人 見附福祉会	見附市		2017年11月
5 株式会社 ソリマチ技研	長岡市		2017年11月
6 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
7	社会福祉法人 常陽会	新潟市	 第3段階	2021年1月
8	医療法人 愛広会	新潟市		2021年8月
9	社会福祉法人 新潟さくら会	新潟市		2021年9月
10	社会福祉法人 真心福祉会	北蒲原郡 聖籠町		2021年11月
11	株式会社 ハピネス	十日町市		2021年11月
12	社会福祉法人 加茂福祉会	加茂市		2022年2月
13	株式会社 アイオス	新潟市		2022年2月
14	小柳建設 株式会社	三条市		2022年3月
15	医療法人俊栄会 齋藤記念病院	南魚沼市		2022年4月
16	日本精機 株式会社	長岡市		2022年9月
17	株式会社 笠原建設	糸魚川市		2022年12月
18	株式会社 北越ケーズ	新潟市		2022年12月
19	株式会社 安全給食サービス	長岡市		2023年2月
20	社会福祉法人 刈谷田福祉会	長岡市		2023年3月
21	亀田製菓 株式会社	新潟市		2023年3月
22	一正蒲鉾 株式会社	新潟市		2023年6月
23	石本商事 株式会社	新潟市		2023年6月
24	株式会社 国土	新潟市		2023年6月

企業名		所在地	認定段階	認定年月
25	株式会社 クレアメディコ	長岡市	 第3段階	2023年8月
26	株式会社 北澤工業	長岡市		2023年9月
27	大陽開発 株式会社	上越市		2023年9月
28	社会福祉法人 小千谷北魚沼福祉会	小千谷市		2023年10月
29	株式会社 丸尚	妙高市		2023年12月
30	原田通商 株式会社	長岡市		2023年12月
31	オフィスHanako 株式会社	新潟市		2023年12月
32	株式会社 三幸	北蒲原郡 聖籠町		2023年12月
33	三越タクシー 株式会社	長岡市		2024年1月
34	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
35	株式会社 近藤組	新潟市		2024年1月
36	株式会社 大建建設	新潟市		2024年1月
37	株式会社 大光銀行	長岡市		2024年2月
38	株式会社 きものブレイン	十日町市		2024年2月
39	株式会社マイステルジャパン	長岡市		2024年3月
40	第一コンピュータ印刷 株式会社	三条市		2024年3月
41	社会福祉法人 岡山福祉会	新潟市		2024年3月
42	アネックスツール 株式会社	三条市		2024年6月

	企業名	所在地	認定段階	認定年月
43	株式会社 ナルサワコンサルタント	新潟市	 第3段階	2024年7月
44	社会福祉法人 二王子会	新発田市		2024年7月
45	株式会社 アルゴス	妙高市		2024年8月
46	株式会社 雪国まいたけ	南魚沼市		2024年8月
47	株式会社 ナンバ	長岡市		2024年8月
48	株式会社 タケショー	新潟市		2024年9月
49	グローバルマーケティング 株式会社	長岡市		2024年10月
50	株式会社 新潟県厚生事業協同公社	長岡市		2024年10月
51	株式会社 NS・コンピュータサービス	長岡市		2024年10月
52	寺泊産業 株式会社	長岡市		2024年10月
53	株式会社 ソフト・ドゥ	魚沼市		2024年10月
54	社会福祉法人 しただ	三条市		2024年10月
55	社会福祉法人 吉田福祉会	燕市		2024年11月
56	株式会社 三本テキスタイル	見附市		2024年11月
57	株式会社 カネタ建設	糸魚川市		2024年11月
58	新潟太陽誘電 株式会社	上越市		2024年12月
59	株式会社 トラス・テック	見附市		2024年12月
60	阿部幸製菓 株式会社	小千谷市		2024年12月

企業名		所在地	認定段階	認定年月
61	株式会社 テック長沢	柏崎市	 第3段階	2024年12月
62	株式会社 博進堂	新潟市		2024年12月
63	株式会社 トクサス	上越市		2025年1月
64	株式会社 シアンス	新潟市		2025年2月
65	大栄建設 株式会社	上越市		2025年3月
66	有限会社 京美容室	上越市		2025年3月
67	株式会社 アサヒプレジジョン	長岡市		2025年4月
68	株式会社 ヒューマンブレイン	新潟市		2025年4月
69	株式会社 カシックス	柏崎市		2025年7月
70	株式会社 ツインバード	燕市		2025年8月
71	株式会社 花安	新発田市		2025年9月
	※ 準備中			
72	三行合成樹脂 株式会社	見附市		2025年10月
73	J E Jアステージ 株式会社	三条市		2025年10月
74	株式会社 ホンダ	燕市		2025年10月
75	社会福祉法人 小越会	長岡市	2025年10月	

企業名		所在地	認定段階	認定年月
1	社会福祉法人 愛宕福祉会	新潟市		2017年2月
2	長岡タクシー 株式会社	長岡市		2023年3月
3	ちいきてらす 株式会社	新潟市		2023年3月
4	株式会社 ブルボン	柏崎市		2023年11月
5	株式会社 福田組	新潟市		2024年1月
6	株式会社 植木組	柏崎市		2024年1月
7	株式会社 アイウィル	加茂市		2024年2月
8	株式会社 J-COLOR	長岡市		2024年2月
9	グローバルウェーハズ・ジャパン 株式会社	北蒲原郡 聖籠町		2024年5月
10	株式会社 加賀田組	新潟市		2024年6月
11	三井ホーム北新越 株式会社	新潟市		2024年9月
12	株式会社 ノートス	新潟市		2024年11月
13	株式会社 コミュニケーションゲート	新潟市		2025年3月
14	株式会社 丸山自動車	燕市		2025年9月
	※ 準備中			

*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。