ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Press Release

報道関係者各位

令和３年１２月２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　渡辺　充朗
室長補佐　風巻　さやか
TEL：０２５－２８８－３５１１

えるぼし認定企業として「社会福祉法人 真心福祉会」と「株式会社 ハピネス」を認定！！
くるみん認定企業として「株式会社 小野組」と「株式会社 ハセテック」を認定!!

新潟労働局（局長　岩瀬（いわせ）　信也（しんや））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、社会福祉法人 真心福祉会（北蒲原郡聖籠町）と株式会社 ハピネス（十日町市）を、また、次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん認定）企業（注２）として、株式会社 小野組（胎内市）と株式会社 ハセテック（燕市）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、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１４社となり、くるみん認定企業は６０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3年12月10日（金）14:00～

会　場　新潟美咲合同庁舎２号館４階　北陸信越運輸局第一会議室
（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「くるみん」
星の数が認定回数を表します

＜参考資料＞

資料№.１　社会福祉法人真心福祉会における取組概要

資料№.２　株式会社ハピネスにおける取組概要

資料№.３　女性活躍推進法に基づく認定制度の概要

資料№.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№.５　えるぼし認定企業一覧（新潟労働局管内）

資料№.６　株式会社小野組における取組概要

資料№.７　株式会社ハセテックにおける取組概要

資料№.８　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№.９　くるみん認定企業一覧（新潟労働局管内）

資料 No.1

社会福祉法人　真心福祉会（新潟県北蒲原郡聖籠町）

- 代表者　　理事長　岩村　正史
- 事業内容　　医療、福祉業
- 労働者数　　４０２人（男性５３人、女性３４９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８４．８％と、産業平均値の６６．５％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。（正職員　女性　５．４３年、男性　４．３５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１．２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．管理職に占める女性労働者の割合が６９．２％と、産業平均値の４１．５％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、通常の労働者への転換・派遣労働者の雇入れが３人、女性の通常の労働者としての再雇用が３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２５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＞

社会福祉法人
真心福祉会
Magokoro
感謝　未来　笑顔

この度は、「えるぼし」認定ありがとうございます。当法人は、女性が個性と能力を発揮でき、やりがいを持って働けるような職場を目指して参ります。また、仕事と家庭が両立でき、やりがいを持って働けるよう支援していきます。引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

資料 No.2

株式会社　ハピネス（十日町市）

- 代表者　　代表取締役　太田　久美
- 事業内容　　製造業
- 労働者数　　１０４人（男性１０人、女性９４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８９．８％と、産業平均値の２０．６％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。（正職員　女性１０．０年、男性８．０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．管理職に占める女性労働者の割合が８３．３％と、産業平均値の６．４％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、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４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＞

創業当初より、女性の登用を進め、能力を最大限に発揮できるよう職場環境の整備を進めており、この度十日町市で初の認定を受けることができました。
今回の認定を機会に更に従業員が安心して笑顔で働けるよう、今後も様々な取り組みを進めてまいります。

株式会社ハピネス

資料 No.3

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

認定段階　1 	以下のいずれも満たすこと。 ● 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。
認定段階　2 	以下のいずれも満たすこと。 ● 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。
認定段階　3 	以下のいずれも満たすこと。 ● 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。 ● 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/

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）

評 価 項 目	基 準 値 （ 実 績 値 ）
①採用	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、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（正社員に雇用管理区分を設定していない場合）
②継続就業	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勤続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること
③労働時間等の働き方	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
④管理職比率	ｉ）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 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
⑤多様なキャリアコース	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 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

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）。

資料 No.5

えるぼし認定企業一覧

令和３年１１月３０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		１０	４	１４
	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）	８	４	１２

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
新潟県労働金庫	新潟市		2020 年 3 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 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。

資料 No.6

株式会社　小野組（胎内市）

- 代表者　　代表取締役社長　小野　貴史
- 事業内容　　建設業
- 労働者数　　１８２人（男性１４２人、女性４０人）

認定企業における次世代育成支援のための取組の概要は次のとおりです。

1．業務の効率化を図るため、全社員がどこにいても情報共有ができるクラウドサービスの運用を開始し、所定労働時間を削減することができました。

2．ゴールデンウイーク・お盆・年末に年休取得奨励日を設け、休暇を取得しやすい職場環境を作りました。

3．インターンシップのメニューに ICT 体験やオンラインコースを導入し、地域及び学校、業界への情報発信を SNS も用いて行いました。

4．育児休業の取得を促進し、計画期間内における育児休業取得率について、女性 100%、男性 62.5%を達成しました。

5．育児と仕事の両立を支援するため、法律を上回って、小学校就学前までの子についての所定労働時間の短縮措置と所定外労働時間の免除制度を導入しています。

＜事業主からのコメント＞

The Heartwarming Company.
やさしさと思いやりで未来をひらく。
株式会社 小野組

当社は明治 21 年創業以来、社是である「和合の精神」で全社員一致団結して地域の安心安全のために邁進してきました。地域密着の建設業の使命として災害対応にも取り組んでおりますが、ICT を活用した業務改善やクラウドサービスによる情報共有を図り、時間外労働削減や男性育児休業取得率アップに繋げています。今後も「やさしさと思いやり」で地域に貢献し、働きやすい環境づくりに努めて参ります。

資料 No.7

株式会社　ハセテック（燕市）

- 代表者　　代表取締役　原田　雪枝
- 事業内容　　金属製品製造業
- 労働者数　　３４人（男性１８人、女性１６人）

認定企業における次世代育成支援のための取組の概要は次のとおりです。

1．計画期間内に男性の育児休暇取得を促し、今後も継続して取得されていくように、男性であっても、育児休暇を取りやすい環境を整え、取得者へハラスメントが無いようにミーティングを行い、社員への周知及び理解に努めました。

2．平成 30 年 11 月 1 日から、会社全体で部門を超えてジョブローテーションを実施し、多能工育成に努めたことに加え、年次有給休暇取得計画を策定し、誰でも休暇が取りやすい環境を整備したことにより、計画期間前に比べ、年次有給休暇の取得日数が 61.9%上昇しました。

3．育児休業の取得を促進し、計画期間内における育児休業取得率について、女性と男性ともに 100%を達成しました。

4．時間外労働の削減をトップダウンで呼びかけ、2020 年度の各月ごとの 1 人あたりの平均時間外労働の時間数は、すべて１時間未満となりました。

5．育児と仕事の両立を支援するため、法律を上回って、小学校就学前までの子についての所定労働時間の短縮措置と所定外労働時間の免除制度を導入しています。

＜事業主からのコメント＞

HASETEC
株式会社ハセテック

現代において、仕事と子育ての両立は大変なものです。
社員みんなで支え合い応援していきたいと思います。
特にジョブローテーションは実際に行ってみた結果、社員の技術力が高まり、他部門の業務に対する理解が深まり、変化への対応力が磨かれたと感じます。
くるみん認定の取組みで、想像以上に本業へのいい効果がたくさんありました。

資料 No. 8

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 7%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 15%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。（平成 31 年 3 月 31 日までに申請した場合の経過措置：男性労働者のうち育児休業等をした者が 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、①～③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、男性の育児休業等取得率 7%以上。（平成 31 年 3 月 31 日までに申請した場合の経過措置：計画の開始前 3 年以内に育児休業等を取得した男性労働者がいること）

   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こと。
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又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のいずれかを実施していること。

   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. 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。

資料 No. 9

これまでの認定企業一覧（令和３年１１月３０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
2	株式会社市民調剤薬局（県外企業と合併）	新潟市	2016 年
3	株式会社博進堂	新潟市	2016 年
4	株式会社第四銀行（現　第四北越銀行）	新潟市	2018 年
5	株式会社北越銀行（現　第四北越銀行）	長岡市	2019 年
6	昭栄印刷株式会社	新発田市	2020 年
7	株式会社サカタ製作所	長岡市	2020 年
8	株式会社大光銀行	長岡市	2020 年

○ 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ソフト	長岡市	2010 年
7	株式会社北越銀行（現　第四北越銀行）	長岡市	2010 年、2015 年
8	国立大学法人新潟大学	新潟市	2011 年
9	オン・セミコンダクター新潟株式会社	小千谷市	2012 年
10	株式会社リボーン	上越市	2012 年、2014 年
11	星野電気株式会社	新潟市	2013 年
12	新潟電子工業株式会社	新潟市	2013 年、2017 年
13	株式会社コロナ	三条市	2013 年、2017 年
14	株式会社キタック	新潟市	2013 年、2019 年
15	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
16	株式会社ナルス	上越市	2013 年
17	愛宕商事株式会社	新潟市	2013 年
18	株式会社市民調剤薬局（県外企業と合併）	新潟市	2013 年
19	協栄信用組合	燕市	2013 年
20	旭カーボン株式会社	新潟市	2014 年
21	新潟県信用農業協同組合連合会	新潟市	2014 年、2017 年、2020 年
22	医療法人恵生会	新潟市	2014 年、2019 年
23	昭栄印刷株式会社	新発田市	2014 年、2016 年
24	株式会社メビウス	新潟市	2014 年
25	株式会社オスポック	十日町市	2015 年
26	医療法人愛広会	新潟市	2015 年
27	西蒲原土地改良区	新潟市	2015 年
28	株式会社ソリマチ技研	長岡市	2016 年
29	株式会社マルサン	新潟市	2016 年

30	株式会社エム・エスオフィス	長岡市	2016 年
31	株式会社弘新機工	新発田市	2016 年、2019 年、2021 年
32	株式会社ブルボン	柏崎市	2017 年
33	株式会社原信	長岡市	2017 年
34	学校法人新潟総合学院	新潟市	2017 年
35	株式会社本間組	新潟市	2017 年
36	株式会社ザ・ミンツ（県内企業と合併）	新潟市	2017 年
37	亀田製菓株式会社	新潟市	2018 年
38	公益財団法人　新潟市開発公社	新潟市	2018 年
39	株式会社サカタ製作所	長岡市	2018 年
40	株式会社ＩＮＰＥＸパイプライン	柏崎市	2018 年、2021 年
41	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
42	藤田金屬株式会社	新潟市	2018 年
43	株式会社アクアシガータ	新潟市	2018 年
44	医療法人社団　晴和会	新潟市	2018 年
45	株式会社きものブレイン	十日町市	2019 年
46	株式会社北越ケーズ	新潟市	2019 年
47	株式会社インプレッシヴ	新潟市	2019 年、2021 年
48	株式会社ネクスコ・エンジニアリング新潟	新潟市	2019 年
49	新潟県労働金庫	新潟市	2019 年
50	株式会社安全給食サービス	長岡市	2020 年
51	株式会社 J-COLOR（美容しょうへいの店）	長岡市	2020 年
52	社会福祉法人新潟さくら会	新潟市	2020 年
53	株式会社会津屋	村上市	2020 年
54	小柳建設株式会社	三条市	2020 年
55	日本ハム惣菜株式会社	三条市	2020 年
56	株式会社吉田建設	新潟市	2021 年
57	株式会社山市	新潟市	2021 年
58	株式会社ホンダ北越販売	新潟市	2021 年
59	**株式会社小野組**	**胎内市**	**2021 年**
60	**株式会社ハセテック**	**燕市**	**2021 年**