

えるぼしチャレンジ企業認定要件確認調書

誓 約

えるぼしチャレンジ企業の認定（認定の更新）を申請するに当たり、秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度要綱第2条に定める次の要件のいずれにも該当することを誓約します。

令和8年4月10日

秋田共同参画株式会社

代表取締役 三角 垂心

- (1) 秋田県内に本社を有します。
- (2) 常時雇用労働者数は300人以下です。
- (3) 過去3年間に於いて、労働基準法、労働安全衛生法、女活法等の関係法令に重大な違反はありません。
- (4) 秋田県に納付（納入）すべき県税に滞納はありません。
- (5) 暴力団等の反社会的勢力に該当し、又は所属したことはなく、これらの者と関係を有していません。

青色の欄は、原則として全て記載してください。

橙色の欄は、指示に従って記載してください。

記載日	令和8年4月10日
-----	-----------

企業名	秋田共同参画株式会社			代表者	職名	代表取締役
所在地	秋田市山王四丁目1-1				氏名	三角 垂心
常時雇用労働者数	女性:	16人	計 73人	産業分類	製造業	
	男性:	57人		製造業の中分類	電気機械器具製造業	
直近の事業年度	始期	令和7年4月1日	終期	令和8年3月31日		
一般事業主行動計画	届出日	令和6年4月10日	公表日	令和6年4月8日	計画終期	令和11年3月31日

雇用管理区分の設定		設定あり						
雇用管理区分の名称		基幹	雇用期間	勤務形態	時間外労働	女性人数	男性人数	計
正社員			定めなし(無期)	常勤フルタイム	対象労働者	3人	5人	8人
	技術職	○	定めなし(無期)	常勤フルタイム	対象労働者	10人	46人	56人
正社員以外	パート社員		定めなし(無期)	常勤フルタイム	対象労働者	3人	0人	3人

※雇用管理区分の設定がある場合は、各区分毎に名称、雇用期間ほかを記載してください。  
 ※正社員の雇用管理区分が複数ある場合は、基幹的な雇用管理区分の「基幹」欄に○を付してください。

記載担当者	所属	営業部	職名	営業部長	氏名	□□ □□
連絡先	電話	018-860-1555	E-mail	abcd-efg@hijklm.jp		

# 基準達成状況（１）【採用】

秋田共同参画株式会社

えるぼし認定基準(1) (省令第8条第1項第1号イ(1))
労働者の採用について、次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。 (i) 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×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」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る。) (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。 (正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①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(平均値が4割を超える場合は4割)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(平均値が4割を超える場合は4割)以上であること。

## (i) 直近3事業年度の男女別の採用における競争倍率

※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当の人数を記載してください。

雇用管理区分	直近3事業年度	女性					男性					C・Bの比較 Z
		応募者数 a1	採用者数 a2	競争倍率 a1/a2	3事業年度の平均競争倍率 A	A×0.8 C	応募者数 b1	採用者数 b2	競争倍率 b1/b2	3事業年度の平均競争倍率 B		
営業職	令和7年	0人	0人	—	—	—	0人	0人	—	—	比較不能	
	令和6年	0人	0人	—			0人	0人	—			
	令和5年	3人	1人	3.00倍			1人	0人	—			
技術職	令和7年	1人	1人	1.00倍	1.33倍	1.06倍	4人	3人	1.33倍	1.44倍	C<B	
	令和6年	1人	1人	1.00倍			2人	1人	2.00倍			
	令和5年	2人	1人	2.00倍			1人	1人	1.00倍			
パート技術職	令和7年	4人	1人	4.00倍	2.67倍	2.14倍	0人	0人	—	—	比較不能	
	令和6年	2人	1人	2.00倍			0人	0人	—			
	令和5年	2人	1人	2.00倍			1人	1人	1.00倍			
判定：Z（C・Bの比較）が全ての雇用管理区分において「C<B」											非該当	

(i)の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

※(i)の表でZが「C≥B」又は「比較不能」となった雇用管理区分について記載してください。

※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当の人数を記載してください。

雇用管理区分	事業年度	女性		男性		3事業年度ごとの平均競争倍率			
		応募者数	採用者数	応募者数	採用者数	女性競争倍率 A	男性競争倍率 B	A/B	
営業職	令和7年	0人	0人	0人	0人	令和7~5年	—	—	—
	令和6年	0人	0人	0人	0人	令和6~4年	—	—	—
	令和5年	3人	1人	1人	0人	令和5~3年	—	—	—
	令和4年	0人	0人	0人	0人				
	令和3年	0人	0人	0人	0人				
パート技術職	令和7年	4人	1人	0人	0人	令和7~5年	2.67倍	—	—
	令和6年	2人	1人	0人	0人	令和6~4年	2.33倍	—	—
	令和5年	2人	1人	1人	1人	令和5~3年	2.00倍	—	—
	令和4年	3人	1人	0人	0人				
	令和3年	2人	2人	1人	1人				
						~			
						~			
						~			

(ii) 直近の事業年度における女性労働者の割合

①正社員に占める女性労働者の割合

	直近の 事業年度	女性の 正社員数	男性の 正社員数	正社員合計	正社員に占める 女性の割合 A	産業分類（国別表1） 産業平均値（%） B	判定 A ≥ B A ≥ 40%
	令和7年	13人	51人	64人	20.3%	製造業 22.7%	非該当

①の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

	①の直前の 各事業年度	女性の 正社員数	男性の 正社員数	正社員合計	正社員に占める 女性の割合 A	3事業年度ごとのAの平均	
	令和6年	13人	52人	65人	20.0%	令和7～5年	20.7%
	令和5年	15人	54人	69人	21.7%	令和6～4年	19.5%
	令和4年	11人	55人	66人	16.7%	令和5～3年	19.5%
	令和3年	13人	52人	65人	20.0%		

②基幹的な雇用管理区分における正社員に占める女性労働者の割合

※正社員に複数の雇用管理区分を設定していない場合は、この表への記載は不要です。

正社員の 基幹的な 雇用管理区分	直近の 事業年度	当該区分の 女性の 正社員数	当該区分の 男性の 正社員数	当該区分の 正社員合計	正社員に占める 女性の割合 A	産業分類（国別表2） 産業平均値（%） B	判定 A ≥ B A ≥ 40%
技術職	令和7年	10人	46人	56人	17.9%	製造業 16.8%	非該当

②の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

正社員の 基幹的な 雇用管理区分	②の直前の 各事業年度	当該区分の 女性の 正社員数	当該区分の 男性の 正社員数	当該区分の 正社員合計	正社員に占める 女性の割合 A	3事業年度ごとのAの平均	
技術職	令和6年	10人	46人	56人	17.9%	令和7～5年	18.5%
	令和5年	11人	45人	56人	19.6%	令和6～4年	18.1%
	令和4年	9人	45人	54人	16.7%	令和5～3年	18.9%
	令和3年	12人	47人	59人	20.3%		

## 基準達成状況(2)【継続就業】

秋田共同参画株式会社

えるぼし認定基準(2) (省令第8条第1項第1号イ(2))
(i) 直近の事業年度における労働者の継続就業について、次の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。(期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。) ②「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された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。(新規学卒採用者として雇い入れた労働者であって、期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。) (ii) ((i)を算出することができない場合に限り適用) 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。

### (i) 直近の事業年度における継続就業の状況

#### ①男女別の平均継続勤務年数

※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当者の平均値を記載してください。

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数 A	男性の平均継続勤務年数 B	女性/男性の比 (A/B) C	Cの水準 Z
令和7年	営業職	26.8年	22.3年	1.20	$C \geq 0.7$
	技術職	16.5年	29.9年	0.55	$C < 0.7$
	パート技術職	3.5年	0.0年	—	算出不能
判定：Z（Cの水準）が全ての雇用管理区分において「 $C \geq 0.7$ 」					非該当

①の表で判定が「非該当」の場合は、全ての雇用管理区分について次の表にも記載してください。

※雇用管理区分の設定がない場合は、全ての事業年度の最上段の同欄にそれぞれ「なし」と記載し、該当者の平均値を記載してください。

①の直前の各事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数 A	男性の平均継続勤務年数 B	女性/男性の比 (A/B) C	3事業年度ごとのCの平均		
令和6年	営業職	25.7年	22.0年	1.17	令和7 ～ 5年	営業職	1.16
	技術職	15.8年	28.0年	0.56		技術職	0.55
	パート技術職	3.0年	0.0年	—		パート技術職	1.67
令和5年	営業職	24.0年	21.4年	1.12	令和6 ～ 4年	営業職	1.02
	技術職	14.0年	25.3年	0.55		技術職	0.56
	パート技術職	3.0年	0.6年	5.00		パート技術職	1.67
令和4年	営業職	15.5年	20.4年	0.76	令和5 ～ 3年	営業職	0.88
	技術職	16.6年	28.9年	0.57		技術職	0.56
	パート技術職	2.5年	0.0年	—		パート技術職	1.67

②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した新規学卒労働者の男女別の継続雇用割合

※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当の人数を記載してください。

雇用管理区分	10事業年度前とその前後の事業年度	女性			男性			女性/男性の比（A/B） C	Cの水準 Z
		新規学卒採用者数	うち令和7事業年度で雇用されている者	継続雇用割合 A	新規学卒採用者数	うち令和7事業年度で雇用されている者	継続雇用割合 B		
営業職	平成28年	1人	1人	100.0%	1人	1人	66.7%	1.50	C ≥ 0.8
	平成27年	0人	0人		1人	1人			
	平成26年	0人	0人		1人	0人			
	合計	1人	1人		3人	2人			
技術職	平成28年	1人	0人	33.3%	2人	1人	66.7%	0.50	C < 0.8
	平成27年	1人	1人		3人	2人			
	平成26年	1人	0人		4人	3人			
	合計	3人	1人		9人	6人			
パート技術職	平成28年	2人	0人	0.0%	0人	0人	-	-	算出不能
	平成27年	3人	0人		0人	0人			
	平成26年	2人	0人		0人	0人			
	合計	7人	0人		0人	0人			
判定：Z（Cの水準）が全ての雇用管理区分において「C ≥ 0.8」								非該当	

②の表で判定が「非該当」の場合は、別紙（11～12ページ）の表に記載した上で、次の表に転記してください。

※②の表でZが「C < 0.8」又は「算出不能」となった雇用管理区分について記載してください。

※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当の人数を記載してください。

雇用管理区分	別表の連続する3事業年度ごとの区分	別紙から引用
技術職	[平成28～26年採用者]の令和7年における継続雇用割合の男女比（上記ア）	0.50
	[平成27～25年採用者]の令和6年における " 別紙イ	0.00
	[平成26～24年採用者]の令和5年における " 別紙ウ	1.25
	[平成25～23年採用者]の令和4年における " 別紙エ	2.00
	[平成24～22年採用者]の令和3年における " 別紙オ	-
	[平成28～24年採用者]の3事業年度ごとの平均（ア～ウの平均）	0.58
	[平成27～23年採用者]の "（イ～エの平均）	1.08
[平成26～22年採用者]の "（ウ～オの平均）	算出不能	
パート技術職	[平成28～26年採用者]の令和7年における継続雇用割合の男女比（上記ア）	-
	[平成27～25年採用者]の令和6年における " 別紙イ	-
	[平成26～24年採用者]の令和5年における " 別紙ウ	0.33
	[平成25～23年採用者]の令和4年における " 別紙エ	1.33
	[平成24～22年採用者]の令和3年における " 別紙オ	-
	[平成28～24年採用者]の3事業年度ごとの平均（ア～ウの平均）	算出不能
	[平成27～23年採用者]の "（イ～エの平均）	算出不能
[平成26～22年採用者]の "（ウ～オの平均）	算出不能	
	9～11年前採用者の10年後継続雇用割合の男女比 上記ア	
	10～12年前採用者の "（アの1年ずつ前） 別紙イ	
	11～13年前採用者の "（アの2年ずつ前） 別紙ウ	
	12～14年前採用者の "（アの3年ずつ前） 別紙エ	
	13～15年前採用者の "（アの4年ずつ前） 別紙オ	
	9～13年前採用者の3事業年度ごとの平均（ア～ウの平均）	
	10～14年前採用者の "（イ～エの平均）	
11～15年前採用者の "（ウ～オの平均）		

(ii) 正社員の女性労働者の平均継続勤務年数

直近の 事業年度	正社員の女性労働者の 平均継続勤務年数 A	産業分類 (国別表3又は別紙1) 産業平均値(年) B	判定 $A \geq B$
令和7年	14.8年	電気機械器具製造業 15.7年	非該当

(ii)の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

上記(ii)の直前の 各事業年度	正社員の女性労働者の 平均継続勤務年数 A		
令和6年	13.7年	3事業年度ごとのAの平均	
令和5年	13.9年	令和7~5年	14.1年
令和4年	15.1年	令和6~4年	14.2年
令和3年	14.6年	令和5~3年	14.5年

### 基準達成状況（3）【労働時間等の働き方】

秋田共同参画株式会社

えるぼし認定基準(3)（省令第8条第1項第1号イ(3)）

次により、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の合計時間数の平均が、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。

「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」<45時間

これにより難しい場合は、次によること。

「[各月の対象労働者の総労働時間数の合計]-「各月の法定労働時間の合計」※]÷「対象労働者数」< 45 時間  
 ※「各月の法定労働時間の合計」=40×各月の日数÷7×対象労働者数

#### 直近の事業年度における各月ごとの時間外労働及び休日労働の平均時間数

※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、対象者全体の数値を記載してください。

雇用管理区分	月	時間外労働・休日労働の合計時間数 X	対象労働者数 Y	平均時間外労働等時間数 (X/Y) A	月	時間外労働・休日労働の合計時間数 X	対象労働者数 Y	平均時間外労働等時間数 (X/Y) A	Aの状況 Z
営業職	令和7年4月	38時間	3人	12.7	令和7年10月	18時間	3人	6.0	A ≥ 45あり
	令和7年5月	39時間	3人	13.0	令和7年11月	159時間	3人	53.0	
	令和7年6月	22時間	2人	11.0	令和7年12月	35時間	2人	17.5	
	令和7年7月	15時間	2人	7.5	令和8年1月	31時間	3人	10.3	
	令和7年8月	142時間	3人	47.3	令和8年2月	12時間	3人	4.0	
	令和7年9月	31時間	3人	10.3	令和8年3月	8時間	3人	2.7	
技術職	令和7年4月	1,234時間	56人	22.0	令和7年10月	543時間	56人	9.7	A ≥ 45あり
	令和7年5月	345時間	56人	6.2	令和7年11月	489時間	55人	8.9	
	令和7年6月	402時間	56人	7.2	令和7年12月	2,765時間	55人	50.3	
	令和7年7月	401時間	56人	7.2	令和8年1月	439時間	55人	8.0	
	令和7年8月	267時間	56人	4.8	令和8年2月	356時間	55人	6.5	
	令和7年9月	876時間	56人	15.6	令和8年3月	654時間	56人	11.7	
パート技術職	令和7年4月	10時間	3人	3.3	令和7年10月	43時間	3人	14.3	全月 A < 45
	令和7年5月	8時間	3人	2.7	令和7年11月	0時間	2人	0.0	
	令和7年6月	9時間	2人	4.5	令和7年12月	2時間	2人	1.0	
	令和7年7月	4時間	2人	2.0	令和8年1月	6時間	3人	2.0	
	令和7年8月	6時間	3人	2.0	令和8年2月	4時間	3人	1.3	
	令和7年9月	3時間	3人	1.0	令和8年3月	11時間	2人	5.5	
判定：A（月の時間外労働等時間数）が全ての雇用管理区分において「全月 A < 45」									非該当

※上の表によっては平均時間外労働等時間数を算出し難しい場合は、次ページの上段の表により算出してください。



## 基準達成状況（４）【管理職比率】

秋田共同参画株式会社

えるぼし認定基準(4)（省令第8条第1項第1号イ(4)）
労働者の管理職比率について、次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。
(i) 直近の事業年度における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。
(ii) 直近3事業年度の平均した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。

### (i) 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	女性の管理職者数	男性の管理職者数	管理職合計	管理職に占める女性の割合 A	産業分類 (国別表4又は別紙2) 産業平均値(%) B	判定 A ≥ B
令和7年	1人	4人	5人	20.0%	電気機械器具製造業 4.3%	該当

※(i)の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

上記(i)の直前の2事業年度	女性の管理職者数	男性の管理職者数	管理職合計	管理職に占める女性の割合 A	3事業年度ごとのAの平均	
					～	
					～	
					～	

### (ii) 直近の3事業年度における男女別の課長級より1つ下の職階から課長級に昇進した割合

直近3事業年度	女性				男性				女性/男性の比 (A/B) C	判定 C ≥ 0.8
	課長級に昇進した者の数	事業年度開始日に1つ下の職位の者	昇進割合	平均昇進割合 A	課長級に昇進した者の数	事業年度開始日に1つ下の職位の者	昇進割合	平均昇進割合 B		
令和7年	0人	2人	0.0%	0.0%	1人	8人	13.0%	4.3%	0.00	非該当
令和6年	0人	2人	0.0%		0人	7人	0.0%			
令和5年	0人	1人	0.0%		0人	8人	0.0%			

※(ii)の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

上記(ii)の前・前々3事業年度	女性				男性				女性/男性の比 (A/B) C	
	課長級に昇進した者の数	事業年度開始日に1つ下の職位の者	昇進割合	平均昇進割合 A	課長級に昇進した者の数	事業年度開始日に1つ下の職位の者	昇進割合	平均昇進割合 B		
1～3年前事業年度	令和6年	0人	2人	0.0%	0.0%	0人	7人	0.0%	5.7%	0.00
	令和5年	0人	1人	0.0%		0人	8人	0.0%		
	令和4年	0人	1人	0.0%		1人	6人	17.0%		
2～4年前事業年度	令和5年	0人	1人	0.0%	0.0%	0人	8人	0.0%	5.7%	0.00
	令和4年	0人	1人	0.0%		1人	6人	17.0%		
	令和3年	0人	1人	0.0%		0人	7人	0.0%		

## 基準達成状況（５）【多彩なキャリアコース】

秋田共同参画株式会社

えるぼし認定基準(5)（省令第8条第1項第1号イ(5)）
直近3事業年度において、次の(i)~(iv)のうち1項目以上の実績を有すること。 (i) 女性の非正社員から正社員への転換(派遣労働者の雇入れを含む。) (ii) 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 (iii) 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用(定年後の再雇用を除く。) (iv) おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

### 多彩なキャリアコースに関する状況

直近3事業年度	(i) 女性の非正社員から正社員への転換	(ii) キャリアアップに資する雇用管理区分間の転換	(iii) 過去に在職した女性の正社員としての再雇用	(iv) おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	ア~エ計	判定 A ≥ 1
令和7年	0人	0人	0人	0人	0人	非該当
令和6年	0人	0人	0人	0人	0人	
令和5年	0人	0人	0人	0人	0人	
3事業年度計	0人	0人	0人	0人	A 0人	

※上の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

上記の直前の2事業年度	(i) 女性の非正社員から正社員への転換	(ii) キャリアアップに資する雇用管理区分間の転換	(iii) 過去に在職した女性の正社員としての再雇用	(iv) おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	ア~エ計
令和4年	0人	0人	0人	1人	1人
令和3年	0人	0人	0人	0人	0人

基準達成状況（2）（5ページ）の(i)②の表で判定が「非該当」の場合は、次の表を記載してください。

※(2)シート(i)②の表で「C<0.8」又は「算出不能」の雇用管理区分について記載してください。  
 ※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当の人数を記載してください。

雇用管理区分	採用 事業年度	女性				男性				(A/B) C	
		新規学卒 採用者数	うち★の10事業年度 後で雇用されている 者	継続雇用 割合 A	新規学卒 採用者数	うち★の10事業年度 後で雇用されている 者	継続雇用 割合 B				
技術職	平成28年	1人	令和7 事業年度 在職者数	0人	33.3%	2人	令和7 事業年度 在職者数	1人	66.7%	ア 0.50	
	平成27年★	1人		1人		3人		2人			
	平成26年	1人		0人		4人		3人			
	合計	3人		1人		9人		6人			
	平成27年	1人	令和6 事業年度 在職者数	0人	0.0%	3人	令和6 事業年度 在職者数	1人	37.5%	イ 0.00	
	平成26年★	1人		0人		4人		1人			
	平成25年	0人		0人		1人		1人			
	合計	2人		0人		8人		3人			
	平成26年	1人	令和5 事業年度 在職者数	0人	50.0%	4人	令和5 事業年度 在職者数	1人	40.0%	ウ 1.25	
	平成25年★	0人		0人		1人		1人			
	平成24年	1人		1人		0人		0人			
	合計	2人		1人		5人		2人			
	平成25年	0人	令和4 事業年度 在職者数	0人	100.0%	1人	令和4 事業年度 在職者数	1人	50.0%	エ 2.00	
	平成24年★	1人		1人		0人		0人			
	平成23年	0人		0人		1人		0人			
	合計	1人		1人		2人		1人			
平成24年	1人	令和3 事業年度 在職者数	1人	100.0%	0人	令和3 事業年度 在職者数	0人	0.0%	オ -		
平成23年★	0人		0人		1人		0人				
平成22年	0人		0人		0人		0人				
合計	1人		1人		1人		0人				
平成28～24年採用者の3事業年度ごと継続雇用割合男女比の平均（ア～ウの平均）										0.58	
平成27～23年採用者の										（イ～エの平均）	1.08
平成26～22年採用者の										（ウ～オの平均）	算出不能
パート技術職	平成28年	2人	令和7 事業年度 在職者数	0人	0.0%	0人	令和7 事業年度 在職者数	0人	-	ア -	
	平成27年★	3人		0人		0人		0人			
	平成26年	2人		0人		0人		0人			
	合計	7人		0人		0人		0人			
	平成27年	3人	令和6 事業年度 在職者数	0人	0.0%	0人	令和6 事業年度 在職者数	0人	0.0%	イ -	
	平成26年★	2人		0人		0人		0人			
	平成25年	0人		0人		1人		0人			
	合計	5人		0人		1人		0人			
	平成26年	2人	令和5 事業年度 在職者数	0人	33.3%	0人	令和5 事業年度 在職者数	0人	100.0%	ウ 0.33	
	平成25年★	0人		0人		1人		1人			
	平成24年	1人		1人		0人		0人			
	合計	3人		1人		1人		1人			
	平成25年	0人	令和4 事業年度 在職者数	0人	66.7%	1人	令和4 事業年度 在職者数	1人	50.0%	エ 1.33	
	平成24年★	1人		1人		0人		0人			
	平成23年	2人		1人		1人		0人			
	合計	3人		2人		2人		1人			
平成24年	1人	令和3 事業年度 在職者数	1人	80.0%	0人	令和3 事業年度 在職者数	0人	0.0%	オ -		
平成23年★	2人		1人		1人		0人				
平成22年	2人		2人		0人		0人				
合計	5人		4人		1人		0人				
平成28～24年採用者の3事業年度ごと継続雇用割合男女比の平均（ア～ウの平均）										算出不能	
平成27～23年採用者の										（イ～エの平均）	算出不能
平成26～22年採用者の										（ウ～オの平均）	算出不能

雇用管理区分	女性				男性				(A/B) C
	採用 事業年度	新規学卒 採用者数	うち★の10事業年度 後で雇用されている 者	継続雇用 割合 A	新規学卒 採用者数	うち★の10事業年度 後で雇用されている 者	継続雇用 割合 B		
									ア
	★		★の10事業 年度後 在職者数			★の10事 業年度後 在職者数			
	合計								
									イ
	★		★の10事業 年度後 在職者数			★の10事 業年度後 在職者数			
	合計								
									ウ
	★		★の10事業 年度後 在職者数			★の10事 業年度後 在職者数			
	合計								
									エ
	★		★の10事業 年度後 在職者数			★の10事 業年度後 在職者数			
	合計								
								オ	
★		★の10事業 年度後 在職者数			★の10事 業年度後 在職者数				
合計									
9～13年前採用者の3事業年度ごと継続雇用割合男女比の平均（ア～ウの平均）									
10～14年前採用者の									（イ～エの平均）
11～15年前採用者の									（ウ～オの平均）

## えるぼしチャレンジ企業認定要件確認調書

### 誓 約

えるぼしチャレンジ企業の認定（認定の更新）を申請するに当たり、秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度要綱第2条に定める次の要件のいずれにも該当することを誓約します。

2026年4月10日

株式会社参画企画

代表取締役社長 安芸田 憲一

- (1) 秋田県内に本社を有します。
- (2) 常時雇用労働者数は300人以下です。
- (3) 過去3年間に於いて、労働基準法、労働安全衛生法、女活法等の関係法令に重大な違反はありません。
- (4) 秋田県に納付（納入）すべき県税に滞納はありません。
- (5) 暴力団等の反社会的勢力に該当し、又は所属したことはなく、これらの者と関係を有していません。

  青色の欄は、原則として全て記載してください。

  橙色の欄は、指示に従って記載してください。

記載日	2026年4月10日
-----	------------

企 業 名	株式会社参画企画			代 表 者	職 名	代表取締役社長
所 在 地	秋田市山王三丁目1-1				氏 名	安芸田 憲一
常 時 雇 用 労 働 者 数	女性:	8人	計 22人	産 業 分 類	生活関連サービス業・娯楽業	
	男性:	14人		製 造 業 の 中 分 類		
直近の事業年度	始期	2024年10月1日	終期	2025年9月30日		
一般事業主行動計画	届出日	2024年5月20日	公表日	2024年5月20日	計画終期	2028年9月30日

雇用管理区分の設定		設定なし						
雇用管理区分の名称		基幹	雇用期間	勤務形態	時間外労働	女性人数	男性人数	計
正社員								
正社員以外								

※雇用管理区分の設定がある場合は、各区分毎に名称、雇用期間ほかを記載してください。  
 ※正社員の雇用管理区分が複数ある場合は、基幹的な雇用管理区分の「基幹」欄に○を付してください。

記載担当者	所属	総務課	職 名	係 長	氏 名	〇〇 〇〇〇
連 絡 先	電 話	018-860-1000	E-mail	qrstuv@wxy.jp		

基準達成状況（１）【採用】

株式会社参画企画

<p>えるぼし認定基準(1) (省令第8条第1項第1号イ(1))</p> <p>労働者の採用について、次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。</p> <p>(i) 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×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」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る。)</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。 (正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①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(平均値が4割を超える場合は4割)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(平均値が4割を超える場合は4割)以上であること。</p>
--

(i) 直近3事業年度の男女別の採用における競争倍率

※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当の人数を記載してください。

雇用管理区分	直近3事業年度	女性					男性					C・Bの比較 Z
		応募者数 a1	採用者数 a2	競争倍率 a1/a2	3事業年度の平均競争倍率 A	A×0.8 C	応募者数 b1	採用者数 b2	競争倍率 b1/b2	3事業年度の平均競争倍率 B		
なし	2024年	1人	1人	1.00倍	-	-	0人	0人	-	-	比較不能	
	2023年	0人	0人	-			0人	0人	-			
	2022年	0人	0人	-			1人	1人	1.00倍			
判定：Z（C・Bの比較）が全ての雇用管理区分において「C<B」											非該当	

(i)の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

※(i)の表でZが「C≥B」又は「比較不能」となった雇用管理区分について記載してください。  
※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当の人数を記載してください。

雇用管理区分	事業年度	女性		男性		3事業年度ごとの平均競争倍率			
		応募者数	採用者数	応募者数	採用者数	女性競争倍率 A	男性競争倍率 B	A/B	
なし	2024年	1人	1人	0人	0人	2024~2022年	-	-	-
	2023年	0人	0人	0人	0人	2023~2021年	-	-	-
	2022年	0人	0人	1人	1人	2022~2020年	-	-	-
	2021年	1人	1人	0人	0人				
	2020年	0人	0人	0人	0人				
						~			
						~			
						~			
						~			
						~			
						~			

(ii) 直近の事業年度における女性労働者の割合

① 正社員に占める女性労働者の割合

	直近の事業年度	女性の正社員数	男性の正社員数	正社員合計	正社員に占める女性の割合 A	産業分類（国別表1） 産業平均値 (%) B	判定 A ≥ B A ≥ 40%
	2024年	8人	14人	22人	36.4%	生活関連サービス業・娯楽業 47.7%	非該当

①の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

	①の直前の各事業年度	女性の正社員数	男性の正社員数	正社員合計	正社員に占める女性の割合 A	3事業年度ごとのAの平均	
	2023年	6人	14人	20人	30.0%	2024～2022年	32.1%
	2022年	6人	14人	20人	30.0%	2023～2021年	30.5%
	2021年	6人	13人	19人	31.6%	2022～2020年	29.8%
	2020年	5人	13人	18人	27.8%		

② 基幹的な雇用管理区分における正社員に占める女性労働者の割合

※正社員に複数の雇用管理区分を設定していない場合は、この表への記載は不要です。

正社員の基幹的な雇用管理区分	直近の事業年度	当該区分の女性の正社員数	当該区分の男性の正社員数	当該区分の正社員合計	正社員に占める女性の割合 A	産業分類（国別表2） 産業平均値 (%) B	判定 A ≥ B A ≥ 40%

②の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

正社員の基幹的な雇用管理区分	②の直前の各事業年度	当該区分の女性の正社員数	当該区分の男性の正社員数	当該区分の正社員合計	正社員に占める女性の割合 A	3事業年度ごとのAの平均	
						～	
						～	
						～	

## 基準達成状況（２）【継続就業】

株式会社参画企画

えるぼし認定基準(2)（省令第8条第1項第1号イ(2)）
(i) 直近の事業年度における労働者の継続就業について、次の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。（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。） ②「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された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。（新規学卒採用者として雇い入れた労働者であって、期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。） (ii) ((i)を算出することができない場合に限り適用) 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。

### (i) 直近の事業年度における継続就業の状況

#### ①男女別の平均継続勤務年数

※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当者の平均値を記載してください。

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数 A	男性の平均継続勤務年数 B	女性/男性の比 (A/B) C	Cの水準 Z
2024年	なし	14.3年	15.6年	0.92	$C \geq 0.7$
判定：Z（Cの水準）が全ての雇用管理区分において「 $C \geq 0.7$ 」					該当

①の表で判定が「非該当」の場合は、全ての雇用管理区分について次の表にも記載してください。

※雇用管理区分の設定がない場合は、全ての事業年度の最上段の同欄にそれぞれ「なし」と記載し、該当者の平均値を記載してください。

①の直前の各事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数 A	男性の平均継続勤務年数 B	女性/男性の比 (A/B) C	3事業年度ごとのCの平均	
					~	
					~	
					~	

②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した新規学卒労働者の男女別の継続雇用割合

※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当の人数を記載してください。

雇用管理区分	10事業年度前とその前後の事業年度	女性			男性			女性/男性の比（A/B） C	Cの水準 Z
		新規学卒採用者数	うち2024事業年度で雇用されている者	継続雇用割合 A	新規学卒採用者数	うち2024事業年度で雇用されている者	継続雇用割合 B		
なし	2015年	1人	1人	100.0%	0人	0人	0.0%	ア —	算出不能
	2014年	0人	0人		0人	0人			
	2013年	0人	0人		1人	0人			
	合計	1人	1人		1人	0人			
	合計						ア		
	合計						ア		
判定：Z（Cの水準）が全ての雇用管理区分において「 $C \geq 0.8$ 」								非該当	

②の表で判定が「非該当」の場合は、別紙（11～12ページ）の表に記載した上で、次の表に転記してください。

※②の表でZが「 $C < 0.8$ 」又は「算出不能」となった雇用管理区分について記載してください。

※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当の人数を記載してください。

雇用管理区分	別表の連続する3事業年度ごとの区分	別紙から引用
なし	[2015～2013年採用者] の2024年における継続雇用割合の男女比（上記ア）	—
	[2014～2012年採用者] の2023年における " 別紙イ	—
	[2013～2011年採用者] の2022年における " 別紙ウ	—
	[2012～2010年採用者] の2021年における " 別紙エ	2.00
	[2011～2009年採用者] の2020年における " 別紙オ	—
	[2015～2011年採用者] の3事業年度ごとの平均（ア～ウの平均）	算出不能
	[2014～2010年採用者] の " （イ～エの平均）	算出不能
[2013～2009年採用者] の " （ウ～オの平均）	算出不能	
	9～11年前採用者の10年後継続雇用割合の男女比 上記ア	
	10～12年前採用者の " （アの1年ずつ前） 別紙イ	
	11～13年前採用者の " （アの2年ずつ前） 別紙ウ	
	12～14年前採用者の " （アの3年ずつ前） 別紙エ	
	13～15年前採用者の " （アの4年ずつ前） 別紙オ	
	9～13年前採用者の3事業年度ごとの平均（ア～ウの平均）	
	10～14年前採用者の " （イ～エの平均）	
11～15年前採用者の " （ウ～オの平均）		
	9～11年前採用者の10年後継続雇用割合の男女比 上記ア	
	10～12年前採用者の " （アの1年ずつ前） 別紙イ	
	11～13年前採用者の " （アの2年ずつ前） 別紙ウ	
	12～14年前採用者の " （アの3年ずつ前） 別紙エ	
	13～15年前採用者の " （アの4年ずつ前） 別紙オ	
	9～13年前採用者の3事業年度ごとの平均（ア～ウの平均）	
	10～14年前採用者の " （イ～エの平均）	
11～15年前採用者の " （ウ～オの平均）		

(ii) 正社員の女性労働者の平均継続勤務年数

直近の 事業年度	正社員の女性労働者の 平均継続勤務年数 A	産業分類 (国別表3又は別紙1) 産業平均値(年) B	判定 A ≥ B
2024年	14.3年	生活関連サービス業・娯楽業 9.3年	該当

(ii)の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

上記(ii)の直前の 各事業年度	正社員の女性労働者の 平均継続勤務年数 A		
		3事業年度ごとのAの平均	
		～	
		～	
		～	

### 基準達成状況（3）【労働時間等の働き方】

株式会社参画企画

<p>えるぼし認定基準(3)（省令第8条第1項第1号イ(3)）</p> <p>次により、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の合計時間数の平均が、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> <p>「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」&lt;45時間</p> <p>これにより難しい場合は、次によること。</p> <p>「[各月の対象労働者の総労働時間数の合計]-「各月の法定労働時間の合計」※」÷「対象労働者数」&lt; 45 時間                  ※「各月の法定労働時間の合計」=40×各月の日数÷7×対象労働者数</p>
---

#### 直近の事業年度における各月ごとの時間外労働及び休日労働の平均時間数

※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、対象者全体の数値を記載してください。

雇用管理区分	月	時間外労働・休日労働の合計時間数 X	対象労働者数 Y	平均時間外労働等時間数 (X/Y) A	月	時間外労働・休日労働の合計時間数 X	対象労働者数 Y	平均時間外労働等時間数 (X/Y) A	Aの状況 Z
なし	2024年10月	38時間	22人	1.7	2025年4月	18時間	21人	0.9	全月 A < 45
	2024年11月	39時間	22人	1.8	2025年5月	59時間	21人	2.8	
	2024年12月	22時間	22人	1.0	2025年6月	35時間	21人	1.7	
	2025年1月	15時間	21人	0.7	2025年7月	31時間	22人	1.4	
	2025年2月	42時間	21人	2.0	2025年8月	12時間	22人	0.5	
	2025年3月	31時間	21人	1.5	2025年9月	8時間	21人	0.4	
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
判定：A（月の時間外労働等時間数）が全ての雇用管理区分において「全月 A < 45」									該当

※上の表によっては平均時間外労働等時間数を算出し難しい場合は、次ページの上段の表により算出してください。

直近の事業年度における各月ごとの総労働時間数と法定労働時間数の差の平均時間数

※前ページの表では算出し難い場合に限り、この表で時間外労働等の平均時間数を算出してください。

雇用管理区分	月	総労働時間数の合計	対象労働者数	平均時間外労働等時間数 A'	月	総労働時間数の合計	対象労働者数	平均時間外労働等時間数 A'	A' の状況 Z'
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
	年 月				年 月				
判定：A'（月の時間外労働等時間数）が全ての雇用管理区分において「全月A' < 45」									

リストから選択↑

※前ページ又は上の表でZ'(Z')が「A(A') ≥ 45あり」となった雇用管理区分について、次の表に記載してください。

※雇用管理区分の設定がない場合は、全ての事業年度の最上段の同欄にそれぞれ「なし」と記載し、該当月数、平均時間数を記載してください。

直近～4年前の事業年度	雇用管理区分	平均時間外労働等時間数が45時間以上の月数 B	1人・1月当たり平均時間外労働時間数 C	3事業年度ごとのB及びCの平均		
				～		
				～		
				～		

## 基準達成状況（４）【管理職比率】

株式会社参画企画

えるぼし認定基準(4)（省令第8条第1項第1号イ(4)）
労働者の管理職比率について、次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。
(i) 直近の事業年度における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。
(ii) 直近3事業年度の平均した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。

### (i) 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	女性の管理職者数	男性の管理職者数	管理職合計	管理職に占める女性の割合 A	産業分類 (国別表4又は別紙2) 産業平均値(%) B	判定 A ≥ B
2024年	0人	2人	2人	0.0%	生活関連サービス業・娯楽業 15.1%	非該当

※(i)の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

上記(i)の直前の2事業年度	女性の管理職者数	男性の管理職者数	管理職合計	管理職に占める女性の割合 A		
2023年	0人	2人	2人	0.0%	3事業年度ごとのAの平均	
2022年	0人	2人	2人	0.0%	2024～2022年	0.0%
2021年	0人	2人	2人	0.0%	2023～2021年	0.0%
2020年	0人	2人	2人	0.0%	2022～2020年	0.0%

### (ii) 直近の3事業年度における男女別の課長級より1つ下の職階から課長級に昇進した割合

直近3事業年度	女性				男性				女性/男性の比(A/B) C	判定 C ≥ 0.8
	課長級に昇進した者の数	事業年度開始日に1つ下の職位の者	昇進割合	平均昇進割合 A	課長級に昇進した者の数	事業年度開始日に1つ下の職位の者	昇進割合	平均昇進割合 B		
2024年	0人	0人	0.0%	0.0%	0人	0人	0.0%	0.0%	0.00	非該当
2023年	0人	0人	0.0%		0人	0人	0.0%			
2022年	0人	0人	0.0%		0人	0人	0.0%			

※(ii)の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

上記(ii)の前・前々3事業年度	女性				男性				女性/男性の比(A/B) C	
	課長級に昇進した者の数	事業年度開始日に1つ下の職位の者	昇進割合	平均昇進割合 A	課長級に昇進した者の数	事業年度開始日に1つ下の職位の者	昇進割合	平均昇進割合 B		
1～3年前事業年度	2023年	0人	0人	0.0%	0.0%	0人	0人	0.0%	0.0%	0.00
	2022年	0人	0人	0.0%		0人	0人	0.0%		
	2021年	0人	0人	0.0%		0人	0人	0.0%		
2～4年前事業年度	2022年	0人	0人	0.0%	0.0%	0人	0人	0.0%	0.0%	0.00
	2021年	0人	0人	0.0%		0人	0人	0.0%		
	2020年	0人	0人	0.0%		0人	0人	0.0%		

## 基準達成状況（5）【多彩なキャリアコース】

株式会社参画企画

えるぼし認定基準(5)（省令第8条第1項第1号イ(5)）
直近3事業年度において、次の(i)～(iv)のうち1項目以上の実績を有すること。 (i) 女性の非正社員から正社員への転換(派遣労働者の雇入れを含む。) (ii) 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 (iii) 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用(定年後の再雇用を除く。) (iv) おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

### 多彩なキャリアコースに関する状況

直近3事業年度	(i) 女性の非正社員から正社員への転換	(ii) キャリアアップに資する雇用管理区分間の転換	(iii) 過去に在職した女性の正社員としての再雇用	(iv) おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	ア～エ計	判定 A ≥ 1
2024年	0人	0人	0人	1人	1人	該当
2023年	0人	0人	0人	0人	0人	
2022年	0人	0人	0人	1人	1人	
3事業年度計	0人	0人	0人	2人	A 2人	

※上の表で判定が「非該当」の場合は、次の表にも記載してください。

上記の直前の2事業年度	(i) 女性の非正社員から正社員への転換	(ii) キャリアアップに資する雇用管理区分間の転換	(iii) 過去に在職した女性の正社員としての再雇用	(iv) おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	ア～エ計

基準達成状況（2）（5ページ）の(i)②の表で判定が「非該当」の場合は、次の表を記載してください。

※(2)シート(i)②の表で「C<0.8」又は「算出不能」の雇用管理区分について記載してください。  
 ※雇用管理区分の設定がない場合は、最上段の同欄に「なし」と記載し、該当の人数を記載してください。

雇用管理区分	採用 事業年度	女 性				男 性				(A/B) C		
		新規学卒 採用者数	うち★の10事業年度 後で雇用されている 者	継続雇用 割合 A	新規学卒 採用者数	うち★の10事業年度 後で雇用されている 者	継続雇用 割合 B					
なし	2015年	1人	2024	1人	100.0%	0人	2024	0人	0.0%	ア —		
	2014年★	0人	事業年度 在職者数	0人		0人	事業年度 在職者数	0人				
	2013年	0人		0人		1人		0人				
	合計	1人		1人		1人		0人				
	2014年	0人	2023	0人	—	0人	2023	0人	100.0%	イ —		
	2013年★	0人	事業年度 在職者数	0人		1人	事業年度 在職者数	1人				
	2012年	0人		0人		1人		1人				
	合計	0人		0人		2人		2人				
	2013年	0人	2022	0人	—	1人	2022	1人	100.0%	ウ —		
	2012年★	0人	事業年度 在職者数	0人		1人	事業年度 在職者数	1人				
	2011年	0人		0人		0人		0人				
	合計	0人		0人		2人		2人				
	2012年	0人	2021	0人	100.0%	1人	2021	1人	50.0%	エ 2.00		
	2011年★	0人	事業年度 在職者数	0人		0人	事業年度 在職者数	0人				
	2010年	1人		1人		1人		0人				
	合計	1人		1人		2人		1人				
	2011年	0人	2020	0人	100.0%	0人	2020	0人	0.0%	オ —		
	2010年★	1人	事業年度 在職者数	1人		1人	事業年度 在職者数	0人				
	2009年	0人		0人		0人		0人				
	合計	1人		1人		1人		0人				
2015～2011年採用者の3事業年度ごと継続雇用割合男女比の平均（ア～ウの平均）										算出不能		
2014～2010年採用者の										（イ～エの平均）	算出不能	
2013～2009年採用者の										（ウ～オの平均）	算出不能	
	★		★の10事 業年度後 在職者数				★の10事 業年度後 在職者数			ア		
	合計											
	★		★の10事 業年度後 在職者数				★の10事 業年度後 在職者数			イ		
	合計											
	★		★の10事 業年度後 在職者数				★の10事 業年度後 在職者数			ウ		
	合計											
	★		★の10事 業年度後 在職者数				★の10事 業年度後 在職者数			エ		
	合計											
	★		★の10事 業年度後 在職者数				★の10事 業年度後 在職者数			オ		
	合計											
	9～13年前採用者の3事業年度ごと継続雇用割合男女比の平均（ア～ウの平均）											
	10～14年前採用者の										（イ～エの平均）	
	11～15年前採用者の										（ウ～オの平均）	

雇用管理区分	採用 事業年度	女 性			男 性			(A/B) C
		新規学卒 採用者数	うち★の10事業年度 後で雇用されている 者	継続雇用 割合 A	新規学卒 採用者数	うち★の10事業年度 後で雇用されている 者	継続雇用 割合 B	
	★		★の10事 業年度後 在職者数			★の10事 業年度後 在職者数		ア
	合計							
	★		★の10事 業年度後 在職者数			★の10事 業年度後 在職者数		イ
	合計							
	★		★の10事 業年度後 在職者数			★の10事 業年度後 在職者数		ウ
	合計							
	★		★の10事 業年度後 在職者数			★の10事 業年度後 在職者数		エ
	合計							
	★		★の10事 業年度後 在職者数			★の10事 業年度後 在職者数		オ
	合計							
9～13年前採用者の3事業年度ごと継続雇用割合男女比の平均（ア～ウの平均）								
10～14年前採用者の								（イ～エの平均）
11～15年前採用者の								（ウ～オの平均）

えるばし認定の取得に向けた取組実施計画書

企業名： 秋田参画産業株式会社

えるばし認定申請の目標時期： 令和11年 3月

えるばし認定基準 (数値基準)		現況	目標・展望	認定基準の達成 (維持・向上) に向けた取組実施計画						
区分	内容	実績、基準 達成状況等	数値目標、 達成時期等	取組の実施期間・内容		取組ごとの実施時期・期間				
						R7.4	R8.4	R9.4	R10.4	R11.4
認定基準(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く一般事業主行動計画等に関する省令第8条第1項第1号イ(1)	労働者の採用について、次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。 (i) 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×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」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とするものに限る。) (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。(正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①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(平均値が4割を超える場合は4割)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(平均値が4割を超える場合は4割)以上であること。	【(ii)①達成済み】 直近事業年度末での正社員の女性の割合は〇.〇%と、□□業の平均値〇.〇%以上である。 なお、正社員に雇用管理区分を設定しておらず、(ii)②は適用なし。	実施期間を通じて女性社員の割合△△、△%以上を維持する。	実施期間	R8.4.1~R11.3.31	<p>有給休暇制度の見直し検討 時間単位有給休暇制度導入・活用周知 勤務時間制度の見直し検討 フレックスタイム制導入 研修対象者・コースの検討 求人広告での自社制度等のPR 近隣の高校への企業紹介の実施</p>				
認定基準(2) 同省令第8条第1項第1号イ(2)	(i) 直近の事業年度における労働者の継続就業について、次の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。(期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。) ②「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された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。(新規学卒採用者として雇い入れた労働者であって、期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。) (ii) ((i)を算出することができない場合に限り適用) 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。	・(i)①未達成 ・(ii)②は採用者のない事業年度があり、算出不能 雇用管理区分□□職では女性の平均継続年数は男性比0.93と基準以上であるが、△△職では0.63であり、(i)①未達成	△△職は男女問わず採用と雇用継続を図っている中で、女性のみ継続年数が大幅に伸びることは想定し難いが、特に女性の退職を抑制することで基準達成に近づけていく。	実施期間	R8.4.1~R12.3.31	<p>子の看護等休暇の対象者拡大、短時間勤務制度導入の検討 拡充後の子の看護休暇の適用 短時間勤務制度の実施 育児スペースの新設 家族手当増額の検討 出産予定社員への支援(面談、復職支援)(随時)</p>				
認定基準(3) 同省令第8条第1項第2号イ(3)	次により、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の合計時間数の平均が、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。 「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45時間 これにより難しい場合は、次によること。 [「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」-「各月の法定労働時間の合計」]※÷「対象労働者数」< 45時間 ※「各月の法定労働時間の合計」= 40×各月の日数÷7×対象労働者数	【達成済み】 直近の事業年度(令和7年1月~12月)の時間外労働は、雇用管理区分「□□□職」の32時間が最大である。	業務量の平準化と所要の社員の確保により、今後とも月平均35時間未満を目指す。	実施期間	これまでの取組を継続して実施	<p>ノー残業デーの継続実施 年末繁忙期における臨時雇員の増員(各年) 納品スケジュール協議による業務量の平準化</p>				

(様式第3号)

えるばし認定基準（数値基準）		現況	目標・展望	認定基準の達成（維持・向上）に向けた取組実施計画							
区分	内容	実績、基準 達成状況等	数値目標、 達成時期等	取組の実施期間・内容		取組ごとの実施時期・期間					
						R7.4	R8.4	R9.4	R10.4	R11.4	
認定基準(4) 同省令第8条第 1項第3号イ(4)	労働者の管理職比率について、次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。 (i) 直近の事業年度における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。 (ii) 「直近3事業年度の平均した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。	【(i)未達成】 直近事業年度で管理職6人中女性は1人、16.7%で、〇〇業の平均値00.0%未満である。 (ii)は男女とも該当者なく、算出できない。	令和11事業年度までに、女性管理職2人の達成を目指す。	実施期間	R8.10.1～R11.4.1						
						▼女性管理職候補社員をリーダー職に登用 <b>リーダー職の実務、課長補佐業務を通じた育成</b> ▼マネジメント研修の受講（外部） ▼課長職への登用を目指す					
認定基準(5) 同省令第8条第 1項第4号イ(5)	直近3事業年度において、次の(i)～(iv)のうち1項目以上の実績を有すること。 (i) 女性の非正社員から正社員への転換（派遣労働者の雇入れを含む。） (ii) 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 (iii) 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用（定年後の再雇用を除く。） (iv) おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	【未達成】 対象期間中ではいずれの実績もなく、基準未達成	現在雇用中の女性の非正社員について、令和8事業年度末までに正社員への転換を行う。 また、全期間を通じて、30歳以上の女性の募集も積極的に取り組み、採用実績を確保する。	実施期間	R8.4.1～R9.3.31						
						<b>対象非正社員の勤務状況の評価</b> ▼正社員への転換（候補1人目） ▼正社員への転換（候補2人目） <b>正社員転換候補の検討</b> <b>求人広告での休暇制度等のPR</b> <b>30歳以上女性正社員の採用（随時）</b>					