

厚生労働省福島労働局発表

令和7年3月17日

担	福島労働局雇用環境・均等室
当	室長 高羽 秀幸
	雇用環境改善・均等推進指導官 後藤 典
	TEL 024-536-4609

2 社合同開催 えるぼし認定通知書交付式

第3段階

社会保険労務士法人みどり人事サポート

(郡山市、学術研究、専門・技術サービス業) 代表社員 菊地 富二夫 氏



第3段階

株式会社 共和測量設計

(会津若松市、学術研究、専門・技術サービス業) 代表取締役 山口 規子 氏



- 1 福島労働局(局長 井口 真嘉)は、社会保険労務士法人みどり人事サポートおよび株式会社共和測量設計から申請を受けた「女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主認定」について審査した結果、評価項目(①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコース)を全て満たすことから、最も高い認定段階である「第3段階」に認定しました。
- 2 今回の認定により、福島県内の認定企業数は27社(「第3段階」は20社、「第2段階」は7社)になりました。
- 3 認定企業に対する「認定通知書交付式」を下記により実施します。

日時

令和7年3月19日(水) 14:00~

会場

福島第二地方合同庁舎1階会議室(福島市花園町5-46)

交付式へ写真撮影、認定企業への取材は可能です(会場に直接お越し下さい)。

えるぼし認定とは

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。なお、評価基準を満たす項目数に応じて3段階あります。

社会保険労務士法人みどり人事サポート（郡山市）

- 代表者：代表社員 菊地 富二夫
- 事業内容：学術研究、専門・技術サービス業
- 労働者数：8名（男性1名、女性7名）



えるぼし認定基準に係る5つの評価項目とその達成状況

【評価項目1：採用】（区） 正社員に占める女性労働者の割合が産業平均値以上であること。	令和5年度 75.0% ≧ 25.2%
【評価項目2：継続就業】（区） 「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7割以上であること。	令和5年度 正社員 443%
【評価項目3：労働時間等の働き方】（区） 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。	令和5年度 正社員 全月19時間以下 パート 全月5時間以下
【評価項目4：管理職比率】 管理職に占める女性労働者の割合が産業平均値以上であること。	令和5年度 66.7% ≧ 9.1%
【評価項目5：多様なキャリアコース】 以下1項目以上の実績を有すること。 ア 女性の非正社員から正社員への転換 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 ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	令和3年度～令和5年度 工：1名

※（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

<事業所からのコメント>

このたびは、「えるぼし認定」をいただきありがとうございます。

弊社は、労務相談や社会保険等の手続き代行、その他労務支援サービスを通じて、「企業の成長と従業員の幸せを両立するための支援」をミッションと考えております。

現在、正社員4名のうち3名が女性で、正社員以外の社員も勤務時間が、6・7・8時間と、各人の状況に応じて活躍いただいております。

実は今回のえるぼし認定の手続きを担当いたしましたスタッフもそのメンバーです。

また、先日、ある専門業務に従事していただくため、1日3時間の勤務、月に10日～12日間の勤務スタッフを募集したところ想定より多くの募集があり、今回2名の採用を決定いたしました。

お2人とも「子育て中のママ」さんです。

人手不足の時代ですが、働く方のニーズと事業所側のニーズが、マッチすれば、良い人材がえられることを実感いたしました。

今後とも「業務のIT化」と併せて、働く方すべてが、働きやすく、意欲をもって働けるような「環境整備」を進めていきたいと思っております。

株式会社 共和測量設計 (会津若松市)

- 代表者：代表取締役 山口 規子
- 事業内容：学術研究、専門・技術サービス業
- 労働者数：12名（男性7名、女性5名）



えるぼし認定基準に係る5つの評価項目とその達成状況

<p>【評価項目1：採用】(区)</p> <p>男女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×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」よりも低いこと） ※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。</p>	<p>令和5年度 一般職 1.34倍（女）<1.50倍（男）</p>
<p>【評価項目2：継続就業】(区)</p> <p>「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7割以上であること。</p>	<p>令和5年度 一般職 213%</p>
<p>【評価項目3：労働時間等の働き方】(区)</p> <p>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>令和5年度 一般職 全月40時間未満</p>
<p>【評価項目4：管理職比率】</p> <p>管理職に占める女性労働者の割合が産業平均値以上であること。</p>	<p>令和5年度 66.7% ≥ 9.1%</p>
<p>【評価項目5：多様なキャリアコース】</p> <p>以下1項目以上の実績を有すること。</p> <p>ア 女性の非正社員から正社員への転換 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 ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>	<p>令和3年度～令和5年度 工：1名</p>

※ (区) の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

<事業所からのコメント>

私が社長に就任して3年目となります。私はプロパー社員として入社し、総務部時代には女性管理職として職務にあたっていました。当時、家庭との両立の難しさを実感し、どのようにすればライフワークバランスを保てるのかが課題だと感じていました。

弊社は測量会社ですが、CAD作図・計算処理・プログラム活用など女性社員のスキルが比較的高い職場であり、その能力を十分に発揮し、会社に貢献してもらうことが重要だと考えています。そのため、働きやすい環境の整備や管理職への登用を進め、モチベーション向上やリスクリングの促進に積極的に取り組んできました。こうした取り組みによって、社員の成長と会社の発展が相乗効果を生み出しています。

家庭や子育てのためだけでなく、自分自身が生きがいを感じながら働くことができる環境を整えることで、社員一人ひとりがいきいきと活躍し、結果として会社の成長にもつながると信じています。

女性活躍推進法に基づく認定「えるぼし認定」とは？

① 女性活躍推進法に基づく厚生労働大臣認定制度

常時雇用する労働者数が101人以上の事業主については、

- ①女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- ②一般事業主行動計画の策定、届出、周知、公表
- ③女性の職業生活における活躍に関する情報公表、を行う必要があります。

この一般事業主行動計画の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業は、労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

② 認定の段階と認定マーク

プラチナえるぼし	<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ていること。(※) プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) 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項目以上を女性の活躍推進企業データベースで公表していること。(※) (※)実績を女性の活躍推進企業データベースに毎年公表することが必要
1段階目	<ul style="list-style-type: none"> えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を女性の活躍推進企業データベース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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について女性の活躍推進企業データベース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。
2段階目	<ul style="list-style-type: none"> えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を女性の活躍推進企業データベース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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について女性の活躍推進企業データベース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。
3段階目	<ul style="list-style-type: none"> えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を女性の活躍推進企業データベースに毎年公表していること。

③ 認定を受けるメリット

- 認定を受けた事業主は、上記認定マークを商品や広告に付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。
- 認定企業をPRすることで、優秀な人材の確保や企業イメージの向上が期待できます。

福島県内の「えるぼし認定」企業一覧

(令和7年3月17日現在)

	企業名	所在地	業種	認定年月日	認定段階
1	社会福祉法人太田福祉記念会	郡山市	医療・福祉	平成28年6月1日	3
2	株式会社東邦銀行	福島市	金融業、保険業	平成28年9月1日	2
3	株式会社福島銀行	福島市	金融業、保険業	平成28年9月7日	2
4	株式会社ニラク	郡山市	生活関連サービス業、娯楽業	平成29年3月1日	3
5	社会福祉法人福島県社会福祉事業団	西郷村	医療・福祉	平成30年1月9日	3
6	株式会社 バストコ (旧 株式会社GlobalAssist)	郡山市	教育、学習支援業	令和2年3月10日	3
7	公益財団法人磐城済世会	いわき市	医療・福祉	令和2年3月30日	3
8	公益財団法人湯浅報恩会	郡山市	医療・福祉	令和2年5月21日	3
9	社会福祉法人すこやか福祉会	福島市	医療・福祉	令和2年5月21日	3
10	社会福祉法人郡山福祉会	郡山市	医療・福祉	令和2年11月4日	3
11	公益財団法人金森和心会	郡山市	医療・福祉	令和3年4月6日	3
12	社会福祉法人信達福祉会	伊達市	医療・福祉	令和3年4月6日	3
13	社会福祉法人南町保育会	会津若松市	医療・福祉	令和5年2月9日	3
14	福島サンケン株式会社	二本松市	製造業	令和5年6月9日	3
15	会津オリンパス株式会社	会津若松市	製造業	令和5年8月23日	3
16	社会福祉法人福島福祉施設協会	福島市	社会福祉事業	令和5年8月29日	3
17	福島キャノン株式会社	福島市	製造業	令和6年2月19日	3
18	ファーマリア社会保険労務士法人	福島市	学術研究、専門・技術サービス業	令和6年2月19日	2
19	社会保険労務士法人ニア・コンサルティング	福島市	学術研究、専門・技術サービス業	令和6年4月23日	2
20	株式会社キスキ	福島市	建設業	令和6年5月9日	3
21	東北ネヂ製造株式会社	いわき市	製造業	令和6年7月18日	2
22	行政書士法人近藤事務所	福島市	学術研究、専門・技術サービス業	令和6年9月24日	2
23	株式会社福島インフォメーションリサーチ & マネジメント	いわき市	情報サービス業	令和6年10月9日	3
24	株式会社ヨシハラ	本宮市	製造業	令和6年12月10日	3
25	イービーエム株式会社	福島市	製造業	令和6年12月10日	2
26	社会保険労務士法人みどり人事サポート	郡山市	学術研究、専門・技術サービス業	令和7年2月14日	3
27	株式会社共和測量設計	会津若松市	学術研究、専門・技術サービス業	令和7年3月3日	3

福島県内の「えるぼし認定」企業分布図

資料 4

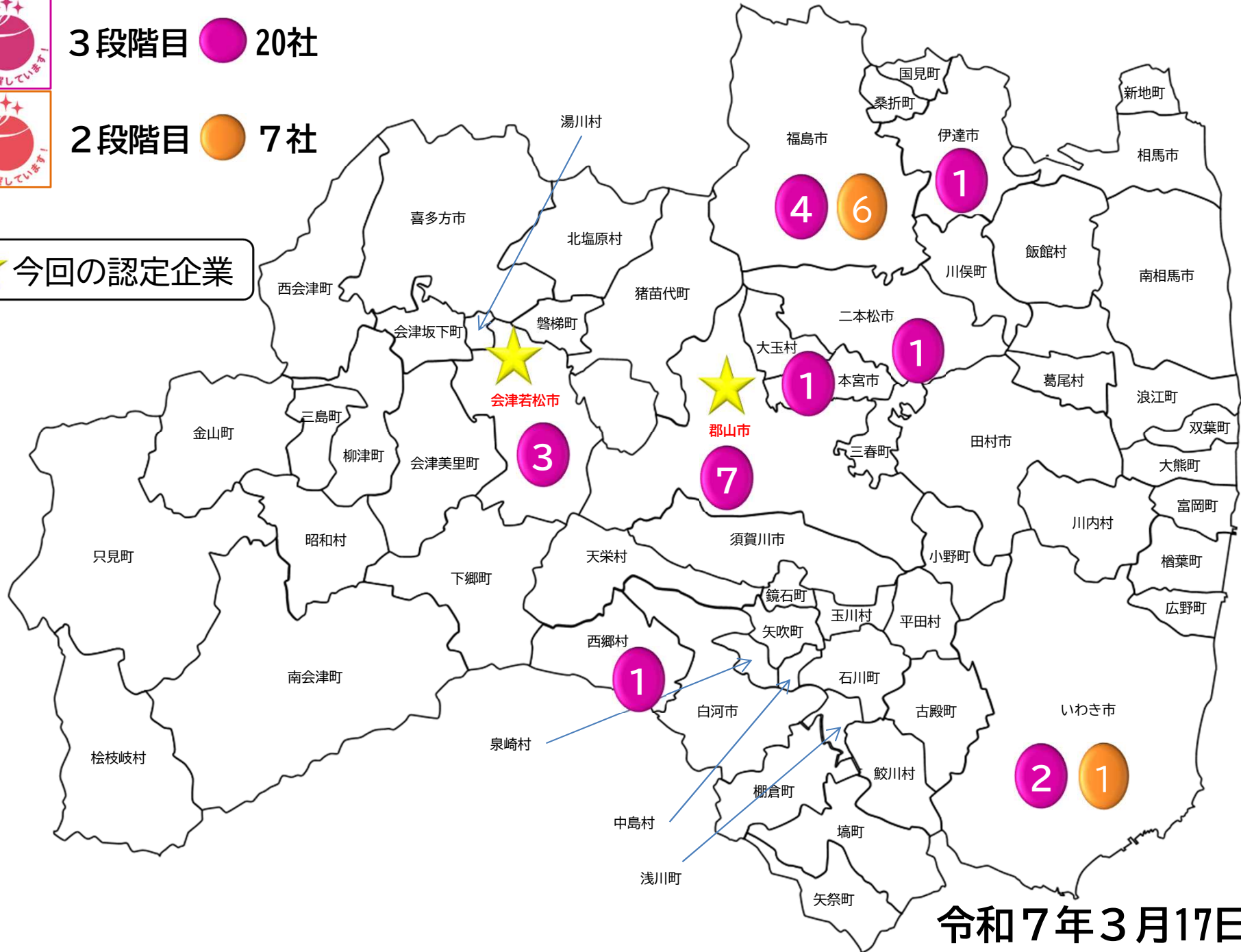


3段階目 ● 20社



2段階目 ● 7社

★ 今回の認定企業



令和7年3月17日現在