

広島労働局発表  
令和8年4月8日

報道関係者 各位

(照会先)

広島労働局雇用環境・均等室

室長 木村 直美

室長補佐(指導担当) 和田 知宏

担当者: 中西

電話: 082-221-9247

### えるぼし企業を認定しました!

広島労働局(局長 宮原 真太郎)は、この度、女性活躍推進法に基づく**えるぼし企業**として**社会福祉法人アングンテ(理事長 池田 正則)**を認定しました。

今回の認定により、県内の**えるぼし企業**は**33社**となりました。

県内の「**えるぼし企業**」が県民に広く知られるよう、取材・報道をよろしくお願いします。

#### ～えるぼし認定企業～

令和8年3月27日認定

・社会福祉法人アングンテ(福山市 医療福祉業)  
理事長 池田 正則



#### 【添付資料】

別添1: えるぼし認定企業のご紹介

別添2: 認定基準

別添3: 県内の認定企業一覧

## えるぼし認定企業のご紹介

# 社会福祉法人アンダンテ

- ・ 3段階目（3つ星）
- ・ 令和8年3月認定
- ・ 広島県福山市
- ・ 医療、福祉業
- ・ 労働者数：71人（男性20人、女性51人）



### ●一般事業主行動計画の概要等

計画期間：令和5年1月1日～令和9年12月31日  
目標1：「管理職に占める女性労働者の割合を50%以上とする」  
目標2：「男女とも平均勤続年数を5年以上とする」

### ●えるぼし認定基準に関する実績

#### 評価項目1：採用

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 70.4%

#### 評価項目2：継続就業

直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

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)	(A)/(B)
正社員	5.4%	5.7%	94.74
非常勤職員	6.8%	3.5%	194.29

#### 評価項目3：労働時間等の働き方

時間外労働と休日労働の合計が、全ての雇用管理区分で各月全て45時間未満である。

#### 評価項目4：管理職比率

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 75.0% (44.2% (※))

#### 評価項目5：多様なキャリアコース





直近の3事業年度	実施した措置	人数
令和4年度～6年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	2人
	エ 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	1人

注釈：※は産業平均値

# えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定。
- プラチナえるぼし認定**：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や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定。

➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を企業のホームページなどに付すことができる。  
また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>● 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。（※1）</li> <li>● 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<b>全て</b>を満たしていること（※1）</li> <li>● 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、<b>8項目以上</b>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。（※1）</li> <li>● 【令和8年10月1日～】求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置の内容を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※1） （※1）実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>することが必要</li> </ul>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>● 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。</li> </ul>
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>① えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>② 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」に公表すること</li> <li>③ 満たさない基準については、以下の(i) <b>又は</b> (ii)に該当すること <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 単年度の実績を評価している項目（※2）については、2年以上連続して実績が改善していること又は以下のいずれかに該当すること <ul style="list-style-type: none"> <li>「A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」、</li> <li>「B：その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」及び</li> <li>「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」を比較し、連続して改善していること（A &gt; B &gt; C）</li> </ul> </li> <li>(※2) 「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び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、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち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</li> </ul> </li> <li>(ii) 上記（※2）以外の項目については、2年以上連続して実績が改善していること</li> </ol>

(参考)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①

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	<p>① 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×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。）</p> <p>又は</p> <p>② 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</p> <p>(i) 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>(ii) 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> <p>（※）正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。</p>	
2.継続就業	<p>○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。</p> <p>(i) 「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<b>7割以上</b>であること。</p> <p>（※）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>(ii) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ<b>8割以上</b>であること。</p> <p>（※）継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者（新規学卒者等に限る。）のうち継続して雇用されている者の割合</p> <p>○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i)について、<b>8割以上</b></li> <li>(ii)について、<b>9割以上</b></li> </ul> <p>であること。（その他の基準は同左）</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>	

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	<p>① 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<b>平均値以上</b>であること。</p> <p>又は</p> <p>② 「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。</p>	<p>○ 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<b>平均値の1.5倍以上</b>であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① <b>15%以下</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>15%以上</b>であること。            (※) 「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」が「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」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。</p> <p>② <b>40%以上</b>の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が<b>正社員に占める女性比率の8割以上</b>であること。            (※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上</p>
5.多様なキャリアコース	<p>○ 直近の3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換            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>	

<その他>

- ・ 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- ・ 策定し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。
- ・ 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（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ 【令和8年10月1日～】求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ 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み）。
- ・ 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（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の額の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ 申請を行った日より前に一般事業主行動計画に定められた目標を容易に達成できる目標に変更していないこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は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。

(注1) 1. 3. 5. は、えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定において共通の基準

(注2) 「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注3) 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し支えない(雇用形態が異なる場合を除く。)

# えるぼしプラス認定の創設

- 令和8年4月1日から、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業が、**職場における女性の健康支援に関する認定基準も満たす場合に、えるぼし、プラチナえるぼしに「プラス」認定を追加。**
- えるぼし認定の全ての認定段階について、以下の認定基準①～④の全てを満たすことが要件。なお、必ずしも女性に特化した取組である必要はない。

## 【女性の健康支援に関する認定基準として、次の全てに該当すること】

※えるぼしプラス認定（1・2・3段階）・プラチナえるぼしプラス認定の全てで、女性の健康支援に関する認定基準は共通

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること
- ② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること
- ③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④ 労働者からの女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

（参考1）えるぼし認定：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施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。  
プラチナえるぼし認定：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や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。

（参考2）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について（平成27年職発1028第2号・雇発第5号（最終改正：令和8年2月18日））（抄）  
女性の健康上の特性とは、例えば月経、妊娠・出産、更年期症状などが想定されるものであるが、各事業主において適切に設定すべきものであること。なお、妊娠・出産には不妊治療も含まれるものであること。不妊治療については、男女ともに不妊の原因がある場合があり、また、原因不明の場合もあるが、治療においては妊娠をする側の女性の負担が大きいのが実情であることに留意が必要であること。

## 【えるぼしプラス認定マーク】

えるぼしプラス(1段階目)



えるぼしプラス(2段階目)



えるぼしプラス(3段階目)



プラチナえるぼしプラス



女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業  
(広島労働局管内 令和8年4月8日現在)

	企業名	段階	所在地	認定年月
1	オタフクソース株式会社	★★	広島市	平成28年7月
2	西川ゴム工業株式会社	★★★	広島市	平成29年3月
3	株式会社イズミ	★★★	広島市	平成29年9月
4	株式会社第一ビルサービス	★★★	広島市	平成30年2月
5	株式会社ドコモCS中国	★★★	広島市	平成31年3月
6	株式会社ゆめカード	★★★	広島市	平成31年4月
7	社会福祉法人永照福祉会	★★	広島市	令和2年1月
8	株式会社日立ソリューションズ西日本	★★	広島市	令和2年4月
9	株式会社高陽ドルフィン	★★★	広島市	令和2年7月
10	株式会社日興ホーム	★★	東広島市	令和2年11月
11	リョービ株式会社	★★★	府中市	令和2年11月
12	株式会社ワイテック	★★★	安芸郡海田町	令和3年1月
13	青山商事株式会社	★★	福山市	令和3年8月
14	株式会社ソルコム	★★	広島市	令和3年12月
15	株式会社オオケン	★★	広島市	令和4年3月
16	株式会社キャリアレ	★★★	広島市	令和5年1月
17	丸善製薬株式会社	★★★	尾道市	令和5年6月
18	株式会社中電工	★★	広島市	令和5年9月
19	株式会社エフピコ	★★	福山市	令和5年9月
20	株式会社アイグラン	★★	広島市	令和5年10月
21	社会福祉法人正仁会	★★	広島市	令和6年6月
22	株式会社ジェイアールサービスネット広島	★★★	広島市	令和6年7月
23	特定非営利活動法人湯来観光地域づくり公社	★★★	広島市	令和6年8月
24	株式会社エム・アール・ピー	★★	広島市	令和6年8月
25	株式会社あい設計	★★★	広島市	令和6年9月
26	中国労働金庫	★★★	広島市	令和6年9月
27	税理士法人堀江会計事務所	★★	呉市	令和6年10月
28	アヲハタ株式会社	★★	竹原市	令和7年2月
29	ミヨシ電子株式会社	★★★	三次市	令和7年3月
30	医療法人社団和風会	★★★	広島市	令和7年3月
31	株式会社やまみ	★★★	三原市	令和7年8月
32	大森運送株式会社	★★★	呉市	令和8年1月
33	社会福祉法人アンダンテ <<NEW!!>>	★★★	福山市	令和8年3月