

厚生労働省 奈良労働局 発表

令和8年5月12日

照会先

奈良労働局雇用環境・均等室  
室長 水出 美加子  
雇用環境改善・均等推進指導官  
北川 絵里  
指導主任 高尾 篤史

報道関係者各位

## トリスミ集成材株式会社(五條市) をえるぼし認定!

奈良労働局(局長 石崎 琢也)は トリスミ集成材株式会社(代表取締役社長 貝本 貴哉)を、女性活躍推進法に基づき、女性活躍推進に関する状況が優良であると認定しました。  
認定基準の5つの評価項目のうち、全てを満たす3段階目(3つ星)です。

### 認定通知書交付式

令和8年5月19日(火) 10時30分~



えるぼしマーク

場 所: 奈良労働局 別館会議室

奈良県奈良市法蓮町163-1 新大宮愛正寺ビル2階(別紙)

交付企業: トリスミ集成材株式会社(事業内容:木材・木製品製造業)

※認定企業の概要、取組内容は裏面をご参照ください。

※取材・撮影可能です。取材のご希望は事前に当室までご連絡ください。

### えるぼし認定のメリット

- ・認定マークを商品や名刺などに付け、女性活躍を推進している企業であることをPRすることができます。
- ・ハローワークやマザーズコーナーにおいて「女性が活躍している企業」として求職者にPRをします。
- ・公共調達を行う行政機関(奈良県等)における加点評価の対象となります。
- ・企業イメージの向上、従業員のモチベーションアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。

資料1: 奈良県内のプラチナえるぼし・えるぼし認定状況

資料2: えるぼし認定、プラチナえるぼし認定基準

# トリスミ集成材株式会社の概要、取組内容

## 1. 企業の概要

代表者職氏名	:代表取締役社長 貝本 貴哉
所在地	:奈良県五條市
事業内容	:木材・木製品製造業(家具を除く)
常時雇用する労働者数	:86 人
行動計画期間	:令和 7 年 6 月 1 日~令和 12 年 5 月 31 日

## 2. えるぼし認定に係る実績

<b>【評価項目1:採用】</b> 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	女性の競争倍率 1.5 倍 男性の競争倍率 1.67 倍
<b>【評価項目2:継続就業】</b> 女性労働者の平均勤続年数が男性労働者の平均勤続年数の7割以上 (女性労働者の平均勤続年数÷男性労働者の勤続年数 $\geq$ 0.7)	0.75 (女性10.01年、男性13.40年)
<b>【評価項目3:労働時間等の働き方】</b> 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	全雇用管理区分において 45 時間未満
<b>【評価項目4:管理職比率】</b> 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	9.1% (産業平均値:5.9%)
<b>【評価項目5:多様なキャリアコース】</b> 直近の 3 事業年度において、以下の実績を有する ・おおむね 30 歳以上の女性を正社員として中途採用	2名

## 【トリスミ集成材株式会社 担当者の声】

この度、えるぼし認定をいただき、大変光栄に感じております。

製造業という特性上、これまでは女性の活躍の場が限られているという課題もありましたが、「環境を整えれば誰もが活躍できる」という考えのもと、育児との両立支援や柔軟な働き方の整備、職場内のコミュニケーション改善などを進めてきました。その結果、少しずつではありますが、女性社員が安心して働き、長くキャリアを築ける環境が整ってきていると実感しています。

今回の認定をゴールではなく新たなスタートと捉え、今後も多様な人材がやりがいを持って働ける会社づくりを推進してまいります。

また、地域に根ざす企業として、女性活躍の推進を通じ、より良い社会づくりにも貢献していきたいと考えております。

**女性が活躍しています！**



# 奈良県内のプラチナえるぼし・えるぼし 認定状況

資料 1



## ◎プラチナえるぼし認定企業





	企業名	所在地	認定年月
1	社会福祉法人 正和会	五條市	令和5年1月
2	株式会社 やまと	桜井市	令和6年6月

## ◎えるぼし認定企業

	企業名	認定段階	所在地	認定年月
1	社会福祉法人 正和会	3段階目	五條市	平成28年4月
2	田村薬品工業 株式会社	3段階目	御所市	令和2年9月
3	日進電工 株式会社	2段階目	大和郡山市	令和2年12月
4	株式会社 やまと	3段階目	桜井市	令和3年2月
5	社会福祉法人 宝山寺福祉事業団	3段階目	生駒市	令和3年12月
6	株式会社 マスオ総合事務管理センター	3段階目	奈良市	令和3年12月
7	社会福祉法人 信和会	2段階目	北葛城郡広陵町	令和4年6月
8	株式会社 Real Style	3段階目	大和高田市	令和4年9月
9	医療法人 健和会	3段階目	天理市	令和5年3月
10	社会福祉法人 大和清寿会	3段階目	天理市	令和5年3月
11	株式会社 ライフエール	3段階目	天理市	令和5年3月
12	佐藤薬品工業 株式会社	3段階目	橿原市	令和5年5月
13	医療法人 あすか会	3段階目	奈良市	令和5年12月
14	株式会社 日本ベルアージュ	3段階目	大和高田市	令和5年12月
15	株式会社 タフ	3段階目	奈良市	令和6年5月
16	至誠堂製薬 株式会社	3段階目	御所市	令和6年11月
17	社会福祉法人 希望の会	3段階目	奈良市	令和6年12月
18	医療法人 新仁会	3段階目	奈良市	令和7年2月
19	株式会社 倉田総合鑑定	3段階目	奈良市	令和7年3月
20	医療法人 康成会	3段階目	北葛城郡河合町	令和7年9月

21	NCR 株式会社	2 段階目	橿原市	令和 8 年 3 月
22	合同会社 グランツ	2 段階目	大和郡山市	令和 8 年 3 月
23	トリスミ集成材 株式会社	3 段階目	五條市	令和 8 年 3 月

- 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）</li> </ul> <p>（※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</p>
 <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>	<ul 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> </ul>

## （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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。）</li> <li>又は</li> <li>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。                 <ul style="list-style-type: none"> <li>(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。</li> <li>(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</li> </ul> </li> </ul> <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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。                 <ul style="list-style-type: none"> <li>(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。 （※）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。</li> <li>(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。 （※）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</li> </ul> </li> <li>○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。                 <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> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 左に掲げる基準のうち、                 <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>                 であること。（その他の基準は同左）</li> </ul>
3.労働時間等の働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> </ul>	

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。  <small>(※) 「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。</small></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。  <small>(※) 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</small></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】

