

報道関係者 各位

令和8年5月12日

[照会先]

熊本労働局雇用環境・均等室

室長 佐藤 真人

室長補佐 福嶋 沙知絵

雇用環境改善・均等推進指導官 岡部 久美

(電話番号) 096-352-3865

女性活躍推進の取組が優秀な企業を認定（えるぼし認定）しました！

熊本労働局（局長 金谷 雅也）は、女性の職業生活に関する活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、株式会社 杉養蜂園（熊本市 認定段階：3段階）、株式会社 義肢装具工房かわさき（宇土市 認定段階：2段階）を「えるぼし認定企業」として認定いたしました。

えるぼし認定の要件及び認定企業の女性の活躍推進の状況につきましては、別添資料のとおりです。つきましては、以下のとおり認定通知書交付式を行うこととしております。

記

女性活躍推進法に基づく えるぼし認定通知書 交付式

- 日時 令和8年6月4日（木） 午前10時00分～
- 会場 熊本労働局 10階 大会議室
（熊本市西区春日2丁目10-1 熊本地方合同庁舎A棟）
- 内容 局長あいさつ
認定通知書の交付 等

※当日、取材でお越しの際は、事前に当室までご一報いただきますと幸いです。

※女性活躍推進法に基づく【えるぼし認定】とは

女性の活躍推進のための行動計画を策定し、労働局長に届出を行った企業のうち自社の女性の活躍推進に関する取組実施状況等が優良で、認定基準（別添1）を満たした場合に労働局長に申請し、「女性の活躍推進企業」として厚生労働大臣認定を受けることができます。

認定を受けた企業は、右に示す認定マーク（えるぼしマーク）を商品、広告などに付け、女性の活躍推進企業であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上につながることを期待できます。

【参考資料】





- えるぼし認定の要件
- 認定企業各社の状況
- 熊本県内における女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定状況（令和8年4月末日現在）



えるぼし認定マーク

- 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"> ● 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。（※1） ● 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（※1） ● 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。（※1） ● 【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「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 |
| <p>えるぼし (3段階目)</p>  | <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。 |
| <p>えるぼし (2段階目)</p>  | <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。 |
| <p>えるぼし (1段階目)</p>  | <ol style="list-style-type: none"> 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。 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 ③ 満たさない基準については、以下の(i)又は(ii)に該当すること <ul style="list-style-type: none"> (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 「A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」、 「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 「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 > B > C） (※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 (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 |

(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。</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8割以上であること。 （※）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</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"> 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。 | <p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> (i)について、8割以上 (ii)について、9割以上 <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平均値以上であること。</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平均値の1.5倍以上であること。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。 (※) 「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 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。 (※) 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



株式会社 杉養蜂園 様の女性活躍推進の状況

評価項目 1：採用に関する状況

- 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

78.4%

→産業平均値（製造業は22.7%）以上となっている。

- 直近の事業年度の通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合

18.5%

→産業平均値（製造業は16.8%）以上となっている。

評価項目 2：継続就業に関する状況

- 正社員の雇用管理区分ごとに平均勤続年数を算出するといずれの雇用管理区分においても「男性労働者の平均勤続年数」に対する「女性の平均継続勤務年数」の割合が7割以上である。



株式会社 杉養蜂園 様の女性活躍推進の状況

評価項目3：時間外労働及び休日労働に関する状況

- 直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数
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

評価項目4：管理職に関する状況

- 管理職に占める女性労働者の割合
38.1%
→当該割合が産業平均値（食料品製造業は7.2%）以上となっている。

評価項目5：多様なキャリアコースに関する状況

- 直近3事業年度における女性の通常の労働者への転換等
 - A 派遣労働者から正社員としての雇入れ 2人
 - D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 86人
- A～Dの4項目のうち2つ該当している。



株式会社 義肢装具工房かわさき 様の女性活躍推進の状況

評価項目 1：採用に関する状況

- 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

60.0%

→産業平均値（製造業は22.7%）以上となっている。

- 直近の事業年度の通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合

50.0%

→産業平均値（製造業は16.8%）以上となっている。

評価項目 2：継続就業に関する状況

- 正社員女性の平均勤続年数について、令和5年度2.1年、令和6年度3.1年、令和7年度4.1年と、2年連続して実績が改善している。

※ 評価項目 2 継続就業に関する状況 については 基準は満たしていないものの過去2年連続して実績が改善している。



株式会社 義肢装具工房かわさき 様の女性活躍推進の状況

評価項目3：時間外労働及び休日労働に関する状況

- 直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数
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

評価項目4：管理職に関する状況

- 管理職に占める女性労働者の割合
100.0%
→当該割合が産業平均値（食料品製造業は7.2%）以上となっている。

評価項目5：多様なキャリアコースに関する状況

- 直近3事業年度における女性の通常の労働者への転換等
D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用 2人
→A～Dの4項目のうち1つ該当している。



女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業一覧（熊本県）

更新日：令和8年4月末日

| | 企業名 | 段階 | 所在地 | 認定年月 |
|----|---------------------------|-----|--------|----------------|
| 1 | 医療法人 春水会 | ★★★ | 山鹿市 | 平成29年2月(2017年) |
| 2 | 株式会社 SYSKEN | ★★ | 熊本市 | 平成30年8月(2018年) |
| 3 | ソニーセミコンダクタマニュファクチャリング株式会社 | ★★★ | 菊池郡菊陽町 | 令和元年6月(2019年) |
| 4 | エルアコンサルティング株式会社 | ★★ | 熊本市 | 令和2年7月(2020年) |
| 5 | 株式会社 きらり。コーポレーション | ★★★ | 熊本市 | 令和3年5月(2021年) |
| 6 | 医療法人社団仁誠会 | ★★★ | 熊本市 | 令和3年6月(2021年) |
| 7 | 株式会社天水総合カンパニー | ★★★ | 玉名市 | 令和3年8月(2021年) |
| 8 | 社会福祉法人白川園 | ★★★ | 熊本市 | 令和4年2月(2022年) |
| 9 | 医療法人伊東会 | ★★★ | 熊本市 | 令和4年3月(2022年) |
| 10 | 株式会社熊本放送 | ★★★ | 熊本市 | 令和5年3月(2023年) |
| 11 | 開成工業株式会社 | ★★★ | 熊本市 | 令和5年3月(2023年) |
| 12 | 地方独立行政法人 くまもと県北病院 | ★★★ | 玉名市 | 令和5年4月(2023年) |
| 13 | 社会医療法人潤心会 熊本セントラル病院 | ★★★ | 菊池郡菊陽町 | 令和5年6月(2023年) |
| 14 | 株式会社興農園 | ★★★ | 熊本市 | 令和5年7月(2023年) |
| 15 | 株式会社熊本銀行 | ★★★ | 熊本市 | 令和5年9月(2023年) |
| 16 | 株式会社ワイズ・リーディング | ★★ | 熊本市 | 令和5年10月(2023年) |
| 17 | 株式会社KIS | ★★★ | 熊本市 | 令和5年10月(2023年) |
| 18 | 株式会社肥後銀行 | ★★★ | 熊本市 | 令和5年10月(2023年) |
| 19 | ジョウソー株式会社 | ★★★ | 熊本市 | 令和6年2月(2024年) |
| 20 | 株式会社エヌ・アイ・ケイ | ★★★ | 熊本市 | 令和6年3月(2024年) |
| 21 | 株式会社九州開発エンジニアリング | ★★★ | 熊本市 | 令和6年9月(2024年) |
| 22 | 医療法人 杉村会 | ★★★ | 熊本市 | 令和6年11月(2024年) |
| 23 | 平田機工株式会社 | ★★★ | 熊本市 | 令和7年2月(2025年) |
| 24 | 不動末広建設株式会社 | ★★★ | 玉名市 | 令和7年6月(2025年) |
| 25 | 金剛株式会社 | ★★ | 熊本市 | 令和7年9月(2025年) |
| 26 | 株式会社杉養蜂園 | ★★★ | 熊本市 | 令和8年2月(2026年) |
| 27 | 株式会社義肢装具工房かわさき | ★★ | 宇土市 | 令和8年4月(2026年) |

「えるぼし」

<1段階目>



<2段階目>



<3段階目>



<プラチナ>



女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」とは

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、策定した旨の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等が優良な事業主は、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。

認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進事業主であることをPRすることができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。

えるぼし認定を受けた事業主のうち、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が一定の要件を満たした場合に「プラチナえるぼし認定」の認定を受けることができます。