

報道関係者 各位

令和8年7月14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        |
| 雇用環境改善・均等推進指導係 | 石原 直明        |
| (電話番号)         | 096-352-3865 |

## 次世代法及び女性活躍推進法に基づく認定通知書交付式を 合同開催します！！

**仕事と家庭の両立支援の取組が優秀な法人をくるみん企業（2社）  
として、女性の活躍推進の取組が優秀な法人をえるぼし企業（2社）  
として認定しました。**

熊本労働局（局長 金谷 雅也）は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、メルコパワーセミコンダクタチップ 株式会社（合志市）、株式会社 興和測量設計（熊本市）を「くるみん認定企業」として認定し、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 土井組（八代市）、株式会社 中尾建設（荒尾市）を「えるぼし認定企業」として認定いたしました。なお、県内におけるくるみん認定はそれぞれ46社、47社目、えるぼし認定はそれぞれ28社、29社目となります。

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。

## 次世代法及び女性活躍推進法に基づく認定通知書交付式

1 日 時 令和8年8月3日（月） 午前10時00分～

2 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）

3 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。

### 【参考資料】

- 認定企業各社の状況（くるみん認定・えるぼし認定）
- くるみん認定、えるぼし認定を目指してみませんか？
- 熊本県内における次世代法に基づく「くるみん」認定状況（令和8年6月末現在）
- 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6月末現在）

# メルコパワーセミコンダクタチップ 株式会社 様の両立支援の状況

資料1

## 【基準を満たしている項目】

### 行動計画で定めた目標を達成したこと

行動計画で定めた目標は以下のとおり

○男性従業員の育児休業取得率を20%以上とする

○年次有給休暇の取得促進のための措置を図る

→社内で作成した説明資料を基に全従業員に対して備付ファイルにて育児休業制度や給付金制度の周知を行い、計画期間中の育児休業取得率は57%であった。また、年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、給与明細等に保有日数を表示させる仕組みを構築し、周知を行った。

### 計画期間中における育児休業取得率

男性の育児休業取得率：57%

### 年次有給休暇の計画的付与制度及び在宅勤務制度を導入していること

### 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

合計時間数が各月全て45時間未満



# 株式会社 興和測量設計 様の両立支援の状況

## 【基準を満たしている項目】

### 行動計画で定めた目標を達成したこと

行動計画で定めた目標は以下のとおり

- 育児休業等を取得しやすい環境づくりのために管理職の研修を行う
- 令和6年以降、年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間6日以上とする  
→社会保険労務士による研修を実施し、育児・介護休業制度及び独自の出産・育児に係る制度について、社員の理解向上を図った。また、年次有給休暇の取得促進に取り組み、令和6年度の1人当たりの平均年間取得日数が13.6日であった。

### 計画期間内における育児休業取得率

男性の育児休業取得率：100%

年次有給休暇の取得状況を可視化及び周知を行い取得促進を図っていること  
有給の子の看護等休暇制度及び在宅勤務制度を導入していること

### 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（25歳以上39歳以下）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

合計時間数が各月全て45時間未満



# 株式会社 土井組 様の女性活躍推進の状況

## 評価項目 1 : 採用に関する状況

- 通常の労働者に占める女性労働者の割合について、令和4年度10.1%、令和5年度10.8%、令和6年度11.3%と、2年連続して実績が改善している。
- 通常の労働者の基幹的な雇用管理区分（技術職）における「通常の労働者に占める女性労働者の割合」について、令和4年度3.0%、令和5年度3.1%、令和6年度8.6%と、2年連続して実績が改善している。

※ 評価項目 1 採用に関する状況 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。

## 評価項目 2 : 継続就業に関する状況

- 各雇用管理区分の直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

総務職正社員 女性 14.91年 男性 13.06年

→女性の勤続年数の割合が男性の7割以上となっている。

「技術職正社員」「技能職正社員」は直近の事業年度における女性の平均継続勤務年数が男性の7割未満であるが

令和4年度 技術職正社員の勤続年数の割合 13% 技能職正社員 21%

令和5年度 技術職正社員の勤続年数の割合 19% 技能職正社員 31%

令和6年度 技術職正社員の勤続年数の割合 26% 技能職正社員 44%

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 土井組 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  
16.7%  
→当該割合が産業平均値（建設業は4.1%）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  
直近3事業年度においては実績がないが、4事業年度前の事業年度（令和2年度）における合計実績人数よりも直近の事業年度の3事業年度前の事業年度（令和3年度）における合計実績人数が多い。

※ 評価項目 5 多様なキャリアコースに関する状況 については 基準は満たしていないものの実績が改善している。



# 株式会社 中尾建設 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

**19.0%**

→産業平均値（建設業は14.8%）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

**40.0%**

→産業平均値（建設業は10.7%）以上となっている。

## 評価項目 2：継続就業に関する状況

- 女性の通常の労働者の平均継続勤務年数

**10.7年**

→産業平均値（建設業は10.4年）以上となっている。



# 株式会社 中尾建設 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毎月全て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  
28.6%  
→当該割合が産業平均値（建設業は4.1%）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  
B 女性のキャリアアップに資するよう行われる雇用管理区分の転換 1人  
→A～Dの4項目のうち1つ該当している。



# ★くるみん認定・えるぼし認定を 目指してみませんか？★



～厚生労働大臣 認定～

## くるみん認定とは



次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づいて従業員の仕事と子育ての両立のために行動計画を策定・実施する等、一定の要件を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。

## えるぼし認定とは



女性活躍推進法（女活法）に基づいて、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企業として認定する制度です。

## くるみん認定を受けるためには

- ◆ 適切な一般事業主行動計画（以下：行動計画）を策定、労働者へ周知、外部へ公表すること
- ◆ 行動計画の期間において目標を達成すること
- ◆ 行動計画の期間において基準を満たすこと
  - ・男性の育児休業取得率（認定の種類による）
  - ・女性の育児休業取得率 75%以上
  - ・男性の育児休業取得期間の延伸、年次有給休暇促進、多様な労働条件の整備のいずれかについて具体的な目標を定めて実施している
  - ・関係法令に違反する重大な事実がない
- ◆ 行動計画の終了日が属する事業年度において
  - ・フルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が 30 時間以内
  - ・月平均の法定外労働時間が 60 時間以上の労働者がいない

- ※ 男性の育児休業取得率等の基準によって認定マークが異なります
- ※ 基準を満たさない場合に、労働者数 300 人以下の特例等もあります
- ◎ 認定申請は**行動計画の終了日が属する事業年度が終了**してから

## えるぼし認定を受けるためには

- ◆ 以下において基準を満たすこと
  - 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
- ◆ 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

- ※ 基準を満たした数について認定マークが異なります。
- ※ 満たしてい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。

- ◎ 認定申請は**行動計画の期間中**に行うこと

## くるみん認定の種類

### トライくるみん



男性の育児休業取得率 **10%**以上

### くるみん



男性の育児休業取得率 **30%**以上  
男女の取得率を両立支援のひろばに公表

### プラチナくるみん



認定を受けた企業のうち、より良い水準を行う等の要件を満たすこと

### プラス



不妊治療と仕事との両立に取り組む企業にプラスして認定

## えるぼし認定の種類

### 1つ星



上記①～⑤の  
**1つ又は2つ**  
基準を満たす

### 2つ星



上記①～⑤の  
**3つ又は4つ**  
基準を満たす

### 3つ星



上記①～⑤の  
**全ての**  
基準を満たす

### プラチナえるぼし



認定を受けた企業のうち実施状況が特に優良である等一定の要件を満たすこと

### プラス



女性の健康支援に関する取組を行った企業にプラスして認定

|            |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                              |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 認定を受けるメリット | <b>企業のイメージアップ</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>●ハローワークの求人票に、認定企業の表記ができます</li> <li>●ホームページ、名刺等に認定マークを使用できます</li> </ul> | <b>公共調達に<br/>おいての加点</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>●「ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標」において、加点評価されます</li> <li>●例) 総配点に占める割合 12%の場合<br/>くるみん 8%<br/>えるぼし(3つ星) 10%</li> </ul> | <b>優秀な<br/>人材の確保</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>●求職者や就活生へのアピールができます</li> <li>●男女共に働きやすい会社になることで優秀な人材の確保や定着にも繋がります</li> </ul> |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



まずは何から取り組めばいいのでしょうか？

まずは、**一般事業主行動計画**を策定しましょう！！



## 一般事業主行動計画策定の手順

### STEP 1 行動計画の策定

男性の育児休業、各月毎の法定時間外労働について状況を把握し、数値目標の設定が必須（右の行動計画例参照 目標1、2）

### STEP 2 社内周知 外部への公表

外部への公表については「女性の活躍・両立支援 総合サイト」を推奨（自社のHPでも可）

### STEP 3 労働局へ「一般事業主行動計画策定・変更届」を提出

（郵送・持参・電子申請）

### STEP 4 定めた目標について取り組み・実施

#### 行動計画例 〇〇〇〇株式会社 行動計画

1. 計画期間 年 月 日～ 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、**男性社員**の育児休業取得率を**50%以上**とする。

<対策>

- 年 月～ 休業者の業務力パー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 育児取得開始日から5日間を有給とする制度を導入

目標2：全社員の**時間外・休日労働時間**の平均を**各月30時間未満**とする。

<対策>

- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を 回実施
- 年 月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施

目標3：女性管理職を〇%程度に増やす。**（女性活躍推進法のみ）**

<対策>

- 年 月～ 各部署で上司が社員の育成計画を作成し、社員に共有
- 年 月～ 管理職候補となる男女社員に対して管理職育成研修を実施

※ 労働者数 **301人以上**の企業は、女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に対する目標も設定する必要があります（目標3参照）

関連  
サイト  
ご案内

#### 次世代育成支援対策推進法



策定届やモデル行動計画のダウンロード等ができます

#### 女性活躍推進法



好事例企業や支援ツール等も掲載しています

#### 女性の活躍・両立支援 総合サイト



業種や、労働者数等どのような行動計画を策定しているか検索ができます

## 問合せ先

一般事業主行動計画策定届の策定の方法、認定基準の詳細については、行動計画期間内にご相談下さい！

**熊本労働局 雇用環境・均等室**

☎ 096-352-3865

来局での相談も

お受けしています！



更新日:令和8年6月末日

次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定企業一覧(熊本県)

| 番号 | 企業名                       | 所在地 | 認定年               | 認定回数 |
|----|---------------------------|-----|-------------------|------|
| 1  | 菊池地域農業協同組合                | 菊池市 | 2008年             | 1    |
| 2  | 医療法人社団 坂梨会                | 阿蘇市 | 2008年             | 1    |
| 3  | 株式会社 イノス                  | 熊本市 | 2009年             | 1    |
| 4  | 医療法人社団 仁誠会                | 熊本市 | 2011年             | 1    |
| 5  | 医療法人 春水会                  | 山鹿市 | 2011年             | 1    |
| 6  | ホテル日航熊本くまもと新世紀株式会社        | 熊本市 | 2011年             | 1    |
| 7  | 国立大学法人 熊本大学               | 熊本市 | 2013年・2015年       | 2    |
| 8  | 株式会社 ヒライ                  | 熊本市 | 2013年             | 1    |
| 9  | 社会福祉法人 リデルライトホーム          | 熊本市 | 2013年             | 1    |
| 10 | 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 | 菊陽町 | 2007年・2013年・2015年 | 3    |
| 11 | 社会医療法人 潤心会                | 菊陽町 | 2014年             | 1    |
| 12 | 株式会社 九州ソフタス               | 熊本市 | 2014年             | 1    |
| 13 | 社会福祉法人 広友会                | 菊池市 | 2014年             | 1    |
| 14 | トッパン・フォームズ西日本株式会社         | 玉名市 | 2014年             | 1    |
| 15 | 株式会社 永誠会                  | 熊本市 | 2015年             | 1    |
| 16 | 東京エレクトロン九州株式会社            | 合志市 | 2015年             | 1    |
| 17 | 株式会社 中九州クボタ               | 大津町 | 2015年             | 1    |
| 18 | 株式会社 肥後銀行                 | 熊本市 | 2017年             | 1    |
| 19 | 熊本中央信用金庫                  | 熊本市 | 2018年             | 1    |
| 20 | 株式会社 SYSKEN               | 熊本市 | 2018年             | 1    |
| 21 | 株式会社 再春館製薬所               | 益城町 | 2018年             | 1    |
| 22 | 株式会社 十八測量設計               | 熊本市 | 2020年・2022年       | 2    |
| 23 | ソフトウェアビジョン株式会社            | 熊本市 | 2021年             | 1    |
| 24 | 株式会社 ナトーハイシステムズ           | 熊本市 | 2022年             | 1    |
| 25 | 株式会社 ライフジャパン              | 熊本市 | 2022年             | 1    |
| 26 | 株式会社 SENSTYLE             | 熊本市 | 2023年             | 1    |
| 27 | 株式会社 ISIGN                | 熊本市 | 2023年             | 1    |
| 28 | 西田鉄工株式会社                  | 宇土市 | 2023年・2025年       | 2    |
| 29 | 株式会社 フクマツ                 | 芦北町 | 2023年             | 1    |
| 30 | 医療法人 野尻会                  | 熊本市 | 2023年             | 1    |
| 31 | 株式会社 天水総合カンパニー            | 玉名市 | 2023年             | 1    |
| 32 | 医療法人 佐藤会                  | 熊本市 | 2024年             | 1    |
| 33 | 白鷺電気工業株式会社                | 熊本市 | 2024年（プラス認定）      | 1    |
| 34 | 株式会社 エレテック                | 熊本市 | 2024年             | 1    |
| 35 | 新産住拓株式会社                  | 熊本市 | 2025年             | 1    |
| 36 | 株式会社 旭技研コンサルタント           | 熊本市 | 2025年             | 1    |
| 37 | 株式会社 明和不動産                | 熊本市 | 2025年             | 1    |
| 38 | 株式会社 八方建設                 | 菊池市 | 2025年（プラス認定）      | 1    |
| 39 | 株式会社 SandK                | 熊本市 | 2025年             | 1    |
| 40 | 株式会社 前田産業                 | 熊本市 | 2025年             | 1    |
| 41 | 株式会社 三計テクノス               | 熊本市 | 2025年             | 1    |
| 42 | 株式会社 熊本銀行                 | 熊本市 | 2025年             | 1    |
| 43 | 株式会社 ナカハラ                 | 熊本市 | 2025年             | 1    |
| 44 | 株式会社 新興測量設計               | 熊本市 | 2025年             | 1    |
| 45 | 株式会社 SHIFT                | 熊本市 | 2025年             | 1    |
| 46 | メルコパワーセミコンダクタチップ 株式会社     | 合志市 | 2026年             | 1    |
| 47 | 株式会社 興和測量設計               | 熊本市 | 2026年             | 1    |



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6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 | ジョウツー株式会社                 | ★★★★ | 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) |
| 28 | 株式会社土井組                   | ★    | 八代市    | 令和 8 年 5 月 (2026年) |
| 29 | 株式会社中尾建設                  | ★★★★ | 荒尾市    | 令和 8 年 6 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。