

令和7年12月19日

くるみん・えるぼし認定通知書交付式を開催しました！

宮崎労働局は、「富士フィルムワコーケミカル株式会社」「株式会社河北」に対し、1つ星のくるみん認定通知書を、「株式会社緒方組」に対し、2段階目のえるぼし認定通知書を交付しました。県内の認定企業は、上記委企業認定企業含め、くるみん認定企業が69社（プラチナくるみん3社）、えるぼし認定企業が14社（プラチナえるぼし1社）となりました。



富士フィルムワコーケミカル 株式会社

■所在地 宮崎市 ■製造業 ■代表取締役 坂牧 聡



右から富士フィルムワコーケミカル株式会社様、雇用環境・均等室長

認定を目指した理由

当社は社員の働きやすさと、仕事と育児の両立支援を重要な課題と捉えております。くるみんは、子育て支援に取り組む企業の証として社会的にも高く評価されており、社員の働きやすさやモチベーション向上、優秀な人材確保にも繋がると考え、認定取得を目指しました。当時は男性育休の取得実績がほとんどなかったのが課題だったのですが、会社制度の充実を図るほか、取得しやすい社内風土醸成にも注力いたしました。男性の育休取得者へのインタビュー記事掲載や制度に関するQ&Aをまとめた社内広報の充実など、社員にとって育児支援策が身近な制度になるよう積極的に取り組んでまいりました。その結果、ここ数年で男性従業員による育児休職や育児目的休暇の取得率が大きく向上したため、認定にトライすることができました。

認定取得後の感想

弊社の取り組みが確実に成果につながり、くるみん認定として社内外にも認められたことを大変うれしく思います。認定取得を目指すにあたり、育児休業の取得状況などのデータを集計し、数値で見える化することで、会社全体の子育て支援の現状を改めて整理することができました。男性の育児参画推進をきっかけとして、職場全体での業務の平準化など、相乗効果も生まれております。今後も、仕事と家庭の両立を支援し、社員一人ひとりが生き生きと働くことができる環境・制度づくりに努めてまいります。



株式会社 河北

児湯郡初企業!!

■所在地 都農町 ■建設業 ■代表取締役 河野 幸治

認定を目指した理由

株式会社 河北は、都農町に拠点を置き、土木・建築の請負、生コンの製造販売、不動産業などを展開する「ものづくり」の会社として、地域のインフラ整備や発展に長年貢献してまいりました。

当社は地域をけん引する企業を目指して、率先して社内の働き方改革にも取り組み、社員一人ひとりが安心して働ける職場環境の整備に努めております。

特に、子育て世代が安心して仕事を継続できる環境を整えることは、企業の持続的な成長に直結すると考え、「所定外労働時間の制限」の対象労働者の範囲拡充や、子の看護休暇、配偶者出産休暇の取得促進などに取り組んでまいりました。

建設業界全体においては、未だ「長時間労働」・「休日が少ない」といった世間からのマイナスイメージが払拭できていない状況にあります。こうした中、当社の取り組みを客観的に評価していただける「くるみん認定」の取得に魅力を感じ、認定を目指して取り組んでまいりました。

認定取得後の感想

今回、くるみん認定取得に向けた取り組みを通じて、改訂した制度を社内に共有したことによって、制度面だけでなく職場の意識改革にも繋がりました。会社が家庭と仕事の両立を意識した働き方へシフトしてきたことで、子の看護休暇等の取得がしやすくなりました。また、子どもの急な体調不良や介護が必要な場面であっても、安心して休暇を取れるようになり、会社と社員の信頼関係も深まっています。

当社および関連グループ会社は、都農町やその周辺地域だけでなく、今後は県南地区への事業拡大を目指しており、それに伴って積極的に人材の採用を行っていきたいと考えています。

今回、くるみん認定という客観的な基準で当社の取り組みをご評価いただけたことを、今後の採用活動等の場で積極的にアピールして、採用を増やしていきたいと考えています。加えて、今後も若い子育て世代の社員が安心して働ける職場環境づくりに努めていきたいと考えております。



右から雇用環境・均等室長、株式会社河北様



株式会社 緒方組

■所在地 小林市 ■建設業 ■代表取締役 緒方 英機



右から雇用環境・均等室長、株式会社緒方組様

認定を目指した理由

- 社会的な背景と企業の使命
当社が属する建設業界は、これまで男性中心のイメージが強く、女性の活躍推進や多様な働き方の実現が急務となっています。企業としての社会的責任として、性別にかかわらず全ての従業員が能力を最大限に発揮できる環境を整えることが必須だと考えました。
- 人材確保と企業価値の向上
魅力的な職場環境を整備し、特に女性や若年層の優秀な人材を確保し定着させるため、客観的な指標としてえるぼし認定を目指しました。認定を通じて、当社の働きやすさへの取り組みを社外に明確に示し、企業イメージと競争力の向上を図りたいと考えました。
- 既存社員への影響
認定基準を満たすための社内制度見直しやデータ分析の過程を通じて、全従業員が当事者意識を持ち、より良い職場づくりについて考える機会を作りたという意図もありました。

認定取得後の感想

- 社外からの評価と採用への影響
取得後、採用活動において関係者からの反応が明らかにポジティブになり、企業への関心や信頼度が高まったと実感しています。特に女性の応募者に対して、安心して働ける環境であることを具体的に示せるようになったと思います。
- 社内の意識変化と雰囲気
認定を機に、性別に関わらず誰もが意見を出しやすい雰囲気が醸成され、現場を含めた全社的な意識改革につながりつつあると感じています。
- 今後の決意
えるぼし認定はゴールではなく、取り組みをさらに深化させるためのスタートラインだと捉えています。今後はこの認定を活かし、制度の定着と誰もがより働きやすい建設現場・職場づくりを継続的に推進していく決意を新たにしました。

令和7年10月27日

くるみん・ユースエール認定通知書交付式を開催しました！

宮崎労働局は、「株式会社イト」「大淀開発株式会社」「医療法人一誠会都城新生病院」に対し、1つ星のくるみん認定通知書を交付しました。コメントをいただいておりますので、ご紹介いたします。



株式会社 イト

■所在地 宮崎市 ■食品製造業 ■代表取締役 児玉 奈津子



右から宮崎労働局長、株式会社イト様、雇用環境・均等室長

認定を目指した理由

当社は創業当初から、家庭や子育てと仕事を両立できる職場づくりを大切にしてきました。製造業ではまだ男性中心の職場が多い中、当社では多様な世代・ライフスタイルの社員が個性に応じた能力を発揮しています。特に子育て中の女性が安心して働ける仕組みを整えることは、地域に根ざした企業としての責任でもあると考えています。

くるみん認定は、その取り組みを「一過性」ではなく「制度」として定着させるための大切な節目です。勤務時間の柔軟化や学校行事への配慮、突発的な休みにも対応できる人員体制など、現場の声から改善を積み重ねてきました。

子育てを理由にキャリアを諦めずに、社会的な価値を高めていく事ができる事を、ここ宮崎から発信していただいたいなどの想いが、認定を目指した一番の動機です。

認定取得後の感想

認定を受けたことで、子育て支援への取り組みが「一部の人のため」ではなく「全社員のための文化」として根つき始めたと感じています。職場の空気がより温かく、助け合いの輪が広がり、当社の社風へと進化しました。子どもの急な発熱や学校行事などで休むことがあっても、周囲が自然にサポートし合う雰囲気が生まれています。

また、制度面だけでなく、重量物の運搬や暑さ対策など、職場環境全般に働きやすさを追求する事の重要性も改めて認識するようになりました。

くるみん認定はゴールではなく、働くすべての人がどんなライフステージにある場合でも、誇りと自信を胸に自分らしく働ける企業づくりの通過点です。これからも株式会社イトらしい柔軟で前向きな働き方を追求していきます。



大淀開発 株式会社

■所在地 都城市 ■建設業 ■代表取締役 堀之内 秀一郎

認定を目指した理由

年々若手社員が増える中、すべての社員が子育てしやすい職場環境整備を進めてまいりました。

社内の様々な問題点を解決していき、社員一人ひとりがストレスなく働ける職場、男性も育児休業制度が取得しやすい職場を目指しております。

人手不足が問題である建設業にとって自社のイメージの向上や、ワークバランスへの取り組みを社内外にアピールし、採用活動や貴重な人材の定着率を上げるため、「くるみん認定」を目指しました。

認定取得後の感想

まずは建設業である弊社が認定取得でき、社員一同喜んでおります。申請にあたり、宮崎労働局のご担当者様には多大なるお力添えいただき、心より感謝申し上げます。

今では男性社員も育児休業制度に興味をもつようになり、窓口の相談数が増えてきております。今後は男性社員も育児休業取得率100%を目指し、職場全体で子育てサポートしていきたいと思っております。



右から宮崎労働局長、大淀開発株式会社様、雇用環境・均等室長



医療法人一誠会 都城新生病院

■所在地 都城市 ■医業 ■代表取締役 河野 展久

認定を目指した理由

当法人では、職員一人ひとりが安心して長く働ける職場づくりを目指し、仕事と子育ての両立支援や人材確保に力を入れてまいりました。
近年は、育児休業の整備など職員の多様な働き方を支援しています。
こうした取り組みを客観的に評価していただくことで、より良い職場環境づくりを進めたいとの思いから、くるみん認定の取得を目指しました。
また、法人としても税制上の優遇措置などを活用できる点にも魅力を感じています。

認定取得後の感想

この度、くるみん認定をいただけたことは、非常に光栄な事であります。
取得後は、法人の取り組みに対する外部からの関心も高まり、実際に求人への応募が増えるなど、採用面でも効果を感じております。
認定はゴールではなく、今後も子育て世代を含むすべての職員が働きやすい環境づくりを進め、人材の確保と定着を図ってまいります。
この取り組みを通じて、地域社会からも信頼される法人であり続けるよう努力してまいります。



右から宮崎労働局長、医療法人一誠会都城新生病院様、雇用環境・均等室長

令和7年9月29日

くるみん・えるぼし認定通知書交付式を開催しました！

宮崎労働局は、「株式会社サンライズネットワークス」に対し、1つ星のくるみん認定通知書を、「丸昭建設株式会社」「都北産業株式会社」「株式会社クラフ」に対し、2段階目のえるぼし認定通知書を交付しました。コメントをいただいておりますので、ご紹介いたします。



株式会社 サンライズネットワークス

■所在地 宮崎市 ■小売業 ■代表取締役 佐仮 利明



右から宮崎労働局長、株式会社サンライズネットワークス様、雇用環境・均等室長

認定を目指した理由

当社は現在15歳未満の子を育てる世帯が全体で7割ほどおり、子育て世代が多数を占めております。しかし、かつては男性の育児休業取得者が一人もおらず、「本当に取得して良いのか」という遠慮や不安が社内には存在しておりました。

そこで、男性もお子さんのために安心して休暇を取れる職場にしようと、行動計画を策定。残業時間の削減や有給休暇取得の促進など、働きやすい環境づくりを全社で進めました。

これらの取り組みにより社内の空気は大きく変わり、長年の目標として掲げていた「くるみん」認定の取得へとつながりました。

認定取得後の感想

当初は育休取得へのためらいもありましたが、時間をかけた意識改革により「育休取得は当たり前」という考えが浸透。今年度は現時点ですべての男性従業員が育休を取得しております。

さらに当社は、2024年に宮崎県が認定する「ひなたの極」も取得し、地域においても子育て支援や働きやすさの面で高く評価されています。

これらの認定は、単なる実績ではなく「これからも社員とその家族を大切に続ける」という決意の証です。

今後も制度の充実や風土の醸成を進め、誰もが自分らしく活躍できる環境を守り育てながら、企業イメージの向上や採用活動にも積極的に活かしてまいります。



丸昭建設 株式会社

■所在地 都城市 ■建設業 ■代表取締役 長友 俊美

認定を目指した理由

当社が認定を目指したのは、建設業界が抱える課題を乗り越え、未来に向けて持続的に発展するためです。多様な人材が活躍できる職場環境を整備することが、今後の成長には不可欠であると強く感じています。

特に、女性技術者や女性管理職が少ない現状を変えるため、誰もが働きやすく、能力を最大限に発揮できる環境づくりに注力してまいりました。育児休業の取得促進や技術者の資格取得支援、さらには現場環境の改善など、さまざまな取り組みを進めていることを社外の皆様にご覧いただきたいという思いから認定を目指しました。

認定取得後の感想

今回の認定は、性別に関わらず誰もが働きやすい環境を目指して取り組んできた努力が実を結んだ証であり、社員一同、大きな喜びと達成感を感じています。社員一人ひとりの声に耳を傾けながら進めてきた改革が評価されたことを嬉しく思います。

えるぼし認定はゴールではなく、むしろ新たなスタートだと考えています。今後も、すべての社員が安心して長く働き続けられ、それぞれの能力を最大限に発揮できる企業となるよう、継続的に働き方改革を推進してまいります。

今回の認定を励みに、より魅力ある職場づくりに努めていく所存です。



右から宮崎労働局長、丸昭建設株式会社様、雇用環境・均等室長



都北産業 株式会社

■所在地 都城市 ■建設業 ■代表取締役 堀之内 秀樹

認定を目指した理由

えるばし認定を目指したのは、社内での大型運転手や現場監督など長年男性がメインだった職種についても女性社員が増え、活躍しはじめている流れを受けて、現状の分析も合わせて行いながら、より活躍できる職場環境を整えていこうという環境整備活動の一環として認定を目指したのが始まりでした。

弊社は総合建設業として、建築・土木・資材・エクステリア業などを行っております。我々建設業界も、日々の働き方改革や法改正・ICTの導入等の影響もあり、職場環境や労働時間など見直しが入り、昔とは比べ物にならないくらい環境が改善されつつあります。

それでも一般社会から見る建設業のイメージや、学生・子ども達から見る建設業のイメージは、現実よりもっと過酷でもっと遅れているイメージを持たれる方もいらっしゃると思います。こうした認定マークを取得することで、そういったマイナスイメージを少しでも払拭し、建設業に興味を持って頂けて、建設業で働きたいと思う人を少しでも増やせるのではないかと思います。

今回は、ひとまず取得を目指しましたが、これからはさらに上の段階やプラチナを目指せるように、社内整備・職場環境づくりをしていきます。

認定取得後の感想

無事取得できて、まずは安心しました。

取得もまだ2段階ですので、これからさらに上を目指せるように社内整備を行っていこうと気が引き締まる思いです。

申請についての電話相談からはじまり、労働局のご担当者様には何度も質疑応答のお時間を頂きながら、認定を受ける事が出来ました。この場を借りて、お礼申し上げます。

女性活躍推進だけでなく、社員全員がワークライフバランスを充実させることができる労働環境整備を常に行っていないといけないと感じております。

地元根ざした企業として「地域の暮らしを創造」というキャッチコピーのもと、社員の暮らしも豊かに創造できる企業づくりをしていきたいと思っております。



右から宮崎労働局長、都北産業株式会社様、雇用環境・均等室長



株式会社 クラブ

■所在地 宮崎市 ■学術研究、専門・技術サービス業 ■代表取締役 藤崎 将嗣

認定を目指した理由

①社員の活躍、及び優秀人材採用推進のため

当社は、「安心を提供する会社で在り続ける」という理念のもと、社員一人ひとりが自分らしく成長し、自信と誇りを持って働ける環境づくりを重視しています。性別や年齢に関係なく能力を発揮できる職場環境をさらに整え、社員の活躍と優秀な人材の採用を促進するため、えるぼし認定取得を目指しました。

②賃上げ促進税制の上乗せ要件になっていたため

積極採用等により、前年度と比べて今年度の給与支給総額が増えていたため、中小企業庁の賃上げ促進税制が適用できる状態でした。また、えるぼしの二段階以上を取得すると、賃上げ促進税制でさらに優遇されると知り、取得を目指しました。

認定取得後の感想

今回えるぼし二段階を認定いただきました。取得直後のため具体的な効果はこれからですが、採用活動において「安心して成長できる職場」であることを発信する有効なツールとして活用しています。

なお、未達項目の「継続就業」の平均勤続年数については、弊社の創業年数自体が基準値である産業平均値よりも短く（結果 弊社従業員の勤続年数自体が短く）未達となっているため、今後年を重ねるごとに改善されていく見通しです。

えるぼし認定はゴールではなく、誰もが働きやすく能力を最大限に発揮できる環境づくりを進める上での指標の一つと捉え、今後も環境改善と向上に取り組んでまいります。



右から宮崎労働局長、株式会社クラブ様、雇用環境・均等室長

※今回欠席された大和開発株式会社からもコメントをいただいておりますので、ご紹介いたします。



大和開発 株式会社

■所在地 都城市 ■建設業 ■代表取締役 境 一成

認定を目指した理由

えるぼし認定は女性にとって働きやすく活躍ができる会社であることを示す証として、非常に重要なものと捉えております。
社内においても、認定の取得に関する取り組みを従業員に周知することにより、女性の活躍推進への意識付けができるものと考えました。
昨今ではワークライフバランスへの意識が高まっております。そういった中で、現在就職活動中の方へのアピールや、既存の従業員の意識をアップデートしたいという思いもあり、従業員が働きやすい職場を実現するための取り組みの一環として、えるぼし認定の取得を目指しました。

認定取得後の感想

このたび、えるぼし認定において最高位である「三つ星」を取得いたしました。これまでの取り組みが評価されたものと、大変嬉しく存じます。
本認定の取得を一つの契機として、今後も従業員一人ひとりが高い意識を持ち、男女を問わず活躍・成長できる、より良い職場環境の整備に努めてまいります。

令和7年6月6日

くるみん・えるぼし・ユースエール

認定通知書交付式を開催しました！

宮崎労働局は、「株式会社ジェイエイフーズみやざき」に対し、1つ星のくるみん認定通知書を、「株式会社徳満建設」に対し、3段階目のえるぼし認定通知書を交付しました。県内の認定企業は、上記企業認定企業含め、くるみん認定企業が63社（プラチナくるみん3社）、えるぼし認定企業が11社（プラチナえるぼし1社）となりました。

※5月末時点



株式会社 ジェイエイフーズみやざき

■所在地 西都市 ■食品製造業 ■代表取締役社長 坂下 栄治



右から宮崎労働局長、株式会社ジェイエイフーズみやざき様、雇用環境・均等室長

認定を目指した理由

会社として『従業員満足度の高い魅力ある企業の構築』を目標に掲げています。会社全体で子育てを応援する風土の醸成を目指し、これからの事業を担う世代に、働きやすい環境を整え、子育て支援を充実することにより、従業員の満足度や働きがいの向上につながると思い、認定を目指しました。また、企業の子育て支援への取り組みを「見える化」することで、企業としてのイメージ向上や人材確保など、社外へのPRにもなると考えました。

認定取得後の感想

申請の準備段階では、労働局の担当者の方に教えていただくことが多々ありましたが、行動計画に掲げ、取り組んできた内容について、認定を受けることができ、大変うれしく思います。今後も、従業員が働きやすい、働きがいのある職場づくりを目指してまいります。



株式会社 徳満建設

■所在地 都城市 ■建設業 ■代表取締役 徳満 裕二

認定を目指した理由

えるばし認定を目指した理由は、弊社が目指す「一人ひとりが活躍できる環境整備活動の一環として」です。弊社は、宮崎県内を中心に、主に公共工事として、土木・水道工事業、道路舗装を行っております。我々が働く建設業界というのは、一般的なイメージとして、男性が多く肉体的・時間的な負荷の高い仕事だと思います。こうしたイメージから想像できるように、会社には、長時間労働、人材確保・勤続年数の短さなどの課題が生まれます。

弊社では、それらの解決を目指すために、男女共に関係なく、各社員が快適な職場で活躍することができ、同時に彼らの家族にかかる負担を軽減する努力をする必要があると考えました。そこで、長時間労働を社内で厳しく取り締まり、各人の負担に偏りがいないかを定期的なミーティングで確認し、人員配置やケアを徹底しました。

また、昨今高まるIT技術を積極的に導入しDXを推進することで、さらなる業務効率化を目指しているところです。こうした取り組みもあり、育児休暇を長期間取得できる男性社員や時短勤務制度の利用をする社員もでてくるなど、労働環境に変化が見られました。

そうすると、次に目指すのは、もっと女性も活躍できる会社にしよう、ということでした。長年勤める女性社員はおりますが、弊社が行っている、こうした労働環境の整備は、もっと多くの女性が活躍する場に繋がるはずで。

今回えるばし認定を受けられたことで、この女性活躍推進法が周知されることを願うと同時に、さらなる責任をもって、社員全員が活躍できる職場環境づくりをしていきます。

認定取得後の感想

まずは、ほっとしました。申請書類の準備から訂正と、認定を受けるまでに数カ月を要しました。

訂正を行う度に、認定基準を満たしているはずという自信に不安が混じりましたが、労働局のご担当者様に支えられながら何とか認定を受けることが出来ました。この場を借りて、お礼申し上げます。また、認定を受けることができたということで、改めて身が引き締まる思いです。

女性が活躍できる場を目指すということは、男性社員とは違う課題が見えてくると思います。しかし、それは今まで気づけなかったニーズの発掘や働き方の多様性にも繋がると思っています。

職場の環境整備は一時的なものではなく、継続して行われるべきであり、それらはその時々状況、社員一人一人に合ったものでないといけないとも考えています。

弊社には、「人間尊重」「地域貢献」「創意革新」という経営理念があります。社員が幸せに働ける環境を目指しながらも、地域へしっかりと貢献できる会社づくりを創造性と革新性をもって行っていきたいと思います。



右から宮崎労働局長、株式会社徳満建設様、雇用環境・均等室長