

## くるみん認定企業の情報



### 株式会社 エミネントスラックス

所在地 : 松浦市志佐町浦免 1676-2  
代表者名 : 代表取締役社長 高野 圭右  
事業内容 : 紳士スラックス製造業  
労働者数 : 160人(男性18人、女性142人) ※認定申請時の労働者数  
認定年月日 : 令和8年1月27日  
くるみん認定 : 2回目

#### 【一般事業主行動計画における目標と取組内容】

＜計画期間＞ 令和2年10月1日～令和7年9月30日

＜計画に定めた目標＞

- (目標1) 所定外労働時間を削減するために、ノー残業デー(毎週水曜日、毎週末)の周知  
➔ 役付朝礼で発信等をした結果、期間中の総残業時間が概ね減少した
- (目標2) 地域の子どもの工場見学及び職場体験の受け入れを行う。又地元大学のインターンシップの受け入れを行う  
➔ 期間中に工場見学を6回、職場体験を4回、インターンシップを2回実施。

#### 【計画期間内における育児休業等取得率】

- ・女性労働者：100% (1名取得/1名)
- ・小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者  
1名

#### 【働き方見直しに資する多様な労働条件整備のための措置の実施状況】

年次有給休暇について、令和2年度の平均取得日数のプラス3日取得を目標とし、役付朝礼での発信、啓発ポスターの掲示、日ごろからの声かけを行った。  
その結果、現在では年次有給休暇を各人が進んで取得する雰囲気ができている。

# 「くるみん・えるぼし認定通知書交付式」 を開催しました！

令和8年3月2日、長崎労働局では、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定企業」として有限会社和泉屋（雲仙市）、株式会社エミネントスラックス（松浦市）、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定企業」として株式会社上滝（長崎市）、株式会社ヒューマングループ（佐世保市）に対する認定通知書交付式を開催しました。



## ○写真前列左より

雇用環境・均等室長 平川

有限会社和泉屋 取締役総合企画部長 井上様

株式会社エミネントスラックス 代表取締役社長 高野様

株式会社上滝 常務取締役 山崎様

株式会社ヒューマングループ 代表取締役 内海様

長崎労働局長 倉永

## 後列左より

有限会社和泉屋 事務経理課長 庄司様

株式会社エミネントスラックス 渉外広報課長 鴨川様

株式会社上滝 総務課長 郡家様

## 有限会社和泉屋さま



左から、倉永労働局長、井上取締役総合企画部長、庄司事務経理課長

2度目の認定を嬉しく思っている。  
男性従業員も育児休業を取得できていることが会社としても喜ばしいこと。  
現在の男性の育児休業取得率は50%、今後は100%に近づけることを目指して取り組みを続けていきたい。

との挨拶をいただきました。



## 株式会社エミネットスラックスさま



左から、倉永労働局長、高野代表取締役社長、鴨川渉外広報課長

従業員に長く勤めてもらうことを目標に掲げて、女性が活躍できる環境づくりに取り組んでいる。

「くるみん」「えるぼし」認定の取得が、海外企業からの信頼にもつながっている。今後も地域との交流を図りつつ、従業員の成長を基盤に事業発展を目指していきたい。

との挨拶をいただきました。



## 株式会社上滝さま



左から、倉永労働局長、山崎常務取締役、  
郡家総務課長

女性をはじめ誰もが働きやすい職場づくりを進めてきた。

今後はさらに、時短勤務や男性の育休取得促進など柔軟な働き方を支援し、建設業における女性の就業継続と活躍推進にも取り組んでいきたい。

との挨拶をいただきました。



## 株式会社ヒューングループさま



左から、倉永労働局長、内海代表取締役

性別にとらわれない働きやすい環境づくりを進め、男女関係なく活躍できる会社を目指してきた。

今回の認定で目指す形は見える化されたので、今後は他2社を含めたグループ全体で取り組みを進め、しっかりと足元を固めて会社を経営していきたい。

との挨拶をいただきました。



交付式では意見交換も行いました。

認定取得への取り組みにより、採用活動や社員から寄せられる声において、何か特徴的なものはありましたか。との質問に対し、

- 認定取得にあたり、各種資料の作成や統計の収集に苦労した。認定に必要なデータを整えるためには、社内規程や基準を正確に把握したうえで情報を収集する必要があり、その作業には相当の労力を要した。

しかしその過程で、当社として既に取り組んでいる点が明確になった一方、改善の余地がある点についても把握することができた。

- 労働局の認定と併せて、長崎県のNぴか認定制度も取得してきた。認定には継続的な取り組みが求められるものであるため、各種データについてはアップデートを行っている。加えて、法改正により認定基準が上がっているが、事前説明会への参加や労働局への相談などによりレベルアップした認定基準にも対応することができた。

などの意見が挙げられました。