



えるぼし認定企業の情報

株式会社 上滝

所在地 : 長崎市新地町5番17号
代表者 : 代表取締役 上滝 満
事業内容 : 建設業
労働者数 : 138人(男性118人、女性20人) ※認定申請時の人数
認定年月日 : 令和7年12月23日
認定段階 : 第3段階

【評価項目】

1 採用

男女別の採用における競争倍率が同程度であること。

(直近3事業年度の平均した「女性の競争倍率×0.8」が「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)

▶女性の競争倍率 $1.50 \times 0.8 = 1.20 < \text{男性の競争倍率 } 1.75$

※雇用管理区分は「正社員」のみ

2 継続就業

直近の事業年度において、男性労働者の平均勤続年数に対する女性労働者の平均勤続年数が、雇用管理区分ごとに7割以上であること。

▶正社員 : 1.33 (女性 : 15.00年 / 男性 11.25年)

3 労働時間等の働き方

労働者1人当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均がすべての月において45時間未満であること。

▶すべての月において 45 時間未満

4 管理職比率

管理職に占める女性労働者の割合が産業別平均値以上であること。

▶女性管理職 11.1% (産業平均値 4.1%)

5 多様なキャリアコース

直近の3事業年度において、以下の項目について実績あり。

▶通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ 1 名

▶おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用 2 名

～評価項目5つのうちすべての認定基準を満たしているため「認定段階3」の認定～

「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。