

長崎労働局発表
令和7年7月25日



担当	長崎労働局 雇用環境・均等室 室長 平川 礎恵 指導係 森田 彩香 電話 095-801-0050
----	--

えるぼし認定通知書交付式を7月31日に実施します！

長崎労働局（局長 倉永 圭介）では、女性の活躍推進に関する取組状況が優良な企業を**えるぼし認定企業**として公表しています。

このたび、次の事業所のえるぼし認定通知書交付式を実施いたします。

◎えるぼし認定通知書交付式

認定事業所：株式会社 今村組（代表取締役 今村 音博）
日時：令和7年7月31日（木）13：30～（局長定例記者会見前）
場所：長崎労働局 8階会議室（長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル）
内容：認定通知書の交付、記念撮影、認定企業への質疑応答

- * 認定通知書交付式は、撮影、取材可。
- * 交付式終了後、認定企業、労働局への取材を行うことも可能です。
- * 当日は、長崎労働局 8階会議室へ直接お越しください。
- * 取材希望の方は、事前に担当までご連絡をお願いします。

資料1 エるぼし認定企業の情報（株式会社 今村組）

資料2 R4.8 エるぼし認定基準等

資料3 長崎労働局における「えるぼし認定企業」一覧



えるぼし認定企業の情報

株式会社 今村組

所在地 : 五島市東浜町1丁目20番13号
代表者 : 代表取締役 今村音博
事業内容 : 建設業
労働者数 : 61人(男性49人、女性12人) ※認定申請時の人数
認定年月日 : 令和7年5月19日
認定段階 : 第3段階

【評価項目】

1 採用

直近の事業年度において、正社員に占める女性労働者の割合が産業平均値以上であること。

➤正社員に占める女性労働者の割合 **16.7%** (産業平均値 14.4%)

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。

➤総合職 : **0.79** (女性 : 10.36 年 / 男性 13.18 年)

※雇用管理区分は「総合職」のみ

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 **20.0%** (産業平均値 3.9%)

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 **1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～

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画とえるぼし認定について

一般事業主行動計画の策定など

職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が、平成28年4月1日から全面施行されています。

この法律では、一般事業主に対して、既に雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施することを求めています。

具体的には、

- 常時雇用する労働者（※）の数が101人以上の事業主に対しては、
 - ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
 - ② 状況把握、課題分析を踏まえ、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施期間を盛り込んだ一般事業主行動計画の策定、策定・変更した行動計画の非正社員を含めた全ての労働者への周知及び外部への公表
 - ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
 - ④ 女性の活躍に関する情報の公表
が義務付けられています。
 - 常時雇用する労働者が100人以下の事業主については、上記①～④が努力義務とされていますが、規模にかかわらず、個々の事業主の課題に応じて積極的に取り組みましょう。
- （※）正社員だけでなく、パート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含む。
- （i）期間の定めなく雇用されている者
 - （ii）一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

※詳細は、下記の厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）のパンフレット「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！！」をご参照ください。

認定とは

- 行動計画を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、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣に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。

例

- ・ 商品
- ・ 求人広告、求人票
- ・ 名刺
- ・ 印刷された広告、テレビ広告 など

○ 認定基準の考え方や詳細については、

厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性活躍推進法特集ページ



で検索！

Q & A もご確認ください。

なお、認定申請書や認定申請関係書類も当ページからダウンロードができます。

公共調達による優遇措置

**女性活躍推進法に基づく認定企業（えるぼし認定企業）が公共調達で有利になります！
中小企業の場合行動計画の策定・届出を行うだけで、加点の対象になる場合があります！**

- ・ 各府省庁等が総合評価落札方式又は企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定企業を加点評価するよう定められています。（女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針）
- ・ これを踏まえ、各府省庁は、公共調達において、ワークライフバランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、えるぼし認定企業などのワークライフバランス推進企業を評価する項目を設定することとしています。

「えるぼし認定」を取得しましょう！

えるぼし認定の段階

認定の段階の区分は、次の5つの評価項目のうち、

- **5つの基準全て**満たしている場合は、**3段階目**
- **3つ又は4つ**の基準を満たしている場合は、**2段階目**
- **1つ又は2つ**の基準を満たしている場合は、**1段階目**



上記はいずれも、

- ✓ 満たしている実績については、実績値を厚生労働省のウェブサイト※¹に毎年公表することが必要。
- ✓ 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当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について、厚生労働省のウェブサイト※¹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が必要。**

※ 1 (厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース) <http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

※ 2 なお、そのほか「関係法令に違反する重大な事実がないこと」などの基準もあります。認定基準や制度の詳細、申請書様式などについては、以下の URL を参照してください。

(厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

えるぼし認定の評価項目

女性活躍推進法特集ページ



で検索

【評価項目 1：採用】

次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。

- (i) 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（期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。))
 - (ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること。
 - ① 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。
 - ② 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。
- (※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみに該当すれば足りる。

【評価項目 2：継続就業】

- (i) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること。
 - ① 「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。
 - ② 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ**8割以上**であること。
(※) 新規卒採用者等として雇い入れた労働者であって、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。
- (ii) (i)を算出することができない場合は、以下でも可。
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。

【評価項目 3 : 労働時間等の働き方】

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。

- ・「各月の対象労働者の(法定時間外労働＋法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45 時間

これにより難しい場合は、

- ・「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」－「各月の法定労働時間の合計＝ $(40 \times \text{各月の日数} \div 7) \times \text{対象労働者数}$ 」] ÷「対象労働者数」< 45 時間

【評価項目 4 : 管理職比率】

次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。

- (i) 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) 「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。

【評価項目 5 : 多様なキャリアコース】

直近の 3 事業年度のうち、以下ア～エについて、

- ・常時雇用する労働者数が 301 人以上の事業主は 2 項目以上（非正社員がいる場合は必ずアを含むこと）
- ・常時雇用する労働者数が 300 人以下の事業主は 1 項目以上の実績を有すること

ア 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）

イ 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

ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用

エ おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用

えるぼし認定に関する実績の公表 ～女性の活躍推進企業データベース～

認定に関する実績の公表は、「女性の活躍推進企業データベース」(以下「データベース」)を使用してください。データベースは、策定した行動計画の外部への公表や、女性の活躍に関する情報公表の掲載先としてもご活用ください。

女性の活躍推進企業データベース

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

＜スマホ版＞



長崎労働局における「えるぼし認定企業」一覧（令和7年6月30日時点）

○ えるぼし認定企業

（従業員数は認定取得時）

No.	認定決定年月日	企 業 名	所在地	業種	規模	認定段階
1	平成30年2月27日	王蔵株式会社	長崎市	生活関連サービス業、娯楽業	523	3
2	平成30年10月3日	社会福祉法人洸洋会	長崎市	医療・福祉	46	3
3	平成31年1月22日	社会福祉法人正道会	長崎市	教育・学習支援	133	3
4	令和元年7月19日	株式会社リンクス	長崎市	保険業	21	3
5	令和3年7月6日	株式会社三基	長崎市	建設業	72	3
6	令和3年11月24日	総合ウェルフェア株式会社	長与町	医療・福祉	40	3
7	令和3年12月16日	社会福祉法人ながよ光彩会	長与町	医療・福祉	58	3
8	令和3年12月17日	松栄グループ有限会社	長与町	医療・福祉	29	3
9	令和4年1月27日	社会医療法人財団白十字会	佐世保市	医療・福祉	3,146	3
10	令和4年7月7日	佐世保タクシー株式会社	佐世保市	運輸業	66	3
11	令和4年11月16日	有限会社和泉屋	雲仙市	製造業	298	3
12	令和5年5月18日	長崎西彼農業協同組合	長崎市	複合サービス事業	614	3
13	令和6年1月4日	株式会社十八親和銀行	長崎市	銀行業	3,576	3
14	令和6年3月25日	株式会社エミネントスラックス	松浦市	製造業	170	3
15	令和6年7月2日	森吉不動産コンサルティング株式会社	佐世保市	不動産業	6	2
16	令和6年8月5日	特定医療法人雄博会	佐世保市	医療・福祉	262	3
17	令和7年1月28日	橋本興産株式会社	長崎市	卸売業	17	3
18	令和7年3月6日	株式会社堀内組	佐世保市	建設業	105	2
19	令和7年5月19日	株式会社今村組	五島市	建設業	61	3