

長崎労働局発表  
令和8年2月24日

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



## くるみん・えるぼし認定通知書交付式を3月2日に実施します！

長崎労働局（局長 倉永 圭介）では、次世代育成支援対策推進法に基づき、子どもを育てやすい雇用環境を整備し、育児休業の取得率向上などの目標を達成した企業を**くるみん認定企業**として公表し、また、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業を**プラチナくるみん認定企業**として公表しています。

さらに、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、くるみん認定企業として「株式会社 中原建設（2回目）」、「有限会社 和泉屋（2回目）」、「株式会社 エminentスラックス（2回目）」を認定し、えるぼし認定企業（3つ星）として、「株式会社 上滝」、えるぼし認定企業（2つ星）として、「株式会社 ヒューマングループ」を認定しました。

上記5社に対する認定通知書交付式を以下のとおり実施します。

### ◎くるみん・えるぼし認定通知書交付式

**日時**：令和8年3月2日（月）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 1-1,2,3 くるみん認定企業の情報

資料 1-4,5 えるぼし認定企業の情報

資料 2-1 令和7年4月1日から次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます

資料 2-2 R4.8 えるぼし認定基準等

資料 3-1 長崎労働局における「くるみん認定企業」一覧

資料 3-2 長崎労働局における「えるぼし認定企業」一覧

## くるみん認定企業の情報

### 株式会社 中原建設



所在地 : 対馬市峰町吉田186-1  
代表者名 : 代表取締役 中原 康博  
事業内容 : 建設業  
労働者数 : 47人(男性41人、女性6人) ※認定申請時の労働者数  
認定年月日 : 令和7年12月11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3年7月1日～令和7年6月30日

＜計画に定めた目標＞

産前産後休業、育児休業、育児休業給付に関する諸制度の周知

➡育児介護休業規定を社内に掲示するとともに、産前産後休業、育児休業、育児休業給付に関する諸制度について、子育て世代以外も含めた全従業員への説明を行った  
令和7年4月1日の改正時には、制度に関する会社独自のリーフレットを作成し、説明を行った

#### 【計画期間内における育児休業等取得率】

女性労働者：100%（2名取得／2名） 男性労働者：100%（1名取得／1名）

育児休業復帰後は、慣らし保育中の短時間勤務、送迎の時間に合わせた勤務、こどもの急な体調不良時に休暇を取得しやすいよう職場内でのサポート体制を整備しており、子育てに対する理解が浸透してきている

#### 【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】

子の看護等休暇について、小学校第4学年修了までの子を養育する従業員が取得できるよう就業規則に規定した。

※不妊治療と仕事の両立について、令和7年3月4日付けくるみんプラス認定済み認定後には、不妊治療制度に関する動画も作成し、さらなる周知を図っている

## くるみん認定企業の情報



### 有限会社 和泉屋

所在地 : 雲仙市愛野町乙5864  
代表者名 : 代表取締役 井上 確  
事業内容 : 製造業  
労働者数 : 308人(男性112人、女性196人) ※認定申請時の労働者数  
認定年月日 : 令和7年12月25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4年8月1日～令和7年7月31日

＜計画に定めた目標＞

(目標1) 子の看護休暇制度を拡充する

➡ 子の看護等休暇の対象となる子の年齢を18歳まで拡充。

(目標2) 不妊治療と仕事の両立のサポートを充実させる

➡ アンケートや自己申告などを通して社内の要望を把握し、  
不妊治療休暇の導入。  
不妊治療を受ける労働者に所定外労働の制限の措置を導入。

#### 【計画期間内における育児休業等取得率】

女性労働者：100% (7名取得/7名) 男性労働者：50% (2名取得/4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】

子の看護等休暇制度について、18歳まで利用できるよう拡充した。

## 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。



## 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～



# えるぼし認定企業の情報

## 株式会社 ヒューマングループ

所在地 : 佐世保市早岐3-12-6  
 代表者 : 代表取締役 内海 梨恵子  
 事業内容 : 運輸業・郵便業  
 労働者数 : 24人(男性16人、女性8人) ※認定申請時の人数  
 認定年月日 : 令和8年1月14日  
 認定段階 : 第2段階

### 【評価項目】

#### 1 採用

- ① 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 **38.5%** (産業平均値 12.9%)
- ②直近の事業年度において、基幹的な雇用管理区分における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。  
 ▶「事務・受付」に占める女性労働者の割合 **83.3%** (産業平均値 12.9%)

#### 2 継続就業

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。

- ▶正社員の女性労働者の平均継続勤務年数 **3年** (産業平均値 10.3年)

##### 【改善のための取組】

社内システムや環境等を整備することにより、新入社員の定着を高めたり、全社員が有給休暇を取得しやすいなどの働きやすい職場づくりに努めている。

2年連続  
実績改善中

#### 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 **28.6%** (産業平均値 7.2%)

#### 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。

- ▶おおむね30歳以上の女性の正社員としての中途採用 **1名**

～評価項目5つのうち4つの認定基準を満たしているため「認定段階2」の認定～

令和7年  
4月1日から

新たな10年がスタート！

次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律であり、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

令和6年5月に成立した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」により、法律の有効期限がさらに10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。

1

行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付け

- 育児休業等の取得状況及び労働時間の状況把握
- 改善すべき事情の分析

- 行動計画の策定・変更
- 社内周知
- 外部への公表

- 都道府県労働局への届出

- 計画の実施

- 計画終了・効果の測定

行動計画の策定又は変更を行う際には、**育児休業等の取得状況**（※1）、**労働時間の状況**（※2）を把握するとともに、**育児休業等の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標の設定が義務付けられます。**

（※1）男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

（※2）フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者については、健康管理時間）

◆PDCAサイクルの確立

※令和7年4月1日以降に策定又は変更する行動計画から義務の対象です。

認定基準を満たした場合

厚生労働大臣による認定  
(くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん)

2

認定基準の見直し（認定種類別の認定基準全体は、p.2～p.3でご確認ください。）

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準<共通>

○女性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（認定基準6）

|                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| 女性労働者の育児休業等取得率                   | 75%以上               |
| 育児休業等を行うことができる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率 | 基準なし → <b>75%以上</b> |

○成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準8）

|   |   |  |
|---|---|--|
| ①所定外労働の削減<br>②年次有給休暇の取得の促進<br>③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備 | → | ① <b>男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸</b><br>②年次有給休暇の取得の促進<br>③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備 |
|---|---|--|

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準<認定種類別>

○男性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準5）

|          |                      |    |                        |
|----------|----------------------|----|------------------------|
|          | 男性労働者の育児休業等取得率       |    | 男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率 |
| トライくるみん  | 7%以上 → <b>10%以上</b>  | 又は | 15%以上 → <b>20%以上</b>   |
| くるみん     | 10%以上 → <b>30%以上</b> |    | 20%以上 → <b>50%以上</b>   |
| プラチナくるみん | 30%以上 → <b>50%以上</b> |    | 50%以上 → <b>70%以上</b>   |

○働き方の見直しに係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準7）

|   |          |  |
|---|----------|--|
| 雇用する全てのフルタイム労働者1人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数 | トライくるみん  | 45時間未満   |
|   | くるみん     | 45時間未満 → <b>30時間未満（全てのフルタイム労働者）又は45時間未満（25～39歳のフルタイム労働者）</b> |
|   | プラチナくるみん |  |

○能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（プラチナくるみん認定基準10）

|          |                                    |
|----------|------------------------------------|
| プラチナくるみん | 女性労働者を対象とした取組 → <b>労働者を対象とした取組</b> |
|----------|------------------------------------|

トライくるみん、くるみん認定基準

| <p>トライくるみん<br/>(旧基準達成)</p>   | <p>新しいトライくるみん (新基準達成)</p>  <p>※新たなマークには認定年の後ろに「(2025年度基準)」と記載されます。</p> | <p>くるみん<br/>(旧基準達成)</p>    | <p>新しいくるみん (新基準達成)</p>  <p>※新たなマークには認定年の後ろに「(2025年度基準)」と記載されます。</p> |
|---|---|---|--|
| <p>1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。</p>  |   |   |  |
| <p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が <b>10%以上</b> (旧基準：7%以上) であること。</p> <p>(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて <b>20%以上</b> (旧基準：15%以上) であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p> <p>… &lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt; …</p> <p>計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合(男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人)でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、<b>子の看護等休暇</b>(旧基準：子の看護休暇)を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)。</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。</p> <p>③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が <b>10%以上</b> (旧基準：7%以上) であること。</p> <p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または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がいること。</p> |   | <p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が <b>30%以上</b> (旧基準：10%以上) であり、<b>当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。</b></p> <p>(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて <b>50%以上</b> (旧基準：20%以上) であり、<b>当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</b></p> <p>… &lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt; …</p> <p>計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合(男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人)でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、<b>子の看護等休暇</b>(旧基準：子の看護休暇)を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)、かつ、<b>当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。</b></p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、<b>当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。</b></p> <p>③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が <b>30%以上</b> (旧基準：10%以上) であり、<b>当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。</b></p> <p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または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がいること、かつ、<b>当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。</b></p> |  |
| <p>6. 計画期間における、<b>女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上</b> (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であること。</p> <p>… &lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt; …</p> <p>計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、<b>女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上</b> (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であれば基準を満たす。</p>   |   | <p>6. 計画期間における、<b>女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上</b> (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であり、<b>当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。</b></p> <p>… &lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt; …</p> <p>計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、<b>女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上</b> (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であり、<b>当該割合を「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。</b></p>   |  |
| <p>(旧基準7.) 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。 ※廃止(経過措置はp.4上段参照)</p>  |   |   |  |
| <p>7 (旧基準8). 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。</p> <p>(1) フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。</p> <p>(2) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。</p>  |   | <p>7 (旧基準8). 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること、かつ(3)を満たしていること。</p> <p>(1) フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月<b>30時間未満</b> (旧基準：45時間未満) であること。</p> <p>(2) <b>フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。(新設)</b></p> <p>(3) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。</p> <p>(旧基準：計画期間の終了日の属する事業年度において上記(1)の旧基準と(3)のいずれも満たしていること。)</p>   |  |
| <p>8 (旧基準9). 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。</p> <p>① <b>男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置</b> (旧基準：所定外労働の削減のための措置)</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</p>  |   |   |  |
| <p>9 (旧基準10). 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。</p>  |   |   |  |

プラチナくるみん



1～4. トライくるみん、くるみん認定基準1～4と同一

5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が **50%以上** (旧基準：30%以上) であること。

(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて **70%以上** (旧基準：50%以上) であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護等休暇 (旧基準：子の看護休暇) を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。
- ② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
- ③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が **50%以上** (旧基準：30%以上) であること。
- ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または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がいること。

6. トライくるみん認定基準6と同一

(旧基準7.) くるみん認定旧基準7と同一 ※廃止 (経過措置は p.4 上段参照)

※くるみん認定基準と同様の改正が、プラチナくるみん認定基準においても行われました。  
(詳細は p.2 のくるみん認定基準参照)

7 (旧基準8). くるみん認定基準7 (旧基準8) と同一

8 (旧基準9). 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

- ① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置 (旧基準：所定外労働の削減のための措置)
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

9 (旧基準10). 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育児休業等を利用している者を含む）している者の割合が90%以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者（子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む）の割合が70%以上であること。

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間中に(1)が90%未満かつ(2)が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、上記の(1)が90%以上または(2)が70%以上であれば、基準を満たす。

10. 育児休業等をし、または育児を行う労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を發揮することで活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

(旧基準11.) 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

11 (旧基準12). トライくるみん、くるみん認定基準9 (旧基準10) と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度（事業年度＝各企業における会計年度）の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

- ・1回目の公表は、プラチナくるみん認定取得後おおむね3か月以内
- ・2回目の公表は、公表前事業年度終了後おおむね3か月以内に行ってください。

厚生労働省運営のウェブサイト「**両立支援のひろば**」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

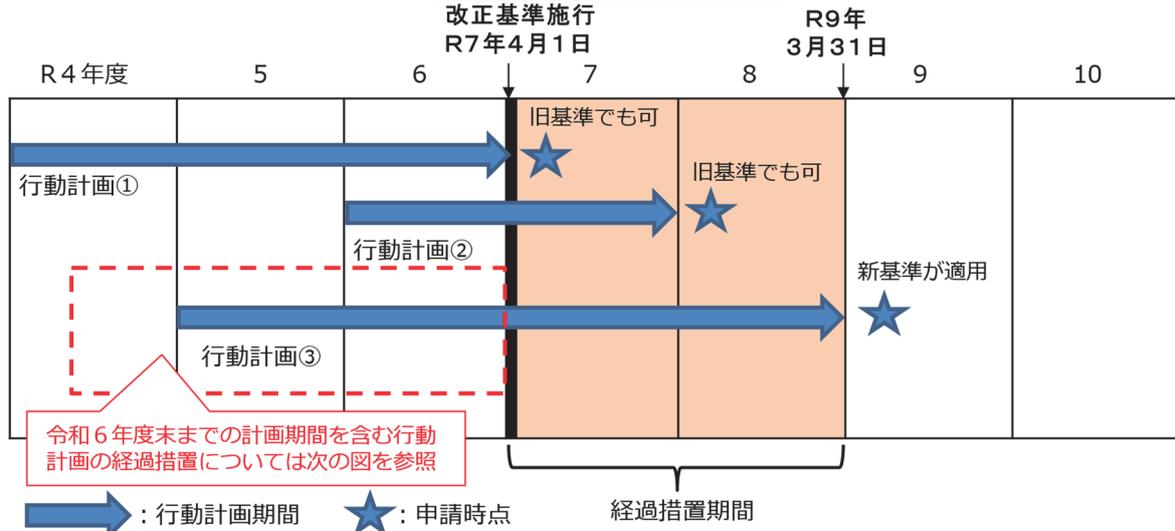
【各種情報を検索・閲覧】

- 一般事業主行動計画公表サイト：策定した一般事業主行動計画を公表したり、他社の計画を閲覧できます。
- 両立診断サイト：自社の両立支援の取組状況をチェックしたり、他社の取組を閲覧できます。
- その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載した Q&A 集の検索ができます。  
ぜひご利用ください。

**認定申請に関する経過措置**

**【令和7年4月から2年間の認定基準の経過措置】：改正前の旧基準達成による認定**

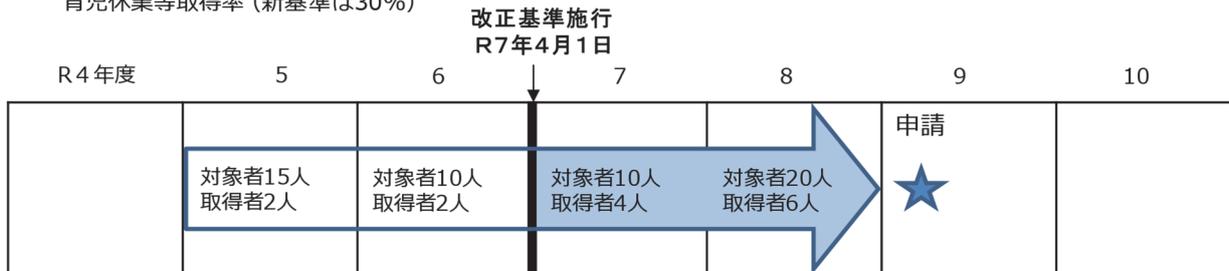
計画期間の時期にかかわらず、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



**【令和6年度末までの計画期間を含む行動計画の経過措置】：改正後の新基準達成による認定**

施行後の取組を評価するため、令和6年度末までに開始した行動計画で令和7年度以降に認定申請を行う場合は、令和6年度末までの計画期間を含めず、令和7年度以降の計画期間を基準算出のための計画期間とみなすことができます。この場合に付与される認定マークは新基準達成による認定マークとなります。

【例】 くるみん認定申請に係る計画期間が令和5年度から8年度までの4年間であった場合の男性労働者の育児休業等取得率（新基準は30%）



令和6年度末までの計画期間を含む計画期間すべてを対象にした場合  $\frac{\text{育児取得者}14\text{人}}{\text{対象者}55\text{人}} = 25\%$  ←新基準（30%）未達

令和7年度以降の計画期間を対象にした場合  $\frac{\text{育児取得者}10\text{人}}{\text{対象者}30\text{人}} = 33\%$  ←新基準（30%）達成

⇒ 令和7年度以降の計画期間での新基準達成により、新しいくるみんマークの申請が可能

**【プラチナくるみん認定の取消に関する経過措置】**

プラチナくるみんは、認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和7年4月1日から令和8年3月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても旧基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

◆詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)

くるみん認定・プラチナくるみん認定等を受けると次の制度を活用できます。

- 公共調達における加点评価
- くるみん助成金（こども家庭庁）
- 賃上げ促進税制（経済産業省）
- 働き方改革推進支援資金（(株)日本政策金融公庫）

詳細は



お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

| 都道府県 | 電話番号         |
|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|
| 北海道  | 011-709-2715 | 埼玉   | 048-600-6269 | 岐阜   | 058-245-1550 | 鳥取   | 0857-29-1709 | 佐賀   | 0952-32-7218 |
| 青森   | 017-734-4211 | 千葉   | 043-221-2307 | 静岡   | 054-252-5310 | 島根   | 0852-31-1161 | 長崎   | 095-801-0050 |
| 岩手   | 019-604-3010 | 東京   | 03-3512-1611 | 愛知   | 052-857-0312 | 岡山   | 086-225-2017 | 熊本   | 096-352-3865 |
| 宮城   | 022-299-8844 | 神奈川  | 045-211-7380 | 三重   | 059-226-2318 | 広島   | 082-221-9247 | 大分   | 097-532-4025 |
| 秋田   | 018-862-6684 | 新潟   | 025-288-3511 | 滋賀   | 077-523-1190 | 山口   | 083-995-0390 | 宮崎   | 0985-38-8821 |
| 山形   | 023-624-8228 | 富山   | 076-432-2740 | 京都   | 075-241-3212 | 徳島   | 088-652-2718 | 鹿児島  | 099-223-8239 |
| 福島   | 024-536-4609 | 石川   | 076-265-4429 | 大阪   | 06-6941-8940 | 香川   | 087-811-8924 | 沖縄   | 098-868-4380 |
| 茨城   | 029-277-8295 | 福井   | 0776-22-3947 | 兵庫   | 078-367-0820 | 愛媛   | 089-935-5222 |      |              |
| 栃木   | 028-633-2795 | 山梨   | 055-225-2851 | 奈良   | 0742-32-0210 | 高知   | 088-885-6041 |      |              |
| 群馬   | 027-896-4739 | 長野   | 026-227-0125 | 和歌山  | 073-488-1170 | 福岡   | 092-411-4894 |      |              |

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和6年12月作成 リーフレットNO.18

# 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※<sup>1</sup>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※<sup>1</sup>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>

女性活躍推進法特集ページ



で検索

## えるぼし認定の評価項目

### 【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。  
(※) 新規学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 × 各月の日数 ÷ 7) × 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利用ください。

**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「プラチナくるみん認定企業」「くるみん認定企業」一覧

(令和8年1月31日時点)

## ○ プラチナくるみん認定企業

(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  | 備考 | プラス認定年 |
|-----|------------|-------------------|-----|-------|-----|----|--------|
| 1   | 平成27年8月19日 | メルコアドバンスデバイス 株式会社 | 諫早市 | 製造業   | 308 |    |        |
| 2   | 令和7年8月21日  | 株式会社 西海建設         | 長崎市 | 総合建設業 | 220 |    |        |

## ○ くるみん認定企業

認定企業数：50社（うちプラス認定：1社）

(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    | 備考   | プラス認定年 |
|-----|---|---------------------|-------|----------|-------|------|--------|
| 1   | 平成23年6月1日   | 株式会社 長崎新聞社          | 長崎市   | 情報通信業    | 260   |      |        |
| 2   | 平成25年5月14日  | メルコアドバンスデバイス 株式会社   | 諫早市   | 製造業      | 350   |      |        |
| 3   | 平成26年1月29日  | たちばな信用金庫            | 諫早市   | 金融・保険業   | 181   |      |        |
| 4   | 平成26年8月22日  | 社会福祉法人 新上五島町社会福祉協議会 | 新上五島町 | 医療・福祉業   | 163   |      |        |
| 5   | 平成26年10月2日  | 医療法人 青藍会            | 諫早市   | 医療・福祉業   | 116   |      |        |
| 6   | 平成26年10月16日                                       | 株式会社 イシマル           | 長崎市   | 卸売・小売業   | 163   |      |        |
| 7   | 平成26年11月10日                                       | 有限会社 青木運送           | 西海市   | 運送業      | 41    |      |        |
| 8   | 平成27年2月28日  | 有限会社 優愛会            | 長崎市   | 医療・福祉業   | 116   |      |        |
| 9   | 平成27年2月28日  | 有限会社 長崎医患会          | 長崎市   | 医療・福祉業   | 67    |      |        |
| 10  | 平成27年3月26日  | 株式会社 ジーエスエレクトック九州   | 大村市   | 製造業      | 321   |      |        |
| 11  | 平成27年7月13日  | 国立大学法人長崎大学          | 長崎市   | 教育・学習支援業 | 4,401 |      |        |
| 12  | 平成27年10月7日<br>平成30年10月3日                          | 社会福祉法人 さゆり会         | 五島市   | 医療・福祉業   | 274   | 2回取得 |        |
| 13  | 平成27年11月16日                                       | 住商エアバッグ・システムズ 株式会社  | 松浦市   | 製造業      | 207   |      |        |
| 14  | 平成27年11月20日                                       | 長崎県中小企業団体中央会        | 長崎市   | 経済団体     | 26    |      |        |
| 15  | 平成28年1月22日<br>平成28年7月22日                          | エムエイチアイオーシャニクス 株式会社 | 長崎市   | 製造業      | 182   | 2回取得 |        |
| 16  | 平成28年4月20日  | 有限会社 いこい            | 佐世保市  | 医療・福祉業   | 69    |      |        |
| 17  | 平成28年4月26日<br>令和元年6月25日                           | 社会福祉法人 米寿会          | 対馬市   | 医療・福祉業   | 108   | 2回取得 |        |
| 18  | 平成28年5月18日<br>平成30年4月23日<br>令和2年5月25日<br>令和4年8月2日 | 地方独立行政法人北松中央病院      | 佐世保市  | 医療・福祉業   | 240   | 4回取得 |        |
| 19  | 平成28年6月8日<br>平成30年10月5日                           | 医療法人 祐里会姉川病院        | 諫早市   | 医療・福祉業   | 192   | 2回取得 |        |
| 20  | 平成28年8月18日<br>令和元年5月17日                           | 社会福祉法人 針尾福祉会        | 佐世保市  | 医療・福祉業   | 191   | 2回取得 |        |
| 21  | 平成28年8月18日  | 株式会社 富永             | 佐世保市  | 卸売業      | 131   |      |        |
| 22  | 平成29年3月8日   | 医療法人 保善会田上病院        | 長崎市   | 医療・福祉業   | 200   |      |        |
| 23  | 平成29年9月11日<br>令和4年7月7日                            | 生活協同組合ララコープ         | 長与町   | 小売業      | 1,279 | 2回取得 |        |

|    |             |                 |       |                  |       |          |       |
|----|-------------|-----------------|-------|------------------|-------|----------|-------|
| 24 | 平成30年8月30日  | アリエス 株式会社       | 平戸市   | 製造業              | 110   |          |       |
| 25 | 平成30年10月11日 | 株式会社 エミネントスラックス | 松浦市   | 製造業              | 160   | 2回取得     |       |
|    | 令和8年1月27日   |                 |       |                  |       |          |       |
| 26 | 令和1年7月12日   | 株式会社 西海建設       | 長崎市   | 建設業              | 171   |          |       |
| 27 | 令和1年7月31日   | 医療法人 東洋会 池田病院   | 島原市   | 医療・福祉業           | 214   |          |       |
| 28 | 令和2年3月30日   | 不動技研工業 株式会社     | 長崎市   | 機械設計             | 364   |          |       |
| 29 | 令和3年11月12日  | 株式会社 中原建設       | 対馬市   | 建設業              | 47    | 2回取得     | 2025年 |
|    | 令和7年12月11日  |                 |       |                  |       |          |       |
| 30 | 令和4年5月31日   | 長崎空港ビルディング 株式会社 | 大村市   | 運輸に附帯するサービス業     | 279   |          |       |
| 31 | 令和4年6月16日   | 株式会社 シーヴィテック九州  | 佐世保市  | 製造業              | 361   |          |       |
| 32 | 令和4年10月17日  | 有限会社和泉屋         | 雲仙市   | 食品製造販売業          | 308   | 2回取得     |       |
|    | 令和7年12月25日  |                 |       |                  |       |          |       |
| 33 | 令和4年11月11日  | 株式会社長崎西部建設      | 長崎市   | 総合建設業            | 48    | 2回取得     |       |
|    | 令和7年6月27日   |                 |       |                  |       |          |       |
| 34 | 令和5年8月17日   | 株式会社西海興業        | 長崎市   | 土木工事業            | 46    |          |       |
| 35 | 令和5年8月25日   | 株式会社池田工業        | 佐世保市  | 総合建設業            | 49    |          |       |
| 36 | 令和5年9月20日   | 扇精光コンサルタンツ株式会社  | 長崎市   | 建設コンサルタント(測量・設計) | 115   |          |       |
| 37 | 令和5年9月20日   | 扇精光ソリューションズ株式会社 | 長崎市   | IT機器販売保守、システム開発  | 107   |          |       |
| 38 | 令和5年12月25日  | 株式会社福德不動産       | 長崎市   | 不動産取引業           | 170   |          |       |
| 39 | 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 |          |       |
| 40 | 令和6年2月19日   | 大村ファミリー歯科       | 大村市   | 医療・福祉業           | 34    |          |       |
| 41 | 令和6年3月25日   | 九州ガス株式会社        | 諫早市   | ガス事業             | 135   |          |       |
| 42 | 令和6年6月24日   | 株式会社システック井上     | 長崎市   | 卸売業              | 187   |          |       |
| 43 | 令和6年8月19日   | 株式会社亀山電機        | 長崎市   | サービス業            | 64    |          |       |
| 44 | 令和6年10月25日  | 社会福祉法人敬天会       | 長崎市   | 医療・福祉業           | 70    |          |       |
| 45 | 令和7年3月14日   | 正和電材株式会社        | 佐世保市  | 電設資材卸売業          | 46    |          |       |
| 46 | 令和7年4月28日   | 株式会社日本ベネックス     | 諫早市   | 製造業              | 130   |          |       |
| 47 | 令和7年5月12日   | 税理士法人ネクスト・プラス   | 諫早市   | サービス業            | 18    |          |       |
| 48 | 令和7年5月20日   | 株式会社九州テン        | 佐世保市  | 製造業              | 738   |          |       |
| 49 | 平成29年7月3日   | 上五島石油備蓄株式会社     | 新上五島町 | 製造業              | 71    | 神奈川県より転入 |       |
| 50 | 令和7年8月27日   | 株式会社 大島造船所      | 西海市   | 造船業              | 1,901 |          |       |

301人以上 10社

101人以上300人以下 26社

100人以下 14件

プラス 1社

## 長崎労働局における「えるぼし認定企業」一覧（令和8年1月31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    |
| 20  | 令和7年7月29日  | 株式会社友建設           | 佐世保市 | 建設業           | 32    | 3    |
| 21  | 令和7年12月23日 | 株式会社上滝            | 長崎市  | 建設業           | 138   | 3    |
| 22  | 令和8年1月14日  | 株式会社ヒューマングループ     | 佐世保市 | 運輸業・郵便業       | 24    | 2    |