

佐賀労働局発表
令和8年7月31日（金）

担当	厚生労働省佐賀労働局雇用環境・均等室
	室長 副島 正子 雇用環境改善・均等推進監理官 亀山 裕美 TEL 0952-32-7218 https://jsite.mhlw.go.jp/saga-roudoukyoku/

報道関係者 各位

建設業の未来を拓く女性活躍！ ～女性技術者が活躍できる職場づくりを評価～ 牟田建設(株)をえるぼし認定しました！



佐賀労働局(局長 田之上 英治)は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)に基づく認定(えるぼし認定)企業として、牟田建設株式会社(神埼郡)を認定しました。(参考資料1, 2)

建設業では、担い手不足が課題となる中でも、女性技術者の育成、女性が働きやすい職場づくりに積極的に取り組む牟田建設株式会社を、女性活躍推進サポート企業として認定いたしました。

これまで認定を受けた企業は、全国で4450社(令和8年6月末時点)あり、今般の認定により、県内では合計17社となりました。(参考資料3)

【認定企業のご紹介】

- ・認定企業：牟田建設 株式会社
(所在地：佐賀県神埼郡吉野ヶ里町大曲1756) 令和8年6月15日認定
- ・事業内容：建設業
- ・労働者数：107人
- ・認定の概要：えるぼし認定(2つ星)

えるぼし認定とは

○行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等一定の要件を満たした場合に認定する制度です。(参考資料4, 5)

認定基準

- ①採用、②継続就業、③時間外・休日労働時間数が少ないこと、
④女性の管理職比率、⑤多様なキャリアコース(正社員への転換、中途採用など)

認定のメリット

○認定マークを商品や求人票に付すことができ、女性の活躍を推進している事業主であることをPRすることができます。
○公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。
○日本政策金融金庫による融資を低金利で利用することができます。

えるぼし認定企業インタビュー

女性が働き続けられる建設会社を目指して



【企業紹介】

牟田建設株式会社

所在地：神埼郡吉野ヶ里町

業種：建設業

従業員数：107名(男性99名・女性8名)

認定：えるぼし認定★★



牟田社長【中央】と社員の皆さん

認定を目指したきっかけは？

社員の働き方の改革を進める中で、自社の取組を客観的に評価してもらえる制度として、えるぼし認定の取得を目指しました。また、認定を通じて企業のイメージアップも図り、採用活動にもつなげたいと考えました。



インタビューの様子【右側 労働局】

活躍している女性社員の声



採用活動で高校生に対して、企業の説明をしています。土木科の女子学生は少なく、就職に関しても不安があると思いますが、女性社員が説明することで質問もしやすいようです。インターンなどでも女子学生が来てくれるようになりました。

資格取得の研修を勤務時間の中で実施してもらっています。家事等があり、勤務後の研修だと難しいので助かっています。資格を取得したことで業務にも役立っています。

女性活躍への取組

更衣室や現場トイレの整備、時間単位での年次有給休暇制度の導入など、働きやすい職場環境づくりを進めています。

また、採用活動では、活躍する女性社員を紹介し、女性が活躍できる職場であることを積極的に発信しています。

女性の管理職への登用も行いました。また、そのための育成として資格取得促進等も行っています。

認定取得に向けて苦労したことは？

認定のためには、採用や人事など会社が取組むこと、登用へのチャレンジ等、社員にもがんばってもらうこと等があります。

事前に認定の基準を知っていれば申請までに時間もかからなかったと思います。

今後の目標は？

働きやすい職場づくりを続けていきます。

また、現場の女性を増やしていきたいです。

男性の育休取得など、仕事と家庭の両立支援にも取り組んでいきます。

今後はくるみん認定の取得もできればよいなと思っています。

男性も女性も活躍できる会社をめざしています。



ブラチナくるみんマーク

女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」制度、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」制度はこちらからご覧ください。



次世代育成支援対策推進法 女性活躍推進法

えるぼし認定の評価項目と牟田建設株式会社の取組内容

【企業概要】

- ・ 企 業 名：牟田建設株式会社
- ・ 所 在 地：佐賀県神埼郡吉野ヶ里町
- ・ 業 種：建設業
- ・ 労働者数：107 名（うち女性 8 名）



【主な取組】

- 女性の現業職員の採用拡大を目標として、企業説明会などにおいて女性の活躍状況を積極的にPRしました。
- 女性職員の勤務経験及び職務能力に応じた管理職への登用、昇任配置を行いました。
- 更衣室や現場トイレの整備、時間単位での年次有給休暇の導入など働きやすい職場環境づくりを進めた。

【評価項目】 (※) 2年連続実績改善

- 1 採用
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以上であり、2年連続してその実績が改善している。
 - ・ 総務/営業職に占める女性労働者の割合 **46.7%**（産業平均値 10.7%）
 - ・ 現業職に占める女性労働者の割合 **3.6% (※)**（産業平均値 10.7%）
- 2 継続就業
「女性労働者の平均継続勤続年数」÷「男性労働者の平均継続勤続年数」が7割（0.7）以上である。
総務・営業職 **0.76** 現業職 **0.26 (※)**
- 3 労働時間等の働き方
労働者1人あたり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、全ての月において、**45時間未満**である。
- 4 管理職比率
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。
 - ・ 女性管理職 **6.7%**（産業平均値 4.1%）
- 5 多様なキャリアコース
・ おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 **3名**

★評価項目5つのうち3～5の認定基準を満たし、1、2の基準において2年連続改善されているため**認定段階2(2つ星)**の認定

佐賀労働局管内におけるえるぼし認定状況

	企 業 名	認定段階	所在地	認定年月	認定時 労働者数
1	株式会社佐賀銀行	★★★★	佐賀市	平成30年10月	2,168
2	木村情報技術株式会社	★★★★	佐賀市	平成30年11月	422
3	株式会社ミズ	★★★★	佐賀市	令和 2 年 9 月	541
4	唐津農業協同組合	★★★★	唐津市	令和 2 年11月	491
5	株式会社佐電工	★★★★	佐賀市	令和 3 年 1 月	449
6	株式会社大和建设	★★★★	佐賀市	令和 3 年 7 月	27
7	唐津土建工業株式会社	★★★★	唐津市	令和 4 年 7 月	122
8	岡本建設株式会社	★★★★	小城市	令和 4 年10月	72
9	特定非営利活動法人スチューデント・ サポート・フェイス	★★★★	武雄市	令和 5 年 3 月	65
10	株式会社建匠コンサルタント	★★★★	佐賀市	令和 5 年11月	19
11	株式会社ALPHABET HOLDINGS	★★★	佐賀市	令和 6 年 8 月	18
12	モロドミ建設株式会社	★★★★	多久市	令和 6 年 9 月	26
13	株式会社名村造船所	★★★	伊万里市	令和 6 年12月	1,057
14	ホンダカーズ佐賀株式会社	★★★	唐津市	令和 7 年 5 月	398
15	平野建設産業株式会社	★★★	唐津市	令和 7 年 6 月	20
16	株式会社葉隠緑化建設	★★★	佐賀市	令和 7 年10月	40
17	牟田建設株式会社	★★★	吉野ヶ里町	令和 8 年 6 月	107

(最高位：三つ星)

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

○**えるぼし認定**: 一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。

○**プラチナえるぼし認定**: えるぼし認定企業のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。＜令和2年6月～＞

➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

プラチナ えるぼし 	● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※) ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) ※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要
えるぼし (3段階目) 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
えるぼし (2段階目) 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」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。
えるぼし (1段階目) 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」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。

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準①

※ えるぼしの基準のうち下線部は、改正により新たに追加されたもの。

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	① 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。） 又は ② <u>直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。</u> (i) <u>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。</u> (ii) <u>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</u> （※）正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。	同左
2.継続就業	○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。 (i) 「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。 (ii) 「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。 （※）継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者（新規学卒者等に限る。）のうち継続して雇用されている者の割合 ○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u> ・ <u>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。</u>	○ 左に掲げる基準のうち、 ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 であること。（その他の基準は同左）
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。	同左

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準②

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
4.管理職比率	① 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。 又は ② 「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。	○ 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の1.5倍以上であること。 ただし、1.5倍後の数字が、 ① 15%以下の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。 (※) 「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」が「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」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。 ② 40%以上の場合は、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。 (※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合は、40%以上
5.多様なキャリアコース	○ 直近の3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること。 A 女性の非正社員から正社員への転換 B 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 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	同左

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。

(注2) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない（雇用形態が異なる場合を除く。）。

<その他>

- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ えるぼし認定又はプラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は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。

ご存じですか？このマーク！



企業の人材確保・定着に役立つ えるぼし・くるみん認定制度のご案内

えるぼし認定制度

女性活躍推進企業の認定

女性の活躍促進のための取り組みの実施状況が優良な企業、女性特有の健康課題と仕事の両立を支援する企業を厚生労働大臣が認定する制度です



えるぼしプラス(1段階目)



えるぼしプラス(2段階目)



えるぼしプラス(3段階目)



プラチナえるぼしプラス

くるみん認定制度

子育てサポート企業の認定

仕事と子育ての両立を図るための取り組みの実施状況が優良な企業、不妊治療と仕事の両立を支援する企業を厚生労働大臣が認定する制度です



トライくるみんプラス



くるみんプラス



プラチナくるみんプラス

「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」で企業の女性活躍推進の取組みや子育てサポートの取組みの確認ができます。ぜひご覧ください！



認定制度のメリットは？

- 自社の商品、広告等に認定マークの使用ができます
- 認定企業は公共調達で有利になります
- 日本政策金融公庫による融資制度が低金利で利用できます
- 「くるみん助成金」の対象となります(「トライくるみん」は対象外)
- お問い合わせ先は(一財)女性労働協会



お問い合わせはこちら

佐賀労働局雇用環境・均等室

0952-32-7218

(受付時間 平日8:30~17:15)