

報道関係者各位

令和8年1月30日

【照会先】

厚生労働省和歌山労働局

雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 平井 裕弥

室長補佐 北野 康一

(電話) : 073(488) 1170

三笠建設株式会社を「えるぼし」(3段階目)に認定！ 2月12日(木)、認定通知書交付式を行います

和歌山労働局(局長 ^{なかやま はじめ} 中山 始)は、三笠建設株式会社(和歌山県和歌山市：代表取締役 ^{むらやま のぶよし} 村山 宣義)を、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な「えるぼし認定企業」に認定しました。

つきましては、下記により、認定通知書交付式を開催いたします。

1 日時： **令和8年2月12日(木) 11:00～**

2 場所： 和歌山労働局

(所在地) 和歌山市黒田二丁目3番3号

(電話番号) 073-488-1170

3 主催： 和歌山労働局

4 内容： (1) えるぼし認定通知書交付

(2) 局長祝辞

(3) 認定企業コメント

(4) 写真撮影

(5) 認定企業との意見交換

5 その他： **取材・撮影をお受けします。(事前登録のお願い)**

取材にお越しいただける場合は、お手数ですが、**2月10日(火) 10:00まで**に、
右上記載の担当(平井または北野)あて、ご連絡をお願いします。



認定マーク「えるぼし」
(3段階目)

<添付資料>

- 1 認定基準の達成状況について
- 2 和歌山県内のえるぼし認定企業一覧(令和8年1月26日現在)
- 3 えるぼし認定、プラチナえるぼし認定について

三笠建設株式会社

【認定日】令和8年1月16日

【事業所概要】

- ・所在地：和歌山市
- ・業種：建設業
- ・労働者数：18人（うち女性6人）
- ・HP：<https://mikasakensetsu.com/>



認定マーク「えるぼし」
（3段階目）

評価項目・認定基準		達成状況
評価項目1 採用	<p>（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</p> <p>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以上であること</p> <p>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以上であること</p>	<p>◎優良◎</p> <p>令和6年度実績</p> <p>①正社員に占める女性割合 30.0%</p> <p>産業平均値（建設業） 14.8%</p> <p>②正社員に雇用管理区分の設定なし</p>
評価項目2 継続就業	<p>（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。</p> <p>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。</p> <p>（※）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。</p> <p>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。</p>	<p>◎優良◎</p> <p>令和6年度実績</p> <p>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7割以上である。</p>
評価項目3 労働時間等の働き方	<p>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</p>	<p>◎優良◎</p> <p>令和6年度実績</p> <p>⇒全ての雇用管理区分において、各月ごとに全て45時間未満</p>
評価項目4 管理職比率	<p>（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。</p>	<p>◎優良◎</p> <p>令和6年度実績</p> <p>管理職5名中女性1名</p> <p>女性管理職比率 20.0%</p> <p>産業平均値（建設業） 4.1%</p>
評価項目5 多様なキャリアコース	<p>直近の3事業年度のうち、以下について、2項目以上（常時雇用労働者300人以下の事業主は1項目以上）の実績を有すること</p> <p>（1）女性の非正社員から正社員への転換</p> <p>（2）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</p> <p>（3）過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>（4）おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>	<p>◎優良◎</p> <p>令和4年度～令和6年度実績</p> <p>（4）1名</p>



優良5項目により3段階目の認定を取得



和歌山県内のえるぼし認定企業一覧 (令和8年1月26日現在)

プラチナえるぼし認定企業

	企 業 名	段 階	本社所在地	認定年
1	株式会社インテリックス		和歌山市	2020
2	東和製薬株式会社		紀の川市	2024

えるぼし認定企業

	企 業 名	段 階	本社所在地	認定年
1	株式会社インテリックス		和歌山市	2017
2	医療法人藤民病院		和歌山市	2017
3	太洋テクノレックス株式会社 (旧：太洋工業株式会社)		和歌山市	2018
4	社会福祉法人順風会		和歌山市	2020
5	株式会社キャリア・ブレスユー		和歌山市	2020
6	株式会社松谷仏具店		橋本市	2021
7	C2C Twinkle Academy 株式会社 (旧：フォーキッズ株式会社)		岩出市	2021
8	東和製薬株式会社		紀の川市	2021





9	社会福祉法人寿敬会		和歌山市	2021
10	株式会社サンコー		海南市	2022
11	特定非営利活動法人キャリア・ファシリテーター協会		和歌山市	2022
12	和歌山ヤクルト販売株式会社		和歌山市	2023
13	株式会社丸和食品		和歌山市	2023
14	医療法人さくら会		海南市	2024
15	原田織物株式会社		橋本市	2024
16	有限会社中田		田辺市	2024
17	株式会社紀陽銀行		和歌山市	2024
18	紀陽情報システム株式会社		和歌山市	2025
19	株式会社堀組		田辺市	2026
20	三笠建設株式会社		和歌山市	2026

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。**

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。（※） <p>※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</p>
<p>えるぼし （3段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
<p>えるぼし （2段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
<p>えるぼし （1段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<p>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。）</p> <p>又は</p> <p>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></p> <p>(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></p> <p>(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></p> <p>（※）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。</p>	同左
2.継続就業	<p>○ 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。</p> <p>(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。</p> <p>（※）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。</p> <p>(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。</p> <p>（※）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</p> <p>○ <u>上記を算出することができない場合は、以下でも可。</u></p> <p>・ <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></p>	<p>○ 左に掲げる基準のうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上 <p>であること。（その他の基準は同左）</p>
3.労働時間等の働き方	<p>○ 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。</p>	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	<p>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。</p> <p>又は</p> <p>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。</p>	<p>○ 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。</p> <p>ただし、1.5倍後の数字が、</p> <p>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。</p> <p>(※) 「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。</p> <p>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。</p> <p>(※) 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</p>
5.多様なキャリアコース	<p>○ 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。</p> <p>A 女性の非正社員から正社員への転換</p> <p>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</p> <p>C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用</p> <p>D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用</p>	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。