

株式会社田浦組

業種:総合建設業

事業所ホームページ <https://tauragumi.jp/>



① ワーク・ライフ・バランスを推進する取組

- ・一般事業主行動計画（令和6年6月～令和8年5月）で目標としていた「年次有給休暇の取得日数1人あたりの平均年間6日以上」を達成
- ・男性従業員の育児・家事参画への支援等のため、従業員が育児・介護休業等に関する規定を常に閲覧できるように社内共有サイトに掲載
- ・時間外勤務削減のため、月2回のノー残業デーを実施
- ・ユースエール認定企業



② 男女の人権に配慮した働きやすい環境づくりに向けた取組

- ・定期的に社長との面談や全体会議を実施するなど、従業員の意見を反映させる機会を設けている。
- ・従業員からの要望を受け男女別トイレを設置するなど、職場環境の改善に取り組んでいる。
- ・若手・中堅従業員を対象にハラスメント研修を実施

③ 女性活躍の推進に向けた積極的な取組

- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画で「セクシャルハラスメント相談体制の強化」を目標に掲げ、管理職を対象とした勉強会を実施するなど、女性活躍の推進に向けて積極的に取り組んでいる。

株式会社長崎西部建設

業種:総合建設業

事業所ホームページ <https://nagasakiiseibu.co.jp>



① ワーク・ライフ・バランスを推進する取組

- ・介護休業は通算94日まで取得が可能（法を上回る基準で制度を整備）
- ・男性従業員の育児・家事参画への支援等のため、育児目的休暇を導入（年5日）
男性の育児休業取得をスローガンとして掲げ、事業所内に掲示するなど、取得を呼びかけている。
- ・時間外勤務削減のため、週1回のノー残業デーを実施。ノー残業デーの推進をスローガンとして掲げ、推進を呼びかけている。
- ・「長崎県誰もが働きやすい職場づくり実践企業（通称Nぴか）」三つ星取得
- ・「子育てサポート企業（くるみん）」認定
- ・ユースエール認定企業



② 男女の人権に配慮した働きやすい環境づくりに向けた取組

- ・定期的な社長との面談や年齢別、部署別での食事会の実施など、従業員の意見を反映させる機会を設けている。
- ・メンタルヘルス相談窓口を設置、ストレスチェックを実施

③ 女性活躍の推進に向けた積極的な取組

- ・女性を管理職として1名登用



長崎市男女イキイキ企業表彰 表彰事業所紹介

「長崎市男女イキイキ企業表彰」は市内の事業所を対象に、性別にかかわらず、誰もが働きやすい環境づくりに取組み、実践している事業所を表彰する制度です！

次の、男女共同参画の3つの視点に基づいた取組みが表彰対象になります！

① ワーク・ライフ・バランスを推進する取組

② 男女の人権に配慮した働きやすい環境づくりに向けた取組

③ 女性活躍の推進に向けた積極的な取組



令和8年度の表彰事業所はこちら！！

- ★ 株式会社DENKEN
- ★ 社会福祉法人実寿穂会
- ★ 田中工業株式会社
- ★ 明治安田生命保険相互会社
長崎支社 桜町営業部
- ★ 株式会社田浦組
- ★ 株式会社長崎西部建設



（順不同）

令和8年度表彰事業所が行っている「働く人も会社もイキイキと輝ける」
取り組みの一部をご紹介します！

株式会社DENKEN

業種:建設業 事業所ホームページ <https://denken-exeo.co.jp/>



① ワーク・ライフ・バランスを推進する取組

- ・男性従業員の育児・家事参画への支援等のため、配偶者が出産時の特別休暇を導入（5日）
- ・ゴールデンウィーク、お盆、年末年始などの長期休暇に合わせた有給休暇の取得促進日を設定し、社内ホームページによる周知
- ・時間外勤務削減のため、週1回のノー残業デーを実施。朝礼での呼びかけ及び社内掲示等による周知
- ・「長崎県誰もが働きやすい職場づくり実践企業（通称Nぴか）」一つ星取得
- ・長崎県SDGs登録企業

② 男女の人権に配慮した働きやすい環境づくりに向けた取組

- ・職場環境や今後のキャリアなど、自己申告シートを利用した上司との面談を行い、従業員の意見を反映させる機会を設けている。
- ・更衣室、女性専用ルームの設置等
- ・全従業員を対象にハラスメントに関する研修を実施



③ 女性活躍の推進に向けた積極的な取組

- ・令和8年度実績：目標値2名に対して2名の女性を採用
- ・女性を管理職として1名登用
- ・「女性活躍推進企業（えるぼし）」認定

社会福祉法人実寿穂会

業種:社会福祉(高齢者・児童) 事業所ホームページ <https://mizuhokai.jp/>



① ワーク・ライフ・バランスを推進する取組

- ・育児短時間勤務制度は小学校4年の始期に達するまで利用が可能（法を上回る基準で制度を整備）
- ・男性の育児休業取得のための「育休ハンドブック（男性用）」を作成し、男性従業員の育児・家事参加への支援を行っている。
- ・時間外勤務削減のため、月2回のノー残業デーを実施
- ・「長崎県誰もが働きやすい職場づくり実践企業（通称Nぴか）」三つ星取得



② 男女の人権に配慮した働きやすい環境づくりに向けた取組

- ・生産性向上及び職場満足度調査を行い、従業員の要望や意見を取り入れている。
- ・メンタルヘルスサポートセンターを設置



③ 女性活躍の推進に向けた積極的な取組

- ・女性を管理職として14名登用

田中工業株式会社

業種:総合建設業 事業所ホームページ <https://www.tanakakougyo.co.jp/>



① ワーク・ライフ・バランスを推進する取組

- ・育児休業は子が1歳1ヵ月に達するまで、介護休業は通算94日まで取得が可能（法を上回る基準で制度を整備）
- ・男性の育児・家事参画への支援等のため、男性従業員向けのポスターを作成し、社内連絡ツールや事業所内での掲示による周知
- ・繁忙期を避けた年次休暇取得の呼びかけ。取得日数が少ない従業員へのメール等による取得の呼びかけ
- ・労働時間短縮のため、社内共有サイトの活用、書類のペーパーレス化など、スムーズな業務体制を構築
- ・「長崎県誰もが働きやすい職場づくり実践企業（通称Nぴか）」五つ星取得
- ・長崎県SDGs登録企業
- ・長崎県健康経営推進企業



② 男女の人権に配慮した働きやすい環境づくりに向けた取組

- ・女子更衣室の整備など、働きやすい環境づくり

③ 女性活躍の推進に向けた積極的な取組

- ・生理休暇、妊娠中の通院・休憩等健康管理に係る休暇制度を導入



明治安田生命保険相互会社 長崎支社 桜町営業部

業種:保険業 事業所ホームページ <https://www.meijiyasuda.co.jp/>



① ワーク・ライフ・バランスを推進する取組

- ・育児休業は子が最大満2歳になる月の末日まで取得が可能（法を上回る基準で制度を整備）
- ・小学校3年生までの子の学校行事などへの参加のため、キッズサポート休暇を導入（年間5日）
- ・男性従業員の育児・家事参画への支援等のため、男性従業員向けのパンフレットを作成し、配布
- ・年次有給休暇取得促進のため、取得日数が少ない従業員への取得の呼びかけ
- ・時間外勤務削減のため、週1回のノー残業デー（イクボスデー）の実施。朝礼での呼びかけ、事業所内でのパネル掲示
- ・「子育てサポート企業（プラチナくるみん）」認定

② 男女の人権に配慮した働きやすい環境づくりに向けた取組

- ・事業所内で職場環境の満足度アンケートを実施し、改善に向けた話し合いの実施

③ 女性活躍の推進に向けた積極的な取組

- ・令和8年度実績：目標値10名に対して12名の女性を採用
- ・女性を管理職として14名登用

