



経済・府政記者クラブ同時資料配付

京 都 労 働 局 発 表
令 和 7 年 8 月 1 日 (金)

担	京都労働局 雇用環境・均等室
	雇用環境・均等改善・均等推進監理官 綱島 佳子
	雇用環境・均等室室長補佐 高江洲洋子
当	雇用環境改善・均等推進指導官 秋田洋一郎
	電話 075-241-0504

「プラチナえるぼし」認定企業として、 京セラコミュニケーションシステム株式会社を認定しました

京都労働局(局長:角南 巖)は、令和7年6月に以下の企業を認定したことを発表します。

「プラチナえるぼし」認定のあった企業：

京セラコミュニケーションシステム株式会社

これにより、府内の「プラチナえるぼし」認定企業は3社(全国で88社)となりました。情報通信業では、従業員1,000人以上(情報通信業)で近畿初、全国3例目(京都1、東京2)の認定となります。

<認定通知書交付式>

日 時 : 令和7年8月1日(金)10時からの記者懇談会に続けて実施

会 場 : 京都労働局会議室(6階会議室)

次 第 : 認定通知書交付

写真撮影

*当日、司会者が写真撮影のご案内をします。

*式終了後、認定企業への取材も可能です。

「プラチナえるぼし認定」とは

- 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。
- 認定を受けると、プラチナえるぼしマークを商品、広告、求人広告などに表示することができ、採用活動での求職者へのアピール、公共調達での加点評価や賃上げ促進税制の税額控除率の上乗せ(令和9年3月31日まで)等を受けることができます。

京セラコミュニケーションシステム株式会社

所在地：京都市伏見区

業種：情報通信業

代表者：代表取締役社長 河之口達也

社員数：2,683人（男性：2,052人、女性：631人）



行動計画期間：令和4年4月1日～令和6年3月31日

- ・女性管理職候補が専属のスポンサー（管理職の中から選定）のもと1年間の教育・支援を受ける「女性管理職候補支援プログラム」や、部長以上の女性管理職育成のための他社交流会の開催など、女性従業員が管理職にチャレンジしやすい環境づくり、制度改革を実施。その結果、女性の管理職比率 19.9%（令和7年4月） と情報通信業の産業平均値（10.7%）を大きく上回った。
- ・多様な人材が活躍できる環境を整え、性別に関わらない能力発揮を実現するため、課長以上の管理職を対象に アンコンシャスバイアスに関する研修を年1回実施（目標80%以上の参加率）した。計画1年目は、正社員からパートタイマーまで全社員を対象にアンケート方式の動画研修を行い、このアンケート結果を反映させた幹部社員向けと全社員向けの研修を2年目に実施した。いずれの研修も 90%以上の出席率 となった。
- ・計画1年目（令和4年度）、「男性の育児休職」をテーマにオンライン交流会を2回開催。「性別を問わず育休を取得できる職場」の実現のため、参加者同士が対話を通して繋がりを深めた。交流会に参加した男性社員の多くが、その後育休を取得することになった。
- ・計画2年目（令和5年度）、男性の育休取得者が増加し、実際に育休を取得した男性社員の「育休体験談」を社内に共有することで、育休時の過ごし方など生の声を伝える取り組みを行った。

別添1：えるぼし認定のリーフレット

別添2：京都府内のえるぼし・プラチナえるぼし認定企業の一覧

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。

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業

	都道府県	企業名	段階	所在地	認定年月	常時雇用する労働者数	労働時間に関する評価項目	
1	京都	株式会社京都銀行	★★★	京都市	平成28年4月	3,161	○	
2	京都	株式会社ニッセン	★★★	京都市	平成28年4月	2,640	○	
3	京都	日新電機株式会社	★★★	京都市	令和6年8月	2,132	○	
4	京都	株式会社日新システムズ	★★★	京都市	平成29年4月	207	○	※
5	京都	株式会社ニッセンライフ	★★★	京都市	平成29年4月	60	○	※
6	京都	ニデック株式会社	★★★	京都市	平成30年8月	2,576	○	
7	京都	日東精工株式会社	★★★	綾部市	平成30年12月	609	○	
8	京都	京都北都信用金庫	★★★	宮津市	平成30年12月	740	○	
9	京都	医療法人社団洛和会	★★★	京都市	平成31年1月	2,537	○	
10	京都	株式会社岡墨光堂	★★	京都市	平成31年1月	33	○	※
11	京都	株式会社アドプランツコーポレーション	★★	京都市	平成31年2月	10	○	※
12	京都	京都中央信用金庫	★★★	京都市	令和元年5月	2,860	○	
13	京都	SGシステム株式会社	★★★	京都市	令和元年6月	1,928	○	
14	京都	アヤベックス株式会社	★★★	綾部市	令和元年7月	19	○	※
15	京都	株式会社修美	★★★	京都市	令和元年11月	19	○	※
16	京都	一般社団法人京都市交通局協力会	★★★	京都市	令和2年5月	487	○	
17	京都	マクセル株式会社	★★	乙訓郡大山崎町	令和2年5月	2,492	○	
18	京都	京都信用保証協会	★★★	京都市	令和2年10月	160	○	※
19	京都	株式会社エルハウジング	★★★	京都市	令和2年10月	146	○	※
20	京都	宇治武田病院	★★★	宇治市	令和3年1月	474	○	
21	京都	ランゲート株式会社	★★★	京都市	令和3年1月	64	○	※
22	京都	株式会社ワコール	★★★	京都市	令和3年2月	5,259	○	
23	京都	日本シティネットワーク株式会社	★★★	京都市	令和3年5月	11	○	※
24	京都	社会福祉法人青谷学園	★★★	城陽市	令和3年5月	101	○	※
25	京都	学校法人大和学園	★★★	京都市	令和3年8月	206	○	※
26	京都	社会福祉法人城陽市社会福祉協議会	★★★	城陽市	令和3年9月	132	○	※
27	京都	株式会社ジェイアール西日本ホテル開発	★★	京都市	令和3年10月	537	○	
28	京都	株式会社環境総合リサーチ	★★★	相楽郡精華町	令和4年2月	148	○	※
29	京都	社会福祉法人京都聴覚言語障害者福祉協会	★★★	京都市	令和4年3月	452	○	
30	京都	三洋化成工業株式会社	★★★	京都市	令和4年3月	1,715	○	
31	京都	株式会社微生物化学研究所	★★★	宇治市	令和4年6月	269	○	※
32	京都	株式会社クラウドディアコスチュームサービス	★★★	京都市	令和4年8月	399	○	
33	京都	日本電気化学株式会社	★★★	京都市	令和4年9月	154	○	※
34	京都	株式会社京写	★★★	久世郡久御山町	令和4年10月	404	○	
35	京都	株式会社アルファコーポレーション	★★	京都市	令和4年12月	400	○	
36	京都	内外エンジニアリング株式会社	★★	京都市	令和5年2月	321	○	
37	京都	株式会社ユー・エム・アイ	★★★	久世郡久御山町	令和7年3月	209	○	※
38	京都	養父織物 養父孝昭	★★★	京丹後市	令和5年7月	12	○	※
39	京都	エア・ウォーター・リンク株式会社	★★	京都市	令和5年8月	238	○	※
40	京都	株式会社光影堂	★★★	京都市	令和5年8月	13	○	※
41	京都	福田建設工業株式会社	★★	京都市	令和5年8月	12	○	※
42	京都	税理士法人キーストーン	★★	京都市	令和5年8月	8	○	※
43	京都	株式会社島津製作所	★★★	京都市	令和5年8月	4,502	○	
44	京都	株式会社マイファーム	★★★	京都市	令和5年9月	235	○	※
45	京都	株式会社村田製作所	★★	長岡京市	令和5年9月	10,917	○	
46	京都	株式会社クリアビジョン	★★★	京都市	令和5年12月	238	○	※
47	京都	社会福祉法人京都社会福祉協会	★★★	京都市	令和6年2月	843	○	
48	京都	株式会社共和	★★	京都市	令和6年2月	29	○	※
49	京都	株式会社RUTILEA	★★★	京都市	令和6年2月	72	○	※
50	京都	二九精密機械工業株式会社	★★★	京都市	令和6年3月	276	○	※
51	京都	株式会社内藤建築事務所	★★	京都市	令和6年3月	265	○	※
52	京都	日本新薬株式会社	★★★	京都市	令和6年3月	1,820	○	
53	京都	京セラコミュニケーションシステム株式会社	★★★	京都市	令和6年5月	2,592	○	
54	京都	株式会社クレオテック	★★★	京都市	令和6年5月	437	○	
55	京都	株式会社京都メディカルクラブ	★★★	京都市	令和6年6月	34	○	※
56	京都	三菱ロジスネクスト株式会社	★★	京都市	令和6年8月	2,478	○	
57	京都	株式会社 TOWA	★★	京都市	令和6年8月	730	○	
58	京都	株式会社ゲートジャパン	★★★	京都市	令和6年8月	42	○	※
59	京都	株式会社SHOTEC	★★★	宇治市	令和6年9月	45	○	※
60	京都	マルホ発條工業株式会社	★★★	京都市	令和6年11月	323	○	
61	京都	株式会社ワイエムシー	★★★	京都市	令和6年12月	361	○	
62	京都	一般財団法人 和進会	★★	京都市	令和7年1月	80	○	※
63	京都	株式会社 ナベル	★★★	京都市	令和7年1月	204	○	※
64	京都	株式会社 中村藤吉	★★★	宇治市	令和7年2月	226	○	※
65	京都	税理士法人 京都経営ネットワーク	★★★	京都市	令和7年2月	9	○	※
66	京都	株式会社山村組	★★★	京都市	令和7年4月	24	○	※
67	京都	ボークス株式会社	★★★	京都市	令和7年4月	283	○	※
68	京都	株式会社アクア	★★	京田辺市	令和7年5月	19	○	※
69	京都	酒井工業株式会社	★★	京都市	令和7年5月	40	○	※
70	京都	サンスイコンサルタント株式会社	★★	京都市	令和7年5月	211	○	※

【備考】※は300人以下の企業であることを示しています。

(令和7年6月末時点)

女性活躍推進法に基づく「プラチナえるぼし」認定企業

	都道府県	企業名	段階	所在地	認定年月	常時雇用する労働者数	労働時間に関する評価項目	
1	京都	ランゲート株式会社		京都市	2021年1月	64		※
2	京都	社会福祉法人青谷学園		城陽市	2023年5月	104		※
3	京都	京セラコミュニケーションシステム株式会社		京都市	2025年6月	2,683		

【備考】※は300人以下の企業であることを示しています。

(令和7年6月末時点)