



経済・府政記者クラブ同時資料配付

京 都 労 働 局 発 表
令 和 8 年 4 月 2 8 日 (火)

担 当	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 駒井伸一郎
	雇用環境・均等室室長補佐 高江洲洋子
	雇用環境改善・均等推進指導官 秋田洋一郎
	主任 大山彰予
電話	0 7 5 - 2 4 1 - 0 5 0 4

①トリプル認定、②全国初の「えるぼし（3つ星）プラス」、③プラチナえるぼしの認定交付式を開催します

京都労働局(局長:伊勢 久忠)は、令和8年3月及び4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」の認定企業

- ・株式会社環境総合リサーチ(「プラチナくるみん」「くるみん」も同時認定)
- ・マルホ発條工業株式会社

「えるぼし（3つ星）プラス」の認定企業

- ・京都中央信用金庫

これにより、府内の「えるぼし（3つ星）プラス」認定企業は1社(全国1社)、「プラチナえるぼし」認定企業は5社(全国112社)、「プラチナくるみん」認定企業は23社、「くるみん」認定企業は110社となりました。

<認定通知書交付式>

日 時 : 令和8年4月28日(火) 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。

「えるぼしプラス」認定とは

- えるぼし認定企業のうち、女性の健康支援に取り組む優良な企業を認定する令和8年4月1日からスタートした新しい制度です。

「プラチナくるみん」認定とは

- 男女の高い育児休業等取得実績に加え、所定外労働の削減等の働き方にかかる措置で数値目標を達成すること、出産から1年後の女性労働者の在職割合が90%以上であること等、12項目

ある認定基準を満たした場合に、**優良な子育てサポート企業**であるとして「**プラチナくるみん**」**認定**を受けることができます。

株式会社環境総合リサーチ（行動計画期間：令和5年8月1日～令和7年12月31日）

所在地：京都府相楽郡精華町

業種：学術研究・専門技術サービス業

代表者：代表取締役社長 西山 勝栄

社員数：179人（男性：104人、女性：75人）



◆「プラチナえるぼし」「プラチナくるみん」「くるみん（2回目）」 のトリプル認定となります

「プラチナえるぼし」認定にかかる取り組み内容

- ・女性管理職比率（25.0%）は産業平均値（10.0%）の2.5倍。女性社員の勤続年数（16.5年）は男性（11.5年）を上回り、産業平均値（9.3年）の約1.8倍。
- ・研修の前後でアンケートを集約するなど、女性社員の意見を反映させながら、ニーズに応じた研修を通して社員間の部署を超えた絆づくりを目指している。

「プラチナくるみん」認定にかかる取り組み内容

- ・計画期間内の男女労働者の育児休業等取得率はいずれも100%であった。
- ・全従業員を対象とした在宅勤務制度を設け、働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備を行っている。
- ・女性正従業員を対象に、キャリアイメージの共有や女性従業員の社内のつながり強化等のため、女性管理職を講師としてキャリア研修会議を複数回実施した。

マルホ発條工業株式会社（行動計画期間：令和4年10月1日～令和7年9月30日）

所在地：京都市下京区

業種：その他製造業

代表者：代表取締役社長 岩瀬 邦宏

社員数：335人（男性：224人、女性：111人）



◆「くるみん」・「えるぼし」のプラチナダブル認定企業としては 「製造業」で全国3例目の認定企業となります

「プラチナえるぼし」認定にかかる取り組み内容

- ・社内の人財会議で「グローバル人材」「女性活躍人材」の職場における特定・把握を行い、女性管理職候補の育成を計画的に実施した結果、金属製造業の産業平均値（3.3%）を大きく上回る女性管理職比率（15.2%）を実現している。
- ・外回りの女性営業職が少ないことから、女性社員の中から製造業の専門知識を有する営業職を計画的に育成・配置を行い、女性営業職25%の目標を達成した。

京都中央信用金庫（行動計画期間：令和3年4月1日～令和8年3月31日）

所在地：京都市下京区

業種：金融業、保険業

代表者：理事長 植村 幸弘

社員数：2,464人（男性：1,399人、女性：1,065人）

◆全国初の「えるぼし（3つ星）プラス」の認定企業となります



「えるぼし（3つ星）プラス」認定にかかる取り組み内容

- ・女性特有の健康課題に対する支援制度として、従前の生理休暇に加え、婦人科系の疾病及び男性特有の病気や男女共通の健康課題にも活用できるウェルネス休暇を創設するなど、労働者全体の心と体の健康増進に取り組んでいる。
- ・女性特有の健康課題について、職場内での理解と支援が必要であることから、全社員を対象とした研修を実施するとともに、誰もが安心して働ける職場環境の構築に向けた理事長のメッセージを発信している。

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

別添3：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（リーフレット）





別添4：京都府内のくるみん・プラチナくるみん認定企業の一覧

別添5：えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラスのリーフレット

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。

➡ 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」**を企業のホームページ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。（※1） ● 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（※1） ● 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。（※1） ● 【令和8年10月1日～】求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置の内容を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※1） （※1）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>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> 	<ol style="list-style-type: none"> ① 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。 ② 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」に公表すること ③ 満たさない基準については、以下の(i)又は(ii)に該当すること <ul style="list-style-type: none"> (i) 単年度の実績を評価している項目（※2）については、 2年以上連続して実績が改善していること又は以下のいずれかに該当すること 「A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」、 「B：その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」及び 「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」を比較し、連続して改善していること（A > B > C） (※2) 「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び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、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち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) 上記（※2）以外の項目については、2年以上連続して実績が改善していること

(参考)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

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 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。</p> <p>(i) 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。</p> <p>(ii) 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</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>	
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>○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<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>	

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。 (※) 「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。 (※) 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 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</p>	

<その他>

- ・ 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- ・ 策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- ・ 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（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ 【令和8年10月1日～】求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ 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み）。
- ・ 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（プラチナえるぼしのみ）。
- ・ 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額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）。
- ・ 申請を行った日より前に一般事業主行動計画に定められた目標を容易に達成できる目標に変更していないこと（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。

(注1)1. 3. 5. は、えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定において共通の基準

(注2)「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3) 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。)

えるぼしプラス認定の創設

- 令和8年4月1日から、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業が、**職場における女性の健康支援に関する認定基準も満たす場合に、えるぼし、プラチナえるぼしに「プラス」認定を追加。**
- えるぼし認定の全ての認定段階について、以下の認定基準①～④の全てを満たすことが要件。なお、必ずしも女性に特化した取組である必要はない。

【女性の健康支援に関する認定基準として、次の全てに該当すること】

※えるぼしプラス認定（1・2・3段階）・プラチナえるぼしプラス認定の全てで、女性の健康支援に関する認定基準は共通

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること
- ② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること
- ③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④ 労働者からの女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

（参考1）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。

（参考2）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について（平成27年職発1028第2号・雇発第5号（最終改正：令和8年2月18日））（抄）
女性の健康上の特性とは、例えば月経、妊娠・出産、更年期症状などが想定されるものであるが、各事業主において適切に設定すべきものであること。なお、妊娠・出産には不妊治療も含まれるものであること。不妊治療については、男女ともに不妊の原因がある場合があり、また、原因不明の場合もあるが、治療においては妊娠をする側の女性の負担が大きいのが実情であることに留意が必要であること。

【えるぼしプラス認定マーク】

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



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	株式会社ワコール	★★★	京都市	令和3年2月	5,259	○	
22	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	○	※
23	京都	社会福祉法人青谷学園	★★★	城陽市	令和3年5月	101	○	※
24	京都	学校法人大和学園	★★★	京都市	令和3年8月	206	○	※
25	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	○	※
26	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	○	
27	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	○	※
28	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	○	
29	京都	三洋化成工業株式会社	★★★	京都市	令和4年3月	1,715	○	
30	京都	株式会社微生物化学研究所	★★★	宇治市	令和4年6月	269	○	※
31	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	○	
32	京都	日本電気化学株式会社	★★★	京都市	令和4年9月	154	○	※
33	京都	株式会社京写	★★★	久世郡久御山町	令和4年10月	404	○	
34	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	○	
35	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	○	
36	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	○	※
37	京都	養父織物 養父孝昭	★★★	京丹後市	令和5年7月	12	○	※
38	京都	エア・ウォーター・リンク株式会社	★★★	京都市	令和7年10月	238	○	※
39	京都	株式会社光影堂	★★★	京都市	令和5年8月	13	○	※
40	京都	福田建設工業株式会社	★★	京都市	令和5年8月	12	○	※
41	京都	税理士法人キーストーン	★★	京都市	令和5年8月	8	○	※
42	京都	株式会社島津製作所	★★★	京都市	令和5年8月	4,502	○	
43	京都	株式会社マイファーム	★★★	京都市	令和5年9月	235	○	※
44	京都	株式会社村田製作所	★★	長岡京市	令和5年9月	10,917	○	
45	京都	株式会社クリアビジョン	★★★	京都市	令和5年12月	238	○	※
46	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	○	
47	京都	株式会社共和	★★	京都市	令和6年2月	29	○	※
48	京都	株式会社RUTILEA	★★★	京都市	令和6年2月	72	○	※
49	京都	二九精密機械工業株式会社	★★★	京都市	令和6年3月	276	○	※
50	京都	株式会社内藤建築事務所	★★	京都市	令和6年3月	265	○	※
51	京都	日本新薬株式会社	★★★	京都市	令和6年3月	1,820	○	
52	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	○	
53	京都	株式会社クレオテック	★★★	京都市	令和6年5月	437	○	
54	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	○	※
55	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	○	
56	京都	株式会社 TOWA	★★	京都市	令和6年8月	730	○	
57	京都	株式会社ゲートジャパン	★★★	京都市	令和6年8月	42	○	※
58	京都	株式会社SHOTEC	★★★	宇治市	令和6年9月	45	○	※
59	京都	マルホ発條工業株式会社	★★★	京都市	令和6年11月	323	○	
60	京都	株式会社ワイエムシー	★★★	京都市	令和6年12月	361	○	
61	京都	一般財団法人 和進会	★★★	京都市	令和8年3月	80	○	※
62	京都	株式会社 ナベル	★★★	京都市	令和7年1月	204	○	※
63	京都	株式会社 中村藤吉	★★★	宇治市	令和7年2月	226	○	※
64	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	○	※
65	京都	株式会社山村組	★★★	京都市	令和7年4月	24	○	※
66	京都	ボークス株式会社	★★★	京都市	令和7年4月	283	○	※
67	京都	株式会社アクア	★★	京田辺市	令和7年5月	19	○	※
68	京都	酒井工業株式会社	★★	京都市	令和7年5月	40	○	※
69	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	○	※
70	京都	医療法人社団行陵会	★★★	京都市	令和7年7月	1,228	○	
71	京都	公成建設株式会社	★★	京都市	令和7年8月	124	○	※
72	京都	不二電機工業株式会社	★★★	京都市	令和7年8月	260	○	※
73	京都	株式会社太鼓センター	★★★	京都市	令和7年9月	73	○	※
74	京都	株式会社ブリッジコーポレーション	★★★	京都市	令和7年10月	46	○	※

75	京都	株式会社マーベリック	★★	京都市	令和7年10月	62	○	※
76	京都	日本タブレット株式会社	★★★	宇治市	令和7年12月	130	○	※
77	京都	株式会社TOAI	★★	京都市	令和7年12月	414	○	
78	京都	株式会社DXHUB	★★★	京都市	令和8年2月	51	○	※

【備考】※は300人以下の企業であることを示しています。

(令和8年4月1日時点)

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	社会福祉法人青谷学園		城陽市	2023年5月	104		※
2	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		
3	京都	株式会社ナベル		京都市	2026年2月	221		※
4	京都	株式会社環境総合リサーチ		相楽郡精華町	2026年3月	179		※
5	京都	マルホ発條工業株式会社		京都市	2026年4月	335		

【備考】※は300人以下の企業であることを示しています。

(令和8年4月1日時点)

女性活躍推進法に基づく「えるぼしプラス」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	京都中央信用金庫	★★★	京都市	2026年4月	2,464		

(令和8年4月1日時点)

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した

「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

- 1 ○ 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

2 行動計画の策定・変更

3 外部への公表・社内周知の届出

4 都道府県労働局への届出

5 計画の実施・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**られています。

（※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おいては、健康管理時間）



※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（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準）の見直し

※認定種類別の認定基準全体は、p.2~3でご確認ください。

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 → 75%以上

○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	→ ① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸
②年次有給休暇の取得の促進	②年次有給休暇の取得の促進
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	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

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 → 10%以上	又は	15%以上 → 20%以上
くるみん	10%以上 → 30%以上		20%以上 → 50%以上
プラチナくるみん	30%以上 → 50%以上		50%以上 → 70%以上


○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 → 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）
	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 → 労働者を対象とした取組
----------	------------------------------------

トライくるみん、くるみん認定基準

<p>トライくるみん (旧基準達成)</p>  <p>新しいトライくるみん (新基準達成) ※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 (旧基準達成)</p>  <p>新しいくるみん (新基準達成) ※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たこと。</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 10%以上 (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 20%以上 (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>◆ <労働者数が300人以下の一般事業主の特例> ◆</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5を満たす。</p> <p>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)。</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 10%以上 (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 30%以上 (旧基準：10%以上) であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。</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 50%以上 (旧基準：20%以上) であり、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。</p> <p>◆ <労働者数が300人以下の一般事業主の特例> ◆</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5を満たす。</p> <p>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)、かつ、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。</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、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。</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 30%以上 (旧基準：10%以上) であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。</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、かつ、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。</p>
<p>6. 計画期間における、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 (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>◆ <労働者数が300人以下の一般事業主の特例> ◆</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、当該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 (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6を満たす。</p>	<p>6. 計画期間における、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 (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>◆ <労働者数が300人以下の一般事業主の特例> ◆</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、当該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 (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していれば基準6を満たす。</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</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30時間未満 (旧基準：45時間未満) であること。</p> <p>(2) 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)</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 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)</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



1～4. トライくるみ、くるみ認定基準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5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. トライくるみ認定基準6と同一

(旧基準7.) くるみ認定旧基準7と同一 ※廃止

7 (旧基準8). くるみ認定基準7 (旧基準8) と同一

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

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9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、くるみ認定基準9 (旧基準10) と同一

○プラチナくるみを取得した企業は、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。

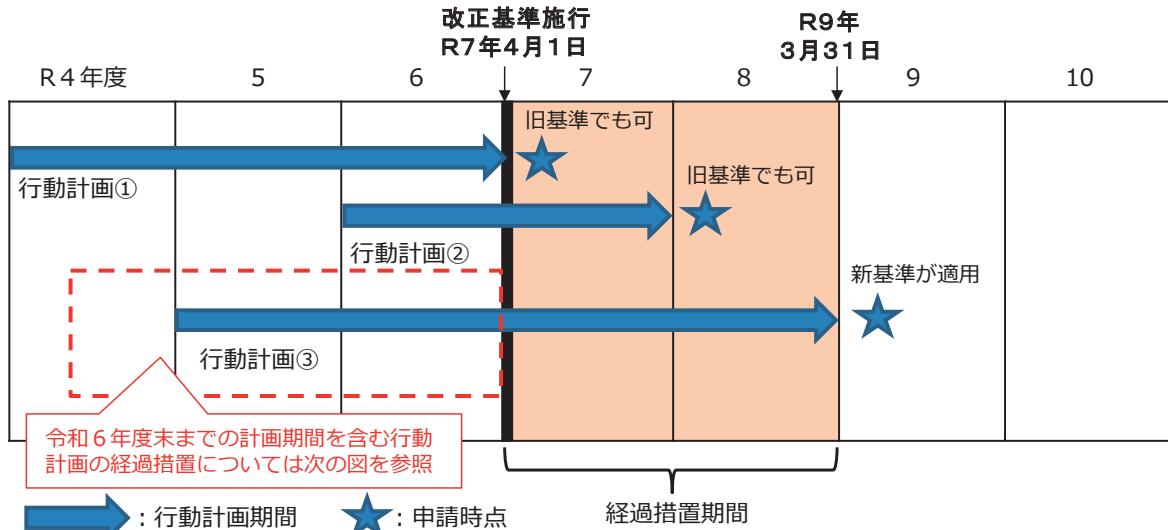
厚生労働省運営のウェブサイト「**両立支援のひろば**」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

【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。

【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

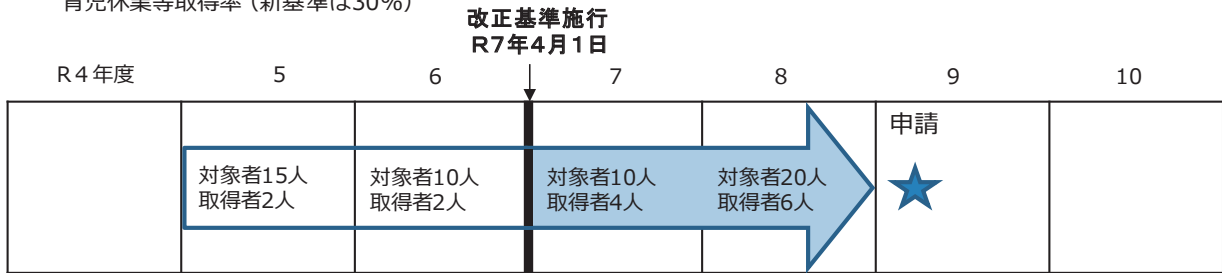
計画期間の時期にかかわらず、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



【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 $\frac{\text{育児取得者14人}}{\text{対象者55人}} = 25\%$ ←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 $\frac{\text{育児取得者10人}}{\text{対象者30人}} = 33\%$ ←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

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點評価
- 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	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	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8年2月作成 リーフレットNO.2

次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定企業一覧

局番	フリガナ	都道府県	企業名	所在地	認定年	認定回数	プラス認定年	常用労働者数	産業分類
1	26	ワタキューセイモア	京都府	ワタキューセイモア株式会社	京都市	2023年・2025年	2	20,193	サービス業(他に分類されないもの)
2	26	ホバテクノサービス	京都府	株式会社堀場テクノサービス	京都市	2023年	1	565	サービス業(他に分類されないもの)
3	26	ディーティエーエスウエスト	京都府	株式会社DTS WEST	京都市	2020年	1	285	サービス業(他に分類されないもの)
4	26	カンキョウケイソク	京都府	環境計測株式会社	京都市	2024年	1	185	サービス業(他に分類されないもの)
5	26	カンキョウノリサーチ	京都府	株式会社環境総合リサーチ	相楽郡精華町	2024年・2026年	2	176	サービス業(他に分類されないもの)
6	26	キョウトンキョウホク	京都府	株式会社京都環境保全公社	京都市	2026年	1	146	サービス業(他に分類されないもの)
7	26	スーパーエナジーコネクション	京都府	株式会社Super Energy Connection	京都市	2023年	1	43	サービス業(他に分類されないもの)
8	26	ウルクカイ	京都府	医療法人社団洛和会	京都市	2008年・2010年	2	4,565	医療、福祉
9	26	キョウトウシヨウケンカイ	京都府	一般財団法人京都工場保健会	京都市	2024年	1	1,686	医療、福祉
10	26	インカイ	京都府	医療法人医仁会	京都市	2011年	1	949	医療、福祉
11	26	キョウトウジツフクシキョウカイ	京都府	社会福祉法人京都老人福祉協会	京都市	2023年	1	860	医療、福祉
12	26	ミナヤマシロガクエン	京都府	社会福祉法人南山城学園	城陽市	2017年	1	739	医療、福祉
13	26	ミネヤマフクシカイ	京都府	社会福祉法人みねやま福祉会	京丹後市	2011年・2014年・2020年	3	516	医療、福祉
14	26	ケイシカイ	京都府	医療法人社団恵心会	京都市	2011年	1	366	医療、福祉
15	26	リョウカイ	京都府	社会福祉法人利生会	亀岡市	2013年・2020年	2	206	医療、福祉
16	26	キタタンゴフクシカイ	京都府	社会福祉法人北丹後福祉会	京丹後市	2024年	1	121	医療、福祉
17	26	タンゴオミヤフクシカイ	京都府	社会福祉法人丹後大宮福祉会	京丹後市	2015年	1	102	医療、福祉
18	26	アオガニガクエン	京都府	社会福祉法人青谷学園	城陽市	2011年・2023年	2	101	医療、福祉
19	26	エノキカイ	京都府	社会福祉法人えのき会	京都市	2023年	1	87	医療、福祉
20	26	ソウフウカイ	京都府	医療法人蒼風会	亀岡市	2024年	1	43	医療、福祉
21	26	ワコール	京都府	株式会社ワコール	京都市	2012年・2015年・2018年	3	3,877	卸売業、小売業
22	26	ユホールドディングス	京都府	株式会社ゆうホールディングス	京都市	2017年	1	502	卸売業、小売業
23	26	エアウォーターリンク	京都府	エア・ウォーター・リンク株式会社	京都市	2023年・2025年	2	250	卸売業、小売業
24	26	カネツ	京都府	鐘通株式会社	京都市	2010年・2012年・2015年・2018年・2023年	5	242	卸売業、小売業
25	26	ヒカリテントウキ	京都府	光伝導機株式会社	京都市	2025年	1	231	卸売業、小売業
26	26	オーシャンホウエキ	京都府	オーシャン貿易株式会社	京都市	2023年・2025年	2	60	卸売業、小売業
27	26	ササキカクヤクヒン	京都府	佐々木化学薬品株式会社	京都市	2017年	1	58	卸売業、小売業
28	26	チコウ	京都府	株式会社智光	宇治市	2023年	1	33	卸売業、小売業
29	26	ヤマヤ	京都府	株式会社やまや	京都市	2025年	1	23	卸売業、小売業
30	26	テレメーション	京都府	株式会社テレメーション	京都市	2019年	1	17	卸売業、小売業
31	26	スクリーンホールディングス	京都府	株式会社SCREENホールディングス	京都市	2021年	1	617	学術研究、専門・技術サービス業
32	26	ナイドウケンチクシムシヨ	京都府	株式会社内藤建築事務所	京都市	2021年・2024年	2	265	学術研究、専門・技術サービス業
33	26	エスエーホールディングス	京都府	S Gホールディングス株式会社	京都市	2015年	1	241	学術研究、専門・技術サービス業
34	26	システムカクケンキョウシヨ	京都府	一般社団法人システム科学研究所	京都市	2022年	1	29	学術研究、専門・技術サービス業
35	26	ケイホウリツジシムシヨ	京都府	弁護士法人古家野法律事務所	京都市	2018年	1	7	学術研究、専門・技術サービス業
36	26	キョウトウイガク	京都府	国立大学法人京都大学	京都市	2009年・2014年	2	12,271	教育、学習支援業
37	26	リツメイカン	京都府	学校法人立命館	京都市	2021年	1	3,737	教育、学習支援業
38	26	キョウシン	京都府	株式会社京進	京都市	2014年	1	794	教育、学習支援業
39	26	シンカクシヤ	京都府	株式会社新学社	京都市	2007年	1	381	教育、学習支援業
40	26	タイワクケン	京都府	学校法人大和学園	京都市	2022年	1	158	教育、学習支援業
41	26	キョウトギンコウ	京都府	株式会社京都銀行	京都市	2008年・2013年・2019年	3	4,157	金融業、保険業
42	26	キョウトチュウオウシヨウキンコ	京都府	京都中央信用金庫	京都市	2009年・2013年・2017年・2019年	4	2,756	金融業、保険業
43	26	アイフル	京都府	アイフル株式会社	京都市	2009年	1	2,188	金融業、保険業
44	26	キョウトシヨウキンコ	京都府	京都信用金庫	京都市	2014年・2016年・2018年・2021年・2024年	5	1,790	金融業、保険業
45	26	キョウトホクトシヨウキンコ	京都府	京都北都信用金庫	宮津市	2019年	1	629	金融業、保険業
46	26	キョウトシヨウキンコキョウカイ	京都府	京都信用保証協会	京都市	2018年・2021年	2	161	金融業、保険業
47	26	ニッセンクレジットサービス	京都府	ニッセン・クレジットサービス株式会社	京都市	2023年	1	159	金融業、保険業
48	26	ニッシャビビジネスサービス	京都府	ニッシャビビジネスサービス株式会社	京都市	2016年	1	132	金融業、保険業
49	26	エース	京都府	株式会社エース	京都市	2024年	1	191	建設業
50	26	ミラノコムテン	京都府	株式会社ミラノ工務店	京都市	2010年	1	41	建設業
51	26	ケハルホテルズアドリゾート	京都府	京阪ホテルズ&リゾート株式会社	京都市	2021年・2023年	2	637	宿泊業、飲食サービス業
52	26	エスエーシステム	京都府	S Gシステム株式会社	京都市	2017年	1	3,349	情報通信業
53	26	キョウセラコミュニケーションシステム	京都府	京セラコミュニケーションシステム株式会社	京都市	2024年	1	2,570	情報通信業
54	26	ラブリシステム	京都府	株式会社ラプラス・システム	京都市	2019年	1	185	情報通信業
55	26	フェイス	京都府	株式会社フェイス	京都市	2013年・2015年	2	142	情報通信業
56	26	スクリーンアドバンスシステムソリューションズ	京都府	株式会社SCREENアドバンスシステムソリューションズ	京都市	2018年・2021年	2	53	情報通信業
57	26	ビットグループ	京都府	株式会社ビットグループ	京都市	2024年	1	45	情報通信業
58	26	ゴビ	京都府	株式会社ゴビ	京都市	2010年	1	10	情報通信業
59	26	キョウセラ	京都府	京セラ株式会社	京都市	2014年・2020年・2021年	3	25,493	製造業
60	26	ムラタセイサクシヨ	京都府	株式会社村田製作所	長岡京市	2008年	1	11,319	製造業
61	26	シマツセイサクシヨ	京都府	株式会社島津製作所	京都市	2009年	1	4,457	製造業
62	26	オムロン	京都府	オムロン株式会社	京都市	2008年	1	4,436	製造業
63	26	ジーエスアサ	京都府	株式会社GSアサ	京都市	2017年	1	4,201	製造業
64	26	ムラタキカイ	京都府	村田機械株式会社	京都市	2016年	1	4,184	製造業
65	26	ローム	京都府	ローム株式会社	京都市	2019年	1	3,831	製造業
66	26	ニンテンドウ	京都府	任天堂株式会社	京都市	2010年・2015年	2	3,300	製造業
67	26	ニッソデンキ	京都府	日新電機株式会社	京都市	2012年	1	2,377	製造業
68	26	ミルビシロジスネクスト	京都府	三菱ロジスネクスト株式会社	長岡京市	2023年	1	2,301	製造業
69	26	ニホソシヤク	京都府	日本新薬株式会社	京都市	2007年・2012年	2	1,976	製造業
70	26	ホバセイサクシヨ	京都府	株式会社堀場製作所	京都市	2008年・2012年	2	1,833	製造業
71	26	サンヨウカセイクウキョウ	京都府	三洋化成工業株式会社	京都市	2007年・2009年・2012年・2016年・2017年	5	1,770	製造業
72	26	イシダ	京都府	株式会社イシダ	京都市	2024年	1	1,724	製造業
73	26	マクセル	京都府	マクセル株式会社	乙訓郡大山崎町	2007年・2009年	2	1,522	製造業
74	26	スクリーンセミコンダクターソリューションズ	京都府	株式会社SCREENセミコンダクターソリューションズ	京都市	2015年・2021年	2	1,384	製造業
75	26	タカラシユウ	京都府	宝酒造株式会社	京都市	2007年	1	1,235	製造業
76	26	ニッシャ	京都府	N I S S H A株式会社	京都市	2009年・2013年・2016年	3	818	製造業
77	26	ダイイチコウキョウセイヤク	京都府	第一工業製薬株式会社	京都市	2024年	1	789	製造業
78	26	モリタセイサクシヨ	京都府	株式会社モリタ製作所	京都市	2024年	1	766	製造業
79	26	イセト	京都府	株式会社イセト	京都市	2010年・2016年	2	716	製造業
80	26	カンケンテクノ	京都府	カンケンテクノ株式会社	長岡京市	2025年	1	680	製造業
81	26	ホバエステック	京都府	株式会社堀場エステック	京都市	2008年・2013年	2	668	製造業
82	26	フクダキンゾクハクフコウキョウ	京都府	福田金属箔粉工業株式会社	京都市	2016年	1	667	製造業
83	26	サンコール	京都府	サンコール株式会社	京都市	2023年・2025年	2	657	製造業
84	26	セイワデンキ	京都府	星和電機株式会社	城陽市	2014年・2017年	2	612	製造業
85	26	ニワカ	京都府	株式会社ニワカ	京都市	2013年	1	608	製造業
86	26	ニツウセイコウ	京都府	日東精工株式会社	綾部市	2020年	1	578	製造業
87	26	タナックス	京都府	株式会社TANAX	京都市	2025年	1	486	製造業
88	26	ニッシンプロソル	京都府	(株)日進ProSOL	京丹後市	2010年・2014年	2	411	製造業
89	26	ホバアドバンステクノ	京都府	株式会社堀場アドバンステクノ	京都市	2023年	1	384	製造業
90	26	キョウトデンシコウキョウ	京都府	京都電子工業株式会社	京都市	2015年	1	359	製造業
91	26	クワイデンキ	京都府	クワイ電機株式会社	京都市	2007年	1	357	製造業
92	26	マルホハツジヨウコウキョウ	京都府	マルホ発條工業株式会社	京都市	2022年	1	323	製造業
93	26	キョウトヤクヒンコウキョウ	京都府	京都薬品工業株式会社	京都市	2015年	1	307	製造業
94	26	フクシヤミツカイクウキョウ	京都府	二九精密機械工業株式会社	京都市	2025年	1	279	製造業
95	26	ビセイフクシヤケンキョウシヨ	京都府	株式会社微生物化学研究所	宇治市	2025年	1	261	製造業
96	26	サイレックステクノロジー	京都府	サイレックス・テクノロジー株式会社	相楽郡精華町	2025年	1	250	製造業
97	26	キョウトデンキ	京都府	京都電機株式会社	宇治市	2024年	1	246	製造業
98	26	ヤマオカセイサクシヨ	京都府	株式会社山岡製作所	城陽市	2012年	1	237	製造業
99	236	ニッシンプレボ	京都府	(株)日進PREVO	京丹後市	2010年・2014年	2	236	製造業
100	26	キョウトカガク	京都府	株式会社京都科学	京都市	2023年	1	230	製造業
101	26	ニッシンセイサクシヨグループ	京都府	株式会社日進製作所グループ	京丹後市	2010年・2014年	2	135	製造業
102	26	カンサイガスメータ	京都府	関西ガスメータ株式会社	京都市	2016年・2020年	2	107	製造業
103	26	フジックス	京都府	株式会社フジックス	京都市	2012年	1	106	製造業
104	26	スカワラセイ	京都府	菅原精機株式会社	京都市	2024年	1	101	製造業
105	26	ニューリー	京都府	ニューリー株式会社	久世郡久御山町	2009年・2013年	2	83	製造業
106	26	テラメックス	京都府	テラメックス株式会社	京都市	2024年	1	59	製造業
107	26	サンヨーファインリサーチテクノロジー	京都府	サンヨーファイン理化学テクノロジー株式会社	京都市	2008年	1	27	製造業
108	26	ガクセイヨウホウセンター	京都府	株式会社学生情報センター	京都市	2024年	1	797	不動産業、物品賃貸業
109	26	ゼロコーポレーション	京都府	株式会社ゼロ・コーポレーション	京都市	2022年	1	198	不動産業、物品賃貸業
110	26	クレオテック	京都府	株式会社クレオテック	京都市	2024年	1	467	複合サービス事業

次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」特例認定企業一覧

局番	フリガナ	都道府県	企業名	所在地	特例認定年	特例 プラス認 定年	特例認定 年月日	常用労働者数	産業分類	
1	26	カンキョウソウコウリサーチ	京都府	株式会社環境総合リサーチ	相楽郡精華町	2026年		2026年3月11日	176	サービス業（他に分類されないもの）
2	26	アオタニカクエン	京都府	社会福祉法人青谷学園	城陽市	2023年	2025年	2023年5月22日	101	医療、福祉
3	26	ワコール	京都府	株式会社ワコール	京都市	2018年		2018年2月21日	3,877	卸売業、小売業
4	26	カネツウ	京都府	鐘通株式会社	京都市	2025年		2025年3月13日	242	卸売業、小売業
5	26	キョウトギンコウ	京都府	株式会社京都銀行	京都市	2019年		2019年7月22日	4,157	金融業、保険業
6	26	キョウトチュウオウシンヨウキンコ	京都府	京都中央信用金庫	京都市	2019年	2023年	2019年5月17日	2,756	金融業、保険業
7	26	アイフル	京都府	アイフル株式会社	京都市	2019年		2019年10月15日	2,188	金融業、保険業
8	26	ケイハンホテルズ&リゾート	京都府	京阪ホテルズ&リゾート株式会社	京都市	2023年		2023年7月4日	637	宿泊業、飲食サービス業
9	26	エスシステム	京都府	S Gシステム株式会社	京都市	2023年		2023年7月10日	3,349	情報通信業
10	26	キョウセラ	京都府	京セラ株式会社	京都市	2021年		2021年7月6日	25,493	製造業
11	26	シマツセイサクショ	京都府	株式会社島津製作所	京都市	2024年		2024年6月14日	4,457	製造業
12	26	ジーエヌアサ	京都府	株式会社GSユアサ	京都市	2020年		2020年6月24日	4,201	製造業
13	26	ローム	京都府	ローム株式会社	京都市	2023年		2023年9月11日	3,831	製造業
14	26	ニッシンデンキ	京都府	日新電機株式会社	京都市	2020年		2020年12月3日	2,377	製造業
15	26	ミツビシロジスネクスト	京都府	三菱ロジスネクスト株式会社	長岡京市	2025年		2025年7月7日	2,301	製造業
16	26	ホリハセイサクショ	京都府	株式会社堀場製作所	京都市	2020年		2020年5月15日	1,833	製造業
17	26	サンヨウカセイクキョウ	京都府	三洋化成工業株式会社	京都市	2017年		2017年8月1日	1,770	製造業
18	26	ニッシヤ	京都府	N I S S H A株式会社	京都市	2019年		2019年3月28日	818	製造業
19	26	イセト	京都府	株式会社イセト	京都市	2016年		2016年6月24日	716	製造業
20	26	ホリハエステック	京都府	株式会社堀場エステック	京都市	2019年		2019年3月28日	668	製造業
21	26	ニワカ	京都府	株式会社俄	京都市	2017年		2017年8月28日	608	製造業
22	26	ニットウセイコウ	京都府	日東精工株式会社	綾部市	2023年		2023年5月15日	578	製造業
23	26	マルホハツンヨウコウキョウ	京都府	マルホ発條工業株式会社	京都市	2024年	2024年	2024年10月29日	323	製造業

次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみんプラス」特例認定企業一覧

局番	フリガナ	都道府県	企業名	所在地	特例認定年	特例 プラス認 定年	特例認定_プラス認 定年月日	労働者数	産業分類	
1	26	アオタニカクエン	京都府	社会福祉法人青谷学園	城陽市	2023年	2025年	2025年7月4日	101	医療、福祉
2	26	キョウトチュウオウシンヨウキンコ	京都府	京都中央信用金庫	京都市	2019年	2023年	2023年8月10日	2,756	金融業、保険業
3	26	マルホハツンヨウコウキョウ	京都府	マルホ発條工業株式会社	京都市	2024年	2024年	2024年10月29日	323	製造業

職場における女性の健康支援に取り組み 新たな認定を目指しませんか？

えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラス



えるぼしプラス(2段階目)



えるぼしプラス(1段階目)



えるぼしプラス(3段階目)の認定マーク



プラチナえるぼしプラス

- えるぼしプラス認定とプラチナえるぼしプラス認定は、女性活躍推進法に基づき、職場における女性の健康支援に取り組む優良な企業を認定する新しい制度です
- 認定を取得することで、企業アピールにつなげましょう

〈女性の健康支援に関する認定基準として、次の全てに該当すること〉

えるぼしプラス認定（1・2・3段階）・プラチナえるぼしプラス認定の全てで、女性の健康支援に関する認定基準は共通

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる制度（半日単位又は時間単位の有給休暇取得、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅勤務のうちいずれか）」を設けていること
- ② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針（*裏面上段参照）を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための措置を講じていること
- ③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④ 女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、当該担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること

- この制度は、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業を認定する **えるぼし認定・プラチナえるぼし認定に、女性の健康支援に関する基準を追加する制度であり、女性の健康支援に関する認定基準（上記）だけでなく、女性活躍推進に関する取組についても基準を満たす必要があります。**

- 厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」をご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



えるぼしプラス認定及びプラチナえるぼしプラス認定の申請のため、女性の健康上の特性への配慮に関する方針を定めるに当たっては、例えば次の内容の記述が有効です。（これに限るものではありません。）

- ・ 女性の健康支援の取組を行う背景（例：自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析に基づき、男女の平均勤続年数や配置、昇進・昇格、研修受講等において生じている男女の活躍の差の状況の要因の一部解消に向けた対策として女性の健康支援の必要性が見込まれる等、数値を含む実情）
- ・ 職場における女性の健康支援の取組が経営上の重要な課題である旨について全労働者の理解を促す経営トップ層等による決意表明
- ・ 女性の健康支援の目的は個々の労働者の最大限の能力発揮を図るものであることについて職場の管理者層に理解を促すメッセージ
- ・ 制度利用や健康課題の相談における労働者のプライバシーの保護やハラスメントの防止の重要性に関する呼びかけ

職場における女性の健康支援を 一般事業主行動計画にも位置づけて取組を推進しましょう！

- ・ **女性活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が女性活躍推進法で明確化されました。一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいです。**
- ・ なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、**女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効**です。
- ・ 健康に関しては**プライバシー保護**が特に求められることに留意してください。
- ・ **取組を進めるとともに、えるぼしプラス認定及びプラチナえるぼしプラス認定（表面参照）の取得にも積極的にチャレンジしてください。**

女性の健康上の特性に係る取組の例

- **職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組**
 - ・ 女性の健康上の特性に関する研修会の開催
 - ・ 婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等
- **休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現**
 - ・ 生理休暇を取得しやすい環境の整備
 - ・ 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
 - ・ 女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）
- **健康課題を相談しやすい体制づくり**
 - ・ 女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
 - ・ 女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置
- **その他の取組**
 - ・ 婦人科検診の受診に対する支援
 - ・ 妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

女性の健康上の特性に係る取組について
「働く女性の心とからだの応援サイト」を参考にしてください

* 企業の取組事例なども掲載されています

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/health/business-efforts.html>

