



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 6 月 3 0 日 (火)

担 当	京都労働局 雇用環境・均等室
	雇用環境改善・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
	主任 大山彰予
電話	075-241-0504

あおだに 社会福祉法人青谷学園

全国初「プラチナえるぼしプラス認定」を取得

～認定通知書交付式を開催いたします～

社会福祉法人青谷学園は、女性が働きやすく活躍し続けられる職場環境づくりにおいて、他社の模範となる高い水準が認められ、えるぼし認定の中で最上位である「プラチナえるぼし認定」を取得しています。

このたび、改めてプラチナえるぼし認定の基準をクリアした上で、さらに女性の健康支援に関する取り組みが評価され、**全国で初めて「プラチナえるぼしプラス認定」を取得**しました。

また同法人は、令和7年7月に子育て支援と女性の健康支援に積極的な企業として「プラチナくるみんプラス認定」を、令和8年2月に障害者雇用の促進と定着に取り組む企業として「もにす認定」を取得しており、**子育て支援や障害者雇用の両面で先進的な取組を推進しています。**

つきましては、以下のとおり認定通知書交付式を開催いたします。

< 認定通知書交付式 >

日 時 : 令和8年6月30日(火) 記者懇談会終了後

会 場 : 京都労働局 6階会議室
(所在地:京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451)

内 容 : 認定通知書交付
写真撮影
※式終了後、認定企業への取材も可能です。



社会福祉法人 青谷学園について

青谷学園は障害者支援施設や障害福祉サービス事業の経営等を行う社会福祉法人です。「誰もが健康で長く働ける『健康ファミリー青谷学園』」を目指し、女性活躍推進法に基づく取組を実施しています。

◆ 「プラチナえるぼしプラス認定」における女性の健康支援

① 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の見直し

- ・ 従前の「生理休暇」を「ウェルネス休暇」へと刷新しました。
- ・ 休暇申請に対する心理的な抵抗を軽減するとともに、幅広い体調不良に対応できるよう、取得目的を「身体的な不調に対応する休暇」へと拡張。
- ・ 女性職員のみならず、男性職員も取得可能とすることで、より利用しやすい制度としています。

② 不妊治療に関する社内理解の促進と職場整備

- ・ 令和5年10月に年5日を限度として取得可能な不妊治療休暇を導入しました。
- ・ 不妊治療の基礎知識や法人独自の支援制度、職員の経験談をまとめたオリジナル資料を作成し、定期的に不妊治療等と仕事の両立に関する研修を実施しています。

③ 女性特有の健康課題への対応

- ・ 更年期障害やPMS(月経前症候群)、女性のうつ等をテーマとした座談会を継続的に実施し、心身の変化に関する理解を深めています。

◆ 女性活躍推進法に基づく取組の成果

① 離職者の減少

- ・ 健康や治療への不安が解消され、体調不良や治療を理由とした離職者が大幅に減少しました。
- ・ 平成29年度「19.0%」であった離職率は徐々に低下し、令和7年度「9.2%」となっています。

② 働きやすい労働環境の維持

- ・ 週休3日制やDXの推進により、令和7年度における正規職員の月平均残業時間は「8分」、年次有給休暇取得率は「99.987%」となりました。

③ 継続的な座談会等の実施によるヘルスリテラシーの向上

- ・ 3大がん検診の受診率「100%」等の極めて高い受診率を維持しています。

※上記の他、仕事と育児・不妊治療の両立や障害者雇用についても取組を実施しています。

別添1：「えるぼし認定、プラチナえるぼし認定」のリーフレット





別添2：「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

別添3：京都府内の女性活躍推進法に基づく認定企業一覧

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。

➡ 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 <ul style="list-style-type: none"> 「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



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>



京都府内の女性活躍推進法に基づく認定企業一覧

1 えるぼし認定

	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	※300人以下 の企業
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	株式会社日新システムズ	★★★	京都市	平成29年4月	207	※
4	京都	株式会社ニッセンライフ	★★★	京都市	平成29年4月	60	※
5	京都	ニデック株式会社	★★★	京都市	平成30年8月	2,576	
6	京都	日東精工株式会社	★★★	綾部市	平成30年12月	609	
7	京都	京都北都信用金庫	★★★	宮津市	平成30年12月	740	
8	京都	医療法人社団洛和会	★★★	京都市	平成31年1月	2,537	
9	京都	株式会社岡墨光堂	★★	京都市	平成31年1月	33	※
10	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	※
11	京都	京都中央信用金庫	★★★	京都市	令和8年4月	2,860	
12	京都	SGシステム株式会社	★★★	京都市	令和元年6月	1,928	
13	京都	アヤベックス株式会社	★★★	綾部市	令和元年7月	19	※
14	京都	株式会社修美	★★★	京都市	令和元年11月	19	※
15	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	
16	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	
17	京都	京都信用保証協会	★★★	京都市	令和2年10月	160	※
18	京都	株式会社エルハウジング	★★★	京都市	令和2年10月	146	※
19	京都	宇治武田病院	★★★	宇治市	令和3年1月	474	
20	京都	株式会社ワコール	★★★	京都市	令和3年2月	5,259	
21	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	※
22	京都	社会福祉法人青谷学園	★★★	城陽市	令和3年5月	101	※
23	京都	学校法人大和学園	★★★	京都市	令和3年8月	206	※
24	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	※
25	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	
26	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	※
27	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	
28	京都	三洋化成工業株式会社	★★★	京都市	令和4年3月	1,715	
29	京都	株式会社微生物化学研究所	★★★	宇治市	令和4年6月	269	※
30	京都	株式会社クラウディアコスチュームサービス	★★★	京都市	令和4年8月	399	
31	京都	日本電気化学株式会社	★★★	京都市	令和4年9月	154	※
32	京都	株式会社京写	★★★	久世郡久御山町	令和4年10月	404	
33	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	
34	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	
35	京都	養父織物 養父孝昭	★★★	京丹後市	令和5年7月	12	※
36	京都	株式会社光影堂	★★★	京都市	令和5年8月	13	※
37	京都	福田建設工業株式会社	★★	京都市	令和5年8月	12	※
38	京都	税理士法人キーストーン	★★	京都市	令和5年8月	8	※
39	京都	株式会社島津製作所	★★★	京都市	令和5年8月	4,502	
40	京都	株式会社マイファーム	★★★	京都市	令和5年9月	235	※
41	京都	株式会社村田製作所	★★	長岡京市	令和5年9月	10,917	
42	京都	株式会社クリアビジョン	★★★	京都市	令和5年12月	238	※
43	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	
44	京都	株式会社共和	★★	京都市	令和6年2月	29	※
45	京都	株式会社RUTILEA	★★★	京都市	令和6年2月	72	※
46	京都	二九精密機械工業株式会社	★★★	京都市	令和6年3月	276	※
47	京都	株式会社内藤建築事務所	★★	京都市	令和6年3月	265	※
48	京都	日本新薬株式会社	★★★	京都市	令和6年3月	1,820	
49	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	
50	京都	株式会社クレオテック	★★★	京都市	令和6年5月	437	
51	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	※
52	京都	日新電機株式会社	★★★	京都市	令和6年8月	2,132	
53	京都	株式会社ロジスネクスト	★★	京都市	令和6年8月	2,478	
54	京都	株式会社 TOWA	★★	京都市	令和6年8月	730	
55	京都	株式会社ゲートジャパン	★★★	京都市	令和6年8月	42	※
56	京都	株式会社SHOTEC	★★★	宇治市	令和6年9月	45	※
57	京都	マルホ発條工業株式会社	★★★	京都市	令和6年11月	323	
58	京都	株式会社ワイエムシィ	★★★	京都市	令和6年12月	361	
59	京都	株式会社 ナベル	★★★	京都市	令和7年1月	204	※
60	京都	株式会社 中村藤吉	★★★	宇治市	令和7年2月	226	※
61	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	※
62	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	※
63	京都	株式会社山村組	★★★	京都市	令和7年4月	24	※
64	京都	ポークス株式会社	★★★	京都市	令和7年4月	283	※

65	京都	株式会社アクア	★★	京田辺市	令和7年5月	19	※
66	京都	酒井工業株式会社	★★	京都市	令和7年5月	40	※
67	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	※
68	京都	医療法人社団行陵会	★★★	京都市	令和7年7月	1,228	
69	京都	公成建設株式会社	★★	京都市	令和7年8月	124	※
70	京都	不二電機工業株式会社	★★★	京都市	令和7年8月	260	※
71	京都	株式会社太鼓センター	★★★	京都市	令和7年9月	73	※
72	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	266	※
73	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	※
74	京都	株式会社マーベリック	★★	京都市	令和7年10月	62	※
75	京都	日本タブレット株式会社	★★★	宇治市	令和7年12月	130	※
76	京都	株式会社TOAI	★★	京都市	令和7年12月	414	
77	京都	株式会社DXHUB	★★★	京都市	令和8年2月	51	※
78	京都	一般財団法人 和進会	★★★	京都市	令和8年3月	80	※
79	京都	玉井建設株式会社	★★	京都市	令和8年5月	22	※

2 プラチナえるぼし認定

	都道府県	企業名	段階	所在地	特例認定年月日	常時雇用する労働者数	※300人以下の企業
1	京都	社会福祉法人青谷学園		城陽市	令和5年5月	97	※
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	令和7年6月	2,683	
3	京都	株式会社ナベル		京都市	令和8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	令和8年3月	179	※
5	京都	マルホ発條工業株式会社		京都市	令和8年4月	323	

3 えるぼしプラス認定

	都道府県	企業名	段階	所在地	えるぼしプラス認定年月日	常時雇用する労働者数	※300人以下の企業
1	京都	京都中央信用金庫	★★★	京都市	令和8年4月	2,860	

4 プラチナえるぼしプラス認定

	都道府県	企業名	段階	所在地	プラチナえるぼしプラス認定年月日	常時雇用する労働者数	※300人以下の企業
1	京都	社会福祉法人青谷学園		城陽市	令和8年5月	97	※