

中小企業向け支援情報コーナー

川崎市では、中小企業等向けにさまざまな支援を行っています！

中小企業等の生産性向上と働き方改革の支援メニュー

- ◆メニュー1 専門家の無料相談派遣
- ◆メニュー2 生産性向上等に繋がる設備導入等への補助
 - 生産性向上チャレンジ支援 【補助上限額】 50万円 【補助率】 1/2以下
 - 先端設備等実践導入支援 【補助上限額】 100万円 【補助率】 1/2以下
- ◆メニュー3 人材育成のための取組への補助 【補助上限額】 20万円 【補助率】 1/2以下
- ◆メニュー4 人材確保のための取組への補助 【補助上限額】 20万円 【補助率】 1/2以下

【お問い合わせ先】

メニュー1・2 川崎市経済労働局企画課 TEL 044-200-2332 メール 28kikaku@city.kawasaki.jp
メニュー3・4 川崎市経済労働局労働雇用部 TEL 044-200-2271 メール 28roudou@city.kawasaki.jp

中小企業向けの福利厚生制度『かわさきハッピーライフ』のご案内

川崎市では、市内の中小企業向けに福利厚生サービス「かわさきハッピーライフ」を提供しています。給付や余暇支援等、充実した福利厚生制度を導入することで、御社の働き方改革や人材確保等、さまざまな課題対応が図られるとともに、従業員のモチベーションアップ、企業のイメージアップにもつながります。従業員1人につき月額500円の掛金は、損金または経費として処理できますので、是非ご検討ください！

<提供サービス>

- (1)慶弔・永年勤続等の各種給付金 【5,000～50,000円】
- (2)宿泊補助、レジャー施設・レストラン割引等の余暇支援、健康診断等受診料補助、映画・公演チケット購入補助等の福利厚生支援 【年間6,000円以上補助】
- (3)生活資金、福祉資金の貸付制度 【利率1.0%～】

詳しくは、ホームページをご覧ください。 [かわさきハッピーライフ](#) [検索](#)

【お問い合わせ先】

川崎市経済労働局労働雇用部/川崎市勤労者福祉共済 TEL 044-200-2274 メール 28roudou@city.kawasaki.jp

『キャリアサポートかわさき』～人材確保にご活用ください～

川崎市就業支援室『キャリアサポートかわさき』では、就職等に関する相談や職業紹介を実施しています。企業に対しては、皆様の求める人材を適性に合わせてご紹介するほか、人材確保のご相談も受け付けています。

ご相談の連絡先
044-811-6088

【お問い合わせ先】

川崎市経済労働局労働雇用部 TEL 044-200-2276 メール 28roudou@city.kawasaki.jp

川崎市市民文化局人権・男女共同参画室

〒210-0007川崎市川崎区駅前本町11-2川崎フロンティアビル9階

TEL.044-200-2300 FAX.044-200-3914

令和2(2020)年3月 発行



Colors, Future!

いるいるって、未来。

川崎市



川崎の女性活躍推進

かわさき★えるぼし 認証事例集

令和元年度認証企業の取組



女性が活躍しています！

かわさき★えるぼし
認証企業

女性活躍推進とは？

少子高齢化による労働人口の減少、グローバル化や情報化など産業を取り巻く環境の変化に対応するためには、女性が自らの意思によって職業生活を営み、その個性と能力を十分に発揮して活躍することが重要となっています。

国では、女性の職業生活における活躍を推進するために、2015（平成27）年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）を制定し、国、地方公共団体、民間事業主が担う責務を明らかにしました。この法律においては、次のような基本原則に則って女性活躍を推進することと定められています。

＜女性活躍推進法の基本原則＞

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること。
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とすること。
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと。

したがって、この基本原則に基づいた女性の活躍とは、女性従業員の意思を尊重しながら女性活躍に向けた職場風土を醸成し、女性採用拡大や育成・登用が推進されるとともに、就業継続を可能にする両立支援制度が推進されることと言えます。また、働く場における女性の活躍が進むことは、女性だけでなく、男性にとっても仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現につながります。

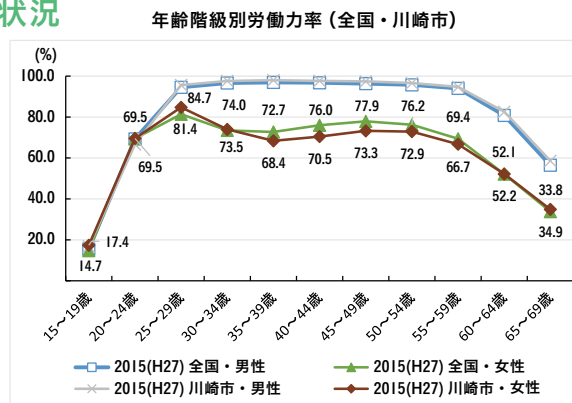
川崎市における仕事と生活を取り巻く状況は？

川崎市女性の就業状況

川崎市女性の労働力率（15歳以上の人口に占める労働人口の割合）を年齢階級別にみると、結婚・出産・育児期にあたる年代で低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する「M字カーブ」を描いており、「M字カーブ」の底は全国より深くなっています。

女性活躍推進のために

は、女性従業員が、結婚・出産・育児など様々なライフイベントを経てもキャリアアップしながら働き続けることができるよう、環境整備することが重要です。

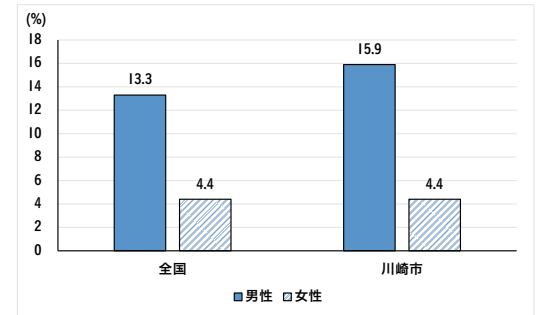


(資料) 2015（平成27）年国勢調査

ワーク・ライフ・バランス状況

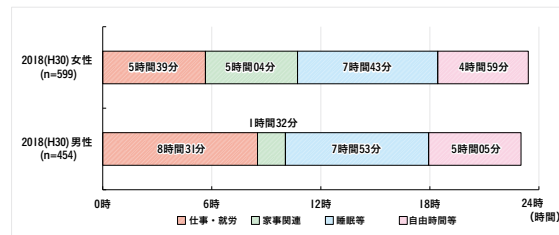
年間就業日数 200 日以上の雇用者に占める週間就業時間 60 時間以上の雇用者の割合

川崎市の年間就業日数 200 日以上の雇用者に占める週間就業時間 60 時間以上の雇用者の割合は、全国に比べ男性が高くなっています。



生活時間(平日)

(資料) 2017(平成29)年就業構造基本調査



(資料) 2018(平成30)年
かわさきの男女共同参画に関するアンケート

男女別に生活時間を見ると、家事・育児等に費やす平均時間は女性が5時間4分であるのに対し、男性は1時間32分となっており、男性の家事・育児等への参加が十分ではない状況が伺えます。

長時間労働を前提とした働き方や、男性の家事・育児等の家庭生活への参画が十分ではない状況は、女性が家庭生活を営みつつ職業生活において活躍することを困難にし、結果として女性活躍を阻む要因になっていると考えられます。また、少子高齢化の進展や共働き世帯の増加によって、今後育児や介護を同時に担うことなどにより、男女ともに時間的制約のある労働者の増加が見込まれます。女性活躍推進のためには、長時間労働を前提とした従来の働き方を見直し、職業生活と家庭生活の両立を可能とする働き方の整備が重要となります。

女性活躍推進によるメリットは？

企業が積極的に、女性の採用・育成・登用や、両立支援策などの女性活躍推進に取り組むことで、多面的な経営効果が期待できると言われます*。経済効果の典型的なものとしては、

- ★女性の視点を生かした商品やサービスの開発
 - ★女性従業員の発案による販売手法の開拓や業務手順の改善
 - ★女性活躍に取り組む企業としてのイメージ向上に伴う優秀な人材確保や定着
 - ★女性従業員の意欲向上などの職場内の効果
- があげられます。

* (参考) 経済産業省編『ダイバーシティと女性活躍の推進グローバル化時代の人材戦略』2012

「かわさき☆えるぼし」認証制度とは

川崎市では、市内事業所のうち99%以上が従業員300人未満の事業所となっており、市内の働く場における女性活躍推進に向けては、300人未満の事業所における積極的な取組が重要となります。しかしながら、「川崎市労働状況調査 平成30年度版」によると、ワーク・ライフ・バランスへの取組を行っている企業の規模別割合は、大企業では9割を超えるものの、中小企業では6割程度に留まっています。

そこで、市は女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいる中小企業を対象にした「かわさき☆えるぼし」認証制度を、平成30(2018)年度に創設し、認証事例を公表することで市内各地に女性活躍推進の取組を広げていくこととしました。

認証の対象は、市内事業所の99%を占め、女性活躍推進法において一般事業主行動計画※の策定が努力義務となっている300人以下の事業所となっています。

また、認証要件は、女性の活躍推進に重要となる3つの必須項目と、女性活躍の前提となる働き方改革の取組を中心に構成される選択項目で基準以上の取組があることとなっています。中小企業の女性活躍推進に向けては、各企業が自社の分析や従業員への聞き取りを行い、ニーズにあった取組を推進することが重要となることから、各社の独自の女性活躍に向けた取組も、選択項目の一つとして評価しています。また、女性活躍推進法で一般事業主行動計画策定が努力義務となっている従業員300人以下の中小企業で、計画策定を行った場合も、その取組を評価することとしました。

なお、「かわさき☆えるぼし」認証とは、女性活躍推進法に基づき厚生労働大臣が認定する「えるぼし」を参考に、川崎市が独自に市内の中小企業を対象に認証する制度です。

※「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」は、自社の女性の活躍に関する状況把握や、課題分析を行った上で策定し、社内周知や公表を行うことで取組を進めるものです。



女性が活躍しています！

かわさき☆えるぼし
認証企業

「かわさき☆えるぼし」の認証マーク

「かわさき☆えるぼし」認証制度 概要

応募対象

常時雇用従業員の数が300人以下で、川崎市内に事業所または事務所を有する企業、社会福祉法人、財団法人、社団法人、NPO法人等

認証要件

女性の活躍推進のための取組が「かわさき☆えるぼし」認証評価項目の基準以上(必須項目それぞれで1点以上、選択項目から5点以上)であること。

必須項目1

意識・職場風土の醸成(企業のトップ自らが方針を明示し、組織内で周知していることなど)

必須項目2

キャリア形成支援(女性のキャリア形成に向け、各種研修等に女性の参加を奨励していることなど)

必須項目3

女性の活躍推進(過去3年間で、管理職に占める女性の割合が増加している、女性が少なかった職場に女性を配置していることなど)

選択項目4

長時間労働の是正(前年度、従業員の一年間の平均時間外労働時間が360時間未満、前年度の年次有給休暇取得率が70%以上であることなど)

選択項目5

希望に応じた多様な働き方の推進(短時間勤務制度、在宅勤務制度の利用者がいるなど)

選択項目6

仕事と生活の両立支援(育児休業を取得した男性従業員がいる、育児・介護休業者が職場復帰しやすくする取組をしていることなど)

選択項目7

独自の取組(自社のニーズに合った独自の女性活躍の取組を行っていること。)

選択項目8

女性活躍推進法関連(法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局へ届けていること。)

認証取得によるメリット

- (1) 認証マークを名刺や企業ホームページ等で使用できるなど、「かわさき☆えるぼし」認証企業であることのPR
- (2) 川崎市ホームページ等での取組紹介
- (3) 人材確保支援(就職説明会等において参加優先枠あり)
- (4) 公共調達の入札等において利用する主観評価項目点を付与

※認証要件は、変更となる場合があります。
令和2(2020)年度の「かわさき☆えるぼし」認証企業の募集については、今後、市のホームページにおいて、詳細を掲載する予定ですので御確認ください。

「かわさき☆えるぼし」

検索

かわさき☆えるぼし認証企業の皆さんに聞きました!

平成30(2018)年度に認証企業となった皆さんに、認証企業となった効果や、さらに進めている女性活躍推進に関する取組について、お答えいただきました!



かわさき☆えるぼし認証企業となった効果は?

■会社のイメージアップ効果!!

- ・名刺に認証マークを入れてPRできるので、社外の人から反響がたくさんありました。



■人材確保面での効果!!

- ・合同企業就職説明会で「認証企業」として紹介され、女性から企業説明の希望が増えました。認証企業であることが魅力の一つとして捉えてもらえたと思います。
- ・若者の雇用を第一の目的として認証を取得しましたが、認証取得1年目から女性1名を現場作業員として内定できてうれしく思います。
- ・新卒採用・キャリア採用ともに、認証企業であることをPRに大きく利用でき、応募者の入社する決め手として一定の効果がありました。



■従業員の意識改革の効果!!

- ・会社の取り組んでいる内容を社外の機関によって評価されたことにより、従業員が自らの会社への評価を高める機会となりました。
- ・認証企業となり、従業員の意識向上につながりました。
- ・女性従業員の意識改革につながり、提案や問題提起する発言が出るようになりました。
- ・産休、育休を取得する従業員へ、周囲のフォローが行き届くようになりました。



認証企業となってから、さらに進めた「女性活躍推進」の取組は?

■女性のキャリア形成への取組推進!!

- ・女性活躍推進に関するセミナーへ参加する機会を増やしました。
- ・技術部門の専門的な内容にも、女性従業員の活躍の場を広げるようにしました。



■計画や規則等の制度の充実!!

- ・育児・介護休業等の規則の見直しを行い、制度面における労働環境の向上に取り組んでいます。
- ・半日休暇・時間休暇の導入を開始し、年次有給休暇の取得促進に取り組んでいます。



かわさき☆えるぼし認証企業となったことで、様々な効果がでているようですね!!
認証取得をきっかけに取組をさらに進めている企業が多かったです。(^^)/



女性活躍推進法が改正されました!

行動計画の策定や情報公表の義務内容が変わります!

令和元(2019)年5月29日、女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、同年6月5日に公布されました。主な改正内容は次のとおりです。

①一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等について

! 常時雇用する労働者数が101人以上の事業主の方!

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます(令和4(2022)年4月1日施行)。

常時雇用する労働者数が101人以上の事業主が新たに義務付けられる女性活躍推進法に基づく取組とは、...

- 自社の女性の活躍に関する状況を把握し、課題を分析すること。
- 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画を策定、社内周知、公表すること。
- 行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届出すること。
- 女性の活躍に関する情報を公表すること(年に一度データを更新すること)。

! 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主の方!

令和2(2020)年4月1日以降が始期となる一般事業主行動計画を作成する際は、(1)女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供、(2)職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の各区分から1項目以上を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定届が必要となります。

②女性活躍に関する情報公表の強化

常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、情報公表項目について、(1)職業生活に関する機会の提供に関する実績、(2)職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績の各区分から1項目以上公表する必要があります(令和2(2020)年6月1日施行)。

③特例認定制度(プラチナえるぼし)の創設

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設します(令和2(2020)年6月1日施行)。

詳細については、次のサイトをご覧ください!!

女性活躍の推進にとっても便利な情報が掲載されています!

■ 全国の企業による女性の活躍状況に関する情報・行動計画の公表についてはこちらから↓

女性の活躍推進データベース(計画データの新規登録、他社のデータの検索等)

検索

■ 厚生労働省:中小企業のための女性活躍推進事業

『女性活躍推進法』に基づく課題分析、行動計画策定、認定取得等についてはこちらから↓

中小企業のための女性活躍推進サポートサイト

検索

19社に決定!

令和元年度「かわさき★えるぼし」 認証企業を決定しました!

川崎市では、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる中小企業を認証する「かわさき☆えるぼし」認証制度を平成30年度に創設しました。2回目の募集となる令和元年度は、19社を新たに認証企業として決定しました。認証期間が2年間のため、昨年度に認証した企業と合わせて43社が「かわさき☆えるぼし」認証企業となります。

令和元(2019)年度「かわさき★えるぼし」認証企業 19社一覧 (50音順)

株式会社 I&I	アイシス株式会社	NTT-AT アイピーエス株式会社
株式会社大山組	協成電気株式会社	株式会社 KEIHIN
株式会社興建	株式会社小沼工務店	サニー工業株式会社
ジェクト株式会社	ソフトウェアクリエイション株式会社	東都熱工業株式会社
株式会社丸井電設	株式会社丸栄建設	特定非営利活動法人むくの木
野州工業株式会社	株式会社山根工務店	株式会社ランドサーベイ
若井工業株式会社		

平成 30 (2018) 年度「かわさき★えるぼし」認証企業 24 社一覧 (50音順)

株式会社 OWL	アップコン株式会社	株式会社石塚土木
インターナショナルエンターテイメント株式会社	株式会社 HTK エンジニアリング	株式会社神奈川商会
株式会社叶屋	株式会社カワコン	株式会社菊池電業社
京急電機株式会社	株式会社研空社	株式会社光陽電業社
株式会社コクサイテクノ	篠原電機工業株式会社	株式会社ソフテム
ダンウェイ株式会社	TMC システム株式会社	千代田電気株式会社
株式会社電子工学センター	日東塗装株式会社	福吉塗装株式会社
矢島建設工業株式会社	株式会社由貴工務店	株式会社渡辺土木

令和元年度「かわさき★えるぼし」 認証書贈呈式が開催されました!

令和2(2020)年1月10日に川崎市役所第3庁舎講堂にて、「かわさき☆えるぼし」認証書贈呈式が開催され、認証企業となった企業の皆さんが参集し、川崎市長から認証書が受け渡されました。



▲ 認証マークのシール



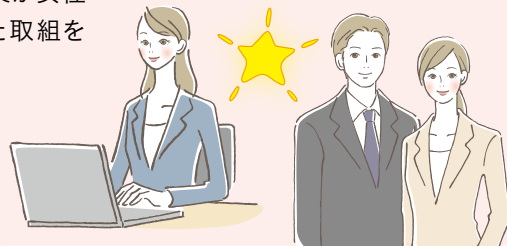
令和元年度「かわさき★えるぼし」認証企業の取組 (50音順)

※従業員数は令和元年の申請時の人数(役員人数は除く。)

令和元年度の「かわさき☆えるぼし」認証企業19社の内訳は、建設業(14社)、情報サービス業(2社)のほか、新たな業種として、サービス業(1社)、製造業(1社)、保育園運営(1団体)が加わりました。なお、従業員数50人以下の事業所が大半を占めていました。

具体的な取組としては、新たに女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定した企業は、13社(68%)のほか、仕事と生活の両立支援のため、育児・介護休業法で定められた内容を上回る制度を設定している企業が8社(42%)、社内で「女性活躍プロジェクト」の立上げや、女性管理職等によるメンター制度を実施など、応募を契機に多くの企業が女性活躍の推進や働き方改革に向けた取組を強化する傾向が見られました。

それでは、実際に令和元年度「かわさき☆えるぼし」認証企業19社の主な取組を御紹介いたします!



株式会社I&I

業種 建設業 従業員数 13人(うち女性4人)
所在地 川崎市 代表者 今村 文治さん

- 女性従業員の採用拡大に向け、社内のリフォーム工事をを行い、女性専用トイレを設置しました。
- 女性の配置がなかった技術部への積極的配置を行っています。
- 非正規雇用から正規雇用になった女性従業員がいます(2017年度1名、2018年度1名)。
- 管理職に占める女性の割合が増加しています(2019年度0名→1名)。
- 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用者(2019年度利用者 男性1名、女性1名)や介護休業の取得者(2018、2019年度 女性1名)があり、多様な働き方を推進しています。
- 前年度、年次有給休暇取得率が70%以上(2018年度75%)となっています。
- 育児・介護休業の利用者がいた場合、人の補充をしています(2018年度1名、2019年度1名)。



▲ ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方を推進しながら、知識習得やキャリアアップも促進しています!

令和元年度「かわさき★えるぼし」認証企業 (50音順)

アイシス株式会社

業種 IT情報サービス 従業員数 29人(うち女性11人)
所在地 麻生区 代表者 雪井 洋子さん

- 女性従業員がキャリアプランを描けるよう、ロールモデルとなる女性管理職が専任となり相談窓口を設置し、メール相談や面談等を実施しています。
- 育児・介護休業を取得した従業員が安心して職場復帰できるよう、休業前に女性人事担当者との面談を行い、休業中の随時相談や、会社の情報発信を行うほか、復帰後は休業取得者にセミナーの受講を推奨しています。
- 女性の採用拡大に向け、就職説明会に様々な経歴を持つ女性従業員(技術経験のある営業職、女性管理職)が積極的に参加し、女性が働きやすい職場であることをPRしています。
- 申請時、課長相当職に占める女性の割合が15%以上となっています(2019年度20%)。



▲ ロールモデルとなる女性役員・管理職

▲ 育児休業中も安心してすごしました!!

NTT-AT アイピーエス株式会社

業種 サービス業 従業員数 120人(うち女性59人)
所在地 幸区 代表者 北村 守さん

- 2019年10月に女性活躍を推進する担当者として管理職(部長、課長)を配置し、社長と従業員の意見交換の場に同席し、女性従業員の声を積極的に引き出し社長に届くようにしています。
- 長時間労働の是正に向けて定量的な目標を設定し、達成に向けた取組を行っています(目標:2020年度末の平均時間外勤務月8時間以内、取組:週2回のノー残業デーにおける従業員の定時退社の結果を点数化し、組織ごとに評価)。
- 前年度、従業員の一年間の平均時間外労働時間が360時間未満(2018年度103.24時間)となっています。
- 仕事と家庭生活の両立に向け、育児・介護休業法を上回る制度を設けています(育児休業:3歳まで、子の看護休暇:年30日)。



▲ 多くの女性が大活躍しています!
育児・介護と仕事との両立ができるよう制度も充実!

令和元年度「かわさき★えるぼし」認証企業 (50音順)

株式会社大山組

業種 建設業 従業員数 31人 (うち女性4人)

所在地 中原区 代表者 大山 浩司さん

- 建築部に属する女性従業員や関連企業の女性従業員等が働きやすいように、小学校校舎の建築現場事務所に女性専用の更衣室とトイレを整備しました。
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性技術者の採用、時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進を進めています。
- 女性の積極的な登用に向け、女性が少なかった職場（建築部）への女性従業員の配置(2017年1名)や、非正規女性従業員の正規雇用への転換(2017年1名)に取り組んでいます。
- 川崎市男女共同参画センターで実施した「女性リーダーのためのマネジメント力強化講座」に参加し、「地域女性活躍推進事業所認定証」を取得しています。



▲ 全員一丸となって新春祈願



▲ 男女が共に働きやすい企業を目指しています！

令和元年度「かわさき★えるぼし」認証企業 (50音順)

株式会社KEIHIN

業種 建設業 従業員数 16人 (うち女性3人)

所在地 川崎区 代表者 飯島 博貴さん

- 女性活躍推進の方針を策定し、方針内容について社長自らが従業員に対し説明を行いました。また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性の専門職の育成に取り組んでいます。
- 新たな職域を目指す従業員(女性)に対し、土木施工管理技士の資格取得に向け、説明会の実施や現場研修を行うほか、テキストの配布や先輩職員によるアドバイスを発行して支援しています。
- 長時間労働の是正に向けて定量的な目標を設定し、達成に向けた取組を行っています(目標:年間250時間以上の時間外労働者の削減)。
- 2018年度、従業員の一年間の平均時間外労働時間は360時間未満(47.7時間)です。



▲ 男女ともに資格取得してキャリアアップ！
定時退社がしやすいようトップからの声かけもしています！

協成電気株式会社

業種 建設業 従業員数 49人 (うち女性9人)

所在地 川崎区 代表者 加藤 哲郎さん

- 女性の活躍を推進する体制として「女性活躍委員会」があり、行動計画策定等に向けた情報交換を定期的に行うなど、女性の活躍推進に取り組んでいます。
- 仕事と生活の両立支援に向け、育児・介護休業法を上回る制度を設けました(育児休業:2歳6か月まで、介護休業:対象家族1人につき93日を5回まで分割取得可能)。
- 短時間勤務制度の利用者(2019年度1名)や、希望勤務・勤務地限定制度的利用者(2019年度1名)があり、多様な働き方を推進しています。
- 新たな職域を目指す従業員への知識、スキルの習得など教育の機会を提供しています(資格取得経費は会社が支援)。



▲ 「女性活躍委員会」の皆さんで取組を進めています！



▲ 女性も幅広い業務で活躍！

株式会社興建

業種 総合建設業 従業員数 46人 (うち女性11人)

所在地 中原区 代表者 小林 政男さん

- 女性を含めた全従業員の活躍推進のための組織体「魅力ある職場づくりプロジェクト」を立ち上げました。各部署から女性を中心として5名で構成し、職場環境整備について、部長会議、社長承認を得て、解決に向けた取組を行い成果につなげています。
- さまざまな資格取得を目指しながら新たな職域に接しキャリアアップできるよう、工事、設計、営業部門に所属し希望する従業員に対し、福祉住環境コーディネーターと簿記の資格取得のための社内研修を開催しました。
- 長時間労働の是正に向けて定量的な目標を設定し、達成に向けた取組を行っています。(目標:各従業員が月間30時以内の時間外労働にする。)毎月、会議で報告し管理しています。



▲ 女性も技術部門で活躍！



▲ プロジェクトでは、女性の視点を生かして成果につなげています！

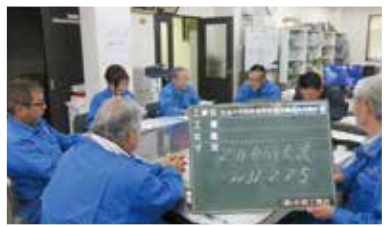
令和元年度「かわさき★えるぼし」認証企業 (50音順)

株式会社小沼工務店

業種 建設業 従業員数 17人(うち女性3人)

所在地 川崎市 代表者 小沼 三男さん

- さまざまな職域分野を経験しながらキャリアアップできるよう、総務・経理部門の女性従業員が技術部門に配置できるよう資格取得(1級土木施工管理技士)を推奨し講習会の費用を援助しています。実際に女性従業員が資格を取得し、技術部門の配属となっています。
- 長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進に向けて定量的な目標を設定し、達成に向けた取組を行っています。(目標:年間360時間以上の時間外労働者を2022年までに0名にする。2021年度までに年次有給休暇取得率を60%にする。)残業が必要な場合は「残業届」による事前許可制にし、実態を把握し管理しています。なお、2018年度の従業員の一年間の平均時間外労働時間は201.8時間です。



▲ 女性も技術部門で活躍しています!

育児・介護との両立ができるよう多様な働き方を支援しています!

令和元年度「かわさき★えるぼし」認証企業 (50音順)

ジェクト株式会社

業種 建築・不動産管理業 従業員数 105人(うち女性37人)

所在地 中原区 代表者 市川 功一さん

- 工事部ではリニューアル部門強化のため、女性の採用を増やし、女性の視点・感性を生かした提案を行っています(女性の採用人数:2017年度2名→2019年度6名)。
- 新たな職域を目指す従業員のための資格取得の報奨金制度があります。経理部の女性が、不動産部・企画営業部で必要なファイナンシャル・プランニング技能士2級資格を取得しました。キャリア形成のため、CAD研修、建築積算研修に女性3名が参加しています。
- 「短時間勤務制度の利用者(2019年度 男性1名、女性3名)」、「在宅勤務制度の利用者(2018年度 女性1名)」がいます。
- 令和元年度に、非正規から正規雇用になった女性従業員が2人います。



▲ 現場での社内検査の様子(工事部の女性も活躍!)



▲ 社長と常務と女性従業員の工事部研修

サニー工業株式会社

業種 製造業 従業員数 24人(うち女性5人)

所在地 川崎市 代表者 林 哲郎さん

- 製造業(浅野町工業団地内)で働く女性が、さらに活躍するために委員会(名称:サニーレディスターズ)を設置し、活動をしています。
- 男女共同参画センター主催の「女性リーダーのためのマネジメント力強化講座」を受講し、講座の受講後、実際に1名が管理職に昇格し、活躍しています。
- 働き方改革の取組の1つとして「風土改革チーム」を設置し、ワーク・ライフ・バランスの推進や意識啓発等の取り組みを行っており、全体ミーティングで進捗を発表しています。
- 「フレックスタイム制度(利用者 男性1名、女性1名)」、「短時間勤務制度(利用者 女性1名)」、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度(利用者 男性3名、女性2名)」がいます。



▲ 女性活躍推進委員会「サニーレディスターズ」の皆さん。有給休暇の取得率80%超でワーク・ライフ・バランスも実現!

ソフトウェアクリエイション株式会社

業種 ソフトウェア業 従業員数 135人(うち女性21人)

所在地 川崎市 代表者 阿部 量さん

- 女性一人ひとりが持てる力を最大限発揮できる会社を目指し、女性活躍推進基本方針を策定し、その方針に基づき、女性従業員比率や女性管理職比率の向上に取り組んでいます。
- 仕事と生活の両立に向け、育児・介護休業法を上回る制度があります。(育児休業:3歳まで取得可能)また、育児休業を取得した男性従業員がいます(2019年度1名)。
- フレックスタイム(利用者 男性72名、女性21名)、短時間勤務制度(利用者 女性1名)の利用者がいます。
- 2018年度の従業員の平均年次有給休暇の取得率は76%です。
- 2018年度の従業員の一年間の平均時間外労働時間は219.2時間です。



▲ 男女ともに仕事と生活の両立がしやすい環境のもと、女性従業員の活躍を推進しています!

令和元年度「かわさき★えるぼし」認証企業 (50音順)

東都熱工業株式会社

業種 建設業 従業員数 49人(うち女性7人)
所在地 川崎区 代表者 林田 武さん

- 女性技術職の採用拡大を進めています。会社説明会などの採用イベントでは技術職の女性による仕事内容等の説明をしたり、自社HPで技術職の女性のインタビュー記事を掲載したり、女性の活躍をPRし、女性従業員のモチベーションアップにもつなげています。
- 女性の配置が少なかった職場(工事部)に技術職として活躍できる女性従業員を積極的に採用し、女性活躍推進を進めています(2017年度 女性1名、2019年度 女性3名)。
- 育児・介護休業を取得した従業員が安心して職場復帰できるよう、休業前、復帰前に直属の上司、人事担当職員との3者面談を実施しているほか、休業中も定期的に状況確認の連絡をしています(2018年度2人に実施)。



▲ みんなで仲良く交流も!

◀ 女性の技術職の採用拡大・育成に力を注いでいます!

令和元年度「かわさき★えるぼし」認証企業 (50音順)

株式会社丸栄建設

業種 建設業 従業員数 11人(うち女性1人)
所在地 多摩区 代表者 西山 和祐さん

- 女性従業員がキャリアプランを持ち管理職への昇進意欲が積極的に持てるよう、女性役員と女性従業員とのメンター制度を実施しています(出向中の女性従業員にも実施)。
- さまざまな職務分野を経験しつつキャリアアップできるように、業務クロストレーニング(「工事部門⇄総務部門」・「工事部門⇄管理部門」で技術・知識交流のための研修)を実施し、人材育成、時間外勤務の削減につなげています。
- 孫の育児の支援のため、育児休業(休職扱い)を特例として認めて、両立支援を行っています。
- 年次有給休暇取得促進に向けて定量的な目標を設定し、達成に向けた取組を行っています(目標:2020年度までに取得率70%、半日休暇の創設、計画休暇には人員体制の補填)。



▲ 皆さん笑顔でチーズ!
介護・育児との両立を支援!
孫の育児(孫育)も応援します!

株式会社丸井電設

業種 電気工事業 従業員数 65人(うち女性9人)
所在地 高津区 代表者 品田 大和さん

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性の活躍できる雇用環境の整備や女性の現場代理人の採用・育成に向けて、取組を進めています。
- 女性のキャリア形成に向けて、研修への参加を推奨し、建設業女性活躍支援セミナー・交流会に派遣しています(女性活躍支援セミナーは男性も理解促進のため参加)。
- 育児・介護休業法を上回る制度があります。(育児時短制度:子が小学校就学前まで、子の看護休暇:子が1名は年10日、2名以上は年20日)
- 年次有給休暇の取得促進に向けて定量的な目標を設定し、達成に向けた取組を行っています(目標:年間8日以上取得、毎月、管理職の会議で有休取得状況を把握し取得促進)。



▲ 女性従業員の皆さんが笑顔で!
女性の資格取得を後押ししています!

特定非営利活動法人むくの木

業種 保育園運営 従業員数 25人(うち女性21人)
所在地 川崎区 代表者 熊谷 操さん

- 2019年度現在、課長相当職に占める女性の割合が40%となっています。
- 従業員の育児・介護等との両立支援のため、子育て中の従業員は雨の日は15分早く退勤を認めることや、従業員や家族の体調管理を最優先にさせるために積極的に通院を促し、残った職員に仕事の負担が増えないよう、職員を多めに採用しています。
- ワーク・ライフ・バランス推進、男女の性別に関わらない能力活用のための研修会を実施し、意識啓発を推進しています。
- 従業員(労働者)の一年間の平均時間外労働時間が360時間未満(2018年度 32.3時間)
- 短時間勤務制度の利用者(2019年度 1名)がいます。



▲ 男性も女性もかがやけるように従業員の人材育成やワーク・ライフ・バランスの推進に力を注いでいます!

令和元年度「かわさき★えるぼし」認証企業 (50音順)

野州工業株式会社

業種 総合建設業 従業員数 15人(うち女性4人)
所在地 川崎市 代表者 大島 裕和さん



▲ 社長と「女性業務推進会」の皆さん！
女性社員一人ひとりが持てる力を最大限発揮
していきます！

- 平成29年度に社長直下の「女性業務推進会」を創設し、女性活躍推進に関する意見交換や専用休憩室の設置等の要請に対応するなど、職場環境の改善を進めています。具体的には、平成29年度に「女性休憩室の設置」、平成30年度に「女子トイレの改装」を実施しました。
- 女性従業員がキャリアプランを持ち積極的に管理職への昇進意欲を持てるよう、女性管理職とのメンター制度を実施しています。
- 育児・介護休業法を上回る制度として、育児目的の休暇制度(学校行事等で休暇が取得できる制度：子が1名は年間2日、2名以上は年間3日)を設けています。
- 女性のキャリア形成に向け、建築業務経理事務士の資格取得を推奨(講習費用は会社負担)。

令和元年度「かわさき★えるぼし」認証企業 (50音順)

株式会社ランドサーベイ

業種 サービス業(測量) 従業員数 23人(うち女性2人)
所在地 幸区 代表者 白石 晴生さん



▲ SDGs No5「ジェンダー平等を実現しよう」にも連動して、女性の活躍推進を行っています！

- 女性の活躍を推進する社長直下の組織「職場意識改善委員会」により、意見交換・提案を行っています。また、女性従業員がキャリアプランを持ち積極的に管理職への昇進意欲を持てるよう、外部専門家によるメンター制度を実施。
- 育児・介護休業法を上回る制度があります(子の看護休暇制度：子が1名は年間7日、2名以上は年間14日)(介護休業の分割回数：対象家族1人につき、通算93日の範囲内で4回上限)。
- 女性従業員の今後の採用、定着に向け平成30年度に女性更衣室を新たに設置しました。
- 前年度、従業員の一年間の平均時間外労働時間が360時間未満(2018年度 177.8時間)
- 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用者がいます(2019年度 男性1名、女性2名)。

株式会社山根工務店

業種 建設業 従業員数 33人(うち女性2人)
所在地 川崎市 代表者 山根 崇さん



▲ 女性の活躍の場を広げています。
男性も女性も個性を発揮し、生き生きと活躍！！

- 女性のキャリア形成に向けて、将来の管理職候補として育てていくことを目的に、資格取得を推奨し、社内勉強会を開催し、建設業経理2級の資格を取得しました。
- 新たな職域拡大のため、宅建士の資格を持たない全社員に社内研修会を実施し、資格に必要な知識習得の機会を提供しています(2019年度4人参加)。実際に資格取得した女性従業員が営業部から開発部門へ異動しています。
- 長時間労働の是正及び年次有給休暇の取得促進に向けて定量的な目標を設定し、達成に向けた取組を行っています(目標：時間外労働時間を各自が前年度比マイナス10%・年次有給休暇年間10日以上取得。取組：毎月、経営戦略会議で報告、具体策の検討)。

若井工業株式会社

業種 建設業 従業員数 25人(うち女性2人)
所在地 幸区 代表者 若井 純さん



▲ 女性が働きやすく活動できる環境を整備し、女性の技術職の採用拡大を進めます！

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性技術職の採用拡大等に取り組んでいます。
- 女性従業員の採用拡大に向け、事務所の増築工事に合わせて、平成30年度に女性専用の更衣室、トイレを整備しました。
- 「長時間労働の是正」及び「年次有給休暇取得促進」に向けて、定量的な目標を設定し、達成に向けた取組を行っています(長時間労働は正目標：年間360時間以上の時間外労働者の数を2021年度までに0人)(年次有給休暇取得促進目標：2021年度までに年間70%(前年度53%)。)
- 川崎市男女共同参画センター「地域女性活躍事業所認定」を受けています。



建設工事の女性参画
どんどん応援します！
【(株) I&I】



女性社員が持てる力を
発揮できる会社を目指します
【野州工業(株)】



女性も男性も個性・能力を生かし
居心地の良い職場に！
【(株) KEIHIN】

女性活躍推進のために

さらにとり組みたいこと

＼ 認証企業の皆さんに聞きました！ ／



女性も活躍できる
魅力ある職場を目指します。
【(株) 興建】



子育て・介護と仕事を両立！
さらに活躍できる企業へ
【ソフトウェアクリエイション(株)】



女性が伸び伸びと
活躍できる職場を目指します！
【(株) 大山組】



誰もが活躍できる会社に！
【(株) 山根工務店】



女性技能職の育成
【協成電気(株)】

女性活躍推進のために

さらに取り組みたいこと

＼ 認証企業の皆さんに聞きました！ 〰



女性が率先して仕事に取り組める
職場環境を作ります！
【NTT-AT アイピーエス（株）】



女性が輝き働きやすい職場に！
【（株）小沼工務店】



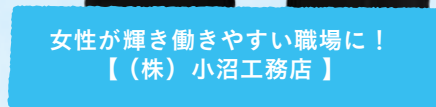
男女関係なく
平等に評価してくれる環境
【サニー工業（株）】



社員、一人一人が働きやすい
生活環境にあった職場を目指します！
【東都熱工業（株）】



女性を積極的に採用します！
【（株）ランドサーベイ】



女性の“やる気”後押しします!!
【（株）丸井電設】



全員 かがやいている職場です！
【NPO法人むくの木】



男女共に仕事と生活を両立し、
幅広く活躍できる会社を目指します
【アイシス（株）】



女性の意見をもっと使いやすく
楽しい住まいを実現！
【ジェクト（株）】