

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！

中小企業等向けの働き方改革と生産性向上に関する支援メニュー

- ◆メニュー1 専門家の無料派遣相談
- ◆メニュー2 生産性向上等に繋がるデジタル化・設備導入・人材育成等への補助
 - デジタル化推進支援 【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
 - デジタル人材育成支援 【補助上限額】 30万円 【補助率】 2/3以下
 - リスクリング支援 【補助上限額】 20万円 【補助率】 1/2以下
 - デジタル化推進・人材育成支援 【補助上限額】 150万円 【補助率】 2/3以下

【お問い合わせ先】

川崎市経済労働局労働雇用部 TEL 044-200-1732 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。『かわさきハッピーライフ』を導入することで、貴社の働き方改革や人材確保への対応、従業員のモチベーションアップ、企業のイメージアップ、さまざまな課題対応が期待できます。

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)結婚・出産・入学祝い、傷病見舞金等の各種給付金 【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【例：食事利用補助券】
- (3)生活資金、福祉資金の貸付制度【利率1.0%～】

詳しくはWEBサイトをご覧ください！



【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

川崎市就業支援室『キャリアサポートかわさき』

～ 求人相談・人材のご紹介 **利用無料**～ WEBサイトはこちら ▶



求人開拓員が訪問・ヒアリング等を行った上で、求める人材を適性に合わせてご紹介いたします！

求人募集
お考えの
企業さま



人材確保
お悩みの
企業さま



求人相談の連絡先 | 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

〒210-8577 川崎市川崎区宮本町1番地

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

令和6（2024年）3月発行



川崎の女性活躍推進

かわさき★えるぼし

認証事例集 vol.6

令和5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

なぜ今「女性活躍」が求められているの？

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、女性をはじめとする多様な人材が、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。特に人口の半分を占める女性は、多様性（ダイバーシティ）の重要な要素であり、女性の活躍が進むことで、企業経営に多様な視点や価値観、創意工夫がもたらされることが期待されます。

国では、平成27(2015)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。）を制定しました。この法律では、主に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。

- 女性に対する採用や昇進が積極的に行われ、職場の固定的な性別役割分担等が解消されること。
- 仕事と家庭が両立できる環境を作ること。
- 女性本人の仕事と家庭の両立に関する意思が尊重されること。

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・登用を実施するとともに、就業継続を可能にする両立支援制度を推進することが求められています。

「かわさき☆えるぼし」認証制度 概要

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の活躍推進は、こうした中小企業における積極的な取組が重要です。しかし、「川崎市労働状況実態調査」によると、企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組は、大企業に比べ、中小企業では進んでいない状況が把握されています。そこで、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取組を広げていくことにしました。

※女性活躍推進法に基づき、厚生労働大臣が「えるぼし」認定を行っていますが、「かわさき☆えるぼし」認証は、「えるぼし」認定を参考に、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。

認証取得によるメリット

- ★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がPRできます。
- ★川崎市ホームページ等で、川崎市が認証企業であることを広くPRします。
- ★公共調達の入札等において利用する主観評価項目点が付与されます。
- ★人材の採用拡大の支援のため、合同企業就職説明会や就業支援セミナー等の開催情報を積極的に提供いたします。

女性活躍推進によるメリットは？

★優秀な人材の確保・定着につながります！

女性をはじめとした多様で優秀な人材を育成し、確保していくことは、企業の持続的な発展のためには不可欠です。女性のキャリア形成支援や登用を積極的に進めることは、多くの優秀な女性従業員を輩出するとともに、他の従業員への刺激ともなります。

★すべての人が働きやすい会社になります！

女性が活躍できる職場環境を整備するためには、育児や介護など各種支援制度の見直しや休職後の復帰支援、制度を活用できる職場風土の醸成、従業員全体の意識改革、業務の効率化など、様々なことに取り組むこととなります。そうした環境整備は、結果として女性だけではなく、男性にとっても仕事と生活を両立できる働きやすい会社の実現につながります。

★女性が活躍する会社は「SDGsに積極的な企業」としてイメージが向上します！

女性活躍推進は、誰ひとり取り残さない社会の実現を目指した国際目標である「SDGs（持続可能な開発目標）」のゴール5（ジェンダー平等を実現しよう）とも合致し、人材確保や職場環境の改善に繋がるだけでなく、消費者、取引先、投資家、就活中の学生などに対して、SDGsに積極的に取り組む会社として、企業イメージの向上にもつながります。

1 対象

常時雇用従業員の数が300人以下で、川崎市内に事業所又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

2 認証要件

女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスに向けた取組が「かわさき☆えるぼし」認証評価項目の基準以上であること

3 認証期間

3年間（令和3年度認証から、2年間から3年間に変更）

★令和6（2024）年度も「かわさき☆えるぼし」認証企業を募集します！

今後、市のホームページに令和6年度の募集に関する詳細を掲載する予定です。令和5(2023)年度の募集資料や認証評価項目、過去の事例集も掲載していますので、ご覧ください。

かわさき☆えるぼし

検索

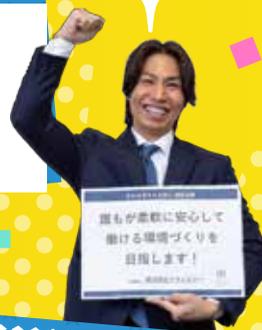


女性技術職の育成を
推進します！



【株式会社幸栄工業】

誰もが柔軟に安心して
働ける環境づくりを
目指します！



【株式会社クラ イムケー】

働くことが楽しい！！
すべての社員が
働きやすい、
働きがいのある
職場を実現します！



【株式会社アクト】

ウォータージェットは
ジェンダーレス
みんなの笑顔はプライスレス



【フジクス株式会社】

女性活躍推進

のためにさらに取 り組みたいこと

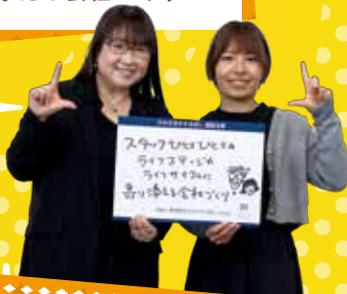
〓 認証企業の皆さんに聞きました!〓

性別にとらわれない
みんなが活躍出来る
職場づくり。



【加藤建設株式会社】

スタッフひとりひとりの
ライフステージや
ライフサイクルに
寄り添える会社づくり



【株式会社ファンコーポレーション】

女性社員が自らの意思に
よって職業生活を営み、
その能力を十分に発揮
できる職場環境を
目指します！



【有限会社喜有組】

男女共に
細く長く助け合う
笑顔あふれる会社



【フロントラインテクノロジー株式会社】

ワークライフバランスを
大切にし、働きやすい
職場を目指します。



【株式会社サン・エム・エンジニアリング】

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! //



すべての女性が個性と能力を発揮できる会社を目指します



【鹿島環境設備株式会社】



みんながいきいきと活躍して、周りに自慢したくなるようなそんな職場環境を目指しています!



【エレックス工業株式会社】



『はたらきやすさ』を日々 Update チームワークでみんなのチャレンジを支える会社へ



【セントラル電子制御株式会社】



人に優しい社会の実現は社員に優しい職場環境から



【株式会社アルファメディア】



人は財なり誰もが働きやすく活躍できる職場を目指します



【山次工業株式会社】



社員一人ひとりが主役の会社! 個人の力がしっかりつく人材育成を目指しています!



【株式会社フィールアンドフィールド開発】



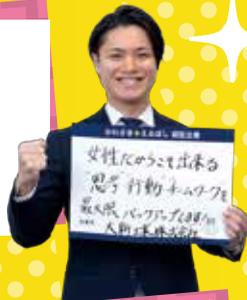
より女性が輝けるよう女性の技術者の育成・働きやすい職場環境の構築を目指します



【熱研プラント工業株式会社】



女性だからこそ出来る“思考”・“行動”・“チームワーク”を最大限バックアップします!



【大新工業 株式会社】



メンバー全員が個性と能力を発揮できる職場づくりを目指します。



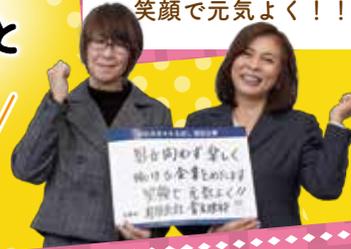
【DELE株式会社】

女性活躍推進

のためにさらに取り組みたいこと

〳〵 認証企業の皆さんに聞きました! 〳〵

男女問わず
楽しく働ける企業を
めざします
笑顔で元気よく!!



【有限会社青木建材】

全社員が日々能力を発揮し
働きがいのある理想の会社を
みんなで作る。



【株式会社Polyvalent】

全ての社員が
活躍し続けられる
企業を目指し
社会に貢献
していきます



【日本通信電設株式会社】

女性の資格取得を全面的にサポートし
女性のキャリアアップを推進します。
そして、女性が輝く職場を創造します。



【有限会社みどりや】

男女ともに活躍できる
職場を目指します!



【ヨシダイインテリア装工有限公司】

女性活躍推進・働き方改革 好事例紹介

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けたマネジメント

ワーク・ライフ・バランスの推進のために、「かわさき☆えるぼし」認証企業ではさまざまな取組を推進しています。ここでは、長時間労働の削減や休暇の取得促進のみならず、組織全体として、生産性向上と合わせたり、従業員の健康増進の視点も入れてマネジメントを実施し、成果を出している企業を御紹介します!

■株式会社アルファメディア



情報サービス | 従業員数|62人(うち女性22人)

毎月の残業時間30時間超の人数削減の目標を設定し、
超過している人数が、2021年度26名から
2022年度12名と半数以下に減少。
従業員全体の年残業平均5.8時間を達成!

Q どのようにして1年で減少効果を出せたのでしょうか?

→ 月の残業時間が30時間を超過している者について衛生委員会を通じて産業医に報告しています。また、一定の長時間労働が続いている者については、産業医による面談を実施したり、残業20時間以内に減らす目標設定や残業禁止といった指導を行う仕組みにしています。

超過勤務をしている従業員の上司には、超過勤務となっている理由の把握と改善に向けた対応に取り組んでいます。さらに、仕事の進め方の見直し、必要に応じてお客様との納期調整も行うなど、組織全体で長時間労働の削減に向けた取組を実施しました。また、有給休暇取得率も76.2%と高い結果となりました。

全社一丸となって
ワーク・ライフ・バランス
を進めています!

小湊社長



■ DELE株式会社

データ消去サービス | 従業員数 | 8人(うち女性4人)



従業員の方からの声を参考に、生産性向上の取組を導入し、長時間労働も削減

Q1 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けどんな取組をしたの？

→ はじめに「社内アンケート」を実施し、そのアンケートで出た意見を参考にいくつかの取組を実施しました！

- 有休休暇の取得促進のため、企業向けワークフローソフトを活用して、有休休暇取得の予定や、取得日数をリアルタイムに把握できるよう制度変更を行い、有休休暇取得率の目標75%を達成！
- 労働時間の短縮のため、会計システムを新たに導入し、事務処理時間削減の取組を実施！さらに、月の半ばに残業時間の状況を把握し、仕事の前倒し・翌月への後ろ倒し、他部署等のヘルプを実施することにより、残業時間を短縮ができました。

Q2 社内アンケートでは他にもどんなことを把握しましたか？

→ どのような研修にニーズがあるのかを把握し、キャリア形成支援のためニーズにあった内容を実際にマニュアル化したり、研修を実施したりしています！

さらに、女性のリーダーがいることで他の女性も刺激を受けるようになり、管理職を目指す女性が拡大する効果が期待できます。

皆さんの声を参考にマネジメントに取り入れることで、ワーク・ライフ・バランスの実現とモチベーションアップにもつながりました。



福地社長



女性のキャリア形成支援

認証企業では、女性活躍推進のために、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を形成しながら働きつづけることができるよう、キャリアアップに向けた研修等の人材育成に取り組んだり、女性の管理職登用を実施したりしています。さらに将来的な役員への登用に向け、認証企業の各社では女性のキャリア形成に向けた支援を行っている企業もあるなど、その手法もさまざま。

3社の代表の方に「女性のキャリア形成支援」についての取組みについて、お話を伺いました。

■ 株式会社ファンコーポレーション FUN Corporation

ソフトウェア開発業 | 従業員数 | 19人(うち女性10人)

キャリア形成のために、大学院や大学の社会人向けコースに従業員を多数派遣
また、社内で女性の活躍を推進するプロジェクトを実施

Q1 大学院や大学の社会人プログラムへの派遣の概要は？

→ 2006年より大学院の技術経営学プログラム(期間は1年間)に毎年従業員1人を派遣、過去に女性5人が参加しています。講義には男女共同参画・ワークライフバランスの科目もあり、最新の動向やケーススタディなどの知見を獲得しています。

また、女性管理職のキャリア形成につなげるために、県内女子大学の社会人向けプログラム「女性専用のリーダーシップ研修(11日間)」へ新任女性管理職を派遣しています。受講を通じてキャリアプランニングやリーダーシップ発揮のための知識や手法を習得。女性管理職としての不安感を取り除きながら、モチベーション向上へと繋げています。

Q2 社内で活動している

「女性の活躍を推進するプロジェクト」とは？

→ 社内で「未来共創プロジェクト」が活動しています。これは女性活躍推進はじめ、男女共生、次世代育成支援対策、健康企業経営、WLB、今後のコンプライアンス、地域貢献対応等を横断的に統括し、今後の経営の方針を定めていくプロジェクトです。

会社が未来にむけて取り組むべきさまざまな課題を俯瞰的に把握し、優先順位をつけて実施するとともに、順番を随時見直しながら取り組むことで、会社の進むべき方向性を常に明確にしなが課題解決に取り組んでいます。

小さな会社の良さを活かして、従業員一人一人の個性やスキルに合った人材育成をしています！



石本社長

菅野係長



■ フジクス株式会社



高圧洗浄業 | 従業員数 | 152人(うち女性20人)

社外研修を活用して、キャリア形成を支援！
多くの女性従業員が参加しています。

Q1 社外研修を活用して、積極的に人材育成をしているようですが、どのような取組ですか？

- 社内業務に特化した社内セミナーは昔から実施していましたが、より一層積極的な自己啓発やスキルアップ機会を持てるよう、4年前から社外研修制度に加入しています。
マネジメント研修、生産性向上のための時短&段取り仕事術、マーケティング研修など、幅広い内容の研修に多くの社員が参加しています。

Q2 研修には女性の参加率が高いようですが、どんな工夫をしているの？

- 女性従業員に積極的に研修参加しやすくなるよう各部門長から受講の働きかけをしており、半数以上の女性従業員の研修参加の実績があります。

皆さんが、学びの機会を多くもてるように働きかけをしています！



竹之内社長

■ 株式会社フィールアンドフィールド開発



建設業 | 従業員数 | 9人(うち女性2人)

女性の管理職登用に向け目標と会社の支援を見える化した事業内職業能力開発計画を令和4年度に策定。
その後、女性の管理職登用も実施！

Q 女性のキャリアアップに向け、どのような取組をしてきたの？

- 女性の管理職登用に向け、女性がキャリアアップ形成を図り、目標と会社の支援の見える化を行うため、事業内職業能力開発計画を策定しました。
女性のライフステージに対応した活躍支援を会社としてしっかり展開していくことで、主体的な自己研鑽を促す機会になっています。
その後、女性の管理職登用も進め、管理職に占める女性の割合は50%(4人中2人)になりました。

人材育成に力を注いでいます！



為ヶ井代表



育児・介護休業の取得促進

男女とも子育て・介護等をしながら働き続けることができるよう、制度の定着と利用の促進が必要です。制度を活用しやすくする工夫、男性の家庭生活への参画に向けた男性の育児休業への支援などの取組をしている企業を御紹介します！

■ 株式会社アクト



製造業・印刷 | 従業員数 | 74人(うち女性35人)

「産休・育児休暇の流れ」を社員個別に作成しサポート！

Q ワーク・ライフ・バランスの推進に向けどんな取組をしたの？

- 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、休業に入る前に、人事担当職員との面談を実施しています。
特に育児休業の場合には手続きが複雑なため、手続きのタイミングがわからない等の不安をなくすために、「産休・育児休暇の流れ」を社員個別に作成して、育児休業の不安払拭や復職に向けた予定が立てやすくなるようサポートしています。

育児短時間勤務も子どもが小学3年生終了まで利用可能にし両立支援をしています！



総務部
秋山さん

田中副社長

■ セントラル電子制御株式会社



電子機器開発・製造 | 従業員数 | 92人(うち女性4人)

育児休業が取得しやすくなるよう、「個別プラン」を作成し支援しています！

Q 男性の育児休業取得者が増えていますが、どのように取得促進に向けた働きかけをしているの？

- 育児休業を取得する社員に対して休業前に面談を行い、自社でまとめた産休・育児休業制度の概要をもとに説明するほか、担当している業務の振り分けを実施しています。その後、本人の意向を確認しながら必要に応じて個別に育児休業や時短・テレワーク勤務など育児と仕事の両立に向けたプランを作成しています。
2021年度は2名、2023年度は2名(いずれも男性)が育児休業等を利用しています。

男性の育児休業取得促進のため、働きかけをして支援しています！



経営管理部
白崎さん

令和5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「かわさき★えるぼし」として認証し支援しています。

令和5年度は23社を認証企業として決定しましたので、企業の取組を御紹介します！



2024年1月 贈呈式の様子

※50音順 ※従業員数は申請時時点（役員人数は除く。）

有限会社青木建材

業種 建築用資材の販売 所在地 宮前区 従業員数 6人(うち女性1人)



- 女性活躍推進方針（一般事業主行動計画）を策定：目標として女性従業員の採用や2023年度に採用した女性従業員を含めて男女ともに勤続年数を10年以上にすることを目指す。
- 業務クロストレーニングにより本来部署以外の業務を学ぶことで、部署を超えて仕事を補充し合う意識を醸成
- 従業員一人当たりの年間平均時間外労働は43.2時間、年間休暇取得率は70%



株式会社アクト

業種 製造業・印刷 所在地 高津区 従業員数 74人(うち女性35人)



- 従業員一人当たりの年間平均時間外労働は55.3時間とワーク・ライフ・バランスを推進
- 非正規雇用から正規雇用に転換した女性従業員の実績あり(2022年度1人)
- 育児介護休業法に基づく短時間勤務制度の利用実績あり(女性1人が利用中)
- 入院・疾病治療しながら働く社員が安心して治療に専念できるよう生命保険・新保保障保険(団体型)に全額会社負担(福利厚生)で加入



株式会社アルファメディア

業種 情報サービス 所在地 中原区 従業員数 62人(うち女性22人)



- 従業員一人当たりの年間平均時間外労働は5.8時間、年間休暇取得率は76.2%
- 男性の育児休業の利用あり(2022年度12日、2023年度41日)、介護休業の利用実績あり(2023年度6日)
- 2023年度では、フレックスタイム(42人利用)、在宅勤務(24人利用)、就業規則の繰り上げ・繰り下げ勤務(2人利用)の利用があるなど多様な働き方を支援



エレックス工業株式会社

業種 電気・電子機器 所在地 高津区 従業員数 32人(うち女性10人)



- 新卒・中途問わず積極的な女性採用を目指す。
- 育児休業取得者がいる際は、担当業務はマニュアル作成などを行い、部署を超えた業務を分担することで共有化を図っている。また、急な休みでもフォローしあえる体制を整えている。
- 育児休業復帰予定者と面談を行い、本人の状況確認、復職にあたっての希望を踏まえ、受け入れ体制を構築し、両立を支援
- 育児との両立のため短時間勤務制度の利用実績あり

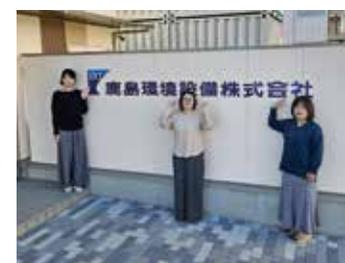


鹿島環境設備株式会社

業種 建設業(冷暖房設備工事業) 所在地 中原区 従業員数 18人(うち女性3人)



- 女性のキャリア形成と新たな職域拡大のため、社内研修として施工管理技術者講習を実施(総務課所属の女性従業員3人が受講)
- 女性の採用拡大及び職場環境の整備のため、新社屋に女性専用更衣室を新たに設置
- 育児との両立を積極的に支援(子の看護休暇制度は取得可能日数を増加し、法令を上回る制度を運用)
- 男性が育児休業を取得(2022年度34日間)



加藤建設株式会社

業種 土木全般 所在地 高津区 従業員数 5人(うち女性2人)



- 女性活躍推進方針(一般事業主行動計画)を策定:目標として「従業員に占める女性割合を30%」に設定し、女性採用に向けて社員全員で働き方や環境づくりのミーティングを実施
- 始業・就業の繰り上げ・繰り下げ、在宅勤務、短時間正社員制度の利用あり(2021~2023年度毎年女性1人)
- 育児休業(2022年度で女性1人)、介護休業の利用実績あり(2021~2023年度毎年女性1人)



株式会社幸栄工業

業種 建設業 所在地 中原区 従業員数 12人(うち女性2人)

- 女性活躍推進方針(一般事業主行動計画)を策定:目標は「女性の現場代理人配置を継続し、さらに女性技術者の採用を目指す」と設定し、取組を推進
- 事務・工事部門ともに、女性が働きやすい環境整備として女性専用の更衣室、ロッカー、洗濯機を設置
- 女性キャリア形成に向け、1級・2級施工管理技士の資格取得に向けた費用を負担



有限会社喜有組

業種 建設業 所在地 川崎市 従業員数 11人(うち女性2人)



- 従業員一人当たりの年間平均時間外労働は7.9時間、年間休暇取得率は70.3%とワーク・ライフ・バランスを推進
- 短時間勤務制度、在宅勤務の利用実績あり(2021~2023年度で毎年女性1人)
- 育児休業者が安心して職場復帰ができるように、面談等を通じて、育児休業復帰後の働き方について、希望を確認するなど、育児と仕事の両立のサポートを実施



株式会社サン・エム・エンジニアリング

業種 建設業 所在地 多摩区 従業員数 3人(うち女性1人)



- 女性活躍推進方針を策定:目標として、「女性技術者を育成し、ワーク・ライフ・バランスを大切にする会社を目指す」とし取組を推進
- 在宅勤務制度を導入し、利用実績あり(2022年度男女1人ずつ)
- 育児との両立を積極的に支援(子の看護休暇制度は法令より取得可能日数を増加し、子1人の場合は年間6日、子2人以上の場合は12日の取得が可能)
- 女性の採用拡大に向け、女性専用トイレを整備



株式会社クライムケー

業種 建設業 所在地 麻生区 従業員数 38人(うち女性3人)



- 始業・終業の時刻の繰り上げ・繰り下げの利用実績あり(2023年度女性1人)
- 非正規から正規雇用への転換実績あり(女性1人)
- 育児休業が取りやすい環境を整えるため、育児休業を利用する従業員の業務を代替する職員を配置(2022年度1人配置)
- 育児との両立を積極的に支援(子の看護休暇制度は取得可能日数を増加し、法令を上回る制度を運用)



セントラル電子制御株式会社

業種 電子機器開発・製造 所在地 高津区 従業員数 92人(うち女性4人)



- 女性の採用を進め、正規雇用は過去3年間で2人増加(管理部門・技術部門ともに女性の活躍の場の提供を目指す取組を実施)
- 従業員一人当たりの年間休暇取得率は72%とワーク・ライフ・バランスを推進
- 女性活躍推進方針(一般事業主行動計画)を策定:目標は「女性技術者の採用促進」と「女性の管理職登用」を設定し、女性の採用拡大や女性のキャリア形成支援の取組を推進



大新工業株式会社

業種 製造業 所在地 宮前区 従業員数 32人(うち女性30人)



- 女性活躍推進方針(一般事業主行動計画)を策定:目標は、「ノー残業デーなどの取組を実施し、年間平均時間外を20%削減を目指す」として設定し、取組を推進
- 従業員一人当たりの年間平均時間外労働は218.4時間
- 従業員が自分で出勤・退社の時間を決める始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用実績あり(2023年度 男性1人、女性12人)



熱研プラント工業株式会社

業種 建設業 所在地 宮前区 従業員数 53人(うち女性11人)



- 女性活躍推進方針(一般事業主行動計画)を策定:目標として、「ワーク・ライフ・バランスの推進(年度内6日以上の有給休暇の取得、残業時間は月平均で30時間以下を目指す)を設定し、取組を推進
- 設備技術部に女性を積極的に配置し、2023年度は2人の女性の技術者が活躍
- 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用実績あり(2021~2023年度毎年女性1人)



ディーリー DELE 株式会社

業種 データ消去サービス 所在地 川崎市(営業所) 従業員数 8人(うち女性4人)



- 従業員一人当たりの年間平均時間外労働は47.9時間、年間休暇取得率は75%とワーク・ライフ・バランスを推進
- 2023年度テレワーク(男性2人、女性1人)を利用
- 管理職の女性の割合は50%、従業員数の男女比は同数と性別のバランスがよい。
- 育児や介護と仕事の両立支援のため、短時間勤務制度は子が小学3年生まで取得可能、介護休業も期間を通算1年間可など法令を上回る制度があり



株式会社ファンコーポレーション

業種 ソフトウェア開発業 所在地 高津区 従業員数 19人(うち女性10人)



- 管理職のうち女性の割合は28.5%(7人中2人)
- 従業員一人当たりの年間平均時間外労働は7時間とワーク・ライフ・バランスを推進
- 国連と企業の自主的な盟約の枠組みである国連グローバル・コンパクトと国連婦人開発基金が共同で作成した「女性のエンパワーメント原則(WEPs)」へ署名。社の取組の得点はリーダークラスの81%を取得
- 在宅勤務制度は男性9人、女性4人の利用実績あり



日本通信電設株式会社

業種 建設業 所在地 中原区 従業員数 20人(うち女性4人)



- 2021年度は女性が1人であった工事部門に新たに3人の女性を配置し、現在4人の女性が活躍中
- 女性を積極的に採用し、正規雇用は過去3年間で3人増加
- 育児との両立を積極的に支援(子の看護休暇制度は取得可能日数を増加し、法令より子1人の場合は年間6日、子が2人以上の場合は12日に取得が可能)



株式会社フィールアンドフィールド開発(旧(有)茂木建設)

業種 建設業 所在地 高津区 従業員数 9人(うち女性2人)



- 男女ともに働きやすい職場風土の醸成に向け女性活躍やワーク・ライフ・バランスに関する外部研修へ参加
- 従業員一人当たりの年間平均時間外労働は5.1時間とワーク・ライフ・バランスを推進
- 申請時の管理職に占める女性の割合は50%(4人中2人)
- 在宅勤務・テレワークの実績あり、多様な働き方を支援(2022~2023年度女性2人利用)



フジクス株式会社

業種 高圧洗浄業 所在地 川崎市 従業員数 152人(うち女性20人)



- 男女別の平均継続勤務年数の差異が縮小(女性平均12.8年,男性17.3年)し、男女ともに就労継続
- 育児との両立のため短時間勤務制度の利用実績あり(2021~2023年度毎年女性1~2人)
- 育児・介護休業期間中に人の補充をして安心して休業取得しやすい環境を整備(2023年度 女性2人休業取得に対して、3人を補充)
- 育休取得者が職場復帰しやすくなるよう配慮し、復職前面談は人事担当とともに育休経験者も同席



有限会社みどりや

業種 建設業 所在地 高津区 従業員数 26人(うち女性6人)



- 女性の配置がなかった工事業部に積極的に女性を配置し、6人が活躍中(2022年度3人、2023年度4人を配置)
- 女性の採用拡大に努め、女性従業員数が増加(正規雇用は3人から6人に増加)
- ワーク・ライフ・バランスに向けて、時間外労働時間の縮減として、業務分担の調整による仕事量の平準化、週2日以上ノー残業デーの取組を実施



フロントラインテクノロジー株式会社

業種 製造業 所在地 高津区 従業員数 5人(うち女性4人)



- 女性活躍等に関する意見集約のため女性管理職が女性従業員と個別面談を定期的に行い、女性の活躍等に関する意見を把握し、全従業員参加の会議で説明・提案する取組を実施
- 新たな職域拡大のため担当業務外の知識、スキル習得のため社内研修を実施(全16回)
- 前年度の従業員一人当たりの年間平均時間外労働は22.3時間、年次有給休暇の取得率は100%とワーク・ライフ・バランスを推進



山次工業株式会社

業種 金属製品製造業 所在地 川崎市 従業員数 9人(うち女性3人)



- メンター制度を導入し、経験豊かな先輩社員(メンター)と後輩社員(メンティー)とが双方向の対話を通じて、メンティーのキャリア形成の支援を実施
- 女性の採用拡大に努め女性従業員数が増加(正規雇用は2人から3人に増、非正規雇用は0人から1人に増)
- ワーク・ライフ・バランスの推進のため、短時間勤務制度の利用あり(2021年度女性1人)
- 設計部署に新規採用した女性従業員を配置



株式会社 Polyvalent

業種 建設業 所在地 川崎市 従業員数 29人(うち女性3人)



- 前年度の従業員の年次有給休暇の取得率は100%を達成し、ワーク・ライフ・バランスを推進
- 女性従業員の非正規雇用から正規雇用への転換を進め、実績あり(2023年度1人)
- 育児との両立を積極的に支援(子の看護休暇制度は法令より取得可能日数を増加し、子1人の場合は年間6日、子2人以上の場合は12日の取得が可能)
- 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の利用者あり(2023年度女性1人)



ヨシダインテリア装工有限会社

業種 建設業 所在地 麻生区 従業員数 14人(うち女性2人)



- 女性活躍推進方針(一般事業主行動計画)を策定:目標として、「技術職の女性が5人以上とする」を設定し、女性社員の事務職から技術職への転換を毎年1人を目指す」など取組を推進
- 女性の採用拡大に努め、正規雇用は0人から2人に増加
- 育児との両立を積極的に支援(子の看護休暇制度は法令より取得可能日数を増加し、年間20日の取得が可能)



