

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

※令和7年度の情報のため、最新の情報についてはWEBサイトをご覧ください※

- ◆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
● リスキリング支援	【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・入学祝金、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、福祉資金等の貸付制度【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▶



**みなさまと求職者の方の橋渡し、
キャリアサポートかわさきにお任せください！**

求人相談の連絡先 | 044-811-6088

キャリアサポートかわさき求人相談(就業マッチング)の特徴

- ① 求人開拓員が直接訪問して「求める人材・人物像」について丁寧にヒアリングします！
- ② 「求人票の効果的な書き方」や改善点について、アドバイスします！
- ③ 「求職者の希望条件の傾向」を踏まえて、募集条件とのミスマッチが生じやすい点をお伝えします！
- ④ 人材確保に活用できる市のイベントや制度等をご案内します！
- ⑤ 求人に関するお悩み、なんでもお聞かせください！

【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



女性が活躍しています！

かわさき★えるぼし
認証企業



川崎の女性活躍推進

かわさき★えるぼし 認証事例集 vol.8

令和7年度認証企業の取組



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8(2026)年3月発行



川崎市

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

- ★ 認証マークを名刺等や企業ホームページで使用できるなど、「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退職後の復帰支援、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になります。そうした環境整備は、結果として女性だけでなく、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として企業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

新規認証は3年間、更新認証は5年間（令和6（2024）年度認証から、更新認証期間を3年間から5年間に変更）

★ 令和8（2026）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8(2026)年度の募集に関する詳細を掲載する予定です。令和7(2025)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



「かわさき☆えるぼし」認証企業

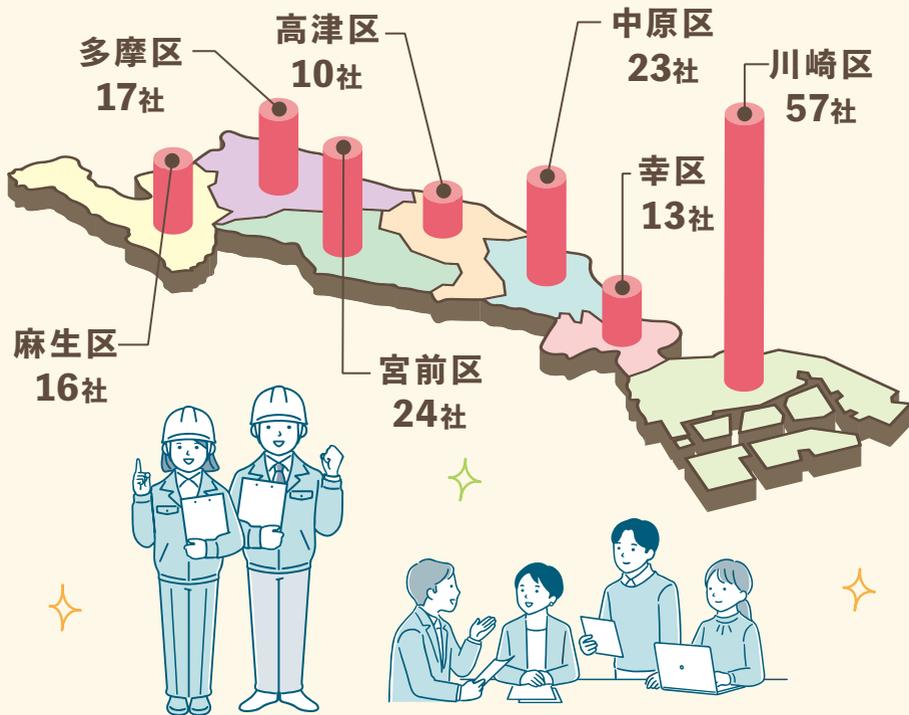
160社の特徴

平成30（2018）年度の制度創設から、8年目を迎えた令和7（2025）年度、川崎市内における女性の活躍推進に取り組む企業は、ついに160社となりました。

「かわさき☆えるぼし」認証企業の特徴をデータから御紹介します！

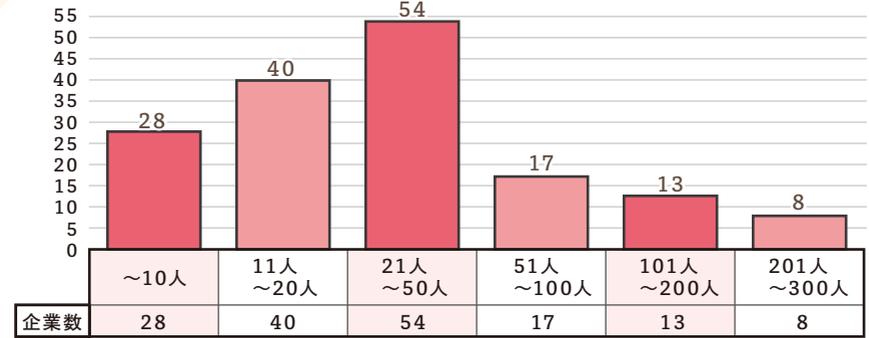
「かわさき☆えるぼし」認証企業の区分布図

川崎区では57社と最も多くの企業が認証を受けており、中原区（23社）や宮前区（24社）でも取組が広がっています。そのほかの区でも10～17社の認証企業があり、市内全体で多様な企業の実践が着実に進んでいる様子がうかがえます。



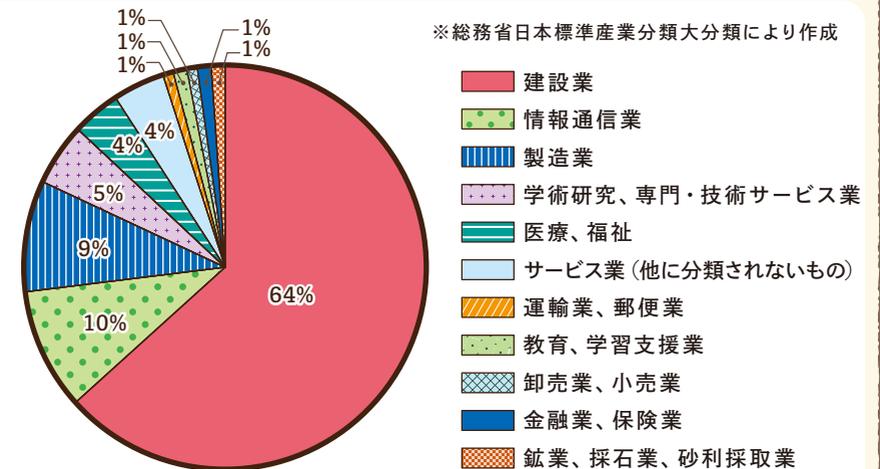
従業員数別の企業数

10人以下の企業から300人規模の企業まで、認証企業の従業員規模は幅広く広がっています。規模の大小を問わず、各社が工夫を重ねながら、女性活躍の推進に取り組んでいます。



認証企業の業種

建設業が多数を占める一方で、情報通信業や製造業をはじめ、複数の業種に認証企業が分布しています。業種特有の課題に向き合いながら、女性が働きやすい職場づくりが進められています。



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! /

現場で働く女性を含め
部署を問わず、一人ひとりの
ライフステージに
寄りそう会社をつくります!



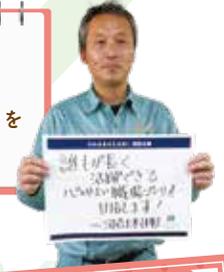
【株式会社IEM】

地域の女性が
社会での活躍を実感できる
企業を目指します。



【小川電機株式会社】

誰もが長く
活躍できる
心地よい職場づくりを
目指します!



【河合土木株式会社】

子育てとキャリアを
両立できる職場を
目指します。



【株式会社アイルス】

V・S・O・P
Vitality: 活力・元気ハツラツ・持続力を持って
Specialist: 専門家になろう
Originality: 独創性・想像力・創意を大切に
Professional: ずばりプロ意識

地域と家庭と園がつながり、「子どもの幸福と
成長をまんやかに」に置いた社会を実現!
職員が成長実感を持ち、幸福度を高め、誇りを
持って働ける、質の高い園づくりを進めます!

グローバルな環境で働く機会を
提供し、女性社員の地位向上を
目指します!

仕事も人生も
大切にできる
働き方を
女性活躍を
推進します!



【株式会社アプリコット倶楽部】



【株式会社アップ総合企画】



【学校法人岸栄光学園 生田ひまわり幼稚園】



【株式会社クロベコーポレーション】

性別に関わらず
誰もが最大限に
能力を発揮できる
相談しやすくキャリアを
継続できる
サポート体制を
さらに柔軟化します!



【株式会社福田水道工務店】

男女ともに働きやすく
チャレンジできる職場へ!



【株式会社エイトノット】

支え合えるチーム作りと
柔軟な働き方をさらに深め、
女性が自分らしく
働き続けられる場を
育てていきます

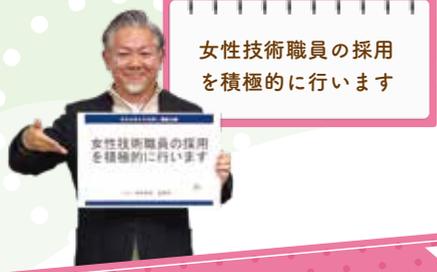


【株式会社こころ】

多様なキャリア 多様な未来
働き方も、生き方も、
多様な会社を目指します

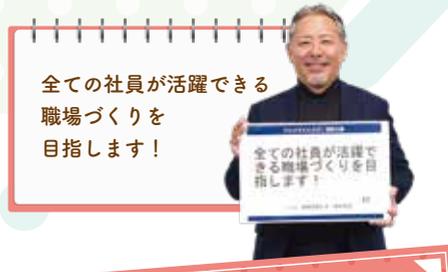


【三和クリエーション株式会社】



女性技術職員の採用を積極的に行います

【株式会社重田組】



全ての社員が活躍できる職場づくりを目指します！

【重田造園土木株式会社】



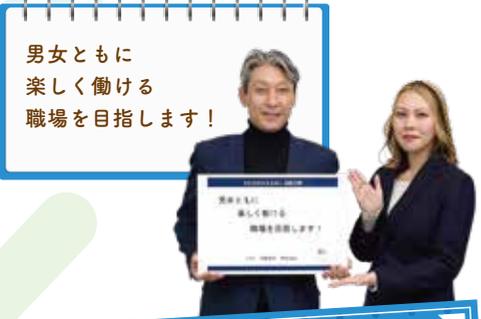
社員一人ひとりが自分らしく安心して挑戦できる会社づくりを目指します！

【平田パルプ工業株式会社】



女性も働きやすい職場作り

【株式会社マルカエステート】



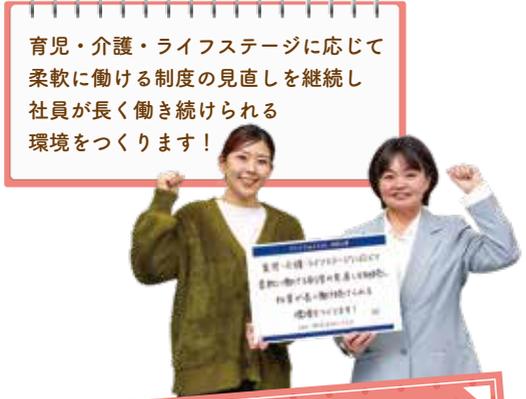
男女ともに楽しく働ける職場を目指します！

【有限会社伸隆技建】



男女ともに全ての社員が活躍し続けられる職場を目指します！

【株式会社正建】



育児・介護・ライフステージに応じて柔軟に働ける制度の見直しを継続し社員が長く働き続けられる環境をつくります！

【株式会社ミズモリ】



かわさき☆えるぼし認定企業として当事務所の成功事例を顧問先に共有し地域全体の女性活躍推進を広める取り組みを進めていきます！

【社会保険労務士法人 ミューゼス】

女性技術者の採用と育成を進め多様な人材が活躍できる環境づくりを推進します！そして誰もが安心して働ける職場の実現を目指します！



【株式会社東光測建】

男女ともに、安心して働ける環境づくりに取り組みます！



【沼田工業株式会社】

一人ひとりが意欲を持って突き進み、成長し続けられる会社を目指します！



【メディサイエンス・エスポア株式会社】

ひとりひとりの得意を活かす！



【株式会社由貴工業】



女性活躍推進や働きやすい職場環境の整備に向けて、「かわさき☆えるぼし」認証企業ではさまざまな取組が進められています。ここでは、今回認証を受けた企業の中から、申請項目[3-キ:女性専用設備の設置]に関する取組事例をご紹介します。



■ 大道産業株式会社 建設業

| 従業員数 | 27人(うち女性4人)

女性採用拡大に向けて-女性社員の声を活かした本社ビルの環境整備

Q 本社ビルの設計にあたり、女性社員の意見はどのように取り入れられたのでしょうか。

→ 女性従業員が「こんなものがあつたらいいな」というイメージをまとめ、設計者との打合せに参加しました。壁紙の色や鏡のデザインなど、複数案から選ぶこともでき、完成した女子トイレを見たときはとても感動しました。

Q 実際に使ってみての変化や、従業員の反応はいかがですか？

→ 以前は狭く窓もない圧迫感のあるトイレでしたが、新しいトイレは広く明るい空間になり、気分的にも使いやすいと好評です。洗面台もトイレ内に移り、気兼ねなく利用できるようになりました。

Q 今回の環境整備から、企業としてどんな学びがありましたか？

→ 女性と男性では感性が異なり、それぞれに気づける点があります。どちらか一方の視点に偏らず、意見を取り入れることが、働きやすい環境づくりに直結すると実感しました。

Q 女性の応募や採用、定着につながっていると感じますか？

→ 新規採用者はこれから入社予定ですが、既存の従業員からは「環境整備のおかげで日々のわずらわしさがなくなった」「安心感がある」など、良い反応が寄せられています。こうした声からも、整備した環境が働きつけやすさにつながっていると感じています。

Q 同様の認証申請を検討する企業へメッセージをお願いします。

→ 性別による感性の違いを理解し、平等に意見を共有することが社内環境の向上につながります。今回の申請を通じて自社の課題も明確になり、改善に向けた取組のきっかけにもなりました。他企業にとっても、同様の取組が前身の一歩につながると思います。

同社では、女性採用の拡大と働きやすい職場環境づくりに向け、本社ビルの設計段階から女性従業員の意見を取り入れ、**女性専用トイレ・更衣室**を整備しました。(令和5(2023)年8月完成)
実際にどのようなプロセスで意見を反映し、どのように意見が反映され、どんな変化が生まれたのか伺いました。

●女子トイレ



外部の人の出入りが少ない3階に設置し、プライバシー確保！



棚は一から手作りとのこと！



鏡にあるボタンを押すと、光り方が変化！

●女子更衣室



女子更衣室のこだわりポイント

- ①女子トイレの隣に設置
- ②個人用施錠ロッカー完備
- ③鏡を設置し、身だしなみを整えやすく

「自分の意見が会社に届き、形になる瞬間があるから続けられているんです」

-増田主任(勤続6年)

事務だけでなく下水代理人としても活躍する増田主任。

女性の声を受け止め、実際に反映してくれる社風や、資格制度による挑戦の機会が“やりがい”につながっていると話します。「役割にとらわれず意見やチャレンジを尊重してくれる、あたたかい環境に支えられています」





株式会社マルカエステート 建設業

|従業員数|11人(うち女性1人)

マルカエステート 女性採用拡大に向けて「くつろぎやすい休憩室の整備を
採用活動のアピールポイントへ

Q 女性の採用拡大に向けて休憩室を整備されたとのことですが、
整備のきっかけや背景を教えてください。

→現在、当社の女性社員はまだ少ない状況ですが、今後の女性採用に向けて「安心して休める場所を整えておくことが大切」と考えました。男性社員が多い職場だからこそ、周囲を気にせず休憩できる空間をつくることで、これから入社する女性にも“働きやすさ”を感じてもらえと考え、整備を行いました。

Q この休憩室について、「女性がくつろぎやすい」と感じるポイントは
どんな点でしょうか。

→休憩室は事務所とは別フロアにあり、仕事場の雰囲気から少し離れて、ゆっくり休憩時間を過ごすことができます。同じフロアに女性専用のお手洗いも整備しており、“女性向けの専用空間”になっている点が大きいと思います。

Q 休憩室が整備されてから、ご自身の働きやすさや気持ちの面で、
変化を感じることはありますか。

→私は時短勤務のため、休憩時間が他の社員とずれることがありますが、専用休憩室ができたことで、周りを気にすることなく休むことができるようになりました。

Q 今後、女性雇用の際に、
この休憩室をどのような点でアピールしていきたいとお考えですか？

→まだ女性が少ない会社だからこそ、“最初に入社する女性にも安心して働いてほしい”という思いを込めて整備した休憩室です。
今後の採用活動では、安心して働ける職場であることをしっかり伝え、「ここなら働けそう」と感じてもらえるポイントとしてアピールしていきたいです。



(令和7(2025)年8月完成)

令和7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7(2025)年度は79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！



令和8(2026)年1月 贈呈式の様子

※50音順 ※従業員数は申請時点(役員人数は除く。)

<新規認証企業(認証期間3年間:令和8年1月1日~令和10年12月31日)>

株式会社IEM

業種 メンテナンス業 所在地 川崎市 従業員数 100人(うち女性14人)



- 女性従業員の管理職への昇進意欲を持てるよう、メンタリング制度を設置。
- 短時間勤務制度や在宅・テレワーク制度の設置のほか、育児・介護休業の利用者がいた際には、代替職員を配置し、人の補充等の取組も行っている。
- 育児休業制度の周知と取得促進を図り、休業前後の面談や講習、休業中の情報共有により、安心して職場復帰できる体制を整備。



株式会社アイルス

業種 建設業 所在地 川崎市 従業員数 6人(うち女性1人)

- 土木施工管理技士等の資格取得を支援し、事務職の女性1名が勉強会に参加。将来の職種・配置転換を見据えた取組を進めている。
- 過去3年間で、非正規から正規雇用になった女性従業員がいる(計1名)
- 年次有給休暇の取得促進に向け、2026年度に取得率70%の目標を設定。イベント等休暇制度の充実を検討し、取得促進を呼びかけている。



株式会社アップ総合企画

業種 建設業 所在地 川崎市 従業員数 13人(うち女性4人)

- 男性1名のみが所属していた特販部に、女性1名配置(2025年度実績)
- 2025年度までに有給休暇取得率75%を目指し、毎月の取得状況確認と共有を実施。時間単位休暇や誕生日休暇制度の導入を検討している。
- 疾病治療をしながら働く従業員を対象に、治療費補助や給与減への対応として、福利厚生の一環で会社負担の生命保険に加入。



株式会社アプリコット倶楽部

業種 医療・福祉 所在地 高津区 従業員数 62人(うち女性57人)



- 女性のキャリア形成に向け、施設長や主任リーダーへのマネジメント研修への参加促進
- 過去3年間で、出産のために退職した従業員を再雇用した(計1名)
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる(計1名、5日間)



河合土木株式会社

業種 建設業 所在地 宮前区 従業員数 32人(うち女性3人)



- 総務部の事務員が工事で必要となる一級土木施工管理技士について学ぶため、web講習を受講。
- 過去3年間で、非正規から正規雇用になった女性従業員がいる(計1名)
- 2024年度の有給休暇取得率は70.6%。70%以上の維持を目標に、全従業員へ目標を再確認するとともに、社内ポスターで周知を行っている。



株式会社稲田水道工務店

業種 建設業 所在地 多摩区 従業員数 7人(うち女性2人)



- 事務職従業員の将来的な職種転換を見据え、管工事施工管理技士育成プログラムを実施。座学研修と現場同行により知識習得を図っている。
- 女性専用ロッカーの設置(2025年4月)
- 育児との両立を積極的に支援(子の看護休暇制度は、取得日数を子が1人の場合は8日、子が2人の場合は16日まで拡大し、法令を上回る制度を運用)



学校法人 岸栄光学園 生田ひまわり幼稚園

業種 教育・保育 所在地 多摩区 従業員数 45人(うち女性41人)



- 教職員の資質向上と定着促進を目的にメンター制度を導入し、日々の悩みを共有できる体制を整えることで、チーム力と保育の質向上を図っている。
- 過去3年間で、非正規から正規雇用になった女性従業員がいる(計2名)
- 過去3年間において、インターンシップ生を毎年受け入れている。



株式会社エイトノット

業種 建設業 所在地 高津区 従業員数 13人(うち女性9人)



- 女性従業員のキャリア形成を目的に、デジタルマーケティングの活用方法等を学ぶ人材育成事業に参加している。
- 女性求職者向け企業交流会に参加し、約20名へ説明を実施。後日2名から問い合わせがあり、そのうち1名を採用。
- 短時間勤務制度や、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の利用実績あり



株式会社クロベコーポレーション

業種 教育・学習支援業 所在地 川崎区 従業員数 85人(うち女性57人)



- 保育所所属の女性保育士に対し、保育業務以外の部門でも活躍できる女性の育成を目指し、ビジネスマナー研修を実施。
- 女性管理職及び候補者を対象に海外研修の機会を提供し、海外の保育施設視察を通じて、グローバルな視点と保育・教育の知識習得を図っている。
- 短時間勤務制度の利用実績あり(過去3年間、計3名)



小川電機株式会社

業種 製造業 所在地 多摩区 従業員数 16人(うち女性15人)

- 男女別平均継続勤務年数の差異が縮小(過去3年間、毎年縮小)
- 2024年度の有給休暇取得率は86.0%。2025年度は90%を目標に、朝礼での周知や月末の休暇届提出促進により取得向上を図っている。
- 短時間勤務制度や、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の利用実績あり



株式会社こころ

業種 訪問看護・産前産後ケア 所在地 高津区 従業員数 17人(うち女性17人)



- 過去3年間で、非正規から正規雇用になった女性従業員がいる(計5名)
- 短時間勤務制度及び、在宅勤務制度の利用実績あり
- 育児・介護休業者が安心して復帰できるよう、休業前後には代表取締役との面談を実施。休業中は、LINEでの状況確認を行っている(過去3年間、計2名)



三和クリエーション株式会社

業種 非鉄金属製造業 所在地 中原区 従業員数 33人(うち女性10人)



- SANWA ACTION女性活躍推進行動計画を策定し、女性管理職登用や女性比率35%の維持・向上、育休制度の活用促進を目標に取り組んでいる。
- 2021年度に女性1名のみだった製造部において、他部門からの配置転換や新規採用により、現在は5名の女性スタッフが活躍している。
- 育児・介護休業者が安心して復帰できるよう、復帰前面談や休業中の定期連絡、復帰前の来社を通じた丁寧なフォローを行っている。



株式会社正建

業種 建設業 所在地 宮前区 従業員数 17人(うち女性3人)



- 新たな職域拡大を目指す従業員に対し、総務部職員が2級土木施工管理技士研修を受講。勤務時間内受講と費用負担により資格取得を支援している。
- 元々0人だった施工管理部に女性を1名配置（2024年度）
- 育児との両立を積極的に支援（子の看護休暇制度は、取得日数を子が1人の場合は6日、子が2人の場合は12日まで拡大し、法令を上回る制度を運用）



株式会社重田組

業種 建設業 所在地 中原区 従業員数 28人(うち女性1人)



- 女性のキャリア形成に向け、女性に向けた研修機会を提供（建設業経理士CPD講習への参加）
- 女性従業員の職場環境の向上及び採用拡大に向け、女性専用更衣室を整備（2024年3月）
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる（計1名、10日間）



株式会社東光測建

業種 測量・補償 所在地 麻生区 従業員数 47人(うち女性21人)



- 2025年7月に女性活躍推進グループを設置し、職場環境や制度をテーマに月1回意見交換を行い、女性が働きやすい環境づくりを進めている。
- 2023年度から女性採用を強化し、女性が少なかった測量課において、2025年度には女性割合を30%まで高めている。
- 在宅勤務制度の利用実績あり（過去3年間、計25名）



重田造園土木株式会社

業種 建設業 所在地 中原区 従業員数 16人(うち女性1人)

- 新たな職域拡大を目指す従業員に向けた取組として、経理部の従業員が1級土木施工管理技士一次試験合格に向けた講座を受講。
- 女性従業員の職場環境の向上及び採用拡大に向け、女性専用更衣室を整備（2024年3月）
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる（計1名、7日間）



沼田工業株式会社

業種 総合建設業 所在地 幸区 従業員数 46人(うち女性2人)



- これまで女性配置がなかった建築事業部において、2025年度に新規採用の女性1名を配置し、性別にとらわれない積極的な職務配置を行っている。
- 過去3年間で、介護休業を取得した従業員がいる（計1名、7日間）
- 育児との両立を積極的に支援（子の看護休暇制度は、取得日数を子が1人の場合7日、子が2人の場合は14日まで拡大し、法令を上回る制度を運用）



有限会社伸隆技建

業種 建設業 所在地 多摩区 従業員数 8人(うち女性1人)

- 2024年度まで女性配置がなかった工事部において、2025年度に女性従業員を新規採用・配置。今後も事業拡大に伴い、積極的な女性採用を進めている。
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる（計1名、5日間）
- 短時間勤務制度や、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の利用実績あり



平田バルブ工業株式会社

業種 製造業 所在地 高津区 従業員数 126人(うち女性24人)



- これまで女性配置がなかった製造部において、2025年度に新規採用の女性を溶接部門へ初めて配置し、製造部への女性配置は難しいという固定観念の払拭につなげた。
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる（計4名、平均約30日間）
- 短時間勤務制度や、在宅勤務制度の利用実績あり



株式会社マルカエステート

業種 建設業 所在地 川崎区 従業員数 11人(うち女性1人)

- 女性が少ない職場・職種への配置を進め、2024年から現場代理人へ女性を配置。今後も業界では少ない女性の現場代理人を積極的に登用していく。
- 女性従業員の採用拡大を目的に、2025年8月に女性休憩室を整備。働きやすい職場環境づくりを進め、採用活動のアピールにつなげている。
- 過去3年間で、介護休業を取得した従業員がいる(計1名、30日間)



株式会社ミズモリ

業種 建築設備保全業・建設業 所在地 多摩区 従業員数 42人(うち女性18人)

- 女性の昇進促進に向け、女性管理職と一般女性従業員によるキャリアプラン相談会を開催。助言の機会を設けるとともに、今後はメンター制度の導入を検討している。
- 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度利用実績あり
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる(計1名、27日間)



社会保険労務士法人ミュース

業種 サービス業 所在地 中原区 従業員数 3人(うち女性3人)

- 所定外労働34時間未満を上限目標に周知し、各自が残業を把握・調整することで、全社一体で時間外労働の削減に取り組んでいる。
- 2024年度の平均時間外労働時間は、25.2時間
- 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度や、在宅勤務制度の利用実績あり



メディサイエンス・エスポア株式会社

業種 研究開発・製造販売業 所在地 幸区 従業員数 6人(うち女性4人)

- 2025年1月に女性活躍委員会を設置し、年2回の会議で課題把握や研修企画等を行い、その内容を社内へ共有している。
- 外部の女性経営者を招いた意見交換会を実施し、女性従業員がロールモデルと交流することで、キャリア意識の向上を図った。
- 育児・介護休業中は人事が定期連絡や面談を行い、復帰時期や勤務形態の相談を通じ円滑な職場復帰を支援している。



株式会社由貴工業

業種 建設業 所在地 川崎区 従業員数 8人(うち女性2人)

- 過去3年間における男女別の平均継続勤務年数の差異が縮小している。
- 2024年度の年次有給休暇取得率は71.6%
- 在宅勤務制度の利用実績あり



<更新認証企業(認証期間5年間:令和8年1月1日~令和12年12月31日)>

株式会社IBF(認証3回目)

業種 建設業 所在地 麻生区 従業員数 11人(うち女性2人)

- 女性活躍推進方針を策定し、短時間勤務制度の導入等により両立支援を進め、2030年までに利用女性1名を目標としている。
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる(計1名、5日間)
- 育児との両立を積極的に支援(子の看護休暇制度は、取得日数を子が1人の場合は7日、子が2人の場合は14日まで拡大し、法令を上回る制度を運用)



浅川建設工業株式会社(認証3回目)

業種 建設業 所在地 高津区 従業員数 25人(うち女性4人)

- 2024年度に女性管理職が1名となり、2025年度申請時点で管理職に占める女性割合は約17%となった。
- 2024年度より有資格の女性を工事に配置し、事務職の有資格女性社員も兼任するなど、女性技術者の活躍が進んでいる。
- 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用実績あり



アップコン株式会社(認証4回目)

業種 土木工事業・建築工事業 所在地 高津区 従業員数 49人(うち女性7人)

- 男性従業員の育児休業取得事例を紹介し、育休理解の促進と固定的性別役割分担の解消を目的に研修を実施した。
- 技術部門から営業部への異動を見据え、営業の基礎に関する社内研修や外部研修の受講機会を提供している。
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる(計2名、平均28日程度)



株式会社石塚土木 (認証4回目)

業種 土木工事 所在地 川崎区 従業員数 21人(うち女性6人)



- 女性活躍推進宣言を策定し、資格取得支援や短時間勤務制度により、子育てと両立しながら女性が活躍できる職場づくりを進めている。
- 2023年度に工事部の女性は3名となり、2025年度は有資格女性を配置するなど、女性が少なかった部門への配置を進めている。
- 短時間勤務制度の利用実績あり(過去3年度、計7名)



岡村建興株式会社 (認証3回目)

業種 建設業 所在地 川崎区 従業員数 140人(うち女性15人)



- 女性のキャリア形成を目的に、総務部等の女性へ採用マーケティング講座を実施し、多角的な採用視点の活用を図っている。
- 工事部門の女性は2024年度まで2名だったが、2025年度から新たにCADオペレーター等を雇用し配置している。
- 女性従業員の採用拡大に向け、高校の女子生徒2名をインターンシップ生として受け入れた。



株式会社今村建設 (認証3回目)

業種 建設業 所在地 麻生区 従業員数 15人(うち女性3人)



- 2023年度は工事部の女性が0名だったが、2025年度に新規採用した女性を配置し、女性が少ない職場への配置を進めている。
- 女性従業員の採用拡大に向け、女性専用ロッカーを整備(2025年3月)
- 育児との両立を積極的に支援(子の看護休暇制度は、取得日数を子が1人の場合は7日、子が2人の場合は12日まで拡大し、法令を上回る制度を運用)



株式会社AUTHORITY CREATIVE Works (認証2回目)

業種 建設業 所在地 多摩区 従業員数 35人(うち女性18人)



- 女性活躍推進PJTを設置し、四半期ごとに意見交換を行うことで、性別に関わらず活躍できる職場づくりを継続している。
- 営業部の女性が国家資格取得に挑戦できるよう、受験料や教材費を全額補助し、キャリア形成を支援(2025年度)
- 全社員を対象に会社負担で生命保険へ加入し、病気や怪我の際も安心して治療に専念できる環境を整えている。



株式会社infrat (認証4回目)

業種 建設業 所在地 宮前区 従業員数 65人(うち女性4人)



- 職域拡大を希望する従業員に対し、本人の意向と方針に基づき、建築士資格取得に係る費用補助を実施した。
- 2024年度まで営業部の女性は1名だったが、2025年度は新規採用の女性を配置し、女性の配置拡大を進めている。
- 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用実績あり(過去3年間、計5名)



加藤土建株式会社 (認証3回目)

業種 建設業 所在地 川崎区 従業員数 31人(うち女性3人)



- 女性従業員の採用拡大と職場環境整備を目的に、女性専用の休憩室を整備した(2025年7月)
- 在宅勤務制度の利用実績あり
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる(計1名、42日間)



SPJ株式会社 (認証3回目)

業種 建設業 所在地 多摩区 従業員数 13人(うち女性4人)



- 女性活躍推進宣言を策定し、全正社員の残業45時間未満とパート残業ゼロを継続し、子ども参観休暇制度を整備した。
- 過去3年間で、非正規から正規雇用になった女性従業員がいる(計1名)
- 育児との両立を積極的に支援(子の看護休暇制度は、取得日数を子が1人の場合は6日、子が2人の場合は12日まで拡大し、法令を上回る制度を運用)



株式会社神奈川商会 (認証4回目)

業種 防水工事 所在地 幸区 従業員数 5人(うち女性2人)



- ワーク・ライフ・バランスに関する調査を実施し、在宅勤務等を試行・検証しながら、多様な働き方の推進を進めている。
- 2024年度の平均時間外労働時間は、23.6時間、年次有給休暇取得率は76%
- 短時間勤務制度の利用実績あり(過去3年間、計4名)



カナケイ株式会社 (認証2回目)

業種 警備業、ビルメンテナンス 所在地 幸区 従業員数 272人(うち女性40人)



- 女性活躍推進方針を策定・共有し、リーダー職の女性割合を18%から20%以上、女性社員比率を15%から20%以上への引き上げを目標としている。
- 過去3年間で、介護により退職した従業員を再雇用した。
- 育児との両立を積極的に支援（子の看護休暇制度は、取得日数を子が1人の場合は6日、子が2人の場合は12日まで拡大し、法令を上回る制度を運用）



株式会社北浦工業 (認証2回目)

業種 管工事業（プラント設備工事） 所在地 川崎区 従業員数 69人(うち女性16人)



- 安全大会において社員や協力会社計70名を対象に、ハラスメント研修を実施し、意識啓発を図った。
- 業務部社員が特別教育講師養成講座を受講し、社内教育の実施による安全体制強化と教育コスト削減に繋がった。
- 2024年度の年次有給休暇取得率は85%となり、始業・終業時刻繰上げ等の制度利用実績あり



株式会社叶屋 (認証4回目)

業種 建設業 所在地 中原区 従業員数 13人(うち女性6人)



- 女性活躍推進方針を策定し、在宅勤務やウェブ会議の導入、育児関連研修の実施と時間外労働週8時間以下への短縮を進めている。
- 過去3年間で、出産・育児により退職した従業員を再雇用した。
- 事務所内にキッズコーナーを設置し、子ども連れで出勤が必要な場合にも対応できる環境を整備している。



株式会社喜美代建設 (認証3回目)

業種 建設業 所在地 幸区 従業員数 22人(うち女性5人)



- 女性活躍推進方針を策定し、再雇用制度の実施や意識啓発、女性配置拡大を通じ、多様な職務経験の付与を進めている。
- 新たな職域を目指す職員を対象に、事務員や現場監督が建設業経理士資格取得を目指す社内研修を実施した。
- フレックスタイム制度、在宅勤務制度の利用実績あり



株式会社カワコン (認証4回目)

業種 サービス業（測量） 所在地 高津区 従業員数 23人(うち女性8人)



- 女性活躍推進方針を策定し、労働者に占める女性割合を30%以上とする目標を掲げ、取組を推進している。
- 2024年度に新たに女性2名を採用し、女性従業員の確保と活躍推進を進めている。
- 2024年度の年休取得率は78.1%となり、80%達成を目指し、社内周知や各部門での取得促進を行っている。



京急電機株式会社 (認証4回目)

業種 建設業 所在地 川崎区 従業員数 165人(うち女性17人)



- 工事事務所の新設に伴い、工事現場付近に女性専用の更衣室・トイレ・洗面台を整備した。
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる（計2名、平均33日間）
- 京急グループ共済に加入し、育児休業補助金や保育料補助等を通じ、育児・介護に関する経費支援を行っている（過去3年間、計24件の利用実績）



株式会社菊池電業社 (認証4回目)

業種 建設業 所在地 川崎区 従業員数 9人(うち女性4人)



- 新たな職域を目指す総務部の事務職2名に対し、配置転換を見据え、1級電気施工管理技士資格取得の案内と支援を行った。
- フレックスタイム制度の利用実績あり（過去3年間、計7名）
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる（計1名、25日間）



株式会社研空社 (認証4回目)

業種 建設業 所在地 多摩区 従業員数 62人(うち女性13人)



- 過去3年間で、出産により退職した従業員を再雇用した（計1名）
- 女性従業員の採用拡大を目的に毎年インターンシップを募集し、過去3年間で女性5名を受け入れている。
- 年次有給休暇を年平均9日以上とする目標を掲げ、周知や時間単位取得制度の導入により取得促進を進めている。



幸伸工業株式会社 (認証2回目)

業種 建設業 所在地 幸区 従業員数 21人(うち女性1人)

- 女性活躍推進方針を策定し、制度周知や女性現場代理人の配置、公正な評価を行い、工事部門で女性1名以上の採用を目指す。
- 女性リーダーの育成を目的に、2025年度にマネジメント強化講座を受講し、組織運営力の向上を図っている。
- 年次有休取得率を2028年6月までに60%とする目標を掲げ、周知と半日単位取得制度の導入で取得促進を進めている。



社会福祉法人慈正会 (認証2回目)

業種 介護事業 所在地 麻生区 従業員数 95人(うち女性67人)

- 固定的性別役割分担の解消を目的に、ハラスメントやアンコンシャスバイアス研修を実施し、意識啓発を図っている。
- 過去3年間で、非正規から正規雇用になった女性従業員がいる(計2名)
- 2024年度の平均時間外労働時間は21.6時間、年次有給休暇取得率は84.9%



株式会社ステップ (認証2回目)

業種 無店舗小売業・サービス業 所在地 多摩区 従業員数 23人(うち女性23人)

- 卒園アルバム・写真販売事業を支える写真レタッチ業務の体制強化のため、写真プリント・発送業務担当の2名が研修を受講し、レタッチ業務も担当体制とした。
- 過去3年間で、非正規から正規雇用になった女性従業員がいる(計1名)
- 育児との両立を積極的に支援(子の看護休暇制度は、取得日数を子が1人の場合は6日、子が2人の場合は11日まで拡大し、法令を上回る制度を運用)



株式会社総商 (認証2回目)

業種 サービス業、建築業 所在地 高津区 従業員数 19人(うち女性9人)

- 女性のキャリア形成支援として、受付・営業事務を担う女性スタッフに対し、自動車ガラス用接着剤の基礎知識研修の受講を促している。
- 在宅勤務制度、テレワーク制度の利用実績あり
- 保育園に子どもを通わせる従業員を対象に、仕事と育児の両立支援として月額3,000円の保育手当を支給している。



信号器材株式会社 (認証2回目)

業種 建設業 所在地 中原区 従業員数 295人(うち女性58人)

- 毎年教育計画を実施し、職種別資格に加え、現職種とは異なる分野の資格取得も支援し、多様な職務経験の付与を進めている。
- 過去3年間で、非正規から正規雇用になった女性従業員がいる(計8名)
- 過去3年間で、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度利用実績あり(計341名)



株式会社ソフテム (認証4回目)

業種 情報サービス業 所在地 川崎区 従業員数 150人(うち女性39人)

- 過去3年間で、育児により退職した従業員を再雇用した(計1名)
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる(計2名、平均約140日間)
- 育児との両立を積極的に支援(育児短時間勤務を、子が小学校第3学年までに延長し、法令を上回る制度を運用)



神明建設株式会社 (認証2回目)

業種 建設業 所在地 川崎区 従業員数 23人(うち女性3人)

- 女性活躍推進方針を策定し、仕事と家庭の両立支援に向けた環境整備を進め、全従業員へ周知・掲示を行っている。
- 2024年度の平均時間外労働時間は7.5時間、年次有給休暇取得率は94%
- 短時間勤務制度の利用実績あり



大道産業株式会社 (認証3回目)

業種 建設業 所在地 高津区 従業員数 27人(うち女性4人)

- 女性活躍推進のため、女性活躍推進委員会を設置し、概ね3か月に1回意見交換会を実施。課題把握や資格取得支援策について協議している。
- 営業部・総務部等の社員を対象に、技術部業務に関する図面スキル研修など、男女を問わずスキルアップ研修の案内を積極的に周知している。
- 女性従業員の採用拡大に向け、女性社員の意見を反映し女性専用トイレを改装。さらに本社新設時には女子専用トイレ及び更衣室を整備した。



ダンウェイ株式会社 (認証4回目)

業種 障害福祉サービス 所在地 中原区 従業員数 25人(うち女性15人)



- 女性の管理職志向醸成を目的に、女性管理職と女性従業員によるメンター制度を導入し、勤務時間内に面談を実施(2023年度14回、2024年度16回)
- 人材確保に向け毎年中原工場協会の就職フェスタへ参加し、採用やインターン制度を案内。大学生のインターン受入れから就労までの流れを整備している。
- 育児・介護休業者の円滑な復帰支援として、休業前に総務・人事との面談を実施し、復帰後は希望に応じ短時間勤務等を導入している。



TMCシステム株式会社 (認証4回目)

業種 設計サービス業 所在地 川崎市 従業員数 127人(うち女性20人)



- 将来的な対応者不足防止と職種拡大を目的に、技術部門の社員が衛生管理者資格を取得し、資格取得に要する費用は会社が負担している。
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる(1名が2回取得、最大取得日数は44日)
- 育児との両立を積極的に支援(子の看護休暇制度は、対象年齢を小学校卒業に達するまでに拡大し、法令を上回る制度を運用)



長栄興業株式会社 (認証3回目)

業種 建設業 所在地 高津区 従業員数 21人(うち女性2人)



- 女性活躍推進方針として一般事業主行動計画を策定し、残業時間月20時間以内を目標に、柔軟な勤務制度の運用確認や意見交換を行っている。
- 女性採用拡大に向け、女性専用更衣室を整備(2024年度)
- 在宅勤務制度、テレワーク制度の利用実績あり



株式会社データプロセスサービス (認証3回目)

業種 情報通信業 所在地 川崎市 従業員数 118人(うち女性28人)



- 男女が働きやすい職場づくりを目的に、ワークライフバランスをテーマとした座談会を、対面とオンラインの併用により実施している。
- 女性従業員の採用拡大に向け、女性を対象とした仕事体験型インターンシップを実施している。
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる(計3名、平均56日間)



千代田電気株式会社 (認証4回目)

業種 建設業 所在地 川崎市 従業員数 18人(うち女性3人)



- 女性活躍推進方針を策定し、両立支援の相談窓口や制度を整備。ノー残業デー導入や研修参加推奨、女性専用設備の整備を行っている。
- 営業職の女性の職種拡大を目的に、工事施工グループで必要な電気関係資格取得のための、受験料や講習会費の支援を行っている。
- 育児との両立を積極的に支援(子の看護休暇制度は、取得日数を子が1人の場合は10日、子が2人の場合は20日まで拡大し、法令を上回る制度を運用)



株式会社電子工学センター (認証4回目)

業種 情報サービス業 所在地 中原区 従業員数 212人(うち女性36人)



- 新たな職種を目指す従業員に向け、資格取得制度を設け、合格者への報奨金支給など自己啓発支援に取り組んでいる。
- 過去3年間で、管理職に占める女性の割合が3年連続で増加している。
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる(計1名、最大取得日数は183日間)



株式会社露木工業 (認証2回目)

業種 建設業 所在地 麻生区 従業員数 20人(うち女性2人)

- 事務・経理担当者を対象に、キャリアアップや全社的視野の拡大を目的として、安全講習会を実施した。
- 短時間勤務制度、在宅勤務制度の利用実績あり
- 社内に保育スペース及び遊具を設置し、事前申出等の利用ルールを定め、業務と育児の両立支援として活用を促進している。



株式会社東邦プラン (認証2回目)

業種 サービス業 所在地 幸区 従業員数 34人(うち女性20人)



- 過去3年間で、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度利用実績あり
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる(計1名、5日間)
- 育児・介護休業者の円滑な職場復帰を目的に、休業前の人事面談や復帰後の講習を実施し、併せて全社員向けに制度説明講習を行っている。



株式会社道建 (認証2回目)

業種 建設業 所在地 麻生区 従業員数 28人(うち女性13人)



- 総務部門の社員が工事部門の資格を取得できるよう、受験費用や勉強会参加等の資格取得支援を行っている。
- 過去3年間に於いて、男女別の平均継続勤務年数の差が3年連続で縮小している。
- 2024年度の年次有給休暇取得率は75%



有限会社一興業 (認証2回目)

業種 建設業(土木工事業) 所在地 多摩区 従業員数 15人(うち女性5人)



- 工事部所属の従業員を対象に、事務部への配置転換を可能とするため、必要な知識・スキル習得を目的とした研修を実施した。
- 2023年度は女性0名だった工事部に、2024年度新規採用の女性を配属し、女性の積極的配置を行った。
- 年次有給休暇取得率70%以上を維持し、2026年度までに85%とする目標を設定。取得が少ない社員への個別声掛け等を方針として周知した。



株式会社トモエコーポレーション (認証3回目)

業種 建設業 所在地 川崎市 従業員数 23人(うち女性4人)



- 女性活躍推進方針を策定し、女性従業員比率30%以上を目標に、環境整備や長時間労働削減に取り組み、社内掲示により周知している。
- 工務部業務に関するスキル向上を目的に社内CAD研修を実施し、工事部や総務部の従業員が参加している。
- 女性従業員の増加と採用拡大を見据え、2024年から屋休み時間に総務部の1室を女性専用休憩室として開放している。



八巧機電設備株式会社 (認証2回目)

業種 建設業 所在地 川崎市 従業員数 33人(うち女性8人)



- 女性活躍推進方針を策定し、ワークライフバランスや資格取得支援、採用拡大を進めるとともに、女性管理職育成セミナーを通じキャリア形成を支援している。
- 過去3年間で、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度利用実績あり
- 過去3年間で、介護休業の取得実績あり(計1名、93日間)



トヨオカ電気株式会社 (認証2回目)

業種 電気設備工事業 所在地 川崎市 従業員数 101人(うち女性16人)



- 女性活躍推進方針として一般事業主行動計画を策定し、年休取得率60%を目標に、社内システム等を活用し取得促進に取り組んでいる。
- 採用活動において女性の応募を積極的にPRするとともに、インターンシップを実施し、職場体験を通じたキャリア形成支援を行っている。
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる(計1名、14日間)



株式会社ハヤカワ (認証3回目)

業種 総合建設業 所在地 幸区 従業員数 19人(うち女性2人)



- 総務部所属の女性社員が新たな職域を目指し、会社負担で工事部に必要なウッドリペアマイスター2級資格を取得し、取得後は工事部業務を一部兼任している。
- 育児との両立を積極的に支援(子の看護休暇制度は、取得日数を子が1人の場合は7日、子が2人の場合は14日まで拡大し、法令を上回る制度を運用)
- 過去3年間で、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の利用実績あり



ニイガタ株式会社 (認証2回目)

業種 学術研究・専門・技術サービス業 所在地 川崎市 従業員数 15人(うち女性8人)



- 女性活躍推進方針として一般事業主行動計画を策定し、両立支援と女性採用比率向上を進め、男女比5対5を目標に在宅勤務制度の導入や始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げ制度を取り入れている。
- 女性が活躍できる職場環境を周知するとともに、インターンシップ生の受け入れを通じて、実際の職場を体験する機会を提供している。
- 育児との両立を積極的に支援(子の看護休暇制度は、対象年齢を小学校卒業に達するまでに拡大し、法令を上回る制度を運用)



株式会社福よし (認証4回目)

業種 建設業 所在地 宮前区 従業員数 18人(うち女性4人)



- 女性のキャリア形成支援として、女性活躍推進やキャリア形成をテーマとした外部研修に参加している。
- 申請時点において、管理職に占める女性の割合は20%となっている。
- 過去3年間で、非正規から正規雇用になった女性従業員がいる(計7名)



株式会社プリベントス (認証3回目)

業種 保険業 所在地 中原区 従業員数 20人(うち女性14人)



- 申請時点において、管理職に占める女性の割合は60%となっている。
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる(計1名、9日間)
- 勤続年数等の要件はあるが、私傷病の治療を目的とした治療休暇制度を設けている。



ミネベア ソフトウェアソリューションズ株式会社 (認証4回目)

業種 情報処理サービス業 所在地 川崎区 従業員数 283人(うち女性46人)



- 過去3年間で、フレックスタイム制度の利用実績あり(男性平均:約218人、女性平均:約43人)
- 在宅勤務制度の利用実績あり
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる(計6名、最大取得日数は、299日間)



株式会社マルストラנסポーション (認証2回目)

業種 貨物取扱事業 所在地 川崎区 従業員数 92人(うち女性14人)



- 管理部所属の従業員が、現業部・陸運部で必要となる港湾労働者派遣事業派遣元責任者講習を受講し、職域を拡大した。
- 2024年度の年次有給休暇取得率は82.7%
- 年次有給休暇の取得促進に向け、月例会議で取得状況を確認し、声掛けやシフト制職場での取得しやすい人員配置を行っている。



株式会社メタテクノ (認証3回目)

業種 情報通信業 所在地 中原区 従業員数 193人(うち女性62人)



- 次期管理職を目指す女性社員を対象に、「女性のためのリーダー研修」を受講し、管理職としての意識と能力向上を図っている。
- 申請時において、管理職に占める女性の割合は29%となっている。
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる(計5名、最大取得日数は、223日間)



丸泉興業株式会社 (認証2回目)

業種 運送業 所在地 川崎区 従業員数 276人(うち女性22人)



- 事務職の配車担当管理者が、運転職の負担軽減を目的にフォークリフト資格を取得し、免許費用は会社負担とし、全社員へ受講促進を周知している。
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる(計7名、最大取得日数は、304日間)
- 会社負担で保険に加入し、労働災害の対象となる従業員に対して補償を行っている。



最上テック株式会社 (認証2回目)

業種 製造業 所在地 中原区 従業員数 34人(うち女性13人)



- 申請時において、管理職に占める女性の割合は33.3%となっている。
- 育児・介護休業者の円滑な復職支援として、休業前の人事面談や休業中の定期連絡、復帰後の職場復帰講習を実施している。
- 各種予防接種を受けた従業員に対し、特別休暇の付与又は補助金を支給する制度を設けている。



株式会社ミカセ (認証3回目)

業種 建設業 所在地 中原区 従業員数 16人(うち女性2人)



- 過去3年間で、非正規から正規雇用になった女性従業員がいる(計1名)
- 女性従業員の採用拡大に向け、女性専用更衣室を新設(2024年4月)
- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる(計1名、14日間)



矢島建設工業株式会社 (認証4回目)

業種 建設業 所在地 多摩区 従業員数 23人(うち女性5人)



- 過去3年間で、連続5日間以上の育児休業を取得した男性従業員がいる(計1名、5日間)
- 育児・介護休業者の円滑な復職支援として、休業前の面談や休業中の定期連絡、復帰情報の共有を行い、制度周知の資料配布や掲示を実施している。
- 育児中の従業員を対象に、家事・育児代行サービス費を3回まで補助し、制度案内のチラシ配布や社内掲示により周知している。



ユースキン製薬株式会社 (認証3回目)

業種 医薬品製造・販売 所在地 川崎市 従業員数 147人(うち女性69人)



- 業務分野を問わず多様な動画研修を提供し、必修2コースに加え自由に学べる環境を整えている。
- 過去3年間で、非正規雇用から正規雇用へ転換した女性従業員が活躍している(計2名)
- 育児・介護休業者が安心して復帰できるよう、休業前に人事担当者との面談を実施している。また、育児経験者の声を反映し、出社時は時短、在宅時はフルタイム勤務を選べる柔軟な働き方を整備した。



株式会社ユーフォリアファミリー (認証3回目)

業種 児童福祉事業 所在地 川崎市 従業員数 66人(うち女性64人)



- 本社所属職員が保育士資格取得を目指し、保育園で定期的な現場研修を実施するなど、新たな職域を目指す職員に対し、スキル・知識習得の機会を提供している。
- 2024年度の年次有給休暇取得率は93%、平均時間外労働時間は26.9時間
- 育休復帰時や育児中の職員が希望すれば、自社運営保育園へ入園でき、保育料は無料としている。



株式会社由貴工務店 (認証4回目)

業種 建設業 所在地 川崎市 従業員数 24人(うち女性2人)



- 女性活躍推進の行動計画を策定し、他部署業務を労働時間の5%とし有休取得率向上を図っている。
- 新職域を目指す職員の資格取得費用を全額負担し、土木施工1級取得により将来の配置転換を可能とした。
- 過去3年間で、非正規雇用から正規雇用になった女性従業員がいる(計1名)



株式会社ロードカワサキ (認証2回目)

業種 建設業 所在地 川崎市 従業員数 30人(うち女性11人)



- 女性活躍推進の行動計画を策定し、女性正社員2人以上の採用や正規転換を進めている。
- 過去3年間で、非正規雇用から正規雇用になった女性従業員がいる(計3名)
- 年次有給休暇取得率100%を目標に設定し、経営層の声掛けで計画的取得を促進している。



女性が活躍しています！
かわさき★えるぼし
認証企業

川崎の女性活躍推進

「かわさき★えるぼし」認証企業

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む市内の従業員300人以下の企業等を対象とした「かわさき★えるぼし」認証制度により各企業の取組を応援しています！認証企業160社を御紹介します！ (50音順)

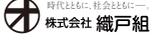
■令和5年度認証企業 23社 (認証期間3年間：令和6年1月1日～令和8年12月31日)

南青木建材	関アクト	関アルファメディア	エレックス工業㈱	鹿島環境設備㈱
加藤建設㈱	関宮有組	関クライムケー	関幸栄工業	関サン・エム・エンジニアリング
セントラル電子制御㈱	大新工業㈱	DELE㈱	日本通信電設㈱	熱研プラント工業㈱
関ファンコーポレーション	関フィールドフィールド開発	フジクス㈱	フロントラインテクノロジー㈱	関Polyvalent
南みどりや	山次工業㈱	ヨシダインテリア後工㈱		

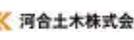
■令和6年度認証企業 58社 (認証期間3年間：令和7年1月1日～令和9年12月31日)

関アクタス	関山新聞店 ASA南生田 ASAランド前	関エスケー	関OIKE	関GEMBAコンサルティング
関栄電気	関澤田組	関運亮	関スガオ施工	関チョウエイ
バリデーター㈱	関Fineグループ	関丸一設備	関山長建材	行政書士法人横浜総合法律事務所
関渡久クリエイト				

(認証期間5年間：令和7年1月1日～令和11年12月31日)

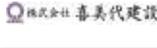
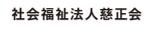
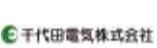
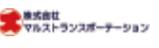
 関I&I	 関アイオル	 関i sub	 アイシス株式会社	 麻生建設株式会社
 あすなろテック㈱	 関アプロコット	 関アンテック	 関インクルーブ	 NTT-ATアイビーエス㈱
 関エフτρια	 大川建設㈱	 関大山組	 株式会社 織戸組	 関小川組
 関吉忠工務所	 協成電気㈱	 関KEIHIN	 株式会社 興建	 関小沼工務店
 関サンヨーステム	 関シーエスター	 昌栄電気㈱	 関伸栄工事	 関シンヤ
 シンヨー㈱	 ジェクト㈱	 大恵建設㈱	 関玉川設備	 露木建設株式会社
 東都熱工業㈱	 株式会社 西日本メタル	 日崎工業㈱	 関丸井電設	 関丸栄建設
 南丸善興業	 三田陽温工業株式会社	 NPO法人むくの木	 野州工業㈱	 関山根工務店
 関ランドサーベイ	 若井工業㈱			

■ 令和7年度認証企業 79社
(認証期間3年間：令和8年1月1日～令和10年12月31日)

 関IEM	 関アイビス	 関アップ総合企画	 関アブリコット倶楽部	 関稲田水道工務店
 関エイトノット	 小川電機㈱	 河合土木株式会社	 学校法人 岸光学園 生田ひまわり幼稚園	 関クロベコボレーション
 関こころ	 三和クリエイション㈱	 関黒田組	 重田造園土木㈱	 関伸隆技建
 関正建	 関東光測建	 沼田工業㈱	 平田バルブ工業㈱	 関マルカエステート

 関ミズモリ	 社会保険労務士法人 ミューゼス	 メディサイエンス・エスパア㈱	 関田貴工業
--	--	---	--

(認証期間5年間：令和8年1月1日～令和12年12月31日)

 関IBF	 浅川建設工業㈱	 アップコン㈱	 関石塚土木	 関今村建設
 関infrat	 SPJ㈱	 関村建興株式会社	 関AUTHORITY CREATIVE Works	 加藤土建㈱
 関神奈川商会	 カナケイ㈱	 関叶屋	 関カワコン	 関菊池電業社
 関北浦工業	 関喜美代建設	 京急電機㈱	 関研空社	 幸伸工業㈱
 社会福祉法人 慈正会	 信号器材㈱	 神明建設㈱	 関ステップ	 SOU SHOW 関総商
 関ソフテム	 大道産業㈱	 ダンウェイ㈱	 長栄興業㈱	 千代田電気㈱
 関露木工業	 TMCシステム㈱	 関データプロセスサービス	 関電子工学センター	 関東邦プラン
 関道建	 関トモエコーポレーション	 トヨオカ電気㈱	 ニイガタ㈱	 関一興業
 八巧機電設備㈱	 関ハヤカワ	 関福よし	 関プリベントス	 関マルストランスポートーション
 丸泉興業㈱	 関ミカセ	 ミネバア ソフトウェアソリューションズ㈱	 関メタテクノ	 最上テック㈱
 矢島建設工業㈱	 ユースキン製菓㈱	 関ユーフォリアファミリー	 株式会社 由貴工務店 関由貴工務店	 関ロードカワサキ