

「かわさき☆えるぼし」認証制度実施要綱

30川市人第309号
平成30年8月30日
市民文化局長決裁

(目的)

第1条 この要綱は、女性の活躍推進に積極的に取り組む中小企業等を認証し、その取組を広く公表することにより、中小企業等における女性活躍に向けた取組を促進し、働きたい人が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる働く場における男女共同参画を推進するため、必要事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要綱において「中小企業等」とは、申請時に常時雇用する従業員の数が300人以下で、市内に事務所又は事業所を有する企業、社会福祉法人、財団法人、社団法人、特定非営利法人等をいう。

2 前項の「常時雇用する従業員」とは、正社員だけでなく、パート、契約社員、アルバイトなど名称にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する労働者を含むものとする。

- (1) 期間の定めなく雇用されている者
- (2) 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

(認証要件)

第3条 「かわさき☆えるぼし」認証（以下「認証」という。）の対象となる中小企業等は、次の各号のいずれにも該当するものとする。

- (1) 次に掲げる視点を踏まえ、女性の活躍推進のための取組を実施していること。
 - ア 意識・職場風土の醸成
 - イ キャリア形成支援
 - ウ 女性の活躍推進
 - エ 長時間労働の是正
 - オ 希望に応じた多様な働き方の推進
 - カ 仕事と生活の両立支援
 - キ 独自の取組
 - ク 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）関連
- (2) 川崎市暴力団排除条例（平成24年川崎市条例第5号）第2条第1号に規定する暴力団、同条第2号に規定する暴力団員、同条第3号に規定する暴力団員等、同条第5号に規定する暴力団経営支配法人等又は第7条に規定する暴力団員等と密接な関係を有すると認められるものでないこと。
- (3) 神奈川県暴力団排除条例（平成22年神奈川県条例第75号）第23条第1項又は第2項に規定する行為をしている者でないこと。
- (4) その他関係法令等に違反する重大な事実がないこと又は社会通念上認証するにふさわしくないと判断される事由がないこと。

(申請)

第4条 認証を受けようとする中小企業等の代表者（以下「認証申請者」という。）は、「かわさ

き☆えるぼし」認証申請書（第1号様式）及び「かわさき☆えるぼし」認証評価項目（第2号様式）に、必要な書類を添えて、市が定める認証申請期間内に、市長に申請するものとする。

2 市長は、必要に応じて、認証申請者に、聞き取り調査や現地調査をすることができるものとする。

（認証手続）

第5条 市長は、「かわさき☆えるぼし」認証申請書及び「かわさき☆えるぼし」認証評価項目を受理したときは、川崎市男女平等推進審議会女性活躍推進中小企業認証部会（以下「認証部会」という。）に諮り、意見を聴取するものとする。

2 認証部会は、「かわさき☆えるぼし」認証評価項目に定める認証基準（以下「認証基準」という。）に基づき、審査を行うものとする。

3 市長は、認証部会の審査結果を踏まえ、認証企業を決定する。

4 市長は、認証の可否を決定したときは、速やかに、認証申請者にその結果を「かわさき☆えるぼし」認証結果通知書（第3号様式）により通知し、認証を決定した認証申請者に「かわさき☆えるぼし」認証書（第4号様式）を交付する。

（認証の有効期間）

第6条 認証の有効期間は、認証した日から起算して3年間とする。また、更新による認証の有効期間は5年間とする。

（更新）

第7条 認証企業が認証期間の満了後も引き続き認証を受けようとする場合は、認証の更新を行わなければならない。認証の更新は第4条及び第5条の規定を準用する。

（認証企業への支援）

第8条 市長は、第5条第3項の認証を受けた中小企業等（以下「認証企業」という。）に対して、次に掲げる支援を行うものとする。

- (1) 認証企業が発行する印刷物等に認証マーク（第5号様式）を使用できること。
- (2) 市のホームページ等を活用し、認証企業の取組内容等について、広報を行うこと。
- (3) その他認証企業の支援に資すること。

（取組状況の把握）

第9条 市長は、取組状況の把握をするため、必要に応じて、認証企業に聞き取り調査や現地調査を実施するほか、取組状況がわかる書類等の提出を求めることができるものとする。

（変更・辞退の届出）

第10条 認証企業は、次に掲げる事項に変更があった場合は、当該変更が生じた日から30日以内に、「かわさき☆えるぼし」認証企業変更届出書（第6号様式）を市長に届け出なければならない。

- (1) 企業名称
- (2) 代表者の氏名
- (3) 所在地

2 認証企業は、第3条に規定する認証要件を満たさなくなったとき又は認証の継続の意思がないときは、速やかに、「かわさき☆えるぼし」認証辞退届出書（第7号様式）を市長に届け出なければならない。

(認証の取消し)

第11条 市長は、認証企業が第3条に規定する認証要件を満たさないことが明らかになったとき又は認証企業として適当でないと認めるときは、認証を取り消すことができる。

2 市長は、前項の規定に基づき、認証を取り消すときは、その理由を付して、認証企業に通知するものとする。

3 認証企業は、認証の取消しを受けたときは、速やかに、「かわさき☆えるぼし」認証書を市長に返納しなければならない。

(委任)

第12条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、市民文化局長が定める。

附 則

この要綱は、平成30年9月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成30年12月7日から施行する。

附 則

この要綱は、令和元年7月30日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年7月28日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年3月16日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年7月27日から施行する。

附 則

この要綱は、令和4年7月12日から施行する。

附 則

この要綱は、令和5年5月18日から施行する。

附 則

この要綱は、令和6年5月8日から施行する。

附 則

この要綱は、令和8年7月13日から施行する。

「かわさき☆えるぼし」認証申請書

年 月 日

川崎市長 様

認証申請者 企業名称

代表者職・氏名

「かわさき☆えるぼし」認証制度実施要綱第4条の規定により、次のとおり申請します。

1 申請種別

☐新規申請 ☐更新申請

2 企業等の概要

企 業 名 称				
所 在 地 等 (本店・本社)		〒 電話 FAX ホームページ : http://		
(支社・支店、作 業所、工場など上 記以外の事業所)		〒 電話 FAX		
業 種			資 本 金	円
事 業 内 容				
従 業 員 の 状 況	全社員数 (役員を除く) ①+②	人 (うち女性 人)		
	①正規雇用	人 (うち女性 人)		
	②非正規雇用	人 (うち女性 人)		
	部長相当職	人 (うち女性 人)		
	課長相当職	人 (うち女性 人)		
	係長相当職	人 (うち女性 人)		
役員の状況		人 (うち女性 人) ※従業員と兼務の場合は従業員の状況欄にて計上し、役員の状況の人数には含めないでください。		
申請担当者名 (部署・役職)				
連絡先		電話 FAX メールアドレス		

3 労働関係法令等の遵守状況

(1) 従業員 10 人未満の場合

☐すべて該当する ☐該当しない項目がある

労働契約書等により、正規社員・非正規社員に対して就労条件を明示している。
加入条件を満たす従業員については、社会保険、雇用保険、労災保険に加入している。
「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」及び「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」に基づき、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止に向けた対策を行っている。
「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」及び「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（育児・介護休業法）」に基づき、妊娠・出産、育児や介護に関する制度利用を理由とするハラスメント防止に向けた対策を行っている。
法人市民税及び事業所税の滞納がない。
川崎市暴力団排除条例第 2 条第 1 号に規定する暴力団、同条第 2 号に規定する暴力団員、同条第 3 号に規定する暴力団員等、同条第 5 号に規定する暴力団経営支配法人等又は第 7 条に規定する暴力団員等と密接な関係を有すると認められるものではない。
神奈川県暴力団排除条例第 2 3 条第 1 項又は第 2 項に規定する行為をしているものではない。
上記以外の法令違反はない。

(2) 従業員 10 人以上 50 人未満の場合

☐すべて該当する ☐該当しない項目がある

就業規則を作成・届出を行っている。
労働契約書等により、正規社員・非正規社員に対して就労条件を明示している。
加入条件を満たす従業員については、社会保険、雇用保険、労災保険に加入している。
「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」及び「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」に基づき、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止に向けた対策を行っている。
「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」及び「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（育児・介護休業法）」に基づき、妊娠・出産、育児や介護に関する制度利用を理由とするハラスメント防止に向けた対策を行っている。
法人市民税及び事業所税の滞納がない。
川崎市暴力団排除条例第 2 条第 1 号に規定する暴力団、同条第 2 号に規定する暴力団員、同条第 3 号に規定する暴力団員等、同条第 5 号に規定する暴力団経営支配法人等又は第 7 条に規定する暴力団員等と密接な関係を有すると認められるものではない。

神奈川県暴力団排除条例第23条第1項又は第2項に規定する行為をしているものではない。
上記以外の法令違反はない。

(3)従業員50人以上の場合

☐すべて該当する ☐該当しない項目がある

就業規則を作成・届出を行っている。
労働安全衛生法に基づくストレスチェック検査の実施と、その結果から従業員の健康状況を把握している。
労働契約書等により、正規社員・非正規社員に対して就労条件を明示している。
加入条件を満たす従業員については、社会保険、雇用保険、労災保険に加入している。
「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」及び「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」に基づき、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止に向けた対策を行っている。
「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」及び「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（育児・介護休業法）」に基づき、妊娠・出産、育児や介護に関する制度利用を理由とするハラスメント防止に向けた対策を行っている。
法人市民税及び事業所税の滞納がない。
川崎市暴力団排除条例第2条第1号に規定する暴力団、同条第2号に規定する暴力団員、同条第3号に規定する暴力団員等、同条第5号に規定する暴力団経営支配法人等又は第7条に規定する暴力団員等と密接な関係を有すると認められるものではない。
神奈川県暴力団排除条例第23条第1項又は第2項に規定する行為をしているものではない。
上記以外の法令違反はない。

(4)従業員101人以上の場合

☐すべて該当する ☐該当しない項目がある

就業規則を作成・届出を行っている。
労働安全衛生法に基づくストレスチェック検査の実施と、その結果から従業員の健康状況を把握している。
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画を策定している。
女性の活躍に関する状況について、男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供、又は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から1項目以上選択し、求職者等が簡単に閲覧できるよう情報公表を行っている。
労働契約書等により、正規社員・非正規社員に対して就労条件を明示している。
加入条件を満たす従業員については、社会保険、雇用保険、労災保険に加入している。
「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」及び「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

(男女雇用機会均等法)」に基づき、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止に向けた対策を行っている。
「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」及び「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（育児・介護休業法）」に基づき、妊娠・出産、育児や介護に関する制度利用を理由とするハラスメント防止に向けた対策を行っている。
法人市民税及び事業所税の滞納がない。
川崎市暴力団排除条例第2条第1号に規定する暴力団、同条第2号に規定する暴力団員、同条第3号に規定する暴力団員等、同条第5号に規定する暴力団経営支配法人等又は第7条に規定する暴力団員等と密接な関係を有すると認められるものではない。
神奈川県暴力団排除条例第23条第1項又は第2項に規定する行為をしているものではない。
上記以外の法令違反はない。

4 アンケート欄（認証の審査には一切影響しません。）

(1) 応募の動機

- ☐ 多様な働き方の促進のため
- ☐ 女性の活躍の場の創出のため
- ☐ 企業価値の向上のため
- ☐ 採用活動の拡大のため
- ☐ 企業 PR のため
- ☐ 公共調達における主観評価項目の加点のため
- ☐ その他（ ）

(2) 認証企業へのメリットについて今後希望する内容

- ☐ 市による積極的な広報
- ☐ 採用活動への支援
- ☐ 市の入札参加資格や加点要件等への追加
- ☐ 支援金等の助成
- ☐ えるぼし企業のみ参加可能な合同就職説明会の実施
- ☐ えるぼし企業同士の情報交換会の開催
- ☐ 資金借入時における資格審査や利率の優遇措置
- ☐ その他（ ）

(3) 「かわさき☆えるぼし」認証制度への意見や要望

「かわさき☆えるぼし」認証評価項目

認証要件：1～3までの必須項目全てで1点以上取得する、4～8の選択項目で5点以上取得する

認証基準：8点以上

認証要件	必須項目		チェック	項目内容	配点
1点以上取得 小計____点	1	意識・ 職場風土の醸成	ア	企業のトップ自らが女性活躍推進の方針を明示し、組織内で周知している。	1
			イ	女性の活躍を推進する体制が作られている。	1
			ウ	固定的な性別役割分担の解消、ワーク・ライフ・バランスの推進、性別にかかわらず能力活用等の定着に向けた意識啓発等を行っている。	1
			エ	職場風土の状況把握・課題分析及び課題解決に向けて取り組んでいる（アンケート調査及び課題解決に向けた取組の実施等）。	1
1点以上取得 小計____点	2	キャリア形成支援	ア	新たな職域を目指す男女双方に対し、知識、スキルの習得など教育の機会を提供している。	1
			イ	女性のキャリア形成に向け、各種研修、教育機会への女性の参加を奨励している。	1
			ウ	女性の昇進促進に向けた取組をしている（メンター制度の導入、ロールモデルの人材の育成等）。	1
			エ	川崎市男女共同参画センター「地域女性活躍推進事業所認定証」を受けている。	1
1点以上取得 小計____点	3	女性の活躍推進	ア	申請時、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（又は管理職に占める女性の割合が15%以上いる）。	1
			イ	申請時、過去3年間で、これまで女性が少なかった職場や職種に女性を配置している。	1
			ウ	申請時、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。	1
			エ	申請時、過去3年間で、結婚・出産・育児・介護等により退職した従業員を再雇用した。	1
			オ	申請時、過去3年間で、女性の採用数が増加している。	1
			カ	申請時、過去3年間で、男女別の平均継続勤務年数の差異が縮小している。	1
			キ	申請時、過去3年間で、女性採用拡大に向けて、女性専用設備の設置又は女性求職者向け職場説明会の実施若しくは女性のインターンシップ生の受け入れを実施している。	1

認証要件	選択項目		チェック	項目内容	配点
5点以上取得 小計____点	4	長時間労働の是正	ア	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	1
			イ	前年度、年次有給休暇取得率が70%以上	1
			ウ	長時間労働の是正に向けて数値目標を設定し、達成に向けた取組及び定期的な実態把握を実施している。	1
			エ	年次有給休暇の取得促進に向けて数値目標を設定し、達成に向けた取組及び定期的な実態把握を実施している。	1
	5	希望に応じた多様な働き方の推進	ア	申請時、過去3年間で、短時間勤務制度の利用者がいる。	1
			イ	申請時、過去3年間で、フレックスタイムの利用者がいる。	1
			ウ	申請時、過去3年間で、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用者がいる。	1
			エ	申請時、過去3年間で、在宅勤務制度・テレワークの利用者がいる。	1
			オ	申請時、過去3年間で、希望職員に対する職務、勤務地の限定制度又は短時間正社員制度の利用者がいる。	1
	6	仕事と生活の両立支援	ア	申請時、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
			イ	申請時、過去3年間で、男女を問わず介護休業を取得した従業員がいる。	1
			ウ	申請時、過去3年間で育児・介護休業の利用者がいた場合、人の補充等の取組を行っている。	1
			エ	育児・介護休業、子の看護休暇制度に関して、育児・介護休業法を上回る制度がある。	1
			オ	育児・介護休業者が職場復帰しやすくするための取組をしている（利用制度等のガイダンスや管理職等との面談、休業中も職場状況が把握できる措置、職場復帰講習などの実施など）。	1
			カ	事業所内保育施設の設置・運営や育児・介護等に要する経費の援助を行っている。	1
			キ	健康・医療に係る両立支援（不妊治療や疾病治療に関する休暇制度や助成金等の取組）を実施している。	1
	7	独自の取組		その他、上記項目に当てはまらない独自の女性活躍の取組を行っている。 ※加点については川崎市男女平等推進審議会女性活躍推進中小企業認証部会の審議による。	1
	8	女性活躍推進法関連		女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、従業員に周知、外部に公表、労働局に届けている（常時雇用する労働者数101人以上の企業等は除く）。	2
合計取得点 （申請必須項目と選択項目の取得点の合計） 合計____点					

「かわさき☆えるぼし」認証結果通知書

（認証申請者）

企業名称

代表者職・氏名

川崎市長（市長名） 印

年 月 日付けで申請のあった「かわさき☆えるぼし」認証について、「かわさき☆えるぼし」認証制度実施要綱第5条の規定により、次のとおり結果を通知します。

審査結果

☐ 「かわさき☆えるぼし」認証企業として決定します。

☐ 「かわさき☆えるぼし」認証企業としての決定を見送ることとします。

（備考）

第4号様式（第5条関係）

「かわさき☆えるぼし」認証企業 認証書

企業名称

認証日

年 月 日

有効期限日

年 月 日

「かわさき☆えるぼし」認証企業として認証します。

川崎市長 （市長名）印

第5号様式（第8条関係）

認証マーク



女性が活躍しています！

かわさき★えるぼし

認証企業

第 6 号様式（第 1 0 条関係）

「かわさき☆えるぼし」認証企業変更届出書

年 月 日

川崎市長 様

企業名称

代表者職・氏名

「かわさき☆えるぼし」認証制度実施要綱第 1 0 条第 1 項の規定により、次のとおり届け出ます。

1 認証日 年 月 日

2 変更日 年 月 日

3 変更内容

変 更 事 項	変 更 前	変 更 後
企業名称		
代表者氏名		
所在地		

第7号様式（第10条関係）

「かわさき☆えるぼし」認証辞退届出書

年 月 日

川崎市長 様

企業名称

代表者職・氏名

「かわさき☆えるぼし」認証制度実施要綱第10条第2項の規定により、次のとおり届け出ます。

1 認証日 年 月 日

2 辞退日 年 月 日

3 辞退理由

--