

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 ▶



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

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7（2025年）3月発行



川崎市



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.7

令和6年度認証企業の取組



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だ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、企業イメージを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

新規企業3年間、更新企業5年間（令和6年度認証から、更新企業は3年間から5年間に変更）

★ 令和7（2025）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7年度の募集に関する詳細を掲載する予定です。令和6(2024)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



認証を取得している企業の特徴 (一例)

認証されるには、以下のような条件を達成する必要があります。



女性の採用が増加している



育児休業の取得実績がある



育休復帰の支援が充実している



有休を取得しやすい



残業が少ない



在宅勤務やテレワークができる



勤務時間を柔軟に変更できる



女性のキャリア形成に向けた研修機会を提供している



管理職に占める女性の割合が多い

など、33項目の基準があります。

認証取得の効果を感じる事 (令和6年度アンケート調査より)

★ 求人募集や採用時に効果を実感



休暇が取得しやすく残業が少ないなど、女性が働きやすいイメージが伝わる

女性だけでなく男性にとっても働き方改革に取り組んでいることをアピールできる

働きやすい環境を整えている企業としてアピールできる



女性活躍に取り組む企業として認証されていることで求人者の応募動機に繋がっている

求人広告において好印象を発信できる

★ 取引先へ企業アピール

取引先などから関心を持ってもらい、会話で話題によく挙がる

★ 働きやすい職場環境を考える機会となった



社内の組織として、女性活躍に向けて取り組むことが明確になった

会社全体で女性活躍に取り組む意識が浸透し、モチベーションアップにつながった

女性従業員の待遇改善を考えるきっかけとなった



女性従業員が積極的に資格取得に取り組むようになった

子どもの発熱などで急に休んでも「お互い様」という認識を共有できた

★ 認証取得をきっかけに新たに取り組んだこと



長時間労働の抑制 年次有給休暇の取得向上

育児・介護休業等の就業規則や規定の改定

女性活躍セミナーの受講、年次有給取得の促進、健康経営などを融合して推進



社内で初めて産休・育休の取得があり、スムーズに進められるように取り組んだ

積極的に社外の女性活躍関係のセミナーに参加して情報を収集し、社内研修に生かしている



女性の活躍推進のために「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、既に認証を受けている企業の中で、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた仕事と家庭の両立支援、育児などのライフイベントを経てもキャリアを形成していくためのキャリアアップ研修や多様な働き方を行う企業の取組事例を御紹介します。

■ 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|103人(うち女性4人)

性差や年齢を意識せずに活躍できる風土
ワーク・ライフ・バランスを実現する制度も充実



Q 男性社員が多い環境をどのように感じていますか？

→ 仕事をする上でジェンダー差別があるという認識がなく、良い意見があれば性別・年齢に関係なく受け入れてもらえるので働きやすいです。特に係長になってからは自分の意見を言いやすくなりました。その分責任も伴いますが、むしろそれがやりがいに感じられて、とても仕事が楽しいです。

Q 女性社員向けの研修等に参加したことで得たものは？

→ 外部団体の女性リーダー研修を受講したことで、将来の目標が明確になりました。自社内で仕事をしているだけではコミュニケーションスキルなどを学びきれませんが、他社でリーダーとして活躍している方々と話すことで、「こうすれば良いんだ!」という気づきがありました。弊社にはまだ管理職になった女性がいないので、自分がそのロールモデルとなって後に続く人たちの道標になりたいと思っています。

Q 仕事と家庭の両立に繋がる支援にはどのようなものがありますか？

→ 産休育休制度に加えて短時間勤務が可能です。周囲のサポートも手厚く、自宅にいても上司から密に連絡が入るので業務の状況が分かります。育休を取得した男性は、その間の育児の様子や仕事の仕方を記事にまとめてくれました。それを社員が見える場所に掲示していることも周囲の理解を得やすい雰囲気づくりに繋がっていると思います。
また弊社は、フレックスタイム、時差出勤、テレワークといった制度の整備や、有休取得推奨をしていることが条件となる「かながわ治療と仕事の両立推進企業」のトップクラスに認定されています。例えば、子育て中の人でも子どもが熱を出した時には急遽在宅にすることが可能なのでワーク・ライフ・バランスが保てます。

Q 女性社員として初めて産休育休を取得されるお気持ちは？

→ 「子育てをしながら仕事もここまでできるんだ」ということを示せる希望になりたいです。1年間産休育休を取得予定ですが、会社が全力でサポートすると聞いてくれますし、その間の業務の引継ぎについても上司と一緒に考えてくれるので安心してます。



白崎係長

甲斐主任



■ 株式会社ファンコーポレーション

ゲームソフト開発・キャラクターライセンス事業

従業員数116人(パート含む/うち女性7人)

女性の視点を取り入れながら働き続けられる環境
次世代の担い手を意識した取組にも積極的

Q 女性の視点を業務に活かすことはできますか？

→ キャラクターグッズの購買層はほとんど女性なので、女性の視点を取り入れたモノづくりができます。使いやすさなどの面においても、女性ユーザーに受け入れやすくするための技術を反映させることができます。

Q 育児と仕事のバランスは保てますか？

→ 弊社の仕事は、働いた時間よりも成果物の良さで評価する専門業務型裁量労働制※です。そのため、女性社員も自信をもって活躍でき、大きなやりがいと達成感を得ることができます。また、本人の事情に合わせて勤務時間を変更したり、自宅勤務をすることも可能なので、子育てや家事など家庭内の役割を担っている方も仕事を休まずに働き続けられます。

※厚生労働省HP参照 <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/senmon/#top>



Q キャリアアップのためのサポートは？

→ 女性のためのリーダーシップセミナーや研修等への参加を促し、キャリアアップを奨励しています。そのためには、企業や団体・大学などが実施しているセミナー等の内容をよく吟味して、より有意義なものを選択・推奨することが会社の務めだと考えています。

Q 女性の採用に関する考えを聞かせてください。

→ 男性社員の多いゲーム業界の中で、弊社は比較的女性の比率が高い会社です。男性女性ということ意識せずモノづくりに対する志の高い方を歓迎しており、今後も女性を採用する確率が高くなると考えています。

Q 将来を意識した取り組みもされているようですね。

→ 高津区の中学生たちに1日でゲームを完成させるインターンシップ(職場体験)をしてもらい、女子生徒に業界への興味を広げてもらっています。この取組が、将来的な採用や会社の認知度を高めることに繋がれば良いと思っています。



齋地社員

小田部長



■株式会社ユーフォリアファミリー



保育・社会貢献・介護事業

|従業員数|60人(うち女性58人)

多くの女性が定年退職後も経験を活かして活躍
育休後の職場復帰にも柔軟に対応

Q どのような女性が、どんな働き方をされていますか？

→ 60歳で他社を定年退職した多くの女性が、それまでの経験を活かして活躍しています。また、事務職の職員が、神奈川県限定の認可試験を受けて保育士になったり、給食調理員の職員が、川崎市の研修を受けて子育て支援員になったりして子育て支援にも携わるなど、キャリアアップを推奨しています。「一つの仕事を深めたい」「異業種に取り組みたい」など、本人の希望に合わせて多様な働き方ができます。

Q 一旦離職した後の復職は可能ですか？

→ 全く問題ありません。女性は出産・育児・介護といったハードルをうまく乗り越えないと働き続けることができないため、その部分の敷居を低くしています。なお、65歳で一旦定年を迎えても、希望があれば継続して働くことが可能です。

Q 職員の健康管理とサポートについて教えてください。

→ 女性が継続して長く働けるように保健師が職場を2か月に1回程度巡回し、心身の健康に関する相談を行っています。心身の状況を確認しながら相談や注意喚起を行うことで、健康面による離職を回避し、安心して働くことができる環境づくりに取り組んでいます。



青山代表



■株式会社研空社



各種建築設備の設計・施工・管理

|従業員数|60人(うち女性15人)

技術職の女性も産休育休を取得
早めの申請で業務の引継ぎがスムーズに

Q 女性社員の年齢と業務内容を教えてください。

→ 20～50代の女性が活躍しており、事務職のみならず図面作成や施工管理といった技術職にも携わっています。その中には勤続20年以上の者もいます。

Q 産休育休制度を取得した女性はいますか？

→ 会社も取得するように推奨していますし、周囲のサポートも手厚いため、希望者は気兼ねなく取得しています。現在産休中の女性は二度目ですが、本人から早めの申請を出してもらうことで業務の引継ぎをスムーズに行うことができました。

Q 技術職の女性が長期休暇を取得するのは難しいですか？

→ 図面制作を担当している女性は在宅勤務と出勤を併用することで育休から復帰しました。このように家庭状況や本人の希望を踏まえて安心して育児と仕事の両立が図れる方法を検討し、復帰してからも同じ部署で活躍しています。

Q 子育て中の方への対応は？

→ 通常は8時30分から17時30分までの勤務時間を、週に1度だけ9時30分から16時30分までとしています。月に2、3回はお子さんが熱を出したので休ませてほしいという連絡がありますが、それは想定内のことなので柔軟に対応しています。

女性活躍推進

のためにさらに取り組みたいこと

〳 認証企業の皆さんに聞きました! 〵

ワークライフバランスを大切に、
すべての社員が活躍できる職場
の実現に向けて意識改革を実践
いたします!



【株式会社アクタス】

働きやすさと成長の両立
育児しながら
自由な時間に働く!
育児中でも
スキルアップ
できる環境!



【株式会社GEMBAコンサルティング】

現場で働く女性技術職をはじめ、
全ての女性社員が“働きやすい”と
感じられる職場環境づくりを目指します!



【バリテーター株式会社】

社員全員が活躍できる
会社づくりを
進めていく!



【株式会社丸一設備】

女性だからこそ出来る事、
感じる事、提案出来る事は
たくさんあります。
私達は建設業界で
輝く女性の姿が
増える事を願ってます!



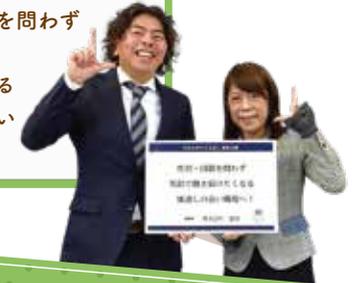
【株式会社OIKE】

男女ともに能力を発揮し
チャレンジできる
職場を目指します!!



【株式会社澤田組】

性別・国籍を問わず
笑顔で働き
続けたいなる
風通しの良い
職場へ!



【株式会社進見】

全社員が個性と能力を発揮し
活躍していく
『地域に寄り添う会社』を
目指します



【有限会社アサヒルミエル】

士業初のかわさき★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ます!



【行政書士法人横浜総合法律事務所】

男女ともに活躍し
安心して長く働ける
職場づくり。



【株式会社チョウエイ】

男女ともに、
安心して長く働ける会社を
目指して出発進行!



【株式会社山長建材】

男女問わず
リーダーシップを発揮でき
育児を支える文化を
醸成します



【株式会社渡久クリエイト】

男女ともに働きやすい
職場を目指します。



【株式会社Fineグループ】

男女共に
能力を十分発揮し笑顔溢れる
職場環境を目指します！



【株式会社ガオ施工】

社員一人ひとりが働きやすい
環境づくりを意識して
やりがいをもって働ける
職場づくりを
目指します😊



【株式会社エスケー】

より多くの女性の立場、
権利の平等、
キャリアパスの積みやすい環境、
偏見やステレオタイプの排除、
スクラップアンドビルドで
輝ける職場に！



【株式会社栄電気】

令和6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6年度は58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！



2025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。）

<新規認証企業（認証期間3年間：令和7年1月1日～令和9年12月31日）>

株式会社アクタス

業種 サービス業 所在地 麻生区 従業員数 14人(うち女性9人)



- 女性活躍推進方針（一般事業主行動計画）を策定：目標は「管理職に占める女性労働者の割合を25%以上に増やすことを目指す」を設定し取組を推進
- 代表取締役から各部門リーダーの女性従業員に対して管理職登用に向けての指針を示し、女性活躍や働きやすい環境づくりに取り組む
- 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）



有限会社アサヒルミエル

業種 新聞小売業 所在地 多摩区 従業員数 22人(うち女性9人)



- 女性活躍推進方針（一般事業主行動計画）を策定：目標は「配達業務で活躍する女性社員1名以上を目指す」と設定し取組を推進
- 従業員一人当たりの1年間の平均時間外労働は82.4時間
- 休暇取得促進に向け休暇取得の呼びかけや人員配置の改善を行う



株式会社エスケー

業種 土木工事業・舗装工事業 所在地 幸区 従業員数 19人(うち女性1人)



- 職域拡大に向け総務部従業員に対し工事部で必要な知識習得を目的として、建設現場での現場代理人としての知識を学ぶための研修機会を提供
- 2024年度に初めて女性職員を採用
- 男性の育児休業を取得（2023年度1人、5日取得）



株式会社澤田組

業種 建設業 所在地 川崎市 従業員数 20人(うち女性3人)



- 工事部への女性従業員の配置転換を見据え、研修時間を確保するため現所属業務の改善に取り組む
- 従業員へのヒアリングにより長時間労働の要因を確認し、適正な作業員の配置や業務分担を実施
- 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「工事部の女性労働者の採用を1人以上増やす」を設定し取組を推進



株式会社OIKE

業種 建設業 所在地 多摩区 従業員数 14人(うち女性5人)



- 女性活躍推進方針（一般事業主行動計画）を策定：目標は「女性技術者1名以上増やす」に設定し取組を推進
- 女性技術者を増やすため女性従業員を対象に工事現場でのスキル習得のための研修を実施
- 介護休業の利用実績あり（2022年度女性1人、10日取得）



株式会社進晃

業種 防水工事 所在地 川崎市 従業員数 8人(うち女性2人)



- 従業員一人当たりの1年間の平均時間外労働は29.6時間、休暇取得率は98.95%
- 従業員が自分で出勤・退社時間を決める始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用実績あり（2022・2024年度女性1人、2023年度男性1人）
- 育児との両立を支援（子の看護休暇制度は対象年齢を小学校3年生までに拡大し、法を上回る制度を運用）



株式会社GEMBAコンサルティング

業種 コンサルティング業 所在地 麻生区 従業員数 5人(うち女性3人)



- 女性のインターンシップ生を1人受け入れている
- 育児・介護休業取得者が円滑に職場復帰できるよう「職場復帰プログラム」を希望者を実施
- 疾病治療しながら働く従業員が利用できる特別休暇制度を設け、多様な働き方を支援



株式会社スガオ施工

業種 建設業 所在地 宮前区 従業員数 12人(うち女性8人)

- 女性が所属することが少なかった経理部・設計部に2024年度各1人、合計2人を雇用
- 介護休業の利用あり（2023年度女性1人（9日取得）、2024年度女性1人（3日取得））
- 疾病治療しながら働く従業員に対して、治療費用の補助や給与減への対応として、会社負担により入院総合保険へ加入（男性2人、女性1人が制度を利用）



株式会社栄電気

業種 電気工事（建設業） 所在地 川崎市 従業員数 10人(うち女性3人)



- 全社員を対象にジェンダー平等を学ぶ研修を実施
- 2024年度に採用した女性職員を初めて技術部へ配置
- 介護休業の利用実績あり（2022年度女性1人、10日取得）



株式会社チョウエイ

業種 建設業 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：目標は「全社員の残業時間を月平均20時間以内にする」を設定し取組を推進
- 職域拡大に向け、事務職の女性に対し、工事部の国家取得に係る講座の受講機会を提供
- 従業員が自分で出勤・退社時間を決める始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用あり（2022年度男性1人、2023・2024年度男性1人、女性1人）



バリデーター株式会社

業種 バリデーション役務 所在地 川崎市 従業員数 28人(うち女性11人)



- 労働安全衛生法のストレスチェック制度に基づく個人面談において、女性就労における課題を抽出し、実現に向けて検討
- 時間外労働の削減に向け、新人教育の改善、安定した新規採用による適正人員の確保などを実施
- 在宅勤務の利用実績あり（2022～2024年度女性1人）



株式会社Fineグループ

業種 リフォーム工事業 所在地 宮前区 従業員数 7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「女性労働者を現在の2人から3人以上に増やす」に設定し取組を推進
- 職域拡大に向け、営業部2人に対し、現場で作業をする際必要な資格習得を目的として研修機会を提供
- 介護休業の利用実績あり（2024年度男性1人、23日取得）



株式会社丸一設備

業種 建設業 所在地 川崎市 従業員数 22人(うち女性8人)



- 女性活躍推進方針（一般事業主行動計画）を策定：目標は「工事部の女性社員を8人以上にする、工事部で必要な資格取得を支援する」に設定し取組を推進
- 女性の少ない工事部へ積極的に女性を配置（2021年度2人、2022年度4人、2023・2024年度6人）
- 従業員一人当たりの1年間の平均時間外労働は234.8時間、休暇取得率は71%



株式会社山長建材

業種 土木業 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（一般事業主行動計画）を策定：目標は「管理職に占める女性の割合を30%以上にする」に設定し取組を推進
- 女性の採用拡大に向け女性専用トイレを設置
- 育児や介護との両立を積極的に支援（育児・介護のための所定外労働制限等は子の対象年齢を小学校3年生までに拡大し、法令を上回る制度を運用）



行政書士法人横浜総合法務事務所

業種 行政書士 所在地 中原区 従業員数 2人(うち女性2人)



- 行政書士部門所属の職員に対して、総務担当者が使用する給与計算ソフトの操作研修会への参加を奨励し、新たな分野の知識、スキルの習得を促し、職域拡大の機会を提供
- 従業員一人当たりの1年間の平均時間外労働は18.1時間
- テレワークの利用実績あり（2022年度男性1人・女性1人、2024年度女性1人）



株式会社渡久クリエイト

業種 製造業 所在地 高津区 従業員数 8人(うち女性5人)



- 女性のキャリア形成に向け、商品の構造や特徴について理解を深めるための業務スキル強化研修を実施
- 介護休業の利用あり（2023年度男性1人、7日取得、2024年度男性1人、10日取得）
- 育児・介護休業者が安心して職場復帰できるように、休業前の面談で「育児介護休業案内」を配布し会社の育児介護休業サポート体制を説明



<更新認証企業（認証期間5年間：令和7年1月1日～令和11年12月31日）>

株式会社I&I

業種 建設業 所在地 川崎市 従業員数 14人(うち女性5人)



- 女性のキャリア形成に向け、工事管理部の女性職員が組織マネジメントを学ぶ研修に参加
- 女性管理職の割合が25%
- 在宅勤務制度の利用実績あり（2022年度女性1人）



株式会社アイオル

業種 児童福祉事業 所在地 麻生区 従業員数 145人(うち女性143人)



- 従業員一人当たりの1年間の平均時間外労働は26.8時間
- 育児・介護休業の利用に併せて人員補充を実施（2024年度：4人の休業者に対し代替職員4人）
- 育児休業取得者には、休業前に面談を行うとともに、復帰後の働き方について本人の意向を確認し、復帰一か月前に面談を行う等、安心して職場復帰できるような取組を実施



株式会社isub

業種 情報通信業 所在地 高津区 従業員数 18人(うち女性4人)

- 従業員一人当たりの1年間の平均時間外労働は121.1時間
- テレワーク制度の利用実績あり(2024年度男性12人、女性3人)
- 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1人目は6日、2人以上は12日に増加し、法令を上回る制度を運用)



株式会社アプリコット

業種 情報通信業 所在地 川崎市 従業員数 283人(うち女性105人)

- 女性の正規職員の採用数が増加(2022年度:7人、2023年度10人、2024年度15人)
- 短時間勤務制度の利用者あり(女性13人)
- 男性の育児休業を取得(2024年度 最大173日)



アイシス株式会社

業種 IT情報サービス 所在地 麻生区 従業員数 23人(うち女性8人)

- 女性従業員が技術力向上や管理職への昇進意欲を積極的に持てるようキャリア面談を実施
- 安心してお休みできるように、育児休業前面談や、育児休業中の情報交換等で、従業員へのサポートを実施
- 会社負担で保険に加入し、就業外でのけがや病気にかかる入院費用やがん通院治療にかかる費用を補償し、治療と仕事の両立支援をサポート



株式会社アンテック

業種 建設業 所在地 多摩区 従業員数 10人(うち女性1人)

- 従業員一人当たりの1年間の平均時間外労働は325.7時間
- 男性の育児休業を取得(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取得日数を1人目は6日、2人以上は12日に増加し、法令を上回る制度を運用)



麻生建設株式会社

業種 建設業 所在地 麻生区 従業員数 9人(うち女性1人)

- 職域拡大に向け、外部講師による公共土木工事積算研修を実施
- 従業員一人当たりの年次有給休暇取得率平均73.5%
- 従業員が自分で出勤・退社時間を決める始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用あり(2023年度男性6人、2024年度男性1人)



株式会社インクループ

業種 出版業 所在地 麻生区 従業員数 14人(うち女性12人)

- 女性のキャリア形成に向け、女性指導者と女性従業員とのメンター制度を実施
- 育児短時間勤務制度は対象年齢が子が小学校入学に達するまでに拡大
- 疾病治療や不妊治療に関して社員の希望を優先して休暇を付与



あすなろテック株式会社

業種 建設業 所在地 麻生区 従業員数 4人(うち女性3人)

- 女性の採用数増加(2023年度正規雇用1人、2024年度正規雇用2人)
- 従業員が自分で出勤・退社時間を決める始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用あり(2022~2024年度男性1名)
- 私傷病の治療をしながら働く従業員に対して、特別休暇の制度を設け、健康・医療と仕事との両立を支援



NTT-ATアイピース株式会社

業種 専門・科学技術、業務支援サービス業 所在地 幸区 従業員数 77人(うち女性57人)

- 非正規雇用から正規雇用になった女性従業員がいる(2022年度14人、2023年度7人、2024年度1人)
- 在宅勤務制度の利用実績あり(2022年度男性17人・女性51人、2023年度男性16人・女性58人、2024年度男性16人、女性57人)
- 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日・半日・時間を単位として年間30日に増加し、法令を上回る制度を運用)



株式会社エフトリア

業種 建設業 所在地 川崎区 従業員数 137人(うち女性17人)



- 従業員一人当たりの1年間の平均時間外労働は169.2時間
- 在宅勤務制度の利用実績あり(2022年度男性16人・女性11人、2023年度男性3人・女性7人、2024年度男性3人・女性7人)
- 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6年生の3月末までに拡大し、法令を上回る制度を運用)



株式会社小川組

業種 建設業 所在地 川崎区 従業員数 49人(うち女性5人)



- 女性活躍推進方針(一般事業主行動計画)を策定:目標は「社内における女性労働者の配置について、各部署へ女性労働者を1名以上とする」等を設定し取組を推進
- 女性のキャリア形成に向け、女性リーダー育成に係る研修機会を提供
- 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4年の始期に拡大し、法令を上回る制度を運用)



大川原建設株式会社

業種 建設業 所在地 川崎区 従業員数 12人(うち女性2人)



- 過去3年間で男女別の平均継続勤続年数の差異が縮小(女性平均9.2年、男性平均8.6年)し、男女ともに就労継続
- 女性技術者の採用にむけたインターンシップにて大学生を受入れ
- 従業員が自分で出勤・退社時間を決める始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用あり(2022~2024年度男性1人・女性1人)



株式会社吉忠工務店

業種 建設業 所在地 川崎区 従業員数 10人(うち女性2人)



- 男性の育児休業を取得(2023年度1人、23日取得)
- 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1人目は10日、2人以上は20日に増加し、法令を上回る制度を運用)
- 疾病治療しながら働く従業員に対して、治療費用の補助や給与減への対応として、会社負担により総合医療一時金保険に加入



株式会社大山組

業種 建設業 所在地 中原区 従業員数 29人(うち女性4人)



- 女性活躍推進方針(一般事業主行動計画)を策定:目標は「女性技術者を3名以上採用する」を設定し取組を推進
- 長時間労働の是正に向け、残業時間の多い職員の業務をサポートし、業務の平準化を実施
- 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1人目は10日、2人以上は20日まで拡大し、法令を上回る制度を運用)



協成電気株式会社

業種 電気設備工事業・電気通信工事業・消防設備業 所在地 川崎区 従業員数 48人(うち女性13人)



- 女性活躍推進方針(一般事業主行動計画)を策定:目標は「女性社員の割合を25%以上」を設定し取組を推進
- 非正規雇用から正規雇用になった女性の従業員が2023年度1人
- 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用あり(2022年度女性1人、2024年度男性1人)



株式会社織戸組

業種 採石業 所在地 中原区 従業員数 95人(うち女性22人)



- 女性活躍推進方針(一般事業主行動計画)を策定:目標は「採用者に占める女性の割合を15%以上とする」等を設定し取組を推進
- 毎年、一人ひとりのキャリアに応じた教育訓練計画を作成、キャリア形成を支援
- 介護休業の利用実績あり(2024年度男性1人、93日取得)



株式会社KEIHIN

業種 建設業 所在地 川崎区 従業員数 14人(うち女性3人)



- 女性活躍推進方針(一般事業主行動計画)を策定:目標は「専門職を占める女性の割合を30%以上」に設定し取組を推進
- 従業員一人当たりの1年間の平均時間外労働は69時間
- 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7日まで拡大し、法令を上回る制度を運用)



株式会社興建

業種 建設業 所在地 中原区 従業員数 37人(うち女性10人)



- 女性活躍推進方針（一般事業主行動計画）を策定：目標は「管理職（課長級以上）に占める女性割合を20%以上」に設定し取組を推進
- 女性の採用拡大に向け、インターシップとして女性の大学生を1名を受け入れ
- 長時間労働の是正に向け、勤怠管理システムを活用し、残業時間を都度把握しながら納期に間に合うよう人員を配置



ジェクト株式会社

業種 建築・不動産管理業 所在地 中原区 従業員数 135人(うち女性58人)



- 非正規から正規雇用になった女性従業員が活躍（2022年度3人、2023～2024年度各1人）
- 育児・介護休業の利用者がいた場合、人の補充等の取組を実施（2023年度女性2人、代替3人）
- 学童クラブを運営し、社員は割引制度あり



株式会社小沼工務店

業種 建設業 所在地 川崎区 従業員数 23人(うち女性2人)

- ワーク・ライフ・バランスを推進するため、社員が参加した外部研修を基にした社内研修により意識啓発を実施
- 介護休業の利用実績あり（2022年度男性1人、17日取得）
- 疾病治療しながら働く従業員に対し、通常の有給休暇とは別に特別休暇を付与



昌栄電設株式会社

業種 電気工事業・電気通信工事業 所在地 川崎区 従業員数 17人(うち女性3人)



- 介護休業の利用実績あり（2022～2023年度女性1人、2024年度男性1人、女性1人）
- 育児との両立を積極的に支援（育児休業制度は対象年齢は2歳まで、取得日数は1人目は6日に拡大し、法令を上回る制度を運用）
- 疾病治療しながら働く従業員に対して、会社負担により傷害保険・医療保険へ加入（2022年4件、2023年3件、2024年2件給付）



株式会社サンヨーシステム

業種 産業用電機機器の卸売 所在地 中原区 従業員数 19人(うち女性9人)



- 女性のキャリア形成に向け社外研修に参加する機会を提供
- 在宅勤務制度の利用実績あり（2022年度男性8人・女性7人、2023年度男性6人・女性6人、2024年度男性3人・女性6人）
- 育児・介護休業取得者に対し、休業前や復帰時期が近づいたタイミングで面談により、不安事項や配慮を希望する事項の確認を実施



株式会社伸栄工事

業種 管工事業 所在地 幸区 従業員数 28人(うち女性10人)



- 非正規から正規雇用になった女性従業員が活躍（2022・2024年度1人ずつ）
- 短時間勤務制度の利用実績あり（2024年度女性1人）
- 育児との両立を積極的に支援（子の看護休暇制度とは別に、積立有給休暇制度を設け、子どもの行事への参加や家族の介護等で利用が可能な制度を運用）



株式会社シーエスター

業種 情報サービス業 所在地 高津区 従業員数 97人(うち女性13人)



- 女性活躍推進方針（一般事業主行動計画）を策定：目標は「年次休暇取得日数を年間6日以上、女性のキャリアサポートや支援制度の充実」を設定し取組を推進
- 「育児休業」「介護休業」「看護休暇」制度について認知度の向上と活用促進を目的としたパンフレットを作成
- 会社負担により従業員を被保険者とした給付型の「がん保険」に加入



株式会社シンヤ

業種 建設業 所在地 多摩区 従業員数 13人(うち女性3人)



- 職域を越え働きやすい職場風土の醸成のため、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた意見交換会を実施
- 女性のキャリア形成に向け、工事部の女性社員2名が工事部の業務に必要な1級土木施工管理技術検定を受験の機会を提供
- 育児との両立を積極的に支援（子の看護休暇制度は1人目の取得日数を6日まで拡大し、法令を上回る制度を運用）



シンヨー株式会社

業種 建設業 所在地 川崎区 従業員数 284人(うち女性68人)



- 介護により退職した従業員を再雇用（2022年度1人）
- 非正規から正規雇用に転換した女性従業員の実績あり（2023年度1人、2024年度4人）
- 育児・介護休業取得者が円滑に職場復帰できるよう休業中や職場復帰前等に所属長と面談の機会を設け、復職時の働き方に関する希望確認を実施



東都熱工業株式会社

業種 設備工事業 所在地 川崎区 従業員数 38人(うち女性2人)



- 女性活躍を推進する体制を設置し、現場の環境改善、残業時間の低減に向けた取組を実施
- 非正規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）
- フレックスタイムの利用実績あり（2022年度男性30人、2023年度男性22人・女性1人、2024年度男性25人・女性2人）



大恵建設株式会社

業種 建設業 所在地 川崎区 従業員数 24人(うち女性4人)



- 社内アンケートを踏まえ、資格取得に向けた支援制度の周知等、キャリア形成支援を実施
- 2024年度に初めて工事部に女性の施工管理者を採用
- 従業員が自分で出勤・退社時間を決める始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用あり（2022～2024年度女性2人）



株式会社西日本メタル

業種 金属精錬業 所在地 川崎区 従業員数 219人(うち女性25人)



- 職域拡大に向け、資格取得を目指す社員へ報奨金の支給を実施
- 男性が育児休業を取得（2022年度3人・17.3日取得、2023年度4人・28日取得、2024年度4人・13.3日取得）
- 育児休業取得者に対して休業前、休業中、職場復帰前に面談を行い、職場の状況を伝えながら本人の意向に配慮した職場復帰を実施



株式会社玉川設備

業種 設備工事業 所在地 中原区 従業員数 12人(うち女性2人)



- 従業員一人当たりの平均時間外労働は149.4時間、休暇取得率は99%
- 連続した勤務の途中に子の看護休暇及び介護休暇を取得可能な制度を実施
- 育児休業取得者が円滑に職場復帰できるよう休業中の面談、休業中の職場の状況報告を実施



日崎工業株式会社

業種 製造業 所在地 川崎区 従業員数 24人(うち女性5人)



- 固定的役割分担の解消に向け、アンコンシャス・バイアスについて学ぶ研修等を実施
- 育児との両立を積極的に支援（子の看護休暇制度とは別に授業参観等、育児参加を目的とした育児休暇制度を運用）
- 健康・医療に係る両立支援の取組として、労災保険では対象外となる私病の生命保険を会社負担で加入



露木建設株式会社

業種 総合建設業 所在地 宮前区 従業員数 24人(うち女性5人)



- 固定的な性別役割分担等の解消に向け、ハラスメント予防研修を実施
- 在宅勤務制度の利用実績あり（2022年度男性8人・女性5人、2023年度男性6人・女性5人、2024年度男性4人・女性5人）
- 育児との両立を積極的に支援（育児休業制度は対象年齢を1歳6か月までに拡大、子の看護休暇制度は取得日数を1人目7日、2人以上は14日に増加し、法令を上回る制度を運用）



株式会社丸井電設

業種 電気工事業 所在地 高津区 従業員数 66人(うち女性11人)



- 職域拡大に向け、資格取得に関する教育機会の提供、資格取得報奨金支給等を実施
- 育児休業法に基づく短時間勤務制度の利用実績あり（2022～2024年度女性3人）
- 育児との両立を積極的に支援（育児短時間制度は対象年齢を小学校就学始期までに拡大、子の看護休暇制度は法令より取得日数を1人目は10日、2人目は20日に増加し、法令を上回る制度を運用）



株式会社丸栄建設

業種 建設業 所在地 多摩区 従業員数 21人(うち女性5人)

- 女性活躍推進方針（一般事業主行動計画）を策定：目標は「女性管理職比率（0%→25%）、女性の正規雇用率（10.55%→15.8%）をあげる」を設定し取組を推進
- 職域拡大に向け、管理部の事務スタッフに工事部の業務を学ぶ機会等を提供
- 工事部にアシスタントスタッフ（女性パートタイマー）採用し、工事部に籍女性従業員が0人から2人に増員



野州工業株式会社

業種 総合建設業 所在地 川崎市 従業員数 17人(うち女性5人)

- 女性活躍推進方針（一般事業主行動計画）を策定：目標は「建築現場への女性労働者数を2名以上にする」を設定し取組を推進
- 女性管理職が増加（2023年度1人→2024年度2人）、女性管理職割合22.2%
- 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1人目6日、2人以上は12日に増加し、法令を上回る制度を運用）



有限会社丸善興業

業種 建設業 所在地 高津区 従業員数 40人(うち女性8人)

- 女性活躍推進方針（一般事業主行動計画）を策定：目標は「有給休暇取得率の向上、子の看護休暇の設置」を設定し取組を推進
- 在宅勤務制度の利用実績あり（2022年度女性2人、2023・2024年度女性1人）
- 育児休業を取りやすい環境を整えるため、休業者の業務を代替する職員を配置（2024年度1人配置）



株式会社山根工務店

業種 建設業 所在地 川崎市 従業員数 32人(うち女性2人)

- 女性が働きやすい設備の整備（女性用トイレを1→2か所に増設）
- 従業員一人当たりの1年間の平均時間外労働は24.7時間
- 従業員が自分で出勤・退社時間を決める始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用実績あり（2024年度男性1人）



三田調温工業株式会社

業種 建設業 所在地 麻生区 従業員数 5人(うち女性2人)

- 企業トップが女性活躍に関する方針を示し、長時間労働や仕事と育児の両立などライフステージが変化しても継続的に安心して働ける環境を整備
- 働き方改革を推進するため、一人当たりの残業時間を月30時間以内、年11日以上の有給休暇取得を目指す
- 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用あり（2022年度男性1人、女性1人、2023・2024年度男性2人、女性1人）



株式会社ランドサーベイ

業種 サービス業（測量） 所在地 幸区 従業員数 31人(うち女性8人)

- 女性社員のキャリア支援の取組として3か月に1回メンタリングを実施
- 女性の採用拡大に取り組み、正規社員は3年前の3人から5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取得日数を1人目は7日、2人以上は14日に増加し、法令を上回る制度を運用）



特定非営利活動法人むくの木

業種 福祉 所在地 川崎市 従業員数 27人(うち女性20人)

- 管理職に占める女性の割合が20%
- 従業員一人当たりの1年間の平均時間外労働は38.4時間、年次有給休暇取得率平均100%
- 育児休業法に基づく短時間勤務制度の利用実績あり（2024年度女性1人）



若井工業株式会社

業種 建設業 所在地 幸区 従業員数 25人(うち女性7人)

- 非正規から正規雇用へ転換した女性従業員の実績あり（2024年度1人）
- 従業員一人当たりの1年間の平均時間外労働は76.1時間
- 従業員が自分で出勤・退社時間を決める始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用実績あり（2024年度男性2人）





川崎の女性活躍推進

「かわさき☆えるぼし」認証企業

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146社を御紹介します！

(50音順)

令和4年度認証企業 65社 (認証期間3年間：令和5年1月1日～令和7年12月31日)

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |