

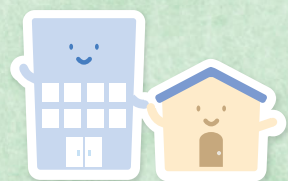
Work Life Balance

企業の
ための

ワーク・ライフ・バランスガイド

仕事と、仕事以外の生活を大切にするスタイル

Work
Life



男女ともに
働きやすい職場に
よこはまグッドバランス賞

25年度
認定・継続賞 事業所 **取組事例集**



横浜市

ワーク・ライフ・バランスは 企業の成長・発展につながる 重要な経営戦略として注目されています

少子高齢社会の進展や、人口減少に伴う労働力不足、ライフスタイルの多様化——雇用や就業を取り巻く環境が大きく変化する中、企業にも時代の変化に応じた対応が求められています。

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた職場環境づくりは、優秀な人材の確保・定着、女性の活用などの効果が期待できるとともに、業務の効率化や長時間労働の是正など、企業の将来的な成長・発展につながる重要な経営戦略として注目されています。

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは…??

誰もが、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など様々な活動を、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、自分の希望するバランスで実現できる状態のことです。

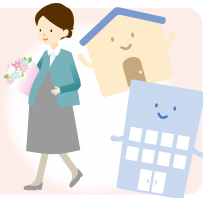
★男性も女性も、あらゆる世代の人のためのもの



★子育てや介護だけでなく、地域活動や自己啓発も含めた様々な活動を行うためのもの



★人生の段階に応じて、自分の希望するバランスで実現できるもの



★「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすもの



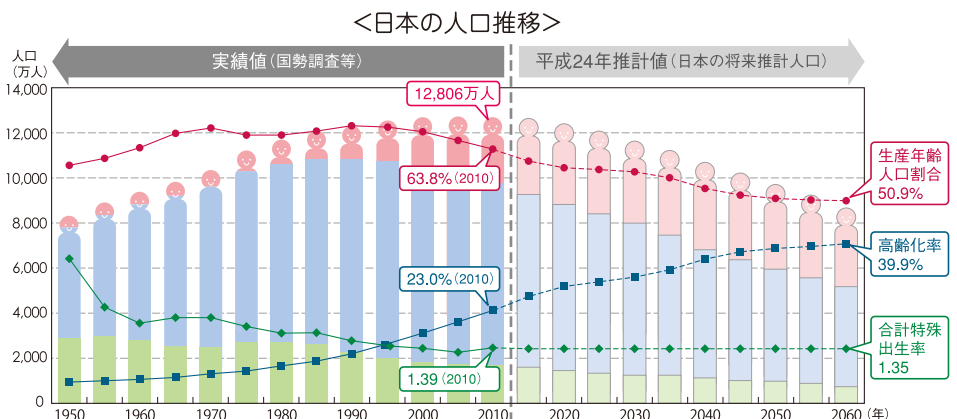
ワーク・ライフ・バランスはなぜ必要か

労働力人口の減少

少子高齢化の進行は労働力人口を減少させます。女性や高齢者などの労働市場への参入を促すことが期待されています。

■ 14歳以下人口 ■ 15~64歳人口 ■ 65歳以上人口
■ 高齢化率(65歳以上人口割合) ■ 合計特殊出生率
● 生産年齢人口(15~64歳)割合

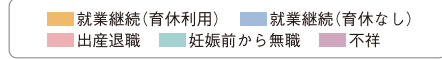
出典：総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)：出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)、厚生労働省「人口動態統計」



ライフスタイルに応じた労働環境の必要性

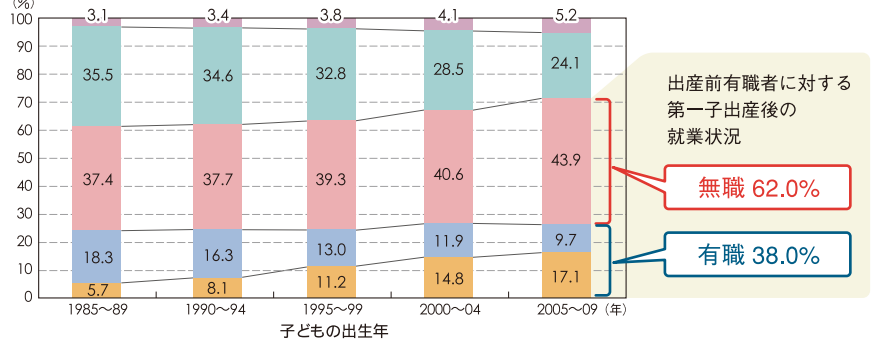
★出産前後の女性の就業状況

育児休業を取得している女性は増えていますが、出産後に継続就業している割合はほとんど変化しておらず、出産を機に退職する女性は変わらず多い状況です。



出典：国立社会保障・人口問題研究所
 「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

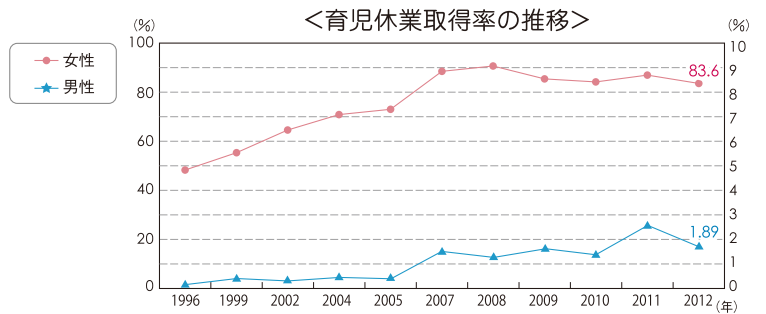
＜子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業変化＞



★育児休業取得率の推移

男女ともに、育休取得率が増加する傾向にあります。女性に比べて男性の取得率は低く、男女間で大きな差があります。

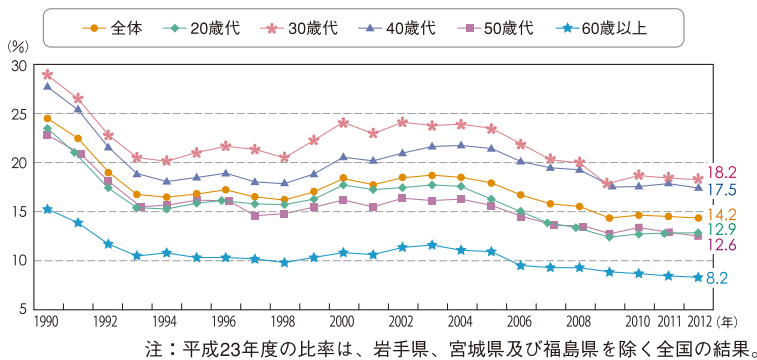
出典：厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」
 注：平成23年度の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。



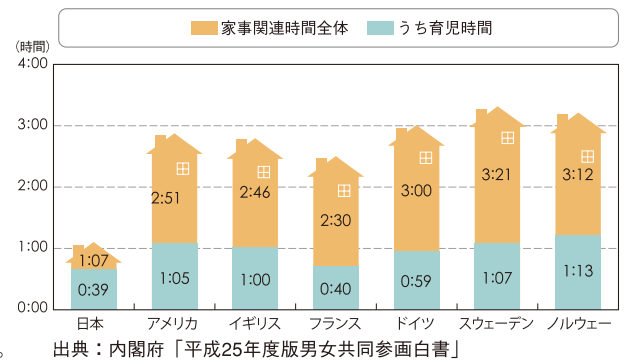
★子育て世代の男性の長時間労働

子育て期にある30代男性就業者の約5人に1人が週60時間以上労働しています。また、6歳未満児の子どもがいる夫の家事・育児関連時間は、他国と比べて3分の1程度となっています。

＜週労働時間60時間以上の就業者の割合(男性・年齢別)＞



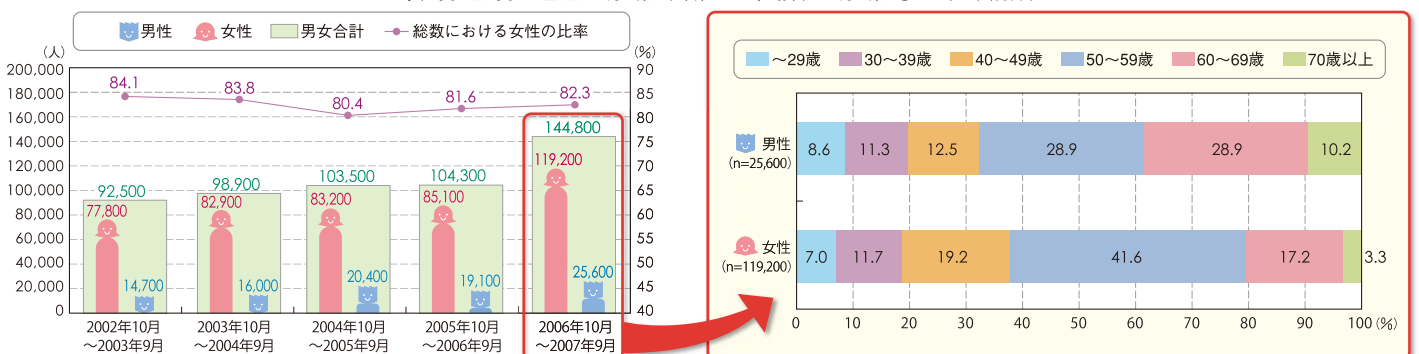
＜6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)＞



★家族の介護・看護

家族の介護や看護を理由とした離職・転職者数は、性別を問わず増加傾向にあり、50代及び60代で離職する人が約6割を占めています。

＜介護・看護を理由に離職・転職した人数と、離職時の年齢構成＞



ワーク・ライフ・バランスのメリットは？

① 従業員の定着・優秀な人材の確保

従業員の知識や経験が失われることなく発揮され、新たな採用・育成コストも不要に。

② 従業員の満足度や仕事への意欲向上

従業員のニーズに応えることにより、満足度や仕事への意欲が高まる。

③ 従業員の能力向上

子育てや介護、自己啓発、地域活動などの多様な経験により、生活者の視点や創造性、時間管理能力が向上。

また、業務分担の見直しや業務応援などにより、まわりの従業員の能力も向上。

④ コスト削減

離職回避によるコスト削減。

長時間労働の是正により残業代や光熱費などが削減。

⑤ 生産性の向上

業務目標を下げずに効率化を進めることにより生産性が向上。

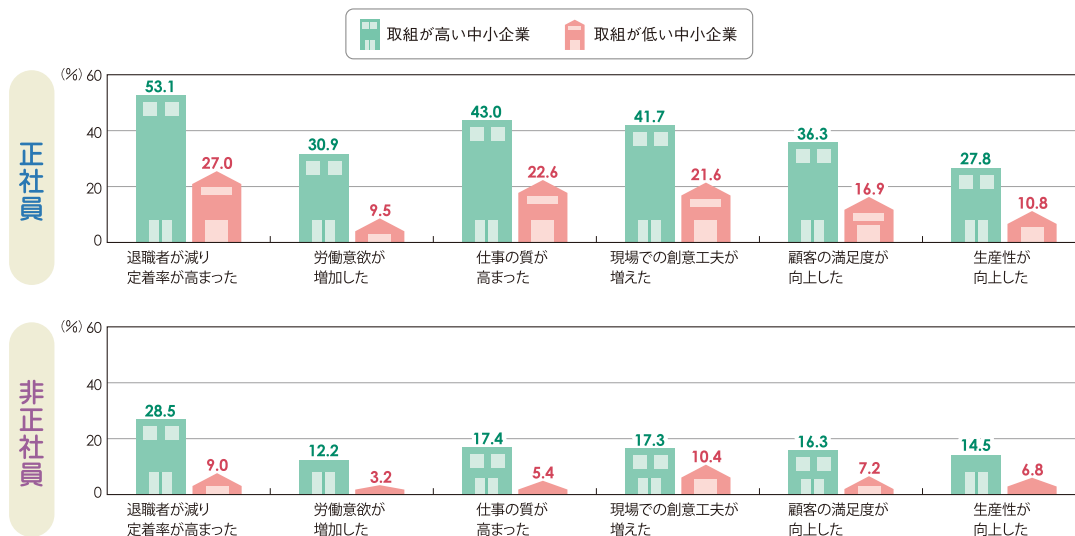
⑥ 企業イメージの向上

メディアに取り上げられる機会が増え企業のPR効果も期待できる。

※男女共同参画会議 仕事と子育ての調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」（平成20年4月）より



<ワーク・ライフ・バランスへの取組が定着率や生産性に及ぼす影響>

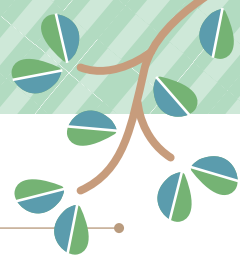


出典：中小企業庁「平成22年版中小企業白書」

❗ ワーク・ライフ・バランスは「明日への投資」

人材確保が困難な中小企業において、仕事と生活の調和の実現に向けた取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能です。企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的に捉えることが必要です。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて



「制度」と「風土」を両輪で進め、「働き方を改革する」

制度

子育て・介護等との 両立支援

育児・介護休業、短時間勤務、事業所内保育施設、復帰支援、再雇用制度



柔軟な働き方

フレックスタイム、在宅勤務、裁量労働制*の活用、シフト勤務



労働時間の改善

仕事の進め方の効率化、残業や休日出勤の削減、年次有給休暇の取得促進、ワークシェアリング



※業務遂行の手段や時間配分等を労働者の裁量にゆだね、実際の労働時間によらず、あらかじめ労使で定めた時間を働いたものとみなす制度。

風土

セミナー・勉強会の開催、推進グループの設置、管理職の意識改革



横浜市の取組

横浜市全体で、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性の活躍を推進するため、企業や市民に向けた様々な取組をすすめています。

事業所内研修への講師派遣

ワーク・ライフ・バランスの推進を目的とする研修を行う事業所に対し、企画内容のアドバイザー兼講師を派遣しています。

【研修例】

- ★若手社員・女性社員を対象にした、ワーク・ライフ・バランス実践研修
- ★人事やCSR部門社員を対象にした、社内の取組推進に向けたワークショップ
- ★管理職を対象にした、職場マネジメント研修

男性の家事・育児支援

父親の役割や子ども・パートナーとの関わり方などを学ぶとともに、父親同士のつながりづくりを促進する「パパスクール」を開催する他、父親育児をテーマに子育て情報を一元化したウェブサイトを開発しています。

- ★子育てパパ応援ウェブサイト「ヨコハマダディ」
<http://hamadaddy.city.yokohama.lg.jp/>



女性の就業支援

横浜で働きたい女性を対象に合同会社説明会等の開催、情報誌やウェブサイト等の媒体による求人情報の提供を行う他、再就職準備のための連続講座や相談を実施しています。また、女性起業家への支援として、スタートアップオフィス「F-SUSよこはま」を運営しているほか、相談対応や先輩起業家からアドバイスを受けられるメンター事業を行っています。

- ★女性のための求人情報検索サイト「わたしのおしごとHAPPYナビ」
<http://www.e-aidem.com/happynavi/index.htm>



勉強会・セミナーの開催

取組が進んでいる企業の事例や、自社で取組を進める上での課題を共有することを目的とした人事労務担当者向けの勉強会や、経営者などを対象にした企業向けセミナー等を開催しています。

認定制度「よこはまグッドバランス賞」

働きやすく子育てしやすい中小事業所を認定し、その取組について広く紹介・PRを行い、他の市内事業所に対し普及・啓発を図っています。→6ページ以降で詳しくご紹介しています。

よこはまグッドバランス賞

～働きやすく子育てしやすい中小事業所～

横浜市では、男女がともに働きやすい職場づくりを進めている市内事業所を「よこはまグッドバランス賞～働きやすく子育てしやすい中小事業所～」と認定・表彰する取組を行っています。

平成25年度は、32事業所が認定され、うち11事業所が継続賞受賞で表彰されました。そこで、今年度の認定・表彰事業所の取組を紹介します。

※継続賞：ブロンズ賞（認定3回）
 シルバー賞（認定5回）
 ゴールド賞（認定7回）



認定・表彰 されると…

市長から記念品が贈呈されるほか、次の媒体や市主催のセミナー、講演会等で、事業の取組を広くPRします。

●広報よこはま ●フォーラム通信 ●横浜市HP etc



医療法人社団 ゆうあい会

ゆうあいクリニック

<http://www.shinyokohama.jp/>

最善の仕事のために、最良の職場を

事業所概要

事業内容	医療機関
従業員数	93人
所在地	港北区
代表者	片山 敦 さん

平成16年に日本最大級のPET検査施設として開院しました。横浜市を中心とした首都圏の医療機関から年間1万件以上の画像診断のご依頼に加えて、多くの方にがん検診でご利用いただいています。

職場環境の整備が医療・サービスの向上に繋がり、法人の持続性の担保になると考え、最良の職場環境作りに取り組んでいます。

短時間勤務や看護休暇、子を持つ職員が増えてきたことに配慮した子供手当（小学校4年の始期までの子を対象）など、育児・介護の支援体制にも継続して取り組み、「育児休業の取得率100%」も開院以来継続しています。

有給休暇の消化率は97%、平均残業時間は1ヶ月4時間以内など、仕事と家庭を両立しやすい勤務実績となっています。第三者機関を利用して「働きがいのある会社」の調査へ参加し、ニーズにあった制度の見直し・新設の材料としています。

今年度は、産業医によるメンタルヘルス相談窓口を設け、心身ともに安心して働ける職場環境作りに努めています。また、近隣企業向けに医療に関する知識向上のための施設見学会の実施や、SNSを通じた情報発信も行っています。

★代表のお話

医療業界での仕事はしばしば「3K(きつい、汚い、危険)」といわれます。このような環境の中で優秀な人材を採用し、継続して勤務してもらうためには、仕事と育児や介護との両立を支援する体制作りが大切です。こうした理由から、特に女性が働きやすい職場環境作りを最重要の経営課題と位置づけ、5年連続で「よこはまグッドバランス賞」に挑戦しています。

ゆとりある勤務体系の中、医療とホスピタリティの質を向上させるとともに、職員がスキルアップし、社会貢献ができる喜びを感じてもらいたいと考えています。





特定医療法人社団 育成社 佐々木病院

<http://www.yha-net.jp/sasaki/>

ウェルネスシップを目指して

昭和2年に個人医院として開業以来、地域医療サービスを目指している病院です。より良い地域医療によって、“最高の健康状態”を維持し、個人・地域と病院の信頼関係を築き上げ、予防から治療、リハビリまで職員一同頑張っています。

平成9年から、院内保育室として「夢パンダ保育園」を設置しています。設置当時の院長の「子どもを伸び伸びと保育してほしい」という考えを受けた園長が、年齢別や質の高い家庭的な保育を実践しています。利用する看護師の満足度も非常に高く、結果として優秀な人材の定着につながっています。

その他、育児休業復帰後は、短時間の労働でも勤務可能な体制をつくり、働くきっかけとして週2日から働く職員もおり、希望に沿った対応をしています。

また、性別・年齢・雇用形態に関係なく、技術があれば働くことができ、希望があれば65歳まで働くことができる職場です。

事業所概要

事業内容 医療機関

所在地 鶴見区

従業員数 176人

代表者 佐々木 啓吾 さん



★代表のお話 心身ともにいい状態(ウェルネス)を維持することで、患者さん・地域の方々・職員の信頼関係(ウェルネスシップ)を築くことを理念に掲げています。

地域の4病院で連携して潜在看護師の活用に取り組んでいます。核家族化が進み、子どもを育てながら働きたいという看護師のニーズから、看護師確保のために保育園を整備しました。質の高い保育を提供することで、預ける側も安心して働くことができます。

これからは、仕事の効率化のために医療事務全般のIT化の推進や、男性の育児休業取得にも取り組んでいきたいと考えています。



株式会社 IMAGINE

<http://www.imagine-web.jp/>

働く女性をバックアップする

保育士や看護師の正社員雇用促進・復職支援をはじめ、子育て中の女性の要望を最大限に取り入れた保育施設運営、情報ポータルサイト運営による女性支援・子育て支援の情報ネットワーク構築など、女性が快適に働ける環境づくりを支援しています。

自社のHPでは、乳ガン健診、ピンクリボンを推進する取組も行っています。

また社員の休日出勤時に利用できるように、事業所内にキッズスペースを設置しています。クッションマットで間仕切りをし、おもちゃを置いて、保育士が対応しています。同じ建物内のクリニックの受診者のお子さんにもキッズスペースを開放しています。

社内ではワークシェアを行い、育児による事情や自分の生活スタイルに合った就業形態を実現できるよう配慮しています。具体的には、年2回定期的に全社員に面談を行い、ライフスタイル(子どもが学校から帰る時間や習い事など)の変化に応じて、就労時間帯の希望を聞き、可能な限り労働時間を社員の希望に沿うように設定しています。

働く女性をバックアップするため、育児休業復帰後の社員に保育園の送迎が楽に行えるよう車通勤を許可し、それに伴う費用も補助しています。

事業所概要

事業内容 保育施設運営・
有料職業紹介

所在地 保土ヶ谷区

従業員数 16人

代表者 具志堅 やす子 さん



★代表のお話 株式会社IMAGINEは女性である自分が社会に出て働くことの難しさを痛感した経験を活かし、社会に出て働く女性の手助けとなる会社創りを目標に、設立。

2011年7月には「横浜みなとみらい」で小さいながらも直営の保育園をオープンすることができました。

何故、リスクの大きな保育園事業に参入したか?と質問されることもありますが、突然の事故によって私自身も母子家庭の環境になってしまった過去があり「働く女性を応援しよう」との思いがとても強いのです。人生はドラマ、台本のない人生だからこそ、後悔のないよう、今日より明日へ向かって頑張っているお母さんたちを応援してこそ私の人生とIMAGINEがあります。



株式会社 神奈川民間救急サービス

<http://www.k-minkyu.co.jp/>

働きがいのある明るい職場

CSR方針に「従業員の自主性を尊重し、高齢者・女性を含め全従業員にとって働き甲斐のある明るい職場」を掲げています。

育児や介護などの家庭の事情を抱える職員も多く、1ヶ月の変形労働時間制を導入し、個人のニーズに合わせて、勤務表を組み、必要な人員配置を確保しています。また、子どもの発熱時の対応や学校行事参加への理解があり、現場に出動して子供を迎えに行けない時は、管理職が迎えに行くなど、お互いをカバーしあう社風になっています。

育児・介護の家庭責任を果たすだけでなく、高齢者の健康・体力に配慮した雇用形態や、自己実現を求める社員が自分の夢と仕事との両立を可能にする勤務形態など、職員が選択することができます。さまざまな態様の職員で構成されるダイバーシティな職場を、ワークシェアリングで運営し、すべての職員にとって働きやすい職場となるように取り組んでいます。

また、60歳以上の方でも、必要な資格を満たせば年齢を問わず採用しており、高齢者の社員を含めたあらゆる年代の社員の能力を積極的に活用しています。

事業所概要

事業内容 患者搬送業

所在地 神奈川区

従業員数 5人

代表者 星崎 清美 さん



★代表のお話 私自身が結婚・出産・子育てを経験して来途中で、会社・家族の協力がなければ、女性がフルタイムで働くという事の難しさを感じて仕事を辞めました。実際、私も家族等の協力がありましたが子供が病気になる時や学校の行事等に出席出来ず心が折れそうになったことが何度もありました。これからの社会は、子供が病気の時は付いてあげられて、学校の行事等には積極的に参加出来て、家庭と仕事の両立がきちんと出来るように、女性も結婚・出産で仕事を辞めると思わない様な社会にしたいです。また、シニア世代の定年を迎えた方でも働ける仕事を提供させて頂き、フルタイムから週2~3日等本人の事情や都合に合わせて働いて頂いております。女性も男性もシニア世代も働きやすい職場を目指した会社になりたいと思いますので、これからも「よこはまグッドバランス賞」に挑戦して参ります。



向洋電機土木 株式会社

<http://www.kouyo-dd.jp/>

仕事の充実のために社員の幸せを

『快適な生活環境の創造』を目標に掲げ、環境に配慮した電気設備工事を行っている会社です。
 「社員重視の経営」・「人材育成」・「快適職場づくり」を行動計画とし、「働きやすい働きがいのある職場作り」を目指しています。その一環としてテレワークへの取組を行い、時差通勤・介護中・病気療養中の在宅勤務を社員と話し合いながら一緒に考えて本人に一番良い働き方をデザインしています。育児休業取得者は女性社員より男性社員の方が多くことが特徴です。配偶者出産休暇・子の看護休暇・介護休暇や介護休業も多くの社員が制度を活用してワークとライフのバランスを取っています。
 また、社内で相談窓口を設置し資格保持者がカウンセリングやコーチング等を行い会社としてラインケアを行い悩みや問題を先送りしないようにサポートしています。年に2回程度の研修旅行やイベントは全て会社負担で実施しています。また、月に4回、終業後に自社と協力会社の社員を対象に建設業に関する資格取得、キャリアアップの為に建設業以外の資格取得や、自分のレベルアップのための勉強会を行っています。「まずやってみようよ」という風土があり、自分の意志で楽しみながら行っています。横浜市内の野球大会で準優勝するなど部活動も活発です。社員にとって働きやすい会社づくりを常に目指しています。

事業所概要

事業内容 建設業

所在地 南区

従業員数 24人

代表者 倉澤 雅彦 さん



★代表のお話 ワークライフバランスは、ワーク(仕事)とライフ(生活)が半分ずつバランスを取るものでなく、その人の人生のステージにおいて必要に応じて取り組むものです。
 例えば人によっては・
 A)仕事を覚えたい勉強をしたい、ワーク(70%)、ライフ(30%)
 B)仕事も生活も共に頑張りたい、ワーク(50%)、ライフ(50%)
 C)子供が生まれて育児がしたい、ワーク(40%)、ライフ(60%)
 D)両親を介護したり見守りたい、ワーク(30%)、ライフ(70%)
 と社員の数だけニーズがあり、それを実現するための風土と制度が必要であり、一番重要と考え全社員で取り組んでいます。



株式会社 ダッドウェイ

<http://www.dadway.com/>

お父さんの子育てをもっとおもしろ楽しくしたい

創業以来、ベビー・ペットグッズの企画・輸入販売を通じて「お父さんの子育てをもっとおもしろ楽しくしたい!」のコンセプトを掲げています。男性の子育てで参加により女性が社会で活躍できる企業風土を創り、社員のワークライフマネジメントの実現に取り組んでまいりました。
 「家族のための休暇」は、有給休暇とは別に、2親等以内の家族を持つ全社員が年6日間(看護・介護目的)、子どもの年齢に応じて1日から4日を追加(子育て支援目的)する特別休暇であり、家族の介護や子どもの急病や学校行事への参加などに活用されています。
 ワークライフ・バランスを推進し、繰上・繰下勤務、1時間単位での有休・特休取得を認めています。短時間勤務を認めることで業務の質・効率が上がってきています。在宅勤務は3歳未満の子どもの預託先が無い場合に認めています。今年度は、女性社員の育児休業・子の看護休暇の取得に限らず、管理職の男性社員が率先して育児休暇を取得したり、介護休暇を取得する社員も出てきました。
 こうした取り組みが中小企業の労働モデルとなり、我々が生まれ育った横浜市から日本中に情報発信をしていきたいと強く想っております。

事業所概要

事業内容 ベビー・ペットグッズ販売

所在地 港北区

従業員数 93人

代表者 白鳥 公彦 さん



★代表のお話 私の一番大切な仕事は、従業員が生き生きと楽しく仕事ができる環境を創ることです。従業員ひとりひとりのライフステージに柔軟に対応でき、子育てや介護、心身のリフレッシュなどが必要なおき、それを周りの人たちが支え合って応援する制度と文化の創造でもあります。常識にとらわれることなく、常にチャレンジし、必要に応じて臨機応変に変化していくスピリットを持ち続けます。そのためのキーワードとしてたいせつにしているのが「オープンでフェア」。どんなことがあっても、このキーワードを守って変化し続ける。社会に求められ、仕事がおもしろ楽しい理想とする完成形にはまだまだ道半ばですが、愚直に、丁寧に歩んでいこうと思います。



東京海上ミレア 少額短期保険 株式会社

<http://www.tmssi.co.jp/>

社員一人一人の持てる個性が最大限発揮される様に

企業を繁栄させる「人財」として能力のある従業員を育て、長く働いて会社に貢献してもらおうという理念があり、もともと女性の多い職場で女性が大きな戦力であることから両立支援を積極的に進めています。
 出産・育児への取組としては、社員や配偶者が出産する社員のために、産前産後の保険手続きや心構えなどもまとめた「パパとママの手引き」を、管理者向けに「産休・育休取得者のマネジメントについて」を策定し、誰でも活用できるように、社内イントラに掲載しています。
 2010年以降、育児休業を取得する社員が年々増えています。配偶者の出産休暇の利用できる期間を延長し、休暇を取得しやすくなりました。
 働きやすく働きがいのある職場環境の醸成に努め、ノー残業デー、社内研修を実施しています。
 また、全社員に対して介護ニーズアンケートを実施し、介護に係わる実態や不安などを把握し、介護休業規則の改定に取り組んでいます。
 CSR活動として、社員と家族による「みなとみらい地区の清掃活動」を行い、地域貢献にも取り組んでいます。

事業所概要

事業内容 金融保険業

所在地 西区

従業員数 136人

代表者 関 栄男 さん



★代表のお話 当社は、経営理念に掲げる「社員一人一人の持てる個性が最大限発揮されるように、常に個人の存在を尊重する」との考え方のもと、その理念の実現に向けて、真に働きやすい環境の構築に鋭意取り組んでいます。これまで、産休・育休制度の改善による取得率の向上や、効率性向上による大幅な残業縮減、あるいは性別を問わず能力が発揮出来るよう、研修制度の充実や女性管理職の登用など、人材育成にも力を注ぎ、皆が生き生きとし、働きがいを感じられるような職場づくりを目指してきました。今後も引き続き、社員の声に耳を傾けながら、環境整備に邁進していきたいと考えています。



医療法人社団 博慈会 青葉さわい病院

<http://www.aoba-sawai.or.jp/>

「思いやり」そして「生きている」喜びを

この地域の高齢者が、安心して医療・療養・介護・看取りまでを完結できる病院を目指し、急性期病棟、回復期リハビリテーション病棟、療養病棟を有し、地域の施設・診療所等との密接な連携のもとに運営している病院です。

子育て中の女性職員が働きやすい環境整備として、育児・介護休業明けに、個人の事情に合わせた勤務時間を認め、残業が発生しないようなシフト勤務体制を実施。年間休日を約10日増やし、終業時刻の繰り上げにより日勤の勤務時間帯を変更しました。新たな取組として、女性医師の入職を促進するためや、不規則な勤務の実態を踏まえ、医師の拘束時間を一般職員と同じに短縮し、早出や急患対応での超過勤務した場合にフレックス勤務を可能にしました。院内保育室は、夜勤担当者が24時間保育できる枠を週3日まで拡大しました。保育室は看護職員に限らず全職種が保育室を利用でき、職員の低学年児童の利用も可能です。少人数で密度の濃い、より家庭的な環境に近い保育を実施しているため、多くの職員が保育室を利用し職場復帰しています。

また、潜在看護師の復職支援も地域貢献の一環として実施しています。

事業所概要

事業内容 医療機関

所在地 青葉区

従業員数 145人

代表者 澤井 博司 さん



★代表のお話 開院から8年、医師・看護・コメディカルスタッフ・事務等の職員の定着率が高まることで、医療・看護・介護の質も連動して向上するものなので、引続き、働きやすく、子育てしやすく、モチベーションも高く、自分の時間も確保でき、働く喜びを感じられるような職場づくりを目指します。日々職員の意見を積極的に取り入れ、改善・見直しの迅速化により、働く喜び=生きる喜びとなるような病院を目指します。患者さんが入院したい、この病院で働きたい職員が集まってくような病院を目指します。



株式会社 VM ビタミンママ

<http://www.vitaminmama.com/>

頑張るママを応援!

「子育て中の女性が知りたい情報」を、書店販売の情報誌やフリーペーパー、ウェブサイトでも発信しています。

モットーは子育て中の女性たちが社会参加し、活躍できる場を応援すること。取組としては、未就学児がいる場合の時短勤務、1時間単位の有給取得のほか、常勤で働くことが厳しい社員のために在宅ワークの道を多く準備しています。子育てがひと段落した後の再就職のためのスキル(デザイン、web、ライティング業務など)を磨くことも可能です。また、子どもの急な病気や親の介護の際、できる範囲での自宅勤務を認めています。

オフィス移転を機に、プチ起業を目指す方へのレンタルルーム、SOHOを目指す方のためのスキルアップ講座も開設。さらに、利用者が使える託児スペースを設置しました。親子で参加できるイベントも随時、実施しています。以前は、女性スタッフのみでしたが、最近、男性スタッフも採用しています。

社員の子どもが事務所を訪れ、ミーティングルームで宿題をすることもあります。社長、取締役が子育て期に経験したことをヒントに、現在の働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

事業所概要

事業内容 出版・広告

所在地 青葉区

従業員数 10人

代表者 渡辺 順子 さん



★代表のお話 子育てをしながら起業して14年がたちました。ですから私自身がワークライフバランスの重要性は非常に理解しているつもりです。

女性は子育てや介護など、さまざまな理由から、働いたり、夢を実現したりすることに障壁のある人が少なくありません。しかし、企業が、そして社会全体がワークライフバランスを考え、理解を深めれば、女性の自己実現は決して難しいことではないのです。ビタミンママは、弊社で働く人はもちろん、「向上心」「挑戦力」をもつ多くの人を応援する企業でありたいと思っています。



メルビック電工 株式会社

<http://www.melvic.co.jp/>

よりよい生活環境を

電気工事・空調工事・給排水衛生工事・LAN 工事・ネットワークソリューション等、設備工事全般に関する総合エンジニアリング会社を目指しています。

能力とやる気があれば、男女関わらず責任のある仕事を任せており、現場の優秀な女性社員が出産・育児で退職してしまうのは大きな損失と考え、子育てをしながら働き続けられるように、在宅でできる技術の講習等を実施し、取得させる取組を進めました。

また、男女問わず、電気工事資格の年間スケジュールを立て、講習会参加や受験の奨励、費用負担による支援をしています。女性社員でも、希望する社員については、工事の施工管理やコンセント・スイッチの工事等を教えて現場に配置しています。

20~30代社員を中心としたメルビック・グリーン・プログラム委員会が主体となって、「ノー残業デー実施」「エコキャップ回収活動」「会社前の歩道に花を植える活動」等を行っています。

上司だけでなく、社長ともすぐに相談できるなど、コミュニケーションが図れる風通しのよい職場です。

事業所概要

事業内容 電気工事業

所在地 神奈川区

従業員数 71人

代表者 田中 修 さん



★代表のお話 これからは、女性が活躍する時代です。能力、技術のある女性を男性がサポートし、家庭と職場の両立をスムーズに行えるようにしましょう。当社は、この活動を常に最先端で行います。



吉田通信 株式会社

<http://www.yti.jp/>

Wish Your Smile

携帯電話機を販売している会社です。

代表者の「社員に自分の人生の主役であって欲しい。仕事をするだけで一生が豊かになって欲しい」という言葉から、ワークライフバランスに力を入れ、取組を進めています。

具体的には、時間単位での有給休暇の取得(2・3・4時間)、有給休暇は計画的に利用して欲しいという思いから導入したリフレッシュ休暇、子どもに対する扶養手当、所定外労働削減のための1カ月単位変形労働時間制の導入などを実施しています。なお、育児中の社員には、専用の勤務シフトを用意しています。

また、年齢・性別に関係なく処遇しているため、女性管理職も積極的に登用し、その後も店長研修を毎月実施するなど、教育に力を入れています。

以前は、妊娠すると退職してしまうケースが多かったのですが、現在は、産休制度を取得後、育休制度も取得し職場復帰するケースが増え、大変メリットのある制度になっています。また、職場復帰する社員が増えることで、制度が利用しやすい環境となり社員の意識も変わってきました。

事業所概要

事業内容 携帯電話販売

所在地 神奈川県

従業員数 101人

代表者 吉田 正樹 さん



★代表のお話 携帯電話販売は、多忙な職場です。そこで、心身のバランスをしっかりとりながら働いてもらいたいと考え、様々な就労制度を導入して参りました。例えば、入社3年経過後に1カ月連続で休暇が取れるリフレッシュ休暇では、行きかけたところに行き、やりたかったことをやる。「学ぶ・働く・遊ぶ」をバランスよくすることで心身のバランスも取れ、仕事への情熱も高まります。このように仕事とプライベートのバランスが良い職場環境は社員育成にもつながっています。

今後は、在宅勤務制度等も視野に入れ従業員のワークライフが「グッドバランス」になるよう努めていきます。



明日の 株式会社

<http://www.ashitano.co.jp/>

明日のための今日をつくる-笑顔の明日へ-

女性メンバー視点を強みに、WEB・ホームページ・DTP制作・ショップ運営サポートなどをお手伝いしている会社です。

特に女性は、育児や介護もある毎日での都内通勤や一日勤務は大変!と、子育てでも仕事も無理なくのびのび続けられるよう、子どもたちと一緒に連れてきててもOK・在宅勤務など、現在のスタイルをつくりました。

自然いつぱいの一軒家を社屋とし、赤ちゃん連れも安心な漆喰を塗り、棕の木を使った交流スペースで、子ども達の手づくり封筒をビジネスで活用するなど「志事」の共生のユニークなあり方も新鮮です。

また、地元野菜などを使った玄米菜食のこだわり食堂をオープンしたり、親子イベント等の場でも活用しています。

地域マイスターとして鴨志田中学校の学生向けキャリア講演や職場体験学習を実施。さらに、現在、地元密着の新スペースも考案中～女性応援セミナーや勉強会も奨励し、たくさんの方々の笑顔と智恵を集め、ますます新たな明日へチャレンジする会社です。

事業所概要

事業内容 WEB・ホームページ・DTP制作・ショップ運営サポートサービス

従業員数 1人

所在地 青葉区

代表者 村尾 周三江 さん



一般財団法人 育生会 横浜病院

<http://ikuseikai-yokohama.com/>

患者様の満足は職員の満足から

戦後まもなく開院した当院は、高齢化社会を見据え、老健・特養を併設した複合病院として、平成7年に当地に移転してきました。患者様、地域住民の皆様、そして当院を利用される全ての皆様にご満足頂ける病院になるため、本年も働きやすい職場環境の改善を図っていきます。そのためには、職員満足度の向上が不可欠であり、初めて『職員満足度調査』を実施しました。そこから見えてきた満足度・不満足度の分析と、調査で個別要望のあった『意見箱』の設置を決め、常に意見が言える、そして意見を吸い上げる環境を整えました。院内保育室では、看護師とその他職種間で異なっていた利用料金を安価な金額に統一すると共に、職員自身が休日の日でも保育室が利用出来るように規定を改正し、家庭生活の充実を図れるようにしました。そして、当院のホームページをリニューアルし、看護部の専用ページや子育て支援をアピールすることで、職員定着率の向上を図れるよう取り組んでいます。

事業所概要

事業内容 医療機関

従業員数 162人

所在地 保土ヶ谷区

代表者 碓井 貞彦 さん



表彰式当日の会場





石井造園 株式会社

<http://www.ishii-zouen.co.jp/>

個人と地域社会との繋がりを大切に

CSR方針として「生き生きとした活力ある職場環境を作ります」と定めており、その取り組みとして所定労働時間の繰上勤務や子どもの具合が悪い時等急な欠勤時に年間カレンダーで定めた休日に縛られず、希望により土曜休日の出勤にも快く対応しています。また、出産祝金の支給に加え、保育園へのお迎えの日には残業なしで帰宅できるよう支援しています。

通常の有給休暇以外に、地域の奉仕活動に参加したり、趣味の活動のために年間1日の休暇制度を実施しています。

また、地域の小学生の職場訪問、中学生の職業体験、養護高等学校生の職業体験、大学生のインターンシップの受け入れを積極的に行っています。CSR報告会を行う際は、社員の家族にも参加してもらい、子ども達も遊びながら参加し、家族と一緒に手伝いをしながら社員の仕事への理解を深めています。

事業所概要

事業内容 造園土木業

従業員数 11人

所在地 栄区

代表者 石井直樹さん



エヌ・ティ・ティ アイティ 株式会社

<http://www.ntt-it.co.jp/>

自社製品を活用した在宅勤務制度

「高度な技術ほど使いやすくなくてはならない」という信念と、「人を真ん中に」をモットーに、先進の技術を身近なシステムや、機器に活かした製品やサービスの開発・販売に取り組む企業です。

社員のワークライフバランスを重視し、様々な取り組みを行っております。中でも在宅勤務は、自社製品を活用した専用のシステムを構築し、希望する社員は週1回まで利用することができます。また、このシステムは育児休職中の社員も利用可能で、休職中の「仕事から離れる不安」に対し、会社動向を確認できるようにすることで、安心して育児休職をとることができます。

その他、小学校3年生以下の子を持つ社員の短時間勤務制度や社員が選択できるシフト勤務制度、育児経験者による育児相談窓口の開設等に取り組んでいます。

さらに今年は、新たな取組として、中学生の職業体験の受け入れも実施しました。

事業所概要

事業内容 マルチメディア関連製品、サービスの開発・販売

従業員数 214人

所在地 中区

代表者 長谷雅彦さん



株式会社 科学情報システムズ

<http://www.sisinc.co.jp/>

【スマート社会への貢献】に向けて挑戦!

当社は『スマート社会への貢献』を方針に、ソフトウェアを通じて便利で新しいソリューションサービスの開発に取り組んでいます。

設立当初から、人材育成と働きやすい職場作りを力を入れてきました。ワークライフバランスへの積極的な取り組みに加え、必要なスキルを伸ばし成長できる教育体制、直接社員に経営理念を伝える月例業務会、社員が経営に参加する取り組み、メンタルヘルス予防などに特に力を入れています。

具体的な取り組みとしては、育児休業期間を1歳6ヵ月となった翌年度4月までと法定の期間より長く設定。子供の小学校入学前までは、短時間勤務を1日6時間・週4日・週3日勤務から選択可能とするとともに、全ての年休を半日年休取得可能にしました。昨年くるみんマークを取得しました。

また毎週水曜日は一斉定時退社日とし、社員旅行、懇親会など社員同士のコミュニケーションの場が多いのも特長です。

事業所概要

事業内容 ソフトウェア開発

従業員数 245人

所在地 神奈川区

代表者 浜地歩さん



医療法人 活人会

<http://www.katsujinkai.org/>

地域と心をつなぐ、ほほ笑みコミュニケーション

昭和56年に開設した水野クリニックを母体とし、平成13年10月に介護老人保健施設を設立し、その後、高齢者グループホーム、病児保育室、訪問リハビリテーション等、お年寄りからお子様まで安心・安全に生活できるよう、事業を手がけています。

介護事業は、ご利用様にだけ良い対応ができるかが大切です。職員が安心し、自信をもって働ける職場にするため、職員の意見を聞き、取組を進めています。

子育て支援として、妊娠初期の体調不良にも長期休暇を認め、2時間単位の有給休暇、病児保育室の利用、育休後の短時間勤務にも対応し、復帰率は100%となっています。

その他、職員のクラブ活動支援、全国の遊戯・宿泊施設が家族も一緒に利用できる福利制度の加入等、プライベートの充実が図れるよう配慮しています。

また、男女問わず能力に応じて管理職登用を行い、女性管理職も多数活躍しています。

事業所概要

事業内容 医療・福祉

従業員数 101人

所在地 都筑区

代表者 水野恭一さん





グランコーヨー 株式会社

<http://www.grankoyo.co.jp/>

親が安心して働ける環境作りをお手伝い

教材販売の事業は、卒業式や新年度の時は忙しいのですが、夏休みは取引先の学校が休みになるため、業務の繁忙の差が大きい事業です。子どもを持つ社員が多いことから、1年の中で忙しい時期とのメリハリをつけ、子どもとゆっくり時間を過ごすように、社員が少なくとも12日間の夏季休暇を取得できる制度を整備しています。

社内の請求業務・総務・経理業務では、地域に在住する女性のパートタイム社員を戦力として活用しており、パートタイム社員の採用時に希望を聞き、ライフスタイルに合わせて労働時間を設定しています。子どもの学校行事の時は、就業時間中に授業参観への出席を認めるなど柔軟に対応しています。また、子どもが会社に近い小学校に通っているため、学校帰りに家の鍵を取りに立ち寄り、社員の横で宿題をして親が仕事を終わるまで待っているなどの光景が見られるのも当社の特徴です。

事業所概要	
事業内容	教材等卸売
従業員数	10人
所在地	保土ヶ谷区
代表者	大庭 公善 さん



ジョンソン 株式会社

<http://www.johnson.co.jp/>

仕事もプライベートも充実 最も働きがいのある会社

ジョンソン株式会社はSCJohnson米国本社の日本法人で、"Great Place to Work"（働きがいのある会社）をめざし、グローバルで様々な活動に取り組んでいます。具体的には、営業職全社員への直行直帰制度、フレックスタイム制度、週一回の在宅勤務や特別な事情の場合の一定期間の在宅勤務、連続有給取得の奨励、積立有給休暇（失効有給休暇を最大50日まで積立）、育児休暇、育児中の社員の減給をとまわらない（一定時間）短時間労働、金曜日の12時以降の退社時間をフリーとする制度の試験導入など様々な制度を実施し、多くの社員がライフスタイルに合わせて活用しています。毎年社員意見調査を実施し、社員の満足度を測定しています。社員の能力を向上させ生産性をあげるための人材教育の強化も実施。クラブ活動や地域貢献のためのボランティア活動にも力をいれ、仕事以外の時間を大切にする取り組みを積極的に行っています。

事業所概要	
事業内容	製造業
従業員数	約200人 (ホームページより)
所在地	中区
代表者	鷲津 雅広 さん



セイノーロジックス 株式会社

<http://www.logix.co.jp/>

もっとキレイにもっと気持ちよく、笑顔とお辞儀と元気な声

コンテナによる混載輸送や海上運送取扱事業を行っている会社です。

男女の区別をもともと意識していない社風で、能力ややる気のある社員をどんどん活用しています。働きやすい環境づくりは、社員のモチベーション向上につながり、会社全体にプラスになると考えて取り組んでいます。

「仕事以外の時間が人間性を高める」という社長の考えのもと、個人の時間を大切にしたいと社員に伝えています。リフレッシュ休暇という5営業日連続(月～金)の休暇を導入し、土日を含めて9連休を計画的に全社員が取得しています。

また、社員からの意見をふまえて、2時間単位の有給休暇取得制度を導入しています。社員の体調不良時や子どもの保育園送迎で時間が必要な時などに活用しています。

残業を極力なくし家庭との両立を目指して、フレックス勤務制度も導入しています。

事業所概要	
事業内容	国際複合輸送業
従業員数	101人
所在地	西区
代表者	渡辺 景吾 さん



社会福祉法人 龍岡会 青葉ヒルズ

<http://www.swct.or.jp/>

「生涯安心」を利用者にもスタッフにも実現

緑豊かな街 青葉区で平成21年に開設した特別養護老人ホームです。人生の先輩方への尊敬の念を大切にしながら、利用者の方々に「一生涯安心」してお過ごしいただくため、その生活介護全般を支える職員自身にも充実した家庭生活を送ってほしいと考えています。

職員自身が出産後もできる限り復帰し、蓄積した経験や知識を継続して活かせる職場づくりを目指しており、出産後の職場復帰率は100%です。子育て経験のある職員同士が協力し合い、復帰後に短時間勤務を活用する職員が多数存在しています。

管理職に就いている女性職員が多く、女性が能力を発揮しやすい職場です。海外の介護事情を学ぶため、職員の海外研修も毎年実施しています。

職員のボランティアに対する意識も高く、東北の被災地への支援活動として、被災地の子どもたちをディズニーランドに招待するといった活動を展開しています。

事業所概要	
事業内容	介護事業
従業員数	66人
所在地	青葉区
代表者	大森 順方 さん





特定非営利活動法人 でっかいそら

<http://www.dekkaisora.jp/>

あきらめない 投げださない くじけない

障がい児の居場所づくり事業など、障がい者福祉活動を行っています。

やりがいと働きやすさを考えた活気のある職場づくりに取り組んでいます。職員の声により、勤務時間の繰上げ、職員の障がい児の託児、シフト勤務、夏休みに職員に休暇を取らせるため、ボランティアやアルバイトなどにより体制を整える等、工夫をしています。男性管理職で育児休業を取得する社員も出てきました。また、職員の定年も65歳に引き上げました。

今年は、1年間で40時間取得できる時間単位年休制度を導入。また、残業時間をゼロにする取組として、人員・業務の優先順位・業務報告のフローの見直しを行いました。

事業拡大により、男女関係なく職務を任せられる職員も増え、会議の場で意見を聞けるような体制をつくって、職員が提案しやすい環境を作っています。

事業所概要

事業内容	障がい児・者福祉
従業員数	28人
所在地	瀬谷区
代表者	飯田 誠さん



東洋水工 株式会社

<http://toyosuiko.com/>

女性が輝ける場所の提供

建設業界では、女性従業員割合の低い企業が多数存在していますが、女性が輝ける場所の提供や、仕事と子育てのバランスを理解し、実行することの大切さを業界全体で考える必要があると考えています。

当社は従業員の90%が20分で通勤できる圏内に在住しています。その利点を活かし、昼の休憩時間に自宅に戻ったり、お子さんが学校帰りに会社に立ち寄り、母親の仕事が終わるのを待つなど、親子双方に安心感を与え、心にゆとりのある生活が送れるよう、会社全体で子育てを見守っています。

通勤時間が長い従業員については、育児休業取得後に在宅勤務を実施し、仕事を継続できるよう支援しています。

また、より働きやすい職場を目指して、女性従業員の働く時間帯や休日については、子どもの学校行事や健康状態を優先させ、勤務シフトの変更が円滑に行えるように管理しています。

事業所概要

事業内容	管工事業
従業員数	8人
所在地	戸塚区
代表者	田中 國夫さん



ニッパ 株式会社

<http://www.nippa-group.co.jp/index.html>

第2子への取り組みと協力体制

段ボール製パッケージ製品や緩衝用パッキングなど内装品の設計・制作等を行う総合パッケージ会社です。

社員のライフスタイルに合わせて仕事をすることで、長期間継続して働ける体制をとっています。

ここ数年間出産した社員は育児休業から全員職場復帰を果たし、昨年からの支援の対象を第2子の出産にも拡大し、安心して子育てができる体制を整えています。

当社は、昭和50年代から業務の分析をおこない、一定の仕事までは全員ができるように多能職化に取り組み、お互いの仕事をフォローできる体制を構築しているため、全社員の協力のもと不安なく複数の第2子出産社員を迎え入れる事が出来、ワークライフバランスを全うしています。

また、高齢熟練労働者の働く意欲を大切にしており、継続雇用の上限を70歳までに上げた結果、早速、制度利用者が出て元気に働いています。

事業所概要

事業内容	紙器加工販売
従業員数	48人
所在地	港北区
代表者	秋本 リつ子さん



社員親睦会の様子



日本ランズエンド 株式会社

<http://www.landsend.co.jp/>

Great Place to Work

米国本社の、“Great Place to Work”（社員が誇りを持ち安心して働ける職場）の文化を踏襲し、ワークライフバランス（WLB）の様々な取組を進めています。

具体的には、通信販売のコールセンターを担当する社員が、事前申告によりシフトを組み、育児・介護のニーズに対応しやすかったり、積立休暇制度（失効する年次有給休暇を合計20日まで積み立て、私傷病・育児・介護のために取得）、短時間勤務・フレックス勤務、WLB 通信の定期発信、育児休業の一部有給化、毎週金曜日のノー残業デーも行っていきます。サマーアワー制度（夏季に隔週で金曜の13時以降に退社できる）を導入し、今年からはさらに7月と8月で2日ほど実施日を増やしました。今年からはオースタム・ウィンターアワーとして、隔週金曜日の午後休暇取得を奨励しております。

また、「ファミリーデー」と称して、家族、特に子どもによる職場参観日を実施し、社員のWLBに対する意識を高めています。

事業所概要

事業内容	小売業(衣料品の通販)
従業員数	45人
所在地	港北区
代表者	稲邊 裕樹さん





株式会社 浜銀総合研究所

<http://www.yokohama-ri.co.jp/>

先見性と創造性と専門性を発揮し地域の発展に貢献

当社は「先見性と創造性と専門性を発揮し、地域の将来の発展に貢献する」を経営理念として、1988年に設立されたシンクタンクです。社員が専門能力を十分に発揮できるよう、男女ともに働きやすい職場の実現を目指し、制度づくり、風土づくりを行ってきました。

その取り組みとして、育児休業制度は子が2歳に達するまで取得可能で、最初の5日間は有給としています。有給期間の活用により、男性の取得も増えています。また、ワークライフバランス支援休暇(年2日)制度は、子の育児・看護や学校行事への参加等に活用されています。平成24年には、厚生労働省より評価をいただき、「くるみんマーク」の認定を受けました。

研究員・コンサルタントには、仕事の進め方を個人の裁量に任せる裁量労働制度を採用し、モチベーション向上に結び付けています。今後も現状にとどまることなく、地域のモデル企業となれるよう、様々な取り組みを行ってまいります。

事業所概要	
事業内容	サービス(受託調査、経営コンサルティング)
従業員数	77人
所在地	西区
代表者	伊東 眞幸 さん



株式会社 ファルコン

<http://www.kk-falcon.co.jp/>

全ての社員に働きやすい企業

中小企業では良い人材を確保することが難しく、特にシステム開発では、社員の技術力が経営の鍵を握ります。優秀な人材を確保するため、社員の働きやすさや特化した技術を学べるという点を採用時にアピールしています。

社員の働きやすさという点では、育児休業や短時間勤務など家庭と仕事で両立できる制度を女性社員だけでなく、男性社員も上司や同僚のサポートを得て積極的に活用しています。

また、社員の資格取得を支援するため、受験料の会社負担に加えて合格時に祝い金を支給しています。

社員の年齢構成も多様で、20代や30代の社員だけでなく、定年後再雇用された社員も一体となって、和気あいあいと働いています。こうした取組により、IT系企業としては勤続年数が長く、優秀な人材に活躍してもらおうことが可能となっています。

事業所概要	
事業内容	システム開発 コンサルティング
従業員数	67人
所在地	神奈川区
代表者	西脇 栄二 さん



株式会社 フェアリーランド

<http://www.fairy-land-2012.jp/>

母親の社会復帰をサポートするロールモデルに

「企業がお母さんの社会復帰をサポートするロールモデルとなるように」との思いで、保育士を募集するにあたり、自分子どもを預けながら働けることを認めました。社会問題である『潜在保育士』を積極的に活用し、彼らの能力を世の中にどんどん発信していくことでこの問題が少しでも解消されればと思っています。

現在、保育士はすべて経験と能力があり、意識の高いパートタイム社員で責任のある仕事を任されています。育児中の社員は子ども連れで出勤可能で、現在5名の保育士が保育室を利用しています。利用料の補助も受けられます。急病時は病児ルームがあるので、そこでお子さんを一時的に休ませることも可能です。

子どもの成長に合わせてパートタイム、契約社員、正社員へと転換できるキャリアパスも用意しています。

事業所概要	
事業内容	保育園
従業員数	2人
所在地	都筑区
代表者	菊地 加奈子 さん



株式会社 フロウエル

<http://www.flowell.co.jp/>

楽しく働いて、しかも強い組織!

「充実した人生を送るための手段として仕事に従事する」が当社の基本理念です。仕事だけの生活を避け、なおかつ、生活の糧を得るためだけの就業にもならないように会社の各種制度を工夫しています。やりがいを持って働くことは人生を充実させるひとつの要素であり、職場の良好な人間関係なども精神的な豊かさを得るために大変重要であると考えます。そのために従業員同士のコミュニケーション推進策を毎年増やしており、離れた拠点で働く同僚とも親睦の機会を作るための投資を惜しみません。また仕事偏重の生活に陥らないよう有給休暇取得を容易にする制度や、それによって比較的多く得られる余暇時間を自己啓発に役立てるよう促す社内助成制度を備えています。大切なのは張詰め過ぎず緩み過ぎないということです。業務効率重視→余暇時間の増大→私生活の充実→自己啓発と仕事へのモチベーションへ還元する好循環を維持発展できるよう制度の設計と運用を心がけています。

事業所概要	
事業内容	製造業
従業員数	67人
所在地	神奈川区
代表者	匂坂 智之 さん





株式会社 マーケティング インフォメーションコミュニティ

<http://www.mic-info.co.jp/>

入社して良かったと心から思える会社づくりを

創立当初から女性の職員が多く、女性管理職も積極的に登用しており、多くの女性が活躍する職場です。自動車関連業界自体、女性社員がもともと少ないのですが、営業、コンサルタント候補生や企画、ガソリンスタンド担当にも女性社員を積極的に採用しています。

「育児期間限定就業制度=CCS (child care scheme)」は、小学生以下の児童を同居養育する社員が、勤務時間を9時から18時の間で6時間以上8時間まで30分刻みで設定できる制度です。CCS対象者が保育園や学童保育等へ託児依頼している場合は、実費の50%を補助として支給しています。

社員同士の勉強会も活発で、終業後に誰でも参加可能な企画塾(効果的な企画の立て方を学ぶ塾)を月1回行っています。

事業所概要

事業内容	石油、自動車関連ビジネスのマーケティングとコンサルティング
従業員数	97人
所在地	都筑区
代表者	増田 信夫 さん



メディカル フードサービス 株式会社

<http://www.medifoods.jp/>

人生のゴールデンタイムに価値ある時間を

制限食でありながら、自然で美味しい「お食事」の宅配で、健康維持をお手伝いする会社です。

代表者の「社員が仕事をする時間と時期は、いわば人生のゴールデンタイム。価値のある時間を過ごしてほしい」という思いから、仕事と生活の両立支援に関する取組を進めています。

専門家による育児介護制度の相談、法定を上回る育児短縮勤務、在宅勤務の実施、定時帰宅の推奨、出産時の祝金支給、所得補償保険の加入などです。今年8月には次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。

リフレッシュ休暇を含む年間休日は126日、有給休暇も人員配置を手厚くすることで、ほぼ100%取得しています。

スケジュール管理や事前の申し送り、また社員同士がカバーする体制を作るために、会社全体で、努力をしています。

社員の生きがいとやりがいを考えている会社です。

事業所概要

事業内容	健康管理食製造・販売
従業員数	6人
所在地	港北区
代表者	松島 宏和 さん



横浜植木 株式会社

<http://www.yokohamaueki.co.jp/index.html>

「ナーセリー精神」を通じ、社会への責任と貢献を

創立明治24年、122年の社歴を誇る日本で最初に百合の球根を海外に輸出した園芸会社です。しかしながら、古いしきたりにはとられないアットホームな社風です。

現在は、種苗・園芸資材・花卉・貿易・造園と多岐にわたる総合園芸会社として展開しています。

女性社員が継続して働きやすい労働環境を整えるため、産休、育児、育児短時間勤務、子の看護休暇、残業制限等の制度に加えて、介護休暇取得を推進奨励しています。

また、退職後も社員のスキルを活かす取組として、退職した社員を再雇用し、地域の小学校での食育教育(花やトマトなどの野菜の栽培方法の指導)などのイベントや、指定管理業務等のスタッフとして活躍しています。

そのほか、男性社員の多い造園部に女性社員を採用し、女性ならではのきめ細やかさを活かして受注実績を伸ばしたり、会社近隣に在住の女性をパートタイム社員として採用し、経験やスキルを活かして貿易業務を担当させたり、webshopの店長に登用するなど積極的に活用しています。

事業所概要

事業内容	総合園芸卸業
従業員数	130人
所在地	南区
代表者	有吉 和夫 さん



表彰式当日の会場



企業の皆さまのワーク・ライフ・バランスの 実現に向けた取組を応援します

よこはまグッドバランス賞 ～働きやすく子育てしやすい中小事業所～

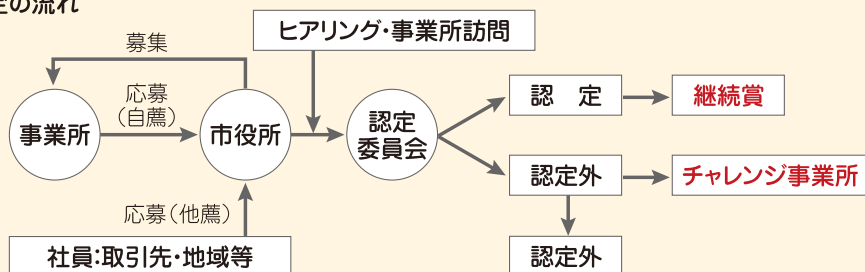
男女がともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進める事業所を「よこはまグッドバランス賞」と認定し、継続した取組など、特に優良な実績を上げている事業所を表彰しています。

- **取組事例**
- ①仕事と家庭等の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）への取組
 - ②性別にとらわれない従業員の能力活用や職域拡大への取組
 - ③男女がともに働きやすい職場づくりに向けた取組
 - ④その他、地域への子育て貢献や男女共同参画に向けた取組



- **対 象** 横浜市内に本社・本部を置く、従業員数300人以下の事業所（営利・非営利不問）

■ **募集～認定の流れ**



- ◆ **継続賞**：継続的に職場改善に取り組んでいる事業所に授与します。
(認定3回→ブロンズ賞・認定5回→シルバー賞・認定7回→ゴールド賞)
- ◆ **チャレンジ事業所**：認定外であっても、キラリと光る取組がある事業所。

- **メリット**
- ①さまざまな市の広報媒体やセミナー等のイベントを通じ広く事業所をPR
 - ②横浜市中小企業融資制度「成長支援資金(公的事業タイアップ型)」による低利融資

- **お問合せ** 横浜市市民局男女共同参画推進課
TEL:045-671-2035 FAX:045-663-3431 sh-danjohyoshou@city.yokohama.jp
ホームページ <http://www.city.yokohama.lg.jp/shimin/danjo/hyoshou/>



ホームページからお申し込みいただけます

よこはまグッドバランス賞

検索

Click!



横浜市ワーク・ライフ・バランス推進実行委員会

事務局：横浜市子ども青少年局 企画調整課 TEL:045-671-4281 FAX:045-663-8061
E-MAIL:kd-kikaku@city.yokohama.jp

横浜市市民局 男女共同参画推進課 TEL:045-671-2035 FAX:045-663-3431
E-MAIL:sh-danjo@city.yokohama.jp

〒231-0017 横浜市中区港町1-1

平成26年1月発行