

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～

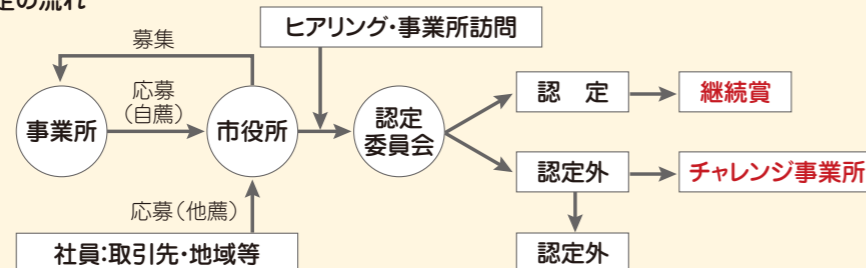
男女がともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進める事業所を「よこはまグッドバランス賞」と認定し、継続した取組など、特に優良な実績を上げている事業所を表彰しています。

- 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（地域貢献企業支援資金）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

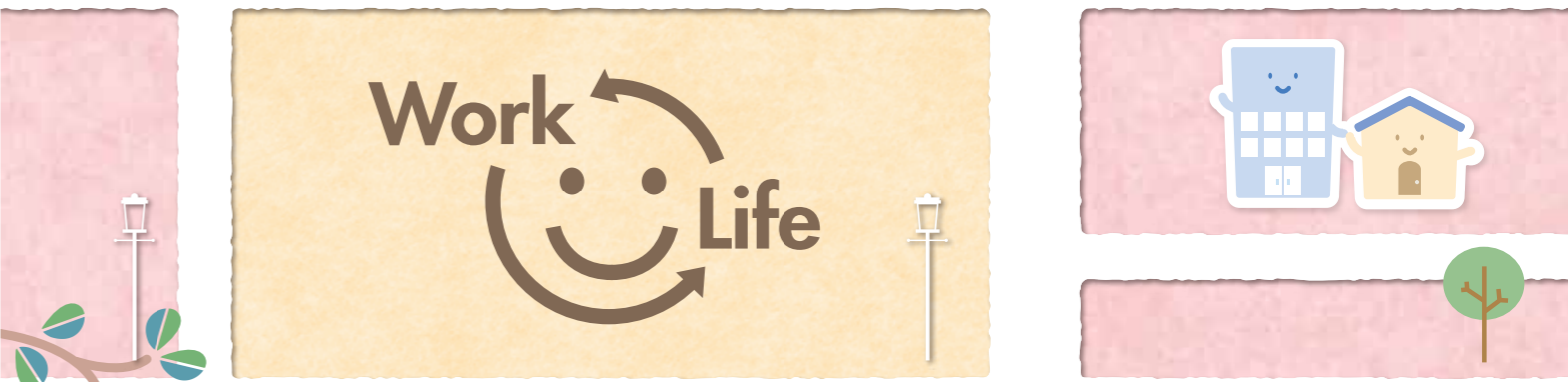


横浜市ワーク・ライフ・バランス推進実行委員会

事務局：横浜市こども青少年局 企画調整課 TEL:045-671-4281 FAX:045-663-8061
横浜市市民局 男女共同参画推進課 TEL:045-671-2035 FAX:045-663-3431
〒231-0017 横浜市中区港町1-1
平成25年1月発行

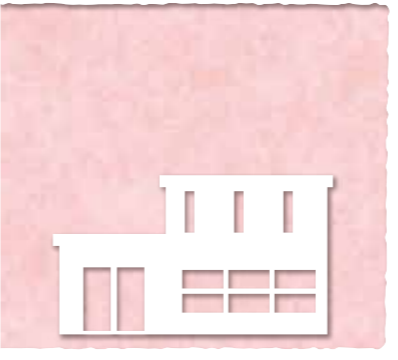
Work Life Balance 企業のためのワーク・ライフ・バランスガイド

仕事と、仕事以外の生活を大切にするスタイル



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

24年度 認定・継続賞 事業所 **取組事例集**



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。

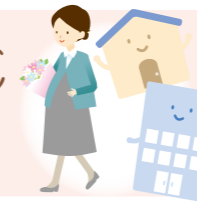
★男性も女性も、あらゆる世代の人のためのもの



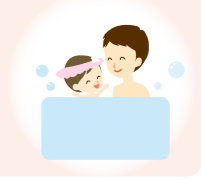
★子育てや介護だけでなく、地域活動や自己啓発も含めた様々な活動を行うためのもの



★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



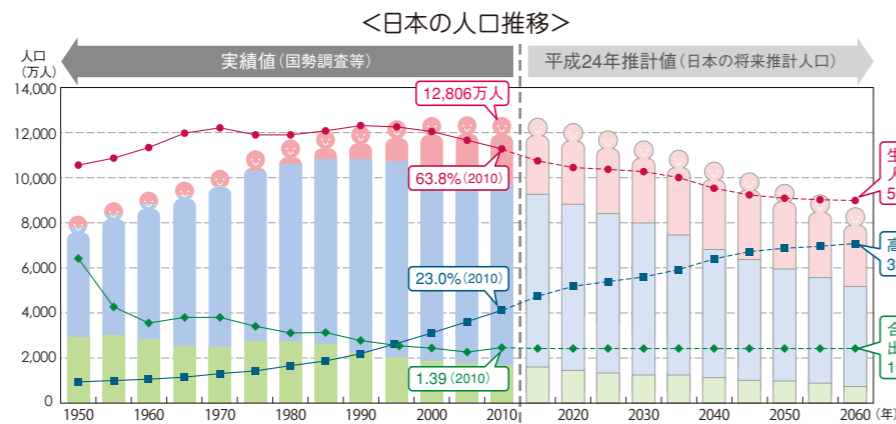
ワーク・ライフ・バランスはなぜ必要か

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」



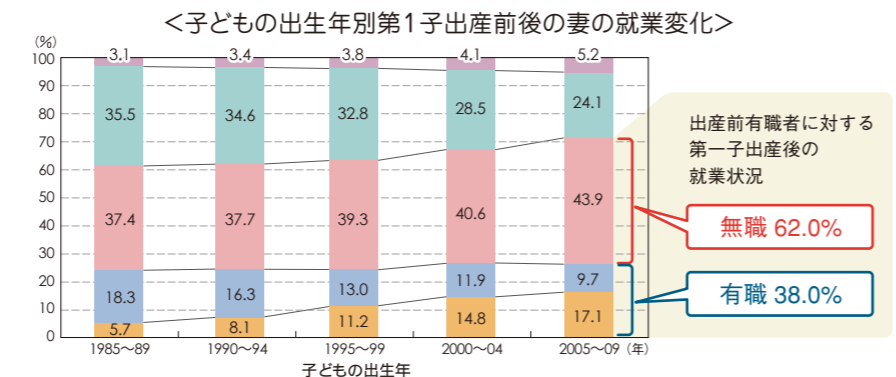
ライフスタイルに応じた労働環境の必要性

★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。

■ 就業継続(育休利用) ■ 就業継続(育休なし)
■ 出産退職 ■ 妊娠前から無職 ■ 不詳

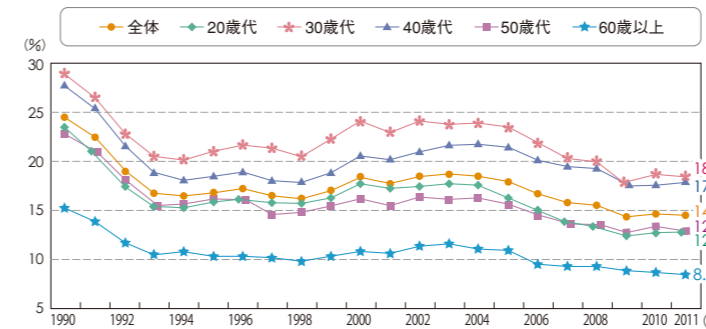
出典：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」



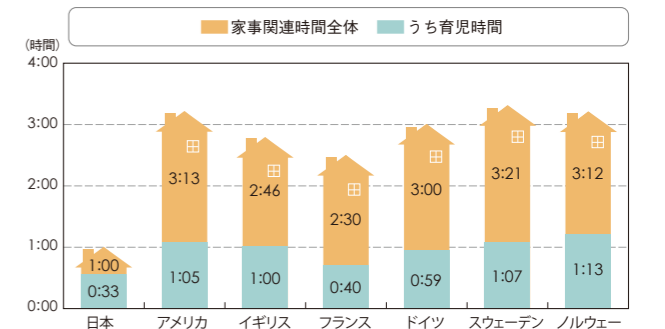
★子育て世代の男性の長時間労働

子育て期にある30代男性の約5人に1人が週60時間以上就業しています。また、6歳未満児の子どもをもつ夫の家事・育児時間は、他国と比べて3分の1程度となっています。

＜年齢別・就業時間が週60時間以上の男性雇用者の割合＞



＜6歳未満児をもつ夫の家事・育児時間(1日当たり)＞

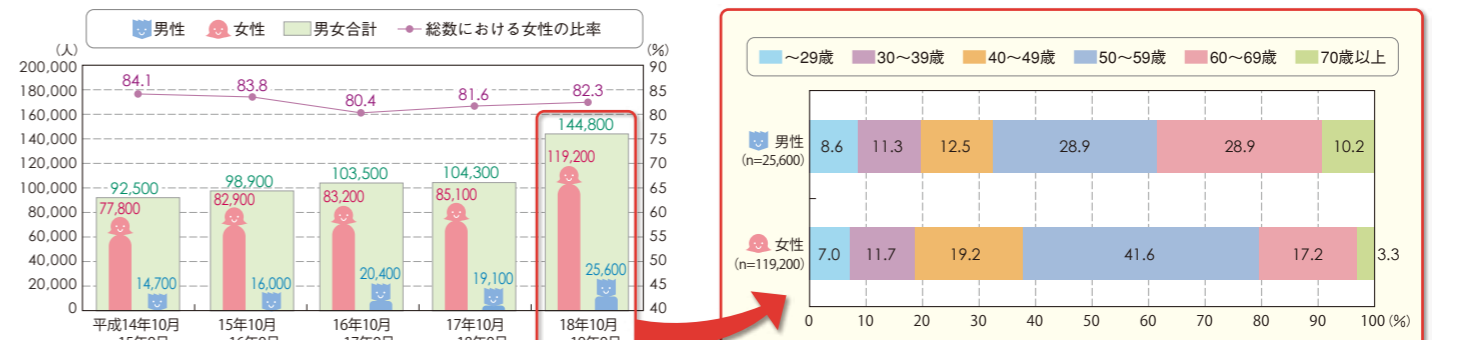


出典：内閣府「平成24年度版子ども・子育て白書」

★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＞



出典：内閣府「平成24年版男女共同参画白書」

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。

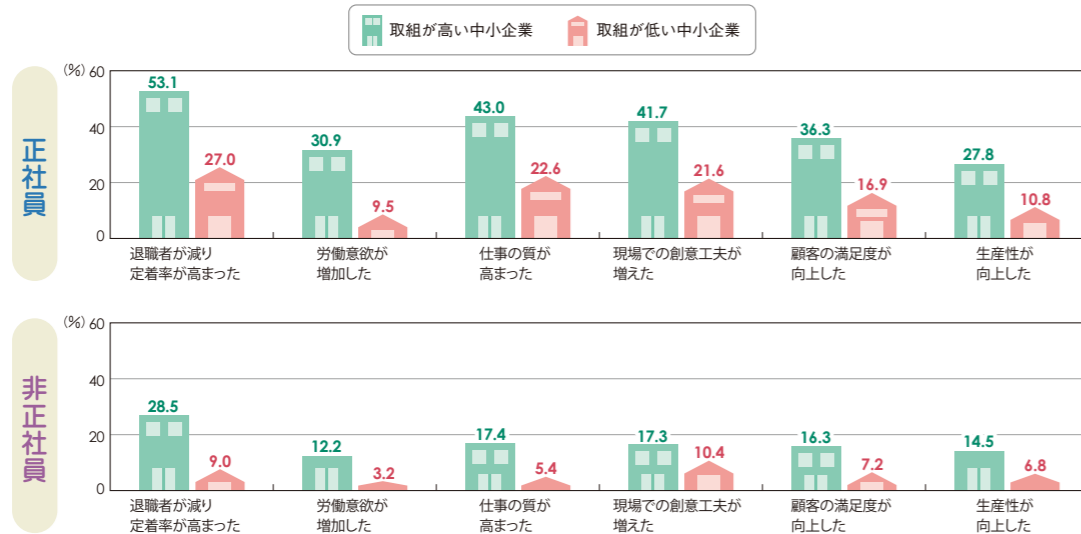
6 企業イメージの向上

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

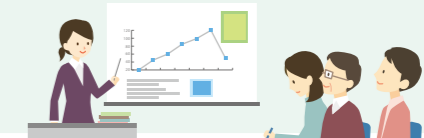
仕事の進め方の効率化、残業や休日出勤の削減、年次有給休暇の取得促進、ワークシェアリング



※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



横浜市の施策

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施策を計画に位置付けて取り組んでいます。

中期4か年計画（平成22年度～平成25年度）

「横浜らしさ」を生み出す都市の実現に向けた政策や工程を具体化した計画

★女性による市民力アップ戦略 女性の活躍による「経済の活性化」と「豊かな市民生活」の両立

- 女性の雇用増加と継続、起業支援による経済発展
- ワーク・ライフ・バランスの実現による企業の成長・地域の活性化
- 女性の登用による地域の活性化
- 「ディーセント・ワーク」（人間らしい働きがいのある仕事）の実現による女性の潜在力の活用

★「未来の人材」子ども戦略 社会全体で子どもの成長と自立を支えるまち

- 生まれる前から乳幼児期の子育て家庭支援の充実
- 未就学期の保育と教育の充実
- 学齢期から青年期の子ども・青少年育成

第3次横浜市男女共同参画行動計画（平成23年度～平成27年度）

男女がそれぞれの個性と能力を発揮しあらゆる分野に対等に参画できる、男女共同参画社会の実現に向けて取り組むための行動計画

かがやけ横浜こども青少年プラン後期計画（平成22年度～平成26年度）

未来の世代を育むまち「よこはま」の実現に向け、社会全体で次世代育成に取り組むための行動計画

ワーク・ライフ・バランスセミナー ～認定企業のベストプラクティスに学ぶ～

上岡 弓見子 氏

(株) マーシャル・コンサルティング代表取締役／特定社会保険労務士・米国公認会計士
平成 19～20 年 横浜市両立支援アドバイザー／平成 21 年～24 年 横浜市よこはまグッドバランス賞認定アドバイザー



毎年、アドバイザーとして各事業所でのユニークな取組や事業主の皆様の想いに触れ、感銘することが多々ありました。そこで、今回は働きやすい環境づくりのための取組について認定事業所を5つのグループに分けて発表していただきました。ぜひ自社のワークライフバランス実現に向けて以下の取組をご参照いただければ幸いです。



①医療系：

医療機関では看護師や医師の慢性的な人材不足が共通の課題です。解決策として**24時間・365日対応**、親の視点で子どもたちを暖かく見守る**院内保育室の設置**により職員の子育てを支援して優秀な人材の確保に役立っている病院、**男性看護職員を積極的に採用・育成**している病院や、**中学生向け職場体験会を実施**し医療の現場には医師・看護師に限らずレントゲン技師など様々な仕事があることを伝えたクリニックもありました。

②福祉系：

福祉系事業所は一般的に職員の離職率が高く、定着率を上げるために働きやすい職場づくりが急務です。**職員満足度調査や面談の実施、女性管理職の積極的な登用、定年年齢を65歳に引き上げた事業所や、所内託児施設と近隣幼稚園とで連携**をはかり、幼稚園バスが玄関まで送迎するよう幼稚園に働きかけた事業所もありました。

③電設・建築・製造系：

これらの業種では現場作業は男性が中心になりがちですが、**複数の女性社員を電設現場に積極活用**する事業所や、**防犯施工に女性技術者を現場で活用**する事業所がありました。女性の育児休業取得率が低い建設業の中で**男性の育児休業取得を推進**している事業所や、仕事を効率的に進めて時間を作り出し、協力会社と一緒に資格勉強会を実施し、**電設資格取得者を増やして受注率アップ**に結び付けた事業所もあります。

④IT・広告系：

在宅勤務は、育児・介護、高齢者、メンタルな疾患を持つ社員など、自宅なら就労できる人の能力を引き出すことが可能です。育児・通院・通勤の負担軽減を目的

として**全員対象で在宅勤務の利用度が高い事業所や、子どもたちと一緒に過ごせる社屋を構え仕事と子育ての両立を可能にした事業所**、育児・介護のため**常勤が難しい女性に在宅ワークの道を多く準備**し、再就職のスキルを磨くことのできる仕事を与え、キャリアアップを支援する事業所もありました。

⑤サービスその他の事業：

日本は海外諸国と比べて女性管理職の登用が遅れていますが、**新卒女性社員を入社後5年で店長に抜擢**している事業所や、休暇取得を推進し私生活を充実させ、社員の定着と優秀な人材確保を実現している事業所、**年齢・経験が多様な社員によるワークシェアリング**の活用により事業運営している事業所や、**7月～8月の隔週金曜日・午後1時以降退社できる制度**を海外本社に合わせて実施した事業所もあります。

また、組織再編によりさまざまな社風を持つ社員で構成される職場で、**全社員へのヒアリングと研修の実施**によりダイバーシティマネジメントを行っている事業所や、両立支援のインフラを整備し、よりハイパフォーマンスな組織を目指して**コース別人事制度**を導入し、人材活用している事業所もありました。

今年度は「アフターワークの充実」を重要視し、生産性を上げて余暇を増やし、資格取得やクラブ活動で社員により輝いてほしいという事業所が多く見受けられました。

残念ながら、日本では過重労働による過労自死という問題が後を絶ちません。どんな職場であっても、健康を損ねるような働き方をしている職場などありません。ワークライフバランスは仕事と家庭だけでなく、仕事と「命」のバランスでもあります。社会がよりグローバル化する中、労働環境についても今後は休暇の消化や残業の削減といった取組がより重要になるのではないのでしょうか？

この厳しい経営環境下で、勇気を持って取り組んでいらっしゃる事業所の皆様に改めて敬意を表したいと思います。



よこはま グッドバランス賞 ～働きやすく子育てしやすい企業～



横浜市では、平成19年度から女性の能力活用やワーク・ライフ・バランスの推進等、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～」と認定し、継続的に職場改善に取り組んでいる事業所については、認定の回数に応じた「継続賞(※)」を授与する取組を行っています。

平成24年度よこはまグッドバランス賞では、22事業所が認定され、うち4事業所に、継続賞(ブロンズ賞)が授与されました。そこで、今年度の認定事業所が行っている“男女ともに働きやすく子育てしやすい取組”を紹介します。

認定・表彰されると…

市長より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。

●ラジオ(ヨコハマ オンリーワン) ●広報よこはま ●フォーラム通信 etc

※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)



- ①一般財団法人育生会 横浜病院
- ②特定非営利活動法人 でっかいぞら
- ③日本ランスエンド 株式会社
- ④医療法人社団ゆうあい会 ゆうあいクリニック
- ⑤明日の 株式会社
- ⑥特定医療法人社団育成社 佐々木病院
- ⑦医療法人社団伊純会 介護老人保健施設スカイ
- ⑧株式会社 I MAGINE
- ⑨エヌ・ティ・ティ アイティ 株式会社
- ⑩有限会社 カギの横浜ロックサービス
- ⑪医療法人 活人会
- ⑫株式会社 神奈川民間救急サービス
- ⑬光洋自動機 株式会社
- ⑭向洋電機土木 株式会社
- ⑮医療法人三星会 大倉山記念病院
- ⑯東京海上ミレア少額短期保険 株式会社
- ⑰医療法人社団博慈会 青葉ざわい病院
- ⑱メディカルフードサービス 株式会社
- ⑲株式会社 VM ビタミンママ
- ⑳株式会社 メディネット
- ㉑メルビック電工 株式会社
- ㉒吉田通信 株式会社

患者様の満足は職員の満足から



一般財団法人 育生会
横浜病院

<http://www.myclinic.ne.jp/ikuseikai/pc/>

60年以上に及んで地域医療に取り組み、現在では、医療・保健・福祉の三位一体となった複合施設となっており、病院においては一般病棟の他に、療養病棟を備え、併設の介護老人保健施設への橋渡しの役割を担っています。

職員の働きやすい環境を整える為に院内保育室を整備し、併設の介護老人保健施設や、特別養護老人ホームの職員も含めた全職員の子供・孫を受け入れています。お孫さんを受入れるきっかけは、職員からの要望があり、そのニーズを即座に取り入れ、より働きやすい職場環境作りに取り組んでいます。

職員が安心して預けられるように、院内保育室では毎月防犯・防災訓練を実施すると共に、急な残業時の延長保育や、月に1回以上の「日曜」保育、そして、夏休み・冬休み中は小学生の受け入れも行っています。

また、職員及び外来患者様の利便性向上を図る為、昨年から外来トイレにベビーチェアとオムツ交換台、そして外来廊下の一角にキッズコーナーを設置しました。院内保育室を利用した後、キッズコーナーで遊んでから帰宅するというのが日課になっているお子さんもいます。

これらの取組を通して、活気ある職場作りを進めています。

代表のお話

慢性的な看護師不足を解消する為には、新たな人材の確保だけでなく、離職をいかに抑えるかが重要と考えています。その為、出産・育児を経ても、安心して復職出来る職場作りを目指しています。また、患者様・利用者様の満足度を高めるには、まず職員の満足度を高めて、仕事への情熱が得られるような環境作りが必要と考えています。その為、看護師の従来の業務シェアを見直し、労働時間の短縮を図ると共に、多岐に渡る雑務を極力他部署でカバー出来るように、月1回の講演会を充実させ、知識・技術の向上ニーズにも応えられるよう、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	175人
所在地	保土ヶ谷区
代表者	碓井 貞彦 さん



あきらめない 投げださない くじけない



特定非営利活動法人
でっかいそら

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

お子さんが楽しい時間を過ごし、また家族の方が安心して預けられるように、「障がい児居場所づくり事業」や「グループホーム事業」を通して障がい者福祉活動を行っています。

職場内では、働きやすい環境づくりには、まずは職員の声を聴くことが必要だと思い、アンケートと面談を実施しています。「話しにくいことも話してほしい」「その場で疑問を解決してほしい」「他部署の職員とも接点を持ってほしい」ことから、他部署の役職者と面談を実施しています。同時に役職者の「話を聴き、説明し、理解する」というスキルの養成と、職務への意識付けも行なっています。

職員の声により、勤務時間の繰上げ、職員の障害児の託児、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。また、一般企業を定年退職した後、働きたいという方も増えたため、今年度より、職員の定年を65歳に引き上げています。

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。

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。

代表のお話

職員が仕事と生活しやすいバランスを保つことでモチベーションが向上し、それがサービス向上につながっており、福祉の仕事であっても職員の働きやすさや待遇改善を考えなければ、組織は立ちいかなくなると考え、それぞれの職員にとって働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。そこで、職員が気持ち良く働いているか知りたかったので、職員の声を聴くことや会議によるコミュニケーションを重視してきました。その中で、法人と職員の意識の差を確認し、今後も取り組みに役立てていきたいと思っています。

事業所概要

事業内容	障がい児・者福祉
従業員数	24人
所在地	瀬谷区
代表者	飯田 誠 さん



Great Place to Work



日本ランズエンド 株式会社

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

米国本社にはもともと、社員が誇りを持ち安心して働ける職場“Great Place to Work”を目指すという文化があります。その伝統を受け継ぎながら、ワークライフバランス(WLB)の実現は生産性向上への投資であるという社長の考えのもと、様々な取組を進めています。

社内では、通信販売のためのコールセンターを持ち、従業員には、育児や介護の事情を抱えている者も多いため、事前申告によりシフトを組み、「長く続けやすい」環境を作っています。

また、失効する年次有給休暇を合計20日まで積み立てて、私傷病・育児・介護のために取得できる積立休暇制度、育児・介護中の社員の短時間・フレックス勤務、イントラネットでのWLB通信の定期的な発信、育児休業の一部有給化も行っています。毎週金曜日をノー残業デーに設定し、夏季には隔週で金曜の13時以降に退社できるサマーアワー制度を導入・励行し、プライベートの充実を支援しています。

また、昨年より、「ファミリーデー」と称して、家族、特に子供による職場参観日を実施しています。社員からは、期待する声が多く寄せられ、子育て中の社員に対する周囲の理解を深め、WLBに対する意識を高めることができつつあります。

代表のお話

ランズエンドでは創設当時から“フレンドリー・コンセプト”という概念があり、カルチャーとして定着しています。お客様との関係、社員同士はもちろんのこと、“家族”ともフレンドリーな関係を大切に考えています。仕事と家庭の良いバランスが取れて充実している人は、仕事においても生産性が高く良い結果を出せるという考えです。その考え方を軸に育児・介護中社員への制度の充実をはじめ、サマーアワーの導入やファミリーデーの開催等、これからも働きやすい職場環境作り“Great Place to Work”を推進していきたいと考えています。

事業所概要

事業内容	小売業(衣料品の通販)
従業員数	49人
所在地	港北区
代表者	稲邊 裕樹 さん



最善の仕事のために、最良の職場を



医療法人社団 ゆうあい会
ゆうあいクリニック

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

平成16年に日本最大級のPET検査施設として開院いたしました。横浜市を中心とした首都圏の多くの医療機関から年間1万件以上の画像診断をご依頼いただいております。また、多くの方にがん検診でご利用いただいております。

職場環境の整備が医療・サービスの向上へと繋がり、法人の持続性の担保、安心して働ける場所の確保になると考え、最良の職場環境作りに取り組んでいます。

子を持つ職員が増えてきたことに配慮して子供手当(小学校4年の始期までの子を対象)を新設しました。短時間勤務や看護休暇など、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%、育児・介護休業からの復帰率100%」も開院以来継続しています。

もしも病気になった時には治療に専念できるよう所得補償保険に加入し、安心して働ける環境作りにも努めています。

「将来、仕事を選ぶための道しるべになれば」と中学生に向けた職場体験会を行いました。クリニックでの仕事をはじめ、看護師・診療放射線技師・臨床検査技師になるにはどうすればよいかなどを紹介し、地域貢献にも取り組んでいます。

代表のお話

優秀な人材に継続して勤務してもらうためには、育児や介護との両立を支援する体制作りが大切だと考え、働きやすい職場環境作りに取り組んでいます。医療を取り巻く厳しい環境の中で、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。また、これらと経営を両立させ、よい職場環境で働く職員を増やしていきたいとの考えがあります。こういった取り組みを通して、医療業界のより良い環境作りにも貢献できればと考えています。

事業所概要

事業内容	医療機関
従業員数	91人
所在地	港北区
代表者	片山 敦 さん



明日のための今日をつくる-笑顔の明日へ-



明日の株式会社

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

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。

自然いっ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、予約限定で玄米菜食のこだわり食堂もオープンしたり、自社畑を親子イベント等の場で活用している他、近隣の農家やお店とも提携し、愛する地元への地産地消の地域貢献にも寄与しています。

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



働く女性をバックアップする



株式会社 IMAGINE

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

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HPでは、乳ガン検診、ピンクリボンを推進する取組も行っていきます。

また、昨年度は、お越しいただいたお客さま及び社員が利用できるように、事業所内キッズスペースを設置しました。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。

社内では、ワークシェアを行い、勤務時間の融通が利くように配慮しています。希望者全員が適用可能な、フレックスタイム制度があり、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、取り組んでいます。

事業所概要	
事業内容	保育施設運営・有料職業紹介
従業員数	26人
所在地	保土ヶ谷区
代表者	貝志堅 やす子 さん



ウェルネスシップを目指して



特定医療法人社団 育成社 佐々木病院

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

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の病院です。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年より、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、働きかけとして週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る職場です。昨年度は、希望があれば65歳まで働くことができる制度に改善をしています。

事業所概要	
事業内容	医療機関
従業員数	179人
所在地	鶴見区
代表者	佐々木 啓吾 さん



自社製品を活用した在宅勤務制度



エヌ・ティ・ティ アイティ 株式会社

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

当社は「人を真ん中に」をモットーに、オフィスや家庭における情報通信システムとの自然なコミュニケーションや生産性の向上を実現する製品、サービスの開発・販売に取り組んでいる企業です。

社員は日々進化する情報通信技術に携わる一方、在宅勤務制度を利用してワークライフバランスの向上を図っています。在宅勤務は「自宅なら就労できる」という人向けの施策として、社会的にも注目されています。当社は自社製品を活用して在宅勤務専用のシステムを構築し、それを社員に開放しています。希望する社員は週1回まで、育児・通院・通勤等の負担軽減のため、このシステムを利用することができます。

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の運用、育児相談窓口の開設等により、子育てと仕事の両立をサポートしています。

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	206人
所在地	中区
代表者	長谷 雅彦 さん



活気のあるアットホームな職場



医療法人社団 伊純会 介護老人保健施設スカイ

<http://www.izumikai.hs.plala.or.jp/>

平成11年に開所した介護老人保健施設です。事業所名の由来はS...Slow(ゆっくと)K...Kind(やさしく、丁寧に)Y...Yourself(ご自身で、納得して決める。)であり、開所以来、この由来に沿った運営を行っています。

子どもを持つ職員が働きやすい環境を提供したいと考え、開所時より施設内託児を行っています。そのため、職員が安心して働くことができ、子どもの病気の対応がしやすく、親同士がコミュニケーションをはかることもできています。年齢に応じて部屋分けをするために託児室を増設したり、昨年より、近くの幼稚園と連携し、幼稚園バスが施設玄関まで送迎できるようにするなどの改善も行っています。また、男女に関わらず、仕事を大局的に見る視野を持てるように指導し、構築できた職員を管理職に積極的に登用し、女性管理職も活躍しています。

事業所概要	
事業内容	介護・医療
従業員数	125人
所在地	保土ヶ谷区
代表者	鈴木 元久 さん



安心、安全な街づくりの総合防犯承ります



有限会社 カギの横浜ロックサービス

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

専門的な知識により、防犯カメラや防犯システムの導入など、「泥棒が嫌がる家づくり」を提案し、総合的に施工を行う会社です。

サービス業のため、お客様から早朝・夜間にきてほしいというニーズが高まり、以前は社員に残業をさせていましたが、1ヶ月の変形労制によるシフト勤務とし、夜間勤務を交代で行っています。

防犯は、鍵だけではなく、防犯心理を踏まえた施工・光・音など総合的な防犯システムを理解する必要があり、常に学ぶ必要があるため、研修の参加や資格取得を支援しています。

女性のお客様には、対応者が女性の方が安心でという配慮から、事務職員をすべて女性にしたり、技術職の女性社員の育成にも力を注いでいます。

男女問わず、やる気と能力のある社員にやりがいのある職場です。

また、シフト制や社員間の協力など、社員のニーズに合わせた配慮を行うことで、働きやすい環境づくりを行っています。

事業所概要	
事業内容	防犯工事業
従業員数	8人
所在地	南区
代表者	横山 篤朗 さん



地域と心をつなぐ、ほほ笑みコミュニケーション



医療法人 活人会

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

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、ご利用者様にどれだけ良い対応ができるかが大切。職員が安心して、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し、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 95人

所在地 都筑区

代表者 水野 恭一 さん



向洋電機土木 株式会社

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

『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。

年に2回程度の研修旅行やイベントは全て会社負担で行っています。昨年は、普段わからない父親の仕事を感じてみようというコンセプトで研修を開催し、キッズルームを併設し、乳幼児を連れてきても参加可能とし、WLBの学習を社員と協力会社及び家族を含めたかたちで行いました。

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が一番良い働き方を作っています。

また、月に2回、夜に資格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。

社員にとっては、働き続けたい会社となっています。

事業所概要

事業内容 建設業

従業員数 25人

所在地 南区

代表者 倉澤 雅彦 さん



働きがいのある明るい職場

株式会社
神奈川民間救急サービス<http://www.k-minkyu.co.jp/>

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とり、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、自己実現を可能にする仕事の仕方を職員が選択することができ、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取り組んでいます。

事業所概要

事業内容 患者搬送業

従業員数 5人

所在地 神奈川区

代表者 星崎 清美 さん



自然と笑顔の見られる職場

医療法人 三星会
大倉山記念病院<http://www.omh.or.jp/>

かかりつけ医的な地域密着型の病院として、患者様との心のふれあいを大切に、医師・看護師をはじめ職員一同が「信頼され愛される病院」を目指しています。

開院時に病院に隣接した一戸建て住宅を改修して院内保育室を整備し、子育てをする有資格者の積極的な活用を図ってきました。看護職と医師が優先ですが、空きがあれば、他の職種の職員も利用できます。産休明けから小学校入学まで、24時間・365日受入可能です。現在は、育児休業取得100%・職場復帰100%となり、優秀な人材の確保につながっています。

声かけによる定時退社の促しにより、子育て中の職員については、基本的に時間外労働なしとしています。

また、職員のスキルアップを目指した勉強会も、時間外ではなく日中に時間をやりくりすることで、積極的に参加でき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 171人

所在地 港北区

代表者 坂口 淳 さん



KOYO VALUE で新しい価値を創造



光洋自動機 株式会社

<http://www.koyo-jidouki.co.jp/>

飲料や洗剤、薬品をはじめとした様々な製品におけるラベリングの自動化と、新しい技術を開発している会社です。

主な取組としては、出産を予定する社員への手引きの配布、法定を上回る小学校3年生までの育児時短勤務制度、短時間正社員制度の導入、有給休暇消化後の子の看護休暇の有給を実施しています。

毎週水曜日は、「ノ一残業Day」とし、意識して効率よく仕事をする事で、他の日にもいい影響がでて、結果的に姿勢が身についたという社員もいます。昼休み後に各部門担当者が自分で考え、告知アナウンスをしています。

また、社員からの提案をもとに取り入れようと労使双方の意向のもと、提案箱を設置しました。これにより、子の看護休暇の有給化や、金冠日食鑑賞会などを実施しました。社員が運営する親睦会の活動も盛んに行われ、社員同士の意外な一面にも気づき、活気付いた職場環境の形成に役立っています。

事業所概要

事業内容 ラベリングマシン製造・立体自動駐輪場製造・自動納骨堂製造

従業員数 123人

所在地 港北区

代表者 山下 宣行 さん



社員一人一人の持てる個性が最大限発揮される様に

東京海上ミレア
少額短期保険 株式会社<http://www.tmsi.co.jp/>

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、全女性社員の約20%が育児休業を取得し、昨年度は、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。

WLBの取組として、ノ一残業デー、社内研修、介護ニーズに対するアンケートなどを実施し、働きやすさ・働きがいのある職場環境の醸成に努めています。

また、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

従業員数 128人

所在地 西区

代表者 関 栄男 さん



思いやり



医療法人社団博慈会
青葉さわい病院

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

この地域の高齢者が、安心して医療・療養・介護・看取りまでが、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、病棟勤務者の残業はほとんどなく、夜勤のために24時間保育を実施しています。保育室の利用は、看護職員に限らず全ての職種を対象としています。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、産休明けで、職場復帰する職員が多いです。子供の急な発熱でも、職員が早めに帰宅できる配慮が常にされ、職員同士の支え合いが自然にできています。また、体調を崩した職員に対する「特別食」も厨房に指示しなくてもさりげなく食堂に名札付で準備されているなど、理念の「思いやり」が実践されています。

自分の家族を入院させたい病院、一生ここで働きたいと思われる病院作りに邁進しています。

事業所概要	
事業内容	医療機関
従業員数	148人
所在地	青葉区
代表者	澤井 博司 さん



頑張るママを応援!



株式会社 VM ビタミンママ

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

主な業務内容としては「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、HPで発信しています。

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方のために在宅ワークの道を多く準備。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。スタッフの子どもがミーティングルームで宿題をすることもあります。

オフィス移転を機に、主婦の方々が利用できるようなセミナールームを準備し、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、最近は、男性スタッフも採用しています。

社長、取締役が子育て中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
従業員数	10人
所在地	青葉区
代表者	渡辺 順子 さん



人生のゴールデンタイムに価値ある時間を



メディカル
フードサービス 株式会社

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

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。それだけ価値のある時間を過ごしてほしい。」という思いから、ワーク・ライフ・バランスの取組を進めています。

具体的には、専門家による育児相談、法定を上回る育児短縮勤務、スカイプ・メール等を活用した在宅勤務、定時帰宅の推奨、出産時の負担を軽減するための祝金支給、所得補償保険の加入などです。

また、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。

しっかりやって休みをとるとというのが代表者の方針。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	9人
所在地	港北区
代表者	松島 宏和 さん



個人の力を組織の力へ



株式会社 メディネット

<http://www.medinet-inc.co.jp/>

医療機関が先端的ながん治療である免疫細胞治療を行うために必要な技術・ノウハウ、施設、技術者、システムなどを包括的にサポートする免疫細胞療法総合支援サービスを行う会社です。

社員ひとり一人の豊かな発想と高い創造性の発揮こそが顧客満足と会社発展を支える源泉であると考え、社員が能力を最大限に発揮できる職場づくりに取り組んできました。

具体的には、個人の能力・適性・ライフスタイルに応じてコース設定ができる適材適所をコンセプトにした人事制度、社員の自立的なキャリアデザインのサポートを行う自己申告制度を導入するとともに、非正規社員の積極的な正社員登用も行っています。

その他、3歳までの子を養育する社員に対する育児短時間制度利用時の給与カットの一部免除等、子育て支援も充実しています。

事業所概要	
事業内容	細胞医療支援事業、次世代バイオメディカル技術の開発、先進医療に関わる各種サービス
従業員数	162人
所在地	港北区
代表者	木村 佳司 さん



よりよい生活環境を



メルビック電工 株式会社

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

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、男女問わ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。

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
従業員数	66人
所在地	神奈川区
代表者	田中 修 さん



Wish Your Smile



吉田通信 株式会社

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

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。仕事をすること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)、有給休暇は前向き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勤務シフト表の見直しなどを実施しています。

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ています。

以前は、産休制度等が未成熟で妊娠すると退職してしまうケースが多かったですが、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おります。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
従業員数	84人
所在地	神奈川区
代表者	吉田 正樹 さん

