

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、そのうち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)

- 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 横浜市民政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24年1月発行

企業のための

Work Life Balance

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

表彰認定 平成23年度 事業所 **取組事例集**

OPEN
YOKOHAMA
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、共働き世帯の増加——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・バランスは「明日への投資」

～新たな「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」～

官民が一体となって、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むため、平成19年12月、「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」（内閣府）が、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を策定しました。

リーマン・ショック後の経済情勢等の変化、労働基準法や育児・介護休業法等の改正等を踏まえ、新たな視点や取組を盛り込み、平成22年6月29日、新たな「憲章」・「行動指針」を策定しました。

「憲章」では、ワーク・ライフ・バランスの取組は、企業にとって「コスト」としてではなく「明日への投資」として積極的にとらえるべきであり、企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む、とされています。

カエル! ジャパン

検索



ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは…

仕事と生活のどちらも充実させることで相乗効果を生み出すものです。
豊かな生活は質の高い仕事につながり、メリハリのある働き方は生活のゆとりにつながります。

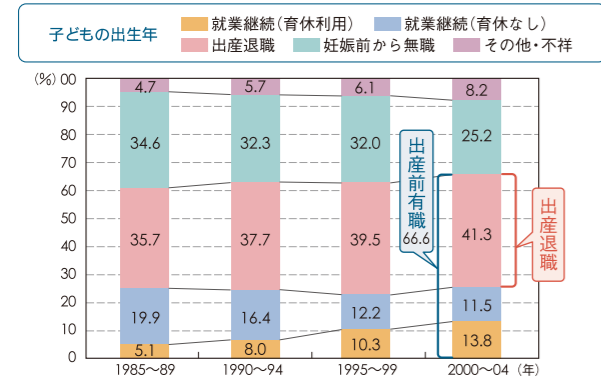
ワーク・ライフ・バランスがすすまないと

女性社員が産産を機に退職



出産に伴い
6割以上の女性が退職しています

出産前有職者に係る第一子出産前後での就業状況

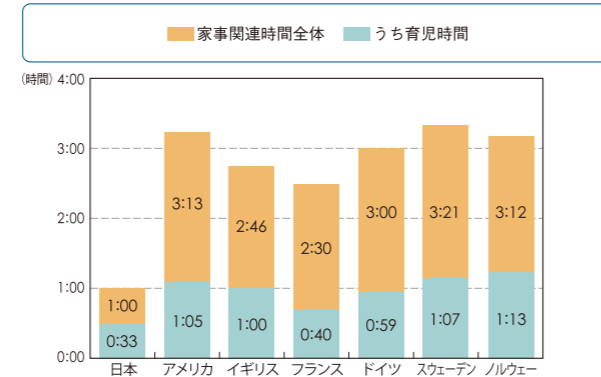


社員が働きやすい会社に転職



日本の父親が家事・育児をする時間は、
他国に比べ短くなっています。

6歳未満児をもつ夫の家事・育児時間(1日当たり)



Work Life Balance

ワーク・ライフ・バランス 実現!

仕事と生活の調和が実現した社会の3つの姿 (新たな「憲章」より)

就労による
経済的自立が
可能な社会



健康で豊かな
生活のための
時間が確保できる
社会



多様な
働き方・生き方が
選択できる
社会



ワーク・ライフ・バランスの制度

子育て・
介護等との両立

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

所定外労働の削減
年次有給休暇の取得促進
ワークシェアリング

社内風土づくり

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

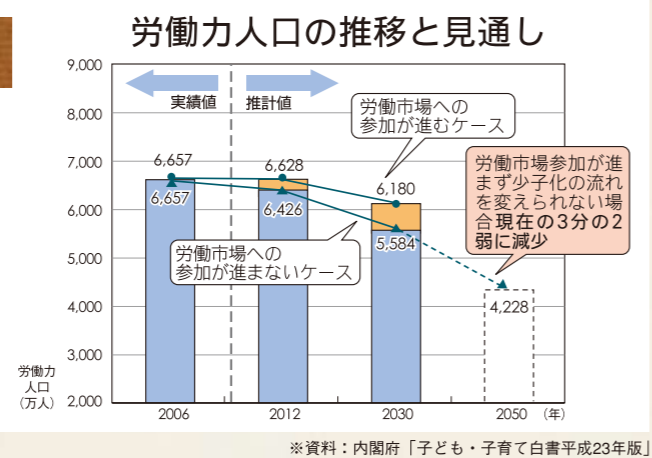


ワーク・ライフ・バランスはなぜ必要か

ワーク・ライフ・バランスのメリットは？

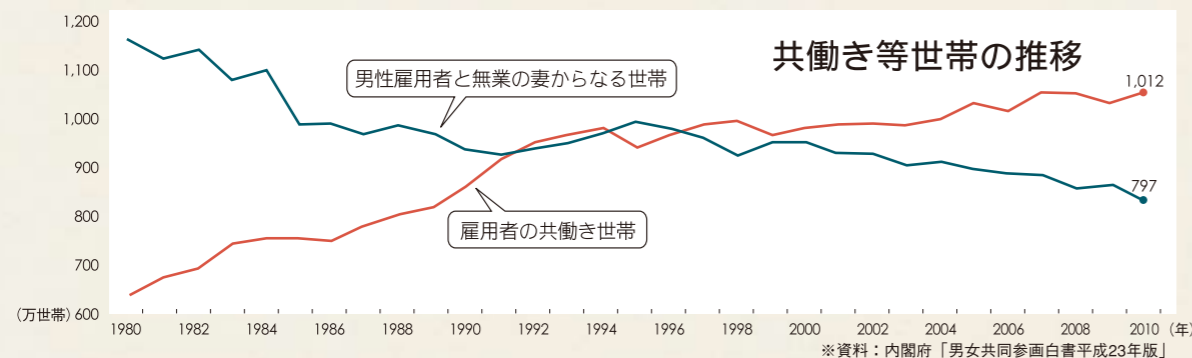
労働力人口が減少

少子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加が進まなければ、2050年の労働力人口は現在の3分の2にまで減少すると見込まれています。ワーク・ライフ・バランスの実現は、多様な人材の労働市場への参加を促進し、経済社会にとっても大きな効果が期待されています。



女性の社会参加が進み、共働き世帯は過半数を超えています。かつては「夫は仕事、妻は家庭」というライフスタイルが主流でしたが、共働き世帯ではそれぞれが仕事と生活のどちらでも役割を担っていく必要があります。しかし、男性の長時間労働や、仕事と出産・子育ての選択を迫られる女性など、働き方をめぐってはさまざまな問題があり、ワーク・ライフ・バランスの実現には、企業の取組が不可欠となっています。

共働き世帯の増加



コストは？

「出産を機に従業員が退職」と「育休取得&短時間勤務で就業継続」では？

就業継続の方がコストがかからないだけでなく、知識や経験の損失も防げる！

従業員が出産を機に退職し、3か月後に中途採用者を補充

《投入コスト》 **400万円**
 欠員補充までの業務代替費 (126万円)
 中途採用者給与・採用・研修関係費 (260万円)
 その他 (14万円)

《節約コスト》 **312万円**
 退職者に支払うはずだった給与等 (312万円)

純コスト **88万円**

育休取得 (1年6週間)・短時間勤務 (3年間1日2時間短縮)、期間中に業務を代替する有期雇用者を採用

《投入コスト》 **1,008万円**
 休業期間中の有期雇用者給与等 (600万円)
 短時間勤務期間中の有期雇用者給与等 (391万円)
 その他 (17万円)

《節約コスト》 **936万円**
 休業期間中・短時間勤務期間中の給与等 (936万円)

純コスト **72万円**

※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(試算)

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



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で家庭支援の充実
- ★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

かがやけ横浜子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

『業績拡大を実現するワーク・ライフ・バランス』

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21～23年 横浜市よこはまグッドバランス賞認定アドバイザー



今、ビジネスを取り巻く環境は政権交代、雇用悪化、新興国の台頭、少子高齢化、欧州債務危機など予測困難な変化が連続して起こっており、今までと同じビジネスでは通用しない社会になっています。しかし、景気低迷下でも工夫を凝らして社内を効率化し、体質を強化して最高収益を続ける企業もあります。不況耐性力をつけるには、価格競争に陥らない他社との差別化が不可欠です。消費者の多様な製品ニーズを把握し、独自の技術・サービスで他社との差別化を図るには知識経営が求められ、ユニークな視点を持った社員を増やすには社員が学んだり、一消費者としての生活を充実させる時間が必要なのです。

また、日本では1億2700万人の人口が2050年には9000万人まで減少し(内閣府資料)マーケットの縮小が予測され

ています。世界の成長をいかにして自社の売上と利益の拡大に取り込めるかが日本企業の最大のテーマです。グローバル化に対応できる人材を育成するには語学力も含めて時間がかかります。今から社員が学ぶ時間を与える必要があります。

ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)は決して女性の活躍の促進や残業時間削減だけではなく、働くことに関する考え方や働くことに関わる制約条件(育児・介護などの家庭責任、自己啓発など)がそれぞれの人々によって異なることを前提(ダイバーシティ)に、仕事と生活のバランスを画一的に捉えず、社員の側から選択できる状況を作ることです。そしてその鍵は横浜市が推進する**男女がともに働きやすい職場づくり**にあるのです。

① WLBと生産性の相関関係 ～WLBに取り組む企業が利益を高める～

WLBや時短に積極的に取り組む企業の方が利益が高まる傾向があり、3年間で経常利益が10%以上増加した企業は、両立支援に取り組む企業の方が平均より8ポイント高いというデータが出ています(図I)。

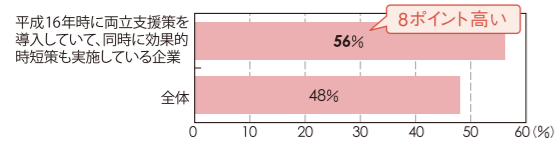
時間外労働の減少により残業代や光熱費を削減できた企業は、従業員50人のケースで削減コスト(A)に対し、同じ利益を上げるのに必要な売上高約3億円(B)を計上したと同じ効果になります(図II)。

図I 両立支援・時短に積極的に取り組む企業の方が、利益が高まる傾向にある。

2004年～2007年の間、1人当たり経常利益変化率が10%以上増加した企業の割合

両立支援・時短に取り組むことによる経営的效果

- ★仕事の効率化が上がり生産性が向上する
- ★従業員の意欲や生活者の視点が上がる
- ★従業員の心身の健康の保持増進
- ★優秀な人材の確保、定着



(参考)「ワーク・ライフ・バランスと生産性に関する調査」報告書内閣府経済社会総合研究所、平成21年5月)

	従業員1,000人	従業員500人	従業員50人
削減コスト	30,814万円	13,588万円	1,253万円
人件費 (残業時間削減分)	(29,831万円)	(13,097万円)	(1,204万円)
光熱費 (残業時間削減分)	(983万円)	(491万円)	(49万円)
投入コスト	91万円	80万円	73万円
残業削減推進担当者の人件費			
純削減コスト	3億723万円	1億3,508万円	1,180万円(A)
売上高対営業利益率	4%	4%	4%
同じ利益を計上するのに必要な売上高	76億808万円	33億7,700万円	2億9,500万円(B)

よこはまグッドバランス賞受賞企業の取組例

- ★医療や介護の現場でも「最善の仕事のために、最良の職場を」、「職員が笑顔でなければ、入所者に明るく接遇することができない」をモットーに、育児・介護の両立支援制度を整え、高い有給休暇取得率を誇り、職員が気持ちよく仕事を行うことで紹介が増え、業績向上につながった。
- ★誰が休んでも業務に対応できるようにいち早く業務分析に取り組み、最小人員で業務を遂行できる経営体質を実現していたため、リーマンショック後の景気低迷にも雇用を確保しつつ他社より売上や利益を早期に回復した。

② どんな魅力で優秀な人材を惹きつけ引き止めるか? ～WLBは“次の報酬”～

働く人が「やる気」を起こす要因には、「動機づけ要因」と「衛生要因」の2つがあります。動機づけ要因には、任された仕事を達成した時(達成)、上司からの承認を得られた時(承認)、チャレンジングな仕事を任された(仕事そのもの)、職務、仕事量に対応した報酬が得られた(給与)等があります。給与は高ければいいというのではなく、社員が残業ばかりで疲れ果てているとなると、衛生要因にもなり得るのです。

情報サービス産業で働く従業員の意識調査で「勤務先が育児・介護と仕事との両立を後押しする職場では転職する度合いが低い」という結果がでています。

また中小企業はますます人材難が予想されますが、長引く景気低迷下でも採用段階で優秀な人材を惹きつけ、優秀な社員に長期にわたって貢献してもらう引き留め策としてWLBの活用が大変効果的です。ブログ、ツイッター、フェイスブックなどの活用でコストをかけずにアピールしましょう。

よこはまグッドバランス賞受賞企業の取組例

- ★従業員表彰制度の導入や、各社員のキャリアプランのためにエニアグラムを実施し個人の特性を分析、上司が部下に合わせた接し方を行うことで社員のモチベーションが上がり、離職率が減少した。
- ★ホームページに受賞したことを掲載するなど企業イメージの向上を図ったことで、他社で教育訓練された優秀な人材の採用に結びついた。

③ 業績を最大限にする人員配置 ～働き方と労働時間制の選択～

業績を最大限に引き出すには顧客や仕事の多いときに人を多く配置し、少ないときは必要人数しか置かない人事配置が欠かせません。どんなに社員が残業しても残業手当は顧客に請求することができないのです。所定労働時間内にいかに生産性を上げるかがポイントで、どんな働き方が成果を出すのに適切かを考え労働時間制を選択することが必要です。

例えば1ヶ月単位の変形労働時間やフレックスタイム制は毎月忙しい時期が決まっている職種に、専門業務型裁量労働はデザイナーや研究開発職など労働時間の把握が難しい職種に適用できます。また労働時間の繰り上げ下げ、振替休日の活用、有給休暇の時間単位付与、複数の勤務時間帯から生活状況に応じて選べる選択制勤務など活用はさまざまです。過去数か月のPOSシステムから月・曜日ごとの売上推移・イベント等の売上変動をつかみそれに応じて社員を配置する方法もあります。

(2)在宅勤務

災害時に強く、節電策として有効です。在宅での遂行業務が明確で、情報セキュリティの問題を解決すれば、どんな仕事でも週1回は在宅にすると効率的であるといわれています。前日までに申請すれば週1回から在宅勤務が可能という例や、介護中の医師が在宅で検査結果の分析・所見を報告書にまとめるといった勤務形態も可能。介護のため退職を申し出る社員が増えている昨今、優秀な社員の引き留め策としても有効です。

よこはまグッドバランス賞受賞企業の取組例

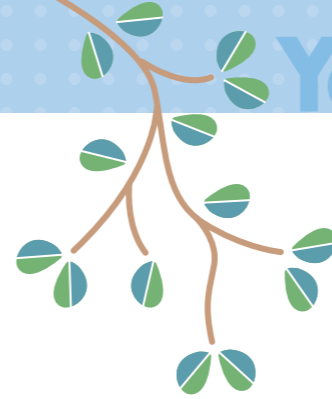
- ★働く上での制約条件(育児・介護、メンタル上の理由、障害を持つ社員など)がある社員もスキル・経験を活かせるよう在宅勤務を適用している。

(1)フレックスタイム

仕事の開始と終わりの時間を社員が自由に決められる制度です。通常コアタイムを設定しますがコアタイムなしの設定も可能です。どの社員を対象範囲とするかは、業務の性質や社員の適性から判断します。

よこはまグッドバランス賞受賞企業の取組例

- ★グループ内企業の総務・人事・経理・システム業務を請け負う特性から90%以上の社員がフレックスを適用し、新卒社員でも上司との面談を行った上でフレックス適用可能とした。



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～



(3)短時間勤務

毎日所定労働時間より短く働く（例：6時間×5日）か、あるいは隔日勤務、月何回といった柔軟な勤務が可能です。短時間勤務にフレックスやシフト勤務を合わせることも可能。多様な経験を持ったスキル・知識を持った人材をより少ないコストで雇用することができます。専門性を活かしながらのワークシェアリングはどの業界でも人材不足解消の一助になります。

よこはまグッドバランス賞受賞企業の取組例

★看護師・理学療法士などの専門職について週数回、1回2~3時間のシフト勤務を行っている。

(4)新しい働き方 ~コンプレストワークウィーク~

1日の労働時間を1カ月単位変形労働時間やコアレスフレックスタイムにより増やし休日を増やす働き方です。社員にとっては休みが増え、会社は残業代が発生を抑えられるメリットがあります(図Ⅲ)。

図Ⅲ	月	火	水	木	金	土	日
	8	8	8	8	8	休	休
	10	10	10	10	休	休	休

(5)災害に強い働き方(事業継続計画の一つとして)

企業が自然災害などの緊急事態に遭遇した場合に、緊急時にいち早く継続する業務を決め、そのための要員確保をあらかじめ決めておく必要があります。勤務形態は在宅勤務だけでなく、時差通勤・宿直勤務・テレビ・電話会議の利用、班交替制、営業時間および営業種目の変更、業務の機械化・自動化を行います。それには平常時から定期的にクロストレーニング(社員多機能化訓練)を行っておくことが不可欠です。これは社員が平常時と異なる業務をあえて行い、欠勤者を補完できるようにトレーニングを実施することです。

例えば、建設業では要員の確保や必要な資格を持った人材が不足し、業務を進められない可能性もあります。欠勤率も想定しながら協会社の要員確保や資材調達確認訓練を定期的に行っておきましょう。

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企業～」と認定・表彰する取組を行っています。

平成23年度は、11事業所が認定され、うち3事業所が表彰されました。そこで、今年度の認定・表彰事業所の取組を紹介します。



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

4 収益力を向上させる計画的な仕事の進め方と業務分析

企業が収益力をより向上させるには 収益につながる部分の「仕事」を増やし、その準備の「作業」を減らすことが不可欠です。現在の業務フローや誰が担当するかを見直すことで、部門業績の最大化が可能になります。そこで現在の業務フローを書き出して、重複している仕事、慣習で行っている業務、季節的な繁閑の変動の多い業務を見直します。効率化の取り組みで、空いた時間をよりお客様への時間(おもてなし、顧客対応、顧客ニ

ズの把握など)の増加・提供する製品・商品・サービスの向上に振り向けることが可能です。

よこはまグッドバランス賞受賞企業の取組例

★週2回のノー残業デーで残業代を40%削減し、企画から新商品の販売期間を短縮し業績を向上した。

5 WLBを成功させるには 社員の協力も不可欠 ~お互い様の精神で~

会社側の取り組みだけでなく、社員自体がお互い様の精神を持ち協力し合うことがポイントです。例えば
①子供が熱を出したときに夫婦で交代にどう休みをと

るか決めておいたり、②災害時の子供の送迎にどう対応するか決めておく、③仕事に穴を開けないよう前倒しで仕事を行い進捗度を可視化することが重要です。

6 最後に ~WLBの推進で日本の社会を元気に~

WLBの推進は次世代の持続可能な社会に向けて今の私たちができることです。全員が経営に参画し、社員がそこで成長し、会社が良い方向に変わっていくワクワク感を共有することこそ成功の鍵です。厳しい時代

ですが、もっと楽しく業績を上げるために、会社に合った取り組みを行ってください。皆さんの会社が元気になることで日本の社会がより元気になることを願っています。

社会に役立つ人材を育てる



学校法人 岩崎学園

<http://www.iwasaki.ac.jp>

ファッション、情報技術、医療、保育などの分野で、変化の激しい時代のニーズをとらえた教育・学習支援業を行っている学校法人です。

仕事と家庭の両立支援への取組としては、時短勤務は小学校就学前まで利用可能としており、産休取得者の職場復帰率は100%となっています。育児休業中は、定期的に学園の状況や個々の業務に関する資料を送るなどして情報共有をし、復帰しやすい雰囲気づくりに取り組んでいます。また、女性管理職の比率は主任以上で37%と、全国平均の5.8%を大きく上回っており、性別に捉われない教職員の能力活用に取り組んでいます。

その他、横浜市内に幼稚園や保育園、学童保育を各2カ所設置し、地域の子育てを応援する子育て支援センターとして活動する他、社会・地域に貢献したいと考えている教職員のためのボランティア休暇の考案など、働きやすい環境のプラットフォームづくりを考えています。

代表のお話

岩崎学園の社会的使命である”社会に役立つ人材を育てる”には当学園で働く人が意欲を持って当学園の教育力を高め、より良い教育につなげていくことが不可欠な要素であり、当学園の社会的使命の両輪になっています。ワーク・ライフ・バランスをおろそかにすれば人材が定着しないので、必然的に働きやすい職場づくりへの取組を進めるようになりました。有給休暇取得率が部署によってばらつきがあるので、取得率向上に取り組んでいきたいと考えています。

育児休業を取得した女性職員の声

同僚に子育て経験者がいることだけでなく、管理職が自ら仕事と生活の両立を実践しているので、看護休暇などの理解もあり、子どもの突発的な病気にも柔軟に対応してくれて助かりました。また、セクハラを感じることもなく、気持ちよく働ける職場となっています。子どもの手が離れた後はフルタイムに戻り、学園に貢献できたらいいと思っています。





人というソフトを大切に

(株)富士テクノソリューションズ

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

ワーク・ライフ・バランスへの取組は、プロジェクトを立ち上げ、全国(横浜・厚木・名古屋・大阪など)の拠点から選抜委員を募って、役員を含め14名が2か月に1度本社に集まり、最初は勉強会から始めました。育児休業中の社員へ、社内新聞やメールマガジン、パンフレットを毎月送付し情報提供するとともに、社外からポータルサイトにアクセスできるようにして会社の状況を把握できるようにしています。通勤が困難な社員に対しては在宅勤務を認め、男性社員の育児休業の取得についても促進しています。また、セクシュアル・ハラスメント対策として、一次相談、相談窓口、審議会など相談フローを明確化しイントラネット上で周知環境を整えています。

働く女性社員や子を持つ女性社員の中からIT業界加盟団体の「ベストワーキングウーマン表彰」に適合する社員を毎年推薦し、女性社員を支援しモチベーションアップに努めるとともに、有給休暇取得率は88%と高い実績になっています。



【事業所概要】

- 事業内容 エンジニアリングソリューションサービス
- 従業員数 280人
- 所在地 港北区
- 代表者 高井 男 さん

代表のお話

プロジェクトとして始まったワーク・ライフ・バランスへの取組は、それが女性活用に限らないことが理解され、いろいろな方向に展開しました。「人というソフトを大切に」をモットーにして育児中の社員の雇用環境の整備や多様な労働条件の検討、さらには家族の参画など、働きやすく社員一人一人が成長できる職場環境の土壌作りを推進し成長できる企業へと変革を図りたいと考えています。

育児休業を取得した女性従業員の声

有給休暇は、女性だけでなく男性もよく取得しているのが気兼ねなく取得できる雰囲気です。以前勤務していた同じ業界の会社は人員が少なく休みを取りにくかったのですが、当社は周りの社員がどんどん休みを取っていたので安心して取得できました。また、やりくりのために仕事の助け合いができて、お互いに頼みやすい環境ができています。育児休業中も、会社から社内報が届いて会社の様子を知ることができました。



最善の仕事のために、最良の職場を

(医社)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として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、「最善の仕事のために、最良の職場を」という経営理念のもと、最良の職場環境作りに取り組んでおります。今年度は、育児時短制度の「3歳まで」という法定を上回る「小学校4年の始期まで」に延長するとともに、職員が様々な人間力を磨いていけるように放送大学受講費用の全額法人負担を始めました。

開院以来継続している育児休業の取得率100%と、育児・介護休業からの復帰率100%を現在も更新しております。時短勤務や看護休暇など、育児・介護支援の体制についても継続して取り組んでおります。



【事業所概要】

- 事業内容 医療機関
- 従業員数 84人
- 所在地 港北区
- 代表者 片山 敦 さん

代表のお話

優秀な人材に継続して勤務していただくためには、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ほしい。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考えています。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貢献できればと願っています。

男性従業員の声

以前勤務していた医療機関に比べ、IT化と分業化が進んでいるため残業が激減しました。ゆうあいクリニックでは「無駄な残業をなくす」という姿勢が職員それぞれにあるため、次に何をすべきか段取りを考えるように意識改革ができました。また、職場体験会での講師など通常業務だけでは経験できない業務を任せてもらえたり、外部のビジネスセミナーに法人負担で参加させてもらえたり、積極的に勉強・成長できる環境だと思います。



時代の要請を先取り

財団法人 育生会

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

看護師の働きやすい環境を整えるために事業所内託児施設を整備し、全職員の子ども、孫を受入れています。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託児施設を利用することが可能です。お孫さんを受入れるきっかけになったのは、従業員からの要望で、従業員のニーズを聞きながら、働きやすい職場環境づく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、事業所内託児施設では毎月防犯・防災訓練を実施するとともに、急な残業時にも延長保育の対応をし、月に1回は休日を開けるようにし、また夏休み・冬休み中は小学生の子どもの受け入れることなどを通じて、職員の利用しやすい、また活気ある職場づくりを進めています。

【事業所概要】

- 事業内容 病院・介護老人保健施設
- 従業員数 172人
- 所在地 保土ヶ谷区
- 代表者 碓井 貞彦 さん



働く女性をバックアップする



(株)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など、女性が快適に働ける環境づくりを目指しています。

保育士や子育て中の女性を対象とした講座やイベントも実施しており、スキルアップ支援にも取り組んでおります。また、社会保険労務士と従業員との就業規則の読み合わせ・ヒアリング・課題提案等の実施、育児介護休業の積極的な取得、そして復帰までのサポートにも力を入れています。

フレックスタイムは希望者全員に適用可能としており、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努めています。

【事業所概要】

- 事業内容 保育施設運営 有料職業紹介
- 従業員数 23人
- 所在地 西区
- 代表者 具志堅 やす子 さん



互いの長所を認め、助け合いながら働きやすい職場を

(医社)恵生会

<http://www.med-keiseikai.or.jp/>

看護・介護の業界は、慢性的に人手不足で、かつ体力を使う仕事でもあり、子育て時期の看護師にどうやって継続して働いてもらうか、現場と話し合いながら、職場をつくってきました。

恵生会として従業員が安心して働けるよう託児施設を備えるほか、学童保育利用児童の小学校までの迎え・施設への送り届けを職員が行っています。学童保育は子どもが休みの日でも利用者がいれば開設しています。

また全職員を対象にして介護福祉士受験支援制度を整え、試験合格後にキャッシュバックする仕組みがあります。目立たないところで頑張っている職員・ボランティアを職員投票で決定し、表彰するなどして、職員のモチベーションアップに取り組んでいます。

【事業所概要】

- 事業内容 介護老人保健施設
- 従業員数 283人
- 所在地 旭区
- 代表者 富田 祐司 さん





赤ちゃんは日本の宝

(医)ワンアンドオンリー 新横浜母と子の病院
<http://www.hahatoko.jp/htm/index.html>

分娩を中心とした母性系病院であり、病院方針には「赤ちゃんは日本の宝」を掲げ、お産の安全安心を目指した医療を行っています。

出産で女性が会社を辞めざるを得ない状況が現実的に多いのを見て、「出産」を職業としている以上、社会的責任として女性が復職し働きやすい職場づくりに取り組んできました。

両立支援の取り組みを始めたのは、少なくとも20年くらい前のことで、他の病院、他業種に先駆けて、優秀な人材を採用するために院内保育の整備や、家庭都合の欠勤を減らすためにシフトの勤務変更を柔軟にするなどして環境を整えてきました。

勤続年数ごとに連続10日以上のリフレッシュ休暇取得を導入し、併せてお祝金を支給するなどして、従業員の生活の充実を支援しています。

【事業所概要】

- 事業内容 医療機関
- 従業員数 120人
- 所在地 港北区
- 代表者 塩原 和夫 さん



働く母親をサポートできる会社でありたい

ホームケア株式会社
 ひまわり訪問看護ステーション

住み慣れた自宅での療養生活を支援するために、保健師や看護師、作業療法士が訪問するスタイルで事業を行っている会社です。

24時間365日の対応が求められる看護・介護の現場が人材不足となっている一方で、資格があっても、子どもの発病などに対応できず、復帰できない看護師が多い現状を見て、母親をサポートできる会社でありたいという理念のもと、働きやすい職場作りに取り組みました。

所長自らが制度を利用し、また少人数の事業所ながら、事業所の中に設けた託児スペースは、生後5か月から15歳までの子を対象にし、全社員が利用することができます。保育士の資格を持つ社員(事務兼任)とパート社員が子どもたちの対応をしています。看護等の専門性を生かしながら、個別の事情に合わせた働き方ができる職場です。

【事業所概要】

- 事業内容 訪問看護
- 従業員数 6人
- 所在地 港北区
- 代表者 黒澤 愛美 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)
<http://www.tmsi.co.jp/>

企業を繁栄させる“人材”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変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。

社員自身・あるいは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」を作成し、また今年度は節電策の一環として通常の夏季休暇に加えて8月に水曜日を休日とする取組などを通して、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。

毎年、タイムマネジメントや、自らの仕事と人生設計などについて考えてもらう研修や、産業界によるメンタルヘルスの研修を実施してワーク・ライフ・バランスを考えてもらっています。

【事業所概要】

- 事業内容 金融保険業
- 従業員数 129人
- 所在地 西区
- 代表者 関 栄男 さん



Wish Your Smile

吉田通信(株)
<http://www.yti.jp/>

携帯電話機の販売をしている会社です。
 ワーク・ライフ・バランスチームを発足させて、働きやすい職場づくりに取り組みました。

具体的には、時間単位での有休取得を可能にする制度変更や、リフレッシュ休暇制度(最高1か月)を設けて有給休暇の消化率を高めています。

また、非正規社員のモチベーションを上げるために、正規雇用スタッフ登用制度を作成・運用しています。実績は2011年6名です。

育児休業を取得している職員が復帰しやすいよう、全事業所のスタッフが集まる場にも出席してもらい職場の情報提供を行いました。

【事業所概要】

- 事業内容 携帯電話販売
- 従業員数 55人
- 所在地 西区
- 代表者 吉田 正樹 さん



Great Place to Work

日本ランズエンド(株)
<http://www.landsend.co.jp/>

米国本社にはもともと、社員が誇りをも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。

具体的には、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の導入、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などです。この他にも、毎週金曜日をノー残業デーに設定し、隔週で金曜の13時以降は退社できるサマーアワー制度を導入・励行して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 小売業(衣料品の通信販売)
- 従業員数 44人
- 所在地 港北区
- 代表者 稲辺 裕樹 さん



よこはまグッドバランス賞
 19・20・21・22年度
 認定・表彰事業所のご紹介

表彰 (有)デコデコ

- ★所在地…金沢区
- ★事業内容…フェイスペインティング等のイベントなどの企画・運営

表彰 (株)日立テクニカルコミュニケーションズ

- ★所在地…戸塚区
- ★事業内容…ソフトウェア、情報機器等のマニュアルおよびコンテンツ制作

表彰 (株)富士通ワイエフシー

- ★所在地…神奈川県
- ★事業内容…ITコンサルティング・システム開発

認定事業所の取組の例

- ★ワーク・ライフ・バランス推進室、委員会の設置
- ★テレワーク、短時間勤務、フレックスタイムなど柔軟な勤務制度の導入
- ★小学校卒業まで対象の育児期間限定就業制度を設定し、制度利用者の残業を禁止(上司に罰則規定)
- ★個々の業務分析によるワークシェアリング体制の構築
- ★全職員の残業時間の把握による勤務体制の平準化
- ★年次有給休暇以外に、自らの記念日に取得できる記念日休暇を制定
- ★ワーク・ライフ・バランスの取組紹介の資料や、セクハラ防止ガイドラインを作成し、勉強会で共有化

19年度 認定・表彰事業所

認定 (社福)横浜YMCA福祉会 ★所在地…中区 ★事業内容…福祉・保育サービス・子育て支援	認定 (株)みつば ★所在地…神奈川区 ★事業内容…自動車運行管理・保育サービス	認定 (社福)訪問の家 ★所在地…栄区 ★事業内容…福祉サービス (高齢者・障がい者)	認定 (株)フロウエル ★所在地…都筑区 ★事業内容…部品製造・販売
認定 (株)日宝工業 ★所在地…西区 ★事業内容…設備・土木・建築関係	認定 NPO法人でっかいそら ★所在地…瀬谷区 ★事業内容…福祉サービス (障がい児・者)	認定 (社福)たすけあいゆい ★所在地…南区 ★事業内容…福祉サービス	

20年度 認定・表彰事業所

表彰 (医社)恵生会 ★所在地…緑区 ★事業内容…医療機関	表彰 相鉄アメニティライフ(株) ★所在地…西区 ★事業内容…保育所・学童保育の経営
表彰 (株)マーケティングインフォメーションコミュニティ ★所在地…都筑区 ★事業内容…コンサルティングサービス・小売	表彰 (株)メディネット ★所在地…港北区 ★事業内容…医療サービス

認定 (株)アローズ・システムズ ★所在地…西区 ★事業内容…情報サービス	認定 (医社)伊純会 ★所在地…保土ヶ谷区 ★事業内容…介護老人保健施設	認定 (株)イワサワ ★所在地…神奈川区 ★事業内容…医療工業用ガス製造・運輸・青果仲卸	認定 (株)グラフィティ ★所在地…南区 ★事業内容…広告デザイン制作
認定 (社福)白百合会 ★所在地…神奈川区 ★事業内容…保育所運営	認定 (株)ダッドウェイ ★所在地…港北区 ★事業内容…ペビー・ベットの用品の輸入販売企画	認定 NPO法人でっかいそら ★所在地…瀬谷区 ★事業内容…障がい者福祉	認定 日総ブレイン(株) ★所在地…鶴見区 ★事業内容…人材派遣
認定 (株)ビタミンママ ★所在地…青葉区 ★事業内容…出版・編集・マーケティング	認定 (株)萬珍樓 ★所在地…中区 ★事業内容…飲食業	認定 (株)みつば ★所在地…神奈川区 ★事業内容…自動車運行管理・保育サービス	認定 (学)ハツ橋学園 ★所在地…旭区 ★事業内容…幼稚園、保育園
認定 (株)リクルーティング・ギミック ★所在地…青葉区 ★事業内容…広告・出版業	認定 (社福)黎明会 ★所在地…金沢区 ★事業内容…保育所		

21年度 認定・表彰事業所

表彰 (株)アロー・ヒューマンリソース ★所在地…中区 ★事業内容…総合人材サービス	表彰 (医社)景翠会金沢病院 ★所在地…金沢区 ★事業内容…医療機関
表彰 (医社)恵生会 ★所在地…緑区 ★事業内容…医療機関	表彰 ニッパ(株) ★所在地…港北区 ★事業内容…紙器加工販売
表彰 (株)日立テクニカルコミュニケーションズ ★所在地…戸塚区 ★事業内容…ソフトウェア、情報機器等のマニュアルおよびコンテンツ制作	表彰 (医社)ゆうあい会 ゆうあいクリニック ★所在地…港北区 ★事業内容…医療機関

21年度 認定・表彰事業所

認定 (財)育生会 ★所在地…保土ヶ谷区 ★事業内容…医療機関	認定 (医社)桜栄会横浜セラトピア ★所在地…緑区 ★事業内容…介護老人保健施設	認定 関東陸送(株) ★所在地…保土ヶ谷区 ★事業内容…運輸業	認定 (社福)公正会 ★所在地…泉区 ★事業内容…特別養護老人ホーム
認定 (社福)孝徳会 (陽のあたる丘MISONO) ★所在地…栄区 ★事業内容…特別養護老人ホーム	認定 (株)スーパーシステムエンジニアリング ★所在地…神奈川区 ★事業内容…ソフトウェア開発	認定 セイノーロジックス(株) ★所在地…西区 ★事業内容…国際複合輸送業	認定 (社福)たちばな会 ★所在地…泉区 ★事業内容…特別養護老人ホーム
認定 (株)ダッドウェイ ★所在地…港北区 ★事業内容…ペビー・ベットのグッズ販売	認定 トヨタメトロジック(株) ★所在地…金沢区 ★事業内容…自動車点検設備	認定 (社)日本厚生団 長津田厚生総合病院 ★所在地…緑区 ★事業内容…医療機関	認定 日総ブレイン(株) ★所在地…鶴見区 ★事業内容…人材派遣
認定 (株)ユマニティ ★所在地…泉区 ★事業内容…サービス スポーツ指導等	認定 横浜磯子介護老人保健施設 ★所在地…磯子区 ★事業内容…介護老人保健施設	認定 特別養護老人ホーム ワゲン新横浜 ★所在地…港北区 ★事業内容…特別養護老人ホーム	

22年度 認定・表彰事業所

表彰 向洋電機土木(株) ★所在地…南区 ★事業内容…建設業 (電機設備施工)	表彰 (医社)育成社 佐々木病院 ★所在地…鶴見区 ★事業内容…医療機関		
認定 (医社)博慈会 青葉ざわい病院 ★所在地…青葉区 ★事業内容…医療機関	認定 (株)インプラントイノベーションズ ★所在地…鶴見区 ★事業内容…植物バイオ系サービス業	認定 (株)エンタープライズサービス ★所在地…港南区 ★事業内容…経理事務請負・派遣	認定 (医)三星会 大倉山記念病院 ★所在地…港北区 ★事業内容…医療機関
認定 (株)神奈川民間救急サービス ★所在地…神奈川区 ★事業内容…患者搬送業	認定 (社福)公正会 希望苑 ★所在地…泉区 ★事業内容…特別養護老人ホーム	認定 (株)せらら工房 ★所在地…港南区 ★事業内容…建築業 (住宅建築)	認定 (株)セントラルシステムズ ★所在地…中区 ★事業内容…情報サービス (ソフトウェア開発)
認定 相鉄ビジネスサービス(株) ★所在地…西区 ★事業内容…経理・人事・総務・広報等の業務代行	認定 日総ブレイン(株) ★所在地…鶴見区 ★事業内容…人材派遣	認定 日本ランズエンド(株) ★所在地…港北区 ★事業内容…小売業 (衣料品の通販)	認定 ホームケア(有) ひまわり訪問看護ステーション ★所在地…港北区 ★事業内容…訪問看護ステーション
認定 メルビック電工(株) ★所在地…神奈川区 ★事業内容…電気設備 (建物の電気工事の請負)	認定 (医)敬生会 介護老人保健施設やよい台仁 ★所在地…泉区 ★事業内容…介護老人保健施設	認定 (株)ユマニティ ★所在地…泉区 ★事業内容…サービス スポーツ指導等	認定 (医社)ゆうあい会 ゆうあいクリニック ★所在地…港北区 ★事業内容…医療機関 (がん検診)
認定 (医社)桐峰会 横浜桐峰会病院 ★所在地…瀬谷区 ★事業内容…医療機関	認定 横浜バンダイ(株) ★所在地…旭区 ★事業内容…鋼製建具業	認定 萬産業(株) ★所在地…港南区 ★事業内容…建設 (ビル建設・内装工事)	認定 リョーコーホーム(株) ★所在地…泉区 ★事業内容…建設・不動産・介護用品販売・レンタル
認定 (社福)若竹大寿会 介護老人福祉施設 わかたけ富岡 ★所在地…金沢区 ★事業内容…特別養護老人ホーム			

※掲載している情報は認定・表彰時のものです。