

女性の能力を活かし、男女ともに働きやすい職場に

平成22年度

よこはま グッドバランス賞



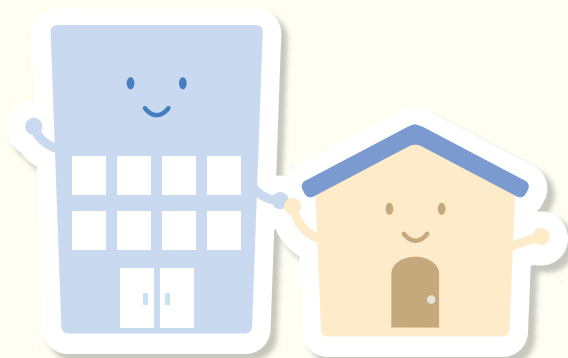
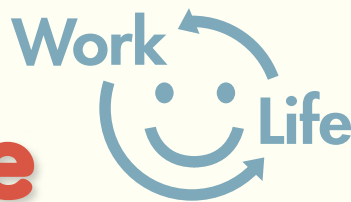
事業所

取組事例集

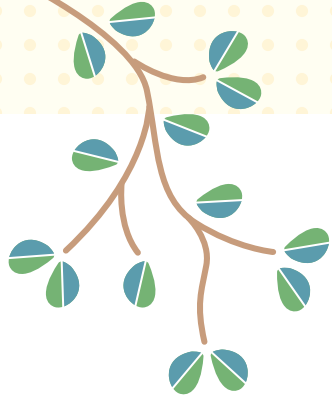


Work Life Balance

ワーク・
ライフ・
バランス



仕事と、仕事以外の生活を大切にするスタイル ~ワーク・ライフ・バランス~



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

Work Life Balance

少子高齢社会の中、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。

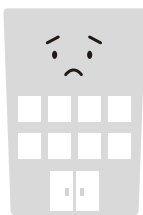
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは…

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

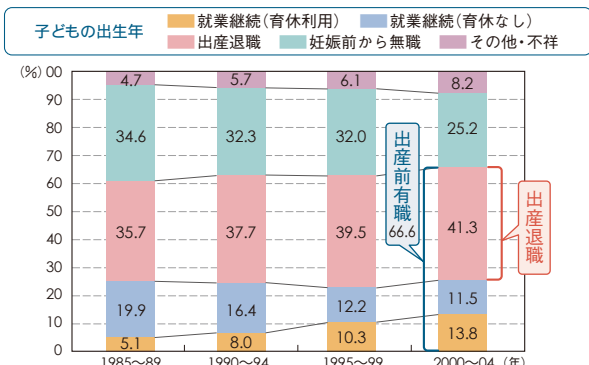
女性社員が出産を機に退職

戦力ダウン…



出産に伴い6割以上の女性が退職しています

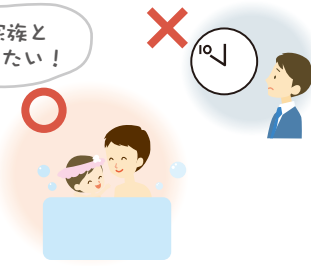
出産前有職者に係る第一子出産前後での就業状況



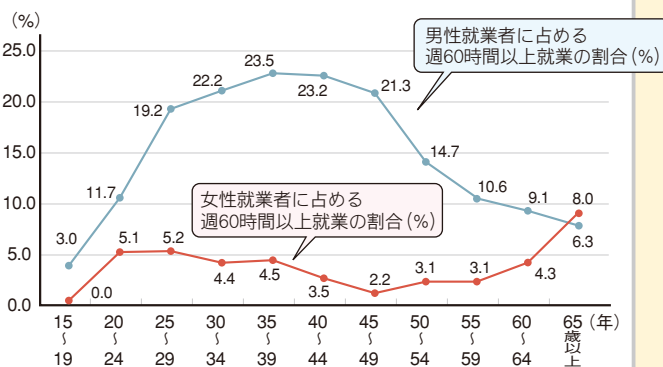
※資料：国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

社員が働きやすい会社に転職

もっと余裕と
過ごしたい!



男性は子育て期に就業時間が長くなっています



※資料：横浜市「よこはま男女共同参画行動計画18~22年度」

Work
Life
Balance

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 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

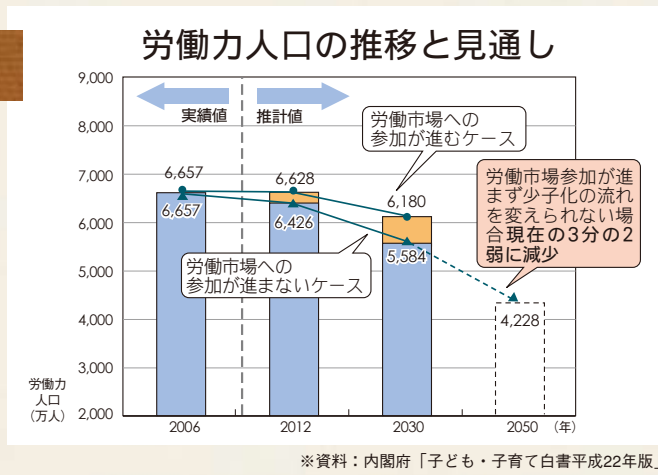
社内風土づくり

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

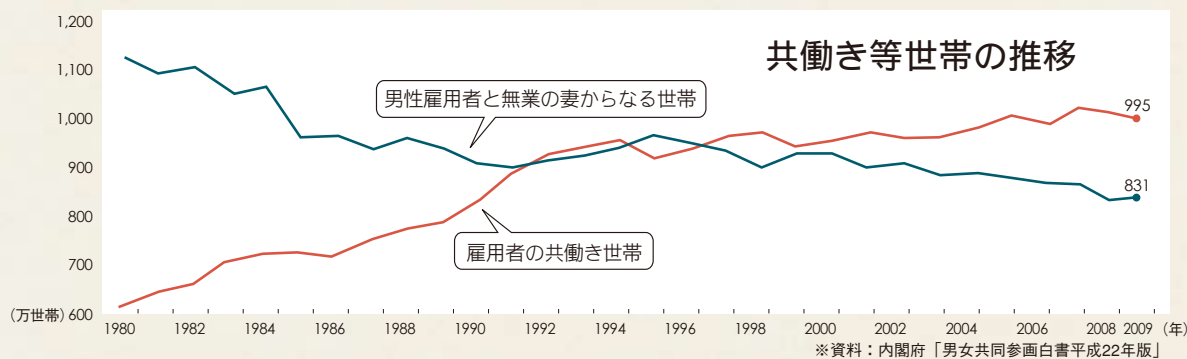
労働力人口が減少

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)

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

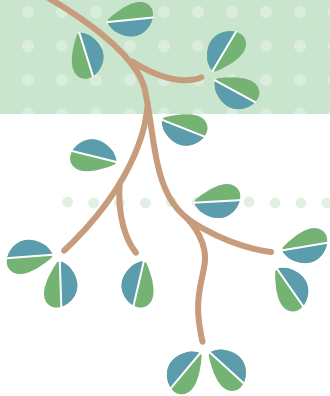
コスト
は？

残業時間が従業員1人あたり一日30分短くなると、
企業全体で1年間に削減されるコストは？

業務目標を変えずに効率化に務め残業時間を短くすれば、生産性が向上することに！

	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	(91万円)	(80万円)	(73万円)
純削減コスト	3億723万円	1億3,508万円	1,180万円

※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）



横浜市の施策 (中期4か年計画)



横浜市では、「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、22年度から25年度までを期間とする「中期4か年計画」を策定しました。

計画に盛り込んでいる、ワーク・ライフ・バランスの実現や、女性の活躍を支援するとともに、企業の成長・発展を目指した戦略や施策をご紹介します。

女性による市民カアップ戦略

～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～

一人ひとりの女性は、自分らしい生き方を選択し、他の人たちの多様な価値観を受け入れつつ、前向きに生活していくことを望んでいます。

そして、少子高齢化が進展する社会・経済の中では、あらゆる分野において更なる女性の活躍が不可欠です。

男女がともに家庭生活を大切にしながら、女性が持てる能力を発揮して仕事や地域活動を行う中で、新たなニーズ、すなわち新たなビジネスチャンスが生まれます。

まさに、女性の持つ、多様で柔軟な視点が、これからの成長の鍵となります。

- ★女性の雇用の増加と継続による経済発展
- ★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
- ★女性の登用による社会の活性化
- ★「ディーセント・ワーク」の実現による女性の潜在力の活用

ディーセント・ワークとは？

働く機会と生計に足る収入が得られ、男女平等でワーク・ライフ・バランスも実現できる「働きがいのある人間らしい仕事」のことです。

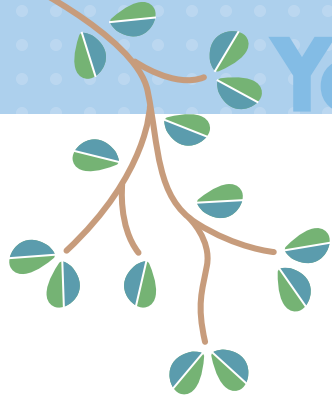
「未来の人材」子ども戦略

～社会全体で子どもの成長と自立を支えるまち～

横浜が将来にわたり発展し続けるためには、その発展を支える「子ども」が個として自立し、創造性をもった大人になり、意欲を持って働くことができる社会環境を整えることが大切です。

子どもの成長段階や家庭環境等に応じた適切な支援策の充実や、大人が子どもの成長に積極的に関わる仕組みをつくり、子ども・若者が未来に夢を持ち、積極的に社会に参加し、社会を形づくることのできる環境を整えます。そして、**より多くの人**が、「産み・育て」、「学び・育ち」、「働き・暮らす」ことを希望する都市・横浜となることを目指します。

- ★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
- ★女性の登用による社会の活性化
- ★学齢期から青年期の子ども・青少年育成



平成
22年度

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企業～」と認定・表彰する取組を行っています。

平成22年度よこはまグッドバランス賞では、2事業所が表彰、21事業所が認定されました。そこで、今年度の認定・表彰事業所の経営者、人事・労務担当者及び従業員の方に伺った“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。

なお、よこはまグッドバランス賞の制度の詳細は、裏表紙をご参照ください。

女性の登用・能力活用による経営業績の向上!

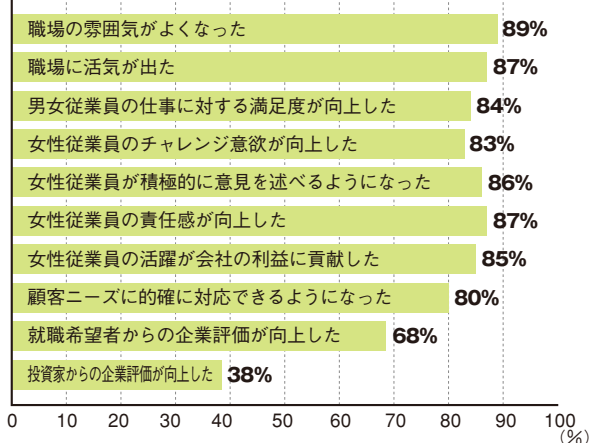
少子化の進行に伴う労働力不足が大きな経営課題となるなか、優秀な人材を確保・定着させるためには、ワーク・ライフ・バランスの推進のほか、女性が働きやすい職場環境づくりが不可欠なものとなっています。

女性の登用・能力の活用は重要な企業戦略のひとつであり、女性の能力発揮を促進し、積極的な取組を行うことは、企業経営の観点からも有効です。女性の能力を活用することにより、企業にも様々なメリットがあります。

- 女性労働者の意欲の向上
- 多様な人材による新しい価値の創造
- 職場の活性化
- 幅広く質の高い労働力の確保
- 企業イメージの向上など

女性の活躍が進んでいる企業ほど、
「職場の活性化」「従業員意識が向上」
「業績・評価が向上」しています!

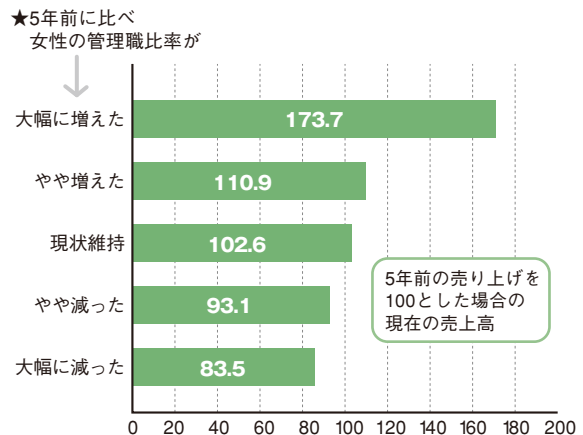
女性の活躍が進んでいる企業におけるプラスの効果



※資料：(財)21世紀職業財団「女性の活躍推進状況診断」(平成19年度)

女性の能力が発揮されると
「経営業績がアップ」します!

女性の能力を活用した取組が進んでいる企業ほど企業経営の業績や売上は良好という関係が見られます。



5年前の売り上げを100とした場合の現在の売上高

※資料：(財)21世紀職業財団「企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査」(平成15年度)



向洋電機土木株式会社

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

★「快適な生活環境の創造」を目標に掲げ、環境に配慮した電機設備工事を行っている会社です。最近では、象の鼻地区の復元照明や横浜駅東口・新横浜駅北口のペDESTリアンデッキの電気工事を施工しています。

★配偶者出産休暇や子の看護休暇の取得実績も多く、21年度には男性社員が育児休業を取得しています。また、育児や介護を行っている職員に対しては、時差出勤や在宅勤務等を認めるなど、社員と話し合いながらその人にとって一番良い勤務形態を作り上げています。

★セクハラ防止ガイドラインを作成し、月1回の勉強会で周知徹底を図っています。どんな言動がハラスメントにあたるかをクイズ形式で解説するなどし、働いている中でセクハラを受けた場合は、我慢せず相談窓口に伝えるよう社員に文書で通知しています。そのほか、心理カウンセラーを招いた「うつ病対策講座」など、様々な勉強会・研修を実施しています。

★「ワークライフバランス（関連制度と取組の紹介）」という資料を作成し、女性社員、新入社員、中途入社 of 社員に対し、どんな制度があるか一覧にして誰が何を活用できるか説明しています。また、ノー残業デーの実施のほか、年次休暇取得促進により休暇取得率が8～9割となっています。

★キャリアプランの相談にあたり、社員にエニアグラム（性格診断）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、退職する社員も少なくなりました。



育児を取得した男性社員

【事業所概要】

- 事業内容 建設業(電機設備施工)
- 従業員数 24人
- 所在地 南区
- 代表者 倉澤 雅彦 さん



家庭生活は重要と語る倉澤社長



家族と一緒に野球大会に参加

倉澤代表取締役のお話

建設業で働いてきて、昔は盆と正月しか休めず、日曜も出勤で子どもの行事に参加できなかったのが、社員にそんな思いをさせたくありませんでした。仕事の根底には、個人の家庭生活があり、そこに心配事があると、考え事をして現場での事故率が上がるなど、仕事にも影響してきます。経営者として、家庭の安定が仕事には一番だとの考えに到りました。

今では社員同士はもちろん、一緒に仕事をする業者にも方針を伝えて、互いにフォローできるところはカバーしあっています。

育児休業を取得した男性社員の声

21年9月に第一子が誕生しました。社長から「育児休業を取得してみろ」と背中を押してもらい、1か月の育児休業を取得しました。子どもの成長を毎日見ることができて楽しい日々を過ごせた一方で、子育ての大変さも知ることができました。家事をしながら子どもの様子に気を配ったこと等で、子育てを通して仕事の視野が広がりました。周りの社員も子育てを応援してくれたので、とてもありがたかったです。

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年個人医院として開業以来、今年で83年を迎え、保健・医療・介護の連携した地域サービスの構築を目指している病院です。内科・スポーツ整形・リハビリのほか眼科などの診療科目があり、より良い地域医療によって“最高の健康状態”を目指しています。

★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。高齢者の雇用創出として、送迎、清掃、営繕への積極採用を実施しています。定年後の看護職1人が再雇用で働いているという実績もあります。

★平成9年から院内保育室として「夢パンダ保育園」を設置しました。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、年齢別の保育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なっており、結果として優秀な人材の定着につながっています。子どもを2人以上預ける場合は、1人分の保育料を半額にすることで、利用者負担の軽減も図っています。また、研修時にも保育園に預けることができ、安心して研修に参加することができます。

★短時間の労働でも勤務可能な体制を作り、働くきっかけとして週2回からスタートする看護師もおり、希望があれば徐々に勤務日を増やしています。また、夜勤専従で常勤者も採用しています。

★職員の親睦のために、毎年創立記念日には、病院が費用を全額負担して社員旅行を実施しています。その際に永年勤続表彰（在職中は5年おきに実施）を行うことで横のつながりを保ち、職員の定着に努めています。



病院の外観



夢パンダ保育園の子どもたち



いきいきと働く看護師たち

佐々木院長のお話

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。

看護師(女性)の声

小学1年生と年長児の2人の子どもがいます。2人とも0歳から6歳まで夢パンダ保育園を利用しました。下の子は喘息もちですが、発作が起きた際にも、近くなので同僚に了承をとって様子を見に行くことができるので安心でした。保育園での教育方針がとても素晴らしく、この保育園に子どもを預けることができ良かったです。本当に働き続けたいと思える職場です。

戻ってきたいと思える病院



医療法人社団 博慈会 青葉さわい病院

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

当院は、49床の整形外科一般病院でしたが、2005年に多くの患者様、ご家族様より寄せられた『近所で気軽に高齢者の方が入院できる病院』『地域に密着した医療提供』を目指し開設しました。現在は、老人保健施設や特別養護老人ホーム等、地域施設との連携を進めています。

病院の運営には、看護師確保が欠かせないため、“出産しても戻りたいと思える病院”を目指し、開院当初より院内保育所を設置し、幼稚園との二重保育も受け入れています。そして、一部の幼稚園については、保育所と園バスまでの送迎（朝・夕）を保育士が行っています。また、院内に保育所があることにより、病棟でも子供の急病のときなどは、お互いにサポートし合おうという雰囲気は自然と生まれてきています。

【事業所概要】

- 事業内容 医療機関
- 従業員数 135人
- 所在地 青葉区
- 代表者 澤井 博司 さん



女性研究者の両立支援を目指して



株式会社インプランタイノベーションズ

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

植物遺伝子解析実験サービスの事業を行う会社です。会社設立当初から女性研究員が重要な戦力であり、21年度の産休・育休取得をきっかけとして長く働き続けられる環境を整備するべく取り組んでいます。当時は、会社に育児休業規程等がなかったため、女性社員の要望を踏まえながら規程を作成しました。

産休・育児休業の取得者が出たことで、顧客ごとの研究員に加え、補助者がついて、1人だけで仕事をしないような仕組みに変更し、結果として研究員が顧客対応に追われることなく、研究に集中できる体制ができました。

保育所に入所できるか分からない状況だったときには、社内に託児スペースを設ける計画を立てるなど、少人数だからこそ柔軟な対応で働きやすい職場づくりを進めています。

【事業所概要】

- 事業内容 植物バイオ系サービス
- 従業員数 5人
- 所在地 鶴見区
- 代表者 高根 健一 さん



企業の存在意義は社会貢献



有限会社エンタープライズサービス

<http://www.ep-service.jp/>

経営理念「企業の存在意義は社会貢献にある」を掲げ、人間尊重の精神で、社員の家庭を大事にするということを全社員で共有しています。中小企業を経理の側面から支援して事業発展に向けたサポートをしたいと考えると同時に、能力ある女性に社会で輝いてもらうために、働きやすい職場づくりをコンセプトに会社を設立しました。

育児や介護を含む家庭環境に合わせて、随時勤務形態を変更でき、就労時間は柔軟に対応して各年齢に応じた対処をしています。

人間尊重を基として、創意工夫と感動に溢れた職場づくりに取り組んでいます。

【事業所概要】

- 事業内容 経理事務請負、経理事務員派遣
- 従業員数 12人
- 所在地 南区
- 代表者 藤原 久子 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.ookurayama-hp.jp/index.html>

医療の一番の問題は看護師の不足であり、その最たる理由が、有資格者でも育児との両立ができずに働けないことでした。人員不足で無理をして働くことで職員一人ひとりに負荷がかかり、体調を崩して結局仕事が続けられないという悪循環になることから、働きやすい職場づくりを進めています。

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。利用時間は7時45分～21時で、年中無休です。産休明けから小学校入学前まで利用が可能です。

職員のスキルアップを目指した勉強会も、時間外ではなく忙しい日中に時間をやりくりすることで、全職員が参加できるように取り組んでいます。

【事業所概要】

- 事業内容 医療機関
- 従業員数 151人
- 所在地 港北区
- 代表者 坂口 淳さん



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がいのある明るい職場」を掲げています。

女性管理職にも子どもがいるので、子どもの発病時の対応や学校行事参加への理解があり、仕事がうまく回るよう、お互いにカバーしあう社風になりました。勤務日・時間の調整も、従業員の状況に応じて対応しています。

育児だけでなく、従業員の親の介護や、趣味や自己実現・研鑽等についても職場の理解があり、すべての従業員にとって働きやすい職場になるように取り組んでいます。

多様な生活スタイルを持つ社員で構成される職場ですが、お互いの仕事内容を共有し理解しているため、カバーし合うことができ、ワークシェアリングで運営しています。

【事業所概要】

- 事業内容 患者搬送業
- 従業員数 7人
- 所在地 神奈川区
- 代表者 星崎 清美さん



介護の場で、皆が笑顔であるように

社会福祉法人 公正会
希望苑

「利用者が尊厳をもってその人らしい生活を送れるようにする」ことを経営理念としています。利用者が笑顔でいるには、プロの介護集団を構成し、介護する側が笑顔でいなければならないと考え、介護を誰からもうらやましがられる職場にするための様々な取組を行いました。

最寄駅の近くに「のぞみ保育園」を設置し、職員と地域の子どもを受け入れています。また、腰痛などの負担をかけず長く仕事を続けてもらうために、低床ベッドの導入や、北欧式のトランスファー技術や利用者をベッドから持ちあげずスライドさせるスライディングボードの使い方の研修を介護職全員に実施しました。また、新入職員が相談できるように入職2～3年のトレーナー職員をつけるなどの取組を行っています。

【事業所概要】

- 事業内容 特別養護老人ホーム
- 従業員数 72人
- 所在地 泉区
- 代表者 齋藤 公貴さん



仕事を通じて人間性を磨く



株式会社せらら工房

http://www.serara.jp/index_top.html

100年健康住宅を目指す近代ホームグループで、積算発注、インテリア・コーディネートと煉瓦住宅の販売相談を行っています。

中小企業のいいところは、自分たちの意見を出してどんどん取り入れていけるところなので主体性を持って生き活きと働いてもらいたいと考えています。

工務店業界では珍しく火・水曜日の週休二日を実現させ、授業参観などに参加するために短時間有給制度を取り入れています。女性の場合、年齢や家族形態に応じて、仕事の取り組み方を柔軟にできるよう働きやすい環境づくりを目指しています。

もともとお客だった女性をパート職員として雇用し、やる気を認めて2年前から正社員とし、現在は広報室長として活躍してもらうなど積極的な登用も実践しています。

【事業所概要】

- 事業内容 建築業(住宅建築)
- 従業員数 13人
- 所在地 港南区
- 代表者 岡山 真弓 さん



両立を支援するサテライトオフィス



株式会社セントラルシステムズ

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

自社に女性社員が少ない原因を仕事と家庭との両立をするのが難しいことによると考え、女性にとって働きやすい職場が、すべての人にとって働きやすい職場になり、少子高齢化で人材確保が難しくなる中で、優秀な人材の確保へとつながるとの思いから両立支援を推進しました。

ある社員が家庭の事情による遠地への転居に伴って通勤が困難になったため、この社員が働き続けられるように在宅勤務「サテライトオフィス制度」を導入しました。SEとして在宅で勤務しながら、2週間に1回程度打合せのため出社しています。

管理本部が女性の能力活用やWLBの外部研修を受講し、社内で全マネージャーに意識啓発を図るとともに、精神疾患の予防等、メンタルヘルスにも取り組んでいます。

【事業所概要】

- 事業内容 情報サービス(ソフトウェア開発)
- 従業員数 122人
- 所在地 中区
- 代表者 大西 寿郎 さん



コミュニケーションが活発な風土づくり



相鉄ビジネスサービス株式会社

<http://www.sotetsu.co.jp/group/g/leisure/sbs.html>

経理・人事・総務・広報・システム関連業務の代行を行っている会社です。

少子高齢化で生産人口が減る中、顧客満足が得られる質の高いサービスを提供する為には、社員満足度の向上が欠かせないという考えから職場環境の改善に取り組みました。

育児休職者に向けた職場復帰支援プログラム(オンラインでの各種講座や掲示板などのコミュニケーションツール)の導入や休職前に育児休職経験者との交流ができる座談会を実施しました。また、子育てに関わる社員だけでなく全社員のワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、あらゆる取組みの根源であるコミュニケーションが活発な風土作りのため、「社員報の発行」・「挨拶プロジェクトの推進」、「感謝を伝えるサンクスカードの導入」などを実施しています。

【事業所概要】

- 事業内容 経理・人事・総務・広報・システム関連業務の代行
- 従業員数 145人
- 所在地 西区
- 代表者 林 英一 さん



ULTIMATE CRUSH ～徹底的な破壊(変革)～



日総ブレイン株式会社

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

「ULTIMATE CRUSH～徹底的な破壊(変革)～」という経営方針に沿って、“ここに生き生き”と働ける職場づくりを目指した委員会を設置したいという声が社員から上がりました。

ワーク・ライフ・バランス実現を目指して、育児・介護中の社員やこれから結婚する社員など6人で構成される「ニコイキ向上委員会」を発足し、様々な制度を導入してきました。

具体的な取組としては、年次休暇とは別に自分にとっての記念日に休暇を取得することができる「記念日休暇制度」、産休・育休中の正社員へのメールマガジン「ニコイキ通信」、社員の子供が親の仕事体験できる「子供参観日」などです。

家庭の事情で働けなくなることがないように、社員の働きやすい環境を目指して取り組んでいます。

【事業所概要】

- 事業内容 人材派遣・紹介業
- 従業員数 99人
- 所在地 鶴見区
- 代表者 清水 智華子 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。

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があります。

また、コールセンターのオペレーターは、仕事と家庭等の両立が図れるよう、7～24時の時間帯の中から個人の状況に合わせた勤務シフトで働いています。

【事業所概要】

- 事業内容 小売業(衣料品の通信販売)
- 従業員数 47人
- 所在地 港北区
- 代表者 ジョージ・R・ハンスン さん



働く母親をサポートできる会社でありたい

ホームケア有限会社
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、看護師、理学療法士、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。

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、正規・非正規社員がともに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 訪問看護ステーション
- 従業員数 4人
- 所在地 港北区
- 代表者 黒澤 愛美 さん



働きがいのある、明るい職場



メルビック電気株式会社

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

現場希望のやる気のある優秀な女性社員が出産・育児で退社してしまうのは大きな損失と考えて、子育てをしながら働き続けられるようにしたいと考えて取組を進めました。

20代・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」などの啓蒙活動を行っています。

社内結婚をした女子社員が12月に出産、1年間の育児休業を現在取得中。産後半年経過したところから、在宅で積算や図面を描くCADを担当しており、かかった時間に応じて時給で給与を支払っています。

上司だけでなく社長ともすぐに相談できるなど、誰とでもすぐに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 電気設備(建物の電気工事の請負)
- 従業員数 61人
- 所在地 神奈川県
- 代表者 田中 修 さん



介護の現場に慈しみの心(仁)をもって



医療法人 敬生会 介護老人保健施設やよい台 仁

<http://www.keiseikai-med.jp/group/yayoidai-jin/>

施設名の「仁」は、慈しみの心を持って接することを意味し、利用者に我慢させない介護を目指しています。

介護職、看護師には圧倒的に女性が多く、施設設立当初から事業所内保育室を充実させて、働く女性・働くお母さんを支援するという基本的な考え方がありました。

勤務時間中でも授乳のための育児時間を確保しており、その間は勤務からはずれて授乳ができます。時間は30分程で育児時間も給与を支払っています。子育て中の職員には夜勤を免除し、免除期間は職員の希望を聞いて決め、特にいつまでという定めはありません。正規職員でも夜勤のない日勤常勤職員の雇用形態を設けています。

女性の多い職場ですが、入居者に同性介護で対応するために、男性職員も増えています。

【事業所概要】

- 事業内容 介護老人保健施設
- 従業員数 93人
- 所在地 泉区
- 代表者 佐久 昭 さん



ヒューマニティ(人間愛)のある職場作り



株式会社ユマニティ

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

社員が安心して働ける場を提供したいという理念のもと事業を展開し、今年度は多様な働き方を社員に認める方針を打ち出しました。

具体的には、自己実現のために週休3日としたいという社員の希望を受け入れ、週休3日で働いている社員がいます。また、チアリーディングの世界大会に参加した際は、会社から特別な有給休暇が付与されました。

産休・育休を取得する社員の代替や、完全週休2日制実施に向けて、21年度から代替要員を増員したり、以前に退職した女性指導者に声掛けして、必要なときに勤務してもらうなどの対応をしています。

アイデア募集箱を常設し、様々な改善案を受け、優秀なアイデアに対しては表彰して、社員目線からの働く環境・業務体制の改善を進めています。

【事業所概要】

- 事業内容 サービス スポーツ指導等
- 従業員数 36人
- 所在地 泉区
- 代表者 高垣 正道 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施設として開院し、がん検診だけでなく臨床目的でも、横浜市を中心とした首都圏の多くの医療機関から年間1万件以上のご依頼を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の思いで、最良の職場作りに取り組んでいます。今年度は全額法人負担での月額10万円の所得補償保険や、業務外研修・サークル活動への助成金制度等を新たに導入しました。

また、開院時から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、時短勤務や看護休暇等、育児・介護支援の体制についても継続的に取り組んでいます。

【事業所概要】

- 事業内容 医療機関(がん検診)
- 従業員数 81人
- 所在地 港北区
- 代表者 片山 敦 さん



柔らかな医療

医療法人社団 桐峰会
横浜桐峰会病院
<http://www.touhoukai.com/>

昭和51年の医療法人設立と同時に、他の病院に先駆けて保育所を整備しました。

医療を24時間365日提供するためには、優秀な人材を確保し続けることが必要で、そのために、保育所だけでなく、看護師寮を病院近隣に用意し、一人暮らしでも家族でも利用可能にしました。また、単に保育所を設置するだけでなく、子どもたちに楽しい思い出を作りたいとの院長の思いから、病院で大型観光バスを購入し、院長自ら大型の免許をとり運転してバス旅行を月に1回実施してきました。

保育所は24時間365日利用可能で、生後2か月から学童（小学校3年）まで、勤務以外の事情（結婚式・葬儀等）でも利用できます。看護師以外の職員や、検診を受ける患者の子どもを半日保育することもあります。

【事業所概要】

- 事業内容 医療機関
- 従業員数 130人
- 所在地 瀬谷区
- 代表者 松本 義峯 さん



自分や家族を第一に！



横浜バンダイ株式会社

<http://www.y-bandai.co.jp>

仕事とは、自分や大切な家族のために働く事だとの考えから、社員全体が1つの『家族』のようにまとまることを目標としています。職場では、役職ではなく名前で呼び合うような、柔らかい雰囲気の流れ、住宅・ビルと部署が分かれていてもオープンに作業を共にしたり、知恵を出し合って取り組んでいます。

仕事と家庭の両立支援に向けて、その都度柔軟に対応しています。たとえば、家族の病気や保育園・学校等の急な呼び出しにも社用車を使用してすぐに向かうことが出来ます。社屋2階の工場内には、体調を崩した時に休める休憩室を作り、3階の仮眠室では乳幼児の世話が出来るスペースを設けました。また、子どもの学校が休みの際などは会社にて、勉強などが出来る場所も提供しています。

【事業所概要】

- 事業内容 鋼製建具業
- 従業員数 30人
- 所在地 旭区
- 代表者 安藤 二郎 さん



明るく楽しくおもしろく



萬産業株式会社

<http://www.yorozu-sangyo.co.jp/>

建設業を3Kから3S(safety,sanitary,simple)へと変えようと取り組んでいます。

建設業の人材不足を憂慮し、女性・若年労働者・高齢者を積極的に活用できる仕組み作りに向け、12年もの歳月をかけて産業用ロボットを開発しました。ロボット活用は工期短縮や、技術継承に役立つだけでなく、1日3交代勤務が可能となり、結果として社員の安全衛生の確保や収益性の向上を生み出しました。女性にとって働きやすい職場づくりが、誰にとっても働きやすい職場につながっています。

法改正で義務化される前に「セクシュアル・ハラスメント防止の方針」を明確に打ち出すなど、男女がともに働きやすい職場づくりを進めています。

【事業所概要】

- 事業内容 建設(ビル建設、内装工事)
- 従業員数 68人
- 所在地 港南区
- 代表者 長谷川 次郎 さん



地域社会への貢献を



リョーコーホーム株式会社

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

社長自身が地域の皆さんの力を借りながら、仕事と子育てを両立することができたという思いから、地域社会への貢献を重要な経営理念としています。

不動産業は男性中心の職場になりがちですが、女性も主力として活躍できる職場に転換する必要があると、男女がともに働くことができる環境を整えてきました。

夕方の顧客対応は社長と専務が対応し、時間内で効率よく仕事してもらい、社員に残業させないようにしています。子どもの学校行事には参加を推奨しているほか、小学3年生の子どもを育てる家庭の男性社員には、通常勤務の日曜日を他の勤務日と振り替えて休めるようにしています。また、会社が介護保険事業を行っていることを生かして、家族の介護の支援も行っています。

【事業所概要】

- 事業内容 建設、不動産、介護用品販売・レンタル
- 従業員数 8人
- 所在地 泉区
- 代表者 新村 恵一 さん



職員生き生き度アップにチャレンジ!



社会福祉法人 若竹大寿会 介護老人福祉施設 わかたけ富岡

<http://www.tomioka-w-waka.jp/>

施設長自身の経験から女性が子育てしながら仕事をするのは大変だと実感したことが、働き続けられる職場環境づくりに取り組んだきっかけです。施設の開所からこれまでに20人近くの育休取得者がありますが、育休取得率・復帰率はともに100%で、有休取得率も8~9割という職場です。

「職員生き生き度アップ」を事業目標に明記しています。職員のモチベーションの向上、やりがいのある職場づくりのために、良い改善アイデアを出した職員を全体会議で表彰しています。この取組は、自分たちの発案でお互いの良い仕事を認め合うことで、結果として利用者の満足度アップにもつながりました。また、良い仕事をした職員を褒めるグッジョブカード制度を導入し、職員が相互に高めあっています。

【事業所概要】

- 事業内容 特別養護老人ホーム
- 従業員数 75人
- 所在地 金沢区
- 代表者 山岡 悦子 さん



このマークを知っていますか？

これらは、どれもワーク・ライフ・バランスの推進や女性の能力活用に関連したマークです。



このマークは、ワーク・ライフ・バランス推進のためのシンボルマークです。

目指すのは、現状を「変える」ということ。例えば「会議は1時間と決める」ことや、「朝、To Doリストを作る」など、身近な取組から、働き方を変え、生産性を高めることで、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指しましょう。

参考ページ (内閣府)
<http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>

このマークは、ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」です。

女性の能力発揮の促進を図るためには、企業における男女労働者間の格差の解消に取り組む必要があります。このための企業の自主的かつ積極的な取組のことを「ポジティブ・アクション」といいます。

参考ページ (厚生労働省)
<http://www.positiveaction.jp/>



このマークは、子育て支援などに積極的に取り組んでいると認定された企業に贈られる「くるみんマーク」です。

事業主は、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の子育て支援のための行動計画を策定・実施して、一定の要件を満たす場合、都道府県労働局長の認定を受けることができます。くるみんマークを商品や広告に使用することで、子育て支援している企業であることをアピールできます。

(厚生労働省)

このマークは、イクメンプロジェクトのシンボルマークです。

イクメンプロジェクトとは、男性も子育てしやすい社会の実現に向けて育児・介護休業法が改正されたことを背景に、男性がもっと積極的に育児に関わることができる環境づくりを進める取組で、家族、企業、地域を巻き込む一大ムーブメントです。

参考ページ (厚生労働省)
<http://ikumen-project.jp/>





よこはまグッドバランス賞

19・20・21年度 認定・表彰事業所のご紹介

19年度 認定・表彰事業所

表彰 (株) 富士通ワイエフシー

- ★所在地…神奈川県 ★従業員数…281人
- ★事業内容…ITコンサルティング・システム開発
- ★取組内容…ワークライフバランス推進室の設置
 - テレワーク、短時間勤務など柔軟な勤務制度の導入
 - 子育て中の職員への支援(社内サイトの立ち上げ)

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 ★従業員数…273人
- ★事業内容…ソフトウェア・情報機器等のマニュアル及びコンテンツ作成
- ★取組内容…育児後の継続就労支援
 - 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
 - 女性の管理職の積極的登用

認定 (社福) 横浜YMCA 福祉会

- ★所在地…中区
- ★従業員数…273人
- ★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…西区
- ★従業員数…40人
- ★事業内容…自動車管理・保育サービス事業

表彰 (有) デコデコ

- ★所在地…金沢区 ★従業員数…6人
- ★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・運営など
- ★取組内容…遠距離通信による在宅・遠距離勤務
 - 女性就労分野の拡大、子育て経験者の能力活用
 - 地域貢献(障がい者・高齢者施設などでの活動)

認定 (社福) 訪問の家

- ★所在地…栄区
- ★従業員数…294人
- ★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
- ★従業員数…115人
- ★事業内容…部品製造・販売

認定 (株) 日宝工業

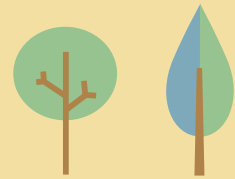
- ★所在地…西区
- ★従業員数…169人
- ★事業内容…設備・土木・建築工事

認定 NPO法人でっかいそら

- ★所在地…旭区
- ★従業員数…28人
- ★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
- ★従業員数…210人
- ★事業内容…福祉サービス(高齢者、障がい者)



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。

- テレビ(ずばり! 横濱)
- 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 (21年度実績)

20年度 認定・表彰事業所

表彰 (医社) 恵生会

- ★所在地…緑区 ★従業員数…267人
- ★事業内容…医療機関
- ★取組内容…事業所内託児施設の設置(月9日間24時間オープン)、短時間勤務・夜勤の免除等、地域への貢献(病院祭り、院内コンサート)

表彰 相鉄アメニティライフ(株)

- ★所在地…西区 ★従業員数…82人
- ★事業内容…保育所・学童保育の経営
- ★取組内容…女性施設長への積極的な両立支援(ロールモデルづくり)、育児短時間制度の導入、年次有給休暇の制度の改定(半日単位の取得)

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 ★従業員数…78人
- ★事業内容…コンサルティングサービス・小売り
- ★取組内容…小学校卒業まで対象の育児期間限定就業制度(Child Care Scheme)、CCS利用者の残業禁止(上司に罰則規定)、保育費半額補助

表彰 (株) メディネット

- ★所在地…港北区 ★従業員数…132人
- ★事業内容…医療サービス
- ★取組内容…育児介護等の必要時に「技術職」への配転制度(原則自動昇格・自動昇給、転勤・異動のない勤務形態を選べる)、国内留学制度

認定 (株) アローズ・システムズ

- ★所在地…西区
- ★従業員数…113人
- ★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
- ★従業員数…71人
- ★事業内容…介護老人保健施設

認定 (株) イワサワ

- ★所在地…神奈川県
- ★従業員数…176人
- ★事業内容…医療工業用ガス製造・運輸、青果仲卸

認定 (株) グラフティ

- ★所在地…南区
- ★従業員数…4人
- ★事業内容…広告デザイン制作

認定 (社福) 白百合会

- ★所在地…神奈川県
- ★従業員数…121人
- ★事業内容…保育所

認定 (株) ダッドウェイ

- ★所在地…港北区
- ★従業員数…77人
- ★事業内容…ベビー・ベットの用品販売企画

認定 NPO法人でっかいそら

- ★所在地…瀬谷区
- ★従業員数…39人
- ★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
- ★従業員数…106人
- ★事業内容…人材派遣

20年度 認定・表彰事業所

認定 (株)VM ビタミンママ

- ★所在地…青葉区
- ★従業員数…10人
- ★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
- ★従業員数…125人
- ★事業内容…飲食業

認定 (株)みつば

- ★所在地…西区
- ★従業員数…47人
- ★事業内容…自動車運行管理・保育・福祉サービス

認定 (学)ハツ橋学園

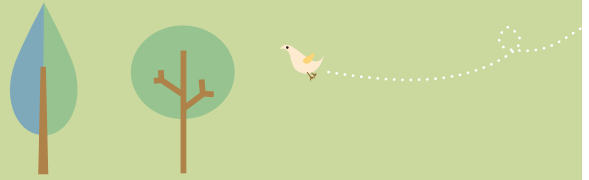
- ★所在地…旭区
- ★従業員数…48人
- ★事業内容…幼稚園、保育所

認定 (株)リクルーティング・ギミック

- ★所在地…青葉区
- ★従業員数…27人
- ★事業内容…広告・出版業

認定 (社福)黎明会

- ★所在地…金沢区
- ★従業員数…23人
- ★事業内容…保育所



21年度 認定・表彰事業所

表彰 アローヒューマンリソース(株)

- ★所在地…中区本町
- ★従業員数…70人
- ★事業内容…総合人材サービス
- ★取組内容…
 - 女性管理職の積極的な登用
 - シーズンホリデー(3日連続休暇)制度
 - ワーク・ライフ・バランス委員会の設置

表彰 (医社)景翠会 金沢病院

- ★所在地…金沢区泥亀二丁目
- ★従業員数…198人
- ★事業内容…医療機関
- ★取組内容…
 - 24時間365日運営の院内保育室の設置
 - 子育て期間中の職員の夜勤免除
 - 看護師専用の悩み相談室「フラワールーム」の設置

表彰 (医社)恵生会

- ★所在地…緑区竹山三丁目
- ★従業員数…270人
- ★事業内容…医療機関
- ★取組内容…
 - 病院隣接地に「保育園」及び「学童保育室」の設置
 - 学童を対象とした小学校への職員によるお迎え
 - 子育て期間中の週32時間の常勤制度

表彰 ニツパ(株)

- ★所在地…港北区新羽町
- ★従業員数…51人
- ★事業内容…紙器加工販売
- ★取組内容…
 - フレックスタイムや勤務時間中の外出を認める柔軟な勤務制度
 - “出社日限定”制度による週5日未満の勤務制度
 - 個々の業務分析によるワークシェアリング体制の構築

表彰 (株)日立テクニカルコミュニケーションズ

- ★所在地…戸塚区品濃町
- ★従業員数…272人
- ★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
- ★取組内容…
 - 「仕事と育児 両立支援ガイドブック」の作成
 - 仕事と子育ての両立に関する社員の相談窓口の設置
 - 育児休職者職場復帰プログラム(armo)の導入

表彰 (医社)ゆうあい会 ゆうあいクリニック

- ★所在地…港北区北新横浜一丁目
- ★従業員数…80人
- ★事業内容…医療機関
- ★取組内容…
 - 育児休業取得率100%、復帰率100%の実績
 - 全職員の残業時間の把握による勤務体制の平準化
 - 個別面談(従業員意識調査)による労働条件の改善

認定 (財)育生会(横浜病院)

- ★所在地…保土ヶ谷区狩場町
- ★従業員数…220人
- ★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…緑区北八朔町
- ★従業員数…84人
- ★事業内容…介護老人保健施設

認定 関東陸送(株)

- ★所在地…保土ヶ谷区狩場町
- ★従業員数…70人
- ★事業内容…運輸

認定 (社福)公正会

- ★所在地…泉区池の谷
- ★従業員数…102人
- ★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…栄区鍛冶ヶ谷二丁目
- ★従業員数…109人
- ★事業内容…特別養護老人ホーム

認定 (株)スーパースystem エンジニアリング

- ★所在地…神奈川区富家町
- ★従業員数…16人
- ★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…西区みなとみらい二丁目
- ★従業員数…87人
- ★事業内容…国際複合輸送業

認定 (社福)たちばな会

- ★所在地…泉区和泉町
- ★従業員数…118人
- ★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…港北区新横浜二丁目
- ★従業員数…80人
- ★事業内容…ペーパー・ペットグッズ販売

認定 トヨタメトロジック(株)

- ★所在地…金沢区鳥浜町
- ★従業員数…129人
- ★事業内容…自動車点検・整備

認定 (社)日本厚生団 長津田厚生総合病院

- ★所在地…緑区長津田四丁目
- ★従業員数…157人
- ★事業内容…医療機関

認定 日総ブレイン(株)

- ★所在地…鶴見区豊岡町
- ★従業員数…109人
- ★事業内容…人材派遣業

認定 (株)ユマニティ

- ★所在地…港泉区和泉町
- ★従業員数…34人
- ★事業内容…健康推進企画・体育教室運営等

認定 横浜磯子 介護老人保健施設

- ★所在地…磯子区森一丁目
- ★従業員数…70人
- ★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…港北区大豆戸町
- ★従業員数…83人
- ★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。

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企業～

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 横浜市内に事業所(本店・支店不問)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
横浜市民局 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22年12月発行