

## 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 横浜市市民活力推進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.jp/me/shimin/danjo/hyoshou/>



ホームページからお申し込みいただけます



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  
横浜市市民活力推進局 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21年12月発行

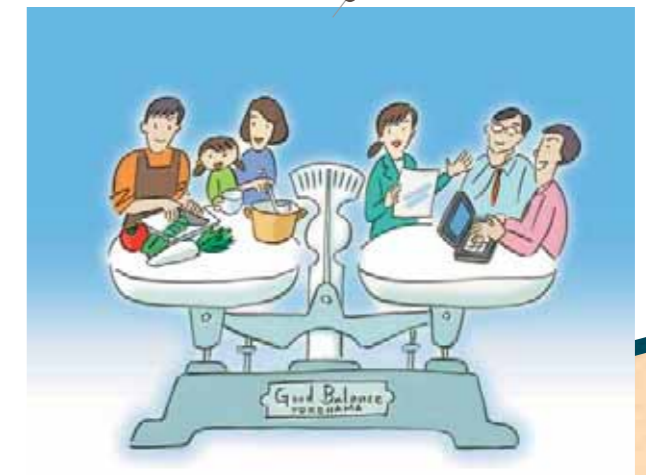
女性の能力を活かし、  
男女ともに働きやすい職場に

平成21年度

# よこはま グッドバランス賞



## 取組事例集

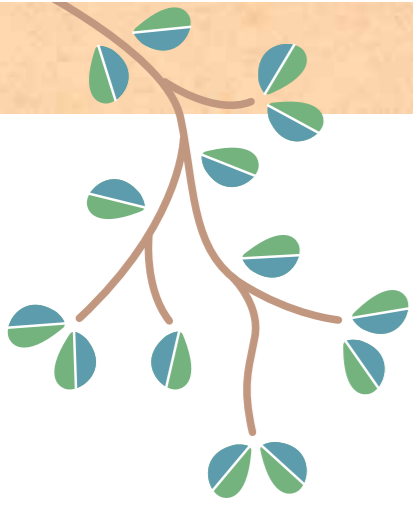


ワーク・ライフ・バランスを新しい経営戦略に



横浜市 City of Yokohama

# Work Life Balance



# Work Life Balance

## 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

急速に進行する少子化、人口減少に伴う労働力不足、女性の社会進出、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、これを契機とした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」 ～「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、2007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。

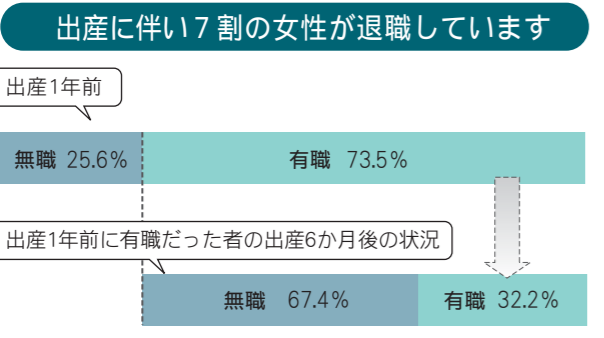
「憲章」では、ワーク・ライフ・バランスの取組は、企業にとって「コスト」としてではなく「明日への投資」として積極的にとらえるべきであり、企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む、とされています。

内閣府ホームページ <http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>

**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・バランスが取れないと...

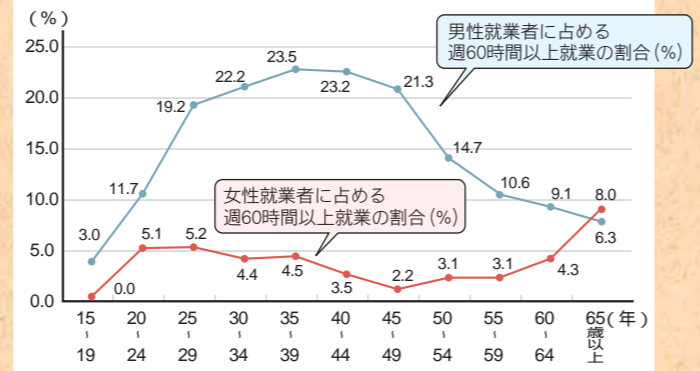
女性社員が出産を機に退職



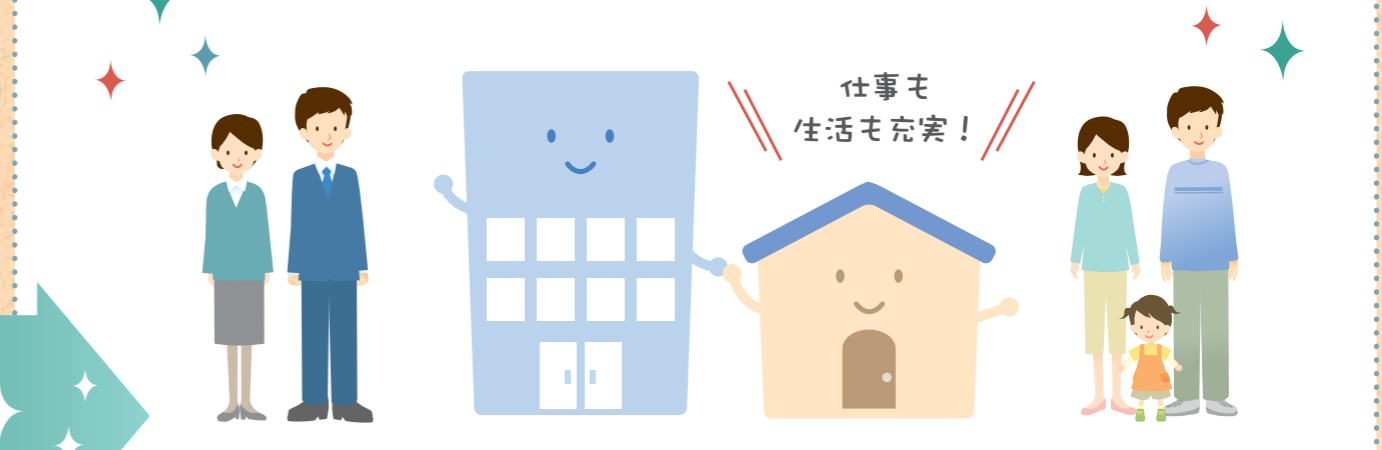
社員が働きやすい会社へ転職



男性は子育て期に就業時間が長くなっています

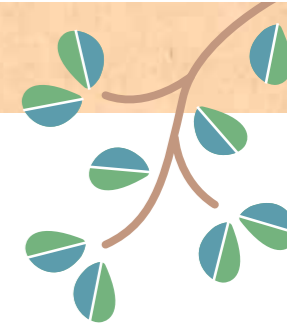


## ワーク・ライフ・バランス 実現!



## 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 従業員的能力向上**  
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！

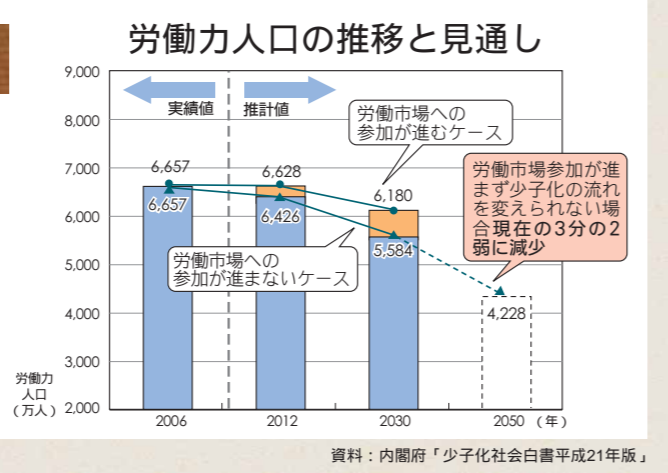
	従業員1,000人	従業員500人	従業員50人
《削減コスト》	30,814万円	13,588万円	1,253万円
人件費(残業時間削減分)	(29,831万円)	(13,097万円)	(1,204万円)
光熱費(残業時間削減分)	(983万円)	(491万円)	(49万円)
《投入コスト》	91万円	80万円	73万円
残業削減推進担当者の人件費	(91万円)	(80万円)	(73万円)
<b>純削減コスト</b>	<b>3億723万円</b>	<b>1億3,508万円</b>	<b>1,180万円</b>

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

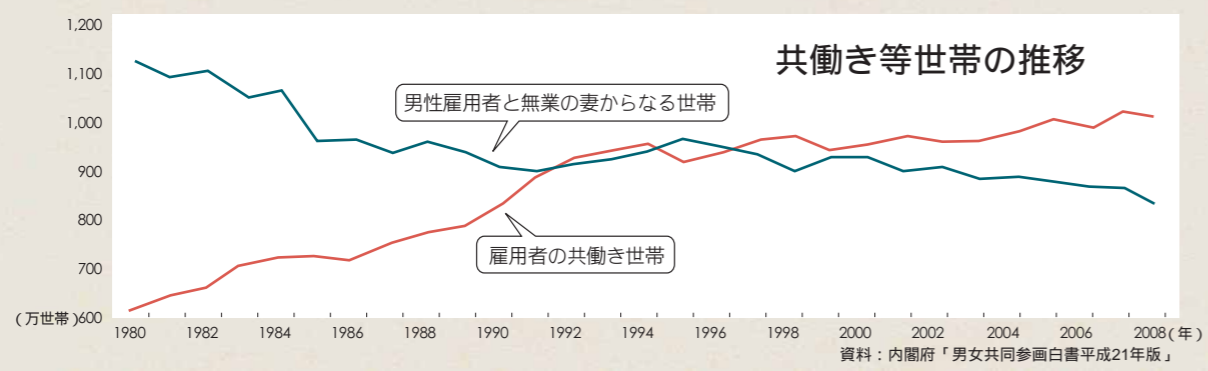
## 労働力人口が減少

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。



## 共働き世帯の増加

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。



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	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》 400万円	《投入コスト》 1,008万円
欠員補充までの業務代替費(126万円)	休業期間中の有期雇用者給与等(600万円)
中途採用者給与・採用・研修関係費(260万円)	短時間勤務期間中の有期雇用者給与等(391万円)
その他(14万円)	その他(17万円)
《節約コスト》 312万円	《節約コスト》 936万円
退職者に支払うはずだった給与等(312万円)	休業期間中・短時間勤務期間中の給与等(936万円)
<b>純コスト 88万円</b>	<b>純コスト 72万円</b>

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)

平成21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21年度よこはまグッドバランス賞では、6事業所が表彰、15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”を紹介いたします。

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・能力活用による経營業績の向上!

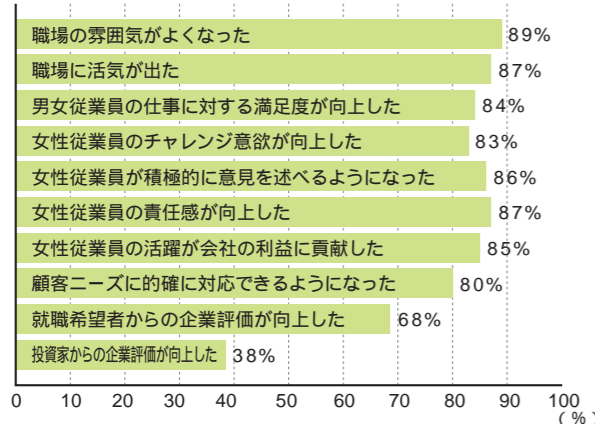
少子化の進行に伴う労働力不足が大きな経営課題となるなか、優秀な人材を確保・定着させるためには、ワーク・ライフ・バランスの推進のほか、女性が働きやすい職場環境づくりが不可欠なものとなっています。

**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!

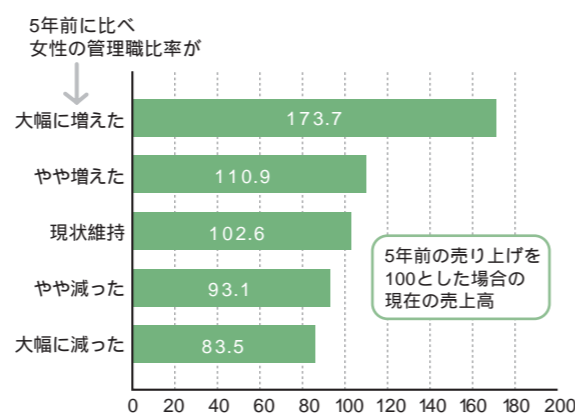
女性の活躍が進んでいる企業におけるプラスの効果



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「経營業績がアップ」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。



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



## アローヒューマンリソース株式会社

(旧社名：株式会社アローメイツ)

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

★人材派遣業、職業紹介事業、アウトソーシング、教育・研修事業等を行う総合人材サービス会社です。社員は財産であるという考えから社員を「人材」と位置づけ、風通しの良い企業風土を形成しています。

★社員70人のうち女性は37人で、全員が総合職という位置づけです。営業職にも女性を積極的に配置するなど、性別に捉われない職制を整えており、管理職及びリーダー職における女性の割合は37%となっています。また、正社員への積極的な登用を行っており、全社員の10%が非正規から正規に登用した社員です。

★20年12月に社内にワーク・ライフ・バランス委員会を設置しました。各部署の代表者に加え、子育て経験者や子育て中の社員も参加し、月1回会議を重ね、社員の「仕事と私生活の両立」への支援充実に取り組んできました。

★ノー残業デーを21年4月から実施し、毎週水曜日は18時以降の残業を原則禁止しています。また、有給休暇のほかにシーズンホリデー(3日連続休暇)という制度を導入しています。有休2日と土日を含めて9連休の取得を経営サイドが推奨しています。

★業務終了後1時間前後の勉強会(スキルアップセミナー)を月2~3回実施しています。テーマは「インサイダー取引」「顧客へのマナー」「個人情報保護」「食生活と健康」「メンタルヘルス」など多岐に渡っています。社員のスキルアップを図るとともに、他部署との交流の促進にもつながっています。



会議はお互いの意見を確認しあう場です。

### 【事業所概要】

- 事業内容 総合人材サービス
- 従業員数 70人
- 所在地 中区本町
- 代表者 浜中博さん



女性の力が不可欠と語る社長(中央)



ワーク・ライフ・バランス委員会(ミーティングの様子)

### 浜中社長のお話から

昭和61年の設立以来、当社では常に女性が活躍しております。特に女性は妊娠・出産をきっかけに、仕事を続けるかどうかの転機となることも多いと思います。家庭やそれ以外の活動が充実していると、いろいろな発想も浮かんでくるなど仕事の面でも効率よく、また登録スタッフや取引先に対し、質の高いサービスを提供できるようになります。それは女性に限らず、社員全体に言えることです。当社はさらに働きやすい職場づくりに積極的に取り組み、社員が仕事と家庭を共存させながら、持っている能力をより引き出せるよう、さまざまな施策を考えています。

### 時短勤務を利用している女性社員の声

子育てがあるので入社時の面接で短時間勤務を希望しました。会社には短時間勤務で働くことを快く了解してもらい、現在9時~17時で働いています。子どもが来年小学校に進学しますが、社内で初めてのケースなので、入学時の4月は時短勤務とするなど流動的な時間設定まで会社が配慮してくれます。子どもの状況を見ながらフルタイム勤務へ移行を検討しています。安心して働くことができる会社です。



## 医療法人社団景翠会 金沢病院

<http://www.keisukai.or.jp/kanazawa.html>

★地域の皆様への良質な医療・福祉サービスを総合的に提供するという理念の下に、病気やケガに遭われた方が安心して行ける病院を目指しています。また、糖尿病や骨粗しょう症、膝の痛みなど身近な問題を取り上げた地域向け医療講演会（月1回程度開催）などを通じて、住民の皆様とともに病気の理解と治療に取り組んでいます。

★0歳から6歳まで預けられる“たんぼぼ保育園”を院内に設置し、24時間365日運営しています。看護職員の33%が保育園を利用し、隔月での無料英語教室、季節に合わせた行事など充実した保育を実践しています。夏休み・冬休みで子どもが長期の休みのときは小学4年生まで預けることも可能で、柔軟かつ充実したサポート体制を完備しています。保育の登録人数は21年9月現在41人で、保育士は8人、保育助手10人が保育にあたっています。

★希望がある場合は、子どもがある程度大きくなるまで夜勤を免除しています。年に1回以上面接を行い、本人の希望を考慮して働き方を決めていきます。また、ブランクのある看護士の復職支援にも力を入れ、年4回程度復職支援プログラムを開催しています。入社後も随時、研修・セミナーを実施し働きやすい職場作りに取り組んでいます。

★看護師専用の悩み相談室「フラワーーム」を置いて、上司にはなかなか言えない悩みなどを相談できる体制を整えています。



職場で活躍する看護師など



24時間365日運営の保育園の様子



格安なメニューが豊富な職員専用食堂

### 【事業所概要】

- 事業内容 医療機関
- 従業員数 198人
- 所在地 金沢区泥亀二丁目
- 代表者 高山 篤也 さん

### 高山院長のお話から

病院の収益の源泉は医師と看護師による医療サービスだと思えます。看護師の採用及び定着化が大きな課題であり、どうしたら長く勤めてもらえるかを常に考えています。病院開設の5年後にあたる昭和48年に保育園を開園し、24時間保育等内容を充実させたり、業務の形態を個人の都合に合わせた働き方を導入するなど、現場の人たちと一緒に考え、働きやすい職場環境を構築してきました。これからも、地域に眠っている優秀な人材を掘り起こしていきたいと思えます。

### 看護師(女性)の声

第1子は1歳から、第2子は6か月から保育園を利用しています。以前は他の病院に勤務していましたが、出産を機に託児施設があるこの病院を選びました。24時間365日いつでも預かってくれるので本当に助かっています。病院内にあるので、必要なときにすぐに駆けつけることができ安心です。離乳食や保育方法も充実し、土曜日や学校が休みのときも預けられるので、働きやすいと実感しています。



## 医療法人社団恵生会

<http://www.takeyama-hp.com/index.html>

★20年度のよこはまグッドバランス賞表彰事業所です。上白根病院・竹山病院及び老人保健施設リハセンターさわやかを運営しています。

★上白根病院の隣りにある「第1めぐみ保育室」に続き、竹山病院の隣接地に「第2めぐみ保育室」を21年4月に設置し、子育てしやすい職場環境づくりをさらに進めています。預かり保育や一時保育にも対応し、21年9月現在20名の園児の登録があり、看護師のシフトに合わせ、8:30～17:30にオープンしています。

★保育園から小学校にあがると看護師がパートタイム勤務に移ってしまうことがあり、小学生になっても継続して働き続けられるように、めぐみキッズクラブ(学童)も設置しました。小学生は学年によって終わる時間が異なりますが、職員が時間を見はからって近隣の3つの小学校にバスで迎えに行くサービスを行っています。

★育児休業取得者が7人いますが、生後6か月からの利用が可能なので、早期に復帰した人もいます。復帰後にフルタイム勤務を希望した場合でも夜勤勤務を制限し、さらに、子育て支援の一環として、週32時間の勤務が可能な場合には、パート勤務に変更することなく、常勤として働く制度があります。

★有給休暇の取得率は7～8割と高く、特に子どもの学校行事などは100%希望を聞くようにし、職員のライフスタイルにあった働きやすい職場づくりを進めています。



職場に復帰して働いている看護師



新たに開設した第2めぐみ保育室内の様子



保育室入り口。病院隣接の空き家を改修

### 大矢理事長のお話から

出産を機に優秀な看護師に辞められては困るので、子育て中の方でも長期で働ける環境を積極的に取り組んでいます。保育室は職場からすぐ近くにあったほうがよいと考え、竹山病院のすぐ隣りに第2めぐみ保育室を設置しました。働く人がいないと病院経営は成り立たないので、子育て支援にかかる経費はコストではなく投資だと考えて、看護師に長く働いてもらえる環境づくりを進めています。そうすることで地域にも貢献できると考えています。

### 看護師(女性)の声

20年9月に出産し、翌年5月半ばに復帰しました。子どもが熱を出しても、すぐに様子を見にいけます。日曜でも受け入れてくれるので、日曜勤務も可能です。残業は少なく毎日18時には仕事を終えています。今はまだ子どもが小さいですが、将来幼稚園に通わせたり、小学校に上がったときでも、ここの職場で働いている限りは子どもの面倒をみてもらえるので、長い目で安心して働くことができます。



# ニッパ株式会社

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

★ダンボール製パッケージ製品や複雑な構造・精度を要求される緩衝用パッキングなど内装品の設計・製作等を行う総合パッケージ会社です。ディスプレイ関連商品など、きめ細かなニーズにも対応できるのが特徴です。

★働きやすい職場環境づくりの1つとして、“こまぎれシステム”があります。勤務時間の途中に外出し、用事が終わったらまた会社に戻って働くシステムです。外出した時間は不就労時間と考えず、各自に任されている仕事を与えられた時間で仕上げればよいというものです。

★“出社日限定システム”という仕組みがあり、例えば月・水・金などと週5日未満の勤務が可能で、幼児教室などに通わせたいというケース等でも活用できます。子どもの教育をきちんと行いたいという希望を叶え、母親として育児に携わる満足度を味わってほしいと思い導入しました。社員のライフスタイルに合わせて仕事をするので、長期間継続して働ける体制をとっています。

★昭和50年代から業務分析に取り組み、この仕事は誰と誰ができるのかを把握しています。また、一定の仕事までは全員ができるように取り組むなど、ワークシェアリングを推進し、お互いの仕事をカバーできる体制を構築しています。

★社員からの要望や、セクハラ・パワハラなど困ったことを直接社長に提出できるようにして、悩みのない職場づくりに取り組んでいます。



問題解決を皆で討議

### 【事業所概要】

- 事業内容 紙器加工販売
- 従業員数 51人
- 所在地 港北区新羽町
- 代表者 秋本 りつ子 さん



工場の様子



妊娠中の女性社員の休憩室利用

### 秋本社長のお話から

それぞれの社員が多様な生活環境を持っており、会社はそれに対応しなければならないと思います。男女・年齢・障害の有無などにかかわらず、本人の意欲と能力に応じた仕事をしてもらい、どの社員でも長く働ける職場づくりを目指しています。私自身が仕事と子育ての両立でとても苦労した体験を踏まえ、その人の生活環境と意識にあった仕事をしてほしいと思っています。女性でも仕事第一を考える人にはどんどん仕事をして頂き、家庭第一の人には定時で帰れるような仕事を提供しています。

### 総務担当の女性社員の声

2年前に育児休業から復帰して、現在は1日6時間勤務で働いています。10時出社なので、保育園への送迎が十分可能です。妊娠時から復帰後も安心して働けることを会社から聞いていたので、心配は全くありませんでした。子どもが急に熱を出したときは、すぐに早退させてくれます。育児休業中の仕事の引継ぎはワークシェアリングを行っていたため、とてもスムーズに行うことができました。



# 株式会社日立テクニカルコミュニケーションズ

<http://www.hitachi-tc.co.jp/>

★19年度よこはまグッドバランス賞表彰事業所です。ソフトウェアなどのマニュアルや各種マルチメディアコンテンツ等の制作を行っています。

★育児休職者への支援を目的として、情報共有やeラーニングが可能な育児休職者職場復帰プログラム (armo) を20年1月に導入しました。また、育児・介護による短時間勤務者へフレックス制度を適用しました。

★20年5月に就業規則を改定しました。①年5日の子の看護休暇に加えて、それ以外の家族の看護にも年5日取得できるようにしました。②半日年休の行使可能日数を9日(18回)から15日(30回)に拡大しました。③家族手当(1人当たり11,000円)の人数要件(4人まで)について、「扶養する子」は上限人数を設けないこととしました。

★20年8月に子育て経験を持つ総務課主任の発案により、「仕事と育児 両立支援ガイドブック」を作成して全社員に配付しました。相談を受けた上司側の対応や、妊娠した本人がいつ上司に話すかなどの指針を示しています。仕事と子育ての両立に関する何を何でも相談できる窓口を設置し、ガイドブックに連絡先を明記して、社員が気軽に相談できるようにしています。

★セクシュアル・ハラスメント防止の指針を全社員に配付し、新入社員教育の中でもセクハラ防止を徹底するなど、ハラスメントのない職場づくりに取り組んでいます。



両立支援ガイドブックを導入した総務課主任

### 【事業所概要】

- 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
- 従業員数 272人
- 所在地 戸塚区品濃町
- 代表者 高橋 範行 さん



女性の感性を活かした活躍を期待する社長



男女問わず生き生きと働ける職場

### 高橋社長のお話から

日立グループ企業の中でも、女性社員の割合が多く、マニュアル制作・デザイン作成など女性の感性を活かして活躍できる会社です。グッドバランス賞を受賞してから、みんなでもっと働きやすい会社になりたい、社会に貢献したいという気風が出てきました。両立支援の取組を加速できているのは、社員がお互いの仕事をカバーできる体制があるからです。部門を超えて忙しい部署の応援に行くことも多く、結果としていろいろな仕事を覚え、多能化した社員が増えています。

### eラーニングコンテンツ制作担当の女性社員の声

第1子が小学校にあがるときに、もっと責任のある仕事をしたいと思いこちらに入社しました。子どもの突発的な病気のときは、男性でも「早く帰りなさい」と言ってくれます。「両立支援ガイドブック」のおかげで、上司をはじめ結婚していない男性も子育てを理解してくれます。育休はとって当たり前という雰囲気、取得しづらいなんてことは全くないです。こんなに素晴らしい会社はないと思います。

よこはまグッドバランス賞

よこはまグッドバランス賞



## 医療法人社団ゆうあい会 ゆうあいクリニック

<http://www.shinyokohama.jp>

★16年7月に日本最大級のPET施設として開院しました。横浜市を中心とした首都圏の多くの医療機関から、がんが疑われる患者さん、がんの治療前の患者さん、がんの再発が疑われる患者さんの画像診断を年間1万件以上ご依頼いただいております。また、PETの特徴を生かして多くの方にがん検診としてもご利用いただいております。画像診断に特化した医療機関として、これからも地域社会に貢献できるよう取り組んでいきたいと考えています。

★設立当初から社会保険労務士と顧問契約し、事業が軌道に乗るまでは、年2回、社会保険労務士が全職員と個別面談（従業員意識調査）を行い、そのレポートを基に勤務体制や休暇などの制度について改善を重ねました。その結果、開院以来現在に至るまで育児休業取得率100%、復帰率100%を継続中です。

★院長・副院長があらたに産業医の資格を取得し、職員の労働条件の改善や残業時間削減の先頭に立っております。平均残業時間は月に5時間以内と少なく、ワーク・ライフ・バランスの向上に努力しています。また、管理職が中心となって全職員の勤務状態や残業時間をこまめに確認し、適切な部署間の人事異動や新規雇用によって部署間の勤務体制の平準化をはかっています。

★育児中や介護中の職員の在宅勤務を推進するため、自宅からサーバーにログインして検査画像やデータを読み込み、安全かつ高速に処理することのできる独自システムを開発し（特許申請済）、女性医師を中心に在宅で仕事をしています。



フリーアドレスのためすっきりと整理された職場の様子

### 【事業所概要】

- 事業内容 医療機関
- 従業員数 80人
- 所在地 港北区北新横浜一丁目
- 代表者 片山 敦 さん



職場で活躍する看護師



検査結果を待つスペース

### 片山理事長のお話から

「最良の仕事のために、最良の労働環境を。」という信念のもと、開院当初から職員の働きやすい環境づくりに取り組みました。有給休暇取得率を100%に近づけ、残業を0に近づけながらもメリハリのついた良い仕事をしていただき、医療の質の担保、ゲストに対するホスピタリティの向上、経営の安定をすべて成り立たせたいと考えました。こうした分野でひとつの成功例を作ることによって、医療を取り巻く環境の改善のために微力ながら貢献したいと考えています。

### 秘書業務(女性)の声

もうすぐ2歳になる子どもがいます。育児休業の復帰後は9時～18時のフルタイム勤務でしたが、去年の9月に9時～17時の時短勤務に変更しました。フルタイムの時は、仕事と育児をこなすため、まったく自分に余裕がなく、仕事を続けていけるか不安でした。時短を利用して現在は、仕事も育児も集中でき、自分としてはベストなバランスを保っていると感じています。



## 財団法人育生会(横浜病院)

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

看護部を中心に職員の産休・育児休業の取組を以前から行い、人材の定着を図っています。14年前に設置した院内保育室は、もともと看護師のみの利用でしたが、多様な業務に携わる職員の福利厚生のため、看護師以外も利用できるようにしています。保育室利用者の負担を減らすため、保育料を月2万円に抑え、2人目以降は半額にしています。また、幼稚園に通わせている職員の子どもは、保育室から保育士が幼稚園バスまで送迎しています。小学1・2年生の子どもが夏休みなど長期の休みのときは、保育室で受け入れを行っています。

育児休業中の職員は常時3人程度いて、第3子を出産する看護師もいます。0歳児からの保育が可能なので、子どもの1歳の誕生日前に復職することもできます。本人からの申し出により、夜勤の回数減や短時間勤務も可能です。

### 【事業所概要】

- 事業内容 医療機関
- 従業員数 220人
- 所在地 保土ヶ谷区狩場町
- 代表者 碓井 貞彦 さん



## 医療法人社団桜栄会 横浜セラトピア

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

介護施設は介護と看護とリハビリが中心で、職場の75%が女性職員のため、施設は女性職員なくては成り立たない状況です。家庭を持っている職員、特に学童や幼児の子どもを抱える職員が、働きやすく、やりがいを感じられる職場を目指して取り組んでいます。21年4月に育児休業取得者1人が職場復帰しました。常勤のまま復帰して、復帰後1か月は夜勤なしの定時帰り勤務とし、その後の勤務は本人に状況をヒアリングし、希望を取り入れながら勤務シフトを組むように配慮しています。

若手職員でも積極的に主任やリーダー職に登用しています。リーダーとしての責任を持って働き、経験を積ませています。賞与を渡す際には施設長と職員との面談を必ず実施して相談に応じるなど、職員の人材育成と対応に積極的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 84人
- 所在地 緑区北八朔町
- 代表者 高原 和享 さん



## 関東陸送株式会社

メーカーから新車点検センターへ配送された車を工場内での回送や、各取引きディーラーへ納車する業務及び配送に関する全般を行っている企業です。経営者にとって「夢のある経営」、社員にとって「夢のある会社」にしたいと考えて、職場環境づくりに取り組んでいます。

配偶者出産休暇(2日間)の取得を男性社員に推奨し、近年3人の取得実績があります。また、本人から申出があれば、子育て等の状況に応じて、残業の少ない職場への変更や職種の変更を実施したり、状況に応じて柔軟に対応しています。若手社員は、有休をほぼ使い切る形で消化し、5月・8月はまとめて休みを取得できるので、家族とゆっくり過ごすことが可能です。

お客様のニーズに応じて、納車は昼夜間を問わずタイムリーに行い、業務が早く終了した時には報告の上、帰宅を可能にするなど柔軟な働き方を実践しています。

### 【事業所概要】

- 事業内容 運輸
- 従業員数 70人
- 所在地 保土ヶ谷区狩場町
- 代表者 河原 隆子 さん



よこはまグッドバランス賞

よこはまグッドバランス賞



## 社会福祉法人公正会

理事長の「企業は人なり、職員は大事に！」という考えを施設運営にも活かして、職員が働きやすい職場づくりに取り組んでいます。子育て中の職員は子どもが12歳になるまでの夜勤免除を認めていて、夜勤できない職員のカバーをするために多くの職員を採用しています。また、21年4月には施設から徒歩10分ほどの場所に保育園を開設しました。保育園が利用できることがきっかけで就職してきた職員もいます。職場環境づくりを進めてきた結果、職員の定着率も向上し、20年勤続が5人、10年勤続が10数人在籍しています。

日ごろから専門学校の実習生の受け入れ（期間は2～3週間）に積極的に、実習生を年間延べ1,800人受け入れています。近隣の保育園との交流を持つなど、地域に根ざした施設運営を進めています。

### 【事業所概要】

- 事業内容 特別養護老人ホーム
- 従業員数 102人
- 所在地 泉区池の谷
- 代表者 齋藤 公貴 さん



## 社会福祉法人 孝徳会 特別養護老人ホーム 陽のあたる丘MISONO

<http://www.kotokukai.or.jp/index.html>

特別養護老人ホームと短期入所事業を行っており、職員の3人に2人が女性です。近隣の主婦の方々にも戦力になってほしいという考えのもと、各自のライフスタイルを大切にしながら働けるように、多様な短時間勤務を可能にしています。利用者の朝食時の介助など特に忙しい時間に合わせて、非常勤職員として2～3時間の就労という勤務形態の職員もいます。60歳代の職員も3人活躍しているように、職員にはできる限り長く働いてほしいと考え、定年を70歳としています。

介護の施設では、通常夜勤は16時間拘束が一般的ですが、職員の負担の軽減を考え、半分の実働8時間としています。日中家事を行ってから夜出勤し、朝7時ごろに帰って子ども達を学校に送り出す職員もいます。

1か月の公休の中で希望する日に休める日を3日設け、希望で早番、遅番も変えられ、シフト決定後の変更も職員同士柔軟に行っています。

### 【事業所概要】

- 事業内容 特別養護老人ホーム
- 従業員数 109人
- 所在地 栄区鍛冶ヶ谷二丁目
- 代表者 小岩井 浩夫 さん



## 株式会社スーパーシステムエンジニアリング

<http://www.sse-ykc.co.jp/>

システムの企画・立案から開発・導入・保守・運用支援を行っています。意欲がある社員にはどんどん活躍してほしいという社長の考えのもと、性別や学歴に関係無く能力のある社員の採用を進めてきました。

フレックスタイム制を設け、9:30～18:30の範囲で社員が始業・終業の時刻を選べます。仕事のスケジュールをこなしていれば、時間の使い方はそれぞれの社員に任せていて、勤務時間中に病院等に外出した場合でも不就業控除は行っていません。また、以前は定年60歳でしたが、社員の声を受けて65歳に延長するなど、制度を柔軟に見直しています。

一度退職した社員が、働きやすい職場だったことを改めて実感し、復職したというケースもありました。社員とその家族を招待し、社長の自宅でジャガイモ掘を行うなど社員とその家族同士の交流も進んでいます。

### 【事業所概要】

- 事業内容 ソフトウェア開発
- 従業員数 16人
- 所在地 神奈川区富家町
- 代表者 鈴木 孝男 さん



## セイノーロジックス株式会社

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

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こうと考えており、男女別社員数に占める管理職比率は男性29%、女性20%となっています。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力を高める」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。

社員からの意見を踏まえて、21年6月に2時間単位の有休取得制度を導入しました。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ときなどに活用しています。

### 【事業所概要】

- 事業内容 国際複合輸送業
- 従業員数 87人
- 所在地 西区みなとみらい二丁目
- 代表者 渡辺 景吾 さん



## 社会福祉法人たちばな会

<http://www.tenmori733.jp/>

「お客様の尊厳の保持と自立支援を第一に、専門職として最高のサービスを提供いたします」という施設の介護理念を全職員で共有しながら、利用者サービスを提供しています。介護事業では女性のマンパワーが不可欠なので、女性職員が働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

職員の子育て支援の取組として、20年度に扶養手当制度を改定して、第2子以降の手当を増額しました。職員の間ではお互い様の精神が根づき、子どもの具合が悪いときは、嫌な思いをすることなく休ませてくれる環境となっています。また、勤務時間帯は夜勤を除いて4つのシフトがありますが、翌月の勤務シフトの作成に当たっては、職員の希望をできるだけ反映しています。

### 【事業所概要】

- 事業内容 特別養護老人ホーム
- 従業員数 118人
- 所在地 泉区和泉町
- 代表者 鈴木 市郎 さん



## 株式会社ダッドウェイ

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

20年度に続き2年連続の認定となりました。父親の育児参画のための商品開発や、ベビー用品、玩具の販売、イベントの企画等を行っている会社で「お父さんの子育てをもっとおもしろくしたい」を企業理念に、さらに両立支援の取組を充実させました。

21年度から「こどものための休暇」を導入して、パート・アルバイトを含めた中学生以下の子を持つ全社員が年6日間の有給休暇を取得できるようになりました。これは「子の看護休暇」とは別に付与しているもので、子どもの急病や学校行事への参加などに活用しています。

21年度ノー残業デーをさらに1日追加して週2日（水曜・金曜）として、18時に消灯しています。「残業ありき」の社風ではなく、前年比で売上金額を伸ばしながら、約40%の残業代削減を達成し、着実にワーク・ライフ・バランスを推進しています。

### 【事業所概要】

- 事業内容 ベビー・ペットグッズ販売
- 従業員数 80人
- 所在地 港北区新横浜二丁目
- 代表者 白鳥 公彦 さん







## トヨタメトロジック株式会社

<http://www.toyota-metl.co.jp/>

トヨタ車の新車物流センターとして、新車点検整備・配送・保管及び物流関連を行っています。4年前は遅くまでの残業が比較的多い職場でしたが、社員が食事と入浴のためだけに家庭に帰るという状態にはならないと考え、正社員の数を3年前の85人から130人に増やすことで労働環境を改善しました。また、労働時間を1日当たり10分間短縮することにより、年間5日相当の労働時間の短縮を実現しました。男性社員の働きすぎによる弊害を防止し、社員が家庭で充実した時間を過ごすように取り組んでいます。

育児休業を取得した女性社員は復帰後、時短勤務制度を利用しています。業務終了が通常17:30のところ、ほぼ毎日16時に退社しています。時短勤務は、以前は子どもが3歳になるまでが対象でしたが、現在は小学校就学前までとし、今後小学3年生になるまでに延長します。

### 【事業所概要】

- 事業内容 自動車点検・整備
- 従業員数 129人
- 所在地 金沢区鳥浜町
- 代表者 板坂 克則 さん



## 社団法人日本厚生団 長津田厚生総合病院

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

「楽しくて元気な職場にしていこう!」という院長の方針のもと、子育て世代の若い職員の確保に取り組んでいます。20年度に院内保育室を設置したので、育児休暇中の職員が保育園探しに奔走することなく、スムーズに職場復帰が可能になっています。

保育定員は6人で21年9月現在4人の児童が利用しています。保育時間は平日の8:00~17:30で、0歳児から保育の利用ができます。職員が残業になったときには、18:30くらいまで保育延長を受け入れるなど柔軟に対応しています。

夏休みは4か月くらいの期間の中で、まとめて取得できるようにお互い融通してシフトを組んでいます。子どもの突発的な発熱には職場内や他部署から応援を呼んで、必要な体制を組んでいます。子育て経験者が多いので、職場に子育ての理解があります。

### 【事業所概要】

- 事業内容 医療機関
- 従業員数 157人
- 所在地 緑区長津田四丁目
- 代表者 戸田 憲孝 さん



## 日総ブレイン株式会社

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

20年度に続き2年連続の認定となりました。昨年度の受賞をきっかけに、社員から「こうすればもっと会社が良くなるのではないか」という声が上がるとなり、非公式会議「しゃべり場」で仕事のやり方の見直しを議論するなど、改善に取り組む姿勢が強まっています。

全社員の52%が女性で、女性の管理職も38%と非常に多くの女性が活躍しています。仕事と家庭を両立しながら働ける仕組みとして、契約社員には1日3時間(月2回)の不就労時間の控除を行わない取組を進めています。また、派遣スタッフの育児休暇を奨励していて、21年9月時点で13人が取得しているほか、全社員の10%が育児や介護などを理由に短時間勤務で働いているなど、社員一人ひとりと向き合いながら、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいます。

### 【事業所概要】

- 事業内容 人材派遣業
- 従業員数 109人
- 所在地 鶴見区豊岡町
- 代表者 清水 智華子 さん



## 株式会社ユマニティ

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

体育指導の仕事は技術はもちろん、コミュニケーション力や人間性も大切と考え、経験を積んだ社員を大事にしたいとの思いで会社経営を行っています。当初はパート・アルバイトの雇用もありましたが、現在は正社員として安定雇用を図っています。

20代・30代の社員が多いので、今後より多くの社員が結婚・出産という段階を迎えたときに多様な働き方ができる環境づくりが必要と考えています。妊娠した職員を必要に応じて体育指導から事務担当に異動させ、レッスンを他の職員が担当するなど、子どもを授かっても働き続けられる環境となっています。

体育指導員は7時間15分が実勤務時間で、指導時間は主に午前と午後に分かれます。その間に空き時間ができるときは、本人の自由行動を認め、午後の指導が終わればそのまま帰ることも可能です。

### 【事業所概要】

- 事業内容 健康推進企画・体育教室運営等
- 従業員数 34人
- 所在地 泉区和泉町
- 代表者 高垣 正道 さん



## 横浜磯子介護老人保健施設

<http://www6.ocn.ne.jp/~isogo/>

介護の現場では女性職員が多く活躍していますが、看護師や介護職は産休直前まで働いていても、妊娠を機に退職したり、出産後も預ける場所がなくて復帰できないケースがありました。働きやすい環境を作らなければ資格や経験を持った女性が復帰しにくいと考え、21年5月に施設内保育所を設置しました。乳児が泣くと母親にコールがかかり母乳をあげに行くことが気軽にでき、母親の母乳で育てたいという希望をかなえています。また、外部の保育所を利用している職員には保育手当として、保育料の半額(3万円を上限)を補助しています。

勤務時間は法定の8時間労働より1時間少ない7時間労働(9時~17時)で、以前から残業しない帰る風土が広がっています。半日休暇制度があり、子どもの通院・保育園や学校の行事の都合で午前又は午後だけという働き方もできます。

### 【事業所概要】

- 事業内容 介護老人保健施設
- 従業員数 70人
- 所在地 磯子区森一丁目
- 代表者 畔上 信久 さん



## 特別養護老人ホーム ワゲン新横浜

<http://www.wagen.or.jp/shinyokohama/index.html>

16年8月の開設当初は職員の85%が新卒で、うち7割が女性でした。開設から3~4年経過して、これから能力を発揮してもらおうというときに退職して家庭に入ってしまう状況が続きました。そこで、女性職員が勤務を継続できるように、21年4月に施設内に保育所を設置しました。保育室の設置により、育児休業中の職員のスムーズな職場復帰や保育室を使用しながら働きたいという女性の方からの問い合わせが増えるなどのプラスの効果が出てきています。

子どもが小学校就学になるまで夜勤(16:30~10:30)の免除を認めるように就業規程を改定いたしました。また翌月の勤務シフトを作成する際には子育て中の職員に配慮してシフトを組むなど、働きながら子育てしやすい職場作りを心掛けています。

毎年敬老のお祝いとして実施するワゲン祭りや入所者様の家族会が主体となって行うバザーや講演会を開催する際には近隣の住民にも参加を呼びかけるなど、地域との交流を積極的に図っています。

### 【事業所概要】

- 事業内容 特別養護老人ホーム
- 従業員数 83人
- 所在地 港北区大豆戸町
- 代表者 座間 研一 さん

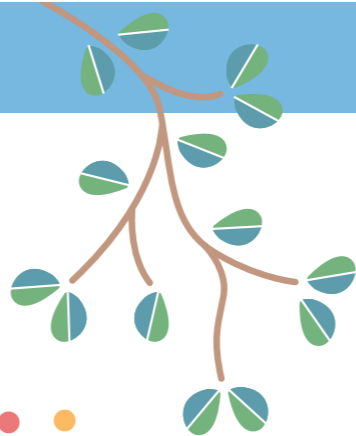




# よこはまグッドバランス賞

## 19年度・20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

代表者 宮浦 完次さん  
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)  
代表者より 「社として地道に取り組んできた事を、表彰という形で評価して頂き大きな喜びでした。これを励みに、更なるワークライフバランス向上に努めて参ります。」

##### 表彰 (株)日立テクニカルコミュニケーションズ

代表者 旭 寛治さん  
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 ・有休後の継続就労支援  
・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  
代表者より 「第1回表彰企業となり、会社の広報に大きく役立ちました。また新卒採用にも好影響。今後も社員のために、働きやすい職場づくりに取り組んでいきます!」

##### 認定 (社福)横浜YMCA福祉会

代表者 山根 誠之さん  
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  
取組内容 ・男女がともに能力を発揮し、働きやすい職場風土の確立  
・男性職員の配偶者出産休暇制度などの取得実績、短時間勤務制度の積極的な導入

##### 認定 (株)みつば

代表者 古宮 清隆さん  
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  
取組内容 ・男性管理職、女性管理職の育児休業休暇取得実績  
・次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク「くるみん」の取得

##### 認定 (社福)訪問の家

代表者 日浦 美智江さん  
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)  
取組内容 ・年次有給休暇を1時間単位で取得できるなど、柔軟な制度の運用  
・非正社員から正社員への採用実績、出産後の再雇用の実績

##### 認定 (株)フロウエル

代表者 匂坂 哲さん  
所在地 都筑区 従業員数 115人  
事業内容 部品製造・販売  
取組内容 ・派遣社員から正社員への採用実績  
・女性が少なかった技術部への女性の採用  
・短時間勤務制度や子の看護休暇制度などの実績

##### 認定 (株)日宝工業

代表者 櫻井 光隆さん  
所在地 西区 従業員数 169人  
事業内容 設備・土木・建築工事  
取組内容 ・育児休業制度、配偶者出産休暇、短時間勤務制度などの実績  
・女性管理職の登用、女性の少なかった職域(設計部門)への女性の採用

##### 認定 NPO法人でっかいそら

代表者 飯田 誠さん  
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)  
取組内容 ・障がい児を抱えている家族(母親)の就労支援  
・繰上・繰下勤務など柔軟な勤務制度の導入、実績

##### 認定 (社福)たすけあいゆい

代表者 濱田 静江さん  
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)  
取組内容 ・従業員一人ひとりの希望に応じた柔軟な就労形態  
・パート職員も利用可能な事業所内保育施設の整備



#### 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(Hi! 横浜編集局ほか)
- ラジオ(よこはまアROUNDほか)
- 広報よこはま
- フォーラム通信
- リビング新聞

(20年度実績)

##### 表彰 (有)デコデコ

代表者 深井 仁美さん  
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)  
代表者より 「タウン誌の取材をはじめ、採用の問合せなど、様々な方に当社に興味を持って頂くきっかけとなりました。イメージアップにつながり、社員の愛社精神も向上しました!」

掲載している情報は認定・表彰時のものです。

#### 20年度 認定・表彰事業所

##### 表彰 医療法人社団 恵生会

代表者 大矢 清さん  
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)  
代表者より 「テレビ神奈川で放映された『Hi!横浜編集局』で、子どもたちの姿が映り、母親の看護師たちは大変喜んでいました。職場の土気向上に役立っております。」

##### 表彰 相鉄アメニティライフ(株)

代表者 清水 隆敏さん  
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)  
代表者より 「本社スタッフの業務に対する現場スタッフの理解が深まり、取組への期待から離職が減少しました。利用者に対して『スタッフを大切にすること』『良い園をつくること』がアピールできました。」

##### 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

代表者 増田 信夫さん  
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  
代表者より 「メディアからの沢山の取材の機会を頂き、社員が会社を見直す機運となり、CCS利用者としてそれを支えるスタッフの励みとなりました。会社の信頼性向上に繋がり、本業のPRにもなつたと考えています。」

##### 表彰 (株)メディネット

代表者 木村 佳司さん  
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  
代表者より 「企業イメージの向上や人材確保において活用することができました。例えば、新卒採用の会社説明会においてアピール材料にもなり、受賞をきっかけに当社を知り、応募してくれた人もいます。」

##### 認定 (株)アローズシステムズ

代表者 矢津 達彦さん  
所在地 西区 従業員数 113人  
事業内容 情報サービス  
取組内容 両立支援の充実により、結婚出産時の退職者ゼロの実績、社員のごころからだや法律等の電話相談サービス

##### 認定 医療法人社団 伊純会

代表者 鈴木 元久さん  
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  
取組内容 施設内託児施設の設置、妊娠期間や産休復帰後の柔軟な配属体制

##### 認定 (株)イワサワ

代表者 岩澤 利雄さん  
所在地 神奈川区 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  
取組内容 社長と女性社員の意見交換会を定期的に実施、関連資格取得費用補助、昇任時の海外洋上研修等の充実

##### 認定 (株)グラフィティ

代表者 中本 忠雄さん  
所在地 南区 従業員数 4人  
事業内容 広告デザイン制作  
取組内容 多能化によるジョブシェアリング(仕事内容の共有)、繰上繰下・中抜け・時短等の柔軟な勤務体制

##### 認定 (社福)白百合会

代表者 柿原 惇子さん  
所在地 神奈川区 従業員数 121人  
事業内容 保育所  
取組内容 実習生やパート等の正規職員への採用実績、育休中のサポート、出産時の退職者ゼロ

##### 認定 (株)ダッドウェイ

代表者 白鳥 公彦さん  
所在地 港北区 従業員数 77人  
事業内容 ベビー・ペット用品販売企画  
取組内容 在宅勤務をはじめ、柔軟な勤務体制、ノー残業デー、がんばるタイム等、残業をなくす取組

##### 認定 NPO法人でっかいそら

代表者 飯田 誠さん  
所在地 瀬谷区 従業員数 39人  
事業内容 障がい者福祉  
取組内容 障がい児を育てる母親のサポート、柔軟な勤務シフト、残業のない職場づくり

##### 認定 日総ブレイン(株)

代表者 清水 智華子さん  
所在地 鶴見区 従業員数 106人  
事業内容 人材派遣  
取組内容 営業アシスタント(スタッフ的な働き方)へ異動できる制度、子育て期の女性の能力の活用

##### 認定 (株)VM ビタミンママ

代表者 渡辺 順子さん  
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  
取組内容 フレックスタイム、在宅勤務など柔軟な勤務体制、主婦の再雇用やお仕事モニター等、積極的な女性の能力活用

##### 認定 (株)萬珍樓

代表者 林 兼正さん  
所在地 中区 従業員数 125人  
事業内容 飲食業  
取組内容 女性管理職の積極的な登用、社員食堂や男女別休憩、仮眠室の設置、研修の充実

##### 認定 (株)みつば

代表者 古宮 清隆さん  
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  
取組内容 コアタイムのない月単位のフレックスタイム制導入、男性社員の配偶者出産休暇の取得

##### 認定 (学)ハツ橋学園

代表者 篠崎 真由美さん  
所在地 旭区 従業員数 48人  
事業内容 幼稚園、保育所  
取組内容 フリーの職員配置による柔軟な対応、母親へきめ細やかな対応をするために子育て中の職員を採用

##### 認定 (株)リクルーティング・ギミック

代表者 横嶋 大輔さん  
所在地 青葉区 従業員数 27人  
事業内容 広告・出版業  
取組内容 オリジナル職階制度等によるモチベーションの向上、在宅勤務、時短等、働き方の幅を広げる取組

##### 認定 (社福)黎明会

代表者 松野 茂さん  
所在地 金沢区 従業員数 23人  
事業内容 保育所  
取組内容 有給休暇の時間単位取得等による柔軟な勤務制度、リーダー会議による職員の能力を活かし楽しんで働ける仕組み

