

平成 19 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～

認定・表彰事業所 取組事例紹介

◆よこはまグッドバランス賞とは・・・◆

19年度から始まった「働きやすく子育てしやすい企業認定・表彰事業(よこはまグッドバランス賞)」は、事業者にも男女共同参画を進めてもらうため、市内事業所の女性の活用、子育て・介護支援、就労時間の短縮等、男女が働きやすい職場づくりを進める企業を認定・表彰し、その取組を広く紹介していく制度です。横浜市内に事業所があり、従業員300人以下の企業等(会社、個人企業、財団・社団法人、協同組合など)を対象としています。企業等の営利・非営利は問いません。

次のいずれかに該当する事業所について認定し、その中から特に優れた取組を行っている事業所を表彰します。認定・表彰に当たっては、外部委員で構成された認定委員会で審査を行います。

- (1) 仕事と家庭・地域活動等の両立支援に取り組む事業所
- (2) 性別にとらわれず、従業員の能力や職域拡大に積極的に取り組む事業所
- (3) 男女がともに働きやすい職場づくりに向け取り組んでいる事業所
- (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を行っている事業所

◆平成 19 年度の報告◆

民間企業、NPO法人、社会福祉法人など18事業所からご応募いただきました。ありがとうございました。

審査の結果、平成19年度の認定・表彰企業を以下の通り決定いたしました。

〈表彰企業〉(50音順)

有限会社 デコデコ

株式会社 日立テクニカルコミュニケーションズ

株式会社 富士通ワイエフシー 以上 3社

〈認定企業〉(50音順)

社会福祉法人たすけあいゆい、NPO法人でっかい
そら、日宝工業株式会社、株式会社フロウエル、社
会福祉法人訪問の家、株式会社みつば、社会福祉
法人横浜YMCA福祉会 以上 7社



- ◆(有)デコデコはフェイスペインティングを手がける会社で、スタッフは6名。小規模な会社ならではのフットワークの良さ、臨機応変な対応で、スタッフ一人ひとりの状況にあわせた働き方を実現しています。2名の在宅スタッフとは遠隔通信を使って打ち合わせを行い、データのやりとりを行っています。そのため、海外赴任中のスタッフも仕事を続けています。またスタッフの不在時にも業務が滞らないよう、情報を共有化する工夫をしています。
- ◆社長のご自宅に併設されたオフィスなので家庭的な雰囲気があり、スタッフが職場に子どもを連れてきて、他のスタッフが交代で面倒をみたりもします。
- ◆2002年ワールドカップへの参加を機に任意団体をつくり、2006年NPO法人日本フェイスペイント協会を設立。高齢者・障害者施設などでフェイスペインティングを行い、楽しんでもらっています。
- ◆グッドバランス賞の認定委員からは、「小さい組織を活かして頑張っている事例。他の企業のモデルとなってほしい。」と期待が寄せられています。

〈事業所概要〉

代表者／深井 仁美 氏

従業員数／6人

所在地／金沢区釜利谷東

深井社長のお話から 女性が子育てをしながら仕事を続けていくことは実際にはとても難しく、2人目、3人目の出産を機に仕事を辞めざるをえないお母さん達を見てきました。ですから私は家庭をもついても無理なく長く続けられる会社をつくりたいと思いました。フェイスペインティングの仕事は夢を売る仕事なので、働いている人自身が楽しく笑顔でいられることが大切だと考えています。この仕事には技術だけではなく、人とのコミュニケーション能力、人を楽しませようというサービス精神が必要で、スタッフの子育ての経験がとてもプラスになっています。

女性社員の声 現在、週2日10時～14時の時間帯で働いています。下の子ども(第3子)がまだ生後3ヶ月なので、オフィスに連れてきています。子どもの病気等で出勤できないときは他の曜日に振り替えてもらうなど、柔軟に対応してもらっています。育児で一日中家にいるよりも、子連れで仕事に来る方がとても楽しく充実しています。



遠隔通信を利用して海外のスタッフと打ち合わせ(右)



◆(株)日立テクニカルコミュニケーションズでは、大規模ソフトウェアのマニュアル制作などの「テクニカルライティング」という業務を行っています。女性社員が多く活躍しており、妊娠・出産しても仕事を継続できるようにと自然に制度が整えられてきました。社員同士気持ちよく働こう、お互いに配慮し合おうという雰囲気が会社全体の風土になっています。

◆介護・育児休業制度や子どもの看護休暇、短時間勤務制度はもちろんのこと、短時間勤務者へのフレックスタイム制度の適用(2008年1月～)など、仕事と家庭の両立支援のための様々な制度が充実しています。そのため、出産・育児後の職場復帰率は、100%となっています。

◆グッドバランス賞の認定委員会では、「企業風土が賞の趣旨に極めて近いこと」、「管理職の登用に男女差がないこと」への評価が特に高く、表彰企業に決定しました。

〈事業所概要〉

代表者／旭 寛治 氏

従業員数／259人

所在地／戸塚区品濃町

旭社長のお話から テクニカルライティングという仕事柄、男女の差がなく、むしろ女性の方が向いている面もあるため、女性社員の方が多くなり、自然な形で働きやすい環境が整えられてきました。社員は実践を積みながら仕事のスキルを身につけていくので、経験豊かな女性社員に妊娠・出産で退職されるのは会社にとって大きな損失です。まさに人は会社の財産。今後も社員の声を聞きながら、ワークライフバランスの推進に努めていきたいと思えます。

女性社員の声 一般的には女性社員が妊娠すると「辞めるか、続けるか」の選択を迫られると思いますが、ここでは育児休業制度をとるのが当たり前。妊娠・出産を理由にした退職者もほとんどいませんので、何の不安もありませんでした。子育て中の人が多い職場ですから、困ったときも気兼ねなく相談ができます。

半数以上が女性従業員。育児中の短時間勤務者は、15:30になると退社する風土が根付いています。



- ◆(株)富士通ワイエフシーがワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけとなったのは、妊娠・出産を経て職場復帰した一人の女性社員の声でした。それまで、ほとんどの女性が出産後退職していた中、女性自身の経験から、現状を改善する必要性などを現社長に直接訴え、社内サイト「プレママ Help！」の開設、女性活性化プロジェクトの設置が実現しました(2006年1月)。
- ◆女性活性化プロジェクトでは、全女性社員から意見を聞き、そこで出された約80件の要望・提言について社長、総務部、プロジェクトが一体となって検討、改善を進めてきました。
- ◆さらに性差関係なく仕事と家庭の両立を支援するため、2006年10月に「ワークライフバランス推進室」を設置、2007年4月よりテレワーク(在宅勤務、モバイル勤務)を本格導入し、(社)日本テレワーク協会が主催するテレワーク推進賞(優秀賞)を受賞しています。
- ◆グッドバランス賞の認定委員会では、ワークライフバランスの推進活動が短期間で様々な取組進めており、社長以下社をあげた努力の姿勢が高く評価され、表彰企業に選ばれました。

〈事業所概要〉

代表者／宮浦 完次 氏

従業員数／281人

所在地／神奈川県栄町

宮浦社長のお話から 男女関係なく、ワークもライフも大事に頑張りたいと思っています。会社は大きな家族。家族だから面倒をみるのは当然です。皆に気持ちよく仕事をし、能力を最大に引き出すため、まず(取組を)やってみて結果を評価し、もし問題があればその都度対処していくことが大切だと思っています。

女性社員の声 育児をしながら本当にありがたいと思うのはテレワークができることです。他にも様々な制度が整い、数年前に比べてとても働きやすくなったと実感しています。後輩の女性社員からも「子育てをしながら仕事を続けられそう」という声が聞かれますし、結婚・妊娠による退職率も下がっています。

男性社員の声 第2子が生まれた時、合計10日間の育児休暇を取得しました。1人目の時よりも深く育児に関われ、産後体調が不安定な妻の側にいられたので、とても良かったと思っています。

妊産婦用休憩室(下)が設置されているオフィス



認定

社会福祉法人 たすけあいゆい

介護サービスや障がいのある方の支援、母子生活支援など地域の中での様々なニーズにきめ細かく対応している社会福祉法人です。職員のワークライフバランスについても、「押しつけやマニュアル化されたものではなく、自然なこととして取り組んでいきたい」という理事長の考えで、それぞれの状況にあわせて柔軟な働き方ができるように工夫しています。年に1回理事長・管理者との面談を行い、職員の希望に沿った働き方を話し合っているということです。事業所内保育室も整備されており、パートの職員も1時間単位で利用できます。



認定

特定非営利活動法人 でっかいそら

障がいのある方の余暇活動の場やグループホームを運営しているNPO法人です。健常児の場合も小さな子どもを育てながら女性が働き続けることは様々なハードルが伴いますが、障がい児の場合、預け先が少ないという大変厳しい現実があります。障がい児を抱えている家族(特に母親)の就労支援に力を入れて取り組んでいます。スタッフの中には、重い障がいがある子どもの母親(2名)もいます。その他の職員の子どもも学校の放課後など気軽に預かっています。また繰上・繰下勤務など、職員が柔軟な働き方ができるように対応しています。

認定

日宝工業 株式会社

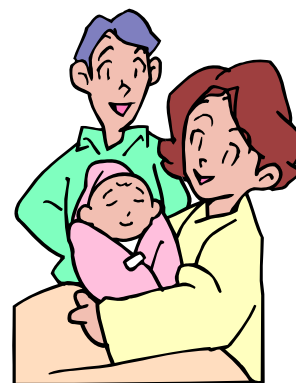
配偶者出産休暇、育児休業、育児短時間勤務制度などの制度を整えており、従業員の仕事への意欲向上と生活の充実が図れるよう取り組んでいます。女性の管理職への登用のほか、これまで女性の少なかった職域(設計部門)へも女性を採用し、性別にとらわれない能力活用に努めています。また男女がともに働きやすい職場環境のために、更衣室を改修するなど、従業員のニーズにあわせた工夫を行っています。「次世代育成支援対策法」に基づく「一般事業主行動計画」を届出し、達成を目指しています。

認定

株式会社 フロウエル

「創知を駆使し、顧客の満足度を追求することによって社会に貢献する」と「能力を上げ無駄を省き社員の生活向上をはかることをモットーとする」を経営方針として掲げ、社員のワークライフバランスを推進しています。

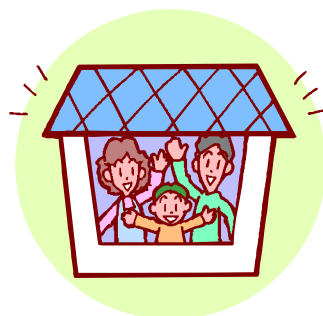
派遣社員から正社員への採用もこれまで10名弱の実績があります。また、将来的には保育園送迎者のための駐車スペース、事業所内託児施設の整備などを目標としています。



認定

社会福祉法人 訪問の家

障がい者、高齢者サービスを提供している社会福祉法人です。育児休業制度の利用者の中には正職員だけでなく、パート職員もいます。年次有給休暇取得について柔軟な対応をするなど、仕事と家庭生活を両立しやすい環境づくりに取り組んでいます。定時に退勤しやすい雰囲気づくりとスタッフが助け合う関係づくりに努めているとのこと。また毎年3名程度、非正社員から正社員への採用を行っているほか、出産後の再雇用の実績もあります。子育て中の管理職も数名おり、男女関わらず一人ひとりの能力が発揮できるような工夫をしています。



認定

株式会社 みつば

「保育園の運営、保育関係の人材派遣を行う会社なので、自社が見本となり、他の会社の次世代育成のお手伝いをしたい」という社長の信念のもと、社員のワークライフバランス支援に積極的に取り組んでいます。育児休業を取得した男性管理職、育児休業後職場復帰している女性管理職もあり、若い社員の良いロールモデルになっているとのこと。

2007年10月には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」を取得しました。(2007年10月現在、神奈川県下取得企業8社のうち、従業員数300人以下の企業はみつばのみ。)



認定

社会福祉法人 横浜YMCA福祉会

保育施設や地域ケアプラザなどの運営を行っている社会福祉法人です。“女性の職場”というイメージが強い福祉領域ですが、保育士や介護職など男性常勤職員も増えてきています。YMCAグループとしては、30年前より男女同一賃金制を導入しており、男女がともに能力を発揮し、働きやすい風土が定着しているようです。実際に配偶者出産休暇制度と子どもの看護休暇制度を利用した男性保育士や、短時間勤務制度で働いている女性保育士もいます。育児休暇後、職場に復帰した女性保育士からは「自分が働きながら子育てをしていることで保護者と同じ目線に立てるようになり、信頼されるようになったと感じています。育児休暇中の経験が仕事にも活かされていると思います。」という声がきかれました。

