

企業のための

ワーク・ライフ・バランス ガイド

よこはまグッドバランス賞取組事例集



よこはまグッドバランス賞



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

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、女性の活躍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です。

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)から

❗ 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がることも可能です。企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえることが必要です。

ワーク・ライフ・バランスはなぜ必要か

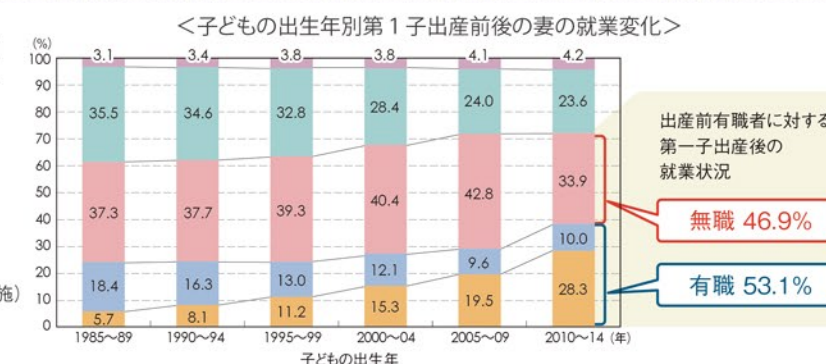
ライフスタイルに応じた労働環境の必要性

◆出産前後の女性の就業状況

出産後も継続している割合は増加傾向にありますが、出産を機に退職する女性は依然として多い状況です。



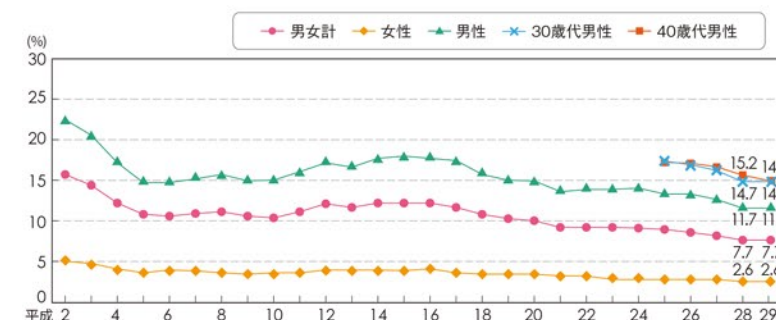
出典:国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成27年実施)



◆子育て世代の男性の長時間労働

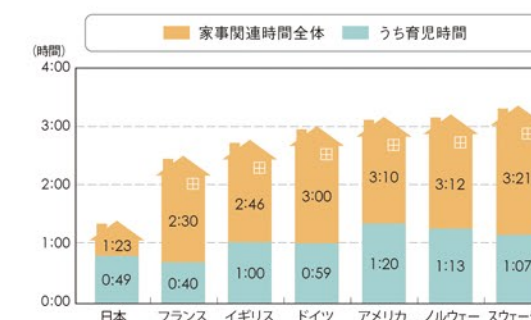
子育て期にある30歳代及び40歳代の男性において、女性や他の年代の男性と比べて高い水準となっています。また、6歳未満児の子どもがいる夫の家事・育児関連時間は、他国と比べて3分の1程度となっています。

<週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移(男女計・男女別)>



注:平成23年値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
出典:内閣府「平成30年版男女共同参画白書」

<6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)>



出典:Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2016) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成28年)から作成(内閣府)

◆家族の介護・看護

家族の介護や看護を理由とした離職者数は、平成29年には10万人となっており、その内訳は、女性7万人、男性3万人であり、女性が7割を占めています。

注:平成23年の数値([]表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
出典:内閣府「平成30年版男女共同参画白書」

<介護・看護を理由とした離職者数の推移(男女別)>



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

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

※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。

よこはまグッドバランス賞

よこはまグッドバランス賞

市内に本店又は本社がある総従業員数300人以下の企業、社会福祉法人、NPO法人等を対象として、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するために、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中小事業所を「よこはまグッドバランス賞」に認定し応援しています。

2018年度は166社から応募いただき、139社を認定しました。また、認定事業所の中から、他事業所の模範となる優れた取組を実施している2事業所を「特別賞」、通算認定回数に応じ「継続賞」として34事業所を表彰しました。



メリット

- ① 公共調達における受注機会の増大
- ② 横浜市中小企業融資制度「よこはまプラス資金」による資金調達
- ③ 認定事業所の取組の広報・PR
- ④ ロゴマークを名刺や企業のHPなどに表示することができる
- ⑤ 市内大学生等との交流会への参加

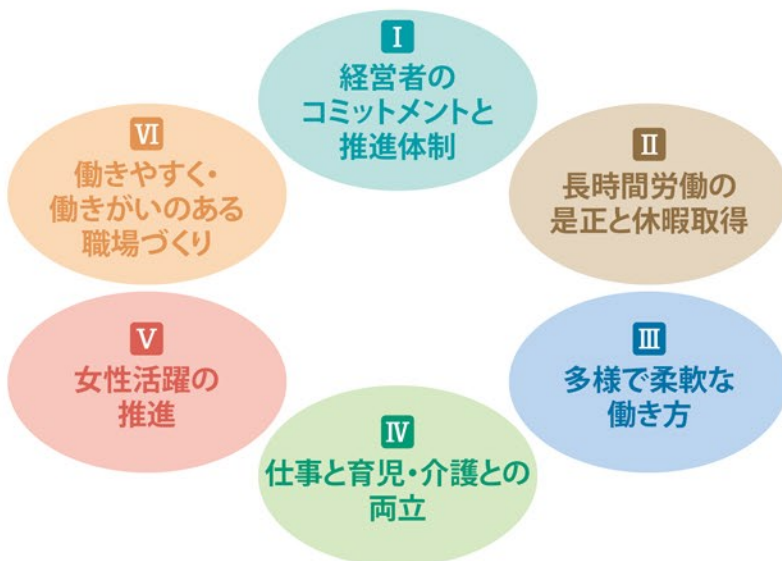
市内大学と連携し、認定企業の魅力を発信するとともに、学生に対して「将来のライフイベントも見据えた働き方」や、「ワーク・ライフ・バランスの重要性」について考えるきっかけを提供するため、交流会を実施しています。

交流会参加事業所の声

- 多数の学生に当社について興味を持ってもらえた!
- 積極的に質問してくれたり、メモをとったりと熱心に話を聞いてくれてとてもよかった!
- 学生が何に興味があるのか、どんなことを考えているのか知る良い機会となった!
- 他の企業の取組も聞くことができ勉強になった!
- 学生にも企業にも、双方にメリットがあると感じた! 次回も開催があるならば、ぜひ参加したい!

評価の視点

審査項目は6つの柱にわかれています。12ページ以降で認定事業所の取組事例を紹介しています!



認定事業所一覧

認定回数	業種	事業所名	住所	電話	従業員数
青葉区					
8回	情報通信業	株式会社VM	美しが丘1-5-2 エクセル910ビル4-A	045-904-4320	7人
7回	情報通信業	明日の株式会社	桜台25-1 桜台ビレジ1B-103	045-507-3753	6人
3回	建設業	都筑開発株式会社	桂台1-3-31	045-532-4447	8人
2回	建設業	日舗建設 株式会社	さつきが丘25-5	045-935-3711	23人
1回	サービス業	株式会社ジャンボ	荏田町1474-4	045-912-2112	31人
旭区					
3回	建設業	MRテクノス株式会社	南本宿町133-3	045-744-8210	37人
3回	建設業	サン建設株式会社	上川井町194-1	045-921-2041	8人
3回	建設業	北海工業株式会社	都岡町44-11	045-958-0764	16人
2回	建設業	櫻井造園土木株式会社	今宿1-36-11	045-954-2299	22人
2回	建設業	株式会社泰山園	上白根町1257-16	045-951-2574	13人
1回	建設業	株式会社住吉	中希望が丘169-11 スカイピア希望が丘2-A-101	045-489-3184	10人
1回	建設業	有限会社萬代組	南希望が丘13-7	045-361-5799	7人
1回	建設業	株式会社水村建設	市沢町337-19	045-371-1927	17人
泉区					
3回	教育, 学習支援業	株式会社コムニティ	和泉が丘3-13-13	045-801-4616	29人
1回	建設業	石田建設株式会社	岡津町1573	045-811-4721	24人
1回	建設業	有限会社シバタ工業	新橋町1509-2	045-810-0055	14人
磯子区					
3回	建設業	横浜緑地株式会社	杉田4-5-10	045-771-2242	146人
2回	建設業	株式会社安藤建設	中原2-1-15	045-772-2121	29人
2回	建設業	宮本土木株式会社	田中2-21-19	045-771-5329	45人
2回	卸売業, 小売業	株式会社八雲堂	洋光台6-20-6	045-833-5172	22人
神奈川区					
8回	建設業	メルビック電工株式会社	新子安1-34-3	045-434-1886	68人
6回	情報通信業	株式会社ファルコン	西神奈川11-13-12	045-317-6521	57人
5回	不動産業, 物品賃貸業	株式会社フロンティアハウス	東神奈川11-11-8 FHLレガール6階	045-440-6377	51人
4回	製造業	株式会社協進印刷	大口仲町108	045-431-6611	8人
3回	建設業	吉川海事興業株式会社	神奈川12-8-8	045-451-1104	10人
2回	情報通信業	株式会社アイキャル	沢渡1-2 菱興高島台第三ビル5階	045-328-3797	40人
2回	建設業	株式会社NB建設	栄町5-1	045-451-8920	193人
2回	建設業	藤造園建設株式会社	三ツ沢中町6-7	045-322-5721	37人
1回	建設業	株式会社カソマタ	羽沢町1522	045-381-7798	28人
1回	卸売業, 小売業	関東食材株式会社	山内町1-1	045-453-3988	68人
1回	卸売業, 小売業	日本保安工業株式会社	新子安2-4-8	045-432-1390	11人
金沢区					
5回	製造業	キンセイ食品株式会社	福浦2-1-6	045-307-2701	146人
3回	建設業	株式会社春峰園	釜利谷東8-3-20	045-783-8009	10人
2回	製造業	東新工業株式会社	福浦2-10-13	045-785-1800	179人
1回	建設業	河本開発工業株式会社	泥亀1-21-6 浜勇ビル302	045-780-5521	11人
1回	医療, 福祉	テイト・エンタープライズ株式会社	六浦1-17-21	045-788-4181	48人
1回	建設業	浜崎建設工業株式会社	福浦2-18-10	045-785-8711	16人
1回	建設業	株式会社綿貫建設	福浦2-14-2	045-780-1769	4人
港南区					
5回	建設業	株式会社ククシマ	港南台4-39-7	045-833-3663	61人
4回	建設業	根本建設株式会社	芹が谷1-8-18	045-822-5175	36人
4回	不動産業, 物品賃貸業	株式会社三春情報センター	日野8-8-11	045-840-1161	258人
3回	学術研究, 専門・技術サービス業	株式会社大山会計	港南台9-29-3	045-831-1000	40人
3回	建設業	株式会社新世	日野9-26-2	045-847-0777	41人
3回	金融業, 保険業	株式会社T&S	上大岡西1-13-15 コーエービル4階	045-846-6030	6人
2回	サービス業	株式会社エンタープライズサービス	大久保1-4-15	045-840-5700	17人
2回	卸売業, 小売業	株式会社大八	港南台5-23-16	045-831-1101	74人
1回	医療, 福祉	株式会社ひゅうがメディカル	上大岡西2-5-13	045-353-9511	9人
1回	建設業	株式会社ライフ・コア横浜	下永谷2-26-10	045-823-1543	9人

認定回数	業種	事業所名	住所	電話	従業員数
港北区					
10回	医療, 福祉	医療法人社団ゆうあい会 ゆうあいクリニック	北新横浜1-6-2	045-540-8211	120人
9回	卸売業, 小売業	日本ランズエンド株式会社	新横浜1-19-20 SUNHAMADA BLDG. 4階	045-476-0830	210人
7回	卸売業, 小売業	株式会社ダッドウェイ	新横浜2-15-12	045-471-3443	288人
7回	製造業	ニッパ株式会社	新羽町1508	045-542-0137	35人
7回	製造業	メディカルフードサービス株式会社	新横浜3-6-5 第一生命ビルディング	045-477-3579	11人
4回	情報通信業	アクロクエステクノロジー株式会社	新横浜3-17-2 友泉新横浜ビル5階	045-476-3171	67人
4回	サービス業	日総びゅうあ株式会社	新横浜1-4-1	045-470-3920	132人
4回	医療, 福祉	医療法人社団ワンアンドオンリー 新横浜母と子の病院	鳥山町650-1	045-472-2911	160人
3回	建設業	河野建設株式会社	日吉本町2-47-27	045-563-5005	11人
2回	建設業	株式会社シビックロード	新吉田町191	045-594-5688	18人
2回	建設業	奈良造園土木株式会社	新横浜1-13-3	045-473-1291	38人
2回	医療, 福祉	特定非営利活動法人びーのびーの	大倉山3-57-3	045-540-7422	28人
2回	建設業	扶桑電機株式会社	新横浜2-12-8	045-472-0201	63人
2回	建設業	旭建設株式会社	新吉田東3-39-19	045-593-1600	7人
1回	学術研究, 専門・技術サービス業	グロースサポート社労士事務所	新横浜3-7-18 日総第18ビル604	045-476-5183	3人
1回	情報通信業	株式会社クロステック	篠原北2-4-1	045-439-5361	187人
1回	学術研究, 専門・技術サービス業	株式会社創建設計	新横浜2-5-10 楓第2ビル6階	045-470-2117	16人
1回	情報通信業	東芝ビーエム株式会社	新横浜2-8-12	045-470-2911	86人
1回	建設業	奈良建設株式会社	新横浜1-13-3	045-472-2111	232人
1回	卸売業, 小売業	株式会社ベストワン	新横浜2-12-8 扶桑ビル5階	045-620-5537	7人

栄区					
4回	製造業	住電オプコム株式会社	飯島町112	045-410-9390	119人
2回	建設業	横浜建設株式会社	小菅ケ谷4-26-11	045-897-1133	71人

瀬谷区					
9回	医療, 福祉	特定非営利活動法人でっかいそら	瀬谷5-3-24	045-302-1201	209人
2回	サービス業	株式会社カナコン	三ツ境2-24	045-362-0359	40人
2回	建設業	親和興業株式会社	中央16-20	045-301-5711	31人
1回	医療, 福祉	社会福祉法人愛成会	瀬谷町4131-16	045-300-0881	142人
1回	建設業	株式会社小林園	阿久和南2-17-2	045-361-1957	9人
1回	建設業	株式会社青武組	三ツ境94-1	045-364-8094	11人
1回	建設業	日栄建設株式会社	本郷2-7-5	045-302-8448	16人

都筑区					
7回	医療, 福祉	医療法人活人会	大棚町74-9	045-595-2641	176人
6回	学術研究, 専門・技術サービス業	株式会社ワーク・イノベーション	仲町台1-2-20 フロンティアビル6階	045-532-3883	3人
4回	卸売業, 小売業	こづか株式会社	川和町247	045-929-1931	37人
4回	卸売業, 小売業	日之出産業株式会社	池辺町3854	045-507-3031	10人
3回	サービス業	有限会社大興資源	川和町255-4	045-929-4811	119人
2回	建設業	重田建設企業株式会社	荏田南1-2	045-941-6538	26人
2回	建設業	株式会社日興タカラコーポレーション	大丸9-16 第一幸喜ビル	045-941-0820	97人
1回	卸売業, 小売業	株式会社オープンワールド	茅ヶ崎中央30-17 フローリッシュKSビル205	045-948-4200	29人
1回	情報通信業	株式会社ゼロワン	仲町台1-32-10-3階	045-309-6141	21人
1回	建設業	千代田建設株式会社	東山田町1763-1	045-593-1261	15人
1回	卸売業, 小売業	株式会社テレコム	富士見が丘15-6	045-942-2029	134人
1回	分類不能の産業	ブルーマチックジャパン株式会社	仲町台5-4-22	045-947-0800	112人

鶴見区					
2回	建設業	株式会社神奈川クリーンサービス	駒岡4-5-18	045-582-9241	15人
2回	建設業	田口園芸株式会社	北寺尾1-11-34	045-581-6479	11人
2回	建設業	丸忠建工株式会社	駒岡2-13-7	045-582-4122	29人
1回	建設業	株式会社エルライン	鶴見中央2-6-29 アスク・サンシンビル2階	045-508-1070	91人
1回	建設業	株式会社マルビ	東寺尾2-5-23	045-571-0537	31人

認定回数	業種	事業所名	住所	電話	従業員数
戸塚区					
5回	建設業	東洋水工株式会社	名瀬町2222-1	045-812-0099	13人
4回	建設業	大洋建設株式会社	戸塚町157	045-861-0025	115人
3回	建設業	生駒造園土木株式会社	小雀町1956-1	045-852-4891	22人

中区					
5回	サービス業	株式会社AsMama	山下町73 アクティ横浜山下町1306	045-263-6433	24人
4回	卸売業, 小売業	株式会社アールケイエンタープライズ	蓬莱町3-104 RKセントラルビル	045-900-2777	110人
4回	サービス業	株式会社NSP	桜木町1-1-8 日石横浜ビル28階	045-650-1311	219人
3回	サービス業	株式会社旭広告社	常盤町2-19	045-681-2831	78人
3回	建設業	川本工業株式会社	寿町2-5-1	045-662-2021	280人
3回	情報通信業	株式会社セントラルシステムズ	住吉町6-68-1 横浜関内地所ビル4階	045-211-0761	137人
3回	運輸業, 郵便業	株式会社旅コレクション	尾上町3-35 横浜第一有楽ビル5階	045-680-5489	10人
3回	医療, 福祉	社会福祉法人横浜YMCA福祉会	常盤町1-7	045-662-3721	228人
3回	建設業	株式会社渡辺組	南仲通3-31 渡辺組関内ビル	045-201-3400	72人
2回	不動産業, 物品賃貸業	一般社団法人かながわ土地建物保全協会	日本大通33	045-201-9961	182人
2回	サービス業	公益財団法人横浜YMCA	常盤町1-7	045-662-3721	279人
1回	卸売業, 小売業	株式会社アブソルート	住吉町6丁目69番 馬車道STビル4・5・6F	045-228-8885	15人
1回	卸売業, 小売業	株式会社清康社	富士見町3-2	045-253-5000	97人
1回	サービス業	株式会社テレビ神奈川	太田町2-23	045-651-1711	103人
1回	建設業	平和工業株式会社	小港町1-14-3	045-622-8921	26人

西区					
7回	運輸業, 郵便業	セイノーロジックス株式会社	みなとみらい2-3-1 クイーンズタワーA11階	045-682-5311	85人
6回	サービス業	株式会社浜銀総合研究所	みなとみらい3-1-1	045-225-2371	108人
5回	建設業	株式会社高千穂	みなとみらい2-2-1 ランドマークタワー9階	045-224-6070	97人
5回	金融業, 保険	浜銀TT証券株式会社	みなとみらい3-1-1	045-225-1133	110人
3回	サービス業	株式会社二十一設計	平沼1-39-3 三石ヨコハマビル	045-317-6656	37人
2回	サービス業	株式会社コンシェルジュ 2 4	みなとみらい2-2-1 ランドマークタワー41階	045-641-3711	105人
2回	情報通信業	ソーホージャパン株式会社	みなとみらい3-6-1 MMセンタービル13階	045-319-4611	78人
2回	建設業	東電同窓電気株式会社	桜木町7-40-3	045-324-3211	300人
2回	情報通信業	株式会社日本ビジネスエンジニアリング	高島2-13-2 横浜駅前共同ビル5階	045-461-2255	262人
2回	不動産業, 物品賃貸業	浜銀ファイナンス株式会社	みなとみらい3-1-1	045-225-2321	135人
1回	建設業	株式会社センチュリー工業	西平沼町8-13	045-312-0800	19人
1回	情報通信業	ボッシュエンジニアリング株式会社	みなとみらい2-3-5 クイーンズタワーC棟18階	045-650-5610	53人
1回	サービス業	社会保険労務士法人和道経営舎	北幸2-8-19 横浜西口Kビル7階	045-548-6633	11人

保土ヶ谷区					
6回	医療, 福祉	一般財団法人育生会	狩場町200-7	045-712-9921	223人
6回	卸売業, 小売業	グランコーヨー株式会社	新桜ヶ丘2-24-25	045-351-5411	22人
1回	建設業	尾鈴電気株式会社	仏向町225-3	045-335-4339	20人
1回	建設業	岳南建興株式会社	仏向町1009-32	045-333-5737	18人

緑区					
2回	建設業	株式会社チュウパチ	台村町615-1	045-931-8512	14人
2回	建設業	士志田建設株式会社	長津田3-4-12	045-981-1136	41人
2回	建設業	宮内建設株式会社	鴨居4-63-5	045-934-2691	39人

南区					
8回	建設業	向洋電機土木株式会社	井土ヶ谷下町16-6	045-743-4411	28人
6回	建設業	横浜植木株式会社	唐沢15	045-262-7417	204人
2回	建設業	株式会社栄企業	永田北3-40-13	045-715-6801	10人
2回	建設業	新栄重機土木株式会社	永田北3-40-12	045-712-3535	13人
2回	建設業	株式会社田澤園	六ツ川4-1234	045-823-2121	26人
1回	医療, 福祉	医療法人佐藤病院	南太田1-10-3	045-731-1515	200人
1回	建設業	株式会社濱田園	六ツ川3-3-1	045-741-3215	10人

特別賞受賞事業所

向洋電機土木株式会社

柔軟な働き方の導入や女性社員の積極的登用により、長時間労働の是正や業務の均衡化を図り、全従業員が仕事がしやすく、活躍できる職場の実現を目指す。



認定回数
8回

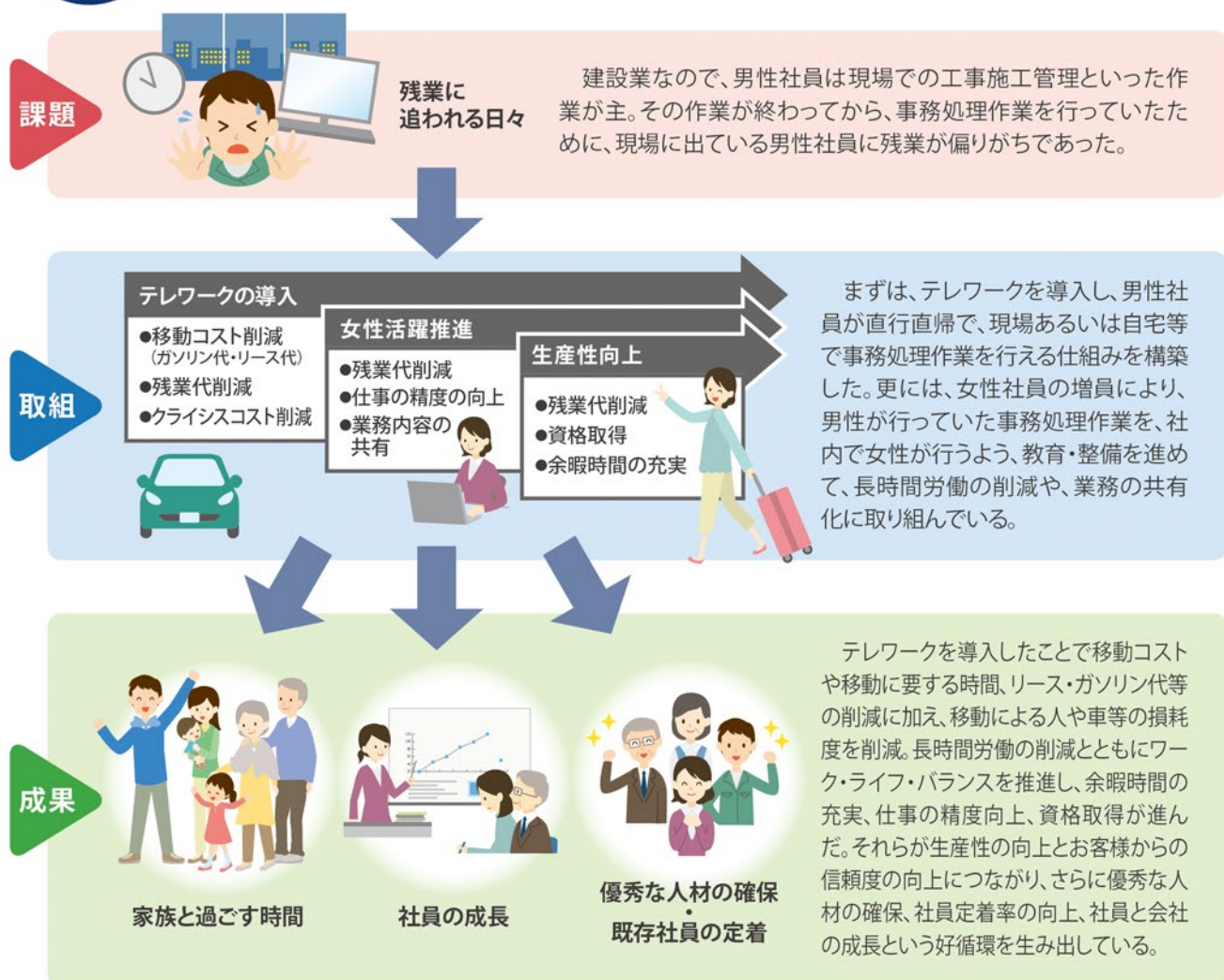
- 所在地: 南区井土ヶ谷下町16-6
- 代表者名: 倉澤 俊郎
- 従業員数: 28人(うち女性13人)
- 事業内容: マンションやオフィス、スポーツ施設、公園、駅舎など、様々な建築物の電気工事

目的・理念

テレワークの推進・女性活躍推進・休暇の計画的取得等、様々な取組を行うことにより、長時間労働の是正、生産性向上を図り、時間外労働や移動コスト等の削減分を社員の教育、環境整備にあて、会社とともに社員の成長と幸せを追求していく。

推進体制

社長からのトップダウン、社員からのボトムアップはもちろん、中間層からのミドルアウトによりワーク・ライフ・バランス体制を推進していく。



社員の声

常に社員に対する新しい取組を社長をはじめ、経営層が考えてくださっており、また、社員からもこんな制度があるといいなと思うことも、気軽に提案させていただけることがこの会社の大きな魅力だと感じています。またその考えを実際に形にしてくれる中間層がいることで、様々な取組や制度が実行できていると思います。

取組を進めるにあたって
苦労した点・工夫した点

テレワークの推進にあたっては、導入当時はまだ社内に必要ないと思われることも多く、理解が得られず、なかなか思うように浸透させていくことが難しかった。しかし、何のために行うのか、行うことによってどのような効果が得られるのか等を根気よく説明し続けたことで、社員自身にもその良さ、効果を理解した上で取り組んでもらえたことが、取組として深く長く浸透し、今に繋がっていると思う。



これから取り組む企業への
アドバイス・エール

働きやすい企業としての制度を整えて実際に働きやすい会社にしていくことは、社員の幸せのためだけではなく、優秀な人材の確保、従業員の能力向上、生産性の向上など、会社そのものの成長に繋がります。取組をいかにスムーズに進めるかは、従業員のメリットとともに、そういった効果についても従業員の理解を進める努力が必要かと思えます。



特別賞受賞事業所

ボッシュ エンジニアリング株式会社

ワーク・ライフ・バランスは最も経済効果の高い施策



認定回数
1回

- 所在地: 西区みなとみらい2-3-5 クイーンズタワーC棟18F
- 代表者名: 龍崎 浩太郎
- 従業員数: 54人 (うち女性10人)
- 事業内容: 自動車部品のソフトウェア開発及びアプリケーション(適合)開発などのエンジニアリング業務、モータースポーツ製品の販売

目的・理念
「ワーク・ライフ・バランスは最も経済効果の高い施策」という理念のもと、従業員がよりよく働ける環境づくりを目指して様々な導入や取組を行い、従業員の成長を支援するとともに、働きやすい環境整備を常に追求する。

推進体制

多様な働き方の実現と、社内コミュニケーションの活性化により従業員がより快適に働ける職場環境を常に追い求めていく。

課題

- 残業時間の低減と生産性の向上
- エンジニアが働きやすい環境づくり

取組

働き方改革

- フレックス制度(コアタイム無し)
- 在宅勤務制度
- 時短勤務制度
- 介護休暇/子の看護休暇の有給化
- 男性社員の育児休業取得促進
- 深夜残業原則禁止
- 有給休暇の進捗確認

意識改革

- イクボス宣言
- 36協定の周知徹底
- 健康保険組合と連携した健康に関する啓蒙活動

人材育成

- 中長期キャリア面談
- 年度面談での研修計画作成
- 新入社員のメンター制度
- 女性メンタリング制度
- 女性開発職の積極採用

コミュニケーション

- 会社代表と全従業員の個人面談(年2回)
- ランチルーレット(システムでランダムに選ばれたペアで行くランチ)

成果



優秀な人材の採用
離職率の低下



生産性向上(残業時間の低減、売上高連続上昇)
働き方への意識の変化



女性管理職数や
管理職志望の女性の増加



社員の声

- 会社代表との個人面談は話す内容も自由なため、自分が伝えたいことや相談したいことを自由に相談できてよい。
- 人間関係がフラットなため風通しがよく、かつ、いい意味で本音と建前のない建設的な議論ができる。
- 全社的に柔軟な働き方を推奨しており、在宅勤務制度やフレックス制度を気兼ねなく活用できる。役職者も積極的に休暇を取得するため、有給休暇が取得しやすい。

【今後への期待】

- 会社の規模が大きくなり、社員数が増えてもこの働きやすさや雰囲気を維持してほしい。

取組を進めるにあたって
苦労した点・工夫した点

- 制度をつくるだけでは改善につながらないため、実際に制度を活用するよう全体会議や個別の面談で周知した。
- 在宅勤務導入時にはポジティブな意見もネガティブな意見があったため、まずは一部社員でトライアルを実施し、運用ルールや改善点を確認の上で全体に導入した。



これから取り組む企業への
アドバイス・エール

従業員の満足度を向上させる取組を行うことは、生産性向上を目指すにあたり一見遠回りのように感じられるかもしれませんが、実は一番の近道ではないかと思います。新しい社内制度を導入し、定着させていくことは一時的に時間と労力を要しますが、その効果は必ず何倍にもなって現れます。



I 経営者のコミットメントと推進体制

働きやすい職場環境づくりのためには、トップ(経営者)の姿勢が大切であるため、今年度から「経営者のコミットメントと推進体制」の項目を新たに盛り込みました。

ワーク・ライフ・バランス検討会や責任者の選定、女性活躍部会、ダイバーシティ委員会等の推進体制を設け、そうした推進体制と、経営者のコミットメントの両輪で取組を進めている事業所が多いです。

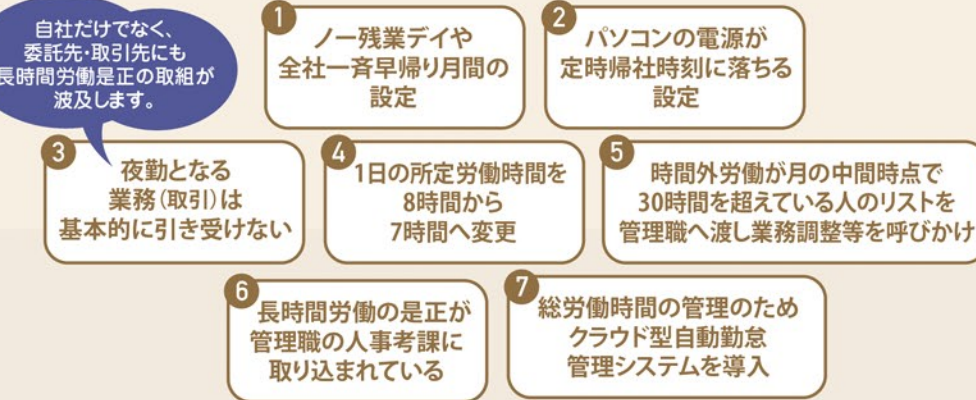
II 長時間労働の是正と休暇取得

2018年6月29日に成立した「働き方改革関連法」に基づき、今後働き方が変わります。

1 時間外労働の上限規制

2019年4月1日から(中小企業は2020年4月1日から)、時間外労働の上限規制が導入されます。時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも、一部業務を除いて、年720時間、単月100時間、複数月平均80時間を超えることができません。また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。上限規制に違反した場合には、罰則もあります。

長時間労働是正のための取組について、いくつかの事例をご紹介します。



厚生労働省によると、残業時間の上限を法律で規制することは約70年前に制定された「労働基準法」において、初めての大きな改革になるそうです。

従業員の健康を守り、個々の事情にあったワーク・ライフ・バランスの実現のためにも、時間外労働時間の確実な管理、課題の把握、是正のための具体的な取組を進めていきましょう。

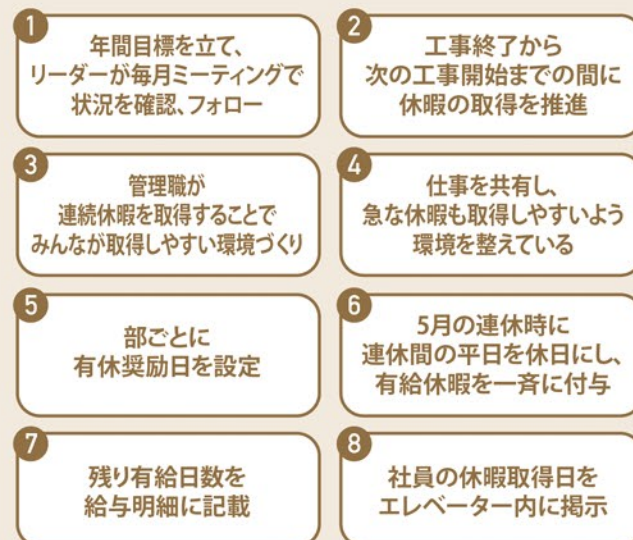
2 年次有給休暇の確実な取得

2019年4月からすべての企業において、年10日以上(年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられます。対象者には、管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。(ただし、年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、時季指定は必要ありません。)

年次有給休暇の取得のための取組について、いくつかの事例をご紹介します。

国は、2020年に年次有給取得率70%を数値目標としています。みなさんの会社はいかがですか。

時間外労働が減って休暇が取得できなくなったり、休暇は取得できるけれども時間外労働が増えたり…では本末転倒です。仕事や働き方を見直し、生産性を向上させ、「時間外労働の減」と「年休の取得増」が両立することを目指していきたいですね。



III 多様で柔軟な働き方

フレックスタイムやテレワークが進んでいる事業所と、業種上なかなか進まない事業所がありました。正規⇄非正規への転換では、ライフスタイルにあわせて自由に転換できる事業所があります。

また、「パート」というと一般的に正社員より地位が低い・責任が軽いなどと捉えられることがありますが、あくまでも働き方の違いのため、「フレキシブル社員」と呼び、制度を整えている事業所もありました。



I 経営者のコミットメントと推進体制

II 長時間労働の是正と休暇取得

III 多様で柔軟な働き方

- IV 仕事と育児・介護との両立
- V 女性活躍の推進
- VI 働きやすく・働きがいのある職場づくり

応募動機

- 人材確保・定着 ●イメージアップ、ブランド力アップ
- 自社の取組がどこまで評価されるのを知りたい
- 時代に合った社内制度の見直しを行うことで、新しい人材を男女ともに増やしたい

認定に向けて取り組んだこと、前回認定より力を入れて取り組んだこと・成果

- 長時間労働を抑制し、適正な生活時間の確保や健康な生活を送ることを目的に、「勤務間インターバル制度」を導入した。
- 年休取得日数を前年度よりも多くするよう個人面談で提案することで、結果的に全員の取得率がアップし、ワーク・ライフ・バランスの認識が共有できた。
- 「小1の壁」への対策として、未就学児を養育する者を対象としていた育児短時間勤務を、小学校1年生を養育する者は7月31日まで利用できる制度を新設した。
- 短時間正社員制度や在宅勤務制度を設け、既存の雇用形態にはフィットしなかった人材に門戸を開いた。
- 男性の育休取得や女性が活躍できる環境をアピールしたことで、女性社員を1人採用することができた。
- 残業ゼロを提唱したことで、作業効率を意識したスケジュールを組む社員が増え、4年間連続して売上増につながった。
- 現在本社の移転・建築中だが、事業所内保育所の設置に向けて取組を開始している。

よこはまグッドバランス賞
コラム

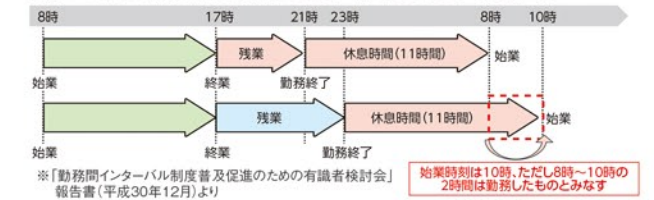
3 勤務間インターバル

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く人の生活時間や睡眠時間を確保するものです。「労働時間等設定改善法」が改正され、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されました(2019年4月1日施行)。(厚生労働省HPから)

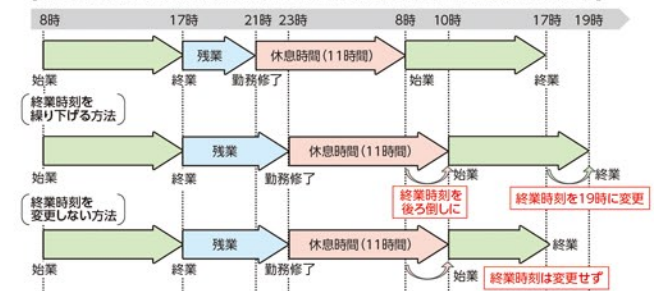
国では2020年までに制度導入企業を10%以上にすることを目標としています。

休息時間(インターバル)を何時間確保する必要があるのか、法律には具体的な数字は明記されていませんが、従業員が十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができるよう、会社として取り組んでいくことが求められています。

【例:11時間の休息時間を確保するために働いたものとみなす場合】



【例:11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



Ⅳ 仕事と育児・介護との両立

ここでは特に、男性の育児休業について取り上げます。男性の育児休業取得率は、長期的に見ると上昇傾向にありますが、女性に比べると依然として低水準にあり、男女間で大きな差があります。

認定事業所の中には、男性の育児休業取得率の目標を設定し、取得促進に取り組んでいる事業所が多くありました。いくつかの例を紹介します。



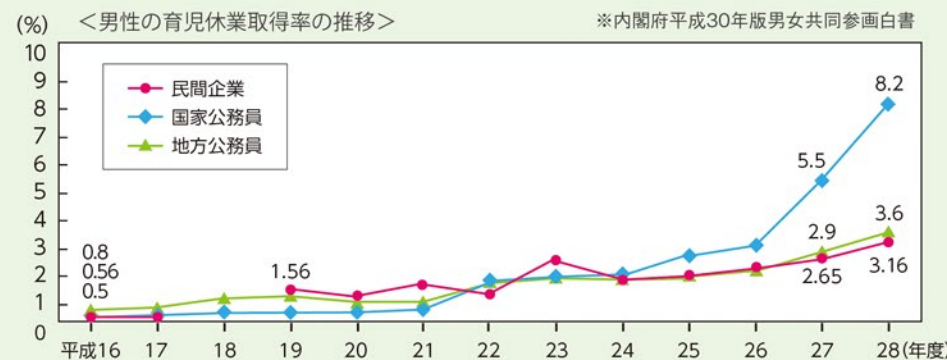
当社では、妻が働いているかどうかにかかわらず、主に出産直後に夫が育休を取得しています。5年ほど前から会社として力を入れて取り組んでおり、平均取得期間は1か月です。

平均取得期間は数日ですが、育休を取得するよう上司が対象となる社員に積極的に声をかけています。



3か月間育休を取得した社員が、実際に取得してみたの感想等を周囲に語り、自然と社内の広告塔となってくれました。一番多いのは、妻の出産直後から1か月程度取得のパターン。取得開始日がはっきりしているため、それまでに仕事を区切れるようにし、復帰したら別プロジェクトに入れるようにするなど仕事の調整をしています。

2020年に男性の育児休業取得率13%が国の目標です。女性も男性もいきいきと働けるよう、会社としても男性の育休取得をサポートしていきましょう!



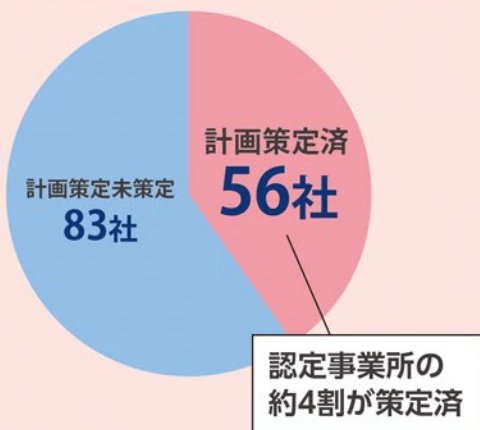
Ⅴ 女性活躍の推進……一般事業主行動計画の策定について

女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)に基づき、従業員数301人以上の企業は、(1)自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析 (2)その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表 (3)自社の女性の活躍に関する情報の公表を行う義務があります。

よこはまグッドバランス賞の認定事業所は従業員数300人以下の企業であるため、策定義務がありませんが、認定事業所139社のうち、約4割にあたる56社は計画を策定しています。

第13回労働政策審議会雇用環境・均等分科会(厚生労働省)において、「企業における女性活躍に関する計画的なPDCAサイクルを広く促すため、101人以上300人以下の企業にも行動計画策定を義務付けることが適当である」という報告書案が示されました。今後法改正され、101人以上の企業にまで義務化されることが予想されます。自社の課題整理のためにも、ぜひ行動計画を策定しましょう!

よこはまグッドバランス賞認定事業所(139社)



Ⅵ 働きやすく・働きがいのある職場づくり

この柱では、さまざまな観点から働きやすい職場づくりを進めていることが見受けられました。

公平な人事制度

- 定期個人面談結果を昇給に反映
- 外部コンサルタントによる人事制度(賃金・評価)の導入
- 上司・同僚・部下など、立場や対象者との関係性が異なる複数の評価者による360度評価制度
- 職務や仕事ランク、給与水準を明確に定義し、全社員に公表

人材育成

- 資格取得のための受講料・受験料の補助
- 社外研修受講費用の補助
- 書籍の購入費補助
- 新人・中堅・管理職等階層別研修
- オンライン研修
- メンター制度
- 人材育成ビジョンの策定・周知
- 外部講師を招いての研修

男女がともに働きやすい環境の実現

- 女性用更衣室の設置
- 女性専用トイレの設置
- 屋外作業の仮設トイレを男女共同から男女別へ
- 研修ルームの増設
- 社員寮の増設、改修
- シャワールーム設置
- 事業所内保育施設の設置



Ⅳ 仕事と育児・介護との両立

Ⅴ 女性活躍の推進

Ⅵ 働きやすく・働きがいのある職場づくり

Ⅰ 経営者のコミットメントと推進体制

Ⅱ 長時間労働の是正と休暇取得

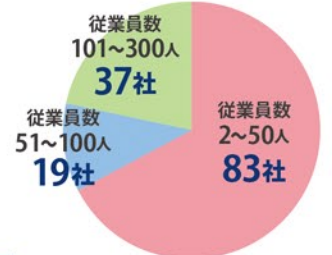
Ⅲ 多様で柔軟な働き方

よこはまグッドバランス賞コラム

認定事業所規模

横浜市における中小企業の割合は、99%を超えています。認定事業所139社のうち、従業員数が2~50人の事業所が83社で、全体の60%を占めています。次いで、51~100人が19社で13.7%、101~300人が37社で26.6%となっています。

認定事業所規模割合



認定事業所の特徴ある制度・取組

休暇

- 配偶者出産時の男性の特別休暇
- 本人や家族のバースデイ休暇
- 勤続年数に応じたりフレッシュ休暇
- チャイルドプラン休暇(不妊治療のための特別休暇)

子育て支援

- 延長保育やベビーシッター等の費用補助
- 病児保育施設と法人契約し、社員が利用する際は会社が補助

制度

取組

より魅力的で社員満足度の高い会社にするため、社内制度や福利厚生等についてアイデアを出し合い会社に提案をする「社内制度を考える会」があり、月1回、約10人のメンバーが集まっています。広く多くの意見を集めたいという考えから、いつでも誰でも参加できるように全社員に開かれた会です。様々な意見が出るよう、年代や性別、既婚未婚、一人暮らしか実家住まいか等、バラエティに富んだメンバー構成にしています。会の発案により、2018年度から「子ども手当」「お年玉手当」「クリスマス手当」などの制度が作られました!



要改善案件リストと呼ばれるエクセル(※現在はエクセルからグループウェアへ移行)を共有フォルダに入れ、匿名で記載できるようにしています。目安箱のエクセル版のイメージです。お客様対応の要改善から職場の要改善まで、広く受け付けています。月1回の会議にて、①改善を検討②対応不可③引き続き検討等に分け、担当者を決めて対応します。「病院の建物へ看板を付けてほしい」「トイレのフックの位置が高すぎる」「職場にパーテーションを設置してほしい」「お弁当がおいしくない」等様々な案件があり、改善を検討しているものだけでなく、対応不可のものについても理由をきちんとフィードバックしています。



西日本豪雨災害ボランティアなどに、若手社員を教育の一環とし、勤務扱いとして派遣しています!



横浜市の取組

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取組を進めています。

環境整備への支援

中小企業を対象として、女性も男性も柔軟な働き方がしやすい環境の整備を支援するため、就業規則の変更やテレワーク導入などに係る経費の一部を助成します。

また、女性活躍推進に向けて取り組もうとする中小企業に対し、社会保険労務士やコンサルタント等専門家を直接派遣し、企業の実情に応じた具体的なアドバイスをを行います。

セミナーの開催

中小企業の経営者層を対象とした、女性活躍推進の重要性や先進的な取組事例等を学ぶセミナーや、女性社員を対象としたリーダーシップを身に付けるための講座を開催します。

男性の家事・育児支援

父親の心得や夫婦のパートナーシップ、子育てのノウハウなどを、子育て中、あるいはこれから父親になる皆さまに広くお伝えし、父親の育児を支援するため、身近な地域の施設等で、父親育児支援講座を実施するとともに、冊子「パパブック」を区役所などで配布しています。

また、ウェブサイト「ヨコハマダディ」では、パパ向けの講座・イベント情報など様々な情報を発信しています。

★子育てパパ応援ウェブサイト「ヨコハマダディ」
<http://hamadaddy.city.yokohama.lg.jp/>



女性の就業支援

再就職準備のための講座、キャリアアップ講座、子育てや介護と仕事を両立してキャリアを形成していくためのセミナーや相談を実施しています。また、女性起業家への支援として、女性起業UPルーム、スタートアップオフィス「F-SUSよこはま」を運営しているほか、相談対応や先輩起業家からアドバイスを受けられるメンター事業を行っています。

えるぼし認定

女性の活躍推進に関する取組の実施等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、「女性の活躍を推進している企業」として、えるぼしの認定をうけることができます。

以下の5つの評価項目のうち、満たしている項目の数に応じて3段階あります。

- ① 採用 ② 継続就業 ③ 労働時間等の働き方
- ④ 管理職比率 ⑤ 多様なキャリアコース



〈1段階目〉



〈2段階目〉



〈3段階目〉

くるみん認定

従業員の仕事と子育ての両立を図るための取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、「子育てサポート企業」として、くるみんの認定をうけることができます。



よこはまグッドバランス賞についてはこちら

■お問合せ 横浜市政策局男女共同参画推進課

TEL : 045-671-2017 FAX : 045-663-3431



ワタシの一步、
ヨコハマから

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

E-MAIL:kd-kikaku@city.yokohama.jp

横浜市政策局 男女共同参画推進課 TEL : 045-671-2017 FAX : 045-663-3431

E-MAIL:ss-danjo@city.yokohama.jp

〒 231-0017 横浜市中区港町 1-1



平成31年3月発行