

平成20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

取組事例集



平成20年度の認定・表彰事業所

表彰事業所 (50音順)

医療法人社団恵生会
相鉄アメニティライフ株式会社
株式会社マーケティング
インフォメーションコミュニティ
株式会社メディネット

以上4事業所

認定事業所 (50音順)

株式会社アローズ・
システムズ
医療法人社団伊純会
株式会社イワサワ
株式会社グラフィティ
社会福祉法人白百合会
株式会社ダッドウェイ
特定非営利活動法人
でっかいそら

日総ブレイン株式会社
株式会社VMビタミンママ
株式会社萬珍樓
株式会社みつば
学校法人八ツ橋学園
株式会社リクルーティング・
ギミック
社会福祉法人黎明会

以上14事業所

横浜市

よこはまグッドバランス賞とは.....

男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進には、行政だけでなく事業者の取組が欠かせません。横浜市では、19年度より、女性の能力の活用、子育て・介護支援、就労時間の短縮等、男女がともに働きやすい職場づくりを進める市内事業所を認定・表彰し、その取組を広く紹介していく制度を始めました。

市内に事業所(本店・支店不問)がある、従業員300人以下の企業等(会社、財団・社団法人、特定非営利活動法人など)を対象としています。営利・非営利は問いません。

次のような取組実績のある事業所を「働きやすく子育てしやすい企業」と認定し、そのうち特に優れた取組実績のある事業所については表彰します。

- (1) 仕事と家庭・地域活動等の両立支援への取組
- (2) 性別にとらわれない従業員の能力や職域拡大への積極的な取組
- (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など



認定・表彰事業所のメリット

市長から認定・表彰されるほか、横浜市中企業融資制度の低利による融資の対象(企業のみ)となります。また、様々な広報媒体やイベントなどを通じ、広く紹介されるため、イメージアップや人材確保などに役立ちます。

(19年度実績)

認定・表彰事業所は、

広報よこはま
フォーラム通信
共働発行誌RENGA
リビング新聞
20年度募集要項・ポスター

表彰事業所は、

テレビ(Hi横浜編集局)
ラジオ(よこはまアROUND)
などで取組を紹介されたほか、
市主催のセミナー、講演会など
でPRをして頂いています。





医療法人社団 恵生会

<http://www.kamishirane-hp.com/>

上白根・竹山の二つの病院、及び老健施設リハセンターさわやかを運営しています。上白根病院では、子育てしながらも仕事が続けられるよう、隣接地に「恵生会めぐみ保育室」を整備しています。預かり保育や一時保育も対応し、現在30名の園児の登録があります。保育室利用の看護師のシフトに合わせ、月に9日間は24時間オープンしています。

4月より、子育て支援策の一環として、週32時間勤務で常勤扱いとする勤務体系を実施しています。また、未就学児のいる職員については、希望に応じて夜勤の免除など勤務時間に配慮しています。

毎年5月に病院祭を開催したり、年4回院内コンサートを開催し、職員同士だけでなく、患者さんや地域との交流を図っています。病院祭では「地域と病院の連携」をテーマに、医師による健康相談や健康教室・クイズ、模擬店やバザー、職員有志によるダンス、中学生の吹奏楽などが行われています。地域の誰もが楽しめる祭りとして15年前にスタートし、近隣に参加を呼びかけています。

事業所概要

事業内容/医療機関

従業員数/267人

所在地/緑区竹山3丁目

代表者/大矢 清 氏



院内保育室の様子



院内保育室を利用中の看護師長



従業員が有志で整備した中庭

大矢理事長のお話から 子育て中の看護師が多いので、彼らを雇用する以上、託児室を整備するのは当たり前なことだし、優秀な人に辞めてほしくないの、両立支援をするのは当然と考えています。また、地域の人がいるからこそ病院が成り立っているの、病院祭やコンサート等のイベントを通じ、職員や家族同士のみならず、広く地域との交流を図っています。

看護師長さんの声 小学生2人を含む3人の子どもがいます。第3子は11月に出産し、この4月に復帰しました。前職では、三交替制勤務だったので、働き続けることができませんでした。ここは院内保育室があるので安心して働けます。子どもの体調が悪い時も、すぐ見に行けてとても助かります。



相鉄アメニティライフ株式会社

<http://www.genkids.sotetsu.co.jp/>

相鉄アメニティライフ株式会社は、緑園都市、二俣川、瀬谷、いずみ中央駅にある4つの保育園のほか、卒園児の保護者からの小学校入学後のニーズに応え、平成19年度に4つの学童保育をオープンしました。いずれの事業においても、スタッフ自身の業務経験に加え、育児経験が保育の質の向上につながるため、本社・現場ともに子育てしながら働きやすい職場環境づくりに力を入れています。

従来の育児期間中の所定外労働の制限に加え、保育園への送り迎えや学校行事への参加、通院などを容易にするため、今年度新たに、育児短時間制度、半年次有給休暇制度、入社時年次有給休暇の追加付与制度(2日)を新設しました。また、スタッフが出産後、保育園の空きを待たずに安心して職場に復帰できるよう、二俣川にある保育園に、社員が利用できる託児枠を設けています。

各施設長が保育業務に専念できるよう、本社機能を整備し、庶務・経理・助成金申請等の業務を行う事務スタッフを配置しています。また、年3回実施される本社と全社員との評価面接の際に、制度や施設運営に関する意見や要望を聞くなど、本社と現場で綿密なコミュニケーションを図って

清水社長のお話から 相鉄沿線の都市開発を行ってきた中で、家を建てるだけでなく、まちづくりの一環として保育園づくりを考えたのが創設のきっかけです。高架下や駅ビルなどに整備したため、広い園庭や緑はありませんが、利便性やソフト面の“質”によってカバーしています。また、園と園児との信頼、保護者との信頼、地域社会との信頼、社員相互の信頼、会社と園との信頼に目を向け、常に交流を持つように心がけています。保育園は保育士が変わると雰囲気が変わってしまいます。そのため、結婚・出産時にも続けられるように配慮しており、より質の高い施設運営を目指しています。



保育室の様子



学童保育の様子

います。

駅至近の立地を活かし、保護者が保育園に子どもを預ける際、高架下の駐車場に車を止め、そこに駐車したまま電車で通勤するパークアンドライドを可能としています。

事業所概要

事業内容/保育所・学童保育の経営

従業員数/82人

所在地/西区北幸2丁目

代表者/清水 隆敏 氏

施設長の声 育休からの復帰後、自分の子どもとの時間が十分に持てないことがとても残念でした。それを本社に相談したところ、すぐに短時間制度が作られました。今は1時間半の短縮勤務を活用し、子育ても楽しんでいます。現在2人目を妊娠中で、12月末には産休に入る予定です。他の保育園で勤務した経験もありますが、ここは将来性もあり、長く働き続けたいと思える職場だと感じています。



株式会社マーケティングインフォメーションコミュニティ

<http://www.mic-info.co.jp/>

ガソリンスタンド経営のコンサルタント会社で、市場調査、販売促進支援、システム開発等を行う会社です。コンサルティングのデータ収集のために、直営のガソリンスタンドや車の買い取り店舗、整備工場も保有しています。

2006年、産育休明けの復帰後も気兼ねなく働き続けられるよう、CCS(Child Care Scheme)という育児期間限定就業制度をつくりました。子育てを第一と位置づけ、残業禁止、9~18時の時間帯で6時間以上の短時間勤務を可能としています。本人の残業を許さず、させる上司には罰則という規定であるため、管理職だけでなく、ほかの社員も定時で帰るようになり、長時間残業が慣例化していた職場の風土が大きく変わりました。

以前は各チーム4人編成、外勤3人、内勤1人でしたが、育休・短時間勤務を利用しやすくするため、各チームの状況に応じ内勤者を2人にするなど、柔軟なチーム編成にしています。また、保育所、学童保育の費用は会社が半額補助をしています。

車販売部は男性ばかりでしたが、ガソリンスタンドのアルバイトだった女性を、接客スキル・営業成績・車に関する知識を評価し、営業担当として正規雇用しました。また、パートでも優秀であれ



CCS(育児期間限定就業制度)を利用している女性社員



ばチームリーダーに抜擢し、管理職手当をつけています。

事業所概要

事業内容/コンサルティングサービス・小売り

従業員数/78人

所在地/都筑区仲町台1丁目

代表者/ 増田 信夫 氏

増田社長のお話から 中小企業が良い仕事をしていくためには、良い人材が不可欠です。経験を積んだ優秀な人材が結婚・出産で仕事を辞めてしまうのは大きな損失となります。一時は子育てで仕事のトーンが下がっても、子どもが成長したら戻れる仕組みをつくって人を活かしたいと考えました。

CCS利用者は、何とか時間内に仕事を終えるよう集中し、優先順位をつけた効率的な働き方をするため、他の社員にも良い影響を与えていると思います。今後も良いロールモデルを増やしていきたいと考えています。

CCSを利用している女性社員の声 5時には確実に退社するので、保育園の6時のお迎えに今まで一度も遅れたことがありません。CCSは最長小学6年生まで取得できますが、希望した時に一般社員に戻れる点も利用しやすいと思います。子どもの状況を見ながら、決めようと思っています。



株式会社メディネット

<http://www.medinet-inc.co.jp/>

医療機関が先端的ながん治療である免疫細胞療法を行うために必要な技術・ノウハウ、施設、技術者、システムなどを包括的にサポートする免疫細胞療法総合支援サービスを行う会社です。

ベンチャー企業で、年齢や在籍年数だけで評価や処遇を決定しないフェアな評価を基本としています。細胞培養という特殊な業務の性格上個人の業績評価には必ずしも馴染まず、違和感を覚える社員が見られました。そこで、経験・スキル豊富な人材に安心して、長く働いてもらうため、全社員へのヒアリングを実施し、2008年より細胞培養および品質検査業務を行うシフト勤務者を対象にした新しい人事制度として、「技術職」という職系を設けました。この「技術職」は自由応募制で、原則自動昇格・自動昇給、転勤・異動のない勤務形態です。育児のほか、介護・勉強・趣味等とのバランスをとりたい人が働き方を選択できる制度です。4月の導入後、総合職から20名が移転、中途採用社員、来年の新卒採用社員5名と合わせ、現在技術職は27名となっています。技術職では、勤続10年未満は定期昇給のみですが、10年以降で意欲のある人はQCリーダー等を担うことにより報酬のプラスもあります。

技術職には、ファミリーサポート勤務制度もあり、

社長のお話から 現在のがんの治療法には限界があり、我社は免疫細胞療法の健全な普及と発展を通じ、がん医療を変えようとしています。社員一人ひとりの能力を活かすことが会社にとって必要で、性別や子育て中か否かで分けることはデメリットになります。組織にとって人事が全てなので、働きやすい職場を目指しています。社長から社員への意思伝達は、管理職を通じたコミュニケーションにより日々行われており、社員の意見もあがりやすい企業風土があります。年3回の人事考課で、全社員が部長との面談を実施しています。



企業の姿勢を語る社長(右)と人事担当の女性(左)



クリーンルームで検査業務を行う従業員

週30時間勤務で、最大6年間利用可能です。現在3名の利用予定者がいます。

今年から国内留学制度を創設し、人事担当総合職の女性と男性管理職1名が利用しています。

事業所概要

事業内容/医療サービス

従業員数/132人

所在地/ 港北区新横浜2丁目

代表者/ 木村 佳司 氏

総合職から技術職にかわった女性社員の声

この会社は自分の専門知識を活かせるため志望しましたが、総合職の時は人事考課での目標設定があり、ルーチンワーク以外にも目標達成のため時間外勤務が必要でした。技術職になって、残業がなく自分の趣味に時間を割くことができます。給料は少し下がりますが、試験に受ければまた総合職に戻れるので、技術職を選択して良かったです。



株式会社アローズ・システムズ

<http://www.arrows-systems.co.jp/>

情報技術に関するサービスを主要事業とする会社です。人材はその根幹を担う大切な財産であるという社長の信念のもと、社員の働きやすさ、満足度を高めるべく様々な取組みを進めています。

20代から30代の社員が多く、これまで育児休業取得者の職場復帰率は100%です。復帰後は、本人の意向を踏まえ柔軟な勤務配置を行っています。今年も、短時間勤務対象期間を小学校就学前までに改定しました。制度を利用し、二人の子の育児と両立している社員もいます。

また、地元高校生の職場見学会のほか、専門学校生の2週間のインターンシップを受入れており、その中から就職した従業員や、アルバイトから社員に登用された従業員も活躍しています。

その他、福利厚生の一環として、こころとからだ・法律についての電話相談サービスを用意し、社員が直接専門家に無料で相談できるよう支援しています。

事業所概要

事業内容/情報サービス

従業員数/113人

所在地/西区みなとみらい2丁目

代表者/矢津 達彦 氏



医療法人社団 いずみ 伊純会

<http://business1.plala.or.jp/sky/>

『子どもがいても無理なく働き続けられる職場をつくる』という理念のもと、施設開所当初から施設内託児室を設置し、現在12名が利用しています。

職場では、子どもの具合が悪い時に帰るのはお互い様という認識があり、子育てに対する理解ある風土ができています。託児室は随時入れるので、通常、一年以内に職場復帰しています。また、妊娠中や産後の負担を軽くするため、希望に応じて夜勤のないデイケアへの異動など、継続して働くことのできる配慮がされています。月一回連絡会を開き、セクシュアル・ハラスメントへの啓発も行っています。

事業所概要

事業内容/介護老人保健施設

従業員数/71人

所在地/保土ヶ谷区常盤台

代表者/鈴木 元久 氏



株式会社イワサワ

<http://www.iwasawa-grp.co.jp>

大正時代、横浜の市場で初めて西洋野菜を販売し、京浜工業地帯という立地条件を活かして高圧ガス運送を始め、昭和26年に会社を設立しました。現在、医療ガスを中心とした高圧ガスの販売など三事業を営んでいます。

社員の能力を引き出すため、優良社員表彰、関連資格取得(高圧ガス販売・製造・運送の資格、野菜ソムリエ等)費用負担、昇任時の洋上研修など、様々な取組を行ってきました。平成8年度、職能資格等級制度(本人の能力・意欲・成果により処遇・賞与・昇給金額を決める)を導入しました。

子育てだけでなく教育支援のため、低利での奨学基金(小学生~大学生の子ども及び本人対象)があり、入学祝も贈呈しています。現在、課長職の女性が複数おり、主任時に産・育休を取得し、復帰後に係長に昇任した女性もいます。

男性社員だけだった食品事業部の営業職で女性を2年連続採用し、うち1名は優良社員表彰を受賞しました。社長自らの提案により、年3回社長と女性社員との懇親会を開き、意見交換を行っています。

事業所概要

事業内容/医療工業用ガスの製造

販売・運送、青果仲卸

従業員数/176人

所在地/神奈川区神奈川2丁目

代表者/岩澤 昌之 氏





株式会社グラフィティ

良い制作をするために、仕事以外の生活の質を重視しています。極力残業はせず凝縮した時間で仕事をして、映画を観たり美術館に行く時間をもつ方が、結果としてデザイン制作の仕事にプラスになる、と社長は話します。

少人数の会社なので、営業担当/デザイン制作担当というように担当業務を分けず、仕事の内容を共有し、いつでも他の人が代われる体制を整えています。デザインの仕事はマッキントッシュですが、皆がウィンドウズのスキルも保有し、経理・営業事務も対応しています。

全員フレックス勤務で、在宅勤務、時短、繰上げ・繰り下げ・中抜け勤務等、柔軟な勤務体制が認められ、子育てや介護などと両立しながら、皆で協力して仕事を続けています。

事業所概要

事業内容/広告デザイン制作

従業員数/4人

所在地/南区二葉町3丁目

代表者/中本 忠雄 氏



社会福祉法人 白百合会

<http://www.kidslink.jp/shirayuri/>

昭和47年に、横浜市内の認可保育所で初めて産休明け保育をはじめました。保育園設立の趣旨が『働く母親を支援する』なので、そこで働く保育士も子育てしながら働けるようにするのは当然と考えてきました。

育休中はしっかりサポートするバックアップがあり、保育士同士も支えあってやってきたので、出産を機にやめる人はいません。

働きながら保育士資格を取得し、正規職員になったパートもあり、今年パートから3人を正規雇用しました。実習生として学んだ学生を正規雇用した実績もあります。

まだまだ改善すべき点もありますが、コミュニケーションを図り、働きやすい職場づくりのため、毎年職員に意向申告書を提出してもらうことにしました。

事業所概要

事業内容/保育所(市内4ヶ所)

従業員数/121人

所在地/神奈川区亀住町

代表者/柿原 惇子 氏



株式会社ダッドウェイ

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

「お父さんの子育てをもっとおもしろく楽しくしたい!」を企業理念に、父親の育児参画のための商品開発や輸入販売を行っています。会社の業務内容からみても、子育て経験者の雇用はメリットがあり、育休取得者の実績は多く、出産=退職という考えはありません。配偶者出産休暇はよく活用され、現在時短利用中(10:00~17:00)の男性社員もいます。

保育園送迎等のための時差出勤、介護中・病気療養中の在宅勤務をはじめ、実験的に大阪営業所やアメリカなどの海外メーカーとスカイプによるテレビ会議を実施開始。将来的には社員の多様な働き方に対応するため、在宅勤務の採用を増やす準備をしています。

さらに、家族と過ごす時間をより多くもてるように、年次有給休暇とは別に、年間4日のハッピーホリデー(元は夏期休暇の3日間。期間限定をせずに年間制に替えたもの)を制定。

また残業時間を減らすユニークな取り組みとして、木曜日ノー残業デー、がんばるタイム(全員が毎日13:30~15:00在席し、集中して業務に取り組む)を採用しています。ワーク・ライフ・バランス推進のため、横浜市アドバイザー派遣制度を利用し「職場改善プロジェクト」を実施中。3~5年後の残業ゼロを目標に、各課よりプロジェクトメンバーを選出し、全業務について、徹底した見える化・効率化を図っています。

事業所概要

事業内容/ベビー・ペットグッズ販売

従業員数/77人

所在地/港北区新横浜2丁目

代表者/白鳥 公彦 氏





特定非営利活動法人でっかいそら

<http://dekkaisora.fc2web.com/>

19年度に続き、2年連続の認定となりました。昨年度より、障がい者のグループホーム3カ所、預かり事業所1カ所が増え、現在、グループホーム5カ所、預かり事業所2カ所を運営しています。預かり施設は両施設で120人の登録があり、日に30人程度の利用があります。障がいのある子どもを預けて働くことはとても大変なことなので、安心して預けられるサービスを提供しています。

女性が働きやすい環境には特に心がけています。子育て中の母親の勤務は柔軟にしており、本人から提出された勤務予定表に合わせて職員の配置を決めていきます。残業はありません。正規職員のうち3名は障がい児のいる方で、職員同士で助け合う風土があります。

昨年夏期に雇用した学生アルバイトを、今年から正雇用しました。

事業所概要

事業内容/障がい者福祉
従業員数/39人
所在地/瀬谷区本郷3丁目
代表者/飯田 誠 氏



日総ブレイン株式会社

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

横浜に本社を構え、市内在住で、結婚・出産を期に退職をした後、仕事復帰の機会として派遣登録をする女性が多く見られます。そのため、家事・育児経験のあるカウンセリングコーディネーターが(登録担当、全員女性)、仕事に不安を抱える派遣スタッフに対して、アドバイスを与え、安心して就業が出来るように努めています。

女性が多い職場のため、営業部署では家事との両立のために残業が無いアシスタント職を設け、ジョブチェンジ制度を導入。他部署では効率的・効果的なサービス提供が出来るように、ワークシェアリングを行い、休職者が出た場合の柔軟な受け皿を作っています。

管理職に男女の差が無く、能力評価による管理職登用により、派遣スタッフとして登録された方が、契約社員として直接雇用をされ、現在では正社員として部下をもつ女性の管理職が多数活躍しています。

事業所概要

事業内容/人材派遣
従業員数/106人
所在地/鶴見区豊岡町
代表者/清水 智華子 氏



株式会社VMビタミンママ

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

従業員全員が子育て中の女性で、子育て中も、自分らしい生活や仕事を楽しめるのだということをスタッフ自身が実践し、多くの人に伝えたいとする会社です。正規雇用10名のほか、在宅スタッフ35名、プレスタッフ50名や、ネットでのweb調査に協力するマーケティングモニター(お仕事モニター)には2000名が登録しています。

電子会議室で全員が常時情報を共有し、他の人をいつでもフォローできるようにしており、フレックス勤務、在宅との併用勤務が認められ、各自の事情に合わせた勤務形態がとられています。正社員は条件を満たせばフルで在宅勤務も可能で、現在1名が利用しています。

事業所概要

事業内容/出版・編集・マーケティング
従業員数/10人
所在地/青葉区あざみ野2丁目
代表者/渡辺 順子 氏





株式会社萬珍樓

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

明治25年創業の中華街の広東料理店です。性別や年齢・国籍は関係なく、女性も男性も働きやすく、有能な人が我慢しなくても働き続けられる会社になりたいというのが社長の理念です。

11:00～22:00という長時間の営業ですが、週休2日、8時間労働が徹底され、男女別の休憩室、研修室が整備されており、中華街で唯一の社員食堂も完備しています。

総支配人を始め女性管理職が多く、厨房にも昔から女性社員がおり、現在、女性の調理場主任もいます。伝統メニューを守る一方で、現場からの提案メニューを取り入れる制度もあります。

研修期間中は毎日レポートを提出し、社長が全て目を通しコメントしています。玄関には社長直行の従業員提案箱が設置されています。

また、地域と協力し、率先して中華街のまちづくりを行っています。

事業所概要

事業内容/飲食業

従業員数/125人

所在地/中区山下町

代表者/林 兼正 氏



株式会社みつば

<http://www.mitsuba.org/index.html>

これまで取り組んできたワーク・ライフ・バランス支援に継続して取り組む姿勢が認められ、2年連続で認定されました。

20年4月、保育士派遣部門が独立しましたが、自動車管理部門・保育所等運営部門で、保育園新設や病院内保育室の運営委託が増えました。これにより、社員及び女性管理職も増えました(事業本部の課長1名、保育園の施設長2名)。例年、保育士、バスの運転手など、派遣のスタッフから正社員になる人がいます。2人目の配偶者出産休暇を取得した男性管理職もあり、今後は男性の育休長期取得に向けて、支援を拡充を目指しています。

また、コアタイムのない月単位のフレックスタイム制度が導入されました。

事業所概要

事業内容/保育・福祉サービス

従業員数/47人

所在地/西区みなとみらい2丁目

代表者/古宮 清隆 氏



学校法人八ツ橋学園

<http://www.yatsuhashi.ed.jp/top.html>

幼稚園・保育園・子育て支援センターの3本柱からなる「認定こども園」を今年から始めました。

スポーツはパブリックと考え、室内プール・体育館・サッカーグラウンド等の施設は、地域の子どもたちに広く使ってもらえるよう、サッカークラブや水泳教室を行っているほか、高齢者への開放も行っています。子育て中の先生が多く、正社員もパートも子どもは預かり保育を利用して勤務します。子育て中の勤務形態には柔軟な対応が取られ、職員同士が支え合う雰囲気があります。フリーの先生が各学年に2人いるので、急に休んだ先生のフォローができる体制になっています。

現在子育てをしている保育士・幼稚園教諭がいることは、子育て不安が大きい若い母親へのきめ細やかな対応を可能としています。

事業所概要

事業内容/幼稚園・保育所

従業員数/48人

所在地/旭区中希望が丘

代表者/篠崎真由美 氏





株式会社リクルーティング・ギミック

あざみ野を拠点に地域密着ポータルサイト“田園都市ドットコム”の運営や地域情報誌の出版、地元企業への人材採用コンサルティング、地元イベント企画などを行う企業です。

年齢や性別などを問わず、その人がベストと思う働き方を選べる環境や条件を尊重し、自分のやりたいことや優先したい事項(子育て等)とのバランスをうまく取りながら、長く働ける職場環境を目指しています。

職住接近や在宅勤務・時短など、働き方の幅を広げる柔軟な勤務体制を取ることで、キャリアのある優秀な人材を再雇用してきました。

中には、横浜で2週間、夫の単身赴任先の大阪で1週間という働き方をしている女性スタッフもいますが、上司と常に情報共有し、メールでやり取りするので、仕事上の支障はないとのこと。

従業員育成スキルやモチベーションの向上を狙い、オリジナル職階制度を策定しています。4職級12階級に分け、各階級をさらに5つのステージに細分、半年に一度マネージャー(部長職)との面談により目標を設定、達成できると次のステージへ移行する、という達成感や目標を明確に実感できる仕組みとなっています。また、アルバイトも対象に含む、優秀な従業員の表彰制度もあります。

年に2回程度実施している研修旅行やイベントの費用は会社負担で行い、アルバイトの参加や子連れ同伴も可能で、皆の交流を深めています。さらに、今年4月からは、「あの人・この人休暇(年2日家族など大切な人のために取得)」、「キャストオフ(2年以上勤務正社員は5日連続有給休暇取得)」というギミック特別休暇を開始しました。

若手の従業員にも、将来自分が出産・育児期になっても退職せずに仕事と両立したいという考え方が普及してきています。

事業所概要

事業内容/広告・出版業

従業員数/27人

所在地/青葉区美しが丘5丁目

代表者/横嶋 大輔氏



赤を基調とした明るい職務スペース



社会福祉法人 黎明会

<http://www.kanazawafutaba.ed.jp>

金沢ふたば保育園の運営を行っています。質の高い保育サービスを提供するために、まず保育士自身が楽しんで働ける職場作りをモットーとしています。リーダー会議で保育士がアイデアを出し、良いものは積極的に取り入れ、富岡自然公園への散歩や、リネツ金沢へのプール遠征など、立地を活かした保育を行っています。幼稚園(金沢区釜利谷南の金沢白百合幼稚園 同理事長他法人)との連携を活かし、英語学習、造形教室等も行っています。

20年度より、有給・代休とも1時間単位で取得できるようにしました。複数担任制(3・4・5歳に4人の保育士)にして、前日の流れを大事にした保育の継続性を保ちながら、担任も休暇を取得しやすいような仕組みになっています。夕方の忙しい時間は保育士が母親ときちんと話ができるよう、17~19時までのパートを雇用しており、夏季休暇(3日)取得促進のために7~9月に派遣職員を1名増やしました。

また、園長をはじめ、管理職が介護のため休暇を取得している実態があり、職員も休暇を取得しやすい雰囲気が出ています。隣の高齢者施設(わかたけ、はまかぜ)等との地域交流も盛んです。

事業所概要

事業内容/保育所

従業員数/23人

所在地/金沢区富岡東2丁目

代表者/松野 茂 氏



芝生の園庭 遊具の脇に畑がある

19年度認定・表彰事業所紹介



1 社会福祉法人 横浜YMCA福祉会
 理事長 山根誠之さん
 従業員数:273名 所在地:中区
 事業内容:福祉・保育サービス 子育て支援

【取組の特徴】
 ・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

2 株式会社 みつば
 代表取締役 古宮清隆さん
 従業員数:40名 所在地:西区
 事業内容:自動車管理・保育サービス事業

【取組の特徴】
 ・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




3 社会福祉法人 訪問の家
 理事長 日浦美智江さん
 従業員数:294名 所在地:栄区
 事業内容:福祉サービス(高齢者、障がい者)

【取組の特徴】
 ・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

4 株式会社 フロウエル
 代表取締役 匂坂 哲さん
 従業員数:115名 所在地:都筑区
 事業内容:部品製造・販売


【取組の特徴】
 ・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

8 株式会社 富士通ワイエフシー 
 代表取締役 宮浦完次さん
 従業員数:281名 所在地:神奈川区
 事業内容:ITコンサルティング・システム開発

【取組の特徴】・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。」

5 株式会社 日宝工業
 代表取締役 櫻井光隆さん
 従業員数:169名 所在地:西区
 事業内容:設備・土木・建築工事

【取組の特徴】
 ・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


9 株式会社 日立テクニカルコミュニケーションズ 
 代表取締役 旭 寛治さん
 従業員数:273名 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及びコンテンツ作成

【取組の特徴】・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
 【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!」

6 特定非営利活動法人 でっかいそら
 理事長 飯田 誠さん
 従業員数:28名 所在地:旭区
 事業内容:福祉サービス(障がい児・者)

【取組の特徴】
 ・障がい児を抱えている家族(母親)の就労支援
 ・線・線下勤務など柔軟な勤務制度の導入、実績



10 有限会社 デコデコ 
 代表取締役 深井仁美さん
 従業員数:6人 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・運営など

【取組の特徴】・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(障害者・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戴き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!」

7 社会福祉法人 たすけあいゆい
 理事長 濱田静江さん
 従業員数:210名 所在地:南区
 事業内容:福祉サービス(高齢者、障がい者)

【取組の特徴】
 ・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