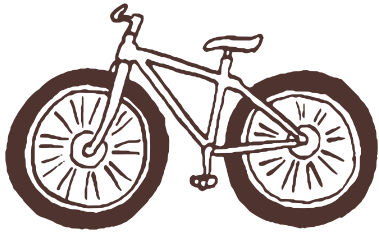


PREMIUM FRIDAY



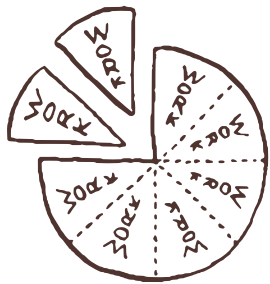
TELEWORK



**WORK-LIFE
BALANCE**

YOKOHAMA NEW WORK STYLE MAGAZINE

横浜ではじめる新しい働き方



**WORK-
SHARING**



FLEXTIME



多様な人材が活躍できる オープンでフェアな制度

DADWAY, INC. 株式会社ダッドウェイ



最近よく「働き方を変えよう!」と耳にすることはありませんか?

長時間の残業はしません。

テレワークを開始します。

働き方を見直す動きが、国をあげて活発化しています。

しかし、そもそもなぜ、働き方を変える必要があるのでしょうか。

働き方を変えて業績が落ちたら…

現実的に人が足りないのだから無理…

なかなか働き方を変えるメリットや方法が伝わりづらいのではないのでしょうか。

そこで、いち早く多様で柔軟な働き方を取り入れた企業に話を聞いてみました。

どのように制度を導入し、どのような結果になったのでしょうか。

そのような企業取材させていただくと、様々な工夫やメリットが見えてきました。

これから取り組みを始める企業の皆様には、具体的な制度内容などを知り、ヒントにいただければ。

働いている人、これから働く人には、色々な働き方があるということを知っていただければ。

そして、新たな取り組みによって業績が上がり、働きやすい職場づくりにつながれば。

そうした思いをこめて、各社の取り組み等を紹介させていただきます。

Contents

- 2 case 01 多様な人材が活躍できるオープンでフェアな制度
株式会社ダッドウェイ
- 5 case 02 社員と会社を成長させる経営戦略としてのテレワーク
向洋電機土木株式会社
- 9 case 03 仕事と生活のメリハリをベースとした長く働ける仕組み
日本ランズエンド株式会社
- 13 case 04 フォローしあえるからできるフレキシブルな働き方
ニッパ株式会社
- 17 case 05 自立性の高い組織が可能にする柔軟なワークスタイル
ジョンソン株式会社
- 21 Column 多様で柔軟な働き方を導入するために
- 23 Work in Yokohama ～私たちが横浜で働く理由～
アトランシアン株式会社 - 創造空間万国橋SOKO -
株式会社アベルザ - 日土地山下町ビル -
- 24 株式会社トライフ - 馬車道大津ビル -
- 25 株式会社トライフ - 馬車道大津ビル -
- 26 多様で柔軟な働き方に関する横浜市 of 事業

企業が成長し社員数が増加すると、中には様々な事情を抱える社員がいることも少なくない。このように多様な人材がいる中で、どの社員にとっても公平な制度とは何かを考え、整えてきたのが株式会社ダッドウェイだ。雇用形態の選択、時間休暇やファミリーサポート休暇の取得、ノー残業デーの導入など、様々な制度を運用する管理体制の根幹には、「オープンでフェア」という基本方針がある。働きやすい職場環境を、制度として整える秘訣を伺った。

DADWAY®

株式会社ダッドウェイ

住所: 〒222-0033 横浜市港北区新横浜2-15-12
代表者: 代表取締役社長 白鳥公彦
従業員数: 293名
1992年創業。父親の育児支援をコンセプトに掲げ、育児用品を中心に、知育玩具やアウトドア用品、ペット用品などを取り扱う。



育児用品が並ぶ店舗。オフィスには随所に遊び心が散りばめられている。

制度のまとめ

雇用形態の選択

正社員(8h/時短6h~7.5h(リミテッドコース))、契約社員、パート、時給社員から選択できる。2013年開始

時間休暇

月給社員が対象。時間単位で有給休暇の取得可。2013年開始

ファミリーサポート休暇

有給休暇を使い終わった後、6日を上限として、家族(2親等以内)のために使用可。2013年開始

ノー残業デー

毎週水・金曜日はノー残業デー。2008年に週1日、2013年に週2日の運用開始

Interview 依田 大輔 さん

私は、有給休暇を時間単位で週に2日取得し、子どもを保育園に送るために使っています。時間休暇は、丸一日有給休暇を取るほどでもない、ちょっとした用事があるときに便利です。平日にしかできない手続きや病院に行きやすいのも良い点ですね。休暇を取得しやすい社風なので、かなり助かっています。

時間休暇の上限をこえてしまった場合には、ファミリーサポート休暇から時間休暇を取ることもできるので、私はこちらも併せて利用しています。夫婦共働きで、どうしても妻に家事や育児の負担がかかってしまいがちです。

この制度を使うことで、明らかに仕事と家庭のバランスがとれ、ゆとりが生まれるようになりました。家族で過ごす時間が増えたからか、以前よりも子どもが「パパ、パパ」となつてくれるようになったことが嬉しいです。

仕事で成果を出しつつ、積極的に育児も楽しむ。若い社員のモデルになるような働き方ができるように、日々緊張感を持って仕事に臨みたいですね。



Point !!

概要

リミテッドコース(時短勤務)をはじめとする多様な雇用形態、ファミリーサポート休暇、ノー残業デーなどを導入。

良かった点

生活と仕事のバランスがうまく取れた制度体制が注目を浴び、新卒採用で高い支持を集めている。内定承諾率はほぼ100%。

苦労した点

全ての人が満足できるルールは存在しないため、公平さを考えながら丁寧に説明することが求められる点。

検討企業へのアドバイス

最初はうまくいかなくても、立ち戻る会社の基本方針があれば安心。トップや経営層がメッセージを発することが大切。

Voice 求職者の声 「共働きで小さい子どもがいると、家族のための休暇制度があるのは興味深いです。」30代男性

制度づくりに大切なのは「公平さ」

株式会社ダッドウェイ(以下、(株)ダッドウェイ)は、育児用品を中心に、知育玩具やアウトドア用品、ペット用品などを取り扱う会社だ。父親の育児支援をコンセプトに掲げ創立して26年目。「家族を大切にす」というビジネスのコンセプトは社員に対しても同様に考えており、社員数が増える中、様々な事情を抱えていても勤務ができるよう、公平で多様な雇用形態を整えている。

「例えば、育児や介護と仕事の両立が必要になったとき、当社では、フルタイムの正社員、リミテッドコース(時短勤務)の正社員、契約社員、パート、アルバイトなど、働く意志さえあれば雇用形態を選択できます。」と人事総務グループ・マネージャーの仲山和秀さんは語る。

休暇の種類も多様だ。月給社員を対象に有給休暇を切り崩して時間単位で取得できる「時間休暇」は、通院や保育園への送り迎えなど、ちょっとした時間が欲しいときに申請できる小回りの効いた制度だ。さらに、有給休暇を使い切ってしまった場合には、家族のために利用できるファミリーサポート休暇も用意している。

こうした制度は就職活動中の学生にも

魅力的であり、新卒採用の内定承諾率もほぼ100%となっている。

「近年は、若者が仕事に求めるものが変化してきていると感じます。「生活と仕事のバランス」を重要視する方向へとシフトしている印象があり、実際、新卒採用の面接でも、残業時間や、育児・産休からの復帰率などを気にする学生は多いです。そのため、当社の制度や社風に興味を持ち、志望してもらえる例も少なくありません。」と仲山さん。

ただ制度を作っても、それを定着させるのは難しい。制度を定着させるには、トップや経営層が会社の方針を定め、発信することが大切だと(株)ダッドウェイは考える。制度だけを導入しても、目的が伝わらなければ、利用が難しくなるからだ。

「何かルールをつくるるとき、全ての人を満足させることは難しいです。2013年にリミテッドコースを設定したときは、働く時間に応じて給与が減額するため一部の社員から不安の声が上がりましたが、今ではスムーズに制度運用ができています。やはり、しっかりと原則を定め、会社としての「公平さ」を保つていくことが大切なのだと感じます。これからも丁寧に対話を続けて、理解を深めていきたいと思っています。」と仲山さんは語る。

情報のオープン化が柔軟な働き方を支える

(株)ダッドウェイでは、制度だけでなく働き方もオープンになっていく。「当社では、勤怠ソフトをはじめとした社内システムで制度をオープンにしたり、仕事の「見える化」に取り組んでいます。例えば、社員のスケジュールや会議室の使用状況などの社内情報を共有しています。このような情報を共有することで、仕事の効率化を図っています。また、休暇の申請は勤怠ソフトで簡単に行えるので、休暇取得のハードルは低いと思います。当社の有給休暇取得率は7割。一般的な企業よりかなり高いのではないのでしょうか。」

週2日のノー残業デーを導入した当初は、仕事を家に持ち帰る社員もいた。しかし、帰らなければならぬ状況をつくると、「業務をどう改善し、生産性を高めるか」という意識へシフトしてきた。業務の棚卸しをすることで、特定の人にしかできない作業も減らしていったのだという。



人事総務グループ マネージャー 仲山和秀さん

「マネージャーの男性が1カ月間育児休暇を取った事例もあります。休暇前に3カ月かけて業務を整理して振り分けた結果、業務が滞ることなく休暇を取得できました。自宅にいてもプロジェクトの進捗がわかり、指示が出せる状態とし、週1日は出勤して情報共有するという前提にはしましたが、上層部の社員が1カ月間の休暇を取得できた実績は、会社にとっても大きいです。」

誰にとっても公平な制度は、業務を整理し、情報共有を行うことにより、長期休暇などさらに柔軟な働き方も可能にしている。

社員と会社を成長させる 経営戦略としてのテレワーク

kouyo Electric equipment Co.Ltd. 向洋電機土木株式会社



建設現場での柔軟な働き方を可能にしたテレワーク

マンションやオフィス、スポーツ施設、駅舎など、建築物の電気工事を行う、向洋電機土木株式会社（以下、向洋電機土木（株））は、建設業界の働き方をテレワークの導入により一新させた。

テレワークというと、自宅やサテライトオフィス、カフェなどでパソコンを広げて作業する姿を想像しがちだが、それはあくまで一部分にすぎない。建設現場でテレワークができるよう、LINE、メール、Skype、Facebook、FaceTimeなど、あらゆるツールを駆使して業務に対応するのが、向洋電機土木（株）のやり方だ。

向洋電機土木（株）で「柔軟な働き方」に関する取り組みが始まったのは、約10年前。「働きやすい会社に変えていきたい」と、広報部の横澤昌典さんが取り組みを始めた。

最初に、社員に1人1台ノートパソコンとスマートフォンを配付し、社内クラウドの構築・管理を始めた。これにより、遠隔からの情報共有やスケジュール管理が可能となった。

「例えば、現場の作業状況を確認するとき、これまでなら責任者が毎回現場に赴く必要がありました。しかし、現場から直接映像を送つてもら

えば、社内に居ながら状況確認ができます。また、図面を描く、資料を作成する、現場写真を共有するなど、これまでわざわざ会社に戻って行っていた作業を現場でできるようにすると、直行直帰の勤務スタイルが可能となり、結果的に移動コストの削減にもつながりました。」と横澤さんは語る。

社員の移動時間が1時間減ると、社員34名で1日34時間、1カ月（20日間）で680時間分の移動コスト削減となる。例えば、車のリース代、ガソリン代、残業代、社内の電気代などのコストが削減できる。

また、テレワークの導入以外にも、現場の働き方を変えていった取り組みがある。業務を2人体制で行うことも徹底しているのだ。業務の共有が、お互いの知識の共有にもつながり、1人の社員ができる業務の幅も広がった。

「経営戦略」としての制度を働きがいにつなげていく

向洋電機土木（株）では、制度導入を「経営戦略」と捉えている。制度導入により削減されたコストを原資として、会社の福利厚生などに再投資し、社員をさらに洗練された働き方へと導いているのだ。

一つの特徴的な例として、毎月開催される「安全協議会」という勉強会があ

「社員が会社と自分自身に、良い意味でのプライドを持つこと。」これが、企業を成長させる近道だという。現場に出ることの多い建設業界の職場環境を一新させる制度体制を確立した向洋電機土木株式会社にとって、あくまで「制度導入は経営戦略」なのだ。会社を成長させていくための制度は、どのように築き上げられたのか。



向洋電機土木株式会社

住所: 〒232-0053 横浜市南区井土ヶ谷下町16-6
代表者: 代表取締役社長 倉澤 俊郎
従業員数: 34名
1965年創業。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を行う。



広報部 部長 横澤昌典さん

Voice (テレワークを利用している社員のコメント)

現場に直行直帰するときや、地方などの遠距離移動先などで使用しています。

メール、LINE、Skypeなど、様々な方法で連絡が取れるので便利です。

移動時間が減ったのが嬉しいです。

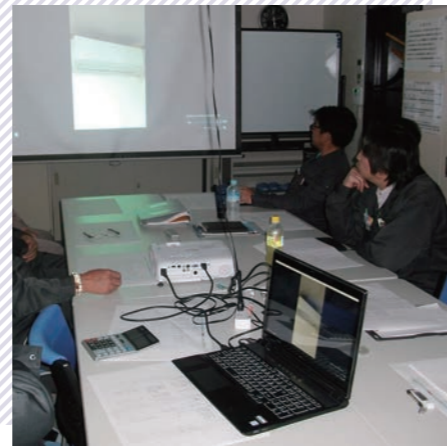
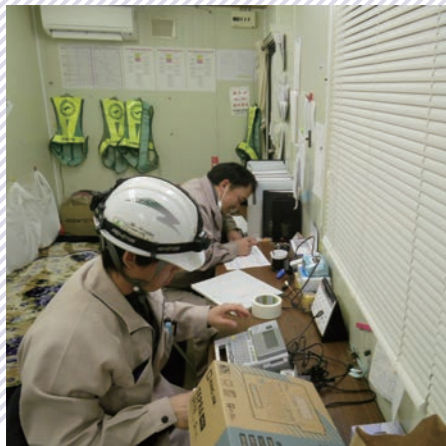
台風のときに出勤しないで急ぎの仕事ができました。

仕事に使用する機器は、全て会社支給・会社負担なので助かっています。

色々なデバイスを利用できることが、他社より進んでいると思います。

自宅で仕事をやってみると、思ったより簡単でした。

柔軟な働き方を友人に自慢できます。



現場と社内をカメラでつなぎ、会社に居ながら現場確認を行う。

トリプルケアにも役立つテレワーク 横澤 昌典 さん

育児・介護をしながら、実は私も病気になり、「トリプルケア」の状況となってしまいました。しかし、入院中もテレワークにより、仕事をすることができました。社員の中には他にも病気を抱えながら仕事をしている人もいますので、テレワークは、治療をしながら仕事を続けることができるという意味でも、有効だと思っています。



Point !!

概要

テレワークを中心とした「経営戦略」としての制度。

良かった点

会社の業績アップ。コスト削減分を会社の福利厚生に再投資。女性社員の離職率ゼロ。

苦労した点

新しい制度を社内に浸透させるまでに、かなりの時間と労力がかかった点。

検討企業へのアドバイス

社員個人を理解することが大切。相互に理解し合い、情報共有をスムーズにすること。

Voice 求職者の声 「社員の成長を応援してくれる取り組みがたくさんあるので、安心して働けそうですね。」30代男性



女性も多い社内。サーバーを設置し、現場でテレワークができるため、不在にしている社員も多い。協力会社も参加の「安全協議会」の様子。

柔軟な働き方をスムーズに進めているように見える向洋電機土木(株)だが、制度を導入する際は、全員が賛成したわけではなかった。当初は苦労したのだという。「そんな制度、聞いたことがない。」「やる意味がわからない。」「横澤さんは、このような声に耳を傾け、一人ひとりとコミュニケーションを取ることで、徐々に理解を得ていった。」

「普段生活している中では得られない情報をインプットすることで、視野が広がり、人間的に一回りも二回りも成長できます。社員があらゆる面で技術と知識を兼ね備えていくことで、業務の深い理解につながり、仕事の精度が上がります。技術と知識が深まれば、取得できる資格が増え、結果として受注できる業務が増加するのです。社員の成長は、企業の成長にも直接つながります。働き方を変えた結果、多方面で経営に良い影響が出るのです。」と横澤さんは語る。



資格を取るための社内研修の資料

有をスムーズにすることが、働きやすさに直結してくるのだと思います。何がその人の生活を豊かにするか、働きがいにつながるかを考え、それぞれに合った働き方を提案できる企業でありたいです。」

ここ数年で、社員が会社と自分自身に良い意味でのプライドを持ち始めたと感じることが増えたのだという。会社の業績は10年間で倍増し、目に見える形で上がっていった。働き方への取り組みが浸透し、昨年度は採用人数2名に対し、600名の申込があったと言う。また、女性社員も増え、10年前には20名中1名だったが現在は34名中10名。女性の離職率はゼロで、女性にとっても働きやすい職場環境へと変化しているのだ。



メリハリをつくり、 生産性へつなげる

米国のカジュアルウェアを取り扱う通販会社、日本ランズエンド株式会社（以下…日本ランズエンド（株））では、2008年からワークライフバランスに関する支援制度を導入してきた。特徴的なものには、毎年5月下旬～9月上旬の指定された金曜日を13時以降退社可能とする「サマーアワーズ」（2011年導入）や、毎月最終金曜日を13時以降退社可能とする「プレミアムフライデー」（2011年導入）などがある。

「2010年から毎週金曜日をノー残業デーに指定した当初は、終業時間すぐには退社する社員も少なく、ベルを鳴らしたりして退社を促していました。だんだん“週に1回はすぐに帰る”という意識が根付き、2011年にサマーアワーズとプレミアムフライデーを導入したときは、割とすんなり受け入れられた印象があります。多くの社員が当初から早く帰っています。」

もともと社員の働きやすさを重視する社風はありましたが、より仕事の生産性を上げるために効率化を促すよう働きかけたのも、制度定着に効果的だったのではないかと思います。」と人事総務部の藤橋智子さんは語る。

仕事を進める中で起こりがちなのが、前任者から引き継いだ方法をそのまま継続しているケースだ。よく見返せば、もっと効率的に行う方法が眠っていることもある。日本ランズエンド（株）では、より良いやり方や大切な作業は何かを常に確認し、仕事の効率化につなげているのだ。

「平日に休みが取れるのは、かなり貴重なことです。病院に行ったり、土日と合わせることで旅行に行ったりと、社員の健康や家族との有意義な時間につながるのです。また、平日に街の中を歩くだけでも、アパレルを扱っている当社としては、どこにどういふ人が集まり、どんな服を着ているのかを見て回る重要な時間になります。社外でのインプットがあるからこそ、仕事でのアウトプットができる。そのような時間としても活用されていけば嬉しいですね。」と藤橋さん。導入した制度を活用するとともに、仕事の進め方を見直すことで、高い生産性を生む仕事へとつながっていくのだ。

仕事を続けるための 制度づくり

日本ランズエンド（株）では、使い切らなかつた有給休暇を上限20日間積み立て、病気や育児、介護を事由と

2017年から推進されているプレミアムフライデーは、働く人にとって魅力的な制度である。しかし、実現するのは難しいのが現状だ。そうした中、

数年前から実行してきたのが日本ランズエンド株式会社だ。日本ランズエンド株式会社では、創業者の「お客様と従業員を大切にすれば、成功はおのずとついてくる」という理念のもと、休暇制度や勤務時間を整えてきた。会社全体の生産性を高めながら、社員の声を反映し柔軟に制度導入を進める方法を伺った。



日本ランズエンド株式会社
住所: 〒222-8585 横浜市港北区新横浜1-19-20
代表者: 代表取締役社長 稲辺 裕樹
従業員数: 220名
1993年創業。米国ランズエンド社が企画、製造、販売する紳士服、婦人服、子供服、雑貨、装身具、靴、鞆等の通信販売を行う。

制度のまとめ

- ノー残業デー**
毎週金曜日はノー残業デー。
2010年開始
- サマーアワーズ**
5月下旬～9月上旬の金曜日のうち、指定された10日程度、13時以降退社可。
2011年開始
- プレミアムフライデー**
毎月最終金曜日、13時以降退社可。（導入～2016年は第3金曜日）2011年開始
- 積立休暇制度**
年間の有給休暇日数にプラスし、過年度の使い切れなかつた有給休暇を、累計20日間を上限として積み立て。病気・育児・介護を事由に取得可。2009年開始



人事総務部 マネージャー 藤橋智子さん

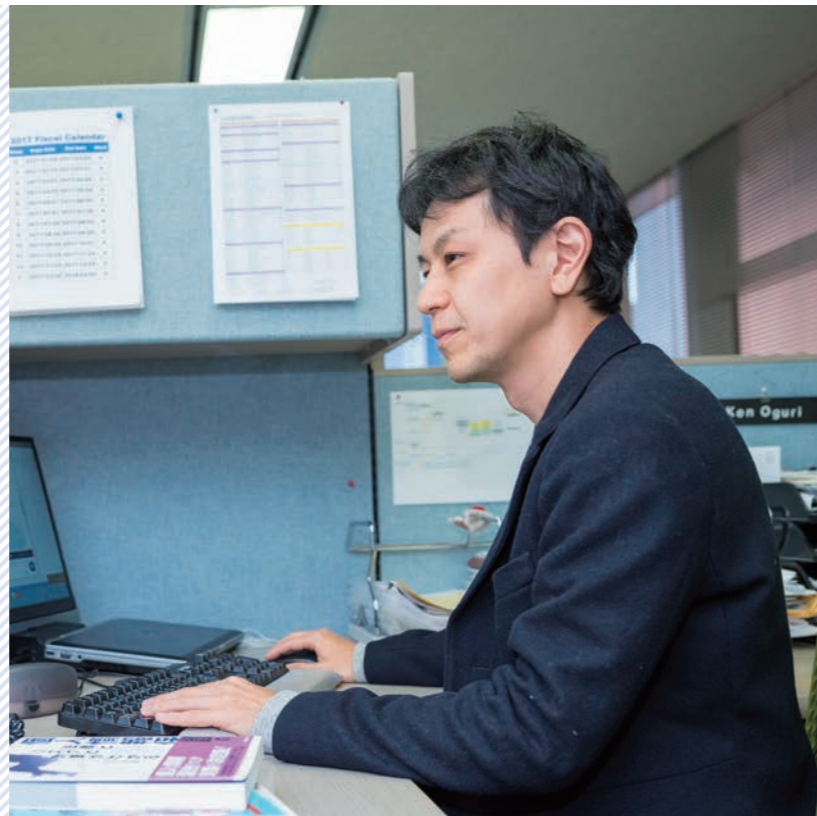


Interview 01 神田 幸江 さん

私には3歳になる双子の子どもがおり、保育園の送迎のため、1年前の入社時から毎日45分早く17時までの時短勤務をさせてもらっています。子どもが居ながらの転職だったので、子育て中の女性が活躍していて、制度が整っている当社を志望しました。社内には女性が多く、育児に対する理解もあるので、仕事でもとても心強いです。また、社員が積極的に休みを取る風土も魅力的です。閑散期に1~2週間まとめて有給休暇を取る人もいて、仕事とプライベートの両立がきちんとできている印象を受けました。余裕ができれば、家族で旅行に行きたいです。サマーアワーズとプレミアムフライデーは毎回使っています。美容院やネイルサロン、図書館に行ったり、ゆっくりランチやお茶をしてショッピングを楽しんだり、プライベートの時間として楽しんでいます。子どもがいるとできないことも多いので、一人でゆっくり過ごせる時間はとても貴重です。サマーアワーズをエンジョイしたい週は、自然と仕事のモチベーションも上がりますね。時間内で集中して終わられるように、優先順位を決め、仕事をテキパキこなすように心がけています。

Interview 02 小栗 健 さん

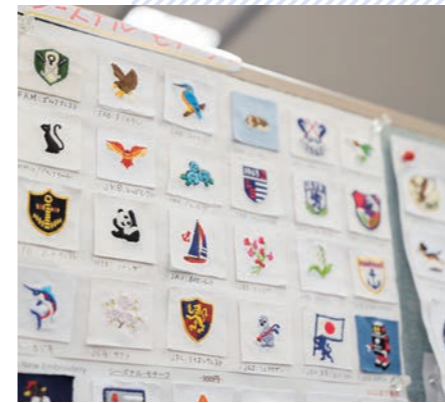
私は、サマーアワーズやプレミアムフライデーなどが始まる前から、この会社に勤務しています。最初、サマーアワーズが始まったときは、「平日にこんなに休んでしまってよいのだろうか?」という思いが強かったのですが、徐々に「夏はゆったり過ごそう」という気持ちに変わり、心にゆとりができるようになりました。同僚と遅めのランチを取ったり、午後から家族と待ち合わせ、週末は混んでいて行けないようなところに行ったりと、充実した時間を過ごすようになっていきました。それまでも、仕事をだらだらとしているつもりはなかったのですが、さらに効率よくやる方法があることに気付けたのが大きな変化です。現在は、部署内で自分の帰る時間を率先して伝え、部下にも早く帰るように声かけをしています。また、4月に2人目の子どもが生まれたので、3日間の配偶者特別休暇と積立休暇を合わせて20日間ほど休暇を取りました。積立休暇があり、かなり助かりました。



Point !!

概要	良かった点	苦労した点	検討企業へのアドバイス
積立休暇制度やプレミアムフライデーなど、仕事とプライベートのメリハリを考えた制度。	生産性とモチベーションが高まり、長く働き続けられるようになり、離職率が一桁。	個人の状況に合わせた運用を、公平性を保ちながら行わなければならない点。	生産性を意識した制度運用と、時には個人の状況に合わせて柔軟に対応することが大切。

Voice 求職者の声 「仕事とプライベートのメリハリをつけて結果を出していく社風が、とても良いと感じます。」40代女性



ハロウィンの時期には、入り口やデスク周りが飾りつけされ賑やかになる。オリジナル刺しゅうが並ぶアパレルならではのコーナーも。

「制度を整えるだけでなく、個別のケースにどう柔軟に対応するかも大切です。個人の状況を汲み取り、その人に一番合った方法で、不公平にならないように対応する。これは、一人ひとりの顔が見える中小企業だからこそできることです。」

例えば、育児・介護の場合は、希望すれば短時間勤務またはフレックスマ勤務のいずれかから選ぶことができるが、個別の事情がある場合には、状況に応じて始業時間や終業時間を変更することもある。

「制度を整えるだけでなく、個別のケースにどう柔軟に対応するかも大切です。個人の状況を汲み取り、その人に一番合った方法で、不公平にならないように対応する。これは、一人ひとりの顔が見える中小企業だからこそできることです。」

「実は、自分が子どもを出産するときに有給休暇が足りなくなってしまうのが、制度導入のきっかけです。出産前は妊婦健診などで、出産後は子どもがよく熱を出して、有給休暇が飛ぶようになってしまいました。この経験から、どのような制度が必要かを改めて考え直しました。」と藤橋さんは語る。

日本ランズエンド(株)では、このように個人の事情から必要性に気付かされ、制度導入へと移ることがある。



ワークライフバランス通信を通して、社員の意識啓発を行う。



社員への感謝を伝えるイベントで、社長自らアイスを振る舞う。

「制度導入」と「柔軟な運用」。この両輪があるからこそ、社員が仕事を長く続けられる魅力ある職場環境をつくることのできるのだ。



安心して仕事を続けられる 取り組み

オーダーメイドパッケージの製作会社であるニッパ株式会社（以下…ニッパ（株））では、日本人の働き方が問われる以前から、多様で柔軟な働き方を可能にする取り組みを始めていた。会社で長く働き続けること。それは、出産、育児、介護、病気など、人生における様々な変化を受けとめる会社の体制があるからこそできることだ。社長の秋本りつ子さんは、自身の経験や気付きから、長きにわたり社員が働きやすい制度を会社に取り入れてきた。

「当社では、多能職を30年前前から導入し、全ての社員が3つ以上の業務をこなせるよう訓練しています。例えば、経理、営業事務、総務などの業務をこなす社員もいます。これは、社員が急用などで業務を中断せざるを得なくなったときに、別の社員がフォローし、社内の業務をスムーズに進めるための仕組みです。」

「急に帰らなくてはいけなくなっても、誰かが助けてくれる。」そう思えることで、特に子育て中の社員は安心して仕事を続けられるのだという。そもそも、この多能職は、50年程前から始めた障害のある方の雇用がベースになっている。障害のある社

員は、通院で仕事を休むこともあるため、お互いにフォローできる体制を作る必要があった。そこで、複数の業務ができるよう多能職に取り組んだのだ。

「その時の経験から、全ての社員に多能職を導入しました。工場でも総務部門でも同じようにしています。」と秋本さんは語る。

現在は、「ニッパ作業所」という障害のある方が働く場をつくるなど、3カ所の作業所とも連携して業務を行っている。ニッパ（株）は、様々な人を受け入れる職場環境を整えてきた企業なのだ。

また、ニッパ（株）では、「細切れ勤務」という働き方を導入している。勤務時間にコアタイムは設定されず、事前に申請した時間に合わせ外出できる。例えば、子どもの送り迎え、幼稚園の面談、通院、市役所に書類を取りに行くなど、生活上必要な用事を勤務中でも行えるのだ。

「フルタイムでは勤められない。」このような声社員から上がる前に、先回りに対応してきた結果が、離職率の低下にもつながっている。



社長の秋本りつ子さん

長い間働き続けられる職場環境を整えるのは、決して簡単なことではない。人生では、出産、育児、介護、病気など、生活の変化を幾度となく経験する。その中で、どのように仕事を続けていくのか。企業側は、貴重な人材が仕事を続けられるよう、その時々で柔軟に対応していく必要がある。お互いにフォローしあえる多能職を導入し、働く社員一人ひとりへのサポートを行ってきたニッパ株式会社の柔軟な働き方とは。



ニッパ株式会社

住所: 〒223-0057 横浜市港北区新羽町1508
 代表者: 代表取締役 秋本 りつ子
 従業員数: 46名
 1961年創業。オーダーメイドパッケージのデザイン提案や、3Dシミュレーションを用いた版レス・型レスのパッケージサンプルの作成、工場での量産を行う。



Interview 01 衣越 康子 さん

私は15年前にこの会社に入社し、働きながら、結婚、出産、育児を経験しています。現在は、「細切れ勤務」を使って2人の子どもの送り迎えをするなど、柔軟に働かせてもらっています。友人には驚かれますが、幼稚園児の娘を会社に連れてきているんです。午後、幼稚園が終わる頃に娘を迎えに行き、そのまま終業時間まで会社で過ごしてもらいます。小学生の息子も、週1回の習い事の日には会社に来ています。仕事が終わるまで待ってもらい、終業後、息子と一緒に習い事に行っています。他にも、働きやすい仕組みは色々あります。違う業務の担当の方たちと頻繁に勉強会を開くことで、子どもの体調不良で迎えに行くことになっても、すぐに引き継ぎが可能になるのです。作業途中のものがあっても代わってもらえるので、安心して迎えに行けます。仕事を続けることが難しい人もいる中で、こうした働き方ができることに感謝しています。



多くの従業員が働く工場。女性更衣室は2016年にリニューアルした。清潔なシャワールームも完備。

Interview 02 佐藤 彩 さん

私には小学1年生になる子どもがいます。小学生の子どもを見送る必要があるため、始業時刻から30分遅らせ、9時からの勤務にしています。また、土曜勤務の際は、子どもと一緒に出勤することもあります。社長から「連れて来ていいよ」と声をかけていただいたとはいえ、最初はためらっていたのですが、社員の皆さんが温かく迎えてくれたので安心しました。最近、子どもから「会社に行きたい」と言われるようになったんですよ！社長や他の社員とも距離が近く、色々相談もできるので、安心して仕事に集中できる環境です。



まずは、人を大切にすること

現行の制度は、秋本さんご自身が2人の子育てをした経験や、生活の中の気付きから生まれたものだ。社員が感じる前に、気付き、行動する。「人を大切にしていかなければ、企業は存続できない」という思いを、秋本さんはいつも会社経営の原点に持っているのだという。

「生きている間に、人には様々な変化が訪れます。何かに悩んだり、つまずいたりする時期はあって当然です。本人の問題は、もちろん最終的には本人が克服していかなければならないことですが、少しでも受け入れ、サポートできる会社の体制を整えていきたいのです。本人の悩みに寄り添えるように、まずはアンテナを張って「気付くこと」が大切なのです。」

秋本さんは、働く女性の声にも敏感だ。2016年にリニューアルした女性更衣室には、働く女性に対する気遣いが詰まっている。大きなカバンやコートが入るように幅広のロッカーを設置し、仕事帰りにメイクアップして帰れるようにと姿見も置いた。さらには、シャワールームまで完備している。

「子育てをしていると家事も育児も大変で、仕事まで手が回らないのではと思う方もいるかもしれません。でも、それは違います。子育てを経験した女性は働き方が変わります。気が利くようになり、広い視野で仕事ができるようになって戻ってきてくれます。だから、できるだけ女性社員を大切にしたいのです。」と秋本さんは語る。

企業は、ヒト・モノ・カネで成り立つ。ニッパ(株)は、企業にとって「一番重要な「ヒト」を誰よりも気遣い、行動できる会社なのだ。



工場内にはオープンな空間が広がっている。

Point !!

概要	良かった点	苦労した点	検討企業へのアドバイス
多能職を基本とし、「細切れ勤務」や「振り替え休暇」などの制度を実施。	出産、育児、介護、病気などを経験しても、長く働き続けることができる。社員の85%以上が新卒から働き続けている。	社員本人では解決できない生活に関する事情を、日々ケアしていくこと。	社員一人ひとりの変化に気付き、先回りしてサポートすることで、社員が安心して働けるようになる。

Voice 求職者の声 「親も高齢になってきたので、生活が変化しても働き続けられる環境があるのは魅力的です。」女性50代

自立性の高い組織が可能にする 柔軟なワークスタイル

JOHNSON COMPANY, LIMITED ジョンソン株式会社



時間ではなく成果による
評価が自立を促す

ジョンソン株式会社（以下…ジョンソン（株））は、家庭用洗剤を中心に、カビ取り剤や消臭芳香剤、虫除け剤などを取り扱う会社だ。米国のSCジョンソン社に習い、これまで日本人でも、明確な方向性や目指す組織像を持ち、社員を束ねてきた。ジョンソン（株）における社員の働き方の根幹となる考え方とは、どのようなものなのだろうか。

「当社の仕事に対する基本的な考え方は、社員の成績を、時間ではなく業績で評価することです。自己管理ができ、きちんと成果を出していれば、会社は細かい部分まで指摘しません。働き方に関する制度としては、『フレックスタイム』『テレコミュニケーション』『営業職の直行直帰』などがあります。育児・介護等を含め、働きやすい会社をめざし、制度を導入しています。これらの制度の運用も、仕事の基本的な考えをベースにし、自己管理により行っています。」と人事部の坂田俊晴さんは語る。

ジョンソン（株）では、1992年よりフレックスタイムを導入し、社員の柔軟な時間の使い方を可能にしていた。制度に改善を重ねた現在では、月曜日から木曜日は11時～15時、

金曜日は11時～12時半をコアタイムに設定している。

「コアタイム以外の時間は好きに使えるため、用事があれば帰宅してもよいですし、金曜日のコアタイム終了後に各小売店で我々の製品がどのように売られ消費者に認知されているかを知るために、各店舗に定期的に出向くことを行っているチームもあります。フレックスタイムは、プライベートだけでなく、仕事に関する情報収集に役立てることもできます。また、2005年にはテレコミュニケーションを導入しました。これにより、内勤の社員は週に一度在宅勤務を行えることになりました。在宅勤務により、通勤時間がなくなった分を仕事に使うこともできますし、洗濯などの家事にあてることもできます。在宅勤務ができる日は社員ごとに決めますが、一日のスケジュールは、各自の裁量にまかせ、特に管理はしていません。」と坂田さん。

どう時間を使い、どう働くかは、個人に委ねられている。それぞれのスケジュールは部署内で共有されているものの、どのようにして成果を出すかは個人の裁量次第。ジョンソン（株）では、時間ではなく成果による評価を徹底していることが、社員の自立を促し、柔軟な働き方の実現につながっている。

理想の組織像とは、どのようなものだろうか？
ひとつの答えは、社員が自分で物事を考えられる成熟した組織だろう。
ジョンソン株式会社では、組織の明確な目的のもとに、社員一人ひとりが自立し、責任を持って仕事に向かう姿勢が見て取れる。働きやすい制度と、その根底にある「目指す組織像」について話を伺った。



ジョンソン株式会社

住所: 〒220-0012 横浜市西区みなとみらい4-4-5
横浜アイマークプレイス8階
代表者: 代表取締役社長 鷲津雅広
従業員数: 110名
1962年創業。住居用クリーナー、カビ取り剤、風呂釜洗浄剤、廃油処理剤、消臭芳香剤、虫除け剤、シューケア製品などの製造販売を行う。



人事部 ディレクター 坂田俊晴さん



Interview 中村 悠人さん

仕事にメリハリがつく、営業職の直行直帰スタイル

<勤務スタイルの例>

外出する日	終日在宅の日
起床	7:00 起床
メール確認などPC作業	8:30 9:00 仕事開始
商談	13:00
担当店舗巡回 / 店受注活動を2~3店舗回る	15:00 休憩
帰宅	18:00
報告資料作成	20:00 21:00 仕事再開
就寝	24:00 就寝

7.5hが基本の勤務時間

営業職の働き方は、直行直帰が基本です。仕事のスケジュールも自分で決めるので、自分の担当する仕事に対して、自由にスケジュールを立てて動けるため、仕事にメリハリがつけられます。また、個人の裁量に委ねられている部分が多いことから、やり方によっては、プライベートとの両立もしやすいといえます。

ある日は、午前中自宅で資料を作成し、午後に商談、夕方に帰宅し夜まで作業。別の日は終日在宅で、朝から15時くらいまで作業をし、その後長めに休憩を取り、また夜に作業を再開するなど、管理さえできていれば仕事をする時間帯は自由なのです。とはいえ、最初の頃はとまどうこともありました。営業職は全員直行直帰なので、顔を合わせて気軽に相談できる機会がなく、聞きたいことがあり、上司や先輩に電話をするときは、かけるタイミングなどが難しかったです。慣れてしまえば自己管理がしやすいので、個人的にはとても仕事がしやすい環境だと思います。

制度のまとめ

フレックスタイム

コアタイム11:00~15:00(金曜日は11:00~12:30)。
1992年開始

テレコミュニティン

内勤社員は、週に1度決めた曜日に在宅勤務可。
2005年開始

営業職の直行直帰

営業職の社員は、基本的に直行直帰の勤務体制。
1962年開始

Point !!

概要

働きやすい制度として、フレックスタイムやテレコミュニティン、営業職の直行直帰等を実施。

良かった点

社員の自立性を確立でき、社員の成長とともに企業も成長するという、目指す組織像に近づいた。

苦労した点

社員が不在になってしまうことへの抵抗があったが、チームごとに運用を工夫した。

検討企業へのアドバイス

組織の現状と、どのようになりたいかの理想像をまずは考え、そのうえで制度を取り入れることがポイント。

Voice 求職者の声 「責任感を持って仕事をする姿勢が身に付きそうなので、経験を積みたい自分には魅力的です。」20代男性



廊下や会議室には、1886年の創業以来5代にわたり経営を率いるジョンソン家の歴史と、会社の基本理念や経営ビジョンが描かれている。

目指す組織になるための制度を考える

ジョンソン(株)の柔軟な働き方が可能にする制度は、どのように浸透したのか。制度導入直後は、業務管理の問題や、社員が週に二日不在にすることで起きる不具合などもあり、当初は抵抗もあった。しかし、制度を試していくうちに良い側面も認識でき、リーダーを中心としてチームごとに「どのように制度を活かしながら自分の所属する部署と業務を管理していくか」という考えにシフトしていった。このように社員が自ら考える姿勢が、ジョンソン(株)の強みなのだ。

「私たちが目指すのは、社員が自立している組織です。それを成熟した組織と考えています。組織運営の方法としては、細かくルール化するやり方があります。しかし、ルール化により社員を管理しすぎると、工夫することに消極的になることが危惧されます。そのため私たちは、ルール化ではなく、会社としての原理原則を示し、後は社員に自分で考えてもらう方法を取っています。その結果、社員が自分で業務や働き方を管理できるようになり、社員の成長とともに、企業も成長していくと考えているのです。」と坂田さんは語る。

最後に、坂田さんに柔軟な働き方を可能にする制度を取り入れるポイントを伺った。

「まず組織の現状と、どのようになりたいかの理想像を考え、そのうえで制度を取り入れることが大切です。今まで細かくルールを決めていた組織で、急に自己管理による新しい働き方に変えることは、難しいと思います。どこまでを個人に委ね、どこまでをルールで「縛る」か。そのバランスがもつとも難しい部分ではないでしょうか。社員が会社の方針を理解し、行動できるかを上司がある程度見極められることも大切だと思います。」



ジョンソン(株)が入居するビル

多様で柔軟な働き方を導入するために

「多様で柔軟な働き方」を実践している企業の例を見てきましたが、では具体的にどのように取り組んだらいいのでしょうか？なぜ「多様で柔軟な働き方」が必要なのか、そして、その導入のためのステップについて、専門家に話を伺ってみました。

なぜ働き方を変える必要があるのですか？

誰もが働ける環境にすることが、人手不足解消につながる。

2015年から2025年までの間に、日本の生産年齢人口は約600万人減少するといわれています。(図1参照)

新聞報道等でも盛んに取り上げられていますが、生産年齢人口の減少で、この先はさらに人手不足が加速化していくことが予測されています。

働き手が減った時に、何をすればよいのでしょうか。育児・介護等、様々な事情を抱えた方やシニア層など、多様な人材が働き手となり、活躍できるようなことが解決の一つであると考えられています。

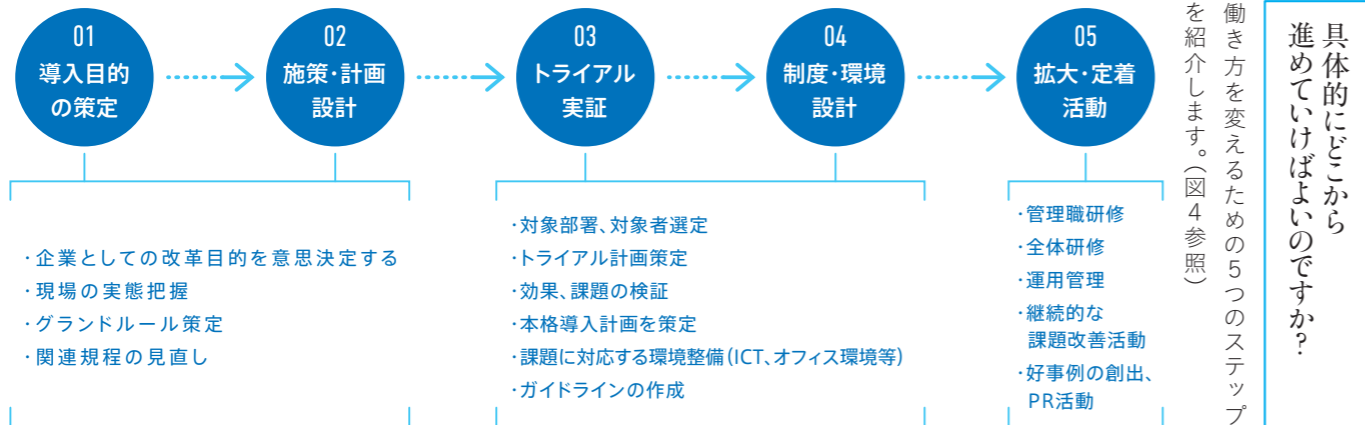
こうした人々が働くことができる環境とするため、従来の働き方を変え、多様で柔軟な働き方が導入され始めました。

働く場所や時間にとらわれない環境を整えれば、多様な人材が活躍できると考えられるからです。

また同時に、労働環境を整えるだけではなく、限られた時間でも成果を出せるよう、労働生産性を高めていく必要もあります。

このようなことから、多様な人材の獲得と、その活躍のため、働き方の見直しが求められているのです。

図4 働き方を変える5つのステップ



具体的にどこから進めていけばよいのですか？

働き方を変えるための5つのステップを紹介いたします。(図4参照)

① 導入目的の策定
導入目的策定時には、現場の実態を把握し、意見やニーズ、問題点を洗い出す必要があります。そうしなければ、制度を作ったとしても「自分事」にならず、活用されないこととなります。

② 施策・計画設計
必要な制度が見えてきたら、計画設計に移ります。制度の目的を誰に対しても説明できるように、明確に言語化しておきます。経営層の合意を得、メッセージを上層部からも発信してもらうことがスムーズに改革を進めるポイントになります。

③ トライアル実証
制度や施策の試行と検証を行います。はじめは一部の部署等で試し、改善点を洗い出します。このステップで、導入目的との整合性、対現場への整合性を検証し、本格導入時の制度や施策に反映します。

④ 制度・環境設計
制度内容が固まったら、いよいよ導入の準備に入ります。ICT環境の整備や、ガイドラインの作成など、必要なものを整えていきます。

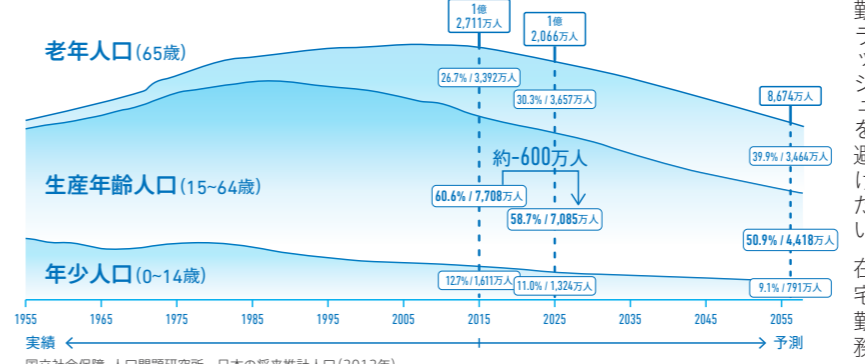
⑤ 拡大・定着活動
導入時には、必要に応じて全社員に対する研修を行いつつ、現場にも目を向け、制度の定着度を確認します。導入後も継続的に課題の改善を重ねていけるように、現場の声を拾いながら、現場目線での活用・定着を目指していきます。

若者の意識も変化。働きやすさは採用活動にもプラス

こうした社会の変化を受け、働く若者の価値観も変わってきています。若者300人に行った調査結果(図2参照)によると、上司として憧れるのは、実際はまだ身近には少ない「残業ゼロで成果を出す人」が多くを占め、残業は少ないほうがよいという価値観が着実に広がってきていると言えるでしょう。

また、理想の通勤スタイルを見ても、通勤ラッシュを避けたい、在宅勤務

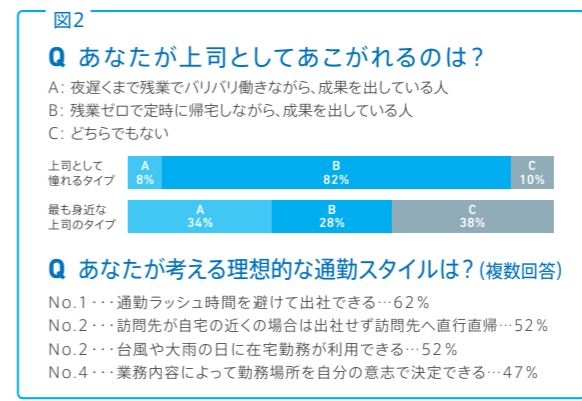
図1 日本の人口推移



企業は今どのような状況なのですか？

働き方を変えていこうとする企業は概ね3つのステージに分かれると考えています。(図3参照)

現在はまだ、ステージ01の「検討・企画期」の企業が多いかと思えます。しかし、制度を整えステージ02の「試行・転換期」まで進んでいても、な



この方に聞きました



成瀬 岳人 さん
パーソルプロセス&テクノロジー株式会社
ワークスイッチコンサルティング
ゼネラルマネジャー

ワークスタイル変革コンサルティングサービスの企画・立上げ、テレワークの導入・検証を行う総務省実証事業及び大手企業の長時間労働改善プロジェクトを遂行。その他、複数社のコンサルティングに従事する。

横浜市では「多様で柔軟な働き方」の創出に向けた相談窓口を設置しています。

横浜ワークスタイル・コンサルティング 検索

→ 詳しくは26ページへ

導入のためのポイント

マネジメント層へのサポートをする

働き方を変えれば、管理を行うマネジメント層の業務は一時重くなるのが想定されます。必要性を理解してもらうとともに、研修や業務分担などの支援を行う必要があります。

仕事の進め方の見直しをする

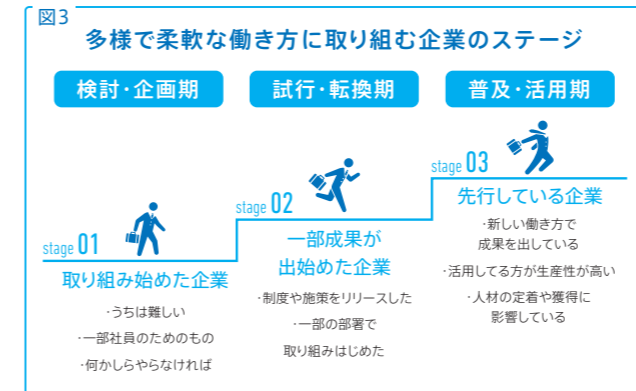
会議のための会議など、誰のための仕事か、本当に必要な仕事は何か等、構造上の無駄や必要以上にしている業務などを見直し、本来やらなければならない仕事を明確にしましょう。

環境から変えてみる

人間は環境に適応する生き物です。環境を変えることで工夫が生まれることがあります。例えば、ペーパーレスにするならプリンターをなくす、等。仕事の進め方が進まない時はまず環境から変えることも効果的です。

専門家へ相談してみる

「何から始めたらよいのか分からない」「ニーズを把握して制度を導入したつもりが、なかなか定着しない」などといった場合には、社外の客観的な目線を入れて、課題整理をすることで、社内だけでは得られない新しい考え方や気付きを制度に反映することもできます。それにより、継続的に活用される制度を構築することにつながります。



なか定着せず、あまり成果を出せていない企業があることも事実です。社員のニーズのないところで制度だけ導入しても、何のための制度であるかを社員が認識しなければ、利用は進みません。さらに、企業の規模が大きくなると、部署間での不公平感等、社員数の多さからくる難しさがあります。

一方、中小企業では、社員数が少ないためニーズを拾いやすく、制度の目的が浸透すれば、導入後は短期間で定着し、すぐに成果が出てくる可能性が高いように感じます。中小企業での事例が少ない今だからこそ、制度を導入することが若年層に魅力的な取り組みとなり、人材が集まってくるチャンスにもなります。



02 株式会社アペルザ

●会社概要

住所：〒231-0023 横浜市中区山下町23 日土地山下町ビル13F、代表者名：代表取締役社長 石原誠、従業員数：63名
平成28年設立。インターネットメディア「Aperza」「Aperza Catalog」「ものづくりニュース」「オートメーション新聞」「Industry 4.0 Central」の運営や、セールス&マーケティングの支援など、製造業を対象としたサービスを行う。



代表の石原誠さん

「当初は東京でオフィスを探していましたが、よく考えると東京である理由は意外にないことに気がきました。今後は海外の企業と戦っていく

（株）アペルザは、製造業を対象としたインターネットメディアの運営やマーケティング支援を行う会社だ。製造業をオープンにしたいという思いから、2016年7月1日に起業した。

立地を生かし、固定概念にとらわれない働き方を追求する。

オフィスに一歩足を踏み入れた途端、目の前に広がる横浜の風景を独り占めするかのようなオーシャンビューに目を奪われる。

「この景色を見た瞬間、運命を感じて入居を決めました。海が見えると自然と気分がリラックスして、取引先の方とも話がはずみます。」と株式会社アペルザ（以下…（株）アペルザ）代表の石原誠さんは話す。

「当社は東京でオフィスを探していましたが、よく考えると東京である理由は意外にないことに気がきました。今後は海外の企業と戦っていく働き方が柔軟になってきたという。天気の良い日は、横浜赤レンガ倉庫や山下公園など周辺を散歩しながらミーティングをする試みもしています。立地を生かし、色々と働き方を工夫していきたいです。」と石原さんは話す。

「横濱に引っ越せる人には費用の補助もしていますが、引っ越しが難しく通勤の長い社員の勤務時間は柔軟に対応しています。その結果、子育て中の優秀な女性を採用できる等、よい影響も出ています。」

「横濱に引っ越せる人には費用の補助もしていますが、引っ越しが難しく通勤の長い社員の勤務時間は柔軟に対応しています。その結果、子育て中の優秀な女性を採用できる等、よい影響も出ています。」

中、満員電車による通勤で疲弊しては勝てない。まずは、社員がきちんとパフォーマンスできる環境を整えることが大切だと思い、横浜を選びました。」

現在社員数は63名と、起業当初から倍増している。人手不足と言われる中、優秀な人材ばかりを雇用できているというから驚きだ。オフィスをあえて横浜に構えたことから生まれた、様々な工夫による結果だという。

Worker's Voice

本間 正史 さん

「入社してまだ2カ月ですが、部署間の壁がなく、互いを意識し合いながらスピード感を持って仕事ができています。気軽にミーティングができるオープンスペースがあるので、ちょっとした相談や打ち合わせもしやすいですね。」

この前、子どもと一緒に自宅のある逗子から横浜に遊びに来たときに、「パパはここで働いているんだよ」と紹介しました。以前の会社は都内にあり、連れていけないので、生活と仕事が精神的にも近くなってきたのだと思います。」と話す本間さん。



都内と比べ家賃が安い分を福利厚生に回せるのが、横浜でオフィスを構える一つの良さだ。社員が自由に食べられる軽食やドリンクを充実させたことで、外に食料を買いに出る必要がなくなり、仕事に集中する時間が長くなった。また、横浜の街が一望できるフリースペースは、息抜きをしたり、取引先と電話をしたり、パソコンを広げて仕事をしたりと、多様な使い方ができる。

Work in Yokohama

～ 私たちが横浜で働く理由～

横浜といえば…みなとみらい、元町、中華街など観光地を思い浮かべるかもしれない。

ウォーターフロントの街並みと歴史的建造物が目を引く。

その横浜に、あえてオフィスを移転する企業や、起業する人がいる。

横浜で働くことの魅力について話を伺った。



01 アトラシアン株式会社

●会社概要

住所：〒231-0002 横浜市中区海岸通4-24 創造空間万国橋SOKO 101、代表者名：代表取締役社長 スチュアート・ハリントン、従業員数：13名
平成14年に設立（本社：シドニー）。日本での事業は平成25年に開始。「Jira Software」「Confluence」「Bitbucket」など、仕事効率化に特化した法人向けソフトウェアの開発を行う。

オープンな空間からイノベーションを起こす。

アトラシアン株式会社（以下…アトラシアン（株））は、シドニーに本社を構え、サンフランシスコ、アムステルダムなど、6カ国で2000人以上が働くグローバル企業。提供している仕事効率化を促す数々のクリエイティブツールは、今や世界中のビジネスマンに親しまれ、生産性の高い仕事環境を生み出している。

日本ではソフトウェア会社が渋谷に集結していることもあり、アトラシアン（株）も当初は渋谷にオフィスを構えた。しかし、日本の拠点として最終的に選んだのは、横浜。古い倉庫をリノベーションした海辺の開放的なオフィスは、オープンな社風を体現するのにもふさわしい場所なのだという。

「これから求められるのは、ワークライフバランスを保ちながら、高い生産性を生み出す職場環境です。業務の進捗や議事録などの社内情報だけでなく、社内空間や社風自体もオープンにしておくことで、仕事効率率が上がり、横のつながりから自由な発想やイノベーションが生まれるのです。」

Worker's Voice

中島 裕美 さん

「天井が高く、圧迫感のないオフィス空間が気に入っています。毎週金曜日には「ハッピーフライデー」という時間が設けられ、17時からシャンパンを開けたり軽食を摂ったりして、みんなでワイワイおしゃべりします。食事は全て会社持ち。社長が自ら買い出しに行くほど張り切っていますね。社員が気軽にコミュニケーションを取れる場があるのは、嬉しいです。」と中島さん。



代表のスチュアート・ハリントンさん



アトラシアン（株）が入居する「創造空間万国橋SOKO」の一室は、1968年にできた物流倉庫をリノベーションした約300㎡の大空間。天井が高く、間仕切りの少ない広々とした空間に、作業デスク、棚、ソファ、卓球台などが並ぶ。さらに、キッチンや外部の人でも使用できるセミナールームも完備。オフィスの目の前に船着場があるので、海外からゲストが来たときに屋形船でもてなせるのも魅力なのだそう。

■多様で柔軟な働き方に関する横浜市の事業

横浜市では、「多様で柔軟な働き方」の推進のため、様々な取り組みを行っています。

横浜ワークスタイルイノベーション推進事業



◇ワークスタイル相談事業

<内容>

多様で柔軟な働き方の創出による人手不足の解消や、生産性の向上等を目指す市内中小企業向けに相談窓口を設置しています。相談は、実績のあるコンサルタント等が対応し、就業規則・人事管理制度の改正や、テレワーク導入などをサポートします。

(1社3回まで相談可。相談無料)

「多様な就業形態を整え雇用を確保したい」、「人材不足のため、新たな人材を活用したい」、「若年層にも魅力のある職場環境にしたい」など、新しいワークスタイルに関する悩み事をお気軽にご相談ください。

<対象>

横浜市内の中小企業の経営者、人事・労務担当者等

<相談問合せ先>

横浜ワークスタイル・コンサルティング事務局

電話：0120-648-600(受付時間9:30～17:30/月～金(土日祝・年末年始除く))

横浜ワークスタイル・コンサルティング

◇ワークスタイルプロモーション事業

・多様で柔軟な働き方や在宅勤務の普及啓発

市内中小企業等や市民を対象とした、多様で柔軟な働き方や在宅勤務(テレワーク・クラウドソーシング)に関する普及・啓発セミナー及び研修会等を実施します。

・新しいワークスタイルの魅力発信

多様で柔軟な働き方に取り組んでいる企業や、働きやすいオフィス環境を整備している企業を紹介する冊子「YOKOHAMA NEW WORK STYLE MAGAZINE」を発行します。

【問合せ先】

横浜市経済局雇用労働課

電話：045-671-2341 FAX：045-664-9188 Eメール：ke-koyo@city.yokohama.jp

中小企業女性活躍推進助成金



就業規則の変更や女性専用設備の設置など、女性の活躍を推進する社内環境づくりに取り組む際の、費用の一部を助成します。

【問合せ先】横浜市経済局経営・創業支援課

電話：045-671-3828 FAX：045-664-4867

Eメール：ke-keiei@city.yokohama.jp

ウーマンポート横浜

横浜健康経営認証制度



健康経営の考え方を取り入れ実践する企業を増やし、「働き世代」の健康づくりを推進するため、健康経営に積極的に取り組む事業所を認証しています。

【問合せ先】横浜市健康福祉局保健事業課

電話：045-671-2454 FAX：045-663-4469

横浜市経済局ライフィノベーション推進課

電話：045-671-4601 FAX：045-664-4867

Eメール：ke-partners@city.yokohama.jp

横浜健康経営認証制度

※「健康経営」は、特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。

よこはまグッドバランス賞



女性の活躍、子育て・介護支援、柔軟な働き方など、男女がともに働きやすい職場環境づくりを積極的に認める事業所を「よこはまグッドバランス賞」として認定しています。

【問合せ先】横浜市政策局男女共同参画推進課

電話：045-671-2035 FAX：045-663-3431

Eメール：ss-danjohyoshou@city.yokohama.jp

よこはまグッドバランス賞

■発行元 横浜市経済局雇用労働課(横浜市中区港町1-1、TEL: 045-671-2341、FAX: 045-664-9188) 平成30年2月発行

03 株式会社トライフ

●会社概要

住所：〒231-0006 横浜市中区南仲通4-43 馬車道大津ビル

代表者名：代表取締役 手島大輔

従業員数：3名

平成18年設立。虫歯・歯周病・誤嚥性肺炎等の原因菌を殺菌しながら、飲み込んでも安全な、オーガニック原料で作られた歯磨き剤や口腔スプレー「オーラルピース」の企画・販売を行う。2017年グッドデザイン賞受賞。



世界とつながるビジネスを 横浜の地で。

株式会社トライフ(以下：(株)トライフ)は、口腔ケア製品を企画・販売する会社だ。高齢者の介護コストの引き下げと障害者への仕事の創出を目指す革新的なビジネスを生み出し、世界に発信する横浜市の、福社行政に注力する横浜市の、関わりも大きい。(株)トライフは、2014年に開催された「横浜ビジネスグランプリ」での最優秀賞受賞を機に、横浜市との連携を強くしながら事業を進めてきた。横浜に育てられた企業として、今度は横浜を代表する企業になりたい。そのためには、関内エリアの中でも特に文明開化の雰囲気が残る「馬車道」に、どうしてもオフィスを構えたかったのだという。

「日本の最先端の技術を、海外に向けて発信していきたいという思いがあり、開港の地である横浜にこだわりました。貿易ビジネスも盛んな横浜でこれからも事業を行っていきたくです。横浜で活躍するプレイヤーがもっと増えて、ものづくりを輸出する街として成長すればいいなと思います。」と代表の手島大輔さんは語る。

横浜の街には、ゆったりとした空

気が流れている。通勤電車も混んでいないし、東京と比べ慌ただしくないうい。また、都内や空港と離れているように見えて、実はかなりアクセスが良い点も魅力の一つだ。さらに、様々な官公庁をはじめ、山下公園や横浜赤レンガ倉庫、中華街、野毛など、狭いエリアに多種多様なものが集結しており、自転車を飛ばせばすぐに行ける点にも手島さんは注目している。

「横浜は生活とビジネスが混ざり合う、本当に面白い街です。この混沌とした空気感をもっとアピールすべきですね。そうしたら観光以外でも、横浜をめざす人や企業がもっと増えるのではないのでしょうか。」



代表の手島大輔さん

Worker's Voice

植田 グナセカラ 貴子 さん

「室内はシンプルでとても機能的なんです。自転車やギター、アロマグッズなど、心が和らぐアイテムも置いています。集中もリラックスも両方できるところが、このオフィスの魅力ですね。馬車道には美味しいお店がたくさんあるので、毎日ランチタイムが楽しみです!」と話す植田さん。



※2



(株)トライフが入居する馬車道大津ビルは、1936年に建てられた歴史的なビル。横浜には、戦災で焼け残った歴史的な建物がいくつかあるが、馬車道大津ビルのように「横浜市認定歴史的建造物」に指定されながらも一般に貸し出している空間は希少だ。「横浜で起業するならば、横浜らしいオフィスで働きたい。」手島さんは関内エリアのオフィスを片っ端から調べ上げ、このビルに辿り着いた。

おすすめポイントは、何と言っても「横浜らしい風景」の中で働けること。馬車道を挟んで斜向かいに建つ神奈川県立歴史博物館(1904年竣工、1969年に旧館が国の重要文化財に指定)を背景に仕事ができるのも、この場所ならではの良さだ。

※1、※2の写真は平成28年度に撮影したものです。