

市内企業の多様で柔軟な働き方に関する意見交換会

横浜市女性活躍推進協議会の構成団体に加入している市内企業の皆様と「多様で柔軟な働き方」をテーマに意見交換会を実施しました。

冒頭では、アキレス美知子氏(横浜市女性と経済アドバイザー)より、企業と従業員の双方にとって、「多様で柔軟な働き方」がもたらす意義についてご講義いただきました。続いて、策定を進めている「第6次横浜市男女共同参画行動計画」及び横浜市における女性の健康づくり推進について、報告を行いました。

意見交換では、市内企業の皆様から先進的な取組事例をご紹介いただき、女性活躍の推進や育児・介護との両立支援など、誰もが働きやすい職場づくりについて活発な意見交換が行われました。

1. 意見交換会概要

日時:令和7年 11月4日(火)10時~12時

場所:横浜市役所1階スペースA・B

2. 参加企業(五十音順)

8社



株式会社アイネット	雨宮自動車工業株式会社
株式会社スリーハイ	相鉄ホールディングス株式会社
田辺薬局株式会社	日興テクノス株式会社
株式会社横浜銀行	横浜信用金庫

3. 全体講評(アキレス美知子氏より)

発表企業の皆様が従業員を大切に、性別や国籍にかかわらず誰もが活躍できる環境づくりに真摯に取り組まれている姿勢を強く感じ、感動しました。特に印象的だった点は以下の3点です。

- 1 従業員の声を丁寧に把握し、得られたヒントから新しい仕組みを構築・実践していること。
- 2 働きやすさを目的化せず、「実現したい職場や企業の姿」に向けた手段として総合的に捉えていること。成長支援や管理職への挑戦など意欲を高める工夫も見られました。
- 3 社内外とのコミュニケーションを重視し、制度の周知や対話の機会を積極的に確保していること。横浜市認証制度や助成金も活用されており、他企業の参考になる取組が多くありました。

4. 参加企業様からのご意見(抜粋)

- ・各社の取組が大変参考になり、自社の現状や今後取り組むべき課題を考える機会となった。
- ・制度面に加え、日常的な職場づくりや意識醸成の取組が印象的であった。
- ・取組事例を共有しあうことでネットワークが広がり、制度導入の具体的なイメージを掴むことができた。
- ・企業規模にかかわらず、コミュニケーションを重ねながら柔軟に課題へ対応することの重要性を再認識した。
- ・ベトナム人従業員に育休制度の説明をする際、通訳を手配するなど、公平性に配慮した取組が参考になった。
- ・月経による不調に悩む社員を支援するため、低用量ピルの助成など女性の健康支援の取組は自社でも検討したい。

横浜市女性活躍推進協議会

「市内企業の多様で柔軟な働き方」 に関する意見交換会

政策経営局男女共同参画推進課

令和7年11月4日（火）@横浜市役所 1階スペースA・B

「市内企業の多様で柔軟な働き方」に関する意見交換会」 次第

- 1 多様で柔軟な働き方がもたらす価値（講義）
- 2 第6次横浜市男女共同参画行動計画の検討状況について
- 3 女性の健康課題について
- 4 企業における取組事例発表
- 5 意見交換
- 6 講評

1 多様で柔軟な働き方がもたらす価値

横浜市女性と健康アドバイザー アキレス 美知子 氏

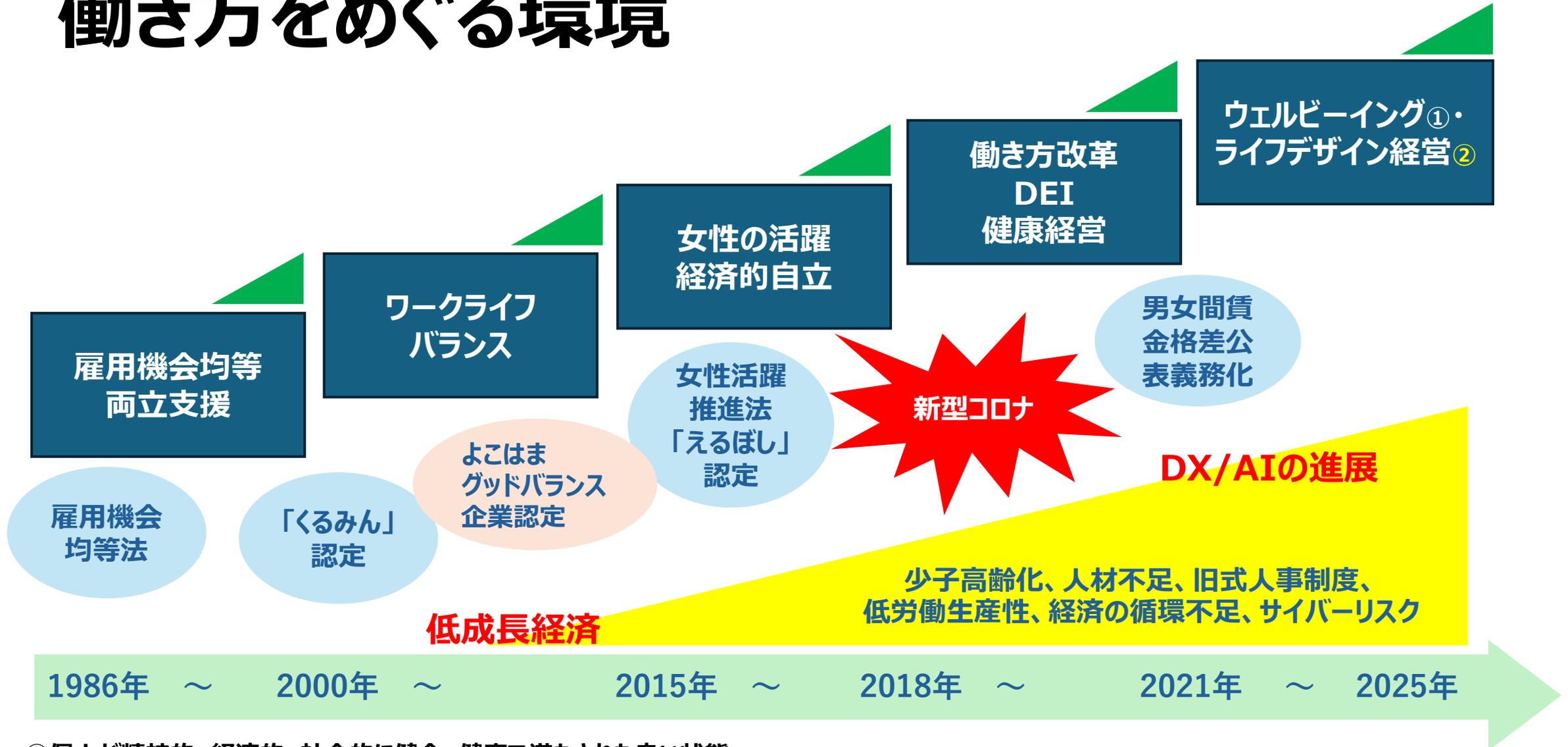


多様で柔軟な働き方がもたらす価値

横浜市女性と経済アドバイザー

アキレス美知子

働き方をめぐる環境



①個人が精神的、経済的、社会的に健全、健康で満たされた良い状態

②社員がキャリアとライフを両立し、充実したライフデザインを実現できる環境を提供することで、人材の能力を最大限引き出し、企業価値向上につなげる経営

多様で柔軟な働き方とは

働く場所や時間、休暇など個人の事情やライフスタイルに合わせて選択できる働き方

養育・看護等
休暇

フレックス
スーパーフレックス
短時間勤務

テレワーク
ハイブリッド
ワーク

ワーケーション
自己研鑽休暇

セカンドキャリア
勤務

週休3日制

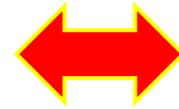
サテライト
オフィス勤務

* 育児・介護休業法の改正により、令和7年10月から柔軟な働き方を実現するための措置が義務化

多様で柔軟な働き方がもたらす価値

従業員にとって

- **ワークライフバランスの向上**
育児・介護、自己啓発、趣味などの時間を確保
- **ストレス軽減と健康増進**
通勤負担の軽減、より健康的で充実した生活の実現
- **エンゲージメントと満足度の向上**
働き方の自由度向上により、仕事への満足度や会社への帰属意識が向上
- **自らライフデザインを描き実践**
ライフステージに合わせて、主体的に働き方やキャリアを構築する



企業にとって

- **生産性の向上**
・従業員が集中しやすい環境で働くことで、全体の生産性や創造性が向上
- **コスト削減**
・リモートワーク導入によるオフィス関連費（賃料、光熱費など）の削減
- **人材の確保と定着率の向上**
・多様な働き方により、優秀な人材を獲得し、離職率を低下させる
- **企業ブランド・価値の向上**
・多様な人材が活躍できる職場環境をつくり、競争力強化につながる

従業員へのサポートだけでなく、人材戦略の有効な打ち手となる！

多様で柔軟な働き方の好事例（ご参考まで）

厚生労働省

働き方・休み方改善ポータルサイト
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

中小企業の取り組み事例

<https://hatarakikatakakaikaku.mhlw.go.jp/casestudy/>

経済産業省中小企業庁

<https://mirasapo-plus.go.jp/hint/19803/>

リクルート社 GOOD ACTION AWARD

[「イキイキと働ける職場をつくりたい」という思いにあふれた表彰式～第11回 GOOD ACTION AWARD～ | GOOD ACTION AWARD](#)

ボーグル「働き方改革の企業事例10選

<https://bowgl.com/workstyle-reform-examples>

2 横浜市第6次男女共同参画 行動計画について

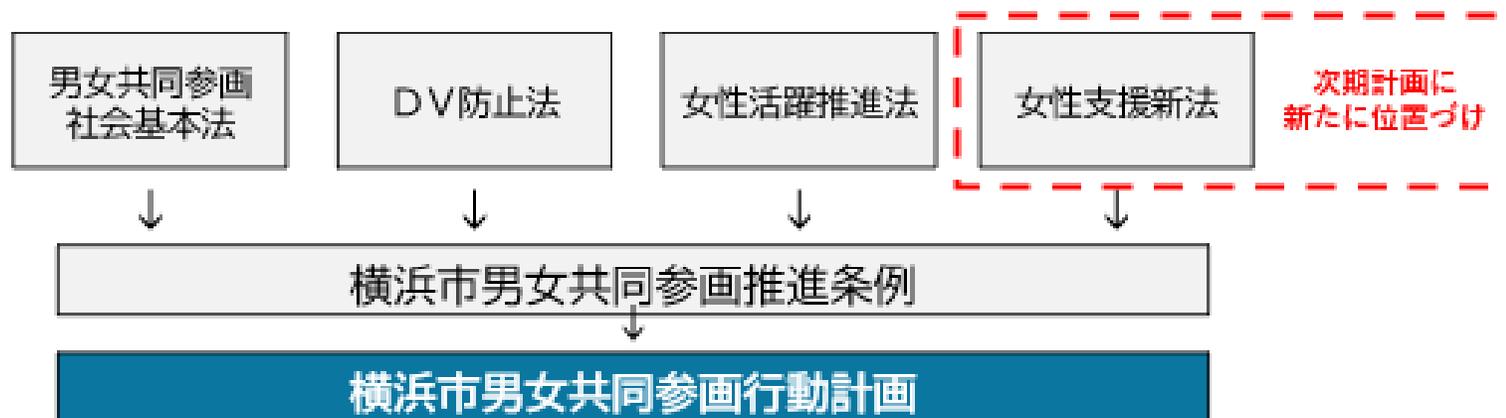
横浜市政策経営局男女共同参画推進課

1 男女共同参画行動計画について

横浜市男女共同参画行動計画は、横浜市男女共同参画推進条例 第8条に基づく、男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図るための行動計画です。

附属機関である男女共同参画審議会の答申を踏まえ、策定します。

本計画は、「男女共同参画社会基本法」、「DV防止法」、「女性活躍推進法」に規定する計画です。第6次計画からは、令和6年4月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」も包含します。



1 横浜市が目指す男女共同参画社会

誰もが多様な生き方を選択できる都市、横浜

- ・あらゆる場面において男女の格差がなく、家庭と仕事を両立でき、自分らしい選択ができる社会
- ・性暴力やDVがなく、経済的、社会的に困難を抱えることのない、安心・安全な社会
- ・固定的な性別役割分担意識やジェンダーバイアスが解消され、性差による不都合や生きづらさを感じることのない社会

2 政策・施策の体系（検討中）

横浜市が目指す男女共同参画社会

「誰もが多様な生き方を選択できる都市、横浜」

基本姿勢		
SDGsの視点	<p>政策1</p> <p>女性活躍の推進と働きやすい職場づくり</p>	<p>施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進</p> <p>施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり</p> <p>施策3 市役所における女性活躍・男女共同参画推進と働き方改革</p>
協働の視点	<p>政策2</p> <p>安全・安心な暮らしの実現</p>	<p>施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶</p> <p>施策5 困難を抱える女性への支援</p> <p>施策6 地域防災における男女共同参画の推進</p> <p>施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進</p>
市役所におけるジェンダー主流化*の推進	<p>政策3</p> <p>誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり</p>	<p>施策8 WLBと家事・育児・介護の家庭内分担の推進</p> <p>施策9 ライフステージに応じた健康支援</p> <p>施策10 地域・教育における男女共同参画の推進</p>

*あらゆる分野の施策に男女共同参画の視点を取り入れること

7 3つの政策と行政運営の方向性

政策の3つの柱

○女性活躍の推進と働きやすい職場づくり

企業等における女性活躍の推進及び女性の所得向上・経済的自立に向けた取組

○安全・安心な暮らしの実現

DVなど困難な問題を抱える女性に対する支援や、防災関連の取組

○誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり

家庭内や地域における固定的な性別役割分担意識の解消や健康課題への対応

政策1 女性活躍の推進と働きやすい職場づくり

女性の就労、リスキリング、キャリア形成を支援し、管理職登用を推進します。柔軟な働き方や両立支援を進め、誰もが活躍できる職場環境を整備します。また、市役所が率先垂範して取り組みます。

施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進

女性の就労やキャリア形成の支援を通じて、働きたい・働き続けたい女性の活躍を推進します。

主な取組: 女性の就労支援、女性管理職の育成や登用促進、女性起業家の支援

施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすく活躍できる職場づくりを推進します。

主な取組: 多様で柔軟な働き方の推進、企業等の取組支援、仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくり等

施策3 市役所における女性活躍・男女共同参画推進と働き方改革

行政自らが率先して取り組む姿勢で、横浜市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革を進めます。

主な取組: 女性活躍と誰もが働きやすい職場づくりの推進、附属機関の女性参画比率の向上等

3 横浜市における女性の健康づくり推進

横浜市健康福祉局健康推進課

CITY OF YOKOHAMA

横浜市における 女性の健康づくり推進

横浜健康福祉局健康推進課

2025年11月4日 令和7年度 横浜市女性活躍推進協議会



横浜市

01 概要

02 背景

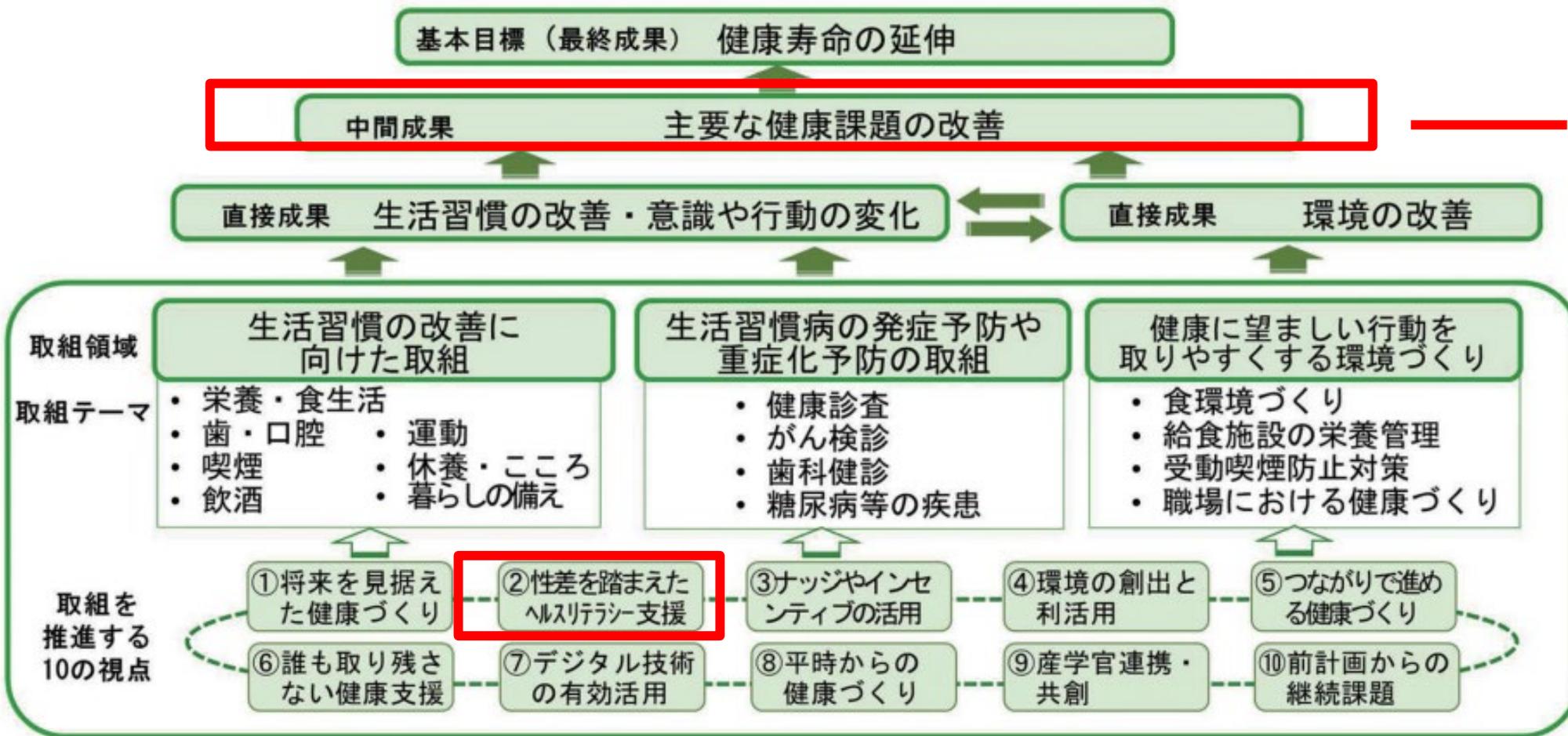
03 推進体制

04 具体的な取組



市町村増進計画である「第3期健康横浜21」をベースに女性の健康づくりを推進

基本理念 共に取り組む生涯を通じた健康づくり



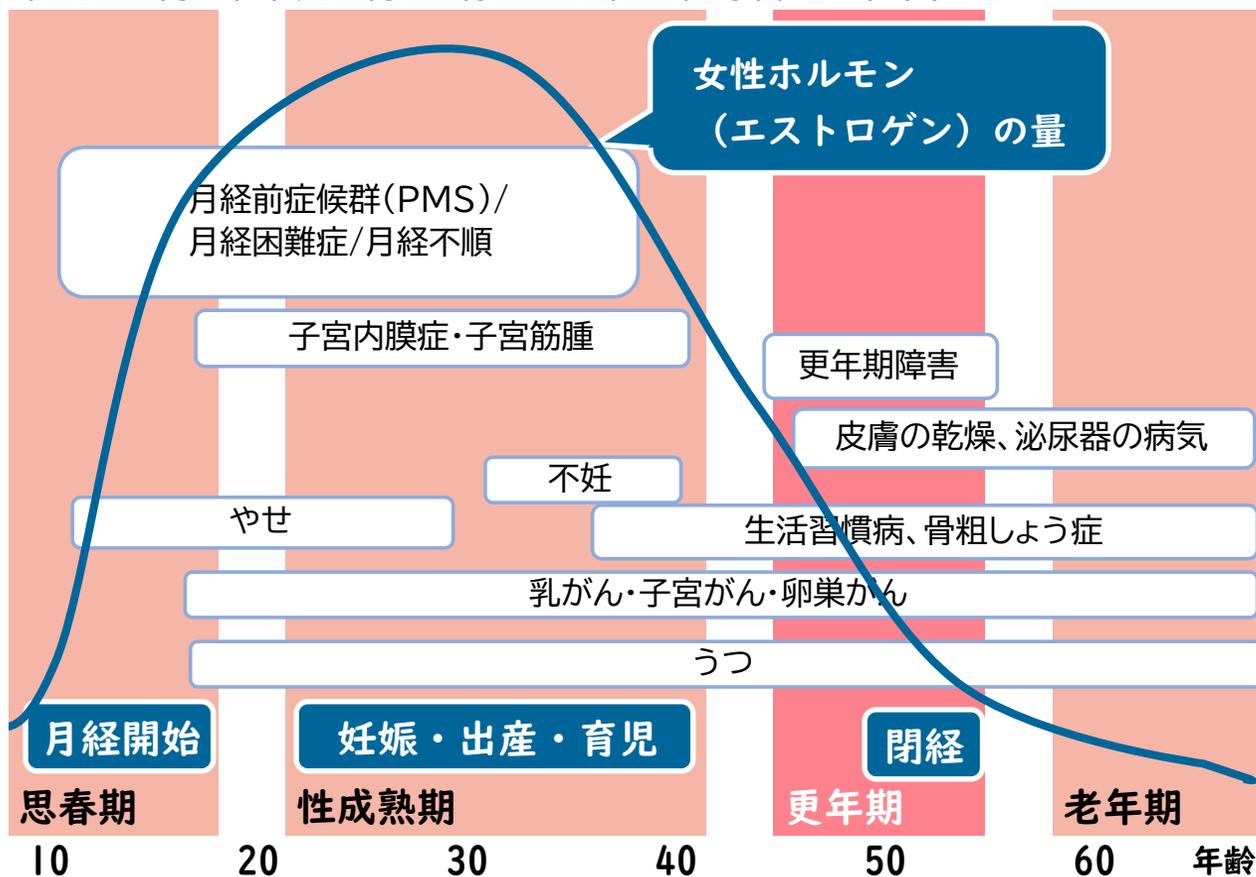
第3期健康横浜21では、10の主要な健康課題を選定しているが、そのうち3つが特に女性と関連性が強い課題

- 女性の乳がんの死亡率の減少 
- 骨折・転倒により介護が必要な状態となることの減少 
- 成人期・壮年期のメンタルヘルスの向上 

女性の健康づくりを力強く推進していく必要があります

■女性ホルモンの変動による健康への影響が大きい

働き・子育て世代は、特に、様々な女性の健康課題に直面する



■横浜市女性の健康寿命が短縮している

(神奈川県は都道府県別ワースト3位)

※「第3期健康横浜21」女性の健康寿命

目標値(令和13年時点)76.42年以上

直近値(令和4年時点)74.49年

※健康寿命とは、健康上の問題で日常生活に制限がない期間

横浜市
女性の健康寿命
短縮→2年延伸

■65歳以上の女性より現役世代(15~64歳)の女性の方が、健康上の問題により日常生活に支障をきたす割合が高い

(15~64歳の神奈川県は都道府県別ワースト1位、横浜市と神奈川県は同値)

女性特有の健康課題にによる社会全体の経済損失は年間約3.4兆円

- 対象として、規模が大きく、経済損失が短期で発生するため、職域での対応が期待される4項目^{※3}を抽出。
- これらの健康課題による労働損失等の経済損失は、社会全体で年間約3.4兆円と推計^{※4}される。

	女性特有				男女双方 ^{※3}	(参考) 男性特有	
	月経 随伴症 	更年期 症状 	婦人科 がん ^{※2} 	不妊治療 	前立腺 がん 	更年期 症状 ^{※4} 	
経済損失計 (A+B) (年間)^{※1}	約0.6兆	1.9兆	0.6兆	0.3兆	0.06兆	1.2兆	
計3.4兆円							
A うち労働生産性 損失総額	約5,700億円	約17,200億円	約5,900億円	約2,600億円	約530億円	約10,900億円	
欠勤	約1,200億円	約1,600億円	約1,100億円	約400億円	約110億円	約1,100億円	
パフォーマンス低下	約4,500億円	約5,600億円	約150億円	約50億円	約10億円	約4,000億円	
離職	—	約10,000億円	約1,600億円	約2,200億円	約100億円	約5,800億円	
休職	—	—	約3,000億円	—	約300億円	—	
B うち追加採用 活動にかかる費用	—	約1,500億円	約500億円	約340億円	約50億円	約1,100億円	

※1. 各数値の四捨五入の関係で、必ずしも合計が総和と一致しない

※2. 乳がん・子宮がん・卵巣がん

※3. 妊娠(不妊)出産は、「女性」のみの課題ではなく、「男女双方に関係する課題だが、女性に負担がかりやすい課題」。特に不妊は男性側の身体にも原因があるケースが一定比率を占める。但し今回経済損失を算出する際には、女性側への身体的負担・就労への影響が大きいことから、女性側の就労への影響を算出

※4. 「なお、男性の更年期障害については、概ね40歳以降に男性ホルモン(テストステロン)の減少により、女性更年期障害と類似した症状を呈するが、病態が複雑で、まだ十分に解明されていない。」(産婦人科診療ガイドライン—婦人科外来編2020、加齢男性性腺機能低下症候群(LOH症候群)診療の手引き)

※経済産業省の資料より

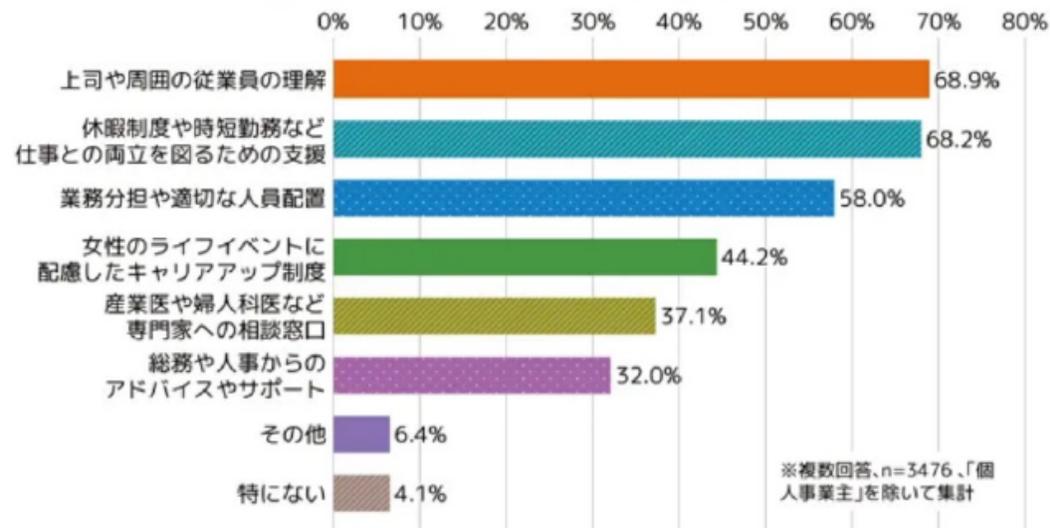
女性従業員側の支援ニーズが大きい一方、 企業側が「ニーズを把握しづらく、何をすべきか分からない」というのミスマッチが生じている

従業員（女性）の視点



約7割の女性が健康や体に関する十分な支援がないと感じている。※1
また、約7割の女性が望むサポートは、上司・周囲の理解。 ※2

Q. 女性特有の健康課題に対して、職場にどのような配慮があると働きやすいと思いますか？

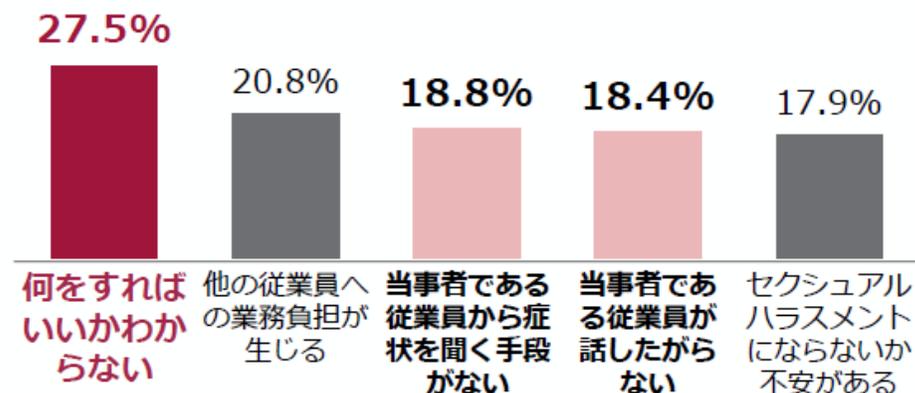


企業側の視点

何をすればいいか分からない（約3割）、当事者である従業員と話ができない（約2割）。※2



Q. 対策や従業員へのサポートを行う上で、困っていること・課題となることは？ (N=207; 複数回答)

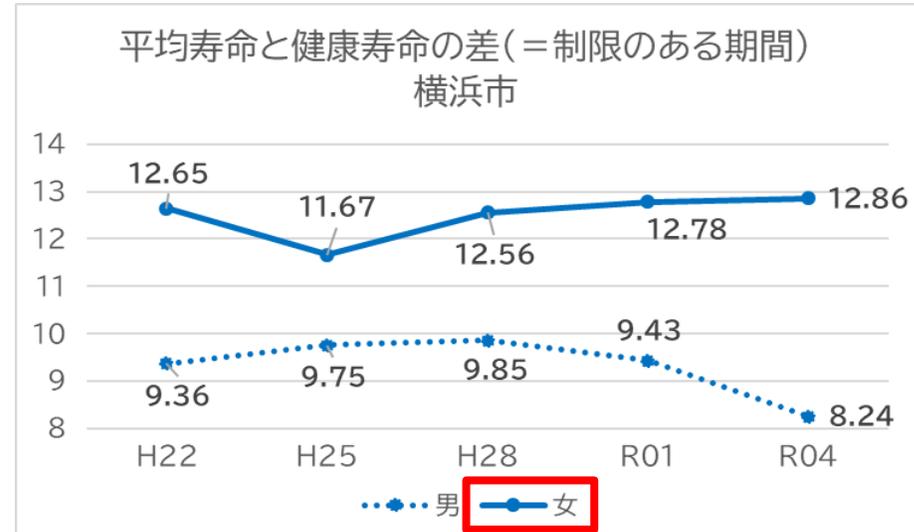
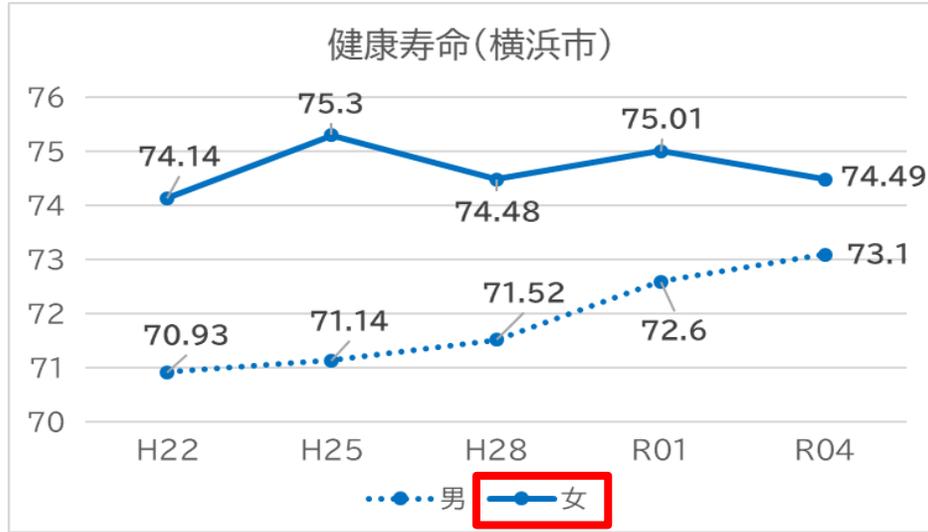


※1（出所）三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2022-04、「正社員男女の健康意識に関する実態調査」

※2（出所）東京都実施、2023-5、都内で働く女性3500人+企業担当者200人へのアンケート調査結果|（働く女性のウェルネス向上委員会HPより）

横浜市の女性の健康寿命が短縮し、日常生活の制限のある期間が長くなった

※厚生労働科学研究班「健康寿命算出プログラム」により横浜市が算出



特に現役世代(15~64歳)で健康上の問題により日常生活に支障をきたす割合が高い(神奈川県女性)

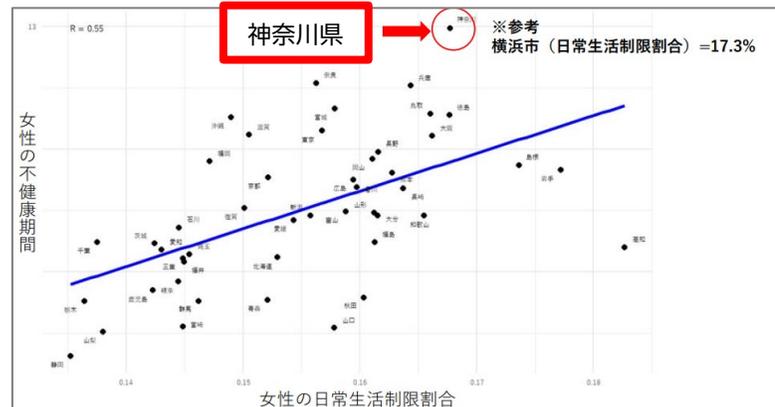
※2022国民生活基礎調査等より、横浜市立大学公衆衛生教室による独自分析

■神奈川県女性の都道府県別順位

健康寿命
 :2019年ワースト9位
 2022年ワースト3位

日常生活に制限のある期間
 :2019年ワースト5位
 2022年ワースト1位

■不健康期間(日常生活に制限のある期間)と日常生活制限割合



■日常生活制限割合(神奈川県女性)

15-64歳	全国1位 (11.3%)
65歳以上	全国平均程度 (27.7%)

■平均自立期間(神奈川県女性) ※要介護2以上の認定数で推定

40歳以上のデータ	全国平均程度(全国22位)
-----------	---------------

日常生活制限への寄与割合において、うつ病やこころの病気、骨・関節疾患が全国に比べ高く、影響が大きい、と示唆

※2022国民生活基礎調査より、横浜市立大学公衆衛生学教室による独自分析

<横浜市女性における 日常生活制限の寄与割合が大きい疾病>

		全国(女性)%	横浜市(女性)%	P値(国と市比較)
うつやこころの病気	20-39歳	29.7 (29.5-29.9)	35.3 (32.1-36.1)	<0.001
腰痛症	40-59歳	9.0 (8.7-9.2)	11.8 (7.7-13.2)	0.047
	60-74歳	15.3 (14.9-15.5)	22.7 (18.4-24.9)	<0.001
関節症	40-59歳	8.0 (7.9-8.1)	12.9 (10.2-13.6)	<0.001
	60-74歳	12.0 (11.9-12.3)	16.3 (13.9-17.1)	<0.001
骨粗鬆症	60-74歳	6.0 (5.6-6.4)	13.1 (8.9-14.9)	0.042
	75歳以上	10.1 (9.5-10.6)	16.4 (8.3-20.4)	<0.001

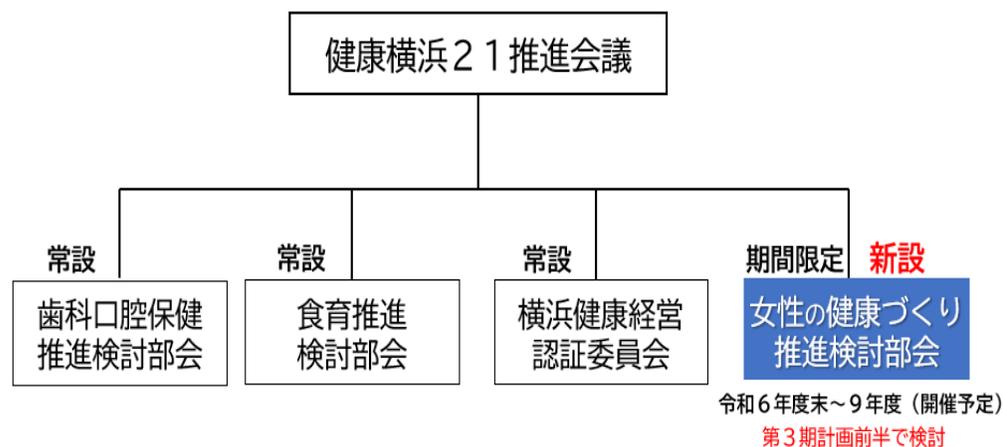
<女性特有の傷病の日常生活制限への寄与割合>

20-39歳	周産期の疾患(全国4%、横浜市9%)
40-59歳	更年期障害(全国4%)

人口寄与割合(PAF): その傷病を有する者が存在しなくなった場合に、「日常生活制限あり」の人数が何%減少するかを推定したもの

※傷病と日常生活制限の因果関係を正しく推定していることが前提。
傷病が日常生活制限の原因とは限らないため解釈には注意を要する。

「女性の健康づくり推進検討部会」を立ち上げ、とても活発な議論のもと、具体的な取組を検討しています



■開催日:令和7年3月・5月・8月

■内 容:①横浜市における女性の健康課題の分析
②女性の健康づくり推進への具体的な取組 など

■委 員:当事者(中小企業事業所)や有識者で構成

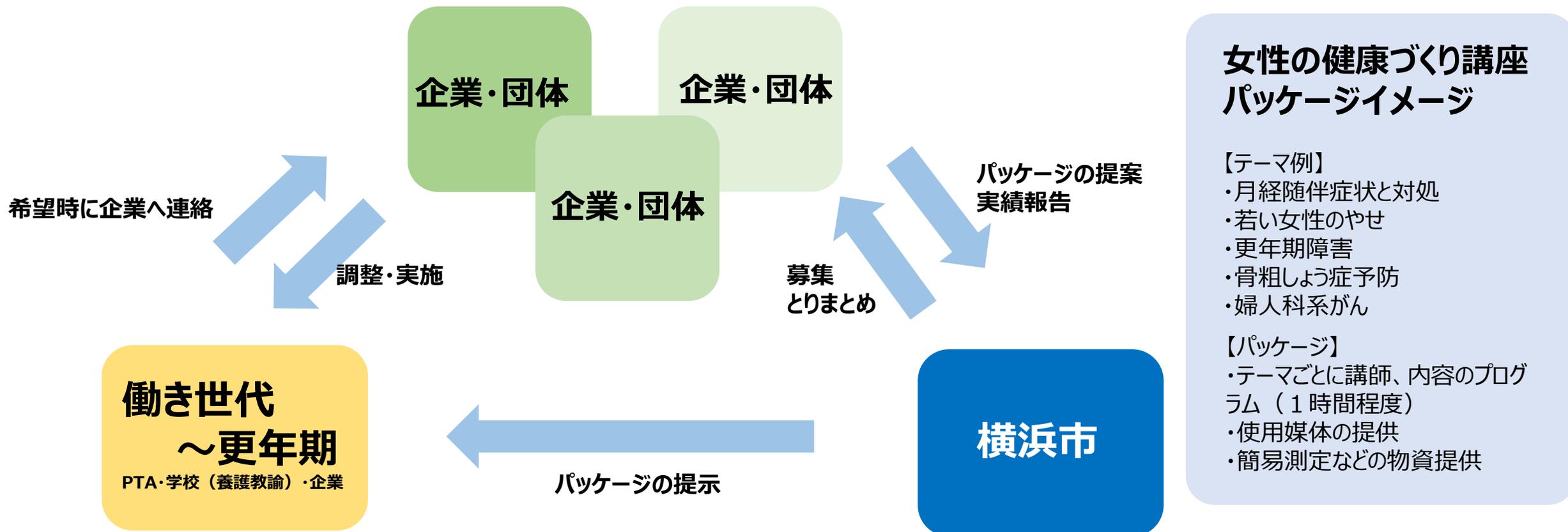
■主な意見

- ・親世代も含めた若年層のヘルスリテラシー向上(月経随伴症状等)が必要であり、インフルエンサーによるショート動画などは波及しやすい
→若年層向けプロモーションへ
- ・学校や企業連携などあらゆるタッチポイントを増やす取組が有効
→①女性の健康づくり応援講座登録事業へ
- ・婦人科等への受診のハードルが高く、アクセス向上に資する環境づくりが必要であり、ユースクリニック等の取組が効果的でありそう
→相談の場の検討へ
- ・更年期障害や女性に多い疾患への取組を検討していくべき
- ・職域では、雇用主の健康づくりに対する意識向上が重要
→②職場における実態調査の実施へ

① 女性の健康づくり講座応援登録事業（通称：はまエル）

【趣旨】

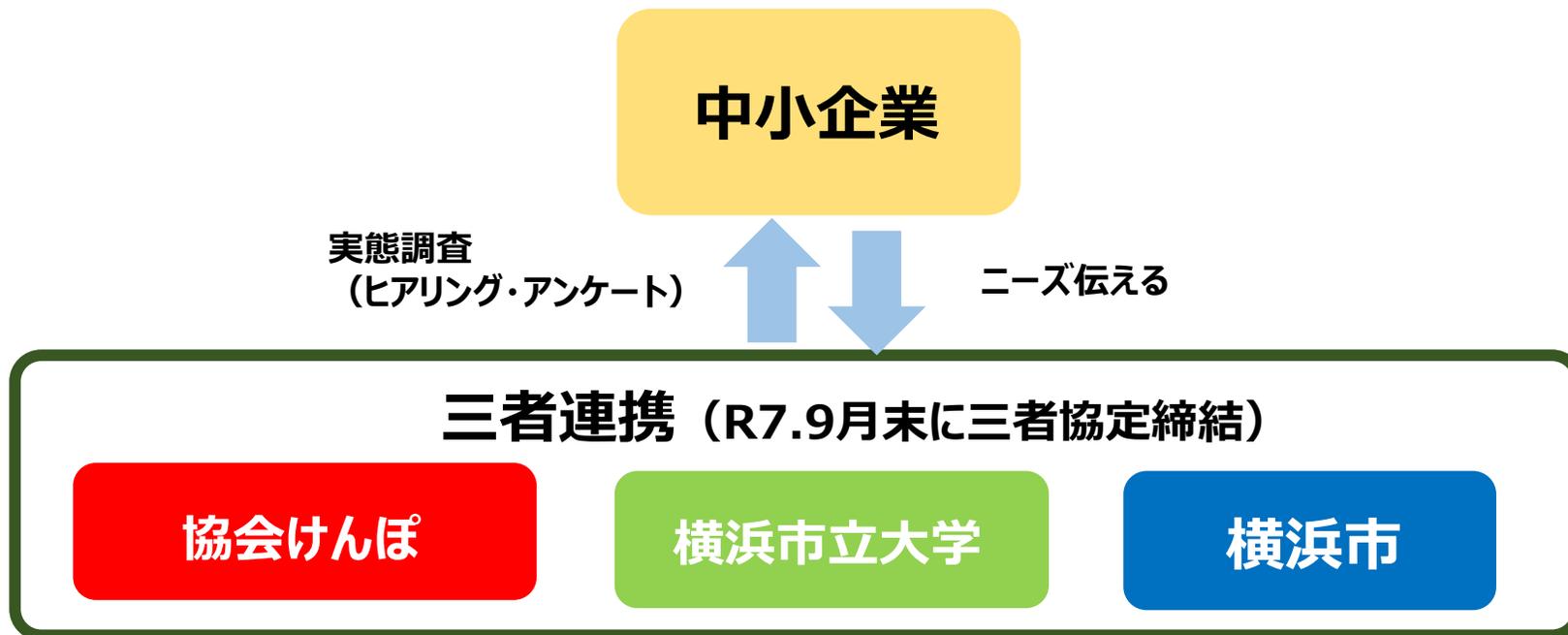
女性の健康づくりに関する取組を実施している企業・団体等のノウハウや啓発資材を活用した講座パッケージを提供してもらい、ターゲット層が所属する団体へ情報提供することにより、女性の健康づくりを推進する。まずは、小・中学校のPTA向けに、令和8年4月開始を目指す。



② 職場における実態調査

【趣旨】

働き世代が1日の大半を過ごす職場での実態（特にメンタルヘルスと更年期障害をはじめとした女性特有の健康課題への対応）を明らかにし、効果的な取組を検討していくことを目指す。調査内容は、中小企業にフィードバックしていく。（ヒアリングは令和7年度中）



協会けんぽ神奈川県支部の概要(令和6年度末)
 被保険者数:約110万人
 事業所数:約17万事業所
 1事業所当たりの被保険者数:6.5人

実態調査のイメージ

・中小企業に対して、複数のヒアリングを実施した後に、母数を広げたアンケート調査を実施していく

■健康管理担当者向け：取組や相談体制の有無（何に取り組みれば良いか不明）、課題感・ニーズ

■当事者向け：支障や困り感の有無、ニーズ、職場の理解、受診の有無・ハードル、リテラシー（不調に対して行動を起こしているか）

<視点として> 女性特有の健康課題のほか、時間貧困、ストレス、職場での孤独など

4 取組事例発表

株式会社 アイネット

業種 情報通信業

従業員数 1,042人(男性759人・女性283人) (25年4月1日現在)

所在地 横浜市西区みなとみらい5-1-2横浜シンフォステージ ウエストタワー13階

ホームページ <https://www.inet.co.jp/>

取組の概要

- ・育児期に限らず誰もが柔軟に働ける制度を整備
- ・育児両立に関する多様な情報発信を強化
- ・キャリア形成や両立支援に関する研修の実施
- ・女性の健康課題に対応する支援制度を導入



①取組の経緯

当社は「あなたもわたしもみんなが生きる」をスローガンに、多様な社員が力を発揮できる環境づくりを目指してきました。

以前は女性活躍の一環として育児両立支援を中心に進めていましたが、近年は「育児に主体的に参画したい男性」「キャリアを中断したくない女性」など多様なニーズに対応する必要性が高まってきています。そのため、性別やライフステージに特化した施策を検討しつつ、誰もが働きやすさを享受できる制度も整備するという両輪で不公平感を払拭し、両立支援から「もっと自分らしく働きたい！」をサポートする活躍支援へと進化させました。

②取組内容

時間単位有給休暇や、治療事由でも使える時差勤務制度、不妊治療・更年期障害・性別適合治療などにも使えるセルフケア休暇など、柔軟な働き方を支える制度を整備しました。さらに、育児両立支援では、ガイドブック更新や育休復職セミナー、パパスキルアップセミナー、ランチトーク配信を実施。若年層向けのキャリアライフプランや管理職向けの両立支援研修、低用量ピル費用補助など女性の健康支援も行い、誰もが活躍できる環境づくりを推進しています。

③取組の効果

男性育休取得率:2020年度 35.7% → 2024年度 86.7%へ大幅上昇
両立支援制度を活用しながら管理職を務める社員が増加

女性管理職比率:過去5年間で 4.4% → 11.9%へ著しく上昇

エンゲージメント調査:「男女関係なく活躍できている」が平均10ポイント上昇 ※特にスコアが低かった部署では 20ポイント以上改善

④国・自治体による助成金・支援サポートの活用

・神奈川県 働く世代の女性に向けた職場訪問エクササイズ事業 (2023,2024年)

・神奈川県 男性の家事・育児参画促進事業 (2023,2025年)



低用量ピルのオンライン診療 & 処方費用補助制度

当社では、キャリア継続に直結する課題として、女性の健康課題への対応を重要視し、低用量ピルのオンライン診療・処方費用を補助する施策の導入準備を進めてきましたが、ついに10月から募集を開始しました。

この施策は、月経に伴う不調(PMS・生理痛・月経不順など)に悩む社員への支援を通じて、働きやすい職場づくりを目指すものです。社内アンケートでも、月経による体調不良が業務に影響しているという声が多く寄せられていました。

本人のコンディション改善はもちろん、周囲の上司や同僚にとっても、部署全体のパフォーマンス向上やチームの安定につながるメリットが期待できます。

正しい情報提供のため、説明動画やガイドを活用し、安心して利用できる仕組みを整えています。

ご利用の流れ



女性社員A

子育てと仕事に追われ、ピルをもらいに通院する時間が無く、買い逃しがちで仕事のパフォーマンスに影響が出ている

雨宮自動車工業株式会社

業種 自動車整備業

従業員数 19人(男性16人・女性3人)

所在地 横浜市金沢区福浦2-15-5

ホームページ <https://1964amemiya-auto.com/>

取組の概要

- ・月曜日の休業化を実施
- ・外国人男性社員の出産後育児休暇の取得
- ・女性パート事務員の正社員への転換



認定制度の経験がなかった当社が、

健康経営Aを足掛かりにグランドスラム企業へ

令和2年 健康経営A

令和4年 Y-S D G S

令和5年 健康経営A A

令和6年 グッドバランス企業

令和6年 地域貢献企業

令和7年 グランドスラム企業



①取組の経緯

【取組を始めたきっかけや導入の経緯】

自動車整備業という男性中心の業界に思われがちだが、社長自身が女性で国家1級自動車整備士の資格をもっているという“女性が活躍できる環境を整備する”という土壌はできていた。2018年頃から横浜市の認証制度に取り組み、健康経営とY-SDGSの認証を取得した。さらにグッドバランス企業の認証に取り組む過程で、社員が働きやすい環境にするために不足しているところを明確にして整備を進めていくことになった。

【導入に際して、苦慮した点や、工夫した点】

当社にとっても新しい制度の導入を、ベトナム人社員も利用できるようにすることに苦労した。外資系企業に強味をもつ社労士の協力を得て、通訳も使って進めた。

②取組内容

【月曜日の休業化】

自動車整備業はどうしても土曜日の稼働が必要でこれまで週6日の稼働であった。しかし、社員のWLB向上のため2025年7月より月曜日を休業とした。

【外国人男性社員の出産後育児休暇取得】

男性の育児休業取得率の数値目標を50%に設定していたが、2025年2月にベトナム人社員が出産後育児休暇をMAXの28日取得した。さらに今後該当する3人の外国人社員に対しても産後パパ育休の研修を実施した。

【女性パート事務員の正社員への転換】

長年、経理・総務担当のパート社員であった女性の家庭環境（子育て等）が変わり、フルタイムでの勤務が可能となった。このため就業規則で定める“非正規から正規への転換”を適用し、本年9月より正社員として勤務することとなった。

③取組の効果

これらの取組を就業規則等に制度としてしっかりとまとめ、さらにグッドバランス企業として認定を受けることで、WLBや女性活躍等に関して会社がどこを目指しているのかを明確にすることができ、社員の意識も高まった。

またこれらは対外的なイメージのアップにもなり、特に社会インフラ維持に欠かせない特種車両整備を主力としている弊社の信頼度向上にもつながった。月曜日休業化というお客さまからすれば不都合になり得る取組みも理解していただけている。



④国・自治体による助成金・支援サポートの活用

- ・令和元年「横浜市中心小企業職場環境向上支援助成金※」利用による女性用トイレ・更衣室の整備 ※令和3年度で助成金終了
- ・ I D E C横浜から紹介された社会保険労務士や中小企業診断士のサポート（有償及び一部無償）を受けている。



(株)スリーハイ

業種	製造業
従業員数	44人(男性15人・女性29人)
所在地	都筑区東山田4-42-16
ホームページ	https://www.threehigh.co.jp

取組の概要

- ・現場中心の製造業でありながら、フレックスタイム制を導入。
- ・配偶者の転勤に伴う“やむを得ない退職”を防ぐため、在宅勤務を導入し、雇用の継続を可能にした。



THREE HIGH
CO.,LTD. SINCE 1990

①取組の経緯

- ・子育て世代の社員が増え、保育園の送り迎えを行うパパ・ママが増加。
- ・ライフスタイルの変化に合わせ、柔軟な働き方の必要性が高まった。
- ・配偶者の急な転勤辞令により、通常であれば退職せざるを得ない状況の社員。
- ・業務分担や内容を見直すことで在宅勤務の実現可能性を模索。
- ・社内での理解と協力を得ながら、在宅勤務の導入を決定。

②取組内容

- ・ 毎日の情報共有時間を変更。：朝礼(8:30)⇒昼礼(13:05)に変更。
- ・ フレックスタイム制を導入：(コアタイム：11:00～14:00/
フレキシブルタイム：7:00～11:00/14:00～18:45)
- ・ 情報共有は、Zoomやインターネット電話による内線を活用。
月1～3日は出社し、連携力強化。

③取組の効果

- ・ ライフイベントを理由に退職する社員ゼロ。キャリア継続が可能に。
- ・ プライベートも大切にできる社風で社員の安心感や職場満足度の向上。
- ・ 社内外から「製造業でも柔軟な働き方ができる企業」として
評価を受けるようになった。

④国・自治体による助成金・支援サポートの活用

- ・ 特になし



相鉄ホールディングス株式会社

取組の概要

ダイバーシティ推進体制を構築し、
グループ全社で働きやすい環境整備
に丸となって取り組んでいる。

⇒ その結果、エンゲージメントの向上や
女性管理職比率の増加、人財の確保に
つながっている。



業種 グループ経営事業

従業員数 74名内訳(男性57名、女性17名)

※グループ連結 5,246名

所在地 横浜市西区北幸2-9-14

ホームページ <https://www.sotetsu.co.jp/>



①取組の経緯

<相鉄グループ 女性活躍推進の歴史>

■2018年～女性活躍推進委員会

グループ全体で構成される委員会を設置し、女性管理職候補者向けの研修やダイバーシティ教育を実施。

■2022年～ダイバーシティ推進分科会

サステナビリティ推進体制の下、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進に取り組み、多様な人財の採用・育成や働きやすい環境づくりを目指して活動している。

■経営戦略との連動

2025年度～2027年度までの中期経営計画の「人財戦略」において、「7つの重点課題」の1つに「多様な人財の獲得」を掲げ、経営戦略と連動して取り組む姿勢を示している。

②取組内容

■フレックスタイム制の導入【相鉄ホールディングス】

- ・コアタイム（2時間）を7:00～22:00の間で柔軟に設定できるため、個人のライフスタイルや家庭の事情に応じて勤務時間を調整可能。

■運転士の短時間勤務仕業を作成【相鉄バス】

- ・女性運転士が初めて産休・育休を取得したことをきっかけに作成。

■ブロックコース制度の導入【相鉄ホテルマネジメント】

- ・「全国コース」と「ブロックコース」の選択により、生活拠点を軸に勤務地を限定することが可能。

③取組の効果

■ワーク・ライフ・バランスの向上【相鉄ホールディングス】

- ・2025年7月に実施したエンゲージメント調査において、「ワーク・ライフ・バランス」のスコアが他社平均を14ポイント上回る結果となった。

■離職の防止【相鉄バス・相鉄ホテルマネジメント】

- ・個々の状況に合わせた環境づくりを進め、離職防止につながっている。

■採用力の強化【相鉄ホテルマネジメント】

- ・様々な事情で転勤が難しい人財からも選ばれるようになり、採用競争力の強化につながっている。

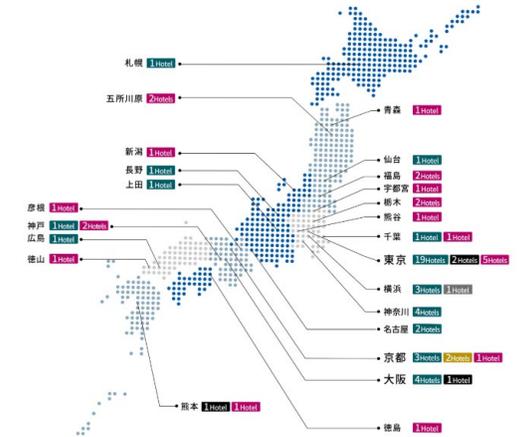
■女性管理職比率が上昇【相鉄グループ】

- ・2021年度の4.4%から毎年比率を伸ばし、2024年度には7.4%に達した。

相鉄バスの運転士

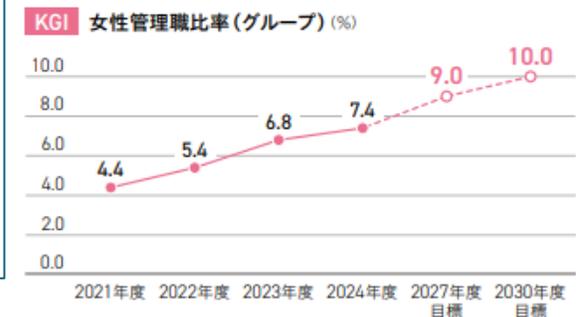


相鉄ホテルズが展開するホテル所在地



※2025年7月現在・開業予定除く
※パートナーホテル含む

相鉄グループの女性管理職比率(%)



田辺薬局株式会社

業種 医療

従業員数 698人(男性147人・女性551人)

所在地 横浜市鶴見区下末吉 1-24-15

ホームページ <https://www.tnb.co.jp/>

取組の概要

- ・**就労支援手当**を導入し、保育費用の補助を通じて育児と仕事の両立を経済的に支援。
- ・**茶話会**の実施と**再雇用制度**の整備により、育休からのスムーズな復職とライフステージに応じたキャリア継続を支援。



①取組の経緯

- ・制度的な勤務要件の制約:管理薬剤師には「週32時間以上勤務」といった要件があり、時短勤務がしづらい。保険薬局の施設基準として、一定の開局時間や夜間・休日対応体制が求められるためシフトに制約が生じる
- ・実務上の人材確保の課題:処方箋応需で業務量変動する中、急な欠勤時の代替要員確保が困難な小規模店舗。時短勤務者が増えると、人件費増やシフト調整の負担が増すため、導入に慎重
- ・業務の特性:一薬剤師業務は専門性が高く、交代が多いと業務引継ぎミスリスクが高まる懸念がある

②取組内容

- ・茶話会（さわかい）の実施：産育休中・復職予定者、上司、家族を対象とし、制度説明や先輩社員からのアドバイス、情報交換の場を提供することで、復職前後の不安を軽減。
- ・就労支援手当制度の導入：未就学児を持つ従業員に対し、延長・病児保育などの利用費用を月上限1万円まで支給し、両立を経済的に支援。
- ・一度退職した従業員が再び働ける制度を設け、実際に他薬局からの復職者を多数受け入れています。ライフステージに応じた柔軟なキャリア設計を支援し、専門人材の定着を図っている。

③取組の効果

- ・茶話会の実施により、育児期の勤務スタイルに柔軟性が生まれ、平日9～16時勤務から土曜勤務を組み合わせるなど、個々の状況に応じた働き方を選ぶ従業員も見られるようになった。就労支援手当については一定数の利用があり、フルタイム勤務を希望する従業員にとって負担軽減につながっている。再雇用制度の活用も継続的に見られ、復職者が一定数在籍していることから、働き続けられる環境整備が着実に進んだ。

取組の概要

- ・女性社員を対象としたアンケートを行い、「生理休暇」について休暇の届出時の内容を変更した。
- ・社員が迎えるライフステージの変化、育児×仕事、介護×仕事、治療×仕事への制度を充実させた。



①取組の経緯

- ・社員一人ひとりが迎えるライフステージの変化を、個人の問題としてではなく、組織全体の課題と捉え、すでに導入していた制度を見直す必要があると判断し、多様な働き方や価値観を尊重しながら、誰もが自分らしく働ける職場環境を整えるため、できることから取り組みを始めました。

②取組内容

・女性社員アンケート

「生理休暇」は制度的にあるが男性上司へ申請しにくい。

・育児×仕事

初の男性育児休業3ヶ月取得に向けて、社内制度の整備を行う。
所属課の業務負担を考え「育児休業応援手当」を新設。

・介護×仕事

社員の時間・精神的負担を少しでも解消するため、今までもあった制度を

活用し、残業時間を合計して代休に振替ることができるよう規程を変更。
社外の「仕事と介護の両立支援相談窓口」を設置

・治療×仕事

社員の高齢化・私傷病などを考え「仕事と治療の両立支援」を整備
規程類を作成、消滅する有給休暇を「積立傷病休暇」として積立可能に。



③取組の効果

- **有給**申請のワークフローの理由欄を削除。二択のチェックとしました。「女性」という枠にとらわれず、「女性だから」と見られることへの抵抗がなくなり、男女問わず気兼ねなく有給を取得できる環境となった。
- **制度**整備は助成金申請を目的としていたが、結果として育児休業取得者が安心して休みに入ることができ、「心置きなく育児に専念できた」との声が寄せられた。
- **育児**休業応援手当の導入により、育休取得者の業務をカバーする社員の負担感を軽減され、協力体制が強化された。
- **柔軟**な働き方への対応により、社員が介護との両立に対する不安を軽減
- **相談**窓口があることにより、社員の精神的な負担を和らげ、孤独感解消、「一人で抱え込まなくていい」という安心感を得たとの声が寄せられた。
- **治療**と仕事の両立への理解が深まり、積立傷病休暇制度を導入したことにより、社員の心理的安全性や将来への安心感が高まった。

有給休暇届（総務課）

標題	有給休暇届	
名前	松川 颯子	
理由	<input checked="" type="radio"/> その他（私事都合） <input type="radio"/> メンテナンス（通院等 家族含む）	
取得期間	自 2025 #年 10月 21(火) * <input type="checkbox"/> * 曜日	
	至 2025 #年 10月 21(火) * <input type="checkbox"/> * 曜日	
取得日数	<input type="text"/> * # 日	



④国・自治体による助成金・支援サポートの活用

- ・よこはまグッドバランス認定企業セミナーに参加
「子育て支援事業等一覧」を活用、社内の相談窓口も加えて社員へ周知。
- ・厚生労働省 中小企業 育児・介護休業推進支援事業
仕事と育児の両立支援の専門家に育休復帰支援プランの導入を無料でサポートしてもらいました。
- ・厚生労働省 両立支援等助成金 育児休業等支援コース
- ・神奈川県多様な人材が活躍できる職場環境整備支援奨励金



株式会社横浜銀行

業種 銀行業

従業員数 4,316人(男性2,154人・女性2,162人)

所在地 西区みなとみらい3-1-1

ホームページ <https://www.boy.co.jp/>

取組の概要

- ・2022年より「女性活躍推進プロジェクトTSUBAKI」を実施し、研修や取締役との座談会などを織り交ぜながら、管理職への登用を見据えたキャリア支援や人財育成に取り組んでいます。



Bank of Yokohama

①取組の経緯

- ・多様化・高度化する地域社会・お客さまのニーズに応じていくために、マネージャーの多様性の確保、女性活躍推進を重要な経営課題の1つとして捉え、経営会議等でも積極的な議論をしてきました。
- ・グループの銀行における女性管理役職者比率の目標を設定したものの、当時の状況とは大きな乖離があったため、具体的な取り組みを企画し、実行する必要性がありました。

②取組内容

- ・全6日間のインターバル研修および実施後の役員とのフォロー面談
- ・ロールモデル講演・メンバー同士交流によるマインドアップ醸成
- ・マネジメントスキルの学習と職場実践
- ・自社の課題発見とグループ討議を通じた課題解決のプロセスを実践
- ・グループ討議を通じて整理した施策のアウトプット

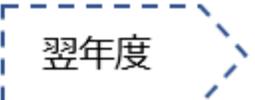
③取組の効果

- ・TSUBAKI受講後、受講生のスキルアップ・マインドアップが実現
- ・受講生の積極的な管理職への登用の実現
- ・行内で女性管理職への登竜門的な研修と認知され、積極的な応募へ
- ・管理役職者に向けての教育を受けた候補者プールの拡充

④国・自治体による助成金・支援サポートの活用

- ・特に活用はございません





Day1
7月23日 (火)

ガイダンス
 ・導入ガイダンス
 ・**ロールモデル講演**
 ・グループ討議

Day2
10月11日 (金)

アセスメントとリーダーシップ
 ・アセスメントにより、自己の行動特性を認識し、リーダーシップに活かす
 ・グループ討議

Day3
11月14日 (木)

女性活躍推進の意義と、自身のキャリア
 ・自身のキャリアを振り返る
 ・アンコンシャスバイアスに気づく
 ・3年後のキャリア
 ・**ロールモデル講演**

Day4
1月17日 (金)

他者に対する影響力の強化
 ・部下や後輩の行動を変えるフィードバック
 ・マネージングアップのスキルとしての「具申」
 ・**ロールモデル講演**

Day5
2月7日 (金)

誰もが成長できる職場をめざして
 ・**ロールモデル講演**
 ・グループ討議

Day6
3月19日 (水)

経営への施策提言
 ・グループ討議発表
 ・My Action宣言



積極的な登用へ

役員とのグループミーティングによるフォローを実施

Day2～4までは外部講師を活用

主な目的	ロールモデル講演・メンバー同士交流によるマインドアップ醸成、マネジメントスキルの学習と職場実践
	視座を高め自社の課題に対する施策をグループで検討、課題解決に向けたプロセスを実践
	グループ討議を通じて整理した施策のアウトプット（提言）



横浜信用金庫

業 種 信用金庫業

職員数 1,231人(男性736人・女性495人)※令和7年3月末現在

所在地 横浜市中区尾上町2-16-1

ホームページ <https://www.yokoshin.co.jp>

取組の概要

- 柔軟な育児短時間制度、フレックスタイム制、時間単位年休、テレワークの導入により、仕事と家庭の両立支援を推進
- 女性職員の継続就業が進み、業務範囲の拡大とキャリア形成に向けた研修の実施、ロールモデルの育成



①取組の経緯

▼平成27年に「女性職員の活躍促進に向けた行動計画」を策定し、女性職員のキャリア意識の醸成や活躍の場を広げることで、組織の活性化を図ることとした。

▼女性職員の営業・融資担当への配置で活躍のフィールドを広げるとともに、ライフイベントに直面しても活躍し続けられる環境整備に取り組んだ。また、働き方改革を推進して時間外労働を削減した。

▼フレックスタイム制やテレワークは、9～15時まで店舗でのお客様対応が中心となる業務のため、実際にできる範囲に限られる難しさ。一方で、実際の活用事例を発信。(補足資料参照)

②取組内容

▼育児短時間勤務は、子どもが小学校3年生の年度末まで、また2時間以内10分単位で取得可能とし、個々の状況に応じて柔軟に利用できる制度とした。

▼フレックスタイム制、時間単位年休を導入した。

▼ジョブローテーションを厳格運用することで、プロデュース職(総合職)は性別に関係なく営業業務を担当することとした。

③取組の効果

▼育児短時間勤務取得者 90名

▼女性職員の勤続年数の伸長

平成26年度：8年9ヶ月 ➡ 令和2年度：10年4ヶ月 ➡ 令和6年度：12年6ヶ月

▼営業・融資担当の女性職員の割合の増加

平成26年度：10% ➡ 令和2年度：19% ➡ 令和6年度：25%

④国・自治体による助成金・支援サポートの活用

▼横浜市による「市内企業向けの父親育児支援講座」を活用し、0・1歳の子を持つ男性職員向けに研修を実施



「よこしん」女性活躍促進部会

育休取ったから、撮れるこの瞬間。

「よこしん」は、パパの仕事と子育ての両立を応援します！

勤務長の方針休暇	3日間(特別休暇)
育児休業	原則、子が1歳に達する日まで
子の養育のための休暇	子1人：年5日 子2人以上：年10日
その他制度	育児短時間勤務制度 所定外勤務、休日勤務の免除 育児外労働、育児休暇の取得

「パパ育児講座」ができました！

ダウンロードはこちらから

【働き方相談窓口】

横浜 内線2671 / 東京 内線2617

横浜信用金庫



【補足資料】フレックスタイム制・テレワークの活用事例の発信

号外
L's ACTION!!
開花宣言の実現へ！「女性から変えよう、変わろう」

女性活躍促進部会

テレワークやフレックスタイム制、活用していますか？

柔軟で多様な働き方を実現するため、令和5年4月にテレワーク規程およびフレックスタイム制規程が制定されました。今回は実際に活用した営業店職員の声をお届けします。良い面だけでなく見えてきた課題など本音を語ってもらいました。開花宣言の宣言1「しなやかな発想で働きやすい職場にします！」から実施された制度ですが、時間を有効に活用し成果をあげることも「働きがい」につながるのではないのでしょうか。

テレワーク・フレックスタイム制の利用実績

◆営業店テレワーク利用実績	17名（9店舗）	≡令和5年6月末現在
◆フレックスタイム制申請者数	32名（営業店10名、本部22名）	≡令和5年7月末現在

今回、利用実績のある鶴ヶ峰・センター南支店の職員へインタビューを行いました！！

テレワーク

鶴ヶ峰支店インタビュー

※店次長およびまち活課職員計14名に回答いただきました。

Q. テレワークを利用したことが



ない	9
ある	5

Q. 利用した経緯

- 家族のコロナ感染により自宅待機となり、業務の停滞を発生させないため
- 女性活躍促進部会に参加し、テレワークを営業担当者で活用するのはどうかと話が上がったため
- 支店で他の職員が行っていたため
- 東証作成など事務作業がたまり、集中して事務を行うため
- 支店より効率的に業務ができると考えたから

女性活躍促進部会
L's ACTION!!
開花宣言の実現へ！「女性から変えよう、変わろう」

女性活躍促進部会

フレックスタイム制ってどんな制度？どのようにみんな使っているの？

フレックスタイム制の目的

一人ひとりが自主的に勤務時間を決めることで、柔軟な勤務を可能とし、生産性の向上とワークライフバランスの充実を図ることを目的としています。よって、「フレックスタイム＝各職員が勝手な時間に勤務できる」ではありません。フレックスタイム制を有効に活用し、働きがいと働きやすさを両立していきましょう！

当金庫フレックスタイム制の概要

- ◎対象者は全職員。ただし、短時間勤務者やパートタイマーなど、1日の勤務時間が7時間45分未満、もしくは勤務日数が週5日未満の職員は対象外。
- ◎清算期間は1か月。例えば、営業日数が20日の月の場合、所定総労働時間の155時間（7時間45分×20日）になるよう、その月内の勤務日程を決定して勤務することになります。
- ◎制度の詳細や申請方法は、「フレックスタイム制の手引き」等をご覧ください。

フレックス

文庫管理
 ▼

検索

フレックスタイム制を活用しています！ あざみ野支店 森村 美和子 お客様サービス課長

①フレックスタイム制勤務でどのように働いていますか？

子供が小学校低学年。現在、毎週2、3回夫在宅勤務。週1回で夫に見てもらっているので、私は週に1、2回早く退勤し、その分を朝や別の日に多く仕事をしています。

月曜日：8:00～17:15 火曜日：8:00～16:20
 水曜日：8:00～18:00 木曜日：8:00～16:20
 金曜日：8:00～17:45

（補足）当支店は交代制で朝出勤があり、当番の日の勤務例。朝出勤でなければ基本8:30が多い。

