

平成19年度～令和7年度男女共同参画先進事業者表彰受賞事業者一覧

平成19年度

【先進事業者賞】

事業者名	受賞となった主な取り組み
株式会社 ハートライフ (世田谷区宮坂)	<ul style="list-style-type: none"> 男女ともに休暇が取りやすく、出産した場合に取得できる特別休暇の取得率。 幅広く業務知識を身につけられるジョブローテーション。

【奨励賞】

事業者名	受賞となった主な取り組み
株式会社 日野 (世田谷区大原)	<ul style="list-style-type: none"> 女性従業員が積極的に企画起案をできる職場環境。

平成20年度

【先進事業者賞】

事業者名	受賞となった主な取り組み
財団法人 材料科学技術振興財団 (世田谷区喜多見)	<ul style="list-style-type: none"> 託児所・保育園等の費用に係わる補助制度。 職場復帰後の時短勤務などの仕事と育児の両立支援。

【女性登用先進事業者賞】

事業者名	受賞となった主な取り組み
株式会社 島田電機製作所 (世田谷区北烏山)	<ul style="list-style-type: none"> 管理職に占める女性の割合の高さ。

平成21年度

【先進事業者賞】

事業者名	受賞となった主な取り組み
ブリッジインターナショナル 株式会社 (世田谷区若林)	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業復帰後の60%の時短勤務の取得の実績。 女性を積極的に採用しており、管理職の過半数が女性。
株式会社 メディネット (世田谷区玉川台)	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠した女性従業員を対象に、月例報酬の60%を支給する一部有給休暇制度の導入。 育児休業中の社員に、定期的に社内の情報提供。

【奨励賞】

事業者名	受賞となった主な取り組み
株式会社 アドバンスクリヤマ 「シミズヤ」 (世田谷区南烏山)	<ul style="list-style-type: none"> パート、アルバイトは勤続10年以上が多く、男女の区別はなく担当者が責任を持って仕事をしている。

※事業者名、所在地、取り組み内容は受賞当時のものです。

平成22年度**【先進事業者賞】**

事業者名	受賞となった主な取り組み
医療法人社団 大坪会 三軒茶屋病院 (世田谷区三軒茶屋)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 24時間保育を含む院内保育施設を設置し、職員が産休明けから無理なく勤務できるよう、仕事と家庭の両立に積極的に取り組んでいる。
株式会社 信英商事 (世田谷区砧)	<ul style="list-style-type: none"> ・ すべての職種で、職員に占める女性の割合が高く、管理監督的立場の職員についても、女性が多数を占め、女性の積極的な活用が図られている。
株式会社 井上香料製造所 (世田谷区奥沢)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究職や検査職における早くからの女性の積極的登用など継続的な取り組みにより、男女を問わず、職員の勤続年数が長く、働きやすい職場環境が整っている。

平成23年度**【先進事業者賞】**

事業者名	受賞となった取り組み
世田谷信用金庫 (世田谷区世田谷)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成11年度から育児休業取得率100%を達成しており、育児休業後の復職率も極めて高く、育児休業制度が積極的に活用されている。 ・ 採用、配置、昇進・昇格、教育、訓練、研修等について、男女同等の取扱いをしており、また、女性の職域拡大に努めるとともに、管理職への積極的登用を行うなど、ポジティブ・アクションを推進している。 ・ 女性常勤嘱託職員(管理職OB)が営業店をまわり、事務指導を行いながら、女性職員を対象にして個別の相談等のヒアリングを行うことにより、女性職員の働きやすい職場づくりに努めている。
株式会社 石川製作所 東京研究所 (世田谷区上馬)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「風通しの良い働きやすい職場づくり」を社の方針の1つにあげ、女性が差別されることなく、男女がともに働きやすい職場づくりに努めており、男女ともに勤続年数が長い。 ・ 製造業は男性主体の職場が多い中で、女性を積極的に採用し、管理職へも登用するなど、女性の積極的活用により、女性が希望をもって活躍することができる組織づくりと職域拡大に努めている。 ・ 長期休暇を取得しやすいよう、日頃から業務の代替要員を育成するとともに、セクシャルハラスメントを防ぐために、社内メールを活用し、通報が容易にできるなどの対策を整えており、働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

※事業者名、所在地、取り組み内容は受賞当時のものです。

平成24年度**【先進事業者賞】**

事業者名	受賞となった取り組み
株式会社ダスキン玉川 (世田谷区上用賀)	<ul style="list-style-type: none"> 女性の社外アドバイザー（元本部従業員）による面談を男女問わず定期的に行い、従業員の不安の解消や意欲の向上を図り、男女がともに働きやすい職場づくりに取り組んでいる。 男女ともに様々な職種があり、自分のライフスタイルにあった働き方を選択できるなど、仕事と家庭の両立ができる職場環境が整っている。 男女の区別をしないことを前提として、採用、配置、研修等を行い、アルバイトから正社員、管理職への積極的登用を行うなどの任用システムにより、人材の活性化に努めている。

平成25年度**【先進事業者賞】**

事業者名	受賞となった取り組み
医療法人柏堤会 奥沢病院 (世田谷区奥沢)	<ul style="list-style-type: none"> 24時間利用可能な院内保育室を設置している。 育児短時間勤務は、法定を超える小学校就学前までとする規定を定め、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる。 看護職について、出産等でブランクがある方を対象に復職支援研修や再就職セミナーを開催し、再就業支援を積極的に行っている。
株式会社 ユー花園 (世田谷区桜新町)	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業取得前から復帰に向けてのプログラムを作成するなど育児休業後の職場復帰の支援を積極的に行っている。 多岐の業種に分かれるが採用から研修、昇進に至るまで男女のわけ隔てはなく、様々な部署で女性が活躍しており、男女がともに働きやすい職場環境が整っている。
昭和信用金庫 (世田谷区北沢)	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業取得者には代替要員を確保し、育児休業後は自宅から一番近い店舗に配属するなど復職しやすい体制が整っていることから、育児休業制度が積極的に活用されており、育児休業取得率、復職率が高い。 女性の職域を拡大し、人事考課の評価項目に女性の活用を入れるなど、女性の積極的活用を図っている。
利恵産業株式会社 (世田谷区三軒茶屋)	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業取得制度の活用を積極的に奨励している。育児休業後については、就業時間をフレックスタイムや短時間勤務等柔軟な働き方ができるよう整備し、復職しやすい体制を整えるなど仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる。 多くの職種で女性の割合が高く、女性の積極的活用が図られている。

※事業者名、所在地、取り組み内容は受賞当時のものです。

平成26年度

【先進事業者賞】

事業者名	受賞となった取り組み
医療法人社団大坪会介護老人保健施設 ホスピア三軒茶屋 (世田谷区三軒茶屋)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児・介護休業制度については、規定をいつでも閲覧できるよう各部署に配布するなどによって、制度の周知と取得を奨励しており、育児・休業制度が積極的に活用されている。さらに、同グループ内で利用できる保育施設を整備している。 ・ 全職員の約7割が女性であり、管理職への積極的登用を行っている。 ・ 業務改善委員会を隔月開催し、男女がともに働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。
東神開発株式会社 (世田谷区玉川)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年次有給休暇の積極的取得促進策の実施や子どもや孫の学校行事に参加するための「スクールイベント休暇」等の制度が積極的に活用され、仕事と生活の両立支援が図られている。 ・ 就業規則に育児勤務規則を定め、法定を超える（子が小学校4学年に就業するまで）育児短時間勤務が取得できる。 ・ 男女ともに育児・介護休業を取得できる環境整備に取り組んでおり育児休業取得率が高い。
株式会社市萬 (世田谷区用賀)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女比率が1：2と女性の割合が高く、管理職は6人中4人が女性である。また、子育て等をしながらも働く意欲と能力のある女性が活躍できる社内体制を築いており、女性の8割以上が子育て中である。 ・ 社員のライフスタイルに合わせて勤務日、勤務時間等を選択できる個人別オーダーメイドの雇用契約の形態をとり、仕事と家庭の両立ができる職場環境を整えている。 ・ 子どもの病気や行事による勤務変更がしやすい社風であり、幼児のいる社員についてはルール化し、定時退社を徹底している。
株式会社ニッポンダイナミックシステムズ (世田谷区桜新町)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業制度については、国が制度化する以前の昭和53年から導入し、積極的に活用されており、取得率、復職後の定着率がともに高い。 ・ 「職務・役割等級制度」という職務軽減等に配慮した人事制度を導入し、仕事と家庭の両立を支援している。 ・ 社員の自己研鑽を奨励し、育児休職中であっても通信教育やセミナーへの受講や補助制度の活用推進を図り支援している。
株式会社玉川繊維工業所	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教育支援制度を設け、資格取得のための費用を補助し、社員のスキルアップのための支援を行っている。 ・ 出産、育児休業後の職場復帰を奨励するとともに、短時間勤務、フレックスタイム、時間差出勤等の多様かつ柔軟な働き方ができるなど、仕事と家庭の両立ができる職場環境が整っている。 ・ 女性の職域拡大に努めるとともに、管理職への積極的登用を促進している。

※事業者名、所在地、取り組み内容は受賞当時のものです。

平成27年度

【先進事業者賞】

事業者名	受賞となった取り組み
<p>中島食品株式会社 (世田谷区中町)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子どもの学校の休みに合わせた夏季等長期休暇制度を導入するなど、個人の希望に沿った柔軟な働き方ができ、仕事と家庭の両立を支援している。 ・ 育児休業中の社員に対し、定期的に社内の情報提供を行い、職場復帰を奨励するとともに働きやすい職場環境を整えている。 ・ 制度としてではなく、日常的なコミュニケーションを活発にすることで、職場環境の改善やハラスメントの防止に努めている。
<p>高橋隆敏税理士事務所 (世田谷区松原)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社員のライフスタイルに合わせた短時間勤務、フレックスタイム、在宅勤務等を選択できる、多様かつ柔軟な雇用契約の形態をとり、仕事と家庭の両立ができる職場環境を整えている。 ・ 非正規職員から正規職員への登用制度をとっており、子育てを終えた女性の再就職を奨励している。 ・ 全職員の約9割が女性であり、親が働いているところを子どもが実際に見ることができる「子ども参観日」の導入を検討している。
<p>医療法人社団SEASONS自由が丘整形外科 (世田谷区玉川田園調布)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職種間のローテーションシフトシステムを導入し、スタッフ間で急な欠員のフォローを行うとともに、人員に余裕をもって仕事ができる環境整備を整えている。 ・ 社員の自己研鑽を奨励し、資格取得や各種勉強会への受講や補助制度の活用推進を図り、女性のキャリアアップを支援している。 ・ 年次有給休暇の積極的取得の奨励や、勤務拘束時間の短縮を図り、仕事と家庭の両立に取り組んでいる。
<p>日本アルゴリズム株式会社 (世田谷区太子堂)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業後の職場復帰支援として、eラーニング形式で教育プログラムを受講でき、社員の負担軽減を図っている。 ・ 会社への要望を自由に申し述べることもできる目安箱を設置し、男女がともに働きやすい環境整備に努めている。 ・ 規定をいつでも閲覧できるよう社内のグループウェアに育児関連フォルダを作成し、制度の周知と取得を奨励しており、育児・休業制度が積極的に活用されている。
<p>株式会社東京組 (世田谷区用賀)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社長及び現場監督に女性を登用し、働く意欲と能力のある女性が活躍できる社内体制を築いてくる。 ・ 制度としてではなく、個人の希望に沿って短時間勤務等の柔軟な働き方ができるなど、仕事と家庭の両立ができる職場環境を整備している。 ・ 管理職向けのメンタル研修を実施し、男女がともに働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。

※事業者名、所在地、取り組み内容は受賞当時のものです。

平成28年度**【先進事業者賞】**

事業者名	受賞となった取り組み
株式会社三恵 (世田谷区太子堂)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 非正規社員から正規社員への登用制度を導入し、働きたい女性を支援している。 ・ 雇用形態にかかわらず管理職への登用をしている。 ・ 部署を超えたコミュニケーションの場を設け、活性化させ風通しの良い職場環境づくりに努めている。 ・ 在宅勤務の実施に向けた働き方改革を推進している。
小杉造園株式会社 (世田谷区北沢)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 技能五輪国際大会における世界初の女性社員の参加をきっかけとして、世界で活躍できる女性を育成している。 ・ 非正規社員であっても、正規社員と同等の仕事をしていれば正規・非正規の分けなく海外研修を実施している。 ・ 資格取得に向けた技術支援を組織として積極的に行っている。 ・ 女性カウンセラーによるカウンセリングを毎月定期的を実施し、働きやすい職場環境の整備をしている。
株式会社澤速記事務所 (世田谷区北沢)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職全員が女性である。 ・ 資格取得に向けた組織的な指導や事務所内に教育機関を設置するなど人材育成に力を入れている。 ・ 在宅勤務や現場への直行・直帰など多様かつ柔軟な働き方による仕事と家庭の両立を支援している。 ・ 育児・介護休業取得者に対して研修期間を設け、必要な教育訓練を行い復職を支援している。

平成29年度**【先進事業者賞】**

事業者名	受賞となった取り組み
株式会社メモリード東京 (世田谷区砧)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社員と家族のコミュニケーションを大事にした働き方を推進している。 ・ 女性管理職によるサービス向上等に関する会議を開催している。 ・ 育児休業復帰者が希望する働き方ができるように、配置替え等で柔軟に対応している。 ・ 非正規社員から正規社員への登用を積極的に行っている。
株式会社エコ・エイト (世田谷区千歳台)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女ともに、能力がある従業員を積極的に管理職に登用している。 ・ 無記名で投書できる目安箱を利用し、職場環境の改善に努めている。 ・ 従業員個別の育児事情に合わせ、就業時間の変更を柔軟に行っている。 ・ 別業種を学ぶ機会を設けるとともに、希望に応じて登用も行っている。

※事業者名、所在地、取り組み内容は受賞当時のものです。

平成30年度**【先進事業者賞】**

事業者名	受賞となった取り組み
株式会社エス・ディー・ケイ (世田谷区粕谷)	<ul style="list-style-type: none">・ 女性従業員1名が育児休業を取得している。・ 保育園や幼稚園の送迎がある社員について、勤務時間を調整している。・ 事務処理やデータ入力、図面の作成など、テレワークを導入している。テレワークを活用し働けるよう専門分野の講習会を実施している。・ 建築士の免許を持つパート（女性）を社員登用することで、「建設業」の業種を新たに取得した。
学校法人食糧学院東京栄養食糧専門学校 (世田谷区池尻)	<ul style="list-style-type: none">・ 育児休業と短時間勤務をそれぞれ2名の職員が取得中である。休業復帰後、有給休暇が取りやすい部署への異動を考慮している。・ パワハラ、セクハラ防止についてのビデオ教材を用いて研修を行っている。・ 心理カウンセラーを配属し、職場環境の改善に努めている。・ 目安箱を設置し、職場環境の改善に努めている。
医療法人社団マイスター (世田谷区玉川)	<ul style="list-style-type: none">・ 「育児・介護休業規程」を制定し、人事担当者（女性）が休業前から休業後の復帰時に至るまで、カウンセリングを実施している。・ 産前産後休暇や育児休業制度を設け、男性社員も積極的に出産時及び育児にかかる休暇を取得できる職場環境を整備している。・ 短時間勤務、在宅勤務、変形労働、週休3日等を導入して長く働ける環境を整備している。・ 自己研鑽や社内教育のための勉強会等を開催している。外部研修の費用の一部を法人で負担し、職員が積極的に参加できるようにしている。
株式会社伊澤製作所 (世田谷区北烏山)	<ul style="list-style-type: none">・ 育児休業取得の実績がある。(東京工場1名、宮城工場1名、熊本工場2名)・ 全社員受講必須でハラスメント防止研修を行っている。・ 情報システム課の女性リーダー（東京工場）が在宅勤務をしている。管理職に積極的に女性を登用している。・ 会社での業務に繋がる自己啓発の研修については、業務時間内での受講が可能であり、費用を会社が負担している。

※事業者名、所在地、取り組み内容は受賞当時のものです。

令和元年度

【先進事業者賞】

事業者名	受賞となった取り組み
株式会社ファイブスターズ (世田谷区池尻)	<p>「家族愛」を企業理念に掲げ、「社員を大切にすることが顧客への良いサービス提供に通じる」との考えのもと、男女ともに働きやすい環境づくりを実践している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 産前産後休業及び育児休業を取得した女性社員1名が復帰後に主任に昇格した。 介護による短時間勤務の取得実績がある。 管理職4名中2名が女性である。 会社支給のノートパソコンを使った在宅勤務を実施している。 全社員を対象に、ハラスメント防止研修を実施し、また、社員から相談があった際にはその都度対応している。
株式会社キティクラブ (世田谷区瀬田)	<p>「女性活躍支援」と「社会貢献」に注力して社員が誇りに思える会社づくりを実践し、社内での意見交換を通じて働きやすい職場作りを推進している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 産前産後休業及び育児休業の取得実績がある(3名)。復帰後は休暇取得や勤務日の振替などで、子どもの急病などに柔軟に対応できるようにしている。 短時間勤務を3名取得している。 年次有給休暇の平均消化率は80%以上である。 役員の5名中3名が、管理職・リーダー職の7人全員が女性である。 雇用契約書の禁止事項として職場内のハラスメントを挙げている。
有限会社スパンク (世田谷区桜丘)	<p>「新しいママさんの働き方革命」をキーワードに、「ママオウエンプロジェクト」事業として、働く場と仕事と託児をセットにし、地域に密着した働き方、家族との時間を優先した働き方を実現している。</p> <ul style="list-style-type: none"> パートから社員への登用実績がある(1名)。 短時間勤務が可能なシフト制を採用しており、柔軟な働き方ができる。 事務所内において子連れで働くことができる。また、自社のコワーキングスペースでの子どもの見守りサービスも利用できる。 業務提携先企業の要望を受け、女性社員の提携先企業への転職をコーディネートし、社員のキャリアアップが実現した。
株式会社ウェリナ (世田谷区下馬)	<p>会社の使命や社員の行動指針をまとめた「クレド」にワーク・ライフ・バランスの推進を明記し、取組み具体化のためのディスカッションを実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 産前産後休業及び育児休業(2名)、短時間勤務(3名)、介護休業(2名)、育児休暇(1名、男性)の取得実績がある。女性の育児休業取得者のうち、1名は短時間勤務を行っている。 本人の希望による非常勤への転換及び常勤への復帰の実績がある。 管理職4名中3名が女性である。 キッズルームを設置し、専門スタッフによる見守りサービスを行っている。

※事業者名、所在地、取り組み内容は受賞当時のものです。

令和4年度**【先進事業者賞】**

事業者名	受賞となった取り組み
神興建設株式会社 (世田谷区池尻)	<ul style="list-style-type: none">• 女性の現場監督を継続的に採用し、女性の比率が低く一層の活躍が期待されている建設業の中で、女性技術者の採用と育成に成功している。• 現場での働きやすさを追求し、3Dモデルによる管理を導入して省力化を図っている。また、ローテーションにより休暇を取りやすくし、子どもの急病や学校行事等のほか、資格試験の前に休みを調整するなど、柔軟に対応している。• 産前産後休業及び育児休業からの復職にあたっては、本人の希望を丁寧に聞き取っている。現場から内勤への配置転換に対応し、経験を活かして現場をサポートできる部署に配属している。• 係長以下の社員による自主的な組織「社員会」から、管理職へ業務改善の提案があった場合は、会社として提案内容を検討し、業務改善を図っている。このことにより、若手社員でも管理職へ意見を言いやすい風土が醸成され、風通しの良い職場づくりを実現している。
社会福祉法人 大三島育徳会 (世田谷区鎌田)	<ul style="list-style-type: none">• 世田谷区は福祉関連事業者の割合が高く、介護等の人材が不足している傾向がある中、職員を大切にし、長く勤めてもらいたいという願いのもと、職員を国の基準より多く配置し、部署内の職員同士が仕事を共有することにより、年次有給休暇取得率の向上や長時間労働の削減を実現している。• また、職員の希望に応じ、ライフスタイルに合わせた部署の異動や、正規・非正規の転換、フレックスタイムや時短勤務、就業時間の変更に対応している。• 育児休業等で休職中も法人の様子を定期的に知らせるとともに、復職後の部署や勤務時間等の相談に応じ、復職しやすい環境を整えている。• キャリアパス制度を導入して昇任要件を明確化し、性別にかかわらず公平な評価を実現している。昇任意欲向上のため、部署の垣根を超えた委員会活動及び法人本部各室への参加を促し、法人業務への興味を喚起している。また、相談しやすい環境・雰囲気をつくることによって、管理職を志望する職員のフォローアップを充実させている。

※事業者名、所在地、取り組み内容は受賞当時のものです。

令和5年度

【先進事業者賞】

事業者名	受賞となった取り組み
学校法人 日本菓子学園 (世田谷区上野毛)	<ul style="list-style-type: none"> 女性が多い職場環境であり、「産前産後休業」「育児休業」を積極的に勧奨する風土がある。子どもの急病などにより仕事を休まなくてはならない場合も職員同士のフォロー体制が整備されており、気兼ねなく休暇をとることができる環境が整っている。 「限定正社員制度」を導入し、職員の希望を考慮して、土日祝日の出勤回数制限や残業時間をなくす体制を整えており、出産や育児を機に仕事を辞めることなく、継続して働くための環境整備に成功している。制度活用後、管理職に登用した職員の実績があり、子育てをしながらも管理職となるロールモデルを作ることに成功している。
東京福祉バス株式会社 世田谷営業所 (世田谷区成城)	<ul style="list-style-type: none"> セカンドキャリアの就職先として、就業時間の自由度を高く設定しており、従業員の生活環境への影響を最小限に抑えることに成功している。特に勤務形態の一つ、「少日数勤務」制度および「フリー時間」制度は、より自由度の高い勤務形態であり、生活環境に関わらず、安定した継続雇用を実現している。 ISO9001を取得しており、社会的信頼の高い事業者である。加えて、現況にとどまることなく、更なる職場改善を目指し、営業所内での「業務改善委員会」を設置し、議論を進め、更なる働きやすい職場づくりを目指している。
南海工業株式会社 (世田谷区船橋)	<ul style="list-style-type: none"> 社会保険労務士と顧問契約を締結し、労働環境の整備を進めている。育児・介護休業制度に関する相談窓口を設置しており、社員の制度活用を積極的に促すことに成功している。加えて、専門的な知見からハラスメントに関する評価を受けることができ、社会的な問題にも柔軟に対応することで、安定した社員の雇用を実現している。 女性管理職の登用に力を入れており、従来で多かった総務・経理部門のみならず、建設業界における現場監督での女性管理職の育成に励んでいる。実際に現場における、女性ならではの視点を取り入れることに成功し、人材育成の観点からも、きめ細かに対応することに成功している。
特定非営利活動法人アクト世田谷 たすけあいワーカーズゆりの木 (世田谷区船橋)	<ul style="list-style-type: none"> 積極的に東京都キャリアパス導入促進事業や介護労働安定センター無料相談を活用し、ICT（介護システム、勤怠管理システム）の導入に成功。事務作業の効率化を図ることで、職員の技術習得の時間を生み出し、丁寧な仕事の実現から利用者からも高い評価を得ることができている。 第三者評価や従業員向けアンケート調査を実施することで、潜在的なニーズを的確に把握し、業務改善に結びつけている。離職率の高い福祉業界において長い勤続年数を保持しており、アンケート等の調査結果からも従業員の満足度も高く、評価できる。

※事業者名、所在地、取り組み内容は受賞当時のものです。

<p>株式会社秀デザイン企画 (世田谷区奥沢)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 女性の積極的な採用を継続しており、業界では女性割合が2割に満たない中、7割が女性の従業員となっている。可能な限り、在宅勤務を併用しての勤務が可能となっており、ライフステージに関わらずワークライフバランスの実現に成功している。 • 会社独自の制度として、「AWARD (社内表彰式)」を実施しており、会社貢献度に応じて表彰を行い、モチベーションの向上に成功している。また、「同じ釜の飯制度」「アフターセブン制度」を創設し、社員同士のランチや食事会の経済的援助を会社が行うことで、交流を積極的に促しており、懇談や悩みごと相談等で多く活用されている。
<p>合同会社 Rug (世田谷区南烏山)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 現場での働きやすさを追求し、2週間に1度のペースで「1on1 ミーティング」を実施。社員一人ひとりの声に耳を傾け、勤務体制や職場環境の要望や意見を丁寧に聞き取っている。実際に、社員からのアイデアも取り入れ、「早番」「遅番」体制を新たに設け、残業時間の削減に成功している。 • 生活困窮者自立支援法に基づく「就労準備支援事業」の活用により、専門外の業務を担当する社員を一人雇用。社員が技術職として専念できる環境を整え、スキルの向上や雇用の定着に成功している。

※事業者名、所在地、取り組み内容は受賞当時のものです。

事業者名	受賞となった取り組み
株式会社ハッピースパイラル (世田谷区瀬田)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社員募集の段階で、販売員、査定員、ネット登録（在宅勤務）と、自分の働き方にあった職務に応募が可能な仕組みを取り入れている。 ・ 社員の要望に応じて、時短勤務などを取り入れている。時短勤務による心理的効果についても考慮し、仕事と家庭のどちらも円満になるよう環境を整えている。雇用形態について、社員から契約へと、自分の生活に合わせて移行するなど、幅広い働き方の変化に柔軟に対応している。 ・ 社員自身の希望する販売という職種の中で、子育て中の社員が多いということを考慮しながら、土日は月数回の出勤に留めている。また、土日勤務希望の社員を募集することによって、双方にとって良い働き方の組み合わせを構築し、かつ個々に適した働き方を受け入れている。
株式会社アンプインテリアデザイン（世田谷区八幡山）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 顧問社労士と契約をし、休暇や働き方の方針について決めている。自身がインテリア会社に勤めていた時、帰宅が遅く子どもとの時間が取れなかった経験を活かし、完全フレックス制度を導入している。また、長く働いてもらうため副業も可とし、在宅勤務も認めるなど、その都度顧問社労士と相談の上勤務形態を調整している。就業規則を定めている。 ・ パートから正規雇用へ昇格した社員を、幹部社員研修に参加させ、管理職のスキルを磨いてもらう取り組みをしている。 ・ 社員からの要望や意見を、一人ひとりと時間をかけてヒアリングをしている。従業員の不安解消のため、1on1ミーティングを2か月に1度実施し困っている事、仕事に対しての考え、将来のことなど聞き仕事に反映させている。自分の夢を持った男性社員は、夜間の専門学校に通っているため、社員になることをあきらめていたが、完全フレックスでの働き方を提案し、仕事と学校を両立させながら、正社員として登用している。 ・ 経営指針発表会には、自分の夢をかなえるため退職した社員や、退職後も外注委託という形でかかわっている職員が多く参加し、良好な関係を続けている。 ・ ライフイベントによる働き方の形態の自由度が高く、希望者には週休3日を導入している。

※事業者名、所在地、取り組み内容は受賞当時のものです。

事業者名	受賞となった取り組み
株式会社井上香料製造所 (世田谷区奥沢)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 残業について、約10年前は月60時間を超える社員も大勢いたが、作業分担の平準化やシフト管理の徹底の他、管理職が率先して無駄な残業を防ぐ職場環境の醸成に努めており、全社員の月平均残業時間が3.3時間と少なく抑制出来ている。 ・ 育児介護休業法の改正ポイント等ワークライフバランスに関連した講習を毎年実施しており、男女問わず高い育児休業取得率を実現している。 ・ 定期的にパワーハラスメントおよびセクシュアルハラスメント防止の一環として、社内研修の中でハラスメント対策説明会を行っており、離職率の低下に寄与している。 ・ 女性社員の意見を取り入れ、月1回1日単位で取得ができていた生理休暇を月に半日2回に分けて取得できるようにするなど、生理休暇の取得方法を工夫している。
富士水質管理株式会社 (世田谷区宇奈根)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年間30,000件の点検・工事の管理をDX化し、ミス削減による残業削減・データに基づいた客観的な分析を可能としている。 ・ 技術系社員はデジタルデバイスをフル活用し、時間場所を問わず働ける生産性の高い働き方を追求している。 ・ 建設業における女性技術者割合である平均2%に対し8%と、業界平均を大きく上回っている。 ・ 性別による先入観を無くすアンコンシャスバイアス払拭に向けた管理職研修や1on1面談の実施、更衣室の設置、現場見学会などを行うことでミスマッチ採用を防ぎ、社員の定着率も高い。 ・ 東京女性リーダーズ登録企業として、女性活躍に向けたセミナー登壇やノウハウ共有により社会変革を促進している。
株式会社 UPDATER (世田谷区三軒茶屋)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の管理職が低水準の中、全社員に占める女性の割合は、部長以上36%、課長以上46%と高水準であり、さまざまな職種で女性がリーダーシップを発揮している。 ・ 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定(三つ星)」を取得。 ・ 時差出勤、短時間勤務、在宅勤務、シェアオフィスの活用など多様な勤務形態を選択できる制度を整備している。 ・ 多様な勤務形態を選択できる制度を整備し、「こども参観日」を実施。社員の子どもたちが職場を訪れ、親によるお仕事プレゼンやお仕事体験を交え、子どもたちは「働くこと」への理解を深め、親は自身の働き方を改めて誇りに感じる機会となっている。 ・ 「インクルージョンポリシー」を策定し、年齢、性別、国籍、障がい有無、性的指向、性自認などにもかかわらず、すべての社員が自分らしく働ける職場を目指している。

※事業者名、所在地、取り組み内容は受賞当時のものです。