

HIRATSUKA IKUBOSS^S press

イクボス宣言登録企業を大募集！



**あなたもイクボスになって、働きやすい職場環境へ
優秀な人材の確保 + 社員のやる気向上 = 業績アップ**

令和4年12月 平塚市

イクボスってなに？ 育児をするボスのこと？



いえいえ、育児をするボスの事ではありません。

『イクボス』とは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）の事なんです。



なんでイクボスが必要なの？ メリットって何かあるの？



人口減少や高齢化が進むなか、働き手が減少する一方、共働き世帯や介護に従事する社員が増加しています。

今後、優秀な人材を確保し、社員に働き続けてもらうためには、仕事と私生活が両立できる職場、そしてそのような職場を作る経営者や上司がいる企業が注目されているんです。

ある調査では、「給与の高さ」「仕事の内容」「働きやすさ」の3つのうち、働く上で大切にしたいことを学生に選んでもらったら、「働きやすさ」に重点を置きたいと考える学生が半数を超えていたという結果も出ています。



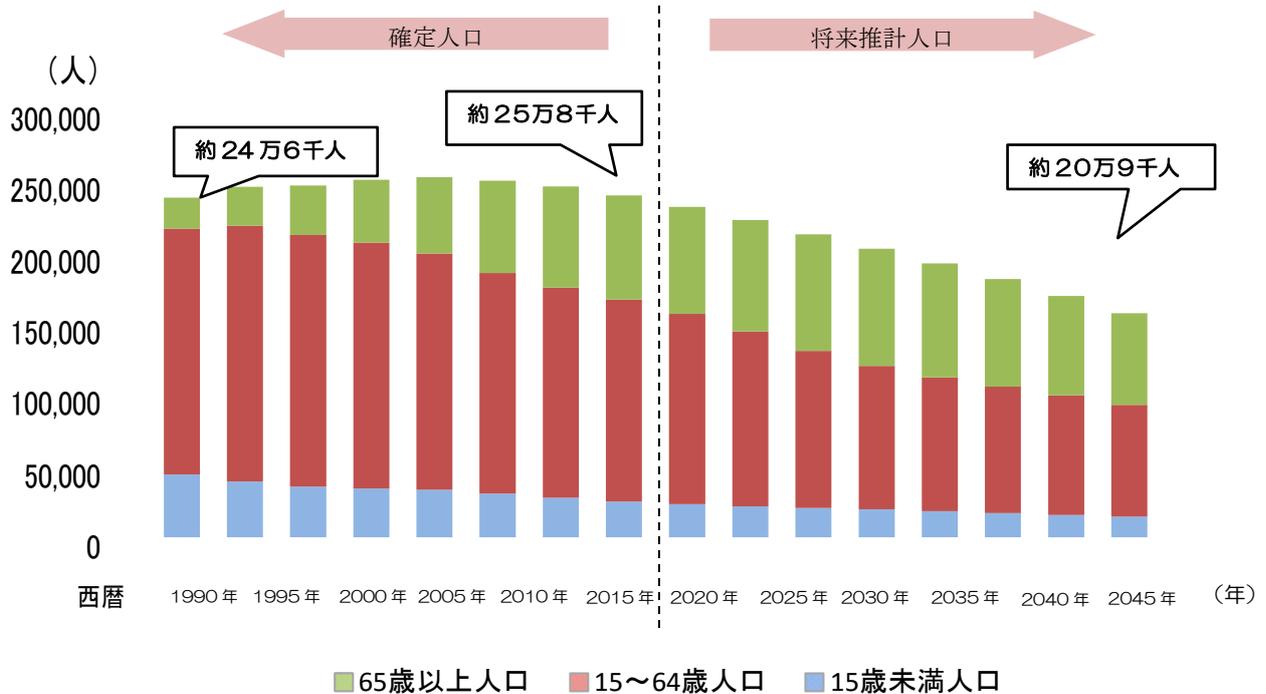


働き手が減り続けているなか、選ばれる企業へ

日本の人口は減少傾向にあり、働き手である生産年齢人口（15～64歳）も減少し続けています。一方で高齢人口（65歳以上）は増加しています。

これは平塚市でも同様で、2010年以降は人口が減少しており、将来推計人口では、2045年には約20万9千人にまで減少するとされています。このままでは働き手がいなくなってしまう。

平塚市の総人口・年齢3区分別人口の推移



出典：2015年までは、総務省「国勢調査」により作成

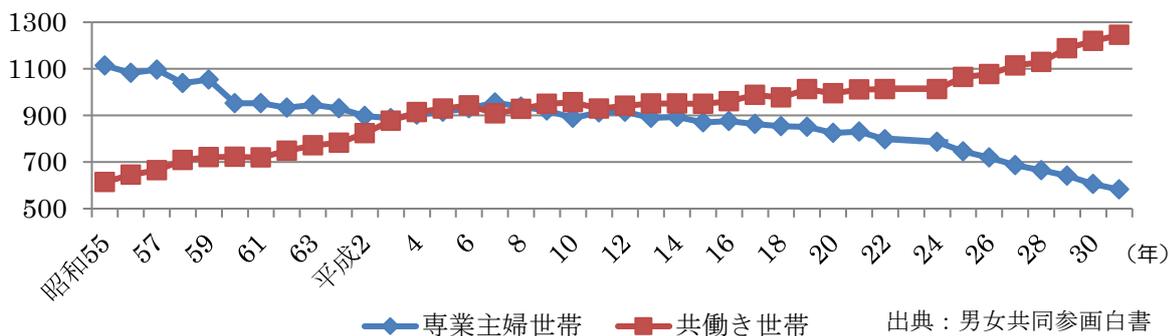
2020年からは、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）」を基に、本市において2045年時点の出生・死亡・転入出などの仮定を踏まえて推計したもの



夫婦が役割分担し、協力し合える職場環境づくりが必要です

「夫は仕事、妻は家庭」という考え方は昔のこと。現在は共働き世帯が専業主婦世帯を大きく上回っています。女性だけが家事・育児・介護をする時代は終わりました。夫婦で役割分担し、協力し合うことが大事です。そのためには、「働き方」を見直し、仕事と家庭が両立できる職場環境づくりが必要です。

共働き等世帯数の推移



出典：男女共同参画白書

管理職が変わらないと職場は変わらない！

部下への個別指導と声掛け

雑談を通じて、部下の私生活を知り、部下と「1対1」の人間関係に。その上で、部下の私生活や家庭事情への声掛けや配慮をしましょう。

共感

部下の置かれた環境を理解し、安心と信頼感を与える。

部下の「やりたい!」、「成長したい!」、「役に立ちたい!」を後押しすると、部下のヤリガイと貢献度がアップします。日の目を見ない職種にこそ、スポットライトを当て、その仕事が組織全体の成功に不可欠で価値があるものと伝えましょう。すると、部下のやる気があがり、組織の成果がアップします。

話しやすい雰囲気をつくる

メンバーの誰もが、上手に自分の意見を言えるわけではありません。その場合、上司から歩み寄ることが重要になります。

傾聴

部下の話を、「聞き流す」のではなく、「聴き入れる」。

どんな問題があるのか、どうすれば解決できるのか、誰の協力が必要なのか。

このようなことを一つ一つヒアリングし、考えが足りていない部分は一緒に考えていく。上司に話せば何かが見えてくる、という信頼感をメンバーが持ってくれば、いろんな改善案が上がってくるようになるはずです。

その解決案を行うときに新たに発生する問題はある

ボス自身の覚悟

上ばかり見ている上司に、部下はついてきません。部下を守る上司に部下はついてきます。

変化

制度より風土、風土より上司。
上司の覚悟が、職場を変える。

過去の慣習や業務を疑ってかかり、「止める覚悟」、「減らす覚悟」をしましょう。

「決断する覚悟」、「暇になる覚悟」を持ち、部下に仕事を任せましょう。

イクボス宣言をして
変わるのは今!



『イクボス宣言登録企業』 募集中です

平塚市では、イクボスの広がりを促進し、子育てや介護をしながらでも働きやすい企業が市内に増えるよう、「平塚市イクボス宣言企業登録制度」を創設しました。これは、働きながら子育てや介護をしたり、趣味の時間を充実できるよう、従業員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために、『男女がともに働きやすい環境づくり』や『子育て、介護を行う従業員への支援』などに積極的に取り組んでいる企業・事業所を登録する制度です。

登録企業のメリット

1. 市民の皆様へのPR

登録企業の取組を市のホームページ等の広報媒体で、市民の皆様へPRします。就職を考えている方に対して、働きやすい職場であることのアピールになります。

2. 入札での配点 【担当：契約検査課】

登録企業はワーク・ライフ・バランスを推進している企業として、工事及び建設コンサルタント業務に関する総合評価方式の入札で配点がある場合があります。

3. 入札におけるインセンティブ発注の対象 【担当：契約検査課】

「ワークライフバランス推進事業者」として、登録企業を入札において優遇するインセンティブ発注の対象となります。

4. 補助金に上乘せ 【担当：産業振興課】

工場や研究所等の新設や増設をし、平塚市企業立地促進補助金施設整備助成金の対象となった場合、30万円を助成します。

5. 信用保証料補助限度額引き上げ 【担当：産業振興課】

市制度融資を使用した際の信用保証料補助限度額が、25万円から30万円に引き上げられます。

申 込 方 法

申込は、メールでお申し込みください。（メールが難しい場合は、直接、郵送も可）

必要書類（1～3は必須、4は任意、5は登録後の提出でも可）

1. 登録申込書（押印不要）

※メールの場合は、ワード形式で送付してください。様式は、本市ホームページからダウンロードできます。

2. イクボス宣言文

※メールの場合は、PDF形式で送付してください。

3. イクボス宣言風景を撮影した写真（ホームページに掲載します）

※画像形式で提出してください。

4. 取組内容の分かる書類（社内報等、何か形になるものがあった場合）

5. イクボスプレス等掲載用、宣言者写真（胸から上の正面を向いたもの。背景はなるべく写り込まない形で）

イクボス宣言書(例)

私は、社員のキャリアと人生を応援しながら、組織としての成果も出しつつ、自らも率先してワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実践する「イクボス」になります。

一 育児や介護の為に始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げができるようにします。

一 社内アンケートや面談、積極的な声掛け等により、社員一人一人の配慮すべき事情を把握します。

令和 年 月 日

社 名

署 名（自筆サイン）

平塚市イクボス宣言企業登録要領

平成28(2016)年12月 1日
最終改正 令和2(2020)年 1月31日

1 目的

「イクボス宣言」を行った企業、団体（以下「企業等」という。）を市が登録し、その取組を広く公表することにより、企業等におけるワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進に資することを目的とする。

2 対象

平塚市内に事業所等を置き、経営者の他、正規社員を2人以上雇用している企業等。

3 登録要件

登録できる企業等は、次の要件を満たしているものとする。

- (1) **市内所在の事業所等の代表者**がイクボス宣言を行っていること。
- (2) 申込書に記載の内容、イクボス宣言文、イクボス宣言時の写真及び取組内容を公表することに同意すること。
- (3) 労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法等の関係法令を遵守するとともに、それら法令に適合した就業規則等を整備していること。
- (4) 平塚市暴力団排除条例に規定する暴力団員（以下「暴力団員」という。）が役員となっていないこと。
また、暴力団又は暴力団員と密接な関係を有していないこと。
- (5) 平塚市の男女共同参画社会の実現に向けて協力ができること。

4 登録申込

登録をしようとする企業等は、**登録申込書(第1号様式)**に必要事項を記入し、**関係書類**を添えて市に提出するものとする。

5 登録

市は、登録申込があった場合、その内容が登録要件を満たすと認められる時は、「**平塚市イクボス宣言登録企業**（以下「登録企業」という。）」として登録するものとする。

6 登録期間

登録は、登録された年度を1年度とし、**3年度まで**とする。

7 登録の変更

登録企業は、申請内容に変更があった場合は、当該**変更が生じた日から30日以内に、登録変更届出書(第2号様式)**により、市に届けなければならない。

8 登録の辞退

登録企業は、登録を辞退しようとするときは、**登録辞退届出書(第3号様式)**を速やかに市に届けなければならない。

9 登録更新

登録の継続を希望する登録企業は、市の指定する期日までに、**登録更新申込書(第4号様式)**に必要事項を記入し、市に提出しなければならない。

10 登録の抹消

市は、登録企業の要件を満たさないと明らかになったとき、その他、適当でないと認められる場合は、登録を取り消すことができる。

11 登録企業の広報

市は、市のホームページ等の広報媒体を利用し、市民に**登録企業の名称や取組を広報**するものとする。

市は、登録企業について市による広報を行うことがふさわしくない事由があると認められる時は、ホームページ等における登録企業の広報を休止することとする。

12 その他

この要領に定めるもののほか、必要な事項は、別に定めるものとする。

『平塚市イクボス宣言登録企業ロゴマーク』を作成しました！

「イクボス宣言登録企業」が20社になったことの記念と、更なる登録企業の増加、「イクボス」及び「イクボス宣言登録企業」を広く市民の皆様にご存知いただくことを目的に、ロゴマークを作成しました。併せて、ステッカーを作製し、登録企業に配布を行い、「イクボスのいる会社」、「従業員想いの働きやすい会社」の目印として、事業所に設置していただいております。

ロゴマークは、ボスの「ワーク・ライフ・バランス」に対する深い理解と、お互いを支えあう

「心（ハート）」をモチーフにしています。

色は、あたたかみのある赤としました。

「サムズアップ」については「ボスの理解」を、「ハート部分」と「サムズアップ」にある「リボン状」になっている部分は、「ボスと従業員や従業員同士の気持ちのつながり」を表現しています。



平塚市
イクボス宣言登録企業

左記は作成したロゴマーク

下記は平成30年11月に開催したイクボスプロジェクトでのイクボス宣言登録企業の皆様



市役所におけるイクボスの推進

平塚市では、平成28年4月15日に落合克宏市長をはじめ幹部職員が、県内市町村では初となる「イクボス宣言」をしました。その後、部下のマネジメントを担う課長級職員、平塚市組織における最少組織単位の長である担当長級職員を対象に「イクボス養成研修」を行っています。

市は、「男女がともに活躍できる社会の実現」を目標に平成29年4月にスタートした、「ひらつか男女共同参画プラン2017」で、施策の一つに「市役所におけるイクボスの推進」を掲げ、令和5年度までに「担当長以上のイクボスの割合を100%」とすることを目標に、取組を進めています。

※ 平塚市役所のイクボス宣言状況 87.8%（令和4年3月31日現在）
市長、両副市長、教育長、部長（25人）、課長（83人）、担当長等（169人）

事業所の
皆様へ

平塚市は、「働きやすいまち」を目指して、『イクボスのわ』を広げていきます。皆様も『イクボス』になりませんか。

HP等で情報を発信していきますので、ぜひご覧ください。

興味のある方はお気軽にお問い合わせください。お待ちしております！！

〒254-8686 平塚市浅間町9-1 平塚市 市民部 人権・男女共同参画課
TEL 0463-21-9861/FAX 0463-21-9756

E-mail: danjo@city.hiratsuka.kanagawa.jp

HP:



手洗いで感染症を防ごう！

イクボス宣言登録企業の取組

株式会社三興



吉川代表取締役社長

- ・急な休暇に対応できるように、他の社員で仕事を補える体制の構築や休める職場づくりを実践。
- ・お茶を飲みながら、リラックスして話ができる、コミュニケーションの場の設置。
- ・自らが福利厚生を率先して利用し、社員が利用しやすい雰囲気を醸成。

相模石油株式会社



小泉代表取締役会長

- ・入学式や卒業式などの子供の学校行事には休暇を取得して参加できるよう、会社の行事を合わせないように配慮。
- ・誕生日や結婚記念日などの家族の記念日には休暇を取得するよう奨励。

株式会社メディカルライフケア



日坂代表取締役

- ・有給休暇は半日や時間単位での取得を可能とし、積極的に活用できるようにする。
- ・社内アンケートや面談、積極的な声掛け等により、社員一人一人の配慮すべき事情を把握。
- ・常に社員の声に耳を傾け、働きやすい職場環境づくりに努める。

ピタットハウス平塚店 株式会社L-CLASS



相原代表取締役

- ・社員のキャリアの成長と人生を応援する。
- ・自分磨きの日と称する定時退社の日を設ける。
- ・業務の効率化をさらに進めて、長時間労働を削減するため、業務改善を積極的に推進する。

住友生命保険相互会社 湘南支社



阿川支社長

- ・毎週水曜日を「ノー残業デー」として、労働時間を削減する。
- ・休暇取得日を上司との面談時に相談して決定するなど、有給休暇の取得を推進する。
- ・休暇取得日に要望に応じて人員配置をして、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める。



今村代表取締役

株式会社甲斐組

- ・家族の記念日や子どもの学校行事には休暇を取得し、参加が出来るようにする。
- ・有給休暇を半日や時間単位とし、取得しやすいようにする。
- ・全ての社員の研修やセミナー、講演会への参加を推奨。



平田代表取締役

株式会社伊達建設

- ・出産、子育てが安心して出来るよう、父親の休暇取得や定時退社を推進。また、子の看護休暇の利用促進。
- ・適切な人員配置を行い、生産性を高め、長時間労働および休日出勤を縮減。



武井代表取締役

株式会社日東建設

- ・家族の用事（親の病院付添い、子供の学校行事等）休暇を積極的にとれるよう社員に促し、他の社員皆でカバーする。
- ・有給休暇を取得していない社員に対して、会社側から声掛けし、取得を促す。



長谷川代表取締役

株式会社エス・ケイ・ディ

- ・社員のスキルアップ、キャリアアップを応援。
- ・社長室をいつもオープンにして、社内のコミュニケーションの充実を図る。
- ・仕事、子育て、介護、地域活動に頑張る社員を応援。



石崎理事長

平塚信用金庫

- ・業務改革プロジェクトにより仕事の効率化や進め方の改善を進める。
- ・金庫全体で毎月第2・3水曜日をノー残業デーに設定し時間外勤務の削減を進める。
- ・配偶者の出産に立ち会う等特別休暇取得の声かけを実施。



眞壁代表取締役

湘南造園株式会社

- ・子供の入学（園）式や卒業（園）式等の行事には休暇を取得する。
- ・子育ての為に子供の人数にあわせて家族手当を毎月支給。
- ・資格取得において必要な受験料は会社が全額負担し、資格取得者には毎月資格手当を支給。

株式会社玄



井出代表取締役社長

- ・研修会やセミナーの参加を奨励してキャリアアップ費用を補助。
- ・仕事と子育て、介護、地域活動などの両立を応援。
- ・子供の誕生日、結婚記念日や学校行事などに休暇をとらせる。

西山建設株式会社



西山代表取締役

- ・育児・介護・地域活動のために有給休暇を半日や時間単位で取得できるようにする。
- ・記念日や学校行事に休暇を取得することを推進。
- ・週1回の「ノー残業デー」を設け、定時退社する。

株式会社木村植物園



木村代表取締役

- ・社内 OJT・社内勉強会・外部研修会の開催。資格受験手当・資格保持手当の支給。
- ・IT の活用やシステムの導入をすすめ、業務の仕組み化を積極的に行う等で生産性の向上を図り、時短を進めている。

山協印刷株式会社



杉山代表取締役

- ・キャリアアップの為にセミナーや研修会・講演会への参加を推進。
- ・仕事と育児や介護の両立を支援するための雇用環境の整備。
- ・記念日に有給休暇や半休の取得を推進。また、学校行事等への参加を推進。

匠建設株式会社



佐藤代表取締役

- ・長時間労働が必ずしも会社への貢献ではなく、“効率の良い仕事”と“気持ちの良い休暇”を奨励。
- ・仕事だけではなく個人の時間も有効的に気兼ねなく活用できるよう、社内での会話を大切にする。

株式会社 KELK



斉藤代表取締役社長

- ・社員間のコミュニケーション向上を図るため、2ヶ月に1度の“ひまわりの会”（お茶を飲みながら身近な出来事や趣味について語り合う会）や、2年に1度の全社旅行の開催。
- ・資格取得費用補助や半年に1度の育成面接等、人材育成の積極的な取組。

株式会社アクロス



畔上代表取締役社長

- ・パートナーシップで目標を達成、社内だけに留まらないネットワーク構築。
- ・経営の透明化を進め、付加価値、労働分配率把握を社員も共有。
- ・有給休暇を半日や時間単位で取得できるようにし完全取得を目指す。
- ・11時間の勤務間インターバル制を導入。フレックスタイムの導入。
- ・「フレキシブル・ワーク」の検討（中期計画）

増田工業株式会社



石川代表取締役社長

- ・業務により偏る労働時間の削減に、担当業務の状況により会社の予定休暇日以外でもフレキシブルに休暇取得できるようにする。
- ・会社全体及び個々の従業員が相互に把握できるように、スマートフォンの共有ソフト等を使用して予定を確認しあえる環境を整備し、協力して子育て及び介護・地域行事等に参加できるように推進する。
- ・多様な能力のある人材を育成するためキャリアアップの促進、応援をする。

コミヤ印刷株式会社



小宮代表取締役社長

- ・フレックスタイム制度を活用し、従業員が心身ともに健康で働きやすい職場環境をつくる。
- ・業務上の資格・免許取得のための費用を全額助成し、社員のスキルアップ・キャリアアップを支援。

有限会社レントオール平塚



嶋田代表取締役

- ・従業員が長期的に働ける様な環境づくりを率先して行い、従業員が幸せを感じて仕事に取り組める体制を構築する。
- ・有給休暇の取得強化期間として、12月～3月まで就業時間の短縮を継続して行う。

有限会社ページーエルジャパン



高橋代表取締役

- ・決められた通院日に合せた、勤務日・時間を優先的に設定。
- ・休憩時間に健康体操を実施。
- ・休憩時間等を利用し、全員が気楽に会話に加われるような風土づくりを行い、仲間との調和をはかる。



熊澤代表取締役

株式会社湘南美装

- ・長時間労働を削減し、定時退社を推進するために、業務の効率化や事務作業の単純化を行っている。
- ・育児や介護に励む社員を応援するため、時短勤務や休暇取得を推進。
- ・余裕のある人員配置を行い、休暇の取得をしやすい職場環境を作っている。



古谷支店長

株式会社ジンダイ 平塚支店

- ・子どもの学校行事には、休暇を取得して参加できるようにする。
- ・従業員の資格取得を応援。
- ・報告、連絡を密に行い仕事の効率化を図る。



川村代表取締役

株式会社日装

- ・社員の豊かな人生と働きがいの為に、働く時間・業務量・日数と場所を自由化し、職場環境を整える。
- ・社員の仕事上のグレードアップを考え、資格取得に協力し応援。



横田支店長

株式会社武翔総合管理 平塚支店

- ・資格取得のため独自の講習を有給で行い、プライベートの負担を軽減しスキルアップを応援しています。また、取得に掛かる費用は全額負担しています。
- ・アウトソーシングを活用し、スタッフの負担を軽減し残業を削減するとともによりコア業務に集中できるようにしています。



杉山代表取締役社長

有限会社杉山産業

- ・現場での不満、負担を軽減するため定期的に現場へ赴き、雑談を踏まえた軽い面談等を行い仕事面、メンタル面でスタッフが無理をしない職場を提供できるよう心がけている。
- ・スタッフが私用、体調不良により急な休みによる緊急時も早急に対応できるよう日々人材育成を行っている。



高橋代表取締役

高橋産業株式会社

- ・長時間労働の抑制、削減に努め、定時退社を促進し、業務の効率化や机上作業の単純化を図る。
- ・介護や育児に携わる社員に対し、休暇取得等を推進。
- ・有給休暇の取得をし易くするため、余裕あるスタッフ配置をし、より良い職場環境を作る。



青山代表理事

平塚市ビルメンテナンス業協同組合

- ・従業員が長期的に安心して働ける職場環境づくりを率先して行い、いきいきと仕事ができる体制を構築。
- ・組合員各社の風土を尊重しつつ、従業員が快適に働ける風通しの良い組合を目指す。



平之内代表取締役社長

有限会社ダイヤ企業

- ・能力育成の為に必要なキャリアアップの応援をする。
- ・資格取得の費用を全額負担する。
- ・社員の希望する時間に合わせ、人員配置。
- ・休暇取得しやすい職場環境を推進する。



杉山代表取締役

株式会社郵生

- ・仕事だけではなく、子育てや介護等プライベートな相談もしやすい環境を作る。
- ・社員の意見を取り入れながら雰囲気の良い職場を作り最大限の能力を発揮してもらえる職場にする。
- ・コミュニケーションを密に取りお互いに信頼しあえる環境を作る。



野海営業所長

オーディーエー株式会社 平塚営業所

- ・社員1人1人を面談し、現場の声を社内で共有し風通しの良い会社を目指す。
- ・有給を時間単位で使えるようにする。
- ・社員のスキルアップのため、資格取得をサポートする。



木川会長

社会福祉法人平塚市社会福祉協議会

- ・職員提案・業務改善制度 『ひらつか社協 DNA（できるぞ・なんでも・あたらしく）変革大作戦』実施
- ・衛生委員会において、ワーク・ライフ・バランスをテーマとした啓発活動実施
- ・健康意識の醸成を目的とした健診評価 A（衛）プロジェクト実施



中村代表取締役

株式会社幸友造園土木

- ・地域向上の為に、従業員ひとりひとりが住んでいる地域を大切に、積極的に地域活動に参加できるよう有給休暇の活用を応援します。
- ・スキルアップ・キャリアアップのための費用を会社で応援します。



斉藤代表取締役

株式会社西尾興産

- ・基本的には、定時上がりを努めています。仕事とプライベートともに充実できるように環境作りしております。



佐藤支店長

長田広告株式会社 湘南営業所

- ・社員の有給休暇取得日数を把握し、積極的な取得を推奨します。
- ・二時間、半日単位の有給休暇取得がしやすい環境づくりを行い、全社員の完全取得を目指します。
- ・人事制度を明文化し、社員のキャリアアップを支援します。



高坂代表取締役

扶桑工業株式会社

- ・人材育成のためスキルアップ、キャリアアップを応援します。
- ・コミュニケーションを図り、報連相のしやすい風通しの良い職場環境をつくります。
- ・すべての社員の私生活を大切に、休暇の取りやすい職場環境をつくります。



伊藤代表取締役

株式会社日本ビオトープ

- ・仕事と子育て、介護、地域のボランティア活動を仕事と両立しながら頑張っている社員を応援します。
- ・キャリアアップを支援し、資格取得やセミナーへの参加を積極的に推奨します。
- ・時間制約のある社員を冷遇せず、ダイバーシティな働き方を推進します。



宇野女代表取締役

有限会社ウノメ

- ・家族の記念日や子供の学校行事等のために休暇を取得し参加できるように促進します。
- ・育児や介護の為に始業及び就業時間の繰り上げや繰り下げができるように調節します。
- ・午前10時と午後3時には、現場でも社員の一斉休暇を実施します。
- ・年に一度、社内旅行を実施して親睦を図るとともに自由な意見交換を促進します。
- ・年に一度、地域ボランティアとして市内の中学校で塗装の実演指導を行います。
- ・社員のキャリアアップの費用を補助します。



熊澤代表取締役

株式会社健装

- ・仕事と子育て・介護を両立している社員を、育児介護休業制度や短時間勤務制度等で応援し、また共働き・育児中・介護中など、制約のある社員の悩みを理解し、社員一人一人が心身ともに健康で、快適な生活が送れるような職場環境づくりに努めています。



藤原支店長

株式会社ユーミーClass 平塚支店

- ・お子様の行事の出席などは、スタッフ全員で勤務シフトをカバー。年2回の社内イベントの社員旅行とバーベキューは、ご家族ご参加型でスタッフ間のコミュニケーションを取り合い、社内スローガンである【MAXコミュニケーション】の実践を目指しています。



芦川代表取締役

株式会社葦

- ・有給休暇を半日単位でも取得可能とし、積極的に取得しやすいようにします。
- ・社員に積極的に声掛けをし、働きやすい環境作りに努めてまいります。
- ・仕事と子育てや介護との両立を頑張る社員を応援します。



望月代表取締役

株式会社勝工務店

- ・子育て、介護、地域活動の為に有休休暇の取得を推進します。
- ・従業員のスキルアップ・キャリアアップを応援します。
- ・コミュニケーションを図り、報告連絡相談のしやすい職場環境を作ります。



原田代表取締役

株式会社東光商会

- ・小さい子供を持つ社員や遠距離通勤の社員に自宅でのリモートワークによる仕事が可能な環境を提供しています。
- ・扶養している家族、子どもの人数に合わせて家族手当を毎月支給しています。
- ・資格取得に必要な受験料、教材費、講習費、交通費を全額支給しています。
- ・社員旅行、バーベキュー大会、鍋パーティー、忘年会など、年に何回かのコミュニケーションの場を設け、社員相互の理解を深め、協力し合える体制を整えています。
- ・社員が希望し申請した休暇については確実に休めるようにしています。



高井代表取締役

株式会社マルク 平塚OSC湘南シティ店

- ・社員の保養施設利用を可能にして、福利厚生を手厚くする。
- ・子育て、介護などの各ライフステージで起こりうる様々な行事や緊急事態に社員が参加、対応ができる様、休日取得を可能にし、フレキシブルな働き方を実現する。

相信産業株式会社



青木取締役社長

- ・育児や介護のために始業、就業時間の繰り上げ、繰り下げができるようにします。
- ・働き方改革を実践し、働きやすい職場環境作りに取り組みます。
- ・社員が何でも相談しやすいように風通しのよい組織作りに努めます。

レモンガス株式会社



伊藤神奈川支社管掌取締役

- 『誰もが働きやすい環境』を目指し、部下の状況に合わせた面談を実施するだけでなく、各種プロジェクトを通じて働きやすい環境の実現に取り組んでいます。
- ・女性社員の現場職登用に力を入れます。「ガスの現場職＝男性」というイメージを払拭するために、数値目標を掲げ、社員へ理解を促す活動を進めています。全社での女性現場職は10名で、積極的に増やしていく計画です。
 - ・社員旅行や親睦会主催のイベントには、社員だけでなくご家族を連れて参加する社員が多くいます。社員の家族も丸ごと大事にしています。
 - ・仕事以外の地域活動にも参加できる機会があります。中でも、湘南ベルマーレを会社で応援している取り組みの一環で、社員が会社の保有する観戦チケットを利用することもできます。

神鋼商事株式会社



山口代表取締役社長

- 育児や介護が両立できるよう雇用環境を整備しています。
- 地域・学校行事や記念日等の有給休暇取得率向上を推進しております。
- キャリアアップのため研修・講習会の受講を推進し資格取得を応援しております。
- 会社と従業員の夢を実現し、豊かな生活（しあわせ）を得るため、ビジョン実現型人事評価制度を導入し、従業員のキャリアアップも応援しています。
- 安全衛生活動を通じ、従業員の安全・健康経営に積極的に取り組んでいます。

令和4年12月26日現在