

はたらく人が
イキイキ輝く事業所から学ぶ！

Work Life Balance

〔ワーク・ライフ・バランス〕

働きやすい職場事例集

とよた男女共同参画センター
キラツ★とよた

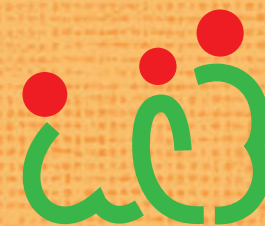
〒471-0034 豊田市小坂本町 1-25
豊田産業文化センター 2 階

TEL.31-7780 FAX.31-3207

E-mail clover@city.toyota.aichi.jp

HPアドレス <http://www.hm4.aitai.ne.jp/~clover/>

平成 27 年 3 月発行



豊田市

Vol. 2

2015

はじめに

近年、少子化、労働力人口の減少など様々な課題を抱える社会の中で、どの職場においても、性別や家庭の事情にかかわらず、限られた人数の中でそれぞれが能力を発揮できる、効率のよい働き方が求められています。

その実現のために必要な考え方が、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」です。仕事も私生活も充実していると、それぞれの相乗効果でより満足感が得られます。また、日本は「長時間働いている割に労働生産性が低く、効率の悪い働き方をしている」という調査結果も出ています。仕事において、発想力（アイデア）や技術（スキル）を材料とした「付加価値」が求められる時代、まさに働き方を見直すチャンスと言えます。

この冊子では、「豊田市はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰」を受けた事業所の取組やワーク・ライフ・バランスの意義についてまとめています。皆さんの職場でご活用いただければ幸いです。

目次

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現のために ……	1
職場での男女共同参画について聞きました ……	2
大企業のみならず！ ワーク・ライフ・バランス ……	4
働き方見直し例 ……	5
はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰 ……	6

表彰事業所での取組

【イキイキ大賞】

アイシン高丘株式会社 ……	10
株式会社善都 ……	12

【キラッ☆とよた賞】

株式会社みどり造園 ……	14
友新精機株式会社 ……	16
光南工業株式会社 ……	18
日本介護サービス株式会社 ……	20



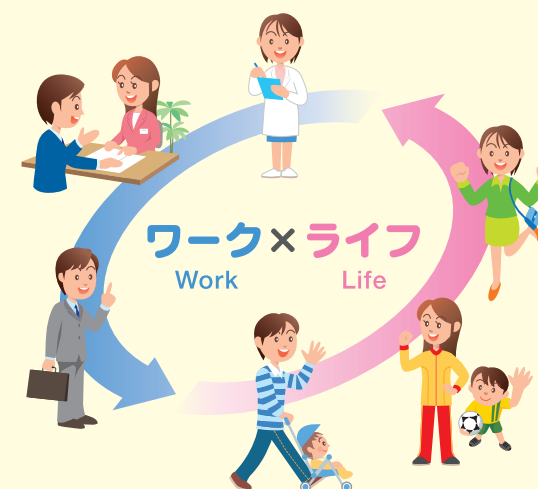
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現のために

ワーク・ライフ・バランスとは…

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事、家庭生活、地域活動など、様々な活動を、それぞれの人々が自ら希望するバランスで実現できる状態のことを言います。

日々の生活の中で、「もう少し家族との時間をとりたい」とか「趣味や自己啓発など自分の時間を大切にしたい」と思っても、仕事との両立が難しく実現できないと感じている従業員はいませんか。

ワーク・ライフ・バランスが実現すれば、例えば家族との触れ合いの中で英気を養えたり、趣味の活動の中でアイデアや人脈を得られたりして、仕事への活力に繋がります。仕事で達成感が得られれば、また私生活での時間を思い切り楽しむことができます。この「仕事」と「私生活」の好循環は、働くひとや家族にとっても、事業所にとってもメリットのある状態といえます。



ワーク・ライフ・バランスのメリット

事業所

- 生産性向上
- 事業所イメージ・ブランド力UP
- 優秀な人材の確保・定着
- 従業員の事業所への愛着

…など

個人

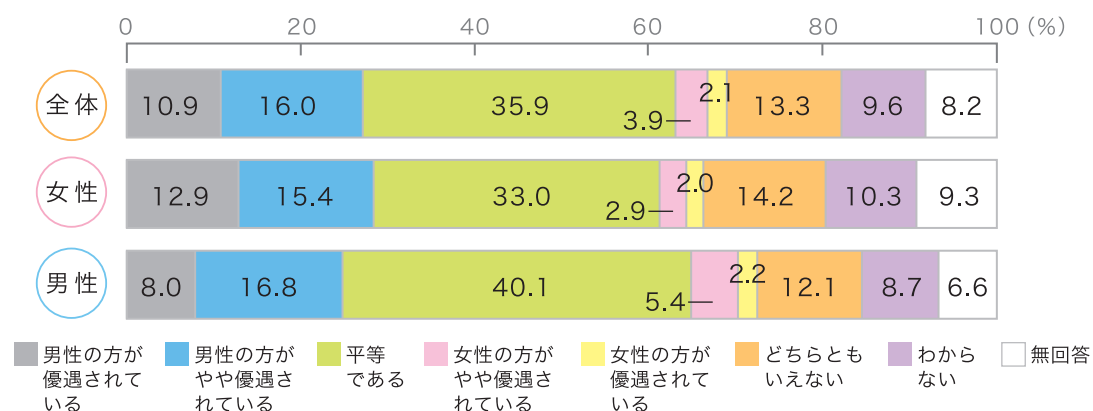
- 効率の良い働き方実現
- スキルアップのための時間、家族との時間などを確保
- ストレスの軽減、健康の維持

…など

職場での男女共同参画について聞きました

豊田市は、平成 23 年 9 月に、市内 6,000 人の男女及び 300 社（従業員 300 人以下）の事業所を対象として、職場における育児・介護と仕事の両立支援の状況やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に対する意識、女性の能力発揮などについて、アンケートを実施しました。調査結果の詳細は、キラ☆とよたのホームページをご参照ください。

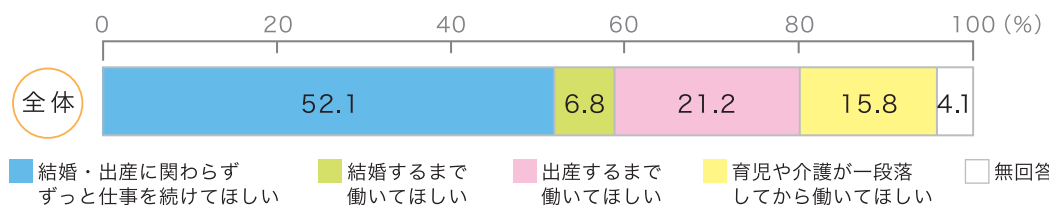
職場における男女の地位の平等感 男女の平等感が高まっています！



- 約 4 割の人が、職場において「男女は平等である」と感じています。また、5 年前（平成 18 年度）に行った前回調査に比べると、「男性の方が優遇されている」と感じている人は大幅に減り、半分程度になっています。
- しかし、「男性の方が優遇されている」「男性の方がやや優遇されている」と感じている人は依然として約 3 割近くいることもわかりました。

事業所が考える「女性従業員」の就労について

半数以上の事業所が女性にずっと仕事を継続してほしいと考えています。

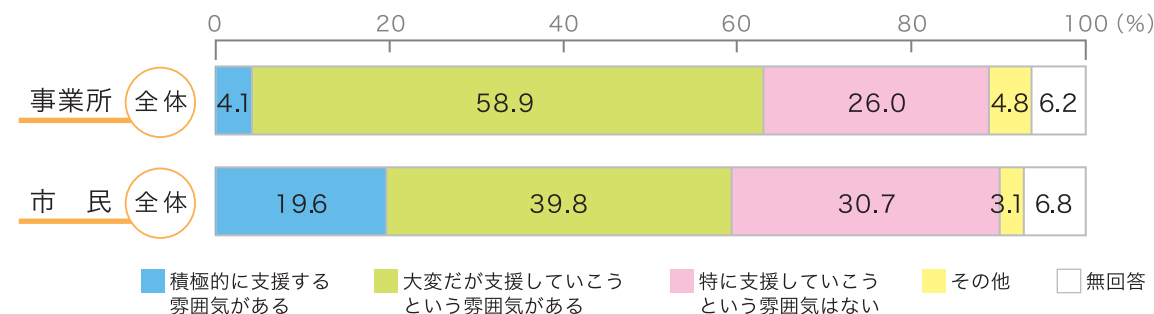


- 女性従業員に対して、「結婚・出産に関わらず、ずっと仕事を継続してほしい」と考える事業所が全体の半数を上回る 52% ありました。
- 前回の調査と比較すると、「結婚・出産に関わらず、ずっと仕事を継続してほしい」と考える事業所は減少しており、その反面、「結婚・出産まで働いてほしい」と希望する事業所が増えています。女性が継続就労するための事業所の理解が、あまり進んでいないこともわかりました。

● 平成 23 年度 職場における男女共同参画意識調査結果の概要 ●

職場での「仕事と家庭の両立」について

「仕事と家庭の両立」に対し、『支援していこう』という雰囲気のある事業所は約 6 割です。



- 市民アンケート・事業所アンケートともに約 6 割が「支援していこう」という雰囲気が職場にはあることがわかりました。一方で、「特に支援していこうという雰囲気はない」という職場も、約 3 割あります。

「仕事と家庭の両立」を進めるための取組は進んでいるとは言い難いです。

事業所に対し、『「仕事と家庭の両立」を図るためにどのような取組みをしていますか』と聞いたところ、回答の多い順で見ると、「特に取組をしていない」（37.0%）が最も多く、2 位「総労働時間の短縮に取り組んでいる」（27.4%）、3 位「一般事業主行動計画を策定している」（22.6%）、4 位「未消化年休の利用を促進している」（16.4%）、5 位「ノー残業デーを設定している」（14.4%）という結果でした。どの取組も 3 割を下回り、事業所での取組があまり進んでいないことがわかりました。今後の積極的な取組が期待されます。

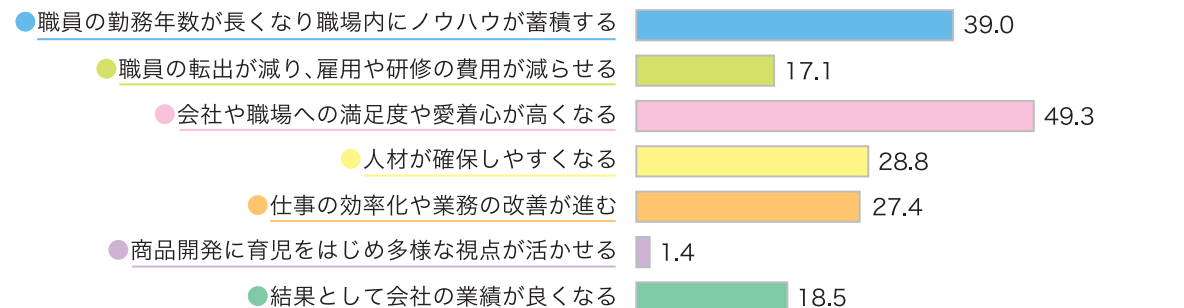
今回のアンケートから、職場における「男女共同参画」の意識は少しずつ高まってきていることがわかりました。しかし、制度の利用や女性の能力の活用についてみるとまだまだ進んでいるとは言えません。「仕事と家庭の両立」は、「子育て」や「介護」世帯だけでなく、私たちみんなが自分の能力を活かして仕事をしたり、幸せな家庭生活を送ったりするなど、自分らしく人生を歩んでいくためには大切なことです。

さらに人生を充実させるために、
働きやすい職場づくりをめざしましょう！

大企業のみならず！ワーク・ライフ・バランス

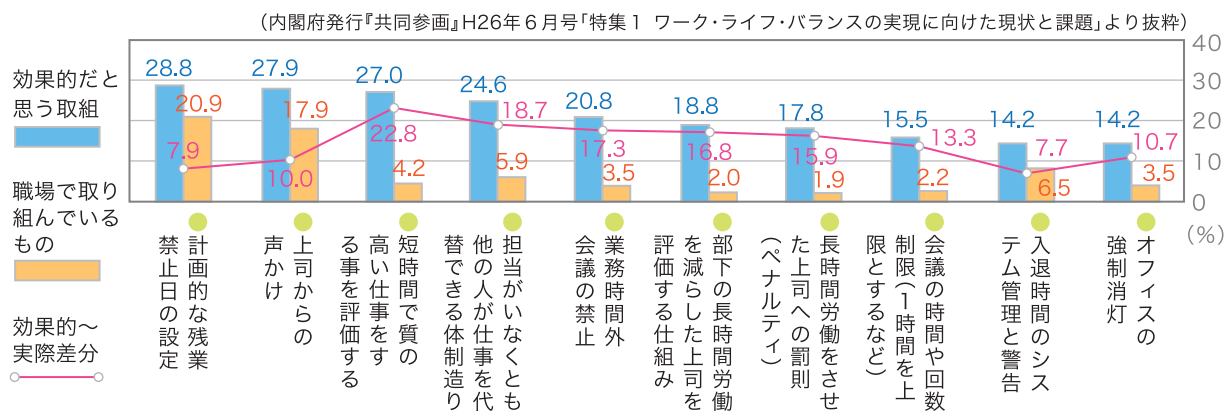
仕事と家庭の両立支援を効果的に進めることで得られるメリット

(H23豊田市「職場における男女共同参画意識調査」より)



残業削減に効果的と考えられる取組と実際の取組

- 内閣府の調査によると、正規雇用の従業員が残業削減に効果的だと考える取組は、「計画的な残業禁止日の設定」、「上司からの声かけ」、「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」などが上位に挙がっています。しかしながら、どの取組についても、実際に職場で取り組んでいる割合は低く、働き方の見直しについて改善の余地は十分にありそうです。



中小企業では、ワーク・ライフ・バランスの取組は難しいとの声も聞かれますが、意思決定も早く、経営トップのリーダーシップで取組を推進できる利点は見逃せません。また、少ないコストで優秀な人材の確保、働き方の効率化、労働生産性の向上など多くのメリットを生み、企業価値を高めます。

さあ、できることからワーク・ライフ・バランスへ一歩を踏み出してみませんか。

働き方の見直し例

働き方を見直すことにより「仕事の効率化」が可能になります。

まずできることから実践してみましょう。

会議のムダ取り・時間帯の見直し

会議の目的、ゴールは明確ですか。会議の時間を本来の業務時間外（夜間など）に設定していませんか。資料の確認を会議前に済ませる、会議内容に合った時間を予め決めておく、参加者全員の発言を促す等、工夫を行いメリハリをつけることで、**業務の効率も上がり、余分な残業も減りますね。**

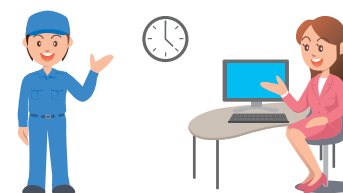


標準化・マニュアル化

「あの人が休むとこの仕事が回らない」ということはありませんか。業務を可能な範囲でマニュアル化し、「人に仕事がつく」スタイルを改めれば、不在の人がいてもかなりの部分をカバーでき、**休暇の有効活用などにつながります。**社員のモチベーションも上がりますね。

がんばるタイムの設定

作業中に顧客・取引先からの電話が回される、上司や同僚から声をかけられるなど、集中力が高まってきたときに中断せざるを得ない事柄は案外多いです。特定の曜日・時間帯に、全社的に私語・電話・歩き回り等を控え、**自身の業務や職場内での議論・コミュニケーションに集中できる時間**を作ってみてはいかがでしょうか。



スケジュールの共有化

職場のメンバー全員が自分のスケジュールを公開し、お互いのスケジュールを確認できるようにすることで、**職場全体で協力して業務効率化に取り組むことができます。**お互いがどんな仕事が多いのか、どのくらいの業務量かを全員で共有し、業務に偏りがある場合には、業務の再配分を行うなどで対応できます。

はたらく人がイキイキ輝く事業所 表彰

豊田市では、イキイキと働きながら子育てや介護を行ったり、趣味の時間を楽しめることができるよう、従業員のワーク・ライフ・バランスを実現するために

男女がともに働きやすい環境づくり

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事業所を表彰しています。表彰事業所の先進的な取り組みは「事例集（本誌）」にまとめ、市内の多くの事業所や市民に広く紹介し、豊田市におけるワーク・ライフ・バランスの気運が高まるよう取り組んでいます。

表彰制度のメリット

- メリット1** 事業所のイメージ、ブランド力がアップし、優秀な人材の確保、定着につながります。
- メリット2** 表彰された事業所は、キラッ☆とよたの各種イベント、印刷物、ホームページなどで事業所名をPRできます。
- メリット3** 一定以上の賞に輝いた事業所は、シンボルマークを使用できます。シンボルマークは、採用活動など様々な場面で使用でき、「働きやすい事業所」であることを分かりやすくPRできます。

人事担当者の名刺にシンボルマークを入れたり、事業所の発行物などにのせたりすることもできます！

※名刺は第2回表彰イキイキ大賞受賞 アイシン高丘のもの

豊田市はたらく人が
イキイキ輝く
事業所



ワーク・ライフ・バランスの頭文字(W・L・B)をモチーフに、「働いて生活の調和を図る姿」などを表しています。

対象となる事業所

市内にあり、①～③のいずれかを満たす事業所

- ① 仕事と家庭・地域活動の両立を支援している
- ② 男女がともに働きやすい職場環境を作っている
- ③ 性別にとらわれず個人の能力を発揮したり、女性の職域を拡大している

皆様の事業所で、こんな取組や実績はありませんか？

例えば…

男性従業員の
育児・介護休業制度
の活用実績がある

有給休暇の利用促進や、ノー残業デーを実施するなど、メリハリのある働き方を推奨する取組を行なっている

セクシュアルハラスメント防止
に関する研修会や従業員相互の
意識向上のための取組を行なっている

男女共同参画推進のための取組や、
ワーク・ライフ・バランス推進の
ための取組を行なっている

職場では当たり前になっているような取組でも、他の事業所ではまだ取り入れられていない、先進的な取組かもしれません。従業員の働き方向上について積極的に取り組んでいる事業所の皆様、

ぜひ「はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰」にご応募ください！

※募集に関する詳しい内容（募集時期、要項など）は、キラッ☆とよた（とよた男女共同参画センター）ホームページにてご確認ください。

第2回はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰式の様子



平成26年9月25日に、表彰式が行われました。受賞した事業所の皆様へ、市長より副賞が手渡されました。

表彰式では「従業員の働きやすさ」をテーマに市長と出席事業所の皆様と意見交換会が行われ、表彰式終了後には名刺交換会が行われました。

第2回 表彰事業所一覧 (平成26年度実施)

【イキイキ大賞】

アイシン高丘株式会社 (P.10掲載)

- 従業員の有給休暇取得率100%を3年連続で達成している
- 「あんしん休暇制度」(残存する有給休暇を本人の療養や家族の看護のために使える制度)がある
- 男性の育児・介護休業、短時間勤務の利用実績がある

株式会社善都 (P.12掲載)

- 遅番勤務や日曜日勤務を免除される「育児両立社員制度」を設けている
- ジョブローテーションシステムがあり、本人の希望や適性を配属に反映しやすくしている
- ノー残業デーの日は終礼を行ない、従業員が帰りやすい雰囲気づくりに努めている

【キラッ☆とよた賞】

株式会社みどり造園 (P.14掲載)

- 女性の現場監督が活躍している
- 従業員全員が有給休暇を完全取得しやすい職場風土である

友新精機株式会社 (P.16掲載)

- 育児や介護を行なう従業員を支援する、「短時間正社員制度」を設けている
- 作業台の高さを低くする、粉じんを舞いにくくする等、女性にも働きやすい工場環境を整えている

光南工業株式会社 (P.18掲載)

- 女性課長を筆頭に、女性が働き続けやすい仕組みや職場環境づくりに取り組んでいる
- 愛知県ファミリーフレンドリー企業に登録、今後のくるみん申請に向けて、イキイキ職場の実現を目指してチャレンジを続けている

日本介護サービス株式会社 (P.20掲載)

- メンタルヘルス相談室を設置。介護現場に即して夜間の相談にも対応できるよう開設時間も工夫して、従業員の心のケアに努めている
- 従業員の健康増進のため「健康づくりプロジェクト」を実施し、成果があった人は表彰も行っている

【イキイキ賞】

日本サーキット工業株式会社 (電子部品製造) 所在地: 豊田市神池町2丁目1236番地
電話: 0565-88-3718 従業員数: 200名(うち女性10名) ホームページ: <http://www.jci-jp.com/>

大豊精機株式会社 (金属加工機械製造) 所在地: 豊田市上原町折橋1番地15
電話: 0565-43-0801 従業員数: 400名(うち女性37名)
ホームページ: <http://www.tsk.taihonet.co.jp>

T Bコーポレートサービス株式会社 (サービス) 所在地: 豊田市大島町前畑1番地1
電話: 0565-52-8787 従業員数: 287名(うち女性148名)
ホームページ: <http://www.tb-corporateservice.com/>

(平成26年4月1日現在)

第1回 表彰事業所一覧 (平成25年度実施)

【イキイキ大賞】

豊田信用金庫

(金融) 元城町

- ワーク・ライフ・バランスの一環として「とよしん子ども参観日」(子どもが親の働く職場を見学し、親子ふれあいの機会を持つ)を実施 など

大豊工業株式会社

(自動車部品製造) 緑ヶ丘

- 育児短時間勤務について、育児・介護休業法で規定されている「3歳まで」を大きく上回り、子が小学校3年に達するまで認めている など

医療法人三九会 三九朗病院

(医療福祉) 小坂町

- 敷地内に託児施設を設置し、従業員が復帰しやすい環境としている など

【キラッ☆とよた賞】

豊田まちづくり株式会社 (不動産賃貸) 若宮町

- 休業から復帰する際は「慣らし就業」(時間単位で換算して給与支払)を実施し、スムーズに復帰できるようにしている など

アイシン化工株式会社 (自動車部品製造) 藤岡飯野町

- あんしん休暇制度(残存する有給休暇を本人の療養や家族の看護のために使える制度)により、従業員が安心して看護や自身の病気療養のために休暇を取得できる

社会福祉法人東加茂福祉会 特別養護老人ホーム巴の里 (医療福祉) 岩神町

- 介護する職員の夜勤時間帯を見直し、16時間勤務から8時間勤務に変更。従業員の長時間勤務の負担軽減に配慮 など

【チャレンジ賞】

●豊生ブレーキ工業株式会社

【自動車部品製造】(和会町)

●トヨタ自動車健康保険組合

【医療福祉】(丸山町)

●株式会社トヨタ中央自動車学校

【サービス】(三軒町)

●医療法人慈和会吉田整形外科病院

【医療福祉】(御立町)

●豊田商工会議所【サービス】(小坂本町)

●株式会社善都【サービス】(若宮町)

●光南工業株式会社【石油製品販売】(生駒町)

●矢崎総業株式会社中部カスタマーズセンター

【自動車部品販売】(福受町)

●日本介護サービス株式会社【介護】(樹木町)

●キューピー株式会社学母工場【製造】(日南町)

●社会福祉法人豊田市社会福祉協議会

【サービス】(錦町)

●豊田鉄工株式会社【自動車部品製造】(細谷町)

●医療法人あたげ会小島歯科

【医療福祉】(秋葉町)

有給休暇取得実績は グループ企業内でトップ！

従業員の家族も絶賛の
イキイキ事業所

アイシン高丘 株式会社



総務部 部長 佐藤 誠 さん

有給休暇取得率 100%を3年連続達成！

「オンオフを切り替え、きっちり休んでしっかり働く」を推奨する目的で、有給休暇取得推進の取組をスタートさせました。3年連続とありますが、実際には未達成の年が1年あっただけで、10年間ほぼ100%達成を続けています。

当初はなかなか取得率が上がらず苦心しましたが、とにかく休暇を取ってもらわなければ始まらないということで、「有給休暇計画」を立て意識的に休暇を取得する取組を導入しました。従業員は、年始めに1年分の有給休暇計画を立て、進捗状況は総務部から定期的にフォローを行ない、計画的に休暇を消化できるよう取り組んでいます。

また、**役員や管理職も積極的に有給休暇を取得**する姿勢を示して、事業所全体に休みを取りやすい雰囲気が浸透するよう努めています。残存する有給休暇を自身や家族の看護のために繰り越せる「あんしん休暇制度」は、目的がはっきりしている有給休暇の活用方法なので、休みの取りやすさに繋がっています。

男性にも 取得実績！

育児・介護休暇、
育児のための
短時間勤務

今までに、男性で育児休業、介護休業、育児のための短時間勤務を取得した従業員は、それぞれ1人ずつです。取得にあたっては、職場でも抵抗なく受け入れられたと聞いています。「休業を取ると昇進に影響するのでは」と心配する従業員も少なくないので、その意識を払拭し男性も女性も気兼ねなく休業取得ができるよう理解活動を進めています。それが浸透していけば、休業を取りたい人が取れる風土が定着し、実績も伸びてくると思います。

将来を見据えた働き方を

総務部 労務管理チーム 草場 光生 さん

当社は、長年の取組が実を結び、今では「有給休暇は当然の権利である」という意識が浸透してきました。従業員の家族や友人などから、「なんて良い会社だろう」と、お褒めの言葉をいただくこともあります。

今後、時代の変化に伴って働き方もより多様化してくると予想されます。1日1日のワーク・ライフ・バランスも大切ですが、10年、20年先のワーク・ライフ・バランスも充実させられるよう、従業員の働き方について考えていきたいと思っています。



事例 育児のために短時間勤務をしている 男性従業員にお話を伺いました。

現在子どもは3歳ですが、生後6か月のときに妻が職場復帰することになりました。夫婦で相談した結果、職場の制度を使って保育園の送迎を担当することができそうな私が、短時間勤務制度を利用することになりました。

職場では、上司、同僚の理解があったおかげでスムーズに制度利用ができ、とても感謝しています。また、「有給休暇取得のフォローがある」など当社の取組を家族に話すと、とてもうらやましがられます。そんなとき、従業員にやさしい事業所であることを実感します。家庭では、子どもと触れ合う時間が増えました。自分自身、以前は「男性は仕事」と考えていたところもあったのですが、育児や家事の実践を通して気持ちに変化を感じています。現在、男性の短時間勤務経験者は私一人ですが、これからどんどん増えていくと良いと思います。

事業所概要

- 業 種：自動車部品製造業
- 従業員数：2,615 人
(男性 2,418 人、女性 197 人) H26.4.1 現在
- 所 在 地：豊田市高丘新町天王 1
- T E L：0565-54-1123
- U R L：<http://www.at-takaoka.co.jp/>



育児と仕事が両立 できる

子育て世代も安心して
働ける事業所

株式会社 善都



人事部 人事課 加藤 愛 さん

育児両立社員制度で育児世代も働きやすい職場を実現

女性スタッフの訴えをきっかけに子育て世代のスタッフを支援するために、勤務体系を早番（8時30分～17時勤務）に限定し、日曜日を固定休とする育児両立社員制度を設立しました。現在11名が活用しています。

この制度ができるまでは、勤務時間が午前0時30分までの遅番勤務があり育児との両立が難しく、辞めてしまうスタッフが多かったのですが、一番下の子どもが小学3年生まで使える制度としたので、育児をしながらでも無理せず働ける環境が整いました。

店舗から人事、広報へ スタッフの希望と適性を活かすシステムを

スタッフ一人ひとりの意欲に応える人事制度として、例えば各店舗で働いているスタッフが、「本社の広報部門で広告を作りたい」「人事の仕事に携わってみたい」などと思った時に、給与水準はそのまま、最短3か月単位の期限付きで他の部署の仕事が体験できるジョブローテーションシステムを導入しています。そのままその部署への異動も可能です。社内公募で立候補制も取っており、年齢制限等もなくスタッフのやる気と適性を人員配置に活かしています。

終礼の実施で ノー残業デー の活用促進

本社では毎週水曜日をノー残業デーに定めていたのですが、仕事の区切りが付けづらくあまり活用されていませんでした。そこで終礼を実施することによりスタッフの意識を変え、残業をせずに帰りやすい雰囲気づくりに成功しました。

実例

育児両立社員制度を活用している スタッフの方にお話を伺いました。

店舗スタッフ
藤原 佑香 さん



もうすぐ2歳になる子どもがいますが、保育園がお休みの日曜日でも休みですし、同じ職場の人たちの協力もあって残業も極力しないですむので、育児をしながらでも無理せずに働くことができる環境になっていると思います。この制度がなかったらスタッフとして仕事を続けることができなかったと思います。いつまでこの制度を利用するかわかりませんが、今は子どもが小学校3年生まで活用をしていきたいと思っています。

ジョブローテーションシステムを活用 しているスタッフの方にお話を伺いました。

実例

営業部
久世 堅勇 さん



11月26日から岐阜県の坂祝店からジョブローテーションシステムを活用して営業部へ6か月の期限付きで異動しました。もともと本社の仕事に興味があり、話があったので立候補しました。店舗での勤務経験は2年7か月です。まだ異動して2週間ほどですが、仕事にやりがいを感じています。社外の人と会うことも多くなり、本社で働くことで他の店舗についても知ることができ視野も広がると感じています。

将来的に店舗勤務に戻るのか本社勤務を続けるのかわかりませんが、この経験を仕事に活かすことが出来ると思います。

事業所概要

- 業 種：サービス業
- 従業員数：804人
(男性440人、女性364人) H26.4.1 現在
- 所 在 地：豊田市若宮町7丁目1番地11
- T E L：0565-35-1234（代表）
- U R L：http://www.zent.co.jp



休暇の取りやすい雰囲気 づくりで、働きやすい！

性別にとらわれず誰もが
活躍できる事業所

株式会社 みどり造園



代表取締役 水野 義政 さん

魅力のある事業所を目指して

私が代表取締役に就任した7年程前、「あいさつ」と「整理整頓」を徹底し、従業員間の円滑なコミュニケーションと、物理的な職場環境の整備に取り組みました。

福利厚生面では、プライベートの時間も大切に仕事への英気を養ってほしいという思いで有給休暇取得を促進しています。

また、当社は性別にとらわれず個人の能力、仕事の成果を重視します。多くの従業員が就業時間内に仕事を終わらせ残業はほとんどありません。同業種の中では比較的従業員数が多い当社にとって、**良好な職場環境づくりはとても重要な課題**です。今では、年に数回行う親睦会にはほぼ全員が参加するほど従業員の仲が良くなりましたし、メリハリをつけて働く意識も浸透しています。従業員にとって「魅力のある事業所」になれば、仕事への意欲も上がり、お客様にとっても「魅力のある事業所」になっていくと思います。

「有給休暇は取らなきゃ損！」の意識が事業所全体に



事務担当
植村 初音 さん

ほぼ全員が、その年に付与された有給休暇を100%消化しています。社外の方に話すと驚かれることが多いですが、当社では「有給休暇は取得するのが当たり前」という意識が根付いているので、皆業務の進捗を考慮しながら取得しています。「有給休暇使用届」をタイムカードの横に設置し、各人の休暇取得状況を確認しやすくし、従業員が計画的に休みを取れるように工夫しています。

**事務担当からも、有給休暇取得を促す
声掛けをしています！**

有給休暇 取得状況を 「見える化」

有給休暇使用届はタイムカードの横に設置し、いつでも自分の取得状況が確認できるようになっています。

有給休暇使用届

H26. 5. 1～H27. 4. 30

氏名					
昨年度繰越有給日数	20	日	合計	40	日
今年度取得有給日数	20	日			
日付	事由				残日数
1					
2					
3					
4					
5					

事例 事業所初！ 育児休業取得者の声

緑化工事部
造園課

水野 義樹 さん



当社は、これまで女性も含めて育児休業取得者はいませんでした。事務担当者からの、「取得実績を作ろう！」という強い勧めもあり、仕事の閑散期に合わせて2週間取得しました。また、私が育児休業を取ることで、妻の息抜きにもなれば良いなという思いもありました。

育児休業中は、私と子どもで散歩に出かけて妻が自由に過ごせる時間を作ったり、家事を分担したりと、積極的に育児・家事に関わるよう意識して過ごしました。妻も喜んでくれていたと思います。今後、育児休業取得の従業員には、経験者としてアドバイスできたらと思っています。

事業所概要

●業 種：造園業

●従業員数：30人

(男性18人、女性12人) H26.4.1 現在

●所 在 地：豊田市緑ヶ丘7丁目12番地

●T E L：0565-28-3159

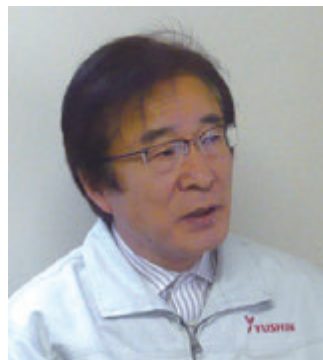
●U R L：http://www.hm3.aitai.ne.jp/~midori-z/



「いつまでも働きたい」 そんな職場を目指して

改善を重ねる イキイキ事業所

友新精機 株式会社



代表取締役社長 酒井 康孝 さん

「まずは声を聞くこと」 従業員への思い

従業員が、今まで培ったノウハウを活かしやり甲斐を感じながら働き続けられるために、**従業員の声を聴くこと**に重点を置いてきました。

下記の「短時間正社員制度」や「高さ調整可能な作業台」も、従業員の要望を反映したものです。今後も、職場の魅力をUPさせるため、会社のためになることは、どんどん取り入れていきたいと考えています。

短時間正社員制度

従業員の多様な働き方を支援するために設けた「短時間正社員制度」。
正社員の就業日数、時間数の4分の3以上になる範囲で短縮して働くことができます。育児だけでなく、介護や看護などの理由でも制度を利用できます。家庭との両立を図りながら仕事を続けていくために、大いに活用してほしい制度です。



作業しやすくなりました！

作業台の高さを調節可能にし、 女性にも扱いやすく

従前は、作業台の高さが固定されていたので、作業ごとに腰を屈めて腰や腕に負担が掛かっていました。女性従業員からの要望で、高さが調整できるように改善し、各人が無理のない姿勢で作業が行なえるようになりました。



【管理部 吉田さん】写真左

当社は、社長が性別に捉われない考え方の持ち主なので、会社全体にその意識が浸透しているように思います。育児中の従業員への支援など制度を充実させつつ、復帰後の仕事内容や就業時間など、本人の意向を重視してもらえるので、従業員のモチベーションも高いです。
働きやすさとやりがい、両方感じられる職場だと思います。

私が普段心がけていることは、ベテラン従業員だけでなく、若い従業員の声もしっかり聴くことです。様々な年代の人からたくさん意見を出してもらい、よりよい職場づくりに活かしていきたいです。



短時間正社員制度 を利用



【工機部 竹下さん】写真右

私は、平成26年4月(子どもは当時9か月)から「短時間正社員制度」を利用しています。現在は、朝夕それぞれ30分ずつ短縮して勤務しています。

私が産休に入るとき、働き続けることを前提に復帰後のことについて相談に乗ってくれた会社の姿勢には、とても感謝しています。

短時間正社員の立場でも、求められる仕事の幅は変わらず、主体的にやりたいことに取り組むことも出来ますし、新しい業務を任せてもらうこともあるので、日々やりがいを感じています。

今後も、家庭と両立しながら働き続けたいですね。

事業所概要

- 業 種：自動車部品製造業
- 従業員数：65人
(男性51人、女性14人) H26.4.1 現在
- 所 在 地：豊田市前林町立塚12番地5
- T E L：0565-52-3322
- U R L：<http://yushinseiki.co.jp/>



女性管理職を 筆頭に！

イキイキ職場実現に 向けてのチャレンジ

光南工業 株式会社



取締役総務部長 岡田 高郁 さん

ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ経緯

かつては、結婚や出産を理由に退職するいわゆる「寿退社」の女性従業員が多く、女性の能力を活かしきれていませんでした。それは、人材育成の点からみても当社にとって大きな損失と捉えていました。

そんな折、平成22年に育児・介護休業法が改正されるタイミングで、当社の規定も一新しました。同時に、本格的に**従業員のワーク・ライフ・バランスについて意識**し始めました。制度を整えても利用されなければ意味がないので、制度を利用しやすい風土、働き続けやすい職場を目指して、総務部の女性の管理職を筆頭に取り組み、現在に至っています。

「どうしたら 昇進できますか」

女性従業員からの 嬉しい言葉

取組が次第に浸透してきて、今では女性も男性も仕事と家庭の両立をしやすい事業所になってきました。特に女性は、結婚・出産を理由に退職する従業員が激減し、ほとんどが当社の制度を上手に利用して働き続けています。育児休業から復帰する従業員からは、「安心して職場に戻れる」との声も聞きます。事業所としても、ノウハウを積んだ従業員が退職しないことで非常に助かっています。最近では、女性従業員から「どうしたら昇進ができるのですか」との声が上がってくるようになりました。女性の管理職がロールモデルとなり、性別に捉われることなく向上心を持った従業員が今後も増えていくことでしょう。

今後の展望

当社は、本社勤務以外にも建築部門やサービスステーション部門などがあり、それぞれに働き方が異なります。どの部門も、従業員が働きやすさを感じられるよう、現行制度の拡充などを横断的に進めていきたいと思っています。

女性の管理職の方にお話を伺いました



総務部総務グループ グループマネージャー 紀藤 亜矢子 さん

私は、総務部として福利厚生関係を扱う部署柄、やはり当社で働くすべての人がイキイキと働きやすい、また、事業所全体が風通しの良さを実感できる風土になるようにと日ごろから気を配っています。誰からも相談しやすい雰囲気を作るようにしたり、部下に対しても「女性だから、男性だから」という目線で見ないで、個人の能力を伸ばせるような接し方を心がけています。私がロールモデルになれるのであれば、良い意味での「女性らしさ」は大切にしつつ、これからも仕事においてチャレンジする姿勢を見せていきたいと思っています。

実例 男性も、仕事と家庭を両立してイキイキと

総務部総務グループ 主任 藤原 康男 さん

私は、専業主婦の妻と、5歳、3歳の子どもとの4人家族です。先日、こども園の行事に夫婦で参加してきました。平日開催だったためか、父親の参加は数える程でしたが、私は「フレックスタイム制度」を使い参加することができました。制度の利用を快く受け入れてくれる職場には感謝しています。

普段も、少しでも早く帰宅できるときにはして、家族との時間を大切にしています。仕事と家庭の両立のために制度を利用する雰囲気は浸透してきているので、職場全体に「お互い様」の意識が根付き、何かあったときには気がねなく相談しやすい環境です。



事業所概要

- 業 種：石油製品販売業
- 従業員数：103人
(男性80人、女性23人) H26.4.1 現在
- 所 在 地：豊田市長寿町18番地
- T E L：0565-57-1121
- U R L：<http://www.konankogyo.co.jp>



「心の健康」 相談窓口を設置

従業員の心のケアに努める

日本介護サービス 株式会社



ディサービス課 本館 管理者
阿部 耕造 さん

「心の健康」相談窓口を設置した経緯

平成24年9月に社内で安全衛生委員会を立ち上げ、各小委員会の1つである衛生委員会で定めた方針の1つとしてメンタルヘルスに取り組みました。

メンタルヘルスケアについては、各企業も数年前から重要と考え取り組んでいることから、当社も予防として取り入れようと考えました。

実際に社内で発症事例があったためではなく、今後のリスク回避として、積極的にメンタルヘルスケアに取り組もうと考え、平成25年5月に『心の健康』相談窓口を社内に設置しました。相談は毎週月、火曜日に窓口を設置するとともに、時間外で24時間電話対応できる体制を取っています。

健康診断の結果 向上を意識した 「健康づくり プロジェクト」

健康診断結果の向上も狙っていて、その結果もポイント化し評価に反映しています。

この他、評価には関係はありませんが、健康増進に関して「健康意識アンケート」、市の「きらきら健康づくり宣言」への参加など、従業員に対し健康への意識づけを心がけています。

昨年実施したメタボ対策プロジェクトを見直して、H26年は「健康づくりプロジェクト」を立ち上げました。現在、自主参加等で14名が参加しています。1週間を1単位として、各評価項目を集計し年間のトータルポイントの多い従業員を表彰します。評価項目は、食生活、運動など5項目にそれぞれ評価点を設けています。このプロジェクトは、各従業員の

従業員全員と面接し心のケアを実施

現在、正従業員は60名程いますが、年2回全員に対して職場、家庭、人間関係など1回30分程度の面接を行っています。この相談窓口は、相談を待つのではなく、従業員一人一人と面接することで、ケアが必要になる前に芽を摘んでしまおうという積極的な試みです。おかげで開設からケアを必要とする従業員はいません。

また、風通しの良い職場づくりを各ブロックのリーダーが心がけていることも要因の1つとしてあります。

今後は日程調整など大変ではありますが、現在希望者のみ行っている非正規従業員への面接の窓口を広げ、安心して働ける職場づくりに努めていきたいと思っています。



相談役 近藤 さん



イキイキ従業員

健康づくりプロジェクトに挑戦している訪問介護課の
松尾 和喜 さん

【健康づくりプロジェクト】に参加して毎週ポイントを獲得するため毎晩の晩酌を控え、休肝日を意識してつくったり、運動をするために子どもと遊ぶ時間を増やしたりしました。

この業種ではよく腰を痛めることがありますが今年はそれがなく睡眠もしっかりとれています。その結果かどうかわかりませんが、今年の健康診断では全てA判定でした。サークル活動でも走るのが前ほど辛くなく体力がついたように感じます。プロジェクトに参加してよかったと思っています。

事業所概要

- 業 種：介護事業
- 従業員数：209人

(男性74人、女性135人) H26.4.1 現在

- 所 在 地：豊田市樹木町5丁目51番地
- T E L：0565-35-1550
- U R L：http://www.n-kaigo.jp/

