過去の受賞事業所一覧

第5回 平成29年度 表彰事業所

イキイキ大賞

〈中小規模事業所部門〉

■アイシン高丘エンジニアリング株式会社【メンテナンス業、卸売業】(高丘新町)
■株式会社 キョウエイファイン【運輸業】(寿町)

〈大規模事業所部門〉

■株式会社 善都【サービス業】(若宮町)
■損害保険ジャパン日本興亜株式会社 愛知東支店 豊田支社【損害保険業】(西町)
■野村證券株式会社 豊田支店【証券業】(西町)
■ホーメックス株式会社【環境サービス事業】(錦町)

イキイキ優秀賞

〈中小規模事業所部門〉

■株式会社 eight【教育研修コンサルティング業】(西町)
■医療法人 善草会 あかね医院【医療】(栄生町)
■特定非営利活動法人 ナースリーハウス【保育事業】(陣中町)

〈大規模事業所部門〉

■共和産業株式会社【製造業】(衣ヶ原)
■社会福祉法人 福寿園 豊田地区【福祉・介護事業】(本町)

イキイキ賞

〈中小規模事業所部門〉

■株式会社 にしやま【建設業】(市木町)
■平成ペット有限会社【ペット販売】(司町)
■水嶋建設株式会社【建設業、飲食業】(伊保町)

第4回 平成28年度 表彰事業所

イキイキ大賞

■合同会社 P-BEANS【介護事業】(寿町)
■医療法人 豊成会【医療福祉業】(御幸町)

キラッ☆とよた賞

■株式会社 善都【サービス業】(若宮町)
■丹羽商株式会社【自動車運送業】(御船町)

イキイキ賞

■株式会社 にしやま【建設業】(市木町)
■三河商事株式会社【小売業、建設業】(元城町)
■株式会社 宮上製作所【製造業】(天王町)

第3回 平成27年度 表彰事業所

イキイキ大賞

〈中小規模事業所部門〉

■株式会社 TBエンジニアリング【自動車内装部品の開発・設計】(小坂本町)

〈大規模事業所部門〉

■キューピー株式会社 挙母工場【食品製造業】(日南町)

キラッ☆とよた賞

〈中小規模事業所部門〉

■株式会社 アイサク【製造業】(広久手町)
■アンシン建設工業株式会社【建設業】(高丘新町)
■株式会社 小野組【建設業】(大清水町)

〈大規模事業所部門〉

■第一生命保険株式会社 豊田支社【保険業】(喜多町)
■三井住友海上火災保険株式会社 中部本部愛知東支店 豊田支社【損害保険業】(山之手)

イキイキ賞

〈中小規模事業所部門〉

■エイ・シー工業株式会社【自動車部品製造業】(下川口町)
■BURN HAIR CREATION【接客サービス業】(小坂本町)

〈大規模事業所部門〉

■株式会社 アビスト【工業設計技術サービス業】(御幸本町)
■株式会社 善都【サービス業】(若宮町)
■神星工業株式会社【自動車部品製造業】(広美町)

第2回 平成26年度 表彰事業所

イキイキ大賞

■アイシン高丘株式会社【自動車部品製造業】(高丘新町)
■株式会社 善都【サービス業】(若宮町)

キラッ☆とよた賞

■光南工業株式会社【石油製品販売業】(生駒町)
■日本介護サービス株式会社【介護事業】(樹木町)
■株式会社 みどり造園【造園業】(緑ケ丘)
■友新精機株式会社【自動車部品製造業】(前林町)

イキイキ賞

■大豊精機株式会社【金属加工機械製造業】(上原町)
■TBコーポレートサービス株式会社【サービス業】(大島町)
■日本サーキット工業株式会社【電子部品製造業】(神池町)

第1回 平成25年度 表彰事業所

イキイキ大賞

■医療法人 三九会 三九朗病院【医療福祉業】(小坂町)
■大豊工業株式会社【自動車部品製造業】(緑ケ丘)
■豊田信用金庫【金融業】(元城町)

キラッ☆とよた賞

■アイシン化工株式会社【自動車部品製造業】(藤岡飯野町)
■豊田まちづくり株式会社【不動産賃貸業】(若宮町)
■社会福祉法人 東加茂福祉会 特別養護老人ホーム巴の里【医療福祉業】(岩神町)

チャレンジ賞

■医療法人 あたげ会 小島歯科【医療福祉業】(秋葉町)
■キューピー株式会社 挙母工場【食品製造業】(日南町)
■光南工業株式会社【石油製品販売業】(生駒町)
■医療法人 慈和会吉田整形外科病院【医療福祉業】(御立町)
■株式会社 善都【サービス業】(若宮町)
■社会福祉法人 豊田市社会福祉協議会【サービス業】(錦町)
■トヨタ自動車健康保険組合【医療福祉業】(丸山町)
■豊田商工会議所【サービス業】(小坂本町)
■株式会社 トヨタ中央自動車学校【サービス業】(三軒町)
■豊田鉄工株式会社【自動車部品製造業】(細谷町)
■日本介護サービス株式会社【介護事業】(樹木町)
■豊生ブレーキ工業株式会社【自動車部品製造業】(和会町)
■矢崎総業株式会社 中部カスタマーズセンター【自動車部品販売業】(福受町)

※事業所名等は表彰時点のものです。
※掲載は50音順です。

ご応募をお待ちしております！

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、是非ご応募ください。

ご応募・お問い合わせ
豊田市ものづくり産業振興課
■ 〒471-8501 豊田市西町3-60
■ TEL 0565-34-6774　FAX 0565-35-4317
■ E-mail sangyou@city.toyota.aichi.jp
■ HP http://www.city.toyota.aichi.jp

働きやすい職場事例集 2019 vol.6 平成31年3月発行

働き方改革

テーマ別
取組事例集

こんな会社で働きたい。

豊田市はたらく人がイキイキ輝く事業所

平成30年度
豊田市はたらく人が
イキイキ輝く事業所表彰

豊田市が、ワーク・ライフ・バランスの推進をはじめ、働きやすく、働きがいのある職場づくりの取組を積極的に行っている事業所を表彰するのが「はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰」です。
平成25年度に第1回目の表彰を行って以来、平成30年度で第6回目となります。
平成30年度の応募の条件等については、次の通りです。

1. 対象となる事業所

豊田市内の事業所（従業員を常時雇用している企業などの法人、団体）。
（ただし関係法令などに重大な違反がないこと）
- 中小規模事業所部門（常時雇用する従業員300人以下）
- 大規模事業所部門（常時雇用する従業員301人以上）

2. 評価項目

① 従業員の仕事と育児や介護、地域活動、その他家庭生活の両立を支援するための取組
② 従業員の性別、年代、就業環境にかかわらず、誰もが働きやすい、働きがいのある職場づくりの取組
③ 女性の活躍をはじめ、多様な人材の活用、能力開発や活躍に向けた取組
④ これらの取組の中長期的な方針、推進体制
（上記すべての項目に当てはまる必要はありません。）

3. 表彰特典

- イキイキ大賞、イキイキ優秀賞受賞事業所は、シンボルマークを使用できます。
- 各種イベント、市就労支援室、市女性しごとテラスなどで事業所をPRします。
- 愛知労働局「AICHI WISH」の★マーク認定。（働き方改革の推進度合いを示す）

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。人事担当者の名刺に入れたり、事業所の発行物などにのせることもできます！

平成30年度 受賞事業所一覧

イキイキ大賞

中小規模事業所部門

株式会社 PROTECA
【業種】保育事業
豊田市下林町2-7　0565-47-9333
HP https://miyuki.proteca.co.jp/

株式会社 BEX
【業種】労働者派遣事業
豊田市西町5―5 ピッツ豊田タウン3F
0565-31-3820
HP https://www.bex-inc.com

大規模事業所部門

株式会社デンソーテン トヨタ事業所
【業種】製造業
豊田市元城町1-11　0565-32-2501（代）
HP https://www.denso-ten.com/jp/

トヨタテクニカルディベロップメント株式会社
【業種】サービス業
豊田市花本町井前1-9　0565-46-7500（代）
HP http://www.toyota-td.jp

三井住友海上火災保険株式会社 愛知東支店 豊田支社
【業種】保険業
豊田市山之手4-46 三井住友海上豊田ビル6F
0565-29-1311
HP https://www.ms-ins.com

イキイキ優秀賞

中小規模事業所部門

株式会社 SMIRING
【業種】介護サービス事業
豊田市中垣内町広畑7-3　0565-77-0397
HP https://smiring.info

大規模事業所部門

株式会社 FTS
【業種】製造業
豊田市鴻ノ巣町2-26　0565-29-2211
HP http://www.fts-com.co.jp

豊田鉄工株式会社
【業種】製造業
豊田市細谷町4-50　0565-26-1212
HP http://www.tiw.co.jp

イキイキ賞

中小規模事業所部門

株式会社 鈴木室内装飾
【業種】建設業
豊田市十塚町3-40　0565-32-4462
HP http://www.suzuki-i-d.co.jp

株式会社 ラフタニワ・プリンシパルオフィス
【業種】土地家屋調査士、建築設計
豊田市花園町小泉1　0565-54-1954
HP https://office-niwa.jp

大規模事業所部門

えぷろんフーズ株式会社
【業種】食品小売業
豊田市宮上町3-39-3　0565-33-2248
HP http://epron.co.jp

日本ガスケット株式会社
【業種】製造業
豊田市緑ヶ丘5-14　0565-71-5900
HP http://www.npgkt.co.jp/

株式会社 都工業
【業種】労働者派遣事業
豊田市清水町2-79-1　0565-29-7077
HP https://www.miyakoweb.jp

〈マークの見方〉
- 従業員の意見
- 柔軟な働き方
- 職場風土
- 労働時間削減
- 人材配置
- 女性活躍
- 人材活用
- 人材育成
- 育児と仕事
- 介護と仕事
- 病気治療と仕事
- 健康経営

働きやすい職場環境づくりで大切なのは、風通しの良さと闊達なコミュニケーションです。

全従業員の声から職場の現状を把握し、組織力のボトムアップを図る。

■ 株式会社デンソーテン トヨタ事業所

従業員が自分の意見を言うようになりましたね。

全従業員実施のアンケートで、課題の抽出と取組みを明確化。

人事総務部発信で、年に2回、全従業員を対象に、およそ150問のアンケートを実施。職場の状態（プロセス評価・規律・業績）、個人の状態（満足感・達成感）、上司のマネジメント（信頼感・OJT）、職場の安全など、全項目を5段階評価し、結果を各部署の通知表としてフィードバックしています。自分が所属する部署の評価の経年変化が明示され、全社平均との比較が可能です。例えば、管理室では「安全や規律」「個人の成長感」「方針に対して目標達成」などの項目で、課題が明らかになったことで、部署全体で目標を具体的に定めることとなりました。

次回の評価でどう変化があらわれるかが明らかになることで、さらに上を目指して改善推進していくことが可能です。もし改善されずに、得点が低い状態が続いた場合は、該当する部署へ人事総務部が直接サポートする体制も整えています。

事業所独自でも実施。快適な職場づくりに積極的に参画。

トヨタ事業所独自でも、職場環境の向上を主な目的として、2017年よりアンケートを実施しています。コミュニケーション、風土、マナーなどの項目について従業員が記入。実際に改善できたことは全社に展開できるよう、本社にフィードバックしています。具体的には、女性の声が反映されにくいという意見を受けて、女性によるワーキンググループを立ち上げ、意見交換できる場を設けました。

そこで出た提案により、事業所内にリラックススペースを新たに設置したほか、天井にファンを付けることで、快適な室温の実現に至りました。さらに、従来はお得意様や来客者用だったリスニングルームを、福利厚生の一環として従業員にも解放し、映画や音楽が楽しめるようにしたり、学ぶ意欲のある人には、e-Learningや外部講習を招いての研修など、神戸本社で実施していたことを、トヨタ事業所でもできるようにしました。「事業所アンケートは、思っていた以上に本音が書かれており、今年は2回目を実施する予定です。自分たちの職場を、自分たちで変えた！という達成感は、業務にも好影響のようです」と増井さんは語ってくれました。

管理室長　増井政博さん

女性従業員の提案から実現したリラックススペース

最新の音響機器が揃うリスニングルーム

客先常駐という働き方を支える従業員と会社を繋ぐ「月報」。

■ 株式会社 BEX

仕事面でも精神面でも伝えたいことは自由に記入。

現在7歳と4歳のお子さんを持つ江崎さん。育児休業を取得後、短時間勤務制度を利用して、車のシートの設計業務に就いています。「その月の仕事内容をはじめ、業務の負荷状況、客先との関係、その他、気になることや上司や会社に知ってほしいことなどは、すべて『月報』に記入して提出しています。中には、仕事面でも精神面でも、緊急度を知ってもらうために、晴れ、曇り、雨の天気マークをつける欄もあり、一目で自分の状況を伝えることができます」と江崎さん。

この「月報」は全従業員が提出し、基本的に記入内容は自由です。直属の上司はもちろん、役員や社長も必ず全員分に目を通します。勤務先がバラバラでも、「月報」があることで現状がすぐに上層部に伝わるため、業務や環境改善にも繋がっています。「先輩が育休や時短を利用していますので、私も申請し、短時間勤務で仕事を続けることができています。現在16時までの勤務ですが、多忙な職場であるにも関わらず、周囲の人がいつも気にかけてくれます。繁忙期には、1時間だけでも長く働きたいと思い、勤務時間一時変更の制度を作ってもらったこともあります。また、法令では時短利用は3歳までですが、上司に相談し、小学校入学まで利用できるよう、制度変更してもらえたのはありがたかったです」。

個々のライフスタイルに応じてフレキシブルな対応を。

派遣で勤務する場合、育児休業からの復帰後、同じ職場に必ず戻れるとは限りません。しかし同じ派遣先で勤務時間を変更することが難しい場合でも、派遣先を変えることで、働き方の選択肢が増えることもあります。「現在、時短勤務者が4人、育休中が2人です。当社は、ものづくり企業での仕事が多いですが、優れた技術をもった女性が、仕事に大きなやりがいを持っていますので、その気持ちを全面的にサポートするのが私たちスタッフの役目です」と管理部主任の野澤弘子さん。今後は介護休業制度にも取り組んでいきたいと語ります。「『月報』もそうですが、当社では一人一人の声に耳を傾けて、制度を作ったり改善したりしています。ライフステージによって変わっていく働き方に、これからも対応していきたいと思っています」。

ライフスタイルに合わせた働き方に柔軟に対応してもらっています。

自動車技術部　江崎幸代さん

会社のBBQ大会。チームワークもバッチリ！

普段は派遣先での常駐が多いため、社内行事で社員同士の親睦を深めています

会社方針説明会で従業員と情報共有を図っている

独自に開発、導入したシステムにより、「MSクラウドソーシング」を可能に。育児休業中の女性が抱く、復帰後の不安を解消。

■ 三井住友海上火災保険株式会社 愛知東支店 豊田支社

独自のシステムインフラを整備。希望のテレワークが可能に。

女性従業員が多く活躍する、三井住友海上火災保険(株)では、「誰もが働きやすい環境づくり」に力を入れています。その一環として、育児休業中の女性が希望した場合に活用できるテレワーク制度を2018年より導入しています。「育休中でも自宅で何か手伝えることはないですか?」という女性従業員の問いかけからスタートしました。2016年からテレワークの推進を図る中で最大の壁は、会社の情報を外部に持ち出すことに対してのセキュリティでした。そこで、独自のシステムを開発、導入することで、会社のすべての情報をクラウド化。必要な情報を、各自クラウドに取りに行くこのシステムを、育児休業中の女性が活用することで、自分のペースに合わせたテレワークが可能となり、育児休業からの復帰のハードルを下げることにも繋がっています。

依頼する業務内容は、提案書の作成や代理店の数値の取りまとめなど。補助的な作業ではなく、"攻めの基幹業務"で、「日進月歩の保険業界において、最新の情報を追いかけることができるのはありがたいです」。との声も上がっています。もちろん、お互いに無理のないよう、内容は個々の状況に応じて上司と相談の上、決めています。賃金は育児休業中の給与保証分とは別に、時給換算で支払われます。産前休暇に入ったばかりの女性は「子どもにどれだけ手がかかるかわからないので、この制度を使うかはわかりませんが、体力的な余裕があれば、仕事の勘を鈍らせないためにもできればやりたいと思います」と語っていました。

総務省「テレワーク先駆者百選」に選出。活用範囲も拡大へ。

また、WEBシステムを活用した「ワーキングママ支援プログラム」や「ママグループ討議」なども実施。「ワーキングママ支援プログラム」では、産育休取得前、中、後の三段階で上司との面接や、職場とのコミュニケーションを図るほか、業務連絡の確認やe-Learningなども可能になっています。「ママグループ討議」では、全国の育児休業中の社員を繋いで、悩みを相談しあえる場として活用されています。同じ育児休業中の全国の社員と繋がることで、仕事だけでなく、育児の不安なども相談できると評判も上々です。今後、場所に捉われずに仕事ができるテレワークは、育児休業取得者のみならず、介護休業取得者など、活用範囲を広げることも可能であり、働き方改革のひとつの柱になると期待されています。

蓮井綾女さん

豊田支社長　岡本直也さん

社用PCでWEB会議も可能。
育児休業中の社員とコミュニケーションも
図ることができる

あらゆる経験が保育に生かされる。チャレンジしたい気持ちを応援する。

■ 株式会社 PROTECA

豊かな人間性の醸成のために副業を全面的に支援。

スタッフのワーク・ライフ・バランスを重視し、様々な勤務形態の正社員制度を導入している(株)PROTECA。「あなたらしい生き方を大切に」をキーワードに、副業を全面的に応援しています。「保育は人間性がすべてと言っても過言ではありません。この先生に自分の子どもを預けたいかどうかが、保護者にとっては大事なのです」と諸井さん。保育士が人間性豊かで、幅広い視野と知識を持っていることで、保育の質も上がります。そのために、副業を通して色々な経験を積んでほしいと諸井さんは語ります。

保育園を辞めずに、やりたいことをやるという選択。

スタッフの中には、結婚式費用を貯めるために副業している人、ヨガのインストラクターや英語教室の講師、着付けの指導者もいます。また別の保育施設のパートタイマーとして掛け持ちで勤務している人も。すべての経験が、保育に生かされるという考えのもと、副業のある日は短時間勤務にしたり、早番・遅番免除制度を利用したり、個別の勤務形態で対応しています。「何かをやるために、保育所を辞めるというのではなく、両方やるという選択も可能なのでチャレンジしようと思ってほしいですね」。

七五三のお祝いで
みんなでお参り

代表取締役
諸井拓海さん

『働き方改革』と"従業員幸福度80%以上"を目指す。「しあわせ推進室」の設置で意識改革を!

■ 豊田鉄工株式会社

意見交換の場を作り従業員の思いを知る。

2017年から「働き方改革推進室」を設置し、社長を含む全役員が参加する「働き方改革会議」を年4回開催することで、全社的に『働き方改革』を推進してきた同社。2019年2月からは、人事部と統合した「しあわせ推進室」へと組織を改変。"従業員幸福度80%以上"を実現すべく大変革を行なっています。「これまでのトップからの発信に加え、今後は若手従業員の意見を吸い上げる専門プロジェクトを設置し、従業員の生の声を反映させ、改革をさらに活性化していきたいと思っています」と鈴木さん。

時間の有効活用に着手。より柔軟な働き方を可能にする。

同社では、「時間に対する意識改革」に取り組んでいます。業務の見直しや仕事の効率化を図るため、会議は1時間以内にし、議事録の簡略化などで会議の効率化を推進することで、時間に対する意識に変化が見られました。特に「徹底した業務の2S(整理・整頓)」に力を入れて業務の優先順位を見極め、「優先順位の低い業務は廃止」に向けて推進中です。残業低減した時間は『自分づくりの時間』にあて、豊かな"ワークライフバランス【8・8・8(仕事・健康&睡眠・生活&家庭)】"を目指して活動していきます。

しあわせ推進室　室長　鈴木淳一さん

若手がいきいきと働ける環境を整備

長時間労働是正

ITを活用した業務の効率化や勤務間インターバルの制度化で、実労働時間の削減を実現。

タブレット端末の全員支給で、業務効率が大幅アップ！

■ 株式会社 SMIRING

利用者の方の入浴状況を端末で共有

代表取締役・生活相談員 中根成寿さん

いつでもどこでも確認可能。端末で漏れなく迅速に情報共有。

パート勤務者が多い介護施設で、業務の申し送りや連絡事項など、情報の共有化が長年の課題だった同社。2017年に全スタッフにタブレット端末を支給し、これまでのノートへの記入から移行。「掲示板に貼っていた伝達事項も、PCなら全員がタイムリーに確認することができ、伝達漏れも確認作業の無駄な時間も減りました」と中根社長。スタッフ自身の都合の良い時間に打ち込むことも可能なため、時間の有効活用にも繋がっているとか。

業務のみならず、スタッフ交流のツールにも。

「60代のスタッフは、最初は端末の利用に抵抗があったようですが、若い人が使い方を教えることで交流も生まれ、今では全員が活用しています。また、現場で忙しくてお礼の気持ちを言えなかったときも、端末を介して伝えられることもあり、コミュニケーションツールとして、プラスαの利点も生まれました」。導入して1年。さらなる活用方法を全員で模索しているそうです。

勤務間インターバル制度の導入で社員の健康にも企業の生産性にもメリット。

■ 豊田鉄工株式会社

定時退社の日を周知させる看板も

終業から始業まで10時間確保。強制力を強めるために制度化。

従業員の健康と安全が、企業の生産性に大きく関わることを勘案し、2018年8月より、前日の終業から翌日の始業まで10時間空ける「勤務間インターバル制度」を導入。従来の懸案事項であった、残業時間の削減に本格的に取り組んでいます。「もし遵守できなかった場合は組合へ報告するなど、三六協定と同じように、制度化、明文化することで、確実に浸透してきました」と本田さん。

まず残業ありきの慣習から脱却を図るための取組。

工場停止時にしかできない作業があるため、その際は人員を増やして交代制にすることで対応。「まずは業務の棚卸しをすることで無駄を省き、さらに従業員の負荷を減らすために、採用を増やす方向で順次進めています。加えて意識改革にも取り組んでおり、水曜日は一斉定時退社の日と定め、定時に音楽を流しています」。確実に成果が出ており、本田さんも手応えを感じているようでした。

人事部人事室労務・厚生グループGL 本田祐樹さん

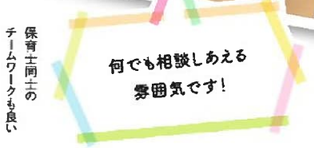
ダイバーシティ

性別や価値観、ライフスタイル、働き方など多様性を積極的に受け入れています。

実態に即したワークライフバランスを実現。自由な働き方で離職率が大幅に改善。

■ 株式会社 PROTECA

保育士同士のチームワークも良い



生活に合わせた勤務形態が選択可能な正社員制度。

「昔から大好きだった子どもと関われる仕事に就きたいと思い、保育業界へ。子どもたちと心で触れ合う仕事だからこそ、働くスタッフが何よりも重要だと感じています。これまで、せっかくやりがいを持って働いてきても、勤務形態の条件が合わずに辞めてしまう人を何人も見てきました。もっと誰もが気持ちよく、やりがいを持って、いつまでも働き続けられる環境にしたい。それこそが保育の質の向上に直結するからです。そんな思いからスタッフが幸せに働ける保育園を目指しました」と、諸井さん。

まず取り組んだことは、保育士一人一人が、ライフスタイルに合わせて勤務できる正社員制度の導入でした。週5日で1日8時間勤務の他、週5日で1日6時間勤務や週4日で1日8時間勤務。さらにお盆や年末年始は休み、もしくは短時間勤務にする。早番、遅番、土曜出勤の免除など、いくつものパターンを作りました。

給与体系などの「見える化」で安心して働ける環境に。

当然勤務時間が減れば給与もダウンしますが、女性のライフイベントに合わせて多様な働き方が選択できることと、就業時間の前後10分を超えての出退勤を原則禁止とし、1分単位で勤務時間に計上できるなど、給与体系も明確にしたことで、安心して働けると離職率も低下。スタッフからは、「多様な勤務形態が助かっています」「就業規則も明確にしてくれるので安心です」といった声が上がり、働きやすい環境整備に対する評判は上々のようです。

現在スタッフは総勢47名。2018年の10月に新たに認可保育園を設立し、計3カ所体制となりますが、新規の採用活動も順調で、求人に対する不安は一切ないとのことです。

「新たな独自の正社員制度の導入にあたり、もっとも重視したのがコミュニケーションです。スタッフは忙しいので、私が3つの保育施設を回り、全スタッフからヒアリングを実施しています。軸となる制度は作りましたが、あくまでも運用はフレキシブルにと考えています。自分の生き方は自分で決めるべき。職場でもその選択の自由があるべきだと思っていますから」と、諸井さんは語っていました。

代表取締役 諸井拓海さん

季節のイベントをみんなで楽しく

両立支援にとどまらず、真に活躍できる女性を育成する。

■ トヨタテクニカルディベロップメント株式会社

面談で
キャリアイメージを共有

個別育成計画の成果が見え始め女性管理職が続々誕生。

2016年、「女性活躍推進法」が施行。もっと女性が活躍できる社会にという気運が高まる中、同社では育児との両立はできているものの、女性のキャリアアップに繋がっていないのではという課題を見出し、「女性個別育成計画」がスタートすることとなりました。「部長職が、女性の部下(主任)に対して、個別に育成計画を立てて個々の目標達成に向けて指導する制度で、女性の能力向上の支援が目的です。結果として、グループ長などマネジメントを経験する女性社員も増え、新たに管理職も4名誕生しました」と語るのは竹内さん。

誰もが当たり前に活躍できる企業風土を目指す。

計画では、まず上司が本人と面談。今後のキャリアイメージを共有し、アドバイス・期待を伝えます。これをもとに、上司が管理職へのキャリアアップのプロセスを検討。「この制度により、対話の時間が生まれ、家庭を持つ女性従業員の中に、もっと仕事を任されたいと思っている人がいるということがわかりました。その思いに応えることも私たちの役目です。今後は、制度や仕組みのあるなしに関わらず、当たり前のように男女が同じように切磋琢磨してやっていけるような風土を作っていきたいですね」。竹内さんたちの挑戦はまだ続いていきます。

コミュニケーションが
活発になったことで、
上司と部下の各々の思いを
知ることができるようになりました。

人事部 人事企画室 室長　竹内あゆみさん

多様な従業員がいてこそ、組織が強くなる。ダイバーシティが当たり前の会社に。

■ 三井住友海上火災保険株式会社 愛知東支店 豊田支社

新しい業務でも
一緒に頑張りましょうね！

障がいの有無に関わらず、誰もが当たり前に活躍できる職場。

「多様な全従業員の成長と活躍」をスローガンに、さまざまな人材がお互いに受容しあうことで、新しい考えや価値が生まれる。この考えを軸に人材育成に取り組んでいる同社。障がい者の割合が全従業員の2.4%と全民間企業の中でも高い比率で、豊田支社では15年にわたり、聴覚障がいの方が活躍しています。「タブレットを使うなど、可視化するツールも多々ありますので、仕事に支障はありません。色々な人や考え方がある組織こそ、本当に強い組織だと考えています」と、豊田支社長の岡本さん。

ボランティア活動などの体験でダイバーシティを現場で学ぶ。

「ダイバーシティについては、マネージャークラスが1年間の研修を受けます。上が変われば、従業員の意識も変わっていきますので」。また、2018年には、愛知県で開催された知的障がい者が参加する「スペシャルオリンピックス」に、運営側のボランティアとして従業員が参加しています。「障がい者の方との理解が深まることで障がいに対する考え方が変わりました。という意見も。誰もが働きやすい職場づくりのために、今後も様々な取組みを実践します」。岡本さんは積極的な姿勢を見せていました。

聴覚障がい者も活躍

スペシャルオリンピックスでボランティアとしても
活動した従業員

女性活躍推進プロジェクトチームによる意識改革と率先垂範を推進。

■ 株式会社 FTS

FT☆Starsの活動は
会社を大きく変えたと
実感しますね。

上層部との意見交換会でスピーディな制度改革。

2016年「FT☆Stars」と称するプロジェクトチームを結成。メンバーは、入社10年以上の女性8人と、その上司である課長クラスの男性7人の15人。女性の管理職を増やすことと、女性の新卒採用を増やすことなどを目標に掲げました。初年度は、プロジェクトの認知度を高めることに注力し、翌2017年度には役員との座談会を開催。上層部と意見交換を行った結果、育児休業は3歳の誕生日前日まで延長可能に、短時間勤務は、小学校3年生まで利用できるように。また独自のジェンダーバイアス事例集を作成し、社内に展開するなど、女性が働きやすい環境へと前進しました。

プロジェクトが役割を終え、女性活躍の定着が最終目標。

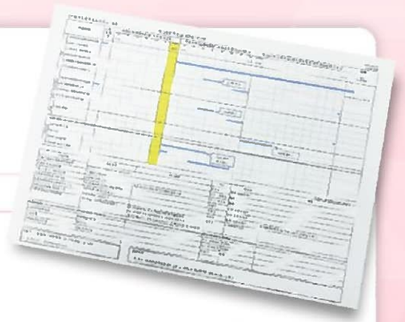
2018年には、係長以上の女性管理職が5名に。新卒の採用活動にも女性従業員が参加し、新卒の女性比率が上がるなど、成果が見え始めているようです。「FT☆Starsの存在も活動も認知されています。2019年度は「進化・定着」の年です。各部署のロールモデルとなる女性を紹介して、さらに意識改革を図り、上司と部下によるキャリアに関する意見交換会も定期的に開催します。女性活躍が当たり前の職場になり、プロジェクトが役割を終えることを、目指していきます」。蜷川さんが意気込みを語ってくれました。

左／生産技術部担当員　蜷川由美さん
右／経理部主任　岡村衣世さん

FT☆Starsのメンバー

個々に寄り添った就業規則や社内制度の見直しを積極的に推進。

■ 日本ガスケット株式会社



育児休業取得者向けの
スケジュール表

今後も従業員が
働きやすい制度を考えて
いきたいと思っています。

制度を整えることで、会社の姿勢を見せる。

ダイバーシティ推進の考え方から、就業規則などの見直しを準備中の同社。「これから様々な事情を持つ従業員が増えると予測しています。こうした状況を踏まえて、従業員の要望にできる限り応えられるよう、制度の見直しを図り、長く働き続けることができるイメージを持ってもらえるようにしたいです」と幸村さん。厚生労働省など、行政機関の発信する情報を積極的に収集し、準備を進めています。まずは一連の見直しの一つとして契約社員の定年後の再雇用制度を進めています。

従業員が安心して働き続けられる環境づくりを目指す。

例えば育児休業は、保育所入所の可否に関わらず、無条件で2歳未満まで。子どもの予防接種などで休む看護休暇、あわせて介護休業・休暇も法令以上に取得できるようにしました。さらに、がんや人工透析、特定疾患など仕事と治療の両立支援のための特別休暇も新設しました。また、産前産後休暇及び育児休業取得者には、各種書類の提出期限から、復職までのスケジュール一覧を、一人ひとりに作成。「従業員からは、わかりやすくて助かるとの声をもらっています。全ての従業員が安心して働き続けられる環境づくりを進めていきたいです」。

管理部
人事総務室 主任
幸村郁優さん

企業の成長の鍵を握る人材。
独自の育成方法を実践しています。

人事評価は複眼的に実施。事業所独自の表彰制度も従業員の士気高揚に。

■ 株式会社デンソーテン トヨタ事業所

同じ部署のメンバーが選ばれると大盛り上がり！全スタッフが集結する場で表彰されるのは嬉しいものですよね。

面談で目標を共有化。意思統一の場に。

年に2回、上司とマンツーマンで人事考課の面談を行っており、部下への期待値と目標を提示、共有し、目標達成のための方法について話し合う場にしています。また面談が形骸化しないよう面談実施後に本社によるフォローアンケートが実施されます。「部下のことはわかっているつもりだったが、目標に向けての意思のズレがあったと言う上司も多くいました」と杉浦さん。

全スタッフに目配りするように。小さな活動にも評価、表彰。

仕事へのモチベーション向上のために、トヨタ事業所では独自に表彰制度を設けています。派遣社員を含めた全スタッフを対象に、業務改善はもちろん、清掃活動やボランティア活動なども含めた活動に対して、幹部社員が選考。事業所メンバーが集合する大忘年会の場で表彰されます。地域貢献している人にもスポットが当たり、職場の活性化にも一役買っているとのことでした。

トヨタ営業部総括室　杉浦麻美さん（左）と管理室　小倉優子さん

大忘年会での表彰式

400以上の社内外の講座を一元管理。個々に最適な研修・講座をWEB上で推奨。

■ 三井住友海上火災保険株式会社 愛知東支店 豊田支社

自分に何が足りないのか明確にしてもらえるのがありがたいです。

独自のオンラインシステムで、必要な講座を必要なタイミングで。

「個の力」と「組織の力」の強化をスローガンに、2017年4月より「成長MyNavi」システムを導入。社内外の研修や通信教育を体系的にまとめ、学びたいこと、学ぶべきことがWEB上でわかるようになりました。上司と共に設定した目標達成のために、400以上ある各種講座の中から受講します。受講内容は、支社長とも情報共有しており、一人ひとりの成長を上司と共有できるのも大きな特徴です。

人事考課にも組み込み、意欲をバックアップする。

「自分にはどの講座が必要なのかわからない、という声が多かったのですが、『あなたにおすすめの講座』が画面上に提示されるため、選びやすくなり、受講率もかなり上がっています」とユニットリーダーの川上さん。受講実績は人事考課にも反映されます。支社長の岡本さんは「働き方改革で余裕ができた時間を学びに充ててもらうことが理想です。来年度はキャリアビジョンシートの導入も考えています」と話します。

受講の進捗状況も上司と共有

年齢別、階層別など研修を随時開催。チームワーク醸成にも。

■ 株式会社 BEX

スキルアップ支援のひとつ。新人研修

技術力も人間力も高められるような様々な研修を用意し、自己成長を実感して欲しいと思っています。

単なるエンジニアではなく、重宝される人財を育成する。

「私たちは技術者集団です」と語る関野さん。「メーカーの設計支援業務がメインです。従来は設計のみできれば良かったのが、昨今では、視野の広い、人間としても魅力のある人材が求められています。この点が当社の強みになり、またお客様に対しても+αのサービスの提供に繋がると考えています」。そのためにも特に教育には力を入れています。入社直後の社会人教育に続いて実施される、ブラザー・シスター制度により、年齢の近い先輩が1年間、業務はもちろん生活面もマンツーマンでサポートしていきます。

資格取得なども、全面的にバックアップ。

2018年からは、「5年目研修」と「30歳研修」を実施。5年目研修は、同期の交流の場でもあり、5年間を振り返ってお互いに鼓舞し合う場でもあります。30歳研修では、この先、マネージャーかスペシャリストか、どちらの道に進むのかを考える場にしています。また全従業員を対象とした階層別教育も年に2回行っています。個別には、技術力向上のための資格取得も全面サポート。合格した場合、受験料は全額会社が負担しています。「会社の財産はまさに人財です。今後も育成に力を入れ続けていきます」。

取締役　関野貴文さん

入社3年目までのカリキュラムで真に活躍できる人材を育成する。

■ 株式会社 都工業

自分の弱点を受け入れて、仕事もプライベートも積極的に行動できるようになりました。

日、月、半期、年単位で課題をこなし、実力をつける。

内定から入社3年目までの、独自の育成プログラムを策定し、若年層の育成に注力する同社。全従業員が自社の理念やビジョンを共有、共感することを目的に、日単位、月単位、半期単位、年単位と育成内容を具体化しています。まず毎朝の朝礼では、前日の気づきを全員の前で発表するのですが、人前で話す訓練にもなっています。月単位では、課題となるビジネス書を読んで、自分の考えを記入し、社長に提出。書く訓練と同時に「よい会社は」や「お客様の役に立つ」とはどういうことかを学んでいきます。

ものや人の見方や考え方を学び、自らの生き方までも見えてくる。

さらに半期に一度は、人を評価する目を養います。自分の部下を1階層上の上司にプレゼンテーション。部下をしっかり見ることに繋がっています。そして1年に一度、理念に関わる筆記テストを実施。「これを3年間続けると、自分のいいところを伸ばそうと、前向きになり、お客様目線での仕事のやり方が見えるようになります。3年目には、どこでも活躍できる人材になれます」と社長の安本さん。他社から視察にも来るというプログラム。社会人としていかに社会貢献できる人間になれるか、そのヒントがあるようです。

入社2年目　宇佐美英理子さん

モチベーションアップに繋がる明るいオフィス

子育てや介護などと仕事の両立を可能にする制度の策定や企業風土づくりに注力しています。

ワークライフバランスへの意識が高く、男女とも育児休業を取りやすい社風。

■ トヨタテクニカルディベロップメント株式会社

家族をオフィスに招待し、昼食や様々な体験ができる「あったかファミリーデー」

当社は、子育て世代に限らず、有給休暇取得率も高水準です。

人事部 人事企画室 主任 簗瀬友希さん

男性の育児休業取得率の高さも特別なことではない感覚。

「以前から、子どもが生まれたら特別休暇+有給休暇で男性が1週間休んだり、子どもの行事や家族の体調によって休みを取ることは珍しいことではありませんでした。その流れから、ごく自然に男性が育児休業を取得します」と簗瀬さん。男性の育児休業取得率は、国の調査による5.17%(2017年厚生労働省発表)に対し、同社は17.6%とかなり高い。「育児休業の期間は個々の事情により、数日～1年以上と様々。今後さらに取得者を増やしていきたいです」。

ロールモデルの紹介で、さらなる取得率向上を目指す。

こうした流れが生まれた背景には、上司とのコミュニケーションが良好で、個人的な事情に理解を得やすい風土があったようです。また、育児のための短時間勤務の利用は女性だけですが、コアタイムのないフレックス制度や在宅勤務制度は、男性でも育児や介護のために活用しやすくなっています。「今後は、育児休業後も活躍している男性をロールモデルとして紹介し、理解を深めていくつもりです」。

事業所初！男性が7カ月間の育休取得。メリットこそあれ、デメリットはなし！

■ 株式会社デンソーテン トヨタ事業所

毎日成長する子どもの姿が見られることが、何より嬉しかったと岡嶋さん

上司、同僚の理解もあり、思い切って育休を申請。

パートナーが出産後に体調を崩され、1週間の育児休業を取得した岡嶋さん。パートナーは回復されたものの、夫婦で相談し、再度7カ月間の育児休業を取得しました。「上司に相談したところ快諾してもらい、子どもが1歳になる直前まで育児休業を取得しました。担当する業務についても、同僚が快く引き受けてくれて、ありがたかったですね」と、岡嶋さんは振り返ります。

仕事を離れることで見えてくることがある。

長期の育休を取得するにあたって無事に仕事が回るのか不安だったという岡嶋さんですが、むしろチームが成長するきっかけになったようです。「育児休業取得は、子どもや家族との関係性を深めるだけでなく、人材育成の点でも、任せることで部下が成長することを学びました。特に強いリーダーシップのある人ほど、仕事を見つめ直すいい機会になると思いますね」と、有田さんは語ってくれました。

全面的にバックアップしますよ！

次は1年間育児休業を取らせてもらいます！

入社13年目の岡嶋大介さん(右)と上司の第三技術チームの有田浩さん

働きたいと願う人と、人材確保を望む企業側が、子連れ出勤制度でうまくマッチング。

■ 株式会社 SMIRING

家庭のような施設を目指し、子連れ出勤制度をスタート。

「働く意欲はあっても、子どもが小さいから一歩が踏み出せない」。「子どもを2人ともこども園に預けると、保育料が給与を上回ってしまう」。そんな悩みを抱える女性が、安心して働ける場所を作りたいと、同社が2017年から始めたのが、「子連れ出勤制度」です。

きっかけは、代表取締役の中根さんが、4年前に「富山型」と呼ばれるデイサービスを見学したことでした。富山型とは、利用者を限定することなく、高齢者や障がい者、さらに小さな子どもが一緒に過ごすスタイルです。「とても家庭的な雰囲気で、介護する側もされる側も、皆さん自然体なのが印象的でした。認知症の高齢者が、子どもと一緒に遊ぶと自然と笑顔になるんですね。お世話をされる人も、時にはお世話をする人になる。このスタイルをモデルに、まずは希望者に、子連れ出勤を認めることにしました」と中根さんは話します。

最初は1人から始まった子連れ出勤も、現在では7人ほどに増えています。子連れでもいいのならと口コミでも広がり、スタッフが増えたことで、シフトにも余裕ができたとか。遊びも食事も基本的には、子どもたちは利用者と一緒に過ごし、食事も共にします。「上の子はこども園に預けて、下の子を連れて働いている人もおり、トータルで家計にプラスになるようにしてほしい」と中根さん。「利用者さんが子どもをあやしてくれることもあり、子どもがいることで、利用者さんの笑顔が増えていると感じます。私たち介護者とは違う、それぞれの立場で協力し合える環境がいいと思いますね。何より自分の子どもと一緒にいられるのは安心です」と語るのは子連れ出勤しているスタッフです。

地域のためにできることを一歩ずつ着実に進めていく。

2019年度前半には、同社の敷地内に、企業主導型保育施設を建設予定です。「ボーダーレスという考えを基本に、近隣の事業所10社ほどと提携し、各職場で働く方のお子さんを預かる予定です」と加藤さん。同社に所属している保育士資格保有者が保育を行います。これにより、同社では子連れ出勤か保育所利用のいずれか選択可能となります。「この地域は介護も保育もサービスがまだまだ行き届いていないのが現状です。少しでも、地域みんなで助け合っていけるような仕組みづくりの役に立つことができれば嬉しいですね」。

施設内にあるキッズスペース。スタッフの子ども同士でも遊べる

背中に子どもをおぶって利用者とレクリエーションを楽しむスタッフ。子どもも楽しそうに時折笑顔を見せていた

子どもたちの笑い声が聞こえてくるのがいいですよ。3世代で暮らす家庭のような雰囲気です。

統括マネージャー 加藤香苗枝さん

月単位で総労働時間を満たせばOK。時間を自己管理できることで効率もアップ。

■ 株式会社 鈴木室内装飾

インテリア関連の部署は女性のグループ長など活躍の場が広がっています。

スマートフォンで打刻。独自の労働管理システムを導入。

全従業員30人中、女性が12人と半数近くを占める同社。ここ10年ほど、女性が働きやすい環境整備に注力してきたこともあり、2018年には愛知県ファミリーフレンドリー企業に登録。「仕事は、工場の保全や内装工事など、現場での作業が多く、特に子育て中の従業員にとっては時間の有効活用が鍵となっています。そこで、スマートフォンで出勤時間を打刻でできる『労務管理システム』を導入。直行直帰で業務が行えるよう、総労働時間を会社も本人もマネジメントできるようにしました」と語る今村さん。

プライベートな用事でも休みやすいシステム。

月単位で総労働時間と残業時間を管理し、実労働日数×8時間分を満たせば、就業時間の繰り上げや繰り下げは申請により認められます。子どもの授業参観や急病の時などでも、その都度申請して休むことが可能です。「労働時間の見える化で、自分の労働時間を意識するようになり、残業時間の削減など仕事の効率化にもなっているようです。モチベーションも変わりましたね」と今村さん。「当社の女性は育児休業取得率100%で、女性役職者も活躍しています。今後も女性が長く働ける環境をさらに整えていきます」。

業務管理部長　今村辰一さん

仕事と育児の両立支援について、従業員と話し合いの場を持っている

終わりがわからない介護の問題は、休業年数の規定を軸に運用方法は臨機応変に。

■ 株式会社 PROTECA

先に介護休業の制度を定め、利用できることを告知。

会社を辞めざるを得ない理由をなくすことが、働きやすい環境に繋がるという基本的な考えのもと、産休や育児休業制度に加え、介護休業制度にも前向きに取り組む同社。「介護休暇申請の実績はありませんが、制度があるだけでなく、どう実態に即した運用をするかが大事だと思っています」と社長の諸井さん。介護休業に関しては、平均介護年数が4.8年というデータに基づき、同社では5年間の休職を制度として規定。これも原則5年としているだけで、事情によって、柔軟に対応する予定だと諸井さんは語ります。

フレキシブルな制度運用で、個別対応の働き方を提案。

「子育てと違い、介護は終わりが見えません。規定の介護休業日数を使い切ってしまった場合や、介護が5年以上に及んだ場合などいずれも、本人と相談し、希望に合った働き方を一緒に考え、運用していきたいと思っています。いったん退職した後の復職ももちろん認めています」。重要なことは、会社としっかりコミュニケーションを取ること。介護のためにせっかくのキャリアを終わらせることはお互いにデメリットでしかありません。可能な限り個人の事情に寄り添う制度運用を目指していきたいと諸井さんは話してくれました。

子どもたちの好奇心を育む体験学習

いつも子どもに寄り添う保育を行なっている

働きやすい環境は、個々の事情で異なるため柔軟な対応が長期雇用を可能にする。

■ 株式会社 ラフタニワ・プリンシパルオフィス

役所への申請時など直行直帰もでき、とても配慮してもらっています。

フルタイムに戻る際に出勤時間を後ろ倒しに。

入社8年目、倉知さんは同社で初めて育児休業・短時間勤務制度を利用。お子さんが1歳4カ月になるまで育児休業を取得し、9時30分～17時の短時間勤務で復帰。お子さんが4歳になるのを機に、2019年4月からフルタイム勤務に戻す予定です。「こども園に預けられるのが8時30分からで、子どもがぐずったりすると、9時の始業に間に合わないことがあります。その代わり、夜は19時まで延長保育が可能なので、始業と就業を15分ずつ後ろ倒しさせてもらえるよう、社長に相談し、了承してもらえました」と倉知さん。

情報の共有化で休みも取りやすく。

「小さな子どもがいる暮らしの中で、朝の15分は本当に貴重で、ありがたいです」と倉知さんは語ります。子どもの保育参観などの行事や通院のための有給や半休の取得についても、グループ全員のスケジュールを一元化しており、他のスタッフと情報を共有。突然の休みでも、お互いにサポートし合い、休みが取得しやすい雰囲気です。「今は、周囲のスタッフに助けてもらうことばかりですが、その分仕事で恩返しをしたいと思っていますし、後輩が同じ状況になったら全面的に応援したいと思っています」。と話してくれました。

倉知真理さん

多数の女性が活躍している

育児、介護、さらに病気治療と仕事との両立に向け、就業規則を改定。

■ えぷろんフーズ株式会社

経営理念に共感できる業者に保育を委託しています。

通院しながら働けるよう就業規則の改定を検討中。

同社では、両立支援の一環として、病気治療との両立に向けた就業規則の改定を検討しています。年1回の社員面談を通じて、現状や要望をヒアリング。社会保険労務士とも相談しながら、勤務日数や休業中の給与などの条件について、これから詳細を詰めていく予定です。「これまでに介護を抱える従業員から、勤務日数を週3日とする短日勤務の申請があり、運用実績もあります。この実績の延長として、病気治療との両立も可能となるよう、就業規則の改定に早急に対応していきたい」と河合さんは話します。

従業員の声を聞き、実現可能な施策を考える。

両立支援の実績として、同社では正社員もパートスタッフも利用できる自社の託児所を設置しています。契約する勤務時間に応じた保育料で上限も設定し、お盆と正月以外は無休。特に日曜勤務の人に喜ばれているそうです。パートスタッフが多い同社が、短時間勤務でも子どもを預けられれば働きたいという声に応えた形です。「介護も病気治療も1人ずつ状況が異なりますので、個別対応しながら、体制づくりを進めていきます。こうした取り組みによって長く勤めてもらえれば、お互いにいいことですから」。

代表取締役社長　河合岳史さん

子どもたちが伸び伸びと遊べるスペースも自慢

良い仕事は元気な会社から。従業員の健康を考えることは会社の役目です。

健康経営にも環境整備にも従業員自身が深く関わることで意識を変える。

■ トヨタテクニカルディベロップメント株式会社

毎日の食の見直しから取り組みました。

人材は人財なり。従業員の健康を考え、社員食堂から改変。

知的財産と計測制御の2事業からなる同社は、人が財産。この企業特性から、従業員の健康を重視し、健康経営に積極的に取り組んでいます。「健康経営の取り組み機運が高まった背景には、会社再編による従業員の平均年齢の上昇があります。病気を患ったという人の話がよく聞こえてくるようになり、会社としても何か取り組みが必要だと考えたからです」と語る田中さん。

まず取り掛かったのは多くの従業員が利用する社員食堂の見直しでした。それまでは、カロリー過多なメニューが多く、オフィスワークが中心の同社の従業員には不向きなものでした。そこで従業員も試食会などに参加し、健康面や味などを考慮した上で、全面的にリニューアル。変更後はヘルシーなメニューが増え、女性従業員にも好評だそうです。また健康経営に積極的に取り組むにあたって、まずは活動量計を無償貸与しました。活動量計によって、その日の歩数や消費カロリーが分かり、社内にある血圧計や体組織計を使って、連動して管理することで、意識的に歩く人が増えました。さらに、歩数イベントを開催し、部対抗でゴールした人数を競うことにより、ますます盛り上がりを見せています。

プロジェクト発足により、従業員が会社を変えていく。

「社員がつくる会社」を具体化するために発足した「みんなで笑顔プロジェクト」。メンバーは会社の変革に関わりたいという上位資格者を中心に、立候補と指名により選出。福利厚生のみならず、働き方の見直しも従業員で考えていこうというプロジェクトで、具体的にはコアタイムのないフレックス制度、年次有給休暇の連続取得・アニバーサリー休暇制度の導入、従業員でつくるイベントの開催、全社無線LANの設置など、「こうなればいいのに」という従業員の声に応えるものでした。

人事部安全健康推進室　室長　田中正浩さん

「現在、みんなで笑顔プロジェクト自体はいったん終了していますが、従業員の意識調査からは、自分たちで会社を変えていこうという意識が高まっていることがわかり、この会社で働き続けたいと答えた従業員が増えたことは、大きな成果だと考えています。また課題が見つかればプロジェクトを立ち上げます」と、田中さんは語ってくれました。

野菜をたっぷり使ったヘルシーメニューが並ぶ社員食堂

従業員でつくるイベント「全社ボウリング大会」で始球式を行う社長

健康に関わる情報発信拠点を設置。安心して働くための心の拠り所に。

■ 株式会社 FTS

健康経営の方針に基づき健康センターを開所。

会社の基本理念である「社員の幸福」を実現するために、“元気な会社、元気な社員、元気な家族”をスローガンに掲げ、1.環境整備 2.全員参加活動 3.個別活動を3つの柱に、2017年4月に健康情報発信拠点「@WARM」を開所。食事・運動の習慣化を目指す「スマイルチャレンジ7」、InBodyによる体のチェックやストレスチェック後の個別面談などの活動を推進しています。「特にメンタルヘルスには力を入れており、@WARMには看護師や保健師、カウンセラーがいます。相談できる場所ができたことが嬉しいという声が多くあります」と健康経営グループリーダーの加藤さん。

病気治療との両立をサポート。ガン治療を今後の課題に。

安心して働き続けられる会社を目指し、病気治療との両立支援も構築。病気やケガを理由とする休職は、3年間認められており、復職時には本人と現場、産業医の三者で話し合い、病後に無理なく働けるよう、環境を整えています。従業員に温かい！という感想が寄せられているとか。「今後想定される課題はガンなどの病気治療と仕事を両立する従業員のサポートです。予後を大切にしていきたいと思っていますので、両立支援システムのようなものを作っていきたいと考えています」。今後の取組みに従業員の関心も高まっています。

カウンセリングの様子

筋肉量など体のチェックができる「InBody」も設置

メンタルヘルスに焦点を当て、個人面談、専門知識の取得、産業医の設置と様々な方法で「話しやすい雰囲気」を作る。

■ 株式会社 BEX

管理部課長　櫻井ひろみさん

新人との面談を定期的に行なっている

全員の勤務状況を正確に把握。問題があれば迅速に対応。

9割以上が技術職という（株）BEX。客先での重要な仕事が多いため、特にメンタル面のサポートを重視しています。入社2年目までの新人に対して、配属後3ヶ月間は同社の管理部スタッフが客先に行き、面談を行っています。この場で直接悩みや要望などをヒアリングしますが、同時に勤怠表から、欠勤状況や時短勤務者の勤務延長の頻度、有休取得と残業の状況など、個々の勤務状態を把握。疑問に感じた時は、すぐに客先にヒアリングを行い、社員の状況把握に努め、場合によっては客先との調整も含めたフォローを行います。

良好なコミュニケーションが働く意欲も向上させる。

2010年からは、「メンタルヘルスマネジメント」の資格取得を役職登用の要件にしました。「これらの取り組みにより、従業員が作成する月報の内容が変わりました」と櫻井さん。「以前は悩みごとが多かったのですが、今は業務改善提案など、前向きな姿勢が感じられます。回答は上長と役員も書き込んでいます」。この取り組みを始めてから退職者が減り、コミュニケーションも良好になったと。「産業医もおり、自分が伝えやすい方法を選んでもらえます。話しやすい雰囲気づくりが大切です」と櫻井さんは語ります。