

令和元年度
豊田市はたらく人が
イキイキ輝く事業所表彰



令和元年度 豊田市はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰 表彰式

豊田市が、ワーク・ライフ・バランスの推進をはじめ、誰もが働きやすく、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、今回の令和元年度で第7回目となります。令和元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）。

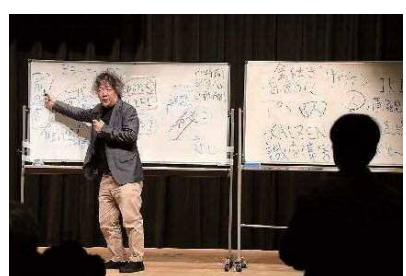
（ただし関係法令などに重大な違反がないこと）

○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）



毎年、表彰式を開催しています



今年度は表彰式後、働き方改革に関する講演会を開催しました

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求職者向けにPRします。

○事例集や市HPで取組を紹介するほか、ポスター・チラシや市が使用する封筒などで受賞事業所を紹介します。

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。
 名刺のほかHPや求人広告など、イメージアップに広くご活用いただけます！(期限はありません)



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



休暇の取得推進



コミュニケーション

令和元年度 受賞事業所一覧

【中小規模事業所部門】

◆イキイキ大賞

豊田煙火

主な事業 煙火製造、販売
住所 豊田市山中町秉越714-1
TEL 0565-42-1141
HP <http://toyotaenka.co.jp/>



ひまわりネットワーク

主な事業 登録一般放送事業、電気通信事業
住所 豊田市若草町3-32-8
TEL 0565-35-3311
HP <https://www.himawari.co.jp/>



【大規模事業所部門】

Kojima 小島プレス工業株式会社

主な事業 自動車部品製造業
住所 豊田市下市場町3-30
TEL 0565-34-6868
HP <http://www.kojima-lns.co.jp/>



Trinity トリニティ工業

主な事業 漆装設備設計・製作・施工
住所 豊田市竹本町1-9
TEL 0565-24-4800
HP <http://www.trinityind.co.jp/>



【中小規模事業所部門】

◆イキイキ優秀賞

株式会社 豊田ほっとかん

主な事業 介護事業
住所 豊田市本新町7-48-6
TEL 0565-36-3000
HP <http://www.toyota-hotkan.jp/>



【大規模事業所部門】

愛知陸運 株式会社

主な事業 自動車部品輸送
住所 豊田市前林町住吉32
TEL 0565-55-1300
HP <http://www.ainiku.co.jp/>



株式会社 協豊製作所

主な事業 自動車部品製造業
住所 豊田市トヨタ町6
TEL 0565-28-1881
HP <http://www.kyohosss.co.jp/>



【中小規模事業所部門】

◆イキイキ賞

社会福祉法人 志楽園福祉会 猿投の楽園

主な事業 介護事業
住所 豊田市加納町向井山9-1
TEL 0565-41-6511
HP <http://shirakuuen.or.jp/>

株式会社 ティムス

主な事業 自動車部品製造業
住所 豊田市次見町岩花1067-17
TEL 0565-75-3200
HP <http://www.tims-corp.co.jp/>



株式会社 旭会 くらがいけ・アメニティ豊田駅前

主な事業 介護事業
住所 豊田市萱多町12-170
TEL 0565-34-0002
HP <http://asahi-kai.jp/>



ホームエックス 株式会社

主な事業 環境サービス業
住所 豊田市松ヶ枝町3-30
TEL 0565-33-2468
HP <http://www.homeex-co.com/>



【大規模事業所部門】

日本ガスケット 株式会社

主な事業 自動車部品製造業
住所 豊田市緑ヶ丘5-14
TEL 0565-71-5900
HP <http://nogkt.co.jp/>

八甲 株式会社 京和カントリー倶楽部

主な事業 ゴルフ場運営
住所 豊田市中立町井ノ向7-1
TEL 0565-98-3535
HP <http://www.kycwa-country.co.jp>

株式会社 トヨタ中央自動車学校

主な事業 自動車教習所
住所 豊田市三軒町8-18
TEL 0565-32-0555
HP <http://www.tcds.co.jp>

三井屋工業 株式会社

主な事業 自動車部品製造業
住所 豊田市三軒町3-1
TEL 0565-31-1105
HP <http://mitsuya.jp/>

※50音順

職場風土

case
01

共に働くために 互いの思いを知り、より働きやすい職場づくりを

有限会社豊田煙火



「経営指針書」で思いを共有

従業員の声を採用にも反映

従業員3人、代表取締役の青山さんを含めて4人という小規模ながら、従業員にとって何が必要か、より働きやすい職場となるにはどうすべきかを考え、さまざまな取り組みを行っている(有)豊田煙火。毎年作成される「経営指針書」には、会社の概要や歴史、前年度の振り返りや売り上げの推移とともに今年度の方針が示され、全従業員に配布しています。従業員が社長の考え方や思いに触れ、会社の経営状況まで知ることができ、労使が共に働くという姿を目指して制作されています。

また、採用面接が従業員参加で行われるのも、「共に働く」ための取り組みのひとつ。青山さんは、「面接で大切なのは、その人の人となりを知ること。一緒に仕事をするのはもちろん、一緒に心地よく過ごせる人なのかどうか、多くの時

間を共に過ごす従業員の意見も大切にしたい。小さな会社だからできるメリットだと思っていました」と語ってくださいました。

「ファミフレ」や「トモニン」など ワーク・ライフ・バランス実現への取り組みを 積極的にアピール

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みは他にもあります。「愛知県ファミリー・フレ

ンドリーエンジニア」に登録し、仕事と生活の調和を図る姿勢を打ち出したり、厚労省により開設された女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」に登録し、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進のためのシンボルマーク「トモニン」を活用するなど、自社の取り組みを積極的にアピール。企業の魅力を伝えただけでなく、従業員の意識啓発、職場の風土づくりにも役立てています。



代表取締役 青山豊さん

職場風土

case
02

「安心して長く」働くことができるよう 地域密着の社風ならではの、柔軟な対応

ひまわりネットワーク株式会社



制度を設け、活用する

新たなニーズへの気づきでステップアップ

キーワードは、「安心して長く」働くことができること。するためにどのような制度や取り組みが必要なのか、ということを念頭に、さまざまな施策を推進しているひまわりネットワーク(株)。男性の育児休業の取得促進や、勤務間インターバルなど新たに制度を設けるだけでなく、介護や傷病による休業などに対しても既存の制度を活用しながら個々の状況を加味して柔軟に対応しています。また、制度の利用者から

の意見や要望を次の制度づくりにつなげることで取り組みがステップアップしていると実感されています。岩崎さんは「従業員が安心して長く働いてもらうために、会社としてどのようなフォローができるか常に考えてきた成果だと思います。ご家族からも会社を好きだと言っていただける方が多く、地域密着で一人ひとりのお客様を大切にしてきた弊社ならではの風土だと思います」と語ってくださいました。

グループ共通の学びの場を新設 交流とディスカッションを成長の糧に

今後、グループ会社で共有の教育の場を設け、交流をより密にすることで、グループ一体となって更なる成長を目指す取り組みが始まろうとしています。「例えば入社4年目となる若手従業員がディスカッションを行い、会社としてどのようなチャレンジができるのか、新たな企画やビ



総務部 係長 岩崎祐介さん

ジョンを発表してもらうようなプログラムを予定しています。同じ職層同士でも、会社や所属が異なるれば考え方も違い、新たな意見に触ることができます。どれだけ気づきを得られるか、得られた気づきをどう変化・成長に活かしていくのかが課題になると想っています。2020年度からの新たな取り組みですので、従業員の声も聞きながら進めていきたいと思っています」。



職場風土

case
03

大切なのは、「和」と「コミュニケーション」 誰もが自信とやりがいを持って働くことができるよう

小島プレス工業株式会社



労使が共に取り組み

意見をぶつけ合う「働き方検討委員会」

社は「和」の表す通り、家庭の和・企業の和・仲間や地域の人々との和を重視してきた小島プレス工業(株)。近年、自動車業界が大変革期にあると言われ、抜本的な変革が求められる中、改めて和を意識し、より密なコミュニケーションの図れる雰囲気づくりに取り組まれています。トップ自ら掲げたキーワードは、「明るく楽しい職場」。「明るく楽しい」とは、単にワイワイと賑やかに仕事をするということではなく、上司と部下、仲間同士、誰もが交流しやすい環境で、自信とやりがいを持って仕事ができる状態のことを目指しています」と角野さん。

まず、以前から行われていた職場懇談会を引き継ぐ形で「働き方検討委員会」を立ち上げ、年に3~4回の実施を月1回に変更。より現場の声を吸い上げやすいように、より働く人の実態に寄り添えるようにと、協議のスタイルやテーマの選定は各部署ごとに任せています。「課題解決のために意見をぶつけ合い、労使が一緒になって真摯に取り組む、そんな姿勢が各部署で見られます。継続していくことで取り組みを深化させ、さらに声を挙げやすい雰囲気となってほしいですね。今後は、良い活動事例は横展開して他部門にも広げられるよう、総務人事部がファシリテーターとなる必要性を感じています」と語ってくださいました。



「明るく楽しい職場」を目指して、各職場でコミュニケーションの活性化を図っている

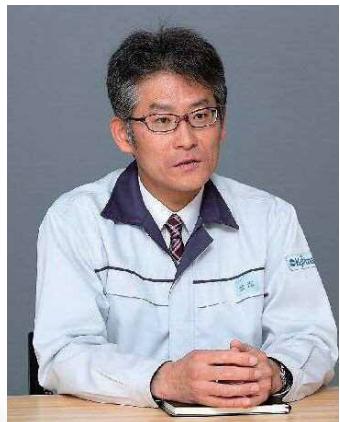
見えてきたのは、一人ひとりの「顔」

多様な働き方を選択できる企業へ

こうした働き方改革の取り組みや会社の姿勢などは、社内報でも社員に紹介されています。2017年6月には、働き方改革の第1回目の特集記事を企画。働き方改革の概要やねらい、企業の目指すべき姿について、担当役員と労働組合との座談会を行い、働き方について共に考えていくという思いを発信しました。その他にも、2016~2018年で全24回掲載された「シャイニングウーマン」では、グループ会社で活躍する女性の様子を紹介するなど、

多彩な取り組みを周知するためのツールとしても利用されています。

「働き方改革に関する取り組みを通して見えてきたのは、『社員一人ひとりの顔』」と語ってくださったのは金海さん。「働き方と一口に言っても、個々の目指す働き方は実際にさまざまで、仕事の達成感、待遇面など、求められる働きがいもさまざまであると分かりました。個々の働きがいに会社がどう応えていくか、多様な働き方を選択できる企業となるべく試行錯誤を繰り返しています」。



総務人事部 人事課 課長
金海和宏さん



総務人事部 次長
角野浩二さん



制度や取り組み事例、会社の思い出や方向性などを社内報で紹介



ワーク・ライフ・バランスで笑顔を創るために 「会社の持続的発展」と「みんなの笑顔の創出」に向け労使が共に推進

業務の効率化と人間力向上、 付加価値の高い業務へのシフトに注力

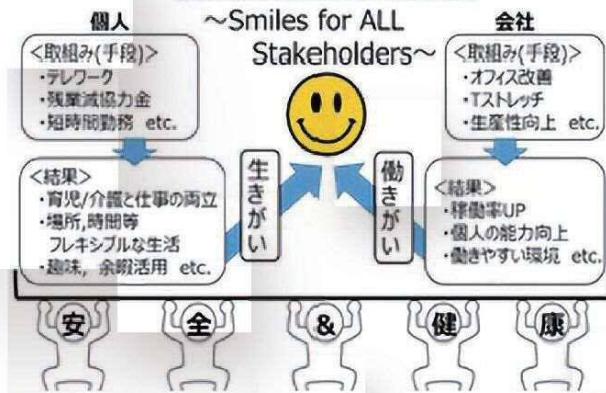
企業として目指すべき姿を表した「VISION 2020」。2016年4月に策定され、「お客様の期待を超える会社」になるためにという思いを念頭に、デジタルエンジニアリングの革新と、従業員や取引先など関わるすべての人々の笑顔を創ることを理念として掲げました。笑顔を創るためにには、効率化により生産性を向上し、時間や資金などのリソースを捻出し、残業低減や人材育成、家族と過ごす時間などに使おうというのが、活動の主な道すじです。まずは業務の効率化を図るために、会議時間短縮や残業時間低減、年休取得の推進に取り組みました。そして自己研鑽をサポートする仕組み「T-ストレッチ(研修助成金制度)」も制定。資格取得、知識・知見習得はもちろん、目標に向かって努力するという人間力向上もサポート。小集団で活動することで、チームワークやコミュニケーションの向上も意図しています。

さらにもう一段活動を加速させようと2017年にスタートしたのが「働き方改革委員会」です。社長を委員長に役員・部長が参加、デジタル技術・ツールを活用して自働化、パッケージ化、マルチスキル化などを進め、より付加価値の高い業務にシフトしていくことがねらいです。

2018年からはさらに、女性の活躍やテレワークの導入など、柔軟な働き方の周知と推進にも注力。また年に1回実施しているモラルサーベイ(従業員満足度調査)に加え、働き方改革に関するアンケートも組合と共に実施。従業員皆さんの意見を吸い上げ、フィードバックを行い、実行したアクションについても報告するなど、従業員の声が届いていることもしっかりと伝えてきました。こうして、従業員は自己研鑽に励み自分事として活動に参画し、会社は制度を整えより働きやすい環境づくりに取り組むことで、労使が共に働き方改革を進めてきました。



『働き方改革 = WLB』の実現



多様な選択肢から選べる働き方を 満足度の向上も課題

「工場での生産ラインの立ち上げなど、作業服を着てヘルメットをかぶって…という従来のスタイルでは男性メインの職場というイメージもあるかと思いますが、ARやVRなどの新しいツールを使うことで仕事のやり方を変えられると思います。デジタルで行う業務も多く女性が活躍できる素地もありますし、テレワークなどの多様な働き方も含め、ダイバーシティ推進もできると考えています」と語るのは谷川さん。「今後のステップとしては、従業員一人ひとり、業務内容、ライフスタイルに応じて、より多様な選択肢の中か

ら働き方を選べるようにしていきたいと考えています。働き方改革の根幹にあるのは、みんなの笑顔を創るということ。従業員一人ひとりが充実した人生を過ごしていくよう、これからも取り組んでいきます」。



コーポレート総括部 人事室 室長
谷川直之さん

職場風土

case
05

健康経営を推進し より働きやすい環境を整備する

トリニティ工業株式会社



健康経営とは従業員と その家族の全員が豊かであること

「安全は経営の根幹である」との方針のもとで「安全なくして作業なし」を合言葉に、会議やミーティングの前には必ず「我々は、安全ルールを守り、守らせます」という安全唱和を行い、すべての従業員が日々安全作業を心がけているトリニティ工業(株)。2019年9月に社長自らの「健康宣言」を発信されました。「会社にとって最も重要な財産は従業員であり、その家族も含めた全員が心身ともに健康で豊かな生活を送ることが『良い品』『良い仕事』を創造する原動力となります。その原動力により『お客様のよろこびと感動』を生み出し、社会貢献に繋がるものと考え、明るく楽しく元気よく、いきいきと働く会社づくりを推進しているとの考え方から、人事グループが主導し、より働きやすい環境づくりに取り組んでいます」と前田さん。

まずは、モラルサーベイ(従業員満足度調査)により多く寄せられた福利厚生を見直してほしいという意見のもと、選択型福利厚生制度カフェテリアプランのサービス拡充を実施。さまざまなジャンルから福利厚生を選んで受けることができるシステムにより、従業員のニーズに応えるかたちへと進化しています。「私はスポーツ観戦が好きなので、主に甲子園の観戦チケットにカフェポイントを利用します。その他にも車検や住宅賃貸、防災グッズの補助などの生活用品にも使えて重宝しています」と、目黒さん。前田さんは「社員食堂の利用券に毎日使用し、私だけでなく妻も私の昼食を気に掛けず



経営企画部 企画室 人事グループ グループリーダー 前田高宏さん(右)
中村尚世さん(中)、目黒識貴さん(左)

に済むので助かっています」と。また「私は家族旅行に行くことを楽しみにしていて、旅行だけに絞ってカフェポイントを積み立てています」と、中村さん。従業員だけでなく、その家族も恩恵を受けられる仕組みづくりが福利厚生サービス拡充の鍵となっています。

有能な人材が 長く働き続けられる会社を目指して

「人事の取り組みとしては、男女や理系文系を問わず積極的に採用を進めています。継続的に人材を確保していくことが、より良い未来に繋がると考えているからです」と前田さん。また、ダイバーシティへの意識が高ま

る時代において柔軟な働き方ができるように試行錯誤され、近年は苦労のすえ生み出した制度の利用が浸透・定着したため、育児・介護による離職者は減少し、制度の普及を実感されています。

目黒さんは、「近年では女性従業員も飛躍的に増え、職場全体の雰囲気は明るく伸びやかです。そういった風通しの良い風土が今後も根付くよう、女性を対象としたセミナーを導入しました。女性がいくつになっても健康であり続けるために、女性特有の病気への理解を深めて啓発するセミナーです。人事においても有能な人材が長く働き続けることのできる会社を目指して、今後も働き方改革に邁進していきます」と語ってくださいました。



経営企画部 企画室 人事グループ
目黒識貴さん



推進体制

case
01

ESなくしてCSなし 制度づくり、風土づくりに積極的に取り組む

ニーズを把握し制度づくりに活かす 「従業員満足度調査」

「お客様に喜ばれるサービスを通じて、地域社会に貢献する」を、基本理念のひとつに掲げているひまわりネットワーク(株)。「お客様の満足度を上げるために従業員の満足度向上も必要である」という考え方から年に一度実施されているのが、「従業員満足度調査」です。会社に対する意見や業務の内容・ボリュームなど



総務部 係長 岩崎祐介さん

についてWebで回答する形式で行われ、吸い上げた意見や要望に対し優先順位をつけて取り組んでいます。年度比較も行うなど、ニーズの把握・変化に丁寧に対応することで、従業員が満足して働くことができる仕組み・制度づくりに注力しています。

「男性育休100%宣言」! 実績増と風土醸成に効果あり

女性従業員の育児休業取得、復職率は100%。その一方で、男性は育児休業を取得しにくい環境だという懸念があり、改善するためのきっかけとしてトップによる「男性育休100%宣言」を行いました。「2019年4月の宣言以来、4人の男性従業員が育児休業を取得・取得予定となっており、宣言が取得を後押しできたのではと考えています。各部署の支援のお陰で、制度の認知・理解も非常に進んでいます。実は

ひまわりネットワーク株式会社



SOCIAL Trends

男性育休100%宣言

宣言



(株)ワーク・ライフバランス社が主宰する「男性育休100%宣言」

私も育児休業を取得予定なんですよ」と、岩崎さん。実績ができるにつれて風土も醸成しさらに利用が促進され…と、いい循環に繋がっていくことも期待されています。

推進体制

case
02

意見の吸い上げとニーズの把握。見えてきたのは、 お互いの思いを伝え合い、歩み寄ることの大切さ

アンケートで認識のズレを見る化 継続することで対応策も見えてくるように

働き方に対する社員のニーズを把握し、より良い制度や雰囲気づくりに反映するべく労働組合主導で「イキイキ職場アンケート」を実施。2018年には、4・7・11月に実施され、全ての社員が仕事や職場に関する同じアンケートに5段階で回答。回答に応じて配点・数値化を行い、数値の開き具合で上司と部下、社員間の認識のギャップや気持ちのズレ、隠れている問題などを見える化するという意図があります。このアンケートを定期的に行うことでのギャップやズレが埋まってきた事象が分かるだけでなく、それを埋めるための効果的な対応策も見える化されてきています。

アンケート実施当初は、結果だけを見て意見の相違や乖離に自信を無くす人も多かったのだとか。金海さんは「足りないところを直していくこ



総務人事部 人事課 課長 金海和広さん

うと前向きに活動する人が多く、お互いに歩み寄れる関係を構築してきました。今後も労使が協力して定期的に行っていくことが大切だと感じています」と語ってくださいました。

顔を合わせ本音で話す1時間 対話から生まれるモチベーション

また、勤務時間内に通常の業務とは区別して、社員の資質向上を目的に講演会などを開催していた「有効活用時間」は、長期テーマでも

小島プレス工業株式会社



上司と部下が直接対話し、本音で詰り合う

ある「対話と参加」、コミュニケーション重視の原点に立ち返るべく軌道修正。2019年は各課ごとに上司と部下が直接対話をする場として、意見の吸い上げとニーズの把握に用いられました。膝をつき合わせて本音で話すからその気づきが多く、設けられた1時間という枠を越えて熱く語り合うこともあったそうです。「自分の意見を聞いてもらえる場があることが励みになっているようです。直接顔を見て思いを伝え合う時間が需要とされていたのだと手ごたえも感じています」。

推進体制

case
03

情報の管理と、コミュニケーションの活性化 デジタルツールでオフィスを笑顔に



デジタルサイネージで情報発信

管理にも環境美化にも貢献

2017年に発足した「Office EGAO W/G」では、「オフィスを笑顔で満たそう」を合言葉に理想のオフィス実現に向けて活動するなかで、情報伝達ツールとして「デジタルサイネージ」を導入しています。元町オフィスの2Fと3F、中央フロア・北フロアの入口に設置され、オフィスを訪れる人が最初に目にする会社の顔となっています。「オフィスが明るく風通しのいい雰囲気になるように、遊び心を取り入れたいという思いがありました。ペーパーレスでオフィスに散在していた掲示物を集約でき、環境美化も図れ、掲示期間の設定・管理も容易です」と語るのは、事務局の橋さん。事務局は機器の管理を行うIT部門と、運用ルールや内容などを決める総務部との2グループからなり、情報をデジタルデータで集約し内容を検討、原則2週間の期間を設け

て掲示を行っています。

一方通行ではない情報のやりとり 交流を密にするツールとして効果あり

掲示される情報は、自社製品の紹介や、年次有給休暇取得キャンペーンなどの総務からの業務連絡、部活動のお知らせまでさまざま。紙で掲示していた頃はどの情報にどんな反応があったのかまで把握できていませんでしたが、現在は事務局で情報を集約・管理できている



コーポレート総括部 人事室 人材開発G
橋好さん

ため、反響もわかり、問い合わせにもスムーズに対応することができます。現在は元町オフィス・広瀬オフィスで展開中で、今後は本社(福岡県宗像市)でも導入予定です。「掲示が終わった情報はPDF化して社内ポータルサイトに掲載しているので、再度確認することもできます。一方通行の案内ではなく、催事や部活動などへの参加のきっかけになっている様子もわかります。社内のコミュニケーションが活発になることを目的としていましたので、より活性化していけたらと思っています」。



元町オフィス3F中央フロア入り口の
デジタルサイネージ

推進体制

case
04

全従業員を対象にしたモラルサーベイで 働き方改革の課題と目標設定

トリニティ工業株式会社

専門的なモラルサーベイにより
課題調査と共有を図る

2018年度より人事グループ主導のもと、本格的に働き方改革を行ってきたトリニティ工業(株)では、課題調査と従業員のモチベーション向上のためにモラルサーベイ(従業員満足度調査)の見直しを行いました。以前は社内調査として小規模でアンケートで行っていましたが、より専門的に深度をもたせるためにモラルサーベイを社外の専門業者に依頼。年に1回、全従業員を対象に匿名で行われる調査では、仕事の負担や職場環境、将来性や給与、人間関係や福利厚生に至るまでさまざまな分野の項目を設けWebフォームに入力。従業員の意識水準を確認し、課題を調査します。加えてフリーコメント欄を設け、従業員が自分の言葉で本音や思いを伝えることで意見を吸い上げられるように工夫されています。



経営企画部 企画室 人事グループ
グループリーダー 前田高宏さん

カフェテリアプランの拡充で 潤沢な福利厚生を用意

社内ポスターの掲示でカフェテリアプランの利用促進



うしています。

また、カフェテリアプランの利用促進を管理者会議で呼びかけ、ポスターの掲示やPC起動時のインフォメーション機能や社内報を活用し利用を呼び掛けています。前田さんに働き方改革実行の思いを伺うと「どんな環境であれ、昨年と同等という内容ではいけません。ひとつでも前へ、ひとつでも改善へという意識が良い職場環境づくりにつながります」と語ってくださいました。

case
05

推進体制

社会福祉法人旭会 特別養護老人ホームくらがいけ・アメニティ豊田駅前



「やりがいをもって楽しく働いてほしい」 率先垂範で風土づくり

上司自ら実践・声かけ

ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方

施設長の顔とともに、3児の父としての顔ももつ三井さん。仕事やライフケーストにも積極的に参加する自身の経験も踏まえ、従業員にもそうあってほしいとの思いから、管理者・上司が積極的に声をかけて定時退社や休暇の取得を促し、自らも実践。有給休暇だけでなく、お子さんの夏・冬休みに合わせた長期休暇の取得促進、家族の介護をしている従業員の夜勤・宿直の免除、お子さんの急病による突然的な早退などにも柔軟に対応しています。「介護の仕事は365日24時間休みがなく従業員のシフト管理も重要ですが、個々の事情やライフスタイルに合わせてなるべく希望に添えるように雇用契約を結んでいます。従業員にはこうした体制は浸透していますし、お互いにフォローしようというムードもあります」と三井さん。

地域活動に参加する従業員にも

働きやすさをサポート

また、地域活動への参加を奨励していることも特徴で、自治区役員や子ども会役員など、地域活動に参加する従業員に対しても、定時退社を促したり勤務時間の調整を行っています。「私は『地域福祉活動推進委員会』の活動もしていますが、現役世代にも地域の一員としてまちづくりに参加してほしいと考えています。日々暮らしているまちとの関わりは、とても大切。そのうえで、従業員一人ひとりの『こうだったら働けるんだけど…』という思いに応えたいと思っています」。仕事、家庭、そして地域とのつながりを大切に、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて率先垂範を意識しています。



社会福祉法人旭会
特別養護老人ホームくらがいけ・アメニティ豊田駅前
施設長 三井克哉さん

case
06

推進体制

株式会社協豊製作所



業務の円滑化のための「報連相タイム」と 個々のスキルアップのための「イキイキ勉強会」を導入

業務の円滑化を目指して コミュニケーションを取れる時間を

2014年から働き方改革に取り組み始めた(株)協豊製作所。当時は会議が長く業務が停滞していました。そこで、会議時間を削減し部署内の業務をスムーズにするために、フレックス勤務や短時間勤務の従業員も含めて、全員で顔を合わせられるよう昼礼として30分間の「報連相タイム」を設けました。人事室の報連相タイム

では、まず室長が午前中に開催した部会での進展情報を共有するところから始まります。次にお互いの業務内容の進捗を報告し合い、退社予定時間を伝えます。「お互いの業務内容を知り、誰が何時に退社するかスケジューリングすることで、情報共有や業務の負荷をシェアして一定を保つことができます。なによりも全員が顔を見合わせながら話すことでコミュニケーションが取れ、部署内の雰囲気も良く業務も円滑になりました」と古川さんは笑顔で語ります。

個々のスキルアップを目指して イキイキと学ぶ勉強会

昼礼では、週1回金曜日をスキルアップを目指して学ぶ時間と定め「イキイキ勉強会」を行なっています。人事室では法律と英語をそれぞれの担当者に学んでいます。「今まででは、法律関係や英語はこの人が担当だからと分担されていた内容も、イキイキ勉強会を通じて少しずつでも学び、理解し、みんながスキルアップしていくことで自分の能力を超えて働く意欲を養っています」と古川さん。他にも、仕事だけでなくプライベートの内容も含めた1分間スピーチを行い、職場のコミュニケーションの向上や人前で簡潔に話すことを学んだり、メキシコの工場とのやり取りのためにスペイン語を学ぶ部署など、多彩な勉強会が行われています。「ひとりひとりのスキルアップが会社全体のベースアップにつながり、イキイキと働くことが長く働き続ける意欲になればいいと思います」。



30分間の昼礼「報連相タイム」



経営管理部 人事室
室長 古川豊明さん

成果効果

case
01

制度の認知が進み、実績が増え、やがて「当たり前」の風土に

ひまわりネットワーク株式会社



子育てに参加できる喜び

復帰しやすい環境整備も大切

子育てに積極的に参加したいと思いながらも、男性の育児休業取得の前例がないことや仲間への気兼ねなどで迷っていたと言う小原さん。トップによる「男性育休100%宣言」や上司からの声かけが後押しとなって、男性育児休業取得第1号となりました。半年間の育児休業では、「子どもが日々成長していく瞬間に立ち会えて幸せだなと実感しました。育児も家事も妻一

人で行うのは本当に大変。妻も喜んでくれて、感謝の言葉ももらいました」と語ってくださいました。また、休業前には担当業務を整理して割り振ったり、復帰直前には業務の内容やスケジュールについて上司との面談があるなど、復帰しやすい環境も整っていました。「同僚には取得の様子を聞かれ、関心の高さを実感しています。子どもの話題を介してコミュニケーションも深まりましたよ。2人目の子どもが生まれたので、2回目の育児休業も取得する予定です」と、小原さん。利用者から直接話を聞くことで制度のメリットがよりわかりやすく伝わり、さらに実績が増えて取得が当たり前となるよう期待されています。



メディアサービス部 小原志門さん



総務部 係長 岩崎祐介さん

員の資質を見極める期間としては法律で定められている5年は長すぎるので、1年単位の有期雇用に比べ、定年まで働くことができる無期雇用は安心感も大きいのでは、という思いから、3年でしっかりと人事評価を行ったうえで無期雇用に転換するという取り組みを始めました」と語るのは岩崎さん。直近3年で45人が無期雇用へと転換している実績もあり、「安心して長く働くことができるよう」という同社のコンセプトが形となって表れています。

健康経営

case
01

気軽に、負担なく、健康増進への積極的な働きかけを行う「こじま健康管理センター」

小島プレス工業株式会社

社員とその家族の健康増進をサポート
独自の健診「抗加齢ドック」も実施

社員への積極的な健康増進の働きかけとして、2006年4月に小島健康保険組合が設立した企業内診療所が「こじま健康管理センター」。小島グループの社員・家族を対象に生活習慣改善などの健康相談、運動療法、心理療法などをっています。1Fには診察室や検査室を備え、特に力を入れているのが、日本抗

加齢医学会の認定医療施設として実施している「抗加齢ドック」。筋肉・血管・神経・ホルモン・骨の健康年齢を測定し、実年齢に対して老化の進み具合を診るもので、病的な老化の予防や早期発見・早期治療で健康寿命を目指しています。男性は30歳から5年ごとに、女性は25歳から5年ごとに受診、対象者にはメールで案内が送られるなど、確実に受診してもらえるような仕組みが整えられています。



こじま健康管理センター 事務長 野村孝道さん

楽しみながら運動不足・ストレス解消
OB・OGや家族の利用もOK

2Fには各種機器が設置された運動室があり、トレーニングや運動教室に利用されています。運動教室のプログラムは、曜日別にヨガ・エアロビクス・太極拳の3種目。いずれも1コマは45分ほどで、「勤務後に運動しても、終わるのは19時頃。気軽に参加できますし、健康保険料で



健康年齢を測定して、健康長寿を目指す抗加齢ドックの様子

運営しているので自己負担もありません。運動が苦手だと思う方や40~50代の働き盛りの方にこそ利用してほしいです」と野村さん。

3Fには卓球やウォーキングコースなどのリエーション設備もあり、楽しく身体を動かしながら、運動不足・ストレス解消に役立てることもできます。平日の日中は、小島グループのOB・OGも、土日は社員の家族も一緒に利用可能としています。気軽に負担なく運動を習慣化してもらうことは、健康増進だけでなく医療費削減にも大きく寄与しています。

勤務時間への柔軟な対応と 独自の制度で長く働き続けられる会社に



女性従業員の声を取り入れ

一歩進んだ短時間勤務制度

トリニティ工業(株)では、育児をする従業員の短時間勤務を、法定を大きく上回る小学3年終業までとした制度を設けています。人事グループの目黒さんは、「数年前までは法定通り子どもが3歳になるまででしたが、より多くの従業員に育児休業後、復帰してもらい、子どもと向き合う時間も確保し、仕事と育児を両立し長く安心して勤めてもらいたい」という願いが実現しました。また、出産前の妊娠中の従業員の体調やストレスを考慮し、産前産後休業取得前も短時間勤務を適用することも可能としています」と語ってくださいました。こうした制度の設計には、女性従業員の意見が積極的に取り入れられ、従業員が長く働き続けることができる柔軟な短時間勤務制度としています。

育児と仕事の両立という選択肢を当たり前に持つことができる制度

産前産後休業・育児休業後、3人のお子さんの育児と仕事を両立している中村さん。現在はお子さんを保育園へ送り出した後の9時半から迎え時間に間に合うよう15時半まで5時間の短時間勤務をしています。「1人目・2人目・3人目と出産と復職を重ね



経営企画部 企画室 人事グループ
中村尚世さん

るにつれ、短時間勤務の期間も内容も拡充され、**仕事と育児を両立していける**という将来の見通しが立ちました」と、制度の成長を実感。また、短時間勤務の時間設定は4時間から6時間の選択制となっており、年1回の申請期間に上司と相談して選択することができます。「短時間で働く分、効率良く質の高い仕事をする意識が芽生えました。今後は同じ立場にある女性にも自信を持って育児と仕事の両立をおすすめできます」と、語ってくださいました。

フレキシブルな制度設定で 個々の働き方に柔軟に対応

従業員のキャリア形成を考え、長く勤めてもらいたいという考え方のもと、両立支援の取り組みは育児だけではなく介護も同様。介護休業日数を法定の93日を大幅に上回る1年という期間を設けています。「今のところ介護休業申請の実績はありませんが、私の祖母も要介護となり、介護

は誰にでも起こりうる身近なことで、育児とは違った終わりが見えないことだと実感しました。そのため、個々のケースに寄り添い、フレキシブルな制度活用ができるようにシフトしました」と、前田さん。介護休業日数を使い切ってしまった場合でも働き続けることができるよう、介護短時間勤務も介護終了までと従業員に寄り添った制度に。短時間勤務の就業時間も育児と同様に4時間から6時間までの選択制とし、事情によって柔軟に対応ができます。

使いやすい独自の介護支援休暇

独自の取り組みとして、法律で定める介護休暇とは別に介護支援休暇を導入しています。「対象家族の要介護状態が長期化すると、法定休暇では足りず、制度が生かされたとは言えません。実際に介護をしていると、終わりが見えず経済的にも精神的にも負担になります」と、前田さん。その期間も安心して仕事が休めるように、有給の介護支援休暇を年5日整備し、より活用しやすい制度となるように工夫が施されています。「高齢化が加速的に進む近年は、介護は避けて通れない問題です。働き盛りの重要なポストの人材を確保し続けるために、介護と仕事を両立していける支援制度の拡充もこれから進めていきたいです」と、語ってくださいました。



経営企画部 企画室 人事グループ
グループリーダー 前田高宏さん



働き方改革を遂行する人事グループのメンバー。女性従業員の意見を積極的に採用している

case
02

両立支援：制度の整備・拡充

制度があることに加え、拡充されていることが柔軟な働き方・働きやすさをバックアップ

法定以上の拡充が働きやすさへのメリットに

2人のお子さんの出産など、ライフスタイルの変化に合わせて働き方を変えてきた横山さん。働き方は変わっても、仕事を続けられる制度・環境が整っていることをとてもありがたい感じています。「妊娠中は体調が悪く産休前から休んだり、復帰後も子どもの体調不良など急遽休まなければならないことも、理解のある職場で温かく見守ってもらって感謝しています」。また、



コンシューマ営業部 横山ひのきさん



復職しても育児短時間勤務期間終了後は退職せざるをえないという事例も散見されるなかで、育児短時間勤務制度を小学4年終業までと大幅に延長したこと、育児休業の取得率だけでなく復職率も100%(2015年～実績)。法令以上の拡充が図られていることが働きやすさへの大きなメリットとなり、実績としても表れています。横山さんは「小学校に入学してからの方が時間のやりくりが大変とも聞きますので、小学4年生が終わるまで利用できるのは本当にありがたい。育児短時間勤務で働く人も増えてきましたの

ひまわりネットワーク株式会社



で、誰でも育児と仕事の両立ができるよう、多様な働き方をサポートできればいいなと思います」と話してくださいました。

まずはスマールスタートで働き方を柔軟に選べるように

育児休業や育児短時間勤務制度の拡充に加え、2019年12月からは、近隣の企業主導型保育施設2園と提携、利用をスマートしています。他にも、勤務時間の調整や通院などにほとんどの従業員が利用しているというコアレスフレックスタイム制度や、テレワーク制度などもあります。ライフスタイルに合わせて働き方も柔軟に選べるように、スマールスタートでさまざまな制度の実施やその拡充を検討しています。

case
03

両立支援：制度の整備・拡充

思いに寄り添い、支えるより安心して働くことができる、誰もが働きやすい環境へ

育児休業取得後の復職率は、ほぼ100% 制度の更なる拡充も視野に

産前産後休業・育児休業取得後、9～16時の育児短時間勤務で復職した林さん。小島プレス工業(株)では、育児休業は延長要件なしで2歳まで、育児短時間勤務は小学4年始業までと法定を大幅に超える制度を設けています。「こども園への送迎などフルタイム勤務では難しく、制度を最大限に利用できとてもありがたい。焦りを感じることなく、初めての育児を経験できています」と林さん。上司の柄本さんも、「業務の割り振りや人材の確保など調整は必要ですが、休みを取得しやすい雰囲気、お互いフォローしようという雰囲気があります」と語ってくださいました。

こうした風土もあり、育児休業後に復職する社員はほぼ100%。育児短時間勤務制度の認知・利用も浸透しています。社員の思いに寄り添

い、より働きやすい職場づくりへの思いが伝わってきます。

度を運用しています。

独自の休暇制度も創設 安心して働くことができる環境づくりを推進

今後ニーズの増加が予想される介護休業制度は法定を上回る1年6ヶ月まで拡充。病気治療の通院などには有給休暇の半日取得や既存のフレックスタイム制度の利用で対応していますが、制度の利用が難しい部署もあります。不安を抱える社員が安心して働くことができる環境を整えていくために、制度の整備・拡充の検討が進められています。

また、労働組合の要望を踏まえ2002年に骨髄移植休暇を創設。骨髄移植の際に行われる検査の回数には個人差があることから、1日又は半日単位で1年間に9回取得できる独自の制



産休・育休取得後、育児短時間勤務で復職した林李さん(左)と上司の柄木広則さん



安心して仕事と育児を両立する林さん

case
01

両立支援:施設

採用、早期復職に効果◎ 託児施設を設置し、子育て世代の「働きたい」をサポート その1

株式会社豊田ほっとかん



採用増、意識改革など

保育室の設置がもたらした効果

(株)豊田ほっとかんでは、企業主導型保育事業として「どんぐり保育室」を開設・運営しています。子育て世代の30代の女性に、子どもを預けるところがなく働くことができない人が多いと気づき、幅広い年代の人に働いてほしいという思いから保育室の設置を決定。2018年に開設すると、予想以上の反響がありました。2018年から2019年にかけて、新たに育児中の女性を複数採用したほか、当初1年間を予定した育児休業を半年に短縮して復帰した従業員もいて、保育室の設置が従業員の採用や早期復職にも成果を挙げています。子育て中だから働くことができないのではなく、子育て中でもしっかり働くことができる、そう意識を変えることができたと実感しています。

便利・安心、交流も盛んに

自社運営ならではのメリット

保育室に下のお子さんを預け、育児短時間勤務で働いている横江さん。「水～金曜は9～18時、それ以外は9～16時という勤務シフトに合わせて預かってもらえるうえ、子どもが体調不良でもすぐに様子を見にいけて」と、便利さや安心感を実感しています。

保育室を委託ではなく自社運営としたのは、同じ会社で働く仲間として関わりたいと思ったから。お互いの業務に理解がある仲間だからこそ細かな配慮ができ、業務では関わりのなかった部署の従業員とも接点ができるなど交流の輪も広がり、自社運営は正解だったと考えています。

横江さんは、3歳までとしている育児短時間勤務制度を延長して利用中です。「上の子どもの学童保育のお迎えなどフルタイムでは難しく、上司に相談したところ柔軟に対応していただいています。



ホーム管理室 主任
横江由季さん



同じ職場で働き続けられること、身近で見守ってくれる仲間がいることがありがたい」と横江さん。保育施設が、復職や柔軟な働き方をサポートしています。

case
02

両立支援:施設

社会福祉法人旭会 特別養護老人ホームくらがいけ・アメニティ豊田駅前



採用、早期復職に効果◎

託児施設を設置し、子育て世代の「働きたい」をサポート その2

企業内保育所設置で

採用増、異業種からの転職も

特別養護老人ホームアメニティ豊田駅前が開所したのは、2018年2月。同年4月から、企業主導型保育事業として「保育所しらゆり」も開設しています。利用は平日のみ8～18時、料金は月額一律で雇用区分による差もなく、市場リサーチを行ったうえで周辺の同等施設よりも安価に設定。現在は従業員の子ども5人、地域枠4人の子どもが利用中です。「子育て中は社会との繋がりが薄れ不安を感じる人もいます。子どもを預けられれば働きたいと思っている子育て世代が多いことも実感していました」と、施設長の三井さん。保育施設を設けたことで、子育て世代の採用は劇的に増え、異業種からの転職もありました。保育施設が社会に出るきっかけとなり、採用促進にも大きな影響を与えていたことがわかる結果となりました。

身近で安心して見守れるから

育児休業からの早期復職にも貢献

「子どもはもうすぐ2歳。職場の近くで預けられるので安心できますし、健診などに合わせて休みも取れてありがたいです。いいタイミングで、いい職場と出会えました」と語るのは、酒井さん。育児休業は最長で2歳まで利用できますが、保育所を利用し9～13時の育児短時間勤務で働いています。同様に復職を考えている従業員は他にもおり、保育施設がある

ことが育児休業からの早期復職にも貢献しています。

また、保育所は土日祝休みのため、保育所を利用している育児短時間勤務の従業員も土日祝は休みとなります。フルタイムの正社員とのシフト調整は、助け合いの風土もあってスムーズ。月に3日取得できる希望休の申請で平日を希望する人も多く、不具合はないそうです。すべての従業員に、やりがいをもって楽しく働いてほしい。そのためにより働きやすい職場環境整備に努めています。



看護師 酒井遙香さん



採用促進に繋がった企業内保育所。「具合が悪いときも、すぐに様子を見にいけるから安心です」と酒井さん(右)

多様な人材活躍
**case
01**

性別ではなく、熱意と努力 学びの機会創出に尽力し、伝統文化の継承を

女性の採用に伴い
「誰もが働きやすい職場づくり」を推進

花火という日本の伝統文化を守り次世代に残していくために、若い人材の採用に重きをおいています。現在、3人の従業員はすべて女性ですが、「ここで働きたいという意欲のある人を採用したら女性だっただけ」と、代表取締役の青山さん。女性の採用に伴い、女性にとっても働きやすい職場環境の整備を進めています。例えば火薬を入れる容器は、一つ20kgの重さ



従業員 鶴飼葉月さん

があったものを、一つ10kgにしてより運搬しやすいコンパクトな仕様に変更。女性が扱うことを考えた変更でしたが、これは性別や年齢に関わらず「誰もが働きやすい職場づくり」について整備を進めることにも繋がっています。

**大切なのは、やる気と努力
そして経験を積む機会の創出**

鶴飼さんは、花火を作りたくて就職活動をし、現在に至ります。豊田市と言えば「豊田おいでんまつり」の花火大会が有名ですが、すでに創作花火の玉の製造から打ち揚げまでを担っています。「新人でも仕事を任せてもらえるやりがいがあります。花火を上げていると見ている人の生の声が聞こえ、もっと頑張ろうと思います」と、鶴飼さん。鶴飼さんは大学在学中に「火薬類取扱保安責任者」の国家資格を取得。管理代理者に登用され、その資格を活かしています。「少人数ということもあり、どんどん技術を

教え製作を任せています。性別や年齢ではなく、何事も本人のやる気と努力、そして経験を積むことが大事」と、青山さん。「他市の花火大会を見て勉強もします。今は競技大会には参加していませんが、鶴飼さんが一生懸命頑張ってくれていますので、また競技大会にも出ようかと話しています。人材育成と経験を積む機会の創出に努めながら、文化と技術を継承できる手応えを感じています。



紙を貼り、天日で乾かすことを繰り返す「玉貼り」作業。何重にも貼り重ねることによって玉が強くなり、花火の開き方や大きさが決まる

多様な人材活躍
**case
02**

業務の主力として、若手のフォローに、 シニアや女性の力を最大限に活用

**ニーズにマッチするシニアを積極採用
75歳までの継続雇用も実施**

ホームエックス(株)の主力事業において、男女問わずシニア世代や年代を問わず女性が多く活躍しています。60歳以上の新規雇用者数は、2019年度は84人。65歳以上の従業員数は524人で、半数弱の235人が70歳以上となっています。求められる業務内容や時間などのニーズにマッチしていること、そして「健康であれば、どんどん活躍してほしい」という

思いが、積極的なシニア層の採用に繋がっています。

また、60歳を定年とした場合、法律で65歳まで継続雇用が求められていますが、同社ではシニア世代の活躍の必要性を実感し、個々の意志や体調、そして会社が承認したうえで、75歳までの継続雇用を明文化・実施。社員・パート・アルバイトを問わず全従業員を「ホームエイト」と呼び、一丸となって業務に取り組むという思いを制度として形にしています。

総務人事本部 参事
長谷川満さん
**豊富な経験で若手をフォロー
信頼関係構築にも貢献**

現場で活躍するシニア社員が、若いリーダー社員をフォローする姿もよく見られます。「最前線で働くシニアの皆さんから教わることは多い。人生の先輩に助言をもらいノウハウを学び、若い社員は感謝の気持ちでコミュニケーションが深まります」と言うのは、総務人事本部長の大井さん。本社と現場のパイプ役となるシニアに期待を寄せています。



前職での経験を活かし定年後1ヶ月で再就職した、長谷川さんも、そんなシニアの一員。「現場をまわり、ホームエイトの意見を吸い上げ、小さな悩みでもすぐにフォローする。この気遣いが絆になっていきます。こうしたコミュニケーションを重ねることで、会社を愛する気持ちが大きくなるんですよ」と長谷川さん。人と人の繋がりを大切にすることで、本社と現場の信頼関係構築に尽力されています。

case
01

制度の適用・範囲拡大に柔軟対応 個々に応じて選択肢のある働き方を

ワークスタイルの選択肢が増えると ワークにもライフにも笑顔が増える

(株)トヨタプロダクションエンジニアリングでは、コアレスフレックスタイム、状況に応じて中学入学まで利用できる育児短時間勤務、週に最大4日利用できるテレワークを組み合わせた、多様な働き方が広がっています。

フルタイム勤務の小林さんは、妻に負担が偏りがちな育児にもっと関わろうと、週に1~2日テレワークを利用。事前に業務管理のルール決めを行い、web会議などのツールも利用することで、職場とのやりとりも良好です。「在宅時間が増えて夫婦のコミュニケーションが密になり、妻も気持ちに余裕ができたようです」と小林さん。また2人のお子さんの産前産後休業・育児休業後、育児短時間勤務で復職した山崎さんは、コアレスフレックスタイムとテレワークも上手に利用。例えばお子さんの体調不良時には、朝7時に出社。業務の準備をした後、9時前には帰宅して子どもの世話を夫と交代し在宅勤務。始業・終業・業務内容はメールで報告しています。「突発的な場合でも、休むという一択ではなく選択肢があることがありがたい」と山崎さん。「機密情報管理などテレワークが難しいこともありますですが、業務を見直すことで可能なこともあります。まずは上司へ相談してみるといいと思います」。



エンジニア革新部
システム開発室
ITマネージメントG
主任 小林正利さん
この日は息子さんの幼稚園のお迎え

要素技術部 計測・DF技術室
品標・計測システムG 主任
山崎由香さん
早朝7時に出社、テレワークの準備。コアレスフレックスタイムとテレワークを併用して突発的な事象にも対応



意見交換で拡大運用実現 安心して働き続けられる職場に

他にも、結婚で遠方へ引っ越し通勤時間が2時間超となったことで、テレワーク勤務を行っている従業員もいます。退職も考えていたが、会社と意見交換を重ね、機器の整備、就業管理などの準備に努め、週4日・9時~18時の勤務、週1日出社の義務が現状制度の枠組みの見直しによって完全在宅での拡大運用が実現。「辞めたくなかったのでとてもうれしい。テレワークの適用範囲拡大に貢献できたと思います」という声も聞かれました。短時間でも場所が変わっても安心して働くことができる職場環境づくりに、コアレスフレックスタイムやテレワークが大きく貢献しています。

モチベーションの維持・向上がカギ 定年後再雇用制度

定年後の再雇用制度と、さまざまなライフイベントなど就業環境の変化により退社した従業員のカムバック制度でも多様な働き方をサポートしています。定年後の再雇用では、待遇や給与など画一的なプランの見直しを行い、前年度の評価に応じた3パターンを用意。その中から、会社の求める水準と本人の希望も踏まえて、どのパターンに当てはまるのかを検討します。例え



コーポレート総括部 人事室 人事G
山下貴也さん

ば、一定の基準を満たした従業員に対しては、定年前年の役職を継続とし、給与など定年前後の待遇の差を少なくしたり、本人が希望し且つ会社が認めた場合には4時間勤務の「ハーフタイム制」を導入するなど、1年更新で働き方が選択でき、再雇用者のモチベーション維持・向上に努めています。山下さんは、「現在、4人の方が定年後の再雇用制度を利用して定年後も引き続き活躍しています。平均年齢が36歳と若い当社では該当者はまだ多くありませんが、定年後の再雇用の希望は今のところほぼ100%。よい制度になってきていると感じています」と話してくださいました。

結婚、転居、育児や介護など 個々の状況を鑑みてカムバックのチャンスを

従業員の自己都合による退職者のカムバックについては、明確な基準はまだ整っていないものの、退社の経緯や本人の意欲なども踏まえて判断しています。夫の転勤により九州から関東圏へ引っ越し退職した後、再度九州に戻ったことを機に復職した従業員の例がありますが、やむを得ない事情で退職した場合に復職制度があることは、慣れ親しんだ会社でやりたい仕事を受けられるチャンスとなります。「まだ実績はありませんが、育児や介護などの退職・復職についても、個々の状況に合わせて対応を考えたい。仕事を受けられる、安心して働いてもらえる、従業員と会社の双方にとってよりよい制度となるよう整備を進めていきたいです。人材流動化の加速が見込まれる昨今、こういった制度の拡充を通じて、働きたい人に寄り添い、働く人にとっても、会社にとっても本当に良い制度は何か、引き続き考えていきたいです」。

case
02

多様な働き方:時間・場所・雇用形態

有限会社豊田煙火

**共に制度を作り、フレキシブルに活用
信頼関係も構築してワーク・ライフ・バランスを実現**

**経営者・従業員・社労士が一緒にになって
働きやすい職場づくりを推進**

(有)豊田煙火の代表取締役の青山さんは、2005年から「愛知中小企業家同友会」での活動を続け、ワーク・ライフ・バランスの勉強会などにも参加してきました。愛知中小企業家同友会の中で社会保険労務士と出会い、制度・規則の整備、ワーク・ライフ・バランスの推進について影響を受けてきました。従業員が3人ということで法令で定める就業規則の作成・届け出義務はありませんが、「一人でも従業員がいれば就業規則をしっかり整備した上で雇用契約を結ぶべき」というアドバイスを受けたことから、従来の就業規則の見直しを実施。また、育児・介護休業制度の拡充とともに、出勤日・休日の振替や在宅勤務、「年間休日カレンダー」に従業員の要望を反映させるなど、経営者・従業員・社労士が一緒にになって協議をし、さまざまな制度や仕組みを整備。希望があれば、従業員と社労士とで面談する機会も設けるなど、より働きやすい職場づくりに尽力してきました。

**従業員との信頼関係構築が
ワーク・ライフ・バランス実現にも貢献**

従業員の鶴飼さんは「夏の繁忙期以外は

残業がなく、生活のリズムが作りやすいです。年間のスケジュールや天候に合わせて仕事をコントロールできたり、年間休日カレンダーに休日の要望を反映できるなど、ありがたいなと思うところはたくさんあります」と、働きやすさを実感しています。「共に働く従業員は、なくてはならない存在。人を活かし、一緒に信頼できる会社に育っていくためには、いかに仕事と生活の調和の取れる職場で働くことができるかが大事な時代です」と青山さん。愛知中小企業家同友会での学びも活かしながら、従業員一人ひとりを大切にし、信頼関係の構築にも力を入れてきたことが、ワーク・ライフ・バランスの実現に大きく貢献しています。

**天候・年間スケジュールに合わせ
出勤日と休日、勤務時間を自身で調整**

その時々の状況に応じ、従業員が主体的に多様な働き方を選択しています。天候に左右される業務が多いということで、出勤日と休日を振り替えるなど、従業員が仕事と休日をある程度コントロールすることが可能です。例えば、平日に雨が続いているときに、週末土曜日が晴れるとわかれば、晴れの土曜を出勤日にして平日を休日に振り替えることもできます。パート従業員は、通院やお子さんの体調不良などの日の都合や、子どもの長期休暇に合わせて

ある程度長い期間の勤務時間の変更など、個々の事情に合わせて勤務時間を調整することができます。こうした柔軟な対応は、花火大会などの行事予定や生産予定量など、1年間の大まかな作業スケジュールを労使が共有しているからできること。天候と作業スケジュールを照らし合わせながら、フレキシブルに対応しています。

**小さな会社ならではの信頼関係で
在宅勤務にも柔軟に対応**

事業の特性上、山間部に事業所を置いているため、アナログ回線の敷設のみで通信速度が遅く、インターネット環境があまりよくありません。メールの受送信など、従業員の自宅エリアの方が効率が良い業務もあることから、業務内容や家庭の事情に合わせて在宅勤務を許可、業務の始業・終業はメール申告により管理し、通信費用を会社で負担しています。「社用のパソコンを持ち出すことへの懸念もご指摘をいただきますが、従業員のことを信用できなければ共に働くことはできません。小さな会社ならではの信頼関係でOKにしています」と代表取締役の青山さん。小川さんは、「子どもの急病など突発的なことも、柔軟に対応してもらえてとてもありがたいです」と、働きやすさを実感されていました。



従業員の要望を反映させた、年間休日カレンダー



「玉貼り」作業。同社では使わなくなった米袋を再利用し、小麦粉100%の糊を使うなど、安全で環境にも優しい花火づくりを行っている



パート従業員 小川啓子さん



各種制度は経営者、従業員、社労士が一緒に協議

労働時間の削減

case
01

従業員に寄り添いながら、労働時間を大幅削減 ワーク・ライフ・バランス実現への本気度の表れ

株式会社トヨタプロダクションエンジニアリング



マルチスキル化、パッケージ化など 従業員と一緒に取り組みを実施

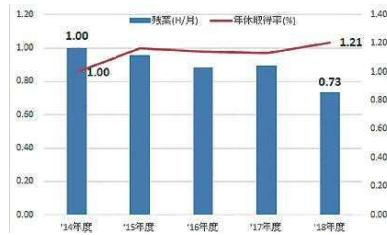
(株)トヨタプロダクションエンジニアリングでは36協定の特別条項の上限を年720時間から年630時間に大幅に引き下げました。労働時間の削減にあたっては、部署転換によって複数のスキルを身につけ業務のフローアップにつなげたり、属人的な作業をマルチスキル化することで個人への業務の集中を回避したり、部署が連携する組織の大括り化をし、業務をパッケージ化し

て負荷調整を可能にするなど、さまざまな取り組みを実施しています。若松さんは、「従業員が主体となって、会社一丸でカイゼンに取り組んだことで、一人ひとりの意識が向上するとともに、企業としての体質も強化されました。そして、結果として計画通りに上限時間を引き下げる事ができました。また、2020年4月からは同上限を年540時間に設定する予定です。これが当たり前の働き方となり、来る大変革期を乗り切るための原動力に繋がれば良いと思います」と語ってくださいました。



コーポレート総括部 人事室 人事G
グループマネージャー 若松武史さん

いという思いからの制定ですが、本制度に込めた思いが、従業員に対し正しく伝えていないのが現状の課題です。「次のステップとして、時間ではなく成果で評価する仕組みへのシフトも検討中です。残業を助長するものではありませんが、資格取得やキャリア形成など、個々の成長を支援できるような仕組みも必要です」と、若松さん。「残業減でも、売り上げや利益が減ることは企業にとって本意ではありません。残業を減らすことと短時間で高品質な仕事をすること、この両輪で進めていくことが大事だと考えています」。



残業時間と有給休暇取得状況について
2014年を1とした場合の推移

労働時間の削減

case
02

残業の把握と業務分散で 多能工化を推進

愛知陸運株式会社



残業時間の可視化を図り 従業員の結束力を高める

残業が常態とならないようにするために、豊田物流センターの管理部門においてまずは残業の可視化に取り組んだという愛知陸運(株)。従業員個々の残業時間をホワイトボードに週単位で書き込んでいくことで時間を管理し、誰が何時間残業しているのかを一目瞭然にしました。「もともと同僚の残業

時間を知らずに業務に当たっていましたが、可視化を行ってからは、残業時間が長い従業員の業務を割り振るようになりました。みんなでフォローし合えば時間も有効に使え、職場全体の結束力も上がっています」と岡本さん。個々が抱える仕事量を分散させることで、必然的に他業務もこなせるようになり、多能工化が進んでいます。今後もより一層の残業削減と職場全体の協力体制に前向きに取り組んでいくそうです。



豊田物流センター センター長 岡本誠至さん

ドライバーの人員増強と 1分単位の労働時間管理

事務員だけでなく、ドライバーの労働時間と環境の整備も進めました。ドライバーの突発的な欠員に備えて、必要な人員の1割にあたる人数をリリーフ要員として常に確保することを目指して大幅増員を計画し、2019



豊田物流センター 宮崎恵梨香さん

年度は約200人のドライバーを採用。人員を増強することで個々の残業時間の削減を達成し、有給休暇の取得日数も増えました。また、「安全管理と労働時間の管理のために、車外だけでなく車内撮影用のドライブレコーダーの設置や、予め適正な輸送時間を設定し、実際の労働時間を1分単位で管理しています」と宮崎さん。こうした取組が従業員のみならず取引先との信頼関係を築く上でも寄与しています。

休暇の取得促進

case
01

休暇の創設でメリハリある働き方とモチベーションの向上を実現

夏季と冬期にそれぞれ5日の休暇を付与

メリハリのある働き方を後押し

高齢化が進む中で、誰もが安心して生活できる地域社会づくりを目指し、高齢者福祉を中心とした総合的なサービスと地域交流の場を提供している(株)豊田ほっとかん。介護の仕事は365日・24時間稼働、交代制で常に誰かが働いており休みが取りづらい仕事ですが、同社では夏季休暇・冬季休暇としてそれぞれ5日の有給休暇を付与しています。「今後の課題は、各5日の休暇を連続して取れるようにすることです。お子さんのいる従業員は特に、夏休みや冬休みなど長期休暇に合わせて連休が取れるといいですよね」と、深谷さん。少しでも休みを取ってリフレッシュし、また元気に仕事をしてほしいという思いから、休暇制度の拡充に努めています。

時間単位の有給取得も○

意欲向上のため柔軟な制度運用

また、有給休暇は時間単位の取得もでき、通院や学校行事、子どもの急病など突発的な事象にも対応することが可能。サービス利用者の満足度を向上するには、従業員のモチベーションの維持・向上が不可欠と考え、制度をフレキシブルに運用することで働きやすい職場づくり



総合事務管理室 室長 深谷奈央さん(左)と、総合事務管理室 淋理穂さん

株式会社豊田ほっとかん



に注力しています。琳さんは、「休みは取りやすいですし、まだ利用者はいませんが介護休業制度なども整っています。介護の仕事はハードワークというイメージがありますが、介護現場の従業員はほぼ定時で終業できています。お互いを思いやるムードがあり従業員同士の仲もよく、いい職場だなという実感を持って楽しく働くことができています」と語ってくれました。



休暇の取得促進

case
02

有給休暇の取得推進で全員が働きやすい風土を築く

有給休暇の取得促進に全員で取り組む

有給休暇の取得促進に徹底的に取り組んでいる(株)協豊製作所。会社と労働組合の絶対取得目標として「有給休暇を毎月1日取ろう!」をスローガンに掲げて取り組みました。2018年度は工場で製造に携わる従業員が有給休暇を取りにくい状況にありましたが、定期取得を推進しようと現場にスケジュールを貼り出し、有給休暇の予定を年間を通じて書き込むようにスケジューリングしました。他の部署でもカレンダーに誰がいつ有給休暇を取得するのか書き込むことで、上司も取得が少ない従業員に声かけを行うようになり、有給休暇取得率は年々増加しています。

フレキシブルな制度運用で全員が働きやすい職場に

「祝日やこども園の行事に合わせて計画的に有給休暇を取得し、仕事と育児の両立を頑張っています」と小林さん。また、3日連続休暇制度があり、連続した有給休暇を取得することが出来ることから、「土日と合わせて5連休を取得し、シンガポールに行きました。仕事へのモチベーションに繋がっています」と真辺



経営管理部 人事室 小林和澄さん

株式会社協豊製作所



さん。有給休暇を計画的に取得していくことで生まれたメリットは多く、従業員からもさまざまな声が聞こえます。制度は、労働組合と従業員の声の双方を聞いて作りあげていくもの。個々のライフスタイルに応じて休暇を取り、結婚や育児など新たなライフステージでも仕事を継続できるようフレックスタイム制度や短時間勤務を利用し、フレキシブルに対応することで、女性だけでなく従業員全員が働きやすい風土をつくりあげています。



経営管理部 人事室 真辺愛菜さん

人材育成

case
01

自己啓発のステージを、社内外に用意 個々の成長をサポートすることが、会社の成長にも繋がる

小島プレス工業株式会社



魅力ある講座、デジタル配信、報奨金など
学びやすい環境づくりで受講者数増

仕事に誇りを持ち、明るく楽しく働くことで、会社も成長する。そんな想いから教育体制にも力を入れています。毎年300件以上の申し込みがある「こじまビジネススクール」は、業務に関する学びを中心に100の講座から学べる通信教育制度で、小島グループの社員は誰でも受講可能。修了すると受講料の補助があり、社員の自己啓発継続をサポートしています。「年間どれくらいの人が、どのような講座を受講・修了したのかを把握しています。ニーズを読み取り次年度の講座選定の参考にもしています」と、人材育成を担当する有田さん。自己啓発以外にも、社内教育のライブ配信やe-ラーニング化も拡大中。遠方拠点やグループ会社の社員もより受講しやすくなり、社内教育受講者数も増えています。

学ぶ人も、教える人も、「共に育つ」
「人間力」アップへの学びにも手応え

「人に教えることで、講師も生徒も共に成長する」という社内「共有」の考え方から、ほぼ全ての社内講座を自前化。技能認定制度、専門知識の補填、県の認定技能や国家資格取得のための講座など約80講座が用意されており、内容に合わせ各種資格を持った社員が講師となって教えています。講師も担当している杉浦さんは、「わかった!」という受講者の笑顔を見ら



任命を受けた知識・技能豊富な社員が講師となり伝承

れるのがうれしい。一人でも多くの成長をサポートして、業務で力を発揮してもらいたい」と語ってくださいました。

「今後は、『人間力』を高める教育もより充実させていきたい。自分の意見をしっかり言うようになったなど、受講者に変化が表れていることを聞き、手応えを感じています」と伊藤さん。情報機器を活用しながら行う教育と、フェイス・トウ・フェイスで行うべき教育とを見極めながら、制度の拡大充実を目指しているそうです。



左から、
総務人事部人材開発課 主担当員の杉浦利幸さん
同部同課の有田美香さん、同部主査の伊藤剛一さん

人材育成

case
02

人事考課に革新的な育成シートを活用し 若手の育成と企業の成長を狙う

トリニティ工業株式会社



自己アピールで伝える
育成シートの起用

2018年から半年毎に、上司と人事考課の面談を行っており、部下のモチベーション向上と目標達成のための方法を共有する場を設けているトリニティ工業(株)。面談は、若手従業員の育成のために開発された「育成シート」を活用。部下が自己申告で各項目を評価し、アピールする形となっています。「育成シートを活用し始めてから、できるようになったことや、何にやりがいを感じ個人の目標を設定しているのか、また、今抱えている課題を聞き出すことができ、部下の本音や思いを汲み取ることができます」と前田さん。人事考課として上司が部下を評価するだけではなく、部下からのアピールも考慮して評価に反映する革新的なスタイルに仕上げています。



上司の前田高宏さん(右)と部下の中村尚世さん(左)

個人のモチベーションアップが
企業の成長につながる

2年目となる育成シートの運用は、部下との面談を通じて回を重ねるごとに本人の成長を知ることができると面談者にも好評のようです。育成シートは単なる評価基準だけではなく、個人の目標と組織の目標をリンクさせ、今後どういったところを伸ばしていくべきかを考える育成ツールとして活用され



経営企画部 企画室 人事グループ
グループリーダー 前田高宏さん

ています。部下も上司も改めて現在の仕事についてじっくり話し合う機会となり、前田さんは「一丸となって自分の良いところを伸ばしていくと前向きになり、モチベーションにつながっています。こうした若手の育成と職場の活性化という好循環が生まれ、人が育ち、企業としても成長していくように今後も人材育成に力を入れ続けていきます」と、語ってくださいました。

評価・やりがい

case
01

永年のマイスター制度で評価軸を設け 従業員のやりがいと業界全体の活性化を創造

愛知陸運株式会社



マイスター制度による

従業員の士気高揚

ドライバーの仕事へのモチベーション向上のために、愛知陸運(株)ではプライベートの無事故も含め、「表彰制度」を設けています。1か月単位では、全ドライバーを対象に、デジタルタコグラフ(デジタル式運行記録計)によりチェックを行い、毎月の安全運転者を優良ドライバーとして表彰。無事故の営業所へは、関係する作業員、管理部門の担当者も含めた全従業員に報奨金として毎月還元されています。また、5年間無事故達成者を表彰するとともに、5年単位の無事故を積み上げていく「マイスター制度」は、ベストドライバーを選出し、帽子着用の星形ワッペンと表彰報奨金が支給されます。「全従業員から感謝と羨望の眼差しを向けられるベストドライバー賞は、安全意識

を高めるだけでなく、士気を鼓舞する役割も担っています」と井上さん。

有能な人材の育成が 運送業全体の活性化を生む

現在の最長ベストドライバー賞受賞者は、星7個を帽子に掲げる35年連続無事故無違反のマイスターです。毎年、5年間無事故を続けた約40人がベストドライバー賞を受賞し、更新していくマイスター制度。受賞率は年々上がり、ドライバーの40%を占めます。定年後には、熟練の運転技術と安全意識の高さを活かし、自社で持つトラック研修センターで若手の人材育成を担う指導役の道もあります。背景にはドライバーの高齢化と人材不足が叫ばれる運送業の苦悩があり、再雇用者の積極的登用やシニア世代の能力発揮にも大いに期待しているからです。「有能な人材が長く働くことができる



人事・総務部 総務グループ 井上理栄さん



5年間、無事故を達成するごとに星の数が増える『マイスター制度』

制度をつくり、若年層の育成にも注力して、運送業全体の活性化に繋げていきたいです。

評価・やりがい

case
02

モチベーションアップで業務品質も向上 やりがいを持って楽しく働くことができる職場づくり

ホームエックス株式会社



やりがいを生む表彰制度

品質向上にも期待

ホームエックス(株)では、独自の社内表彰制度「ホームエックスアワード」を毎年開催しています。永年勤続賞、新人賞、社員がより良い仕事をしていると思う社員に投票する優秀社員賞など、さまざまな項目ごとに表彰が行われます。一緒に働く仲間や上司から評価されることで仕事への誇り、モチベーションの向上、定着率のアップの好循環が生まれています。大井さんは、「モチベーションアップのための施策には、『楽しく働くことができる職場をつくりたい』という思いがあります。社員の声を聞き職場環境を整えることで、長く安心して働くことができる人が増えてほしいと考えています。

他にも「創意工夫提案制度」「サービス改善提案制度」など、業務品質向上のための取り組みもあります。ある程度現場に裁量権

総務人事本部 本部長
大井信治さん

を与え、優れた提案を素早く実行し、好事例は表彰とともに他部署にも周知。よい刺激となって切磋琢磨が進み、さらなる品質向上へと繋がることを目指しています。

資格取得や部署転換で 個々の能力向上をサポート

また、資格取得へのチャレンジもサポート。社外の資格取得支援はすでに行っていますが、利用ルールをより明確にし内容の充実を図るべく制度の拡充を進めているほか、社内



代表取締役の餅原幹也さん(右)と受賞者の皆さん

独自の資格取得体制についても整備が始まろうとしています。さらに若手の正社員は、本人の希望や上司との面談を経て3年程度での部署転換を実施。広い視野、幅広い知識やノウハウを得ることで、より個々の能力を活かしてもらえるよう幅広いサポートに努めています。「やりがいを持って楽しく働ける人材、そこから生みだされる質の高いサービスは、会社の強みになります。品質向上や自社の魅力強化にも繋げるべく、教育にも力を入れていきたいです」。

イキイキ賞受賞事業所紹介

経営者や事業所の方針を明確に示し、
キラリと光る取り組みを進めている事業所を、「イキイキ賞」として表彰しました。
ここでは、イキイキ賞を受賞した事業所のメッセージを紹介します。
皆さんの事業所でも、ぜひ参考にしてみてください。

社会福祉法人志楽園福祉会 猿投の楽園

働きやすい環境がモチベーションやサービスの質の向上を生む好循環を実現

全ての従業員のライフスタイル、価値観を尊重した働き方ができることで、気持ちに余裕が生まれ、サービスの質の向上につながります。質の向上につながれば、仕事に対するモチベーションが上がり離職率の低下につながり、更なる気持ちの余裕とサービスの質の向上につながることが働き方改革だと考えます。介護職・非介護職との役割分担やシフトの細分化によるこれまで働く機会が少なかった子育て世代、シニア世代、障がい者への就業提案で新しい層の方々が参画し介護職に余裕が生まれ、レクリエーションの充実や質の向上への取り組みにつながりました。また、有給休暇の計画的取得や月30時間以上の残業の撲滅につながりました。



株式会社ティムス

自分だけの「育休復帰支援プラン」

育児休業を取得しようとする従業員が安心して復帰できるよう、各自に合った育休復帰支援プランを作成しています。妊娠の報告を受けてから所属上司との面談の機会を設け、産前産後休業から育児休業中、復帰後に配慮して欲しいことや引継ぎに関して、本人からの要望を聞き、プランに反映させています。育児中の勤務形態についても、児童の送迎時間に合わせて出勤時間を変更し、無理のない出社になるよう配慮しています。社内の女性正規労働者が5年前から20%増えているなかで、より女性が働きやすい環境づくりに取り組みます。



株式会社トヨタ中央自動車学校

人=財産と捉え、従業員を大切にする環境づくりを目指す

「楽しみながら学ぶ教習所」をスローガンに従業員がイキイキと働くための環境を提供するため、いろいろな取り組みをしています。従業員の健康促進を図るために2014年よりインフルエンザの予防接種を「全額会社負担」としました。また、2019年に働きやすい職場へと発展させるための「TCL」(トヨタ中央ライフ)というプロジェクトチームを若手中心のメンバーで新設しました。その中で2019年12月には外部講師を招き、心身をリラックスさせるための「ヨガ教室」を実施しました。今後も従業員が安心して働けるような環境づくりを心がけます。



藤本建設株式会社

コミュニケーションの活性化や評価基準の明確化でモチベーションUP

入社後の配属前に、本人の希望を踏まえ全部門への研修を実施し、部門を超えたコミュニケーションの活性化と色々な業務を経験する機会を設けています。また、従業員のモチベーションアップのために、社長とのマンツーマン面談や、必要な資格と評価基準について明確にしています。特に建設業に必須となる施工管理技士については、取得者の資格手当支給はもとより、受験料の全額会社負担や講習費用の助成などの支援をするとともに、毎年工事成績の優秀者を「優秀監督賞」として表彰しています。



株式会社ホテル豊田キャッスル

従業員の良い行いを表彰／女性・外国人の活躍

従業員の良い行いをサンキューカードに書き、翌月に全てのカードを掲示し、その中で特に優れた従業員を表彰する「いいじやんやるじやん」を実施しています。また、女性の店長や鉄板焼き調理人への登用を積極的に進めており、係長以上に占める女性の割合は4分の1になりました。2019年9月には女性のみで構成する「プロジェクトJ」が発足し、きめ細やかな改善とプロジェクト独自の活動に取り組み、女性の視点での商品開発、企画等を手掛けています。これらにより、自身の責任感・存在感が増し、過去2年間育児休業復帰率100%、今年度離職率が激減しました。



三井屋工業株式会社

従業員の声を、直接経営者に届ける

働き方改革の取り組みとして、まずは従業員の声に耳を傾けることが大事だと考えました。そこで取り入れたのが『デジタル目安箱』。従業員のパソコンやスマホから直接経営者に意見を届けられることができる、会社を良くするきっかけを作り出すコミュニケーションツールとなっています。運用を開始してから多くの投函をいただき、その中から実際に職場環境の改善を進めています。

他の局面では人事制度の一環として、『キャリアデザインシート』を導入しました。「やりたいこと」「できること」「やるべきこと」などをシートに見える化し、上司による面談を実施します。人事部門もフォローに入り、従業員のキャリア形成の支援をします。



日本ガスケット株式会社

安心して働いてもらうための治療と仕事の両立支援

今後、高齢化の進展等により、健康上何らかの問題や疾病を抱えながら働く人が増加すると考え、治療と仕事の両立支援を図るために休暇を新設しました。この制度は、本人が、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、指定難病、不妊のための治療や通院又はその疾病による著しい体調不良などによって、就業が困難なときに取得できる制度となります。これからも働く人が安心して働ける職場づくりに取り組んでいきます。



第6回 平成30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 PROTECA【保育事業】(下林町)
- ◇株式会社 BEX【労働者派遣事業】(西町)
- 〈大規模事業所部門〉
- ◇株式会社デンソーテン トヨタ事業所【製造業】(元城町)
- ◇トヨタテクニカルディベロップメント株式会社【サービス業】(花本町)
- ◇三井住友海上火災保険株式会社 愛知東支店 豊田支社【保険業】(山之手)

イキイキ優秀賞

- 〈中小規模事業所部門〉
- ◇株式会社 SMIRING【介護サービス業】(中垣内町)
- 〈大規模事業所部門〉
- ◇株式会社 FTS【製造業】(鳩ノ巣町)
- ◇豊田鉄工株式会社【製造業】(細谷町)

イキイキ賞

- 〈中小規模事業所部門〉
- ◇株式会社 鈴木室内装飾【建設業】(十塚町)
- ◇株式会社 ラフタニワ・プリンシバルオフィス【土地家屋調査士、建築設計】(花園町)
- 〈大規模事業所部門〉
- ◇えふろんフーズ株式会社【食品小売業】(宮上町)
- ◇日本ガスケット株式会社【製造業】(緑ヶ丘)
- ◇株式会社 都工業【労働者派遣事業】(清水町)

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】(松ヶ枝町)

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 茜草会 あかね医院【医療】(栄生町)
- ◇特定非営利活動法人 ナースリーhaus【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
- 〈大規模事業所部門〉 ◇キューピー株式会社 挙母工場

キラッ☆とよた賞

- 〈中小規模事業所部門〉 ◇株式会社 アイサク
- ◇アンシン建設工業株式会社 ◇株式会社 小野組
- 〈大規模事業所部門〉 ◇第一生命保険株式会社 豊田支社
- ◇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

イキイキ賞

- 〈中小規模事業所部門〉 ◇エイ・シー工業株式会社 ◇BURN HAIR CREATION
- ◇株式会社 アピスト ◇株式会社 善都 ◇神星工業株式会社

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 ◇株式会社 善都

キラッ☆とよた賞

- ◇光南工業株式会社 ◇日本介護サービス株式会社
- ◇株式会社 みどり造園 ◇友新精機株式会社

イキイキ賞

- ◇大豊精機株式会社 ◇TBコーポレートサービス株式会社
- ◇日本サーキット工業株式会社

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 三九郎病院 ◇大豊工業株式会社 ◇豊田信用金庫

キラッ☆とよた賞

- ◇アイシン化工株式会社 ◇豊田まちづくり株式会社
- ◇社会福祉法人 東加茂福祉会 特別養護老人ホーム巴の里

チャレンジ賞

- ◇医療法人 あたげ会 小島歯科 ◇キューピー株式会社 挙母工場
- ◇光南工業株式会社 ◇医療法人 慈和会吉田整形外科病院 ◇株式会社 善都
- ◇社会福祉法人 豊田市社会福祉協議会 ◇トヨタ自動車健康保険組合
- ◇豊田商工会議所 ◇株式会社 トヨタ中央自動車学校 ◇豊田鉄工株式会社
- ◇日本介護サービス株式会社 ◇豊生ブレーキ工業株式会社
- ◇矢崎総業株式会社 中部カスタマーズセンター

※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

豊田市産業部産業労働課

- ◇〒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

働き方改革取組事例集 2020 vol.7 令和2年4月発行