

過去の受賞事業所一覧

第7回 令和元年度 受賞事業所

イキイキ大賞

〈中小規模事業所部門〉 ◇有限会社豊田煙火
◇ひまわりネットワーク株式会社
〈大規模事業所部門〉 ◇小島プレス工業株式会社
◇株式会社トヨタプロダクションエンジニアリング ◇トリニティ工業株式会社

イキイキ優秀賞

〈中小規模事業所部門〉 ◇株式会社豊田ほっとかん
〈大規模事業所部門〉 ◇愛知陸運株式会社
◇社会福祉法人 旭会 くらがいけ・アメニティ 豊田駅前
◇株式会社協豊製作所 ◇ホームックス株式会社

イキイキ賞

〈中小規模事業所部門〉 ◇社会福祉法人志楽園福祉会 狼投の楽園
◇株式会社ティムス ◇株式会社トヨタ中央自動車学校 ◇藤本建設株式会社
◇株式会社ホテル豊田キャッスル ◇三井屋工業株式会社
〈大規模事業所部門〉 ◇日本ガスケツ株式会社
◇八甲株式会社 京和カントリー倶楽部

第6回 平成30年度 受賞事業所

イキイキ大賞

〈中小規模事業所部門〉 ◇株式会社 PROTECA ◇株式会社 BEX
〈大規模事業所部門〉 ◇株式会社デンソーテントヨタ事業所
◇トヨタテクニカルディベロップメント株式会社
◇三井住友海上火災保険株式会社 愛知東支店 豊田支社

イキイキ優秀賞

〈中小規模事業所部門〉 ◇株式会社 SMIRING
〈大規模事業所部門〉 ◇株式会社 FTS ◇豊田鉄工株式会社

イキイキ賞

〈中小規模事業所部門〉 ◇株式会社 鈴木室内装飾
◇株式会社 ラフタニワ・プリンシパルオフィス
〈大規模事業所部門〉 ◇えぶろんフーズ株式会社 ◇日本ガスケツ株式会社
◇株式会社 都工業

第5回 平成29年度 受賞事業所

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
◇株式会社 キョウエイファイン
〈大規模事業所部門〉
◇株式会社 善都 ◇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
◇野村證券株式会社 豊田支店 ◇ホームックス株式会社

イキイキ優秀賞

〈中小規模事業所部門〉
◇株式会社 eight ◇医療法人 茜草会 あかね医院
◇特定非営利活動法人 ナースリーハウス
〈大規模事業所部門〉
◇共和産業株式会社 ◇社会福祉法人 福寿園 豊田地区

イキイキ賞

〈中小規模事業所部門〉
◇株式会社 にしやま ◇平成ペット有限会社 ◇水嶋建設株式会社

第4回 平成28年度 受賞事業所

イキイキ大賞

◇合同会社 P-BEANS ◇医療法人 豊成会

キラッ☆とよた賞

◇株式会社 善都 ◇丹羽商株式会社

イキイキ賞

◇株式会社 にしやま ◇三河商事株式会社 ◇株式会社 宮上製作所

第3回 平成27年度 受賞事業所

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〉 ◇キユーピー株式会社 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 アビスト ◇株式会社 善都 ◇神星工業株式会社

第2回 平成26年度 受賞事業所

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 受賞事業所

イキイキ大賞

◇医療法人 三九会 三九朗病院 ◇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 ◇キユーピー株式会社 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 ◇豊生プ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。



令和2年度

豊田市はたらく人が

イキイキ輝く事業所表彰

働き方改革 取組事例集



こんな会社で、働きたい。

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 2021 vol.8 令和3年3月発行





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、働きがいのある環境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2年度で8回目となります。

令和2年度の応募の条件などについては、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育児や介護、地域活動など、従業員の仕事と生活の両立を支援するための取組
- ②性別や年代、就業環境にかかわらず、誰もが働きやすい、働きがいのある環境づくりの取組
- 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 受賞特典

※受賞特典の詳細は市HPをご覧ください。

- 【イキイキ大賞・イキイキ優秀賞】 ○シンボルマークが使用できます。
○中小企業経営力高度化事業補助金の限度額を上乗せします。
- 【全ての賞】 ○事例集や市HPで受賞事業所の取組を紹介します。
○求職者向けに、市就労支援室、市女性しごとテラス等で受賞事業所として紹介します。
○大学生や高校生向けの事業（冊子、チラシ等への掲載）、イベント等で受賞事業所として紹介します。
○高校生向けのキャリア教育や企業説明会等への参加機会を提供します。
○市が開催するセミナー等の参加費を減免します。
○豊田市の契約課総合評価方式評価項目（社会貢献）の一つとなります。

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！（制限はありません）

令和2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 コンサルティング東海

主な事業 保険代理業
住 所 豊田市東梅坪町6-8-16
T E L 0565-34-5511
H P https://www.consultokai.co.jp

豊田安全衛生マネジメント株式会社

主な事業 安全衛生健康コンサルタント・教育
住 所 豊田市小坂本町1-5-10 矢作豊田ビル9F
T E L 0565-33-9930
H P https://www.tshm.co.jp

トヨタ自動車健康保険組合

主な事業 健康保険事業
住 所 豊田市丸山町6-22
T E L 0565-28-0087
H P https://www.toyotakenpo.jp

【大規模事業所部門】

碧海信用金庫 豊田地区

主な事業 金融業
住 所 豊田市喜多町5-55
T E L 0565-32-5001
H P https://www.hekishin.jp

イキイキ優秀賞

【中小規模事業所部門】

株式会社 小野組

主な事業 建設業
住 所 豊田市清水町大清水63
T E L 0565-33-4033
H P http://www.a-onogumi.co.jp

株式会社 グリットウェブ

主な事業 インターネット広告運用
住 所 豊田市元城町2-12 IHSビル3-A
T E L 0565-85-8825
H P https://gritweb.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
T E L 0565-32-0555
H P http://www.tcds.co.jp

株式会社 遊都

主な事業 遊技場
住 所 豊田市喜多町1-77
T E L 0565-34-0007
H P http://yout.co.jp

【大規模事業所部門】

あいち豊田農業協同組合

主な事業 総合農協
住 所 豊田市西町4-5
T E L 0565-31-2326
H P https://www.ja-aichitoyota.or.jp

株式会社 FTS

主な事業 自動車部品開発・設計・製造、販売
住 所 豊田市鴻ノ巣町2-26
T E L 0565-29-2211
H P http://www.fts-com.co.jp

第一生命保険 株式会社 豊田支社

主な事業 保険業
住 所 豊田市喜多町1-140 ギャザ7F
T E L 0565-32-2325
H P https://www.dai-ichi-life.co.jp

株式会社 浅野機械工業所

主な事業 自動車部品製造
住 所 豊田市花園町東大切172
T E L 0565-52-1711
H P http://www.asano-mi.co.jp

株式会社 池田事務器

主な事業 小売業
住 所 豊田市御幸本町1-193
T E L 0565-28-0518
H P https://www.ikj.co.jp

近藤商事土木 株式会社

主な事業 建設業
住 所 豊田市四郷町天道92-1
T E L 0565-45-0661
H P http://www.konsyo.jp

スズヒロフォークリフト 株式会社

主な事業 サービス業
住 所 豊田市広久手町7-12
T E L 0565-32-6860
H P https://www.suzuhiro.co.jp

T Bクリエイティストッフ 株式会社

主な事業 労働者派遣業
住 所 豊田市大島町前畑1-1
T E L 0565-52-3251
H P http://www.tb-createstaff.com

豊田東海警備 株式会社

主な事業 警備業
住 所 豊田市日南町3-44-2
T E L 0565-33-5511
H P http://ttk-group.co.jp

リョーエイ 株式会社

主な事業 自動車関連設備設計開発、製造組付
住 所 豊田市本地町4-52
T E L 0565-29-6060
H P https://www.ryoei-jp.com

ホームックス 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
T E L 0565-33-2468
H P https://www.homex-co.com

〈マークの見方〉



職場風土



従業員の意見



コミュニケーション



やりがい創出



育児と仕事



介護と仕事



病気治療と仕事



労働時間削減



休暇の取得推進



柔軟な働き方



女性活躍



多様な人材の活躍



人材育成



人材配置



健康経営・SDGs

※50音順

01 職場風土

株式会社コンサルティング東海

人を引き付け、人が集まる職場



従業員の想いが詰まった経営理念

自分たちの事業所として想いを共有し、愛着を持ってもらおうと、従業員とともに経営理念を策定したコンサルティング東海。一人ひとりの士気が高まっただけでなく、周りと協力しながら仕事を進めたり、思いやりを持って接したり、社内の団結力がより強固なものとなりました。

従業員からの意見を積極的に吸い上げ、職場環境を改善



令和3年3月育児休業から復職予定 鈴木 真樹さん

年に数回、職場環境改善ミーティングを開催し、会社の方針として残業は遅くても20時までとすることや、事情がある従業員からの要望に応え個別に始業時間を9時半から10時に変更するなど、ルールづくりをしてきました。また、年1回WEBによる従業員満足度調査とともに年4回個人面談を実施し、職場環境だけでなく、社内制度やキャリアの形成などについて意見を吸い上げています。「もともと風通しが良く、日ごろの会話でも気兼ねなく意見や相談がありますが、仕事を続ける上でストレスを蓄積させないことが大切です。少人数の職場だからこそ、職種や役職の立場を越えて気軽に会話ができることで、解決できることもあると考えています。」

つい立ち寄りたくなる職場、働くことが楽しい職場

職種や役職の壁もなく、みんなが気軽にコミュニケーションが取れる社風は、多くの人を引き付け、人が集まります。育児休業を取得している従業員が、子どもを連



令和3年4月入社予定 小塚 天眞さん

れて遊びに訪れることもしばしば。また、入社予定者も訪れ、従業員との会話が弾みます。仕事中でも温かく迎え入れ、和気あいあいとした空気が流れ、こうした場面にも事業所の社風が表れています。「コンサルティング東海が行っている地域貢献活動の一つ『体育会系学生就職支援プロジェクト』を通して会社のことを知りました。職場の雰囲気や従業員の皆さんの温かさに引かれて入社を決意しました。夢を追いつける、ありがとうと笑顔にあふれる会社など、経営理念をしっかりと自分のものにし、行動に表していきたいと思っています。」

02 職場風土

豊田安全衛生マネジメント株式会社

経営者が率先して情報を収集し展開、職場の意見も吸い上げる



経営者自らが働き方改革に関する情報を収集し、社内外へ発信・展開

豊田安全衛生マネジメントでは、働き方改革を推進するため経営者自らが率先して行動しています。例えば、県雇用労働相談センター主催のセミナーに参加し、テレワークにおける労務管理、非正規労働者の処遇改善や同一労働同一賃金などについて学び、賃金テーブルと定期昇給基準を作成。令和2年度は新型コロナウイルス感染症の拡大防止やテレワークの普及の流れからZoomを使用して開催されるセミナーも多く、移動が伴わないことも



代表取締役社長 竹内 宏さん

あり例年以上に積極的に参加。そこで得た情報を社内に展開するほか、事業に関係する情報はサービスの一環として約450の会員企業にも発信しています。

ボトムアップの経営を目指すため、「働き方改革推進担当者」を選任

年に1度、経営トップが従業員一人ひとりとの面談により意見を吸い上げ、職場環境の改善へとつなげています。令和2年度からは、より効果的な働き方改革を行うため、各部から「働き方改革推進担当者」を選任し、新たな取り組みをスタート。「女性の活躍推進」「健康の保持」「仕事と生活の両立」「高齢者の雇用継続・推進」の4つのテーマに分かれ、従業員目線で改善を行っており、半年ごとに労使で進捗状況を確認する場を設けています。

従業員自ら職場環境を変えることが出来る、そんな職場です



安全推進部 岩月 美恵さん

「現在、働き方改革推進担当者として、『女性の活躍促進』に取り組んでいます。当事業所は女性のパート従業員が多いのも特徴の一つです。私自身も、パートから正社員に登用されたという経歴を持っているので、経験を生かしながらどうしたら女性が活躍していけるかを考え、社内の改善に取り組むことを意識しています。また、社外研修を積極的に受けて自己研鑽するなど、まずは自分がロールモデルになれるよう行動しています。」

03 職場風土

トヨタ自動車健康保険組合

「働きやすく、働きがいのある職場づくり」に対する意識が風土として根付く



毎年「モラルサーベイ」を実施し、職場環境整備に生かす

トヨタ自動車健康保険組合では、従業員の意見を吸い上げながら、安心して気持ちよく働くことができる職場を目指し、平成23年度から年1回「モラルサーベイ」を実施しています。さまざまな角度からの約120の設問により、経年的な変化を把握し、人材育成や福利厚生などの充実・改善に役立てたり、従業員自身の意識向上を図ったりしています。これまで、調査結果を主任職以上の従業員のみに対しフィードバックを行っていましたが、令和2年度から全ての従業員に対して情報を発信。調査の目的や結果など、事業所の取り組みを見える化することで、従業員の帰属意識やモチベーションの向上につながっています。今後も、モラルサーベイを通して従業員の意見やニーズを的確に把握し、職場環境の整備に

反映させることで、より働きやすく働きがいのある職場にしていきたいと考えています。

役職者が率先して行動し、職場全体へ浸透を図る

総務室の方針に「働き方改革」を盛り込み、有給休暇を取得しやすい職場づくりや残業時間の削減、ヘルスケアエリアの設置などの取り組みを行っています。例えば、有給休暇については、取得せずに消滅してしまうことの無いよう全従業員の取得状況を見える化するとともに役職者が率先して取得。このほかにも時間にメリハリをつけ、集中力を高められるようBGMや終業を促すチャイムを導入したり、1か月当たりの残業時間累積が一定の水準を超えた際に勤怠システム上にアラートを表示するなど、従業員の意識と行動変化に結びつくようなさまざまな工夫をしています。



総務室 企画グループ長 平尾 昌隆さん

このように、残業時間を意識する仕組みに加え、役職者が率先して行動することで、職場全体に働きやすい職場づくりの意識と取り組みが浸透し、風土として根付いてきています。

04 職場風土

碧海信用金庫

「お客様本位の業務運営」と「職員声かけ運動」で、活気あふれる組織を醸成



「お客様本位」を念頭に置いた行動を徹底

「お客様本位」の業務運営を徹底している碧海信用金庫。人材育成においても、職員それぞれが自分で考え行動できなくては、お客様のためにならないと考えています。コロナ禍においては、多くの職員が融資相談に奔走するなど、計画理念に掲げる「お客様本位」が体現されていました。自分たちで考え、積極的にチャレンジできる人材を増やしながら、より良い事業所づくりを進めています。

職員同士のコミュニケーションを強化

転勤による人の入れ替わりが多い中で、やりがいを伸ばし活気あふれる組織を作るためには、コミュニケーションが欠かせないと考え、豊田地区では「職員声かけ運動」をスタート。職員同士が認め合い自然に助け合うことができるようになれば、業務の効率化



豊田支店 支店長 渡辺 広之さん

や働き方改革へ寄与できると考えています。

こうした考えの下で取り組みが浸透し、係間の垣根を越えて助け合うことで定時に退勤できるようになりました。また、以前は取得しにくかった月曜・金曜の有給休暇の取得も容易になり、ワーク・ライフ・バランスの向上へもつながりました。職員の数が手薄になった場合などは、他店舗からの応援職員により、豊田地区全体で応援体制も築くことができています。

情報交換や活動方法の話し合いが盛んで、地域を盛り上げる風土がある

「店舗間の連携強化を目的に、営業担当が中心となり会議を開いています。そこで出された意見はブロック長会議で共有され、経営本部に届けられます。ボトムアップのために吸い上げられたそれらの意見がしっかり協議され、必ずフィードバックされるからこそ、みんなで豊田地区を盛り上げ、地域に貢献しようという気概が高まっています。」



上郷支店 課長 横山 隆典さん

01 推進体制

株式会社コンサルティング東海

活動の場を広げて、従業員のやりがいを創出



地域の小規模事業所を巻き込んで行う地域貢献活動

コンサルティング東海が同業他社との差別化の一つとして取り組むのが社会貢献活動。これまで、趣旨に賛同する地域の中小規模事業者とともに「健康経営プロジェクト」による健康経営優良法人認定（経産省）の認定取得支援と地域の活性化や、「体育会系学生就職支援プロジェクト」による学生と地元企業のマッチングなどに取り組んできました。

各プロジェクトのリーダーは従業員が務め、メンバーにより自律的に進められています。こうした活動を通し、一人ひとり



プロジェクトリーダー 安藤 時子さん

が地域社会の一員として自覚し、自分たちの存在意義を高められるようになりました。

「ありがとう」の素晴らしさをもっと広めたい

これまで一番力を入れて活動してきたのが「ありがとうカウンタープロジェクト」。市内の小学校に出向き「ありがとう」の素晴らしさを広める活動をしています。「『ありがとう』の言葉をもらったり伝えたりした数をカウントすることで、意識とさなる行動につながります。プロジェクトを始めるにあたって、どのように社会に広めていくかをメンバーみんなで検討していく中で、趣旨に賛同してくださる校長先生が見つかり、そこから一気に広がりました。」

賛同してくださった校長先生の小学校を皮切りに、これまで18校の小学校で講演を開催。プロジェクトメンバーが中心となり学校や関係者との調整や、代表取締役の本目さんが自らマスコットを手作りし、小学生に「ありがとう」の言葉の素晴らしさを伝えています。

「私自身、子育てが一段落しているので、子どもと接する機会が少なくなっていました。講演先の小学校では、子どもたちからたくさんのパワーを貰えるので、それもこのプロジェクトならではの醍醐味ですね。もちろん、従業員も常にありがとうカウンターを身に付けています。」



ありがとうプロジェクト マスコット／ありがとうカウンター

02 推進体制

株式会社遊都

従業員の仕事以外の「夢」や「活動」も応援



プロジェクトは全員参加型。全ての従業員のために

遊都では、経営理念の策定をきっかけに、同社が1番大切にしている「おもてなし」の実践とともに従業員の「成長」や「やりがい」を創出するため、さまざまな取り組みを進めています。

例えば「心からのおもてなしプロジェクト」は、クレドカードを作成・配布し行動規範を全従業員が共有するとともに、研修を通じて本質を追求。また、「おもてなし」を実践する従業員にスポットが当たるよう、独自の評価制度とコミュニケーションづくりをしています。



人事部 次長 都筑 康史さん

仕事だけでなく、プライベートの「夢」もみんなで応援

プロジェクトの一つ「ドリームマネージャー」は、半年ごとに従業員が作成するドリームマップの中から選ばれた「夢」を、プロジェクトのメンバーとともに各店舗の従業員が協力してかなえます。業務に生かせるスキルの習得のほか、自動車の運転免許の取得や結婚式で披露するギターの演奏技術の上達など、これまでかなえてきた「夢」はさまざま。

「夢をかなえたいけれど、なかなか言い出せないという人も、書くことで一歩を踏み出せます。夢の達成に向けて取り組むことを通じて、何に対しても自発的に行動できる人が増えてほしいと考えています。」

従業員の可能性と活動の場を広げる「パッションチャレンジ」

平成23年に富士山登山から始まった「パッションチャレンジ」。仕事以外の目標を持ち、多くの経験ができる機会を作



「ドリームマネージャー」プロジェクト

ろうとスタートしました。これまでは東北や熊本の被災地でのボランティア活動やチャリティイベントを開催。また、有志で参加する県内で開催される100キロウォークは、開催時期が近付くと自然に話題が上がるほど、従業員にとって大きなイベントとなっています。参加者と完歩をサポートする側の一体感が、仕事でも強いチームワークを発揮しています。

「100キロウォークはずっとサポートする側でしたが、同性で私よりも年上の当社の会長が参加すると言ったとき、「一緒にやってみよう」と挑戦を決意しました。歩いている間、周りが絶えず手厚いサポートをしてくれて、店舗を越えて交流も深まりました。完歩できたときの達成感はとても大きかったです。」

03 推進体制

株式会社グリットウェブ

女性の活躍を推進するために、経営者自ら行動し、社内外へ発信



女性の活躍と成長を全力で支援

グリッドウェブでは、従業員数により努力義務である女性活躍推進法における一般事業主行動計画を策定するとともに、その内容を「女性の活躍推進企業データベース（厚労省）」で公表。また、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会（内閣府）」に賛同し、行動宣言により経営者としての方針を明確に示しています。具体的な取り組みの一つは、性別や勤続年数にかかわらず、仕事の内容や成果に見合った報酬を得る仕組みにより、従業員のモチベーションと働きがいを引き出す環境を作りました。「Photoshopが使える」「リーダーとして教育ができる」などスキルの評価とともに、サイトの広告運営などの実績を評価し、給与や手当に反映。必要なスキルを身に付けた上で成果を出す人材を育成しています。そうした事業所の方針や環境の中で、現在の従業員構成は結果として全員が女性となり、自ら掲げた年収の目標をかなえた従業員が複数います。

女性の活躍推進をはじめ、国などの取り組みへの賛同など

は自社HPやプレスリリースなどで積極的に発信しています。

誰もが働きやすい環境を整備

「ポジティブオフ運動（国交省、厚労省等）」に賛同し、有給休暇の取得を促進。従業員全員で仕事の内容や進捗状況を共有し、多能工化を進めることで休暇が取得しやすい環境を整え、令和元年度の有給休暇の取得率は96.7%を達成しました。

そのほか、SDGsの取り組みとして「8.働きがいも経済成長も」「5.ジェンダー平等を実現しよう」の達成に向け、一般を対象としたライター講座やメディア運営講座を開催しスキルを身に付ける機会を作ったり、子育て中の女性を積極的に採用したりしています。

「誰でも成果に見合った報酬を得ることが出来る会社」にしたい

「独立しようと思ったきっかけは、年功序列制度や勤続年数に準じた昇給などに疑問を持ち、もっと成果



代表取締役 松井 広知さん

重視で仕事をしたと思ったからです。そこから、独学でデザインやWebスキルなどを勉強し、数年後に、今の事業のベースとなる『広告』に出会いました。私は広告に出会ってパチッとハマったんですね。だから、従業員にもそういう瞬間を提供したいし、一人ひとりの人生の選択肢を広げたいと本気で考えています。」

「当社は創業以来、残業・休日出勤ゼロを継続しています。言いすぎかもしれませんが、残業や休日出勤をしないと成果が上がらないのであれば、それは経営者の問題だと思っています。そして、スキルを身に付け成果を出せば、その成果に見合った報酬を得る。そんな会社を作っていきたいと考えています。」

04 推進体制

株式会社トヨタ中央自動車学校

新たな経営計画を策定し従業員と共有。大きな原動力に



従業員満足度と顧客満足度を追求

トヨタ中央自動車学校では、従業員が安定した生活を築くことと、お客様に愛され支持される会社を目指し、令和2年度に新しい経営計画を策定しました。5年後のビジョンを明確にし、人事・組織、人材育成や評価、面談や職場のコミュニケーションなどさまざまな角度から新たな制度や具体的な取り組みを明文化。従業員と共有するために小冊子にまとめ、全員に配布しています。計画は毎年進捗状況を確認し、さらに取り組みを深化させていきます。

従業員の意見や要望を吸い上げ、制度・規定や環境・設備を改善。従業員の希望による職種の転換も

風通しの良い職場風土を醸成しつつ、従業員の満足度を高めるため、面談や目安箱の設置などボ

トムアップの仕組みを強化しました。月1回全従業員が参加する全体研修会や年1回社長による面談のほか、定期的に階層別の面談も実施。事前に会社カレンダーに組み込まれます。

これまでに、子の看護休暇の運用拡大（1時間単位の取得）、役員とのランチコミュニケーション、事務所内の動線や教習コースの照明の改善など、従業員の意見や要望の反映は多岐にわたります。

また、役員や人事担当者が豊田市や愛知県などが主催するシンポジウムやセミナーに参加後、自社の取り組みに落とし込むために従業員アンケートも実施しているほか、本人の希望により職種の転換制度も運用しています。

女性の活躍により顧客満足度も向上

お客様が卒業される際に顧客満足度を推し測るために実施しているアンケートでは、従業員に対



総務課 課長代行 西森 譲さん

する満足度も質問。敢えて受付担当や指導員の名前を挙げて意見や感想をもらうことで従業員がモチベーションをアップさせたり、自身を振り返ることができ、より良いサービスの提供につながっています。

「現在在籍する指導員32人のうち、8人が女性です。女性のお客様の中には同性の指導員を望む声もあり、今後も積極的に女性の採用を拡大していきたいと思います。また、接客の目線や指導・アドバイスの仕方など男性の指導員が学ぶことも多く、サービスの質の向上にもつながっています。」

05 推進体制

株式会社FTS

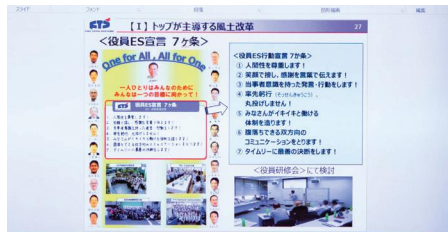
経営トップ・役員が一丸となり「社員の幸福」を追求



経営陣によるメッセージの発信

平成30年度から本格的に従業員満足度の向上に取り組みはじめたFTS。FTSポリシーの筆頭に「社員の幸福」を掲げ、「健康経営」「女性活躍」「Smile&Touch活動」の3つの柱により取り組みを進めています。令和元年度からは、「One for all, All for one＝一人ひとはみんなのために、みんなは一つの目標に向かって!」をスローガンに、トップが主導する風土改革として「役員ES宣言7か条」を策定。各部門のミドルマネジメント層をサポートすることで、マネジメント改革を進めています。

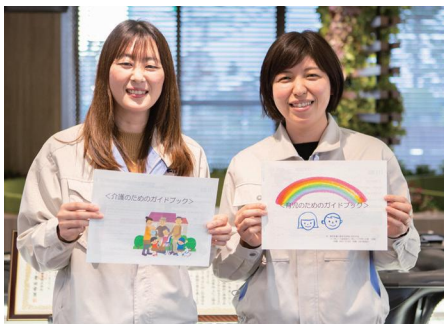
令和2年の年頭には、経営トップの思いをビデオメッセージにより直接従業員全員に届けました。



役員ES宣言7か条

また、経営トップと若手従業員の接点を作ろうと、経営トップの発案で40才未満の従業員との「ランチ懇談会」を企画。役員ES宣言7か条にある双方向のコミュニケーションを、トップ自ら率先して実践しています。

「会社に対して思っていることを聴き出してくれて、より社長との距離が近くなった気がします。ランチ懇談会は、同期や年齢の近い従業員ごとに開催されたので、社長だけでなく、同世代の従業員同士のつながりも深まる場となりました。」



コーポレート統括部 コーポレートサポート室 主任 出羽 千恵さん(左)
R&D企画管理室 技術管理グループ 林 聡子さん(右)



戦略アドミニストレーション本部 コーポレート統括部 部長 丹羽 涼太さん

コミュニケーションが生まれる環境づくり

「従業員が幸せな会社を作るため、『Smile&Touch活動』として信頼関係をベースとしたポジティブコミュニケーションを進め、職場風土の醸成に取り組んでいます。また、自然にコミュニケーションが生まれるよう、令和元年度にはオフィスの改修も行い、環境の整備も進めています。」

06 推進体制

株式会社 浅野機械工業所

令和2年度の重点テーマは「時間外労働の削減」と「ハラスメント防止対策」



重点取り組み項目は毎月進捗を管理し、現場と役員が共有

「全ての従業員が前向きで活気が溢れる場を創る」ことを目指している浅野機械工業所では、毎年度各部ごとに重点取り組み項目を策定します。令和2年度、総務部では「時間外労働の削減」と「ハラスメント防止対策」を重点取り組み項目に掲げ、毎月進捗を管理し現場と役員が共有しています。

時間外労働の削減の取り組みとして、タイムカードと出退勤記録により適正に労働時間を把握し、全従業員



総務部 総務課 課長補佐心得 榊原 尚生さん

の時間外労働の状況を各所属長に周知。残業中の監督者となる役員や管理職も交代制としています。

ハラスメントのない職場へ

労働施策総合推進法等により令和4年4月からは中小規模事業所も義務化されるハラスメント防止対策。現在は努力義務ではあるものの、最優先に取り組んでいます。各職場にはハラスメント防止の啓発や社外の相談窓口を周知するポスターを掲示。社内の相談窓口となる担当者が関連するセミナーに参加し、社内の対応マニュアルを作成しました。

「みんなが安心して気持ち良く働くことができる職場は、ハラスメントを解決するための対応も大切ですが、それよりも『防止』することが先決と考えています。今年度作成したマニュアルをしっかり運用していきたいです。」

これらの二つの重点取り組みは、令和3年度も引き継がれます。



総務部 総務課 主務 大鋸 胡桃さん

従業員の声が経営層や役職者にすぐ届くことで生まれる一体感

「私たちの会社は、従業員の声を経営層や役職者に届けやすい風土があるので、まずは何事も『言ってみる』ことを大切にしています。仕事ができる、できないだけでなく、積極的に提案を行ったり、改善に努めている点も評価されるのが嬉しいです。勤続年数がそんなに長くない私を主務という役職に登用していただいたので、今後は後輩が働きやすい環境を作っていきたいと考えています。」

01 両立支援

両立支援ハンドブックや独自の休暇制度など、仕事と生活を両立できる支援が充実



碧海信用金庫

必要なときに必要な制度を使える環境を作り、両立を支援

厚生労働省の「くるみん」や「えるぼし」の認証を受けるとともに、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業賞表彰」も受賞した碧海信用金庫では、仕事と生活を両立するためのさまざまな制度について、活用に向けた工夫をしています。

例えば、出産・育児・介護などライフイベント別に利用できる制度をまとめた「両立支援ハンドブック」の作成。いつでも見られるようイントラネットに掲載するだけでなく、説明会や勉強会を通じて全員に周知しました。その結果、配偶者が出産した際に取得できる「配偶者出産特別休暇」や、子どもの熱などの看病の際に取得できる「看護休暇」、家族を介護する際に取得できる「介護休暇」など、その時々に必要な休暇制度を利用する職員が増えました。

また、碧海信用金庫の特徴的な制度の一つでもある、家族の行事などで使える「ファミリーフレンドリー休暇」は、取得できる対象者を拡大し、令和2年4月からはパート職員も取得可能に。従業員一人ひとりのライフイベントに合わせて安心して働き、活躍できるよう両立支援に努めています。



豊田支店 久住 賢太さん

育児休業を取得したことで仕事にもメリハリがついた

「以前勤務していた店舗で育児休業を取得した男性職員がいたので、『自分も子どもが生まれたら取得したいな』となんとなく思っていました。その反面、『男性が育児休業を取れるの?』とも思っていたので、実際に自分が取得できたときは、職場環境の良さを感じましたね。」

「今回は短い期間の育児休業の取得でしたが、妻にも喜ばれ、私も家族ができた喜びや親としての責任感をより大きく感じることができました。また、仕事に対する励みにもなり、令和元年度上期の新人賞を獲得することができました。もし2人目の子どもができることがあれば、次はもう少し長く育児休業を取得したいと考えています。」

子育てをしている従業員が多い事業所だからこそ、育児関係の制度を強化

職員が育児休業の取得や復職後の短時間勤務制度などを利用することを「当たり前」ととらえ、周りの理解や協力体制が根付いています。そのため、女性の産前産後休業・育児休業の取得とともに、復職率は100%を誇ります。また男性職員に対しても、個別に育児休業の取得を促すアナウンスなどを実施。その結果、男性の育児休業取得率が厚生労働省の調査による7.48%(令和元年度雇用均等基本調査)を大きく上回る31.8%(令和元年度)までアップしました。

また、育児休業中の支援も充実。研修室を開放し、取り扱う商品や制度など仕事に関する最新情報を自由に閲覧できるようにしたり、復職の3か月前から託児所の利用料の補助がある育児休業復職前研修を実施し、復職に向けた不安の払拭を図っています。そのほか、豊田市近隣の支店を含むブロック内では復職後に短時間勤務者同士が交流できる場も設けています。育児も大切にしながら、仕事にも全力で取り組める、そんな環境づくりを心がけています。



高岡支店 係長 板倉 明日香さん

子どもを産む前も復職してからも、安心感が続く環境ありがたい

「妊娠中は仕事と両立できるか不安なときもありましたが、両立支援ハンドブックのおかげで、その不安は解消しました。つわりなどで体調不良時には「マタニティ休暇」を取得したほか、使える制度をフルに活用しながら産前産後休業に入るまで乗り切りました。復職する際も、育児休業復職前研修が受けられ、経営管理部との面談もあったので、あまり不安は感じませんでした。」「現在は短時間勤務制度を利用して働いていますが、朝夕30分単位で最大2時間短縮できるのが当金庫の制度の魅力ですね。私は朝1時間遅く出勤し、夕方1時間早く退勤しています。また、私が勤務する高岡支店では、私を含め2名が短時間勤務で働いていますが、退勤時間が近づくと、周りから「そろそろ時間だよ。」と声をかけてもらえるのもありがたいですね。ライフスタイルが変わっても安心して働き続けることができています。」



豊田地区LA 係長 寺田 菜穂子さん(左)／豊田支店 酒向 梓さん(右)

02 両立支援

両立支援制度を拡充し、柔軟な働き方が可能な環境をつくる

働き方の多様なニーズに応え、育休からの復職が当たり前

仕事と生活の両立を実現するため、さまざまな両立支援制度を拡充し運用しているトヨタ自動車健康保険組合。育児との両立支援では、育児短時間勤務や深夜勤務・所定外労働の制限について、小学4年生までの子どもを持つ従業員を対象としています。中でも大きな特徴は、短時間の勤務時間を6時間、6.5時間、7時間から、始業時間も15分単位で選べるようにしているところです。また、介護との両立支援では、介護休業の期間を最長2年まで取得可能にしています。このような制度の拡充や制度を利用しやすい環境を作ることで、令和元年度の育児休業からの復職率は99.1%。今後は、これまで対象者が少なかった男性の育児休業や配偶者出産特別休暇の取得促進も図っていきたいと考えています。

「これまで多くの両立支援制度を拡充してきましたが、これを『当たり前』とするのではなく、それらの制度

を従業員がお互いを尊重して利用するからこそ、意義があるのだと感じています。助け合いの風土が根付いているからこそ、制度が有効に機能し利用されているのが当事業所の特徴です。」

コアレスフレックスタイム制や離業の仕組みで、より柔軟な働き方を可能に

昼休憩時間を変更し、コアレスフレックスタイム制の活用を促進。勤務時間をより柔軟に調整することで、今まで翌日に処理していた業務を当日に処理できるようになりました。一人ひとりのライフスタイルに合わせた柔軟な働き方ができるので、従業員からは好評です。また、子どもの病気の看護だけでなく子どもに関する事由であれば、子ども1人あたり8日、2人以上で13日相当を15分単位で取得できる「看護時間（特別休暇）」制度により、フレックスタイム制の対象とならない育児短時間勤務で働く従業員の両立支援を図っています。

また、フレックスタイム制には「離業」（いわゆる中

トヨタ自動車健康保険組合



ぬけ)の仕組みを取り入れています。1日あたりに定められている就業時間を確保すれば、離業を活用することで有給休暇を取得するまでもない軽微な私用を済ませることができず。

「私は、昼休憩と離業を組み合わせ、親の入退院の送迎を行いました。昼休憩と組み合わせると効率的に時間を使えるのが魅力ですね。同世代の従業員が多いので、日々の会話の中で『私はこのように離業を利用しているよ』というようなアイデアを共有し合い、より柔軟な働き方を職場全体で実践しています。フレックスタイム制で働く私にとって、離業はとても使いやすい良い仕組みです。」



総務室・総務グループ長 豊田 麻記子さん

03 両立支援

両立支援制度の拡充と働き方の見直しの両面から推進

全社的な取り組みに豊田支社の工夫を追加

ワーク・ライフ・バランスの推進は、「両立支援制度の拡充」と「働き方の見直し」の両面から全社的に取り組んでいます。

育児や介護との両立支援制度は、取得可能な日数や取得要件を大幅に拡充。併せて、転居によりキャリアを途絶えさせることの無いよう家族の事情による転勤を可能にしたり、孫誕生休暇など、特徴的な制度を多数創設しています。

制度の内容や利用の仕方はイントラネット上で「両立支援ハンドブック」により確認できるほか、分かりやすくとめたリーフレットを作成し、豊田支社では朝のミーティングなどでも随時周知を図るなどの工夫もしています。

子育て経験がある先輩や上司が、新しい仲間や部下の不安を払拭

「家のことを大切にしつつ、バランスを取って働いている私の姿を見て『一緒に働きたい』と入社してくれたら、



豊田東営業オフィス オフィス長 牛島 美香さん

充実した人材育成の仕組みの中で、自らキャリアを選択

従業員の9割以上を女性が占める中、キャリア形成やリーダー育成の制度や研修を充実させるとともに、「プロフェッショナルコース」と「マネジメントコース」の2種類から、従業員が自らキャリアを選択します。両立支援制度や周りのサポートもあり、令和2年度は豊田支社のオフィス14箇所中8箇所まで「マネジメントコース」を選択した女性のオフィス長が活躍中。同社の中で全国的にも高い女性オフィス長登用実績を誇っています。今後も内勤職、営業職ともに活躍できる体制を構築していきたいと考えています。



豊田支社 生涯設計推進グループ 次長 細田 亜紀子さん

04 両立支援

状況に応じていち早く対応。従業員が安心して働くことが出来る環境をつくる

安全な工事を続けながら、感染症拡大防止に向けた取り組みをいち早く実施

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が始まった令和2年春。小野組では、いち早く新型コロナ感染拡大に対応するための特別休暇を創設しました。周囲での感染者の発生や小学校の休校など従業員や周りの状況に応じて、通常の有給休暇とは別に上限を設けずに必要日数を有給の特別休暇として付与する制度です。きっかけは新型コロナウイルス感染症でしたが、インフルエンザをはじめあらゆる感染症対策は必要不可欠と考え、今後のことも見据え、就業規則に盛り込みました。

さらに、現場監督者は現場に毎日顔を出しますが、本社への出勤は2週間に1回程度に減らし、会議など大人数で集まる機会をなくしました。管理部門においても、就業場所が重ならないように本社と営業所に分散して出社してもらい三

密を避けるなど、人員配置の工夫も行いました。「工期を守るだけでなく、従業員の健康や安全も守りたい。」そう考えていたからこそ、迅速かつ柔軟な対応をとることができました。

従業員が「事業所に対して何を求めているのか」を知ることが大切

「流行し始めた当初は誰もが不安でした。その中で、先んじて最善の策ではないかと打ち出したのがこの特別休暇の導入と就業規則への反映です。いきなりの変更でしたが、会社の姿勢をみんなが理解してくれていたからこそ、すぐに受け入れてくれ、迅速に動けたのかなと思います。うちの魅力は風通しの良い社風。従業員が直接私に電話してきたり、20年選手のベテランが事務員を頼って電話したり、普段から誰にでも話しやすい雰囲気があり、意見もくみ取りやすいですね。従業員が事業所に何を求めているか、どのような

株式会社 小野組



常務取締役 小野 竜平さん

サポートが必要かを随時間聞いているからこそ、従業員の希望に合った運用ができました。より従業員の帰属意識が高まったのではないかなと思っています。」

05 両立支援

育児休業からの早期復職を可能にする体制づくり

育児休業から復職しやすい体制づくり

育児休業の取得者が毎年度30人程度に上るあいち豊田農業協同組合では、育児休業からの復職は、本人の希望を踏まえつつなるべく早くフルタイムで復帰できるようなサポートに重点を置いています。

育児休業から復職する2か月前に復職後の働き方について面談を行い、子どもを預けることも園などの施設や親御さんの家に近い拠点に配属するなど、勤務場所を考慮。また、育児短時間勤務の時間帯も職員の希望に応じて柔軟に対応しています。

また、男性職員の育児休業の取得も推進しており、令和元年度から2年度にかけては4か月間や8か月間など、長期間の取得も浸透し始めました。取得期間など職員の希望がかなうよう、職場全体で協力体制が整っています。

残業時間の削減や有給休暇の取得を推進し、ワーク・ライフ・バランスを実現



総務部 総務課 松山 真実さん

育児に限らず、仕事と生活の両方が充実するよう、残業時間の削減や有給休暇の取得を促進。勤怠システムにより残業時間を管理するほか、終礼の実施を徹底するために終業5分前にチャイムを鳴らし、仕事の区切りをつけています。

「通算4年の育児休業を経て復職した際は、職場内の雰囲気が大きく変わっていて、周りの職員が早く帰っていることに驚きました。ここ数年で、残業時間は劇的に減少していると実感しています。」

ワーク・ライフ・バランスに対する意識と行動が、残業時間の減少や有給休暇の取得率向上につながり、年々働きやすい職場に変わっています。

仕事の属人化を解消し、グループで生産性を向上

「この仕事はこの職員しか分らない、その職員が居ないと仕事が進まないなど、仕事の属人化は組織として業務の遂行や、対外的にも大きなリスクとなります。また、特定の職員に仕事の負担が偏ることは、残業時間や有給休暇の取得の偏りにもつながります。このような仕事の属人化を解消するために「手順書」を作成し、常に最新の手順書を共有フォルダで管理しています。仕事の負担を平準化することで、グループとして仕事の効率化、生産性の向上を図っています。」



人事部 労務厚生課 課長 穂谷 実雄さん

01 労働時間の削減・休暇の取得促進

豊田安全衛生マネジメント株式会社

業務の棚卸しや簡素化、 人員配置の見直しが第一歩



業務負荷の偏りを解消

令和元年度に、仕事の属人化による業務量の偏りを解消するために業務改善ツール「BPEC」の運用をスタート。ここから労働環境が大きく変化しました。

業務負荷・スキル・要員配置などの偏りを分析するため、まずは従業員一人ひとりが担当業務の書き出しを実施。全体の業務を把握するだけでなく、一人ひとりの業務改善のきっかけとなりました。その後、結果を分析しながら適正な人員を再配置。新規採用による増員なども行いながら、必要な箇所に人材を充て、仕事をより効率的に行える体制を築きました。



総務部・健康推進部 部長 山田 かおりさん

また、自社のHPをリニューアルし、令和3年1月から講習の受付をWeb申し込みに移行。これまで電話のみで行っていた受付業務をWeb化することで、業務負荷の軽減を図ります。

残業時間の削減・有休休暇の取得を積極的に推進

より働きやすい職場環境の実現に向け、毎月の経営戦略会議で個人ごとの残業時間・有給休暇取得実績の状況を確認し、個別にフォローする体制を作っています。また部署単位で毎月1回「ノー残業デー」を設け、全社的に残業時間の削減に取り組んでいます。その結果、令和元年度と令和2年度を比較すると残業時間は約30%減少し、有給休暇の取得率は84.5%→90%に上昇しました。

そのほか、「子の看護休暇」「介護休暇」について、令和3年1月の改正法施行に準じ1時間単位で取得できるように改定。今後は有給休暇を1時間単位で取得できるようにしたいと考えています。

業務改善の評価が励みに

「当社には、改善策を実行し、レポートにまとめて提出する『創意くふう制度』があります。ある時、前任から引き継いだ仕事で『こうすれば時間短縮やミス軽減になるのでは?』と思ったことがあったんです。限られた時間で働くパートだからこそ、効率的に仕事をしたいという気持ちもあり、上司に相談して改善に踏み切りました。提出したレポートには必ず役職者や上司からフィードバックがあるので、自分が行ったことを評価してもらえるのも嬉しいです。自分の声を伝えやすい制度があることも、働きがいの一つです。」



安全推進部 金田 千波さん

02 労働時間の削減・休暇の取得促進

トヨタ自動車健康保険組合

有給休暇を取得しやすい環境づくり、残業時間削減など、 現状を常に見える化し、ワーク・ライフ・バランスを推進



勤怠管理システムで一人ひとりの状況を見える化し、グループ内で共有

平成30年度から、付与から2年を経過すると消滅してしまう有給休暇をゼロにする取り組みに力を入れているトヨタ自動車健康保険組合。有給休暇が付与される毎年1月に個人ごとに取得計画を立て、各グループ内で取得予定と取得状況を見える化したり、業務の都合を考慮して早くから計画し、周囲と共有することで有給休暇を取得しやすくしています。

特に、祝日など取得希望の多い日には、従業員同士で調整して取得しています。また、お客様の都合もあり特に取得しづらい老人保健施設の職場においては、より取得しやすい環境づくりが必要と考え、人員補充や日々の人員配置を調整したり、従業員のコミュニケーションを大切にしています。

このような取り組みにより、事業所全体の有

給休暇取得率は82%（平成29年度）→87%（令和元年度）となりました。

また、以前から取り組んでいるノー残業デーは、当初は水曜日に実施していましたが、これまでの曜日ごとの残業時間の傾向や従業員の意向を踏まえ、金曜日に変更しました。その結果、残業の削減に成功し、ワーク・ライフ・バランスの推進にも寄与。1人当たりの月平均の残業時間は15時間（平成29年度）→10時間（令和元年度）となりました。

ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、 福利厚生も充実

トヨタ自動車健康保険組合が組合員に提供する施設・スポーツクラブの利用料割引や各種サービスを、福利厚生の一環として従業員も活用し、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。

また、野球チームや駅伝チームなど、従業員が

趣味で集まる場所も用意しています。「しっかり休みリフレッシュすることで心身の健康が保たれ、それが良い仕事につながる」と考えています。



総務室 企画グループ長 平尾 昌隆さん

03 労働時間の削減・休暇の取得促進

株式会社 小野組

休日増加、残業削減、福利厚生充実など、 ワーク・ライフ・バランスを推進



「仕事を頑張った分、私生活も充実を！」 その想いからスタート

建設業界は工事などの関係で、「休みが少なく、自分の時間が取れない」というイメージがつきもの。そのイメージを払拭し、少しでも従業員の働きやすい環境を作りたいと、ワーク・ライフ・バランスを推進している小野組。令和2年度からは年間の所定休日を事務職は108日→133日、現場監督者は88日→106日に増やしました。また、週1回のノー残業デーを全社的に推奨。さらに、従業員数により努力義務である次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、有給休暇の取得促進に向けて「お子さんの学校行事の際に取得してみては?」など、積極的に声掛けを行っています。

そのほか、リフレッシュ休暇や従業員が無料で使える会員制ホテルエクス利用など福利厚生の利用も促進しています。例えば、繁忙期や長期間に渡

る工事が終了した時点で、リフレッシュ休暇の取得とホテルの利用を従業員に個別に提案。その後は、事業所を通さずにホテル担当者に直接電話して利用できるようにし、利用しやすい環境を作りました。その結果、徐々に利用率も向上し、中には最大1か月リフレッシュ休暇を取得した従業員も。しっかりリフレッシュしてから次の現場に挑める環境ができています。

このような取り組みを通し、従業員が自分の子どもや孫、周りに「良い会社」だよと薦められる会社になることを目指しています。

普段から会話がが多いので、 休みも取りやすい環境です

「有給休暇は取りやすいですね。友人の誕生日祝いで取得したり、以前は土日の前後に取得して海外旅行に行ったりしました。社内に旅行好きの従業員がいるので、帰ってきてからは旅行の話で盛り上がりました。普段から周りの従業員とよく話すので、『今度休み



総務部 近藤 亜美さん

を取ろうと思うんです」と言いやすい雰囲気です。仕事の内容も含めて居心地の良さを気に入っています。」

「年間所定休日が増え自分の時間も多くなったので、今後は時間を有効活用して建設経理士などの資格を取得し、業務に役立てたいと考えています。」

04 労働時間の削減・休暇の取得促進

リョーエイ株式会社

組織改編・職場風土改革により、 残業時間削減などより働きやすい環境へ



新たな組織体制、 新たな働き方

経営トップの交代をきっかけに、平成30年度に働き方改革を盛り込んだ3か年計画を策定し、令和元年度から大幅な組織改編や社内制度の見直しとともに風土改革を図ってきたリョーエイ。従業員のやりがいや働きやすさとともに生産性の向上を追求するために課題を抽出し、明確な目標を設定し取り組みを進めています。

これまで技術部は3つの部署があり、それぞれが独立して業務にあたっていましたが、人員の配置を含めた大幅な組織の再編とともに、部署間で相互に応援できる体制を構築しました。また、設計図面が完成し手元に届くまでの手待ち時間が課題だった加工を担う部署では、令和2年10月からフレックスタイム制を試行。仕事の状況に合わせて勤務できる仕組みを作り、令和3年1月から本格的な運用が決まりました。

このように効率的な働き方を追求してきたことにより、残業時間は令和元年度から令和2年度にかけて32%の削減に成功しました。また、もともと有給休暇が取得しやすい職場でしたが、毎年取得率が伸びています。

定期的な経営トップのメッセージの発信と従業員との接点づくり

経営トップのメッセージは、年3～4回開催する「全社合同」で会社方針や上期Reviewなどとともに従業員に直接届けると同時に、従業員の声に耳を傾けることが重要と考え、階層別に経営者と懇談するカジュアルミーティングを開催。また、年1回従業員意識調査を実施したり、経営者と従業員代表が意見交換を行ったりと、従業員との接点を多く設けています。これらの機会を通して従業員から出された要望をもとに、育児短期間勤務の期間を小学校就学の始期までに拡充

したり、現場のトイレを増設するなどしています。

「経営トップと直接懇談したり、従業員同士のコミュニケーションが取れる機会を多く設けているので、人との距離が近いのが特徴です。コミュニケーションが取りやすいのは、働きやすい職場環境に欠かせない要素だと思いますし、今後も従業員や役員など役職の壁や、部署ごとの壁を取り払っていき、会社全体が一つのチームとなつて、同じ方向を向いて働くことができる環境を目指していきたいです。」



総務部 人事総務課 奥村 実央さん

01 多様な働き方

株式会社コンサルティング東海

時差出勤や昼の休憩時間の延長など、 生活スタイルに柔軟に対応



従業員が主体となって 働き方を考える

お互いが協力し合い、喜びも苦労も共有できる職場づくりを進めているコンサルティング東海。従業員一人ひとりの事情に合わせ、出退勤の時間や休憩時間の希望を最大限に尊重しています。

有給休暇をはじめ、休暇の取得や変更の調整に、役員は関与しません。必ず一人以上が事務所にいる体制を維持できれば、休憩や出退勤時間は従業員同士で調整するよう任せています。有給休暇は時間単位で取得可能としているので、家族の世話や自身の通院、子どもの学校行事など、みんなが協力合っています。

従業員への理解があり、柔軟性が高い からこそ支持される事業所

「私は、家庭の事情で昼間に家に帰らなくてはいけない状況だったので、しばらくはパートとして

勤務していました。平成29年度に正社員への登用について打診をいただいた際には、『昼休憩を2時間にしてはどうだろう?』と会社が提案をしてくださり、現在は実働7時間＋休憩2時間という働き方をしています。正社員として働きたい希望もありましたし、個別の事情への配慮が、とても嬉しかったですね。」

雇用形態は従業員の希望を尊重。有期雇用から無期雇用を経て、令和元年度には2人の従業員が正社員に転換しました。



事務職 安藤 時子さん



代表取締役 本目 照美さん

家庭の事情への対応だけでなく、より 充実したプライベートを過ごすために

パート従業員から正社員を経て平成27年7月に代表取締役に就任した本目さんは、ご自身もさまざまな働き方や立場で仕事をしてきました。

「これまで、従業員との面談で出た要望から週休2日制を完全週休2日制に変更しました。また従業員からの提案によりGWやお盆には10日間の大型連休、シルバーウィーク、年末年始休暇など長期休暇も充実させ、プライベートの充実を図れる環境を整えてきました。今後も年間休日の拡大を進めていきます。」

02 多様な働き方

株式会社グリッドウェブ

テレワーク制度の導入・運用と、 働き方を選択できる環境を実現



オフィス勤務でも在宅勤務でも、働く場として 働きやすさに変わりの無い環境を作る

新型コロナウイルス感染症の感染防止対策の一環として、令和2年度の春にテレワーク制度を導入し、従業員全員を対象に一斉に在宅勤務を実施したグリッドウェブ。「自宅では環境が整っていない」「オフィスと設備が違うと仕事がしづらい」などの不安を払拭するため、会社から在宅勤務用の机と椅子を支給しました。また、会社で使用しているパソコンを持ち帰って利用してもらうほか、チャットツールやビデオ通話ツールなどを駆使し、オフィスで仕事をしているときとできるだけ近い環境を実現。合わせて、どのような勤務形態でも正確な労務管理を行うため、新たな勤怠システムを導入しました。対面でしかできないコミュニケーションもあることから、今後はオフィス勤務と在宅勤務を上手く使い分けていく予定です。

一人ひとりの働き方を尊重し、 選択できる環境をつくる

妊娠中や育児休業から復職した従業員に対しても、本人の申し出により在宅勤務制度を運用しています。また、出産後は「子どもと過ごす時間を大切にしたい」「早く仕事に復帰したい」など、子どもや家庭、そして仕事との距離感には人それぞれ。そのため、育児休業から復職する時期や働き方を従業員が自ら選択できるようにしています。

出社時と同じルーティンで、 自宅でもスムーズな就業を実現

「令和2年度は半年間ほど在宅勤務をしました。家での仕事ということで不安もありましたが、家族の理解もあり、仕事に集中できる環境があったのは助かりました。また、代表から『いつもしていたルーティンを続けて、気持ちを切り替えることが大切だよ』と教えてもらったことも役に立ちました。私は、出勤前にコーヒーを飲んでから車で通勤をしていたのですが、家での就業前にはコーヒーを飲み、通勤の感覚を少し出すために散歩を

するようにしました。できるだけいつもと同じルーティンをして、『仕事をするぞ』と頭を切り替えることで、家でもスムーズに仕事に取り組むことができました。仕事中は常にZoomを接続しており、代表やメンバーといつでも会話ができる環境があったので安心でした。」

「在宅勤務により一番変わったのは、自分の時間ができたことです。通勤に往復1時間かかっていたので、その時間を自由に使えるというのは嬉しかったですね。」



リーダー 川村 華蓮さん

03 多様な働き方

第一生命保険株式会社 豊田支社

効率的、自律的な働き方をさらに推進



コロナ禍をきっかけに、 場所にとらわれない働き方へ

これまでもモバイル端末を導入し、テレワークを通じて業務効率とともに働きやすさを向上させてきた第一生命保険。新型コロナウイルス感染症の感染防止対策をきっかけに、豊田支社では各オフィス長が旗振り役となり、これらのツールを活用しながら、より一層場所にとらわれない働き方を進めています。

例えば、営業職においては各オフィスで実施されていた朝のミーティングに自宅や車の中からオンラインで参加したり、在宅勤務や直行直帰を推奨。また研修会や会議もオンラインで開催する機会が増えました。

「オフィスの存在の意味や、オフィスでしかできない仕事を見極めるきっかけになったと同時に、移動時間の短縮や仕事の効率化にもつながりました。人財育成における教育や指導など、対面でしかできない部分は大切にしながら、効率的な働き方を積極的に進めて行きたいです。」



豊田南営業オフィス オフィス長 棚瀬 智明さん

部下の自律的な学びや行動を後押し

令和2年度から、上司と部下による1対1の面談「1 for 1」をスタート。

オフィスごとに月1回実施するほか、支社長は各オフィスを回りながら全ての従業員と面談。上司によるヒアリングが中心ではなく、部下が話題や内容を決め、質問や意見を述べます。

「従業員の声を聴くと、意外と会社としてできることも多いので、一人ひとりの働く上での目詰ま

りを解消できるように努めています。また、ボトムアップの意見を大切にし、制度を作るだけでなく『どう使っていくか』にも注力しています。このような機会を活用し、より多様性を認め合い従業員の能力を最大限発揮できる職場を目指します。」

また、豊田支社ではオフィス単位で市内の「子ども食堂」を支援する地域貢献活動を行っており、従業員同士の絆が強い職場風土にもつながっています。



豊田支社 支社長 尾崎 好伸さん

04 多様な働き方

T Bクリエイティブ株式会社

多様な働き方のニーズに応える



従業員の希望をかなえるために、 積極的に派遣先企業へ働きかけ

主に事務職の労働者を派遣するTBクリエイティブは、令和2年度の会社方針の一つに「楽しく・正しく・元気のよい会社づくり」を掲げ、従業員のやる気を高めるとともに働き方改革を進めています。その一つは、フレックスタイム制について、既に導入している派遣先企業も多く、派遣スタッフについても適用を働きかけています。ある派遣スタッフからは「子どもを送りだしてから出勤すると、始業時間にギリギリ…」という声が上がリ、派遣先企業の了解を得て、コアレスフレックスタイム制に移行しました。このほかにも、個々の事情を踏まえ、働く時間など派遣スタッフが希望する働き方をかなえるため、その都度、派遣先企業と調整を行っています。

また、コロナ禍により、令和2年度は本社の管理部門で在宅勤務を導入。派遣スタッフについても派遣先企業と相談をして、月1回程度の在宅勤務を可能にしました。

育児や介護、病気治療と 仕事との両立を支援

約7割が女性従業員。「育児との両立支援サポートマニュアル」を作成し、育児や介護と仕事の両立支援に関する社内制度や各種手続きの周知を図るとともに、男性の育児休業の取得も促進しています。

育児休業から復職する派遣スタッフの多くは休業前と同じ職場を希望し、同様に派遣先の企業からも同じスタッフを希望する声が多く、短時間勤務や出退勤の時間変更など個別に調整を行っています。また、通勤時間などの制約により、勤務場所の変更を希望する従業員についても、就業場所を派遣先企業に限定せず本社の管理部門にするなど、丁寧に対応しています。

男性従業員の育児休業の取得については、令和2年度に1人取得。引き続き、取得を後押しします。

また、有給休暇の失効分を20日間まで積み立てできる傷病安心休暇により、病気治療にも対応しています。



事業室 ST 竹下 健児さん

培ってきた知識や技術を 次のステージで発揮

「定年退職後も働きたい」という定年退職をした人の声と、「若手の指導を出来るようなベテランの人材が欲しい」という企業の声に応えるために「プラチナ派遣」をスタート。令和2年度は前の職場を定年退職した17人のシニア人材が在籍しており、これまで培ってきた知識や技術を発揮しています。

01 多様な人材の活躍

豊田安全衛生マネジメント株式会社

65歳からスタートできる働き方が特徴

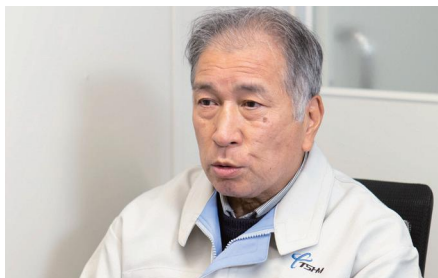


経験を生かすことができる 「第2の活躍の場」を提供

トヨタ自動車の安全健康推進部から独立する形で設立した豊田安全衛生マネジメント。令和2年9月現在、従業員44人中28人が65歳以上と、トヨタグループで技能職や基幹職として勤め、定年退職した方の第2の活躍の場となっています。これまで培ってきた知識や経験を生かし、トヨタ自動車の工場内で工事の安全指導、会員企業を対象とした作業責任者研修の講師や安全衛生コンサルティングなど、製造現場の保全・安全衛生マネジメントに従事しています。75歳まで働き続けることができる環境を整え、「定年後も働きたい」という意欲ある方々の希望をかなえています。

何をしようかな』という状態で暇を持て余しながら過ごしていました。ここに入社が決まったときは、また働くことができると思うととても嬉しかったです。これまでの知識や経験を生かすことができるのも喜ばしいことでした。」

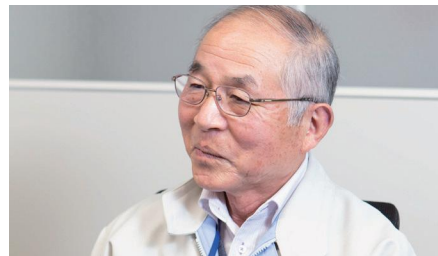
「現在は講習会の講師や救命救護トレーナーとして働いています。自分で考えながら仕事を組み立てられるので、面白さも感じながら取り組んでいます。65歳を超えていますが、新しいことも勉強しながら、これからも挑戦し続けようと思っています。」



安全推進部 松崎 秀俊さん

活力あふれる日々になりました

「前の職場を定年退職後、数か月は『これから



社長付 武田 勇さん

「生涯現役」をかなえる環境がある

「私が従事しているのは、OSHMS(労働安全衛生マネジメントシステム)の評価員です。これまでの知識や経験を生かし、土木分野などのコンサルティングを行っています。70歳を超えても自己裁量がある仕事を続けられるのが嬉しいですね。評価にあたり法律を調べることも多いのですが、法律は奥深いので常に学び続けていきたいと考えています。」

また、職場では健康づくりのため、昼休みにストレッチなどの軽い運動をしています。自身の健康を保ちながら仕事ができる環境もありたいですね。キャリアも健康も維持できる環境で、これからも生涯現役を目指し活躍していきたいです。」

02 多様な人材の活躍

碧海信用金庫

パート職員から正規職員への登用や退職者の再雇用制度など、意欲ある人材のキャリアを支援



「私なんて……」という職員の背中を 所属長が押す

碧海信用金庫全体では、約1,300人の職員のうち、120人弱がパート職員。正規職員と同等の仕事をしているスタッフパートもあり、多くのパート職員が活躍しています。

そこで、一定の勤続年数や意欲、資格取得状況などに基づいた「正規職員登用制度」を導入しています。令和元年度は3人を正規職員へ登用しました。基本的には本人の希望に応じて制度を案内しますが、日々の会話や面談の中で、将来のキャ

リアや展望を聞き、所属長が推薦し登用を促すこともあります。「私なんてまだまだ……」となかなか踏み出せない職員もいるので、その場合には所属長が声をかけ、背中を押しています。

また、出産・育児などの理由により退職した職員の再雇用制度も導入。退職後5年以内であれば復職できる仕組みにより、キャリア形成を支援しています。

正規職員として頑張ってみよう

「私は10年ほどパート職員として働いてから、正規職員になりました。働き始めたころは正規職員登用制度が無かったんですが、途中で制度ができ、支店長から声をかけてもらったこともあり、『同じ働くなら、頑張ってみようかな』と、挑戦を決めました。新入職員と一緒に検定試験を受けながら、登用に必要な資格を取得していき、無事に登用されたときは嬉しかったですね。今後も検定試験や資格に挑戦しながら、仕事の幅を広げていきたいと考えています。」

ライフスタイルに合わせて働き方を変え、正規職員へ



豊田寿町支店
熊谷 緑さん

豊田西支店
河合 久美さん

「もともとは派遣職員として勤務していたのですが、職場の雰囲気が良く『長く働きたい』と思い、フルタイムのパートへ転向しました。その後、正規職員と同等の仕事を行うスタッフパートになり、段階的に働き方を変えてきました。正規職員を目指したきっかけは家族の応援があったからで、子どもの学校卒業と同時にチャレンジしました。正規職員になってからは、意識が変わりましたね。パート職員の手本になれるよう、日々頑張っています。」



経営管理部 副部長 加藤 照樹さん

03 多様な人材の活躍

豊田東海警備株式会社



一人ひとりの意欲とやりがいを大切にする

誰もが長く働き続けることができる 職場づくり

健康経営を推進し、生涯雇用を目指す豊田東海警備。健康経営と働き方改革を進める上で推進責任者と実施責任者を置き、従業員の健康増進に向けた取り組みを進めるとともに設備や環境を整備してきました。また、従業員の意識を高め、全社に浸透を図るために社内報を活用し、他社の事例なども発信。「健康経営優良法人2020(経産省)」の認定を受けました。



代表取締役社長 酒井 法文さん

また、60歳以上の新規雇用や65歳定年後の継続雇用を積極的に行っていますが、健康経営による職場づくりとともに働く日数や時間など、求職者や従業員が望む働き方に丁寧に応えることが働きやすさと安心感につながり、令和2年度の65歳以上の従業員は40人を越えています。

多様な人材が意欲を持って働くために できることは惜しまず

これまでも障がい者の採用にあたっては本人の意欲を重要視。令和2年度には5人の障がい者が就業しており、意欲や適性を生かす業務への配置や、管理部門と現場のリーダーが連携して行う一人ひとりに合った指導・教育も、特別なことではないという風土が社内に根付いています。

また、従業員のスキルアップにも力を入れており、特に業務に関する資格取得については、本

人に意欲があれば取得費用等を含め取得するまで全面的にサポート。性別や年代にかかわらず、スキルアップの機会を生かすことができます。

やりがいを実感、共有し モチベーションアップ

「警備業の現場で働く従業員の成果は形や数字で表せません。一方で、お客様からの感謝の言葉は、自分自身が多くの人や社会の役に立っていることを実感し、それが『やりがい』につながる仕事です。そこで、お客様からいただいたそうした声とともにその従業員を月1回発行する社内報・ホームページで紹介し、従業員とお客様と共有することで、本人だけでなく全ての従業員のモチベーションアップを図っています。」

「今後は、『やりがい』と健康経営による働きやすい職場環境を社外に発信することで『警備は男性!』というイメージを払拭し、警備業を目指す女性をもっと増やしていきたいです。」

04 多様な人材の活躍

ホームックス株式会社



多様な人材が活躍できる環境づくり

一人ひとりの 就業のニーズをかなえる

企業全体で約1,500人の従業員のうち、60歳以上が約500人を占めるホームックス。60歳以上の新規雇用のみならず、雇用延長を75歳までとし、継続雇用も積極的に進めています。仕事の内容はもとより、働く時間や日数などの希望を丁寧に聴き、70歳以上の従業員も多数就業しています。今後の取り組みとして、シニア層の多様な就業のニーズに対応しつつ、さらに長く活躍できる仕組みとして、雇用延長時の上限年齢を撤廃する事も検討しています。

また、障がい者も積極的に雇用し、障がい者就労・生活支援センターと連携しながら就業を継続できる環境づくりにも力を入れています。一人ひとりの希望や適性を尊重するとともに、仕事の内容や就業場所、職責など、新たなチャレンジの機会も作っています。



人事部 採用教育課 次長 山口 俊一さん

事前の準備で在宅勤務にスムーズに移行。 新たなテレワークの拡大も検討

新型コロナウイルス感染症の感染防止対策の一環として、令和2年4月から管理部門において在宅勤務を実施。事前に業務の洗い出しを行い、在宅で行う仕事を整理するとともにZoomによる朝礼・終礼、勤務時間の管理の仕方、支度金や在宅勤務手当などルールを作ったことによりスムーズに移行することができました。これまで、

対象部署の5割から7割が在宅勤務になるよう運用してきましたが、今後は、管理者が現場の管理や指示などをリモートで行うなど、テレワークの拡大を検討しています。

一人ひとりに寄り添う対応

「ITツールなどの導入が進み、どこにいても意思表示や情報の伝達ができたり、研修会などにも参加できるようになりましたが、シニア層や障がい者、外国人技能実習生など多様な人材が働いているので、従業員に対して一律に順応を求めるのではなく、一人ひとりに合わせた対応を心がけています。」

「また、家族に胸を張って紹介できる会社を目指しており、家族と一緒に働く『ファミリーホームイト』を増やすことも、引き続き力を入れていきたいと思っています。」

01 人材育成・評価

株式会社コンサルティング東海

一人ひとりの成長に寄り添い、全力で支援



学びの機会を惜しみなく提供

コンサルティング東海では、評価・給与制度をオープンにし、個別面談を実施。一人ひとりが希望するキャリアの形成やスピードに合わせ、目標チャレンジを設定するとともにKPIを確認し、達成に向けた支援策と一緒に考えます。キャリア形成の促進に関する規定も整備し、会社が求める人材と支援を明文化しました。

また、業務に関する資格の取得やスキルの習得にとどまらず、常に学び続けてほしいという想いから社外セミナーへの参加も積極的に推奨。令和2年度は「とよたキャリアカレッジ」にも登録し、希望者が受講できる仕組みを整えました。

「キャリアの考え方は人それぞれです。早く役職に就きたい人もいれば、昇進を望まない人もいます。『こうあるべき』という考え方ではなく、多様な価値観を受け入れることができる環境を作り、従業員が『チャレンジしたい』と思ったときに応援できる組織でありたいと考えています。」

全社を挙げて人材を育成し、キャリアの選択も本人の希望を尊重

新しく仲間となった従業員には、役職や職種を問わず全員と係わる機会を作っています。それぞれの担当者から仕事を学ぶ体制を整え、練習と実践の機会を交互に経験しながら、着実にスキルを身に付けることができるように工夫しています。

また、成長を続け、自分の適性を見極めキャリアの選択をしていく中で、新たな職種や分野へのチャレンジも積極的に応援。令和元年度は、従業員の1人が事務職から営業職へ職種転換の希望をかなえました。

次の人に気持ちよく「バトン」を渡せるよう、手順書を作成

「以前は1から10まで1人でやる体制でしたが、8年ほど前から業務や役割を見直すようになり、みん

なで協力して仕事を進めていく体制を作りました。誰でも進捗が分かるように対応履歴や日報を共有することから始め、これまで携わっていた人も、次に携わる人も安心して仕事に取り組むことができるようになりました。仕事の『バトンを渡す』イメージですね。」

既にある手順書は日々更新され、また、新たに始める分野や業務もその都度作成し「誰もが分かりやすく、使いやすい」環境に。蓄積されたノウハウやスキルは、業務を進めるうえでも人材の育成においても大切な財産となっています。



取締役会長 山本 忠男さん

02 人材育成・評価

豊田安全衛生マネジメント株式会社

各従業員のステップアップやキャリア形成を見据えた研修機会の提供や人材育成を実施



役職や雇用形態にかかわらず、常に学び成長し続けられる環境づくりに取り組む

同一労働同一賃金の対応が求められる中、豊田安全衛生マネジメントでは、4年前から従業員一人ひとりの将来を見据えた育成を行う方針に転換。事業所としてステップアップやキャリア形成を全力で支援するので、その分成長を見せてほしいと従業員へ伝えました。

管理職向けには年3回の外部研修受講を推奨。現状のステージに必要であろうセミナーを個人ごとにピックアップし、受講を促しています。また、令和2年度は「とよたキャリアカレッジ」にも登録。1年を通して希望者が誰でも参加できるように運用し、主に女性従業員の成長・定着率アップを図りました。さらに、パート従業員にも正社員と同じ仕事を任せ、必要に応じて電話・来客対応などビジネスマナー研修なども実施。このように役職や雇用形態を問わず、全員が成長し続けられる環境を作っています。

資格を最大限に生かし、保健師としてできることを増やしていきたい



健康推進部・保健師 宇都宮 友美さん

「平成30年度に階層別研修でアンガーマネジメント研修を受け、『怒りのコントロール方法』を学びました。最初は自分のためだったのですが、徐々に『巡回先の面談の際にイライラしている人に心を落ち着ける方法を伝えたり、パワハラを未然に防ぐことができたりするのでは?』と思うようになり、令和元年度に「アンガーマネジメントファシリテーター」の資格を取得しました。保健指導や巡回先の面談で役立てることができるだけでなく、社内のパワハラ防止講習の講師としても活躍の場をいただき、資格を取って良かったと思っています。次は衛生コンサルタントの資格を取得し、保健師の視点を活かして『安全衛生』のことも考えられるように成長していきたいです。」

一人ひとりに合った指導・提案ができるように資格を取得しました

「現在はパート保健師として働いています。食に興味があると話していたときに、上司から、食事で生体リズムを整え、コンディションを上げていくことを提案できる『食コンディショニングアドバイザー』の資格について教えてもらいました。製造現場にはいろいろなリズムの働き方の人がいるので、一人ひとりにあった指導・提案に役立てたいと思い、講座を受講しました。雇用形態にかかわらず、資格取得などを応援してくれる環境があるので、『いい仕事ができるように頑張ろう』と思えます。」



健康推進部・保健師 國友 美保さん

03 人材育成・評価

女性営業職の導入や女性の管理職登用など、女性の人材育成・キャリア支援をより強化



碧海信用金庫

窓口業務も営業も、幅広い業務に対応できるジェネラリストを育成

性別にかかわらずスキルの幅を広げてもらおうと、碧海信用金庫では平成27年度から女性営業職を導入し、段階的に全店への展開を開始。女性職員は全員、2年間窓口業務などを経験した後、3年目から男性職員と同様に営業職を経験する仕組みになっています。事前に研修を実施し、商品知識やマナーについて学ぶ機会も提供。不安なく営業に取り組めるようサポート体制を強化しています。

地区全体の若手育成を行い、豊田地区全体の士気を高める

平成25年度に創設されたLA（ライフアドバイザー）が、平成30年度から職員の教育に注力。金融機関で扱う商品は年々多様化しており、お客様に合わせた提案ができるように、若手職員の育成・指導を担当しています。事例をまとめて各支店へ展開したり、頑張る職員を紹介したり、若手がモチベーションを維持しながら働くことができる環境を作っています。



豊田地区LA 係長 寺田 菜穂子さん

女性がスキルアップや昇進に意欲的になれる環境づくり

働き方改革が進み、育児をはじめ生活と仕事の両立ができる環境の整備とともに、活躍の場やキャリア形成の選択肢が広がり、近年女性管理職が増加しています。役職者における女性比率は、平成28年度末と令和元年度末で比較すると管理職が4.1%→6.6%、係長職が26.2%→30.0%と推移しています。

ロールモデルが増えたことで、新卒採用時にキャリアイメージをより具体的に提示できるようになり、女性の採

用率もアップしました。今後も、スキルアップや昇進を希望する女性のキャリア支援を積極的に進めていきます。

女性の活躍を推進し、周りの企業のモデルとなる事業所を目指す

「少し前までは『金融機関で女性が外回りをする＝防犯・安全面の心配がある』というイメージを持たれていました。しかし実際に女性営業職を設けてみると、お客様から好評をいただくことがほとんどでした。営業グループは団結も深まり、今後も本人の適正や希望を考慮し、男女かわからず活躍の場を作りたいと考えています」



豊田支店 支店長 渡辺 広之さん

「女性の活躍について社外へも積極的に発信することで、他の事業所から『女性の活躍を推進するにはどうしたら良いのか』とアドバイスを求められることが増えました。様々な取り組みを行うことで、周りの企業から目標とされる組織づくりを目指していきたいです。」



高岡支店 支店長 田中 賢治さん

お客様をお迎える立場から、自分から出向く立場へ

「女性職員も営業を経験することは、採用面接時から伝えられており、入庫後も段階的に案内もあったので、窓口から営業に業務が変わること自体には不安はありませんでした。営業職を始める直前に店舗異動があり、職場に慣れることからスタートしましたが、周りの職員が優しく接してくれ、スムーズに移行できたので助かりました。営業は自分からお客様先へ出向く業務であり、これまでのお迎えする業務とは正

反対ですが、徐々に慣れていきたいと思っています。」

「碧海信用金庫は、役職に就いている女性の先輩が多いので、『将来こうなりたい』と思えるのも、モチベーションにつながっていますね。これから資格試験なども積極的に受けてつ、自分の適性を見つけていきたいと考えています。」



豊田支店 濱谷 真冬さん

去年の私より、今年の私と、日々成長を続けてくれた

「係長、課長と昇進し、キャリアを積む中で心がけてきたのは『去年の自分よりできることを増やそう』ということでした。私が入社した当初はまだ女性営業の制度がなく、営業は経験していませんが、自分から『融資について学びたい』と希望を出し、担当窓口を変更してもらうなど、積極的に新しい仕事に挑戦してきました。また、日々の問題から逃げずに、一つひとつ丁寧に取り組む姿勢も評価されたのかかもしれないと思っています。係長から課長へ昇進する際は、支店長に背中を押してもらい、勇気が出ました。ターニングポイントは人それぞれ違うと思いますが、『ここぞ』というときにしっかり自分で判断できるよう、日々経験を積んでいくことは大切にしていますね。」

「現在勤務している豊田南支店には、20代の女性が多く在籍しています。彼女たちが自分の進む道に迷ったときや困ったときには、何でも相談できる、そんな環境をつくるのが次の目標。役職に就いている自分がモデルとなり、相談してくれたことに対して親身になって接していきたいです。」



豊田南支店 課長 鈴木 美雪さん

04 人材育成・評価

株式会社トヨタ中央自動車学校

人材育成を強化し、納得感と透明性を高めた評価制度を導入



人材育成をスケジュール化し、さらに加速

トヨタ中央自動車学校では、資格取得とそれ以外の教養の向上をスケジュール化し、人材育成を進めています。

「合格率が3割といわれる指導員資格の取得は、令和2年度は4人中4人が合格しました。また、指導員の資格取得後、技術だけではなく接客などのスキルを身に付け、第一線に立つまでに一般的に2年ほどかかると言われていますが、1年で立てよう先輩指導員が力を合わせて育成しています。」

また、令和2年度は「とよたキャリアカレッジ」に登録し、希望者が参加できるようにしました。

「指導員は日頃は教える立場なので、こういった場に参加してもらうことで、『学ぶ側』の視点を思い出し、指導に生かしてもらっています。また、そこで別の業種の人と交流したり、普段携わらない領域のことを学んだり、いい刺激を受けられる機会になっています。」

このほかにも、個人競技大会や団体競技大会への参加を支援したり、積極的に上位資格の取得を促しています。



総務課 主任 西脇 大裕さん

上司からの評価だけでなく、自己評価、同僚からの評価など、総合的に評価する「360度評価」を導入するとともに昇進基準も明確化。さらに、従業員の投票による「表彰制度」も実施し、さまざまな角度から従業員の頑張りを評価する体制を整えました。また、これまでどおり資格手当を雇用形態にかかわらず一律に支給するほか、新たに資格取得時にお祝い金の支給も始めました。

新人サポート制度により、より丁寧に人材を育成

新入社員1人に対し、指導役と年齢の近い先輩の2人がサポートする制度を導入し、業務知識や技術の習得とメンタルの両面から育成を図っています。

「これまでは、困っている様子などに気づいた人が声をかけるという感じでしたが、この制度ができたことで指導する側には責任感が、される側には安心感が増したと思います。現在は令和2年度に事務部門に配属された新入社員と中途入社の人2人のサポートをしています。ただ教育するだけでなく、『お客様と接するなかで、こういう場合にはどうしたら良いか』などの相談に乗りながら、独り立ちしてからもフォローを続けていきたいと思っています。一人ひとりに合わせた指導は大変ですが、責任もあり、やりがいも感じています。」



事務職 佐藤 佳奈さん

05 人材育成・評価

株式会社遊都

喜びを共有し、モチベーションを向上させる評価制度



評価の証を星の数に

「OMOME」。「おもてなし」と「メモ」を合わせた遊都オリジナルの取り組みは、毎日自分が行った「おもてなし」をカードに記入し、終礼時に共有します。さらに、その中から優れた「おもてなし」を月1回全社で共有し、年1回全従業員の投票により「OMOME OF THE YEAR」が選出されます。

こうした優れた行動をしている従業員にスポットを当てるため、通常の人事評価とは別に「HAPPY STAR制度」を運用。毎月集められた「OMOME」の中から従業員による投票を行い、獲得ポイントに応じて表彰やセレモニーが行われ、名札と一緒に胸元に付ける★型のバッジが付与されます。



HAPPY STAR制度

最高6つまで付与されるバッジの数は、評価された従業員だけでなく、バッジを目指す従業員の大きなモチベーションになり、さらなる「おもてなし」を生んでいます。現在、キャスト（アルバイト）を中心に約20人がバッジを6つ獲得し、おもてなしのスペシャリスト「おもてなしマスター」として活躍しています。

「『星を目指したい』『セレモニーに参加したい』など、目標を持つ従業員が増えました。最初はどのような行動がおもてなしなのか分からなかったり、お客様への声かけに躊躇してしまう従業員もいます。おもてなしには正解はないので、思い切って声をかけてみる、やってみるということを伝えています。」

活躍の場を広げて

役職者や正社員が担ってきた売上の集計や閉店作業。「これは正社員しかできない仕事なのか？」という疑問を抱き、業務負担軽減を目的として平成27年からサブリーダーのポストを創設。契約社員や女性を多くが占めるキャスト（アルバイト）も役職に就けるようにしたことで、ポジションアップを目指す意欲的な人材も増えました。これま

でに約30人をサブリーダーへ登用。役職者の残業時間が削減し、一人あたりの業務負担も大幅に軽減しました。

また、令和元年には店舗の若手人材を育成するトレーナー職も創設し、登用を開始。店舗ごとの採用面接なども任せています。「この業界だと、店舗の管理・運営を任される役職についたらゴールという風潮があります。しかし、私たちが目指すのは、一つの店舗だけでなく会社全体に影響を与えられる人材の育成です。そのようなポジションを作るなど、一人ひとりが活躍することができる場や機会を増やしていきたいと考えています。」

こうしたキャリア形成の仕組みや評価制度により、従業員の定着率が大幅に向上しています。



人事部 次長 都筑 康史 さん(右)
トレーナー 高嶋 さゆり さん(左)

06 人材育成・評価

あいち豊田農業協同組合

納得感とモチベーションを向上させる人事制度へ



評価に対する納得感が高まり、モチベーションも向上

あいち豊田農業協同組合では、令和元年度から、年齢や勤続年数だけでなく、職員一人ひとりの能力を評価することに重点を置いた新たな人事制度をスタートさせました。目標設定やフィードバックのための面談を実施し、努力や成果の評価に対する納得感が高まり、モチベーションの向上にもつながっています。

さらに、より良い組織運営を目指し、人事部組織も改編。人事部を「人材開発課」と「労務厚生課」の2課体制とし、人材育成とともに働きやすさと能力を十分に発揮するための取り組みを進めています。

人材の育成と活躍できる環境づくり

年1回、全ての正職員を対象に、希望するキャリアプラン、部署や配置の移動希望などの項目からなる

「自己申告書」の運用を、任意提出で行っています。合わせて、各所属長を対象とした「職場意識調査」を実施し、職員や職場の現状とニーズを把握しています。

また、階層別を実施する各種研修を細分化したりテーマや対象者を絞るなど、人材育成を強化しています。さらに、全国に広がるJA組織の強みを生かした取り組みとして、賛同するJA間で運用が始まっている、配偶者の転勤などによる退職者を相互に紹介したり受け入れたりする仕組みについて、あいち豊田農業組合も制度化し参画。居住地が変わっても、これまでの経験や習得したスキルを生かしながら活躍することを支援しています。



人事部 部長 岡田 満さん



リスク統括部 リスク管理課 藤井 遼太さん

若手職員の挑戦を応援

「私は金融で渉外を3年間担当し、入組4年目でリスク管理課に転属となりました。リスク管理課は、売上や契約数など成果を目に見えるかたちで表すことが難しい部署ですが、自己評価を行い、それに対して上司から評価に関してフィードバックを受ける機会があります。自身の強みや弱みをしっかり把握できるのは嬉しいですね。」

自分自身の適性を見極めていくために、さまざまな部署の仕事の経験やチャレンジを応援する体制と、「新しいことに挑戦したい」と言える風土が根付いています。

07 人材育成・評価

株式会社FTS

女性の活躍推進をはじめ、自社の取り組みを深化・発信



女性の活躍には「仕事」「サポート体制」「上司の意識」の3要素が重要

女性従業員を対象としたキャリアデザインセミナーを社内で開催するとともに、社外セミナーの参加も積極的に推奨するFTS。令和2年度は「とよたキャリアカレッジ」に登録し、女性従業員をはじめセミナーの内容に応じて希望者が参加できるルールを運用しています。

また、女性の活躍を推進するために「仕事」「サポート体制」「上司の意識」の3方向から取り組みを展開。男女平等を基本に、キャリア形成やスキルアップのサポート体制を整えるだけでなく、女性従業員の上司の意識改革も重要視。そのため、上司向けの研修や、上司との話し合いシートによりキャリアデザインを共有できる仕組みなども構築し、将来についての相互理解とモチベーション向上に努めています。

自社の取り組みを深化。さらに社外へも発信

平成28年度に女性従業員とその上司により結成された女性活躍推進プロジェクトチーム「FT☆Stars」。経営トップとの意見交換を重ね、社内の課題の抽出と解決に向けた活動を続けています。

「もともと製造業という女性従業員が少ないのが特徴ですが、そんな業界で育児休業を取得後に復職し、役職に就いた自分だからこそ伝えられることもあり、さまざまなプロジェクト活動に生かすことができています。」

女性の管理職登用は、こうした取り組みにより令和3年度までに係長級4名、基幹職1名の目標に対し、令和2年度中に係長級5名、基幹職1名の登用を果たしています。

自社の取り組みを深化。さらに社外へも発信

「FT☆Stars」の活動は、社内だけでなくとどまらず採用活動の場でも。

「採用の仕事に携わるようになったときに、居心

地の良い会社を選ぶ学生が増えている傾向から、会社自体の知名度を上げるために普段から女性活躍の取り組みを発信するようにしました。人事部門と連携し、FT☆Starsのメンバーが女性活躍の取り組みをはじめFTSの魅力を発信。令和3年度は採用における女性の割合も約30%に増える見込みです。今後も、さまざまな取り組みを通じて、周りより一歩先を行く事業所であり続けたいですね。」

「あいち女性の活躍プロモーションリーダー」の委嘱をはじめ、愛知県や豊田市が開催するシンポジウムなどのパネリストとしても数多く登壇し、社外へ発信。地域の牽引役となっています。



コーポレート統括部 人事企画室 堀 俊裕さん

01 健康経営・SDGs

トヨタ自動車健康保険組合

経営戦略の一つとして自ら健康増進を実践し、組合員へも発信

日々の取り組みは健康経営優良法人として評価される

平成28年度に創設された「健康経営優良法人（経産省）」の認定制度をきっかけに、さらに健康増進の取り組みを加速させてきたトヨタ自動車健康保険組合。事業所内の階段への消費カロリー表示、1日2回就業時間内に職場体操を実施するほか、希望する従業員全員へウェアラブル端末を貸与し、歩数や睡眠の質の管理、部署対抗で歩数を競うイベントを開催するなど、従業員の健康増進を図っています。このような取り組みを含む様々な点が評価され、平成30年度から継続して「健康経営優良法人」に認定。また、スポーツを通じた健康増進も進め、平成30年度から継続して「スポーツエールカンパニー（スポーツ庁）」の認定を受けています。

事業所内には、健康診断や健康教室の来訪者向けの健康器具を設置したヘルスケアエリアを整備。1階と4階に区画を作り、ステッパ―やバランスボール、懸垂マシン、身体の歪みをチェックする器具などを置き、従業員も

休憩時間などに自由に利用できるようにしています。適宜体を動かしたり、リフレッシュしたりできる環境を作り、従業員の健康の増進と仕事の生産性向上を図っています。

新型コロナウイルス感染症の感染防止対策のための工夫

新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、集約していたオフィスを分散化しました。打ち合わせスペースには飛沫感染防止のアクリル板を設置、時間も15分程度までと手短に行うようにし、分散オフィスをもたぐ打ち合わせはWEB会議を利用するなど工夫をしました。また、健康診断や健康教室の来訪者用（職員も共用）の事業所内トイレの水栓をこの機会に非接触型の全自動水栓に改修。接触面を減らすことで拡大防止に努めています。

ヘルスケアエリアは、健康増進だけでなくコミュニケーションの活性化にも



「ヘルスケアエリアは、当初は『本当に利用してくれるだろうか』という不安もありましたが、役職者が率先して利用し始めたため、従業員も気軽に使える雰囲気になった。また、備え付けられているバランスボールに乗りながら仕事の情報交換をしている場面も見られます。『リラックスして会話ができた』という声もあり、健康増進のために導入したエリアですが、さまざまな面で有効活用され、良かったなと感じています。女性従業員の割合が多いため、今後は女性特有の病氣への啓発など女性の健康についての取り組みをより強化していきたいと考えています。」



総務室 企画グループ 宇津木 菜さん

02 健康経営・SDGs

近藤商事土木 株式会社

健康経営を実践。日ごろから健康を意識する職場づくり

健康が第一と考え、従業員の健康増進に積極的に関与

令和元年度「協会けんぽ健康宣言優良事業所」銀賞受賞と、「健康経営優良法人2019・2020（経産省）」の認定を受けている近藤商事土木。健康診断の結果をもとに、経営陣が従業員に対し面談を行ったり、健康経営アドバイザーによる研修を実施したりしています。また、病氣休業からの復職時には、通常の勤務に慣れるまでの間、短日や短時間の勤務体制で復職を支援。

さらに、コロナ禍でも安心して働くことができるよう、マスクや消毒液の配布や検温器の導入のほか、首に下げる空間除菌アイテムの配布も行っています。

「健康診断は、受けてもそのままという従業員も多かったのが現状です。全ての従業員が『所見なし』というわけにもいきません。まずは一人ひとりと話す機会を設けて、健康について一緒に考えようという面談をスタートしました。従業員のためにできることを考え、食事について勉強し、食生活の見直しなどを中心に提案しています。その結

果、健康診断の結果を踏まえ、面談を待たずして再検査を受けてくれる従業員が増え、健康に関する意識も高まったためか、風邪をひく従業員が少なくなりました。」

健康増進を図る従業員を表彰し、さらに意識を向上

健康についてより意識を高めてもらおうと、社内表彰「健康賞」を創設。まず、従業員が自分自身の健康の保持・増進について1年間の目標を立て、用紙に記入し写真を撮り記録します。その目標に対し、努力や成果などを経営陣と健康経営エキスパートアドバイザーが総合的に評価し、「健康賞」を決定。受賞した従業員の努力や成果とともに、表彰式の様子などの写真を職場に掲示し共有しています。昨年度、表彰を受けたのは通院せずに禁煙を成功させた



社内表彰「健康賞」



代表取締役社長 近藤 正臣さん

従業員。自身で強い意思を持ち、努力した結果が評価されました。

禁煙を希望する従業員を支援

禁煙は、歯周病や認知症の予防につながることから、全社的に推進。「私は15年ほど前に禁煙に成功しました。きっかけは祖父が85歳にときに「長生きしたいから」と禁煙をしたことです。大好きだったたばこを、健康のためにスパッとやめる祖父の姿を見て、自分も『やめよう』と思ったんです。その祖父は100歳になる今でも元気に過ごしています。」と、経営者が自身の経験を従業員に発信しています。禁煙を達成した従業員には、禁煙外来の通院費や薬代を事業所が全額補助しています。

03 健康経営・SDGs

スズヒロフォークリフト株式会社

心身ともに健康で、長く働き続けてほしい

カイロプラクティックの施術で身体をケア

「職場は整理整頓され、安全で清潔な環境で働いてもらいたい」という想いを持つスズヒロフォークリフト。工場や倉庫内での作業は、暑さや寒さなど、体に負担がかかることもしばしば。そのため、夏には熱中症対策としてスポーツ飲料を常備するほか、大型の扇風機も設置。また、令和3年度には、夏バテ予防のために食生活のアドバイスなども行う予定です。

日々仕事に従事する中で、夕方になると「足が痛い」など、従業員の疲れや体の異変を訴える声を耳にすることもありました。その都度、病院などへの通院を促すも、なかなか自ら通院とまではいかず、自分の体を大切にすることをきかけを作ると、カイロプラクティックの先生を招き、月1回従業員全員に1人あたり20分の施術をしてもらうことにしました。

「もともと腰痛があり、寝返りも辛いくらいでした。カイロプラクティックの施術を受けるとその日のうちに効果があり、夜は寝返りが打てるようになります。勤務時間中に施術を受けられるので、良いリフレッシュにもなりますね。会社が従



秋山 倫裕さん

業員一人ひとりの体調を気遣ってくれるのが嬉しいです。」

コミュニケーションの活性化による働きやすい職場づくり

2つの委員会活動を通じ、部署や役職にかかわらず、意見を言い合える職場づくりを進めています。「重要だけど緊急じゃないこと」をテーマ選びの基準とし、これまでに「自分の体に興味を持って働いてもらうこと」などをテーマに活動をしてきました。部署や立場を越えて参加することで、従業員同士のコミュニケーションが



ンが活発になり、仕事とは別に成長できる場となっています。

令和2年度は「SDGs推進委員会」と「社風向上委員会」がそれぞれ活動。「SDGs推進委員会」は、災害時のフォークリフトの新しい活用方法を考案し、令和2年12月には市が実施する物流に関する防災訓練に参加。その有用性を発揮し、令和3年3月には市と災害時の物流に関する協定を締結する大きな成果を出しました。また、「社風向上委員会」では、クイズ形式で交通事故予測力をアップしたり、ビンゴ大会を開催しました。

「健康的に働くためには、肉体だけでなく、精神も健康でなくてはなりません。コミュニケーションが活発で、居心地が良いことも、健康で働くために欠かせない要素だと考えています。」



代表取締役 鈴木 宏延さん

04 健康経営・SDGs

株式会社 池田事務器

SDGsの取り組みにより好循環を生む

行動をおこし、ゴールを目指す

SDGsの達成を目指して事業展開や職場づくりを進めている池田事務器。主要ゴールを「5：ジェンダー平等を実現しよう」「8：働きがいも経済成長も」に置き、取り組みを拡大しています。

例えば、同業種の営業・渉外部門においては圧倒的に男性が多くを占める中、令和2年度に営業職を希望する意欲ある女性を採用。組織の中で多様な視点や考え方が生まれ、従業員同士のコミュニケーションや営業活動も活性化するなど、好循環が生まれています。

同じく令和2年度には、雇用形態や部署を問わず全



代表取締役 池田 靖典さん

ての女性従業員で構成する「女性活躍推進委員会」を発足。「どうしたら楽しく働くことができるか」の視点で、商品やサービス、店舗の運営や働き方など、メンバーがテーマを決めて意見を交わします。既に「店舗内を改装してコワーキングスペースを設置してはどうか」など、自社の事業の強みを生かしたアイデアも出されています。

一人ひとりのやりがいを創出

これまでもパート従業員の正社員への転換を積極的に行ってきましたが、全ての従業員にやりがいを持って働いてほしいという思いから新たなポストを創設。早速、パートで働く女性従業員のなかからチーフ職とリーダー職にそれぞれ4人と1人を登用したほか、今後は副店長への起用も進めて行く予定です。このような役職者への登用は、本人のみならず他のパート従業員のモチベーションアップとともに、店長の負担軽減、仕入れや販売において新たな工夫などが生まれています。

「SDGsに取り組むきっかけは、一般社団法人豊田青年

会議所での活動でした。自社に置き換えて考え、まずはできることから取り組みを始めました。女性活躍推進委員会は活動が始まったばかりですが、自分が働く会社の未来をより深く考える従業員が増えたように感じます。また、普段の業務においても、部門を越えてコミュニケーションが活発になったように見えます。今後も女性従業員を対象とした研修や異業種交流、活動のノウハウなど社外資源を活用しながら、自律的な活動を後押ししていきたいと思っています。」

「仕事の内容や責任、女性活躍推進委員会での発言や自主的な活動など、従業員にとっての『やりがい』は一人ひとり違うので、事業所として一つでも多く『やりがい』と思える仕組みや環境づくりを大切にしていきたいです。」

