過去の受賞事業所一覧

※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（第8回）受賞事業所

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
◇豊田安全衛生マネジメント株式会社　◇トヨタ自動車健康保険組合
〈大規模事業所部門〉　◇碧海信用金庫 豊田地区

イキイキ優秀賞
〈中小規模事業所部門〉◇株式会社 小野組　◇株式会社 グリットウェブ
◇株式会社 トヨタ中央自動車学校　◇株式会社 遊都
〈大規模事業所部門〉　◇あいち豊田農業協同組合
◇株式会社 FTS　◇第一生命保険株式会社 豊田支社

イキイキ賞
〈中小規模事業所部門〉◇株式会社 淺野機械工業所
◇株式会社 池田事務器　◇近藤商事土木株式会社
◇スズヒロフォークリフト株式会社　◇TBクリエイトスタッフ株式会社
◇豊田東海警備株式会社　◇リョーエイ株式会社
〈大規模事業所部門〉　◇ホーメックス株式会社

令和元年度（第7回）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　◇ホーメックス株式会社

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 猿投の楽園
◇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〉◇日本ガスケット株式会社
◇八甲株式会社 京和カントリー倶楽部

平成30年度（第6回）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　◇日本ガスケット株式会社
◇株式会社 都工業

平成29年度（第5回）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　◇ホーメックス株式会社

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

平成28年度（第4回）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

平成27年度（第3回）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
〈大規模事業所部門〉◇株式会社 アビスト　◇株式会社 善都
◇神星工業株式会社

平成26年度（第2回）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

平成25年度（第1回）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



豊田市はたらく人がイキイキ輝く事業所

令和3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









ご応募お待ちしております！

事業所の取り組みとともに従業員の皆様の声や普段の様子などを応募書に表してみませんか。皆さんの事業所の魅力に気づくチャンスです。

ご応募・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 豊田市役所西庁舎7階
TEL 0565-34-6774　FAX 0565-35-4317　MAIL sangyou@city.toyota.aichi.jp
HP https://www.city.toyota.aichi.jp/

働き方改革取組事例集 2022 vol.9　令和4年3月発行

とよた産業ナビHP



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年に第1回目の表彰を行って以降、今回の令和3年度で9回目を迎え、受賞事業所はのべ139事業所に達しました。

はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰 概要

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、個人事業主）

※市内に複数の事業所がある場合は、原則としてそれらを一つの事業所として応募を受付けます。
※過去3年以内に、労働関係法令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）

評価項目 ※下記全てに当てはまる必要はありません

- 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
- 性別や年代、就業環境にかかわらず、誰もが働きやすい、働きがいのある職場づくりの取組
- 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
- これらの取組の中長期的な方針、推進体制

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免除します。※中小規模事業所部門のみ
- 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、「仕事と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、企業のイメージアップに広くご活用いただけます。

令和3年度 受賞事業所一覧

※部門ごと五十音順

イキイキ大賞

中小規模事業所部門

トヨタケ工業株式会社
P.03／P.11／P.13／P.18
主な事業 自動車シートカバーの裁断、縫製　住　所 豊田市桑原町中山形28
T E L 0565-82-2501　H　P http://www.toyotake-kogyo.co.jp/

トヨタ中央自動車学校
P.04／P.05／P.16／P.19
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 https://www.tcds.co.jp/

大規模事業所部門

トヨタ すまいる ライフ株式会社
P.03／P.08／P.10／P.17
主な事業 不動産の売買、建設、管理、賃貸借等　住　所 豊田市大林町1-81
T E L 0565-28-3500　H　P https://www.toyotasmile.co.jp/

豊田鉄工
P.04／P.07／P.11／P.14
主な事業 自動車部品製造　住　所 豊田市細谷町4-50
T E L 0565-26-1212　H　P https://www.tiw.co.jp/

イキイキ優秀賞

中小規模事業所部門

株式会社 尾割組
P.16／P.21
主な事業 土木工事　住　所 豊田市小原町堂ノ本171-1
T E L 0565-65-2030　H　P https://www.owarigumi.co.jp/

株式会社 神谷プラスチック
P.06／P.09
主な事業 プラスチック部品製造　住　所 豊田市八草町荒山725
T E L 0565-48-8353

有限会社 KRB観光バス
P.14／P.19
主な事業 一般貸切バス　住　所 豊田市花沢町上行田14
T E L 0565-90-3711　H　P https://www.krb-k.com/
※令和4年1月社名変更：株式会社KRB

株式会社 さちコーポレーション
P.12／P.21
主な事業 認知症高齢者グループホーム　住　所 豊田市栄生町3-58
T E L 0565-35-0805　H　P https://www.e-sachi.co.jp/

三竹生コンクリート株式会社
P.05／P.15
主な事業 生コンクリート製造、販売　住　所 豊田市扶桑町4-34-1
T E L 0565-89-1717　H　P https://sanchiku.com/

豊田鋸加工所
P.09／P.13
主な事業 工業用刃物の再研磨　住　所 豊田市上原町西山593-5
T E L 0565-45-0524　H　P https://www.toyotanoko.com/

有限会社 ニシカワ運輸
P.12／P.15
主な事業 自動車運送　住　所 豊田市寿町8-66-1 愛豊ビル2F-AB
T E L 0565-25-1617　H　P http://fullsmile.co.jp/

大規模事業所部門

株式会社 FTS
P.08／P.18
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/

三栄工業株式会社
P.06／P.20
主な事業 自動車部品梱包、物流器具製造、一般貨物輸送、土木建築
重量物運搬、清掃作業、住宅部材製造
住 所 豊田市高岡町東浦10　TEL 0565-52-2511　HP https://www.sanei-kogyo.co.jp/

トヨキン株式会社
P.10／P.17
主な事業 金属資源リサイクル　住　所 豊田市鴻ノ巣町3-33
T E L 0565-28-2222　H　P http://www.toyokin.co.jp/

豊和化成株式会社
P.07／P.20
主な事業 自動車用プラスチック部品の製造、販売　住　所 豊田市西中山町西宮前45-1
T E L 0565-76-5111　H　P https://www.howakasei.com/

イキイキ賞 ※事業所の情報はP-22をご覧ください

中小規模事業所部門
- 有限会社 梅村工務店 ／ 加茂精工株式会社 ／ 株式会社 三州足助公社 ／ 株式会社 ジェイピーシー ／ 一般社団法人 豊田市身障協会 ／ 医療法人白青会 いしぐろ在宅診療所 ／ 株式会社 明創 ／ 明和工業株式会社 ／ ヤハギ道路株式会社 ／ 株式会社 夢のおてつだい 豊田中央店・豊田大林店 ／ 横山興業株式会社

大規模事業所部門
- アイホン株式会社 豊田工場 ／ 名古屋東部陸運株式会社

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



トヨタケ工業株式会社

地域や自社の課題を克服するための経営者の強い想いと行動

オープン イナブ

OPEN INABUを通して地区外の人にも地元の魅力を発信

稲武で開催するマウンテンバイクのイベント等を通して地域の魅力を発信する「OPEN INABU」。移住者を募って地元で働いてもらいたいという想いから平成27年に始まった取り組みです。

「OPEN INABUの活動を通して稲武に縁のなかった人や若い人材が、移住して働きに来てくれるようになりました。入社してくれる人が増えてきたことは従業員にとって目に見える取り組みの成果となっています。また、若手の人材が入ってくるようになって会社全体が若返ってきています。地元を出ていく人が多かった中で移住して働きに来てくれる人が増えたことは地元だけでなく会社にとってもよかったと思います。」と横田社長は話します。

工業用ミシンのIoT化に取り組み、従業員の苦労と努力を見える化

令和元年から工業用ミシンのIoT化に取り組み、一人ひとりの努力や工夫の成果など仕事を見える化し、従業員の負担や不平等感を解消しつつ、生産性の向上とやりがいの創出を目指しています。

「ミシンの仕事は個人によって仕事のペースが違い、得意不得意なところもあります。そこは、外から見ているとなかなかわからないのですが、IoT化により数値化することで、傾向値が取れるようになると、従業員の苦労がわかるようになり、その原因や課題を改善させるための糸口を探すことができるようになると思います。みんなにレベルアップしてもらうためのツールにしていきたいです。」



代表取締役社長 横田幸史朗さん



トヨタすまいるライフ株式会社

「この会社で働きたい」と思う従業員を増やす

多彩なトップダウンとボトムアップの仕組み

従業員の帰属意識が高まるよう『トヨタすまいるライフだからできる経験、成長の機会、つながりづくり』を進めており、その大きな柱がトップダウンとボトムアップの仕組み。さまざまな角度から隔年実施する「社員意識調査」や若手チャレンジプロジェクトなどを通したボトムアップと、それらのフィードバックや経営方針、人事施策をはじめとするトップの考えを、社内コミュニケーションツール『すまいるcoht』などを活用しながら年2回発信。職場環境はもとより従業員の帰属意識の向上につながっています。また、社内報「すまいる　未来へ!」を四半期毎に発行し、全従業員に配布。全社行事だけでなく離れた場所にある各職場の様子やそこで働く従業員の声などを盛り込み、従業員やその家族とも情報を共有し、一体感を高めています。「従業員と社長との距離が近いです。気が付けば、近くの空いている席に座っていることもあります。」



総務人事部主幹 西川満紀さん

自社の魅力

若手プロジェクト事務局の廣田さんは「複数のプロジェクトに参加したり、自分が成長する機会がたくさんありますし、成長を実感できます。」また女性活躍推進事務局の荒井さんは「気づいた事を積極的に意見具申したり、時には自分自身が改善活動に関わったりしています。やりたいと思った仕事ができ、仕事の幅を広げることができる会社です。」



総務人事部 廣田俊介さん



株式会社トヨタ中央自動車学校

会社づくりは従業員とともに

経営者自ら全ての従業員と年1回面談を実施。従業員のニーズやアイデアをかたちに

㈱トヨタ中央自動車学校では年に1回、全従業員を対象に社長が面談を実施。従業員からは年間目標に対する自身の取り組みや会社への想いなどが語られます。そうした従業員の声に社長がよく耳を傾けてくれるため、意見を出しやすいと多くの従業員から喜びの声が上がります。「面談の時に従業員から言われて気づかされることが多いです。制度や取り組みのアイデアは従業員の声から反映をしています。ただ、制度や仕組みをつくってもそれを使う人がいない、使いづらいと思われていては意味もないので、そこは実態に合わせて変えていかなければいけないと思っています。」と今野社長。

「面談の中で社長が自分たちの想いをよく聞いてくれます。その中で会社のどこを改革していかなければならないのか私たちの考えを理解してくださるので、社内の制度などが従業員のニーズに合わせて変わっていっているのだと思います。」とこれまで社内の変化を見続けてきた清水さんは話します。

従業員の意見が尊重され、努力を認めてもらえる会社

若手従業員の人材育成や子育て世代の従業員の働きやすい職場づくりなど、多様な人材が活躍できる職場づくりを進めている同社。従業員に会社の魅力を聞いてみると、「努力を認めてくれる職場です。市外から通っているのですが、この先ずっとここで働いていればいろんな世界を見ることができるんじゃないかと思える職場なので、働き続けているのだと思います。」

「自分の会社だと思える職場です。この会社のためにいい方向に変えていきたいと思える不思議な魅力があります。働いていてとても楽しいです。」という声が上がります。

今野社長は「人の魅力で選んでもらえるような自動車学校にしていきたいです。スタッフのことを好きで来てもらえるようにこれからも発信をしていければと思います。」と話します。



代表取締役社長 今野公介さん



豊田鉄工株式会社

経営方針のトップに「従業員の幸福」

「従業員の幸福」を追求

豊田鉄工㈱では会社方針に「従業員の幸福」を掲げ、令和元年度に社長自ら「しあわせ推進宣言」を行いました。毎年実施する従業員アンケートにより、経営理念の共有や帰属意識、人材育成、職場環境・風土、人事給与、心身の健康などあらゆる角度から細かく把握し、各現場にフィードバックしながらさらなる取り組みを検討。「会社で働く幸福度」は令和元年62%から令和2年には67%、「働きがい」では同じく62%から67%と着実に向上しており、令和7年度の従業員幸福度は80%を目標に掲げています。

【岩瀬社長のしあわせ推進宣言】
しかる、怒るは4分の1に!ほめる、感謝するは4倍に!



人事総務部 部長 紫崎康昭さん

自社に関わる全ての人・企業と社会のために

館山さんは「自社の良いところを一言でいうと『みんな人が良いです』。」守谷さんも「家族参加型のイベントが増え、仕事以外でもつながりを実感できます。」自社の事業のほか、社内外のイベントや社会貢献などさまざまな事業・活動を通し、事業所と従業員同士やその家族、仕入れ先をはじめ全てのステークホルダーや地域社会と強固なつながりを作っています。





人事総務部 館山大輔さん(上)／第2開発部 守谷千夏さん(下)

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



株式会社 トヨタ中央自動車学校

「経営計画書に書いたからには実行する」

社長自ら経営計画書を執筆し、全従業員に配布

令和元年に社長自らが執筆した経営計画書。この中には会社の制度や社長の方針、面談の回数などが明文化されています。全従業員に配布され、毎年内容の見直しと更新を行っています。

「2年前に執筆した経営計画書が働き方改革の取り組みにおける変化のきっかけとなったように感じます。『社長は何を考えているかわからない。』と退職者に話をされることもあり、経営計画書という目に見える形でどんなことを考えているのか共有しようと思いました。こういった取り組みの結果、会社に対して不満を持って辞める方は少なくなりました。」と今野社長。



高齢者講習係 係長 清水奈穂さん

また、清水さんは「明文化されたことで社長の考え方を確認でき、どんな感覚で仕事をすればいいのか、どういったところが評価されるのかがわかりました。また、評価のポイントが会社の運営やお客様にとってプラスになることだと思っているため、励みにもなりました。会社がこれから向かっていく方向がしっかり位置づけされていたのもよかったです。

経営計画書の土台は社長が作ったものですが、みんなで築き上げていくものだと社長も言っているので、従業員が一つひとつの内容に真剣に向き合って意見を出し合っていくことが会社が前に進むために必要なことだと思います。」と話します。

こんな取り組みもしてます

令和2年度、緊急事態宣言中には休校になった従業員のお子さんたちに役員室を開放。どんな状況でも従業員が安心して働くことができるよう、スピーディーかつ臨機応変な対応も同社の強みです。



三竹生コンクリート株式会社

「チーム三竹」の組織は従業員が主体となる逆三角形

強い絆のチーム三竹。過去14年間退職者なし！

令和2年に先代から経営のバトンを受け取り、代表取締役社長に就任した佐藤さん。「チーム三竹」の取りまとめ役として「従業員とその家族をはじめ自社に関わるすべての人を大切にする経営」を念頭に、お客様とのつながりや働きやすい職場づくり、地域社会貢献活動を進めています。「社是『和、そして怒』が表すのはチームワーク、そして相手の立場に立つ優しさと思いやりです。これによりお互いを認め合い褒めあう企業風土が生まれました。これまで14年以上、退職者は1人もいません。」ここにも「チーム三竹」の一体感が表れています。

また、全員が『サービス業』を意識し、どの部署・立場であっても会社の代表としてお客様に接しています。「従業員に大きく権限を委譲し、それぞれが責任を持って行動しています。それを支えるのが私です。」と話す佐藤社長の横で鬼塚さんも頷きます。

65歳定年後、希望者は全員継続雇用

令和3年4月に高齢者雇用安定法が改正され、70歳まで就業機会の確保が努力義務となりましたが、平成23年からいち早く定年を65歳に引き上げ、さらに定年後も就業を希望する全ての従業員を引き続き雇用してきました。現在は72歳の従業員も「チーム三竹」の一員として活躍しています。



代表取締役社長 佐藤則孝さん



鬼塚陽央さん



株式会社 神谷プラスチック

従業員のニーズや意見を吸い上げ、積極的に制度や取組に反映

定期的に従業員とのコミュニケーションの機会を設定し従業員の声を多数反映

年1回1時間程度役員と面談する場を設定することや、会社の制度などについて従業員がどのように感じているのか数値的に傾向を確認する会社風土アンケートを定期的に実施しています。あわせて就労環境や社内制度等についての要望、困りごとは役員や上司に随時伝えてもらい、従業員のニーズに合った制度や取り組みになるよう、週1回行う職制会議で検討、改善しています。

「あえて話す機会を設けてくれることで何でも話しやすくなりました。また、健康診断の内容を増やしてもらえてうれしかったです。」と柴田さんは話します。

会社方針の一つに「人財育成と働きやすい職場づくり」を掲げ、アンケート結果から感じた従業員の働きがいに対する意識の変革を目指す

令和4年度の会社方針の中に「人財育成と働きやすい職場づくり」を掲げる㈱神谷プラスチック。従業員に働きがいややりがいを感じられてもらえるような仕組みづくりを計画しています。

「アンケートの結果から、働きがいを感じられない、評価されていないという意見がありました。スキルマップと目標管理シートを新たに作成し上司とのコミュニケーションツールとして活用してもらい、会社の中での自分の立ち位置を知り、こうありたいという姿を上司と共有し、サポートできるような仕組みをつくりました。従業員が主体的にステップアップできる職場環境づくりも進めています。」と豊田専務は話します。



専務取締役 豊田早百合さん



三栄工業株式会社

プロジェクトチームがトップの強い想いを具現化

若手を中心としたプロジェクトチームによる推進

これまでも女性の活躍推進を目的とした「さくらプロジェクト」をはじめ、さまざまなプロジェクト（以下PJ）活動を展開してきた三栄工業㈱。令和3年度からは、SDGsの達成に向け新たに二つのPJを始動させました。「ジェンダーギャップ解消PJ」のメンバー太田さんは、「私が所属する新たなPJは自分の業務にも深く関係するテーマでもあるので、現在は他社の先進的な事例など情報を収集しています。社内制度の拡充や働く環境の整備などにつながったさくらPJ同様、新たなプロジェクトでも成果を上げていきたいです。」

また「カーボンニュートラルPJ」のリーダー三宅さんは「どのPJもメンバーは複数の部署から若手の男女が集まります。他の部署の従業員と交流できたり、普段の業務と違うことに携われることができるのもPJ活動の魅力です。」

各PJのメンバーは、いずれも通常の業務を行いながら活動。そのため、それぞれの職場内でフォローをしています。

そのほか、ウィズコロナにおける働きやすい空間を追求する「リファイニングPJ」など、若手従業員を中心に構成する複数のPJにより、新たな取り組みを進めています。



総務部人事課 主任　太田恵さん



建設事業部 施工技術室　三宅智基さん



ジェンダーギャップ解消プロジェクト

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



豊田鉄工株式会社

あらゆる角度から「働きがい改革」を推進

Category

しあわせ推進室

令和元年度に、これまでの「働き方改革推進室」から「しあわせ推進室」に名称を変更し、役割も働き方改革から従業員の幸福の追求へシフト。経営層、本部長、労働組合、しあわせ推進室による「しあわせになろう推進会議」を年3回開催し、従業員が幸福になるための働きがい改革＝「やりがい」＋「働きやすさ」に向け、人事制度、職場環境やコミュニケーション、意識改革などあらゆる角度から検討を進めています。また、令和2年度に人事総務部、労働組合、しあわせ推進室の係長職複数人によるワーキンググループ「K-WG」を立ち上げ、月1回人事制度に関するボトムアップの提案を検討。製造業では先進事例となる予め部署や業務を限



人事総務部 部長 紫崎康昭さん

定しない在宅勤務の制度化をはじめ、育児・介護に関する制度の拡充を実現しました。

さらに社内報『しあわせ通信』を毎月発行し全従業員に配布。会社の方針や社内制度の周知とともに、男性の育児参加や家庭における活躍に関する啓発や情報を発信し、全社へ浸透を図っています。その成果は男性従業員の育児休業取得の広がりに表れており、館山さんもその一人。「上司や仲間の勧めもあって、妻が2人目の子どもを出産した際に約1か月半の育児休業を取得しました。」

こんな取り組みや工夫もしています

令和2年度に福利厚生メニュー「グッドチョイス1412」を導入。健康づくり、育児・介護、リフレッシュ、自己啓発、日常生活の5つのメニューがあり、スマホから申し込みOK。従業員食堂で制度の説明や相談会も開催してきました。1年ごとに付与されるポイントは3年繰り越しができ、勤続年数の節目に付与されるポイントと併用も可能です。



豊和化成株式会社

1年を通じて労使で話し合いの場を設け、より働きやすく働きがいのある職場づくりへ

Category

労使一体で従業員の働きやすい職場づくりに取組む

豊和化成㈱では、労使協同で従業員へのアンケートやモラルサーベイの実施、組合員から直接声の吸い上げ等、従業員の意見を拾い上げる機会を多数設け、その内容や社会の流れなどをもとに労使協議を行い、制度や取り組みに反映しています。

「会社が目指す未来の姿に対し、会社と労働組合が対等かつ建設的に意見を伝えあう場としています。労使一体で解決に向けた施策を行うことで、会社の成長とともに、従業員にとって働きやすい働きがいのある職場づくりにつなげています。」と総務室室長の松永さんは話します。

実際に育児短時間勤務の適用期間を延長するなど、従業員からの意見や要望が制度に反映された事例もあり、「制度が変わったことで、子どもを預けることによる不安が解消された。」という声がありました。



労働組合 執行委員長 宇野義規さん

時勢に見合った働き方の見直し

30年来の人事制度を改定するにあたり、均等待遇の観点から、雇用管理区分や職位・役割定義の改定を行いました。評価基準の見直しと明確化を行い、従業員の不公平感の解消と納得感が得られる制度になっています。

こんな取り組みや工夫もしています

従来の毎週水曜日に加え金曜日をノー残業デーに設定しました。定時の日が定着し、「早く帰るために」という意識をもつ従業員が増え、業務の改善や効率化を追求するようになりました。結果、他の日に残業時間が増えることもなく、従業員のワーク・ライフ・バランスに寄与しています。



トヨタすまいるライフ株式会社

目指すは各部門に即した働き方

Category

働き方改革推進事務局を設置し、プロジェクト委員会やチームを組織

令和2年に働き方改革プロジェクトが始動。各部署から選出されたメンバー10人による委員会を立ち上げ、重点テーマを策定。令和3年には推進チームとして各職場からリーダー（主に管理職）と委員（主任・一般）を選出し、「トヨすま”働き方改革” ～More Smileの推進～」の中で、「会社」と「私たち＝従業員」がやるべきことを明確にし、取り組みを展開しています。「入社して7年が経ちますが、従業員の声を届ける機会が増えたと実感しています。」と話すのは廣田さん。また西川さんは「部門によって勤務場所や休日など働き方が異なるため、職場のニーズに合った『職場特有の働き方』を目指していきたいです。」と話します。



総務人事部主幹　西川満紀さん

SDGｓの実現

自社の事業や地域貢献、社会的責任、従業員やその家族の健康増進など17のゴールを6つのカテゴリーに分類。社内の取り組みとそれぞれのゴールを紐づけ、SDGsの実現を目指していきます。



SDGsの取り組み

こんな取り組みや工夫もしています

定年を迎える前の従業員を対象に、ライフプランセミナーを開催。従業員全員の人生に寄り添っています。



株式会社FTS

新たなコミュニケーションの機会の創出やアプリを活用した従業員の健康増進で全社の一体感を高める

Category

コミュニケーションの輪を広げ従業員の働きがいを創出

㈱FTSでは、同じ職場の従業員だけでなく他部署の従業員とフリートークをする場「こねくトーク」と、直属の上司に感謝の気持ちを伝える「ほめ活」を労働組合主導で実施。インターネットなどが普及する中で、従業員同士のコミュニケーションの機会をつくり、働きがいにつなげることを目指しています。

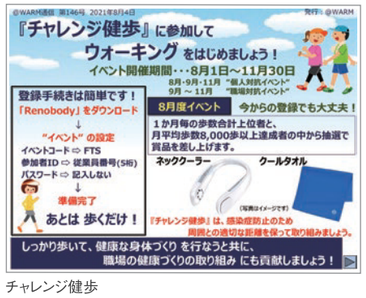
「こねくトークに参加した従業員から『この取り組みをきっかけに仲良くなれた。』という声を聞いています。また、ほめ活を実施して『部下が自分のことをどう思っているのか知れて嬉しかった。』という声もありました。この人と働いて良かったと思えることは働きがいを感じる一つの要素にもなってくると思います。これからもコミュニケーションの機会を積極的につくり、人と人とのつながりの輪を広げていきたいです。」と労働組合執行委員長の三上さんは話します。

健康経営を促進し、従業員の健康に対する意識が向上

運動習慣のきっかけづくりを目的に“チャレンジ健歩”を全従業員対象で実施。アプリを活用して1か月間での歩数を競い合い、従業員の健康に対する意識の向上と運動習慣の定着につなげています。

「チャレンジ健歩をきっかけにマラソン大会に出られた方もいらっしゃいます。会社の健康経営の取り組みをきっかけに従業員の方が健康に対する意識を高めてくださっているのを実感します。」と安全健康防火推進室保健師の塚田さん。

同じく保健師の中村さんも「チャレンジ健歩で上位3位までに入賞した方には賞品も出しています。8千歩以上歩いた人にも抽選で賞品が当たるため、参加される方のモチベーションにつながっています。また、今回の賞品は何にしようかと考えるのもすごく楽しいです。」と嬉しそうに話します。



チャレンジ健歩



株式会社 神谷プラスチック

全社を挙げて 従業員の健康を増進

病気治療と健康増進の両面から支援

令和元年、従業員が病気治療をしながら働くことになった際、本人だけでなく病院のケースワーカーや家族とも相互に情報交換を実施しました。また、県産業保健総合支援センターや顧問社労士と連携し、会社でできるサポートなどのアドバイスを受けながら、従業員と随時面談の上、業務負荷の軽減や在宅ワークへの対応等の取り組みを行いました。

大切な従業員の大病から健康の重要性を学び、従業員の病気の早期発見につながるよう、全従業員の健診と受診後の健康サポートを行い、従業員の健康維持にも積極的に取り組んでいます。

「専門家によるメンタルサポートサービスや節目年齢の付加検診など様々な取り組みを行い、「健康経営優良法人2022(中小規模法人部門)」に認定されました。今後は従業員が積極的に健康づくりに取り組めるようになるといいですね。従業員のアイデアを取り入れた施策を計画する予定です。」と豊田専務。



総務G 柴田菜穂子さん

「健診の日程が決まっているため行きやすくなりました。また、子宮頸がん検診など今まで以上に検査項目も多くなり、交通費も支給されるのでありがたいです。」と柴田さんは話します。

こんな取り組みや工夫もしています

生産量と人員のバランス、工数について無駄がないか見直し、個々の残業時間の割振り表を作成しました。また、有給休暇を取りやすい職場風土を作るため、就業規則を見直しました。その結果、総労働時間の削減とともに生産性向上、売上増に結び付けることができました。



豊田鋸加工所

大切な従業員との 信頼関係づくり

従業員が安心して働くことができるよう両立支援制度を拡充し明文化

従業員が6人の豊田鋸加工所。これまでもこども園や学校の行事、家庭の都合など、勤務時間や休日について従業員に寄り添った対応をしてきました。令和3年度には、法定を超える短時間勤務の適用期間の拡充や育児目的休暇を盛り込んだ育児介護休業規定を含む就業規則とともに一般事業主行動計画を策定し、従業員がより安心して働くことができる環境づくりを進めています。※就業規則(育児・介護休業規定含む)は従業員10人以上、一般事業主行動計画(次世代法、女性活躍推進法)は101人以上の事業所に策定が義務付けられています。



共同代表 山本雄介さん

何でも話しやすい職場づくり

令和元年に入社した三浦さんは「上司や同僚に何でも話しやすいので、こども園や学校行事だけでなく、子どもが体調を崩した時にも急な勤務時間の変更や休みも取りやすいですし、そうした働きやすさだけでなく、日々の仕事に責任感をもって働けるところがこの職場の良いところです。」



パート従業員 三浦孝枝さん

こんな取り組みや工夫もしています

1日の就業時間は個々に雇用契約で定めていますが、家庭の事情だけでなく仕事の受注量によっても「今日は1時間早く帰ります」「今日は30分残業します」と従業員が主体的に決めています。従業員同士だけでなく、従業員と事業所との間にも「お互い様」の気持ちと行動、そして信頼関係が根付いています。



トヨキン株式会社

従業員が安心して 働くことができるよう、 制度の運用を柔軟に

選べる育児短時間勤務

トヨキン㈱では、今後、子育てや介護と仕事の両立を図る従業員が増えていくことを見据え、平成29年度から社内制度を拡充。育児休業から復職後、育児短時間勤務は5時間と6時間から、始業時間を含め選択できるようにしました。令和3年度は3人がこの制度を利用しています。上村さんは「育児休業から復職後、子どもが3歳になるまで短時間勤務を利用しました。出勤時間の定時は8時ですが、通勤に車で1時間以上かかるので、始業時間が選べるのも助かりました。復職したら、有給休暇が時間単位で取得できるようになっていて、特に子育てしながら働く私にとってはとてもありがたく、約2年のうちに大きく制度が変わったなぁと実感しました。」また下川さんは「出勤時間など、個々の事情に十分に配慮し対応しています。」



営業部 上村久美子さん

私傷病にも対応

通常の年次有給休暇とは別に、私傷病に対応する10日間の特別有給休暇を創設。新型コロナウィルス感染症対策として、同居する家族の感染が疑われる場合や、学校の休校にも対応できるように運用しています。



総務部次長 下川斉彦さん



トヨタすまいるライフ株式会社

制度と職場風土が 男性の育児休業取得を後押し

従業員が安心して育児休業を取得し、復職後も継続して就業できるように

女性も男性も安心して育児休業を取得し、復職ができるよう、休業等に係る各種手続きや復職後の多様な働き方をはじめとする両立支援制度について、「育児休業ハンドブック」を作成・活用し周知。同時に、男性従業員が妻出産時の特別休暇や育児休業が取得しやすいよう、上司や同僚のサポートはもちろん、職場が一体となって風土づくりを進めています。最近、育児休暇を取得した男性従業員は、約1ヶ月休業し、復帰後は通常勤務と在宅勤務を併用する等、多様な働き方を選択できています。このように男性の育児休業の取得は徐々に増えています。



育児休業ハンドブック

早期復職をかなえる両立支援

育児休業期間の延長要件の撤廃のほか、復職後の短時間勤務や所定外労働などの制限、免除の適用期間を延長。さらに、本来勤務日の土・日が休めるよう職場内で調整したり、在宅勤務時の一時離業(いわゆる中抜け)の制度化や、土日に本社建物内に託児スペース「プチすまいる」を開設するなど、制度の拡充とともに従業員の利便性を追求しています。早期復職者には子どもが2歳になるまで託児料の半額補助も行っており、「育児休業から早期に復職しても安心」という声が多く上がっています。



企業間交流

こんな取り組みや工夫もしています

今年度、イキイキ賞を受賞した㈱ジェイピーシーからの「ぜひ、仕事と育児の両立支援のノウハウを学びたい」という申し出を快諾。両社の企業姿勢と行動に、受賞も納得です!

トヨタケ工業株式会社



完全在宅勤務や OPEN INABU活動との両立など、新たな仕組みにチャレンジ

週5日の完全在宅勤務。
大切な従業員の意欲と能力を生かす
どこにいても従業員が働き続けられるように

製造業の総務・管理の仕事に興味を持ち、稲武に移住をして平成30年4月にトヨタケ工業㈱に入社した製造部品質管理Gの衣斐さん。結婚・出産を機に令和2年には稲武から離れた場所に住むことになり、通勤も難しく会社を辞めなければならないと思っていたところ、横田社長が週5日の在宅勤務を勧めてくれたそうです。

そのいきさつを横田社長はこう話します。「従業員にパソコン仕事が苦手で業務負荷が大きい方がいたため、そこを衣斐さんに補ってもらうことで現場の負荷を減らすことができると思いました。また、現場の仕事が終わってから取り掛かっていたまとめ仕事など、昼間の時間に処理してもらえるようになったため、仕事の効率も上がりました。」

衣斐さんは「現場あっての仕事のため、メールだけの連絡ではなく電話やZOOMを使い、現場の困りごとを聞くなど、コミュニケーションをとることを心がけています。また、プライベートと仕事の切り替えをするために自宅でも勤務時間中は制服を着るなどして工夫しています。」

“INABU BASE PROJECT”での
新しい働き方が好循環を生むコマの軸に

“INABU BASE PROJECT”とは、平日週3日は事業所で、土日2日は同地区でツアーガイド業などをするトヨタケ工業㈱が進める“3日×2日”の新しい働き方のことです。

「稲武に来た方に会社と地元を好きになってもらうきっかけとなっています。また、従業員が副業で得られたノウハウを本業に活かすことができるなど、好循環を生むコマの軸となっています。」と横田社長。

INABU BASE PROJECTでツアーガイドのボランティア活動をしたことをきっかけに稲武に移住し、平成31年4月から働き始めたという遠藤さんは、「3日×2日の働き方に魅力を感じて入社を決め移住してきました。もともと興味を持ったのはツアーガイドの仕事でしたが、本職の仕事も奥深さを知ることができました。自分の好きなことを副業としてやりながら本業でもやりがいを感じているため、両方ともいい刺激になっています。」と話します。

豊田鉄工株式会社



労働時間の抑制を図りつつ 多様な働き方を実現

1人ひとりの大切なライフステージや
希望する働き方に対応

労働時間の抑制を図るため、いち早く平成30年度に次の勤務まで10時間以上、連続勤務は7日未満とする勤務間インターバルを導入した豊田鉄工㈱では、1日2時間から就業が可能なコアタイムなしのフレックスタイム制や、現場の状況に応じて作業をする保全部門においては時差出勤と半日有休の組み合わせも可能にしています。また、在宅勤務は一時離業（いわゆる中抜け）、さらに介護などの場合は実家での就業を可能に。令和3年度には在宅勤務の対象を事技系派遣社員へも拡大しました。働く時間、場所の多様なニーズに対応しています。



人事総務部 部長 紫崎康昭さん

個々の働き方のニーズに対応

「1人目の子どものときは育児休業からフルタイムで復職しましたが、2人目のときは短時間勤務制度を利用しました。子どもの預け先など家庭の事情で働き方が選択できました。短時間勤務中も、研修参加の機会がもらえたり、キャリア形成も不安がありませんでした。」と守谷さん。



第2開発部 守谷千夏さん

有限会社 ニシカワ運輸



離職者が多かった 過去の経験を胸に。 全ての人が笑顔になれる会社へ

働く時間に制約があるなら、
私が何とかする！

経営理念でもあり会社のロゴにもあしらわれている”Full Smile”。㈲ニシカワ運輸では、お客様や従業員をはじめ、自社に関わる全ての人の笑顔を追求しています。

これまでも、障がいをもつ子どもの世話や家庭の事情など、個別に勤務時間の相談に親身になって対応。こうした個々の従業員の希望をかなえ、自社で働き続けてほしいという思いから、社内調整だけでなく顧客との調整も惜しみません。当時、小学校に通う子どもの世話のため、出勤時間が遅めで退社時間が早めな仕事を探していた二宮さんも「求人情報を見て『ここでなら働けるかも』と3年前に入社しました。入社後もいろいろと気にかけてくれます。」



事務 二宮登美子さん

また、入社を希望する男性から「子どもの面倒をみたいので、朝の出勤時間を遅くしてもらえないか」という相談に対しても快諾、男性は無事入社しました。愛知中小企業家同友会で経営者としての学びを続ける石田社長は「これからも、ニシカワ運輸で働いてよかった、と言ってもらえるよう、会社づくりを進めていきます。」とFull Smileで答えます。



代表取締役 石田典子さん

株式会社 さちコーポレーション



従業員の気持ちに寄り添い、 誰もが安心して 働き続けられる職場に

65歳定年制の導入と
個人の希望に合わせた柔軟な働き方で
長く安心して働き続けられる職場に

平成27年から65歳定年制を導入し、さらに現在は4人の従業員が定年後も継続して働いています。また、60歳を迎えた従業員には、昼夜の交代勤務について希望を確認。昼勤のみの選択をしても賃金は従来通り支給され、さらに65歳以上の従業員は、介護職から介護補助職への転換を選択することができ、シニア世代も安心して働き続けられる環境をつくっています。

「家庭の事情で会社が定める定時での就業が難しいという人の要望に応じて、個別に勤務の枠をつくるなど、私たちのニーズに応じて柔軟な働き方を受け入れてくれます。一緒に働いているシニアの方は希望した働き方をされており、そういった姿を見ると定年後も働き続けていきたいと思います。」と田中さんは話します。



仲村えみりさん

11時間の勤務間インターバルの
導入で従業員の心身の負担を軽減

元々、夜勤の次の日は休みが取れるような仕組みになっていましたが、11時間の勤務間インターバル制度を令和2年から導入しました。

「顧問社労士から制度の紹介をされたことをきっかけに勤務間インターバル制度を導入しました。他の介護事業所で働いたことのある従業員から『勤務にゆとりがあるため、体への負担が少なくなった。』という声を聞いています。」と管理者の神谷さん。

田中さんは「夜勤は月6回までと決めて従業員への心身の負担が少なくなるように努力をしています。」



ユニットリーダー 田中しづ子さん



豊田鋸加工所

個々の意欲や希望に全力で応える



教えれば誰にでもできる

仕事の内容は工業用刃物の調整・研磨。依頼品一つひとつの状態が異なり、熟練した技術を持って顧客の要望に応える豊田鋸加工所。「研磨の工程など自動化を進めたことで、未経験の人でも一人ひとり丁寧に教えれば、ちゃんとできますよ。スキル習得のスピードや質、自分が望む働き方ややりがいの感じ方は雇用形態には関係ないと思うので、個々の意欲・希望に全力で応えていきたいです。」と笑顔で話すのは共同代表の山本雄介さん。また、直接指導する機会が多いパートリーダーの山本純子さんは「いつも『失敗しても大丈夫』と言っています。」従業員が新たな仕事に臆することなく向き合うための秘訣のようです。



共同代表 山本雄介さん

子育て中の女性や他社を定年退職した人を中心に採用

これから仕事に就こうと思っている特に子育て中の女性に仕事内容だけでなく、職場の雰囲気も分かりやすく伝えようと、動画による自社紹介を始めたところ、その動画が決め手となり令和元年に2人の女性が入社しました。

「全く未経験の業種でしたが、仕事の内容や職場の様子を動画で見て、『私にもできるかも』と思って入社を希望しました。単に日々の仕事をこなすだけでなく、とよたビジネスフェアに出展した際には交代でブースに立ったり、お客様からの感謝の言葉を頂いたりすると、達成感も感じます。」と大城さんは満足そうに話します。



パート従業員 大城香織さん



トヨタケ工業株式会社

働きに来てくれる人が主役 個々の環境や能力・希望に合わせた働き方を実現

個々の適性や希望に応じた働き方ができるように工夫

障がいの有無や国籍、年齢に関わらず多様な人材の雇用を進めるトヨタケ工業㈱。障がい者には、よりコミュニケーションを密にするためその日感じたことや、思ったことを記入してもらう“お仕事ノート”の活用や支援団体を通じて働く環境について相談するなど、就業を継続してもらうために会社として何ができるかを常に考えています。

「現場の様子を見ながらどうすれば仕事をうまく任せられるようになるか、仕事の配分を考えることは難しいです。しかし、せっかく自社に勤めてもらえるのであれば働き続けてもらえるように一緒になって工夫したいと思っています。会社で決められた制度があっても、最終的にはここで働いてくれる人に合った働き方に個別で対応していくことが必要であり、一度始めたことは継続して行うことが大切だと思います。」



(右)代表取締役社長 横田幸史朗さん
(左)企画室 営業生準G 遠藤颯さん

こんな取り組みや工夫もしてます

年に1回全従業員を対象に改善提案全社表彰を実施しており、効果的な提案には提案者に金一封が贈られます。従業員のモチベーションの向上とともに、日頃から高い改善意識を持ち続けることにつながっています。



有限会社 KRB観光バス

※令和4年1月 株式会社 KRBに社名変更

人材育成や職場風土など、多様な人材が集まるのには理由がある

最高齢は78歳！幅広い年代が活躍

㈲KRB観光バスでは、20代から70代まで幅広い年代の従業員が活躍しています。特にシニア世代では、雇用延長期限の65歳以降も、現在7人が継続して就業。さらに60歳以上の新規雇用も積極的に進めています。シニアドライバーの勤務は、働く時間や日数、曜日など本人の希望とともに体力や健康面に配慮し、運行距離や勤務時間に大きな変動がない送迎バスを担当してもらうなど工夫をしています。また、若い世代や子育て世代が安心して就業できるよう、子の看護休暇の拡充や営業・事務部門においては状況に応じて在宅勤務も運用しています。「下山に人が集まり地域を盛り上げるため、ここに事業所を構えました。働きやすい職場をつくり、雇用を創出していきたいです。」



代表取締役 大河原勝也さん



事業所にある掲示板

こんな取り組みや工夫もしてます

みんなが気持ちよく働くためにハラスメントは厳禁。従業員の目につきやすい場所に防止に向けた啓発ポスターや相談窓口を掲示しています。また、地元の下山を盛り上げようと地域のイベントに参加したり、新しいサービスや社内イベントなどを従業員とともに企画し、職場風土の醸成を図っています。



豊田鉄工株式会社

多様な人材の獲得は、新規雇用だけでなく再雇用でも

誰もが活躍できる環境

豊田鉄工㈱では令和3年度時点で、55人の障がい者が就業。長く働いてもらえるよう就業体験の機会を設け、本人の希望や適性を踏まえ仕事の内容や配属する部署を決定します。また、通勤のことも考え、自動車運転免許の有無により昼夜勤務のシフトも配慮しています。入社3年目の宇野さんは「障がいの有無に関わらず、しっかり仕事や責任を与えてくれ、全く分け隔てがないです。家族や知人にも自信をもって会社を紹介できますし、一緒に働きたいと思える会社です。」



人事総務部 部長 紫崎康昭さん

就業の機会、活躍の機会を拡大

配偶者の転勤に帯同するために退職した従業員や、育児・介護などやむを得ない事情のほか、転職などを理由に退職した従業員が復職できる制度を整備。また、60歳定年後の再雇用では、職務に応じて役職や処遇を継続する「実質的定年延長制度」を導入。業務や働き方など本人の希望を踏まえ、モチベーションを維持・向上しながらこれまで培ってきたスキルを十分に発揮できる環境を整えています。



安全健康部 宇野浩美さん

こんな取り組みや工夫もしてます

仕事以外でも、トヨテツボランティアクラブや防犯パトロール活動、豊田少年少女発明クラブやものづくりミライ塾への講師派遣など、多くの従業員が幅広い分野で活躍しており、従業員のやりがいにもつながっています。そうしたTOYOTETSUのDNAを継承する人財を育成するのも同社の強みです。



三竹生コンクリート株式会社

あらゆる人との つながりを大切に

Category

経営者の想い

「おはよう!」ほぼ毎日、交通安全の黄色い帽子を頭に事務所前の道路に立ち、通勤する人や通学する子どもたちに声をかけてきた代表取締役会長の村山さん。地域の子どもたちが小学校から中学、高校に通い、やがて社会人になっていく様子をうれしい気持ちで見守ってきました。「私は村山さんに声をかけてもらい入社しました。町内に住んでいるので、会長のことは子どものころから知っていました。以前の仕事とは違い、ここは居心地が良いし、多能工を目指していろいろなことを学べるので毎日会社に行くことが楽しみです。」と目を輝かせるのは、20歳の鬼塚さん。

「身内や知人に自信をもってこの会社を紹介できる」という言葉のとおり、従業員の声掛けで入社した人が何人もいます。また、社会にうまく馴染めなかったり、障がいのある人に経営者が声を掛け、自社に招き入れた例もあります。



鬼塚陽央さん

こんな取り組みや工夫もしています

平成23年3月に起きた東日本大震災後、復興支援として自社の生コン車を従業員と力を合わせて新品同様に整備し、村山会長の運転で宮城県石巻市の生コン会社へ贈り届けました。また、「被災地の子どもたちへ笑顔と絵本を贈るプロジェクト」と称し、多くの友人や賛同企業の支持を得て震災後6年かけて会長が自らハンドルを握り、福島、宮城、岩手の42の自治体の図書館や教育委員会に1,260冊を届けました。



有限会社 ニシカワ運輸

SDGs主要ゴール 「10.人や国の不平等をなくそう」

Category

性別、年代、国籍、家庭環境などは問いません

㈲ニシカワ運輸では、シングルマザーなど子育て中の女性、他社を定年退職した人、家庭環境や国籍を問わず、多様な人材を仲間として受け入れてきました。富永さんは、創業間もない平成19年にパートとして入社し、その後正社員への転換を経て現在は部長として社内外の調整を取り仕切っています。フィジー出身のロコバカライウアさんは、新型コロナウィルス感染症の拡大による業績悪化を受け、令和2年に派遣の仕事を辞めざるを得なくなり、自分で大型運転免許を取得。令和3年2月にハローワークが初めて開催した外国人対象の面接会で㈲ニシカワ運輸と出会いました。「日本語を十分話せないし、大型の運転経験が無くても雇ってくれました。上司や同僚はみんな親切です。」と通訳を務める松本さんを介して話してくれました。その松本さんも、他社を定年退職後、令和3年に入社した1人です。



部長 富永恵美さん



総務 松本純信さん



運転士 ロコバカライウア タイトウシさん

こんな取り組みや工夫もしています

石田社長は従業員の健康を食事の面からサポートしようと、健康管理士一般指導員を取得。また、事務所には健康機器も設置し、健康経営を進めています。



株式会社 尾割組

女性の活躍を目指し 新たに事業を展開

Category

小原四季桜（写真提供／一般社団法人ツーリズムとよた）

女性の活躍を実現

土木工事を生業とする㈱尾割組では、業界のイメージを払拭しながら女性の活躍を実現するため、令和3年度に新たな事業を展開し、女性3人の雇用を創出しました。

「以前に比べれば建設業においても女性の活躍は進んできましたが、女性がさらに活躍できる場所を作りたかったので、全く異業種ですが美容関係の新たな事業を立ち上げました。」と話すのは尾割専務。これまで培ってきた経験を生かしつつ、さらにスキルアップができる環境や体制づくりを惜しみません。



専務取締役 尾割紀子さん

雇用を創出し地域を盛り上げたい

尾割社長は、「人が集まると地域が盛り上がります。自然豊かな小原に移り住み、ここで働きたいと思えるような職場をつくり、雇用の創出を通した地域の活性化を目指します。」と話します。



代表取締役 尾割洋介さん



エステ店内



株式会社 トヨタ中央自動車学校

働く女性にとっても シニアにとっても魅力ある職場へ

Category

誰もが意欲あふれる職場づくり

令和3年度、㈱トヨタ中央自動車学校では2人の女性を係長職に登用。

昇進された佐藤さんは、「新人や部下に教育のノウハウを伝えられる立場になったことがやりがいになっています。これからもっと伝えられるように頑張っていきたいと思います。」

同じく清水さんは、「上に上がれないのではないかと思っている女性もいると思いますが、頑張る姿勢は認められるんだというところをこれから部下に見せていきたいと思います。また、今までは仕事と家庭を両立することは難しいというイメージがあったと思いますが、そのイメージを払拭して、働く意欲のある人は働き続けられるレールを作っていきたいと思っています。」



受付お客様係 係長 佐藤佳奈さん

いち早く取り組んだシニアの活躍推進に加え、近年取り組んできた女性の活躍推進がもたらす好循環

同社では、60歳定年後も本人の希望により多くの従業員が就業を継続。さらに令和3年度現在、10人が65歳以降も活躍しています。体力や視力の低下などにも配慮し、夜間を避けるなど長く働き続けられるために勤務時間の工夫を続けています。

また、近年は指導員に占める女性の割合も拡大。日々の会話や研修会などで従業員同士がコミュニケーションを図ることでお互いの刺激となり、多様化する教習生のニーズへの対応やサービスの質、顧客満足度の向上につながっています。



全体研修会



トヨタすまいるライフ株式会社

キャリア形成の見える化と成長を実感したり活躍できる環境づくり

人材育成において自己啓発も支援

事業が多岐にわたるトヨタすまいるライフ㈱では、部門や業務、階層別に必要なスキル、教育や研修を見える化し、必要な資格の取得も支援しています。また、自己啓発に対する支援にも力を入れており、従業員に向けて講座情報等の提供とともに受講料の補助も行っています。さらに若手チャレンジプロジェクトにより、能力、モチベーション、帰属意識の向上を図り、リーダーを育成しています。「メンバーは複数の部署から若手従業員が集まります。それぞれ仕事の内容も働き方も違うので、いろいろな意見が出て面白いです。メンバー同士自由に発言できる良い機会となっています。」プロジェクトから出された提案は直接経営層に届けられ、経営判断の後に人事部門を中心に具体的な施策を検討します。このほか、既に実施している若手を対象にしたジョブローテーションや、2WAYコミュニケーションシートを活用した自己申告の仕組みにより、従業員の中長期的なキャリア形成を支援しています。



若手チャレンジプロジェクトの会合

スキルを生かすことができる＝やりがいにつながります

入社12年目の今村さんは「インテリアの仕事に興味があり、入社前にインテリアコーディネーターの資格を取得していました。入社後、最初は営業を経験し、その後希望していた現在の職場に配属になりました。自分が興味があることや学んできたことを生かせる職場に配属してもらったので、さらに貢献したいです。」



ライフスタイル・デザイン部 今村陽子さん



トヨキン株式会社

表に出にくい従業員の良い行動を会社が評価

評価は直接的な業務に加え、社会的貢献も

トヨキン㈱の人事考課は、直接業務に関係する内容について上司との面談を年2～3回実施。さらに、仕事の成果や協力性に加え、職場内の普段の会話などから従業員の社会貢献につながる行動を把握し、管掌役員がそれらをもとに評価をアップする上申許可制度を運用。「横断中の高齢者を介助した」「事故を目撃した際にドライブレコーダーのデータを提供した」など、仕事以外の行動も評価されます。

成長の機会を提供

新入社員の育成は、ブラザー制度により指導役の従業員が毎日密にコミュニケーションを図り、その状況を管理職や役員と共有。また、ジョブローテーションを実施し、従業員一人ひとりの仕事の幅を広げています。その結果、複数の従業員が育児休業を取得しても業務に支障が出ない体制づくりにもつながっています。さらに部署や経験に応じ、業務に必要な各種資格や大型自動車免許の取得も支援しています。

福岡さんは「従業員の長期的なキャリアの形成を目指し、全て正社員として雇用しています。また、人事考課やキャリアを形成する上で、育児休業の取得や短時間勤務は不利益になりません。」平成20年に一般職として入社した上村さんは、平成28年から約2年間の育児休業を取得し、短時間勤務で復職。令和3年に総合職に転換と同時に主任に昇進。こうしたケースは上村さんで2人目となりました。



専務取締役 福岡幸人さん



営業部 上村久美子さん



トヨタケ工業株式会社

一人ひとりの成長に寄り添った人材育成と改善活動を通してコミュニケーションの機会を創出

ベテラン従業員からの技能伝承の場

トヨタケ工業㈱では、教育カリキュラムの一つとして「トヨタケ道場」を実施。新卒中途関わらず、ベテランの従業員から2週間程度の教育を受けます。一人ひとりの習得の度合いや指導者の判断によって教育期間は柔軟に設定されるため、経験がない人でも安心して働くことができます。

「初めてミシン作業を見たときは、その勢いに圧倒されてしまって自分にもできるのか心配でした。しかし、ベテランの方がやり方を教えてくれて練習を重ねたおかげでできるようになりました。今ではトヨタケ工業に入社してよかったと思っています。」と丸山さんは話します。



製造部 稲武縫製G 丸山愛莉さん

働きやすさとやりがいに

品質や生産性向上のための取り組みとして週1回部署ごとに“QCサークル活動”を行っています。また、日頃から取り組んでいる改善活動の成果をみんなで発表する場として、“QCサークル自慢大会”を年2回開催しています。

「会社として活動を始めて数年の中で少しずつ形になり始めたところです。QCサークル大会は他部署の苦労などを知るきっかけにもなっています。また、活動の目的には従業員同士のコミュニケーションの場を作ることも含まれています。週に1回は話し合う時間をつくることで、メンバーがどんなことを思っているか、困っているかがわかる機会になっています。今はやり方を試行錯誤している状態ですが、継続していくことでやりがいにつながっていくと思います。」と永田さんは話します。



企画室 総務経理G 永田規代美さん



株式会社FTS

仕事の属人化の解消が社外研修への自主的な参加を加速

互いに仕事を共有しあい、いつでもカバーができる体制に

社外のセミナーへの参加を積極的に促している㈱FTSは豊田市主催の“とよたキャリアカレッジ”にも令和2年度から登録。多様な属性の従業員が、興味のあるセミナーを自分で選び参加しています。

実際に参加された人事企画室の浦上さんは、「キャリアアップのために各々でピックアップして受講をしています。私は、コミュニケーションの取り方や自分探しに関する講座を今年受講しました。思わぬ自分を見つけることができていい機会になりました。」と話します。

また、社外のセミナーに従業員が積極的に参加できる秘訣として、「上司や同僚に仕事を頼める環境があるからではないかと思います。新型コロナウイルス感染症拡大の影響や育児などの理由で突発的に休むといったことにも備えるために普段から仕事を一人で抱え込まずに共有する習慣ができています。そういった普段からの習慣で研修にも行きやすい環境になっています。」と話します。

さらに、人事企画室で社外セミナー等の情報収集や選定を行う堀さんは「毎月全従業員にメールでセミナーの開催情報を流しています。メールにURLも添付しているので、各自で人事を通さずに上司の承認を得たうえで申し込んでもらっています。また、オンラインセミナーであれば遠方の拠点の従業員にも参加してもらえるので有効に使ってもらっています。」

こんな取り組みや工夫もしています

同社は、愛知県の「あいち女性の活躍プロモーションリーダー」の委嘱を受け、様々なイベントに登壇するなど、女性活躍に関する取り組みの先駆者となっています。「入社のきっかけは女性が働きやすい職場だと説明会で聞いたからです。実際に働いてみてイメージとのギャップはなく、女性が働きやすい職場です。」という声も。



有限会社 KRB観光バス

※令和4年1月 株式会社 KRBに社名変更

女性が少ない業界だからこそ、人材育成は入社前から

大型二種免許をはじめ各種資格の取得を支援

「小学校の修学旅行で観光バスに乗ってから、ずっとバスの運転手になるのが夢でした。」令和3年に入社した半下石さんは、女性運転士を養成、採用するバス会社を探していたところ、同社が目に留まり、早速応募。入社に向けて同社の支援を受け無事に大型二種免許を取得し、現在は念願のバスの運転手として活躍しています。「一番大切なのは安全です。今は一生懸命先輩運転士の下でOJTに励んでいます。」

また、女性の採用拡大だけでなく、「現在、女性を営業所長に登用すべく、育成中です。」と大河原社長。管理職の育成にも注力しています。


代表取締役 大河原勝也さん

幅広く資格やスキルの習得を支援

ドライバーを目指す従業員の貸し切りバスの運転に必要な運転免許のほか、同社の事業の運営に広く関係する免許や資格の取得について、勤務配慮や費用負担も含め広く支援しています。その時点で直接携わっていなくても、運行管理者や旅行取り扱い、危険物の取り扱い、損保販売に関する資格など、その範囲は多岐にわたります。


ドライバー 半下石菜摘さん



株式会社 トヨタ中央自動車学校

「技術力」だけでなく「人間力」の向上も目指した人材育成と達成感や納得感を得られる評価制度

従業員の人間力向上を目指すため、「社員教育委員会」を設置

令和3年9月から、従業員の技術やスキルだけではなく人間力の向上を目指し、「社員教育委員会」を設置。メンバーは、管理職、若手、嘱託職員など様々な年齢や立場の目線で考えられるように構成されています。

「月ごとに人間力向上のためのテーマと具体的な活動の内容を委員会のメンバーで検討しています。1月は『半期の自分の計画』をテーマに、人間力を向上するために何を目標として働くか全従業員に考えてもらいました。その内容を一人ひとり絵馬にして、名札の後ろに入れてもらっています。この絵馬を見て人間力を高めてもらえればと思います。また、私たちの活動を見て委員会に参加してみたいと言ってくれる方もいるので、これからメンバーをさらに増やしていきたいと思っています。」と笑顔で話すのは社員教育委員会の創設者でありメンバーの一人でもある清水さん。

委員会に参加したメンバーからは、「会社方針の説明に加え、課として繁忙期に向かうにあたって新人にどのような対応をするかも伝えてもらえるため、共通した理解が全体に伝わります。伝えた内容に疑問があればその場で解決することもできるため、そういった時間がつくってもらえることはありがたかったです。」という声が上がっています。

人事評価制度を刷新し、評価に対する納得感を高める

上司や管理職との面談だけではなく、上司、管理職、同僚、部下から360度の人事評価を導入し、評価の透明性と従業員の評価に対する納得感の向上につながっています。

また、新たな経営計画では昇進に関する基準も明文化されました。「今までは管理職が評価をしていましたが、周りの意見を聞くことによって、管理職が気づかなかったことが適正に評価ができるようになりました。」と西森さんは話します。


総務課 課長 西森譲さん



三栄工業株式会社

得意分野を生かす、広げる

得意分野を生かす、広げる

「得意な外国語を生かしたいと思っていたところ、海外出張の機会がもらえました。色々なことを通じ、スキルアップできることがやりがいにつながります。」と嬉しそうに話すのは人事課主任の太田さん。また細野さんは「上司の勧めでリフトの免許を取得しました。最初に声をかけていただいたときには『私にできるのかな』と思いましたが、実際に取得したことで、出来る仕事の範囲が広がり、大きなやりがいになっています。」上司の服部さんは「女性のリフト操縦者は、働く職場の拡大ということから始まりましたが、操作が繊細で正確と、見る側も安心して任せられます。」

太田さんも細野さんも育児休業を取得後、現在は短時間勤務で就業。ライフステージや就業環境に関わらず、一人ひとりのやりがいを生み出す人材育成と活躍の場がつくられています。


KD事業部上丘物流室 室長 服部悟司さん


KD事業部上丘物流室 細野静香さん

こんな取り組みや工夫もしてます

みんなが楽しみにしているランチタイム。アンケート結果を踏まえ、本社従業員食堂で提供していた昼食を、従業員がスマホから注文できる種類豊富なお弁当に変更。食事手当も支給しており、従業員の反応も上々!



豊和化成株式会社

教える人・教わる人が共に成長できる「人財教育」

「人財教育」の実践として従業員が講師となり従業員に教育を行う「社内定型教育」を実施

「社内定型教育」は、就労、業務遂行に必要な知識と職務能力の向上による等級制度及び賃金制度への反映を目的に昭和63年に創設されました。講師は専門知識を有し、認定された管理職をはじめ、職制が担当することで、教えることでの学びを体現することができます。

実際に講師を務めた従業員からは、「業務で得た知識を他部署の従業員へ伝えることにより、自分自身の成長を感じることができました。また、講師を担当して良かったと思うことは、普段あまり関わりのない従業員とのコミュニケーションが取れることです。」という声がありました。

さらに、人事考課上で能力評価への反映と講師手当を支給し、従業員のモチベーションの向上にもつなげています。


総務室 総務課 主担当員 河合亮太さん

こんな取り組みや工夫もしています

小島グループの福利厚生の大きな特徴の一つは無料で昼食を提供する「完全給食制」。もちろん同社でも導入しています。そのほかにも、誕生日や結婚記念日の記念品贈呈、2か月に1回お米や野菜ジュースといった生活必需品を支給するなど家族を含め充実した福利厚生制度と、「社員は家族」「家庭の和」という考え方を大切にしています。



株式会社さちコーポレーション

ゆとりを持った人員配置で 長期休暇の取得も可能に 離職者も少なく好循環を生み出す

従業員個々の希望をかなえる 職場の雰囲気づくりと会社の姿勢

十分な人材確保により誰が休んでもカバーをし合える体制の構築や従業員の個々の希望を受け入れる会社の姿勢、職場の雰囲気づくりにより、従業員の長期休暇の取得を促進しています。「昨年に連続して10日間の有給休暇を取ることができました。長期休暇も快く受けて入れてもらえる職場の雰囲気や理解があります。また、こうした雰囲気ができているのも、月2回の会議で困りごとを全体に共有したり、リーダーとサブリーダーが悩みを聞いてくれるなど、問題をみんなで解決しようとする風土があるからだと思います。」と、家庭の都合により半年ほどの長期休暇も取得できたという仲村さんは話します。また、神谷さんは、「日ごろから誰が休んでも大丈夫なようにゆとりを持ったシフトを組んでいます。離職する人が少なく、一度辞めてもまた戻ってくる方もおり、人手が足りないから休みが取れないということは少ないです。」



管理者 神谷真理さん

こんな取り組みや工夫もしています

令和2年からデジタル機器を導入。他のスタッフが近くにいない時やトイレ介護の際にもインカムを使えばすぐに連絡をとることができるため、業務の効率化だけでなく、従業員、利用者双方にとって安心感が増すことにもつながっています。



株式会社 尾割組

ワーク・ライフ・バランスの 意識と行動が定着

週休2日制の導入と定時退社の促進

㈱尾割組では建設業としてはいち早く、令和元年度に週休2日制を導入。さらに、定時退社も定着し、令和2年度の月平均残業時間は月4時間ほどに減りました。「成績が優秀な従業員が率先して定時に退社し、ワーク・ライフ・バランスが成績の向上につながる良い例となりました。」と話す尾割社長。

また、福利厚生のひとつとして「ワークフレンドとよた(※)」に加入し、従業員の仕事以外の時間の充実も応援しています。

※豊田市勤労者サービスセンター

大きな成果

ワーク・ライフ・バランスの推進は同社の大きな魅力となり、従業員の紹介による入社も増加。その1人である稲垣さんは「とても働きやすい会社だよと誘われて入社しました。この業界はなかなか休めないのですが、聞いていた通り有給休暇も取得しやすいです。」

さらに、働き方に対する従業員の意識が変わったことで利益率の向上につながっています。



代表取締役 尾割洋介さん



土木部 稲垣貴彦さん

こんな取り組みや工夫もしています

事務所のデスクは一人ひとりが仕事に集中できるように壁に向かって配置。また、疲れた時には小原の自然が心身を癒すよう、大きな窓がつくられています。

イキイキ賞

※部門ごと五十音順

中小規模事業所部門

有限会社 梅村工務店
主な事業 建築、リフォーム、不動産
住　所 豊田市亀首町町屋洞38
TEL 0565-44-1234
HP https://umekou.co.jp/

加茂精工株式会社
主な事業 機械部品の製造、販売
住　所 豊田市御作町亀割1166
TEL 0565-76-0021
HP https://www.kamo.co.jp/japan/

株式会社 三州足助公社
主な事業 施設管理、飲食、小売、食品製造、宿泊
住　所 豊田市足助町宮平26-1
TEL 0565-61-2300
HP https://sansyuasuke.com

株式会社 ジェイピーシー
主な事業 クーラント濾過装置、搬送コンベア、洗浄機、測定器の製造
住　所 豊田市竜神町弥生53
TEL 0565-27-2112
HP http://www.kk-jpc.co.jp/

一般社団法人 豊田市身障協会
主な事業 障がい者への各種支援
住　所 豊田市西山町5-2-6
TEL 0565-31-2941
HP http://www.toyota-sinsyo.jp/

医療法人白青会 いしぐろ在宅診療所
主な事業 在宅診療
住　所 豊田市十塚町3-36 リーパスビル301
TEL 0565-47-1496
HP https://ishigurozaitaku.com/

株式会社 明創
主な事業 特定技能の登録支援機関、技能実習生の支援事業
住　所 豊田市前山町3-2-3
TEL 0565-26-9212
HP https://www.meisou.net/

明和工業株式会社
主な事業 自動車用部品加工
住　所 豊田市明和町3-18
TEL 0565-28-0766
HP https://meiwa-industry.co.jp

ヤハギ道路株式会社
主な事業 舗装事業、土木事業、アスファルト合材製造販売・リサイクル
住　所 豊田市小坂本町1-5-10
TEL 0565-36-1112
HP http://www.yahagiroad.co.jp/

株式会社 夢のおてつだい 豊田中央店・豊田大林店
主な事業 不動産売買仲介
住　所 豊田市元宮町5-8-2
TEL 0565-35-0061
HP https://yumenootetsudai.com/

横山興業株式会社
主な事業 自動車用シート部品製造
住　所 豊田市千石町1-11-1
TEL 0565-88-7010
HP http://www.yokoyama-co.com/

大規模事業所部門

アイホン株式会社 豊田工場
主な事業 インターホンの製造、販売
住　所 豊田市篠原町敷田37-10
TEL 0565-48-3070
HP https://www.aiphone.co.jp/

名古屋東部陸運株式会社
主な事業 自動車部品の輸送
住　所 豊田市西新町7-77
TEL 0565-31-2752
HP http://www.meitou.co.jp/

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