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。

第9回 令和3年度 表彰事業所

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
◇株式会社 トヨタ中央自動車学校
〈大規模事業所部門〉◇トヨタすまいるライフ株式会社　◇豊田鉄工株式会社

イキイキ優秀賞
〈中小規模事業所部門〉　◇株式会社 尾割組◇株式会社 神谷プラスチック
◇有限会社 KRB観光バス　◇株式会社 さちコーポレーション
◇三竹生コンクリート株式会社　◇豊田鋸加工所　◇有限会社 ニシカワ運輸
〈大規模事業所部門〉　◇株式会社 FTS　◇三栄工業株式会社
◇トヨキン株式会社　◇豊和化成株式会社

イキイキ賞
〈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

第8回 令和2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 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

第7回　令和元年度 表彰事業所

イキイキ大賞
〈中小規模事業所部門〉　◇有限会社 豊田煙火 ◇株式会社 ひまわりネットワーク
〈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

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　◇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

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 ◇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

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　◇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 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

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

＼ 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

とよた産業ナビ
ホームページ

働き方改革取組事例集 2023 vol.10 令和5年3月発行

10周年特別版

働き方改革 | 取組事例集2023



こんな会社で、働きたい。

令和4年度
豊田市はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰

令和4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

働き方改革取組事例集「こんな会社で、働きたい」は、はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰を受賞された事業所の取り組み事例を企業の皆様に広く紹介するために作成しているものです。

また、取り組み事例だけでなく、どのようなやりがいを持って働いているか、どのような部分について働きやすいと感じているか、といった従業員の声も掲載しています。

さらに、今回は本表彰制度10年目の特別版として、過去に受賞された事業所にもその後の取り組み内容や現在力を入れている取り組み等についてお伺いしています。

従業員が働きやすく働きがいのある職場づくりの推進にあたり、この事例集が一助となることを願っています。



令和4年度はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰 概要

01 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・団体・個人事業主）

※市内に複数の支店等がある場合は、原則としてそれらをひとつの事業所として応募を受け付けます。
※過去3年以内に、労働関係法令等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）

02 評価項目

○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、雇用形態にかかわらず、誰もが働きやすい、働きがいのある職場づくりの取組
○女性をはじめ、多様な人材の活躍に向けた取組
○働き方改革の取組・効果と、中長期的な方針、推進体制

03 受賞特典 ※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（人材育成事業、人材確保事業）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
○市契約課の工事の総合評価方式の入札に係る加点（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表彰が10年目を迎えるにあたり、働き方改革に取り組む優良事業所を表すシンボルマークを刷新しました。新しいシンボルマークのデザインは「豊田市の頭文字『と』をモチーフに、一人ひとりが働きやすい、働きがいのある職場で、イキイキと輝くこと」を表現しています。

はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰
受賞特典のご紹介 Awards benefits

高校生対象ハイブリッド型中小企業魅力発信事業

高校生のキャリア教育を、市内で働く大人が担うことで、高校生が自らのキャリアを考える機会や、市内中小企業で働く魅力や働きがいを知る機会を提供し、地元高校生と地元優良企業とのマッチングが促進されることを目的としています。



出張授業の様子

直接高校に訪問して、自身のキャリアの歩みや経験にもとづく職業観を高校生に伝えます。



動画による魅力発信

「フルサトクエスト」と名付け、高校生が動画の企画・撮影を行い、作成した動画を高校生向け特設サイト等に掲載しています。また、進路に関する授業の教材等としての活用を学校へ提案し、地元企業の魅力を若者に向けて広く発信しています。

とよたの先輩名鑑

受賞事業所の若手従業員を取材し、働きがいや現在の職場との出会い等について冊子にまとめ、毎年発行しています。

これから進路、就職先を考える若年者に向けて、市内での就労意欲の喚起を目的としたもので、作成した冊子は、全国の大学や高校等で広く配布をしています。

とよた産業ナビでも特設サイトを開設し、発信しています。



とよたキャリアカレッジ

市内で働く女性従業員の育成・定着を主な目的とした、市内中小企業をサポートする研修プログラムです。市内に事業所を有する中小企業等（※一部、中小企業の従業員に限らず一般の方にも受講いただけるプログラムがあります。）であれば業種を問わず登録いただけます。

従業員のスキルとモチベーション向上のためのプログラムを多数ご用意しており、令和4年度は、本表彰制度10周年記念事業の一つとして「従業員のやりがい創出」をテーマに働き方改革勉強会を開催しました。その様子を次のページでご紹介しています。



令和4年
11月11日
開催

従業員の育成・定着を支援 とよたキャリアカレッジ

働き方改革進め方勉強会

「とよたキャリアカレッジ」において、
はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰10周年記念事業の1つとして、
「従業員のやりがい創出」をテーマに、働き方改革進め方勉強会を開催しました。

勉強会には、令和3年度イキイキ大賞を受賞された(株)トヨタ中央自動車学校の総務課課長　西森譲様を講師にお招きし、自社で取り組む「従業員が活躍できる組織づくり」について、ご講演いただきました。

その中で、5つの角度から働きがいと従業員のエンゲージメントを高める取り組み・成果について、事例発表をしていただきました。

会社方針	戦略(会社がどうあるべきか・どこに向かっているのか)と戦術(会社の目標に対し従業員がどうあるべきか)を経営計画書に記載し、会社方針を全従業員へ見える化。従業員の会社に対する安心感につながり、離職率が減少。
人材育成	知識習得に向けた教育や研修を通し、従業員の成長を支援。最近では従業員の人間力を高めるための委員会も設置し、社内の雰囲気が更に良好に。
評価制度	上司だけでなく、部下や同僚からも評価を受ける360度評価制度を構築し、一人ひとりの納得感を向上。
コミュニケーション	定期的に面談等の機会を設け、社長や上司と分け隔てなくコミュニケーションが取れる雰囲気を醸成。
労働環境	従業員の多能工化を図り、誰でも休みがとりやすい体制づくりを構築。







勉強会には経営層や人事担当者など様々な立場の方に参加いただき、「事例発表を聞いてもっと自分の会社も頑張らなくてはいけないと思えた。」という声や「今の会社の状況だと急に従業員が休むと人手不足により対応が難しい面もあるが、従業員の多能工化を図ることで、急な休み等にも対応できる体制を構築していると聞いて、人材育成に励みたいと思った。」という声が聞かれました。

また、異業種交流会では、運送業や建設業等、普段交流の機会が少ない様々な業種でグループをつくり、従業員の働きがいの向上や創出に関する悩みや、各社でどんな取り組みをされているのか等、自由なディスカッションが繰り広げられました。

業種ごとに異なる悩みや取り組みがあることが分かり、新しい発見や気づきに、驚いた様子のグループもあれば、同じ悩みに共感し、一緒に解決策を考えるグループもあり、活発なディスカッションが行われました。

働き方改革進め方勉強会終了後の参加者の感想



異業種の方とお話しできたことが印象に残っています。
業種により、悩みや課題が異なることが分かりました。



今回勉強会で得た学びを自社の年間計画作成時に生かしていきたいと思いました。満足できる講座の内容でした。



会社に研修の内容を持ち帰って役員に共有したいと思いました。
自社にもできることから取り入れていきたいと思います。

働き方改革取組事例集 10周年特別座談会

令和3年度イキイキ大賞受賞
トヨタすまいるライフ株式会社

×

令和3年度イキイキ賞受賞
株式会社ジェイピーシー

受賞事業所同士の横のつながり



はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰がきっかけでつながった「縁」

ジェイピーシー(以下ジ)：本表彰の授賞式でトヨタすまいるライフ㈱さんの「育児休業ハンドブック」について説明を聞いた時、制度が一人歩きしないよう、従業員一人ひとりの声に寄り添っている姿勢に共感し、お話を聞いてみたいと思いました。

トヨタすまいるライフ(以下ト)：受賞をきっかけに他の受賞事業所とつながれるとは夢にも思わず、申し出には驚きました。ただ、同じ受賞事業所として、課題や情報の共有ができると思い、お話しさせていただくことにしました。

ジ：対談では「育児休業ハンドブック」について聞けたほか、働き方改革の取り組みに対する姿勢についても話を聞きました。「働き方改革はうまくいかないこともあるけれど、一つの取り組みがヒントになり、別の取り組みにつながることもある。熱い思いを持って取り組むことで、賛同してくれる人が増える。」という言葉も励みになりました。



トヨタすまいるライフ(株)がつくる「育児休業ハンドブック」

トヨタすまいるライフ(株)では、男性も女性も安心して育児休業を取得し、復職後も継続して働き続けられるよう「育児休業ハンドブック」を作成。休業等に関わる手続き方法や復職後の両立支援制度などについて記載しており、従業員が家庭と仕事を大切にできるようにサポートしています。



有意義な時間を過ごし、外部とのつながりの大切さを実感

ジ：交流は、新たな発見や気づきが多く、とても有意義な時間となりました。総務は会社をより良くしようと「内側」を向いている部署なので、今回のように他事業所の話を聞けるというのは、刺激も多く、新鮮でした。

ト：イキイキ大賞の受賞を通じて縁ができ、「総務」という同じ立場の方と話せ、分かり合えることがとても嬉しかったです。話していて感じたのですが、働き方改革の取組を社内でイチから検討することは、非常に大変であったという事。弊社の取組は、主に従業員へのヒアリングをもとに課題を見出したのち、働き方改革実現のための施策を検討しましたが、意見がまとまらず結果多くの時間を要することになりました。(株)ジェイピーシーさんが弊社の「育児休業ハンドブック」を参考にしたいと言ってくださったように、ベンチマークする事業所を見つけてできることから始めることが、働き方改革を推進していくための近道なのかもしれません。

対談を経て、今後取り組んでいきたいこととは?

ト：社内の取組としては、SDGsの目標を基に7つの分科会が発足し、多様な人材の活躍推進をテーマにした分科会では、「若手従業員の育成」「女性活躍推進」など、より働きやすい環境を作るべく、活動を進めています。会社で「毎日をただ過ごすだけでなく、今の自分だからできることがある」というのを一人ひとりが見つけ、やりがいを感じられる職場づくりも目指していきたいです。また、今回のような対談の機会をいただけるなら、今度は、具体的なテーマを決めて意見交換をしてみたいなと考えています。

ジ：従業員の多様性に寄り添いながら、長くイキイキと働ける会社づくりに取り組んでいきたいですね。また、総務としては「もっと会社を良くしたい。」という思いを経営陣にぶつけながら、制度を作るだけでなく、利用しやすい体制づくりを行っていきたいと思います。一朝一夕では浸透しないため、会社の中で丁寧に周知しながら、一歩一歩着実に歩み続けていきたいと考えています。



平成25年度チャレンジ賞、令和元年度イキイキ賞、
令和2年度イキイキ優秀賞、令和3年度イキイキ大賞

株式会社 トヨタ中央自動車学校

事例 01

社長の考えを見える化し、従業員の声を反映しながら会社を変革



取り組みを始めたきっかけ

離職率が高くなったことをきっかけに「会社を変えていかなくてはいけない」と考え、令和元年に社長自ら経営計画書の作成を始めました。社長面談を年1回行い、従業員の声や変化に気づけるような機会をつくり、そこで挙がった従業員の声を次期の経営計画に盛り込みました。より従業員の声を大切にした方針となっています。

このことで、令和3年度の離職率は大幅に改善され、トップダウンではなく、従業員とともに会社をつくっていく風土が会社に根づきました。

今後の展望について

「どれだけ時代が変わっても、お客様がスムーズに免許を取得できるように、全力でサポートすることは変わりません。」と話す今野社長。

「現在はAIシステムを導入した自動車学校なども増え、人に替わるサービスが増えています。その中で、当社は新しいシステムの導入も積極的に行うとともに、従業員の『人間力』を大切にしていき、他社との差別化を図りたいと思っています。」と今後の展望を語ります。

現在力を入れている取り組みについて

人事評価の納得感を高める360度評価制度（評価シートを基に上司・同僚から評価を受ける制度）から従業員の教育支援を目的とした自己研鑽支援（従業員の希望するセミナー受講や教材購入）まで、幅広く人事育成・やりがい創出に向けた取り組みを行う㈱トヨタ中央自動車学校。

令和3年度からは従業員の人間力向上を目的とした社員教育委員会を設置。

清水さんは、「今後、他の部署での業務を体験してもらうことで、相手の立場も考えてスムーズに無駄なく仕事が進められるように、他部署研修の実施を予定しています。職員が気持ちよく会社にいることがいい仕事につながると思います。」と意欲的に話します。



代表取締役社長 今野公介さん

従業員の声



働き方改革により社内の雰囲気が変化

総務課 係長
清水 奈穂美 さん

最近では、会社の仲間が家族のような関係になってきたのを実感しています。係長という立場としては、困っていること、嬉しいことも気軽に話してもらえるように、つながりを大切にしながら、さらに挑戦していきたいです。

また、メンバーとして携わっている社員教育委員会は、設置から1年ほど経ちました。従業員の挨拶の声が以前よりも大きくなったように感じます。このようなちょっとした変化が大きな力に変化していくといいなと思います。



手厚い支援で従業員の成長をサポート

総務課 係長
佐藤 佳奈 さん

従業員の成長を会社もサポートしてくれるのでありがたいです。外部研修やセミナー受講などの機会もあり、知識や技能の習得だけでなく、所作を身に着けられる場もあるので、新人教育にも役立っています。

また、経営計画書ができたことによって、これまでは言葉で制度や会社方針等を伝えられることが多かったためイメージしきれなかったことが、文章にされていることでイメージがわきやすく、従業員全員が共通の認識を持つことができるようになりました。

平成25年度チャレンジ賞、平成30年度イキイキ優秀賞、令和3年度イキイキ大賞

豊田鉄工株式会社

事例 02

従業員が幸福になるための働きがい改革=「働きやすさ」+「働きがい」

働き方改革の取り組みのきっかけ

平成20年のリーマンショック時、「これから会社が生き残るために何をすればいいのか」を考え出したことが、働き方改革の取り組みを始めたきっかけです。

その過程の中で、「従業員が幸せに働けないと会社は良くならない」ということに気づき、会社方針のトップに「従業員の幸福」を掲げ、令和7年までに幸福度80%超えを目指しています。



人事本部 人事総務部 部長 柴崎康昭さん



「働きがい」への取り組み

従業員の幸福度や働きがいが向上するために令和元年に『しあわせ推進室（令和4年度から制度企画室）』を発足し、全役員・本部長・労働組合がどういった取り組みや仕組みが必要かを話し合い、活動につなげています。柴崎部長は、「人生の2/3を会社で過ごすことになると思いますが、定年退職時に『この会社で働いてよかったな』と思ってもらえる会社にしたい、ということから『働きがい』に着目するようになりました。」と想いを語ってくださいました。

しあわせ推進室のメンバーである池田さんは「今年度、全従業員を対象に実施する意識調査の結果から、コミュニケーションの部分で課題感を持ちました。

そのことから、従業員全員に直接情報が行き渡るように、社内用のLINEグループの作成を進める等、工夫をしています。」と話します。

今後の目標

現在、「あなたがいてくれたおかげで会社が成り立っている」ということを感じてもらうために、それを従業員へ直接伝えようと呼びかけを行っており、今後、さらに従業員が働きやすさと働きがいを実感できるようにするのが目標です。

＼こんな工夫もしています！／

提携保育所の拡充と階層別研修で制度の周知、LINE開設により育児と仕事の両立支援制度をいつでも確認できるようになり、男性育休の利用が増えています。

従業員の声



テレワークが作り出す家庭の時間

人事本部 人事総務部
制度企画室
池田 彩夏 さん

短時間勤務と在宅勤務を併用して働いています。仕事を済ませてから子どものお迎えの時間まで、隙間時間に家事などを済ませられるため、時間を有効活用できるのも嬉しいです。チャットで仕事の始業終業を連絡し、仕事と生活のオンオフを切り替えています。



多様な勤務制度を活用し、柔軟な働き方を実現

生産本部 本社工場 組立1課
南 薫也乃 さん

当社の短時間勤務は所定労働時間と始業時間が自由に選択できるため、自身のライフスタイルに合わせた働き方ができます。子どもの体調に合わせて、その日だけの時間変更も柔軟に対応してもらえるのもありがたいです。



男性の育児休業取得者と体験談を共有し、仕事や復帰後の不安を払拭

調達本部 調達部 部品調達室 調達グループ
浦 直志 さん

育児休業の取得が決まり、社内で初めて男性で制度を利用した人に取得の経緯や育児の経験談を聞かせてもらう場を人事部の方に設けてもらいました。事前に話を聞かせてもらったことで育児休業取得で仕事を抜けることへの不安はありませんでした。



仕事と育児の両立が当たり前にできる職場環境

生産本部 本社工場 組立1課
服部 有紀 さん

育児休業から復帰して働き続けられるのは、子どもが熱を出したとき等、突発的な事情で休みたいと言っても嫌な顔一つせずに「それはしょうがないね」と言って休ませてくれる環境であることと、「子どものこともなんでも相談して」と言ってくれる管理職がいるからだと思います。

10周年特別版 過去受賞事業所 取り組み事例

令和2年度イキイキ大賞

株式会社コンサルティング東海

事例 03

従業員がやりたいことを実現していける環境をつくりたい

会社の変化のきっかけ

年4回経営者お2人が個人面談により従業員のニーズの把握と提言を募集。従業員の声に寄り添う場を設け、制度や仕組みに反映しています。

「私自身がパート従業員として入社し、これまで様々な経験をしてきたことが従業員にとってどのようにすれば働きやすいかを考える上での原動力となっています。」こう話すのは本目社長。

「会社の変化のきっかけとなったのは、代表取締役として本目が就任してからだと思います。育児休業中でも子ども同伴での来社ができるようにするといった関係づくり等、男性目線では気づくことができなかったことが多くありました。」山本会長は話します。



営業担当 執行役員 岡田裕介さん



代表取締役 本目照美さん／取締役会長 山本忠男さん

近年力を入れてきた取り組み

従業員の挑戦を後押しするため、個人目標のKPIを設定し、目標の達成に向けた支援策を話し合う機会を設けています。また、各人の個性・適性・能力を踏まえ、採用・配属、社外セミナーへの積極参加を推奨しています。「弊社でノウハウや人脈をつくり上げ、仕事以外でも取り組めることを身につけてほしいと思っています。」と山本会長は話します。岡田さんは「従業員の育成において、少し苦手と感じていることにも挑戦してもらうように話しています。誰もが様々な仕事ができるようにしていきたいです。」と話します。

㈱コンサルティング東海では、仕事の属人化を防ぐため、手順書を作成し、残業削減と誰でもが様々な仕事ができるように工夫をしています。

従業員の声

従業員のやりがい創出と キャリアアップの支援について



土方茉友さん
“完璧じゃなくてもいいからやってみなよ”と背中を押してもらい、新しい業務に挑戦するきっかけになりました。また、個人面談の中で、社長や会長に“成長しているね”と言われると自信につながっています。



小塚天眞さん
個人目標を数値化することで目標達成に向けてどう行動するかを考えるくせがつきました。



安藤時子さん
当初は家庭の事情で正社員として働くことは難しいと思っていましたが、個人面談の際に柔軟な働き方を提案いただいき、現在職種転換をして働き続けることができています。



曽根清子さん
皆が率先して動く社風なので、若いメンバーにも積極的に仕事を任せながら、互いに助け合う雰囲気が醸成されています。

平成30年度イキイキ大賞

株式会社PROTECA

事例 05

世界一働く人が幸せだといわれる保育園に

受賞後の変化

（株）PROTECAが堅実に行ってきた取り組みが初めて外部からの評価となった「イキイキ大賞」の受賞。「これまでやってきたことは間違っていなかった」という自信とその後の原動力になり、「えるぼし2つ星」や「ユースエール」認定取得にもつながっています。

また、求人面では「イキイキ大賞受賞企業だから」という理由で応募される方も増えたそう。「会社が大切にしていることを理解してもらったうえでお話しができるので、相互理解もより深まる」と、反響を実感されています。



代表取締役 諸井拓海さん

近年力を入れている取り組み

短時間正社員制度や従業員の多様なニーズに対応できる特別休暇を新設するなど制度の基礎は受賞したころにできあがりました。受賞後にはその制度を現場へと浸透させるため、現場の声との調整や就業規則に関する説明会を行いました。現場への影響が大きくならないように、必要があれば制度の見直しも行ってきました。諸井社長は「環境が変化したときに『働く』『辞める』の2択以外の選択肢をつくれるように制度を整えたい」と語ります。

今後の会社のビジョン

「会社を世界で一番幸せな保育組織にすること。保育業界で『従業員がイキイキ働く会社＝PROTECA』だと言われるように、そして保育業界をより『魅力ある業界』にしたいと考えています。」と諸井社長。

従業員の声

個々のライフスタイルに合わせた 柔軟で多様な働き方

幸村凪紗さん
子ども一人ひとりと向き合う保育ができそうだと感じ、入社。楽しんで働けるほか、従業員に合わせた働き方を提案してくれ、将来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るなと感じています。



こんな仕組みを導入しています

従業員が希望する勤務形態を選択し、自身のライフステージに合わせて働くことができるよう、短時間正社員など多様な勤務形態を導入。また、短日勤務による副業も応援しています。

さらに、シフト作成の複雑化を解消するため、勤務シフトの自動作成システムの開発に取り組み、従業員の希望する働き方に対応できるよう工夫しています。

平成30年度イキイキ大賞

トヨタテクニカルディベロップメント株式会社

事例 04

従業員の声をカタチにしながら会社の魅力・存在意義を高める

受賞後の反響

「イキイキ大賞」の受賞をきっかけに、取引先との情報交換が盛んになったというトヨタテクニカルディベロップメント（株）。同時に社内に対しても「時代に対して先進的な取り組みを行っていた」ことを周知できたそう。働き方改革において、リモートワークなど「場所」にフォーカスした取り組みに注力してきましたが、「今後は週休3日制、時短勤務など『時間』にフォーカスした改革を進めていきたい」と鈴村さんは話します。



（左）コーポレート管理部 人事総務室
プロフェッショナルエキスパート 鈴村通崇さん
（右）「人の力」開発センター兼経営企画部
チーフプロフェッショナルエキスパート 堀井寿宗さん

近年力を入れている取り組み

平成28年に「社員がつくる会社」を具現化するため発足した「みんなで笑顔プロジェクト」は、従業員から要望を吸い上げたうえで検討し、多くの制度や施設の整備に反映をしてきました。受賞後は、「もっと・ずっと笑顔プロジェクト2021」として再開しました。以前は各部署からの推薦者が参加していましたが、新しくなったプロジェクトでは、立候補者による自発的な参加に変更し、プロジェクトへの関わり方も自分で決められるようになりました。結果、29人が集まり、「マイカンパニーを想う・語る・意識する」会社の魅力づくりに取り組みました。働き方、場づくり・機会づくり、PR・発信など多岐にわたる施策が提案され、プロジェクト全体としては「従業員が笑顔になる、そこから働き続ける、社会との架け橋になって一緒に共存していく」という答えが導き出されました。堀井さんは「社員自らがこの答えを導き出すのはすごいと、改めて感じた。」と話します。メンバーからは「参加して良かった」「マイカンパニーを体感できる活動だった」という嬉しい声も挙がりました。現在は専門部署と検討チームをつくり、施策実現に向けて動いています。

特徴的な取組と従業員の声

場所や時間にとらわれない働き方で 誰もが働きやすい職場に



富永江美子 さん
テレワークと離業制度を組み合わせることで、学校行事の後すぐに業務に戻ることができます。連絡1つで離業できるのも気軽に制度を活用できて良いですね。



太田光洋 さん
現在出社は月3回程度で在宅勤務がほとんどですが、オンラインでグループミーティングを週3回程度実施しているため、コミュニケーション不足になることもありません。



嶋野啓治 さん
社内全員とつながるSNSツールの運営を開始しました。困りごとを投稿するとそれに対して誰でもコメントできるため様々な視点や考え方が取り入れられます。

こんな取組もしています!

福祉事業所が生産する規格外の自然栽培野菜を社員食堂にて提供しフードロス削減に貢献しています!

平成30年度イキイキ大賞

株式会社BEX

事例 06

従業員の声に寄り添える会社であり続けたいと考えています。

受賞後の変化

「イキイキ大賞」受賞は、更なるより良い職場づくりへ取り組むきっかけになったという（株）BEX。従業員が働きやすい環境をつくるために、変化を受け入れていこうという空気になり、風土として根づきました。結果、男性も積極的に育児休暇を取得するようになり、さらに長期間取得する従業員も増えました。



管理部 課長 櫻井ひろみさん／理事 関野貴文さん

近年力を入れている取り組み

「『イキイキ大賞』を受賞して以降も、従業員全員の「キャリアの成長」を軸に働き易い環境づくりに力を入れています。」と、話す関野さん。㈱BEXでは「設計開発」を通じてスキル形成をしていますが、職業上の思考や能力だけでキャリアが発達するものではなく、キャリアは「生涯を通じて発達」すると考えており、社内の国家資格を持ったキャリアコンサルタントが面談を実施するキャリア面談や、従業員同士の親睦を深めるための社内行事・サークル等、様々な制度を通じて、コミュニケーションの必要性を理解し、そのスキルを高めることに力を入れています。

今後の目標

櫻井さんは「全従業員が目標を持って、イキイキ働ける職場づくりを目指し、活動を進めてきています」と話しています。その中で、今後は「60歳以上の従業員の活躍」が目標になっています。当社はエンジニアリング企業であるからこそ、年齢ではなく、キャリアで仕事が続けられるようにしていきたいと思っています。その為には、「心」と「体」の健康が第一優先だと定義し、健康診断では、報奨金制度や再検査の補助などの制度をつくり、また、1on1面談を実践し、働きたいと思う社員にはいつまでも働ける会社になるよう、役員とも足並みを揃え1つ1つ進めています。

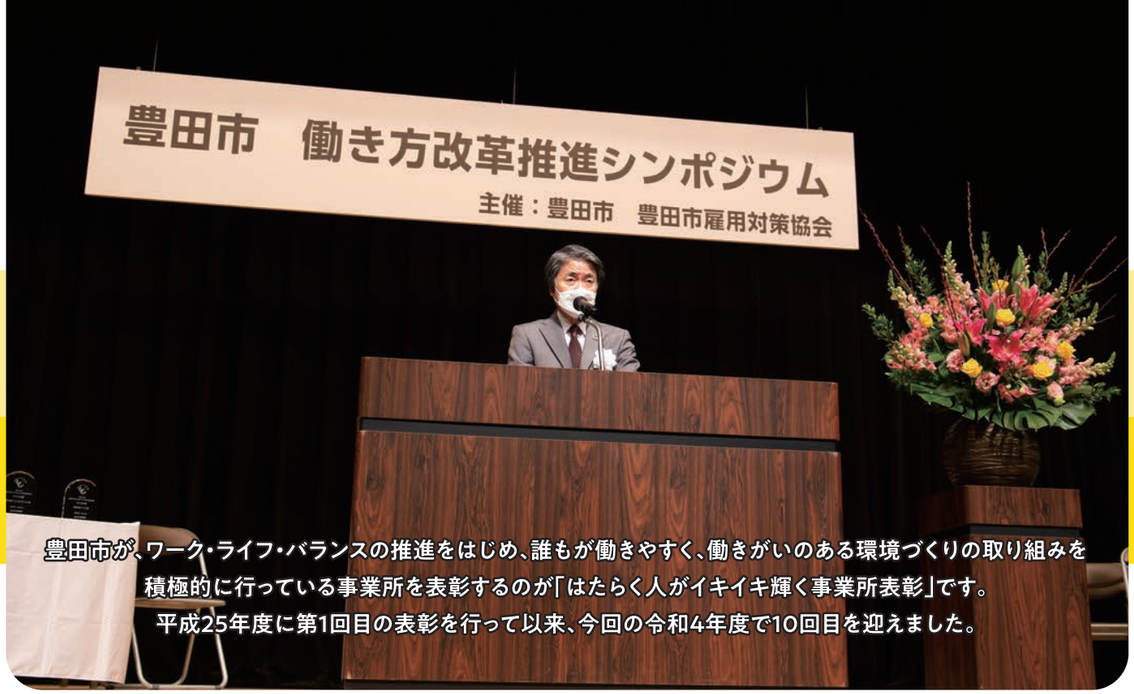
従業員の声

さまざまな就業地で働く従業員の 状況・希望・キャリアを把握しサポート

堀 智康 さん
ブラザーシスター制度は、新入社員に対し、年齢の近い先輩社員を一人つけて、「職場と仕事になるべく早く順応」させるための制度として取り入れられています。環境に慣れれば何でもないことも、新入社員の時には先輩の存在が心強く感じたのを覚えています。また、メンターとして活動した時の、相談を受け、問題を解決していく流れは設計の仕事をする上でもとても良い経験になったと感じています。先輩後輩の接点が拡がり、新入社員も先輩社員も多くの経験ができるとてもよい制度だと思っています。

名切元 良基 さん
育児休業を予定よりも前倒しで取得することになりましたが、半年前から業務を調整してもらい取得に向けて準備していたため、スムーズに取得ができました。取得前に関わった業務が現状どのような状況になっているか復帰後の業務はどのようになりそうか上司とも連絡を取る機会があったため、不安を感じることもなく職場に戻ることができました。





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り組み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4年度で10回目を迎えました。

働き方改革推進シンポジウム
開催レポート

令和4年11月25日（金）
豊田市民文化会館

はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰10周年を記念し、働き方改革推進シンポジウムを開催しました

本表彰制度が令和4年度で10周年を迎え、記念事業の一環として、「経営改革に挑む経営者たち～伝統の継承と新たな挑戦～」をテーマに講演会、パネルディスカッションを開催し、約180人が来場しました。

第1部
令和4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

中小規模事業所部門21事業所、大規模事業所部門5事業所、合わせて26事業所が、イキイキ大賞、イキイキ優秀賞、イキイキ賞の各賞を受賞し、市長から表彰状と副賞が贈呈されました。

受賞された事業所からは「応募を機に自社の魅力を再発見することができた。」、「制度や取り組みを見直すきっかけとなった。さらにいい賞が受賞できるように取り組みを進めていきたい。」という嬉しいお声をいただいています。



第2部
優良事業所シンボルマーク公募作品表彰式

応募作品80点の中から、働き方改革に取り組む優良事業所を表す新しいシンボルマークの基となる作品として草野敬一さん（長崎県出身）の作品が選ばれ、表彰式を実施しました。

新しいシンボルマークは、誰もが働きやすい、働きがいのある職場づくりや、一人ひとりが望む多様な働き方を実現＝働き方改革を推進している事業所を表しています。
また、優秀作品賞の協賛に賛同いただいた5事業所には、企業賞の作品を選出いただき、受賞者に表彰状と副賞を贈呈していただきました。

【協賛企業】㈱アイサク、愛知陸運㈱、㈱コンサルティング東海、豊田鉄工㈱、碧海信用金庫　豊田地区　※五十音順

新しいシンボルマーク



第3部
諏訪貴子氏による基調講演 過去大賞受賞事業所によるパネルディスカッション

基調講演としてダイヤ精機㈱代表取締役の諏訪貴子氏をお招きし、「中小企業の経営改革と人財確保・育成」をテーマに、ご自身の経験を力強くスピーチしていただきました。

また、豊田市高校生向け中小企業魅力発信事業の運営責任者である一般社団法人HASSYADAI.social 三浦宗一郎氏がファシリテーターを務め、講師と過去にイキイキ大賞を受賞された3事業所によるパネルディスカッションを開催しました。



どうすればイキイキした職場づくりができますか?



一般社団法人HASSYADAI.social
理事　三浦宗一郎さん

会社の考え方に共感し、自分と同じ価値観を持つ人を採用しています。



ダイヤ精機株式会社
代表取締役　諏訪貴子さん

まず自分自身が一番に楽しむようにしています。



株式会社キョウエイファイン
代表取締役　坂元貞仁さん

経営者自身に元気がないと従業員もイキイキできないと思います。



株式会社コンサルティング東海
代表取締役　本目照美さん

従業員が自主的に取り組める仕事があるといいと思います。



トヨタケ工業株式会社
代表取締役社長　横田幸史朗さん

令和4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

Kyoei Fine
P.00/P.00/P.00/P.00
主な事業　自動車運送　住　所　豊田市上郷町4-10-1
T E L　0565-25-1815　H　P　https://www.kyoei-fine.co.jp/

FURUSATO
P.00/P.00/P.00/P.00
主な事業　介護事業　住　所　豊田市鴛鴨町上大岨6-45
T E L　0565-77-0181　H　P　http://hp.kaipoke.biz/8tb/

特定非営利活動法人 ほっとほーむよっといでん
P.00/P.00/P.00/P.00
主な事業　介護事業　住　所　豊田市西山町2-38-1
T E L　0565-41-6801　H　P　https://hothome.boo-log.com/

RYOEI
P.00/P.00/P.00/P.00
主な事業　産業用機械開発・設計・製造　住　所　豊田市本地町4-52
T E L　0565-29-6060　H　P　http://www.ryoei-jp.com/

大規模事業所部門

株式会社 FTS
P.00/P.00/P.00/P.00
主な事業　自動車部品開発・設計・製造　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/

大東建託 豊田支店
P.00/P.00/P.00/P.00
主な事業　土地活用の企画・立案、賃貸物件の設計施工　住　所　豊田市土橋町4-39-1
T E L　0565-74-2005　H　P　https://www.kentaku.co.jp/

イキイキ優秀賞

中小規模事業所部門

安藤工務 株式会社
P.00/P.00/P.00/P.00
主な事業　土木建設　住　所　豊田市島崎町石原3086-1
T E L　0565-68-2667　H　P　http://www.ando-komu.co.jp/

株式会社 東工建設
P.00/P.00/P.00/P.00
主な事業　土木建築　住　所　豊田市室町2-58-6
T E L　0565-58-3769　H　P　https://toukou-ken.co.jp/

碧洋管工 株式会社
P.00/P.00/P.00/P.00
主な事業　上水道管工事、給排水衛生空調設備工事　住　所　豊田市宮上町3-22
T E L　0565-31-0541　H　P　https://www.hekiyo.co.jp/

丸東運輸 株式会社
P.00/P.00/P.00/P.00
主な事業　自動車運送　住　所　豊田市足助町宮ノ後6-1
T E L　0565-53-3081　H　P　http://marutou-unyu.co.jp/

大規模事業所部門

TBロジスティクス 株式会社
P.00/P.00/P.00/P.00
主な事業　自動車内装部品梱包・出荷・輸送　住　所　豊田市生駒町切戸17-1
T E L　0565-59-3135　H　P　https://www.tb-logistics.co.jp/

イキイキ賞

中小規模事業所部門

●株式会社 SS ●株式会社 小野組 ●神谷組工業株式会社 ●株式会社 沢田工業 ●循環資源株式会社 ●株式会社 鈴商
●株式会社 テクナス ●豊田商工会議所 ●豊田電気株式会社 ●日本介護サービス株式会社 ●福岡合成株式会社
●社会福祉法人 無門福祉会 ●株式会社 ルーコ

大規模事業所部門

●株式会社 日本クリーナー ●ルートインジャパン株式会社 ホテルルートイン豊田元町・豊田陣中

「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



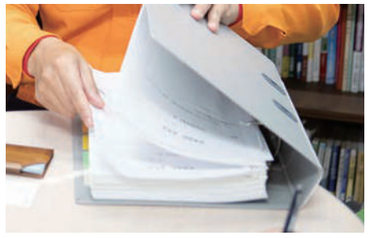
株式会社キョウエイファイン

従業員をトップに導き、上司や管理者が支える

取締役 坂元歩実さん

働きがいにつながるルールづくり

（株）キョウエイファインでは、従業員一人ひとり「働きたい会社」の基準が異なるなかで「より良い会社」を追及し、運送業界のイメージの刷新も目指しています。従業員の声を反映しながら、就業規則を年1～2回のペースで改訂。ルールを明確化することで、働きがいの向上にもつながっています。「生きていくうえで、働くうえで良いこともあれば悪いこともあるけれど、従業員が仕事を振り返った時に『総合的に良い会社だな』と思ってもらえるようにしていきたい」と坂元さん。



国の助成金を活用し、従業員を支援

従業員の両立支援の一環として、国の助成金を積極的に活用。これまでに出生時両立支援コースや介護離職防止コースなどの助成金を受給し、該当従業員に全額還元しています。また、令和5年2月からは情勢を考慮し、物価上昇手当の支給もスタート。今後は、不妊治療やがん治療に対する備えも検討しています。

こんな取り組みや工夫もしています

従業員だけでなく、その配偶者への誕生日プレゼントも用意。毎年違うラインナップで「あったら嬉しいだろうな」と思うものを社長がチョイスしています。





ふるさと株式会社

安心、快適な職場づくり

ハラスメント防止対策

従業員が気持ち良く、安心して働くことができる職場をつくりたいと考えているふるさと（株）。毎年、階層別研修でのテーマにハラスメント防止を盛り込み、部下への対応などについて周知しています。また、社内に相談窓口を設置するほか、ミーティングや面談時にハラスメントにつながる要因がないかの確認を徹底しています。



ICTの導入、効果

「複写書類などアナログ作業が多い現状を打破したい」と、平成30年度からICT化を推進し、その範囲は従業員の給与計算に加え、施設利用者の送迎管理や情報共有など多岐に渡ります。ただ、システムを導入するのではなく「誰でも使える状態」にすることを大切にしながら、業務の効率化・ペーパーレス化に取り組んでいます。結果、作業効率が向上し、残業時間の大幅な削減に成功しました。取締役の村松さんは「私たちはこれからの介護を担っていく世代になります。事業を拡大させながら、将来は本部機能を持たせ、事務専任職などのポジションもつくっていきたいと考えています。」ハラスメント防止対策やICTの導入は、利用者にとっての安心、快適な空間づくりにもつながっています。



取締役 村松佑亮さん



リョーエイ株式会社

新たな施策を策定し働く環境や組織づくりをさらにブラッシュアップ

会社方針を可視化

令和2年度、本表彰制度においてイキイキ賞を受賞しているリョーエイ（株）では、Well-beingを推奨し、仕事のやりがい、生産性の向上により「誰もが幸福感をもって働き、生活できる組織」をつくり、企業の中長期的な発展を目指してます。たとえば、本来、入社半年後に付与される有給休暇を、入社1か月後に3日、半年後に残日数を付与するなど、独自の制度を運用しています。その結果、従業員の有給休暇取得率は100%であり、全社の年間平均取得日数も15.9日と、仕事と生活のバランスが取りやすい風土が根付いています。





総務部 次長 木下賢二さん

チャレンジできる風土

職場風土として部署を越えた連携、助け合いが定着しているのも特徴の一つ。代表的な活動として「DR（デザインレビュー）活動」を実施しており、自社の事業である設備をつくる際に技術部だけで進めるのではなく、営業、生産管理、加工、製造など他部署の意見も取り入れながら、みんなで何度も打ち合わせをしながら1つのものを作ります。「いろいろな視点からの意見を取り入れられるのが強みだと思うので、この活動を続けながら、『うちならではの価値観』をつくっていきたい。」と伊藤さん。山内さんは「言われたことだけを行うのではなく、自らチャレンジして、制度や風土をつくっていけるのもうちならではの良さだと感じています。」

SDGs宣言や健康宣言を通し全社に浸透

SDGs宣言の中に「やりがい職場の醸成」「変化に対応できるプロ集団」を掲げ、従業員と家族の健康に関する取り組みや人材育成を展開。さらに健康宣言では「従業員と家族の幸せ、誇り」と「笑顔と活力があふれる会社づくり」を掲げています。働きやすく心地良い職場だからこそ、成果が出ると思っています。そのため、好循環を生み出せる環境をつくり、企業認知度・価値を高めていきたい」と木下さん。総務部の奥村さんは「従業員がモチベーションを維持しながら働け、周りからも『働きたい』と思ってもらえる職場にしたい。」



技術部 電子課 課長 伊藤豊和さん



技術部 設計課 係長 山内祐紀さん

アンケート調査の結果を管理職の目標設定に活用

年1回従業員代表による社員アンケートを行い、ここで吸い上げた意見をベースに労使交渉を実施しています。これまでに、従業員の声から時差勤務がスタートし、その後フレックスタイムを制度化したほか、在宅勤務制度の導入が実現しています。また、年1回、事業所による全従業員対象とした意識調査も実施。職場環境や働きがいなどの項目から構成されており、それらのスコアアップを管理職の目標の1つに取り入れています。



新卒、中途採用とともにシニア世代の雇用を創出し活躍を推進

特定非営利活動法人
ほっとほーむよっといでん

多様な人材が活躍中

高卒人材や65歳以上の従業員が多数在籍しているNPO法人ほっとほーむよっといでん。高校生インターンシップを経ての採用や定年後の雇用継続、高齢者パートスタッフの雇用などを促進しており、適材適所に配置することで活躍できる環境を整えています。「子育てをしながらの働きやすさに魅力を感じてここに就職しました。思った以上に働きやすいです。」という早瀬さん。さらに、介護職員から事務職員への職種転換や、出産・育児をなどにより、正社員又はパートを行き来できる雇用転換など、希望する働き方を実施しています。「ライフステージに合わせて、自分が希望する雇用・勤務形態に応えてくれるので、将来にわたって安心して働けるなと感じています。」



早瀬亜果里さん

魅力ある職場づくりとその成果

就業環境の整備とサービスの向上を両立するため、従業員の意見や社労士のアドバイスを踏まえ、年に1回就業規則や社内規定の見直しを実施。業務の見える化も推進し、業務の時間、内容、取り組み状況などを一覧にし、効率化につなげています。このような取り組みや採用成功による職員の手厚い配置、定着率アップも相まって、残業はほぼなく、有給休暇の取得も進んでいます。





「社員の幸福」を追求

株式会社FTS

1人ひとりの働きがい向上をめざして

FTSポリシーのひとつである「社員の幸福」をめざし、多角的な視点から、生産性が高く、社員がイキイキと働ける職場と風土づくりに取り組んでいます。「些細な綻びも共有できる会社風土にしたい」という社長の想いと行動から、良いことだけでなくバッドニュースも直ぐに積極的に共有できるようになってました。更にコミュニケーション改革として「認知と称賛」をキーワードに掲げて、会社方針の9つの大項目から自部署のやるべき事を明確にし、メンバー・関係者と共有（認知）する「部長宣言」を実施しています。宣言を通じたコミュニケーションにより、メンバー1人ひとりの腹落ちから自発的行動を促し、その行動と結果を称賛する事の積み重ねにより、働きがい向上に努めています。



コーポレート統括部 部長 丹羽涼太さん

社内への浸透から社外への発信のフェーズへ

女性の管理職育成を視野に、一定数の女性採用にも力を入れています。今年からGLとなった浦上さん、出羽さんは「周りの人が助けてくれ、後押ししてくれているから、安心して上を目指せます。男性からも憧れられる上司になりたいと思っています。」と語ってくださいました。「女性活躍推進について、社内の周知は完了したので、今後は更なる人材育成により、活躍を促進していきます。



（左）要員・採用企画G、GL 浦上マミさん
（右）労務・厚生G、GL 出羽千恵さん



「24時間働けますか」から「短く働き、成果を上げる」

大東建託株式会社 豊田支店

働き方改革に伴う働き方の変化

「売上がトップなだけでなく、社員も一流であるべき」という考えのもと、8年ほど前から社内の教育体制や働き方の改革を行ってきた大東建託（株）。成果を上げるために長く働くのではなく、きちんと休みを取り、限られた時間のなかで確実に成果を上げていくという方針へ転換し、支店ごとに自律的な運営を任せています。豊田支店では、支店長が率先して行動し、「やりがいを感じてチャレンジできる、活力がみなぎる職場環境」づくりに取り組んでいます。また、BGMの心理的効果を活用し、生産性向上を目指す、USEN「大東建託オリジナル放送」も導入。豊田支店が最初に取り入れ、全国の支店へ広まっていきました。



多様な制度、仕組み

従業員が安心して働けるよう、育児・介護休業の取得期間の延長や、妊娠、育児、介護、病気や不妊治療に対応する家族休暇を導入。さらに、失効する有給休暇を最大60日まで積立可とし、従業員や家族の私傷病、ボランティア活動にも対応しています。長濱さんは「大東建託の女性建築営業として入社し、気づけば早15年目。お客様がいるから頑張れます。会社もどんどん良くなっているのを実感しています。」



建築営業課 主任 長濱郁美さん



従業員からも地域からも愛される企業づくり

安藤工務株式会社

経営トップの意識・行動改革

長年の歴史に奢ることなく、「人と人」「心と心」の絆を忘れずに常に一歩前に向かって挑戦を続けている安藤工務（株）。経営者自ら情報を収集し、いち早く法改正への対応などに取り組んでいます。さらに、従業員への接し方を変革し、普段から気軽に話せる風土を醸成。日々の会話から従業員の要望などを吸い上げ、短時間正社員制度の導入も実現しました。毎朝の朝礼では、従業員が発言するだけでなく、社長から積極的に情報を共有しており、趣味活動で長期の有給休暇を取得することについて職場全体に理解を求めることもあります。このような取り組みをし続けてきた結果、過去20年間で退職者はゼロという実績を誇ります。取締役の安藤さんは「従業員の意見などを吸い上げながら、やはり努力して前向きに考えて行動してきた結果だと思います。」



取締役 安藤清美さん

地域とのコミュニケーション

これまでに、従業員とともにAED講習や防災訓練を行うなど、地域との交流を図ってきました。春には会社の駐車場で地域の方たちも交えたお花見をしたことも。「地域の人たちも巻き込んで、地域の活性化をしたり、従業員がリラックスして働ける環境をつくりたい」と安藤社長。



代表取締役 安藤卓男さん

株式会社東工建設



専務取締役 東園将太郎さん

従業員や家族が安心して働ける職場づくりと業界の底上げを目指す

Category

胸を張って誇れる建設会社へ

従業員の満足度が高い会社を目指し、業界の底上げや安心して働ける環境づくりに積極的に取り組んでいる(株)東工建設。専務の東園さんは「売上や利益だけを追求するのではなく、従業員やその家族の暮らしまで考慮した待遇により、従業員のパフォーマンス向上を図っています。」また、お客様や社会のニーズに応えるために、ICTに対応した機械や測量機などを積極的に導入。その結果、良い仕事を提供できるようになり、リピートのお客様も続々と増えています。



新たな雇用を創出

建設業は、繁忙期に警備員を確保しにくく、お客様の依頼を断らなくてはいけないケースを打破するために、自社で警備員を雇用し、令和元年度から事業化に踏み切りました。現在は20代メンバーを中心に、7名の警備員が在籍しています。施工から警備まで幅広い業務に対応できることが、取引先に対してのアピールポイントにもなっています。「自社で警備員を雇用することで、警備業のイメージを払拭し、建設業界の底上げにもなるのでは?と考えています。」



西園健士朗さん

碧洋管工株式会社



建設業界全体の人材育成

Category

社長自ら行う人材育成

碧洋管工(株)では、従業員の国家資格の取得に向け、社長の宇佐美さん自らが講師を務める「社内講習会」を開催。これまで現場で経験してきた実例なども合わせて、安全・法規・品質などについても伝えています。講習会には協力事業者にも声をかけ、参加可能となっており、業界全体の知識や技術力の向上を目指しています。さらに、技術者以外の従業員に対しても資格取得を推奨しています。出産を機に一旦同社を退職したものの、子育てが落ち着いたことから令和4年5月に復職した加藤さんは、「建設業経理士2級を取得できました。復職の希望も快くかなえていただいた上、常に自分を高めていける環境がありがたいです」と加藤さん。また、全従業員と年1回面談を実施。ニーズや問題点をヒアリングし、会社のビジョンや個々に求めることを直接伝えています。



加藤真世さん

ハラスメント防止対策や生産性向上への取り組み

ハラスメント撲滅宣言を社内に掲示するほか、2〜3年に一度、全従業員を対象に顧問社労士によるハラスメント防止研修を実施しており、社内外に相談窓口も設けています。また、業務における生産性向上を目指し、現場ごとにLINEグループを作成。工程をPDFで共有し、2週間ごとの工程を日々の業務に落とし込み、達成度を管理しています。根拠のある数値を提示できるようになり、現場ごとの進捗管理の精度も向上しました。



代表取締役社長 宇佐美克幸さん

丸東運輸株式会社



従業員を主体とする職場づくり

Category

職場風土の醸成

「従業員が長くこの会社で勤務したいと思える職場環境を実現すること=働き方改革の成果」と考えている丸東運輸(株)。経営者からのトップダウンではなく、職場は従業員が主体であると捉えており、従業員の声を積極的に拾い上げながら会社の取組に反映し、快適な職場環境を構築しています。その一環として、年間無事故手当などの各種手当を制定しました。また、年に1回、社長から従業員の働く様子の写真にメッセージを添え、従業員の家族に送るなど、会社と家族の距離感を近づけることも大切にしています。



山田正樹さん

人事考課の基準を明確化

仕事の成果と評価を明確化し、人事評価に対する納得感や、仕事に対するモチベーションの向上を図っています。また、年配の方は昼運行だけのシフトにしたり、ドライバーの適性に合わせて運送車両を割当するほか、個々の状況や希望に応じ業務内容や職種の変更を実施。ドライバーから運行管理に転向した所長の河合さんは「ドライバーと運行管理両方を経験し、どちらの言い分もわかるので、両方の意見を踏まえて経営陣に掛け合いやすいですね。」



所長 河合亮二さん

TBロジスティクス株式会社



全社・職場ごとの労使懇談会や社内報を活用し情報を共有

Category

職場風土の醸成

令和3年度、TB物流サービス(株)と(株)寿陸運が合併し、新たにTBロジスティクス(株)としてスタート。これまでの社風や考えの違いを埋めるため、共通の教育機会・研修を設け、全従業員が同じ価値観を共有し、仕事に取り組めるようにしています。また、労使が協力し合い、働きがいのある会社づくりを行っているのも特徴の一つ。年に4回ほど開催される全社労使懇談会や職場労使懇談会を通して、さまざまな事案を協議しています。これらの協議を経て、これまでに、定年後の再雇用者の処遇見直しなどを実施しました。



拠点間・部署間をつなぐツール「社内報」

衛生に特化した社内報からスタートし、現在は、経営トップのメッセージをはじめ、会社の情報や部署紹介、「私の○○」という従業員の紹介など、豊富なコンテンツが掲載されている社内報。合併後、拠点も増え、各拠点・部署で誰がどんなことをしているのかが少しでも見えるようにと、工夫を凝らしています。東山さんは「みんなに見てもらえていることが嬉しく、つくるやりがいにもつながっています。」また、平成31年までは従業員の家族も招いた「リフト・トラック競技会」も開催していたとのこと。「今後は、協議会への家族参加を復活させて、拠点ごとの交流ももっと増やしていきたいです。」



総務安全グループ 東山渚さん

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



労組が一丸となって取り組みを推進

株式会社FTS

Category

各種調査の実施と施策への反映

会社として令和4年6月から、嘱託も含む全従業員を対象としたエンゲージメントサーベイを導入。期待値と満足値を調査し、結果を踏まえて部署ごとに改善計画を立案、PDCAを廻します。その取り組みを更に加速させるため、労働組合としても「組合員意識アンケート」を実施。やりがい・働きがいや職場のコミュニケーションなど幅広く組合員の声を吸い上げながら、会社施策を阻害する要因について労使で共有し、解消に向けて取り組んでいます。例えば、有給取得率が低い状況などについても「どうやったら取得できるか」までしっかり協議できるのはFTS労使ならではの強みです。



FTS労働組合 執行委員長 三上雅さん

労働組合の取り組み

毎年2月～3月に行われる春の取り組みをはじめ、年2回の労使懇談会、毎月の生産委員会、制度検討委員会など、定期的に労使協議を実施。労働組合の「FTS労組ニュース」は年100号ほど発行しており、会社の取り組みや福利厚生だけでなく、私生活に役立つ情報も迅速に共有できる仕組みが構築されています。労働組合執行委員長の三上さんは「働く組合員とその家族の幸せを第一に考えながら、会社との協議・情報共有を進めています」と話します。

こんな取り組みや工夫もしています

ほめレター（組合活動）
相手への感謝の言葉を、手紙に書いて送り合う取り組みです。部署間交流や、部下と上司の関係構築にも役立っています。



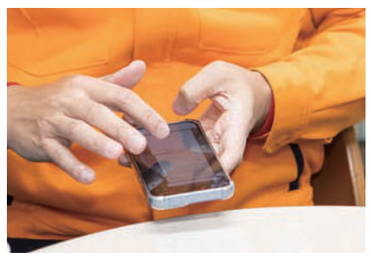
情報の共有と、従業員の意見が直接幹部に届く仕組みづくり

株式会社キョウエイファイン

Category

社内における情報共有

LINEの外部サービスである「Lステップ」を活用し、社内報や健康コラムの発信、事故速報、勤怠・出欠管理、アンケート実施などを行っている（株）キョウエイファイン。そこには月2回社長からの声として「SS通信」も配信しているそう。また、会社からの情報発信だけでなく、Googleアンケートや社外アンケートを利用して従業員の声を吸い上げています。アンケートの結果は、就業規則の改定や社内の仕組みづくり、社長と現場との認識のギャップの解消などにつなげています。



エンゲージメントや定着率のアップへの取り組み

毎年3回、全従業員を対象に部長・幹部面談を実施し、キャリアアップやプライベート、業務について共有しています。また、これまでは離職する従業員の『辞める理由』を改善することに意識を向けていましたが、在籍している従業員に目を向け、「働く理由=自社の魅力・強み」を伸ばすことに方針転換。徐々に定着率も向上し、令和3年度は離職率6%まで改善しました。坂元社長は「従業員が何でも話してくれる友達のような存在で居続け、社内のエンゲージメントや定着率のアップを目指していきたい。」





代表取締役 加藤さゆりさん

月1回の従業員満足度調査を行い、優先度を決めながら改善を実施

丸東運輸株式会社

Category

ニーズを把握し迅速に対応

丸東運輸（株）では、月に1回従業員満足度調査（ES向上調査）を実施し、その中で、職場環境の改善に関する提案も募ります。毎月の社内会議で全ての提案について迅速に検討。取り組みの可否をフィードバックするとともに、優先度を決めて、取り組みに反映しています。ワーク・ライフ・バランスについても年2回面談を実施しており、社員の要望を定期的にヒアリングしながら対応を検討しています。

社員の声から実現した例

班ミーティングで現場からの声を自由に出し合い、改善してほしい点や要望をリストにピックアップ。その後、リーダーを通して経営陣に意見を提出しています。これまでに暑さ対策として冷凍庫導入や敷地内の照明追加などが実現しました。令和2年には「夏服を変えたい」という声が上がり、若手従業員を中心にデザインや機能を考え、自分たちが着たいユニフォームを作成。このような取り組みは従業員のやりがい創出にもつながっています。



こんな取り組みや工夫もしています

敷地内にコンテナを活用したミーティングルームを設置。従業員が自ら見つけてきて内装を作り、基地のように愛着のある場所になっています。





定期的に従業員の声を集約し、働き方改革を推進

大東建託株式会社 豊田支店

Category

各種調査を通して、職場の状況を数値化

全従業員に対し、年2回、従業員意識調査「D-COMPASS」を実施しています。令和3年度からは、従業員エンゲージメント調査を導入。結果をもとにその後の取り組み計画を策定し、労働環境や職場風土づくりに生かしています。



建築営業課 主任 長濱郁美さん

フレックスタイム制の浸透と在宅勤務を標準化

8年ほど前に長濱さんが参加した「チーム撫子大東」で、会社に対してフレックスタイム制度の導入を提案。豊田支店では営業部門は全員が利用。また、工事部門においては、コアタイムを廃止し、制度の利用が浸透しています。また、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策の一環として実施していた「在宅勤務」を標準化。毎朝、全従業員の出社・在宅状況を共有し、円滑な連携にも努めています。設計部門においては、在宅でも作業しやすいようにディスプレイを貸与するなどの環境整備もサポートしています。

こんな取り組みや工夫もしています

地域貢献活動の一環として、毎月1回、神社の清掃活動を実施。地域の方たちに声をかけてもらうことも増え、地域の仲間として認められてきたのを実感しているそう。

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



村松太志さん

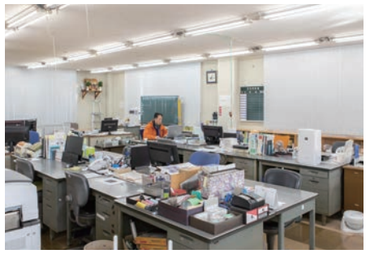
整体院の施術料補助や子女養育手当など多様な側面から従業員と家族を支援

碧洋管工株式会社

Category

パフォーマンスの向上

現場作業や事務所でのパソコン業務から起こる腰痛や肩こり等の体調不良を予防するため、契約整体院の施術料の80%を会社が補助しています。「不調があるとパフォーマンスが落ちてしまうため、何とかできないかと2年ほど前から導入しました」と宇佐美社長。月2回まで利用可能で、現在は3割ほどの従業員が定期的に利用しているそう。今後もより多くの従業員に利用してもらえるよう、給与明細に案内文などを同封しています。また、現場作業のメンバーの事務仕事を軽減するために、令和4年度から電子小黒板を導入。クラウド上で写真が自動的に整理されるようになり、効率化にもつながっています。



若手技術者や子育て世代への支援

「子育てで本当にお金がかかるのは大学からでは?」と考え、補助の薄くなる高等教育機関の教育に対しての手当を導入した碧洋管工(株)。従業員が扶養する子女が大学などの高等教育機関の教育を受ける場合には「子女養育手当」を支給しているほか、該当する従業員には奨学金返済額の一部補助として「奨学金支援手当」を毎月支給しています。宇佐美社長は「より高度な教育を受けて、その知見を業界でも生かしてほしい。」





研修、心身の健康推進、福利厚生など、各社の強みを融合

TBロジスティクス株式会社

Category

従業員のより良い未来に向けた環境整備

TB物流サービス(株)と(株)寿陸運が合併し、TBロジスティクス(株)としてスタートする際に、それぞれの強みを取り入れてさまざまな制度や仕組を構築しました。例えば、業務の安全管理やドライバーの健康管理(SAS、脳MRI受診など)、研修についてはTB物流サービス(株)のものを、一方で、福利厚生では、(株)寿陸運のカフェテリアプランや職場NISAなどを継承。岩佐さんは「ポイント付与型で利用サービスを自由に選べるカフェテリアプランは、より従業員一人ひとりが自由に人生設計をできるようになるため、魅力的だった。」



満足度調査や社内DX化の推進

年2回、親会社のトヨタ紡織(株)が採用している様式を参考に満足度調査を実施し、業務内容や意思の尊重、人材育成、職場風土、ハラスメント防止などの各項目を数値化しています。数値が低いものは改善ポイントとして認識し、部署や事業所ごとの方針や重点施策に生かしています。また、業務や申請の電子化を進め、時間短縮も図っています。拠点数が多いことから、今後さらに電子化を進め、より業務を効率化していく計画です。



人事グループGM 岩佐孝雄さん



働き続けられる職場づくり

特定非営利活動法人 ほっとほーむよっといでん

Category

積極的な就業体験の受け入れ

地域に根ざした事業活動を行っているNPO法人ほっとほーむよっといでんでは、豊田市内の高校や小学校などに対しインターンシップや職場体験の受け入れをしています。令和4年度には、高校の職場体験で参加してくれた学生が卒業後に入社。積極的な職場見学やインターンの受け入れをすることで、採用に成功しています。職場体験後に入社を決めた天野さんは、「高校の時にいくつかの施設の職場体験に参加しました。その時からどうしてもここで働きたいと思っていたので、実際に働けることが嬉しいです。いい意味でギャップもなく、楽しく働けています。」



衛生推進担当者による手厚いフォロー

入社後1年間はグループ会社の合同会社P-BEANSに常駐している衛生推進担当者による定期的なヒアリングを実施。困りごとや不安なことがないかなど、雑談を交えて聞きながら、新入社員のフォローを行っています。さらに正社員を対象とした毎月のオンライン会議では、職員が安心して仕事を続けられるよう、プチ勉強会や社内広報、ハラスメント防止に向けた啓発などを行い、環境の整備にも努めています。



天野瑠名さん



若手から60歳以上の世代まで誰もが働きやすい環境の推進

株式会社東工建設

Category

知識・経験を生かせる仕組みづくり

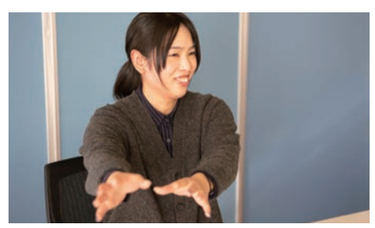
定年後、雇用を延長する中で、定期昇給の継続を行っている(株)東工建設。また、他社で定年を迎えて退職した優秀な人材の新規雇用にも取り組んでいます。60歳で入社した石田さんは、現場管理者として活躍中。現場での折衝やお金に関するマネジメント業務以外にも、前職の経験を活かして、ISO9001の対応も担当しています。「経験を活かしながら働けるのは嬉しい。社長も積極的に発信してくれるので、会社の方針がわかりやすいのも助かる」と石田さん。



石田裕俊さん

若手の待遇向上、スキルアップ促進

経営陣、管理職が積極的な声掛けを実施しながらコミュニケーションを取り、個々の能力の把握やスキルアップを促進中。若手の面談対応も行う石田さんは「仕事のことはもちろん、人生の先輩としてアドバイスできることなどもしていきたい」とのこと。部下の育成を行う西園さんは「『初めてだとわからないことも多いから、優しく指導せんといけんよ』と専務からアドバイスをもらってから、一人ひとりの特性や個性などを大切にしながら、コミュニケーションを取ったり、育成したりしています」と話します。事務職の市川さんは、従業員の資格取得の申し込み手続きなどの支援を行い、現場・管理部と連携しながら、全社で若手のサポートをしています。「申請や手続き書類の増加とともに、会社の拡大も実感しています。」



市川成美さん

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



過去3年間で妻が出産した男性従業員全員が育児休業を取得

専務取締役 加藤友明さん

丸東運輸株式会社

Category

男性従業員の育児休業取得が定着

配偶者出産特別休暇を設けるほか、事務所に事業所の方針を提示し、男性従業員の育休取得を推進している丸東運輸（株）。社長や専務が対象者に積極的に声かけを行っており、過去3年間では対象の男性従業員全員が育児休業取得し復職しています。社長の加藤さんは「『あの方も取得したんで僕も取得したいです』という声も上がるようになり、男性従業員の育休取得の意識が定着したなと感じています。」



業務負荷への対応方法

育児休業取得中は、ほかの従業員で業務分担をするほか、場合によっては受注量の調整や輸送の便数を減らすなどで対応しています。事前に運行管理と調整し、お客様に迷惑がかからないような体制を心がけています。専務の加藤さんは「育休を安心して取得できるのは従業員としては助かると思っています。休業中に家族で赤ちゃんを連れてきてくれることもあり、癒されることも多いですよ。将来、企業内託児所をつくろうかという話も出ています。」

こんな取り組みや工夫もしています

育児休業に関するリーフレットを作成し、会社の方針や制度を周知し、育児休業の取得促進を図っています。



子連れ・親連れ出勤、在宅勤務など従業員のニーズに対応

特定非営利活動法人 ほっとほーむよっといでん

Category

子育て世代・介護世代への対応

スタッフの人数に余裕を持たせて配置し、従業員の子どもが急な体調不良による急な欠勤や早退のほか、子どもの迎え時間に合わせて退勤時間の選択ができたり、会議やミーテイングは在宅からの出席を可能にしています。さらにカンガルー（子連れ）出勤を導入し、子どもたちに施設の食事を無償で提供。利用者との交流も生まれています。また、親を連れての出勤制度も用意しており、介護世代の従業員も安心して働き続けられる環境を整えています。

「子連れ・親連れでも働けるということが『ここなら安心して働ける』という選んでもらえる基準になっているのかなと思っています」と坂元さん。早瀬さんは「休みも取りやすいですし、みんなが理解し支えてくれて、本当にママが働きやすい職場だなと感じています。」



キャリアアップ支援

出産、育児を迎える従業員に対し、個別面談を実施し、休業・復職プランを作成。復職前には、職場で半日過ごす日を設けるなどして、復帰に向けた職場への適応や育休中のママへの居場所を提供をしています。



代表理事 坂元玲介さん



介護や育児などの突発的な事情に対しても迅速に対応

安藤工務株式会社

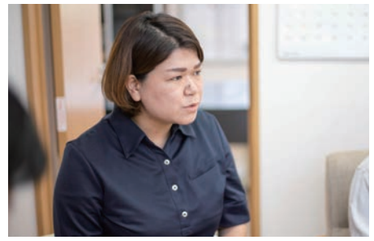
Category

従業員に寄り添った制度づくりと運用

安藤工務（株）では、育児による短時間勤務や始業時間を30分繰り下げられるパパママ就業時間などを制定しています。対象となる子どもの年齢は決めているものの、従業員の家庭状況や要望に合わせて対応する柔軟さがあるのも特徴。例えば、子どもが中学に入学し、本来であれば始業時間が通常勤務になるところを、家庭の状況を鑑み、1年だけ30分繰り下げを延長しました。そのほか、独自に創設した1ヵ月間有給の介護特別休暇を取得した男性従業員も在籍。家庭の状況なども気軽に相談できる環境をつくり、誰もが仕事と家庭を両立できる職場を目指しています。

必要な制度は迅速に導入

令和4年度から週4日勤務の「短時間正社員制度」を導入。有給取得や子の看護休暇なども取得しやすく、「子どものインフルエンザなどで看護休暇を取得させてもらったり、学校行事などでも気兼ねなく休めたり、子育てしながら働くのをすごく理解してもらえるので、働きやすいですね」と後藤さん。有給休暇については「管理カード」をつくり、従業員へ配布。「あなたは何日取得」「あと何日残っているよ」というのが、使うたびにわかるような工夫をしています。10年以上勤務する平さんは「仲の良い社風は変わりませんが、どんどん働きやすくなっているのを感じています。有給休暇も取りやすいですね。」



工事事務 主任 後藤真希さん





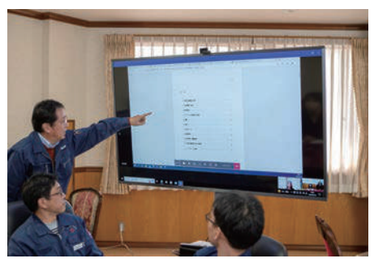
上司・管理職向けの両立支援に向けたマニュアルを作成し、支援体制を強化

リョーエイ株式会社

Category

制度の拡充と周知

従業員が安心して働き続けられるよう、育児や介護との両立支援制度を拡充。必要とする従業員に活用してもらうために、就業規則や育児介護休業規定とは別に従業員がいつでも見られるように「社員のしおり」を作成。課長の伊藤さんは「社内制度のベストな使い方を部下と一緒に読み直すこともあります。」



マニュアルの作成と全社展開

育児介護休業取得には、部署の理解が必要不可欠と考え、上司・管理職向けの「育児・介護休業支援・手続きフローマニュアル」を作成し、全社に展開しています。その結果、男性従業員でも育児休業を取得する社員が増えてきています。「本人と上司、人事による面談を実施し、復職プランシートを作成することで、業務の引き継ぎや面談、メンタルフォローも含め、休業取得前の不安を払拭し、復職しやすいように環境を整えることを大切にしています」と奥村さん。



人事総務課 奥村実央さん

03 両立支援



家庭と仕事の両立を全面的にバックアップ

株式会社キョウエイファイン

Category

従業員の希望を尊重

令和4年度には2名の外国人男性ドライバーが育児休業を取得。長い方は4ヶ月半ほど取得し、家族との時間を過ごしたそう。従業員からは「平日に時間があったので、出生届などの手続きがスムーズにできて助かった」との声も。該当する従業員には、制度の説明や育児休業の取得の提案、育休取得者が出る部署に対しては、応援要請や新規採用を行い対応しているそう。また、ポルトガル語を話せる運行管理者も在籍しており、外国人スタッフが安心して働ける環境整備を行っています。さらに、有給休暇消滅分を40日まで積み立て可能としており、急な傷病にも対応できるようにしています。



介護休暇、介護短時間勤務も柔軟に対応

個々の家庭の状況に応じ、家族の世話をするために昼休憩を2時間に延長するなど、介護休暇や短時間勤務だけでなく、制度外の運用にも柔軟に対応しています。また、公道を使って社会へ恩返しする目的ではじめた自社の「介護タクシー」事業を活用し、家族の通院などに利用する従業員もいるそうです。社長や会長自らが運転する介護タクシー。「地域の方に利用してもらうほか、介護が必要な家族との旅行などにも使ってもらえるようにしたい。」と坂元社長。



代表取締役 坂元貞仁さん



育児、介護、病気との両立など多角的に支援

株式会社FTS

Category

男性の育児休業取得率が向上

育児休業ハンドブックの活用や、配偶者が出産を迎える従業員への説明などを通して、社内制度の浸透を図ったことで。利用者が増えています。出羽さんは「周りの理解があるかどうかが大きく作用します。FTSでは、令和4年10月の育児・介護休業法改正による新たな産後パパ育休（1ヶ月）取得も増えてきています。」また、介護休業を拡充するほか、「介護のためのガイドブック」を作成し、全従業員への配布、イントラネットでの周知を実施しています。



要員・採用企画G（左）堀俊裕さん（右）浦上マミさん

病気との両立支援

以前体調の関係で1ヶ月ほど休職し、復職して働く久本さん。「体調と相談し、今も調整しながらの勤務ですが、それでも安心して働ける環境があるのが嬉しいです」と語ります。保健師の塚田さんは、両立支援コーディネーターの資格を取得し、従業員の両立支援をサポート。「けがや病気などでサポートが必要な場合には、通院や治療のスケジュールなどを考慮しながら勤務を調整しています。特にがん治療においては、初めてのケースでどうして良いかわからないという上司からの相談も多いため、私たち保健師が間に入って、個別にサポートを行っています。」



（後列左から）安全健康・防火推進室 塚田さん、
コーポレート統括部 出羽さん、安全健康・防火推進室 加藤さん
（前列左から）スチールセンター 久本さん、
安全健康・防火推進室 中村さん

04 多様な働き方



時間や場所に縛られない、多様な働き方を実現

リョーエイ株式会社

Category

多様な働き方=時間

リョーエイ（株）では令和3年度からフレックスタイム制度を導入。従業員は全員利用しており、各々の業務に合わせて時間を調整しながら働いています。「家族の予定に合わせて、出社や退社の時間を調整できるのは有難いですね」と伊藤さん。山内さんは「出勤時間の調整もできるようになり、無駄な残業を減らせるなど仕事のバランスが取れるようになりました。フレックスタイム制度が導入されてから、自分の時間も増えました。」

多様な働き方=場所

令和4年度から在宅勤務制度を導入しています。広報課の河内さんは、夫の転勤を機に完全在宅勤務に移行。現在は広報、人事総務業務に携わり、イベントや展示会などに合わせて出張しています。「在宅で仕事が続けられている



（左）技術部 電子課 課長 伊藤豊和さん
（右）技術部 設計課 係長 山内祐紀さん



人事総務課 広報課兼務 主任 河内菜摘さん

環境はありがたいですね。働く時間や場所に関わらず、成果で評価をしてもらえる仕組みも嬉しいです。在宅勤務では、仕事に入る前のルーティンを決めるなど、切り替えのタイミングをつくることを大切にしています。」と河内さん。



私たちだからこそできる働き方

ふるさと株式会社

Category

子育て世代も安心して働き続けられる環境

子育て世代が多く活躍する職場だからこそ、育児に関するサポートも手厚く用意しています。例えば、365日無休の企業主導型保育園と提携し、いつでも安心してお子さんを預けて勤務できる環境を整備。子どもの体調不良など連絡さえすればいつでも休める環境でみんなで助け合う風土が根づいています。そのほか、子連れ出勤も可能なため、夏休みや冬休みなどの長期休暇には、子供たちのにぎやかな声が職場に響いています。「職場に子どもがいると、利用者さんにとっても刺激が多く、お子さんにも利用者さんにも良い効果が出ていると感じています。」と村松さん。



取締役 村松佑亮さん

多様な働き方を実現

平成29年度から短時間（1日実働8時間×週4日）勤務を制度化したふるさと（株）。マネージャーの森さんは「管理職でも週4日勤務が可能な環境なので、子育て中の私にとってはとても助かっています。」また、雇用形態や役職にかかわらず、従業員の家庭環境や希望に応じて、残業なし勤務や夜勤なし勤務、限定時間勤務なども可能。現在は管理職の半数が育児中のため、残業なし&夜勤なしで働いています。「さらに、訪問介護部門では、コロナ禍の状況に応じて、在宅勤務やフレックスタイム、直行・直帰もできます。」と廣瀬さん。



廣瀬和也さん

05 多様な人材



多様な環境、経験やスキルを持つ人材が集まる職場

ふるさと株式会社

Category

「人」に対する投資

若い世代や子育て世代の採用に成功しているふるさと（株）。子育て支援も手厚いことから、自然にシングルマザーの従業員も増えました。「採用時には、面接のほかに職場体験を実施。実際の仕事を体験してもらい、会社の風土を包み隠さず知ってもらうことで、ミスマッチを防いでいます」と森さん。村松さんは「子育て中の方が、家庭と仕事を両立しながらキャリアアップができる。そんな職場を目指しています。」



部長 森かおりさん

多様な経験やスキルを生かせる職場

従業員のキャリアや経歴を生かし、デイサービスでのサークル活動などを企画・展開。エステやバンド、絵、ネイルなど、他業種や趣味で習得したスキルを発揮できることが、従業員のモチベーションにもつながっています。従業員の声から、ピザづくりや温泉へ行ったことも。また、従業員が店舗デザインや新店コンセプトの設計・企画に携わる機会も多数。「利用者さんが楽しめるレクリエーションは、従業員の趣味の延長ではじめたことがほとんど。裁量を持って店舗づくりにも携われるのが魅力ですね。今後は利用者さんの得意を伸ばせる施設づくりをしていきたいと思います」と伊奈さん。



マネージャー 伊奈寛顕さん



多様な正社員の採用を目指し、中途採用に注力

安藤工務株式会社

Category

女性や高齢者雇用の促進と職場環境の整備

男女問わず活躍でき、永続できる企業を目指すために、職場環境の整備をしています。例えば、平成28年度から定年を60歳から65歳に延長し、高齢者の雇用を促進。若手とベテランが多く、中間層がいない環境だからこそ、未来に向けてベテランから若手への技術継承を積極的に進めています。さらに、工事事務主任、総務事務主任のポジションに女性従業員を1名ずつ登用。令和6～7年ごろの課長職登用を見据え、それぞれの分野で知識を深めてもらい、資格取得などに取り組んでいます。令和4年度にはHPも刷新。外国人や女性、高齢者に対しても自社の魅力を発信しています。



工事課長 平圭司さん

趣味も仕事も両立できる環境

従業員の意思を聞きながら目標を定める「資格目標シート」を活用し、従業員の希望による資格取得や会社が求める業務に必要な資格の取得を各々のペースで目指しています。また、従業員の趣味に対する理解も深いのも特徴。有給休暇を利用し、ラジコンの世界大会へ出場した山本さんは「好きな趣味のための長期休暇を認めてもらえ、全力で取り組めるだけでなく、休んだ分、その後の仕事へのモチベーションも上がります。」



山本涼介さん

06 人材育成・評価



若手の採用と人材育成

TBロジスティクス株式会社

Category

母親の姿に憧れて入社した女性ドライバーも在籍

近年、新卒採用における女性比率を高めているTBロジスティクス（株）。母親がドライバーとして活躍する姿を見て、「自分もやってみたい」と入社した従業員もいるそうです。今後は、女性の採用比率30%を目指し、女性従業員の割合を増やすとともに、リフト・大型運転免許取得支援など成長できる仕組みを通して、キャリアアップを目指せる環境を整備していく予定です。



人事グループ 竹本智之さん

人材確保、育成

高卒採用を拡大しているTBロジスティクス（株）では、寮の完備などとともに運転免許未取得者の支援を行っています。また、高卒新卒の新入社員研修では「価値観の違い」というテーマで採用担当が講義を実施。「職制も交えて、さまざまな年代、多様な人材が働いているという意識づけを心がけています」と竹本さん。高木さんは「階層別教育で、各職場の上司との目線合わせを大切にしながら、会社全体で人材育成の意識向上を目指しています。」今後も「働きたいと思ってもらえる会社づくり」を目指し、会社の体制をさらに強化していきます。



人事グループ 高木秀彰さん



チーフ 中垣義治さん

メンター制度やジョブローテーションによる人材育成

特定非営利活動法人 ほっとほーむよっといでん

Category

メンター制度の活用

人材育成の一環として、メンター制度を導入。入社後3か月間、新人研修のほかメンターと毎日面談したり交換日誌を行い、業務の指導だけでなく、メンタル面もサポートすることを心がけています。個々のスキルアップについては、介護技術・医療知識の基準や従業員のステージにあった基準を設けたキャリアアップラダーを策定。年間・月間の目標を立て、達成度に応じた評価、経営者からのフィードバックを行っています。

ジョブローテーションやグループ施設と連携

年に1回、「他部署で見学したい場所はありませんか?」というアンケートを実施し、従業員の希望に合わせて、他部署での業務体験やグループ施設の見学を行っているNPO法人ほっとほーむよっといでん。「他部署の業務を知ってもらうことで、それぞれの部署の良さを改めて感じてもらういい機会になっています」と中垣さん。また「さまざまな取り組みを通して、高齢者の方たちが『やりたい!』と思ったことを応援できる人材を育てていきたいという思いを大切にしながら、職員の育成プログラムを考えています。」

このような方針の下、育児中でもキャリアを諦めなくても済むよう外部研修への参加や資格取得支援も行い、従業員の希望に合わせたキャリアを支援。短時間勤務の女性従業員もリーダー職として活躍しています。



（左）源川恵三子さん



大東建託株式会社 豊田支店

年齢・学歴・性別問わず、誰もが成長・活躍できる機会の創出

業務課 課長 竹田義輝さん

新事業提案制度「ミライノベーター」

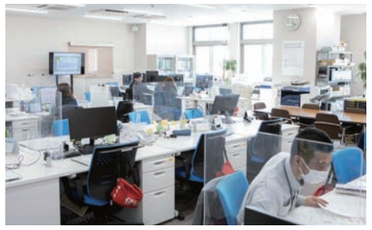
自ら考え、行動できる従業員の育成に力を入れている大東建託（株）。階層問わず新規事業の提案をする「ミライノベーター」という新事業提案制度を導入しています。アイデア出しで終わらず、採用後はベンチャーサポートの伴走支援や事業化支援を受けられるのが特徴の一つ。実際に、非常食の回転備蓄に関するアイデアが事業化し、提案した従業員がプロジェクトリーダーとして活躍しています。さらにメンター制度の導入や、月1回の「1on1ミーティング」の実施など、人材育成の体制もしっかり構築しています。



建築営業課 主任 長濱郁美さん

女性の活躍推進

女性の長期戦力化、自律的なキャリア形成の醸成を目的に「Women'sアカデミー」や女性管理職向けの「Women'sリーダーセミナー」を開催してきました。「Women'sアカデミー」では、1人ひとりのステージにあった外部研修を受講することが可能。異業種・異職種との交流機会としても活用されており、豊田支店からも参加実績があります。また、全社を挙げて女性の採用拡大を進めて、現在は全国で300名以上の女性営業社員が活躍中。女性の教育課長ポジションを立ち上げ、エリアごとに女性営業社員をフォローできる体制も整えています。





ふるさと株式会社

みんなが“目指せるキャリア”と“納得できる評価基準”を構築し、可視化

キャリアパス制度の改定

令和4年度に雇用形態に関わらず、誰もがキャリアップを目指せる評価制度を構築。どのような働き方であっても、キャリアを諦めず働ける環境を整備しました。本人の希望と勤務評価に基づき雇用区分を変更することが可能で、パートから正社員へ、有期契約から無期契約へなど、雇用区分を変更した従業員が多く在籍しています。「どういう仕組みをつくったら、子育て女性がキャリアアップできるかを考える風土が根づいていて、みんなで会社をつくっていく環境が魅力だと感じています」と自身も短時間勤務で部長職として働く森さん。

一人ひとりの成長を支援

全従業員に対し、年1回の人事面談とWebによる事前アンケートを実施し、従業員の希望を聞きながら、一人ひとりが描くキャリアを実現できるように後押ししています。外部研修や資



部長 森かおりさん



管理者 近藤幸奈さん

格取得費用補助制度もあり、入社してから専門的な資格を取得した従業員が多数在籍しています。実際に、子育て中の時短勤務社員を部長職に登用した実績もあります。近藤さんは「今、リーダーを目指して研修中です。みんなから頼ってもらい、周りのロールモデルになれるリーダーになりたいと思っています。」



リョーエイ株式会社

一人ひとりが成長を実感でき、やりがいを感じられる職場づくり

従業員の成長の機会を創出

社内研修はもちろん、外部研修やセミナーへの積極的な参加を促しているリョーエイ（株）。資格取得のほか、社外で研究テーマ発表の機会も。メーカーによるセミナーや資格講習会など、スキルアップできる環境を整え、栄豊会（トヨタ自動車協力会社主催）による研究テーマ発表などの機会も設けています。また、製造職においては、組付や加工、溶接、製缶など他部署の応援などを通し、スキル拡大、多能工化を目指しています。「従業員が着実に成長していけるよう、コミュニケーションを取りやすい職場風土をつくり、決して一人で抱え込まないように心がけています。」と伊藤さん。



技術部 電子課 課長 伊藤豊和さん

評価の仕組みを綿密に構築

より納得感があり、公平・公正な目標管理制度を確立するために、スキルマップを作成し、見える化。在宅勤務の場合には事前に上司と成果目標を定め、週報による成果報告を行っています。さらに、令和3年度からは管理職向けの「人材育成マニュアル」を作成し、管理職向けの「評価者研修」も開催。「課長以上の管理職研修では、マインドや部下の育成、財務会計などについて幅広く学んでもらっています。」と河内さん。女性の課長補佐や係長、主任なども増えており、男女問わず活躍できる職場づくりが加速しています。



人事総務課 奥村実央さん



株式会社キョウエイファイン

従業員のやりがいの創出と喜びを共有

サンクス賞

全従業員を対象とした表彰制度「サンクス賞」が、従業員のモチベーションのひとつになっているそう。特に基準を設けず、顧客から寄せられる感謝の言葉などをもとに、表彰する制度で、従業員にはQUOカードを贈呈しています。令和3年度は倉庫作業で活躍している外国人派遣スタッフが表彰されました。



ドライバーの育成

男女問わずキャリアアップしていけるよう、大型運転免許取得費用の補助をはじめ、さまざまな資格取得支援を行っています。特に、主任から係長に昇格する基準としている「運行管理者」の資格取得支援には力を入れており、管理職の育成を促進。また、自社HPで、自社で活躍している女性ドライバーを紹介。新たな採用にも成功しています。さらに、Lステップセミナーや接遇セミナーなどの外部セミナーの受講を、パートから管理職まで希望すれば誰でも参加でき、一人ひとりがスキルアップできる環境を整えています。

こんな取り組みや工夫もしています

ありがとうカード
管理職の提案から生まれた感謝を伝えるカードです。トラックに貼ったり、SNSに投稿する社員も多く、モチベーションにつながっています。





会社の未来を見据えた制度・仕組みをつくりながらWLBの推進と生産性を向上

株式会社FTS

不妊治療を目的とした特別休暇を創設

令和4年度から、新たに不妊治療休暇を設けた(株)FTS。今後対象者が出た際に備え、制度化を実現しました。「さまざまな制度制定を通して、弱いところにも手が届くようになってきたと感じています。制度の拡充については、今後も従業員の声を聞きながら、必要があればやっていきたいと考えています」と、コーポレート統括部 出羽さん。また、連続5日の休暇を取得できる「ゆとりプル休暇」など、独自の休暇制度も導入しています。



継続している取り組みと新たな取り組み

毎月の会議で残業時間や有給休暇取得状況を共有しているほか、労働組合からも有給休暇取得推進のアナウンスを継続しています。仕事の仕方の見直しによる残業低減活動と令和3年度から導入した新システムによる業務の平準化も続けています。また、社内のDX推進も継続中。BR業務改革推進室のメンバーが中心となり、Wi-Fi環境など社内インフラの整備やペーパーレス化に取り組んでいます。その結果、従業員アンケートやコロナ関連申請の電子化、電子カルテの導入など、8割程度の紙の削減につながっています。





残業削減と4週8休を推進

碧洋管工株式会社

労働時間の抑制

令和2年度から残業20時間相当の手当を支給し、収入を保障した上で残業時間の削減に取り組んでいます。さらに、社内で業務分担も推進。例えば、施工管理者が現場から戻って行っていた原価管理を社内にいる従業員が対応したり、現場など外でメモした図面を内勤の設計者が清書したり。現場と社内で協力する体制を整え、令和3年度には月の平均残業時間が5時間未満の従業員が91%と大幅な残業削減につながりました。



現場でも4週8休制を徹底

令和4年度から「4週8休」の考え方を徹底している碧洋管工(株)。年間カレンダーを作成し「ここは休みだよ」と周知することで、工事スケジュールを調整しやすくしています。また、休日と有給休暇を組み合わせて、1週間以上の長期休暇の取得も促しています。松林さんは「しっかり休める環境があり、オンオフメリハリをつけて働けています。現場から帰ったら、社長が『早く帰りなよ～』と声をかけてくれるので、残業することもほとんどありません。」

こんな取り組みや工夫もしています

給料明細の封筒内に、食事や栄養バランス、口腔環境に関するお知らせを同封。従業員の家族にも心身の健康の増進取り組みを伝えています。



制度をつくるだけでなく、従業員の積極的な利用を推進

株式会社東工建設

事業所の働きかけ

「有給休暇の取りやすさや残業時間の削減、土日休みの増加など、昔と比べ、どんどん働きやすくなっていると感じています」と、入社10年以上の西園さんが話すように、(株)東工建設では労働環境の向上に努めています。例えば、有給休暇においては管理職が率先して取得したり、業務の状況を踏まえ、事前に有給休暇が取得しやすい日をアナウンスしています。さらに、5年ごとに金一封とともに2日間のリフレッシュ休暇を付与。専務の東園さんは「体をしっかり休めることで、次の仕事の中身が濃くなる」と、休むことと仕事の質の向上の関係性を話してくださいました。また、家庭を持つ従業員が子どもの行事への参加などで利用できる「ファミリー休暇」も導入。取得日数の上限は設けておらず、事前に相談・申請があれば基本的に取得可能だそう。「従業員のための制度なので、積極的に利用を推進していきたい。」





専務取締役 東園将太郎さん

こんな取り組みや工夫もしています

令和2年度にはコロナ禍の休業補償とは別に「特別手当」を全従業員へ支給。安全大会において、全員一律で現金を支給し、従業員の暮らしを応援しています。



健全経営社内ランキングで上位に

大東建託株式会社 豊田支店

業務課 早河亜希子さん

労働時間の抑制と有給休暇の取得促進

全社の有給休暇取得率目標75%に対し、令和3年度は豊田支店106.7%を達成した豊田支店。早河さんは「プライベートがあってこその仕事。管理職が積極的に有休を取得してくれるなどON/OFFのメリハリがあるからこそ、取得率も高くなっていると考えます」と話します。半日単位、1時間単位で取得できることから、子どもの行事や通院などに利用している従業員が多いそう。また、週1回のノー残業デーと月2回のノー残業推奨デーを設けています。残業時間は月1回の総合会議で全員の数値を共有。数値化することで、誰か一人に負荷がかかっているのか、人材が足りず全員が多くなっているのかなどが明確になり、数値を見ながら、全員で見直すようにしています。



業務課 課長 竹田義輝さん

健全経営社内ランキングで上位を獲得

「生産性」や「人材育成」「働きやすい職場環境づくり」などの項目で支店の健全経営に欠かせない要素に着目し、職場のできているところ、できていないところを見える化して改善活動につなげる「健全経営社内ランキング」を実施している大東建託(株)。上位支店の所属従業員には、買い物などに使えるポイントが付与されます。豊田支店は令和4年度上期に全国5位にランクイン。契約数はもちろん、有給休暇取得推進や残業時間削減などに積極的に取り組み、全国の支店の中でもトップクラスの健全経営実績を誇っています。

