

はたらく人が **イキイキ** 輝く事業所から学ぶ！

# ワーク・ライフ・バランス

Work Life Balance

働きやすい職場事例集



平成 26 年 1 月発行

**キラツ★とよた**

とよた男女共同参画センター

〒471-0034 愛知県豊田市小坂本町1-25  
豊田産業文化センター2階  
TEL 31-7780 FAX 31-3270  
E-mail : clover@city.toyota.aichi.jp  
HPアドレス <http://www.hm4.aitai.ne.jp/~clover/>

**豊田市**

# はじめに

ワーク・ライフ・バランスとは、100%の力を込めて働いていたのを50%に減らし、その分を私生活に注ぐということではありません。「ワークで効率よく成果を発揮するためには、ライフでの体験や学習が不可欠であり、互いが相乗効果を生み出す関係である」という考え方であり、仕事も私生活もそれぞれ100%の充実度であれば、相乗効果でより満足感を得られます。また、日本は「長時間働いている割に労働生産性が低く、効率の悪い働き方をしている」という調査結果も出ています。発想力(アイデア)や技術(スキル)を材料とした“付加価値”が求められる時代、まさに働き方を見直すチャンスと言えます。

この冊子では、「豊田市はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰」を受けた事業所の取組やワーク・ライフ・バランスの意義についてまとめています。皆さんの職場でご活用いただければ幸いです。

## 目次

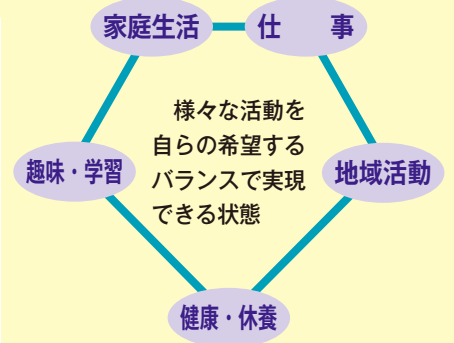
ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)の実現のために	1
職場での『男女共同参画』について聞きました!	2
大企業のみならず!ワーク・ライフ・バランス	4
はたらく人がイキイキ輝く事業所での取組	
【イキイキ大賞】	
○豊田信用金庫	6
○大豊工業株式会社	8
○医療法人三九会 三九朗病院	10
【キラッ☆とよた賞】	
○豊田まちづくり株式会社	12
○アイシン化工株式会社	14
○社会福祉法人東加茂福祉会 特別養護老人ホーム 巴の里	16

# ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)の実現のために

## ワーク・ライフ・バランスとは

日々の生活の中で、「もう少し家族との時間をとりたい」とか「趣味や自己啓発など自分の時間を大切にしたい」と思っても仕事との両立が難しく実現できないと感じている従業員はいませんか?

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事、家庭生活、地域活動などの様々な活動を、「誰もが」「自らが希望するバランス」で実現できる状態のことですが、「一人ひとりがやりがいを持ちながら、仕事上の責任を果たす」もので、決して働くことの意義を否定するものではありません。意欲を持って働きながら豊かさを実感して暮らせるよう、多様な選択が可能な社会を作ることが大切です。



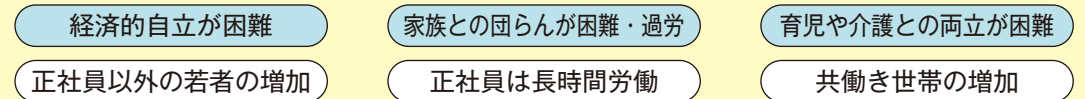
また、個々のライフスタイルや人生の各段階に応じて仕事や育児、趣味など時間の使い方は様々です。「自分らしく生きる」ためにどのようにバランスをとることがよいか、従業員それぞれが考える機会を作りましょう。

## なぜ、今ワーク・ライフ・バランスなの?

近年、「働くこと」を取り巻く環境は、「働きたいのに働く場がない」「仕事が忙しすぎて生活に豊かさを実感できない」「仕事と育児、介護の両立ができない」など大変厳しいものとなっています。こうした状況が将来への不安を招き、少子化や人口減少を引き起こしています。仕事と生活が調和する充実した暮らしを実現することは、将来を確かなものにします。



## 現状

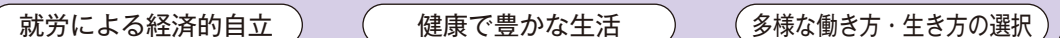


働くひとが、将来への不安や豊かさを実感できない

社会の活力の低下、少子化のさらなる進行

社会を持続可能で確かにするための取組が必要

## ワーク・ライフ・バランスの推進



めざすべき社会(誰もがイキイキと暮らすことができる男女共同参画社会)

# 職場での『男女共同参画』について聞きました！

平成23年度 職場における男女共同参画意識調査結果の概要

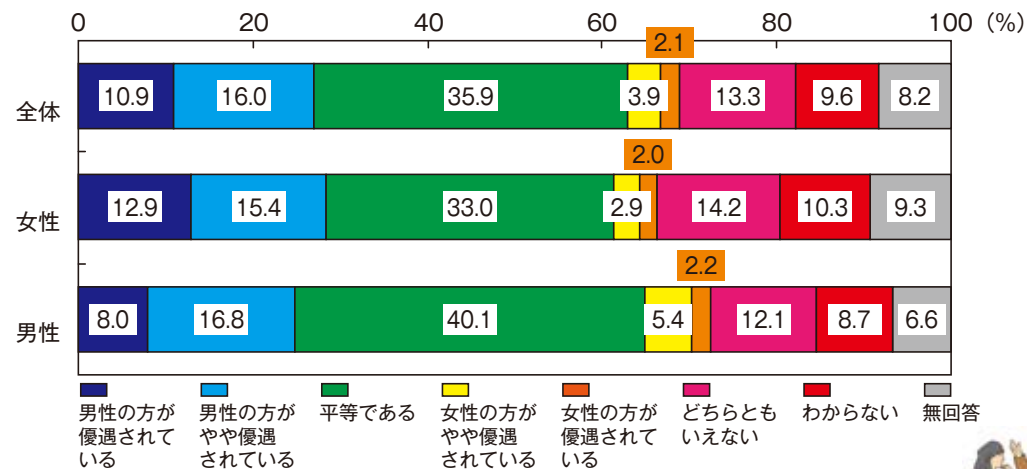
豊田市は、平成23年9月に、市内6,000人の男女及び300社(従業員300人以下)の事業所を対象として、職場における育児・介護と仕事の両立支援の状況やワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)に対する意識、女性の能力発揮などについて、アンケートを実施しました。

調査結果の詳細は、キラッ☆とよたのホームページをご覧ください。

## 職場における男女の地位の平等感

男女の平等感が高まっています！

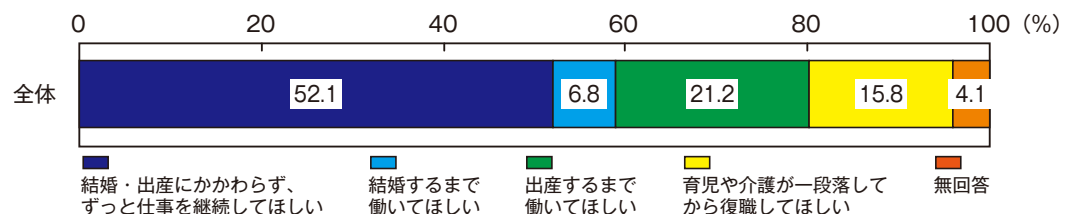
- ・約4割の人が、職場において「男女は平等である」と感じています。また、5年前(平成18年度)に行った前回調査に比べると、「男性の方が優遇されている」と感じている人は大幅に減り、半分程度になっています。
- ・しかし、「男性の方が優遇されている」「男性の方がやや優遇されている」と感じている人は依然として約3割近くいることもわかりました。



## 事業所が考える「女性従業員の就労について」

半数の事業所が女性にずっと仕事を継続してほしいと考えています。

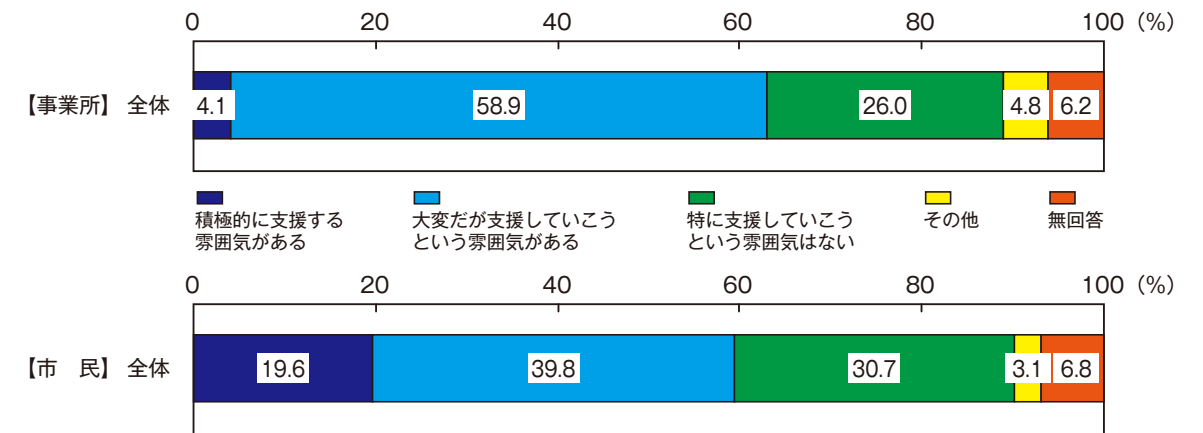
- ・女性従業員に対して、「結婚・出産に関わらず、ずっと仕事を継続してほしい」と考える事業所が全体の半数を上回る52.1%ありました。
- ・前回の調査と比較すると、「結婚・出産に関わらず、ずっと仕事を継続してほしい」と考える事業所は減少しており、その反面、「結婚・出産まで働いてほしい」と希望する事業所が増えています。女性が継続就労するための事業所の理解が、あまり進んでいないこともわかりました。



## 職場での「仕事と家庭の両立」について

「仕事と家庭の両立」に対し、「支援していこう」という雰囲気のある職場は約6割です。

- ・市民アンケート・事業所アンケートともに約6割が「支援していこう」という雰囲気が職場にはあることがわかりました。
- ・一方で、「特に支援していこうという雰囲気はない」という職場も、約3割あります。



「仕事と家庭の両立」を進めるための取組は進んでいるとは言い難いです。

事業所に対し、『「仕事と家庭の両立」を図るためにどのような取組をしていますか』と聞いたところ、回答の多い順で見ると、「特に取組をしていない」(37.0%)が最も多く、2位「総労働時間の短縮に取組んでいる」(27.4%)、3位「一般事業主行動計画を策定している」(22.6%)、4位「未消化有給休暇の利用を促進している」(16.4%)、5位「ノー残業デーを設定している」(14.4%)という結果でした。どの取組も3割を下回り、事業所での取組があまり進んでいないことがわかりました。今後の積極的な取組が期待されます。



今回のアンケートから、職場における「男女共同参画」の意識は少しずつ高まってきていることがわかりました。しかし、制度の利用や女性の能力の活用についてみるとまだまだ進んでいるとは言えません。

「仕事と家庭の両立」は、「子育て」や「介護」世帯だけでなく、私たちみんなが自分の能力を活かして仕事をしたり、幸せな家庭生活を送ったりするなど、自分らしく人生を歩んでいくためには大切なことです。

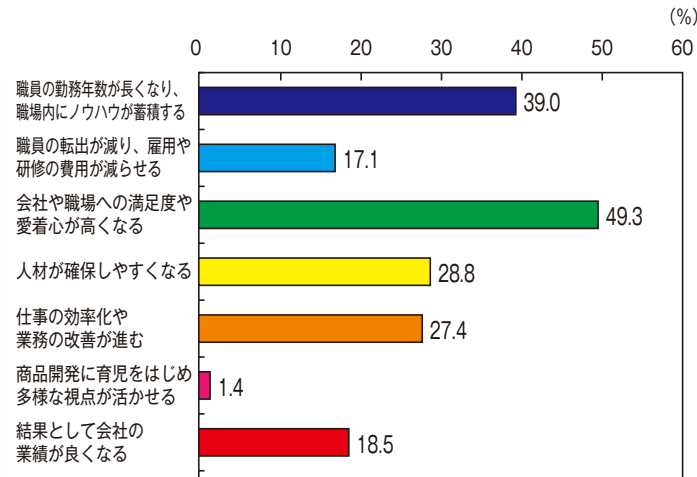
さらに人生を充実させるために、働きやすい職場づくりをめざしましょう！

# 大企業のみならず！ワーク・ライフ・バランス

市内の事業所に「仕事と家庭の両立支援を効果的に進めることで得られるメリット」を聞いたところ、会社や職場への満足度や愛着心が高くなる(49.3%)、職員の勤務年数が長くなり職場内にノウハウが蓄積する(39.0%)など様々な点が挙げられました。

中小企業ではワーク・ライフ・バランスの取組は難しいとの声も聞かれますが、意思決定も早く、経営トップのリーダーシップで取組を推進できる利点は見逃せません。また、少ないコストで優秀な人材の確保、働き方の効率化、労働生産性の向上など多くのメリットを生み、企業価値を高めます。

さあ、できることからワーク・ライフ・バランスへ一歩を踏み出してみませんか。



H23豊田市「職場における男女共同参画意識調査」より

## 豊田市はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰

ご応募ください

【シンボルマーク】



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。

## 男女がともに働きやすい職場づくり

### 介護・子育て等を行う従業員への支援

などに積極的に取り組む市内の事業所を表彰する制度です。

「小さな取組だけど・・・」それが他の事業所の模範となり、豊田市のワーク・ライフ・バランスを推進し、はたらく人がイキイキ輝くまちをつくりまします。



#### 【イキイキ大賞特典】

- ①シンボルマークを使用できます。
- ②とよたおいでんまつりでのPR(うちわ協賛)
- ③キラ☆とよたの各種イベント・印刷物・ホームページ等にて事業所PR など

#### 募集要項・条件等は

キラ☆とよた(とよた男女共同参画センター)ホームページでご確認ください。

## 働き方の見直し例

働き方を見直すことにより、「仕事の効率化」が可能になります。まず、できることから実践してみましょう。

### 会議のムダ取り・時間帯の見直し

会議の目的、ゴールは明確ですか。会議の時間を本来の業務時間外(夜間など)に設定していませんか。資料の確認を会議前に済ませる、会議内容に合った時間を予め決めておく、参加者全員の発言を促す等、工夫を行いメリハリをつけることで、業務の効率も上がり、余分な残業も減りますね。

### 標準化・マニュアル化

「あの人が休むとこの仕事は回らない」ということはありませんか。業務を可能な範囲でマニュアル化し、「人に仕事がつく」スタイルを改めれば、不在の人がいてもかなりの部分をカバーでき、休暇の有効活用などにつながります。社員のモチベーションも上がりますね。



### がんばるタイムの設定

作業中に顧客・取引先からの電話が回される、上司や同僚から声をかけられるなど、集中力が高まってきたときに中断せざるを得ない事柄は案外多いです。特定の曜日・時間帯に、全社的に私語・電話・歩き回り等を控え、自身の業務や職場内での議論・コミュニケーションに集中できる時間を作ってみてはいかがでしょうか。

### スケジュールの共有化

職場のメンバー全員が自分のスケジュールを公開し、お互いのスケジュールを確認できるようにすることで、職場全体で協力して業務効率化に取り組むことができます。お互いがどんな仕事が多いのか、どのくらいの業務量を全員で共有し、業務に偏りがある場合には、業務の再配分を行うなど対応できます。

復帰率100% 「従業員がイキイキ働く事業所」



とよしん子ども参観日  
平成25年8月9日  
47人の親子が参加し楽しんだ。

ワーク・ライフ・バランスに  
取り組んだ経緯

平成16年の愛知県ファミリーフレンドリー企業の認証から始まり、次世代育成支援対策推進法(次世代法)の施行にともない、働きやすい職場を目指して一般事業主行動計画を策定し、様々な取組を実施しています。  
また、業務に直結する資格取得の支援やボランティア休暇、家庭の行事等に合わせて取得できる目的休暇の創設等、福利厚生も充実しています。セクハラ等の相談窓口の設置・防止マニュアルの整備などにも力を入れています。

子ども参観日・  
パパママセミナーを行っています

- とよしん子ども参観日  
父・母の職場を訪れ、仕事への理解と親しみを持ってもらおうと平成21年より夏休み期間中に実施しています。現金を扱う様子や貸金庫等を見学したり、普段なかなか入ることのできない役員室に通されたりと、子どもたちはもちろん、付き添いの保護者も興味深々です。親子で工作をしたり、映画を見たり、ランチを楽しんだりしました。それぞれが有意義な時を過ごせたと思います。
- パパママセミナー(託児つき)  
育児中の職員の情報交換の場として開催しました。子育て支援制度の説明や復帰職員の体験談を聞き、「子どもはもちろん自分の体も大切にしなければと強く感じた」、「子どもを預かってもらい、勉強できた」と好評でした。

「感謝」・「お互い様」の気持ちを大切に



人事部人事課次長  
森永 雅美さん  
(社会保険労務士)

従業員の福利厚生や制度の改善など、働きやすい職場を目指して様々な取組を行っています。育児休業復帰者には、短時間制度を利用したことで皆より早く帰ったり、休暇を取得した場合には「感謝」の気持ちを伝える大切さと、「できる時は精一杯仕事でお返しし、大変な時は頼っていいのだ」と話をしています。また、育児や介護をしている職員がいることで、他の職員が「お互い様」と素直に言えるような職場が全店に広がることを目指しています。  
最近では女性の定着率が非常に良く、おかげで全職員の残業や長時間労働防止、心と体の健康管理について考えることが出来ています。女性職員だけでなく、男性職員も心身ともに健康で充実した生活を送ることが出来るよう今後も取り組んでいこうと思います。

家族の支えと職場の協力で  
復帰しました



審査部 部長代理  
山下 澄恵さん

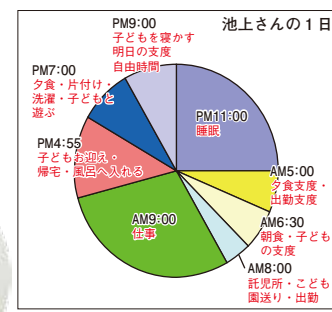
一昨年、病気により通算で半年近く休暇を取りました。最初は「まさか自分が？」と信じられませんでした。辛い治療でしたが、家族の支えがあったり、切ることが出来ました。  
休業中には、母と一緒に台所に立ち食事を作り、家族皆でご飯を食べる事ができて幸せを感じました。お味噌汁がこんなに美味しかったなんて、と感動しました。家ではなるべく動くように心がけ、いろいろな経験ができました。我が家は夫も家事・育児に参画しています。  
3か月の長い休みは取った事になかったため、実は少しワクワクしたくらいです(笑)。職場の同僚も温かく見守ってくれました。(経験がある人材を新たに配置するなど人事面もバックアップがあった)  
今後はこの経験を生かし、仕事と家庭のバランスを取っていききたいです。

時間を有効に使っています

1年半の育児休業(3人目のお子さん)から復帰したばかりで、現在は時短(短時間勤務)を利用して働いており、時間の大切さが本当に分かります。

3人の子どもがいるので、夫と家事・育児を分担しています。分担することで、友人とのランチや、自分の時間を楽しむことが出来ます。

仕事については、人事部から「いずれは昇級試験を受けて」と言われていますが、自分のペースで考えていきたいと思っています。



審査部  
池上 千佳さん

事業所概要

- 業 種：金融業
- 従業員数 (H25.3.31現在)  
773人 (男性517人 女性256人)
- 所在地：(本店)豊田市元城町1丁目48番地
- TEL：0565-31-1616
- HP：http://www.toyoshin.co.jp





人事部 人事企画室  
室長 稲垣 徹さん

### 育児支援制度の拡大で 子育て世代も安心

育児支援の制度利用が定着する中で、従業員の子育てを支援するために、昨年5月には育児短時間労働の対象を小学校就学前までの子を養育する従業員から小学校3年生までの子を養育する従業員としました。また、育児・介護・配偶者の転勤による退職者に対する再雇用制度も設けています。女性従業員を集めた座談会の中でも、安心して働ける制度だとの意見をいただいていますので、今後ますます利用者が増えていくと思います。

### 禁煙活動の推進で快適な 職場作りを目指す

従業員の健康のために2002年度から禁煙活動をスタートし、2008年度からは毎月ゼロの付く日を『毎月ゼロの日大豊禁煙デー』として、構内全面禁煙化をスタートしました。2010年度からは喫煙者に向けた禁煙セミナーを開催しています。これらの取組によって喫煙率は年々下がっています。10月からは「所定就業時間内禁煙活動」とし、勤務時間中は、たばこを吸えないようにしました。また、今年4月からは工場内の灰皿を全面撤去するなど、さらなる喫煙率低下に向けた取組を進めています。

### 風通しの良い風土づくりで言いたいことが言える職場へ

2013年1月に会社と労働組合が一体となり、「風通しの良い風土づくり」に向けた取り組みを開始しました。

この取り組みの背景には、各職場で発生する問題の多くは、コミュニケーションの不足にあることが見えてきたことにあります。

これを払拭するための施策の一つとして「TC(Taiho Communication)懇談会」を企画しました。これは日々の業務における細かな問題を部長および室長・課長職と組合員の間で共有し、解決していくための懇談会です。この懇談会を通し、日々の業務におけるコミュニケーションを活性化させ「風通しの良い風土づくり」を推進していきます。

これを一時のキャンペーンとせず、継続的な風土改革として取り組んでいきたいと思っています。

短時間勤務制度を利用し、5歳の双子の男の子と2歳の女の子を育てながら働いている磯村さんにお話を聞きました。

★どんなときに働きやすさを感じますか。

職場の方にはご迷惑をおかけしていると思いますが、短時間勤務制度を活用できるおかげで働けていると思います。会社の制度が充実していて働きやすい職場だと思います。

★結婚又は出産を機に退職は考えませんでしたか。

出産した時に退職について少し考えましたが、育児休業や短時間勤務などの制度があるので、復帰をしてから考えようと思いました。

短時間勤務制度は、子どもを預けに行く時間ができるため働

く上で大変助かります。

また、家庭では夫が私の体調の悪い時や休みの時など家事・育児など協力してくれるので、辞めずに働けていると思います。

★今年から短時間勤務の期間が延長されましたが活用されますか。

今は子どもが小学1年生になるまで申請しています。状況によって活用するか決めたいと思いますが、小学3年生になるまで延長になったことは安心できます。



総務部 厚生グループ  
磯村 かおりさん

### 事業所概要

- 業 種：輸送用機械器具製造業
- 従業員数（H25.3.31現在）  
1,630人（男性1,472人、女性158人）
- 所在地：豊田市緑ヶ丘3-65
- TEL：0565-28-2055
- HP：http://www.taihonet.co.jp





管理部  
部長 前田きくのさん

全ての提案、要望、意見に  
対して必ず回答することが大事

職場の環境改善のため平成19年から毎年“職員満足のためのアンケート”を実施しています。当初は、要望などが多かったが回を重ねることにより、職員の働きやすい環境に対する提案のほか患者さんの立場に立った提案なども増えてきており職員の意識もかなり変わってきています。

職員からの提案・意見などに対しては必ず回答し職員掲示板などに掲示しています。

最近の職員の提案による改善例として、職員の意見によりパワハラ・セクハラに関する規定を整備し研修を実施したり、リハビリ用の患者さんが座る椅子が硬くて座りにくいものから座り心地の良い物に交換し患者さんから喜ばれています。

職員満足のためのアンケート【様式】

職員満足のためのアンケート 2012年度		（該当箇所には○を記載します。）	
Q1	Q2	Q3	Q4
1. 勤務形態	2. 勤務時間	3. 勤務場所	4. 勤務内容
5. 給与	6. 福利厚生	7. 研修機会	8. 昇進機会
あなたご自身のことについてお尋ねします。			
1. 現在の仕事にやりがいを感じますか	思う	やや思う	あまり思わない
2. 職場の雰囲気は、公平であると思いますか	思う	やや思う	あまり思わない
3. 現在の勤務形態に満足していますか	思う	やや思う	あまり思わない
4. 現在の勤務時間について満足していますか	思う	やや思う	あまり思わない
5. 職場の安全や業務の進め方の決まりが明確な職場環境に満足していますか	思う	やや思う	あまり思わない
6. 仕事内容の面白さや、やりがいを感じていますか	思う	やや思う	あまり思わない
7. 職場での研修や勉強の機会が豊富に感じられますか	思う	やや思う	あまり思わない
8. 職場での昇進やキャリアアップの機会が豊富に感じられますか	思う	やや思う	あまり思わない
9. パワーハラスメントを感じたことがありますか	ある	多少ある	あまりない
10. 職場での必要経費が削減されていると感じますか	思う	やや思う	あまり思わない
11. 必要経費削減が実施されていると感じますか	思う	やや思う	あまり思わない
12. 職場への福利厚生が充実していると感じますか	思う	やや思う	あまり思わない

利用者の増加により新たに保育所を新設

職員が復帰しやすい環境を整備するために平成8年から保育所を整備しました。対象は、0歳から2歳までの子どもを月～土曜日の8時から19時まで（金曜日は夜間保育有り）預かっています。金曜日は、夜勤勤務者への対応として16時から翌朝10時まで夜間の受け入れを行っています。

保育所は敷地内にあり、出勤時に預けることができ、何かあればすぐにつけかけることができるため、入所待ち（定員15人）の状態となっています。

現在は、受け入れ態勢を強化するため、保育所の建替え（敷地内に建築中）を行っています。3月からは定員を20人と増員して、入所待ちを解消していきます。



看護師  
永井 由加里さん  
リハビリテーション部 部長  
村田 元徳さん

職場の保育所へ子どもを預けて安心して働ける環境を実感  
●村田さん  
敷地内にあることで安心して預けられます。以前、子どもがケガをした時に院内で治療が出来たため、仕事を休むことなく処置後は仕事に復帰できました。  
もし、保育所がなかったら妻が仕事を辞めていたかもしれません。  
●永井さん  
夜7時まで利用していますが、延長もできるため夜の勉強会にも参加できたりします。お互いの両親は遠方に住んでいるため保育所が利用できなかったら仕事を辞めていたかもしれません。

事業所概要

- 業 種：医療業  
病院、介護センター、健診センター、  
メディカルフィットネス
- 従業員数（H25.4.1現在／非常勤職員含む）  
359人（男性81人 女性278人）
- 所在地：豊田市小坂町7-80  
TEL：0565-32-0282  
HP：http://www.sankuro.or.jp



「ここに来て良かった」と思ってもらえる施設でありたい」を理念に掲げている



総務部  
次長 中村 浩之さん

ライフスタイルに合わせた  
働き方を実施

当社は365日シフト制で稼働しているため、育児・介護等の理由により土日や遅番勤務等が困難となった正社員が離職することなく継続して働いてもらいたいとの思いから、多様化するライフスタイルに合わせた転換制度を構築しました。処遇等は一部引き継ぎながら責任や権限を見直した働き方が可能となりました。現在は4人がこの制度を利用しています。

また、休業等終了時には「慣らし勤務」として、復職後、円滑に業務が実施できるように、個々が働ける時間帯での短時間勤務を認めています。

さらに、やる気のある従業員が正社員へステップアップする制度を構築しました。アルバイト採用から店長や正社員になった人もいます。モチベーションアップや人材の定着へつながっています。

ワーク・ライフ・バランス賞

従業員の平均年齢も毎年上昇する中、社内全体で健康への取り組み、スキルアップ、コミュニケーションの強化を図りたいとの思いから「ワーク・ライフ・バランス賞」を設けました。

具体的には、歩数計を全従業員へ貸与してデータ管理、社内研修や自己研さんへのサポート、親睦を兼ねたレクリエーション等を実施し、全てポイント化して毎年4月1日の辞令交付式にて年間表彰をしています。私もこの賞を受賞し、日頃から従業員を牽引するよう努めています。

獲得ポイントが見える化

歩数計システム

個人情報照会 ランキング 累計ポイント パワワード変更 閉じる

累計ポイント表

部署	名前	セクター	職種	OJT	資格取得	スキルアップ	歩数計	インフル	レガ活動	予備	累計	順位
総務部		0	0	0	0	0	117	0	0	0	117	28
		0	0	350	0	0	8	0	25	10	393	12
		0	0	350	100	50	43	0	175	25	742	3
		0	0	350	0	0	2	0	150	10	512	4
		0	0	350	0	0	23	0	0	10	362	13
営業部		0	0	350	0	0	0	0	350	10	510	6
		0	0	350	0	0	13	0	50	10	423	27
		0	0	350	0	0	12	0	0	10	372	25
		0	0	350	0	0	50	0	0	10	360	16
		100	0	200	0	50	0	0	0	10	460	9
管理課		0	0	200	200	100	0	0	25	10	565	2
		0	0	300	0	0	0	0	0	0	300	0
		0	0	300	0	0	0	0	0	0	300	0
		0	0	350	0	0	0	0	0	0	350	0
		0	0	350	0	0	0	0	0	0	350	0
地域営業部		0	0	350	0	0	0	0	0	0	350	0
		0	0	200	0	0	0	0	0	0	200	0
		0	0	350	0	0	0	0	0	0	350	0
		0	0	350	0	0	0	0	0	0	350	0
		0	0	350	0	0	0	0	0	0	350	0
ラフイング		0	0	350	0	0	0	0	150	0	450	10
		0	0	300	0	0	15	0	0	10	325	18
		0	0	250	0	0	0	0	125	10	425	8
		100	0	300	0	0	0	0	50	0	450	11
		0	0	350	0	0	2	0	150	10	512	4

ポイント付与一覧

- 歩数計：10,000歩/日
- 資格：50P
- OJT：50P
- スキルアップ：100P
- インフル：50P
- レガ活動：25P
- 歩数計：10,000歩/日
- 資格：50P
- OJT：50P
- スキルアップ：100P
- インフル：50P
- レガ活動：25P

それぞれが獲得したポイント(全従業員分も含めて)は、各自のパソコンからいつでも確認できるようになっています。年度末の最終データが取り込まれた際には大逆転劇もあり、一喜一憂しながら楽しく取り組んでいます。



総務部  
室田 雅恵さん

3人の子どもを出産した後、契約社員として勤務

2人目までは短時間勤務制度を活用しながら正社員として仕事をしていますが、3人目の出産後、子育てと仕事を両立することに多少の不安を感じていました。しかし、3人目の出産後には新しい転換制度が構築され、契約社員を選択しました。

自らのライフスタイルに合わせた働き方が実現でき、子どもの保育園の送迎や行事に参加しやすく、仕事も家庭もかなり充実できるようになりました。当社は働くお母さんも増えてきたこともあり、常に働きやすい職場作りを検討し、新しい制度を構築していただき、とても感謝しています。

事業所概要

- 業 種：不動産賃貸・物品賃貸業
- 従業員数（H25.4.1現在）  
63人（男性14人 女性49人）
- 所在地：豊田市若宮町1丁目57番地1
- TEL：0565-33-0001
- HP：http://www.tm-toyota.co.jp







総務部  
部長 佐藤 裕之さん

✿ あんしん休暇制度で子育て中の社員をバックアップ

20年位前のことですが、私はアイシングループの労使で有給休暇の有効的な活用を考える中で「あんしん休暇制度」の立ち上げに関与させていただきました。

「あんしん休暇制度」は2年間利用しなかった時効となる有給休暇を20日まで積み立てることができます。この20日については、あんしん休暇として、本人の私傷病のほか、配偶者、子ども、本人と配偶者の父母の看護が必要な場合に休むことができる制度です。

この制度は、「なぜ有給休暇を取得しないの？」を社員にヒアリングしたところ、「病気などの急な時に休みが使えるように残してある」との声が多かったことがきっかけとなりました。

その後、育児休業法などが整備され、当社においても育児をしながら働く社員が増え、今では無くてはならない制度となりました。子どもが熱を出し病院へ連れて行かなければならない急なときなどによく利用されています。平均で、月あたり20人の利用があります。あんしん休暇制度を利用した社員からもこうしたときに「通常の有給休暇を消化することなく、急なとき利用できて助かる」との声も聞かれます。

このほかにも、有給休暇取得促進に向けて「ミニмум14」を掲げ、全社員が年間14日以上の有給休暇を取得することを目標としています。そのために、有給休暇取得がしやすくなるように様々な工夫をしています。

例えば、有給休暇取得の届出用紙を「いきいきマイプランカード」とし、“自分自身で計画的に休みを考えるもの”として認識させるようなネーミングにしたり、取得目標日数をカードに記載させています。

自分にとっての記念日を決めて有給休暇を取得しやすくした「記念日休暇」(2日)、また、「3日連続有休活用制度」の予定を記載させ、有給休暇取得を促しています。有給休暇取得が少ない社員に対しては、2か月に1度フォローをしています。

また、15年以上勤務している人には5年ごとに5日連続休暇を取得できるリフレッシュ休暇制度もあります。

✿ 連続出勤に上限を設けメリハリを

社員の健康を考えて、連続出勤の初日からカウントして「7日」を超えて出勤し続けることを原則禁止しています。これを「連続出勤の上限」として社員に周知しています。

日々の長時間労働だけでなく、月や週あたりの長時間労働にも歯止めをかけ、8日目には、通常の休日、有給休暇、代休などを取得し、体を休め、かつ心のリフレッシュができる日を確保するように努めています。

✿ 働きやすい職場を目指して

ミニмум14、連続出勤の制度で過重労働を防ぎ、あんしん休暇制度で急な休みにも対応できるようにしています。このような取組みを通じて、ワーク・ライフ・バランスを少しずつ浸透できるように周知しています。

また、すべての社員が公平に働きやすい職場になるように、継続して有給休暇取得の推進と過重労働にならないように努めていきたいと考えています。



経営企画部  
田村 理沙さん

育児休業や有休取得がしやすく  
3人の子育てと仕事を両立

私は、小学5年、2年、こども園の年中の3人の子供がいます。こども園に通う子どもは、送迎が必要で、近くに住む自分の両親の協力がありません。急に子どもの具合が悪くなったりも夫や、両親と話し合って対応しています。また、職場でも子育て中の私のことをよく理解してもらっています。具体的には、子どものことで休む時は、打合せの日程調整をしてください、職場では、「困ったときはお互い様」という風土があり、急な時でもフォローしてもらえるので、安心して休むことができます。会社の制度も活用しつつ、あんしん休暇制度も困ったときに活用できるのがうれしですね。

事業所概要

- 業 種：自動車部品製造業
- 従業員数 (H25.4.1現在)  
1,051人 (男性900人、女性151人)
- 所在地：豊田市藤岡飯野町大川ケ原1141番地1
- TEL：0565-76-6661
- HP：http://www.aisin-chem.co.jp



夜勤時間の見直しと新人研修制度の充実で  
現場でイキイキはたらく介護職員を養成



施設長 木戸 友二さん  
(手前)

相談役 河原 美枝子さん  
(奥)

❁ 職員の負担を減らしたい…  
夜勤時間の見直しに込めた思い

従業員の負担を減らすために、夜勤時間帯の見直しを行い、16時間勤務から8時間勤務としました。従来の夕方から早朝までの勤務では、夕食、入浴、就寝、朝食をこなさなければならず、2日分の仕事を一回で働くのと同じで負担が大きかった。長い夜勤明けだと疲労がたまり、通勤中の交通事故の危険性もあります。21時からであれば、出勤までの間に家事や育児もしやすく、就学児童を持つ従業員も子育てしながら仕事が続けられます。施設としても、日勤帯に働く従業員が増えるメリットがあります。

❁ プリセプター制度による新人研修で  
誰にでも働きやすい職場を実現

新人職員の研修として、およそ6か月間、先輩職員の指導者であるプリセプターと一緒に行動し、マンツーマン指導をするプリセプター制度を導入して教育体制の充実を図っています。その中で毎日、新人がチェックシートをつけることにより、自分の仕事を振り返ることができ、プリセプターも何をやってきたか、どこまで仕事を覚えてきたかなど同行できない日についても把握でき、必要に応じた助言もできるようにしています。介護に就業する方は、ほとんど介護の経験のない方が多いので、各事業主が介護職員を養成する必要があります。そこでうまくいかないと介護職員になれずに挫折してしまいます。長く働いてもらうためにはゼロからマンツーマンで育てていく必要があります。

「資格があっても、現場で使えるかは、わからない。介護する相手というのは、一人ひとり違うため、状況にあったものを現場で覚えていくしかない」という現状からこの制度を導入しようと考えました。

病院等では、看護師に向けた制度としてなじみがあるが、介護の現場では、人手不足等もあって、まだまだ普及していないし、体系的な研修までやれていないというのが実態です。モデルを作ってやっているというところは少ないので、この取組がモデルとなるようにしていきたいと考えています。



新人の林さん(左)と  
プリセプターの谷口さん(右)

夜勤帯が変わって働きやすくなりました。  
夜勤帯が短くなったことによって、精神的にも肉体的にも楽になりました。やはり夜勤の時間帯は雰囲気もピリピリすることが多いですし、誰に聞いても以前より体が楽になったと話しています。プリセプター制度ができてからは、きちんと順番が決まっていますので、教えやすくなりました。仕事が終わってからの振り返りの時間もあり、新人さんとの関係も密になります。(谷口さん)



現場で入居者の方と談笑する林さん

プリセプター制度で現場でも自信ができました。  
研修から何も知らない状態からスタートでしたが、現場に入っても、徐々に仕事を進めていくので、いろんなことを教わることができました。リーダーをはじめ皆さん親切で、何度も何度もわからないことを聞くこともできますし、いい制度だと思えました。何か困ったことがあってもリーダーに相談できるので安心できます。(林さん)

事業所概要

- 業 種：社会福祉事業
- 職員数 (H25.4.1現在)  
104人 (男性29人、女性75人)
- 所在地：豊田市岩神町仲田38番地5
- TEL：0565-61-2002
- HP：http://www.care-net.biz/23/tomoenosato/

