

はたらく人が  
イキイキ輝く事業所から学ぶ!

# Work Life Balance

[ワーク・ライフ・バランス]

働きやすい職場事例集

とよた男女共同参画センター  
キラツ★とよた

〒471-0034 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

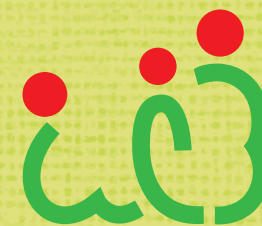
E-mail [clover@city.toyota.aichi.jp](mailto:clover@city.toyota.aichi.jp)

HPアドレス <http://www.hm4.aitai.ne.jp/~clover/>

平成 28 年 4 月より新しいアドレスに変わります。

→ <http://clover-toyota.jp/>

平成 28 年 3 月発行



豊田市

Vol. 3  
2016

## はじめに

近年、少子化、労働力人口の減少など様々な課題を抱える社会の中で、どの職場においても、性別や家庭の事情にかかわらず、限られた人数の中でそれぞれが能力を発揮できる、効率のよい働き方が求められています。

その実現のために必要な考え方が、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」です。仕事も私生活も充実していると、それぞれの相乗効果でより満足感が得られます。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。仕事において、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（仕事と生活の調和）の実現のために …… 1

大企業のみならず！ワーク・ライフ・バランス …… 2

働き方見直し例 …… 3

はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰 …… 4

第3回 表彰事業所一覧 …… 6

第1回、第2回 表彰事業所一覧 …… 7

## 表彰事業所での取組

### 【イキイキ大賞】

株式会社 TB エンジニアリング …… 8

キューピー株式会社挙母工場 …… 10

### 【キラ☆とよた賞】

株式会社アイサク …… 12

アンシン建設工業株式会社 …… 14

株式会社小野組 …… 16

第一生命保険株式会社 豊田支社 …… 18

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 …… 20

※有休=有給休暇

育休=育児休業又は育児休暇

本誌では、インタビュー記事の中で、上記のとおり省略して用いている場合があります。



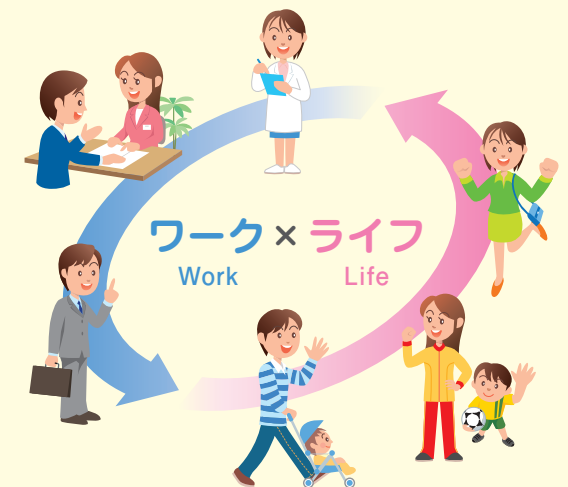
# ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現のために

## ワーク・ライフ・バランスとは…

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事、家庭生活、地域活動など、様々な活動を、それぞれの方が自ら希望するバランスで実現できる状態のことを言います。

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・バランスが実現すれば、例えば家族との触れ合いの中で英気を養えたり、趣味の活動の中でアイデアや人脈を得られたりして、仕事への活力につながります。仕事で達成感が得られれば、また私生活での時間を思い切り楽しむことができます。この「仕事」と「私生活」の好循環は、働くひとや家族にとっても、事業所にとってもメリットのある状態といえます。



## ワーク・ライフ・バランスのメリット

### 事業所

- 生産性向上
- 事業所イメージ・ブランド力UP
- 優秀な人材の確保・定着
- 従業員の事業所への愛着

…など

### 個人

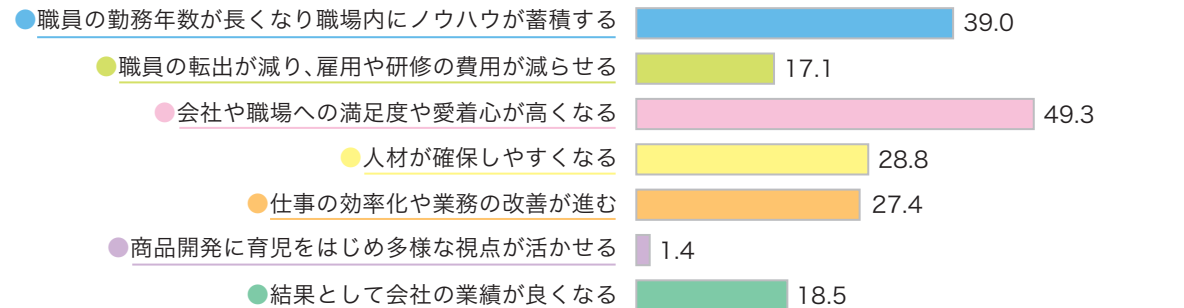
- 効率の良い働き方実現
- スキルアップのための時間、家族との時間などを確保
- ストレスの軽減、健康の維持

…など

# 大企業のみならず！ワーク・ライフ・バランス

## 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

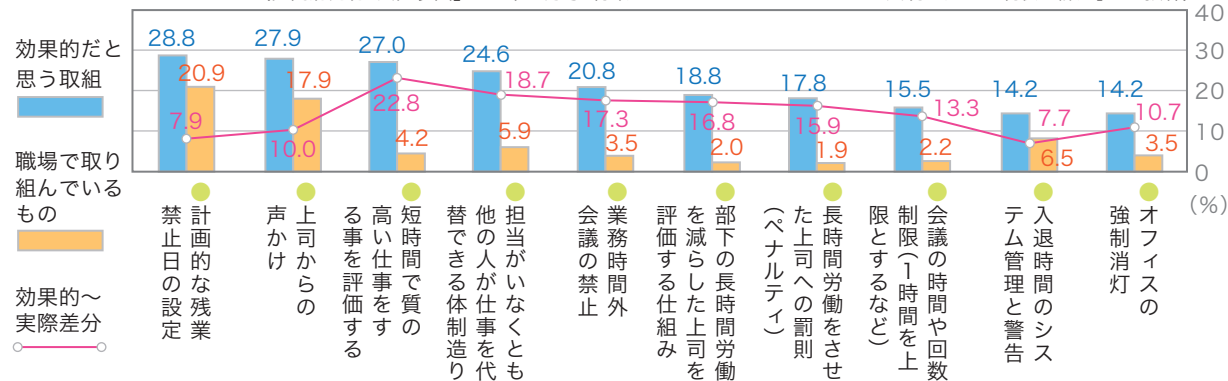
(H23豊田市「職場における男女共同参画意識調査」より)



## 残業削減に効果的と考えられる取組と実際の実践

● 内閣府の調査によると、正規雇用の従業員が残業削減に効果的だと考える取組は、「計画的な残業禁止日の設定」、「上司からの声かけ」、「短時間で質の高い仕事をする」などが上位に挙がっています。しかしながら、どの取組についても、実際に職場で取り組んでいる割合は低く、**働き方の見直しについて改善の余地は十分にありそうです。**

(内閣府発行『共同参画』H26年6月号「特集1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた現状と課題」より抜粋)



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。

## 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あらかじめ決めておく、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が回らない」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かを全員で共有し、業務に偏りがある場合には、業務の再配分を行うなどで対応できます。

# はたらく人がイキイキ輝く事業所 表彰

豊田市では、イキイキと働きながら子育てや介護を行ったり、趣味の時間を楽しむことができるよう、従業員のワーク・ライフ・バランスを実現するために

男女がともに働きやすい環境づくり

子育て、介護を行う従業員への支援

などに積極的に取り組んでいる事業所を表彰しています。表彰事業所の先進的な取組は「事例集（本誌）」にまとめ、市内の多くの事業所や市民に広く紹介し、豊田市におけるワーク・ライフ・バランスの気運が高まるよう取り組んでいます。

## 表彰制度のメリット

- メリット1 事業所のイメージ、ブランド力がアップし、優秀な人材の確保、定着につながります。
- メリット2 表彰された事業所は、キラッ☆とよたの各種イベント、印刷物、ホームページなどで事業所名をPRできます。
- メリット3 一定以上の賞に輝いた事業所は、シンボルマークを使用できます。シンボルマークは、採用活動など様々な場面で使用でき、「働きやすい事業所」であることを分かりやすくPRできます。

人事担当者の名刺にシンボルマークを入れたり、事業所の発行物などにのせたりすることもできます！

※名刺は第2回表彰イキイキ大賞受賞 アイシン高丘のもの



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。

## 対象となる事業所

市内にあり、①～③のいずれかを満たす事業所

- ① 仕事と家庭・地域活動の両立を支援している
- ② 男女がともに働きやすい職場環境を作っている
- ③ 性別にとらわれず個人の能力を発揮したり、女性の職域を拡大している

## 皆様の事業所で、こんな取組や実績はありませんか？

例えば…

男性従業員の  
育児・介護休業制度  
の活用実績がある

有給休暇の利用促進 や、ノー残業デーを  
実施するなど、メリハリのある働き方を  
推奨する取組を行っている

セクシュアルハラスメント防止  
に関する研修会や従業員相互の  
意識向上のための取組を行っている

男女共同参画推進のための取組 や、  
ワーク・ライフ・バランス推進の  
ための取組を行っている

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、

## ぜひ「はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰」にご応募ください！

※募集に関する詳しい内容（募集時期、要項など）は、  
キラッ☆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。

## 第3回はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰式の様子



平成27年11月17日に、表彰式が行われました。受賞した事業所の皆様へ、市長から副賞が手渡されました。

表彰式では各事業所の取組について市長と出席事業所の皆様との意見交換が行われ、表彰式終了後には名刺交換会が行われました。

【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 (P.8掲載)

- 男性従業員の育児休業、短時間勤務の利用実績があり、取得期間も比較的長期である。
- 短時間勤務は子どもが小学校入学前まで認める事業所が多い中で、小学校6年に達するまで認めており、4・5・6・7時間から選択ができる。
- 従業員へサーベイ(調査)を行い、評価・解析し、職場環境の整備などの改善に生かしている。

大規模事業所部門

キューピー株式会社 挙母工場 (P.10掲載)

- 産休前面談(プレママ悩み共有会)・復帰半年前セミナー・復帰1か月前セミナーの実施、育休の人のための情報誌(工場長直筆のメッセージ入り)を月1回発行など、育休中・復帰後の不安を取り除くための挙母工場独自の取組を行っている。
- イクメンパパの集いやママと上司のランチミーティングを月1回開催し、育児休業に対する男性や管理職の意識改革を図っている。

【キラッ☆とよた賞】

中小規模事業所部門

株式会社アイサク (P.12掲載)

- 介護に関する従業員アンケートを実施し、実態把握や対応の難しい従業員の介護の問題にいち早く取り組んでいる。
- ワーク・ライフ・バランスの大切さなどを全社員に定期的に伝えている。
- 業務の効率化のため、「業務運営室」において製造工程の管理を一元化して取り組み、長時間労働の解消につなげるよう取り組んでいる。

アンシン建設工業株式会社 (P.14掲載)

- 女性だけの会議を2週間に1度実施し、女性に配慮した家づくりについて、設計やPR方法等、広い視点で話し合い、意見を取り入れている。
- 設計職の従業員について、在宅での仕事を認めている。
- 社員の健康を考えて、社員食堂を新たに造った。昼食時の食堂内の社員のコミュニケーションは盛んで大変にぎやかであり、社内の雰囲気も良好である。

株式会社小野組 (P.16掲載)

- 女性従業員が工事現場の「安全パトロール」へ参加し、女性ならではの視点を現場の安全性に生かしている。また、直接現場へ出向くことで、工事内容、工法などを知ることができ、女性のスキルアップと現場監督との意思疎通を図ることにより、経理や事務作業などの社内サポートの充実につなげている。
- ISO(労働安全衛生)の認証取得に際し、良好な職場環境を形成するための取組として、セクハラ、パワハラ対策も盛り込んでおり、職場で不快なことがあれば、すぐに相談できる体制をとっている。

【イキイキ賞】

中小規模事業所部門

エイ・シー工業株式会社 (自動車部品製造業)

所在地:豊田市下川口町奥山516番地3  
電話:0565-76-3211 従業員数:133名(うち女性29名)  
ホームページ: <http://www.aci-aisin-chem.co.jp/>

BURN HAIR CREATION (接客サービス業)

所在地:豊田市小坂本町5丁目8番地2 藤ビル1階  
電話:0565-33-7080 従業員数:6名(うち女性3名)  
ホームページ: <http://www.machikuru.jp/burn-hair/>

大規模事業所部門

株式会社アビスト (工業設計技術サービス業)

所在地:豊田市御幸本町1丁目179番地 豊田TKビルディング2階  
電話:0565-74-3031 従業員数:187名(うち女性19名)  
ホームページ: <https://www.abist.co.jp/>

神星工業株式会社 (自動車部品製造業)

所在地:豊田市広美町北繁82番地  
電話:0565-210-6000 従業員数:467名(うち女性108名)  
ホームページ: <http://www.shinsei21.co.jp/>

株式会社善都 (サービス業)

所在地:豊田市若宮町7丁目1番地11  
電話:0565-35-0123 従業員数:855名(うち女性363名)  
ホームページ: <http://www.zent.co.jp/>

(平成27年4月1日現在)

【イキイキ大賞】

●アイシン高丘株式会社

【自動車部品製造業】(高丘新町)

●株式会社善都

【サービス業】(若宮町)

【キラッ☆とよた賞】

●株式会社みどり造園

【造園業】(緑ヶ丘)

●友新精機株式会社

【自動車部品製造業】(前林町)

●光南工業株式会社

【石油製品販売業】(生駒町)

●日本介護サービス株式会社

【介護事業】(樹木町)

【イキイキ賞】

●日本サーキット工業株式会社

【電子部品製造業】(神池町)

●大豊精機株式会社

【金属加工機械製造業】(上原町)

●TBコーポレートサービス株式会社

【サービス業】(大島町)

【イキイキ大賞】

●豊田信用金庫

【金融業】(元城町)

●大豊工業株式会社

【自動車部品製造業】(緑ヶ丘)

●医療法人三九会 三九朗病院

【医療福祉業】(小坂町)

【キラッ☆とよた賞】

●豊田まちづくり株式会社

【不動産賃貸業】(若宮町)

●アイシン化工株式会社

【自動車部品製造業】(藤岡飯野町)

●社会福祉法人東加茂福祉会 特別養護老人ホーム巴の里

【医療福祉業】(岩神町)

【チャレンジ賞】

●豊生ブレーキ工業株式会社

【自動車部品製造業】(和会町)

●トヨタ自動車健康保険組合

【医療福祉業】(丸山町)

●株式会社トヨタ中央自動車学校

【サービス業】(三軒町)

●医療法人慈和会吉田整形外科病院

【医療福祉業】(御立町)

●豊田商工会議所

【サービス業】(小坂本町)

●株式会社善都

【サービス業】(若宮町)

●光南工業株式会社

【石油製品販売業】(生駒町)

●矢崎総業株式会社中部カスタマーズセンター

【自動車部品販売業】(福受町)

●日本介護サービス株式会社

【介護事業】(樹木町)

●キューピー株式会社挙母工場

【食品製造業】(日南町)

●社会福祉法人豊田市社会福祉協議会

【サービス業】(錦町)

●豊田鉄工株式会社

【自動車部品製造業】(細谷町)

●医療法人あたげ会小島歯科

【医療福祉業】(秋葉町)

# 男性も安心して 子育てができる 働きやすい環境を整備

## 株式会社 TB エンジニアリング



取締役社長 榊原 優 さん

### 男性従業員も育休が取れる職場環境を整備

当社は、ワーク・ライフ・バランスを経営の重要課題のひとつとしてとらえ、会社方針に掲げています。育児休業制度の周知にあたっては、積極的に休みを取ることを推奨しています。育児休業取得についての不安や同じ職場のメンバーへの影響を軽減するため、「一人一人の業務が必ず重なるように仕事をしてほしい。」「自分しか知らない業務がないようにしてほしい。」ということ伝えていきます。よく『多能化』と言われますが、誰が職場を離れることになっても、他のメンバーでカバーができるような体制をつくっています。

制度があっても活用しづらい状況では意味がないので、該当者には、一人一人声をかけて取得を促しています。今までに7人の男性従業員が育児休業を取得しており、10か月をはじめとして長期間の取得者も出ています。今後も誰もが育休を取得しやすい環境づくりを進めていきます。

### 各種サーベイ (意識調査) を 通じて、 常に 改善を

モラル(やる気)、モラル(仕事に対する基本姿勢)、スキル(専門知識)、ストレスの4種類のサーベイ(意識調査)を定期的に従業員に対して実施し、結果の解析等を職場環境の改善に生かしています。肯定回答率を前回結果と比較し、数値が低くなった項目については、職場改善検討会や小チームでの面談等を実施して、生の声を吸い上げるなどして原因をつきつめて、対策を図っています。

例えば、職場への重要な説明の伝達方法に不満があるという結果が出た際には、取締役が昼礼を行い全社に向けて情報を伝達する機会を設けました。

### 毎月、 少人数チームの 編成を変更し、

### 業務の 負担を軽減

業務の負荷調整のために、毎週、残業を把握して、必要に応じて少人数で編成している各チームのメンバーの入れ替えを行っています。トップを含めた会議での残業予測に基づき人員配置を決定します。

1チーム5~8人の少人数体制なのでチームリーダーが他のメンバーや業務全体について把握しており、チームごとの業務の見直しや、こまめなメンバーの入れ替えにも対応が可能になっています。有給休暇の取得促進や残業時間の削減にもつながっており、今年度9月のノー残業デー実施率は、94%を達成しました。

### 実例 育児休業を取得された 男性従業員の方にお話を伺いました。

第2子が生まれた際に、3か月間の育児休業を取りました。少し不安もありましたが、社内報で制度の周知があり、会社トップ自らが積極的な活用を促していたため、取得を決めました。チーム体制、業務の整理等、周りの支えがあって取得に向けた準備がしっかりできました。復帰後には、これから育児休業を取りたいと思っている従業員から相談を受けることもあります。やはり最初は不安な部分があり、取得者の生の声を聞いてみたいのでしょうか。育児休業を通じて、育児の大変さもよくわかりました。

もし、3人目が生まれたら、今度は1年間の育児休業を考えています。自分が育児休業を再度取得することで、今よりさらに、社内で取得しやすい雰囲気ができると思います。

技術部  
シートグループ  
チームリーダー  
荒川 雅之 さん



### 事業所概要

- 業 種：自動車内装部品の開発・設計
- 従業員数：193人 H27.4.1現在  
(男性169人、女性24人)
- 所 在 地：豊田市小坂本町1丁目11番地1
- T E L：0565-37-0371
- U R L：http://www.tb-eng.co.jp/



# 全体の意識が変わり モチベーションアップに

.....  
お互いを認め合い、支え合う職場風土が  
出産・育児の不安を解消！

## キューピー株式会社 拳母工場



工場長 柳田 謙二 さん

### 状況の把握と課題解決に向けて

会社の7割が女性。しかもそのうち11%近くが、現在「育児支援制度」の利用者である育休中などの社員です。特に、25歳～30歳の割合が突出しており、今後も産休、育休を取得する可能性が高い状況にあります。そのため、育休を取得し、仕事と両立に悩んだ経験を持つ社員が中心となって改善チームを作り、産休前、復帰前、そして復帰後にわたってトータル的にサポートする拳母工場独自の仕組みを考えました。あわせて、上司や他の社員の応援や理解が必要で、こうした課題にどう取り組めばいいかを検討しました。

一般的に出産・子育て中の女性は時間の制約があったり、急な休みや早退などがあり、育休ママは「みんなに迷惑がかかる、申し訳ない」と思いながら休み、現場では「突然休まれるのは困る」というお互いの気持ちのズレのようなものがありました。それを払拭できるような仕組みと共に、全体の意識(全社員の意識)を変えていくということを重点に考えました。

## 女性が継続して安心して働ける仕組みづくり

産休前には、「この先どう自分のキャリアを積んでいけばいいのか。先が見えない」、「戻るところがあるのだろうか」という不安や悩む声があり、育休中、復帰後までの「将来を描く計画」を立てるようにしました。

また、育休中は復帰後の不安をなくすため、定期的に育休取得者のために、復帰に役立つ情報や会社の様子がわかる情報誌を作成しています。復帰前には半年前と1か月前のセミナーを実施し、半年前は、復帰に向けた準備を、1か月前には、子どもは同伴させず、復帰したときと同じ状況を体験させるようにしています。そして復帰後はメンター制度もあり、先輩に安心して相談できます。育休取得をしている職場の上司が面談を行い理解が進むようにしたり、ランチママミーティングでネットワークや悩みを共有できる場も設けました。



改善企画課 課長  
坪井 夕香 さん

## 全体の意識改革が 各自のモチベーション まで変えた



育休休業中の社員は、復帰後の不安を抱えているため、情報誌には、工場長の直筆メッセージを添えています。メッセージには、「会社が皆さんを待っているんだよ」という強い気持ちが伝えられるように工夫しています。

昔は、時間制約がある社員に対して受け入れる側に理解がなかったことも。「育休取得者は復帰後も安心して働ける。会社の皆は戻ってくれるのを待っている…」こうした取組を積み重ねてきて、大きな変化もありました。実際に、育休取得者はこれまでのスキルに加え、出産・子育てという人生経験をjして成長しており、今まで以上にモチベーションがアップしていました。復帰した人の努力も重なって、可能性を秘めた新規採用社員よりも、仕事に対する考えやこれまでのキャリアを活かしてくれる人材であり、会社にとっても貴重な人材となっています。そして、全体の意識改革をしたことで、それぞれのモチベーションも変わってきたことを実感しています。

実例

### 皆で支え合う気持ちを実感

製造1課 田中 久美子 さん

実際に育休中に情報誌が届き、内容を見て、会社が待っていてくれることが伝わってきました。復帰後には、上司や職場にも、子育てで仕事に制限があることや子育て中という理解があったことで、自分も「理解に応えよう!」という気持ちになり、それがモチベーションにつながっています。職場の皆さんへの感謝とともに、「この職場のために頑張りたい」という気持ちで働くようになりました。



自分が育休を取得したことをきっかけに、イクメンパパだけの「パパのみ会」を自発的に立ち上げました。日ごろ職場では仕事の話をしていますが、この会は「育児」をテーマにそれだけを語る会です。この場では、話し合うことで、母親の大変さがわかったり、イクメンならでは育児の悩みが解消されたり、育休を取得してみようと思う男性社員に対しても取得することのメリットなどについて、アドバイスしたりしています。

総務課 烏頭尾 裕史 さん

実例

### 事業所概要

- 業 種：食品製造業
- 従業員数：358人 H27.4.1現在  
(男性112人、女性246人)
- 所 在 地：豊田市日南町2丁目1番地
- T E L：0565-32-3311
- U R L：http://www.kewpie.co.jp



## 常に従業員が働きやすい 職場であれ！

目指すは「若い人材が競って  
入社したくなる事業所」

### 株式会社アイサク



代表取締役 須藤 昭一 さん

#### 「当社にはまだ関係ないのでは」の 思いが覆った介護アンケート

一昨年、キラ☆とよたの「業績アップに直結！イキイキ職場を創ろう」という事業所セミナーに従業員が参加しました。そのとき、介護離職が大きな問題になることを知ったものの、「当社にはまだそのような問題は存在しないのでは？」という思いもありました。しかし、実際に「介護と仕事の両立に関するアンケート」を実施すると、既に介護経験がある従業員がいること、介護休業等の制度について知らない従業員が多いことが分かりました。すぐに、地域包括支援センターのパンフレット等を取り寄せたり、各種制度の説明の機会を設けるなどの対応をしました。この介護アンケートは、当社の実態を知る意味でも大きな役割を果たしました。実は、私自身も母親の介護の経験があります。従業員が、仕事と家庭のバランスを上手に保って働き続けられるように、今後も従業員の声を聴きながら取組を充実させていくつもりです。

#### 「働きやすい職場」を目指した取組の数々

当社の業務柄、週末に出勤する機会もあるため、安全朝礼など折に触れ、メリハリをつけて働くようにと話しています。また、社全体の業務のロスをなくすため「業務運営室」を創設しました。製造工程の管理の一元化を図り、長時間労働の解消につなげる取組を実施しています。

また、外部から講師を招いて、「折れない心の作り方」を学んだこともあります。困難に負けないように、しなやかで強い心で仕事をしてもらうため、今後もこのような機会を作りたいと思います。誰でも仕事や家庭などでいくつかの課題に直面することはあります。そのようなとき、一人で悩まずに相談してもらうことで、会社として解決策と一緒に探すこともしています。それぞれの従業員がその能力や強みを発揮でき、優秀な若い人材が競ってでも入社したくなるような事業所を目指しています。

## 「従業員の願い」が実現できる事業所であるために

製造部業務運営室 主任 片桐 英貴 さん

「業務運営室」は、製造の工程管理を始め、人事や広報といった総務的な業務も担当しています。前述の介護アンケートも私の部署で担当しました。介護・育児での休業や有休も、取得しやすい職場風土がなければ意味がありません。私自身が有休を積極的に取得する姿勢を見せたり、従業員が介護や育児で休もうと思ったとき、相談を持ちかけやすい人でいたいという意識を持っています。

ある女性従業員は、母親の看病で有休を何度か取ったそうですが、上司が快く受け入れてくれて嬉しかったと話してくれました。また、ある男性従業員は男性初の育休を取る予定がありますが、職場のメンバーと上手く話し合いながら計画を立てています。

今後も、従業員が「やりたい」ということを実現できる事業所であるために、休暇取得の風土だけでなく、スキルアップの機会を提供するなどいろいろと取り組んでいきたいです。



#### 実例 イクメン従業員に お話を伺いました！

私は、専業主婦の妻と4歳、2歳の子どもとの4人家族です。3年前に転職し入社しました。転職前と比べ、当社では有休を取りやすい雰囲気浸透しているので助かります。有休を利用して幼稚園の行事に参加したり、子どもを連れて出かけて妻に自分の時間を持ってもらうことも。妻も「息抜きができて嬉しい」と大変喜んでます。

また、私は毎朝子どもを起し、出社前の30分間遊ぶことを日課にしています。これを実行できるのも、働きやすい職場で心と体力に余裕ができるからこそだと実感しています。

これからもメリハリのある働き方をして、ますます育児にかかわってきたいですね。



技術部電気制御課  
山仲 毅 さん

#### 事業所概要

- 業 種：製造業
- 従業員数：57人 H27.4.1 現在  
(男性51人、女性6人)
- 所 在 地：豊田市広久手町7丁目7番地
- T E L：0565-31-0281
- U R L：http://www.aisaku.jp





## 女性の意見を積極的に活かした 選ばれる家づくり



代表取締役会長 原田 信雄 さん

### アンシン建設工業株式会社

#### 女性従業員の意見を設計や営業に活かす

住みやすい家をつくるには、女性や子どもの目線も必要だと考えています。当社では、女性の従業員の意見を間取りや配置、動線、収納スペースなどの設計に生かして、家事や育児、収納に配慮し、しつけや片づけのしやすい家づくりを行っています。

2週間に1回、各部署の女性が集まって会議を行っています。その会議の中で出てきた意見を実際の設計や営業活動、経営方針等に取り入れています。ポイントクラブの設置やショールーム内の授乳スペースの設置、子ども用おもちゃの消毒の実施等は、この会議の意見から実現しました。実は、この会議は、会社の宣伝方法について従業員から「私たちに考えさせてほしい」と発案したところから始まりました。

2年前に建てたモデルハウスも女性の視点を生かした家事導線、子どもの動きやしつけを考えた設計となっています。

#### 社員食堂で従業員の健康増進とコミュニケーションの活性化

当社では、自然と調和した素材や工法を取り入れた「カラダに良い家」をつくっています。そんな健康住宅を販売している会社の従業員も健康でなければいけないとの思いもあり、また、お昼休みに近くのコンビニで社員が行列をつくっているのを見て社員の健康を守るためには食堂が必要だと思い、調理師の方を雇い、9年ほど前に現在の社員食堂をつくりました。

今では、外まわりの営業担当や現場の職人もお昼には会社に戻って社員食堂で食事をしている姿が見られるようになりました。従業員同士の交流も活発に行われています。



#### 自主的に業務マニュアルを更新し、効率化を図る

従業員の退職や人事異動などで担当者が変わった場合は、通常、1か月ほど引継ぎをしています。業務の効率化や接客水準の維持のためマニュアルをひとつにまとめた引継ぎ書を作成しています。

例えば、いろいろなイベントを実施する際に、必要になったものを全部書き込んでいくので、次の担当になった従業員が見ただけでわかるようになっています。また、打合せ等で業務終了が遅くなることもあるため、社員が自主的に随時マニュアルを更新することで業務の効率化を図っています。

#### 事例 在宅勤務をしている女性従業員の方にお話を伺いました

1人目の時は1年半、2人目の時は1年間、育児休業を取りました。現在は、フレックスや在宅での勤務を利用して、設計の業務にあたっています。

在宅で仕事をするにより、子どもの幼稚園や学校の用事で出勤できない日があってもカバーすることができます。空いた時間や子どもが寝静まったあとに集中して行えるので効率も良いです。土曜日や日曜日の打合せには参加するのが難しいことが多いのですが、その分、在宅で仕事をしたり、同じ職場の方に協力いただいたりして、継続して働ける環境を整えています。

設計の仕事では、2年前に建てたモデルハウスを女性2人の設計士で担当しましたが、お客様にも評判がよかったので、同様の間取りをご提案させていただいたことがあります。収納スペースなど実際の使い勝手や動き方をイメージしながら、お客様に提案できる点が女性としての強みだと思っています。



設計部  
島崎 雅子 さん

#### 事業所概要

- 業 種：建設業
- 従業員数：40人 H27.4.1現在  
(男性21人、女性19人)
- 所 在 地：豊田市高丘新町上平地116番地6
- T E L：0565-52-1452
- U R L：http://www.anshinkensetsu.co.jp/



# 同業他社には少ない 先進取組で

女性従業員のスキルも  
やる気もアップ!

## 株式会社小野組



専務取締役 近藤 芳充 さん

### 創業当初から一貫した社風「アットホームな職場」

創業当初から一貫して「アットホームな職場でありたい」という思いは持ち続けています。会社の規模が大きくなればなるほど難しい面はありますが、職種や働く場所にとらわれず、従業員同士のコミュニケーションがしっかり取れています。例えば、当社は、女性従業員にも現場の安全パトロールを経験してもらっていますが(詳細は後述)、職種の垣根を越えて意見を言い合える貴重な機会となっています。女性が少ない業種ではありますが、性別にかかわらずそれぞれの従業員が必要なスキルを磨き、働き続けてほしいと願っています。

### 職場の 安全パトロールに、 女性の力



安全パトロールの様子

当社では、現場の安全パトロールに女性従業員も同行しています。「女性従業員にもスキルを積んでほしい」と社長が実行に移したことがきっかけで、今ではすっかり定着しています。

女性従業員がパトロールに同行することで、大きく2点のメリットが生まれています。1点目は、女性ならではの視点から、今までとは違った指摘が生まれたことです。バリアードや機材の配置から、作業員の服装に至るまで、細かなチェックが入り、当社の現場は綺麗に保たれています。綺麗な現場は事故も少なく、そういった面でもよい効果をもたらしています。2点目は、女性従業員自身のスキルアップです。「百聞は一見に如かず」と言いますが、本や言葉で教わるより、自分自身の目で現場を見ることで知識の吸収も早く、仕事へのモチベーションも高まるようです。

女性従業員には、土木関係の資格取得にも前向きに取り組んでもらい、当社の戦力としてますます活躍してほしいですね。

### 実例 現場の安全パトロールを経験した 女性従業員にお話を伺いました

私は、入社してすぐ現場に行くことができました。やはり現場に行くとは行かないのでは、入ってくる情報量が全く違います。自分の目で見て知識を積み上げていけるので、やりがいも感じます。また、現場の従業員は、自分の質問に対して誠実に対応してくれ、その場で解決できなかったことは後日教えてくれたりします。アットホームな当社ならではの雰囲気だと感じています。

今後は、資格取得にもチャレンジして知識を増やしていきたいです。現場の従業員とも積極的にコミュニケーションをとって、会社に貢献していきたいと思います。



総務部  
大林 由季 さん

### 実例 ハラスメント対策にも積極的



「心の健康が第一」という社長の考え方の下、ISO勉強会でハラスメントやストレス管理に関することを議題に上げています。従業員へは、ポスター(左図)を職場に掲示したり、各自に配布したりして、相談窓口の周知に取り組んでいます。

また、公的な相談窓口だけでなく、社内でも相談しやすい雰囲気になるよう配慮して、ハラスメントの被害者も加害者も生まれないよう働きかけています。



総務部 係長  
松山 明美 さん

### 事業所概要

- 業 種：特殊建設業
- 従業員数：28人 H27.4.1現在  
(男性24人、女性4人)
- 所 在 地：豊田市大清水町大清水 63番地
- T E L：0565-33-4033
- U R L：http://www.a-onogumi.co.jp/



# 女性の成長なくして 企業の成長なし！

## 女性が「当たり前」に 活躍する事業所

### 第一生命保険株式会社 豊田支社



支社長 皆田 伸也 さん

#### 多様な人財の活躍を

当社は、同業社の中で「女性の管理職登用」に最も積極的な会社の一つです。ダイバーシティ&インクルージョン(多様性を受容し、様々な意見やアイデアを取り入れて組織の競争力を高めること)を成長戦略として掲げ、年齢や性別、国籍などに捉われない人財活用を進めています。

豊田支社には12拠点のオフィスがありますが、そのうちの7拠点のオフィス長が女性です。今後、社会がますます多様化する中で、女性従業員の活躍は、当社の成長に必要不可欠です。

#### トップダウン・ボトムアップ双方からの取組の好循環でES向上!

トップダウンの取組としては、「ワーク・ライフ・バランス指標」を導入しています。これは、従業員の有休取得実績、残業時間、男性の育休取得実績、両立支援の勉強会実績などを数値化したものです。この指標の結果は半期に一度所属ごとの指標が全社に公開されています。

ボトムアップの取組としては、「VC(バリュー・クリエイション)活動」を実施しています。これは、仕事の効率化や価値を創造する取組を従業員が提案し変革していく取組です。昨年は、女性従業員からの提案で「他支社との情報交換会」が実現しました。互いの支社の取組を知ることで多くの気づきがあり、支社の枠を超えたネットワークも生まれました。これは全社的にも初の取組で、今では「豊田支社発」の取組が中部地区以外の支社にも導入されています。従業員が自ら課題を見つけ、創意工夫をする過程の中で、当支社の成長を支える人財が着実に育っていくことを実感しています。

当支社のES(従業員満足度)が上がってきていることも、トップダウン・ボトムアップの取組がうまく機能して、働きやすさとやりがいを感じる職場になっている結果の表れだと思います。



副支社長  
河原 光博 さん



#### 女性たちの「仕事も家庭も頑張る！」 DNA が受け継がれています



刈谷中央オフィス担当 営業部長 田中 美佐子 さん

私が入社した頃は、管理職はほぼ男性が占めていました。15年程前に管理職になりましたが、今振り返れば、無我夢中で仕事をしてきましたね。子育て期もあり、夫の協力なくしては乗り切れないことは分かっていたので、私が一生懸命仕事をする姿を見せることで、家事・育児を協力し合える家庭にしていきました。

これからの女性たちには、「一つのことをやり始めたら、やり切る」という意識を持ってほしいですね。途中で苦勞もあると思いますが、チャンスはいくらでもあります。続けたからこそ見えてくるものもあります。ぜひ、チャレンジし続けてほしいです。

上豊田営業オフィス オフィス長 下川 聡美 さん

私は、1人目の子どもが1歳のときに入社し、その後2人目の出産のときには育休を取得しました。入社当初は管理職になることなんて考えてもいませんでしたが、当時の上司が熱心に育ててくれたこと、田中さんを始めとしたロールモデルがいること、女性の活躍に前向きな当社の姿勢に後押しされ、現在に至ります。

これからは、次に続く若手の育成にも力を注ぎつつ、私自身も更なる上の職位を目指して頑張っていきたいですね。



生涯設計推進グループ(採用・育成担当)次長 細田 亜紀子 さん

私は、2人の子どもを出産し、4年間育休を取得しました。現在は管理職として、VC活動で前述の「他支社との情報交換会」を提案したり、新しい交流や気づきを得るために社外のセミナー等にも積極的に参加しています。当支社は、従業員それぞれが付加価値を創造しようと前向きに働いていますが、その雰囲気や引き合いを引っ張っていく存在でいられればと思います。

また、出産などライフイベントと仕事の両立に悩む後輩からもよく相談を受けますので、自身の経験をライフプランのひとつとして参考にしてもらえるようアドバイスしています。

#### 事業所概要

- 業 種：保険業
- 従業員数：404人 H27.4.1 現在  
(男性18人、女性386人)
- 所 在 地：豊田市喜多町1丁目140 ギャザ7階
- T E L：0565-32-2325
- U R L：http://www.dai-ichi-life.co.jp/



## 産休・育休取得社員の スムーズな復帰をサポート！

休暇制度も多種多様で  
休みやすい環境づくり

### 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



愛知東支店 豊田支社長  
古田 誠司 さん

#### 産休・育休の社員にスムーズな復帰を

ワーキングママ支援プログラムは、2015年1月から全社をあげて始まった制度です。これは、産休・育休中の職場（上司）とのコミュニケーションを図り、知識やスキルを維持・向上して職場復帰に支障がないようにする仕組みです。これにより、産休・育休や短時間勤務制度などを上司も理解して、職場全体でフォローしていく職場づくりを進めるものです。

産休取得前、取得中、復帰後と段階が分かれており、その段階に応じたプログラム内容が組まれています。産休取得前は、制度の理解や産休・育休中の自己啓発の計画をします。育休中は定期的に上司と連絡をとったり、学習プログラムが会社のシステムとつながっており、商品知識の習得や会社の動向を把握したり、知識の維持やレベルアップができるようにオンライン大学講座の受講も可能で、スキルの維持・向上につながっています。復帰後も上司と面談し、目標のすり合わせや育児と仕事の両立に向けた働き方の共有をしています。ママ同士のグループ討議を社内の会議システムを使って行うなど自身の働き方に活かしてもらいます。

#### 休みやすい 環境づくりを

休暇制度が充実しています。有給休暇20日間の他、夏期休暇、フレッシュアップ休暇、アニバーサリー休暇などがあります。特にフレッシュアップ休暇は、積極的に取得するようにしており、連続5日取得できます。

こうした休暇を取得し、メリハリをつけて仕事をすることで、効率的に業務を行う意識が高まり、いざというときの日頃の対応も、お互いに助け合える環境になっています。

## 女性活躍やパパ活のロールモデルを参考に

最近、女性にも営業の仕事を経験してもらうようになり、目標達成などを経験して、仕事への意欲や働きがいにつながる場面が増えています。役職者の女性の登用も進んでおり、それがモチベーションにもつながっています。転勤がない地域社員の割合が多く、ここ豊田支社でも業務の主要な戦力となっています。

また、ホームページに女性活躍推進の「自分にチャレンジ! Nice Try」を設け、育児との両立に不安を感じている社員やこれから出産予定のある若い社員が、よく参考にしているようです。また、「パパ活休暇取得者」のメッセージや声をイクメンの支援ツールとして、ホームページにも掲載しています。

#### 実例 急な休みも 社員間のサポートで安心

女性社員が半数を占めていますので、産休・育休を取得することはさほど抵抗はありません。現在も、短時間勤務を利用していますが、所長や周りの皆さんにも理解していただき、急に子どものことで休みを取らなければいけない場合も、皆さんにサポートしてもらいながら働き続けられることは本当にありがたいと思っています。私も次に続く社員のためにも、働きやすい職場になるようにという想いがあります。

また、育児休業給付金の制度もあって、基本給与の月額10%の手当をもらうことができ、子どものために活用できるのもうれしいですね。



豊田保険金お支払センター  
所長の 浜崎 尊司 さん（右）と  
織本 志珠 さん（左）

#### 事業所概要

- 業 種：損害保険業
- 従業員数：100人 H27.4.1現在  
(男性33人、女性67人)
- 所在地：豊田市山之手4丁目46番地
- TEL：0565-29-1311
- URL：<http://www.ms-ins.com/>

