



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 ～



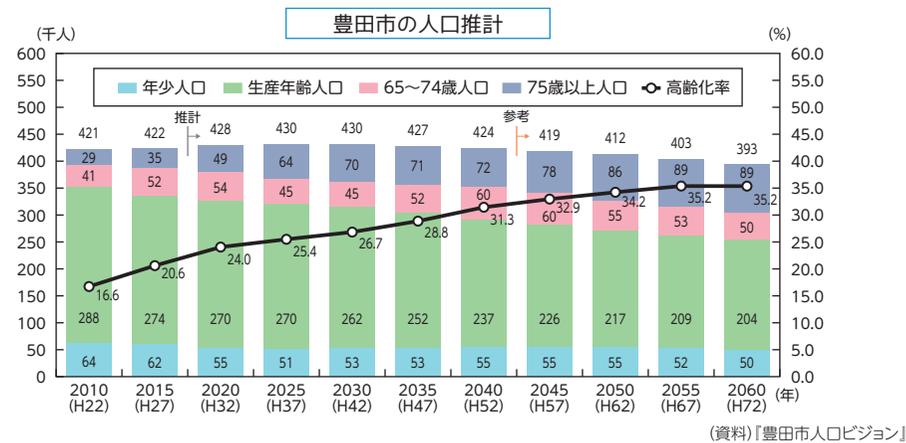
働きやすい職場事例集 2017 Vol.4



## なぜ今ワーク・ライフ・バランスが必要なのか？

### 労働力人口の減少

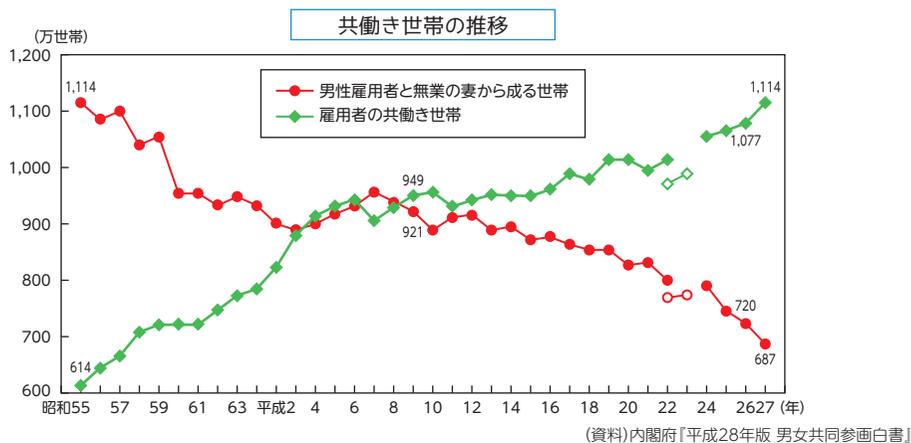
少子高齢化の影響により、日本全体で見ると人口が減少しており、豊田市においても生産活動の中核を成す生産年齢人口が減少しています。市の行った調査では、市内の中小製造業の半数が人材の不足を感じているという結果もあります。企業が持続的に成長していくためには、優秀な人材の確保に向けて、仕事と仕事以外の生活を両立できる環境をつくり、若い世代にとって魅力的な企業となることが求められます。また、女性や高齢者などの多様な人材を積極的にいかしていくことも必要です。その手段として最適なのが、ワーク・ライフ・バランスです。



### 働き方・生き方の多様化

就業意識は、男女共に変化しています。豊田市においても、女性の働き方について「子供ができてずっと仕事を続ける」という考え方が、男女共に増えています。

共働き世帯が主流となり、働きながら育児や介護を担う人の増加が予想され、家庭や地域での役割を担いながら働く人が増加しています。ライフステージの変化に対応しながら多様な働き方を選択でき、働き方に見合った適正な処遇が確保されることは、従業員のモチベーションを維持・向上させるだけでなく、優秀な人材を長く雇用することにつながります。



## 業務の効率化に向けた取組事例

「業務の効率化」は、ワーク・ライフ・バランスの実現にもつながります。まずは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。

### 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対応できます。

### 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。

イキイキ大賞

医療法人 豊成会

(P.6掲載)

- 雇用形態に関わらず子どもの託児、育児料金の補助をしている。
- 子の看護休暇を1人10日まで取得可能(シングルマザー(ファーザー)の場合は有給とする)である。
- 休暇・休業取得者の業務はすべて上司が引き継ぎ、業務の棚卸を行い優先順位の選別を行っている。
- 各種取組で職場風土も良好になり、離職者も減るなど、成果が出ている。

合同会社 P-BEANS

(P.8掲載)

- 代表自ら子どものために仕事を早退し、家族と関わる時間をつくるなど模範を示すなかで、業務の効率化や事業の拡大等にも成功している、いわゆるイクボスとなっている。
- 旅行業務やシニアと障がい者をつなぐ取組など女性をリーダーにしたプロジェクトを推進している。
- 夜間の理学療法士養成校に通っているスタッフ2名を採用し、資格取得を支援している。

キラッ☆とよた賞

丹羽商株式会社

(P.10掲載)

- 子育て中の女性を積極的に雇用。休日等、柔軟に対応して育児を支援している。
- 会社負担で女性従業員にも運行管理補助者や安全管理士の資格取得を促し、キャリアアップを支援している。

株式会社善都

(P.12掲載)

- 毎年、社員アンケートを実施し、結果を制度の新設に生かしている。
- 育児両立役職(店長補佐、主任)を新設し、部下を持つ役職者も仕事と家庭の両立ができるようにし、主に女性のキャリアアップに向けた意欲を引き出している。

イキイキ賞

株式会社にしやま

(建設業) 所在地:豊田市市木町5丁目6番地11 第一司ビル1階  
電話:0565-88-4555 従業員数:14名(うち女性5名)  
ホームページ:http://www.nishiyama-jyusetsu.com/

三河商事株式会社

(小売業、建設業) 所在地:豊田市元城町2丁目66番地  
電話:0565-31-0774 従業員数:185名(うち女性39名)  
ホームページ:http://www.mikawashoji.co.jp/

株式会社宮上製作所

(製造業) 所在地:豊田市天王町1丁目53番地  
電話:0565-33-3506 従業員数:31名(うち女性9名)

(平成28年4月1日現在)

平成28年11月15日に、表彰式が行われました。  
受賞した事業所の皆様へ、杉山副市長から副賞が手渡されました。



表彰式ではイキイキ大賞を受賞された2つの事業所の方に、今後の取組について意欲的に語っていただきました。また、表彰式後には事業所に向けたセミナーも行われ、市内事業所の経営者や管理職、人事担当者など多くの方にご参加いただきました。

中小規模事業所部門

大規模事業所部門

イキイキ大賞

●株式会社TBエンジニアリング  
【自動車内装部品の開発・設計】(小坂本町)

●キューピー株式会社 挙母工場  
【食品製造業】(日南町)

キラッ☆とよた賞

●株式会社アイサク  
【製造業】(広久手町)

●第一生命保険株式会社 豊田支社  
【保険業】(喜多町)

●アンシン建設工業株式会社  
【建設業】(高丘新町)

●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  
【損害保険業】(山之手)

●株式会社小野組  
【建設業】(大清水町)

イキイキ賞

●エイ・シー工業株式会社  
【自動車部品製造業】(下川口町)

●株式会社アビスト  
【工業設計技術サービス業】(御幸本町)

●BURN HAIR CREATION  
【接客サービス業】(小坂本町)

●神星工業株式会社  
【自動車部品製造業】(広美町)

●株式会社善都  
【サービス業】(若宮町)

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】(若神町)

チャレンジ賞

●豊生プ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ムセンター  
【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)

## 医療法人 豊成会

# 目指すは離職者ゼロ!職員と思いを共有し ワーク・ライフ・バランスを実現する事業所



法人本部長  
竹内 一滋 さん

### 法人の姿勢を職員に示し、 同じ方向を向いて成長

当法人は、「関わる全ての人々が豊かに成ること」を理念に掲げて運営しています。「関わる全ての人」とは、お客様だけでなく、職員やその家族も含みます。職員やその家族が豊かであるためには、ワーク・ライフ・バランスが保たれ、やりがいや満足感を得られる職場づくりが不可欠であると考えています。医療・介護業界は離職率や転職率が比較的高いと感じていますが、サービスの質の維持・向上のためにも、育てた職員が辞めずに働き続けられる環境を整えることは、経営課題でもあります。

法人理念は、パネル(左写真)にして掲示し職員がいつでも見られるようにしています。「有休取得率100%」「離職者0人」を目標としワーク・ライフ・バランス実現を目指していることも、常々職員に伝えています。

法人の姿勢を示して、職員とともに成長していきたいと思えます。

### 雇用形態にかかわらず「子どもの保育料」を補助

当法人では、職員の3歳以下の子どもの保育にかかる費用の補助制度を設けています。この制度を作ったきっかけは、保育に関する経済的なことを理由に退職してしまう職員がいると知ったことです。医療・介護の現場は日進月歩ですから、せっかく経験を積んだ職員が退職してしまうことは、法人や共に働く職員にとっても痛手で、患者様、利用者様へのサービスの質の低下につながります。法人としてできることはないかと考え、設計したのがこの制度です。

これまでに2人の職員がこの制度を利用しましたが、退職した職員はおらず、皆キャリアを継続して働き続けてくれています。また、この制度をきっかけに当法人に再就職し、活躍している職員もいます。

今後も、職員全員が、環境要因で二の足を踏むことなく安心して働き続けられるよう、よりよい制度設計をしていきたいと考えています。

### 制度はしっかり周知し、利用しやすい風土をつくる

各種制度を周知する機会としては、主に2つあります。

1つ目は、年2回の事業所ごとの運営報告会での周知です。ここで、利用できる制度の説明や法人としてワーク・ライフ・バランスを支援する姿勢を示します。当日出席できなかった職員には後日資料を渡し、確実に全員に周知できるようにしています。

2つ目は、職員一人ひとりの誕生日に合わせて行っている個別面談です。各職員のふだんの仕事ぶりに感謝を伝えつつ、困っていることや悩みはないか聞き取り、法人としてできることを考えます。

そうした積み重ねが少しずつ実を結び、制度利用者も増え、職員同士が助け合う風土ができ、結果的に残業時間や退職者の減少、有給休暇の取得率向上につながっています。

### 制度を利用してはたらく女性職員の方に お話を伺いました



介護支援専門員、介護福祉士 高月 恵 さん

私は、結婚を機に前職(障がい者福祉施設)を退職しました。そして、子どもが2歳になり社会復帰を考え始めたとき、豊成会に出会いました。「保育費用の補助制度」を実施している事業所は、就職活動をしている中では豊成会だけでした。子育て中で長時間働けない私にとっては大変ありがたく、お世話になっている分一生懸命働こうというやる気にもつながっています。また、スキルアップのチャンスを積極

的に与えてくれることも、ありがたく思っています。例えば、私は退職中に「介護支援専門員」の資格を取得したのですが、高齢者福祉の業務経験がなかったためなかなか活かす機会がありませんでした。そこで、上司に相談したところ、早速施設の見学に行かせてくれました。今では、勤務施設であるグループホームで利用者様のケアプランを立てる業務を任せてもらっています。現在は週1日の勤務ですが、子どもが成長したら正職員を目指していきたいです。趣味も楽しみながら、仕事と私生活をより充実させていきたいと思っています。

### 事業所概要

業種 医療・福祉

従業員数 81人(男性18人、女性63人)  
(H28.4.1現在)

所在地 豊田市御幸町2-55

TEL 0565-32-1531

HPアドレス <http://www.takeuchi-cl.org/>(たけうちこどもクリニック)  
<http://www.wellbe.or.jp/>(老人保健施設ウエルビー)



# 合同会社 P-BEANS

## 自ら模範を示し、スタッフの成長を促す 職場をつくるイクボスのいる事業所



代表社員  
坂元 玲介 さん

### 制度を利用しやすいように トップが見本を示す

自分の過去の経験から、**家族を大事にしたうえで、仕事がある**と考えています。

事業を起こして4年になります。スタッフも37名まで増え、様々な家庭の事情を目の当たりにしてきました。そんな中で、誰かが急な休みを取っても仕事に影響が出ないように、業務の効率化や人員の配置を考えています。例えば、事務作業のみを集中して行う日の設定や子どもの急な体調不良での早退などにも対応できるように人員の配置をしています。

私自身、病院へ行って出産の立ち会いをしたり、子どもが体調不良の場合はすぐに自宅へ帰ったりすることも多々あります。会社の**トップが率先して、家族と関わる時間をつくっていることが**、制度利用を促し、休みを取りやすい雰囲気づくりに繋がっていると思います。

### 目標シートを通じて、職員の思いや希望を共有する

当社の理念として「人を育てる会社」というのがあります。会社は学ぶ場所であり、学んだことを自分の大事な家族のために活かしてほしいと思っています。**自分の役割は、スタッフとスタッフの家族を幸せにすることです。**

社内評価ツールとして、各スタッフに年間目標シートを作成してもらいますが、プライベートが充実すれば仕事も充実すると考え、仕事だけでなく、プライベートについても目標を立ててもらいます。月ごとの目標も設定してもらい、1か月単位でチェックしています。

また、その日の目標を毎日、朝礼で宣言してもらい、スタッフ全員で共有します。このような目標管理を通じて、スタッフが何をやりたいのか、日々何を考えて仕事をしているのか確認をしながら、**会社として応援できないことがないか構想を練っています。**その中で女性がリーダーとなった新しい事業も立ち上がってきました。

### 女性がリーダーになって 新規事業やプロジェクトを立ち上げていく

「障がいシニアと NPO・企業をつなぐプロジェクト」  
プロジェクトリーダー 小川 真生 さん



デイサービスのご利用者の方の中には、また仕事をしたい、社会へ出たいと思っているが出られない方が多くいること知り、何かできることはないかと思い、障がいのあるシニアの方と企業やNPOをつなぐプロジェクトを立ち上げました。

代表に事前に相談したところ前向きに検討していただき、無理しない程度にとりあえずやってみようということになりました。業務量を調整してもらいながら、**随時、他のスタッフの方にも説明をし、理解をいただきながら**プロジェクトを進めました。

将来的には、デイサービスの施設の隣に、シニアの方や障がいを持っている方の働く場と託児所や学童のような子どもの居場所が共存できるコミュニティを作りたいと思っています。



総合旅行業務取扱管理者の資格を取得し、障がい者専門の旅行業者代理業の立ち上げにリーダーとして携わった  
小川 真奈 さん

デイサービスのご利用者の方から旅行に行きたいけど、障がいがあるって行けない、誰に頼んでいいのかわからないとよく聞いていました。それならば自分たちで旅行会社を立ち上げて、ご利用者の方の希望をかなえようと思い、代表に相談しました。「旅行業務の資格を取ったらやってもよい」と言っていただき、業務時間やシフトなどで、**代表を始め周りのスタッフのサポート、フォロー**もあって、資格を取得し、事業を立ち上げることができました。資格試験の受験料も会社で補助していただきました。

今後は、海外旅行のニーズにも応えていきたいです。デイサービスのご利用者の方に向け、スタッフが行いたいことを応援する雰囲気や体制のおかげで新たなことにチャレンジできたと思います。

### 事業所概要

- 業種 介護事業
- 従業員数 37人(男性12人、女性25人)  
(H28.4.1現在)
- 所在地 豊田市寿町7-7-5
- TEL 0565-41-6290
- HPアドレス <http://www.p-base.co.jp>



# 丹羽商株式会社

## 会社の支援で従業員のやる気がアップ! 女性も活躍する運送業の事業所



取締役部長  
村山 光宏 さん

### 「幸せな人生を歩んでほしい」 従業員への思いを そのまま会社の取り組みに

運送業は、基本的には1人1台のトラックを任せて運行していますので、子どもを理由として突発的な休みが発生することのある子育て中の従業員は、働き続けることが難しく感じる場面もあるかもしれません。

しかし、もともとトラックに乗るスキルがありながら採用されなかったり、そのために運送業界で働けない方がいたとすれば、それは当社だけでなく業界全体の損失でもあります。

当社は、従業員には幸せな人生を歩んでほしいと願っています。会社も一緒に子どもを育てる気持ちで、子育て中の従業員の働き方をサポートし、子育てが落ち着いたら腰を据えて仕事に打ち込んでもらえればと思っています。

### 性別にかかわらず「やる気」を重視した採用、育成

当社は、子育て中の方やシングルマザーの方なども、本人の「この会社で働きたい!」というやる気と能力があれば採用、育成しています。働き方の支援としては、ゆとりを持ったシフトを組む、家庭のことなどを相談しやすい雰囲気を作ることを心がけています。

現在、2人の女性が乗務員として活躍してくれています。責任を持って仕事をこなしながら、他の従業員への気配りも忘れない2人は、当社の大切な戦力です。また、事務職の女性で「運行管理補助者」の資格を取得した従業員もいます。彼女もまた、自分自身で仕事の幅をどんどん広げてくれる、大変頼もしい存在です。

今後も、性別にかかわらずやる気のある従業員のスキルアップを支えつつ、一人ひとりが健康を保ち、安心して長く働き続けられるよう職場環境を整えていきたいと考えています。

### 会社と仲間に感謝! 前向きにはたらく女性従業員



部品便 大型トラック乗務員 横田 美由紀 さん

もともとトラック乗務員でしたが、結婚・出産を経て、違う仕事をしていました。しかし「やっぱりトラックに乗りたい!」という思いが募り、仕事を探していたところ巡り合ったのが当社でした。パート勤務から始まり、今は正社員になりましたが、入社当初から変わらず学校行事など家族のことを大切にしてくれ、安心して働くことができます。「この会社、仲間のために頑張りたい!」と心から思っ日々努力しています。好きなことを仕事にできる喜びを感じながら、定年まで働き続けたいです。

長距離便 大型トレーラー乗務員 平手 人美 さん

「大型トレーラー乗務員になる」という夢をかなえるべく、免許を取ったはいいいものの、未経験・女性・母子家庭といくつものハードルがありました。ですから、そんな状況の私を採用してくれた会社には感謝していますし、仕事に慣れるまでサポートしてくれた仲間のことが大好きです。本当に楽しく仕事をしています。最近、TVや新聞で「女性ドライバーが活躍中」との報道を目にするこも増えてきましたが、現実はまだまだ厳しいということ、就職活動を通して感じました。女性や子育て中の方でも活躍できる会社が増えていくとうれしいです。



総務事務 横山 若子 さん



私は、総務事務を中心に、社内報の編集長もしています。事務以外にも何か役に立てることはないかと考えていたところ、上司から「運行管理補助者の資格を取ってみる?」と声をかけてもらい、とてもうれしくすぐに取り組みました。現在は、点呼や運行に携わる仕事もこなせるようになりました。今後は、上級資格である「運行管理者」の試験にも挑戦していきたいと思っています。事務職の私に、ここまで活躍できるチャンスを与えてくれた会社に少しでも貢献できるよう、これからも頑張っていきたいです。

### 事業所概要

- 業種 自動車運送業
- 従業員数 68人(男性64人、女性4人)  
(H28.4.1現在)
- 所在地 豊田市御船町山ノ神56-279
- TEL 0565-43-2840
- HPアドレス <http://www.2840.co.jp/>



# 株式会社善都

## 子育て世代も女性も役職者や管理職を目指して活躍をできる事業所



人事部 人事課長  
佐藤 健司 さん

### 子育て世代にも 役職者を目指してほしい

子育て世代のスタッフを支援するための**育児両立社員制度**(土曜日か日曜日のどちらかを任意で公休選択、勤務体系を早番(8時30分~17時勤務)または、時短勤務の選択が可能)が定着し、育児をしながらでも無理せず働ける環境が整ってきました。しかしながら、部下を持つ主任以上の役職者になると育児との両立が難しい状況が依然としてありました。そこで、制度の運用範囲を拡大する形で、役職者でも育児と仕事の両立が図れることのできるように**育児両立役職**を昨年4月に新設しました。

現在役職のある女性から「今後出産しても大丈夫だ」という声や、子育てが昇進のネックになっていた女性スタッフから「昇進試験を受けようという意欲が出てきた」と聞いています。実際、昨年9月の昇進試験の受験者数は過去最高で、女性の受験者も増加しました。その結果、新たに2名、女性の役職者が増えました。制度の整備が進み、女性も活躍ができる枠組みができてきたと思います。今後ますます管理職として活躍する女性が増えていくことを期待しています。

### 女性のステップアップに向けて新たな職位を新設

女性が中心となる各店舗のカウンター業務において、役職者と一般のスタッフをつなぐ**カウンターリーダー**という職位を昨年12月から導入しました。

この職位は、役職者として働くことに、まだ不安や戸惑いを感じているスタッフのために、**役職者への昇進に向けた準備のための役職**として新設しました。

カウンター業務において職位の上下関係がないために生じていた、責任の所在が不明確であるとか業務の統率が取りづらいといった、スタッフから挙がっていた課題への対応もできていると感じています。

### 従業員アンケートの結果に迅速に対応し、 新たな制度の導入に生かす

一昨年、**全従業員を対象にアンケートを実施**しています。先ほどの育児両立役職もカウンターリーダーも昨年のアンケート結果を基に新設した制度です。育児と仕事の両立や上司とのコミュニケーションを求める声などを反映しました。

また、製造業などと異なり仕事の成果が見えにくい中で、評価をする側からもされる側からも評価制度について改善を求める声があり、昨年より評価制度を大きく変えました。中間面談の数を増やし、年2回、店舗単位だけでなく**全店舗の店長が集まる評価会議**を設定して、スタッフに対する多角的な評価を行っています。各店長の評価基準の均一化や優良な取組、指導方法についても**情報共有が進んできています**。

アンケートの結果を受け、店長の昇進についても試験制度を導入し、**評価基準を明確**にしていこうと考えています。

### 育児両立役職に就かれているスタッフの方にお話を伺いました

育児両立主任 長坂 真 さん



現在、シングルファーザーとして子ども3人(12歳、8歳、5歳)を育てながら仕事をしています。

子育てのために主任から一度、育児両立社員になりましたが、育児両立役職が新設されたので、また主任として働くことになりました。役職者になるからには、しっかりと業務をやりたいという思いもあったので戸惑いはありましたが、まずはやってみようという会社からの働きかけもあり制度を利用することとしました。周りのサポートもあり、限られた時間の中でも役職者としての業務を遂行できています。子どもの保育園への送迎もでき、育児との両立が図れていると思います。別の仕事を考えたこともありましたが、社員のことを第一に考えた福利厚生と人事制度で仕事を続けることができました。子どもが大きくなったら、また通常の役職に戻り、ステップアップをしたいです。

### 事業所概要

- 業種 サービス業
- 従業員数 838人(男性494人、女性344人)  
(H28.4.1現在)
- 所在地 豊田市若宮町7-1-11
- TEL 0565-35-1234(代表)
- HPアドレス <http://www.zent.co.jp>



ご応募ください!

## はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰

### はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰とは?

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。

### 表彰制度のメリット

- 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。
- 2 表彰された事業所は、キラッとよたの各種イベント、ホームページなどで事業所名をPRできます。
- 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」であることを分りやすくPRできます。



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。



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

### 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

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。従業員のはたらき方の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。



平成29年3月発行

〒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://clover-toyota.jp/>