



こんな会社で、働きたい。



令和3年度
豊田市はたらく人が
イキイキ輝く事業所表彰

働き方改革 —— 取組事例集





豊田市が、ワーク・ライフ・バランスの推進をはじめ、誰もが働きやすく、働きがいのある環境づくりの取組を積極的に進めている事業所を表彰するのが「はたらき人イキイキ輝く事業所表彰式」です。
平成25年に第1回目の表彰式を行って以降、今回の令和3年度で9回目を迎え、受賞事業所はのべ139事業所に達しました。

はたらき人イキイキ輝く事業所表彰 概要

対象となる事業所

- 豊田市内の事業所（従業員を常時雇用している企業などの法人、団体、個人事業主）
※市内に複数の事業所がある場合は、原則としてそれらを一つの事業所として応募を受付けます。
※過去3年以内、別個関係法令に重大な違反がないこと。
- 中小規模事業所部門（常時雇用する従業員300人以下） ● 大規模事業所部門（常時雇用する従業員301人以上）

評価項目

- 育児や介護、地域活動など、従業員の仕事と生活の両立を支援するための取組
- 性別や年代、就業環境にかかわらず、働きがいのある職場づくりの取組
- 女性の活躍をはじめ、多様な人材の活用、能力開発や活躍に向けた取組
- これらの取組の中長期の方針、推進体制

受賞特典

- ※受賞特典の詳細はHPをご覧ください
- 表彰状
- シンボルマークが使用できます。
- 中小企業経営力高度化事業補助金の限度額を上乗せします。
- 事例集や市HPで受賞事業所の取組を紹介いたします。
- 求職者向けに、市就労支援課、市女性しごとプラザ等で受賞事業所として紹介いたします。
- 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いたします。
- 高校生向けのキャリア教育や企業説明会等への参加機会を提供します。
- 市が開催するセミナー等の参加費を免除します。※中小規模事業所部門のみ
- 豊田市の契約課総合評価方式評価項目（社会貢献）の一つとなります。



令和3年度受賞事業所一覧

※部門ごと五十音順

イキイキ大賞

中小規模事業所部門

トヨタ工業株式会社
P.03/P.11/P.13/P.18
主幹事業 自動車ショールームの設計・建設 住 所 豊田市桑原町中山形28
T. E. L 0565-82-2501 H. P. http://www.toyotate-hogyo.co.jp/

トヨタ中央自動車学校
P.04/P.05/P.16/P.19
主幹事業 自動車教習所 住 所 豊田市三軒町4-18
T. E. L 0565-32-0555 H. P. https://www.tcds.co.jp/

トヨタすまいるライフ株式会社
P.03/P.08/P.10/P.17
主幹事業 不動産の売買、建設、管理、賃貸等 住 所 豊田市本町1-81
T. E. L 0565-28-3500 H. P. https://www.toyotasmile.co.jp/

大規模事業所部門

豊田鉄工
P.04/P.07/P.11/P.14
主幹事業 自動車部品製造 住 所 豊田市南谷町4-50
T. E. L 0565-26-1212 H. P. https://www.titv.co.jp/

イキイキ優秀賞

中小規模事業所部門

株式会社 尾創組
P.16/P.21
主幹事業 土木工事 住 所 豊田市小原町東ノ本171-1
T. E. L 0565-62-0300 H. P. https://www.owarigumi.co.jp/

有限会社 KRB観光バス
P.14/P.19
主幹事業 一般貸切バス 住 所 豊田市花沢町上田14
T. E. L 0565-90-3711 H. P. https://www.krb-k.com/

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

有限会社 ニシカワ運輸
P.12/P.15
主幹事業 自動車運送 住 所 豊田市南町8-46-1 豊原ビル2F-A8
T. E. L 0565-25-1617 H. P. http://futsmile.co.jp/

大規模事業所部門

株式会社 FTS
P.08/P.18
主幹事業 自動車部品開発、設計、販売、販売 住 所 豊田市津ノ井町2-26
T. E. L 0565-29-2211 H. P. http://www.fts-com.co.jp/

トヨキ株式会社
P.10/P.17
主幹事業 金型製造/サイクル 住 所 豊田市現ノ原3-3-33
T. E. L 0565-28-2222 H. P. http://www.toyokin.co.jp/

豊和化成株式会社
P.10/P.20
主幹事業 自動車部品製造、樹脂成形品製造、一般機械製造、土木建築、製薬物製造、清掃作業、住居部製造
T. E. L 0565-23-2311 H. P. https://www.sandogogy.co.jp/

三栄工業株式会社
P.06/P.20
主幹事業 自動車部品製造、物流機器製造、一般機械製造、土木建築、製薬物製造、清掃作業、住居部製造
T. E. L 0565-23-2311 H. P. https://www.saneigogy.co.jp/

豊田鋳加工所
P.09/P.13
主幹事業 工業用列物の再研磨 住 所 豊田市上原町西山593-5
T. E. L 0565-45-0324 H. P. https://www.toyotanoko.com/

株式会社 さちコーポレーション
P.12/P.21
主幹事業 プラスチック部品製造 住 所 豊田市八幡町東山725
T. E. L 0565-48-8353

株式会社 神谷プラスチック
P.06/P.09
主幹事業 プラスチック部品製造 住 所 豊田市八幡町東山725
T. E. L 0565-48-8353

株式会社 尾創組
P.16/P.21
主幹事業 土木工事 住 所 豊田市小原町東ノ本171-1
T. E. L 0565-62-0300 H. P. https://www.owarigumi.co.jp/

有限会社 KRB観光バス
P.14/P.19
主幹事業 一般貸切バス 住 所 豊田市花沢町上田14
T. E. L 0565-90-3711 H. P. https://www.krb-k.com/

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

有限会社 ニシカワ運輸
P.12/P.15
主幹事業 自動車運送 住 所 豊田市南町8-46-1 豊原ビル2F-A8
T. E. L 0565-25-1617 H. P. http://futsmile.co.jp/

株式会社 FTS
P.08/P.18
主幹事業 自動車部品開発、設計、販売、販売 住 所 豊田市津ノ井町2-26
T. E. L 0565-29-2211 H. P. http://www.fts-com.co.jp/

トヨキ株式会社
P.10/P.17
主幹事業 金型製造/サイクル 住 所 豊田市現ノ原3-3-33
T. E. L 0565-28-2222 H. P. http://www.toyokin.co.jp/

豊和化成株式会社
P.10/P.20
主幹事業 自動車部品製造、樹脂成形品製造、一般機械製造、土木建築、製薬物製造、清掃作業、住居部製造
T. E. L 0565-23-2311 H. P. https://www.sandogogy.co.jp/

三栄工業株式会社
P.06/P.20
主幹事業 自動車部品製造、物流機器製造、一般機械製造、土木建築、製薬物製造、清掃作業、住居部製造
T. E. L 0565-23-2311 H. P. https://www.saneigogy.co.jp/

豊田鋳加工所
P.09/P.13
主幹事業 工業用列物の再研磨 住 所 豊田市上原町西山593-5
T. E. L 0565-45-0324 H. P. https://www.toyotanoko.com/

株式会社 さちコーポレーション
P.12/P.21
主幹事業 プラスチック部品製造 住 所 豊田市八幡町東山725
T. E. L 0565-48-8353

株式会社 神谷プラスチック
P.06/P.09
主幹事業 プラスチック部品製造 住 所 豊田市八幡町東山725
T. E. L 0565-48-8353

01 02

健康経営・SDGs



オープン イナブ
OPEN INABUを通して
 地区外の人にも地元の魅力を探信

地域や自社の課題を克服するための経営者の強い想いと行動

人が増えたことは地元だけでなく会社にとってもよかったです。』と横田社長は話します。

工業用ミシンのIoT化に取り組み、従業員の苦勞と努力を見える化

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

「ミシンの仕事は個人によって仕事のペースが違いますが、得意不得意なところもありません。外から見ていたところもわからなかったのですが、IoT化により数値化することで、傾向値が取れるようになりました。数値で確認することができるようになりました。



代表取締役社長 横田幸史郎さん

トヨタ工業株式会社



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

会社づくりは従業員とともに

「面談の中で社長が自分たちの思いをよく聞いてくれます。その中で会社のことを改革していかねばならないのが私たちの考えを理解して下さるので、社内の制度などが従業員のニーズに合わせたことで変わっていくのだと思います。」とこれまで社内の変化を見続けてきた清水さんは話します。

従業員の意見が尊重され、努力を認めてもらえる会社

若手従業員の人材育成や子育て世代の従業員の働きやすい職場づくりなど、多様な人材が活躍できる職場づくりを進めている同社。従業員に会社の魅力を聞いてみると、「努力を認めてくれる職場です。市外から通っているのですが、この先ずっとここで働いていければいいなと思う世界を見ることができるといいなと思います。」と今野社長。



代表取締役社長 今野介さん

株式会社トヨタ中央自動車学校



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

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



多様なトップダウンとボトムアップの仕組み

従業員の帰属意識が高まるようトヨタすまいるライフからできる経験、成長の機会、つなかりづくりに進めており、その大きな柱がトップダウンとボトムアップの仕組み。さまざまな角度から隔年実施する「社員意識調査」や若手チャレンジプロジェクトなどを通じたボトムアップと、それらのフィードバックや経営方針、人事施策をはじめとするトップの考えを、社内コミュニケーション「すまいるoon」など、活用しながら年2回発信。職場環境はもとより従業員の帰属意識の向上につながっています。また、社内報「すまいる 未来へ」を四半期毎に発行し、全従業員に配布。全社行事だけでなく離れた場所



「従業員の幸福」を追求

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

【岩瀬社長のしあわせ推進宣言】
 しかる。総率は4分の1にはめぐる。感謝するは4倍に。

トヨタすまいるライフ株式会社



プロジェクトに参加したり、自分が成長する機会がたくさんあります。成長を実感できます。また女性活躍推進事務局の荒井さんは「気づいたことを積極的に意見申ししたり、時には自分自身が改善活動に関わったりしています。やりたいと思った仕事ができ、仕事の幅を広げることができると感じています。」



総務人事部 原田俊介さん

「この会社で働きたい」と思う従業員を増やす

にある職場の様子やそこで働く従業員の声などを盛り込み、従業員やその家族とも情報を共有し、一体感を高めています。「従業員と社長との距離が近いんです。気が付けば、近くの空いている席に座っていることもあります。」



総務人事部 西川満紀さん

自社の魅力

若手プロジェクト事務局の廣田さんは「複数の



人事総務部 部長 岩瀬順昭さん

自社にかかわる全ての人・企業と社会のために

館山さんは「自社の良いところを一言でいうと『みんなが良いです。』守谷さんとも家族参加型のイベントが揃え、仕事以外でもつながりを実感できます。」自社の事業のほか、社内外のイベントや社会貢献などさまざまな事業・活動を通じ、事業所と従業員同士

豊田鉄工株式会社



やその家族、仕入れ先をはじめ全てのステークホルダーや地域社会に強固なつながりを作っています。



人事総務部 館山大輔(上)・新2期開発 守谷まき(下)



「経営計画書」を執筆し、従業員に配布

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

「2年前に執筆した経営計画書が働き方改革の取り組みにおける変化のきっかけとなったように感じます。[社長は何を考えているかわからない]と退職者に話を聞いたこともあり、経営計画書という目に見える形でどんなことをやっているの共有しようと思いました。こうやって取り組む結果、会社に対して不満を持つ退職者は少なくなりました。」と今野社長。

株式会社 トヨタ中央自動車学校



経営計画書の土台は社長が作ったものですが、みんなまで繋ぎ上げていくものだ社長も言っているので、従業員が一つひとつの内容に真剣に向き合っていて、従業員が一つひとつの内容が会社が前に進むために必要なことだと思います。」と話します。

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



高齢者課課長 係長 清水奈穂さん

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



従業員のニーズや意見を吸い上げ、積極的に制度や取組に反映

定期的に従業員とのコミュニケーションの機会を設定し、従業員の声を多数反映

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

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

株式会社 神谷プラスチック



仕組みを作りました。従業員が主体的にステップアップできる職場環境作りも進めています。」と豊田専務は話します。



専務取締役 豊田早百合さん

会社方針の一つに「人材育成と働きやすい職場づくり」を掲げ、アンケート結果がいに对する従業員の働きがいに对する意識の変革を目指す

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

「アンケートの結果から、働きがいを感じられない、評価されていないという意見がありました。スキルマップと目標管理シートを新たに作成し、上司とのコミュニケーションとして活用してもらいたい」と豊田専務は話します。

三竹生コンクリート株式会社



代表取締役社長 佐藤明彦さん

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

65歳定年後、希望者は全員継続雇用 令和5年4月に高齢者雇用安定法が改正され、70歳まで就業機会の確保が努力義務となりましたが、平成23年から早く定年を65歳に引き上げ、さらに定年後も就業を希望する全ての従業員を引き続き雇用してきました。現在は72歳の従業員も「チーム三竹」の一員として活躍しています。



「チーム三竹」の組織は従業員が主体となる逆三角形

令和2年に先代から経営のバトンを受け取り、代表取締役社長に就任した佐藤さん。「チーム三竹」の取組みとめ度として「従業員とその家族をはじめ自社にかかわるすべての人を大切にしている経営」を念頭に、お客様とのつながりや働きやすい職場づくり、地域社会貢献活動を進めています。「社は「和、そして怒」が表すのはチームワーク、そして相手の立場に立つ姿勢を希望する全ての従業員によりお互いを認め合い、励みあう企業風土が生まれたい。これまでに14年以上、退職者は1人もいません。」これにも「チーム三竹」の一体感が表れています。



若手を中心としたプロジェクトチームによる推進

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

また「カーボニュートラルPJ」のリーダー三宅さんは「どのPJもメンバーは複数の部署から若手の男女が集まります。他の部署の従業員と交流

三栄工業株式会社



建設事業部 施工技術室 三宅智雄さん

できたり、普段の業務と違うことに携われることができるのもPJ活動の魅力です。」

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



総務部人事課 主任 木田恵さん

プロジェクトチームがトップの強い想いを具現化

ジェンダーギャップ解消プロジェクト



あらゆる角度から「働きがい改革」を推進

しあわせ推進室

令和元年度に、これまでの「働き方改革推進室」から「しあわせ推進室」に名称を変更し、役割も働き方改革から従業員の幸福の追求へシフト。経営層、本部長、労働組合、しあわせ推進室による「しあわせになるための働き方改革」を年次推進会議、従業員が幸福になるための働きがい改革＝「やりがい」＋「働きやすさ」に向け、人事制度、職場環境やコミュニケーション、意識改革などあらゆる角度から検討を進めています。また、令和2年度に人事総務部、労働組合、しあわせ推進室の体長職階数人によるワーキンググループ「K-WG」を立ち上げ、月1回人事制度に関するトピックスの提案を検討。製造業では先遣車仲介する予備部署や業務を限



人事総務部 部長 齋藤隆昭さん

定しない在宅勤務の制度化をはじめ、育児・介護に関する制度の拡充を実現しました。さらに社内報「しあわせ通信」を毎月発行し全従業員に配布、会社の方針や社内制度の周知とともに、男性の育児参加や家庭における活躍に関する啓発や情報発信し、全社へ浸透を図っています。その成果は男性従業員の育児休業取得の広



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

労使一体で従業員の働きやすい職場づくりに取り組む

豊和化成株式会社では、労使協同で従業員へのアンケートやモラハラへの実施、組合員から直接声の吸い上げ等、従業員の意見を拾い上げる機会を多数設け、その内容や社会の流れをもとに労使協議を行い、制度や取り組みに反映しています。「会社が目指す未来の姿に対し、会社と労働組合が対等かつ建設的に意見を伝えあう場としてい



労働組合 執行委員長 宇野泰雄さん

時勢に見合った働き方の見直し

30年来の人事制度を改定するにあたり、均等待遇の観点から、雇用管理区分や職位・役割定

豊田鉄工株式会社



がりに表れており、館山さん一人。「上司や仲間の勤めもあって、妻が2人目の子どもを出産した際に約1か月半の育児休業を取得しました。」

こんな取り組みや工夫もしています

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



目指すは 各部門に即した働き方

ため、職場のニーズに合った「職場特有の働き方」を目指していきたいです。」と話します。



総務人事部長 西川海紀さん

働き方改革推進事務局を設置し、プロジェクト委員会やチームを組織

令和2年に働き方改革プロジェクトが発動。各部署から選出されたメンバー10人による委員会を立ち上げ、重点テーマを決定。令和3年には推進チームとして各職場からリーダー（主に管理職）と委員（主任一一般）を選出し、「トヨタさま」働き方改革「～More Smile」がやれるべきことを明確にし、「取り組」を展開しています。「入社して7年が経ちますが、従業員の声を届ける機会が増えたと実感しています。」と話すのは廣田さん。また西川さんは「部門によって勤務場所や休日など働き方が異なる

トヨタすまいるライフ株式会社



こんな取り組みや工夫もしています

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

SDGsの取り組み

豊和化成株式会社



素の改定を行いました。評価基準の見直しと明確化を行い、従業員の不公平感の解消に期待感が得られる制度になっています。

こんな取り組みや工夫もしています

従来の毎週水曜日に加え金曜日をノー残業デーに設定しました。定時の日が定着し、「早く帰るために」という意識をもつ従業員が増え、業務の改善や効率化を追求するようになりました。結果、他



コミュニケーションの輪を広げ 従業員の働きがいを創出

様FTSでは、同じ職場の従業員だけでなく他部署の従業員とフリートークをする場「こねくろく」と、直属の上司に感謝の気持ちを伝える「ほめ活」を労働組合主導で実施。インタラクティブを活用する中で、従業員同士コミュニケーションの機会をつくり、働きがいにつなげることを目指しています。「こねくろくに参加した従業員からこの取り組みをきっかけに仲良くなった。」という声を聞いています。また、ほめ活を実施して「部下が自分のことをどう思っているのかが知れれば良かった。」という声もありました。この人と働いて良かったと思えることは働きがいを感じる一つの要素にもなると

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

思います。これからもコミュニケーションの機会を積極的につくり、人と人とのつながりを広げていきたいです。」と労働組合執行委員長の三上さんは話します。

健康経営を促進し、従業員の健康に対する意識が向上

運動習慣のきっかけづくりを目的に「チャレンジウォーキング」を従業員対象で実施。アプリを活用して1か月間の歩数を競い合い、従業員の健康に対する意識の向上と運動習慣の定着につなげています。「チャレンジ健歩をきっかけにマラソン大会に出られた方もいらっしゃいます。会社の健康経営の取り組みをきっかけに従業員の健康に対する意識を高めてくださっているのを感じます。」と安全健康防火推進室保健師の塚田さん。

株式会社 FTS



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



チャレンジ健歩

03 両立支援



全社を挙げて 従業員の健康を増進

「専門家によるメンタルサポートサービスや節
目年齢の付加検診など様々な取り組みを行い、
健康経営優良法人2022(中小規模法人部
門)」に認定されました。今後は従業員が積極的
に健康づくりに取り組めるようになるといういで
す予定です。」と豊田専務。



総務部 塚田菜穂子さん

病氣治療と健康増進の両面から支援

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

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

株式会社 神谷プラスチック



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

**こんな取り組みや
工夫もしています**
生産量と人員のバランス、工数について
無駄がないよう見直し、個々の残業時間
の把握り表を作成しました。また、有給休
暇を取りやすい職場風土を作るため、就
業規則を見直しました。その結果、総労
働時間の削減とともに生産性向上、売
上増に結び付けることができました。

豊田鋳加工所



ハート従業員 三浦孝哉さん

こんな取り組みや工夫もしています
1日の就業時間は個々に雇用契約で定めてい
ますが、家族の事情だけでなく仕事の受注量に
よっても「今日は1時間早く帰ります」「今日は
30分残業です」と従業員が主体的に決めて
います。従業員同士だけでなく、従業員と事業
所との間にも「お互い様」の気持ちで行動し、そ
して信頼関係を築いています。

大切な従業員との 信頼関係づくり



共同代表 山本雄介さん

何でも話しやすい職場づくり

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

従業員が安心して働くことができるよう 両立支援制度を拡充し明文化

従業員が6人の豊田鋳加工所。これまでもこ
も園や学校の行事、家庭の都合など、勤務時間や
休日について従業員に寄り添った対応をしてき
ました。令和3年度には、法定を超える短時間勤務
の運用期間の拡充や育児目的の休暇を盛り込んだ
育児介護休業規定を確定し、従業員がより安心し
働くことができるよう、従業員がより安心して
働くことができる「環境づくり」を進めています。※就
業規則(育児、介護休業規定含む)は従業員10
人以上、一般事業主行動計画(次世代法、女性
活躍推進法)は101人以上の事業所に規定が業
務付けられています。



トヨキン株式会社



従業員が安心して 働くことができるよう、 制度の運用を柔軟に



はともありがたく、約2年のうちに大きく制度が
変わったなあと実感しました。」また下川さんは
「出勤時間など、個々の事情に十分に配慮し対
応しています。」

選べる育児短時間勤務

トヨキン(株)では、今後、子育てや介護と仕事の
両立を図る従業員が増えることを見据え、平
成29年度から社内制度を拡充。育児休業から
復職後、育児短時間勤務は5時間と6時間から
休業時間を組み選択できるようにしました。令和
3年度は3人がこの制度を利用しています。上村
さんは「育児休業から復職後、子どもが3歳にな
るまで短時間勤務を利用しました。出勤時間
定時は8時ですが、通勤に車で1時間以上かか
るので、始業時間が選べるのも助かりました。復
職したら、有給休暇が時間単位で取得できるよ
うになっていて、特に子育てしながら働く私にとっ



総務部長 坂下川清彦さん



営業部 上村久美子さん

トヨタすまいるライフ株式会社



制度と職場風土が 男性の育児休業取得を後押し



従業員が安心して育児休業を取得し、 復職後も継続して就業できるように

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



育児休業ハンドブック

早期復職をかなえる両立支援

育児休業期間の延長要件の撤廃のほか、復職
後の短時間勤務や所定外労働などの制限、免除の
適用期間を延長。さらに、本来勤務日の土・日が休
まるよう職場内で調整したり、在宅勤務時の一時離業
(いわゆる中抜け)の制度化や、土日に本社建物内
に託児スペース「すまいるアプ」を開設するなど、制
度の拡充とともに従業員の利便性を追求していま



企業同交流

こんな取り組みや工夫もしています
今年度、イクイキッズを受賞した株式会社エビー
シーからの「ぜひ、仕事と育児の両立支援の
ノウハウを学びたい」という申し出を快諾。同
社の企業姿勢と行動に、受賞も納得です!

トヨタケ工業株式会社

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



新しい働き方が終わってから取り掛かっていた。まため仕事など、昼間の時間に処理してもらえないようになったため、仕事の効率が上がった。」
 衣妻さんは「現場あつての仕様のため、メールだけの連絡ではなく電話や ZOOM を使い、現場の困りごとを聞くなど、コミュニケーションをとることを心がけています。また、プライベートと仕事の切り替えをするために自宅でも勤務時間中は制服を着るなどして工夫しています。」

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

“INABU BASE PROJECT”とは、平日週3日は事業所で、土日2日は同地区でツアーガイド業などを営むトヨタケ工業が進める「3日×2日」の

有限会社 ニシカワ運輸

離職者が多かった過去の経験の胸に。全ての人が笑顔になれる会社へ



皆さんも「求人情報を見て「ここでなら働けるかも」と3年前に入社しました。入社後もいろいろと氣にかけてくれます。」

働く時間に制約があるなら、私何がかする!

経営理念でもあり会社のロゴにもめしめらわれている「Full Smile」。毎ニシカワ運輸では、お客様や従業員をはじめ、自社に関わる全ての人の笑顔を目指しています。

これまでも、障がいをもつ子どもの世話や家庭の事情など、個別に勤務時間の相談に親身になって対応。こうした個々の従業員の希望をかなえ、自社で働き続けたいという思いから、社内調整だけでなく顧客との調整も惜しみません。当時、小学校に通う子どもたちの世話のため、出勤時間が遅くて退社時間が早くなる仕事を探していた二



代表取締役 石田典子さん

豊田鉄工株式会社

労働時間の抑制を図りつつ多様な働き方を実現



1人ひとりの大切なライフステージや希望する働き方に対応

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



人事総務部 部長 柴崎康昭さん

個々の働き方のニーズに対応

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

株式会社 さちコーポレーション

従業員の気持ちに寄り添い、誰もが安心して働き続けられる職場に



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

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

「家庭の事情で会社が定める定時での就業が難しいという人の要望に応じて、個別に勤務の枠をつくるなど、私たちのニーズに応じて柔軟な働き方を受け入れてくれます。一緒に働いているシニア

の方は希望した働き方をされており、そういった姿を見ると定年後も働き続けていきたいと思っています。」と田中さんは話します。



仲村すみれさん

11時間の勤務間インターバルの導入で従業員の心身の負担を軽減

元々、夜勤の次の日は休みが取れるような仕組みになっていましたが、11時間の勤務間インター



ユニ调研员 田中しづ子さん



個々の意欲や希望に 全力で応える

教えられるだけでなく

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



共同代表 山本雄介さん

子育て中の女性や他社を 定年退職した人を中心に採用

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

豊田鋸加工所



に2人の女性が入社しました。「全く未経験の業種でしたが、仕事の内容や職場の様子を動画で見ても『私にもできるかも』と思ってくれ、入社を希望しました。単に日々の仕事をこなすだけでなく、とよたビジネスフェアに出展した際、言葉で伝えるだけでなく、お客様の感謝の言葉を頂いたりすると、達成感も感じます。」と大城さんは満足そうに話します。



パート従業員 大城幸枝さん

トヨタケ工業株式会社



こんな取り組みや 工夫もしています

年に1回全従業員を対象に改善提案全社表彰を実施しており、効果的な提案には提案者に全一封印が贈られます。従業員のモチベーションの向上とともに、日頃から高い改善意識を持ち続けることにつながっています。



(右)代表取締役社長 植田幸史朗さん
(左)企画 営業生兼G 遠藤麻さん

働きに来てくれる人が主役 個々の環境や能力・希望に 合わせた働き方を実現



個々の適性や希望に応じた 働き方ができるように工夫

障がいの有無や国籍、年齢に関わらず多様な人材の雇用を進めるトヨタケ工業株式会社。障がい者には、よりコミュニケーションを密にするためその日感じたことや、思ったことを記入してもらう「お仕事の活用や支援団体を通じて職場環境について相談するなど、就業を継続してもらうために会社として何ができるかを常に考えられています。」「現場の様子を見ながらどうすれば仕事をうまく任せられるようになるか、仕事の配分を考えると難しいです。しかし、せっかく自社に勤めてもらっているのであれば働き続けてもらえるように一緒に工夫して働きたいと思っています。会社で決められた



人材育成や職場風土など、 多様な人材が集まるのには 理由がある

「新しい職場をつくり、雇用に創造していきたいです。」



代表取締役 大河剛彦さん

最高齢は78歳！幅広い年代が活躍

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



事業所にある展示板

有限会社 KRB観光バス

※令和4年1月 株式会社 KRBに社名変更



こんな取り組みや 工夫もしています

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

豊田鉄工業株式会社



安全健康部 宇野浩美さん

こんな取り組みや工夫もしています

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



人事総務部 部長 斎藤康昭さん

就業の機会、活躍の機会を拡大

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

多様な人材の獲得は、 新規雇用だけでなく再雇用でも



誰もが活躍できる環境

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

制度があっても、最終的にはここで働いてくれる人に合った働き方に個別で対応していくことが必要であり、一度決めたことは継続して行うことが大切だと思います。」



あらゆる人とのつながりを大切に

できる」という言葉のとおり、従業員の声掛けで入社した人が何人もいます。また、社会にうまく馴染めなかったり、障がいのある人に経営者が声を掛け、自社に招き入れた例もあります。

経営者の想い

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

「身内や知人に自信をもってこの会社を紹介



鬼塚隼さん

三竹生コンクリート株式会社



こんな取り組みや工夫もしています

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



小原四季桜(伊賀郡伊賀市) 一般社団法人ツクスムと共

女性の活躍を目指し 新たに事業を展開

女性の活躍を実現

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

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



専務取締役 尾割紀子さん

雇用を創出し地域を盛り上げたい

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



代表取締役 尾割洋介さん



エスデ店內

株式会社 尾割組



SDGs主要ゴール 「10.人や国の不平等をなくそう」

性別、年代、国籍、家庭環境などは問いません

シニアアクトは、シングルマザーなど子育て中の女性、他社を定年退職した人、家庭環境や国籍を問わず、多様な人材を仲間として受け入れてきました。菅永さんは、創業間もない平成19年にバーとして入社し、その後正社員への転身を経て現在は部長として社内外の関係を任じ任じています。フイヤー出身のシニアアクト エドワーズさんは、新型コロナウイルス感染症の拡大による業績悪化を受け、令和2年に派遣の仕事を諦めざるを得なくなり、自分で大型運転免許を取得。令和3年2月にハローワークが初めて開催した外国人対象の面接会でシニアアクトと出会い、面接で「日本語を

十分話せない、大型の運転経験が無くても雇ってくれました。上司や同僚はみんな親切です。」と語りを聴かせる菅永さんを介して話してくれました。その菅永さんも、他社を定年退職後、令和3年に入社した1人です。



部長 菅永愛美さん



総務 松本純信さん

有限会社 シシカワ運輸



こんな取り組みや工夫もしています

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



運転士 ロコカラドライブアクト エドワーズさん



働く女性にとっても シニアにとっても魅力ある職場へ

誰もが意欲あふれる職場づくり

令和3年度、株トヨタ中央自動車学校では2人の女性を係長職に登用。昇進された佐藤さんは、「新人や部下に教育のノウハウを伝えられる立場になったことがやりがいになっていきます。これからもっと伝えられるよう頑張っていきたいと思っています。」

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



受付お客係 係長 佐藤佳奈さん

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

同社では、60歳定年後も本人の希望により多くの従業員が就業を継続。さらに令和3年度現在、10人が65歳以降も活躍しています。体力

や視力の低下などにも配慮し、夜間を避けるなど長く働き続けるために勤務時間の工夫を凝らしています。

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



全体研修会

株式会社 トヨタ中央自動車学校

キャリア形成の見える化と成長を実感したり活躍できる環境づくり



人材育成において自己啓発も支援

事業が多岐にわたるトヨタすまいるライフ株式会社は、部門や業務、階層別に必要スキル、教育や研修を見える化し、必要資格の取得も支援しています。また、自己啓発に対する支援にも力を入れており、従業員に向けて講座情報等の提供とともに受講料の補助も行っていきます。さらに若手チャレンジャープロジェクトにより、能力、モチベーション、帰属意識の向上を図り、リーダーを育成しています。「メンバーは複数の部署から若手従業員が集まり、それぞれ仕事の内容も動き方も違うので、いろいろな意見が出て面白いです。メンバー同士自由に発言できる良い機会となっています。」プロジェクトから出された提案は直接経営層に届けられ、経営判断の後に人事部門を中心に具体的な



若手チャレンジャープロジェクトの例会

施策を検討します。このほか、既に実施している若手を対象にしたジョブローテーションや、2WAYコミュニティプロジェクトを活用した自己申告の仕組みにより、従業員の中長期的なキャリア形成を支援しています。

トヨタすまいるライフ株式会社



スキルを生かすことができます。やりがいにつながります

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



ライフスタイルデザイン部 今村陽子さん

トヨキン株式会社



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

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



事務取締役 福岡幸人さん



営業部 上村久美子さん

表に出にくい従業員の良い行動を会社が評価



評価は直接的な業務に加え、社会的貢献も

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

成長の機会を提供

新入社員の育成は、ブラザー制度により指導

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



ベテラン従業員からの技能伝承の場

トヨタケ工業株では、教育カリキュラムの一つとして「トヨタケ道場」を実施。新卒中遠隔問わず、ベテランの従業員から全週間の教育を受けます。一人ひとりの習得の度合いや指導者の判断によって教育期間は柔軟に設定されるため、経験がない人でも安心して働くことができます。「初めてミジン作業を見たときは、その勢いに圧倒されてしまって自分でもできるのか心配でした。しかし、ベテランの方がやり方を教えてくれた練習を重ねたおかげでできるようになりました。今ではトヨタケ工業に入社してよかったです。」と丸山さんは話します。



製造部 補設課製G 丸山愛梨さん

働きやすさややりがいに

品質や生産性向上のための取り組みとして週1回部署ごとに「QCサークル活動」を行っています。また、日頃から取り組んでいる改善活動の成果をみんなまで発表する場として、「QCサークル自慢大会」を年一回開催しています。「会社として活動を始めて数年の中で少しずつ形になり始めたところですよ。QCサークル大会は他



企画室 総務課理G 永田朝代さん

株式会社FTS



こんな取り組みや工夫もしています

同社は、愛知県の「あいち女性の活躍推進センター」の委嘱を受け、様々なイベントに登壇するなど、女性活躍に関する取り組みに力を入れています。「入社へのきっかけは女性が働きやすい職場だと説明会で聞いたからです。実際に働いてみてイメージとのギャップは大きく、女性が働きやすい職場です。」という声も。

境があるからではないかと思ったり。新型コロナウイルス感染症拡大などの理由で突然的に休むことにも備えるために普段から仕事を一人で抱え込まずに共有する習慣ができています。そういった普段からの習慣で研修でも行きやすい環境になっています。と話します。さらに、人事企画室で社外セミナー等の情報収集や選定を行う堀さんは「毎月全従業員にメールでセミナーの開催情報を流しています。メールにURLも添付していることで、各自で人事を通じて上司の承認を得たうえで申し込んでもらっています。また、オンラインセミナーであれば遠方の拠点の従業員にも参加してもらえらるので有効に使ってもらっています。」

仕事の属人化の解消が社外研修への自主的な参加を加速



互いに仕事を共有しあい、いつでもカバールができる体制に

社外へのセミナーへの参加を積極的に促している株式会社FTSは豊田市主催の「とよたキャリアカレッジ」にも令和2年度から企業登録。多様な属性の従業員が、興味のあるセミナーを自分を選び参加しています。

実際に参加された人事企画室の浦上さんは、「キャリアアップのために各々がピンポイントで受講をしています。私は、コミュニケーションの取り方や自分探しに関する講座を今年受講しました。悪くは自分自身を見つけることができている機会になりました。」と話します。また、社外のセミナーに従業員が積極的に参加できる機軸として、「上司や同僚に仕事を頼める環

06 人材育成・評価

女性が少ない業界だからこそ、人材育成は入社前から



大型二種免許を取得を支援 各種資格の取得を支援

「小学校の修学旅行で観光バスに乗ってから、ずっとバスの運転手になるのが夢でした。」令和3年に入社した山下 石菜摘さんは、女性運転手を養成、採用するKRBバス会社を探していたところ、同社が目指す早急な対応、早急応募、入社に向けて同社の支援を受け、無事大型二種免許を取得し、現在は念願のバスの運転手として活躍しています。「一番大切なものは安全です。今は一生懸命先重運士の下でのJTに動んでいきます。」また、女性の採用拡大だけでなく、「現在、女性を営業所長に任用すべく、育成中です。」と大河原社長が、管理職の育成にも注力しています。



代表取締役 大河原勝也さん

幅広く資格やスキルの習得を支援

ドライバーを目指す従業員の質し切りバスの運転に必要な運転免許のほか、同社の事業の運営に広く関係する免許や資格の取得について、勤務配属や費用負担も含め広く支援しています。その時点で直接関係がなくても、運行管理者や

有限会社 KRB観光バス

※令和4年1月 株式会社 KRBに社名変更

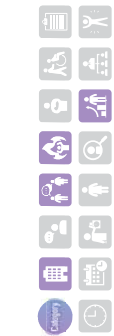


旅行取り扱い、危険物の取り扱い、損保販売に関する資格など、その範囲は多岐にわたります。



ドライバー 半下石菜摘さん

株式会社 トヨタ中央自動車学校



し、評価の透明性と従業員の評価に対する納得感の向上が実現しています。また、新たな経営計画では昇進に関する基準も明文化されました。「今までは管理職が評価をしていましたが、周りの意見を聞くことによって、管理職が気づけなかったことが適正に評価ができるようになりました。」と西藤さんは話します。



総務課 課長 西藤謙さん

また、私たちの活動を見て委員会に参加してみたいと言ってくれる方もいるので、これからメンバーを増やしていきたいと思っています。」と笑顔で話すのは社員教育委員会の創設者でありメンバーの一人でもある清水さん。委員会に参加したメンバーからは、「会社方針の説明に加え、課として繁忙期に向かうにあたって新人にどのような対応をするかも伝えられたため、共通した理解が全体に伝わります。伝えたい内容に疑問があればその場で解決することもできるため、そういった時間がつくってもらえることはありがたいです。」という声が上がっています。

人事評価制度を刷新し、評価に対する納得感を高める

上司や管理職との面談だけでなく、上司、管理職、同僚、部下から360度の人事評価を導入

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



従業員の人間力向上を目指すため、「社員教育委員会」を設置

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

「月ごとに人間力向上のためのテーマと具体的な活動の内容を委員会メンバーで検討しています。1月は半期の自分の計画」をテーマに、人間力を向上するための何を目標として働くか全従業員に考えてもらいました。その内容を一人ひとりと絵馬にして、名札の後ろに入れてもらっています。この絵馬を見て人間力を高めてもらえればと思います。

得意分野を生かす、広げる



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

得意分野を生かす、広げる

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



KD事業部上丘物流室 室長 服部清司さん



KD事業部上丘物流室 細野清香さん

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

教える人・教わる人が共に成長できる「人材教育」



ことです。」という声がありました。さらに、人事考課上で能力評価への反映と講師手当を支給し、従業員のモチベーションの向上にもつなげています。



総務課 総務課 主任 河合 浩太さん

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

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

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

三栄工業株式会社



豊和化成株式会社



こんな取り組みや工夫もしています

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



07

ワーク・ライフ・バランス/休暇の取得促進・残業の削減



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

従業員個々の希望をかえ 職場の雰囲気づくりと会社の姿勢

十分な人材確保により誰が休んでもカバーし合える体制の構築や従業員の個々の希望を受け入れる会社の姿勢、職場の雰囲気づくりにより、従業員の長期休暇の取得を促進しています。「昨年に連続して10日間の有給を取ることができました。長期休暇も快く受けて入れてもらえ職場の雰囲気や理解があります。また、こうした雰囲気が出てくると、月2回の会議で困りごとを聞いてくれるなど、問題をみんなで解決しようとする風土があるからだと思います。」と、家庭の都合により半年ほどの長期休暇も取得できたという



管理者 神谷真理さん

仲村さんは話します。また、神谷さんは、「日ごろから誰が休んでも大丈夫なようにゆとりを持ったシフトを組んでいます。離職する人が少なく、一度辞めてもまた戻ってくる方もおり、人手が足りなから休みが取れないということは少ないです。」

株式会社さちコーポレーション



こんな取り組みや 工夫をしています

令和2年からデジタル機器を導入。他のスタッフが近くにくい時間やトトレ介護の際にもカムを使用するべくに連絡をとることができ、業務の効率化だけでなく、従業員、利用者双方にとって安心感が増すことにもつながっています。



株式会社尾組

ワーク・ライフ・バランスの 意識と行動が定着

1人である稲垣さんは「とても働きやすい会社だよ」と誇られて入社しました。この業界はなかなか休みやすいですが、聞いていた通り有給休暇も取得しやすいです。」

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



代表取締役 尾組洋介さん

こんな取り組みや 工夫をしています

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

イキイキ賞

※部門ごと五十音順

| 中小規模事業所部門 | |
|--|--|
| 有限会社 梅村工務店 | 加茂精工株式会社 |
| 主な事業 建築、リフォーム、不動産 住所 豊田市亀倉町野田38 TEL 0565-44-1234 HP https://umekou.co.jp/ | 繊維部品の製造、販売 住所 豊田市御作町鶴岡1166 TEL 0565-76-0021 HP https://www.kamo.co.jp/japan/ |
| 株式会社 三州助公社 | 株式会社 ジェイビーシー |
| 主な事業 施設管理、飲食、小売、食品製造、宿泊 住所 豊田市足助町宮平26-1 TEL 0565-61-2300 HP https://sansyusuke.com | クーラント・通気設備、搬送コンベア、洗浄機、測定機の製造 住所 豊田市竜神町弥生53 TEL 0565-27-2112 HP http://www.kk-jpc.co.jp/ |
| 一般社団法人 豊田市身障協会 | 医療法人白青会 いしぐろ在宅診療所 |
| 主な事業 障がい者への各種支援 住所 豊田市西山町5-2-6 TEL 0565-31-2941 HP http://www.toyota-sinsyo.jp/ | 在宅診療 住所 豊田市十塚町3-36 リービスビル301 TEL 0565-47-1496 HP https://ishigurozaitaku.com/ |
| 株式会社 明創 | 明和工業株式会社 |
| 主な事業 特定技能の業務支援機関、技能実習生の支援事業 住所 豊田市前山町3-2-3 TEL 0565-26-9212 HP https://www.meisou.net/ | 自動車用部品加工 住所 豊田市明和町3-18 TEL 0565-28-0766 HP https://meiwa-industry.co.jp |
| ヤハギ道路株式会社 | 株式会社 夢のおてつだい 豊田中央店・豊田大林店 |
| 主な事業 舗装事業、土木事業、アスファルト合材製造販売・リサイクル 住所 豊田市小坂本町1-5-10 TEL 0565-36-1112 HP http://www.yahagiroad.co.jp/ | 不動産売買仲介 住所 豊田市元宮町5-8-2 TEL 0565-35-0061 HP https://yumenootetsudai.com/ |
| 横山興業株式会社 | 名古屋東部陸運株式会社 |
| 主な事業 自動車用シート部品製造 住所 豊田市千石町1-11-1 TEL 0565-88-7010 HP http://www.yokoyama-co.com/ | 自動車部品の輸送 住所 豊田市西新町7-77 TEL 0565-31-2752 HP http://www.meitou.co.jp/ |
| アイホン株式会社 豊田工場 | 大規模事業所部門 |
| 主な事業 インターホンの製造、販売 住所 豊田市藤原町敷田37-10 TEL 0565-48-3070 HP https://www.aiphone.co.jp/ | |



マークの見方

- 職場風土
- 従業員の意見
- コミュニケーション
- やりがい創造
- 育児と仕事
- 介護と仕事
- 病気の予防
- 労働時間削減
- 外部の取得促進
- 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

過去の受賞事業所一覧

※事業所名等は表彰時点のものです。※掲載は50音順です。

令和2年度(第8回)受賞事業所

イキイキ大賞

〈中小規模事業所部門〉◇株式会社 コンサルティング東海
◇豊田安全衛生マネジメント株式会社 ◇トヨタ自動車健康保険組合
〈大規模事業所部門〉◇碧海信用金庫 豊田地区

イキイキ優秀賞

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

イキイキ賞

〈中小規模事業所部門〉◇株式会社 浅野機械工業所
◇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クリエイティブスタッフ株式会社
◇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〉◇ホームメックス株式会社

令和元年度(第7回)受賞事業所

イキイキ大賞

〈中小規模事業所部門〉◇有限会社 豊田煙火
◇ひまわりネットワーク株式会社
〈大規模事業所部門〉◇小島プレス工業株式会社
◇株式会社 トヨタプロダクションエンジニアリング ◇トリニティ工業株式会社

イキイキ優秀賞

〈中小規模事業所部門〉◇株式会社 豊田ほっとかん
〈大規模事業所部門〉◇愛知陸運株式会社
◇社会福祉法人 旭会くらがいがけ・アメニティ豊田駅前
◇株式会社 協豊製作所 ◇ホームメックス株式会社

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〉◇日本ガスケツ株式会社
◇八甲株式会社 京和カントリー倶楽部

平成30年度(第6回)受賞事業所

イキイキ大賞

〈中小規模事業所部門〉◇株式会社 PROTECA ◇株式会社 BEX
〈大規模事業所部門〉◇株式会社 デンソーテントヨタ事業所
◇トヨタテクニカルディベロップメント株式会社
◇三井住友海上火災保険株式会社 愛知東支店 豊田支社

イキイキ優秀賞

〈中小規模事業所部門〉◇株式会社 SMIRING
〈大規模事業所部門〉◇株式会社 FTS ◇豊田鉄工株式会社

イキイキ賞

〈中小規模事業所部門〉◇株式会社 鈴木室内装飾
◇株式会社 ラフタニワ・プリンシパルオフィス
〈大規模事業所部門〉◇えぶろんフーズ株式会社 ◇日本ガスケツ株式会社
◇株式会社 都工業

平成29年度(第5回)受賞事業所

イキイキ大賞

〈中小規模事業所部門〉◇アイシン高丘エンジニアリング株式会社
◇株式会社 キョウエイファイブ
〈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 ◇ホームメックス株式会社

イキイキ優秀賞

〈中小規模事業所部門〉◇株式会社 eight ◇医療法人 茜草会 あかね医院
◇特定非営利活動法人 ナースリーハウス
〈大規模事業所部門〉◇共和産業株式会社 ◇社会福祉法人 福寿園 豊田地区

イキイキ賞

〈中小規模事業所部門〉◇株式会社 にしやま ◇平成ペット有限会社
◇水嶋建設株式会社

平成28年度(第4回)受賞事業所

イキイキ大賞

◇合同会社 P-BEANS ◇医療法人 豊成会

キラッ☆とよた賞 ◇株式会社 善都 ◇丹羽商株式会社

イキイキ賞 ◇株式会社 にしやま ◇三河商事株式会社 ◇株式会社 宮上製作所

平成27年度(第3回)受賞事業所

イキイキ大賞

〈中小規模事業所部門〉◇株式会社 TBエンジニアリング
〈大規模事業所部門〉◇キュービー株式会社 挙母工場

キラッ☆とよた賞

〈中小規模事業所部門〉◇株式会社 アイサク ◇アンシン建設工業株式会社

◇株式会社 小野組

〈大規模事業所部門〉◇第一生命保険株式会社 豊田支社

◇三井住友海上火災保険株式会社 中部本部愛知東支店 豊田支社

イキイキ賞

〈中小規模事業所部門〉◇エイ・シー工業株式会社 ◇BURN HAIR CREATION

〈大規模事業所部門〉◇株式会社 アビスト ◇株式会社 善都

◇神星工業株式会社

平成26年度(第2回)受賞事業所

イキイキ大賞

◇アイシン高丘株式会社 ◇株式会社 善都

キラッ☆とよた賞 ◇光南工業株式会社 ◇日本介護サービス株式会社

◇株式会社 みどり造園 ◇友新精機株式会社

イキイキ賞 ◇大豊精機株式会社 ◇TBコーポレートサービス株式会社

◇日本サーキット工業株式会社

平成25年度(第1回)受賞事業所

イキイキ大賞

◇医療法人 三九会 三九朗病院 ◇大豊工業株式会社 ◇豊田信用金庫

キラッ☆とよた賞 ◇アイシン化工株式会社 ◇豊田まちづくり株式会社

◇社会福祉法人 東加茂福祉会 特別養護老人ホーム巴の里

チャレンジ賞 ◇医療法人 あたげ会 小島歯科 ◇キュービー株式会社 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 ◇豊生プ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

ご応募お待ちしております!

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

ご応募・問い合わせ

豊田市産業部産業労働課 〒471-8501 豊田市西町3-60 豊田市役所西庁舎7階

TEL 0565-34-6774 FAX 0565-35-4317 MAIL sangyou@city.toyota.aichi.jp

HP <https://www.city.toyota.aichi.jp/>

働き方改革取組事例集 2022 vol.9 令和4年3月発行

とよた産業ナビHP

