

ワーク・ライフ・バランス  
仕事と生活の調和で目指す  
活力ある企業へ

仕事の効率化を  
進めたい



離職者を  
減らしたい



長時間労働を  
減らしたい



ワーク・ライフ・バランス  
「仕事と生活の調和」への  
取り組みが課題解決への第一歩です

労働力人口の減少、個人のライフスタイルの多様化が進む中、企業が持続的に成長していくためには、いかに人材を確保し、育て、定着率を高めていくかが大きな課題となっています。その解決の鍵となる可能性を持っているのが「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」です。

## キャリアの構築・人材確保

# 制度の概要・整備について

### ❗ 就業制度・休暇制度などの概要について教えてください。

多様な働き方ができるよう、「ヤクルトスタッフ」「嘱託社員」「正社員(総合職・一般職)」を選択できる就業制度を設けています。育児休業や短時間勤務、介護休業など必要なときに取得できる休暇制度も充実しております。年次有給休暇については入社日から取得ができ、平成28年度の取得率は70%の予測になっています。(3月末)

これらの取り組みが認められ、愛知県が推進している「あいち女性輝きカンパニー」に認証されました(平成28年1月)。



あいち女性輝きカンパニーの認証書

### ❗ これらの制度を整備された経緯を教えてください。

もともと女性が多い職場であるため、育児休業や短時間勤務などの利用はあったものの、子育てや介護等を一段落した方が、将来のキャリアを考えた時に不安があると聞き、働き続けるための選択肢の一つとしてヤクルトスタッフや嘱託社員から「正社員への直接雇用制度」を始めました。

1人ひとりの希望に沿った、解決方法を見つけ出すことによって人材の定着や良い風土づくりにも繋がると思います。

## 東三河ヤクルト販売株式会社 本社

東三河地域に営業所やお届けセンター9カ所が所在しており、業務のほかに地域の安全安心のパトロール活動にも積極的に参加しています。警察や各自治体とも連携し、高齢者の声かけや安否確認といった活動も継続的に行っています。これまで、様々な制度や見直しを行ってきましたが、まだ昔ながらの固定概念が残っており、課題は多いと認識しています。

会社は人とのつながりで成り立っており、従事者はお互いの応援団でもあります。今後も制度を活用しやすい風土づくりを心掛けるとともに、男女ともに「子育ても人生のキャリアとして堂々と働くことができる」ということと、ワーク・ライフ・バランスを大切にしていきたいと思っています。

## 取り組みの一つ

# 事業所内保育ルームについて

## 保育ルームの概要について 教えてください。

配送センター（お届けセンター）9カ所に保育ルームを併設しています。0歳から未就園児までのお子さんが、平日・土曜日の9時～15時に利用することができます。また予約制で一般の方の一時預かりも行っており、近所の方も気軽に利用することができる「地域密着型」の保育ルームです。

## 保育ルームの魅力 教えてください。

「すべての子どもや大人の笑顔のための保育ルームです。」保護者が働いている間、ちょっとしたお出掛けの間、余裕がない時など、安心して預ける場所として活用でき、育児の悩みなど情報交換もでき、子どもや保護者にとって明るく笑顔で過ごせる毎日となります。一般の保育園・幼稚園とは違って人数が少ないため、先生と子どもが密に関わることができるので、日々の様子を保護者ともコミュニケーションがとれることも保育ルームの魅力だと思います。

### 社員の声

職場に併設されているので、子どもと保護者が一緒に出勤・帰宅することでお互いが安心できます。また、保育ルームにいる子どもたちは年齢がそれぞれ異なっているため、良い意味で刺激をし合っているのが成長が感じられます。例えば、いつの間にかひとりでトイレが出来るようになったなど、親としての喜びを感じます。



豊橋東センター保育ルーム



保育ルームで過ごす子どもたち

## 沿革

- 昭和35年 ● 豊橋ヤクルト販売(株)を設立
- 昭和42年 ● 豊橋と豊川の営業所の合併により  
東三河ヤクルト販売(株)設立
- 昭和52年 ● (株)三河ヤクルト工場を合併

従事者: 255名 (ヤクルトスタッフ含む、平成29年2月現在)

所在地: 豊橋市花中町54番地(本社)



# 企業が「仕事と生活の調和」に取り組むメリット

## ① 両立支援と柔軟な働き方の促進

取組例

- 育児や介護休業制度
- フレックスタイム制、短時間勤務、時差出勤
- 事務所内保育所の設置
- 在宅勤務、テレワーク など

## ② 業務の効率化や長時間労働の是正

取組例

- 業務や業務分担の見直し
- 残業の削減促進
- 休暇の取得促進(家族記念日など)
- 多能工(何種類もの仕事をできる従業員)育成 など

## ③ 従業員の心身の健康保持の促進

取組例

- 従業員の健康づくりに対する支援
- カウンセリングの実施 など

取り組みにより、様々なメリットがもたらされます。

- 多様な従業員の定着、優秀な人材の確保
- 従業員の満足度や仕事への意欲の向上
- 従業員に与える業務負荷や精神的な影響等が減少
- 生産性や売上の向上、コストの削減
- 部下や同僚従業員の能力向上
- 企業イメージや評価の向上 など

参考:内閣府 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて URL:<http://www.cao.go.jp/wlb/index.html>

ワーク・ライフ・バランス  
仕事と生活の調和で目指す  
活力ある企業へ

発行●平成29年3月  
豊橋市役所 文化市民部 市民協働推進課  
〒440-8501 豊橋市今橋町1番地  
TEL●0532-51-2188 FAX●0532-56-5128  
E-mail●shiminkyodo@city.toyohashi.lg.jp

このパンフレットはカラーユニバーサルデザインに対応しています