



両立支援にとどまらず、真に活躍できる女性を育成する。

トヨタテクニカルディベロップメント株式会社

個別育成計画の成果が見え始め、女性管理職が続々誕生。

2016年、「女性活躍推進法」が施行。もっと女性が活躍できる社会という気運が高まる中、同社では育児との両立はできているものの、女性のキャリアアップに繋がっていないのではという課題を見出し、「女性個別育成計画」がスタートすることとなりました。「部長職が、女性の部下（主任）に対して、個別に育成計画を立てて個々の目標達成に向けて指導する制度で、女性の能力向上の支援が目的です。結果として、グループ長などマネジメントを経験する女性社員も増え、新たに管理職も4名誕生しました」と語るのは竹内さん。

誰もが当たり前のように活躍できる企業風土を目指す。

計画では、まず上司が本人と面談。今後のキャリアイメージを共有し、アドバイス・期待を伝えます。これをもとに、上司が管理職へのキャリアアップのプロセスを検討。「この制度により、対話の時間が生まれ、家庭を持つ女性従業員の中に、もっと仕事を任せたいと思っている人がいるということがわかりました。その思いに応えることも私たちの役目です。今後は、制度や仕組みのあるなしに関わらず、当たり前のように男女が同じように切磋琢磨してやっていけるような風土を作っていきたいですね。竹内さんたちの挑戦はまだ続いています。



面談でキャリアイメージを共有

コミュニケーションが活発になったことで、上司と部下の各々の思いを知ることができるようになりました。



人事部 人事企画室 室長 竹内あゆみさん



ワークライフバランスへの意識が高く、男女とも育児休業を取りやすい社風。

トヨタテクニカルディベロップメント株式会社

当社は、子育て世代に限らず、有給休暇取得率も高水準です。



人事部 人事企画室 主任 藤瀬友希さん

男性の育児休業取得率の高さも特別なことではない感覚。

「以前から、子どもが生まれたら特別休暇+有給休暇で男性が1週間休んだり、子どもの行事や家族の体調によって休みを取ることは珍しいことではありませんでした。その流れから、ごく自然に男性が育児休業を取得します」と藤瀬さん。男性の育児休業取得率は、国の調査による5.17%（2017年厚生労働省発表）に対し、同社は17.6%とかなり高い。「育児休業の期間は個々の事情により、数日~1年以上と様々。今後さらに取得者を増やしていきたいです」。



家族をオフィスに招待し、見学や様々な体験ができる「あったかファミリーデー」

ロールモデルの紹介で、さらなる取得率向上を目指す。

こうした流れが生まれた背景には、上司とのコミュニケーションが良好で、個人的な事情に理解を得やすい風土があったようです。また、育児のための短時間勤務の利用は女性ですが、コアタイムのないフレックス制度や在宅勤務制度は、男性でも育児や介護のために活用しやすくなっています。「今後は、育児休業後も活躍している男性をロールモデルとして紹介し、理解を深めていくつもりです」。



健康経営にも環境整備にも従業員自身が深く関わることで意識を変える。

トヨタテクニカルディベロップメント株式会社

人材は人財なり。従業員の健康を考え、社員食堂から改変。

知的財産と計測制御の2事業からなる同社は、人が財産。この企業特性から、従業員の健康を重視し、健康経営に積極的に取り組んでいます。「健康経営の取り組み機運が高まった背景には、会社再編による従業員の平均年齢の上昇があります。病気を患ったという人の話がよく聞こえてくるようになり、会社としても何か取り組みが必要だと考えたからです」と語る田中さん。

まず取り組んだのは多くの従業員が利用する社員食堂の見直しでした。それまでは、カロリー過多なメニューが多く、オフィスワークが中心の同社の従業員には不向きなものでした。そこで従業員も試食会などに参加し、健康面や味などを考慮した上で、全面的にリニューアル。変更後はヘルシーなメニューが増え、女性従業員にも好評だそうです。また健康経営に積極的に取り組むにあたって、まず

は活動量計を無償貸与しました。活動量計によって、その日の歩数や消費カロリーが分かり、社内にある血圧計や体組織計を使って、連動して管理することで、意識的に歩く人が増えました。さらに、歩数イベントを開催し、部対抗でゴールした人数を競うことにより、ますます盛り上がりを見せています。

プロジェクト発足により、従業員が会社を変えていく。

「社員がつくる会社」を具体化するために発足した「みんなで笑顔プロジェクト」。メンバーは会社の変革に関わりたいたいという上位資格者を中心に、立候補と指名により選出。福利厚生のみならず、働き方の見直しも従業員で考えていこうというプロジェクトで、具体的にはコアタイムのないフレックス制度、年次有給休暇の連続取得・アニバーサリー休暇制度の導入、従業員でつくるイベントの開催、全社無線LANの設置など、「こうなればい

毎日の食の見直しから取り組みました。



人事部安全健康推進室 室長 田中正浩さん

いのに」という従業員の声に応えるものでした。

「現在、みんなで笑顔プロジェクト自体はいったん終了していますが、従業員の意識調査からは、自分たちで会社を変えていこうという意識が高まっていることがわかり、この会社で働き続けたいと答えた従業員が増えたことは、大きな成果だと考えています。また課題が見つければプロジェクトを立ち上げます」と、田中さんは語ってくれました。

野菜をたっぷり使ったヘルシーメニューが並ぶ社員食堂



従業員でつくるイベント「全社ボクシング大会」で始球式を行う社長