



## 愛知の「働き方改革」取組事例 トヨタ自動車株式会社

所在地：愛知県豊田市トヨタ町 1 番地
業 種：製造業
社員数：87,268 名 男性 78,597 名 女性 8,671 名 (H29.1 現在)

### 取組の目的

従業員の仕事と育児及び介護との両立を含めた「柔軟な働き方への変革」を通じて、一人ひとりが生産性高く、能力を最大発揮し、いきいきと働ける職場を実現していく。メリハリのある働き方の実現と心身の健康維持を目的に、新しい働き方や年次有給休暇の取得促進、女性の一層の活躍推進に取り組んでいる。

### 取組の概要

#### 〈現在の取組〉

##### ○在宅勤務制度の新設

テレワークとして FTL 制度 (Free Time and Location) を構築した。在宅勤務の場所は原則自宅とし、勤務の開始・終了時は必ず上司にメールで通知、実施業務をスケジューラーに入力することとしている。対象者は裁量労働制勤務またはフレックスタイム勤務をベースとしている職種の社員で、事務員、技術員等である。深夜勤務は在社・在宅勤務あわせて月 10 時間以下を目安とし、昼休憩は職場と同じ時間帯で取得する。週 1 回 2 時間の在社を義務化している。

##### ○年次有給休暇取得促進の取組

年間の有給休暇の取得日数の平均は、現業部門 22 日、管理部門 19.5 日。

有給休暇の取得促進のひとつとして、3Days Vacation (年 1 回以上の 3 連休での取得) を推奨している。

有給休暇の時効を 3 年とし、最大 60 日まで保有することができる制度としており、長期の私傷病や家族の介護等に備えることが可能である。

##### ○仕事と育児の両立支援に向けた柔軟な勤務時間制度

在宅勤務制度の対象ではない交替制勤務の職場には、育児を行う社員を対象に、常に 6 時半～15 時の勤務シフトとする常 1 直勤務制度を設けている (子が小 4 修了まで)。また 1 日の所定労働時間を 4 時間 (子が 2 歳まで)、6 時間または 7 時間 (子が小 4 修了まで) とする勤務時間短縮制度等もあり、子育てしながら働く労働者は、所属の勤務職場のままで働ける。

## ○女性の活躍推進

女性活躍推進に向けて、2002年から

- ① 女性の定着・活躍のための制度整備
- ② 定着を進めるための制度拡充
- ③ 育児者保護から意欲喚起、早期復帰

をテーマとして「女性社員の定着」に段階的に取り組んできた。

- ・「夫婦双方の働き方変革」

在宅勤務拡大等により、夫婦の一方に育児負担が過度に偏ることなく、夫婦で仕事と育児の両立を目指している。

- ・「育児環境の整備」

本社地区の2箇所、三好地区に1箇所の事業所内託児所（0歳～小学校就学前までの子供を対象）を設置。交替制勤務の社員のシフトと残業時間に合わせて開園し、早朝5:30から深夜2:30まで、安心できる保育と利便性の高いサービスを提供。

- ・「職場・上司の意識喚起」

職場風土の意識改革を図るため、女性活躍に関するケーススタディ等を管理職研修等で織り込み、啓発している。また、管理職600名が「イクボス宣言」を行うなど、育児や介護と仕事を両立する社員を応援する職場風土づくりを目指している。

## ○心身の健康維持

- ① T-CaRS（TOYOTA-Communication and Refreshment Support） 心理学専門スタッフによる、入社10年目までの若手社員を対象としたサポートメニューを展開するとともに、マネジメント層に対する心理学的研修や職場の困りごとの相談対応も実施している。
- ② ココレコ。～KOKORO Record～  
職場のコミュニケーションツールのひとつとして、ツイッター世代には活用しやすいつぶやき形式のツールを活用し、上司・部下の交流による気づき、モチベーションの活性化に繋げている。

## ○障害者雇用機会の拡充

トヨタグループ（特例子会社）にて、多様な障がいをお持ちの方々の雇用を促進し、重度の身体障害者や精神障害者を積極的に採用している。

主に社内印刷、社内郵便物の受発信などの業務を行っており、定着支援として、社会福祉士、精神保健福祉士等の支援員の配置などにより、働きやすい職場環境づくりに努めている。

### ○ 人材確保制度充実

期間従業員の正社員登用制度により、期間従業員として、原則、1年以上勤務した者を対象に、本人が希望し職場推薦のある者に受験機会を与え、意欲・活力向上につなげている。

また、ダイバーシティの一層の促進に向けて、以下の制度を導入している。

- ① トヨタ女性技術者育成基金（通称 リケジョ基金）…理系に進学する女子学生を支援するための財団をトヨタグループ各社と設立し、継続参画している。基金では、女性エンジニアによる高校出前講座の実施や、理工系女子大学生への奨学支援プログラムにより、将来製造業で女性技術者として活躍したいと考える女子学生の増加・育成に取り組んでいる。
- ② プロキャリア・カムバック制度…配偶者の転勤、あるいは介護による退職者について、本人の希望する時期に再雇用申請を可能とする制度を設けている。対象者は、男女問わず、入社後3年を経過しており、かつ指導職の経験1年以上の者とし、原則、退職前の部署を復帰先とする。

### 現状とこれまでの取組の効果

#### ○女性活躍の推進実績

女性基幹職数（課長以上）7人（2002年）から155名（2017年1月）に増員。

女性事技職数 500人（2002年）から1750名（2016年）に増員。

女性退職率 5.8%（2002年）から1.9%（2016年）に減少。