



労働政策フォーラム

仕事と家庭生活の調和

- 次世代育成支援対策推進法の成立をうけて -

本日お話しする内容は、すべて私の個人的な見解であり、私が所属するトヨタ自動車(株)や関係する企業・団体の公式見解ではありません。

平成16年6月29日

荻野 勝彦

Diversity

Project

2002

- 1 . トヨタ自動車の
ダイバーシティ・プロジェクト

Diversity Project 2002

1 - 基本的な考え方

多様性を力に

目指すべき姿

ダイバーシティ(多様性)尊重の企業へ
『人間性尊重』の理念の下、
多様な価値観・発想を互いに尊重しあい
「多様な人材の魅力的な自己実現の場」へ
～グローバルビジョン2010～

女性に着目し
全社マネジメント
改革のきっかけに

現状

多様な人材の活躍の場が広がる一方、
典型的な従業員モデルを想定した
制度・マネジメントが主流

これからのトヨタの競争力の
源泉を作り上げていく

Diversity Project 2002

1 - 取り組みの柱

女性従業員200人からのヒヤリングを
もとに取り組みの柱を設定



仕事と育児の両立支援



女性の
キャリア形成支援

風土・意識改革



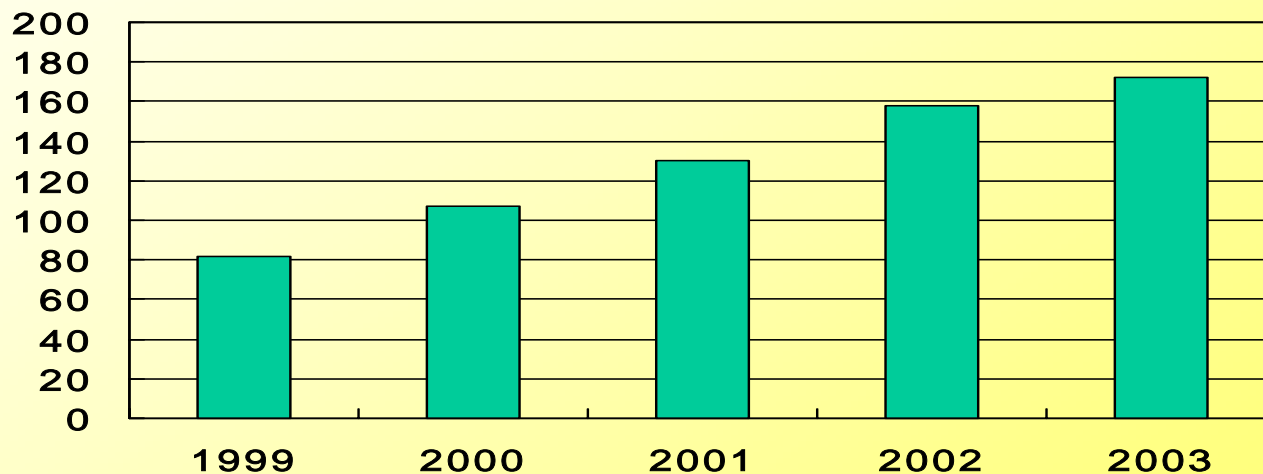


1 -

育児休職期間の 延長

子が2歳になるまで取得可

育児休業取得者数の推移（年度、人）



平均取得期間：12か月超

男性取得者：9人



1 - 事業所内託児所の設置

2003年「トヨタチャイルドケア ぶうぶランド」開設

・定員25人

2004年「トヨタチャイルドケア ぶうぶタウン」開設

・定員70人

託児対応の概要

- ・対象者は産後8週間～小学校就学まで
- ・7時30分～最大22時30分まで延長保育可
- ・体調不良児保育、祝日保育に対応
- ・施設運営はピジョンハーツ株式会社に委託
- ・基本保育料金：

0～2歳児	月額60,900円
3歳児以上	月額24,150円





1 - その他のおもな 両立支援策

勤務時間の柔軟化

- ・ 4時間までの短縮勤務（職種により2歳～3歳まで）
制度導入（02年12月）～04年4月まで54人利用
- ・ フレックスタイム制コアタイム除外
同時期に34人利用（うち男性2人）
- ・ 部分的在宅勤務（8歳まで）
同時期に2人利用（うち男性1人）

考課・昇格に関する考え方の明示

休職・勤務短縮中の要員補充

看護休暇制度の導入

- ・ 年5日間、子の看護のための休暇を取得可

1 - 女性専門職の キャリア形成支援



キャリアデザインフォーラムの開催

- ・ 2002年2月、女性専門職約300人が参加

女性ネットワークのきっかけづくり

- ・ イン트라ネットの活用を検討

グローバル人事部にキャリア相談窓口設置

ロールモデルづくり

- ・ 女性基幹職（管理職クラス）の
中途採用に取り組み



1 - 風土・意識改革

全社的キャンペーンの展開

- ・リーフレット、ビデオの配布

管理者教育への織り込み

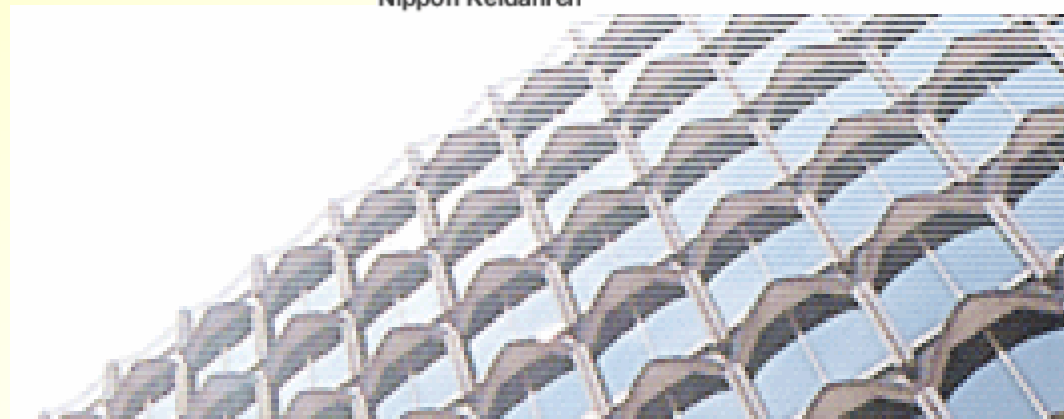
考課・昇格に関する考え方の明示

- ・休職や勤務時間短縮により能力発揮の機会や業務の成果が減れば、その分評価は低いものになる。通常勤務復帰後は、その時点での実力に応じて評価を行い、過去の休職歴等が評価に影響を与えることはない。

2 . 子育て環境整備に向けて

(日本経団連意見書：2003年7月)

社団法人 **日本経済団体連合会**
Nippon Keidanren



2 - 日本経団連提言の概要

子育て環境整備は、社会全体・企業のそれぞれにとって必要な取り組み

- ・企業にとっては、新たな価値の創造、企業競争力の向上を支える人材を確保することにつながる

多様で能力の高い人材を獲得

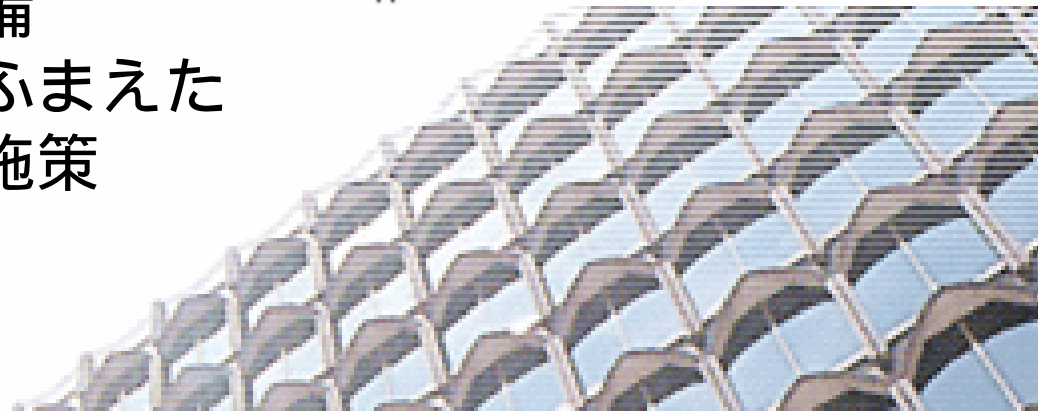
獲得した人材の能力の十分な活用

獲得・育成した人材の出産・育児による退職を防止

企業が取り組むべきことは、
仕事と家庭の両立支援

- ・意識改革、制度面の整備
- ・企業、従業員の実情をふまえた多様な選択肢・多様な施策
- ・行政・法による一律の施策には反対

社団法人 **日本経済団体連合会**
Nippon Keidanren



2 - 日本経団連提言の概要

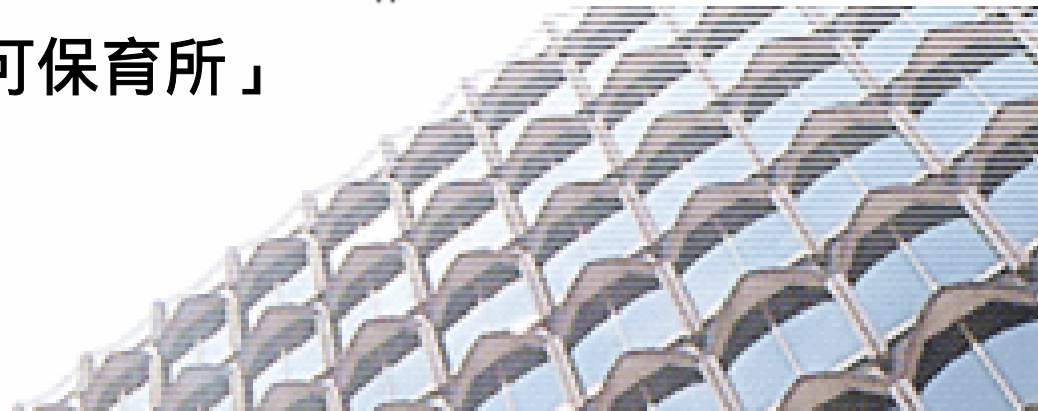
社会全体として、保育サービスの充実への取り組みが必要不可欠

- ・ 育児休業の導入は進んだが、キャリア形成などのニーズから早期就労を希望する人への支援が不十分
- ・ 増え続ける待機児童、さらに予想される潜在的な需要

保育所の役割を「保育に欠ける児童の保育」から「保育を希望する人のニーズにこたえる」と転換し、規制改革などを通じて多様なサービスの提供を可能とすべき

社団法人 **日本経済団体連合会**
Nippon Keidanren

将来的には、現行の「認可保育所」方式を抜本的に見直し、保育サービスの提供をさらに充実させるべき





3 . いくつかの 論点



3 - 人事担当者としての 心情

仕事と生活の調和、次世代育成支援は、
「企業の社会的責任」「社会貢献」としても
大切なものだと思う。

それでも、人事担当者としては、
「次世代育成支援は、企業組織と従業員の双方を
活性化し、利益と株主価値に貢献する」との
考え方に立ちたい。

企業にも果たすべき役割は多々ある。
しかし、企業は次世代育成支援の主役なのか？



3 - いくつかの論点

育休所得目標「男性10%、女性80%」への疑問

- ・多様なあり方、自由な選択を基本にしてほしい。
80%の女性に育休取得を求めるのが本当にいいのか？
「休まない」という選択肢を拡大すべきでは？

経済界が次世代育成支援法に反対した理由

- ・企業の活力を生かしたいのなら、行政の介入は
最小限にとどめるべきではないか？

「家庭よりも仕事を優先する」という意識はどこにある？

- ・「仕事優先意識」は、企業でもなく組織でもなく、
働く人の心のなかにあるのではないか？
最終的には個人が自分のキャリアをどう考えるかの
問題に行き着くのではないか？



ご静聴ありがとうございました。

<http://www.roumuya.net>