

働き方の改革「東京モデル」に選定された (株)タカラトミーグループのWLBプラン

少子化が社会に深刻な影響を与えることが懸念される中、東京都は保育、医療、雇用、住宅など様々な分野で集中的に取り組む「『少子化打破』緊急対策」をまとめました。その雇用面での取組として「働き方の改革『東京モデル』事業」を実施していますが、6つの選定プロジェクトの一つにタカラトミーグループ(本社:葛飾区)が選ばれました。

株式会社タカラトミー・ワークライフバランス課の半田紘子さんと、株式会社タカラトミービジネスサービス・人事統括室長の菫蒲ゆりさんにお話をうかがいました。

世界のおもちゃメーカーを目指して社員が生き生きと働くために

半田紘子さん



おもちゃメーカーとして最大のお客様である子どもが減るとするのは良い状況ではありません。「少子化打破」のためにも、加えて子どもたちに夢を与える企業として社員が生き生きと働き、素

晴らしい商品を創り出すためにもワーク・ライフ・バランス(WLB)が必要だと考えています。

目標1 所定外労働時間の削減

「東京モデル」に選定されたプロジェクトには5つの目標がありますが(別掲)、その実現のためにまずは管理職向けに、次に全社員向けに、なぜWLBが必要なのかを認識してもらう研修から始めました。意識を変えるところから着手した結果、たとえば所定外労働時間の削減については「うちのチームではノー残業デーを設けた」とか「個々のスケジュールを部署全員で共有する朝メール・夜メールを始めた」など、自主的な取組につながっています。

目標2 有給休暇取得率の増加

有給休暇については、年度初めに「リフレッシュ休暇」

5日と「誕生日休暇」1日をいつ取るか、チームで共有しています。チーム内でスケジュール調整ができますし、「リフレッシュ休暇」と言えばそれが休む理由になりますので「有休を取りやすくなった」と好評です。

目標3 男女の育児休業取得率の増加

当社の育児休業は給与の2割と雇用保険からの5割で、合わせて7割の休業前賃金が保障されていますし、子が1歳を過ぎても保育所が見つからない場合は2歳の誕生日まで延長できます。女性はほぼ100%の取得率を達成していますが、男性は2年間に数人という状況です。収入減、人事評価、業務の引き継ぎに不安があるのだと思います。

しかし育児を積極的に楽しむ男性「イクメン」がブームになっており、当社でもすでに「育児両立・イクメンセミナー」を4回開催し好評を博しています。結婚を考慮であろう若い男性向けに「婚活に役立つイクメン講座」、年配の男性社員向けに「イクジョイ講座」なども企画しています。

育休中は職場を離れることで不安が募ると思いますので、eラーニングを勧奨する、定期的に上司からメールを送る、復帰予定者向けのセミナーを開催するなど、職場復帰のための支援策、復帰後のケアも行っています。

目標4・5 在宅勤務制度の導入・女性管理職割合の増加

在宅勤務は試行段階ですが、「家事・育児の時間をとることができた」、「仕事の生産性・効率性が高まった」などの感想が寄せられており、本格導入に向けて進めて

タカラトミーグループ：株式会社タカラトミー(729人)、株式会社ユーエース(380人)、株式会社タカラトミーエンジニアリング(81人)、株式会社タカラトミービジネスサービス(146人)、株式会社タカラトミーエンタメディア(47人)、株式会社キデイルド(806人)、株式会社タカラトミーアーツ(129人)、株式会社竜の子プロダクション(44人)

います。

女性管理職は現在約5%ですが、意思決定権が男性に偏ってしまうと女性の視点が活かされません。わが社は「世界のおもちゃメーカー」を目指しており、そのためには多様な視点が必要になってきます。その第一歩として女性の視点をより生かせるよう女性管理職を増やす取組を実施していきたいと考えています。

時間制約のある社員は時間管理が上手「ライフ」の充実が「ワーク」に良い影響

菫蒲ゆりさん



私自身、3人の子育てをしながら働いています。1人目の子を産んだのは17年前でしたが、まだその時代は妊娠・出産したら会社を辞めるのが普通の社会でした。

私自身も出産前に辞めてしまったのですが、1年もしないうちに辞めたことを後悔し、週3日派遣社員として仕事を始め、その後トミー(合併前)で週5日勤務となりました。

2年後、2人目の子を出産したのですが、そのときは有期雇用の社員に育児休業はなかったため、産後8週間復職しなければならませんでした。まだ授乳もあり寝不足状態での復職。保育ママさんに8週間の子を預け、次に2歳の上の子の手を引き、時には転んでしまい泣いている子どもと一緒に私も泣きながら保育園、そして会社に行くという日もありました(笑)。

男性の意識も変わってきている

17年間子育てをしています、その間に育児休業や自治体の子育て支援など、制度や社会の意識もどんどん子育て中の女性にとって良くなっていると感じます。

今すぐ感じるのは男性の意識も変わってきているのかなあと。上の子と下の子は13歳離れているのですが、最近の保育園では子どもを送ってくるお父さんがとても多く、13年前にはあまり見られなかった朝の光景にほの

ぼのとします。

子育て中以外の人も巻き込みたい

しかしタカラトミーのような取組をしている会社はやはり一部だと思います。

小さい子どもがいる社員はどんなに仕事があってもお迎えの時間には帰らなくてはならない。子どもの具合が悪くなると休まなくてはならない。毎日葛藤しています。

職場に来ているときは時間との戦いです。残業ができないという申し訳なさと、職場の皆さんに感謝の気持ちを持ちながら働いています。

お子さんを抱えている等で時間制約がある人は、一日の時間管理をしっかりしてどうやったら効率よく仕事が終わるかなど、優先順位をつけることが上手な方が多いと思います。

子どもがいない人でも、アフターファイブに予定を入れておくと誰もが効率的な働き方になりますよね。デートやスキルアップのためのセミナー受講など、プライベートな「ライフ」の部分が充実すれば良い影響が「ワーク」にも現れます。それがワーク・ライフ・バランスの効果だと思います。

今回のプロジェクトが、女性が仕事を辞めずに活躍できる職場づくりにつながり、子育て中以外の人も巻き込んでいけると良いなと思っています。

東京モデル推進プロジェクト「WLBドリームプラン」5つの目標

- ①所定外労働時間の削減
平成25年3月末日までに現在の10%削減を目指す
- ②有給休暇取得率の増加
平成25年3月末日までに5割増加を目指す
- ③男女の育児休業取得率の増加
平成25年3月末日までに、女性100%、男性5名以上を目指す
- ④在宅勤務制度の導入と定着及び拡大
平成25年3月までに、グループ会社を含め延べ120名の利用を目指す
- ⑤女性管理職割合の増加
平成25年3月末日までに10%を目指す