

【具体的な取組み内容】

業務の見直し事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員ニーズ・満足度等に関する調査の実施 ● 外部コンサルティングを利用した、部門ごとの日々の業務に関する分析・改善
労働時間縮減事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> ● 残業過多の従業員への保健指導及び部門長へのヒアリング実施等 ● 業務効率化・労働時間縮減に伴う管理職・従業員等の研修の実施
多様な働き方実現事業 (22年度～23年度)	<ul style="list-style-type: none"> ● 在宅勤務など多様な働き方実現に向けた各種制度の導入・実施 ● 「わくわくオフィス」(フリーアドレス導入等によるオープンな執務環境)の設置・導入による創造性・コミュニケーション及び効率性の向上
子育て等両立支援事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> ● 法を上回る育児休業制度導入など各種両立支援制度の整備 ● 助産師や保健師との契約による、育児相談や健康相談のできる窓口の設置 ● 男性社員の育児参加促進を図るためのワークライフバランス意識改革セミナー等の実施 ● 従業員が望む育児支援制度の検討
人材育成事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児・介護休業中の従業員の能力開発 (インターネット育児支援プログラムやe-ラーニング等) ● 育児・介護復帰時の従業員の能力開発(復職セミナーの立案・実施)
社会貢献事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> ● ファミリーデーに家族の職場見学を実施(東京しごとの日事業) ● 近隣地域の学校への講師派遣など地域の子供・若者等の仕事の理解促進に係る事業 ● 地域コミュニケーションを重視した壁面ディスプレイ

【プロジェクトの実施により見込んでいる効果】

従業員の働き方への効果	労働意欲の向上と定着、心身の健康の増進、業務効率の向上、生産性の向上、育児への参加・自己研鑽等生活の充実
業績等への効果	優秀な人材の確保、付加価値の高い商品の創出、連結業績の改善、企業のイメージアップ
効果の波及を見込む企業や地域等	国内グループ会社、会社の近隣地域

プロジェクト名

東京モデル推進プロジェクト～WLBドリームプラン実現に向けて～

実施目的

東京都の推進する「少子化打破緊急対策」の趣旨を受け、子どもたちに夢を与えるおもちゃ会社の社員こそが、いきいきと働くために、子育て支援やワークライフバランス等に積極的に取り組むべきと捉え、本プロジェクトを設立し、推進を図る。

実施予定期間

平成22年9月1日～平成25年3月31日

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



常務取締役
三浦 俊樹 さん

当社は世界No.1のおもちゃメーカーを目指しており、そのためには、経営資源である「人材」の獲得、育成、活用が最重要課題と認識している。今後、真のグローバル企業になるためには、「企業組織における多様性を価値創造の源泉にする」ことを経営として積極的に取り組む必要があると考えており、その実現のためにはワークライフバランス施策が不可欠となっている。既に「くるみんマーク」を取得し次世代育成支援に着手しているが、それ以上の推進は遅れていた。この東京モデル事業は、当社にとってワークライフバランス施策を大きく前進させ、「多様性による価値観の創造」と少子化問題解決の大きな「きっかけ」につながることを確信している。少子化問題は、お子様が最大の顧客である玩具業界にとって強い危機感をもって臨むべき課題であり、当社が業界のリーディングカンパニーとしてこの問題に積極的に取り組み、その成功事例を他企業へ波及させることで、「少子化打破」への貢献ができれば良いと考えている。

経営者の声

企業概要

名称	TAKARA TOMY 株式会社タカラトミー
代表者名	代表取締役社長 富山 幹太郎
設立	昭和28年1月17日
所在地	葛飾区立石7-9-10
従業員数	729人
事業内容	玩具等の企画・製造・販売
URL	http://www.takaratomy.co.jp/



本社外観

名称	KIDDY LAND 株式会社キディランド
代表者名	代表取締役社長 荏司 征男
設立	昭和21年7月(創業)
所在地	台東区鳥越1-8-2 鳥越ビルディング7階
従業員数	806人
事業内容	玩具・雑貨・書籍等の小売
URL	http://www.kiddyland.co.jp/

名称	U-ACE 株式会社ユーエース
代表者名	代表取締役社長 大内 清志
設立	平成8年8月8日
所在地	中央区日本橋浜町2-61-9 TIE浜町ビル
従業員数	380人
事業内容	玩具等の卸販売
URL	http://www.u-ace.co.jp/

名称	TAKARA TOMY BUSINESS SERVICE 株式会社タカラトミー ビジネスサービス
代表者名	代表取締役社長 橋本 誠
設立	平成15年1月23日
所在地	葛飾区青戸4-19-16
従業員数	146人
事業内容	顧客関連業務、 経理・システム等業務代行サービス
URL	http://www.takaratomy-business-service.co.jp/

名称	TAKARA TOMY ARTS 株式会社タカラトミーアーツ
代表者名	代表取締役社長 佐藤 慶太
設立	昭和63年2月9日
所在地	葛飾区立石3-19-3
従業員数	129人
事業内容	玩具・カプセル玩具・雑貨・ぬいぐるみ・ 玩具菓子の企画製造販売
URL	http://www.takaratomy-arts.co.jp/

名称	TAKARA TOMY ENTERTAINMENT 株式会社タカラトミー エンタメディア
代表者名	代表取締役社長 菅原 進
設立	平成8年3月19日
所在地	葛飾区青戸4-19-16
従業員数	81人
事業内容	玩具等の開発技術支援

名称	TAKARA TOMY ENTERTAINMENT 株式会社タカラトミー エンタメディア
代表者名	代表取締役社長 上村 高広
設立	平成14年2月22日
所在地	中央区銀座1-19-7 銀座一丁目イーストビル2階
従業員数	47人
事業内容	コンテンツ事業、広告代理店業
URL	http://www.t-entamedia.com/index.html

名称	TAKARA TOMY ARTS 株式会社タカラトミーアーツ
代表者名	代表取締役社長 佐藤 慶太
設立	昭和37年10月19日
所在地	国分寺市南町3-22-12
従業員数	44人
事業内容	アニメーション企画制作等
URL	http://www.tatsunoko.co.jp/

子どもたちに夢を与えるおもちゃ会社の社員こそが、いきいきと働くために

INTERVIEW

タカラトミーグループとしての働き方や未来像を皆で創っていきます。



連結人事部室長 兼 東京モデル推進プロジェクトリーダー
福元紀哉さん

— 東京モデルにエントリーしたきっかけを教えてください —

この事業を知る前、2009年9月頃に総務部から「創造的な業務の生産性を上げるために『わくわくオフィス』を作りたい」という話がありました。いろいろ聞いてみて、単にオフィスの改造だけでなく、働き方に関するもっと本質的な深いところの改善に関わるものだと感じていました。その後この東京モデルを知り、根幹は少子化打破ということで少子高齢化がこれだけ大きな問題になっている日本において意義のある取り組みだと思いましたし、子供の数が増えることは玩具の企画・製造を行う当社にとっても重要だということもあり、検討を開始しました。

— 社員の皆さんの意識はいかがですか —
上層部だけでも、様々な意見があります。「我々が若い頃は上司より1時間早く出

社するのが当たり前、上司が帰るまで帰らなかったものだ」という意見や、「会議は長い時間、大勢の担当者が集まるからこそ組織の輪を保てるのだ」という考えの方がいます。また、私は人事部の責任者ですので評価のディスカッションに同席していますが、その中で「あの人は朝から晩まで頑張っているからA評価だ」という声もある方、「長くいるのは効率的でない。光熱費も多く使つから会社にとって損害ではないか」と言う方もいます。マネジメントのあり方、会議のあり方、評価の仕方等、それぞれのベースにある人生観・仕事観によって、いろいろな意見があります。

— 今回、特に力を入れた取り組みは何ですか —

まず、在宅勤務制度の導入です。これについても社内の意見は様々です。「家でまで仕事をしなくてはいけないのか」という方もありますし、「これで電車の中や自宅で時間を有効活用できるから助かる」という方もいます。社員それぞれに導入する意義について理解してもらうために、当社における望ましい仕事観、会社とプライベートのバランス観をしっかり議論していきたいと考えています。そこがクリアにならないと経営も労働組合も賛同はしませんよな。

— 在宅勤務については実験的にスタートされているそうですが

— 気付かれたことはありますか —

やはり休業中はとても疎外感を感じるようです。組織も人も随分変わるの、組織改正や人事制度、全社宛のメール等の情報が1年間遮断されることはつらいようです。会社との繋がりを保つために自宅でもこうした情報を手でできる環境を作るなど、精神面のフォローを在宅勤務制度の導入と併せて行っていきますね。

— 採用活動の場面で

とても学生の反応がいいそうです。各大学や学生向けの説明会で「くるみんマーク」や「東京モデル推進プロジェクト」について話すと、男子学生も女子学生もとても興味を示します。彼らは今の日本では、結婚しても夫婦で働いていかなければならないと分かっていて、結婚・出産しても働き続けられる職場や男性も育児休業を取れる職場というものを求めているようです。

— 8社で取り組まれるとのことですが、どのように連携していらっしゃいますか —

1ヶ月に1度担当者による会議を開催しています。今は、来期の計画の見直しに向けて2週間に1度、ディスカッションをしています。各社ともモチベーションが高く、経営が認めたプロジェクトということで、皆で取り組んでいます。

— 最後に抱負をお願いします —

制度の導入についても、各自がベースに持つ仕事観やマネジメント観、会社の未来像等によって、様々な意見が出ますが、答えは決して一つではないと思っています。これをきっかけに、皆でより「層議論を深め、これからのタカラトミーの仕事の仕方、未来像を創っていきたい」と思います。

働きかけていきますか

今期から研修を始めています。たとえば課長クラスの場合、LDP(リーダーシップ開発)研修を行いました。例えば「あなたの課長は夢やビジョンを語っているか」等40項目の質問事項について、本人だけでなく、上司及び部下からも5段階で評価を行います。自分に対する上司の評価、部下の評価を知り、自己評価と合わせ、管理職同士が議論をします。その中で各自の仕事観、マネジメント観、今後のタカラトミーをどういう方向に持っていけばよいのかなどについて話し合います。

— 課長クラス以外ではいかがですか —

入社二年目の若手30〜40名にも研修を行いました。当社が100周年を迎える2024年には世界ナンバーワンの玩具会社になることを目標としているので、「君たちが35歳ぐらいのとき、どんな会社であったらいいだろう」ということをテーマに話しています。世代によって意識や考える視点が変わりますので、その世代に合わせたプログラムで出来るだけ多くの職層の社員に行う方針です。

— 他に力を入れたい取り組みは何ですか —
女性管理職の割合を増やしていきたいと思えます。社長から指示があり女性の積極登用について役員会や常務会で提案したこ

Staff Voice

株式会社タカラトミー ビジネスサービス
事業推進部 人事統括室 室長

菅浦 ゆりさん

今回のプロジェクトが女性が仕事を辞めずに会社で活躍出来る職場作りにもつながることを期待しています。三人の子供を育てながら働いていますので、これまでの自分の経験や周りの女性社員の声などをプロジェクトに活かしていきたいと考えています。大きな課題となるのは、評価制度ではないでしょうか。育児休業を取得したこと、育児のために定時で退社すること、残業や休日出勤ができないこと、などがマイナス評価につながっていると感じれば、女性社員も「仕事は生活のため」と割り切って昇格を諦めてしまうでしょう。まだ各社で若干温度差はありますが、社内ですべて発信し、子育て中以外の人もプロジェクトにうまく巻き込んでいきたいですね。



安全品質統括室
品質統括部 品質保証課 主任

上村 弘誓さん

2009年10月に2週間の育児休業を取得しました。もともと子育てに興味を持っていましたので、人事から育児休業を取ってみたいかと声をかけられ、グループ会社で育児休業を取った男性社員を紹介してもらい相談にのっていただきました。業務の引継ぎが1番の懸念でしたが、上司や周りのスタッフの理解と後押しがあって安心して取得できました。育児休業を検討している男性社員には、まず決意を促してあげたいです。玩具メーカーの社員として、子供が遊んでいる様子を間近で見られることはとても貴重な経験になりますし、仕事に大きく活かれます。今回のプロジェクトを通して「玩具メーカーとして男性社員全員が育児休業を取っています」と言えるくらい浸透させていきたいですね。私も経験者として力になりたいです。



連結人事部 給与厚生課 係長
兼 東京モデル推進プロジェクトサプリーダー

中村 真樹さん

在宅勤務制度やモバイルワークの導入は、社員の働き方の改革につながる重要なツールです。ただ、これはあくまでもツールですので、やはり、経営・幹部層と社員の意識改革に重点的に取り組んでいくことが重要だと思っています。「働き方の改革」は経営の施策でもありますので、本当の意味を社員に正しく伝えていく必要があります。すでに一部では実施していますが、タカラトミーグループ全社員を巻き込んだセミナーや研修なども検討していきたいと思えます。今や新入社員のうち半分は女性であり、結婚・出産をしても仕事を続けていくことのできる環境の整備が必要です。さらには、この先何十年後かを見据えて育児や介護だけに限定しない環境整備をしていければと考えています。



— 他に女性社員の話を

— 女性社員の意見はどのように集めていますか —

昇進についての考え方や働いていて困っていることについて女性社員にアンケートを行いました。何人かにはインタビューも実施しました。やはり一番大きいのは男性管理職の意識を変えることだと感じました。