

◆イクメン・イクボス企業賞

トヨタファイナンス株式会社

所在地：名古屋市西区 業種：金融業, 保険業（自動車販売金融等） 従業員数：2,051名

「人を大切にする」を人材マネジメント方針に掲げ、 人事部主導から「職場主体・職場自走」の推進体制を構築し、取組を推進

1 姿勢・方針

- 「人を大切にする」を人材マネジメント方針に掲げ、3つの柱「フェアネスを貫く」、「多様性を認め合う」、「人を育てる」に基づき、男性の仕事と育児の両立を支援
- 「自分達の職場は自分達でよくする」を合言葉に、人事部が各職場へ足を運び、職場とともに悩み、考えることで、人事部主導から、各職場が「自分事化」した「職場主体・職場自走」の推進体制を構築し取組を推進。各職場の好事例は「ポジティブ・アクションサミット」で横展開
- 両立支援制度の利用者が出た場合の要員体制の考え方（①正社員での補充はしない、②グループ内、部内、部門内の順に範囲を広げ調整、③対応不可の場合に派遣社員を補充）を定め、業務の幅を広げる人材育成の機会と位置づけ、全社でカバー
- 育児休業、短時間勤務のカバーを「共助の精神」で相互理解する風土を醸成。現在は短時間勤務社員も土日出勤シフトに参加

2 イクメン（男性従業員の育児参画）の取組

- 妻出産時の特別休暇取得率を80%とする目標を設定
- 「パパズランチケーション」として昼休みにパパ同士が気軽にネットワークづくりや情報交換ができる場を提供（現在は「育休C a f e」として男女分け隔てず実施）
- 男性の育児休業の取得実績（過去3年間、括弧内は取得期間）
 - H26：2名（4か月、6か月）
 - H27：1名（1か月）
 - H28：1名（2か月）

3 イクボス（部下のワーク・ライフ・バランスを支援する管理職等の育成）の取組

- 効率的な働き方、仕事の質向上に向けた「Eワーク活動」の一環として、週1回以上、部署ごとに設定する「ノー残業DAY」には管理職自らも定時退社
- 「仕事と家庭の両立支援GM（グループマネージャー）フォーラム」を開催し、育児復帰社員が在籍するGMがディスカッションを実施し、自らの行動を宣言
- 社内報やイントラネットでイクボスに関する情報を発信（イクボスインタビューなど）
- イクボスを推進する企業の同盟にいち早く参加し交流会で情報交換するなど、「イクボス」の取組を積極的に推進するとともに、社外への情報発信にも注力