

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。



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～

実施予定期間
平成22年9月1日～平成25年3月31日

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。

経営者の声



代表取締役社長
富山 幹太郎さん

当社では、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考え、東京モデル事業に参画することとしました。また、世界NO・1のおもちゃメーカーを目指すためには、経営資源である人財の獲得・育成・活用が重要であり、「企業組織における多様性を価値（新しい遊び）創造の源泉にすること」に積極的に取り組む必要があります。少子化による最大の顧客の減少、高齢化・介護増加による労働力低下、グローバル化への適応など、様々な状況にありますが、これを「働き方の改革」のチャンスと捉えております。ワークライフバランスそして次のステップであるダイバーシティへの推進を、経営戦略の一環として取り入れることで、業績向上の成果につなげていきたいと考えます。

目標

- 1 所定外労働時間の縮減
平成25年3月末までに対平成22年度比10%縮減
- 2 年次有給休暇の取得率の増加
平成25年3月末までに現在から50%増加
- 3 男女の育児休業取得率の増加
平成25年3月末までに女性100%、男性5名以上
- 4 在宅勤務制度の導入と定着及び拡大
平成25年3月末までにグループ会社を含め延べ120名の利用
- 5 女性管理職割合の増加
平成25年3月末までに10%

主な取組内容

- 業務の見直し事業
 - ▶「ワークライフバランス組織診断」の実施
 - ▶管理職、従業員を対象としたWLB研修の実施
- 労働時間縮減事業
 - ▶業務効率化のための各種研修の実施
 - ▶年次有給休暇の取得促進（「リフレッシュ休暇」及び「ファミリーバースデー休暇」の導入）
- 多様な働き方実現事業
 - ▶在宅勤務制度の本格導入
 - ▶モバイルワークの拡大
- 子育て等両立支援事業
 - ▶育児・健康相談室の運営
 - ▶子育て両立セミナーの開催
- 人材育成事業
 - ▶育児休業復帰セミナーの開催
 - ▶育児・介護支援HPの制作
 - ▶女性社員対象のキャリアプランディング研修の実施
- 社会貢献事業
 - ▶ファミリーデーの開催（東京しごとの日事業）

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
- 会社の業績等への効果
 - ▶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

INTERVIEW

世界NO・1のおもちゃ会社を目指して おもちゃ会社を目標として



連結人事部 ワークライフバランス課長 鈴木 茂さん(左)
連結人事部 ワークライフバランス課 半田 麻子さん(右)

トライアルの実施、年次有給休暇取得促進の取組、育児・健康相談体制の充実、階層別の業務効率化研修の実施等、広範囲にわたる施策を積極的に進めてきた。また、働き方に関する従業員の意識・ニーズ調査や初年度の取組の分析結果をもとに、二年目以降の施策をさらに充実させ、取組を加速させている。

WLB専任課を設置、会社全体でプロジェクトを推進

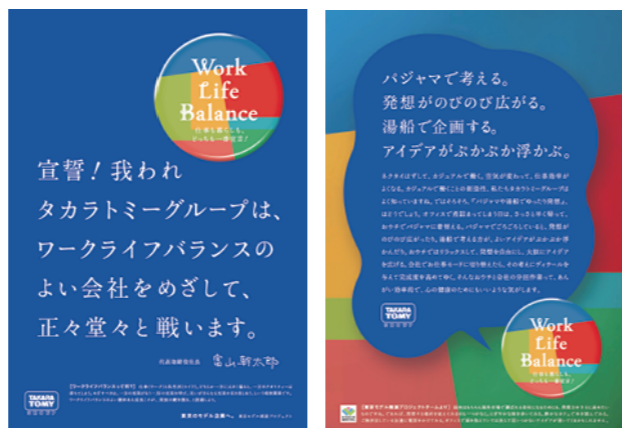
同社のWLB推進への強い決意は、プロジェクト二年目の四月、本社の連結人事室に「ワークライフバランス課」を創設したことに現れている。「経営戦略としてのWLB推進は、当グループにとって初の試みです。会社としてオフィシャルな取組にしないと進まないだろうと、専任部署として発足させました。グループ会社五社にも同時に設置し、連携して取り組んでいます。」と連結人事室ワークライフバランス課長の鈴木茂氏は語る。

世界NO・1のおもちゃ会社を目指すタカラトミー。「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」と、ワークライフバランス（WLB）の実現に向けた三年間のプロジェクトに取り組んでおり、今年度はプロジェクトの二年目にあたる。

プロジェクトに取り組んだ背景には、「お子様が最大の顧客である玩具業界にとって、少子化問題は強い危機感を持って臨むべき問題。業界のリーディングカンパニーとして積極的に取り組み、成果を上げること、他企業にも波及させて『少子化打破』に貢献したい。」との強い思いがあった。

初年度から、在宅勤務制度の仕組づくりと

本社のワークライフバランス課及びグループの専任者からなるプロジェクトチームは、社内にWLBに関する正しい知識を伝え、会社全体で取り組んでいくために、ポスターを作成し社内に掲示している。月ごとに様々な切り口や観点からWLBの意義やノウハウをメッセージ化しており、一回目は、富山幹太郎社長による「WLBは生易しいものではない。経営戦略として、覚悟を持って取り組む」という趣旨の厳しいメッセージを掲載。エントランスや会議室はもちろん、個室トイレの中にも掲示しているので「つい読み込んで



社内に掲示されているWLBのポスター

在宅勤務の積極的な導入

でしまった。」という社員も多いという。

プロジェクトの大きな施策の一つとして、在宅勤務制度の導入と拡大が挙げられる。様々な部門や職種から、特に在宅勤務のニーズが高い育児休業復帰後の十名を選定し、平成二十三年二月より三カ月間、トライアル実施と検証を行った。在宅勤務では特にセキュリティ確保が重要な課題となるが、同社ではシンククライアント端末を利用。社内サーバーへアクセスして作業を行い、端末には一切データを保存できないシステムとすることで、高いセキュリティレベルを実現した。また、本人不在時の来客や電話対応等、職場の支援が必要となることに対しては、トライアル対象者の上長も集めて説明会を開催し理解を求めることで、円滑な導入に努めた。

「トライアルの結果、皆、『非常に良かった』

との感想でした。心配していた本人不在時の来客対応や電話の取次等についても、職場の支援で対応できたとのこと。このトライアルで、本格導入すべきとの結論に至りました。」と鈴木氏。

もちろん、いくつか課題も見つかった。まず、機密保持のため、発売前の試作品、資料の持ち出しは禁止としていた。そのため、例えば品質管理を業務とする社員の場合、自宅で可能な業務は企画立案や資料作成等に偏りがちだった。また、業務終了後に顧客から緊急連絡が入った場合に対応しなくてはならないという課題もあった。しかしながら、在宅勤務の頻度は、トライアルで最低週一回、本格実施で週二回であり、現物確認が必要な業務やチームとの対面でのコミュニケーション等は、残りの週三日の中で対応することが可能であるため、これらの課題も克服できた。

そもそも、同社の業務は玩具の企画などクリエイティブな要素が多く、自由な発想が必要であるため、会社で自席に向かっているよりも、自宅でリラックスしている時によりアイデアが浮かぶことも多くある。育児・介護のための時間創出にはもちろんのこと、同社では、企画職にとっても創造性を高めるのに有効な制度と捉えている。また、「経営層からは、『WLBの観点からはもちろん、震災時の危機管理・事業継続の観点からも早く進めてほしい。』との要望を受けました。」と鈴木氏。最終的に、育児に携わる社員、介護に携わる社員、企画業務に従事する社員の三タイプの社員を対象とし、年明けからの本格導入を目指している。

多様な働き方の実現に向けて

在宅勤務の導入・拡大と同時に、モバイルワ

社員の声



株式会社タカトミーエンタメメディア
管理部 総務・人事担当部長

松本 鋭晋さん

当社は主に、タカトミーが生み出したコンテンツを用い、様々なデジタルコンテンツの企画運営を行っています。昨年10月よりグループ企業として、当社も東京モデルプロジェクトに参画させていただき事となり、本社より起案された様々な施策を自社の環境に合うよう咀嚼し取り組んでまいりました。その中でまず感じたことは、各人の目線が違うため、様々な情報の発信が必要だということでした。

またプロジェクト参加当初は、自らがWLBを正しく理解することが必要であり、「ワーク・ライフバランスコンサルタント養成講座」を受講しました。講座を受けるにしたいが、バランスの差こそあれ意識に根付いている「成果+労働時間=評価」という考えから、「高付加価値や高効率化」が今後の大きな評価要素となりえることなど、自身の意識も大きく変化してきました。

推進していく上で次のステップとして考えているのは、会社の未来像を明確にし、そこに近づくために、プロジェクトの施策1つ1つがどのように役立つのか、つながりが分かるようにしながら進めていくことです。

全グループの社員を対象としたWLBセミナーでアンケートをとったところ、多くの社員がWLBの必要性を理解し、取組に期待を持っていることが分かりましたので、今後の展望としては、タカトミーグループとして長期的な取組を続けて試金石となり、社会全体に広がっていくことを願っています。



株式会社タカトミー
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

新商品の発売前に、最終サンプルで安全性を確認し品質保証を行う仕事をしています。2歳の息子がおり、週1日の在宅勤務トライアルを経験しました。発売前の商品サンプルは社外に持ち出せないため、主に検査結果のまとめや新商品の基準書作成等の事務作業を行いました。

トライアルの結果、集中して効率的に仕事ができまし、在宅では突発的な対応ができないので、事前にスケジュールをしっかりと詰めることにもつながりました。また、往復2時間の通勤時間の削減で、精神的にも肉体的にも随分楽になりました。仕事が終わった後に家族と一緒に夕食を取れますし、子どもと一緒に過ごす時間ができるので、家族も喜んでます。

トライアルに参加したことで、検査データや品質管理専門のシステムを、シンククライアント端末で全て使えるようにすることがすぐには難しいこと、現物の確認が必要な業務が続くと在宅勤務が難しいこと等を経験し、在宅勤務は業務内容や繁忙によって利用に差が出るのが分かりました。

玩具業界は年末や夏休みが忙しいため、それに合わせて各自の年間の繁忙期も異なりますし、所属部署や担当で業務内容にも差があります。他社の例も参考にしつつ、玩具業界ならではの在宅勤務を進めることが大切ですね。当社が率先してこのプロジェクトを進めることで、地域社会への貢献にもなれると思っています。



株式会社タカトミー
マーケティング本部 ブランドグループ
マーケティングリサーチチーム チームリーダー

石川 由紀子さん

商品開発や事業戦略に関する消費者調査を実施する部署で、チームリーダーをしています。在宅勤務のトライアルに参加し、週1回、自宅でシンククライアント端末を用い、調査票の確認や資料作成、部門のマネジメント業務等を行いました。2歳の子どもの保育園に送った後にリビングで仕事をしたのですが、電話も鳴らず周りから声をかけられることもないので集中力が上がり、調査データの分析やプレゼン資料の作成が捗りました。静かな環境で、自然体で仕事をできる効果は非常に大きいと思います。

突発的な事態が起きた時に自分で部署間の調整ができない、想定外の取引先からの電話対応に職場メンバーが苦慮するといった課題もありましたが、部署内でルールを作り徹底することで対応できました。

会社まで片道30分程度なので、通勤時間の短縮効果はそれほど期待していなかったのですが、電車に乗り遅れないようにという緊張感や、朝のうちに夜の家事もおこなうという焦りが減り、保育園へ送りながら子どもの話にもゆっくり耳を傾けることができました。

WLBというと育児のためのものと捉えられがちですが、子どもの有無にかかわらず、自己啓発等のために仕事と生活の調和が必要だと思えます。皆が自分なりのWLBを見つけられるよう、このプロジェクトで、本当の意味でのWLBが進んでいくことを期待しています。

育児と仕事の両立を支援

同プロジェクトにおいては、仕事と育児・介護の両立支援も大きな柱の一つ。
今年の四月、七月には子育て両立セミナーを実施している。四月は、「妊娠期の女性の心と体の変化」をテーマに、妊娠期の女性が抱えるストレスや不安について説明。男性社員や、まだ出産経験のない女性社員も参加し、妊娠状態をシミュレーションするため、装置をつける実習も行った。「このセミナーで、本人は周囲に自分の状況を知ってもらうことの大切さを、周囲は妊娠中の女性に

一歩の取組も推進している。「当社製品はほぼ100%、中国やタイなど海外で生産されています。また、平成二十三年四月にアメリカの玩具・乳児用製品会社であるRC2コーポレーションを買収したことで、社員が頻繁に出張するようになりました。そこで、一部でスマートフォンやタブレット端末を導入し、出先でもメールの送受信ができる環境を整えました。出先でもすぐに確認して回答できるため、業務の効率が上がっています。」(鈴木氏)

同社の試みはこれにとどまらない。来年度には、社内のフリーアドレス化とシンククライアント端末の導入を進め、固定席を削減して自由な発想ができるオープンな環境を目指すほか、自社内のフロアや、グループ内のビルを自由に移動して自席と同じように効率的に働けるオフィス環境の実現に取り組むこととしている。在宅勤務、モバイル勤務、オフィス環境改革を組み合わせ、社員が時間や場所の制約を受けずに多様な働き方を選択し、生産性・効率性を向上させられるような環境を目指しているのだ。



子育て両立セミナー 仕事と生活を両立するための宣言を行った。

対してどのような気遣いが必要かを、お互い知ることができました。妊娠期でも安心して働ける環境づくりを進めることで、『会社は出産・子育てを支援しています。』というメッセージを伝えたいと思っています。」と半田氏。
一方、七月は主に男性社員を対象として、NTTデータの男性社員を講師に、育児と仕事の両立についてのセミナーを実施。父親の育児参加を支援するNPO法人「ファザリング・ジャパン」にも参加している同講師から、育児休業中の体験談や、仕事と育児の両立をいかに実践しているかを聞き、参加者は最後に今後の仕事と生活についての「宣言」を行った。受講者からは、「自分の生活を見直すきっかけとなりました。」と反響が大きくなり、ファザリング・ジャパンに登録する男性社員も現れ、今後の「イクメン」のロールモデルとしてプロジェクトチームも期待されているという。

様々な施策でWLBを実現

プロジェクトでは、社員の健康な生活の実現にも力を入れており、年次有給休暇の取得促進のため、リフレッシュ休暇制度及び誕生日休暇制度を導入した。保有する年次有給休暇のうち、「リフレッシュ休暇」として五日、「誕生日休暇」として一日の取得日を予め計画する。「社員には大変喜ばれました。年次有給休暇のない役員にもリフレッシュ目的の休暇取得を提案してみたところ、率先垂範してやってみようということになり、役員も上期五日、下期五日の休暇を設定し社内公表することにしました。幹部社員からは『会議の予定がたてやすく、自分も計画的に休みが取れる。』と好評です。」(鈴木氏)
また、八月には初めて「ファミリーデー」を実施し、八十五家族約二百人が参加した。職場での名刺交換、発売前の商品で遊んで評価をする「評価会議」等を体験した子ども達も、最後に顔写真入りの「特別社員証」をもらい、皆満面の笑顔だったという。「社員から

また、育児休業者の不安を払拭してスムーズな復帰を図るために、育児休業復帰セミナーも開催している。育児休業からの復帰を控えた女性社員十名を対象に、出産経験のある保健師から、復帰後の仕事と家庭の両立について実体験を話してもらったところ、「両立に不安を感じていたが、具体的な話を聞いてイメージがしやすくなった。」と好評だった。「今年のセミナーを踏まえて、さらにアイデアが湧いています。自社の先輩社員を講師とすれば、仕事のタイムスケジュールや両立のコツがさらに具体的にになりますし、上司の方に一緒に参加してもらおうのもよいですね。」とワークライフバランス課の半田絃子氏は語る。



ファミリーデー

は『一番理解してほしい人に自分の仕事を分かってもらえるようになり、働くモチベーションが上がりました。』といった嬉しい声が寄せられています。」と半田氏。
今後、WLB専用のイントラネット開設も予定しているが、プロジェクトチームには、「こんな施策をしています。」という一方的な情報発信を超えたものにしたという思いがある。「WLBは、タカトミーが『世界一のおもちゃ会社』という高い目標に向かって、中長期戦略で発展していく中での一つの取組であることを皆で共有したいのです。そして、社員から寄せられたWLBのためのアイデアを載せたり、社員同士のコミュニケーションにも利用してもらいたいと思っています。」

企業概要

名 称	株式会社タカトミー
代 表 者	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	東京都葛飾区立石 7-9-10
従 業 員 数	667人
事 業 内 容	玩具等の企画・製造・販売
U R L	http://www.takaratomy.co.jp/

株式会社キディランド	KIDDY LAND
株式会社ユーエース	U-ACE
株式会社タカトミービジネスサービス	TAKARA TOMY GROUP
株式会社タカトミーアーツ	TAKARA TOMY ARTS
株式会社タカトミーエンジニアリング	TAKARA TOMY GROUP
株式会社タカトミーエンタメメディア	TAKARA TOMY ENTAMEDIA
株式会社竜の子プロダクション	ドラゴ子