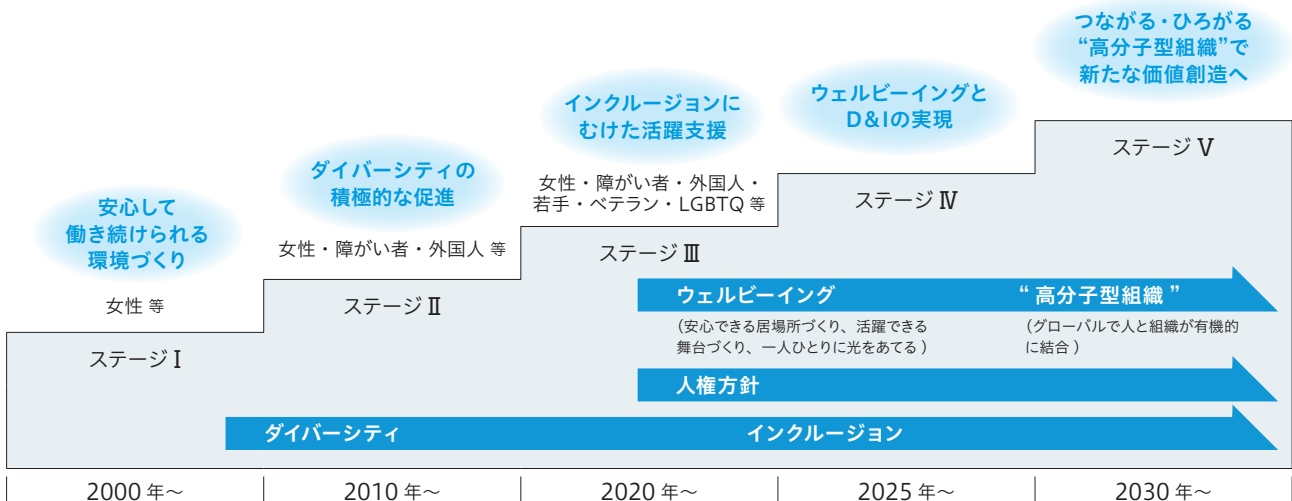


豊田合成のダイバーシティ&インクルージョン

豊田合成では、一人ひとりのウェルビーイングを高め、価値創造につながるダイバーシティ&インクルージョン

(D&I)を実現するため、下図のようなロードマップに沿った活動を進めています。



女性の活躍促進

性別に関わらず、全従業員が活躍・成長できる状態を実現し、多様性を活かした新たな価値創造へつなげるため、「女性従業員の育成・活躍支援」・「上司の意識・行動改革」・「仕事と生活の両立支援」を軸に、下表のような取り組みを実施しています。

女性従業員が安心して長く働き、成長し続けられる環境をつくとともに、より多様な価値観や新たな視点・考え方を経営に取り入れるため、2025年までに女性管理職数45名以上を目指します。

例えば、「女性従業員の育成・活躍支援」においては、

リーダーを目指す女性従業員を対象に、「マネジメントスキル向上のための研修」を実施するとともに、「経験幅・視野の拡大」をねらいとした育成ローテーションを積極的に実施するなど、リーダーとしての活躍を後押しする育成の取り組みを強化しています。

また、技能職場においても、からくり改善やロボットの活用拡大による高負荷作業の見直しなど、力作業を極力減らす工夫を取り入れることで、性別や年齢に関わらず活躍できる製造現場づくりを進め、女性従業員の活躍を後押ししています。

女性従業員の育成・活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ Challenge program：女性管理職候補が「研修によるマネジメントスキルの習得」、「育成ローテーションによる経験幅の拡大」、「職場での実践を通じた悩みや気付きの共有・相互アドバイス等」を実施する育成プログラム ・ エンカレッジ研修：中堅女性従業員に対して、年間を通じた研修と職場実践、社内外交流により、自身の持ち味を生かしたリーダー像を描くことで、キャリアアップを後押しする研修 ・ Tea ミーティング：女性従業員の困り事・意見の吸い上げや、社内外の女性社員同士の意見交換により、新たな気づきや人脈づくりを促す場
上司の意識・行動改革	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場カイカクマネジメント塾：有志の管理職でマネジメント力の向上のための意見交換を行い、風土・意識の改革を図る場 ・ 人権研修、人権講演会：アンコンシャス・バイアスやダイバーシティ&インクルージョンについて理解を深める場 ・ 心の通う職場づくり：管理職が従業員に寄り添い、一人ひとりの価値観を活かすマネジメントスタイルに変革する研修
仕事・生活の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業 / 短時間勤務の拡充（法定基準を上回る制度） ・ テレワークの導入（2021年1月～事務・技術職対象）

現場系初の女性係長として、出産後も安心して働けるロールモデルに

2年前、豊田合成で初の女性係長となりました。現場で機械を動かす、技能員と一緒に仕事するのが大好きだった私が、マネジメント中心の係長として頑張ろうと決めた理由は2つ。1つは自分の可能性を試してみたかったこと、もう1つは、女性目線で様々な提案ができるチャンスと考えたからです。係長になって第2子を出産し、周囲の理解と応援に支えられながら仕事と育児を両立する中、女性が働きやすい環境づくりに一層力を注いでいます。出産後も安心して仕事ができる製造現場づくりに取り組み、上位職を目指す女性を一人でも増やしていくことが今の私の使命です。



SS製造部 係長
橋井 歩

シニア従業員のさらなる活躍の促進

今後ますます増加するシニア従業員が、60歳を区切りとせず安心感と高い意欲をもって活躍し続けられる環境を整備するとともに、シニア従業員の豊富な経験や技術・スキルと若手従業員の発想・着眼等を融合し、新たな価値を生み出していきます。その基盤づくりのため、2022年4月より定年年齢を60歳から65歳へ引き上げました。今後、65歳まで意欲高くいきいき働き続けることを後押しする下表のような取り組みを継続していきます。

年齢に関わらず、最大限の能力発揮ができる環境づくりに向けた活動を継続し、エンゲージメントのさらなる向上を図ります(目標:従業員のエンゲージメント(50代・60

代)の肯定回答率65%以上)。

例えば、「意欲向上」の取り組みとして、50代の従業員を対象にキャリア研修を実施し、「今後の働き方」や「これまで培った技術・技能・経験をどのように職場で発揮していくか」等を、同世代と意見交換しながら改めて考える場を設定しています。

また、「健康・体力向上」の取り組みとして、「節目年齢での健康セミナーの実施」や「食堂メニューの見直しによる食生活の改善」など、従業員と定期的に議論しながら、健康増進に向けた活動を強化しています。

意欲向上	<ul style="list-style-type: none"> ・上司へのマネジメント教育の実施 (コミュニケーション・対話力向上等) ・キャリア形成教育 (若手・中堅～シニア層) ・ベテラン社員を対象とした公募の実施 (希望者の経験・技術・スキルと、サプライヤー様の支援ニーズとのマッチングを実施)
健康・体力向上	<ul style="list-style-type: none"> ・健康教育の実施 (節目年齢でのセミナー実施) ・食堂メニュー改善 (高脂質・高血圧リスク等への対応)
職場環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ・製造現場における職場の好事例の展開 ・身体的負荷低減の取り組み (からくり活用等)

新しい環境にチャレンジし、仕入先様の成長をサポート

「定年までの残り5年で何ができるか」と考えたとき、生産技術や企画などで培ってきた経験、スキルを活かして仕入先さんを支援したいとシニア対象の公募に手を挙げました。今は同じく公募制度で出向した方々をサポートしたり、仕入先様から相談を受けたり、私が窓口となることで、業務が円滑に進むよう心掛けています。また、先方のニーズに合ったベテランを派遣できるような仕組みづくりも進め、双方が成長できるよう取り組んでいます。まだまだ模索中ですが、何歳になっても知らないことを発見するのは楽しいものです。シニア従業員は幅広く業務を経験している方が多く、その力が活かされる環境を整えていきます。



調達部 グループリーダー
中野 崇

若手のキャリア開発

100年に一度の大変革期といわれる自動車業界において、企業としてのさらなる成長・発展に向け、企業競争力を高めなければなりません。そのためには、従業員自身がキャリアプランを描き、自己実現していくことで充実感・満足感を得ながら、一人ひとりが最大限の能力発揮・成長することが不可欠と考えています。

'21年度より、「ワクワク・キャリア活動（ワクワク・イキイキと

キャリア形成意識を高める活動）」と称し、下表のように、ワクワク・キャリア活動3本柱を重点施策として位置付け、活動を推進しています。今後は「安心できる居場所」、「活躍できる舞台」を軸に、上司と伴走しながら従業員それぞれのキャリアプランを実現させていくための施策（キャリア形成促進活動）をさらに拡充させていきます。

視える化	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアパスモデルの作成 （当社で考えられるキャリアビジョン・キャリアルート等のモデルを示し、イメージを膨らませるもの） ・キャリア形成ガイドの作成（キャリア形成をするためのノウハウや考え方を示し、キャリア自律を支援するツール） ・キャリアデザイン研修 20 / 30 / 40 代
意識醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア自律支援 ・マネジメント研修の実施（管理職向けに部下のキャリア自律支援・マネジメントの考え方や手法を外部講師による教育） ・従業員向けキャリア形成説明会の実施（非管理職向けに自律的キャリア形成に対する動機付け）
キャリア形成促進活動	<ul style="list-style-type: none"> ・公募型ローテーション施策 ・異業種交流会 ・海外育成出向

足掛け5年の海外生活。グローバルなつながりで新しい仕事を

入社4年目、「海外若手育成出向制度」で北米出向のチャンスを得ました。赴任中の空いた時間は、法律研修、異文化キャンプ、ボランティアに参加するなど、異文化理解にも努めました。2度目の北米出向は、現地で子どもが生まれたこともあり、日米の教育の違いなど国の制度にも興味を抱くようになりました。足掛け5年の海外生活。視野が広がったのはもちろん、役職問わずグローバルなつながりができたことは私にとって貴重な財産です。自動車を取り巻く環境が大きく変わる中、海外のメンバーと新製品開発を試みるなど、既存概念にとらわれず、新しい風をどんどん吹かせていきたいです。



IM技術部
高木 宏典

ウーブンで培ったスキルやネットワークを活かしていきたい

自動車の外装部品の商品開発をしていた私が、出向して早2年。「ウーブン・シティ」のウェルビーイング領域を担当する一人として、ソフトウェア開発者、建築家、弁護士など、様々なバックグラウンドを持つ方と連携し、0から1を生み出す仕事に携わっています。実証実験の都市づくりという前例のないプロジェクトなので、プランの見直しは頻繁です。変化に素早く対応できる柔軟性、ゴールに向かって多くの人の気持ちを1つにするコミュニケーション力など、本当に多くのことを日々学んでいます。ウーブンで培ったスキルやネットワークを、帰任後も活かしていきたいと思っています。



ウーブン・パイ・トヨタ出向
田中 光恵