



# ライフステージを通じた各種制度の整備

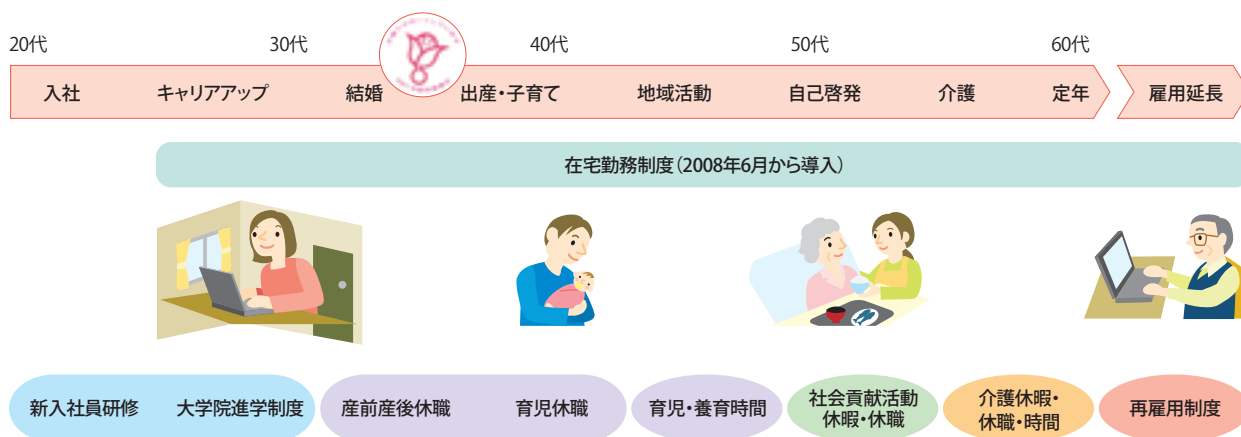
さまざまなライフステージにおいて多様な働き方を選択できる制度を整備しながら、安心して働き続けることのできる環境・風土づくりを進めています。

## 在宅勤務制度を正式導入

各種制度の利用状況や社員からの声をもとに、既存の制度の見直しや新しい制度の試行・導入を行っています。

2008年度は、「働く場所」や「働き方」の選択肢多様化を目的として、2006年から試行を実施していた在宅勤務制度を正式に導入しました。また、ライフステージに応じたさまざまな形での本制度利用を促進するとともに、新型インフルエンザ流行などの非常時には、制度取得者以外でも在宅勤務を利用できるよう、テレワーク環境の整備を進めています。

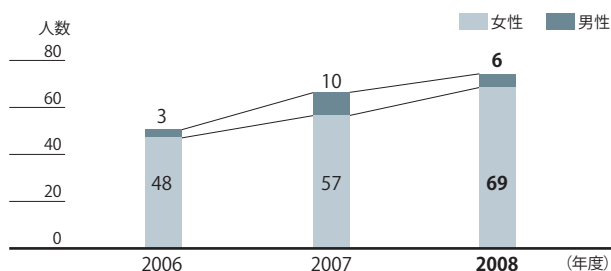
### 「ライフステージに合わせて」～入社から定年後までイキイキと～



## 制度を利用しやすい風土の醸成

制度の整備とともに、制度を利用しやすい環境づくりに努めています。具体的には、社員の意識啓発の観点では、経営層からのメッセージ発信やマネジメント研修を通じた制度利用促進、各種イベントやイントラネットを通じて社員同士が子育てや介護について情報交換できる場の提供を行っています。近年育児休職者数は増加傾向にあります。今後は育児だけではなく、介護に携わる社員も増えることが予想されます。制度の利用者だけではなく、周りの社員も気持ちよく働くことができるような風土の醸成に取り組んでいきます。

### 育児休職制度取得者数の推移



## VOICE | 男性育児休職取得者から

### 子どもの成長に触れた、かけがえのない時間

日々成長していくわが子とじっくり接したいとの思いがあり、生まれる前から上司と相談し、仕事の区切りのつく生後3ヵ月目からの取得を決めました。休職中の5週間は、はじめは夜泣きなどで寝不足の日々が続き辛かったですが、子どものちょっとした仕草から日々の確実な成長



SW & サービス本部  
PLMソリューション第二統括P  
トヨタエンジニアリングP  
柳川 敬

長を実感することができ、夫婦間の理解も深まるなど、かけがえのない時間を過ごせました。子育て中の人やこれから子育てを迎える職場の人にもぜひ薦めたいです。



新卒者向け就職サイトの構築を担当しています。サイトを利用する学生の方々の将来にも影響する、責任ある仕事と感じています。  
1995年入社 宮城 壮一



人事の仕事を通じて、社内外の多くの人と接しています。会社としての思いや存在意義を伝えていくことで、社会に貢献していきたいです。  
1994年入社 泉 健憲