

『TOTO女性活躍推進の取組』

9月24日(木)に開催した企業トップセミナー。ダイバーシティ経営企業100選や「なでしこ銘柄」等、社外からの評価も高いTOTO株式会社の木瀬照雄さんに、ダイバーシティの観点から女性が活躍することの重要性や具体的な取組について講演いただきました。

企業理念に共通していた ダイバーシティの考え方

TOTOグループの企業理念の中に、「一人ひとりの個性を尊重し、いきいきとした職場を実現します」との言葉があります。これは、まさにダイバーシティ(多様性)の考え方に通じるものです。二代目の社長が「良き品物を作る前に、良き人を作るのが理想」と

いう言葉を残していますが、特に現代は、変化が激しく予測困難な経営環境に対応できる「強い人財」が必要であり、その育成のためには、女性をはじめ、障がい者、外国人など多様な人材を活用するダイバーシ

ティの実現が欠かせません。

女性の活躍推進のために必要な 経営者の本気

女性の活躍推進で大きな転換点となったのは、2005年の「きらめき推進室」設置です。それまでも短時間勤務など出産後も働きやすい制度の導入を図っていましたが、育児支援の域を越えませんでした。同室は社長直轄とし、女性社員の能力発揮や意識改革など全社をあげた「きらめき活動」をスタート。トップが女性活躍推進の意志を全社員へ示すことが大切だと考え、私自身が現場に向き、社員との「必死のコミュニケーション」に取り組みました。

今では「ダイバーシティ活動」へと進化を遂げ、研究開発から営業までの各部門で女性活躍は当たり前となり、女性の感性は商品にも多く活かされています。女性管理職比率も5.6%に向上しましたが、今



講師
TOTO株式会社相談役
木瀬 照雄さん

福岡県出身。1970年に東陶機器(現TOTO)株式会社入社。2003年、代表取締役社長に就任。2009年に代表取締役会長を経て2014年より現職。

後もさらなる取組が必要と考えています。ダイバーシティを推進し社員の力を発揮させることは、会社の持つ資源を有効活用すること。企業価値を高めることに他なりません。その裏には、「TOTOが社会にとって必要とされる企業であり続けたい」との思いがあります。

【TOTOグループの取組】 ※一部抜粋

- ～2004年(きらめき活動以前)
出産後の女性が働きやすい制度の導入
・育児のための短時間勤務制度、時間外労働の制限
- 2005～2009年(きらめき活動)
女性社員の能力発揮や意識改革などの取組
・「きらめき推進室」「ワークライフバランス推進委員会」設置
・トップが女性活躍推進を宣言(社員との積極的コミュニケーション、「全社女性きらめき大会」)
・新入社員採用の男女同比率(50:50)方針
- 2010年～(ダイバーシティ活動)
女性活躍推進に加え、障がい者等にも範囲を拡大
・「きらめき推進室」を「ダイバーシティ推進グループ」に拡充
・「人財」を多様化(女性、障がい者、派遣社員等の登用)
・女性キャリア支援プログラムの充実
・法令基準を超える両立支援制度の充実

～ヒットアイテム誕生秘話～

「きれい除菌水」は、お客様からのウォシュレット(※)の「洗浄ノズルの汚れ・清潔性」を不安視する声に、女性技術者が共感して生まれたヒットアイテム。
※ウォシュレットはTOTOの登録商標です。