

個々がより輝く職場へ 4テーマで改革を推進



世界18カ国50都市に拠点を持つグローバル企業の日本法人であるキャタピラー・ジャパン。多様な国籍、性、年齢の従業員の集合体としての強みを生かすべく、「柔軟な働き方」「福利厚生」「キャリアマネジメント」「個々の意識・企業文化」の4つのテーマで働き方改革を進めています。



取組のポイント

- ★社内保育園を運営
- ★製造現場以外はテレワークが可能に
- ★制度は実情に合わせて改善

逆転のメンター制度を導入。女性の後輩社員がメンターとして男性上司の相談に乗ることがあります。

ウェブカメラ付きの社内保育園

米国に本部を置く建設機械メーカー、キャタピラーグループの油圧ショベル事業部における開発・生産拠点である同社。グループの拠点網は世界各地に広がっています。一般社員も時差のある海外拠点と活発にやりとりしていることに加え、育児をしながら働く女性の視点からも、働き方の見直しが求められていました。

解決策の一つとして2012年から、早朝・深夜に海外拠点との電話会議に参加する場合、自宅でのテレワークができるようにしました。同年、フレックスタイム制勤務をしている育児・介護中の社員に限り、コアタイム（10～15時）以外のフレキシブル勤務中のテレワー

クを可能にし、16年には時間の制限をなくしました。さらに18年からは製造現場以外の全員が対象者となり、制度は進化を遂げています。

子育て中の社員が働きやすい環境を整えようと、社内保育園が設けられたのは2015年のことです。

部屋に設置されたウェブカメラを通じて、勤務中でも子どもの様子が確認できます。また、朝の時間帯にせわしなく子どもを送った後、入り口脇に設けたペアレントルームで、出社前に化粧をしたり、身なりを整えたりすることができます。

さらに、パジャマを着せたままで子どもを登園させ、帰りはシャワーを園で済ませてパジャマ姿で退園することも可能です。園を利用する社員が多忙な中で時

間のやりくりができるよう、さまざまな点に配慮しています。

社員の意見を尊重し制度を見直す

2017年3月からは、「多様な価値の創造、そして生産性向上に資する働き方改革をより体系的に進めていく」ことを狙いに、「柔軟な働き方」「福利厚生」「キャリアマネジメント」「個々の意識・企業文化」の4つのテーマで施策を実施。併せて、制度の見直しが行われています。

「柔軟な働き方」の取組の一つであるフレックスタイム制勤務では、毎月の労働日数×8時間の範囲で自由に勤務時間を決めることができます。

ただし、「ある1日を6時間勤務にしたらどこかで10時間働かないといけないが、制約があり時間を延ばすことができない」という意見が社員から出たことを踏まえ、時間単位の有給休暇を取得して埋められるように改善を進めています。

また、テレワークを推進する一方、会社での勤務時間を大切にしたいと考える社員への配慮も必要と、より快適に集中して働ける環境づくりとしてこのほどオフィスのリノベーションを実施しました。

事前に社員から意見やアイデアを募った上で、その思いを具現化。カラフルなデザインを取り入れたほか、集中して仕事に向き合うための防音仕様の個室や、気軽にコミュニケーションが取れる打ち合わせスペースを増やし、リフレッシュルームも一新しました。

全社員に活動量計を無償配布

同社では希望する社員には、不安や悩みを先輩社員に相談できるメンター制度を設け、その逆の試みも実施。例えば男性上司が後輩女性社員のメンターを務めることもあれば、男性上司が逆に後輩女性社員に相談することもあります。この取組によって、年齢や性、国籍などが異なる多様な立場の人の気持ちを理解することにつながっています。

そして、「ワーク・ライフ・バランスの実現には、社員の健康が何より重要」との考えから、歩数などの活動量を測定できるウェアラブル端末を、全社員に無償配布し、2018年の9、10月の2カ月間は国別で社員の平均歩数をグループ間で競う対抗戦を実施しました。時にはゲーム性も持たせながら健康を保つことの重要性を社員に呼び掛けています。



事前に社員から意見やアイデアを募り、オフィスをリノベーション。



製造現場で働く女性社員。女性の積極採用を行い、設備や制度を充実させています。



勤務中もウェブカメラを通して子どもの様子が確認できる社内保育園。

PROFILE

- ▶ 事業内容 建設機械などの開発・製造
- ▶ 設立 1963年
- ▶ 職務執行者 豊浦 信海
- ▶ 従業員数 1,251人(男性1,103人、女性148人)
- ▶ 所在地 明石市魚住町清水1106-4

<https://www.caterpillar.com/ja.html>