

脱固定化！チャレンジでできる人材を積極養成

トヨタ自動車株式会社 人材開発部長

犬塚力さん（49歳）



犬塚力（いぬづかりき）さん

1982年京都大学法学部卒。同年4月トヨタ自動車工業株式会社（当時）入社。国内企画部、国際人事部、T.M.M.N.A.（トヨタモーターマニュファクチャリングノースアメリカ）などを経て2006年本社人材開発部長に。トヨタパーソナルサポート株式会社取締役（非常勤）を兼務

案できる人材、高度な専門能力を備える人材、広い視野で経営センスの高い人材を継続的に育成することが喫緊の課題であると考え、その施策のひとつとして自己研鑽休暇制度をスタートさせました。

本制度は、「コア・コ

弊社は、市場の多様化と事業のグローバル化の進展の中で、「多様な人材が、多様な活躍の場で、創造性を発揮しながら、いきいきと活躍する」ことを目指した人事制度「CHALLENGEプログラム」の一環として、96年に自己研鑽休暇制度を導入いたしました。当時は、国内自動車市場の成熟化、グローバル化進展による国内空洞化の懸念など先行き不透明な経営環境に置かれており、また社内では人員構成の変化による急速な高齢化の進展など組織の活力を失いかねない状態にありました。そのような状況下において、次の時代を開拓していくチャレンジ精神旺盛でパワーを持った人材、例えば革新的な発想で新たなビジョンを提

ンピタンスを持った人材を育成する」、「発意・自主性・選択の尊重」、「創造性発揮を促す風土や仕組み作り」を最終的なターゲットとして、日常の業務遂行では期待できない「意識転換」や「発想の転換」を促すことを目的としております。組織の一員から一定期間完全に離れ、重点業務の推進、日常業務の遂行、あるいは業務改革実行の際に必要となる「新しいアイデア」、「専門知識」、「経営センス」を向上させることを念頭に従業員自ら自己研鑽テーマを設定し、期間中自らを磨き上げることに専念してもらいます。従業員は「何らかの形で今後業務に関連するもの」という大きな範囲（例えば社外

講習会への参加や各種資格の取得、異文化・異業種体験や調査活動、関連分野の専門図書の読破など）で外の世界と業務との接点を見出せるテーマを設定し、詳細計画まで自ら立てて実行します。近年の自己研鑽テーマを挙げてみますと、「制御技術向上に向けたロボットの研究」や「海外におけるHV車の使用状況視察」など現在の業務と比較的距離が近いテーマや、「ビジネススクールの経営戦略講座受講」、「海外でのホームステイ」など将来の糧となるテーマ、また「地域のボランティア活動への従事」など多岐にわたっており、取得従業員からは「業務に追われてなかなかできなかったことが達成できた」、「日頃の想いが叶い、新たな気持ちで業務に取り組んでいる」など高い評価を受けております。

会社から距離をおいて、まとまった時間で自らの成し遂げたいこと、興味・関心が高いことに全精力を注ぐことで、自身のキャリア、今後の会社生活について改めて考察するきっかけにつながり、さらには休暇取得後の業務遂行にも好影響を与え、組織の活性化にも貢献する。このようなサイクルが従業員一人一人、また会社全体で循環することが本制度の最大の効果だと考えております。

【企業情報】 トヨタ自動車株式会社

- 所在地/〒471-8571 愛知県豊田市トヨタ町1番地
- 創立/1937(昭和12)年
- 従業員数/69,478人(連結316,121人)2008年3月末現在