

トヨタファイナンス株式会社 行動計画

トヨタファイナンスでは女性活躍推進を人材マネジメント方針「人を大切にする」を実現するための重要な経営戦略の一つと位置づけ、多様な人材が個性を活かしながら生き生きと働き、成長し続ける会社を目指して取り組んでまいります。

1. 計画期間 : 2016年4月1日～2020年3月31日 (4ヵ年)

2. 当社の課題

課題1 : 管理職に占める女性割合が低い

女性管理職数 = 13名 (3.1%) ※2015/4/1時点

課題2 : 管理職になりうる総合職の女性割合が低い

総合職の男女割合

女性 : 193名 (18%)

男性 : 868名 (82%)

※2015/4/1時点

3. 目標

目標1 : 女性管理職の人数を2020年までに2015年時点の3倍 (13名→39名) にする

目標2 : 新卒採用時の総合職女性比率を40%以上にする

4. 取組内容

取組み① : (登用) 管理職候補者の育成強化

(2015年 考課・昇格制度改善 (フェアネスな観点の導入))

2016年～ 育成計画の作成・実施

視野拡大のための社外交流会実施

取組み② : (マネジメントの強化) 中長期視点での育成強化

(2012年～ キャリア育成会議の実施 (女性社員の個の把握、育成計画作成))

2016年～ マネジメント強化研修実施

取組み③ : (意識改革) 女性のキャリア支援の強化

(2011年～ 総合職選抜研修、キャリア面談実施)

(2012年～ 職種転換制度の拡充 (一般職から総合職へ転換))

2016年～ メンタリングプログラムの検討・開始

取組み④ : (環境整備) 仕事と育児・介護の両立支援

(2011年～ 両立支援面談実施、両立支援フォーラム開催)

(2014年～ ポジティブ・アクション サミット開催

育休Café、介護Café、パパ・ママ ランチケーション開催)

(2015年～ 両立支援GMフォーラム開催 (職場主体のプログラムへシフト))

2016年～ 女性活躍を支える制度見直し実施

働き方改革に向けた新たな取組み検討・実施

取組み⑤ : (採用) 継続的な登用に向けた女性採用強化

2016年～ 学生向け採用ホームページの内容の充実

採用活動時に応募者と多様なロールモデルとの懇談機会を拡大