

## 兵庫トヨタ自動車株式会社 一般事業主行動計画

女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間： 平成28年4月1日 ～ 平成33年3月31日

2. 当社の現状及び課題

管理的立場を目指してほしい女性総合職スタッフの数が極めて少ない

- ・ 当社は男女に関わりなく公平に人事評価を行う会社で、経営中枢に女性管理職を起用している、県下では数少ない自動車ディーラーですが、後に続く総合職女性が極めて少ないことが悩みです。当社としては、女性の優れた感性や能力を是非営業に活かしてもらい、やがては現場や本部の管理的立場で力を発揮してもらいたいとの考えから、近年女性総合職の採用活動を特に強化しておりますが、残念ながら応募者の数がそもそも少なく定着率も今一步のため、総合職女性の数はなかなか増えないのが実情です。
- ・ 当社は経営トップの強い意志のもと、従業員のワークライフバランスを重視した経営を行っています。産休・育休に関しては、完全取得はもとより育休期間の延長や復帰時の通勤や勤務形態に関して個別に十分配慮する体制を取っており、各職場においても出産、復帰を暖かくサポートする意識は定着していると自負しています。ですので、世間でよく言われるような、出産・育児により勤務を継続しづらくなってやむなく退社したというケースは、当社では少なくとも過去10年には全くありません。
- ・ 女性の活躍を推進し社内で管理的立場の女性の割合を高めるためには、より多くの女性に総合職に応募してもらい採用数を増加させること、仕事の内容や種類を見直して定着率の向上を図ること、業務職女性にも担当分野における指導的地位や管理職を積極的に目指して総合職に転換してもらうよう奨励することが必要と考えます。

3. 定量的目標

総合職に占める女性比率を現状の1.6%から3.2%へ倍増させる

- ・ 11名程度の増加が必要で、退職者を勘案すると毎年平均3名以上とこれまでの実績に比べ多数の総合職女性を採用し、併せて業務職からの転換も図る必要があります。

4. 取組内容

採用する総合職女性スタッフの増加

- ・ 応募者増加のため、「合同企業セミナー」への参加や女子大を含めた学内セミナーへの参加機会を増やし、自動車販売の仕事の面白さや仕事のやりがい、並びに当社の女性重視の姿勢等をより積極的にアピールします。
- ・ 就職サイトやホームページを利用して積極的なPRを行います。

総合職女性スタッフが長期間活躍できる職種の開発

- ・ 現在のところ女性総合職は最初店舗スタッフとして営業、サービスに従事してもらっていますが、それらの経験を活かして長く社内で活躍できるような職種を開発します。
- ・ 育休から復帰する総合職女性には、子育てと仕事を両立し、後進のロールモデルとなることのできるような職種の開発をしていきます。

業務職から総合職へのコース転換を奨励する

- ・ 当社では総合職・業務職の区分は固定的なものではありません。担当分野での指導的地位や管理職を目指す人には業務職から総合職に転換することを積極的に奨励します。
- ・ 社内でのアナウンスや転換希望聴取、転換奨励をより積極的に行います。