

<あいち・ウーマノミクス研究会> 自社取組みPR資料 (トヨタ自動車株式会社)

* サステナビリティデータブック (弊社HP掲載) より抜粋

ダイバーシティ&インクルージョン 2021年12月更新



基本的な考え方

一人ひとりの考える力を尊重し、全員参加で変革を進めていくことはトヨタの強みです。昨今のCASEを中心とした技術革新により、自動車会社からモビリティカンパニーへの転換に向け、従来領域のたゆまぬ変革と新領域へのチャレンジが求められるなか、その重要性は増していると考えています。こうした環境の下、トヨタはダイバーシティ&インクルージョンの推進を重要な経営基盤の一つとして位置付けています。性別、年齢、国籍、人種、民族、信条、宗教、性的指向、性自認、障がい、配偶者や子の有無などにかかわらず、多様な才能や価値観を持つ人材が最大限能力を発揮できるよう一人ひとりを尊重し、一人ひとりにとって魅力的な自己実現の場となる環境づくりに努めています。また、社会から必要とされ、選ばれる会社になるために、「謙虚に学ぶ姿勢」や「お客様視点でのチャレンジ」といったトヨタが創業時より大切にしている価値観を実践に落とし込みながら、社内外の多様な仲間との連携を進めています。

トヨタでは人事部が中心となり、グローバルトヨタ全体において、各地域に応じた施策を展開しています。とりわけトヨタ自動車(日本)・TMNA(米国)・TMCA(オーストラリア)・TSAM(南アフリカ)においては、ダイバーシティ&インクルージョン推進専任組織を設置しています。その他の多くの地域においても、人事領域内に、兼任者を中心としたダイバーシティ&インクルージョン推進組織を設置しています。なお、取組みの方向性・進捗についてはサステナビリティ会議にて報告・審議をし、結果を取締役に報告しています。

- サステナビリティ推進体制 P5
- バーチャル人体モデルTHUMS P55

社会的評価

トヨタは、ダイバーシティ&インクルージョン分野におけるさまざまな取組みを各地で推進しています。こうした各種取組みに対し、社外の組織・団体から評価や表彰を受けています。

トヨタ自動車(日本)

2021年11月、性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体「work with Pride」による、取組み評価指標「PRIDE指標」で「ゴールド」を受賞しました。



TMNA(米国)

2021年5月、米国DiversityIncが発表するダイバーシティ・ランキング「Top 50 Companies For Diversity 2021」において総合部門7位を獲得しました。



TMCA(オーストラリア)

コーン・フェリーが開催する「Engaged Performance Awards 2019」にて「Engagement & Enablement Winners」として選出されました。また「WORK180」(女性のキャリア形成を支援する企業であることを求職者などへ紹介する取組み)にも登録されています。

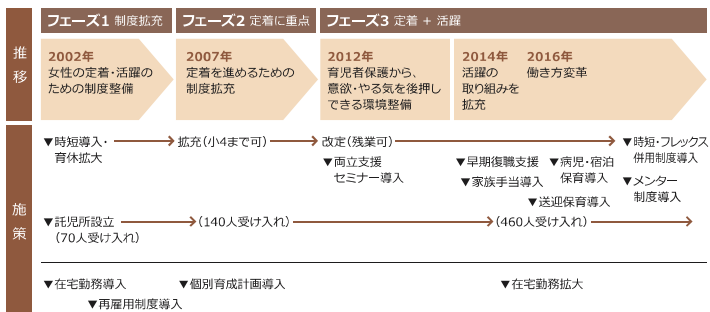
* Engaged Performance Awards 2019: グローバルな組織コンサルティングファームであるコーン・フェリーが、組織に対するコミットメントと自発的な努力を測る「社員エンゲージメント」と、選材選所や働きやすい環境といった「社員を生かす環境」という2つの要素で優れた結果を出した企業を表彰

女性活躍

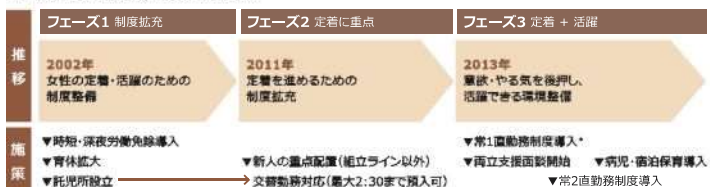
取組みの変遷

ダイバーシティ&インクルージョンを推進するに当たり、特にトヨタ自動車(日本)におけるジェンダーダイバーシティの推進が課題と認識しています。トヨタ自動車においては、2002年に「両立支援施策の拡充および定着を中心とした取組み」を開始して以降、2012年からは「意欲・やる気を後押しできる環境整備および活躍支援(特に女性管理職の輩出)」を重点課題として認識し、取組みに力を入れています。

女性活躍推進の取組み変遷(事務・技術職)



女性活躍推進の取組み変遷(技能職)



* 常1直勤務制度: 育児両立者向けに工場での交番勤務を免除する制度

女性活躍推進に関するKPI

2002年から開始した女性活躍推進の取組みにより、女性活躍推進法に基づく行動計画に記載している目標を含め、すべてのKPIで上昇傾向にあります。採用、活躍支援などの取組みを継続的に実施することで、数値の向上に努めています。

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が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。

- 計画期間
2020年4月1日～2025年3月31日
- 『女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供について』

期間	管理職に占める女性の割合が低い(16-20年時点に引き続き、継続取組みが必要)
目標	女性管理職数を、定着目標を定めた2014年時点に対し、2025年に4倍、2030年に5倍とする
取組み内容	(採用) 新卒採用時の女性一定比率採用(事務系40%以上、技術系10%以上)、および中途女性積極採用の継続(2020年以前より継続実施) (体制構築) 各本部・カンパニーの女性育成状況に開し、取締役への報告体制構築(2020年～) (育成) 個別育成計画の立案・運用(2020年以前より継続実施)、メンター制度の活用(2020年～) (ネットワーキング) グローバル女性会議、昇格候補者と社内外(海外)管理職の座談会、等実施(2019年～)
- 『職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備』について

期間	在宅勤務・テレワーク制度の導入・拡大を進めてきたが、活用については途上である
目標	育児・介護等の事由の有無に関わらず活用できる、在宅勤務・テレワークの利用者数を、2025年時点で全社員(生産職を除く時間管理対象者)の50%以上とする
取組み内容	(環境整備・周知浸透) ITツールによる、物理的に会社になくても大きな働き方の拡大・浸透(2020年～) (風土醸成) 在宅・テレワークがインセンティブにならない組織風土づくり(2020年～)

次世代育成／裾野拡大の取り組み(トヨタ女性技術者育成基金)

国内製造業界の女性活躍促進に貢献するため、2014年12月、グループ会社9社と共に「一般財団法人トヨタ女性技術者育成基金」を設立し、理系志望の女子学生数の拡大とモノづくりの世界で活躍できる女性技術者の育成を目指しています。

理系キャリア紹介事業として、高校生を対象に女性技術者が愛知県内の高校で出前講座を実施しています。理工系の女子大学生への奨学支援事業としては、キャリア構築支援のための育成プログラム、経済的支援を行う奨学給付プログラムを提供しています。



育成プログラム(先輩との懇談会)



高校出前講座



トヨタ女性技術者育成基金

採用に関する取り組み

事技職については、新卒採用における女性比率目標を、事務系40%、技術系10%(該当労働市場の女性比率)と設定し、2015年以降継続して達成しています。また技能職についても、女性採用比率は着実に増加しています。

キャリア形成支援に関する取り組み

「出産・育児があるなかでも成長・活躍をし続けるための、長期視点での育成」の実現を目指しています。

2020年は、社内で活躍している女性社員の事例をもとに「女性の育成モデル」を策定しました。この育成モデルに基づき、「出産前の若手期」「育児との両立期」それぞれのタイミングで求められる育成環境づくりや役割の授与を実現すべく、個別育成計画のさらなる活用を図っています。また、配偶者(性別・社内外問わず)の転勤や介護により、会社をやむを得ず退職する従業員に対し、再雇用の機会を提供する「キャリアカムバック制度」や、配偶者の海外転勤先でキャリアを継続する仕組みとしての「海外転勤帯同者のキャリア継続支援制度」など、制度面でも多様なキャリア形成の在り方を支援しています。

両立支援の取り組み

2015年より産育休取得者には「産休前セミナー」「上司キャリア面談」を実施しています。仕事と育児の両立に向けた不安払拭、および復職後も引き続き成長し続けるための意欲向上を目的としています。内容としては、両立を織り込んだキャリアプランと働き方の検討、社内の先輩従業員の両立事例の共有や座談会を実施しています。また、時間と場所の制約をできる限り取り去ることで、育児をしながらでも働き続けやすい在宅勤務制度を導入しています。制度導入以降、適用者は拡大し、生産職(生産現場の従業員)を除く多くの人が柔軟な働き方を行っています。

[事業所内託児所「ぶらぶフォレスト」]

2018年4月、本社地区にトヨタ自動車4園目となる定員320人の託児所「ぶらぶフォレスト」を増設しました。

託児所の特長として、工場での交替勤務者や病院の夜勤をともなう看護師などに向け、早朝・宿泊保育、近隣工場からのバスによる幼児送迎を導入しています。さらに早期復職を希望する従業員、キャリア入社、海外からの帰任者などに対応するため、年度途中での入園にも対応しています。

ぶらぶフォレストに併設したトヨタ記念病院の敷地内には、子どもの病気の際にも安心して預けられる病児保育施設「ぴーぼらんど」も新設しています。本施設は豊田市在住の地域住民も利用可能となっており、地域と一体となった仕事と育児の両立を支援しています。



ぶらぶフォレスト園内



送迎バス

管理職登用にに関する取り組み

2025年目標達成(女性管理職数を、登用目標を定めた2014年時点に対し、2025年に4倍)に向けて、各本部の計画・取り組みを人事機能が取りまとめ、サステナビリティ会議に上程する仕組みを新たに整備し、全社的な取り組みの加速を目指しています。また各職場では、昇格候補者に対する上位資格相当のチャレンジングな役割付与、マネジメント候補者や昇格直後のメンバーへのメンター配置などを通じ、個に寄り添った育成の取り組みを進めています。(2020年度、トヨタ自動車 女性管理職比率2.7% ※産業平均値は2.2%)

女性幹部候補者の育成

女性幹部候補者については、現時点で母数が少ないこともあり、候補者のサクセッションプランに基づく育成および、途中で優秀な女性トップマネジメントの採用などの試みを実施しています。また、内部育成からトップマネジメントとして活躍する女性輩出も進んでいます。

(2021年6月時点、トヨタ自動車 女性執行役員比率10%)

取締役・監査役のダイバーシティ

取締役の登用については、従来より、性別、国籍などにかかわらず、これまでの実績、経験を踏まえ、適材適所の観点から幅広く総合的に検討しています。

今後この方針に変わりはなく、役割および経験に鑑み、またダイバーシティを重視してふさわしい人材を積極的に登用していきます。

2021年4月時点、取締役および監査役については、計15人中2人が女性(比率13.3%)となっています。

グローバル主要拠点の取り組み

TME(ベルギー)



- 「国際女性デー」週間に全社イベントを開催 (トップからのビデオメッセージ、ワークショップなど)
- ジェンダーダイバーシティ推進に向けたネットワーキング
- 共働き夫婦支援:在宅勤務制度・短時間勤務制度・TMEへの出向者の配偶者の現地就労支援
- 優秀人材のキャリア積極採用
- 女性のキャリア形成支援:メンター制度・スポンサー制度
- 全管理職を対象に、アンコンシャスバイアス研修実施
- 採用・管理職目標の設定

TSAM(南アフリカ)

- 女性従業員の受容および活躍促進に向けた「上司向けリーダーシップワークショップ」
- 採用目標の設定



TMCI(中国)



- 授乳中の女性従業員向け、最大1時間/日の授乳休憩

TMNA(米国)

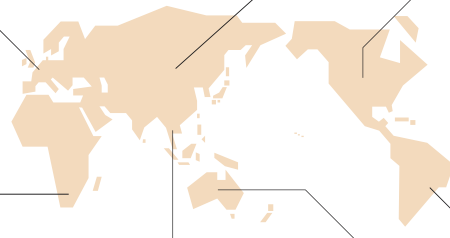


- トヨタ女性会議:すべての女性役員や、今後の活躍が期待される女性管理職および男性役員・管理職が出席し、ネットワーキングや女性の活躍推進への動機付けを実施
- 管理職向けアンコンシャスバイアス研修



- ビジネスパートナーグループ(マイノリティーの利益代表団体として、従業員に対し、ネットワーキングや研修などの機会を提供)主催のイベント

- 各領域役員の「ダイバーシティ&インクルージョン推進に関するKPI」をダイバーシティスコアカードとして開示し、その取り組みを促進
- 女性の育成を含む多様性推進の進捗状況について説明責任を負う「ダイバーシティに関する外部のアドバイザリー委員会」を設置
- 育児者の柔軟な勤務に対応、複数の拠点に託児施設設置



TDB(ブラジル)+TASA(アルゼンチン)



- 女性のワークライフバランスについて議論をする「女性の日」を設定



- 妊娠中の従業員向け健康妊娠プログラム:健康状態に関するガイダンスとアドバイス、授乳とベビーケアに関するオリエンテーションを実施



- 在宅勤務の実施

女性活躍推進に関するKPI

多くの事業体において、採用から管理職における女性比率が一貫して向上するよう、女性活躍推進に向けた取り組みを継続しています。

各国・各地域の事業体における女性比率(2020年度)

	女性比率[%]				男女別平均勤続年数[年]
	採用	正社員	管理職	経営幹部	
グローバル	28.7	16.6	15.1	11.8	男性:16 女性:12
トヨタ自動車(日本)	26.6	12.7	2.7	13.3	男性:18 女性:14
TMNA(米国)	28.2	23.7	25.2	35.0	男性:12 女性:11
TME(ベルギー)	31.4	34.1	18.8	0	男性:12 女性:11
TMCI(中国)	30.0	46.3	39.7	5.9	男性:7 女性:9
TDEM(タイ)	50.0	33.1	16.0	0	男性:13 女性:11
TMCA(オーストラリア)	36.0	28.2	20.1	0	男性:12 女性:8
TDB・TASA(ブラジル・アルゼンチン)	38.4	7.5	7.2	0	男性:10 女性:9
TSAM(南アフリカ)	50.0	18.2	11.3	14.3	男性:18 女性:13

TDEM(タイ)



- 搾乳室の設置



- 女性専用祈祷室
- 妊娠中の従業員専用の駐車場エリアの設置

TMCA(オーストラリア)



- トヨタ女性会議の開催



- 従業員が職場に子どもを連れてくることができる特別デーの設定
- 役員会における女性の生の声の紹介
- 女性幹部候補に対するスポンサーシッププログラム
- 採用目標・管理職目標の設定、戦略的な採用活動
- キャリア形成のための、学び直しプログラムの提供(ITに関する専門知識など)