

豊田合成株式会社

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

すべての社員が、仕事と育児の両立を実現し、能力・個性を発揮して長く活躍し続けられるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2020年4月1日 ～ 2024年3月31日

2. 当社の課題

- ・従業員に占める女性の比率が低い。
- ・管理職に占める女性の比率が、同業界の平均値よりも低い。
- ・仕事と家庭の両立をしたうえで、キャリアアップができる環境が十分に整っていない。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1 (職業生活に関する機会の提供)

新卒採用時(事技職)の女性採用比率を20%以上とする。

<2016年4月～(継続)>

- ▼新卒採用時の女性比率向上に向けた採用活動の実施
- ▼トヨタ女性技術者育成基金への参画による奨学生の採用と育成

目標2 (職業生活に関する機会の提供)

女性管理職数を30名以上とする。

<2016年4月～(継続)>

- ▼将来の管理職候補の定期確認
- ▼係長・チームリーダー候補等を対象とした異業種交流会・研修への派遣

<2018年4月～(継続)>

- ▼若手・中堅社員のモチベーション向上、社内人脈づくり、キャリア形成意識向上を目的とした「Tea Meeting(社内交流会)」の実施
- ▼指導・育成強化により、キャリアアップを後押しするプログラムの登録者へのフォロー実施(ローテーション、個別育成計画書の立案など)

目標3 (職業生活と家庭生活との両立に関する目標)

男性育休取得率を8%以上とする。

<2017年4月～(継続)>

- ▼男性育児休業取得希望者/上司向け手続き案内の作成、配布

<2020年10月～>

- ▼社内報/イントラネットへの男性育休取得者経験談コラム検討・掲載

目標4 (次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

育児支援制度の見直し・拡充をする。

<2020年4月～>

- ▼既存制度の取得条件緩和(育児特別勤務免除、キッズサポート特別休暇)
- ▼フレキシブルな働き方の導入(在宅勤務、変形短時間勤務制度)
- ▼子の看護の特別休暇の時間単位取得対応

<2021年1月～>

- ▼技能系職場の昼勤専用職場導入検討

目標5 (次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

管理職を対象とした「ワークライフバランス」意識啓発活動を強化する。

<2016年4月～(継続)>

- ▼ダイバーシティ・多様な働き方に関する意識向上・啓発活動実施
- ▼育児休業者/育児短時間勤務者を部下にもつ上司への対応シートの作成、配布

<2018年2月～(継続)>

- ▼有志管理職を対象とした、「職場カイカクマネジメント塾」の実施(多様な人材のマネジメントや職場風土改革に関する事例共有やアイデアを考える勉強会)

豊田合成株式会社
女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

すべての社員が、仕事と育児の両立を実現し、能力・個性を發揮して長く活躍し続けられるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年4月1日 ～ 2026年3月31日

2. 当社の課題

- ・従業員に占める女性の比率の向上
- ・管理職に占める女性の比率の向上
- ・仕事と家庭の両立をしたうえで、キャリアアップができる環境の整備

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1 (職業生活に関する機会の提供)

事技職採用時(新卒・キャリア)の女性採用比率を20%以上とする。

<2016年4月～(継続)>

- ▼女性活躍に関する取り組み・制度を積極的にPRした採用活動の実施
- ▼トヨタ女性技術者育成基金への参画による奨学生の採用と育成

目標2 (職業生活に関する機会の提供)

女性管理職数を45名(4.0%)以上とする。

<2016年4月～(継続)>

- ▼将来の管理職候補の定期確認

<2018年4月～(継続)>

- ▼若手・中堅社員のモチベーション向上、人脈づくり、キャリア形成意識向上を目的とした社内外交流会の実施
- ▼指導・育成強化により、キャリアアップを後押しするプログラムの実施(ローテーション、個別育成計画書の立案など)

<2023年1月～(継続)>

- ▼中堅社員の自分らしいリーダーシップの發揮、ありたい姿の実現に向けた行動変容をねらいとしたプログラムの実施

目標3 (職業生活と家庭生活との両立に関する目標)

男性育休取得率を75%以上とする。

<2024年～>

- ▼技能系職場への制度周知、相談や手続きの利便性向上
- ▼管理監督者への理解活動
- ▼全社員への啓発促進(社内報での特集や育休経験者ロールモデルの紹介など)

目標4 (次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

DE&I啓発、促進活動を強化する。

<2022年～(継続)>

- ▼管理職向けの講演会・研修の実施
- ▼全社員向けのDE&Iに関する通信の発行と浸透活動(職場で読み合わせなど)
- ▼コミュニティ活動の実施(障がい者、LGBTQ、女性など)

<2024年～>

- ▼働く女性の環境改善(女性特有の健康課題への対応)

以上