

## 多様な人材の雇用

当社では、さまざまな人材を雇用し、社内の活性化に取り組むとともに、多様性を尊重した公正で公平な採用・育成を行うとともに社内環境の整備に努めています。

### 女性の活躍促進

2010年に専門組織を設け、「性別に関わらず、フェアな環境の中で活躍・成長できる状態」を目指し、①女性リーダーの育成・活躍支援、②上司の意識・行動改革、③職場風土づくりを3本柱として活動しています。2018年からは、管理職の有志メンバーでワーキンググループを立ちあげ、「多様な従業員の活躍促進」、「自身・部下のワークライフバランス」などをテーマに、マネジメントのレベルアップや管理職の働き方を見直す活動も始めました。また、女性社員の困りごと・意見の吸い上げや人脈強化のため、「Tea ミーティング」などを開催し、安心して長く働ける環境をつくるとともに、キャリアアップを後押ししています。



職場カイカクマネジメント塾

#### 目指す姿

オープンでフェアな環境の中で、イキイキと働き、成果を創出できる人材として、活躍・成長ができています

#### 活動の重点施策3本柱

女性従業員の  
育成・活躍支援

上司の意識・  
行動改革

職場風土  
づくり

#### 2020年までの目標値

- ① 新卒(事技職)の女性採用比率 20%以上
- ② 女性の管理職数 3倍以上(2014年比)

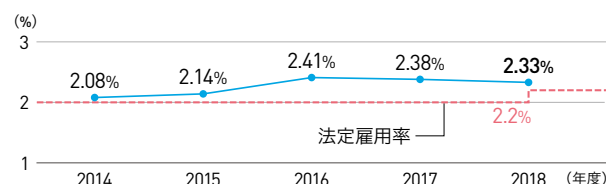
### 障がい者が働きがいを持ち、定着できる職場づくり

障がい者雇用を社会的責任と捉え、積極的に取り組んでいます。「障がい者雇用推進委員会」を主体に、採用・配属・管理監督者への教育・職場定着・啓発を実施。特に職場定着に重点を置き、定期ケア面談などを通して現状を把握し、困りごとを吸い上げるにより、職場環境を改善しています。グループ全体としても、障がい者セミナーの開催など、情報共有や教育の場づくりに取り組んでいます。また、障がい者が従事できる仕事を明確化し、計画的に採用・配属を行っています。2018年度時点で、121名の障がい者を雇用し(2019年1月1日現在)、雇用率は法定雇用率の2.2%を超える2.33%に達しています。



手話による職場内コミュニケーション

#### 障がい者雇用率の推移(豊田合成(株)単独)



### 定年後も安心して働ける環境づくり

「定年後再雇用制度」により、定年後でも安心して働ける環境を整えています。再雇用後も多くの方が高い技術力・経験を活かし、活躍しています。また、短日・短時間勤務を拡充し、ワークライフバランスのとれた働き方が実現できるよう支援をしています。

#### 定年後再雇用者の推移

