

トヨタ自動車北海道(株) 女性活躍推進に関する行動計画

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する。

1. 計画期間：2016年4月1日～2021年3月31日

2. 当社の課題

女性の採用割合は高いが、定着率が低く、管理職に占める女性の割合が低い

- ▽ 一定期間の長期就業をしたものの、育児を理由に退職する女性社員が多い
- ▽ 結果、女性の勤続年数が短くなり、管理職まで昇格する女性が少ない
- ▽ 育児休職を取得する男性社員が少なく、育児を女性にのみ負担させる傾向があり、男性のワーク・ライフ・バランスも進まない

3. 定量的目標

<長期的目標>

- ① 2030年以降に、事技職11年・技能職14年以上勤続する女性を50%とする
- ② 2030年以降の主任昇格者に占める女性の割合を10%以上とする(2016年:0%)
- ③ 2035年以降のEX級昇格者に占める女性の割合を10%以上とする(2016年:0%)

<期間内目標>

事技職11年以上勤続する女性を20%以上、技能職14年以上勤続する女性を10%以上とする

4. 取組み内容

取組み1. 製造現場で働く女性の、育児と仕事が両立しやすい働き方・制度の導入の検討

<技能>

- ▽ 「常1直」勤務導入の検討('16年10月～)
- ▽ 技能系勤務時間変更の検討(始業時間後倒し・連続2交替化等)('16年12月～)

<事技>

- ▽ 育児休職明けの社員にスーパーフレックス制導入の検討('16年6月～)
- ▽ 在宅勤務制の導入検討('16年8月～)
- ▽ 育児休職や在宅勤務制を可能にする評価制度の検討('16年10月～)

<全体>

- ▽ 子育て期間を支援する家族手当支給の検討('16年10月～)
- ▽ 託児施設の内製化検討('16年12月～)

取組み2. 育児支援の啓発・理解活動

- ▽ 育児と仕事を両立する働き方の、管理者への理解促進の検討('16年9月～)
- ▽ 育児休職セミナーの実施検討('16年11月～)

<女性の活躍に関する情報公開> 2016年3月現在

①直近の採用状況('15年度 新卒)

	女性 応募率	採用者 女性割合
事務	43.2%	66.7%
技術	3.6%	0.0%
技能	32.6%	30.6%

②育児休職・短時間勤務 利用状況

		～'13年度		'14年度		'15年度		'16年度(予定)	
		事技	技能	事技	技能	事技	技能	事技	技能
育児 休職	女性	12	5	3	1	4	2	5	3
	男性	3	3	2	2	-	-	-	-
短時間 勤務	女性	11	4	2	1	2	0	1	1
	男性	-	-	-	-	-	-	-	-