

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 : 2021年4月1日～2026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40%以上、技能職14年以上勤続する女性を20%以上とする
- ・主任・EX級に占める女性の割合を8%とする

4. 取組み内容

育児と仕事が両立しやすい働き方・制度導入の検討

＜技能＞

- ▽ 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年より継続実施)

＜事務・技術＞

- ▽ 在宅勤務制の拡充('20年度トライ～継続実施)

＜全体＞

- ▽ 育児休職セミナーの実施検討('16年より継続実施)
- ▽ 男性の育児参画を促す風土の醸成('21年～)
(育児休職活用の好事例等を紹介)

＜女性の活躍に関する情報公開＞ 2021年3月現在

①直近の採用状況('21年度 新卒)

	女性 応募率	採用者 女性割合
事務	38.1%	80.0%
技術	7.7%	12.5%
技能	18.2%	18.2%

		'17年度		'18年度		'19年度		'20年度	
		事技	技能	事技	技能	事技	技能	事技	技能
育児 休職	女性	2	2	2	6	2	2	3	5
	男性	-	1	-	-	-	2	-	1
短時間 勤務	女性	2	3	2	4	3	5	5	8
	男性	-	-	-	-	-	-	-	-

トヨタ自動車北海道(株) 正規雇用労働者の中途採用比率について

労働施策総合推進法に基づき、直近3事業年度における中途採用比率を以下公表いたします。

	2019年度	2020年度	2021年度
正規雇用労働者の 中途採用比率	32%	34%	22%

以 上