

トヨタ車体株式会社 行動計画

当社では、ダイバーシティ推進を重要な経営戦略のひとつとして位置づけ、以下の行動計画に基づき、さらなる女性の活躍に向けた取り組みを進めてまいります。

1. 計画期間

令和7年(2025年)4月1日 ～ 令和12年(2030年)3月31日

2. 当社の課題

- (1) 技能員の新卒採用に占める女性比率
- (2) 技能員女性の仕事と育児の両立
- (3) 次世代の女性の管理職候補数
- (4) 男性の育児休業取得率

3. 目標

令和12年(2030年)までに、

- (1) 新卒採用の女性比率を事務員40%、技術員15%、技能員15% 以上とする
- (2) 技能員女性の継続雇用割合を技能員男性の8割以上とする
- (3) 女性管理職数を令和2年(2020年)時点の4倍以上とする
- (4) 男性の育児休業取得率を85%以上とする

4. 取組内容と実施時期

取組 (1)	女性採用および職場理解の促進
■ 2025年4月～	◆ 事務員・技術員 … 採用活動における女性への積極広報（継続） 次世代の女性技術者の育成（継続） ◆ 技能員 … 増加する女性配属に対する職場への理解促進（継続） インターンシップの充実・積極広報
取組 (2)	柔軟な働き方の拡大および働きやすい風土の醸成
■ 2025年4月～	◆ 常朝勤務・常朝短時間勤務制度導入 ◆ 女性が働きやすい工程改善の実施（継続） ◆ 上司・本人の意識醸成（継続）
取組 (3)	育成計画の確実な実行に向けた職場支援
■ 2025年4月～	◆ 経営上の重要課題（マテリアリティ）のひとつに掲げ、経営トップ層で議論
■ 2025年6月～	◆ 職場・上司と連携した、一人ひとりの育成方針・キャリアステージに応じた育成計画の作成
■ 2026年～	◆ 上記の育成計画に沿った業務付与・配置の促進
取組 (4)	誰もが育児休業を「取得しやすい」「取得したい」と思える風土の醸成
■ 2025年4月～	◆ 制度の周知や取得事例の紹介による、本人の理解促進（継続） ◆ セミナーの実施等による、職場・上司への理解促進（継続）