

豊田合成九州株式会社

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2022年4月1日～ 2027年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- ・従業員に占める女性の比率が低い。
- ・制度、運用の周知（対象者への説明含む）及び社内啓発ができていない。
- ・仕事と家庭の両立ふくめ、多様なキャリアを支援する環境が十分に整っていない。

3. 目標と取組内容

目標1：女性採用比率を40%以上とする。（職業生活に関する機会の提供）（～2027年3月）

- 採用時の女性比率向上に向けた採用活動の実施
- 配属予定部門の管理職層に向けた女性活躍の意識啓発活動

目標2：社員の月平均残業時間を10%削減する。

（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）（～2027年3月）

- ノー残業デーの実施
- 毎月の時間外状況を分析し、部門を巻き込んだ削減施策の立案・実施

目標3：社員のワーク・ライフ・バランスを確保するため、管理職層にむけた意識啓発活動実施する。

（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）（2022年10月～）

- ダイバーシティ、多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスに関する啓発活動を実施

目標4：「育休支援プラン」を策定し、円滑な育休取得・職場復帰をサポートする。

（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）（2023年4月～）

- 育休制度、賃金の取扱、給付制度、復職時の流れ等々を網羅した「育休支援プラン」を策定し、標準化する。また、全従業員及び対象者へ周知展開を実施。【参考】育休復帰支援プラン（厚労省）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>

目標5：多様な働き方を支援する勤務制度を導入する。（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

（2025年4月～）

- 多様な働き方を支援する制度（職務・勤務地限定等）の導入
- 多様な働き方を支援する会社、労働組合間の課題認識合わせ、その他制度導入に向けた対応実施

目標6：年休・休暇制度、働く環境の整備を拡充する。（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

（時間単位の休暇取得制度、勤務間インターバル制度導入）（2026年4月～）

- 労働組合へのヒアリング、社員へのアンケート調査を経て立案・導入

【女性の活躍の現状に関する情報公表（2021年度実績※2022年2月末時点）】

女性採用比率・・・29.1%（2021年4月～2022年2月までの採用者における女性割合）

月平均残業時間・・・18.6時間（2021年4月～2022年2月平均）

以上