

トヨタカローラ新埼玉株式会社
一般事業主行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の両立を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため特に女性社員の継続就業者が増えるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年(令和3)4月1日～2026年(令和8)3月31日までの5年間

2. 課題

課題1. 育児休業を取得しやすい環境の整備

＜現状＞2020年4月～2021年3月 取得者数3名

＜対策＞育児休業制度について、社内ネットワークを利用して休業中の待遇、諸手続きについて分かりやすく周知する。

＜目標＞2021年4月～2027年3月 取得者数6名

課題2. 所定外労働の削減

＜現状＞2020年4月～2021年3月 全体平均 13.5時間

＜対策＞一人当たりの所定外労働が多い部署については、業務内容を分析し本部からの指導と人員配置の見直しを含め検討し労働時間短縮を目指す。

＜目標＞2024年4月～2027年3月 1人平均 12時間

課題3. 若年者に対する就業体験機会の提供

＜現状＞2020年4月～2021年3月 専門・高校インターンシップ受入れ回数3回 中学生0回

＜対策＞中学、高校、専門学校の学生を対象にインターシップの受入れを継続実施

＜目標＞インターシップ受入回数 専門・高校 年5回 中学 年1回

課題4. 有給休暇の取得促進

＜現状＞2020年4月～2021年3月 全体平均 43%

＜対策＞有給休暇を計画的に取得できるよう管理し、取得率向上に努める。

＜目標＞2021年4月～2026年3月 全体平均 50%

課題5. 女性営業スタッフの割合と女性エンジニアの割合

＜現状＞毎年女性の採用の人数を確保するために取り組んでいるが、現在勤務する女性社員の比率は12%程度しかなく、入社する社員確保に取り組んでも離職者も多い傾向にある。

＜対策＞

対策期間 2021年(令和3年)4月～2026年(令和8年)3月

- ・求職者に対する積極的な広報(大学と連携し適時に男女関係なく働きかけ)
- ・採用媒体や企業説明会などの積極的な参加(プレサイト6月～2月、本サイト4月～12月開示)
- ・随時、育児休業後の復帰しやすい、環境づくりとサポート
- ・随時、育児をしている社員に対し、毎日の通勤が負担にならないよう配慮する

＜目標＞女性営業スタッフの割合を1.1%から3%以上とする。また、女性エンジニアの割合を0%から1%以上とする。