

トヨタカローラ三重株式会社 行動計画

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される労働環境を整備するため次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日

2. 当社の課題
- (1) 女性の育児休暇取得率は高いもののその制度を十分理解している社員が少なく、復職に際を躊躇するスタッフが多い
 - (2) 所定時間外労働について、昨年実績は10.1時間/月(管理職含む)と大きな問題点はないが、時間外労働が一部スタッフに偏る傾向があり、改善の必要性を感じる。
 - (3) まず営業職、技術職志望の女性応募者が少なく、現状も女性営業職、技術職従事者が少ない。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1：女性専用の相談窓口を設置し、働きやすい職場づくりに取り組む

<取り組み内容

令和2年4月1日窓口の設置と告知を行い、1回/月社内向けに啓発のための情報を発信する。

目標2：業務改善により残業時間の偏りを解消し、8時間/月を実現する

<取り組み内容

業務改善についての啓発を行い、時間内に成果をあげた場合には報奨金を支給
(残業時間を減らし、売上・在庫目標を達成した場合に支給する報奨金)

目標3：営業職の女性を現状の3名から7名に増やす。(営業職従事者の9%)**技術職の女性を現状の1名から5名に増やす。(技術職従事者の3%)**

<取り組み内容

採用担当スタッフに女性を配置し、男女問わず各職種の募集を積極的に行う。
学生向けに事務職だけでなく営業職インターンシップを受け入れる。
事務職スタッフから営業職への職種変更希望者を社内で募る。
専門学校卒業予定者に加え女性を含む高校卒業予定者のインターンシップ受け入れ。
女性技術者を受け入れる為の設備(更衣室・ロッカー等)を設置する。
女性技術者採用後の研修プログラムを新たに策定。

女性活躍推進法改正に伴う情報公開

トヨタカローラ三重株式会社

管理部 杉本 隆明

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

・採用した労働者に占める女性労働者の割合

年度別採用者数と採用者に占める女性の割合			
2020年			
	採用者数	内女性	割合
営業職	7	1	14.3%
技術職	10	0	0.0%
事務職	11	11	100.0%
合計	28	12	42.9%
2019年			
	採用者数	内女性	割合
営業職	5	1	20.0%
技術職	8	0	0.0%
事務職	3	2	66.7%
合計	16	3	18.8%
2018年			
	採用者数	内女性	割合
営業職	6	1	16.7%
技術職	14	0	0.0%
事務職	9	9	100.0%
合計	29	10	34.5%

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

・労働者の一月当たりの平均残業時間

2019年月別平均残業時間	
月	残業時間
1月	9.6
2月	10.0
3月	11.8
4月	12.8
5月	7.9
6月	9.1
7月	9.8
8月	8.9
9月	10.3
10月	10.8
11月	10.6
12月	13.7
年間平均	10.4

管理職を含む全社員