

次世代育成支援対策推進法 および 女性活躍推進法に基づく 株式会社トヨタカスタマイジング&ディベロップメント 行動計画

女性採用数と女性管理職を増やし、仕事と生活の調和のとれた働きやすい職場環境を実現するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025年4月1日 ～ 2030年3月31日 まで

2. 当社の課題

- ① 採用した従業員に占める女性の割合が低い
- ② 管理職に占める女性の割合が低い（2021-25年行動計画からの継続取組み事項）
- ③ 残業時間が全国平均より多い（2021-25年行動計画からの継続取組み事項）
- ④ 2019年より従業員数が年々減少

3. 目標と取組内容

目標1： 2030年3月末までに新卒および中途採用における女性比率を30%にする

<取組内容>

- ① 新卒および中途採用において、積極的な女性採用に向けた採用イベントの実施や広報活動の促進 [2025年6月～]
- ② 中途採用の募集職域(企画・営業・事務系)の拡大と採用増 [2025年4月～]

目標2： 2030年3月末までに管理職(基幹職・幹部職)に占める女性比率を6%にする

<取組内容>

- ① 社内で活躍している育児・介護短時間勤務者や時間制約のある社員からロールモデルを設定し、管理職育成計画策定に向け検討を開始 [2025年11月～]
- ② 女性特有の健康課題に対する支援制度の導入 [2026年4月～]

目標3： 2030年3月末までに従業員の月平均残業時間を30%以上削減する

<取組内容>

- ① 負荷の偏りの是正に向けた仕事の平準化と外部リソース活用なども含めた業務の改廃・効率化の推進 [2025年4月～]
- ② 限度超えルールと運用の見直し [2025年10月～]
- ③ 上記 目標1 ② による増員 [2025年4月～]

目標4： 従業員一人ひとりの生活環境に寄り添った多様な働き方を実現し、
様々な人材が活躍できるよう、環境の整備と制度の拡充を図る

<取組内容>

- ① 従業員と経営層/人事との定期的な対話機会の創出 [2025年7月～]
- ② オンライン環境の強化とDXの推進 および 多様な働き方に応じて勤務ロケーションを選択できる制度や設備の検討 [2025年4月～]
- ③ 妊娠・出産と育児・介護制度の拡充と、従業員のライフステージや多様な価値観に対応した休暇制度や福利厚生制度の検討 [2025年4月～]