

株式会社トヨタ車体研究所 行動計画

女性が活躍でき、すべての社員がワークライフバランスのとれた働き方ができる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～2028年3月31日（3年間）

2. 計画内容：課題と目標、取組み事項

□課題

- ・技術職の女性社員が少ない（継続課題）
- ・職制に占める女性の割合が低い（継続課題）
- ・ワークライフバランスの推進に向けた取り組み強化の継続（継続課題）

■目標（1）採用における技術職女性比率：10%以上（女）

〈取組み事項〉

- ・女性技術者による座談会の実施（活躍イメージを生々の声で伝える）
- ・女性リクレーターによる採用活動の強化（説明会等でのコミュニケーション向上）
- ・ホームページの見直しにより、社内で活躍している女性を積極的に紹介

※目標区分
女性活躍推進法(女)
次世代法(次)

(実施時期)

2025年4月～
2025年4月～
2025年4月～

■目標（2）女性の管理職人数：課長級、係長級合わせて2024年度に対して2倍（女）

〈取組み事項〉

- ・管理職の働き方改善によるモチベーション向上（女性管理職からの意見活用含む）
- ・育児休職・短時間勤務等の制度周知、取得経験者の意見集約と全社での共有機会の提供
- ・職位に応じた女性社員に対する研修ニーズの把握と実施検討
- ・資格報奨金制度の推進

2025年4月～
2025年10月
2025年4月～
2025年4月～

■目標（3）育休取得率向上：男性の育児休業取得率を80%以上にする（女、次）

〈取組み事項〉

- ・パンフレットのブラッシュアップ
- ・取得経験者の意見集約と全社での共有機会の提供
- ・取得日数のアップにつながる職場への働きかけ（ヒアリングと理解活動）

2025年4月,10月
2025年10月
2025年4月～

■目標（4）労働時間（残業）管理目標値の継続（次）

目標値：労使目標540H/年以下、及び業務計画前提30H/月以下

〈取組み事項〉

- ・労使目標540H/年以下：個人別管理と毎月のフォロー
- ・業務計画前提30H/月以下：毎月の平均残業（KPI）確認と負荷調整

2025年4月～
2025年4月～

■目標（5）ワークライフバランスに向けた取り組みを継続する（次）

〈取組み事項〉

- ・年次有給休暇取得率90%以上を維持(管理職含む)
- ・次世代を担う子供たちにモノづくりの楽しさを伝える
- ・在宅勤務環境の維持と向上（ツール、及びネットワーク環境の強化）

2025年4月～
2025年4月～
2025年4月～