

トヨタ自動車九州株式会社 行動計画（女活法・次世代法）

トヨタ自動車九州株式会社は、働く全ての多様な「人財」がどのような状況においても自らの価値を認められ「働きがい」を感じることを目指し、以下の通り行動計画を策定します。

1. 計画期間

2026年4月1日～2028年3月31日

2. 目標

全社で取り組む「ウェルビーイング・働きがい向上活動(*)」の一環として、女性従業員および両立者の「働きやすさ」「働きがい」向上を目指す。

(*) ウェルビーイング・働きがい向上活動 要旨

従業員が安心・安全に健やかな気持ちで働くことができる
環境づくりの推進強化

[数値目標] プラチナくるみん・えるぼし(Level3)認可に向け、KPIを確実に達成

- ① 女性管理職比率 3.4%以上
- ② 男性社員の育休取得率 50%以上
- ③ フルタイム労働者の月平均残業時間（時間外+休日出勤）を 30 時間以下とする。

3. 取組内容

■女性社員のキャリア形成支援

- ・（2024年～）全社女性在籍マップ（えるマップ）を整備し、人財を見える化
- ・（2024年～）経営層を育成推進者と任じ、1回/半期で育成状況を全社でシェア
- ・（2025年～）ライフステージの変化や個別事情を踏まえ、適切なタイミングで的確な役割付与を促進
- ・（2026年～）ロールモデルとのキャリア形成に関する座談会開催

「管理的ポジション（事技系：係長級以上、技能系：班長級以上）」を担う女性の計画的かつ着実な育成に向け、「個々の育成」をサポート

■女性社員の採用強化

- ・（2025年～）トヨタ女性技術者育成基金への参画
- ・（2025年～）理系女性学生向けの採用イベント開催
- ・（2026年～）九州工業大学女子学生との交流会開催

性別にとらわれることなく、安心して仕事と育児の両立できる
環境づくりの推進

■男性社員も両立しやすい風土醸成

- ・（2024年～）取得期間2週間以上を目指し、職種問わず男性社員の育休取得を促進
- ・（2024年～）上司との定期面談の参考資料として育児支援制度を再周知
- ・（2024年～）階層別研修内のダイバーシティ教育で制度周知
- ・（2025年～）社内育児支援制度に関するポスター掲示
法改正対応に伴う上司向け説明会の実施
- ・（2026年～）両立支援の方針の展開・管理職説明会の実施

■長時間労働是正につながる柔軟な働き方の推進

- ・（2021年～継続中）終日在宅勤務制度の対象拡大による柔軟な働き方の推進
- ・（2025年～）勤務間インターバルの導入に向けたトライ
- ・フルタイム労働者の月平均残業時間（時間外+休日出勤）を30時間以下とする。

以上