

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

トヨタカローラ南茨城株式会社 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させ、共に働く仲間を尊敬し信頼して助け合う職場環境を作ることによって社員がその能力を十分に発揮できるようにするために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日までの5年間

2. 内容

目標1： 育児休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境の整備を行い社員の両立支援に取り組む

【次世代育成】

〈対策〉

- ・2025年4月～実際に出産、子育てを実践して勤務している女性スタッフに育児休業相談窓口の担当者を設置して相談しやすい環境とアドバイスが出来る体制を作る
- ・2025年10月～育児休業復職前に面談を実施して復職後の働き方について仕事と子育てを両立できるように環境を整備する
- ・2026年4月～制度の利用状況、窓口の相談内容を踏まえ、これまでの取り組み、休業取得状況を検証し改善に取り組む

目標2： 育児・介護休業法改正に基づく柔軟な働き方を実現するための措置への取り組み

【次世代育成】

〈対策〉

- ・2025年4月～育児目的休暇、介護目的休暇を取得された社員、子育て中の社員より意見を徴収し新しい休暇制度の策定
- ・2025年10月～新しい休暇制度を2つ以上制定し労働局届出と就業規則に記載、社員への周知

目標3： 男性の育児休業取得率目標30%以上復職率100%、女性の育児休業は取得率、復職率

共に100%を維持していく

【次世代育成・女性活躍】

〈対策〉

- ・2025年4月～育児休業前後及び育児休業中、復職前の社員に対する適切な時期の面談等によりフォローアップ、意向確認を行い育児休業後の円滑な職場復帰を支援する
- ・2026年4月～男性社員が育児休業等を活用できるようにするため、対象社員と所属長、周囲の社員への体制の周知や個別の支援を実施する

目標４：社員の家族との時間を増やし、健康とメンタル管理を行うため年間休日日数を３日増やす

【次世代育成】

〈対策〉

- ・ ２０２５年４月～年間営業カレンダーを検討して年間休日を３日増やし就業規則に記載し労働基準局へ届出
- ・ ２０２６年４月～時世を鑑みて年間休日日数を見直す

目標５：若年者に対するインターンシップ等の就業体験会の提供

【次世代育成】

〈対策〉

- ・ ２０２５年４月～次世代を担う学生のため、大学生・専門学生・高校生のインターンシップ受入れを継続して行い、支援学生・中学生・小学生の職場体験を通じ将来の雇用に繋がる支援を継続して行う
- ・ ２０２５年４月～小学生を対象とした未来への種をまく「トヨタ未来スクール」の継続、幼稚園・小学生を対象に「キッズエンジニア体験」の開催を通じ、子供たちにクルマが社会に果たす役割と責任、働く喜びを学び取っていただく

目標６：女性の新職種、サービスフロントアシスタントの人材育成教育計画による国家３級整備士資格取得と適正配置をし、女性活躍による所定外労働の削減

【女性活躍】

〈対策〉

- ・ ２０２５年４月～サービスフロントアシスタント人材育成教育計画の続行
- ・ ２０２６年４月～適正配置による所定外労働の５％削減、採用に占める女性比率５０％の継続
- ・ ２０２７年１月～人員配置と人材育成計画の評価及び次期計画策定
- ・ ２０２７年４月～サービスフロントアシスタント今後のキャリアプランの形成支援
- ・ ２０２８年４月～サービスフロントアシスタント配置の効果、休暇取得、残業時間の把握により人員配置計画の見直し適時人員配置の実施

目標 7：営業職の女性を現状の 0 名から 10 名に増やす（営業従事者の 10 %）

【女性活躍】

〈対策〉

- ・ 2025 年 4 月～男女問わず各職種の応募を積極的に行い、学生向けに事務職だけでなく営業職のインターンシップを受け入れる
- ・ 2025 年 4 月～女性スタッフから営業職への職種変更希望者を社内で募る
- ・ 2025 年 4 月～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入れ

目標 8：現在の社会情勢に鑑み、働き方改革、社員の健康と安全のため社内喫煙ルールの見直しと社員の働きやすい環境整備

【次世代育成・女性活躍】

〈対策〉

- ・ 2025 年 4 月～喫煙規程の明確化、就業時間中の不公平感を統一ルールにより残業を含めた拘束時間の抑制を実施し、就業時間中の喫煙禁止と受動喫煙防止による社員の健康増進と喫煙者の所定外労働の 5 %削減

目標 9：一度自社を退職した方を再度社員として迎えるアルムナイ採用（ジョブリターン）制度の設立

【女性活躍】

〈対策〉

- ・ 2025 年 10 月～結婚・出産・育児・介護・転職などの理由で退職したが、また働きたい元自社の社員のリターン雇用申出窓口の設置

目標 10：社員の健康と安全を確保し、更に安全衛生委員会を設置する

【次世代育成・女性活躍】

〈対策〉

- ・ 2025 年 4 月～安全衛生委員会の設置条件に 2 年後に達する見込みですが、前倒して設置準備開始
- ・ 2026 年 1 月～現場の意見を聞き、課題の抽出
- ・ 2026 年 1 月～安全衛生委員会設置、年間計画の立案
- ・ 2026 年 4 月～安全衛生委員会運用開始、労働基準局届出