

## 株式会社トーヨ 一般事業主行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日 ~ 令和8年3月31日までの5年間

### 2. 内容

目標1：子どもの出生時における女性の育児休業取得率100%を維持する。

#### 〔対策〕

- 令和3年4月～ 前計画に引き続き、制度内容等について社内イントラネット、掲示板等を利用して周知する
- 令和3年4月～ 社内検討会（労使協議会）を通して、育児・介護休業法をはじめ、その他関係する制度の向上を検討する

目標2：始業後2時間、終業前2時間有休の導入を検討し、児童保育など家庭の事情に合わせて取得できる有休を制度化する。

#### 〔対策〕

- 令和3年4月以前 社員のニーズの把握、社内検討会（労使協議会）にて検討開始
- 令和3年度～ 制度の導入、社内イントラネット、掲示板等を利用して周知する

目標3：各月ごとに有休使用率を算出し、令和8年3月までに年平均で70%以上を達成する。

#### 〔対策〕

- 令和3年4月～ 職場ごとの有休使用率について現状把握を行う
- 令和3年7月～ 社内検討会にて対策方法を検討
- 令和3年10月～ 社内の会合、社内イントラネット、掲示板等を利用して周知する

女性活躍推進法に基づく  
株式会社トーヨ 一般事業主行動計画

女性が職業生活において、活躍できる雇用環境の整備を行うために次の行動計画を策定する

1. 計画期間 令和4年4月1日 ~ 令和8年3月31日までの4年間

2. 内容

目標1：営業（販売）職の女性労働者の人数を2人以上増やす

〔対策〕

- 令和4年4月～ 会社案内、ホームページ等で女性労働者が活躍できる企業であることをPRする
- 令和5年4月～ 進捗状況を分析し、目標達成に向けた取り組みの見直しを行う

目標2：女性労働者の総合職の割合を10%以上とする

〔対策〕

- 令和4年4月～ 女性労働者に面談を行い、現状把握を行う
- 令和4年9月～ 職種転換制度の見直しを行う
- 令和5年4月～ 一般職から総合職への転換を推進するため、転換制度の周知や、上司から積極的な働きかけを行う

公表日：2024年9月26日

【男女の平均継続勤務年数の差異】

平均継続年数差異：5.10年（男性：17.11年 女性：12.01年）

【労働者の一月当たりの平均残業時間】

全体：7.7時間（派遣社員は含めない） ※直近1年で算出

【有給休暇取得率】

全体：76.0%（2023年度実績） ※有給付与日（1/1）を起算日として算出