

## トヨタ紡織、女性管理職登用に関する自主行動計画を策定

～ 女性活躍促進施策を拡充し、2020年に2倍以上、2030年に5倍以上へ～

トヨタ紡織株式会社（本社：愛知県刈谷市、取締役社長：豊田周平）は、ダイバーシティ・マネジメント推進の一貫として、女性社員の計画的な採用・育成を進め、女性管理職数を2020年までに現在の2倍以上、2030年までに現在の5倍以上とする目標を設定しました。

### <これまでの取り組み>

これまでトヨタ紡織では、2004年に豊田紡織株式会社、アラコ株式会社（内装事業）、タカニチ株式会社の3社合併以降、積極的に女性社員を採用するとともに、働きやすい環境づくりのための各種両立支援策を充実、強化してきました。これら諸施策の活用もあり、女性管理職数はこの10年間で1名から13名まで増加しました。

（充実・強化してきた主な両立支援策）

- ① 育児休職制度の拡充【最長：子が3歳まで】（2006年～）
- ② 配偶者の転勤等による退職者の再雇用制度の導入（2006年～）
- ③ トヨタグループ共同の保育施設の運営（2007年～）
- ④ 時短勤務制度の拡充【事務職・技術職最長：子が8歳まで】（2009年～） など

### <自主行動計画達成に向けた主な取り組み>

今後は、自主行動計画に定めた目標達成に向け、これまで以上に 長期雇用・人材育成を前提とした諸施策を積極的に推進していきます。

- ① 女性社員（事務職・技術職）の積極採用の継続（現状：事務職30%、技術職10%）
- ② 一人ひとりのライフイベントを踏まえたキャリア計画の策定と実行
- ③ 出産後のキャリア継続支援策の拡充（社内託児所の新設など）
- ④ 社員の意識、職場風土の改革をねらいとした研修の拡充  
（ダイバーシティ・マネジメント研修、女性社員キャリアアップセミナーなど）

トヨタ紡織は、多様な人材がそれぞれの個性を活かし、能力を最大限に発揮することが、新たな価値の創造、2020年にありたい姿「世界中のお客さまに感動のモビリティライフを提案し続ける会社」の実現に繋がるものと考え、女性活躍促進を含むダイバーシティ・マネジメントに積極的に取り組んでいきます。

以上