

＜女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく＞

## トヨタユーゼック 第3期一般事業主行動計画

トヨタユーゼックは、すべての社員がライフステージの変化に左右されることなく、安心して働き続け、自分らしいキャリアを築ける会社を目指しています。その実現に向け、以下の行動計画を策定しました。

### 1. 計画期間

**2026年4月1日～2031年3月31日**

### 2. 女性活躍推進法における目標・取組

#### 【目標①】 女性採用比率30%以上を目指す

＜新卒採用に関する取組 ※2026年度～＞

- 採用パンフレットやホームページにおいて、女性社員がどのような仕事をし、キャリアを築いているのかを具体的に紹介し、入社後の働く姿をイメージしやすい情報発信を行います
- 内定期間中には、先輩女性社員と直接話せる機会を設け、仕事内容や職場の雰囲気、ライフイベントとの両立など、不安や疑問を解消しながら、納得して入社を判断できるようサポートします

＜中途採用に関する取組 ※2026年度～＞

- 女性が多く利用する求人サイトや転職イベントも活用し、当社の仕事や働き方、制度について、より多くの方に知っていただく機会を広げます

#### 【目標②】 年次有給休暇の取得率80%を目指す

＜取組 ※2026年度～＞

- 月1回の計画的な有給休暇取得を促進し、職場内で業務予定や休暇予定を共有することで、お互いに調整しやすく、休みを取りやすい職場づくりを進めます
- 効率的な働き方や休み方の好事例を社内で共有し、部署を越えて活かしていきます

### 3. 次世代育成支援対策推進法における目標・取組

#### 【目標③】 男性の育児休業取得率50%以上を目指す

<取組 ※2026年度～>

- 動画視聴(eラーニング)などを活用し、法律を上回る内容を含む当社の育児と仕事の両立支援制度について、管理職を含め社員への理解を深めます
- 出生時には、育児休業制度や実際の取得事例を案内し、本人の考えや家庭の状況に応じて、無理なく選択できるよう、各種制度利用の意向確認を行います
- 育児休業取得に伴う職場内の業務負担を軽減するため、支援制度の導入を進めます

#### 【目標④】 全社員の時間外・休日労働時間の各月平均25時間未満を目指す

<取組 ※2026年度～>

- 管理職が月ごとの残業状況を把握し、業務の偏りや長時間労働が生じる前に対応できる体制を整えます
- 業務の平準化を進め、繁忙期に負担が集中しない仕組みづくりを通じて、心身ともに健康に働き続けられる職場環境を目指します