株式会社トヨタエンタプライズ

一般事業主行動計画 （一体型）

すべての従業員がその能力を十分に発揮し、働きやすい職場環境を整えるため、
次のように 行動計画を策定する

1. 計画期間 2023年 8 月 1 日～2025 年 7月 31 日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 ①

2025年7月までに、女性の非正社員から正社員への転換を年間５名以上、
女性従業員のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換を年間5名以上実施する。

＜実施時期・取組内容＞

●2024年3月までに、
制度やルールの周知と職場に理解活動を行い、積極的な活用につなげる。

●2025年7月までに、
転換のタイミングや見定め期間等が適切かを再度検討し、転換者の増員を図る。

目標 ②

父親の育児参画を促進するために、育児休業に関する制度について周知の強化を行い、
2025年7月までに男性の育児休業取得率を40%から50%（10ポイント上昇）以上とする。

＜実施時期・取組内容＞

●2024年3月までに、
各職場への理解活動と対象者への周知を強化する仕組みを考案。

●2025年7月までに、
両立支援ハンドブック等の資料を事例なども交えた内容に変更し、
育児休業取得の意識向上を図る。

1. 育児休業等の取得割合

育児休業等の取得割合（2022年度）	
男性：40%	女性：94.3%

2. 男女賃金の差異

	男女賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
正社員※1	83.6%
パート・有期社員 等※2	70.1%
全労働者	53.4%

対象期間：2022年度(2022年4月1日から2023年3月31日まで)
賃　　金：基本給、残業に対する報酬、賞与を含み、退職手当、通勤手当等を除く
※1 役員・他社から当社への出向者を除く。無期雇用、かつフルタイムのアシスタント社員・EX社員は、正社員の区分に含む。
※2 短期雇用者、派遣社員を除く

《差異についての補足説明》
①パート・有期社員等の内、特定の技能を持って入社したエキスパート社員において、女性よりも男性が相対的に賃金が高いため、格差が生じている。
②全労働者においては、男女差ではなく、正社員とパート・有期社員との賃金差により、格差が大きくなっている。

3. 労働者に占める女性労働者の割合

	雇用区分		総人数	男性人数	比率	女性人数	比率
1	正社員	現業職	1,677	1487	88.7%	190	11.3%
2		事務職	526	350	66.5%	176	33.5%
3	シニア契約社員		186	165	88.7%	21	11.3%
4	エキスパート社員 エキスパート社員契約社員		327	38	11.6%	289	88.4%
5	アシスタント社員 パートタイマー		1,306	357	27.3%	949	72.7%
6	派遣社員		391	28	7.2%	363	92.8%
7	合計		4,413	2,425	55.0%	1,988	45.0%

※1　2023年3月末時点
※2　役員・出向者・短期雇用者を除く

4. 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率 + 取得日数

	雇用区分		有給使用日数	有給付与日数	有給取得率
1	正社員	現業職	16.2日	18.4日	88.0%
2		事務職	13.8日	19.3日	71.5%
3	シニア契約社員		17.4日	19.4日	89.7%
4	エキスパート社員 エキスパート社員契約社員		13.4日	15.1日	88.7%
5	アシスタント社員 パートタイマー		9.9日	12.7日	78.0%
6	合計		13.8日	16.7日	82.6%

※1 対象期間：2022年4月1日～2023年3月31日
※2 2022年4月1日に有給が付与された者に限る（年度内の中途社者を含めない）
※3 パートタイマーは時短勤務等の、10日以下の有給付与者も含む