令和 7年 3月 14日
トヨタエルアンドエフ茨城株式会社

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7年4月1日～令和12年3月31日までの5年間
2. 内容

目標： 有休休暇の取得に関して取得しやすい社内環境、意識の向上に努め
全社員の有休休暇取得率を令和12年末までに60%以上にする。

<対策>

- 令和7年4月～ 年次有休休暇取得促進および状況の確認
隔月ごとに有休取得状況を各部門、拠点および管理本部でも確認し、進捗を管理し取得を促します。
- 令和7年6月～ 取得状況のフィードバック
隔月ごとに有休取得状況を各部門、拠点へ管理本部よりフィードバックし、課題を共有し改善策を考えます。
- 令和7年6月～ 有休取得を促進するための社内キャンペーンの実施
「有休休暇取得月間」を設け、全社員に有休取得を推奨する。

以上

令和 4年 2月25日
トヨタエルアンドエフ茨城株式会社

一般事業主 行動計画（女性活躍推進法）

女性活躍推進法に基づき、女性の営業職・整備職を増やし、男女とも活躍できる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 4年 4月 1日 ~ 令和 9年 3月31日までの5年間

2. 当社の課題

(1) 当社はフォークリフトという産業車両を主に販売・整備するため、女性になじみがないうえ、業界自体が男性社会とのイメージが強く、そもそも営業職・整備職への女性の応募が少なかった。

(2) 会社全体に占める女性スタッフの割合
営業スタッフ 0%
整備スタッフ 0%

3. 内容

目標：女性の営業スタッフ及び整備スタッフをそれぞれ1名以上採用し、ワーク・ライフ・バランスを推進のうえ、定着するよう努める。

<対策1：女性の営業職・整備職の応募者を増やすための広報および社内整備>

- 令和4年 4月 ~ 女性スタッフを配属するうえでの課題等、調査及び検討を開始
- 令和4年10月 ~ 管理職を対象に女性の営業職・整備職登用にとまなう意見交換
・検討会を実施
- 令和5年 3月 ~ 女性スタッフが営業職や整備職でも活躍できることを他の事業所の例も交えながら採用活動等でPR

以上