

TOYO TIRE 株式会社 行動計画

当社では、ダイバーシティ推進を重要な人事政策の一つと位置づけ、「女性社員の積極的な育成・活躍」の取り組みをすすめており、女性も含めた多様な人財が活躍できるよう、各種人事制度を充実してまいりました。社員一人ひとりのキャリア面談の実施、在宅勤務をはじめとする多様な働き方が可能な勤務形態の整備など、女性のさらなる活躍推進を行っています。

今後も、計画的な採用・育成、公正な評価に基づいた女性社員の積極的な活用・登用を、より一層推進してまいります。

当社は女性がさらに活躍できる環境・機会の拡大を目指し、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 2026年1月1日 ~ 2030年12月31日

2. 当社の課題

- ① 課長級以上の管理職への登用率について、女性は母集団が少数であるため、単年度では変動が大きくならざるを得ない。数年単位で計画的に男女差なく登用を進める必要がある。
- ② 育児等の家庭事情がある社員に配慮した休暇・休業制度をより充実する必要がある。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1：女性管理職の登用

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">① 直近2か年平均の管理職登用率の男女比率(%)を男性：女性=1：1.0以上とする。② 計画期間中に管理職全体に占める女性比率を全社の女性比率と同様の比率とする。 |
|--|

《取組内容・実施時期》

- 当社が取り組む人的資本経営の重点施策の一つとして、2026年よりタレントマネジメントを導入し、マネジメント人財を短期で育成する。組織能力の最適化を企図する組織別人員ポートフォリオと個人能力の最大化を企図した具体的なキャリア設計(5年後・10年後)を交差・統合し、個々に必要なスキル教育の提供や計画的なローテーションを実施するなど、社員がキャリア形成にチャレンジできる仕組みを構築する。(～2030年)
- 働き方(在宅勤務・フレックス制度)における当社独自の柔軟性をさらに進化させ、子育てや介護に取り組みながら当社で活躍できる就業環境を充実させる。(～2030年)

目標 2：働き方の柔軟性拡大

女性の継続就業を可能にする休暇/休業制度の更なる充実化を検討し、1つ以上導入する。

《取組内容・実施時期》

- 子育て支援のため、子の看護休暇の有給化の実現に向けて課題を特定し、制度化を進める(2026年～)

- 働き方（在宅勤務・フレックス制度）における当社独自の柔軟性をさらに進化させ、様々なライフイベントや家庭の事情にも柔軟な働き方を適用して、当社で長く働ける環境を充実させる。（～2030年）