

■ TOTOグループ各社の女性活躍推進法に関する行動計画・数値目標一覧

会社名	計画期間	数値目標
TOTO	2018年度～2022年度 (5年間)	2022年度までに、主査以上の管理職に占める女性割合を、TOTOグループ計で20%以上にする。 (TOTO単体でも20%以上にする)
TOTOメンテナンス	2018年度～2022年度 (5年間)	2022年度までにカスタマーエンジニアに占める女性割合を10%以上にする。
TOTOアクアエンジ	2022年度～2024年度 (3年間)	①管理職（課長級以上）に占める女性割合を17%以上にする。 ②全社員の有給休暇取得率を100%にする。
TOTOリモデルサービス	2021年度～2023年度 (3年間)	2023年度までに、現女性チームリーダー1名をグループリーダーへ登用し、女性管理職数を、計2名とする。 更に、次期管理職候補として新規に女性3名をチームリーダーへ登用する。
セラトレーディング	2019年度～2022年度 (4年間)	2022年度までに、女性管理職数を3名以上にする。
TOTO北海道販売	2022年度～2023年度 (2年間)	①2023年度中に女性管理職（主査以上）を5名とする。 ②仕事と家庭を両立しやすい環境を目指し、女性社員の月平均残業時間10.0時間以下、 有給休暇取得率を単年度付与日数の90%以上とする。
TOTO東北販売	2021年度～2023年度 (3年間)	2023年度までに、チームや組織のマネジメントを担う女性を2名登用する。
TOTOエムテック	2020年度～2024年度 (4年間)	①2024年度までに、管理職（主査以上）に占める女性割合を、13%以上にする。 ②2024年度までに、有給休暇取得率を100%にする。
TOTO中部販売	2021年度～2025年度 (5年間)	2025年度までに女性セールス（総合職）の割合を10%以上にする。
TOTO関西販売	2020年度～2024年度 (5年間)	2024年度までに、女性管理職（主査以上）数を8名まで増やす。
TOTO中国販売	2020年度～2024年度 (5年間)	①2024年度までに女性管理職2名を登用する。 ②全社員の月平均残業時間を2019年度実績から10%削減する。
TOTO四国販売	2022年度～2023年度 (2年間)	2024年度までに、有給休暇取得目標100%達成。
TOTO九州販売	2021年度～2022年度 (2年間)	2022年度の、管理職（課長以上）に占める女性割合を、 現時点の人数換算式で、20.0%以上にする。
TOTOサニテクノ	2019年度～2023年度 (5年間)	2023年までに管理職（課長級及び専門職位）を担う女性を2名登用する。
TOTOウォッシュレットテクノ	2021年度～2025年度 (5年間)	①2025年度までに、管理職（課長級）以上に占める女性割合を20%以上にする。 ②有給休暇付与日数を100%取得できる職場づくりの推進
TOTOバスクリエイト	2021年度～2025年度 (5年間)	2025年度に、管理職（課長級以上）に占める女性割合を、12%以上にする。 ライフイベントによる離職率0%
TOTOハイリビング	2020年度～2024年度 (5年間)	①2024年度までに、組織のマネジメントを担う女性管理職の比率を、20%以上にする。 ②2024年度までに、パパママ休暇の取得率を15%以上とする。
TOTOアクアテクノ	2019年度～2023年度 (5年間)	2023年度までに、チームや組織のマネジメントを担う女性比率を、10%以上にする。
サンアクアTOTO	2019年度～2022年度 (4年間)	2022年度までに、全社員の有給休暇取得率を、100%にする。
TOTOファインセラミックス	2020年度～2024年度 (5年間)	2024年度までに、組織のマネジメントを担う女性社員を6名にする。
TOTOマテリア	2021年度～2025年度 (5年間)	2025年度までに、チームや組織のマネジメント担う女性を2名登用する
TOTOプラテクノ	2019年度～2023年度 (5年間)	2023年度までに、管理職（主査以上）に占める女性割合を、10%以上にする。
TOTOビジネッツ	2021年度～2025年度 (5年間)	女性社員の管理職候補者（社員資格L3以上）を40%以上にする。
TOTOインフォーム	2021年度～2023年度 (3年間)	2023年度までに、新たに女性管理職（主査以上）を9名登用する