

■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	2023年度～2024年度 (2年間)	①2023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。 ②有給休暇取得率 100%（個人設定した目標に対する取得率）
TOTOウォシュレットテクノ	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アクアテクノ	2024年度～2025年度 (2年間)	2027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、正社員の女性比率以上にする。
TOTOメンテナンス	2023年度～2027年度 (5年間)	①2028年度までに：女性労働者の割合40%以上 ②2028年度までに：年次有給休暇の取得率90%以上
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プラテクノ	2024年度～2028年度 (5年間)	2028年度までに、管理職（主査以上）に占める女性割合を、12%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サニテクノ	2024年度～2025年度 (2年間)	管理職（課長級及び専門職位）を担う女性を、4名にする。
TOTOバスクリエイト	2021年度～2025年度 (5年間)	①2025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。 ②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九州販売	2023年度～2024年度 (2年間)	2024年度の、管理職（主査・主催課長以上）に占める女性割合を、現時点の人数換算式で、21.0%以上にする。
TOTOインフォーム	2024年度 (1年間)	育児休業取得率（男性：100%/女性：100%） 取得期間（男女ともに1ヶ月間以上）
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。
サンアクアTOTO	2023年度～2025年度 (3年間)	労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を17.5以上とする
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東北販売	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を担う女性を、2名登用する。
TOTO北海道販売	2024年度～2025年度 (2年間)	①2025年度中に、女性管理職（主査以上）を、6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	2024年度～2028年度 (5年間)	2028年度までに、主査以上の管理職に占める女性割合を、20%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リモデルサービス	2024年度～2026年度 (3年間)	2026年度までに、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2名を、チームリーダーへ登用する。
セラトレーディング	2023年度～2027年度 (5年間)	令和10年3月末（2027年度）までに、女性管理職数を3名以上にする。