

■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
T O T O	2025年度～2026年度 (2年間)	①2026年度までに、主査以上の管理職に占める女性割合を、TOTO国内グループで21.5% ②男性育休取得率 85%
T O T Oメンテナンス	2023年度～2027年度 (5年間)	①2027年度までに：女性労働者の割合40%以上 ②2027年度までに：年次有給休暇の取得率90%以上
T O T Oアクアエンジニア	2025年度～2027年度 (3年間)	①管理職（課長級以上）に占める女性割合を20%以上にする。 ②全社員の有給休暇取得率を100%にする。
T O T O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～2026年度 (4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。
T O T O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。
T O T O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。
T O T Oエムテック	2025年度～2029年度 (5年間)	2029年度までに、有給休暇取得率を90%にする。
T O T O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。
T O T O関西販売	2025年度～2029年度 (5年間)	2029年度までに、女性管理職（主査以上）の割合を27.5%以上にする。
T O T O中国販売	2025年度～2029年度 (5年間)	女性管理職候補の育成 ※2024年度実績 2/13名 15.4%
T O T O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。
T O T O九州販売	2025年度～2027年度 (3年間)	2027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。
T O T Oサニテクノ	2024年度～2025年度 (2年間)	①管理職（課長級及び専門職位）を担う女性を、4名にする。 ②有給休暇取得率80%以上 ③男性の育休休業取得を含めた両立支援制度について社内への理解、取得促進 ※次世代育成支援対策推進法との一体型行動計画
T O T O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
T O T O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%
T O T Oハイリビング	2025年度～2029年度 (5年間)	①男性社員の育児休業取得率を85%以上とする。 ②労働及び法定休日労働を月30時間未満とする。 ③組織のマネジメントを担う女性管理職の比率を20%以上とする。 ※次世代育成支援対策推進法との一体型行動計画
T O T Oアクアテクノ	2024年度～2025年度 (2年間)	①2027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。 ②有給休暇取得率 100%（個人設定した目標に対する取得率）
サンアクアTOTO	2023年度～2025年度 (3年間)	①男性社員も育児休業を取得しやすい職場づくりをめざし、制度を分かりやすく伝えるガイド作成と周知の仕組みを確立 ②病による休業・復職に関する制度のガイドを整備し、今後休業にかかわり社員と管理者へ制度の周知と 円滑な復職に向けた推進を行う ③労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を17.5日以上とする ※次世代育成支援対策推進法との一体型行動計画
T O T Oファインセラミックス	2025年度～2029年度 (5年間)	①女性のマネジメント層（係長・組長以上）を10名にする。 ※現状6名 ②従業員の有給設定目標達成率100%
T O T O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
T O T O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。
T O T O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。
T O T Oインフォーム	2025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）