

■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(株)	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リモデルサービス	2018年度～2020年度 (3年間)	2020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女性2名をチームリーダーへ登用する。
TOTO北海道販売	2018年度～2019年度 (2年間)	男女社員の、月平均残業時間を、2017年度実績から10%削減する。
TOTO東北販売	2018年度～2020年度 (3年間)	2020年度までに、チームや組織のマネジメント担う女性を3名登用する。
TOTOエムテック	2016年度～2020年度 (5年間)	2020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中部販売	2018年度～2020年度 (3年間)	2020年度までに、主査以上の女性管理職を1名登用し、女性管理職を3名登用する。
TOTO関西販売	2016年度～2020年度 (5年間)	2020年度までに、非正規社員から、正社員となった従業員を3名増やして、5名とする。
TOTO中国販売	2018年度～2019年度 (2年間)	全社員の有給休暇取得日数を、9日以上にする。
TOTO四国販売	2018年度～2019年度 (2年間)	全社員の有給休暇取得日数を、12.4日以上にする。
TOTO九州販売	2018年度～2020年度 (3年間)	2020年度の、課長以上の管理職に占める女性割合を現時点の人数換算式で6.0%以上にする。
TOTOサニテクノ	2016年度～2019年度 (4年間)	今後3年間で、非正社員から正社員へ転換された女性の割合を20%にする。
TOTOウォッシュレットテクノ	2016年度～2020年度 (5年間)	2020年度までに、管理職（課長級）以上に占める女性割合を15%以上にする。
TOTOバスクリエイト	2016年度～2020年度 (5年間)	2020年度に、管理職（課長級以上）に占める女性割合を、10%以上にする。
TOTOハイリビング	2016年度～2020年度 (5年間)	2020年度に、社員の課長以上と主査主幹に占める女性比率を、20%以上にする。
TOTOアクアテクノ	2016年度～2019年度 (4年間)	今後3年間で、正社員登用者の女性が占める割合を、30%以上にする。
サンアクアTOTO	2016年度～2018年度 (3年間)	2018年度の月平均残業時間を、2014年度実績から20%削減する。
セラトレーディング	2016年度～2018年度 (3年間)	2018年度の女性管理職比率を、30%とする。
TOTOファインセラミックス	2016年度～2019年度 (4年間)	2019年度までに、女性社員の退職率を3.0%以下とする。
TOTOプラテクノ	2016年度～2018年度 (3年間)	・2018年度の残業時間を、2014年度実績から50%削減する。 ・2018年度迄に、総合職における女性採用率を50%にする。
TOTOインフォーム	2018年度～2020年度 (3年間)	2020年度までに、主査以上の管理職に占める女性割合を、15%以上にする。
TOTOアクアエンジ	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、15%以上にする。
TOTOマテリア	2016年度～2020年度 (5年間)	今後5年間で、5名の女性総合職を採用する。（新卒・中途問わず）
TOTOビジネッツ	2016年度～2020年度 (5年間)	主査以上の管理職に占める女性割合を、60%以上にする。