

# あいち女性輝きカンパニー 取組み事例紹介



**DE & I**

みんなで進もう  
多彩な未来へ

# 1. 会社概要



本社（愛知県清須市）



北島技術センター



美和技術センター

|                                                |                               |                    |
|------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------|
| 会社名                                            | 豊田合成株式会社                      |                    |
| 設立                                             | 1949年6月15日                    |                    |
| 資本金                                            | 281億円                         |                    |
| 売上収益 <sub>(2024年度)</sub>                       | 1兆597億円(連結)                   |                    |
| 営業利益 <sub>(2024年度)</sub>                       | 598億円(連結)                     |                    |
| ROE <sub>(2024年度)</sub>                        | 6.8%(連結)                      |                    |
| 従業員数 <sub>(2024年度)</sub>                       | 39,192名(連結)                   |                    |
| グループ会社数 <sup>※</sup> <sub>(2025年6月30日現在)</sub> | 58社（15力国） <sup>※</sup> 連結対象会社 |                    |
|                                                | 連結子会社数                        | 58社（国内:16社、海外:42社） |
|                                                | 持分法適用関連会社                     | 6社（国内:3社、海外:3社）    |

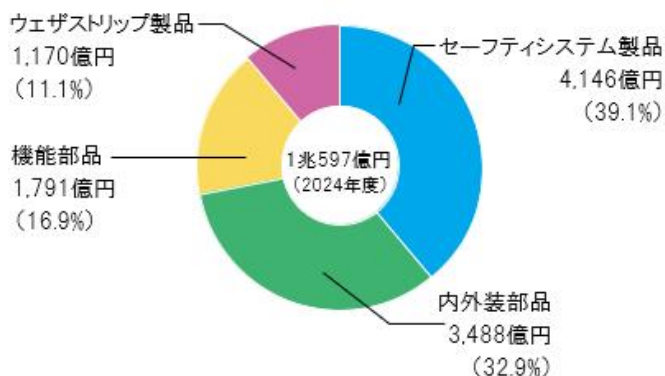
愛知を拠点とした会社

## ゴム・樹脂の自動車部品を開発・生産しています。

開発から生産まで一貫したモノづくり体制を整え、安心・安全で快適なクルマづくりなどに貢献するさまざまな製品を提供しています。



### 製品領域別売上収益(売上比率)



### 自動車部品



セーフティシステム製品



各種エアバッグ



ハンドル(エアバッグ内蔵)



ポップアップフードアクチュエータ



内外装部品



インストルメントパネル・構成部品



ラジエタグリル



コンソールボックス



機能部品



樹脂フューエルファイラーパイプ



冷却配管



ブレーキホース



高圧水素タンク



ウェザーストリップ製品



ドアガラスラン



オープニングドリームウェザーストリップ



### その他の製品



UV-C LED製品



特機製品



e-Rubber製品



エシカルブランド Re-S(リーズ)

# 3. クラブチーム紹介

3/9

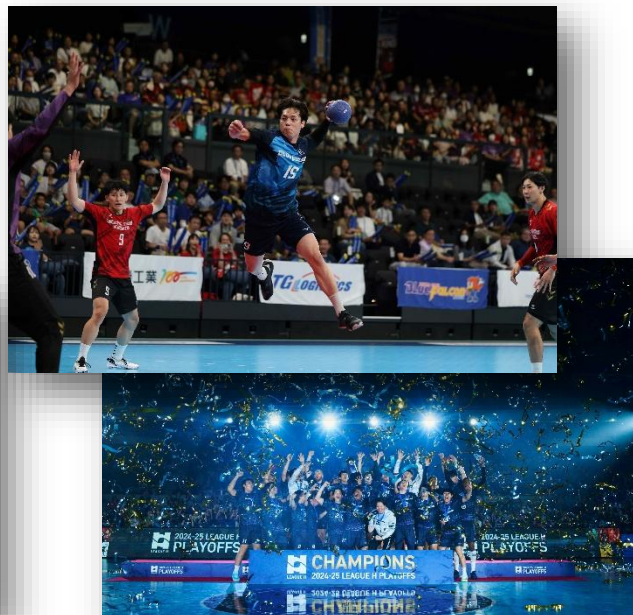


TOYODA GOSEI

バレーボールチーム  
ウルフドッグス名古屋



ハンドボールチーム  
豊田合成ブルーファルコン名古屋



2024-25 リーグH優勝!!  
(初代王者・通算5年連続5回目)

バスケットボールチーム  
豊田合成スコーピオンズ



## 4. 豊田合成の女性活躍促進の取組み：①ロードマップ

4/9

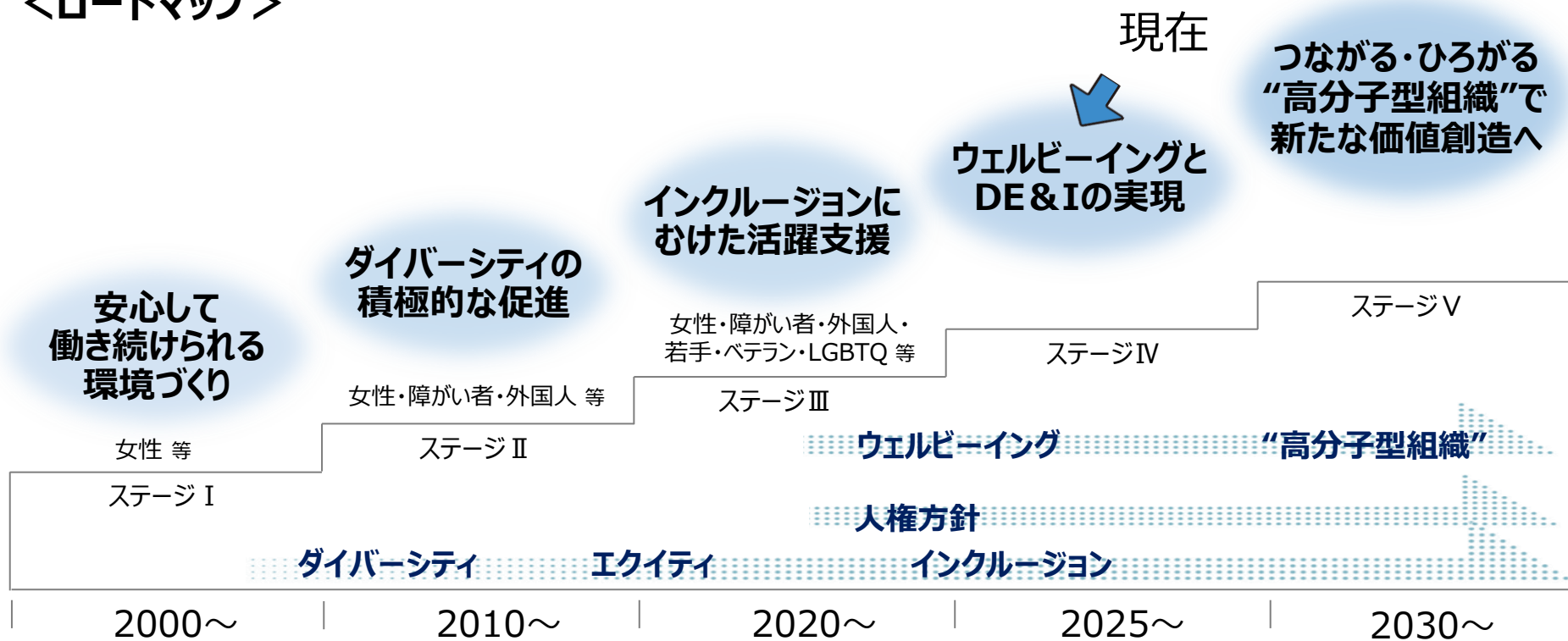


TOYODA GOSEI

### <基本的な考え方>

性別や年齢に関わらず、多様な人材が活躍・成長できる状態を実現することで、個人のウェルビーイング向上と新たな価値創造につなげる

### <ロードマップ>



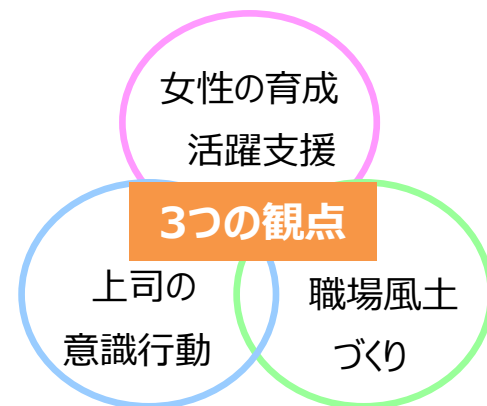
## 4. 豊田合成の女性活躍促進の取組み：②主な活動

5/9



TOYODA GOSEI

【活動の重点施策】



目指す姿

全従業員に公正で公平な育成・評価・登用のチャンスを与え、  
一人ひとりがその能力を発揮、また、活躍できている  
(’11年より活動開始)

活動事例

女性の育成  
活躍支援

### エンカレッジプログラム アドバンスプログラム

管理職へのマインドセット・  
スキルセットのための研修  
＜若手～中堅女性社員/  
管理職手前の女性社員対象＞

上司の  
意識行動

職場風土  
づくり

### 各種研修・講演会

意識改革を目的とした階層別の研修

- ・人権研修（アンコンシャスバイアス、DE&I）
- ・両立支援セミナー
- ・フェムテックセミナー
- ・思いやりコミュニケーション研修
- ・ウェルビーイング講演会
- ・はたらくママパパ交流会

女性の育成  
活躍支援

職場風土  
づくり

### ハートリンク活動

工場見学や他社交流を通して、  
職場環境整備を図る  
プロジェクト活動  
＜技能職女性リーダー対象＞

女性の育成  
活躍支援

職場風土  
づくり

性別や年齢にかかわらず  
誰もが活躍できる製造現場づくり

：次ページ以降で詳細説明

## 4. 豊田合成の女性活躍促進の取組み：②主な活動

6/9



TOYODA GOSEI

### ■エンカレッジプログラム

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 対象者            | 事務・技術系の若手～中堅女性社員                                                                                                                                                                                                                                                   |
| ねらい            | <b>【自信向上】</b> 自身の強みや持ち味を理解し、今後のキャリアの中でリーダーを目指すことに<br>対する前向きな気持ち（チャレンジ精神・自信）を高める。<br><b>【人脈形成】</b> 女性社員同士のつながり強化や社内外のロールモデル発見の機会とする。                                                                                                                                |
| 目標             | 管理職になることに対する障壁、迷いが解消され、<br>管理職を目指すことに前向きな気持ちになっている。                                                                                                                                                                                                                |
| 内容<br>(2024年度) | <div><div>キック<br/>オフ</div><div>【第1回】<br/>自分らしさの<br/>発見<br/>強みを活かした<br/>リーダーシップ発揮</div><div>【第2回】<br/>ロールモデル<br/>の発見<br/>社内外交流</div><div>【第3回】<br/>アクションプラン<br/>作成・発表<br/>行動宣言</div><div>【第4回】<br/>中間発表会<br/>グループワーク</div><div>【第5回】<br/>発表会<br/>実践状況確認</div></div> |



↑ 第1回：研修の様子



↑ 第2回：社内外の女性管理職  
との交流の様子 →



# 4. 豊田合成の女性活躍促進の取組み：②主な活動

## ■ハートリンク活動

|      |                                                                                               |                        |                    |                                |           |           |                |        |                        |       |       |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------|--------------------------------|-----------|-----------|----------------|--------|------------------------|-------|-------|
| 対象者  | 製造現場で働く女性リーダー                                                                                 |                        |                    |                                |           |           |                |        |                        |       |       |
| 活動の柱 | <p>① 誰もが働きやすい職場づくり → 男性が標準となっている職場環境を改善</p> <p>② 女性リーダー育成 → 人材交流と問題解決方策により成長機会を創出し育成へつなげる</p> |                        |                    |                                |           |           |                |        |                        |       |       |
| 内容   |                                                                                               | 2024年度                 |                    |                                |           |           | 2025年度         |        |                        |       |       |
|      |                                                                                               | 11月                    | 12月                | 1月                             | 2月        | 3月        | 4月             | 5月     | 6月                     | 7月    | 12月   |
|      | カリキュラム                                                                                        | 役員との懇談<br>キックオフ        | 研修① 女性活躍<br>リーダーとは | 他社交流①<br>副社長との懇談<br>研修② 問題解決手法 | 中間報告（所属長） | TPM大会発表   | 他社交流②          | 社内工場見学 | 製造部長との交流会              | 他社交流③ | 成果確認会 |
|      | 職場環境改善                                                                                        | テーマ設定/現状把握/目標設定        |                    |                                |           |           | 対策立案/実行（現地・現物） |        |                        |       |       |
|      | マインドセット<br>キャリア形成                                                                             | 前向きな気持ち<br>リーダーを目指す気持ち |                    |                                |           | ロールモデルの発見 |                |        | 定期面談に向けて<br>目指す姿を自身で描く |       |       |

例）誰もがくつろげる休憩室  
やさしい工程づくり など

副社長との懇談の様子→



←TPMLレディース大会発表

## 4. 豊田合成の女性活躍促進の取組み：②主な活動

8/9



### ■ 両立支援セミナー

＜管理監督者対象＞



### ■ ウェルビーイング講演会

＜女性管理職・リーダー対象＞



### ■ 性別や年齢にかかわらず 活躍できる製造現場づくり



妊娠中の方も働きやすい工程



2024年 プラチナくるみん認定

| 数<br>値<br>目<br>標 | 項 目        | 2024年度実績 | 2025年度目標 | 2030年度目標 |
|------------------|------------|----------|----------|----------|
|                  | 女性管理職の人数   | 41名      | 45名      | 100名     |
|                  | 男性社員の育休取得率 | 63.6%    | 75%      | 100%     |
|                  | 男女の賃金差異    | 79.1%    | 77%      | 82%      |

| 新<br>規<br>取<br>り<br>組<br>み | ■ 管理職昇格後のフォローアップ施策（今年度から開始） |                                                                                |
|----------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
|                            | 対象者                         | 直近で管理職に昇格した女性社員                                                                |
|                            | ねらい                         | ・昇格後の不安や戸惑いの解消につなげる（キャリア、業務、マネジメントなど）<br>・管理職としての成長・自信の後押しや、今後のキャリアへの前向きな視点を得る |
|                            | 内容                          | メンターとなる役員との1on1面談<br>（メンターとなる役員は対象者自身が指名）                                      |

個人のウェルビーイング向上と新たな価値創造につなげる

A graphic of a globe with blue and purple curved lines representing latitude and longitude, positioned behind the central text.

***ONE TEAM, ONE TG.***

**ご清聴ありがとうございました。**