

アイシン・ソフトウェア株式会社

一体型一般事業主行動計画 (女性活躍推進法+次世代育成支援対策推進法)

当社はこれまでも仕事と育児の両立を支える制度整備や性別に関わらず能力を発揮できる職場環境づくりを進めてきました。

男性の育児休業取得も高い水準で推移するなど、社員の自律的なキャリア形成と生活の調和を尊重する風土が根付いています。

今後はさらに一歩進め、女性社員の活躍領域の拡大、次世代を担う社員の成長支援を両軸として取り組み、社員が安心して働き続けられる環境づくりを強く推進してまいります。

1、計画期間

2026年4月1日～2031年3月31日（5年間）

2、当社の現状と課題

【女性活躍】

現状：女性管理職比率 1.8%

課題：管理職に占める女性割合が低い、母集団となる女性が少ない、昇格候補者の計画的な育成が必要

【男性育休】

現状：過去5年間(2021/4/1～2026/3/31)の取得率平均 56.5%

課題：職場理解や会社風土は醸成しているため、育児休業取得率の高水準を維持

【労働時間】

現状：過去5年間(2021/4/1～2026/3/31)の全社平均残業時間 20時間/月

課題：月残業時間の全社平均 20時間以内を維持

3、目標値（2031年3月31日までに）

【女性活躍】	女性管理職比率 4.1%以上 とする
【男性育休】	計画期間 5年間の平均取得率 60%以上 とする
【労働時間】	計画期間 5年間の全社平均残業時間 20時間 /月以内 とする

4、取組み

【女性活躍】

取組み 1：女性社員比率アップのため、女性社員の採用強化

- 2026年4月～ 採用担当者との方針検討、学生向け、中途社員向け広報活動を実施

取組み 2：女性管理職率アップのため、昇格候補者の計画的な育成を実施

- 2026年4月～ 2026年度育成計画策定し各部門との協議検討
- 2026年6月～ 各部育成プログラム策定、OJTの実施

【男性育休】

取組み 1：子が出生した男性社員に対し、会社制度・給付金の仕組みに加え、過去の取得事例等をわかりやすく説明し、育児休業に関する理解促進を図る

- 2026年4月～ 該当する対象者に順次説明を実施

【労働時間】

取組み 1：管理部署による定点観測と啓蒙活動の実施

- 2026年4月～ 全社労働時間状況報告/月1回 継続実施

5、情報公表・届出・周知

行動計画策定後、概ね3か月以内に公表、届出、周知を実施する

- ・女性活躍：女性の活躍企業データベース
- ・次世代：両立支援ひろば

以上