

アイシンの人的資本強化に向けた取り組み

2 働きがい改革

従業員一人ひとりが働きがいのある充実した人生を実現させ、アイシンならではの新たな価値を生み出していくことが、生き残りをかけた真の競争力を生み出し、経営理念の実現につながると考えています。そのためサステナビリティにおける優先課題として「働きがい改革」を挙げ、働きがい(仕事の充実感、適応感)を重点KPIと定め、2030年にはグローバル全従業員の「働きがい4.0(5段階評価)」をめざしています。

働きがい向上に向けて、社員意識調査で見える化、各職場での対話を通じ課題やアクションを明確にして、職場改善のサイクルを回しています。2006年から、部長・工場長が職場マネジメントにおける課題やアクションについて相互議論や相互アドバイスを行う場として「マネジメント研究会」を開催。この取り組みは、グループ会社12社にまで広がっており、グループ丸となって働きがいのある職場づくりを推進しています。

また、働きがい改革の一環として労使一体となってワークライフバランスを推進しています。労働時間短縮・有給休暇取得率向上や、仕事と家庭の両立支援に向けて法令に定める制度を整えることはもちろん、無理なくキャリア形成できるよう働きがい改革を進めています。間接部門については、工数調査を行い、生産性向上に向けて活動をしています。さらに、男性従業員が育児に参加できるように、育児休暇が取得しやすい風土醸成や制度の整備も進めています。子どもが生まれた従業員は、子どもが生まれてから1年間に5日間の特別休暇の利用ができます。2020年度に「男性育休100%宣言」を行い、2020年度以降、100%達成しています。

有給休暇取得目標

年休カットゼロ

年次有給休暇を計画的に取得し、消滅する年休をなくすことを目標とする活動。取得目標(0日~20日)は個人ごとに異なる。

ミニマム14日

すべての組合員が最低でも年間14日の年次有給休暇を取得することを目標とする活動。

月平均残業時間(アイシン単体)

(単位:時間)

年度	2018	2019	2020	2021
全体	29.7	25.0	16.2	24.3

年次有給休暇取得率(アイシン単体)

(単位:%)

年度	2018	2019	2020	2021
全体	98.9	98.7	98.0	92.4

アイシン単体の事例

テレワーク	スタッフ職場で働く従業員を対象に、1日の一部あるいは終日自宅等の社外で業務することができる制度
育児短時間勤務制度	11歳までの子を持つ従業員を対象に、子の年齢に応じて労働時間が短縮できる制度
介護短時間勤務制度	要介護状態の家族を持つ従業員を対象に、労働時間が短縮できる制度
育児休業	子が2歳を超えない範囲を上限に本人が申請した期間休職できる制度
介護休業	対象家族一人につき合計が3年を超えない範囲で会社が認めた期間休職できる制度
介護休暇	要介護者一人につき年間10日、2人以上は20日の休暇を取得できる制度
あんしん休暇	失効する年次有給休暇を最大20日まで積み立て、私傷病・看護、出産・育児のために使用できる制度
特別休暇(妻出産・育児)	2歳未満の子を持つ従業員が配偶者の出産や育児のため、子一人につき5日の休暇を取得できる制度
家族手当	子どもと要介護者・要支援者・障がい者を扶養する社員を対象に支給する手当
産休・出産前~復職後面談導入	法対応の他、産休・育休取得者の円滑な職場復帰およびキャリア構築支援をねらいとして、復職後面談も導入
コミュニケーションサイトの導入	アイシングループの全従業員・家族がアクセス可能なコミュニケーションサイトの導入