

株式会社アイシン 女性活躍推進法に基づく行動計画

アイシンは、イノベーションを絶えず起こし、世界中のお客様に喜んでいただける新しい価値の提供ができるように、ダイバーシティ&インクルージョンを経営重要戦略として位置づけ推進しています。

女性活躍推進においては、女性の一人ひとりの“自分らしく働きたい・自分らしく輝きたい”という思いを応援するため、「キャリア支援」と「仕事と家庭の両立支援」の視点で女性の活躍推進に取り組んでいます。

女性が管理職として活躍し、継続的な価値創造や業績向上へとつなげる環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：2021年4月1日 ～ 2026年3月31日

2. 当社の課題

課題1：管理職に占める女性の割合が低い

課題2：母集団となる女性が少ない

課題3：男性の育児休業取得率が低い

3. 目標

1. 管理職に占める女性の割合を2025年度までに4%（2014年時点の8倍）、
2030年度6%（2014年時点の12倍）

※2014年時点26人、2025年度208人、2030年度312人

2. 2026年4月新卒採用時の女性比率を事務職40%、技術職20%

3. 男性の育児参画を目的とした特別休暇取得率100%

4. 取組み内容と実施時期

【課題1 対策】

取組み1：中長期視点でのキャリア構築支援強化

〈全社の取り組み〉

本人のキャリア開発：女性活躍推進プロジェクト「きらり」実施 [2014年7月～]

管理職候補者の個別育成（経験付与・OJT・OFF-JT） [2015年4月～]

キャリア開発研修実施 [2015年4月～]

キャリア申告制度導入 [2020年4月～]

キャリアカムバック制度導入 [2020年4月～]

女性管理職交流会実施 [2021年3月～]

管理職キャリアメンター制度導入 [2021年4月～]

上司の育成：講演会などの意識啓発活動 [2014年4月～]

イクボス塾実施 [2015年6月～]
全管理職へイクボス検定実施 [2019年4月～]
上司面談力向上に向けた研修実施 [2020年4月～]

<各部門の取り組み>

部門・カンパニー別 ダイバーシティ推進 自主行動計画表策定・実施 [2021年4月～]

【課題2 対策】

取組み2：優秀な人材の雇用確保・母集団形成

<全社の取り組み>

女性採用強化（新卒・キャリア採用） [2014年4月～]

女性技術者育成支援（一般財団法人「トヨタ女性技術者育成基金」への継続参画
[2014年11月～]

一般事務職から総合職への職種変更制度拡充 [2021年4月～]

両立支援施策充実：社内託児所設置 [2007年10月～]

ママパパイクボスガイド発行 [2017年5月～]

妊活支援制度導入 [2018年4月～]

復職支援セミナー実施 [2019年4月～]

テレワーク制度利用拡充 [2020年4月～]

産休・育休前セミナー実施 [2021年2月～]

【課題3 対策】

取組み3：男性育児休暇取得の促進

<全社の取り組み>

男性社員が育児休暇を100%取得できる職場づくりを目指し「男性育休100%」を宣言
[2020年4月～]

セミナーや教育などの実施による男性育児休暇取得に向けた更なる職場風土醸成
[2021年4月～]

以上