

# アイシン辰栄株式会社 行動計画

女性労働者が活躍し、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：令和2年4月1日 ～ 令和7年3月31日

## 2. 当社の課題

課題1：管理職に占める女性割合が低い

課題2：新卒女性採用比率を25%継続

課題3：ワークライフバランスの推進強化、両立支援制度の拡充と運用強化

## 3. 目標

1. 管理職(課長格以上)の人数を、令和7年までに4名から8名以上とする。

2. 新卒採用女性比率を、令和2年以降25%以上とする。(事技職25%以上)

3. 有給休暇取得率を、令和2年以降該当年度の目標(ミニмум14、カットゼロ)に対し100%にする(組合員)

## 4. 取組内容と実施時期

### 【課題1 対策】

取組1：(育成・配置)ロールモデルの発掘・女性労働者への活躍支援強化

令和2年4月～ アンケート等の結果を踏まえ、社内制度・環境等の是正

令和2年4月～ 評価面談を活用した意欲のある女性への積極支援と活躍機会の創出

令和3年4月～ 女性社員・上司を対象とした講演会や研修会の開催

取組2：(登用)管理職候補者の育成強化

令和2年4月～ 課長格候補者の選定・・・評価面談を活用し相互確認

令和2年4月～ 育成計画に沿った育成の実施(経験付与・OJT・OFFJT)

令和2年4月～ 昇格実績・育成状況のフォロー

### 【課題2 対策】

取組3：(採用)

令和2年4月～ 女性採用目標値に基づいた採用計画の策定と活動の実施

令和2年4月～ インターンシップでの女性先輩社員との座談会実施

### 【課題3 対策】

取組4：(環境整備)仕事と育児・介護の両立支援・子育てしながらキャリアアップできる環境整備

令和2年4月～ 技能系職場における就労環境整備の拡大(重筋作業工程の洗い出しと削減)

令和2年4月～ 女性社員主導の職場環境整備プロジェクトの推進

令和2年10月～ ハンディワーカー優先駐車場の整備

令和2年10月～ フレックス制度導入

令和3年4月～ 在宅勤務制度トライアル実施

令和4年10月～ 在宅勤務制度正式導入

令和6年4月～ テレワーク制度導入

取組5：(職場風土)

令和2年4月～ 有給休暇取得促進(ミニмум14日)

令和3年4月～ 有給休暇取得促進(カットゼロ)

令和4年4月～ 男性育児休業取得推進