

2021 年度あいち・ウーマノミクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

会社名	株式会社アイシン ※21年4月に、アイシン精機とアイシン・エイ・ダブリュが統合し、社名変更		
従業員数 (うち女性の数)	37,934 人 (4,397 人) ※22 年 1 月時点		
女性従業員数の推移 (直近 3 年間の推移)	1,905 人(19 年 3 月) ※旧アイシン精機	1,987 人(20 年 3 月) ※旧アイシン精機	2073 人(21 年 3 月) ※旧アイシン精機

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間	2021 年 4 月 1 日 ~ 2026 年 3 月 31 日	
女性の活躍促進に向けた目標（上記の目標）・現状値	目標 1. 管理職に占める女性の割合を 2025 年度までに 4% (14 年時点の 8 倍)、2030 年度 6%(14 年時点の 12 倍) 2. 2026 年 4 月新卒採用時の女性比率を事務 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%	現状値 1. 2.6% (2022 年 1 月時点) 2. 事務職 53.3% 技術職 11.6% (2021 年 4 月入社) 3. 100%継続中
女性の活躍促進に向けた取組（上記の目標に向けた現在の取組）	■意識改革 ：ロールモデルの発掘・キャリア支援の強化 ・交流会、メンター制度、キャリア申告・キャリア面談、キャリア開発研修、キャリアカムバック制度、産休・育休前セミナー等 ■育成 ：中長期視点での育成強化・上司イクボス力強化 ・CDP（管理職登用候補者個別育成）：2021 年度登録者 161 人 ・イクボス塾受講修了者 2021 年度時点 675 人 ■環境整備 ：仕事と育児・介護の両立・キャリアアップできる環境整備 ・働きがい改革（トップメッセージ発信、テレワーク、サテライトオフィス、1on1、職場改善活動等）、男性育児参画促進（社長による男性育休 100%宣言等）等 ■採用 ：理系女性採用強化 ・トヨタ女性技術者育成基金、理系女性向け採用イベント 等	
取組の効果	・管理職数向上（2014 年 22 人→2022 年 119 人） ・部長級（基幹職 1,2 級）増加（2014 年 2 人→22 年 24 人） ・一般事務職から事務職への職種変更者数 60 人（2022 年 1 月） ・社員意識調査「女性活躍推進度」5 段階評価（2015 年 3.42→2021 年 3.77）	

2 力を入れている取組や新たな取組等について

2021 年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等	・会社統合を踏まえ、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の意識啓発を再徹底・強化（D&I 講演会や D&I トップメッセージ動画を発信して、職場ミーティングの実施等） ・副社長をトップとした女性活躍推進プロジェクト「きらり(事技職・一般事務職・技能職)」にて、職場の声を吸い上げて施策に反映していく活動を実施 ・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 ・産休・育休前、復職後の面談必須化や休職中も社内情報が閲覧可能なイントラ構築
---	---