

◆ファミリー・フレンドリー企業賞  
<大手企業の部（従業員数1,000人以上）>

所在地：安城市  
業種：製造業  
（自動車部品の製造・販売）  
従業員数：26,569名

## アイシン・エイ・ダブリュ株式会社

### 1 仕事と生活の調和の推進に対する姿勢

- 人事部内に「働き方改革・ダイバーシティ推進グループ」を設置し、働き方改革のための制度改正・管理強化活動等を推進
- 人材育成部では、「イクボス塾」や「イクボス共有会」といった、「イクボス」の育成にかかる取組を実施し、社内の意識変革のための施策、人材育成・教育活動による啓蒙を推進

### 2 労働時間短縮の取組

- 個々人の強化を目指し「やめる・へらす・かえる」体質強化活動を実施。仕事を見直すことで、優先順位の低い仕事を『やめて』、業務量・頻度を『へらし』、仕事のやり方を『かえる』ことを社員に呼び掛け
- 長時間残業体質への意識変革とマネジメントの強化を図るため20時以降の残業を全面的に禁止。また、下請企業に対しても、しわ寄せの無いよう配慮
- 年間最低14日の有給休暇の取得を目指す「ミニマム14日」や繰越可能期間を過ぎ、消滅する有給休暇をなくす「年休カットゼロ」を目標に設定し、3年連続で90%以上の有給休暇取得率を実現
- 管理職の育成を図るため、「イクボス塾」を開催。参加者はそれぞれの「なりたいイクボス像」を描きつつ、アクションプランを設定して、自身と職場の課題や対策を議論・検討し、職場で実践することで自己の成長と職場改善を促進

### 3 安心して子育てや介護ができる職場づくりのための取組

- 育児休業：2歳に達する前日まで（理由は問わない）
- 育児短時間勤務：小学校就学までは4時間短縮可能、小学校1～3年は1日あたり1時間短縮可能
- これから産休・育休を取得する人に向けた「産休前セミナー」や育休からの復帰に備えるための「復帰前、復帰後セミナー」を実施し、育児休業に対する理解を進めつつ、キャリア支援を推進
- 介護休業：最大通算3年間
- 介護短時間勤務：要介護状態が継続する期間、1日4時間短縮可能
- カフェテリアプランを整備し、保育施設サービスや介護施設サービスの費用を補助
- 在宅勤務制度を導入し、仕事と育児・介護との両立をしながらもキャリア構築できる環境を整備

### 4 その他の取組

- 定期的に正社員を対象としたアタック面談（今期の業務に基づく個人目標の設定）やキャリア開発面談（中長期的なキャリアプランを確認）を実施し、従業員がプライベートの現状やライフイベントについて、上司と共有できる機会を提供

◆イクメン・イクボス企業賞

所在地：安城市

業種：製造業

(自動車部品の製造・販売)

従業員数：26,569名

## アイシン・エイ・ダブリュ株式会社

### 1 姿勢・方針

- 「多様な人材が働きやすく、一人ひとりが生き生き働ける働き方改革の推進」と方針を掲げ、人材育成部が中心となって社内の意識変革のための施策、人材育成・教育活動による啓蒙を推進

### 2 イクメン（男性従業員の育児参画）の取組

- これから産休・育休を取得する人に向けた「産休前セミナー」や育休からの復帰に備えるための「復帰前セミナー」、「復帰後セミナー」を実施し、男性社員に参加を促すことや管理職へセミナー情報の展開することによって、育児休業に対する理解を進めつつ、キャリア支援を実施
- 「産休&育休ガイド」や「産休・育休からの復職ガイド」を作成し、希望者・管理職への配付、及び社内ポータルサイトへ掲載を行うとともに、ダイバーシティニュースを発行し、育児休業者の悩みや葛藤を配信することによって、仕事と育児の両立に関する情報を展開するとともに、理解を促進
- 男性の育児休業の取得実績（過去3年間、括弧内は取得期間）  
2016年度：10名（1ヵ月未満：4名、1ヵ月：2名、3～6ヵ月：3名、1年以上：1名）  
2017年度：14名（1ヵ月未満：3名、1～3ヵ月：7名、3～6ヵ月：4名）  
2018年度：20名（1ヵ月未満：10名、1～3ヵ月：7名、3～6ヵ月：3名）

### 3 イクボス（部下のワーク・ライフ・バランスを支援する管理職等の育成）の取組

- 約500名の全グループマネージャーを対象に「イクボス塾」を実施。男女や職種に関係なく、部下のキャリアと人生を共に考えながら、組織マネジメントできる管理職の育成に着手。参加者はそれぞれの「なりたいイクボス像」を描きつつ、アクションプランを設定して、自身と職場の課題や対策を議論・検討し、職場で実践することで自己の成長と職場改善を促進
- 「イクボス共有会」を開催して、ダイバーシティマネジメントの事例を社員に向けて発信

### 4 その他

- 年10回程度「リーダーシップフォーラム」を開催し、イクメン・イクボスに関することに限らず、多様な人材が生き活きと活躍できる職場にするための困り事等をテーマとして取り上げ、従業員同士で共有・理解促進を行う機会を提供