

## 株式会社アイゼロ 行動計画

アイゼロでは、女性が安心して働ける環境の整備に長年取り組んできており、平成25年には育児ルーム「そら」を開設するなど、女性の育児支援に積極的に取り組んできた結果、女性社員の育児休業取得率は100%を達成するまでに至りました。

今後は、子育て中の女性が職場で継続して活躍できるよう人材育成の面からの支援を継続すると共に、子育て中も働き続け易い環境を整備するため、男性の育児への参画推進を初め、テレワークやフレックス制度等の導入を推進していきます。

### 1. 計画期間

令和2年4月1日 ～ 令和7年3月31日(5年間)

### 2. 当社の課題

- (1) 女性の応募者がそもそも少なく、女性の技術者・営業担当者が少ない。
- (2) 管理職に占める女性割合が低い。

### 3. 目標と取組内容・実施時期

目標1: 技術職・営業職の女性を毎年1人以上採用する。

目標2: 令和4年度までに女性の主査・主任・係長を令和1年度比で2倍まで増やし、令和6年度までに課長級職を1.5倍まで増やす。

#### <取組内容1> 女性採用強化(平成28年度からの新規施策)

- ・技術職・営業職の女性社員をリクルーターとして活用し、採用イベントや大学訪問などの機会を利用して仕事内容ややりがいを学生にPRする。
- ・技術系・文系の女子学生を対象としたインターンシップを実施する。

#### <取組内容2> 女性社員のキャリア形成支援(平成29年度からの新規施策)

- ・3、7、10年目のタイミングで自己申告と上司及び人事によるキャリア面談を行い、その内容をふまえて上司が3年間の育成計画を作成。自己申告内容、面談結果、育成計画を、役員をメンバーとする人材育成委員会に報告し、社員が希望するキャリアの実現を全社を挙げてサポートしていく。
- ・13年目のタイミングで人事と面談を行い、将来の昇進への希望意思を確認。管理職への挑戦意欲のある女性社員の積極的な登用を推進していく。

<取組内容3> 仕事と家庭の両立支援、働きやすい職場環境づくり、働きながら子育て・介護ができる環境づくり

令和2年4月～

- ・女性社員がキャリアプランや出産・復職などの悩みを気軽に相談できる女性相談窓口の設置。
- ・育休前中後の面談を行い、上司と女性社員間で復帰後の働き方について相談出来る機会を設ける。
- ・配偶者出産時の男性の育児参加目的の休暇や看護休暇の取得を促進する。
- ・育児や介護に携わる女性社員の意見を収集すると共に他社の制度に関する情報収集を行い、当社に合った子育て・介護支援制度を企画する。

令和3年4月～

- ・新規の子育て・介護支援制度を導入、実施する。