

名鉄自動車整備株式会社 行動計画

人手不足のなか、女性の採用を増やし、女性が能力を十分に発揮できる雇用環境を整備していくため、次のとおり行動計画を策定する。

1 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

2 課題

- (1) 女性の総合職・整備士職の応募・採用が少ない。
- (2) 男性の多い職場であるため、女性の採用を受け入れられる職場環境が整っていない。
- (3) 女性に適した仕事が少ないという先入観が社内にある。
- (4) 正規従業員の有給休暇取得率が低い。

3 目標と取組み内容（取組み期間：令和8年4月1日～）

【目標1】女性総合職を現員の1名から3名に、女性整備職を現員の2名から4名に増加させる。

<実施時期・取組み内容>

- 令和8年4月～ 女性からの応募喚起を図るため、企業説明会等にて活躍している女性従業員を積極的に紹介する。
- 令和8年6月～ インターンシップを通して実際の職場で業務を経験してもらい、整備士の仕事が女性でも就業可能な仕事であることを積極的にアピールする。
- 令和8年10月～ 女性を配置しようとする工場へ、女性専用トイレ・更衣室等の環境整備を検討する。
- 令和8年12月～ 進捗状況を分析し、目標達成に向けた取組みの見直しを行う。

【目標2】ロールモデルとなる人材を育成する。

<実施時期・取組み内容>

- 令和8年6月～ 女性活躍推進に関する社内の意識改革を進める。
- 令和8年10月～ ロールモデルとなる人材のキャリアプランを策定する。
- 令和9年6月～ 能力開発を支援するなど、女性従業員の自発的な意識改革を促す。
- 令和9年10月～ 進捗状況を分析し、目標達成に向けた取組みの見直しを行う。

【目標3】職場環境（設備・衛生面）を改善する。

＜実施時期・取組み内容＞

- 令和8年6月～ 現在、整備士職として働いている女性2名にヒアリングを実施する。
- 令和8年10月～ 女性従業員を配属する上での職場環境面の課題を把握する。
- 令和9年4月～ 課題に基づき、職場環境の改善に取り組む。
- 令和9年12月～ 進捗状況を分析し、目標達成に向けた取組みの見直しを行う。

【目標4】正規従業員の有給休暇取得率を65%以上とする。

＜実施時期・取組み内容＞

- 令和8年12月～ 従業員の有給休暇取得状況を把握し、取得率の低い従業員に対して有給休暇の取得を促す。
- 令和9年1月～ 従業員本人、配偶者、子どもの誕生日、学校行事、記念日等における有給休暇の取得を呼びかける。
- 令和9年6月～ 上司から部下に対して有給休暇を取得するように働きかけを行い、上司自らが有給休暇を積極的に取得することで、部下が取得しやすい環境づくりを行う。
- 令和9年8月～ 進捗状況を分析し、目標達成に向けた取組みの見直しを行う。

【 男女間賃金差異 】

対象期間 令和7年度（令和7年4月1日～令和8年3月31日）

	男女の賃金差異
正規雇用労働者	83.3%
非正規雇用労働者	98.4%
全労働者	65.3%

【 女性管理職比率 】

令和8年3月31日現在

管理職人数（人）	66
内）女性人数（人）	0
比 率	0.0%

【 有給休暇取得率 】

対象期間 令和7年度（令和7年4月1日～令和8年3月31日）

61.5%（正規雇用労働者）

【 労働者に占める女性労働者の割合 】

令和8年3月31日現在

正規雇用労働者	6.0%
非正規雇用労働者	27.9%
全労働者	10.9%