

アイシン辰栄株式会社 行動計画

女性が管理職として活躍し、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：平成28年 4月 1日 ～ 平成32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：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

課題3：スタッフ職女性採用比率の増加

3. 目標

1. 管理職(課長格以上)の人数を、平成32年までに2名以上とする。(2015年時点 0名)

2. スタッフ職採用女性比率を、平成28年以降25%以上とする。

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・女性労働者への教育支援強化

平成28年4月～ アクティブ面談を活用した意欲のある女性への積極支援と教育機会の創出

平成29年4月～ 女性社員への教育機会の創出と計画的な人員配置

平成29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

平成30年4月～ ライフイベントを経たあとのキャリアイメージの形成

女性の為の育成プログラム(研修)の実施

平成30年4月～ アンケート等の結果を踏まえチェック・アクション

取組2：(登用)管理職候補者の育成強化

平成28年4月～ 課長格候補者の選定・・・アクティブ面談を活用し相互確認

平成28年4月～ 育成計画に沿った育成の実施(経験付与・OJT・OFFJT)

平成29年4月～ 昇格実績・育成状況のフォロー

【課題2 対策】

取組3：(環境整備)仕事と家庭の両立支援・環境整備

平成28年4月～ 多能工化の推進による産休・育休取得者及び時短者の仕事を代替えるしくみづくり

平成28年4月～ 技能系職場における就労環境の継続整備

平成29年4月～ 育休時等での派遣社員活用及び社内配置転換のしくみを作成し支援制度の充実

平成30年4月～ 長時間労働の是正

取組4：(職場風土)

平成28年4月～ 育休産休等現行制度のPR

平成29年4月～ 女性社員・上司を対象とした意識啓発セミナー等の開催

平成30年4月～ 女性社員同士勉強会・交流会によるネットワークの形成

【課題3 対策】

取組5：(採用)

平成29年4月～ 目標値の設定を継続

平成29年4月～ スタッフ職・技能職での女性採用目標値の設定

平成29年4月～ スタッフ職技術系への女性配属の実施