

# アイシン精機株式会社 行動計画

女性が管理職（上級資格者）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 ※22 名・1.4%（2014 年）  
課題 2：女性採用比率が低い ※事務 11% 技術 5%（2014 年）

3. 目標

1. 管理職（課長格以上）の人数を、2020 年までに 2014 年時点の 3 倍（22 名→66 名）にする
2. 新卒採用時の女性比率を、2020 年までに、事務 30% 技術 10%にする

4. 取組み内容と実施時期

## 【課題 1 対策】

### 取組 1：(意識改革) ロールモデルの発掘 ・ キャリア支援の強化

(平成 27 年 10 月~ メンター制度 (キャリアメンタープログラム) のトライアル実施  
平成 28 年 2 月~ キャリアメンタープログラムの本格導入・メンター対象者の拡大  
平成 29 年 1 月~ アンケート等の結果を踏まえ、チェック・アクション (毎年実施)  
平成 29 年 4 月~ 女性社員・上司を対象とした講演会や交流会の継続実施

### 取組 2：(育成) 中長期視点での育成強化 ・ 上司イクボス力強化

(平成 27 年 9 月~ 専門職 2・3 級 女性社員とその上司を対象としたキャリア開発研修実施 <任意>  
平成 28 年 7 月~ 研修規模の拡大、専門職 3 級以外の女性社員を対象とした任意のキャリア開発研修実施  
平成 29 年 1 月~ 意識調査のキャリア開発項目の結果を踏まえ、チェック・アクション (毎年実施)  
(平成 27 年 9 月~ 部門・商品本部代表者により構成されるイクボス塾の開講)  
平成 28 年 9 月~ イクボス塾の継続実施・管理者への好事例共有

### 取組 3：(登用) 課長格候補者の育成強化

(平成 27 年 12 月~ 課長格候補者の選定)  
平成 28 年 3 月~ 対象者と上司の意識啓発セミナー実施・育成面談の実施  
平成 28 年 4 月~ 育成計画に沿った育成の実施 (経験付与・OJT・OFF-JT)  
平成 29 年 1 月~ 昇格実績・育成状況の調査

### 取組 4：(環境整備) 仕事と育児・介護の両立支援 ・ 子育てしながらキャリアアップできる環境整備

(平成 28 年 1 月~ 在宅勤務制度トライアル実施)  
平成 28 年 4 月~ 在宅勤務制度正式導入  
平成 29 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  
平成 30 年 3 月~ 介護事由を抱える社員へ対象拡大・介護支援制度の充実  
平成 28 年 4 月~ 技能系職場における就労環境の継続的改善  
平成 29 年 4 月~ 早期復職者の社内託児所入所支援

## 【課題 2 対策】

### 取組 5：(採用) 継続的な登用に向けた女性採用強化

(平成 27 年 4 月~ 事務職・技術職の女性採用目標値設定)  
平成 28 年 4 月~ 技能職の女性採用目標値設定  
平成 28 年 4 月~ 女性技術者育成支援 (一般財団法人 トヨタ女性技術者育成基金への継続的参画)