

アイシンの人的資本強化に向けた取り組み

育ち・育てあう職場づくり(個を高めて、夢をひろげる!)

GRI 102-12, 202-2, 404-2, 3, 405-1

① キャリア実現に向けて育ち、育てあう職場づくり

さまざまな価値観や経験を持つ人材が最大限持ちうる能力を発揮してもらうことで、多様なコラボレーションが生まれ、イノベーションによる新たな価値創造を加速させる組織をめざしています。そのためには従業員一人ひとりの成長やキャリア実現に向けたチャレンジが重要だと捉えています。

また、キャリアについて、アイシンでは「自分の将来のありたい姿に向け、自ら主体的に成長し続けること」と定義し、「キャリア開発支援」を通じて「本人のキャリアビジョン」と「会社の実現したいこと(ビジョン・方針)」をすり合わせ、個人の働きがい・人生の幸せと会社の価値創造のwin-winな状態を構築していきます。

本人のキャリアビジョンを明確にするため、年に1回のキャリア面談を行い、個人の経験・スキルの棚卸しと将来のありたい姿を上司との面談によって共有し、その実現に向けて必要な知識・経験・ローテーションなど今後の取り組みの方向性について認識合わせを行います。

個人の将来のありたい姿を実現する仕組みとして、従業員が自ら希望する仕事にチャレンジできるオープンエントリー制度を導入しています。本制度は、会

社の重点課題に対し、意欲的な人材を募り、素早く配置する仕組みで、2021年度において、カーボンニュートラル推進や新規事業に関するプロジェクト担当等(37件)を、全社から希望者を募集し、全ポジションを社内の応募者にて充足でき、本人の希望に沿った異動を実現しました。

また、個人のキャリアを磨く取り組みとして、選択教育の拡充や手軽に学べるAisin Tube1による動画学習、自己啓発プログラムの提供、キャリア教育を実施、個人のプロ化の支援として国家検定、社内の資格取得機会の提供も行っています。

日常の業務を通じた育成の節目として、全従業員を対象に年に4回の面談を実施しています。半期の初めに部下と上司で面談を行い、会社や自部署の方針を踏まえ個人の役割やテーマを決定し目標を定めま。半期末には部下が自己評価を実施した上で上司との面談を行い、十分な話し合いを通じて目標に対する結果の確認だけでなく、本人の強み弱みのフィードバックを通じて育成の方向性のすり合わせを行い、次期の取り組みにつなげています。

多様な価値観を持つ従業員のマネジメントに向け

ては、昇格者に対しリーダーシップを学ぶカリキュラムを実施。経営人材のスタートに立つ新任管理職同士が悩みや好事例の共有ができる機会を提供しています。

また、管理職には物事を全社最適で考え、柔軟な発想で行動してもらうため、他事業・他機能への異動を昇格要件とし、異動を活性化し、視野拡大につなげています。

このような取り組みが評価され、2021年に第3回「プラチナキャリア・アワード」(主催:三菱総合研究所、協力:東洋経済新報社、後援:厚生労働省、東京証券取引所)で最優秀賞を受賞しました。

