

アイシンの人的資本強化に向けた取り組み

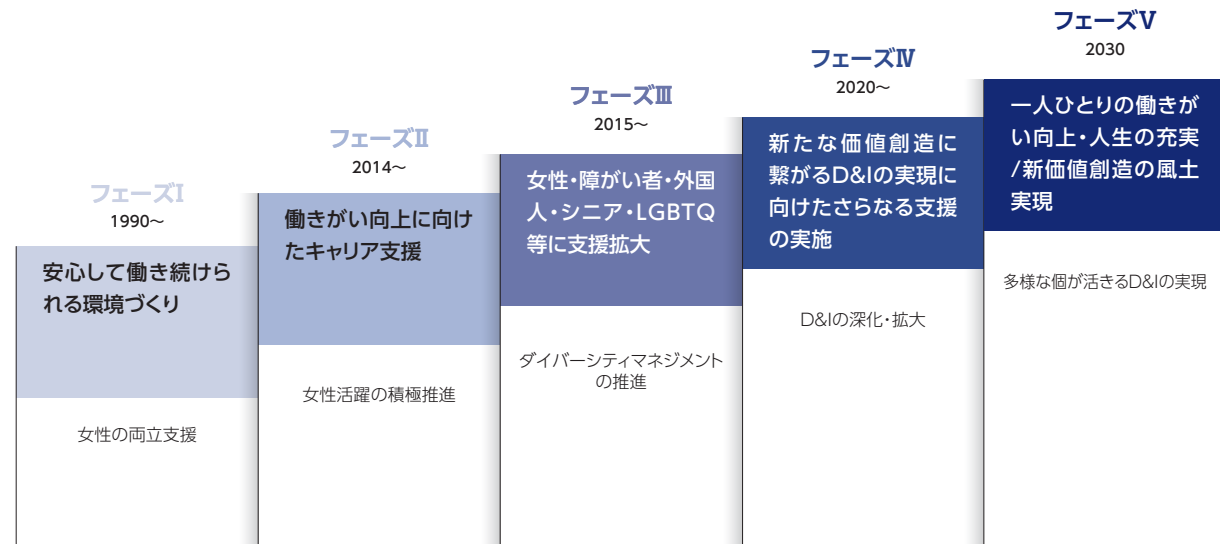
3 ダイバーシティ&インクルージョンの推進

アイシンではサステナビリティにおける優先課題として「多様性の促進」を挙げています。国籍・性別・LGBTQ等の多様な人種や性、宗教、年齢、障がいの有無、経験や経歴、得意分野、発想、価値観、ライフステージ等は個々に違いがあるからこそ、それらの力が集まると、可能性は未知数であり無限大です。

管理職の登用等、中核人材の登用についても、以前から、個人の能力を公平・公正に評価し、登用を実施しており、女性や中途採用社員、海外法人の幹部におけるローカル社員等において、多様なバックグラウンドの人材が活躍しています。

多様性を促進するとともに、本音で議論できる風通しの良い職場づくりと多様な価値観を受け入れる風土を整え、社員一人ひとりが意欲的にチャレンジでき、また充実した人生を送ることができるよう、ダイバーシティマネジメントに積極的に取り組んでいます。

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)のロードマップ



中核人材への登用に関する目標値(アイシン単体)

	2021年度	2030年度目標
中途社員の管理職登用比率	26.0%	新卒同等
海外法人の幹部(副社長級以上)におけるローカル従業員比率	35.4%	40%

