

# 1. 多様な人材が挑戦、成長し続ける人・組織づくり

経営理念の実現

働きがい向上



個人

Win-Win



会社

新たな価値創造

働きがい改革の推進

多様な人材の  
共創・挑戦

個々人の  
プロ化

個を活かす  
マネジメント

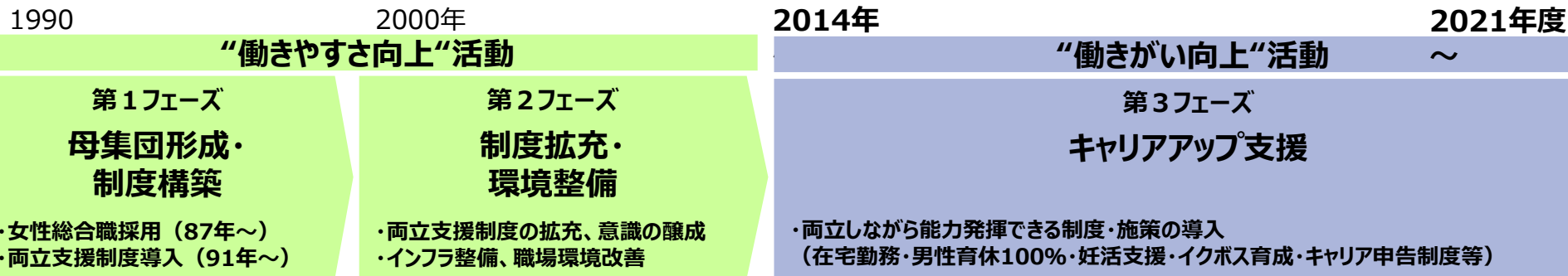
ダイバーシティ&  
インクルージョンの推進

健康経営の推進

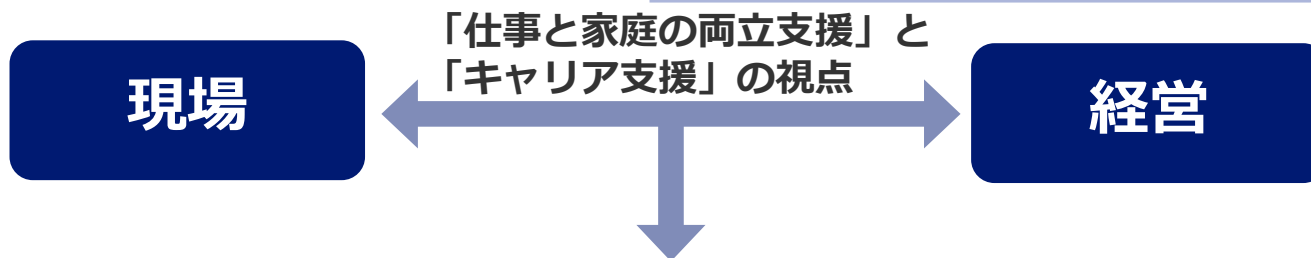
多様性・主体性を促進し「働きがい向上」と「新たな価値創造」を実現

# 2. 女性活躍推進の取り組み（活動ステップと推進体制）

活動のステップ



推進体制



**【女性社員】**  
女性活躍推進 きらりプロジェクト

**現場の声より生まれた施策**

- ◆ メンター制度
- ◆ 在宅勤務制度
- ◆ 妊活支援制度

等 20件  
イクボス塾

**経営と現場（女性社員・上司・職場）が一体となった活動を推進**

### 3. 女性活躍推進の取り組み（活動の全体像）

		本人	本部/上司
能力開発	全体	<ul style="list-style-type: none"> <li>・選択型教育導入/自己啓発促進</li> </ul>	
	管理職への母集団形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ライフイベントを踏まえたキャリア面談</li> <li>・一般事務職から事技職へ職種変更促進</li> <li>・女性社員と女性管理職との交流会</li> <li>・女性採用の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般事務職の育成計画と実践（役割付与）</li> <li>・休職者キャリアブランクからのキャリア再開</li> </ul>
	管理職の育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休職や時短勤務者の評価・昇格制度の見直し</li> <li>・産休・育休前、復職後の面談必須化</li> <li>・休職者閲覧可能なイントラ構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間制約のある社員のマネジメント改善（生産性評価、業務付与等）</li> </ul>
	風土醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職向けメンター制度</li> </ul>	
多様な働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職昇格者・社長との懇談会</li> <li>・トップメッセージ発信強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トップメッセージ発信強化</li> </ul>	
		<b>きらりプロジェクト（全職種）</b>	<b>イクボス育成</b>
		<b>カンパニー・機能別 自主行動計画策定</b>	<b>各本部 取組サポート</b>

- ・女性活躍推進プロジェクト「きらり」による**全社視点での課題解決活動**と、上司による**職場実態課題解決する活動（イクボス塾）**を重点に実施
- ・全社での意識啓発や制度構築等に加え、**各本部・カンパニー別に個別課題を抽出し、目標を掲げ、アクションプランを推進**

# 4. 働きがい改革の取り組み

一人ひとりを大切にしたコミュニケーションをベースとした人材育成・チームビルディング

**ATBA** ※Aisin Active Team Building Activity (アイシン流活力あふれる職場づくり)

## 上司\*部下との1on1

上司部下で行う定期的な対話型コミュニケーション



## メンバー全員でカエル会議

早く「帰る」、仕事のやり方を「変える」、人生を「変える」 ありがたい姿に向けた全員参加のコミュニケーション



関係の質向上

仕事の質向上

イノベーション

関係の質を高め、仕事の質の向上やイノベーションにつなげる