

アイシン精機株式会社

愛知県 製造業 労働者数：約11,100名（うち女性約1,100名）

平均勤続年数：男性18.3年 女性11.9年 役職者数：男性3,085名 女性39名

<メッセージ>

女性の更なる活躍が会社活性化のキーポイントであると考えている。
女性を特段に意識することなく全ての社員が能力を開発し、生きいき
と働くことができるナチュラルな職場環境を作り上げていきたいと考
えている。

アイシン精機株式会社

人材・安全衛生部担当取締役

水野 玄四郎

～深夜業務について、女性社員の受け入れ体制を幅広く整備。研修や昇格試験への
積極的な参加を促し、管理職女性の更なる増加を目指す。～

<導入のきっかけ>

平成4年に導入した「職能資格制度」の下、学歴や性別、年齢にとらわれない公平な処遇および、その能力を向上させるための機会を公平に提供するなどの取組みを行ってきた。女性のみならず社員全員が活躍できる職場・風土づくりをめざした。

<取組体制>

人材・安全衛生部内の人事グループを中心に、女性活用推進を実施している。

<取組目標>

- ・男女平等に社会が必要とする人材を採用する
- ・男性中心の職場への女性社員登用
- ・男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し

<取組内容とその結果>

(1) 採用拡大

採用マニュアルでは倫理ガイドラインを定め、男女差別を感じさせるような質問をしないことや、男女公平な評価を行う上で心がけることを解説している。また、採用・選考の際には女性担当者が加わっている。

さらに、将来の現場監督者を育成する1年制の社内学校「アイシン高等学園」においても、男女ともに採用・育成を行っている。

その結果、女性のスタッフ系事務職の採用比率は、平成13年から平成15年の3年間で男女計60名中、女性

16名で全体の25%を上回っている。

（2）職域拡大

女性の深夜業導入にあたり、まず、対象となる職場の全女性社員に対してアンケートを実施し、不平・不満・不安の生の声に耳を傾けることから始めた。これを受け、女性社員に負担をかけない作業の実現、休憩・防犯設備の設置など職場環境を改善するとともに、管理職研修を実施し、上司の意識改革を図った。

これらの取組の結果、深夜業務に従事する女性労働者は増加し、現在6工場96名が活躍している。また、女性社員が新たに配置された深夜業・海外勤務等について、業務上必要な知識やスキル、仕事の手順等を明確化し、随時見直しを行うことにより、仕事に対する不安を取り除くよう努力している。

（3）管理職登用

人事考課基準や昇進・昇格基準を明確化して社内に周知し、女性社員に対しては各種研修や教育機会への参加、昇進・昇格試験の受験を奨励している。

その結果、管理職登用については、特に女性主任が平成12年の313名から平成15年には392名まで増加した。また、女性部長も誕生している。

（4）職場環境・風土の改善

アイシン6社労使委員会・ワーキンググループのメンバーに女性社員を参加させることで、女性社員の提案、発言を反映させている。

<今後の課題>

1・女性管理・監督者の更なる拡大

スタッフ部門：

今年初めて女性部門長が誕生し、次世代を担う主事補（係長）、主任層も着実に拡大してきた。今後は、これら主事補・主任層の中から優秀な人材を発掘し、更に多くの女性を次のステップである課長、係長へ登用することが課題である。

製造部門：

製造部門における女性の登用は、正直言ってスタッフほど進んでいない。製造部門の第一線の監督者である「職長」候補者の早期育成・登用が課題である。

2・組合執行部への女性配置

組合マターで会社としては関与すべき事項ではないが、今後ますます女性の業務環境整備に関する労働課題は増加してくると想定されるため、女性組合員代表である組合執行委員が出てきてもらいたいと、会社では考えている。