



キャリア形成

ダイキン工業

はん用機械器具製造業

部門別「女性フィーダー（育成）ポジション」

▶女性を登用する管理職ポストを「女性フィーダーポジション」として部門ごとに定め、候補者を計画的に育成する

選抜での育成

導入理由

女性社員の登用が少ないポジション（管理職や、製造現場リーダーポジションなど）への計画的な候補者の育成と登用につなげるため。

内容

- ・女性フィーダーポジションとは、部門の意思として、“このポジションには女性を登用する”と決め、候補者を具体的に定めて、計画的に育成・登用していくポジションのこと。
- ・「すでに候補者がおり、女性を登用しようとしているポジション」に加え、「現時点では候補者が若い、女性の人数が少ない等で、女性登用のハードルが高く、すぐには難しいが、数年かけて候補者を決めて育てていく組織の枢要ポジション」も含む。
- ・各部門でポジションを決定し、そのポジションに登用されるまでに必須となる経験・知識・スキルを具体化する。その上で、候補者を1名以上あげ、具体的な育成計画を作成する。
- ・女性を登用していくポストと候補者の両方を定めることで、登用までに必要な能力や経験を明確にして、より計画的に育成を進め、確実な登用をめざしている。
- ・ポストおよび育成計画の見直しは毎年実施。