

日本精工株式会社 行動計画

NSKでは社員一人ひとりの能力・特性を最大限にいかし、働き甲斐のある企業風土・環境作りをすることで、ダイバーシティの理解・受容を推進しています。

今後は職場で活躍する女性社員を増やすため、女性採用の強化と働き甲斐のある職場作りを推進していきます。

1. 計画期間

平成28年4月1日～平成31年3月31日

2. 当社の課題

課題1 社員に占める女性の人数が少ない

課題2 男性の育児休業取得者数が少ない

3. 目標

目標1 総合職に相当する社員（当社コーポレートスタッフ）の採用における女性比率を事務系40%、技術系10%にする

目標2 男性の育児休業取得率を13%にする

4. 取組内容・実施時期

取組み1：女性が活躍できる場と環境作りをする

2016年1月～ 技術系女性の採用拡大に向け、現役の女性技術者を集め、現状分析と課題整理をする

2016年4月～ 技術系女性の採用活動の拡充を行う（会社説明会の実施、女性リクルーターの育成等）

2016年7月～ 女性の配属が少ない職場に対し、配属にあたっての課題分析と職場環境の改善を進める職種別ワーキング活動を実施する

取組み2：男性の育児参画を代表例として、働き方改革を進め、ワークライフバランスを推進することで、社員にとって働き甲斐のある職場を構築する

全社をあげて男女共生社会の意識を醸成する

2016年4月 役員向けダイバーシティ研修を実施する

2016年10月～ 管理職向けダイバーシティ研修を実施する

男女共に育児を担っていく意識を醸成する

2016年10月～ 社員向けに育児を積極的に行うための情報発信を強化する（両立支援ガイドブックの更新、説明会等）

2017年～ 育児中の社員を部下に持つ管理職向けマネジメントセミナーを開催する

仕事改革、より効率的にアウトプットを上げていくための環境を整備する

2016年4月～ 働きやすい環境整備のため、多様な働き方を検討する（在宅勤務、フレックスタイム等）

以上