

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。

職場で活躍する女性社員を増やすため、女性のキャリア支援の強化と働き甲斐のある職場作り、採用の強化を進めます。

1. 計画期間

平成31年4月1日～令和4年3月31日（3年）

2. 当社の課題

課題1 管理職に占める女性の人数が少ない

課題2 社員に占める女性の人数が少ない

3. 目標

目標1 管理職および管理職候補層における女性比率を2018年度の1.6倍にする

目標2 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

4. 取組内容・実施時期

取組み1：女性の段階的・継続的なキャリア支援

2019年4月～ 将来の管理職の候補となる女性社員へのキャリア支援を継続する。

2019年7月～ 育児期の女性社員のキャリア形成を支援する。

2019年7月～ 女子学生の理系進学、理系就職の支援に資するイベント等を実施し、将来の女性エンジニアの育成を行う。

取組み2：女性が活躍できる場と環境づくり

2019年4月～ 部門ごとに女性社員を中心としたワーキング活動を通じ、組織の課題に応じた取り組みを行う。

2019年7月～ 育児期の女性社員の困りごとについて分析し、対応する施策をキャリア支援の視点で拡充する。

取組み3：女性の採用活動

2019年4月～ 特に採用活動が難航している理系女性をターゲットとした採用活動を強化する。

以上