

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、ジェンダーの区別なく両立しながら働く風土づくりを進めます。

1. 計画期間

令和7年4月1日～令和10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

課題3 ジェンダーを問わず仕事と家庭を両立するためのさらなる風土醸成が必要

3. 目標（主要なグループ会社を含む）

目標1 管理職および管理職候補層における女性を2024年度時点から25%増やす

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

目標3 男性の育児休業取得率を90%にする（令和10年3月まで）

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

2025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強化する。
（社内/社外研修、外部交流、ネットワーキング支援など）

2025年4月～ 育児期の女性社員のキャリア形成を継続する。

2025年4月～ 様々な価値観やキャリアパスに触れる機会を拡充する。

2025年9月～ 生産部門における課題抽出と、改善策の検討を行う。

取組み2：女性が活躍できる場と環境づくり

2025年4月～ 理系女性をターゲットとした活動の強化を継続する。

2025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3：ジェンダーにかかわらず育児を担う意識の醸成

2025年4月～ 管理職向けの啓発活動を継続する。（管理状態の見える化を含む）
出産を控えた男女社員への個別通知を継続する。

2026年4月～ 共働き・共育での支援活動を強化する。
（育児期社員および上司向けの情報発信、育児期社員のキャリア支援）

以上