

一般事業主行動計画

ニデック株式会社は、100年後も成長し続ける企業であるために、社員と会社の双方が持続的に成長する職場づくりを実行していきます。ワークライフマネジメント(仕事とプライベートの両立を自律的にマネジメントできる人材の育成)を基軸に、全社員が高効率労働、限りある時間の有効活用を実現できる職場環境の整備、および社員のキャリア形成に寄与する仕組み・運用を推進します。性別の枠を超え、多様な社員一人ひとりが最大限活躍できる会社を目指すべく、次のように行動計画を策定し、取り組みを進めて参ります。

記

1. 計画期間：2020年4月1日～2025年3月31日（5年間）

2. 当社の課題

- ・当社の女性管理職は着実に増加しているが、ダイバーシティ推進は道半ばである。
当社が掲げる女性管理職比率の数値目標達成への継続的取り組み、および女性役員の誕生・活躍に向けて取り組みが必要。
- ・生産性の向上と社員のキャリア形成に寄与する制度、環境を整えてきたため、今後は多様な社員に寄り添った制度運用、促進が課題。
- ・社員が最大限活躍する中長期的な土台づくりとして、社員の健康増進、また自律的に自身のキャリアを考え、行動を促す取組強化が必要。

3. 定量目標

- ・女性管理職比率を2020年度までに8%、女性役員を2021年度までに2名以上とする。
(2018年度末時点：女性管理職比率5%、女性役員0名)
- ・3つの制度(在宅勤務・時差勤務・時間単位年休)のそれぞれの取得率を2022年までに40%以上とする。(2018年度末時点：在宅29%、時差24%、時間単位年休45%)
- ・男性の育児休業取得率を2025年までに10%とする。(2018年度末時点：2%)

4. 目標と取り組み内容

目標1：マネジメント層に女性を積極登用し、女性役員を2021年度までに2名以上とする。

(女性活躍推進法に基づく目標)

- ・2020年4月～ ニデックグループの管理職一步手前の女性社員にキャリア研修を実施し、グループ全体での女性リーダー育成を推進。女性管理職候補の上司と人事部で面談、育成計画を策定する。女性管理職比率8%の達成を目指す。
- ・2020年4月～ 計画的に女性リーダーの活躍を期待するポジションを創出し、女性管理職候補者の採用を強化する。
- ・2020年4月～ 女性役員誕生に向け、経営幹部クラスのポジションについて、ダイバーシティを意識したサクセッションプランの策定を推進。

目標 2：社員の生産性向上、およびキャリア形成に寄与する仕組みづくりを拡充。

「3つの制度(在宅勤務・時差勤務・時間単位年休)」取得率をそれぞれ2022年度までに40%以上、男性の育児休業取得率を2025年までに10%以上とする。

(女性活躍推進法、および次世代育成対策推進法に基づく目標)

- ・2020年4月～ 女性のみならず、当社の多様な社員一人ひとりが活躍できる環境づくりを目指して、推進組織を設置する。
- ・2020年4月～ 育児・介護と仕事の両立支援として、子の看護休暇・介護休暇を1時間単位から取得可能に変更する。(2021年からの法改正に先行して実施)
また、2017年導入の「3つの制度(在宅勤務・時差勤務・時間単位年休)」の拡充、柔軟な運用を検討する。
- ・2020年4月～ 男性育休の取得促進を実施。体験談の広報や、座談会等を開催する。また、女性のスムーズな職場復帰支援として、育休中の自己啓発教育の支援を行う。
- ・2020年9月～ 社員が自律的にキャリア形成を思考・実現させる支援として、全社にキャリア面談の仕組みを導入する。また、従来 of 女性・若手向けのキャリア研修に加え、ミドル～シニア層へのキャリア研修を企画、実施する。

目標 3：社員がいきいきと活躍し続けるために、健康増進施策を実施、社員の健康リテラシーを向上させる。

(次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

- ・2020年4月～ 中長期的な会社および社員の成長を目的に、健康経営の推進準備を行う。
- ・2020年6月～ 健康経営を推進するための体制・方針を策定し、社内外へ発信する。
年間を通じて健康セミナーを開催する。また、女性特有の健康課題についても周知、適切な支援を行う。
- ・2021年4月～ 当社社員の健康状態を改めて分析し、重点課題と具体目標を設定。
目標達成に向け、事業所横断的に施策を実施する。
- ・2023年4月～ ニデックグループ一体となって健康経営に取り組み、より効果的な健康増進施策を企画、運営する。生産性向上、企業価値向上へ本取り組みの貢献度を効果検証していく。

以 上