

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

日本電産株式会社では、100年後も成長し続ける企業であるために、全社を挙げて、グローバル水準での生産性向上を目指した働き方改革を実行してまいります。この改革とリンクし、ワークライフマネジメントを基軸に、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を整備し、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。男女分け隔てなく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。

1. 計画期間：2016年4月1日～2021年3月31日（5年間）

2. 当社の課題

- (1) 生産性の向上と社員のキャリア形成に寄与する仕組みの導入（制度補完）および男女ともに制度を積極的に活用できる職場環境の整備が必要。
- (2) 全ての社員（役員・管理職・非管理職）に対して、更なる女性活躍推進への理解、意識向上を図っていくために、教育・研修等を継続的に実施していくことが必要。
- (3) 女性管理職比率の向上による多様な管理職のロールモデルの提示が必要。

3. 目標と取り組み内容

目標 1: 生産性向上と社員のキャリア形成に寄与する仕組みを導入し、活用推進を働きかける。

2016年4月～2017年3月：部門横断的な女性活躍推進プロジェクトチームの設置・活動

2016年10月～2017年3月：女性活躍に必要な制度・取組みの提言・活動

2016年12月～2017年2月：在宅勤務トライアル実施

2017年4月～
：女性活躍推進室の設置
：3つの制度（在宅勤務・時差勤務・時間単位年休）の導入
：3つの制度のガイドブックの作成・社員周知
：3つの制度の活用状況に関する社員周知

2017年7月～
：女性活躍推進室に関する社内報・社内ポータル構築・周知

2017年4月～2018年3月：育児・介護と仕事の両立支援施策の検討等
・育児休業復職支援プログラムの構築
・育児・介護ガイドブックの作成・社員周知

2018年4月～2020年3月
・介護支援プログラムの構築検討・展開
・その他支援策の構築検討・展開

2020年4月～
：育児・介護に係る各種支援プログラムの運用

目標 2：働き方改革・女性活躍推進に関する継続教育により、社員の意識・風土を醸成する。

2016年4月～2017年3月：社内啓蒙活動の実施①

- ・ 社内の女性部門長による講演会
- ・ 女性活躍推進プロジェクトチームでの研修実施
- ・ 外部スピーカーによる講演会

2017年4月～2021年3月：社内啓蒙活動の実施②

- ・ 外部スピーカーによる講演会
- ・ 社員インタビュー
- ・ 社員座談会 等

2017年4月～：働き方改革・女性活躍推進企業としての社内外への周知活動

2018年4月～：教育・研修の企画実施

- ・ 育児休業復職支援プログラムにおける研修実施
- ・ キャリア形成・意識改革に関する研修実施

2019年4月～2020年3月：タレントマネジメント強化策の検討

2020年4月～：タレントマネジメント運用

(ワークライフマネジメント：教育の体系化)

目標 3：2020年度には女性管理職比率 8%を達成し、多様な管理職モデルを輩出する。

2016年4月～2017年3月：女性活躍をテーマに、女性部門長による管理職（男女含む）等への講演会実施 ※各事業拠点にて実施（グループ会社を含む。）

2016年4月～：女性社員を部下に持つ上司へのキャリア形成に関するヒアリングを実施

2017年4月～：2020年度女性管理職比率 8%達成に向けたロードマップを策定
：女性管理職・女性リーダー層およびリーダー候補層の採用強化
：HP リニューアルによる社内外への周知
：女性管理職の働き方などの紹介

2018年4月～：インナーブランド強化のための社内外広報活動
：女性社員向け・上司向けのキャリア支援の教育

2019年4月～2021年3月：タレントマネジメント運用

(人材のパイプライン：構築の実現化)

以 上