

日本精工九州株式会社 行動計画（女性活躍推進法）

日本精工九州では社員ひとりひとりの能力・特性を最大限に活かし、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

2025 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日（2 年間）

2. 当社の課題

課題 1 採用に占める女性の人数が少ない。

課題 2 上級職掌・中級職掌に占める女性の割合が低い（2024 年 3 月末時点 2 名）。

課題 3 製造現場の監督者・リーダーに占める女性の割合が低い（2024 年 3 月末時点 1 名）。

3. 目標

目標 1 採用に占める女性比率を技能職オペレーター職、基幹職で 25%以上にする。

目標 2 男性の育児休業取得率を 75%以上にする。

目標 3 上級職掌・中級職掌の女性を 3 名以上にする。

目標 4 製造現場の監督者・リーダーの女性 3 名以上にする。

4. 取組内容・実施時期

取組み 1：女性の段階的・継続的なキャリア形成を支援する。

2025 年 4 月～ 女性の採用活動の拡充を行う（会社説明会への女性社員参加、学校でのキャリア講和への OG 参加）。

取組み 2：ジェンダーを問わず育児期のキャリア形成を支援する。

2025 年 10 月～ 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発を行う（育児と仕事経験記(育休・時短)の発信(男女・職群毎・役職者毎))。

2025 年 10 月～ 柔軟な働き方を実現するための措置と周知／仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取と配慮の開始を行う（育児・介護休業法改正に併せた措置）。

取組み 3：ジェンダーを問わず役職者の育成と登用を推進する。

2025 年 10 月～ 管理職の所定外労働時間の把握・分析を強化し、長時間労働の常

態化を防ぐ改善策を検討する。

2025 年 10 月～ 製造現場で女性が班長になる難しさややりづらさの現状把握を行い
改善策を検討する。

2026 年 1 月～ キャリア研修にて管理職以上への意識変容を促す啓発を行う。

2026 年 1 月～ 役職者の処遇改定の検討を進める。

2026 年 4 月～ 各職掌におけるやりがいや業務の魅力、責任の重みと達成感につい
ての情報発信を行う。