

マテリアリティ

ダイバーシティの推進

ダイバーシティ&インクルージョンの基本的な考え方

当社グループでは、国籍や文化、性別、年齢、障がいの有無などにとらわれず、さまざまな人材が自由な発想でより良いアイデアを出し、能力を最大限発揮できる「従業員の多様性を尊重した働きがいのある環境づくり」に取り組んでいます。具体的には、中途採用の拡大によりさまざまなキャリアバックグラウンドを持つ人材確保を強化するほか、多様な人材を国内外の拠点の責任あるポジションに積極的に登用できる環境や制度を整備しています。

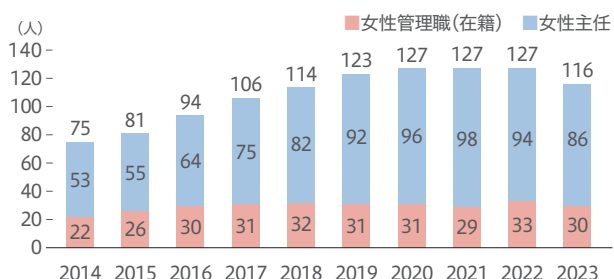
多様な価値観を尊重し認め合い、それらを融合することで柔軟な発想が生まれる組織づくりを進め、持続的に成長し続けながら、企業理念である「新しい技術の創造と新商品の開発を通じて国際社会に貢献する」ことを実現していきます。

女性のキャリアアップ

ダイバーシティを実現する上での大きなテーマとして女性の活躍推進およびジェンダーギャップの解消が挙げられます。

現在、当社グループの女性管理職比率はグローバルで14.7%、日本は4.0%、NTN単体で4.4%と国内は海外よりも低い水準となっています。女性も責任あるポジションで重要な判断や意思決定に参画し、多様な意見や柔軟な発想によるイノベーションの創出を図るため、当社では、女性従業員に対してリーダー育成プログラムを導入し、ステップアップのための教育を計画的に実施するなど、女性が管理職にチャレンジできる環境を整備しています。女性の意識醸成や能力開発はもちろん、従業員全体の意識改革を図り、さらなる女性の活躍推進に取り組んでいます。

■ 女性管理職と主任の人数推移(当社に在籍する従業員) / 4月1日時点



育児と仕事の両立

男性の育休取得の推進

男性従業員の育休参加の促進施策として、社内での男性の育休促進ポスター掲示による啓発活動や、男性が育児参加することの重要性を学んだり、育児に関する社内制度の理解を深めることなどを目的とした「次世代育成支援推進セミナー(パパセミナー)」の開催などに取り組んでいます。

こうした取り組みにより、2022年度の男性従業員の育休取得率は前年度の11.2%から37.2%に増加しました。

子育てサポート企業認定「プラチナくるみん」取得

当社は、従業員の子育て支援に関する高い水準の取り組みが認められ、2022年10月に「プラチナくるみん」認定を取得しました。

育児をする従業員に対しては、男女ともに、妊娠が分かってから産休・育休・復職までの育児に関連する社内制度や法律をまとめた産休・育休ハンドブックを配布し、制度の社内周知などを進めています。また、管理職向けの取り組みとして、管理職用育児サポートブックを配布し、管理職の出産・育児に対する理解を深め、出産・育児をする従業員が最大限に能力を発揮できるような環境を整備しています。ほかにも、育児や介護など多様な人材が十分に活躍できる職場づくりを進めるために、管理職を対象とした「イクボスハンドブック」を配布し、部下の仕事と生活の両立支援の意識啓発に取り組んでいます。

障がい者雇用の推進

誰もが活躍できる多様性のある組織づくりの一環として、障がい者の方の雇用を積極的に推進しています。さまざまな製造現場や事務部門の職場で「協働」し、持ち味を活かして活躍していただいています。ほかにも、障がいのある方々が主役となって働ける職場として、桑名・磐田・岡山の各事業所に専用職場「夢工房」を開設し、地域雇用への貢献とともに、バリアフリー化の推進など、障がいを持つ方でも安全で働きやすい職場環境の構築に取り組んでいます。障がい者雇用率は、積極的な採用や定着化施策により2.57%(2023年3月期)となりました。

「ダイバーシティの推進」に関するそのほかの取り組みは、Webサイトをご参照ください。
<https://www.ntn.co.jp/japan/csr/sc/employee.html>