

株式会社ニシケン 行動計画

当社は、「女性活躍推進法」および「次世代育成支援対策推進法」に基づき、役職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和をはかり、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

なお、「女性の活躍に関する情報公表」ならびに「労働施策総合推進法に基づく中途採用比率(直近3ヶ年)」は後記のとおりであります。

1. 計画期間

2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

2. 当社の重点課題

女性の採用や配置に偏りがあり、登用やキャリアアップのための取り組みが弱いなど、男女で仕事内容や育成方法が異なり女性がキャリアアップできていない。

3. 目標および取組み内容と実施時期

目標1 役職者に占める女性労働者の割合を現在の30%増とする

取組内容

- 2021年4月～
- ・社長や経営幹部が女性のキャリアアップを推進していくことについてトップメッセージを発する。
 - ・管理職に対して、役職者候補者推薦制度など女性の積極的な育成を促す制度を作る。
 - ・女性社員に対しキャリア醸成のための研修等を行うとともに、管理職に対し、責任のある仕事を女性に任せていくこと、積極的な育成を行うことについて周知または研修等を実施する。

目標2 2022年4月までに、働き方に応じた月1回のノー残業デーを設定・実施

取組内容

- 2021年4月～
- ・社員へのアンケート調査を実施する。
 - ・部署毎の問題点を抽出し検討する。
- 2022年4月～
- ・ノー残業デーを実施する。
 - ・管理職に対し年1回のモニタリング、および社内広報による社員への周知を年2回実施する。

目標3 柔軟な働き方に関する各種制度の見直し

取組内容

- 2021年4月～
- ・リモートワークなど在宅勤務に関する制度の整備と利用促進を実施する。
 - ・柔軟な働き方を推進する風土の醸成をはかる(リーフレットの配付等)。
 - ・社内業務効率化プロジェクトにより具体的な検討を行い、順次施策を実施する。

4. 女性の活躍に関する情報公表

- (1)管理職に占める女性労働者の割合(2024年10月31日現在) 4.4%
- (2)1ヶ月あたりの労働者の平均残業時間等(期間：2022年11月1日～2024年10月31日)13.4時間
- (3)男女の平均継続勤務年数の差異(2024年10月31日現在) 男性 9年5ヶ月
女性 7年10ヶ月
- (4)男女の賃金の差異(期間：事業年度〔2022年11月1日～2024年10月31日〕)

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	72.1%
正社員	70.7%
契約社員・パート	78.3%

5. 労働施策総合推進法に基づく中途採用比率の公表(直近3ヶ年)

	2022年度	2023年度	2024年度
正規雇用労働者の中途採用比率	63%	81%	87%

(公表日 2025年4月1日)