

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

2026年4月1日から2031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、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 女性が活躍できる職域を拡大し、女性管理職比率を現在の6.3%から10%以上とする

取組内容 2026年4月～

- ・女性の営業職の採用強化と、ワークライフバランスの充実による定着の強化。
- ・女性の営業所所長、フロント長の積極的な登用。
- ・女性のキャリア形成のための研修の実施、積極的な育成を行う。

目標2 社員がいきいきと長く働くことができる職場環境を整備し、年次有給休暇取得率を60%以上とする

取組内容 2026年4月～

- ・計画的な有給休暇取得に向けて社内掲示板等で定期的に発信し、モニタリングを継続する
- ・職場での相互理解・協力関係構築に資する子育て・介護の両立支援制度の周知

目標3 計画期間内に、男性の育児休暇等の取得率を30%以上とする

取組内容 2026年4月～

- ・育児休業等の制度に関する概要と申請手続きについて、社内掲示板で定期的に周知を行う。
- ・配偶者の出産の申出があった際には、個別に制度説明および取得以降の確認を行う。

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(2025年10月31日現在) 6.3%
- (2)1ヶ月あたりの労働者の平均残業時間等(期間：2024年11月1日～2025年10月31日)13.4時間
- (3)男女の平均継続勤続年数の差異(2025年10月31日現在) 男性9年11か月
女性8年0か月
- (4)男女の賃金の差異(期間：事業年度〔2024年11月1日～2025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	74.3%
正社員	73.2%
契約社員・パート	78.0%

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)

	2023年度	2024年度	2025年度
正規雇用労働者の中途採用比率	81%	87%	77%

(公表日 2026年4月1日)