

2025年4月1日

株式会社ニッチツ 一般事業主行動計画 (次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく)

すべての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援について地域に貢献する企業となること、また女性の活躍に必要な機会の提供、雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 2025年4月1日から2030年3月31日までの5年間

2 内 容

目標 1 男性社員の育児休業取得率を10%以上、女性社員の育児休業取得率を75%以上とする。【次世代・女性活躍】

<対策> 令和7年度以降

- ・育児休業に関する規定の整備と周知
- ・育児休業取得を促進するための管理職研修の実施、業務の平準化、多能工化の促進

目標 2 社員の法定時間外労働及び休日労働時間の合計平均を毎月45時間未満、各社員の月平均の法定時間外労働を60時間未満にする。【次世代・女性活躍】

<対策> 令和7年度以降

- ・各種社内制度に関する情報発信を積極的に行い、メリハリのある働き方を推奨する。
- ・属人的な業務体制の見直し（複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築等）を行う。
- ・働き方に関する管理職へのマネジメント研修を行う。

目標 3 子の看護等休暇、所定外労働の免除、短時間勤務制度、始業・終業時刻の変更等をはじめとする職業生活と家庭生活との両立を支援するための諸制度の周知徹底を図る。

【次世代・女性活躍】

<対策> 令和7年度以降

- ・社内制度の趣旨について、社員への周知徹底を図るとともに、情報提供を積極的に実施する。
- ・職業生活と家庭生活との両立に関する管理職へのマネジメント研修を年1回行う。

目標 4 採用した労働者に占める女性割合を25%以上とする。

【次世代・女性活躍】

<対策> 令和7年度以降

- ・求職者に対する積極的な広報
- ・育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度（カムバック制度）の利用促進

目標 5 管理職に占める女性社員の割合を産業平均値以上とする。

【女性活躍】

<対策> 令和7年度以降

- ・社員一人ひとりのキャリアプランを本人と上司で作成するなど、中長期的視点での育成方策を検討する。
- ・女性社員が自身のキャリア形成に対する意識を醸成するための研修・上司からの働きかけを行う。

以 上