

エヌシーイー株式会社

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間： 令和 4 年 4 月 1 日 ～ 令和 8 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

- 課題1： 職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）が十分ではない。
- 課題2： 時差出勤、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績に男女の偏りがある。
- 課題3： 労働者の各月ごとの平均残業時間等が特に長い月がある。
- 課題4： 女性には向かない仕事・職場であるとの意識が管理職や社員のなかにある。

3. 目標

- ・ 時差出勤・在宅勤務・テレワークの利用率を、男女ともに（対象となる層の）50%以上とする。
- ・ 労働者全体の残業時間を月平均20時間以内とする。
- ・ 有給休暇取得率を50%以上とする。
- ・ 全社員に占める女性の割合を30%以上とする。

4. 取組内容と実施時期

取組1： 長時間残業を削減するための意識啓発を行う。

- 令和 4年 4月～毎週水曜日は、管理職を含めた完全定時退社とする。
- 令和 5年 4月～長時間労働削減の方針について、経営トップからメッセージを発信する。

取組2： 長時間残業を削減するため、管理職も含めた全社員の勤務時間管理を徹底し、業務削減等の取組を実施する。

- 令和 4年 4月～管理職も含めた全社員の残業時間を常に把握し、定期的に通知やアナウンスにより注意を促す。
- 令和 5年 4月～会議の時間制限と人数制限を定め、各部で業務効率化計画を策定する。
- 令和 6年 4月～結果分析（経営会議にて各部ごとの残業時間の比較報告、残業の多い部署にヒヤリングを実施し、問題分析する。）

取組3： 有給休暇取得を推進する取組を実施する

- 令和 4年 4月～定期的に各部に年次有給休暇の取得状況を報告し、取得促進のアナウンスを実施する。
- 令和 5年 4月～各部で、基準日に年次有給取得計画表を作成する。
- 令和 7年 4月～計画的付与制度の導入。

取組4： 女性が働きやすい職場環境づくりを実施する

- 令和 5年 4月～社内に「女性活躍プロジェクトチーム」を発足。
- 令和 6年 4月～管理職候補となる男女社員に対して管理職育成研修を実施。