

女性活躍推進法・次世代育成支援推進法に基づく一般事業主行動計画【第3期】

ニッコトラストでは、従業員が仕事と生活の調和を図りつつ、個々の能力を最大限に発揮し活躍できる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推進していく。

1. 計画期間

2025 年 4 月 1 日 ～ 2031 年 3 月 31 日

2. 当社の課題

- ・採用に占める女性比率、従業員全体に占める女性比率は高い一方で、管理職（課長級職以上）に占める女性割合は低い
- ・管理職を積極的に目指そうとする意識を持つ女性従業員が少なく、女性部下の育成をしようとする上司が少ない。
- ・女性の平均勤続年数（全体）が男性と比較すると短く、従業員の年齢構成も高いことから女性の平均勤続年数を延長させる必要がある

3. 目標と取り組み内容

【目標1】管理職（課長級職以上）に占める女性割合を20%以上にする（女性活躍）

2025年4月～

- ・上位職や幅広い職務へチャレンジできる環境整備
- ・男女を問わない能力に応じた人物本位の昇進昇格を継続する
- ・管理職育成・部下育成を目的とした研修を実施し、キャリア形成を支援する
- ・意欲と能力のある女性が活躍できるよう、昇級試験や各種資格取得への受験勧奨を積極的に行う
- ・非正社員から正社員への登用促進
- ・係長職級から課長職級への登用促進
- ・女性管理職および女性役職者比率を定期的に計測し、目標の達成状況を把握する

【目標2】男女別の全体平均勤続年数の差異を現行60%台から70%台まで引き上げる
（女性活躍・次世代）

2025年4月～

- ・働き方の改革を継続実施し、男女問わず働きやすい環境づくりを推進
- ・職場環境調査を継続的に実施し、結果を踏まえたハラスメント研修やメンタル研修などを実施し、コンプライアンスの徹底とともに女性の活躍推進に関する意識向上を図る
- ・有給休暇の着実な取得を呼びかけるとともに、取得状況の周知を通じて有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組む
- ・所定時間外労働の削減に取り組む
- ・多様で柔軟な働き方を促進するための更なる制度設計を行う
- ・出産及び子育てをしながら働き続けるキャリアイメージの形成支援

【目標3】計画期間内に、各制度の取得・利用率を以下の水準とする。（次世代）

男性：育休取得率10%以上

育休取得率および育児を目的とした休暇制度利用率が合わせて20%以上

女性：正社員及び対象となる有期雇用労働者それぞれについて、育休取得率75%以上

2025年4月～

- ・ 育児休業中の待遇、育児休業後の賃金や労働条件に関する公的・社内制度の周知
- ・ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討
- ・ 育児休業後における原職または原職相当職への復帰

【目標4】計画期間内に、正社員・契約社員の法定時間外・法定休日時間外の平均を各月45時間未満とする（次世代）

2025年4月～

- ・ 専門委員会による時間外労働発生状況の把握と削減に向けた対策の検討
- ・ 業務量の見直し、DX化による業務効率化などの取組実施
- ・ 管理職及び各職場の責任者を対象とした意識改革のための研修の実施