

ナイス株式会社 一般事業主行動計画

仕事と子育てを両立できる働きやすい環境を整えることで、すべての社員がそれぞれの個性を生かし、自らの強みや能力を發揮し活躍できる組織風土づくりのため、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）に基づき、下記のとおり行動計画を策定する。

記

1. 計画期間

2026（令和8）年4月1日～2031（令和13）年3月31日

2. 当社の課題

- ①管理職に占める女性の比率が低い
- ②女性の平均勤続年数が男性に比べて短い
- ③男性の育児休業取得率の向上が必要である
- ④労働時間の状況の適正な把握及びさらなる管理の徹底が必要である

3. 目標

- ①管理職に占める女性の比率を10%以上とする（「女性活躍推進法」に基づく数値目標）。
- ②女性の平均勤続年数を男性の70%以上とする（同上）。
- ③男性の育児休業取得率（※）を70%以上とする（「次世代法」に基づく数値目標）。
（※）育児休業取得率には、育児目的休暇の取得を含みます。
- ④フルタイム労働者の各月における法定時間外労働時間と法定休日労働時間の合計を1人当たり30時間未満とする（同上）。

4. 取組内容と実施時期

[目標①：女性管理職比率の向上]

- | | |
|----------|---|
| 2026年度 | 人事考課制度及び昇格制度を検証し、産前産後休業及び育児休業等の取得が評価及び昇格において不利に働いていることがないかを確認し、必要に応じて制度の見直しを実施する。 |
| 2027年度以降 | 昇格基準における年功序列的要素の見直しを行うとともに、女性管理職候補者のリスト化及び定期更新、並びに計画的な登用を実施する。 |

[目標②：女性の平均勤続年数の改善]

- | | |
|----------|---|
| 2026年度 | 女性社員のキャリア志向を把握するとともに、キャリア申告制度及び柔軟な働き方に関する制度の見直しを検討する。 |
| 2027年度以降 | キャリア志向の把握及びキャリア申告制度の活用を通じて、人材配置及び異動の適正化により就業継続を支援する。 |

[目標③：男性の育児休業取得率の向上]

- | | |
|----------|--|
| 2026年度 | 育児休業制度及び関連制度の周知を行うとともに、休暇制度(育児目的休暇を含む。)の内容について検証し、必要に応じて制度の見直しを実施する。 |
| 2027年度以降 | 対象者の取得意向の把握及び上司による取得促進により、男性の育児休業取得の定着を図る。 |

[目標④：労働時間の適正管理]

- | | |
|----------|---|
| 2026年度 | フルタイム労働者の法定時間外労働時間及び法定休日労働時間の実績を月次でモニタリングするとともに、上司が部下の労働時間の状況を把握できるシステムの導入又は機能の整備を行う。 |
| 2027年度以降 | 導入したシステム又は整備した機能を活用し、上司による労働時間の把握及び管理を徹底するとともに、長時間労働となっている労働者及び部署に対して業務配分の見直し等の是正措置を実施する。 |

以上