

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つくることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにすること、及び女性社員がより一層活躍できる環境をつくるため、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、下記の通り行動計画を策定する。

記

1. 計画期間： 2021（令和3）年4月1日 ～ 2026（令和8）年3月31日

2. 当社の課題

課題①： 社員に占める女性の比率が低い

課題②： 管理職に占める女性の比率が低い

課題③： 管理職への昇格候補となる総合職に占める女性の比率が低い

3. 目標

①： 女性の採用比率を40%以上とする（「女性活躍推進法」に基づく数値目標）

②： 管理職に占める女性の比率を現状の2倍にする（同上）

③： コース別雇用管理の見直しにより、採用時の雇用管理区分にとらわれない女性の管理職登用を促進する（「次世代法」に基づく目標）

4. 取組内容と実施時期

<目標①： 女性採用の強化>

■採用ツールの見直し（2021年4月～）

- 女性の活躍する姿を紹介する採用ツール（HPやパンフレット等）の検討
- 2022年度採用向けのHPやパンフレットの改訂作業

■女子学生への積極的な広報活動（2021年4月～）

- 女子学生を対象とした就活セミナーの開催
- 会社説明会等への先輩女子社員の積極参加による女子学生向けの活動の強化

■中途採用の積極的な実施（2021年4月～）

- 中途採用の継続的な実施
- 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者の再雇用制度の拡充の検討

<目標②： 管理職への女性の積極登用>

■人事評価の検証（2021年4月～）

- 部署ごとに過去の男女別評価を検証し、評価制度が女性にとって不利なものになっていないかを確認する

■評価制度の見直し（2021年10月～）

- 検証の結果、男女公正な評価基準となっていない場合、見直しを実施する

<目標③： 管理職への昇格候補に占める女性比率の向上>

■コース区分の再編の検討（2021年4月～）

- 総合職、一般職という雇用管理区分の再編を検討する
- 再編後においては、現行の一般職も管理職への昇格候補とすることを検討する

以上